

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**KAYNAKLARA DAYALI YAKLAŞIM'IN DİSİPLİNER
TEMELLERİ**

DOKTORA TEZİ

Mehmet BAĞIŞ

**Enstitü Anabilim Dalı : İşletme
Enstitü Bilim Dalı : Yönetim ve Organizasyon**

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Mahmut HIZIROĞLU

Mart – 2018

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



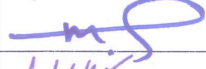


KAYNAKLARA DAYALI YAKLAŞIM'IN DİSİPLİNER
TEMELLERİ

DOKTORA TEZİ

Mehmet BAĞIŞ

Enstitü Anabilim Dalı : İşletme
Enstitü Bilim Dalı : Yönetim ve Organizasyon

“Bu tez 26/03/2018 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI	İMZA
Doç. Dr. Mahmut HIZIROĞLU	BASARILI	
Prof. Dr. Kadir ARDIÇ	BASARILI	
Doç. Dr. Mahmut AKBOLAT	BASARILI	
Doç. Dr. Umut KOÇ	BASARILI	
Yrd. Doç Dr. Musa Said DÖVEN	BASARILI	



SAKARYA
ÜNİVERSİTESİ

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLİK BEYAN FORMU

Sayfa : 1/1

Öğrenci Adı Soyadı	:	Mehmet BAĞIŞ
Enstitü Anabilim Dalı	:	İşletme Anabilim Dalı
Enstitü Bilim-Dalı	:	Yönetim Organizasyon Bilim Dalı
Programı	:	<input type="checkbox"/> YÜKSEK LİSANS <input checked="" type="checkbox"/> DOKTORA
Tezin Başlığı	:	KAYNAKLARA DAYALI YAKLAŞIMIN DİSİPLİNER TEMELLERİ
Benzerlik Oranı	:	7%

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,

Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez çalışması ile ilgili gerekli düzenleme tarafımda yapılmış olup, yeniden değerlendirilmek üzere sbtezler@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

İmza
Mehmet BAĞIŞ

Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini ve yukarıda verilen öğrenci bilgilerinin doğru olduğunu beyan ederim.

Yukarıda bilgileri verilen tezin jüri karşısında savunulabilir olduğunu bilgilerinize arz ederim.

Danışman
Unvanı / Adı-Soyadı: Doç. Dr. Mahmut HIZIROĞLU

Tarih: 02/03/2018

İmza:

...../...../ 20..... tarih vesayılı EYK kararı ile tez savunma jürisine TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLİK RAPORUNUN gönderilmesine OYBİRLİĞİ/OYÇOKLU ile karar verilmiştir.

Enstitü Birim Sorumlusu Onayı

ÖNSÖZ

Bilimsel çalışmalar bir hamur yoğurma işidir. Önce hamuru yoğuran, sonrasında da hamur yoğrulur. Bu çalışmada da hem hamuru yoğuranın hem de hamurun yoğrulmasında pek çok bilim insanının katkısı olmuştur.

Hiç şüphesiz ki bu konuda en büyük pay usta-çırak ilişkisini en iyi şekilde yöneten, yedi gün yirmi dört saat desteğini esirgemeyen ve çalışmanın her satırının milim milim örülmesini sağlayan değerli hocam Doç. Dr. Mahmut HIZIROĞLU'na aittir. Tez konusunun belirlenmesindeki desteğiyle Prof. Dr. Mehmet BARCA'nın, teze yönelik eleştirileriyle Prof. Dr. Recai ÇOŞKUN'un, Doç. Dr. Ali TAŞ'ın, Prof. Dr. Kadir ARDIÇ'ın, Doç. Dr. Mahmut AKBOLAT'ın, Yrd. Doç. Dr. Esra DİL'in, Doç. Dr. Mehmet Nurullah KURUTKAN'ın, Doç. Dr. Umut KOÇ'un ve Yrd. Doç. Dr. Musa Said DÖVEN'in katkıları yadsınamaz. Bunların yanında çaylarını içtiğim zamanlarda Yrd. Doç. Dr. Emrah ÖZSOY'un, Yrd. Doç. Dr. Osman USLU'nun, öğretim görevlisi Ensar Selman KARAGÜZEL'in, Liridon KRYEZIU'nun, İsmail ŞİMŞİR'in ve okulda, işyerinde ve telefonda bile yaptığımız tartışmalarla Arş. Gör. Oğuzhan ÖZTÜRK'ün kayda değer katkıları olmuştur.

Ayrıca çalışma sürecinde motivasyon kaynağım olan canım eşim Ayşe BAĞIŞ ve meleğim, böreğim, böceğim ve örümceğim Beren Sarem bu süreçte beni bir an olsun yalnız bırakmamışlardır.

Değerli katkılarından ve desteklerinden dolayı herkese teşekkürlerimi sunuyorum. Hep hatırlanacaksınız. Muhabbetle.

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	vi
TABLolar LİSTESİ.....	vii
ÖZET.....	viii
SUMMARY	ix
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: YÖNETİM BİLİMLERİNDE BİR TEORİNİN OLUŞUM SÜRECİ	
VE KDY’NİN TEMEL KAVRAMLARI	11
1.1. Yönetim Bilimlerinde Bir Teorinin Oluşum Süreci.....	12
1.1.1. Farklı Disiplinlerden Kavram ve Teori Alma.....	14
1.1.1.1. Teori ve Kavram Almanın Olumlu Yönleri	15
1.1.1.2. Teori ve Kavram Almanın Olumsuz Yönleri	17
1.1.2. Yönetim Disiplini İçinde Teori Oluşum Süreci	19
1.2. KDY’nin Temel Kavramları ve Okulları	22
1.2.1. Problem Alanı -Tanımlar	22
1.2.2. KDY’nin Temel Varsayımları, Okulları ve Kavramları	28
1.3. Sonuç.....	38
BÖLÜM 2: ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE BULGULARI.....	39
2.1. Bibliyometrik Analizler	40
2.1.1. Bibliyometrik Analizlerin Geleneksel Yöntemlere Göre Avantajları.....	42
2.1.2. Bibliyometrik Analizlerde Kullanılacak Yazılımın Seçimi	43
2.1.3. Bibliyometrik Analizlerde Kullanılacak Veri Tabanının Seçimi.....	44
2.1.4. Çalışmanın Örnekleme	46
2.1.5. Bibliyometrik Analizlerden Elde Edilen Bulgular	50
2.2. Doküman Analizleri	55
2.2.1. Doküman Analizlerinin Avantajları ve Sınırlılıkları	56
2.2.2. Doküman Analizlerinden Elde Edilen Bulgular ve Değerlendirilme	
Kriterleri.....	57
2.3. Sonuç.....	60

BÖLÜM 3: KDY’NİN EKONOMİK TEMELLERİ	61
3.1. Yapı Yönelimli Ekonomi Teorileri	63
3.1.1. İşlem Maliyetleri Teorisi ve KDY’ye Katkıları	66
3.1.1.1. Özgün Faaliyetler ve Örgütlenme Maliyetleri.....	69
3.1.1.2. Özgüllük Kavramı ve Nedensel Belirsizlik/Transfer Edilememe	72
3.1.2. Vekâlet Teorisi ve KDY’ye Katkıları	73
3.1.2.1. Teşvikler/Caydırıcılar ve Yönetimsel Getiriler	75
3.1.3. Mülkiyet Hakları Teorisi ve KDY’ye Katkıları	77
3.1.3.1. Mülkiyet Hakları Demetleri Olarak Kaynaklar	80
3.1.3.2. Mülkiyet Haklarının Korunması ve Rekabet Avantajı.....	81
3.1.3.3. Mülkiyet Hakları ve Kaynakların Heterojenliği.....	82
3.1.4. Endüstriyel Organizasyon Ekonomileri ve KDY’ye Katkıları	83
3.1.4.1. Düşük Maliyet ve Kaliteli Ürünlerin Verimlilik Getirileri.....	87
3.1.4.2. İlişki Yapılarındaki Karmaşıklık ve Nedensel Belirsizlik.....	88
3.1.4.3. İşbirliğine Yönelik Oyunlar, Getiriler ve Değer.....	88
3.2. Süreç Yönelimli Ekonomi Teorileri.....	89
3.2.1. Firmanın Büyüme Teorisi ve KDY’ye Katkıları	92
3.2.1.1. Tarih Bağımlılığı	94
3.2.1.2. Yönetimin Örtük Bilgisi ve Nedensel Belirsizlik.....	95
3.2.1.3. Yönetimin Girişimsel Özelliği ve Dinamik Yetenekler	96
3.2.1.4. Kaynaklar ve Yeteneklerin İlişkili ve İlişkisiz Çeşitlenmesi	97
3.2.1.5. Firmalara Özgü Kaynaklar/Hizmetler ve Heterojenlik	99
3.2.1.6. Penrosçu ve Ricardocu Getiriler.....	99
3.2.1.7. Kaynak ve Yetenek Tabanındaki Yenilenme ve Dinamik Yetenekler	100
3.2.2. Firma Davranışı Teorisi ve KDY’ye Katkıları	101
3.2.2.1. Özgün Beklentiler, Amaçlar, Seçimler ve Heterojenlik	104
3.2.2.2. Rutinler/Standart Faaliyet Süreçleri ve Dinamik Yetenekler.....	105
3.2.3. Evrimsel Ekonomi Teorisi ve KDY’ye Katkıları	107
3.2.3.1. Örgütsel Rutinler ve Yetenekler	111
3.2.3.2. Yaratıcı Yıkıcılık ve Girişimsel Getiriler	112
3.2.3.3. Örgütsel Yetenekler ve Dinamik Yetenekler.....	114

3.2.3.4. Örtük Bilgi, Örgütsel Yetenekler ve Nedensel Belirsizlik	114
3.2.4. Avusturyan Ekonomi Okulu ve KDY'ye Katkıları	115
3.2.4.1. Girişimsel Keşifler, Girişimsel Getiriler ve Taklit Engelleri	118
3.2.4.2. Girişimcilerin Öznel Değerlendirmeleri ve Heterojenlik	119
3.2.4.3. Takım Temelli Yetenekler ve Özümseme (Absorptive) Yeteneği ..	120
3.2.4.4. Özgün Bilgi Kullanımı ve Bilgi Temelli Görüş	122
3.3. Sonuç.....	123
BÖLÜM 4: KDY'NİN SOSYOLOJİK TEMELLERİ	125
4.1. Süreç Temelli Sosyoloji Teorileri	128
4.1.1. Kaynak Bağımlılığı Teorisi ve KDY'ye Katkıları	129
4.1.1.1. Kaynak Bağımlılıklarını Yönetme Yeteneği	133
4.1.1.2. Firmadaki Alt Birimler Arasında Kaynak Bağımlılıkları.....	134
4.1.2. Sosyal Ağ Teorisi ve KDY'ye Katkıları	135
4.1.2.1. İlişkisel Bağlar ve İlişkisel Görüş (Relational View).....	137
4.1.2.2. Bir Temel Yetenek Olarak Sosyal Sermaye	140
4.2. Yapı ve Süreç Yönelimli Sosyoloji Teorileri.....	141
4.2.1. Coleman'ın Sosyal Teorisi ve KDY'ye Katkıları	145
4.2.1.1. Metodolojik Bireycilik ve KDY'nin Mikro Temelleri.....	147
4.2.2. Giddens'ın Yapılanma Teorisi ve KDY'ye Katkıları	148
4.2.2.1. Yeteneklerin Statik ve Dinamik Kaynağı Olarak Gösterimsel ve Edimsel Rutinler.....	151
4.2.2.2. Örgütsel Rutinlerde İçsel Değişim	152
4.2.3 Kurumsal Teori ve KDY'ye Katkıları	153
4.2.3.1. Kurumsal Bağlamı Yönetebilme Becerisi	156
4.2.4. Örgütsel Ekoloji Teorisi ve KDY'ye Katkıları	158
4.2.4.1. Yenilik/Yaşlılık Sıkıntıları ve Rekabet Dezavantajı	161
4.2.5. Koşul Bağımlılık Teorisi ve KDY'ye Katkıları	163
4.2.5.1. Dinamik Yeteneklerin Organik Yapı Gerektirmesi.....	165
4.2.5.2. Dinamik Yeteneklerin Dinamik Çevrelerdeki Önemi	166
4.3. Sonuç.....	168

BÖLÜM 5: KDY’NİN PSİKOLOJİK TEMELLERİ.....	170
5.1. Davranışsal Karar Teorisi ve KDY’ye Katkıları.....	172
5.1.1. Sınırlı Rasyonellik/Sınırlı Dikkat ve Heterojenlik.....	173
5.1.2. Dinamik Yeteneklerin Mikro Temelleri Olarak Dikkat.....	175
5.1.3. Problematik Araştırma/Seçim ve Algılama/Kavrama Yetenekleri.....	176
5.1.4. Sezgiler/Önyargılar ve Kaynak/Yetenek Yapılanma Süreci.....	177
5.2. Beklenti (Prospect) Teorisi ve KDY’ye Katkıları.....	179
5.2.1. Referans Noktaları ve Stratejik Seçim Davranışı	181
5.3. Örgütsel Öğrenme Teorisi ve KDY’ye Katkıları	182
5.3.1. Dinamik Bir Yetenek Olarak Örgütsel Öğrenme ve Yeteneklerin Oluşumu	185
5.3.2. Örgütsel Bilginin Döngüsel Evrimi: Araştırmacı ve Fırsatçı Yenilikçilik ..	187
5.4. Sonuç.....	189
BÖLÜM 6: KDY’NİN GELECEKTEKİ YÖNELİMİ.....	191
6.1. Ekonomi Teorileri	192
6.1.1. Firmanın Büyüme Teorisi	192
6.1.2. Yeni Kurumsal Ekonomiler	194
6.1.3. Gerçek Seçim Teorisi (Real Option Theory)	195
6.2. Sosyoloji Teorileri.....	196
6.2.1. Kurumsal Teori	196
6.2.2. Yaratıcı Eylem Teorisi	197
6.2.3. Sosyal Değişim Teorisi	198
6.3. Psikoloji Teorileri	201
6.3.1. Geçişken Bellek Sistemi Teorisi (Transactive Memory System).....	201
6.3.2. Amaç Çerçeveleme Teorisi (Goal Framing Theory)	202
6.3.3. Düzenleyici Odak Teorisi (Regulative Focus Theory)	204
6.3.4. Sosyal Biliş Teorisi	206
6.3.5. Etkileşimsel Yaratıcılık Yaklaşımı	208
6.4. Sonuç.....	209

SONUÇ.....	211
KAYNAKÇA	216
EKLER.....	248
ÖZGEÇMİŞ.....	270

KISALTMALAR

KDY : Kaynaklara Dayalı Yaklaşım

vd. : Ve diğerleri

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1 : Kaynak ve Yetenek Tanımları ve Sınıflamaları	26
Tablo 2 : Statik ve Dinamik KDY Arasındaki Ayrımlar	30
Tablo 3 : Araştırma Aşamaları	40
Tablo 4 : Bibliyometrik Analizler	42
Tablo 5 : Dergiler, Yayın Sayıları ve Dergilerin Etki Oranları.....	47
Tablo 6 : Ekonomi Disiplinindeki Yazarlar ve Çalışmaları.....	50
Tablo 7 : Sosyoloji Disiplinindeki Yazarlar ve Çalışmaları	53
Tablo 8 : Psikoloji Disiplinindeki Yazarlar ve Çalışmaları	54
Tablo 9 : Bibliyometrik Analizlerden Elde Edilen Verilerin Doküman Analizi Sonucu Belirlenen Teoriler ve Teorilerin Yazarları.....	58
Tablo 10 : Bibliyometrik Analize Tabi Tutulan 349 Makalenin Doküman Analizi Sonucu Belirlenen Teoriler	58
Tablo 11 : Yapı Yönelimli Ekonomi Teorileri.....	66
Tablo 12 : Süreç Yönelimli Ekonomi Teorileri	91
Tablo 13 : KDY'ye Ekonomi Disiplininin Katkıları.....	123
Tablo 14 : Süreç Yönelimli Sosyoloji Teorileri	129
Tablo 15 : Yapı ve Süreç Yönelimli Sosyoloji Teorileri	145
Tablo 16 : KDY'ye Sosyoloji Disiplininin Katkıları	169
Tablo 17 : KDY'ye Katkı Sağlayan Psikoloji Teorileri ve Teorilerin Yazarları	171
Tablo 18 : KDY'ye Psikoloji Disiplininin Katkıları	189
Tablo 19 : KDY'ye Gelecekte Katkı Sağlayacak Teoriler	192
Tablo 20 : Bibliyometrik Analiz Yapılan Makaleler	248

TezinBaşlığı: Kaynaklara Dayalı Yaklaşımın Disipliner Temelleri	
TezinYazarı: Mehmet BAĞIŞ	Danışman: Doç.Dr. Mahmut HIZIROĞLU
Kabul Tarihi: 26 Mart 2018	Sayfa Sayısı: ix(önkısım)+247(tez)+22(ek)
Anabilimdalı: İşletme	Bilimdalı: Yönetim Organizasyon
<p>Stratejik yönetimin hâkim yaklaşımı kabul edilen kaynaklara dayalı yaklaşım, sürdürülebilir rekabet avantajı olgusunu açıklamak için ortaya çıkışından bu yana farklı disiplinlerden faydalanmıştır. Bu çalışma ekonomi, sosyoloji ve psikoloji disiplinlerinin Kaynaklara Dayalı Yaklaşımına katkılarını incelemektedir. Bu katkılara ek olarak, kaynaklara dayalı yaklaşımın yararlanabileceği yeni teorik çerçevelerle ilgili öneriler yapılmıştır.</p> <p>Kaynaklara dayalı yaklaşım ontolojik, epistemolojik ve metodolojik açıdan statik ve dinamik olarak ikiye ayrılmıştır. Ekonomi, sosyoloji ve psikoloji disiplinlerinin Kaynaklara Dayalı Yaklaşımına katkılarının belirlenmesinde bibliyometrik analiz ve doküman analizi kullanılmıştır. Kaynaklara dayalı yaklaşıma ait kavramların nasıl geliştikleri ve sürdürülebilir rekabet avantajı olgusunu açıkladıkları üçüncü, dördüncü ve beşinci bölümlerde tartışılmıştır. Bu tartışmalar teorik tartışmalardır. Bu bölümlerde statik yaklaşımın kavramları ekonomi, sosyoloji ve psikoloji disiplinlerindeki yapı yönelimli teorilerle, dinamik yaklaşımın kavramları bu disiplinlerdeki süreç yönelimli teorilerle ilişkilendirilmiştir.</p> <p>Altıncı bölümünde, kaynaklara dayalı yaklaşımın yararlanabileceği yeni teorik çerçeveler iki kısımda sunulmuştur. İlki, ilgili alan yazında son zamanlarda kaynaklara dayalı yaklaşımın yararlandığı teorik çerçevelerdir. İkincisi ise kaynaklara dayalı yaklaşım yazınında hiç kullanılmamış teorik çerçevelerdir. İlk kısımdaki teorik çerçevelerin kapsamına firmanın büyüme teorisi, yeni kurumsal ekonomiler, gerçek seçim teorisi, kurumsal teori, yaratıcı eylem teorisi, geçişken bellek sistemi teorisi, amaç çerçeveleme teorisi ve düzenleyici odak teorisi girmektedir. İkinci kısımdaki teorik çerçevelerin kapsamında ise sosyal değişim teorisi, sosyal biliş teorisi ve etkileşimsel yaratıcılık yaklaşımı yer almaktadır.</p>	
Anahtar Kelimeler: Kaynaklara Dayalı Yaklaşım, Sürdürülebilir Rekabet Avantajı, Disipliner Temeller, Ekonomik Temeller, Sosyolojik Temeller, Psikolojik Temeller	

Title of the Thesis: Disciplinary Foundations of the Resource Based View	
Author: Mehmet BAĞIŞ	Supervisor: Assoc. Prof. Mahmut HIZIROĞLU
Date: 26 Mart 2018	Nu.ofpages: ix(Prep.)+247(mainbody)+22(app.)
Department: Business	Subfield: Management and Organization
<p>The resource based approach which is regarded as dominating approach of strategic management has benefited from varied disciplines in order to explain the phenomenon of sustainable competitive advantage since it emerged. This study examines the contributions of economics, sociology and psychology disciplines to the resource based approach. In addition to these contributions, suggestions for new theoretical frameworks from which the resource-based approach can benefit were made.</p> <p>The resource-based approach is divided into static and dynamic in terms of ontological, epistemological, and methodological aspects. Bibliometric analysis from and document analysis were used in determining contributions of economics, sociology, and psychology disciplines to the resource based approach. How the concepts of resource based approach developed and the phenomenon of sustainable competitive advantage explained were discussed in the third, fourth and fifth chapters. These discussions are theoretical. In these sections, concepts of static approach are related to the structure-oriented theories in economics, sociology and psychology disciplines, and the concepts of dynamic approach are related to the process-oriented theories in the disciplines.</p> <p>In the sixth section, new theoretical frameworks from which the resource-based approach can benefit are presented in two parts. The first one is the theoretical frameworks from which the resource based approach was benefited recently in the relevant literature. The second one is the theoretical frameworks that have never been benefited in the literature of the resource-based approach. The company's growth theory, new institutional economics, the theory of real choice, institutional theory, the theory of creative action, the theory of transitional memory system, the theory of goal framing and the regulatory focus theory, are included in the first part of the theoretical frameworks. In the second part of the theoretical frameworks; social change theory, social cognition theory and interactive creativity approach are included.</p>	
Keywords: Resource Based View, Sustainable Competitive Advantage, Disciplinary Foundations, Economic Foundations, Sociological Foundations, Psychological Foundations	

GİRİŞ

Bu çalışma Kaynaklara Dayalı Yaklaşım'ın (KDY) gelişimine katkı sağlayan disiplinler temelleri incelemektedir. Çalışma KDY'nin temellerine ekonomi, sosyoloji ve psikoloji disiplinlerinin sağladıkları katkıların belirlenmesi durumunda, yaklaşımın sürdürülebilir rekabet avantajı olgusuna daha iyi açıklama getirebileceği iddiası üzerine temellenmiştir. Bu iddia, iki varsayım üzerine oluşturulmuştur. Bu varsayımlardan ilki, açıklanmaya muhtaç yönetimsel ve örgütsel olguların karmaşıklıklarından dolayı ekonomi, sosyoloji ve psikoloji gibi farklı disiplinlerden kavramlara, tanımlara, paradigmalara ve bu disiplinlere ait dile ihtiyaç duymasındadır (Roberts, Hulin ve Rousseau, 1978). İkincisi ise yine yönetimsel ve örgütsel olguların karmaşıklıklarından dolayı birey, grup/takım, örgüt, endüstri, ülke, coğrafik bölge gibi farklı analiz birimlerinde (Scott ve Davis, 2015) ve makro/mikro gibi farklı analiz düzeylerinde açıklamaları gerekli kılmasıdır (Astley ve Van de Ven, 1983).

Yönetim araştırmalarının pek çoğu inceledikleri sosyal olguyu tek bir analiz düzeyinde ve biriminde ele almaktadır. Bu tür çalışmalar birey, grup/takım, örgüt, endüstri, ülke ve coğrafi yöre gibi analiz birimlerinden biriyle ve mikro/makro analiz düzeylerinden birini kullanarak inceledikleri sosyal olguya açıklama getirmektedir (Hitt, Beamish, Jackson ve Mathieu, 2007). Bu durum karmaşık ve sürekli evrilen yapısıyla yönetimsel olguların açıklanmasında eksiklikler ortaya çıkarmaktadır. Dolayısıyla sosyal olgunun karmaşıklığı, evrimi, farklı ekonomik, sosyolojik, psikolojik ve antropolojik bağlamlara gömülü olması bu olguların açıklanmasında farklı disiplinlerden faydalanmayı gerekli kılmaktadır.

Bu konuda Roberts vd. (1978) örgütsel olguları araştıran bilim adamlarının sınırlı disiplinler temelleri, özgün zihinsel haritaları ve örüntüleri bırakmaları durumunda yönetimsel olguların daha iyi anlaşılabilirliğini iddia etmişlerdir. Yazarlar bu iddialarını temellendirmek için personel devir hızıyla ilgili farklı analiz düzeyleriyle yapılan iki çalışmayı incelemişlerdir. Çalışmalardan ilkinde makro ekonomik göstergeler analiz düzeyi olarak ele alınmıştır. Çalışmanın sonucuna göre, örgüt ve ülke genelindeki değişkenler çalışan devir oranını yüzde 70 oranında açıklamaktadır. Yazarlara göre bu ekonomik açıklamalar resmin tamamını yansıtmamaktadır.

Roberts vd. göre, iş devir oranının açıklanmasında endüstri içi farklılıkların, örgütsel farklılıkların, örgütlerin ve endüstrilerin içindeki bireysel farklılıkların ve tutumların dikkate alınması gerekmektedir. Dolayısıyla yazarların iş devir oranıyla ilgili yaptıkları bu inceleme, konunun daha iyi anlaşılması için farklı değişkenlerin dikkate alınmasıyla ilgili ipuçları sağlamaktadır.

Yazarlar, aynı olguyu açıklamak için ele aldıkları ikinci çalışmada ise bireysel tutumları analiz düzeyi olarak ele almışlardır. Çalışmaya göre bireysel düzey tutumlar personel devir oranını yüzde 15-20 düzeyinde açıklamaktadır. Yazarlara göre farklı disiplinler, aynı değişken kriterini farklı perspektiflerden açıklamaya çalışmaktadır. Bu sonuçlar, belirli bir yaklaşımla belirli bir düzeyde açıklanmaya çalışılan her bir değişkenin veya olgunun, farklı yaklaşım ve analiz düzeyleriyle ilişkili olduğunu göstermektedir. Roberts vd. (1978) yaptıkları bu çalışmalarla disiplinlerarası yaklaşımları birleştirerek olguları açıklamaya çalışan bir çerçeve geliştirmişlerdir.

Roberts vd. genelde yönetim bilimi için yaptıkları değerlendirmeler, özelde strateji disiplini için de geçerli bir olgudur. Stratejik yönetim disiplininde de sürdürülebilir rekabet avantajı olgusunu açıklamaya çalışan yaklaşımların veya teorilerin farklı disiplinlerden beslendiği ve farklı analiz düzeylerini dikkate aldığı ölçüde açıklayıcılıkları artmaktadır. Dolayısıyla KDY'nin farklı disiplinlerden ne ölçüde beslendiği ve farklı analiz düzeylerini ne ölçüde dikkate alarak çalışmalarını yönlendirdiği yaklaşımın açıklayıcılığını da belirlemektedir. Yapılan araştırmalar KDY'nin ele aldığı değişkenlerle sürdürülebilir rekabet avantajı olgusunun yüzde 53'ünü açıkladığını göstermektedir (Newbert, 2007). Bu nedenle yaklaşımın açıklayıcılık gücünün artırılabilmesi için KDY'nin ekonomi, sosyoloji ve psikoloji disiplinlerinden ne şekilde beslendiğinin belirlenmesi ve bu disiplinlerden yararlanabileceği teorik çerçevelerin sınırlarının çizilmesi gerekmektedir. Bu sayede çalışma son yıllarda KDY'nin bilimsel açıdan bir darboğaza girip girmediği ile ilgili tartışmalara (Barney, Ketchen ve Wright, 2011) ve bu tikanlıkların temellerine/nedenlerine ışık tutacaktır. Burada amacımız teorik çoğulculuk veya paradigmatik indirgemecilik gibi bir tartışmaya girmek veya bu sorunu çözmek değildir. Amacımız, KDY yazınına yansıtan bir çalışmayla yaklaşımın

yönelebileceği disiplinler temellerle ilgili önerilerde bulunup, yaklaşımın teorik gelişiminde sağlıklı bir şekilde ilerlemesine yardımcı olmaktır. Çalışmanın bu bölümünde; araştırmanın amacı, konusu, önemi, yöntemi ve sınırlılıkları ayrı başlıklar halinde incelenerek, okuyucuya çalışmanın kapsamıyla ilgili temel bir çerçeve sağlanmıştır.

Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı KDY'nin ekonomik, sosyolojik ve psikolojik temellerini ortaya çıkarmaktır. Bu sayede yaklaşımın disiplinler temellerinin geçirdiği gelişim ve değişim örüntüleri belirlenecektir ve yeni yapılacak araştırmaların yöneleceği alanlarla ilgili öneriler ortaya konacaktır. Dolayısıyla çalışmanın temel sorusu, "ekonomi, sosyoloji ve psikoloji disiplinleri, stratejik yönetim disiplininin hâkim yaklaşımı kabul edilen KDY'nin (Newbert, 2007; Barney vd., 2011) temellerine nasıl katkı yapmıştır?" olacaktır. Bu temel araştırma sorusu çerçevesinde üç alt araştırma sorunun cevabı aranmaktadır. Bunlar:

- 1) Ekonomi, sosyoloji ve psikoloji disiplinlerinde hangi teoriler KDY'nin oluşum ve gelişimine katkı sağlamıştır?
- 2) Ekonomi, sosyoloji ve psikoloji disiplinlerindeki teoriler hangi kavramlarla ve varsayımlarla, KDY'nin hangi temel kavramlarına/varsayımlarına, görüşlerine ve sürdürülebilir rekabet avantajı olgusunu açıklamasına katkı sağlamıştır.
- 3) KDY teorik açıklama gücünü artırabilmesi için ekonomi, sosyoloji ve psikoloji disiplinlerinde hangi teorik çerçevelerden faydalanabilir?

Bu sayede KDY'nin gelişim sürecinin ortaya konulması, yapılan çalışmaların hangi alanlara doğru yoğunlaşabileceğiyle ilgili önerilerde bulunulması, teoriye yön veren temel eserlerin ve bu temel eserlerde eksik bırakılan taraflar olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca KDY'nin gelişmesine katkı sağlayan sosyal bilim disiplinlerinin, değişen etkilerini boylamsal incelemeye tabi tutarak bilimsel bilginin sosyolojisine (Kuhn, 2012; Merton, 1973) teorik katkı sağlamaya odaklanılmıştır.

Çalışmanın Konusu

Bu çalışma, KDY yazınına yansıtan (reflective), alanın resmini çeken bir çalışmadır ve yaklaşımın tarihsel gelişim örüntülerini ortaya çıkarmıştır. Yaklaşım konusunda yapılan

çalışmaların nasıl adlandırılacağı sorusu, yazında bazı adlandırma tiplerini beraberinde getirmiştir. Bu konudaki alternatifler üç kısımda toplanabilir; 1- Perspektif, yaklaşım (Foss, 1997a, 1997b; Russo ve Fouts, 1997; Bharadwaj, 2000) veya görüş (Wernerfelt, 1984; Peteraf, 1993; Miller ve Shamsie, 1996), 2-Teori (Barney, 2001a, 2001b; Barney vd., 2011; Foss ve Stieglitz, 2012) ve 3- Okuldur (Mintzberg, Ahlstrand ve Lampel, 2001; Barca, 2003). Yapılan çalışmaların farklı derecelerdeki gelişme düzeylerini ortaya koyan durumların biri veya birkaçını yansıtmaları kavramların kullanımıyla ilgili önemli bir sorun oluşturmaktadır (Priem ve Butler, 2001). KDY'nin teori, görüş veya yaklaşım olup olmadığı tartışması bu çalışmanın kapsamı dışındadır ve farklı bir tartışmanın konusudur. Bu çalışmada KDY; dinamik yetenekler, bilgi temelli görüş, ilişkisel görüş ve dikkat temelli görüş gibi mikro görüşleri kapsayan şemsiye bir yapı (Baum ve Dobbin, 2000) olarak ele alındığı için yaklaşım kavramı kullanılmıştır.

Bu çalışma altı bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; yönetim bilimlerinde bir teori nasıl oluşmaktadır sorusuyla, KDY'nin hangi teori oluşum ve gelişim yöntemi çerçevesinde ortaya çıktığı belirlenmiştir. Daha sonra KDY'nin problem alanı, temel varsayımları ve kavramları konusunda okuyucuya bilgi verilmiştir. İkinci bölümde ise araştırmanın yöntemi ve analizlerden elde edilen bulgular ortaya konmuştur. Bu bölümde bibliyometrik analizler yardımıyla elde edilen bulgularla ekonomi, sosyoloji ve psikoloji disiplinlerinde, doküman analizine tabi tutulacak çalışmalar belirlenmiştir. Sonrasında doküman analizleriyle bu bulgular derinlemesine incelenmiştir ve KDY'ye katkı sağlayan ekonomi, sosyoloji ve psikoloji disiplinlerindeki teoriler ortaya çıkarılmıştır.

Sonraki bölümlerde bu teorilerin temel kavramlarıyla ilgili kısa bilgiler verildikten sonra teorilerin KDY'ye nasıl katkı sağladıkları verilmiştir. Üçüncü bölümde KDY'nin gelişimine katkı yapan ekonomi, dördüncü bölümde sosyoloji ve beşinci bölümde psikoloji disiplinlerinin katkıları ele alınmıştır. Bu bölümler bibliyometrik analizlerden ve doküman incelemelerinden elde edilen bulguların derinlemesine irdelendiği bölümlerdir. Analizlerden elde edilen teorilerin temel disiplinlere göre sınıflandırılmasında, açıklamaya çalıştığı sosyal olguların hangi disiplini gösterdiği, temel yazarlarının hangi disiplinler temele yöneldiği, varsayımları ve problem alanlarının hangi disiplini işaret ettiğine bakılmıştır. Altıncı bölümde yaklaşımın

gelecek araştırmalarda ekonomi, sosyoloji ve psikoloji disiplinlerinden yararlanabileceği teorilere ilişkin öneriler yapılmıştır. Son olarak da sonuç bölümüyle çalışma tamamlanmıştır.

Çalışmanın Önemi

Bu çalışmayı önemli kılan hususlar dört başlık altında toplanabilir. Bunlar, 1-KDY'nin disiplinler temellerindeki gelişmeler ve genişlemeler, 2-KDY'nin temel varsayımlarının oluşturduğu sınırlılıklar, 3-KDY'nin ekonomi, sosyoloji ve psikoloji disiplinlerindeki temellerinin sorgulanmasıyla ilgili bibliyometrik çalışmaların yokluğu ve 4-KDY'nin ekonomik ve psikolojik temellerinin incelenmesine rağmen, sosyolojik temellerinin ortaya konulmamasıdır.

Çalışmayı önemli hale getiren ilk konu, KDY'nin disiplinler temellerindeki genişlemelerin ve gelişmelerin neden olduğu değişikliklerdir. Bu konuda, ürün yaşam döngülerindeki değişimlerin, hızlı teknolojik gelişmelerin, dar piyasa fırsatlarının, çevresel dinamizmin, araştırmacı yenilikçilik ve fırsatçı yenilikçilik faaliyetlerinin rekabet dinamiklerini aşındırdığı önemli bir gerçektir. Bu rekabet dinamiklerinin aşınmasıyla ve yeni rekabet dinamiklerinin oluşmasıyla, bu süreçleri anlamaya alışan KDY'nin entelektüel temelleri de değişikliğe uğrayacaktır ve yeni gelişimler gösterecektir. Çalışma bu değişim ve gelişim sürecinin anlaşılması, alana ışık tutulması, ve yeni araştırma süreçleri konusunda teşvik oluşturulması açısından önem arz etmektedir. Ayrıca, KDY'nin tarihsel gelişim sürecinde geçirdiği değişimlerle ve gelişimlerle birlikte, sürdürülebilir rekabet avantajı olgusunu açıklamak amacıyla farklı disiplinlerden teorilerle yaptığı işbirlikleri ve bu işbirliklerinin gelecekteki yönü konusunda ortaya koyduğu öneriler açısından değerlidir.

İkinci olarak, KDY'nin firmalara özgü nadir, değerli, taklit ve ikame edilemez kaynaklar ve yetenekler varsayımı, yaklaşımın daha zengin disiplinler temellere ulaşmasını engellemektedir. Bu açıdan bakıldığında KDY'nin temel kavramlarına ve varsayımlarına yapılan eleştirilerin neler olduğunun sistematik bir şekilde ele alınması gerekmektedir. Bu eleştiriler doğrultusunda KDY'nin kavramlarının ve varsayımlarının sınırlılıklarının nasıl ortadan kaldırılabilieceğine yönelik teorik tartışmaların yapılması gerekmektedir. Böylesi bir tartışma KDY'nin disiplinler temellerinin araştırılması ile mümkün görünmektedir. Yaklaşımın kavramlarının ve varsayımlarının şekillenmesinde

hangi disiplinlerdeki teorilerden beslendiğinin ortaya konulması kavramların ve varsayımların sınırlılığını gidermek için önerilerin geliştirilmesine katkıda bulunabilir. Örneğin; KDY’de sürdürülebilir rekabet avantajına konu olan kaynaklar ve yetenekler, sadece firmanın kontrol ettiği ve firma denetiminde olan kaynaklar ve yetenekler gibi gizli bir varsayım söz konusudur. Bir başka ifadeyle, firma karar süreçlerinin tek bir merkezden yönetildiği ve bu merkezin tasarrufuyla firmaya özgü kaynak ve kabiliyet oluşumu gerçekleştiği kabul edilmektedir. Bu gizli varsayımdan dolayı, kaynak oluşum sürecinde mülkiyet hakları konusu (Kraaijenbrink, Spender ve Groen, 2010) ve kaynak/yetenek kararları konusunda asil/vekil arasındaki çıkar çatışmaları önemsizmiş gibi görünmektedir. Benzer şekilde kaynaklar ve yetenekler üzerinde bu toptan kontrol yanılması, ittifak ağları sonucu geliştirilen kaynaklar ve yetenekler konusunu da önemsiz hale getirmektedir. İttifak ağları sonucu geliştirilen kaynaklar ve yetenekler sosyal ağ teorisine gereksinimi arttırmaktadır. Ayrıca, açıklanmaya çalışılan firmaya özgü kaynakların ve yeteneklerin farklı kurumsal bağlamlardaki değeri, yeni kurumsal ekonomiler ve kurumsal teoriyle işbirliklerini gerektirmektedir. Bunun yanında firmaya özgü kaynaklar ve kabiliyetler varsayımı, uluslararası rekabetin yaşandığı farklı kurumsal bağlamlardaki işlem maliyetlerinin firma kaynaklarına ve yeteneklerine etkisini açıklamamaktadır.

Bu eleştirilere ek olarak nadir, değerli taklit ve ikame edilemez kaynaklara sahip olmanın yeterli olmadığını ve sürdürülebilir rekabet avantajı elde edebilmek için bu kaynakların uygun şekilde kullanılması gerektiğini ileri süren araştırmacılar bulunmaktadır (Makadok, 2001; Peteraf ve Barney, 2003). Bu kaynakların/yeteneklerin kullanılması ve işlenmesi yöneticilerin karar alma süreçlerini dikkate almayı gerektirmektedir (Garbuio, King ve Lovallo, 2011). Sürdürülebilir rekabet avantajı oluşturan kaynaklar nasıl oluşturulmaktadır ve tanımlanmaktadır, bu kaynaklar en karlı şekilde nasıl kullanılmaktadır (Mosakowski, 1997) soruları KDY’de cevapsız kalmaktadır.

Yaklaşımın firmayı girdilerin (toprak, sermaye, iş gücü) çıktılara (tüketim malları) dönüştürüldüğü bir kara kutu (üretim fonksiyonu) olarak ele alması kurumsal üretim yapısını (Coase, 1992) gözden kaçırmaya neden olmuştur. Ayrıca örgütler nasıl yapılanmaktadır, üretim güdüsü nasıl sağlanmaktadır, takımlar nasıl yapılanmaktadır ve

üretim süreçleriyle aralarında nasıl bir ilişki vardır soruları kara kutu sürecinde cevapsız kalmaktadır (Foss ve Ishikawa, 2007).

Diğer bir eleştiri de nadirlik, değerlilik, taklit ve ikame edilemezlik kavramlarının sadece kaynak özelliklerini tanımladığına ilişkindir. Bu kaynak özellikleri kaynakların bağlamıyla ilgili herhangi bir açıklama getirmemektedir. Daha basit bir ifadeyle sürdürülebilir rekabet avantajının kaynakları farklı zamanlarda, farklı endüstrilerde ve farklı yerlerde bulunabilir (Collis, 1994). Bir bağlamda değerli ve nadir olan bir kaynak başka bir bağlamda değersiz ve bol olabilir. Bunun yanında, bir bağlamda taklit ve ikame edilemez kaynaklar başka bir bağlamda taklit ve ikame edilebilir.

Ayrıca KDY girişimcilerin/yöneticilerin zihinsel ve bilişsel özelliklerini yeterli şekilde tanımlayamamaktadır. Bu girişimcilerin/yöneticilerin özellikleri, girişimsel farkındalıkları ve kaynakların gelecekteki değeriyle ilgili beklentileri KDY içinde dar şekilde tanımlanmıştır (Kraaijenbrink vd., 2010). Burada KDY'nin doğasında bulunan öznel gizli bir varsayım şeklinde kendini saklamaktadır. Bu gizli varsayım firmaya özgü heterojen kaynakların/yeteneklerin oluşmasını sağlayan yöneticilerin veya girişimcilerin öznel değerleri, bilgileri, inançları, beklentileri, algıları (Foss, Klein, Kor ve Mahoney, 2008), dikkatleri ve bilişsel yapıları (Ocasio, 1997) gibi değişkenleri dikkate almamaktadır. Dolayısıyla bu kaynak özellikleri sürdürülebilir rekabet avantajını yeterli düzeyde açıklamada önemli bir sınırlılık oluşturmaktadır.

Bu çalışmayı diğer çalışmalardan farklı kılan üçüncü husus üç başlık altında toplanabilir. Bunlar; 1-KDY'nin entelektüel temellerini inceleyen çalışmalar içerisinde bibliyometrik analizleri ve doküman analizlerini birlikte kullanan ilk çalışma olması, 2-1984-2015 yıllarını kapsayan geniş bir zaman aralığında bibliyometrik analizleri gerçekleştirmesi ve 3- Stratejik yönetimin hâkim yaklaşımı kabul edilen KDY'nin ekonomi, sosyoloji ve psikoloji disiplinlerindeki teorik temellerini ilk defa tek bir çalışmada toplaması şeklinde sıralanabilir.

Bu çalışmanın yapılmasındaki son önemli neden de daha önce stratejik yönetim alanının ve KDY'nin ekonomik (Barca, 2003) ve davranışsal (Bromiley, 2009) temellerinin belirlenmesine yönelik çalışmaların yapılması, ancak bu çalışmalarda sosyolojik temeller üzerinde hiç durulmamış olmasıdır. Daha önceki çalışmalarda stratejik yönetimin sosyolojik temellerini araştıran Carroll (1993) *A sociological view on why*

firms differ adlı çalışmasında firmalar arasındaki performans farklılıklarını sosyoloji teorileri açısından değerlendirmiştir. Ancak bu çalışma firmalar arası performans farklılıklarıyla ilişkili olsa da, KDY ve onun temel kavramlarıyla doğrudan bir bağ kurmamaktadır. Bunun yanında performans farklılıklarına katkı sağlayan sosyoloji kökenli teorilerin sayısı açısından da sınırlılık göstermektedir. Yine Rumelt, Schendel ve Teece (1994: 31) kurumsal teori, kaynak bağımlılığı, koşul bağımlılık ve örgütsel ekoloji teorileri ekseninde strateji ve örgüt sosyolojisi arasındaki ilişkileri ortaya koymuşlardır. Bu çalışma da strateji disiplininin sosyolojik temellerini açıklamakta yetersiz kalmıştır. Bizim çalışmamızın en önemli taraflarından biri de KDY'nin sosyolojik temellerini ortaya koyacak olmasıdır. Böylece bir bütün olarak KDY'nin beslendiği disiplinler ve bu disiplinlerden ne şekilde beslendiği ortaya konularak, yaklaşımın içine girdiği darboğazın ne şekilde çözülebileceğine ilişkin bir perspektif ortaya konulmaktadır.

Çalışmanın Yöntemi

Bu tartışmanın odağını, yeni görgül çalışmaların yapılabilmesi ihtiyaç duyulan, kavramsal ve teorik düzeyde bir tartışma oluşturmaktadır. Çalışma, herhangi bir olgunun görgül olarak test edilmesi amacı gütmemektedir. Fakat teorik bir tartışma yapılmış olması burada sunulan araştırmaların, görgül olarak test edilemeyeceği anlamına gelmemektedir (Rasche, 2007). Bilimsel bilgi üretimi açısından bakıldığında görgül yöntemine göre az kullanılmakla beraber teorik düzeyde tartışmalar farklı çalışmalara konu olmuştur (Barney, 1991; Mahoney ve Pandian, 1992; Teece, Pisano ve Shuen, 1997; Barca, 2003; Bromiley, 2009).

Bu teorik tartışmayı gerçekleştirebilmemiz için bibliyometrik analizler ve doküman analizleri yardımıyla elde edilecek bulgulara ihtiyaç duyulmuştur. Bu nedenle ilk olarak Bibexcel yazılımıyla atıf analizleri sonucu elde edilen bulgulardan ekonomi, sosyoloji ve psikoloji disiplinlerinde en fazla atıf alan çalışmalar belirlenmiştir. İkinci adımda bu çalışmalar ve bibliyometrik analize tabi tutulan çalışmalar doküman analizleriyle derinlemesine incelenmiştir. Bu sayede, KDY'nin gelişimine katkı sunan ekonomi, sosyoloji ve psikoloji disiplinlerindeki teoriler ortaya çıkarılmıştır.

Çalışmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmayla ilgili sınırlılıklar dört başlık altında toplanabilir. Bu sınırlılıklar kullanılan yöntemlerle, çalışmanın üçüncü, dördüncü ve beşinci bölümlerinde incelenen teorilerin kapsamıyla, KDY yazınındaki her yayının incelenememiş olmasıyla ve ekonomi, sosyoloji ve psikoloji disiplinleri dışındaki diğer disiplinlerin inceleme dışında tutulmasıyla alakalıdır.

İlk olarak bibliyometrik analizlerle atıflar üzerinde yapılan incelemelerin birkaç sınırlılığı bulunmaktadır. Bu yöntemlerde, atıf yapılan yayına atıf sebebini saptamak imkânsızdır. Aynı yayına farklı atıflar yapılmasının pek çok sebebi olabilir. Bu atıflar, atıf yapılan makaledeki iddiaları çürütmek veya desteklemek amacıyla yapılmış olabilir. Ayrıca atıflar, yazarın kendi atıf takımından birinin çalışmalarını desteklemek amacıyla kullanılabilir. Bu uygulamalar atıf sıklıklarını arttırma eğilimi göstermektedir. Bunun yanında bir kişi atıf sıklıklarını arttırmak amacıyla mantıklı olarak büyük miktarlarda yayın yapabilir. Dolayısıyla bu gibi durumlarda bir manipülasyon durumu söz konusu olabilir.

Yine bibliyometrik analizler, atıf yapılan çalışmaların, ilgili çalışmaya nasıl katkı sağladığını ortaya çıkarmaz ve atıf yapılan çalışmaların içerikleri hakkında bilgi sağlamaz. Ayrıca bibliyometrik analizlerle yapılan incelemelerde tüm veri tabanlarını kapsayan bir çalışmanın yapılması söz konusu değildir. Mutlaka bir veri tabanıyla çalışmanın sınırlanması gerekmektedir. Veri tabanları ve dergi seçimlerinde de araştırmacıların öznel seçimleri olabilir.

Her araştırma yönteminin doğasında bulunan bazı sınırlılıklar, doküman analizlerinde de bulunmaktadır (Bowen, 2009). Doküman analizlerinde incelenen çalışmalardaki detaylardan tam olarak yararlanılamayabilir. Bu çalışma için KDY'nin gelişimine katkı sağlayan ekonomi, sosyoloji ve psikoloji disiplinlerindeki kavramların ve varsayımların detaylarının tam olarak belirlenememesi söz konusu olabilir. Ayrıca doküman analizine tabi tutulan belgelere ulaşım engellenmiş olabilir. Bunun yanında dokümanların toplanmasında seçim önyargılarının olduğu kabul edilmektedir. Bu çalışmada seçim önyargılarını gidermek için yöntem bölümünde ayrıntılı şekilde anlatıldığı gibi Google Akademik Ölçülerdeki verilerden yararlanılmıştır. Makalelerin belirlenmesinde ise en yüksek atıftan en düşük atıfa doğru bir sıralama gerçekleştirilmiştir.

İkinci olarak incelenen teorilerin kapsamıyla ilgili sınırlar bulunmaktadır. Bu sınırlar ekonomi, sosyoloji ve psikoloji disiplinlerindeki gelişim sonucu ortaya çıkan yazının bir kişinin inceleyebileceği kapsamı (bireyin sınırlı rasyonelliği nedeniyle) aşması sonucu ortaya çıkmaktadır. Daha açık ifade etmek gerekirse bu disiplinlerdeki teorilerin her birinde ortaya çıkan yazın hakkında tamamen bilgi sahibi olmak, bu teorilerin her biriyle ilgili gelişim ve genişlemelerin tam olarak belirlenebilmesi bir kişinin ve bir çalışmanın inceleme alanı dışındadır. Ancak burada teoriler, KDY'nin gelişim örüntüsüne yaptıkları katkı çerçevesiyle sınırlandırılacaktır. Dolayısıyla incelenen disiplinlerin ve teorilerin katkıları tam olarak yansıtılamamış olabilir.

Üçüncü olarak; KDY yazınıyla ilgili her dergi, kitap veya makale üzerinde inceleme gerçekleştirilememiş olması bir sınırlılık hali oluşturmaktadır. Sadece dünyanın belirli bölgelerine (Amerika Birleşik Devletleri) ait dergilerin araştırmaya dâhil edilmesi, dünyanın diğer bölgelerindeki dergilerin ve makalelerin araştırmaya dâhil edilmesini engellemiştir. Ayrıca yüksek akademik etkiye sahip dergilerin incelenmesi, akademik etkisi düşük olan kitapların ve dergilerin inceleme dışı bırakılmasına neden olmuştur ve bu durum da konuya getirilen açıklayıcılığı azaltmıştır.

Son olarak bu çalışmanın ekonomi, sosyoloji ve psikoloji disiplinleriyle sınırlı tutulmasında yazındaki bazı çalışmaların etkisi olmuştur. Örneğin Michel ve Chen (2004) tarafından yapılan çalışma, stratejik yönetim araştırmacıları arasında en fazla kullanılan disiplinlerin ekonomi, sosyoloji, psikoloji ve örgüt teorisi olduğunu ortaya çıkarmıştır. Ayrıca bu disiplinler örgüt çalışmalarını besleyen temel veya ana disiplinler olarak kabul edilmektedir (Markóczy ve Deeds, 2009). Yine Foss (2011) tarafından yapılan çalışma ekonomi, sosyoloji ve psikoloji gibi disiplinleri, strateji disiplinini besleyebilecek en önemli disiplinler olarak göstermiştir. Dolayısıyla her çalışmanın bir sınırı bulunacağı ön kabulü de dikkate alınarak, bu çalışma sadece bu üç temel disiplinle sınırlanmıştır. Araştırmanın amacıyla, konusuyla, önemiyle, yöntemiyle ve sınırlılıklarıyla ilgili bilgiler verildikten sonra gelecek bölümde ilk olarak yönetim bilimlerinde bir teorinin oluşum süreci, ikinci olarak da KDY'nin temel varsayımları, okulları ve kavramları incelenmiştir.

BÖLÜM 1: YÖNETİM BİLİMLERİNDE BİR TEORİNİN OLUŞUM SÜRECİ VE KDY'NİN TEMEL KAVRAMLARI

Disiplinlerarası çalışmalar konusunda ekonomi genel etkilere odaklanmasına rağmen, psikoloji bireysel farklılıklara ve değişikliklere odaklanmaktadır. Ayrıca ekonomi ve psikoloji bireysel seçim ve motivasyon teorilerine katkı yaparken, sosyoloji (sosyal psikoloji ve örgütsel ekonomilerden kavramları harmanlayarak) sosyal gruplara ve grup içi ilişkilere eğilmektedir (Gerhart ve Rynes, 2003). Disiplinlerarası çalışmaların farklı analiz birimlerindeki ve düzeylerindeki bu etkilerini yönetim biliminde görmek mümkündür. Yönetim bilimi açıklamaya çalıştığı örgütsel olguları ekonomi, sosyoloji ve psikoloji disiplinlerinden kavramları harmanlayarak gerçekleştirmektedir (Whetten vd., 2009).

Stratejik yönetim disiplini de sürdürülebilir rekabet avantajı olgusuna açıklama getirmek için çeşitli akademik disiplinlerden faydalanmıştır (Jemison, 1981; Williamson, 1999; Barca, 2003). Bu disiplinler arasında siyaset bilimi, ekonomi, örgütsel psikoloji, örgütsel sosyoloji, askeri strateji ve biyoloji bulunmaktadır. Aslında başlangıcından günümüze stratejik yönetimin özelliği eklektik ve pragmatik olmasıdır (Barca, 2003: 78). Barca, stratejik yönetimin ekonomik temellerini ortaya koyduğu çalışmasında bu temel argümanı desteklemiştir. Foss da (2011) stratejik yönetime ekonomi, sosyoloji ve psikoloji gibi temel disiplinlerin en verimli katkısını sağlayacağını ve bu disiplinlerin alanı doğrudan besleyebileceğini ifade etmiştir. Dolayısıyla KDY'nin disiplinler temellerinin ekonomik, sosyolojik ve psikolojik yönden ele alınması birey, grup, örgüt, endüstri ve ülke gibi farklı analiz birimlerinde (Scott ve Davis, 2015) ve makro/mikro¹ gibi farklı analiz düzeylerinde açıklamaları beraberinde getirecektir.

Örneğin yaklaşıma endüstriyel organizasyon ekonomilerinden Şikago Okulu (Barca, 2003; Foss ve Stieglitz, 2012), sosyoloji disiplininden sosyal ağ teorisi (Lavie, 2006)

¹ Bu çalışma için makro analiz düzeyleri endüstri, firmalar arası ilişkiler, firmalar, firmalara özgü yetenekler, rutinler, gruplar, takımlar olarak ve mikro analiz düzeyleri ise, bireyler ve bireyler arası ilişkiler olarak değerlendirilecektir.

psikoloji disiplininin örgütsel öğrenme teorisi (DiBella, Nevis ve Gould, 1996a) gibi teorilerin katkıları olmuştur. Yaklaşımın oluşumu ekonomi, sosyoloji ve psikoloji gibi disiplinlerden faydalanması açısından tartışmasız şekilde heterojendir (Foss, 2000). Dolayısıyla bu bulgular bu çalışma için, KDY'nin farklı disiplinlerden (özellikle ekonomi, sosyoloji ve psikoloji) katkılar olarak oluştuğuyla ilgili ön kabul oluşmasını sağlamıştır.

Bu bölümde; ilk olarak yönetim bilimlerinde bir teorinin nasıl oluştuğuyla ilgili tartışma yapılacaktır. Bu tartışmayı yapmamızın iki nedeni bulunmaktadır. 1-Disipliner temellerini araştırdığımız KDY'nin nasıl oluştuğuyla ilgili yazında yapılmış tartışmalar var mı? 2-Eğer varsa yazındaki bu disiplinler veya teoriler hangileridir? sorularına cevap aramaktır. İkinci olarak, KDY'nin problem alanı, temel varsayımları, okulları ve kavramları ortaya konacaktır. Bunu yapmamızın nedeni okuyucunun sonraki bölümlerde ortaya konacak açıklamalarla ilgili temel bilgilere sahip olmasını sağlamaktır. Son olarak da sonuç kısmıyla bu bölüm tamamlanacaktır.

1.1. Yönetim Bilimlerinde Bir Teorinin Oluşum Süreci

Teori bir takım olguları veya olgusal ilişkileri açıklayan kavramsal bir sistem, şema veya bir bilgi alanının soyut ve simgesel boyutu olarak tanımlanabilir. Bu şemanın, hem açıklama (prediction) hem de görgül yollardan ulaşılmış sonuçları mantıksal olarak düzenleme (sistemize etme) işlevleri vardır (Yıldırım, 2014). Yönetim bilimlerinde teori, pek çok olayın zamanlamasına ek olarak, ilk kez meydana gelen olaylardaki nedensel ilişkilerin doğasını ortaya koymak olarak tanımlanmaktadır (Sutton ve Staw, 1995). Davis, Eisenhardt ve Bingham (2007) ise teoriyi tutarlı bir mantığı ve varsayımları bulunan, önermelerle birbirine bağlı yapılardan oluşan düşünceler sistemi olarak tanımlamaktadırlar.

Bu nedensel ilişkilerin, olayların ve olguların açıklanmasını sağlayan düşünce sistemlerinin nasıl oluştuğu konusuna pek çok bilim adamının katkısı olmuştur. Farklı paradigmatik yaklaşımları kullanarak (Gioia ve Pitre, 1990), paradigmatik birikimler sonucu (Markóczy ve Deeds, 2009), farklı analogilerden faydalanarak (Cornelissen ve Durand, 2014), farklı disiplinlerden teoriler ve kavramlar olarak (Floyd, 2009; Hitt vd., 2007; Knights ve Willmott, 1997; Oswick, Fleming ve Hanlon, 2011; Whetten, Felin ve King, 2009; Zahra ve Newey, 2009) ve vaka çalışmalarıyla (Eisenhardt, 1989b;

Eisenhardt ve Graebner, 2007) teori oluşturulabileceğini öne süren araştırmacılar bulunmaktadır.

Bu açıklamalar dışında teori geliştirme konusunda yaratıcılığı uyaracak çok farklı çalışmalar yapılmıştır. Düşünme tecrübeleri (Folger ve Turillo, 1999), disiplinli hayal gücü (Weick, 1995), karşılaştırmalı açıklamalar (Tsang ve Ellsaesser, 2011), varsayımların sorunsallaştırılması (Alvesson ve Sandberg, 2011), kavram oluşturma (Bricolage of concepts) (Boxenbaum ve Rouleau, 2011), bilimsel mantıkların bileşimi (Kilduff, Mehra ve Dunn, 2011) ve tümevarımsal teorileştirme (Shepherd ve Sutcliffe, 2011) tartışmaları bu sürece katkı sağlamıştır. Bu çalışmalar, yeni ve yaratıcı teori oluşturma süreçlerine katkı sağlayan, ortak bir odak noktasını paylaşmaktadır. Bütün bu çalışmalardan yönetim disiplininde farklı teori oluşturma yöntemlerinin bulunduğu görülmektedir.

Teori oluşturma tanım olarak üretilmiş, test edilmiş ve geliştirilmiş fikirler aracılığıyla oluşan süreçleri veya döngüleri ifade etmektedir (Gioia ve Pitre, 1990). Yönetim bilimlerinde bir teorinin nasıl oluştuğunu anlamak teori oluşum yazınının incelenmesi dışında, yönetim bilimlerinde kullanılan teorilerin hangi yöntemlerle üretildiğinin incelenmesini gerektirmektedir. Bu konuda yapılan en önemli çalışma Oswick vd. (2011) tarafından on beş yönetim teorisinin incelendiği çalışmadır. Çalışma yönetim alanında kullanılan teorilerden on ikisinin (bilimsel yönetim teorisi, kurumsal teori, karmaşıklık ve kaos teorisi, işlem maliyetleri teorisi, söylev teorisi, sosyal ağ teorisi, post modern teori, iş süreci teorisi, atıf teorisi, yapılanma teorisi, aktör ağ teorisi, açık sistem teorisi) yönetim alanı dışındaki disiplinlerden üretildiği, sadece üç tanesinin (koşul bağımlılık teorisi, paydaş teorisi ve anlamlandırma teorisi) yönetim disiplininin kendi paradigmatik gelişimi içerisinde oluşturulduğunu ortaya koymuştur. Bu yüzden örgüt ve yönetim teorisi alanında kullanılan teorilerin daha çok yönetim bilimleri dışındaki disiplinlerden kavram, varsayım veya teorinin kendisini alarak üretildiğiyle ilgili güçlü bir desteğin olduğu söylenebilir. Dolayısıyla yönetim bilimlerinde bir teorinin nasıl oluştuğu konusundaki tartışmanın da farklı disiplinlerden beslenme ve yönetim disiplininin kendi paradigmatik gelişimi ekseninde yapılması gerekmektedir. Bu nedenle ilk önce farklı disiplinlerden kavram ve teori olarak teori oluşturma yöntemleri ve bu yöntemin olumlu ve olumsuz tarafları incelenecektir. İkinci olarak

yönetim biliminin kendi paradigmatik gelişimi ekseninde bir teorinin nasıl oluştuğu açıklanarak bu kısım tamamlanacaktır.

1.1.1. Farklı Disiplinlerden Kavram ve Teori Alma

Yönetim bilimlerinde bir teorinin nasıl oluştuğuyla ilgili görüşlerden ilki farklı disiplinlerden teori ve kavram almanın önemine vurgu yapmıştır. Teori veya kavram alma, bir olguyu açıklamak için daha önce oluşturulmuş uyumlu düşünceler sistemini veya sistemin bir parçasını farklı bir disiplinden almayı ifade etmektedir (Zahra ve Newey, 2009). Örgüt teorilerinde, ekonomi, sosyoloji ve psikoloji gibi disiplinlerden teori ve kavram alma uygulaması oldukça yaygın bir durumdur. Bu konu farklı çalışmaların gündemini oluşturmuştur (Whetten vd., 2009; Zahra ve Newey, 2009; Oswick vd., 2011). Bu çalışmalar ekonomi, sosyoloji ve psikoloji gibi temel disiplinlerden teori veya kavram olarak; yeni alanların, disiplinlerin veya teorilerin nasıl oluştuğuyla ilgili farklı yöntemlerden söz etmiştir.

Oswick vd. (2011) bir disiplinden kavram veya teori olarak teori oluşturmanın dört yöntemi olduğunu öne sürmüşlerdir. Bu yöntemler radikal gezici teori, inovatif yerli teori, yeni gezici teori ve orthodox yerli teori gibi yöntemleri içermektedir. Radikal ve yeni gezici teoriler oluşturulduğu disiplinin dışındaki bir alanda, inovatif ve orthodox yerli teoriler oluşturulduğu disiplinin içinde kullanılmaktadır. Radikal gezici teoriye on iki teori (Oswick vd., 2011), inovatif yerli teoriye ise yönetim alanı içinde geliştirilen ve kullanılan üç teori (Oswick vd., 2011) örnek olarak verilebilir.

Farklı disiplinlerden kavram veya teori alma konusunda Zahra ve Newey (2009) ise disiplinlerin ve alanların kesişim noktalarında teori oluşturma konusundan söz etmişlerdir. Yazarlar bu konuda üç yöntemin kullanılabileceğini belirtmişlerdir. Bu yöntemler:

1-Bir alandan veya disiplinden kavram veya teori olarak teoriyi diğer bir alanla veya teoriyle yüzeysel olarak kesiştirme,

2-Bir alandan veya disiplinden alınan kavramı bir alana veya teoriye doğru genişletme,

3-Bir alandan veya disiplinden alınan kavram aracılığıyla başka bir alanın, disiplinin veya teorinin bir kısmını dönüştürme şeklindeki uygulamaları kapsamaktadır.

Whetten vd. (2009) ise farklı disiplinlerden veya alanlardan teori almanın iki yöntemi olduğunu belirtmişlerdir. Bunlardan ilki dikey (vertical) kavram alma. Dikey kavram alma farklı analiz ve soyutlama düzeylerinden kavram veya teori almayı ifade etmektedir ve tek sosyal bağlam içinde meydana gelmektedir (Chen, Bliese ve Mathieu, 2005). Yani aynı bağlam içinde makro analiz düzeylerinde çalışan birinin mikro analiz düzeylerinden veya mikro analiz düzeylerinde çalışan birinin makro analiz düzeylerinden kavramlar alması bu durumu özetlemektedir. Yatay (horizontal) kavram veya teori alma ise aynı analiz düzeylerinde ve farklı sosyal bağlamlarda oluşturulan kavramların kullanımını içermektedir. Dikey kavram almaya örgütsel öğrenme, örgütsel karar alma ve örgüt kimliği gibi konuların bireysel düzey kavramlar üzerine temellendirilmesi, yatay kavram almaya ise sosyolojideki sosyal hareketler ile ekonomideki piyasalarla ilgili kavramların örgütsel araştırmalarda kullanılması örnek olarak gösterilebilir (Whetten vd., 2009).

Buraya kadar incelenen çalışmalar dikkate alındığında KDY farklı disiplinlerden kavramlar alma konusunda ilginç bir örnek oluşturmaktadır (Zahra ve Newey, 2009). Yaklaşım ekonomi ve yönetim biliminden kavramların ilginç bir karışımını ortaya koymaktadır (Peteraf ve Barney, 2003). Ayrıca yaklaşım örgütsel ekoloji (Barnett, Greve ve Park, 1994), kurumsal teori (Oliver, 1997), örgütsel öğrenme (Lei, Hitt ve Bettis, 1996), davranışsal karar teorisi (Garbuio vd., 2011) ve sosyal ağ teorisi (Zaheer ve Bell, 2005) gibi sosyoloji ve psikoloji kökenli teorilerden faydalanmıştır. Bunun yanında yaklaşım; pazarlama, uluslararası işletmecilik, girişimcilik, üretim yönetimi ve insan kaynakları yönetimi gibi uygulamaya yönelik disiplinlerin de gelişimine katkı sağlamıştır (Lado, Boyd, Wright ve Kroll, 2006). KDY'nin uygulamaya yönelik disiplinlere katkı sağlaması yaklaşımın farklı disiplinlerden faydalanırken, farklı disiplinleri de etkilediğini göstermektedir. Bu bulgu bile disiplinler arası etkileşimin görülmesi açısından önemlidir.

1.1.1.1. Teori ve Kavram Almanın Olumlu Yönleri

Örgüt ve yönetim teorilerinde kavram veya teori almanın üç nedeni ve olumlu yönü bulunmaktadır. İlk olarak; örgütsel olguları açıklamak için yapılan çalışmaların kendisi, disiplinlerarası araştırmalara katkıda bulunmaktadır (Huff, 2000). Ayrıca örgütler bireylerin bir araya gelmesiyle oluşmuş yapılardır. Dolayısıyla örgütleri oluşturan

bireylerin incelenmesi aktörün karar alma, değerlendirme önyargıları, kimlik ve kişilik (Schneider, 1987) gibi özelliklerinin yanında, psikososyal ve sosyoekonomik niteliklerinin anlaşılmasını gerektirmektedir. Bunun yanında örgütler örgütsel popülasyonlar, sosyopolitik bağlamlar, kültürler ve piyasalar gibi geniş çevreler içine gömülüdürler. Bu yüzden örgütsel çalışmalar ekonomi ve sosyoloji disiplinlerinden teoriler olmadan nadir olarak düşünülebilir (Scott, 2001).

Psikoloji, politika, sosyoloji ve ekonomi gibi disiplinler örgütsel olguların anlaşılmasına önemli katkılar yapmaktadır. Örneğin psikologlar, iş tasarımı, ödeme sistemleri, bireylerin veya grupların karar alma süreçleri gibi örgütsel davranışın ayırt edici özelliklerini ortaya çıkarmak için örgütsel bağlamdaki bireylere veya gruplara odaklanmaktadır. Politika bilimciler ise bürokratik problemlerdeki ve örgüt tasarımındaki karar alma süreçlerini aydınlatmaktadır. Bunun yanında sosyologlar hem örgüt yapıları ve örgütler arası ilişkileri hem de örgüt popülasyonları ve örgütsel alanların özelliklerini incelemektedirler. Ekonomistler ise örgütlerin piyasaları nasıl şekillendirdiklerini ve endüstrilerde nasıl etkileştiklerini araştırmaktadırlar (Scott ve Davis, 2015). Rumelt vd. de (1994) benzer bir değerlendirmede bulunarak ekonominin toplumdaki refah ve refahın dağıtımıyla, sosyolojinin gruplar ve grupların faaliyetleriyle ilgilendiğini belirtmişlerdir. Yazarlara göre politika bilim gruplar tarafından yapılan seçimlere, psikoloji ise bireyler, akıl ve bireysel davranışlarla ilgilenmeye eğilim göstermektedir. Bu iddialardan her bir disiplinin olgulara yönelik kendine özgü açıklamaları olduğu görülmektedir. Her paradigma, düşünce okulu veya teori incelediği olguların sadece bir yönüne açıklama getirmektedir (Astley ve Van de Ven, 1983). Dolayısıyla tek paradigma, disiplin veya alandan kavram veya teori olarak örgütsel olguları açıklamaya çalışmak ve teori geliştirmek olgulara sınırlı açıklamalar getirmektedir. Bu yüzden farklı disiplinlerden kavram veya teori olarak örgütsel olgulara açıklama getirilmeye çalışılmasının incelenen olgulara getirilerin açıklayıcılığı arttıracığı kabul edilebilir.

Örgüt ve yönetim teorilerinin temel disiplinlerden teori ve kavram almalarının ikinci nedeni, örgüt ve yönetim çalışmalarının çoğunlukla uygulamalı bir disiplin olmasından kaynaklanmaktadır (Van de Ven, 2007). Yönetim disiplininde uygulamalara odaklanılması, örgütsel uygulamaların iyileştirilmesi için bir rehber işlevi görmektedir.

Ayrıca bu odak, örgütsel uygulamaları ve olguları açıklamak için temel disiplinlerde oluşturulmuş kavramların ve teorilerin kullanımını gösteren kolektif bir çabanın kanıtıdır. Örgüt çalışmaları ve temel disiplinler arasındaki güçlü ilişkiler neticesinde psikoloji, sosyoloji ve ekonomi gibi temel disiplinlerde eğitim alan bilim adamlarının işletme okullarında istihdam edilmesi de, uygulamada görülen bir durumdur (Agarwal ve Hoetker, 2007).

Son olarak teori veya kavram alma uygulamaları teori temelli örgütsel çalışmaları (Whetten, 2009) ve eğitimin kalitesini iyileştirebilir. Bu sayede örgüt teorileri konularında çalışan öğrenciler gerçek dünyadaki örgütlerin davranışlarını anlama ve açıklama konularında daha çok bilgi sahibi olacaklardır. Ayrıca farklı disiplinlerden kavram alma teorisinin incelediği olguyu açıklama gücünü arttırabilir (Scott ve Davis, 2015; Whetten vd., 2009). Örneğin KDY sürdürülebilir rekabet avantajı olgusuna açıklama getirmek için farklı kurumsal bağlamlarda kaynakların ve yeteneklerin değeri (Oliver, 1997), firmalar arası ittifaklar ve işbirlikleri sonucu geliştirilen yetenekler (Dyer ve Singh, 1998) gibi konularda farklı disiplinlerden yararlanmıştır. Farklı disiplinlerden kavram ve teori almanın, yönetim disiplini için buraya kadar sıralanan olumlu taraflarının yanında olumsuz tarafları da bulunmaktadır.

1.1.1.2. Teori ve Kavram Almanın Olumsuz Yönleri

Hambrick ve Chen (2008) bir alanın veya disiplinin kendi bağımsızlığını oluşturabilmesi için üç unsurdan söz etmişlerdir. Bunlar, 1-Ayırıcı bir alan, 2-Alan veya disiplin üyeleri tarafından paylaşılan bir ilgi ve sosyal alt yapı, 3-Alan veya disiplinin akademik alan veya disiplinler içinde meşruluk oluşturmastır. Hambrick ve Chen'in bulgularını destekleyecek şekilde Markóczy ve Deeds de (2009) farklı disiplinlerden veya teorilerden gereğinden fazla faydalanmasından dolayı yönetim disiplininde meşruiyet problemi ortaya çıktığını, yönetim bilim adamları arasında paylaşılan bir dünya görüşü oluşmadığını ve disiplinin sınırlarının belirsizleştiğini iddia etmektedirler.

Ayrıca sınırların belirsizleşmesi ve geçirgen hale gelmesi yönetim disiplinindeki bilim adamlarının kendilerini ekonomi, sosyoloji ve psikoloji gibi temel disiplinlerdeki bilim adamlarından ayıramamasına neden olmuştur (Markóczy ve Deeds, 2009). Bu durum da yönetim disiplininin kendine özgü yöntem, araç ve ölçüm standartları ortaya koymasını

güçleştirmiştir. Dolayısıyla farklı disiplinlerden kavram, varsayım veya teori alma yönetim disiplini içinde teori üretme çabaları yerine, farklı alanlardan veya disiplinlerden teori olarak içselleştirme ve geliştirme konusuna odaklanmaya neden olmuştur. Disiplinin sınırlarının geçirgen olması yönetim disiplinin meşruluk problemi için potansiyel bir tehdit ortaya koymaktadır. Bu konuda Agarwal ve Hoetker (2007) yönetim araştırmalarının firmaların ve yöneticilerin karşı karşıya kaldığı problemlerle ilgilenmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Yazarlar, farklı disiplinlerden kavram ve teori alma yerine, yönetim disiplininin zenginleştirilmesi gerektiği üzerinde durmuşlardır.

Farklı disiplinlerden teori veya kavram almanın bir diğer olumsuz tarafı ise disiplin içinde teorik dağınıklığın ortaya çıkma ihtimalidir (Markóczy ve Deeds, 2009). Bu durum aynı olguyu açıklamak için farklı teorilerin olguyu ele almasına neden olmaktadır. Bu nedenle de aynı olguya rekabet eden araştırma programları açıklama getirmeye çalışmaktadır (Lakatos, 1978). Bu durum farklı disiplinlerden kavramları ve yöntemleri yönetim biliminin içine çekmektedir. Bilimsel bilginin büyümesi ve ilerlemesi (Popper, 1965) için yönetim disiplininin bu dağınıklığı gidermesi gerekmektedir (Markóczy ve Deeds, 2009). Popper'a göre bilimsel bilginin büyümesi bir disiplinde teorilerin ve gözlemlerin artması anlamına gelmemektedir. Aksine disiplin içindeki güçlü teorilerin zayıf teorilerle yer değiştirmesi ve zayıf teorilerin çürütülerek doğrusunun bulunması gerekliliğini ifade etmektedir. Yönetim disiplini ise zayıf teorileri çürütmeyi başaramamıştır (Markóczy ve Deeds, 2009). Bu konuda Miner (2003) yetmiş üç örgütsel davranış teorisinin uygulamada kullanılabilirliğini ve bilimsel geçerliliğini incelemiştir. Yazar çalışmasında yetmiş üç yönetim teorisinden sadece yirmi beş yönetim teorisinin yüksek bilimsel geçerlilik oranına sahip olduğunu bulmuştur.

Bunun yanında farklı disiplinlerden kavram, varsayım veya teori alma bilimsel bir araştırma topluluğu tarafından paylaşılan anlamlar ve dünya görüşünden (Kuhn, 2012) yönetim disiplini uzaklaştırabilir (Hambrick ve Chen, 2008). Bu nedenle disiplinlerarası çalışmalardan faydalanma yönetim disiplininin, ekonomi, sosyoloji ve psikoloji disiplinlerindeki paylaşılan anlamları bünyesinde bulundurabilir. Bu durum yönetim biliminin kabul edilebilir metodolojik standartlar geliştirmesini ve disiplin içi yaratıcılığı engelleyebilir. Özetlemek gerekirse farklı disiplinlerden kavram veya teori

alma yönetim disiplininin ayırt edici bir alan oluşturamamasına neden olmakta, yönetim biliminde meşruluk problemi ortaya çıkarmakta ve bilim adamlarını paylaşılan bir ilgi ve sosyal alt yapıdan (Hambrick ve Chen, 2008) uzaklaştırmaktadır.

1.1.2. Yönetim Disiplini İçinde Teori Oluşum Süreci

Yönetim disiplini kendi paradigması içinde gelişimini sürdürmesi ve teori oluşturması durumunda ise bazı gelişmeler sağlayacaktır. Bunlardan en önemlileri ayırt edici bir alan oluşturma, meşruluk elde etme, bilim adamları arasında paylaşılan bir dünya görüşü ve sosyal alt yapı elde edilmesidir (Hambrick ve Chen, 2008). Ayrıca disiplin içi yaratıcılık artacak, disiplin kendine özgü yöntem ve araçlar geliştirebilecektir. Bunun yanında disiplinin sınırlarındaki geçirgenlikler azalacak, disiplinin sınırları belirginleşecek ve güçlenecektir (Markoczy ve Deeds, 2009). Yönetim disiplini yöneticilerin ve firmaların karşı karşıya kaldıkları problemlere çözüm getirme konusunda daha etkili olacaktır (Agarwal ve Hoetker, 2007) ve yönetim bilim adamlarının kendilerini diğer disiplinlerdeki bilim adamlarından ayırarak profesyonel bir grup haline gelmesine (Montgomery ve Oliver, 2007) katkı sağlayacaktır.

Markóczy ve Deeds (2009) yönetim disiplininin diğer disiplinlerden teorik ve metodolojik açıdan ayrılması, meşruluk kazanması ve yeni teoriler üretmesi için disiplinlerarası araştırmalar yerine, yönetim araştırmalarına daha fazla odaklanması gerektiğini iddia etmişlerdir. Yani disiplin, kendi paradigması içinde yeni teoriler geliştirmelidir. Bu iddiaya göre yönetim bilimini geliştirecek çalışmalar yerine, disiplinlerarası teori oluşturma çalışmalarına odaklanmak yönetim biliminin paradigmatik gelişmesini durduracaktır.

Markoczy ve Deeds (2009) bu konuya KDY'yi örnek olarak vermişlerdir. Yazarlar, KDY konusunda yapılacak araştırmaların doğrudan yaklaşım içindeki totoloji konusuna eğilmesine, yaklaşımın tahminlerini destekleyecek görgül sonuçların olduğu koşulların keşfedilmesine ve yaklaşımın sınırlarının oluşturulmasına ihtiyaç duyulduğunu iddia etmişlerdir. KDY konusundaki bu tip çalışmaların tutarlı metodoloji ve ölçüm standartlarıyla geliştirilebileceği üzerinde durmuşlardır. Yönetim biliminin kendi paradigması içinde gelişmesi konusuna verilen bu örnekte araştırmacılar, KDY'nin ağırlıklı olarak ekonomi disiplini üzerine temellenmesini gözden kaçırmışlardır (Barney,1991; Mahoney ve Pandian, 1992; Peteraf, 1993). Yaklaşımın oluşması

Ricardocu ekonomiler ve Şikago Okulu gibi neoklasik ekonomilerden kavramlar üzerine olmuştur.

Ayrıca KDY'nin ekonomi disiplininden firmanın büyüme teorisi, evrimsel ekonomi teorisi, Avusturyan ekonomi okulu (Barca, 2003), sosyoloji disiplininden ağ teorisi (Lavie, 2006), psikoloji disiplininden amaç çerçeveleme teorisi (Foss ve Lindenberg, 2013) gibi teorilerden yararlanarak firmalar arası kar ve performans farklılıklarına açıklama getirdiğini iddia eden araştırmacılar bulunmaktadır. Yani yaklaşım, açıklamaya çalıştığı sürdürülebilir rekabet avantajı olgusunu disiplinlerarası bir katkıyla açıklamaya çalışmaktadır. Bu duruma verilecek en iyi örnek yaklaşımın ekonomi, sosyoloji ve psikoloji disiplinlerinden faydalanmasıyla varsayımlarında oluşan derinlik ve genişlemelerdir (Foss ve Hallberg, 2017).

Yönetim biliminin kendi paradigmatik gelişimi içinde teori oluşturma çalışmaları fonksiyonel, yorumsamacı, radikal hümanist ve radikal yapısalcı paradigmalardan (Burrell ve Morgan, 1979) faydalanmaya bağlıdır (Gioia ve Pitre, 1990). Bu paradigmlar sosyal teori analizleri için geliştirilmiş sosyoloji temelli paradigmalardır. Bu paradigmalardan fonksiyonalist ve radikal yapısalcı paradigma nesneldir. Fonksiyonalist paradigma statükonun ve istikrarın devamını savunurken, radikal yapısalcı paradigma yapısal gerçekliklerdeki ideolojik değişimleri konu edinmektedir. Yorumsamacı ve radikal hümanist paradigmlar özneldir. Bu paradigmlar örgütsel gerçekliklerin sosyal olarak yapılandırılması üzerine temellenmişlerdir. Radikal hümanist paradigma ideolojik olguları konu edinmesiyle yorumsamacı paradigmadan ayrılmaktadır (Gioia ve Pitre, 1990).

İlk olarak fonksiyonalist paradigmada örgütsel yapı örgüt üyelerinden bağımsız ve nesnel bir olgu olarak incelenmektedir. Bu paradigma evrensel ilkeler ve genelleştirmelere öncülük eden düzenlilik ve ilişkileri incelemektedir. Teori üretme tündengelimli şekilde meydana gelmektedir. Bu paradigmada teori geliştirme yerine teori iyileştirme çalışmaları ağırlıktadır. Teorik odağı neden sonuç ilişkileri ve genellemedir. Teori oluşturma yaklaşımı neden sonuç ilişkilerinin iyileştirilmesiyle gerçekleşmektedir. Yorumsamacı paradigmada ise teori oluşturma amacını, örgütlenme ve yapılanma süreçlerini ortaya çıkarmak amacıyla, betimlemeler, kavramlar ve açıklamalar üretmektir. Bu paradigma yorumsamacı süreçlerle gerçekliği

somutlaştırıp, sosyal inşa sürecinin nasıl oluştuğuyla ilgilenmektedir. Teoriler kodlama analizleriyle ve keşfedici bir süreçle oluşturulmaktadır. Teori oluşturmada tümevarımsal yöntem kullanılmaktadır.

Yönetim bilimlerinde teori oluşturmayı sağlayan üçüncü paradigma radikal hümanist paradigmadır. Bu paradigma mevcut sosyal yapıyı değiştirmek niyetiyle birey üzerindeki baskı kaynaklarını eleştiriye tabi tutarak bireyi özgürleştirmeye çalışmaktadır. Eleştirel teori (Giddens ve Dallmayr, 1982) tipik örneğidir. Çarpıtılmış çıkarılara hizmet eden sosyal gerçekliğin incelenmesini konu edinmektedir. Bu paradigmda teori oluşturma süreci eleştirel analizler yardımıyla gerçekleşmektedir. Son olarak radikal yapısalcı paradigmda ise örgütsel dünyadaki yapısal mekanizmaları anlamak, açıklamak ve eleştirmek amacıyla teori oluşturulmaktadır. Paradigma endüstri yapısı ve sosyal sınıflar gibi daha makro konulara odaklanmaktadır. Tarihsel, diyalektik ve eleştirel yöntemleri teori üretmek amacıyla kullanılmaktadır.

Bu paradigmlar tek başlarına kullanılarak teori oluşturulabileceği gibi (eleştirel teori, post modern teori), birden fazlası kullanılarak da (yapılanma teorisi) teori oluşturulabilir (Gioia ve Pitre, 1990).Yapılanma teorisi hem yorumsamacı hem de işlevsel paradigma üzerine oluşturulmuş bir teoridir. Yani hem örgütsel yapı hem de örgütsel yapının üretilmesinde aktörün rolünü dikkate almaktadır (Giddens, 1984). Örgüt çalışmalarında kullanılan yapılanma teorisi gibi teorilerde olduğu gibi artık tek paradigmdan teori üretilmesi yerine, farklı paradigmalardan teori üretilmektedir. Yani paradigmatik çoğulculukla teori üretimine odaklanılmaktadır (Gioia ve Pitre, 1990).

Buraya kadar yapılan incelemelerden yönetim biliminde kullanılan paradigmların bile sosyoloji disiplininin üretildiği, yönetim biliminin kendi içinde teori geliştirme çalışmalarında paradigmatik çoğulculuğu öncelediği görülmektedir. Dolayısıyla yönetim biliminin gelişimi için, disiplinin sadece kendi sınırlarına ve bilgi birikimine hapsedilmesi yerine ekonomi, sosyoloji ve psikoloji gibi disiplinlerin araçlarından, yöntemlerinden ve kavramlarından faydalanılmalıdır. Yine örgütsel çalışmaların sadece yönetim bilimi içindeki bilgi birikimiyle ilerlemesi, örgütsel olguların ekonomik, sosyolojik, psikolojik ve politik yönlerinin gözden kaçırılmasına neden olacaktır (Scott ve Davis, 2015). Ayrıca Markocz ve Deeds (2009) tarafından KDY ilgili ortaya konan iddianın hangi araçlarla, hangi yöntemlerle ve metodolojiyle yapılacağı da açık değildir.

Yapılan değerlendirmeler ve tartişmalar işığında özetlemek gerekirse, disiplinlerarası çalışmaların olumlu ve olumsuz taraflarının varlığı görülmektedir. Yönetim disiplininin gelişim ve değişim sürecinde ekonomi, sosyoloji ve psikoloji gibi disiplinlerden faydalandığını ifade etmek mümkündür (Agarwal ve Hoetker, 2007). Bunun yanında yönetim biliminin kendi içinde teori geliştirmesi konusunun sınırlı yöntem ve kavramları bünyesinde barındırdığı söylenebilir. Özellikle Oswick vd. (2011), Whetten vd. (2009) ve Zahra ile Newey'in (2009) alışmaları göz önünde bulundurulduğunda yönetim bilimi yaratıcılık ve teori üretimi açısından ekonomi, sosyoloji ve psikoloji gibi disiplinlere ciddi anlamda ihtiyaç duymaktadır. Yani yönetim bilimlerinde bir teorinin oluşum sürecinin ağırlıklı olarak farklı disiplinlerden kavram, varsayım veya teori olarak gerçekleştiği ve KDY'nin de ekonomi, sosyoloji ve psikoloji gibi disiplinlerden kavramlar aldığı görülmektedir. Bu anlamda da KDY'nin disiplinler temellerinin incelenmesi ve disiplinler sınırlarının çizilmesi sürdürülebilir rekabet avantajına daha iyi açıklama getirilebilmesi için uygun olacaktır. Bu iş için okuyucuya öncelikle yaklaşımın temel kavramlarıyla ilgili bilgiler verilecektir.

1.2. KDY'nin Temel Kavramları ve Okulları

Bu kısımda yapılacak tartişma iki başlık altında gerçekleştirilmiştir. İlk başlıkta KDY'nin problem alanı ve kaynaklarla/yeteneklerle ilgili yapılan tanımlar verilmiştir. İkinci başlıkta ise yaklaşımın temel varsayımları, okulları ve kavramları üzerinde durulmuştur. Bu açıklamalar yardımıyla, nc, dördüncü ve beşinci bölümlerde karşılaşılması muhtemel kavramlar ve yaklaşımın teorik erevesi konusunda okuyucuyu bilgilendirmeyi amaçlıyoruz.

1.2.1. Problem Alanı -Tanımlar

Problem alanı olarak firmalar veya rgtler² arasındaki kar ve performans farklılıklarını konu edinen stratejik yönetim alanı, Pozisyon okuluyla endüstri düzeyinde, KDY ile firma düzeyinde olguları açıklamaya çalışmaktadır. KDY aynı endüstrideki firmalar niçin kar ve performans farklılıkları göstermektedir? şeklindeki stratejik yönetimin temel sorusuna (Bromiley, 2009), firmaya özgü kaynaklar ve yetenekler (Grant, 1991)

² Bu alışma için firma veya örgüt kavramı aynı anlamı ifade eden kavramlardır. Her iki kavram da kar amacı güden ve sürdürülebilir rekabet avantajı arayan kuruluşları ifade etmektedir.

varsayımıyla cevap vermektedir. Bu varsayımla firmalar özgünlüğü araştıran yapılar olarak kavramlaştırılmıştır (Conner, 1991). KDY evrimsel teoriler, tarih bağımlılığı ve örgütsel öğrenme yardımıyla hem firmalar içinde hem de firmalar arasında tarihsel olarak kaynakların ve yeteneklerin gelişimi, biçimlenmesi ve yapılanması sürecini açıklamayı amaç edinmiştir (Mathews, 2003).

Firmalara özgü kaynakların ve yeteneklerin tanımlamaları bilim adamlarına göre farklılıklar içermektedir. Kaynaklar ve yetenekler (hizmetler) ilk kez Penrose (1959) tarafından ele alınmıştır ve her iki kavram da ayrı olarak tanımlanmıştır. Penrose kaynakları, firmanın eylemlerinde kullandığı kapasite olarak tanımlamıştır. Bu kaynakları fiziksel kaynaklar (tesis, donanım, toprak, doğal kaynaklar, ham materyaller, yarı işlenmiş mallar, atık ürünler, işlenmiş ama stokta bekleyen mallar) ve insan kaynakları (yetenekli ve yetenekli olmayan işgücü, büro elemanları, yönetsel, finansal, legal, teknik ve idari elemanlar) olarak ikiye ayırmıştır. Hizmetleri (yetenekler) ise, kaynakları işleme sürecindeki faaliyetler olarak tanımlamıştır.

KDY'nin oluşum sürecinde büyük katkıları olan Wernerfelt (1984) ve Barney (1991) ise farklı tanımlamalar ortaya koymuşlardır. Wernerfelt (1984) kaynakları bir firmanın zayıf ve güçlü yönleri olarak düşünülebilecek herhangi bir şey olarak tanımlamıştır. Bu kaynakları somut ve soyut kaynaklar olarak ikiye ayırmıştır (Caves, 1992). Örneğin marka adları, ticaret anlaşmaları, yetenekli personel istihdam edilmesi, sermaye ve teknoloji bilgisi bu kaynaklar arasında sayılmıştır. Diğer bir tanımda da benzer şekilde kaynaklar bir yeteneği içine alacak şekilde yapılmıştır. Bu tanımda kaynaklar, firma tarafından kontrol edilen ve firmalara stratejilerini etkili ve verimli bir şekilde uygulama imkânı sağlayan yetenekler, örgütsel süreçler, firma özellikleri, bilgi ve üst bilgiyi de kapsayan tüm varlıklar şeklinde nitelenmiştir (Barney, 1991). Barney'nin bu tanımlamasındaki kaynaklar statik ve değişmeyen kaynakları ifade etmektedir. Yazar kaynakları fiziksel sermaye (tesis, donanım, coğrafi lokasyon ve ham maddeler), örgütsel sermaye (firmanın resmi raporlama yapısı, formel ve informel planlama, kontrol ve koordinasyon sistemleri, firma içinde gruplar arası ilişkiler, firma ve çevresi arasındaki ilişkiler) ve insan sermayesi kaynakları (bireysel yöneticilerin ve firma çalışanlarının eğitimleri, tecrübeleri, değerlendirmeleri, bilgileri ve ilişkileri) olarak üçe ayırmıştır.

KDY'yi genişleterek dinamik yetenekler kavramını ortaya koyan Teece vd. (1997) kaynakları firmalara özgü, taklit edilmesi zor varlıklar olarak ele almışlardır. Teknolojik, tamamlayıcı, finansal, firma ününe ait ve yapısal varlıklar ile piyasa ve sınır varlıkları bu kaynaklara örnek olarak verilmiştir. Diğer bir tanımlamada Barney (2001a), firmalara stratejilerini uygulama ve seçme imkânı sağlayan somut ve soyut varlıklar olarak kaynakları tanımlamıştır. Makadok (2001) ise kaynakları ticarileştirilebilir ve değerlendirilebilir somut varlıklar olarak ele almıştır. Marka, patent, toprak parçası ve lisans gibi varlıkları da bu kaynaklar arasında değerlendirmiştir.

Yukarıda da ifade edildiği gibi kaynak tanımlarının çok geniş alındığı ve yetenekleri kapsayacak şekilde değerlendirildiği görülmektedir. Özellikle Wernerfelt'in (1984) ve Barney'nin (1991) tanımlarında bu durum açıkça görülmektedir. Penrose (1959) çalışmasında açıkça kaynaklar ve hizmetler (kaynakları işleme süreçleri/yetenekler) kavramlarının tanımlarını ayırmasına rağmen, KDY'nin temel kavramlarının ortaya konulduğu çalışmalarda (Barney, 1991; Wernerfelt, 1984) bu durumun açıkça ihmal edildiği görülmektedir. Kraaijenbrink ve Groen'nin de (2008) çalışmalarında açıkça ifade ettikleri gibi bir kaynağın kullanımı veya işleme sürecindeki eylemlerin bir kaynak olarak tanımlanması teoriyi sonsuz gerilemeye³sürüklemektedir. Bu çalışma için kaynaklar ve yetenekler tanımları ayrı şekilde değerlendirilecektir ve Penrose'un (1959) yaptığı tanımlamalar üzerinden konu açıklanmaya çalışılacaktır.

Yeteneklerle ilgili tanımlamalar ise Teece, Eisenhardt, Martin, Makadok, Foss ve Stieglitz tarafından yapılmıştır. Bu tanımlar dinamik yeteneklerle ilgili tanımlardır. Teece vd. (1997) yetenekleri hızlı değişen çevrelere cevap vermek için firmanın içsel ve dışsal yetkinliklerini birleştirmesi, oluşturması ve yeniden yapılandırması şeklinde tanımlamışlardır. Eisenhardt ve Martin (2000) ise yetenekleri; yeni piyasalar oluşturma, piyasalarda mücadele etme, piyasaları bölme, piyasaların evrilmesini sağlama ve

³Sonsuz gerilemeye göre P gibi bir önermeyi bilmeyi iddia edebilmemiz, bu P önermesini bir takım kanıtlar sağlayarak destekleyen bir Q nedenine ihtiyaç duymaktadır. Bir önerme ancak kendisini destekleyen bir başka önerme varsa bir neden olarak işlev görebilir. Bu durumda Q önermesini destekleyen bir başka R nedenine sahip olmak gerekir ki; bu durum böyle sürüp gidecektir (Cling, 2008, p. 402). Yani birinci olayın nedeni ikinci olay, ikinci olayın nedeni üçüncü olay veya birinci açıklamanın nedeni ikinci açıklama, ikinci açıklamanın nedeni üçüncü açıklama şeklinde sonsuz biçimde (ad infinitum) açıklamalar ve nedenler devam edecektir. (Gratton, 2009, p. xi) Ayrıntılı açıklamalar için bakınız: (Bağış ve Hızıroğlu, 2017).

piyasaları ortadan kaldırma amacıyla yeni kaynak bileşimlerinin elde edilmesinde kullanılan örgütsel ve stratejik rutinler olarak tanımlamışlardır. Yazarlar ayrıca yetenekleri, kaynakları işleme süreçleri olarak kavramlaştırmışlardır. Makadok (2001) bir yeteneği gözlenemeyen, değerlendirilemeyen ve tüm birimlerin birlikte oluşturduğu değişiklikler olarak ele almıştır. Yine bir başka tanımlamada Foss ve Stieglitz (2012) ise kaynak oluşturma, biriktirme, yönetme, kaynak konusunda öğrenme, kaynakları birleştirme, yeniden yapılandırma ve kaynakların işlenmesi sırasında ortaya çıkan hizmetleri yetenekler kavramı olarak ifade etmişlerdir. Bu yetenek tanımları rutinler kavramı üzerine temellenmiştir. Rutinler, farklı aktörlerin katılımıyla gerçekleştirilen, birbirine bağlı ve tekrarlayan eylem örüntüleri (Nelson ve Winter, 1982: 97) veya eylem gramerleri şeklinde (Pentland ve Rueter, 1994) tanımlanabilir.

Collis (1994) bu rutinleri ve yetenekleri dört başlık altında sınıflandırmıştır. Birinci sıradaki yetenekler firmanın temel fonksiyonel faaliyetlerini gösterme yeteneğini yansıtmaktadır. Örneğin firmanın rakiplerinden daha verimli bir şekilde gerçekleştirdiği işler; tesis düzeni, dağıtım veya lojistik ağı, pazarlama kampanyaları, marka yönetimi, işletme süreçleri, firma faaliyetlerinin standart fonksiyonel sınıflaması, operasyonel mükemmellik, müşteri samimiyeti ve ürün liderliği bu yetenekler içerisinde yer almaktadır. İkinci sıradaki yetenekler firma faaliyetlerinde meydana gelen dinamik iyileşmeler konusunda ortak bir temayı paylaşmaktadır. Tekrarlayan süreçler veya ürün yenilikçiliği, üretim esnekliği, piyasadaki gelişmelere verilen cevaplar, kısa gelişim döngüleri ve hızlı ürün geliştirme yeteneği bu yetenekler arasında yer almaktadır.

Üçüncü sıradaki yetenekler, dinamik gelişmelerle yakın şekilde ilişkili olmasına rağmen, rakiplerden önce yeni stratejiler geliştirme ve firmalara diğer kaynakların gerçek değerini tanımlama imkânı sağlayan metafiziksel kaynaklardan oluşmaktadır. Örneğin firmalara stratejileri seçme ve uygulama imkânı sağlayan örgütsel özellikler, firmanın yeni kaynaklar geliştirme ve işlemesini sağlayan örgütsel yetenekler, girişimsel fonksiyon (takım temelli yetenekler, kurumsal bağlamı ve kaynak bağımlılıklarını yönetme yeteneği, bilgiyi özümseme ve kullanma yeteneği), yeni üretim fonksiyonları üretme yeteneği bu yetenekler arasındadır. Son olarak meta yetenekler olarak adlandırılan dördüncü düzey yetenekler bulunmaktadır. Bunlara da öğrenmeyi öğrenme yetenekleri ve bir örgütün hem araştırmacı hem de fırsatçı yenilikçilik faaliyetlerini aynı anda gerçekleştirmesini sağlayan örgütsel çift yeteneklilik

(ambidexterity) örnek olarak verilebilir. Örgütsel çift yetenekliliği oluşturan araştırmacı yenilikçilik faaliyetleri, temelde yeni düşüncelerin ve sezgilerin üretilmesini, bu düşüncelerden en uygun olanının değerlendirilmesini ve seçilmesini kapsayan bilişsel faaliyetler aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Bu faaliyetler; araştırma, değişim, risk alma, tecrübe, esneklik, keşif ve inovasyon gibi yeni faaliyetlerin tecrübe edilmesini ve yeni yeteneklerin keşif sürecini kapsamaktadır. Fırsatçı yenilikçilik faaliyetleri ise belirli faaliyetlerin yönetiminde mevcut rutinlerin özümsemesini (tutunması) ve farklı bağlamlara yeni yaklaşımların kopyalanmasını sağlayan davranışsal mekanizmalara dayanmaktadır. Bu faaliyetler; iyileştirme, seçim, üretim, verimlilik, uygulama ve yönetim gibi faaliyetleri kapsamaktadır. Bu faaliyetlerin özünü mevcut yeteneklerin, teknolojilerin ve paradigmaların genişlemesi ve iyileştirilmesi oluşturmaktadır (March, 1991).

Winter (2003) ise yeteneklerle ilgili sıfır düzey (arge faaliyetleri, yeni ürün geliştirme) ve birinci düzey yetenekler (yüksek düzey yetenekler, oyunun kurallarını değiştiren stratejik ürün-süreç inovasyonları ve yeni örgütlenme modelleri) şeklinde ikili bir sınıflama yapmıştır. Sıfır düzey yetenekler operasyonel veya sıradan yeteneklerdir. Bu yetenekler, hem personel hem de hat faaliyetleri de dâhil olmak üzere firmanın operasyonel işleyişine yöneliktir. Birinci düzey yetenekler ise sıfır düzey yetenekleri yenileyen veya değiştiren yeteneklerdir ve dinamik yetenekler olarak adlandırılmaktadır. Buraya kadar incelediğimiz kaynaklarla ve yeteneklerle ilgili tanımların ve bu konuda yapılan sınıflamaların geçirdiği değişim aşağıda Tablo 1’de sunulmuştur. Bundan sonraki kısımda KDY’nin temel varsayımlarının, okullarının (statik/dinamik) ve temel kavramlarının üzerinde durulmuştur.

Tablo 1
Kaynak ve Yetenek Tanımları ve Sınıflamaları

Kaynak Tanımları	
Penrose, 1959	Firmanın eylemlerinde kullandığı kapasiteler
Wernerfelt, 1984	Bir firmanın zayıf ve güçlü yönleri olarak düşünülebilecek herhangi bir şey
Barney, 1991	Firma tarafından kontrol edilen ve firmalara stratejilerini etkili ve verimli bir şekilde uygulama imkânı sağlayan yetenekler, örgütsel süreçler, firma özellikleri, bilgi ve üst bilgiyi de kapsayan tüm varlıklar
Grant, 1991	Üretim süreçlerindeki girdiler
Teece, 1997	Firmalara özgü, taklit edilmesi zor varlıklar
Barney, 2001a	Firmalara stratejilerini uygulama ve seçme imkânı sağlayan somut ve soyut varlıklar
Makadok, 2001	Ticarileştirilebilir ve değerlendirilebilir somut varlıklar

Tablo 1'in devamı.

Kaynak Sınıflamaları	
Penrose, 1959	Fiziksel kaynaklar (tesis, donanım, toprak, doğal kaynaklar, ham materyaller, yarı işlenmiş mallar, atık ürünler, işlenmiş ama stokta bekleyen mallar) ve insan kaynakları (yetenekli ve yetenekli olmayan işgücü, büro elemanları, yönetsel, finansal, legal, teknik ve idari elemanlar)
Wernerfelt, 1984	Somut ve Soyut Kaynaklar. Örneğin marka adları, ticaret anlaşmaları, yetenekli personel istihdam edilmesi, sermaye ve teknoloji bilgisi
Barney, 1991	Fiziksel sermaye (tesis, donanım, coğrafi lokasyon ve ham maddeler), örgütsel sermaye (firmanın resmi raporlama yapısı, formel ve informal planlama, kontrol ve koordinasyon sistemleri, firma içi gruplar arası ve firma ile çevresi arasındaki ilişkiler ve bilgi) ve insan sermayesi kaynakları (bireyler, yöneticiler ve firma çalışanlarının eğitimleri, tecrübeleri, değerlendirmeleri, bilgileri ve ilişkileri)
Grant, 1991	Finansal kaynaklar, fiziksel kaynaklar, insan kaynakları, teknolojik kaynaklar, örgütsel kaynaklar ve firma ünü (reputation)
Teece vd., 1997	Teknolojik varlıklar, tamamlayıcı varlıklar, finansal varlıklar, firma ününe ait varlıklar, yapısal varlıklar, piyasa varlıkları, sınır varlıkları
Makadok, 2001	Marka, patent, toprak parçası ve lisans
Yetenek Tanımları	
Penrose, 1959	Kaynakları işleme süreçleri
Grant, 1991	Kaynak takımlarının bazı görev veya faaliyetleri yerine getirme kapasitesi, insanlar ve insanlarla kaynaklar arasındaki karmaşık koordinasyon örüntüleri
Teece vd. 1997	Hızlı değişen çevrelere cevap vermek için firmanın içsel ve dışsal yetkinliklerini birleştirme, oluşturma ve yeniden yapılandırma yetenekleri
Eisenhardt ve Martin, 2000	Yeni piyasalar oluşturma, piyasalarda mücadele etme, piyasaları bölme, piyasaların evrilmesini sağlama ve piyasaları ortadan kaldırma amacıyla yeni kaynak bileşimlerinin elde edilmesinde kullanılan örgütsel ve stratejik rutinler
Makadok, 2001	Gözlenemeyen, değerlendirilemeyen ve tüm birimlerin birlikte oluşturduğu değişimler
Foss ve Stieglitz, 2012	Kaynak oluşturma, biriktirme, yönetme, kaynak konusunda öğrenme, kaynakları birleştirme, yeniden birleştirme ve kaynakların işlenmesi sırasında ortaya çıkan hizmetler
Yetenek Sınıflamaları	
Collis, 1994	Birinci düzey (marka yönetimi, işletme süreçleri, operasyonel mükemmellik, müşteri sadakati ve ürün liderliği), ikinci düzey (ürün inovasyonları, üretim esnekliği, piyasa eğilimlerine cevap, kısa ürün ve süreç geliştirme döngüleri, düşük maliyetli hızlı ürün geliştirme), üçüncü düzey (girişimsel yetenekler, takım temelli yetenekler, kurumsal bağlamı ve kaynak bağımlılıklarını yönetme yeteneği, bilgiyi özümleme ve kullanma yeteneği yeni üretim fonksiyonlarının üretimi) ve dördüncü düzey (öğrenmeyi öğrenme yetenekleri ve örgütsel çift yeteneklilik) yetenekler
Winter, 2003	Sıfır düzey (arge faaliyetleri, yeni ürün geliştirme) ve birinci düzey yetenekler (yüksek düzey yetenekler, oyunun kurallarını değiştiren stratejik ürün-süreç inovasyonları ve yeni örgütlenme modelleri)

Not: Tablo yazar tarafından oluşturulmuştur.

1.2.2. KDY'nin Temel Varsayımları, Okulları ve Kavramları

KDY, tüm teoriler gibi birkaç varsayım üzerine temellenmiştir. Aynı endüstride firmalar arasındaki kar ve performans farklılıklarını açıklamaya çalışan yaklaşımın (Geyik, 2006) varsayımlarıyla ilgili farklı açıklamalar ortaya konulmasına rağmen bu açıklamalar özü itibariyle kaynaklar ve yetenekler kavramlarına odaklanmaktadır. Barney (1991) nadir, değerli, taklit ve ikame edilemez kaynaklara sahip olan firmaların sürdürülebilir rekabet avantajı elde edeceğini belirtirken, Grant (1991) firmalara özgü kaynaklara ve yeteneklere sahip olan firmaların rekabet avantajı elde edeceğini iddia etmiştir. Bu iki varsayım arasındaki fark Barney'nin yetenekleri kaynaklar kavramı içinde değerlendirmesinden ve Grant'ın da kaynaklar ve yetenekler kavramlarını ayrı olarak ele almasından kaynaklanmaktadır.

Yaklaşımına göre firmalara özgü kaynaklar ve yetenekler heterojendir ve sabittir (immobility) (Barney, 1991; Grant, 1991). Heterojenlik, bazı firmaların diğer firmalara göre stratejilerini daha etkili şekilde geliştirme ve uygulama imkânı sağlayan kaynaklara sahip olması olarak tanımlanmıştır (Barney, 1991). Sabitlik ise kaynakların ve yeteneklerin firmalar arasında rahatça transfer edilemezliğini ifade etmektedir. Kaynakların ve yeteneklerin firmalar arasında transfer edilememesi birkaç nedenle olmaktadır. Bu nedenler coğrafi sabitlik, firmalar arasındaki bilgi farklılıkları (transferi gerçekleştirecek firmanın eksik bilgiye sahip olması), kaynakların firmaya özgü olması ve yeteneklerin süreçleri ve faaliyetleri içermesinden kaynaklanmaktadır. Buraya kadar yazılanların ışığında yaklaşımı (Statik ve Dinamik) dört temel (core) varsayım etrafında inceleyebiliriz (Schulze, 1994). İlk iki varsayım statik ve dinamik KDY'nin her ikisi için kullanılmaktadır. Üçüncü varsayım statik KDY ve dördüncü varsayım ise dinamik KDY ile ilgilidir.

- 1) Stratejileri oluşturma, seçme ve uygulama imkânı sağlayan kaynaklar/yetenekler rekabet eden firmalar arasında heterojen şekilde dağıtılmıştır ve sabittir (Grant, 1991).
- 2) Firmalar getiri⁴ arayışındadır (Rumelt, 2005).

⁴ Getiri/Ekonomik Getiri (Economic rent): Üretim faktörünün üretime sağladığı yararın üzerinde gerçekleşen ödemedir. İki çeşit getiri mevcuttur. Tüketici getirisi, tüketicinin malı satın alma sürecinde, almayı düşündüğü fiyatın altında almasıdır. Üretici getirisi ise üreticinin malını istediği fiyattan yukarıya satması ile gerçekleşir. Ayrıntılı bilgi için bakınız: (Lippman ve Rumelt, 2003b; Rumelt, 2005).

- 3) Firmalara avantaj sağlayan kaynaklar nadir, değerli, taklit ve ikame edilemezse, sürdürülebilir rekabet avantajı elde edilebilir (Barney, 1991). Bu tip kaynaklar Ricardocu/monopol ve verimlilik getirileri üretmektedir (Schulze, 1994).
- 4) Firmalar sistematik olarak girişimsel (Schumpeterci) getiriler elde edebilirler (Teece vd., 1997).

Statik KDY herhangi bir kaynak sınıflandırması konusunda tereddüt yaşarken, dinamik KDY toplu etkileşim sağlayan faktörlerle bağlantılı bilgi temelli varlıklara veya yeteneklere odaklanmaktadır (Felin ve Foss, 2005) ve örtük bilginin doğasına vurgular yapmaktadır (Foss ve Stieglitz, 2012). Bu okullar getiri türlerinin farklılaşması anlamında yapısal okul (statik KDY) ve süreç okulu (dinamik KDY) olarak incelenmiştir (Peteraf, 1994; Schulze, 1994). Ayrıca dengeye⁵ karşı dengesizlik⁶ (evrim)

⁵ Denge (Equilibrium): Birbirlerini karşılıklı olarak ters yönlere etkileyebilen güçler arasında eşitlik olmasıdır. Ancak bu eşitliğin değişmesi yönünde hiçbir eğilimin bulunmaması durumudur. Örneğin belirli bir piyasada tüketicilerin belirli bir fiyat düzeyinden satın almak istedikleri mal miktarı, aynı fiyat düzeyinden üreticilerin satmak istedikleri mal miktarına eşitse, denge durumundan söz edilmektedir. Denge, genel bir kavramdır. Birbirlerini karşılıklı olarak etkileyebilecek güçlerin söz konusu olduğu her durum için kullanılabilir (Arolat, 2012). Rekabetin dengeye ulaşması için, 1-Arz ve talebin tüm piyasalarda eşit olması ve 2-Her malın fiyatının üretim maliyetine eşit olması gerekmektedir. Bu denge kavramı tam rekabet teorisinin merkezindedir. Tam rekabet piyasa gücü olmayan (oligopol veya monopol olmayan) sınırsız sayıda firmanın bulunduğu durumu ifade etmektedir. Tam rekabet teorisindeki denge açıklamaları çeşitli anlamları bünyesinde barındırmaktadır. Örneğin sistemi değiştirmekle ilgili herhangi bir girişim olmaması durumunda, sistem dengede olacaktır. Davranışsal karar alma açısından değerlendirildiğinde ekonomik aktörlerin takip veya kontrol ettikleri politikalar açısından kararlarını değiştirmelerine neden olmayan mesajlar ürettiği zaman sistem dengede bulunacaktır. Yine rekabet avantajını araştıran firmaların takip ettikleri stratejik davranış açısından değerlendirildiğinde, hiçbir aktörün herhangi bir eylemle kendisini iyileştirmede olduğu durum denge kavramını ifade etmektedir. Son olarak her bir firma, rakiplerinin stratejilerini doğru bir şekilde tahmin etmeye çalıştığı için, denge durumu ortaya çıkmaktadır. Bu yüzden firmalar stratejilerini, konularını ve içsel planlarını değiştirmeye eğilim göstermezler (Barca, 2003).

Ancak statik KDY’de söz edilen denge kavramı aksak rekabet piyasalarındaki bir durumu ifade etmektedir. Aksak rekabet ise sınırlı sayıda (oligopol veya monopol) firmanın piyasa gücünü elinde bulundurduğu bir durumdur (Barca, 2003). Aksak rekabet piyasalarındaki bu denge, bir endüstrideki mevcut firmalar tarafından üretilen talep eğrisiyle ve arz fonksiyonuyla belirlenen rekabetçi bir dengedir. Bu dengede taklit edilememe (uncertain imitability) ve endüstriye yeni firmaların girişi (free entry) kilit durumdadır. Buradaki taklit edilememe firmaların eylemleri ve sonuçları arasındaki nedensel bağlantıların doğasıyla ilgili belirsizlikten kaynaklanmaktadır. Böyle bir belirsizlik durumunda performans farklılıklarına neden olan faktörler tam olarak belirlenemeyecektir. Bu koşullar altında endüstriye yeni firmaların girişi zorlaşacaktır ve taklit girişimleri başarısız olacaktır. Bunun sonucunda da bir endüstrideki firmalar arasında kontrol ettikleri kaynaklar veya yetenekler açısından heterojenlik oluşacaktır. Üstün performansı sağlayan faktörlerle ilgili nedensel belirsizlik, hem taklit edilme hem de faktör hareketliliğinin önünde güçlü bir engel oluşturmaktadır (Demsetz, 1973: 2). Firmanın özgün kaynaklarının taklit edilememesi ise endüstriye yeni firmaların girişlerinde engel oluşturarak, firmanın normalin üstünde karlar elde etmesini sağlamaktadır (Lippman ve Rumelt, 1982).

Böyle bir durumda endüstriye yeni giriş yapacak firmalar önceki giriş yapan firmaların sonuçlarını gözlemektedir. Firma bu yaptığı gözlemlerle endüstriyle ilişkili talep fonksiyonunun her yeni giriş

yaklaşımıyla statik ve dinamik olarak inceleyen çalışmaların yanında (Foss, 2000; Foss ve Stieglitz, 2012), zayıf form (dinamik/süreçsel) ve güçlü form (statik/yapısal) (Schulze,1994) şeklinde inceleyen çalışmalar da bulunmaktadır. Son olarak statik KDY'nin stratejinin içerik araştırmalarıyla, dinamik KDY'nin stratejinin süreç araştırmalarıyla ilgilendiğini iddia eden strateji bilim adamları da (Foss, 1998; Mahoney, 1995) bulunmaktadır. Bu iki okul arasındaki ayrımlar aşağıda Tablo 2'de ayrıntılı şekilde verilmiştir.

Tablo 2
Statik ve Dinamik KDY Arasındaki Ayrımlar

Konular	Yapısal (statik) Okul	Süreç (Dinamik) Okulu
Getiri Tipi	Ricardocu ve/veya Monopol Getiriler, Verimlilik Getirileri	Girişimsel (Quasi, Verimlilik, Schumpeterci, Yönetimsel) Getiriler, İlişkisel Getiriler
Getirilerin Sürekliliği	Sürdürülebilir	Geçici
Teorik Temel	Neoklasik Ekonomiler (Neoklasik fiyat teorisi), Şikago Okulu, Oyun Teorisi, Örgütsel Ekonomiler (İşlem Maliyetleri, Vekâlet ve Mülkiyet Hakları Teorileri)	Evrimsel Ekonomi Teorisi, Ekonomik Gelişim Teorisi (Schumpeterci Ekonomi), Örgütsel Öğrenme, Sosyal Ağ Teorisi, Firmanın Büyüme Teorisi, Firma Davranışı Teorisi, Avusturyan Ekonomi Okulu
Stratejik Ürün Piyasalarında	Ticarileştirilebilir (Kaynaklar)	Ticarileştirilemez (Yetenekler)
Odak Nokta	Nadir, değerli, taklit ve ikame edilemez kaynaklar ve yetenekler sahip olma üzerinde durmaktadır. Bu kaynaklar ve yetenekler değişime konu olmayan belirli bir zaman noktasındaki kaynaklar/yeteneklerdir. Yapı ve içeriğe odaklanmaktadır.	Kaynak ve yetenek oluşturma, biriktirme, yönetme, kaynak konusunda öğrenme, kaynakları birleştirme ve yeniden birleştirme konuları üzerinde durmaktadır. İlişkiler, eylemler ve sürece odaklanmaktadır.

neticesinde azalan bir yönde olduğunu tespit edecektir. Dolayısıyla başlangıçta bir endüstrinin boş olduğunu düşünürsek, firmalar yeni girişler duruncaya kadar (yeni giriş denemelerinin beklenen değeri negatif yönlü olacağından dolayı) piyasa fiyatlarını aşağı çekerek endüstriye gireceklerdir. Sonuçta bu giriş denemeleri endüstrideki talebin azalmasıyla duracaktır. Talebin azalmasıyla endüstrideki mevcut firmaların üretimleri de bu talebe göre olacaktır. Sonuçta da endüstrideki mevcut firmalar arasında arz eğrisiyle ve talep fonksiyonuyla belirlenen rekabetçi bir denge ortaya çıkacaktır (Lippman ve Rumelt, 1982: 422). İşte aksak rekabet piyasalarındaki bu dengenin temelinde Şikago Okulu (Demsetz, 1973) bulunmaktadır ve KDY'nin statik yöneliminin oluşmasına katkı sağlamıştır (Barney, 1991). Aksak rekabet piyasalarındaki denge kavramıyla ilgili ayrıntılı bilgiler için Hart, 1983 ve Tirole'ye (1988) bakılabilir.

⁶ Dengesizlik (Disequilibrium): Birbirlerini ters yönde etkileyebilen güçlerin, karşılıklı olarak birbirlerini etkisiz hale getiremedikleri durumdur. Denge durumunun tersidir. Örneğin, bir ekonomide ulusal gelir kendisine eşit harcama yaratamıyorsa, ortaya dengesiz bir durum çıkmaktadır. Çünkü gelirin denge düzeyi kendisine eşit harcama yaratan düzeydir. Bu düzey tutturulamaz ise dengesizlik ortaya çıkacaktır. Benzer şekilde herhangi bir piyasada tüketicilerin cari fiyattan satın almayı planladıkları mal miktarı, üreticilerin satmayı planladıkları mal miktarından yüksekse piyasada dengesizlik var demektir.

Tablo 2'nin devamı.

Yönetimsel Rol	Kaynakları ve yetenekleri elde etme (toplama) ve sahip olma	Çevredeki fırsatları ve tehditleri algılama, kavrama (karar alma) ve yetenekleri oluşturma, koruma, yeniden yapılandırma veya dönüştürme
Ontolojik Konum	Bilişsel yapılar veya algılarımızdan bağımsız olarak dışarıda bulunan gerçeklik	Bilinçli ve bilişsel unsurlarımız aracılığıyla oluşturduğumuz yaratıcı sosyal gerçeklik
Epistemolojik Konum	Nesnelci görüşü benimsemektedir. Bilim adamları sosyal dünyanın ve örgütlerdeki sosyal olgularla ilgili davranışların tarafsız olarak gözlenebileceğini iddia etmektedir	Öznelci bir felsefi duruşu benimsemektedir. Algıladığımız şeyin, en azından kısmen, kendi eylemlerimizin, tecrübelerimizin ve kavramsal olarak anlamlandırdıklarımızın bir sonucu olduğunu kabul etmektedir
Metodoloji	Büyük örneklemlili ikincil kaynaklardan elde edilen arşiv verileri, ekonometrik çalışmalar, nicel veri, anketler, dedüktif metot	Mülakatlar, vaka çalışmaları, birincil veriler, nitel veri, induktif metot
Teorik Temelin Yazarları	Ricardo, 1821 Demsetz, 1973	Nelson ve Winter, 1982; Schumpeter, 1934; 1942; Cyert ve March, 1963; Penrose, 1959; Hayek, 1945; Kirzner, 1973; Granovetter, 1983; Burt, 1992
Analiz Birimi	Kaynaklar	Yetenekler
Analitik Koşul	Denge (Equilibrium)	Dengesizlik (Disequilibrium)
Görüşler	Statik Kaynak Temelli Görüş	Dinamik Yetenekler, Bilgi Temelli Görüş, İlişkisel Görüş, Tamamlayıcı görüşler: Dikkat Temelli Görüş, Kurum Temelli Görüş
Yazındaki Temsilcileri	Wernerfelt, 1984 Barney, 1986a; 1991 Peteraf, 1993	Dierickx ve Cool, 1989; Grant, 1991; Mahoney ve Pandian, 1992; Amit ve Schoemaker, 1993; Grant, 1996; Teece vd., 1997; Ocasio, 1997; Dyer ve Singh, 1998, Pang, 2002; Lavie, 2006
İzolasyon (Rekabet Avantajını Koruma) Mekanizmaları	Tarih Bağımlılığı, Nedensel Sahiplik, Nadir ve taklit Edilemez Varlıklar/Kaynaklar Örtük Bilgi, Ölçek/Kapsam Ekonomileri, Piyasa Gücü, Ürün Konumu, Ticaret Sırları, Patentler	Belirsizlik, Sosyal Karmaşıklık Kontrol/Güç, İnsan Sermayesi ve Uygulamaları, Örtük Bilgi, Bağlam Bağımlılık, Varlık Uzmanlaşması, Öğrenme, Kültür, Takım Becerileri ve Rutinler, Yönetmesi Zor Görevler ve Süreçler, İttifaklar, Güven,

Not: Bu tablo Schulze'un (1994) statik ve dinamik KDY konusundaki çalışmasından geliştirilmiştir.

Bu iki okul arasındaki ayırım kaynak toplama (resource picking) ve yetenek oluşturma (capability building) şeklinde de yapılmaktadır. Kaynak toplama kaynakların seçiminde rakiplerden daha etkili davranılarak getirilerin oluştuğunu iddia ederken, yetenek oluşturma rakiplerden daha etkili şekilde kaynakları işleme, yenileme ve dönüştürme mekanizmalarıyla getirilerin oluştuğuna vurgu yapmaktadır (Makadok, 2001).

Getirilerin doğası anlamında kaynakları konu alan çalışmalar Ricardocu getiriler ve verimlilik getirileri üzerinde durmaktadır. Ricardocu getiriler nadir kaynaklara sahip olunması sonucu oluşan getirilerdir (Ricardo, 1821) ve neoklasik mikro ekonomiler üzerine temellenmiştir. Bu getiriler piyasanın dengede olması durumunda elde

edilmektedir (Peteraf, 1993) ve yeni kaynakların üretilmesine katkı sağlamamaktadır (Rumelt, 2005). Değerli toprak, konumsal avantajlar, patentler ve kopyalama haklarından elde edilen getiriler bu getiri tipine örnek olarak verilebilir (Mahoney ve Pandian, 1992).

Verimlilik getirileri ise firmanın kaynak avantajlarından faydalanması sonucu oluşan getirilerdir. (Barney, 1991). Bu getiriler yapay rekabet engelleri ve monopol oluşturma, hileli uygulamalardan faydalanma veya aksak rekabet koşulları oluşturma çabaları yerine, firmanın sahip olduğu kaynak avantajlarından verimli bir şekilde yararlanması sonucu oluşmaktadır (Demsetz, 1973). Burada firmanın ürün kalitesini iyileştirecek veya daha düşük maliyetle talebi karşılayacak daha iyi ürünler üretme yeteneği sonucu elde edilen getiriler söz konusudur (Barca, 2003). Bu getiriler nadir, değerli, taklit ve ikame edilemez kaynaklara sahip olma dolayısıyla sürdürülebilir durumdadır ve endüstriyel organizasyon ekonomilerinden Şikago Okulu (denge analizleri) üzerine temellenmektedir.

Dinamik KDY altındaki getiriler ise girişimsel ve ilişkiyel getiriler şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Girişimsel getiriler işletmede kullanılan kaynakların maliyetiyle, son ürünlere yapılan ödemeler arasındaki fark sonucu oluşan getirilerdir (Rumelt, 2005). Bu getiriler Schumpeterci (Teece vd., 1997), verimlilik (Schulze, 1994), yönetimsel ve rant benzeri (quasi) getiriler (Dagnino, 1996) olarak da bilinmektedir. Bu getirilerde yeni kaynak veya yetenek bileşimlerinin oluşturulması söz konusudur. Dengede ve dengesizlikte elde edilme durumlarına göre teorik temelleri farklılaşmaktadır.

Bu getirilerden ilki Schumpeter'in (1934; 1942) yaratıcı yıkıcılık süreçlerinden elde edilen getirilerdir. Yaratıcı yıkıcılık kapitalist düzende devinim oluşturma; yeni mallar üretme, tüketiciler bulma, yeni üretim/taşıma yöntemleri geliştirme, yeni piyasalar oluşturma ve kapitalist girişim oluşturan yeni endüstriyel organizasyon biçimlerini ifade etmektedir (Schumpeter, 1942: 83). Bu getiriler evrimsel ekonomi teorisi üzerine temellenmektedir ve inovasyonlar rakipler tarafından taklit edildiğinde piyasa dengeye gelmektedir. Avusturyan ekonomi okulunda girişimsel keşifler sonucu (Kirzner, 1973) elde edilen getiriler ise dengesizlikte elde edilmektedir. Bu okulun temsilcileri girişimciyi sürekli değişen (dengesiz) piyasa koşullarında fırsatları yakalamaya çalışan, keşif sürecini gerçekleştiren ve normalin üstündeki getirileri araştıran bir araç olarak ele

almışlardır (Kirzner, 1979). Bu getiri türleri inovasyonlar (ürün veya süreç) sürekli olduğunda sürdürülebilir bir özellik gösterirken, inovasyonlar kesintiye uğradığında geçici bir özellik göstermektedir.

Dinamik KDY'deki diğer bir getiri türü ise ilişki getirilerdir. Bu getiriler KDY'nin firmalar arası ilişkilere genişletilmesi sonucu geliştirilen kaynaklardan veya yeteneklerden elde edilmektedir (Dyer ve Singh, 1998). İlişki getiriler, firmadaki izolasyon mekanizmaları yardımıyla üretilemeyen, firmaya özgü ittifak ortaklıklarındaki değişim ilişkileri sonucu geliştirilen, ilişkilere özgü ve normalin üstündeki getirileri ifade etmektedir. Bu getiriler sosyal ağ teorisi üzerine temellenmiştir (Lavie, 2006).

Pozisyon okulu endüstriyel organizasyon ekonomilerinden Yapı-Davranış-Performans (SCP)⁷ paradigması üzerine temellenirken, statik KDY endüstriyel organizasyon ekonomilerinden neoklasik ekonomiler (Ricardo, 1821) ve Şikago Okulu (Demsetz, 1973) üzerine temellenmiştir (Barca, 2003; Foss ve Stieglitz, 2012). Conner (1991) tarafından ortaya konan KDY'nin oyun teorisinden faydalanabileceği ifadesi son zamanlardaki çalışmalarda (Lippman ve Rumelt, 2003a; Adegbesan, 2009) kendini göstermeye başlamıştır. Dinamik KDY ise evrimsel ekonomi teorisi (Nelson ve Winter, 1982), Avusturyan ekonomi okulu (Jacobson, 1992; Mises, 1949, 1984), firmanın büyüme teorisi (Penrose, 1959) ve firma davranışı teorisi (Cyert ve March, 1963) üzerine temellenmiştir.

Stratejik faktör piyasalarından⁸ elde edilen kaynaklar stratejik ürün piyasalarında ticarileştirilebilirken, yetenekler ürün piyasalarında ticarileştirilememektedir (Maritan

⁷ Structure Conduct Performance: Yapı davranış ve performans paradigması olarak bilinmektedir. Yapı (Structure), sektörün ekonomik ve teknik özelliklerini ifade etmektedir. Sektör yapısı firmaların kullandıkları fiyat, reklam, yetenek ve kalite gibi stratejileri veya davranışları (conduct) belirlemektedir. Firmaların kullandıkları stratejiler de firma performansını etkilemektedir. Performans ise karlılık, maliyet minimizasyonu ve inovasyonu kapsamaktadır (Porter, 1981). Bu paradigma Pozisyon okulunun temelini oluşturmaktadır (Geyik, 2006). Detaylı bilgi için bakılabilir: (Bain, 1956; Mason, 1939).

⁸ Stratejik faktör piyasaları bir stratejinin uygulanması için gerekli kaynakların alınıp satıldığı piyasaları ifade etmektedir. Örneğin firmanın inovasyon faaliyetleri için ilgili kaynak veya yetenek araştırma geliştirme becerileri olabilir. Bu kaynakla ilgili stratejik faktör piyasası iş gücü piyasasını kapsayabilir. Yine firmada başarılı stratejilerin geliştirilmesi ve uygulanması için ilgili kaynak yönetim takımıyla ilgili stratejik faktör piyasası iş gücü piyasası olacaktır. Yine düşük maliyetli üretim stratejisi için ilgili kaynak geniş pazar payına sahip olmayı ifade edebilir ve bu kaynakla ilgili stratejik faktör piyasası pazar payı piyasası olabilir. Benzer şekilde yüksek karlı satışlar için ilgili kaynak firma itibar kalitesi olabilir ve ilgili stratejik faktör piyasası kurumsal itibar piyasasını ifade edebilir (Barney, 1986a). Stratejik faktör piyasaları teorisi ticarileştirilebilir kaynaklara yatırım yapmayı ifade eden bir teorik çerçevedir (Maritan ve Peteraf, 2011).

ve Peteraf, 2011). Ticarileştirilemeyen stratejileri uygulamak için gerekli kaynaklar firmaya özgüdür ve firma içinde geliştirilmelidir (Dierickx ve Cool, 1989). Burada statik ve dinamik okul arasında kafaları karıştıran husus Barney'nin (1991) çalışmasına dayanmaktadır. Barney burada firmaya özgü nadir, değerli, taklit ve ikame edilemez kaynaklara vurgu yapmıştır. Bu durumda Barney bu çalışmada Dierickx ve Cool (1989) ile kaynakların özgünlüğü konusunda aynı vurguları paylaşmıştır. Ancak Barney (1991) belirli bir zaman noktasında bu kaynaklara/yeteneklere sahip olmaya vurgu yaparken, Dierickx ve Cool (1989) bu kaynakları biriktirme süreçlerine vurgu yapmışlardır. Yine Barney'deki özgün kaynaklar Neoklasik ekonomilerdeki Ricardocu Okul ve Şikago Okulu'na dayanırken, Dierickx ve Cool'daki (1989) yetenekler firmanın büyüme teorisi, firma davranışı teorisi, evrimsel ekonomi teorisi gibi süreç yönelimli teorilere dayanmaktadır.

Statik okulun yönetsel rol üzerindeki vurguları stratejik faktör piyasalarından kaynakları toplama, elde etme ve sahip olmaya odaklanırken, dinamik okul veya dinamik yeteneklerin bu konudaki vurguları daha çok kaynakları biriktirme, değiştirme, yenileme ve dönüştürme gibi süreçler üzerine olmuştur (Maritan ve Peteraf, 2011; Arend, 2015). Süreçlerin örgütsel (rutinler) ve yönetsel (girişimsel) süreçler olmak üzere iki farklı tipi bulunmaktadır (Maritan ve Peteraf, 2011; Teece, 2012). Örgütsel süreçler koordinasyon/birleştirme (statik), öğrenme (dinamik), yeniden yapılandırma (dönüşümsel) ve kopyalama (replication/leveraging) şeklinde dört başlık altında incelenmektedir. Birleştirme/koordinasyon firma kaynaklarının ve varlıklarının birleştirilerek yeni bir ürün ortaya çıkarılmasını ifade etmektedir. Öğrenme ise firmanın daha etkili ve verimli işlemlerini sağlayan tecrübeye dayalı birikimler veya yeni bilgilerin edinilmesine dayalı süreçler olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel süreçlerin üçüncüsü olan yeniden yapılandırmaysa firma kaynaklarının ve varlıklarının yeniden birleştirilmesi ve dönüşümünü içermektedir. Son olarak kopyalanma ise bir birimdeki faaliyetlerin, süreçlerin veya sistemlerin bir başka birime aktarılması veya genişletilmesi faaliyetlerini kapsamaktadır (Teece vd., 1997).

Yönetsel süreçler ise algılama (sensing), kavrama (seizing), yeniden yapılandırma (reconfiguration) (Teece, 2007), yönetsel insan sermayesi, yönetsel sosyal sermaye ve yönetsel biliş (Adner ve Helfat, 2003; Helfat ve Martin, 2015) şeklinde altı

bölüme ayrılmaktadır. Dinamik yeteneklerin mikro temellerini oluşturan algılama ve kavrama çevredeki fırsatların ve tehditlerin belirlenmesi ve buna uygun kararlar alınmasını kapsamaktadır (Teece, 2007). Algılama yetenekleri piyasayla ve teknolojiyle ilgili fırsatların ve tehditlerin araştırılması ve keşfedilmesi sürecini ifade etmektedir. Kavrama (karar alma) ise farklı iş modelleri ve ürün tasarımları gibi yüksek kalitede ürünler ve birbirine bağlı yatırım kararlarını belirtmektedir. Yeniden yapılandırmaysa girişimcilerin/yöneticilerin değişen teknolojiye ve piyasa koşullarına cevap vermesiyle alakalıdır. (Hodgkinson ve Healey, 2011). Bu cevaplar firmanın iç yapısında ve dış çevresinde yaptığı değişiklikleri kapsamaktadır. Firmanın iç yapısında meydana gelen değişiklikler kaynaklardaki ve yeteneklerdeki yenilenmeleri, firma dışında meydana gelen değişimler ise yeni ekosistemlerin inşasını ifade etmektedir. Yeni ekosistemlerin inşa süreciyse ortak lobicilik faaliyetleriyle kurumsal düzenlemelere müdahale edebilme, yeni endüstri standartları oluşturma veya firmanın bulunduğu ekolojik sistemi yeniden şekillendirme gibi faaliyetlerle yapılabilmektedir (Day ve Schoemaker, 2016).

Yönetimsel insan sermayesi yöneticilerin tecrübeyle, eğitimle ve öğrenmeyle elde ettiği bir yeteneği ifade ederken, yönetimsel sosyal sermaye yöneticilerin sosyal ilişkileriyle ve ağlarıyla geliştirdikleri bir yetenek olarak tanımlanmaktadır. Yönetimsel biliş ise yöneticilerin karar alma süreçlerine etki eden zihni modeller ve yönetimsel inançlar olarak ifade edilmektedir (Helfat ve Martin, 2015). Son yapılan üç tanımlama ayrıca yönetimsel dinamik yetenekler olarak adlandırılmaktadır. Bu yetenekler yöneticilerin örgütsel kaynakları ve yetenekleri oluşturma, birleştirme ve yeniden yapılandırmalarını sağlayan dinamik yönetimsel yetenekleri ifade etmektedir (Adner ve Helfat, 2003).

Statik KDY ontolojik olarak insanların dışında bir gerçekliğin varlığını ve epistemolojik olarak nesnel bilgiyi kabul etmektedir. Metodolojik olarak nicel araştırma yöntemlerinin işlevselliğine vurgu yapan yaklaşım, tümdengelimci araştırma yöntemlerine ihtiyaç duymaktadır. Dinamik KDY ise ontolojik olarak insanlar tarafından oluşturulan bir gerçekliğin varlığını ve epistemolojik olarak öznel bilgiyi kabul etmektedir. Metodolojik olarak nitel yöntemlere ve tümevarımsal analizlere ihtiyaç duymaktadır. Bilim felsefesi temelinde bu iki okul arasındaki ayrım ekonomide denge/dengesizlik analizlerine, sosyolojide ise yapı/aktör (eylem veya süreç) arasındaki ikilemlere veya ayrımlara karşılık gelmektedir.

KDY endüstriyi temel alan pozisyon okulu yaklaşımının aksine analiz birimi olarak temelde firmaları kullanmaktadır. Daha özeldense statik KDY kaynakları, dinamik KDY ise süreçleri/yetenekleri kullanmaktadır (Foss ve Stieglitz, 2012). Statik KDY ekonomide denge yaklaşımı üzerine, dinamik KDY ekonomide dengesizlik yaklaşımı üzerine oluşturulmaktadır.

KDY farklı görüşleri bünyesinde barındıran bir çerçevedir (Baum ve Dobbin, 2000). Bu görüşlerden statik KDY nadir, değerli, taklit ve ikame edilmez kaynaklara sahip olmayı ifade ederken, “Dinamik Yetenekler”(dinamik KDY) firmaların kaynak ve yetenek tabanının değiştirilmesi ve yenilenmesi süreciyle ilgilenmektedir (Helfat vd., 2009; Teece, 2009). “Bilgi Temelli Görüş” ise firma sınırları içinde bilginin koordine edilmesi konularına odaklanmıştır (Barney, 1996; Grant, 1996). Sonraki çalışmalarda bu kaynaklar ve yetenekler varsayımlarının firmalara özgü ilişkilere ve ittifaklara genişletilmesiyle ilişkiye özgü kaynak, yetenek ve getiri kavramları üzerine temellenen “İlişkisel Görüş” ortaya çıkmıştır (Dyer ve Singh, 1998; Lavie, 2006). Bu görüşlere ek olarak yöneticilerin dikkatlerini ve bilişsel yapılarını odakladıkları kaynakların ve yeteneklerin kullanılma sürecini inceleyen “Dikkat Temelli Görüş” gelişmiştir. Bu görüş, yöneticilerin dikkatlerini odakladıkları kaynakların/ yeteneklerin heterojenliğe nasıl katkı sağladığını incelemiştir (Ocasio, 1997) ve KDY çalışmalarını tamamlamıştır. Son olarak kurum temelli görüş⁹ yaklaşımın çalışmalarını tamamlayıcı, zenginleştirici bir özelliktedir ve strateji bağlamını (strategy context) dikkate almaktadır (Peng, 2002). Bu görüş farklı kurumsal bağlamlarda kaynaklar, yetenekler ve firma stratejilerindeki farklılıkların nedenlerini incelemiştir (Peng, Sun, Pinkham ve Chen, 2009).

Bu görüşlerle ilgili çalışmaların tamamı KDY altında sürdürülebilir rekabet avantajına açıklama getirmeye çalışan yeni yaklaşım oluşturma veya KDY çalışmalarını tamamlama çabalarının ürünüdür. Bu mikro görüşler sürdürülebilir rekabet avantajının anlaşılmasına ve açıklanmasına farklı teorik çerçevelerle, analiz birimleriyle ve düzeyleriyle hizmet etmiştir. Görüşlerle ilgili ayrıntılı açıklamalar çalışmanın üçüncü, dördüncü ve beşinci bölümlerinde sunulduğu için burada derinlemesine bilgiler verilmemiştir.

⁹ KDY ve kurum temelli görüş karşılıklı olarak tek başına yaklaşımlar değildir (Peng, 2002).

Genelde stratejik yönetim alanının, özelde ise KDY'nin üzerinde durduğu iki önemli tanım ise rekabet avantajı ve sürdürülebilir rekabet avantajı kavramlarıdır. Statik KDY'ye göre bir firmanın değer oluşturan stratejisi, mevcut ve potansiyel rakipleri tarafından eş zamanlı olarak uygulanmadığında firma rekabet avantajı elde etmektedir. Yine bir firmanın değer oluşturan stratejisi, mevcut ve potansiyel rakipleri tarafından eş zamanlı uygulamadığında ve rakiplerin bu stratejilerin yararlarını kopyalama ve ikame imkânı bulunmadığında ise firma sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamaktadır. Dinamik KDY veya dinamik yeteneklere göre ise rekabet avantajı firmaya özgü varlıklar (ticarileştirilmesi zor bilgi varlıkları ve tamamlayıcı varlıklar) ve evrimsel süreçler tarafından şekillendirilen ayırt edici süreçlere dayanmaktadır (Teece vd., 1997). Dinamik yeteneklere göre rekabet avantajının sürdürülebilirliği ise sürekli inovasyonlar, keşifler ve stratejik yönetim uygulamalarıyla kaynak ve yetenek tabanında yapılacak değişimlerle veya değer oluşturan stratejilerin yenilenmesiyle elde edilmektedir (Eisenhardt ve Martin, 2000).

Her iki okula göre de rekabet avantajını koruyacak ve sürdürecektir üç izolasyon mekanizması bulunmaktadır. Bu kavramlar: tarih bağımlılığı (path dependent), nedensel belirsizlik (causal ambiguity) ve sosyal karmaşıklık (socially complex) (Barney, 1991). Tarih bağımlılığı kaynakların özgün tarihsel koşullarla elde edilmesidir. Başka bir ifadeyle firmaların kaynakları elde etmesi ve bu kaynaklardan faydalanma yetenekleri belirli yer ve zaman (tarihsel) koşullarına bağlıdır. Yaklaşım, firmaları tarihsel ve sosyal varlıklar olarak kabul etmektedir. Nedensel belirsizlik, bireylerin eylemleri ve sonuçları arasındaki nedensel bağlantıların doğasıyla ilgili belirsizlik durumunu ifade etmektedir (Lippman ve Rumelt, 1982). Bu kavrama göre firmaya özgü kaynaklar ve sürdürülebilir rekabet avantajı arasındaki bağlantı anlaşılabilir veya eksik şekilde anlaşılabilir (Lippman ve Rumelt, 1982; Reeds ve De Filippi, 1990). Firmaya özgü kaynaklar ve sürdürülebilir rekabet avantajı arasındaki bağlantı tam olarak anlaşılmadığı zaman kaynakların veya yeteneklerin taklit edilmesi zor veya imkânsız hale gelmektedir. Son olarak, sosyal karmaşıklık müşterilerin, tedarikçilerin, yöneticilerin ve çalışanların hem kendi aralarında hem de birbirleriyle olan ilişkilerinden ortaya çıkan sosyal olarak karmaşık durumu ifade etmektedir (Reeds ve De Filippi, 1990).

Bu izolasyon mekanizmaları statik KDY’de nadir, değerli, taklit ve ikame edilemez varlıklar/kaynaklar, örtük bilgi, ölçek/kapsam ekonomileri, piyasa gücü, ürün konumu, ticaret sırları, patentler gibi değişkenlerle ele alınırken, dinamik KDY’de kontrol/güç, insan sermayesi ve uygulamaları, örtük bilgi, varlık uzmanlaşması, öğrenme, kültür, takım becerileri ve rutinler, yönetmesi zor görevler ve süreçler, ittifaklar ve güven gibi uzun zaman süreci içinde oluşan ve biriken değişkenlerle incelenmektedir. Buraya kadar KDY’nin temel varsayımları, okulları ve kavramları incelenmiştir. Bu sayede yaklaşımın kavramsal alt yapısıyla ilgili bilgiler verilerek, okuyucunun zihninde konuyla ilgili bir temel oluşturulması sağlanmıştır.

1.3. Sonuç

Özetlemek gerekirse bu bölüm iki temel tartışma etrafında şekillenmiştir. Bunlardan ilki yönetim bilimlerinde bir teorinin oluşum süreci, ikincisi ise KDY’nin temel varsayımları, okulları ve kavramlarıdır. Yönetim bilimlerinde bir teorinin oluşum sürecinin incelenmesi KDY’nin farklı teorik çerçevelerden beslenerek ve kavramlar olarak geliştiği konusunda bulgular elde edilmesini sağlamıştır. KDY’nin temel kavramlarının ve okullarının ele alınması ise iki açıdan katkı sağlamıştır. Temel kavramların ortaya konulması üçüncü, dördüncü ve beşinci bölümlerde temellerini araştırdığımız bu kavramların ne anlama geldiği konusunda okuyucuların bilgi sahibi olmasına ve hangi kavramları araştırdığımızı anlamasına olanak sağlamıştır. Ayrıca yaklaşımın statik ve dinamik olarak iki okula ayrılması, yaklaşım içinde rekabet eden (Barca, 2003) iki okulun (ekonomideki denge ve dengesizlik) varlığının anlaşılmasına katkı yapmıştır. Bu iki okul arasındaki tartışma KDY yazınındaki orijinal tartışmadır (Maritan ve Peteraf, 2011). Okullar farklı disiplinler temeller üzerine gelişmiştir (Foss ve Stieglitz, 2012). Bu bulgular bize bu disiplinlerin ve bu disiplinlerdeki teorilerin sorgulanması için fırsat oluşturmuştur. Bundan sonraki ikinci bölüm ekonomi, sosyoloji ve psikoloji disiplinlerindeki teorilerin ortaya çıkarılmasını sağlayacak araştırma yöntemlerinden, analizlerden ve bu analizlerden elde edilen bulgulardan oluşmaktadır.

BÖLÜM 2: ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE BULGULARI

Çalışmanın bu bölümünde çalışmanın yöntemi, analizleri ve bulguları ortaya konulmuştur. Çalışmada bibliyometrik analizler ve doküman analizleri kullanılmıştır. Bibliyometrik analizle KDY'ye katkı sağlayan ekonomi, sosyoloji ve psikoloji disiplinlerindeki temel çalışmalar belirlenmiştir. Doküman analiziyle ise KDY'ye katkı sağlayan disiplinlerin içerik bakımından nasıl bir katkı sağladıkları ortaya çıkarılmıştır. Doküman analizleri iki veri kümesi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bunlardan ilki bibliyometrik analizlerden elde edilen temel eserler üzerinde, ikincisi ise bibliyometrik analize tabi tutulan çalışmalar üzerinde yapılmıştır. Hem bibliyometrik analizler hem de doküman analizlerinden elde edilen bulgular ise çalışmanın üçüncü, dördüncü ve beşinci bölümlerinde yapılacak kavramsal ve teorik incelemeler için veriler sağlamıştır.

Araştırma herhangi bir olgunun görgül olarak test edilmesi üzerine temellenmemiştir. Ancak bu durum burada sunulan tartışmaların, görgül olarak test edilemeyeceği anlamına gelmemektedir. KDY'ye farklı disiplinlerden yapılan katkıların neler olduğunun ortaya konulması, yaklaşıma yapılan eleştirilere cevap verilebilmesi için güçlü argümanların geliştirilmesine ve yaklaşımın daha güçlü bir şekilde ve doğru bir yönde evrilmesine olanak sağlayacaktır. Dolayısıyla KDY'yi teorik bir çerçeve olarak ele alacak olan görgül çalışmaların gerçekleştirilebilmesi için, kavramsal ve teorik düzeyde bir araştırma ve tartışma zemini sağlanmıştır.

Araştırmanın yöntem kısmını içeren bu bölümde ilk olarak bibliyometrik analizler ve bu yöntemlerin olumlu ve olumsuz tarafları ortaya konulmuştur. Daha sonra bibliyometrik analizler ve geleneksel yöntemlerden meta analizleri ve yapılandırılmış yazın incelemelerinin kısa bir karşılaştırması sunulmuştur. Sonrasında bibliyometrik yazılımlar ve veri tabanları hakkında bilgi verilerek bibliyometrik analizlerden nasıl ve ne amaçla faydalanacağımız gerekçelendirilmiştir. Bibliyometrik analizlerden elde edilen bulgular tablolaştırıldıktan sonra doküman incelemelerine geçilmiştir. Bir sonraki adımda ise doküman incelemeleri nedir? Bu yöntemin avantajları ve sınırlılıkları nelerdir? Bu yöntemden nasıl yararlanılacaktır? soruları cevaplandıktan sonra doküman analizlerinden elde edilen veriler tablolaştırılmıştır. Bibliyometrik analizler ve doküman analizleri sürecinde izlenen araştırma aşamaları Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3
Araştırma Aşamaları

Bibliyometrik Analizler	
1	Araştırmada kullanılacak bibliyometrik yazılımın belirlenmesi (Bibexcel)
2	Araştırmada kullanılacak veri tabanının seçilmesi (Sosyal Bilimler Atıf İndeksi/ Social Science Citation Index/SSCI)
3	Araştırmada kullanılacak dergilerin (Academy of Management Journal, Journal of Management, Strategic Management Journal, Organization Science ve Management Science) Google akademik Ölçüler yardımıyla seçimi.
4	SSCI veri tabanından kaynakçaları analiz edilecek makalelerin belirlenmesi (Verilerin ortaya çıkarılmasında Sosyal Bilimler Atıf İndeksinin sıralama ölçütlerinden yararlanılmıştır. Öncelikle 'Resource based theor'* şeklinde web of science ana sayfasından yapılan aramadan sonra yönetim ve işletme alanlarındaki veriler süzölmüştür. Doküman tipi olarak makale seçilmiştir. Daha sonra dergilerdeki makaleler en yüksek atıf alandan en düşük atıf alana doğru süzülerek 349 makaleye ulaşılmıştır. Bu makaleler, makalelerin yazarları, dergileri, yayın yılları ve atıf sayıları ekler bölümünde Tablo 20'de sunulmuştur)
5	SSCI veri tabanından 349 makalenin kaynakçalarındaki verilerin çıkarılma yöntemi (Sosyal Bilimler Atıf İndeksinden Save to Other File Formats dosyası seçilmiştir. 1'den 349'e kadar olan makaleler işaretlenerek Full Record ve Cited References seçilmiştir. Dosya formatı (File Format) olarak Plain Text seçilmiş ve gönder (send) tuşuna basılmıştır. Plain Text dosyası bibliyometrik analiz için Ollo Persson tarafından geliştirilen BiBexcel yazılımıyla (2014 versiyonu) uyumlu çalışmaktadır.
6	Çıkarılan verilerin BiBexcel yazılımında atıf analizleri yapılmıştır. Bu sayede KDY'ye katkı sağlayan ekonomi, sosyoloji ve psikoloji disiplinlerindeki çalışmalar, yazarlar, makaleler ve kitaplar belirlenmiştir.
7	Bibliyometrik analizler yardımıyla 349 makalenin kaynakçalarından 15.789 çalışmaya ulaşılmıştır. 15.789 çalışmadan bir atıf alan 12.692 çalışma incelemenden çıkarılmıştır (15.789-12.692=3097) ve 3097 çalışmaya ulaşılmıştır.
8	Analiz edilecek çalışmaların (çalışmanın örnekleminin) belirlenmesi: 3097 çalışmaya toplam 12845 atıf yapılmıştır. Ortalama atıf sayısına ulaşmak için toplam atıf sayısı, çalışma sayısına bölünmüştür. Sonuçta da $12845:3097=4.14$ atıf ortalaması elde edilmiştir. Bu ortalamanın üstünde beş (5) atıfa sahip 616 çalışma belirlenmiştir. Bu çalışmalardan da alan içi çalışmalar elenmiştir ($616-468=148$). 148 çalışmadan ekonomi disiplininde 91, sosyoloji disiplininde 31 ve psikoloji disiplininde 26 çalışma belirlenmiştir.
Doküman Analizleri	
9	Analizler sonucu ortaya çıkan ekonomi disiplininden 91, sosyoloji disiplininden 31 ve psikoloji disiplininden 26 çalışmanın tamamı okunarak doküman analizine tabi tutulmuştur.
10	Okumalar sonucunda ekonomi sosyoloji ve psikoloji disiplinlerinde ulaşılan teoriler tablolaştırılmıştır.
11	Ayrıca bibliyometrik analize tabi tutulan 349 makalenin içerikleri incelenmiştir ve bu içeriklerden elde edilen teoriler tablolaştırılmıştır. Bu içerik incelemelerinde KDY'ye görgül destek sağlayan, KDY ile birlikte başka bir olguyu açıklamaya çalışan, KDY ile ilgili metodolojik açıklamalar yapan ve KDY'nin başka disiplin ve alanlara temel oluşturduğu çalışmalar inceleme dışında tutulmuştur. Sadece KDY'nin temellerine katkı sağlayan teorik ve görgül makaleler alınmıştır.
12	Ekonomi, sosyoloji ve psikoloji disiplinlerinden her iki doküman analizi sonucu elde edilen teorilerin KDY'nin varsayımları ve kilit kavramlarının gelişmesine, KDY altında gelişen görüşlere ve sürdürülebilir rekabet avantajı olgusunun açıklanmasına yönelik katkıları üçüncü, dördüncü ve beşinci bölümlerde değerlendirilmiştir.

Not: Tablo yazar tarafından oluşturulmuştur.

2.1. Bibliyometrik Analizler

Bilimsel alanların, disiplinlerin ve teorilerin entelektüel temellerinin ortaya çıkarılabilmesi bilimsel araştırmaların gelişimi için önemlidir. Bunun yapılabilmesi için de alandaki geçmiş araştırma bulgularının incelenmesi gerekmektedir. Bununla birlikte

bilimsel yazındaki genişlemeler alanların, disiplinlerin veya teorilerin incelenmesini güçleştirmektedir. Bu güçlüğü giderecek ve entelektüel temellerin incelenmesini sağlayacak üç farklı yöntem kullanılmaktadır. Bunlar nitel araştırma yöntemlerinden yapılandırılmış yazın incelemeleri, nicel araştırma yöntemlerinden görgül çalışmaların incelemeye tabi tutulduğu meta analizleri (Schmidt, 2007) ve nicel araştırma yöntemlerinden bibliyometrik analizlerdir (Persson, Danell ve Schneider, 2009; Zupic ve Čater, 2014).

Bu araştırma tekniklerinin arasındaki önemli farklardan biri, yapılandırılmış yazın incelemeleri ve meta analizleri dar bir yazın üzerinde gerçekleştirilirken, bibliyometrik analizler daha geniş yazınların incelenmesine imkân sağlamaktadır. Bibliyometrik analizler, yayınlanmış araştırmaların referanslarının belirlenmesi, değerlendirilmesi ve kontrol edilmesinde kullanılan nicel bir analiz tekniğidir. Bu analizler yazın üzerinde sistematik, şeffaf ve yeniden üretilebilir inceleme süreçlerine imkân sağlamaktadır. Bunlarında yanında bu analizler alanlarla ve disiplinlerle ilgili okuma yapmadan önce bile, alanların veya disiplinlerin en etkili çalışmalarını ortaya çıkarmakta ve bu konuda yazın incelemelerine yardımcı olmaktadır. Ayrıca bir araştırma alanının önyargılara dayanmaksızın bilimsel haritalarının çıkarılmasını sağlamaktadır. Bibliyometrik analizler, meta analizleri ve yapılandırılmış yazın incelemelerini tamamlayıcı analizlerdir ve beş gruba ayrılmaktadır: 1-Atıf analizleri, 2-Eş atıf analizleri, 3-Bibliografik bağlama, 4-Eş yazar analizleri ve 5-Eş sözcük analizleri (Zupic ve Čater, 2014). Bu analizlerin tanımları, analiz birimleri, olumlu ve olumsuz tarafları Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4
Bibliyometrik Analizler

Yöntem	Tanım	Analiz Birimleri	Güçlü Tarafları	Zayıf Tarafları
Atıf Analizleri	Atıf oranlarıyla doküman, yazar ve dergilerin etkisini ortaya koymaktadır	Doküman, yazar, makale	Alanın önemli çalışmalarının hızlı bir şekilde bulunabilmesini sağlar	Yeni yayınlanan çalışmalar daha az atıf almış olarak belirlenir. Bu yüzden etkinin bir ölçüsü olarak atıf sayısı, daha eski yayınların değerli olduğu konusunda önyargı oluşturabilir.
Eş Atıf Analizleri	Atıf listesinde bulunan ortak atıflar temelinde doküman, yazar veya dergileri bağlamaktadır	Doküman, yazar, makale	Bibliyometrik yöntemlerden en çok kullanılanı ve geçerli olanıdır. Dokümanlar, yazarlar veya dergilerin eş atıf çalışmalarıyla bağlanması bu yöntemin güvenilirliğini göstermektedir. Atıfın etkinin bir ölçüsü olmasından dolayı, - bu yöntem en önemli çalışmaların fitrelenmesini sağlayacak bir yöntem sunmaktadır	Atıfları biriktirmek zaman alabilir ve bu yüzden yeni atıflar doğrudan bağlanamayabilir fakat sadece bilgi temelli kümelenmeler bağlanabilir. Makaleleri haritalamak için bazı atıflara ihtiyaç vardır bu yüzden atıf almayan makaleleri haritalamak imkânsızdır, SSCI veri tabanından elde edilen bulgularla eş atıf analizleri gerçekleştirildiğinde sadece ilk yazar bilgisine ulaşılabilir
Bibliyografik Bağlama	Paylaşılan referans sayıları temelinde doküman, yazar veya dergileri bağlamaktadır	Doküman, yazar, makale	Kolaylıkla ulaşılabilir, atıfları toplamak gerekmez, Henüz atıf almayan yeni yayınlarda, yeni ortaya çıkan alanlarda ve daha küçük alt alanlarda kullanılabilir	Belirli bir zaman aralığındaki yayınlar incelemeye tabi tutulabilir (5 yıla kadar). Eş atıf olarak hesaplanan atıflarla doğal olarak en önemli atıfları belirlemek zordur. Ayrıca haritalanmış yayınların önemli olup olmadığını bilmek zordur.
Eş Yazar	Araştırmalarda eş yazar olan araştırmacıları bağlamaktadır	Yazar	İşbirliklerine kanıt sağlayabilir ve alanın sosyal yapısını ortaya koyabilir	Eş yazarlı çalışmalarda daima işbirliği kabul edilemez.
Eş Sözcük	Çalışmalardaki aynı başlık, özet veya anahtar sözcükleri bağlamaktadır.	Sözcük	Analizler için doküman içerikleri kullanılır (diğer yöntemler bibliyometrik meta veride kullanılabilir)	Sözcükler farklı formlarda ortaya çıkabilir ve farklı anlamlara gelebilir

Not: Tablo Zupic ve Čater'in (2014) çalışmasından alınmıştır.

2.1.1. Bibliyometrik Analizlerin Geleneksel Yöntemlere Göre Avantajları

Yazın incelemeleri ve değerlendirilmelerinde kullanılan geleneksel yöntemler; meta analizleri ve yapılandırılmış yazın incelemeleridir. Meta analizleri nicel çalışmalardan elde edilen görgül kanıtları analiz etmek için kullanılmaktadır (Aguinis, Dalton, Bosco,

Pierce ve Dalton, 2010). Bu analizlerde araştırmacılar ortaya çıkarmak istedikleri ilişkiler temelinde araştırmalarını seçmektedir (Raghuram, Tuertscher ve Garud, 2010). Meta analizi yöntemi çok güçlü bir yöntemdir fakat analiz edilebilecek çalışmaların genişliği ve tipiyle sınırlıdır. Diğer taraftan yapılandırılmış yazın incelemeleri, yöntemsel yaklaşımların ve çalışmaların çeşitliliğinin ortaya çıkarılmasını sağlamaktadır. Bu yöntemde yapılan incelemeler derin yazın analizleri sağlar ve kavramsal konuları anlamamıza yardımcı olur (Raghuram vd., 2010). Ancak, bu analiz yönteminde incelenecek çalışmaların sınırlı olması ve araştırmacıların önyargılı eğilimlerinden dolayı fazla zaman kaybı yaşanmaktadır. Araştırmacıların kişisel seçimlerinden dolayı önemli çalışmaların inceleme dışı tutulması olasılığı da bulunmaktadır (Zupic ve ater, 2014).

Yapılandırılmış yazın incelemeleriyle karşılaştırıldığında bibliyometrik analizler daha makro bir odağa sahiptir ve geniş bir yazındaki örüntüleri bulmaya yardımcı olmaktadır. Geleneksel literatür incelemeleri derin analizler sağlamasına rağmen, bibliyometrik analizler yüzlerce hatta binlerce genişlikte veriyi kontrol edebilme ve inceleme imkânı vermektedir. Bibliyometrik analizler bir araştırma alanında grafiksel betimlemeler de sağlayabilir (Zupic ve ater, 2014).

Bibliyometrik analizler uygulandığı anda araştırmacılar, alanın yapısındaki önemli yazarlar ve yayınlar hakkında kullanışlı bilgiler sağlamaktadırlar. Bu analizler makalelerin kaynakçalarındaki atıfları analiz etmekte tek başına kullanılabileceği gibi, yapılandırılmış yazın incelemelerine destek sağlamak amacıyla da kullanılmaktadır (Zupic ve ater, 2014). Ayrıca bibliyometrik analizler dergi editörlerinin geçmiş yayınları değerlendirmesine, yeni politikalar tasarlamasına ve yazınsal kararlar vermesine yardımcı olmaktadır. Buna ek olarak bibliyografik veri diğer istatistiksel yöntemler için girdi olarak kullanılmaktadır ve alanın gelişimi ve yapısıyla ilgili hipotezlerin test edilmesini sağlamaktadır.

2.1.2. Bibliyometrik Analizlerde Kullanılacak Yazılımin Seçimi

Bilimsel yazın analizleri için bibliyometrik yazılımlara internetten kolaylıkla ulaşılabilmektedir. Bibliyometrik araçlar ham bibliyografik veriyi alarak (rneğin; web of science'den veriyi çıkarmak) bibliyometrik hesaplamaların yapılmasını, konular (dokümanlar, yazarlar, dergiler, sözcükler) arasındaki ilişkilerin ve yapıların ortaya

çıkartılmasını sağlamaktadır. Bibliyometrik yazılımların bazı analitik ve hesaplama özellikleri bulunmaktadır. Bu yazılımlardan elde edilen verilerden istatistiksel analizleri çıkarmak için SPSS yazılımına, görselleştirme yapmak için ise UCINET ve Pajek gibi yazılımlara ihtiyaç duyulmaktadır. Bibliyometrik analize olanak sağlayan dört tane yazılım bulunmaktadır. Bu yazılımlar BibExcel (Persson vd., 2009), Sitkis (Schildt ve Mattsson, 2006), SciMAT (Cobo, López-Herrera, Herrera-Viedma ve Herrera, 2012) ve Harzing Publish or Perish yazılımlarıdır. Bibliyometrik analizle yapılan çalışmalarda en sık kullanılan analizler ise BibExcel ve Sitkis yazılımlarıdır. Ayrıca Microsoft Excel de bibliyometrik hesaplamaları göstermek için kullanılmaktadır. Bu çalışma için BibExcel yazılımı kullanılmıştır. Bu yazılımın tercih edilmesinin sebebi yönetim organizasyon bilim adamları arasında en çok kullanılan yazılım olmasıdır (Zupic ve Čater, 2014).

BibExcel ¹⁰ Olle Persson tarafından geliştirilmiştir. Kullanıcı ara yüzü çok arkadaşça tanımlanmamasına rağmen, çabuk bir şekilde öğrenilebilen verimli bir yazılımdır. Bu yazılımla tüm bibliyometrik analizler yapılabilmektedir. Yazılımın internet sitesinde çeşitli bibliyometrik analizlerde nasıl kullanılacağı ile ilgili pek çok öğretici materyal bulunmaktadır. Temel sakıncası elde edilen bulgular üzerinde çalışmaya başlamadan önce, veri temizleme eksikliği bulunmaktadır. Eğer araştırmacının amacı çabuk bir şekilde bibliyometrik analizler üretmek, temizlenen veriyi göstermek ve diğer programlarda ileri düzey analizler yaparsa BibExcel doğru seçimdir (Zupic ve Čater, 2014).

2.1.3. Bibliyometrik Analizlerde Kullanılacak Veri Tabanının Seçimi

Sosyal bilimlerde bibliyometrik analizler yapabilmek için farklı veri tabanlarından yararlanılmaktadır. Bu veri tabanlarının en çok kullanılanları arasında Sosyal Bilimler Atıf İndeksi (SSCI), Scopus, Google Scholar ve Microsoft Akademik Araştırmalar yer almaktadır. Bu veri tabanlarından başka bilim adamları, bibliyometrik analizlerde kullanacakları veri tabanlarını kendileri yapılandırma yoluna da gidebilmektedirler. Bu çalışmada Sosyal Bilimler Atıf İndeksi kullanılacaktır. Bu veri tabanı yönetim bilim adamları arasında bibliyometrik analizler için en çok tercih edilen veri tabanıdır (Zupic ve Čater, 2014). Veri tabanı sosyal bilimlerde atıf yapılmış referansları ve dokümanları

¹⁰ <http://homepage.univie.ac.at/juan.gorraiz/bibexcel/> internet adresinden yazılımla ilgili ayrıntılı bilgilere ve güncel versiyona ulaşılabilir.

kapsamaktadır. Bu veri tabanında indekslenen dergiler makale başlığı, tipi, yazarlar, yazar kurum üyelikleri, anahtar kelimeler, dergi adı, yayıncı adı, adresi, cilt ve dergi sayısı ve atıf yapılmış referanslar listesi gibi bilgileri içermektedir. Sosyal Bilimler Atıf İndeksinde bulunan dergiler bir veya birden fazla konu kategorisini kapsamaktadır (örneğin; ekonomi, psikoloji). Bu kategoriler ilgili yayınların süzülmesinde kullanılmaktadır. Ancak bu veri tabanının sınırları da bulunmaktadır. Sosyal Bilimler Atıf İndeksindeki dergilerin kapsamı resmi etki faktörüyle sınırlanmaktadır. Yeni dergilerin bu atıf indeksine girebilmesi biraz zaman almaktadır. Bu yüzden bu veri tabanı yeni piyasaya sürülmüş dergilerdeki verileri içermemektedir. Yönetim organizasyon alanındaki bibliyometrik çalışmalarda (Di Stefano, Peteraf ve Verona, 2010; 2014) çoğunlukla Sosyal Bilimler Atıf İndeksi kullanılmaktadır. Veri tabanı bibliyometrik analizler için uygun veriyi içermektedir. Pek çok üniversitenin abone olduğu bir veri tabanı olup, akademik kurumlardaki araştırmacılar çabuk bir şekilde ulaşabilmektedir.

Alternatif diğer bir veri tabanı Scopus'tur. 2004 yılında Elsevier tarafında kurulmuştur. Sosyal Bilimler Atıf İndeksinden daha geniş bir kapsama sahiptir. Veri tabanının bu geniş kapsamı Sosyal Bilimler Atıf İndeksi veri tabanı tarafından kapsanmayan daha küçük alt alanların haritalanması için kullanışlıdır. Scopus veri tabanından çıkarılan veriler yaygın olarak kullanılan bibliyometrik yazılım paketleri tarafından desteklenmektedir. Fakat yönetim organizasyon bilim adamları arasında kullanımı pek yaygın değildir. Zupic ve Čater (2014) tarafından yapılan araştırmada sadece üç çalışmada (Gerdsri, Kongthon ve Vatananan, 2013; Hanisch ve Wald, 2012; Walter ve Ribière, 2013) kullanıldığı belirlenmiştir. Scopus veri tabanının ek bir avantajı bir çalışmaya katkı yapmış tüm yazarların verisini kapsamasıdır. Bu durum eş atıf analizleri için daha doğru sonuç vermektedir.

Kullanılan diğer veri tabanları ise Google Akademik ve Microsoft Akademik Araştırmalar'dır. Google Scholar bilimsel yayınları araştırmak için yaygın kullanılan bir araç olmasından dolayı bilim adamları arasında çok tercih edilen bir veri tabanıdır. Bu veri tabanı, Sosyal Bilimler Atıf İndeksinden daha fazla genişlikte yayınları kapsamaktadır. Bibliyometrik analizler için gerekli olan atıf verilerini de içermektedir (Zupic ve Čater, 2014). Bu veri tabanlarıyla uyumlu çalışan yazılım Harzing Publish or

Perish yazılımıdır. Ancak şu an hem Google Akademik hem de Microsoft Akademik Araştırma bibliyometrik analizler için bilim adamları tarafından çok tercih edilen veri tabanları değildir.

Bibliyometrik analizlerin sınırlılıkları, veri tabanlarının doğalarındaki sınırlılıkların sonucudur. Diğer bir ifadeyle bir veri tabanı diğer veri tabanlarından farklı yayınları kapsamaktadır. Dolayısıyla tüm veri tabanlarındaki verileri tek bibliyometrik analizle inceleme imkânı bulunmamaktadır. Sosyal Bilimler Atıf İndeksi tarafından kullanılan atıf verileri sadece ilk yazarlara ait bilgileri içermektedir. Bu durum ikinci yazarın ve diğer yazarların katkılarını göz ardı etmeye sebep olmaktadır.

Son olarak bibliyometrik analizlerde kullanılacak veri tabanını araştırmacının kendisinin yapılandırması (Barca ve Hızıroğlu, 2009) söz konusudur. Ancak bu yöntem araştırmacının veri setine dâhil edeceği çalışmaları seçerken ön yargılı hareket etmesi ve büyük hacimli verileri işleyecek bilişsel sınırlara sahip olması nedeniyle pek tercih edilememektedir (Zupic ve Čater, 2014). Dolayısıyla her yöntemin kendine göre bazı sınırlılıkları ve avantajları vardır. Ancak Sosyal Bilimler Atıf İndeksi veri tabanının yönetim bilim adamları arasında kabul görmesi ve yine bu bilim adamları arasında Bibexcel yazılımının yoğun olarak kullanılmasından dolayı bu çalışma için de aynı veri tabanı ve yazılım tercih edilmiştir.

2.1.4. Çalışmanın Örnekleme

KDY'nin ekonomik, sosyolojik ve psikolojik temellerini belirlemek için ilk önce bibliyometrik yazılımın ve incelenecek veri tabanının belirlenmesi sağlanmıştır. Yukarıda da ifade edildiği gibi bu çalışma için Bibexcel yazılımı ve Sosyal Bilimler Atıf İndeksi veri tabanı kullanılmıştır. Örnekleme kullanılan makaleler 1984-2015 yılları arasında yayınlanmış makalelerden seçilmiştir. 1984 yılının tercih edilmesinde KDY kavramının ilk kez kullanıldığı yıl olması ve yazında da KDY'nin ilk çalışması olarak ortak kabul gören (Barney, 1991; Amit ve Schoemaker, 1993; Teece vd., 1997; Eisenhardt ve Martin, 2000;) Wernerfelt'in (1984) *A resource-based view of the firm* çalışması etkili olmuştur. 1984-2015 zaman aralığındaki makalelerin incelenmesi, KDY'nin gelişim ve değişim örüntülerinin (evriminin) boylamsal olarak belirlenmesine, KDY içinde ekonomi, sosyoloji ve psikoloji disiplinlerinden çalışılmamış alanların

görülmesine ve çalışılmış alanların göreceli etkilerinin ortaya konulmasına katkı sağlamıştır.

Bibliyometrik analizlerde kullanılan veriler Sosyal Bilimler Atıf İndeksindeki dergilerin tamamından elde edilmemiş, Google akademik ölçüler (google metrics) yardımıyla belirlenen beş dergiyle sınırlandırılmıştır. Bu dergilerin belirlenmesinde ise Google akademik ölçülerde dergilerin stratejik yönetim alanındaki etkilerini gösteren, 14.12.2015 tarihindeki bulgulardan yararlanılmıştır. Google akademik ölçülerin kullanılmasının sebebi, çalışmanın gerçekleştirildiği tarihte Sosyal Bilimler Atıf İndeksindeki dergilerin etkilerinin 2007 yılına ait eski verileri içermesinden kaynaklanmıştır. Ayrıca Google akademik ölçülerden stratejik yönetim alanına özgü dergi sıralamalarının elde edilmesi, bu seçimin yapılmasında etkili olmuştur. Google akademik ölçülerden öncelikle işletme, iktisat ve yönetim alanı seçilmiştir. Daha sonra bu alandaki alt kategorilerden stratejik yönetim alanı seçilerek bu alanda en iyi h5 endeksi¹¹ ve h5¹² ortanca değerine sahip ilk beş dergiye ulaşılmıştır. Çalışmada kullanılan dergiler, dergilerin etki puanları ve bu dergilerden alınan yayın sayıları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5
Dergiler, Yayın Sayıları ve Dergilerin Etki Oranları

Sıra	Dergiler	Yayın Sayısı	h5- endeksi	h5-ortanca değeri
1.	Academy of Management Journal	35	78	115
2.	Journal of Management	65	73	128
3.	Strategic Management Journal	155	71	113
4.	Organization Science	63	67	111
5.	Management Science	31	67	100

Not: Tablo yazar tarafından oluşturulmuştur.

Bu dergiler belirlendikten sonra Sosyal Bilimler Atıf İndeksinden verilerin elde edilmesi işlemine geçilmiştir. Verilerin ortaya çıkarılmasında Sosyal Bilimler Atıf İndeksinin sıralama ölçütlerinden yararlanılmıştır. Öncelikle 'Resource based theor'*

¹¹h5-endeksi, biten son 5 yılda (örneğin 2012-2016) yayınlanan makalelere ait endeksi ifade etmektedir. En büyük rakamsal h değerine karşılık gelir. Öyle ki 2012-2016 döneminde yayınlanan h makalenin her birinden en az h kez alıntı yapılmıştır.

¹²Bir yayının h5 endeksine ait ortanca değeri, söz konusu yayının h5-endeksini oluşturan alıntı sayısına ait ortanca değeri ifade etmektedir.

şeklinde web of science ana sayfasından yapılan aramadan sonra yönetim ve işletme alanlarındaki veriler süzölmüştür. Daha sonra doküman tipi olarak makale seçilmiştir. Analiz birimi olarak sadece makalelerin seçilmesinde bilimsel araştırmaların makaleler üzerinden yürütüldüğü, makalelerin hakem sürecinden geçtiğinden genellikle kalite sorunu olmadığı (Gürbüz ve Şahin, 2014), bilimsel araştırmalarda makalelerin üretim miktarı ve nitelik açısından daha uygun olduğu ön kabullerinden hareket edilmiştir. Bu filtreleme işlemlerinden sonra Tablo 5’te belirtilen dergilerden üç yüz kırk dokuz (349) makaleye ulaşılmıştır. Bu 349 makale çalışmamızın örneklemini sağlayacak verileri kaynakçalarında bulunduran makalelerdir.

Önceki çalışmalar (Acedo, Barroso ve Galan, 2006; Di Stefano vd., 2010; Ramos-Rodríguez ve Ruíz-Navarro, 2004) Sosyal Bilimler Atıf İndeksindeki makalelere yapılan atıflar üzerinde bibliyometrik analizlerini gerçekleştirmişlerdir. Bu nedenle çalışmalar KDY’ye katkı yapan disiplinler temellerdeki çalışmaların hangi kavramlarla katkı sağladıkları konusunda pek ayrıntılı bilgiler ortaya koyamamışlardır. Ayrıca bu çalışmalarda alan içi ve alan dışı çalışmalar ayırımına gidilmemiştir. Çalışmamızı diğer çalışmalardan ayıran en önemli özellik Sosyal Bilimler Atıf İndeksi veri tabanındaki makalelerin kaynakçaları üzerinde bibliyometrik analizlerini gerçekleştirmiş olmasıdır. Bu sayede 349 makale tarafından atıf yapılan çalışmalar üzerinde bir inceleme gerçekleştirerek KDY’nin ekonomik, sosyolojik ve psikolojik temellerine ulaşılmıştır.

349 makalenin belirlenme işleminden sonraki süreç, bu makalelerin kaynakçalarındaki verileri bibliyometrik analizlere tabi tutabilmek amacıyla, Sosyal Bilimler Atıf İndeksinden bu verinin çıkarılması işlemi olmuştur. Yukarıda da belirtildiği gibi Sosyal Bilimler Atıf İndeksi’nin BiBexcel yazılımıyla uyumlu çalışacak bir ara yüz sağlaması bu veri çıkarma işlemini kolaylaştırmıştır. Bibliyometrik analizlerde kullanılacak veriyi çıkarmak için öncelikle Sosyal Bilimler Atıf İndeksinden (14.12.2015 tarihinde) Save to Other File Formats dosyası seçilmiştir. 1’den 349’a kadar olan makaleler işaretlenerek Full Record ve Cited References seçilmiştir. Dosya formatı (File Format) olarak Plain Text seçilmiş ve gönder (send) tuşuna basılmıştır. Plain Text dosyası, bibliyometrik analiz için Ollo Persson tarafından geliştirilen BiBexcel yazılımıyla (2014 versiyonu) uyumlu çalışmaktadır. Çıkarılan verilerin BiBexcel yazılımda atıf analizleri yapılarak

(Rodriguez ve Navarro, 2004) KDY’de en fazla atıf alan çalışmalar, yazarlar, makaleler ve kitaplar ortaya çıkarılmıştır.

Bibliyometrik analizler yardımıyla 349 makaledeki kaynakçalardan 15.789 çalışmaya ulaşılmıştır. 15.789 çalışmadan bir atıf alan 12.692 çalışma incelemeden çıkarılmış ($15.789-12.692=3097$) ve 3097 çalışmaya ulaşılmıştır. Bir atıf alan çalışmalar ortalamayı çok düşürmesinden ve bir kişinin inceleyebileceği çalışma sınırlarını geçmesinden dolayı incelemeden çıkarılmıştır. Sınırların belirlenmesinde geçmiş çalışmalara bakılmıştır. Bu konuda Rodríguez ve Navarro (2004) 100 atıftan, Acedo vd. (2006) elli atıftan fazla alan çalışmalar çerçevesinde inceleyeceği çalışmaları sınırlamıştır. Bu yöntem öznel bir yöntemdir. Farklı diğer bir çalışmada Di Stefano vd. (2010) ortalama atıf sayısından, fazla atıf sayısına sahip olan çalışmaları incelemeye tabi tutarak daha objektif bir sınır belirleme yapmaya çalışmışlardır.

Bu çalışmada Di Stefano vd. (2010) kullandığı yöntem daha objektif sonuçlar sağlayacağı için, bu yöntem tercih edilmiştir. Atıflar etkinin bir ölçüsü olarak değerlendirildiğinden, bir makalenin veya çalışmanın fazla atıf alması onun önemli olduğu kabulünü göstermektedir. Dolayısıyla tek atıfların tek başına bir çalışmada etkisi olmayacağı düşünülmektedir. Bu kabul yazarların çalışmaları için önemli olduğunu düşündükleri çalışmalara atıf yaptıklarını varsaymaktadır (Zupic ve Čater, 2014). Tek atıf alan çalışmaların incelemeden çıkarılması sonucu kalan 3097 çalışmaya toplam 12845 kez atıf yapılmıştır. Ortalama atıf sayısına ulaşmak için toplam atıf sayısı, çalışma sayısına bölünmüştür. Sonuçta da $12845 / 3097$ (3097 çalışmaya yapılan toplam atıf sayısı) : 4.14 atıf ortalaması elde edilmiştir. Bu ortalamanın üstünde beş (5) atıfa sahip 616 çalışma belirlenmiştir. 616 çalışmadan da alan içi çalışmalar elenmiştir. Ekonomi disiplininin 92, sosyoloji disiplininin 31 ve psikoloji disiplininin 25 çalışmaya ulaşılmıştır. Bu çalışmalar çalışmamızın örneklemini oluşturan ve doküman analizlerinde kullanılan çalışmalardır. Ekonomi, sosyoloji ve psikoloji şeklinde makalelerin ve kitapların belirlenmesinde ise her makalenin ve kitabın içine bakılarak ekonomi, sosyoloji veya psikoloji gibi alanlardan hangisine girdiği tespit edilmiştir.

2.1.5. Bibliyometrik Analizlerden Elde Edilen Bulgular

Disiplin temellerde yapılan atıf sıklıklarına bakıldığında ekonomi disiplinindeki çalışmalara 1299, sosyoloji disiplinindeki çalışmalara 407 ve psikoloji disiplinindeki çalışmalara 271 atıf yapıldığı gözükmektedir. Bu bulgulardan KDY'nin içindeki hâkim disiplinlerin sırayla ekonomi, sosyoloji ve psikoloji olduğu rahatlıkla görülecektir. Analizler sonucu elde edilen ekonomi disiplinindeki bulgular Tablo 6'da, sosyoloji disiplinindeki bulgular Tablo 7'de ve psikoloji disiplinindeki bulgular Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 6

Ekonomi Disiplinindeki Yazarlar ve Çalışmaları

Sıra	Yazarlar ve Çalışmaları	Dergiler	Eserler	Atıf Sıklığı
1	Penrose, 1959		The Theory of Growth Firm	121
2	Nelson ve Winter, 1982		An Evolutionary Theory of Economic Change	96
3	Williamson, 1985		The economic institutions of capitalism	66
4	Williamson, 1975		Markets ve Hierarchies	59
5	Cyert ve March, 1963		A Behavioral Theory of the Firm	47
6	Lippman ve Rumelt, 1982	The Bell Journal of Economics	Uncertain imitability: An analysis of interfirm differences in efficiency under competition	39
7	Jensen ve Meckling, 1976	Journal of financial economics	Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs ve ownership structure	35
8	Coase, 1937	Economica	The nature of the firm	29
9	Schumpeter, 1934		The theory of economic development	29
10	March ve Simon, 1958		Organizations	28
11	Greene, 2003		Econometric analysis	28
12	Teece, 1982,	Journal of Economic Behavior ve Organization	Towards an economic theory of the multiproduct firm	26
13	Alchian ve Demsetz, 1972	The American economic review	Production, information costs ve economic Organization	22
14	Montgomery ve Wernerfelt, 1988	The Rand journal of economics	Diversification, Ricardian rents ve Tobin's q	21
15	Klein, Crawford ve Alchian, 1978	The journal of Law ve Economics	Vertical integration, appropriable rents ve the competitive contracting process	21
16	North, 1990		Institutions, institutional change ve economic performance	20
17	Teece, 1980	Journal of economic behavior ve Organization	Economies of scope ve the scope of the enterprise	17
18	Heckman, 1979	Econometrica	Sample selection bias as a specification error	17
19	Schumpeter, 1942		Creative destruction. Capitalism, socialism ve democracy	17
20	Caves ve Porter, 1977	The quarterly journal of economics	From entry barriers to mobility barriers: Conjectural decisions ve contrived deterrence to new competition	16
21	Grossman ve Hart, 1986	Journal of political economy	The costs ve benefits of ownership: A theory of vertical ve lateral integration	16
22	Fama ve Jensen, 1983	The journal of law ve Economics	Separation of ownership ve control	16
23	Arrow, 1974		The limits of Organization	15
24	Akerlof, 1970	The quarterly journal of economics	The market for" lemons": Quality uncertainty ve the market mechanism	13
25	Brandenburger ve Stuart, 1996	Journal of Economics ve Management Strateg	Value-based business strategy	12
26	Demsetz, 1988	Journal of Law, Economics ve Organization	The theory of the firm revisited	12

Tablo 6'nın devamı.

Sıra	Yazarlar ve Çalışmaları	Dergiler	Eserler	Atf Sıklığı
27	Montgomery ve Hariharan, 1991	Journal of Economic Behavior ve Organization	Diversified expansion by large established firms	12
28	Dixit, 1994		Investment under uncertainty	11
29	Wooldridge, 2002		Econometric analysis of cross section	11
30	Milgrom ve Roberts, 1990	The American Economic Review	The economics of modern manufacturing: Technology, strategy ve Organization	11
31	Knight, 1921		Risk, uncertainty ve profit	11
32	Polanyi, 1966		The tacit dimension	11
33	Spence, 1973	The quarterly journal of Economics	Job market signaling	10
34	Kirzner, 1973		Competition ve entrepreneurship	10
35	Hart ve Moore, 1990	Journal of political economy	Property Rights ve the Nature of the Firm.	9
36	Richardson, 1972	The economic journal	The organisation of industry	9
37	Schmalensee, 1985	American Economic Review	Do markets differ much?	9
38	Williamson, 1979	The journal of Law ve Economics	Transaction-cost economics: the governance of contractual relations	9
39	Mitchell ve Singh, 1992	Journal of Economic Behavior ve Organization	Incumbents' use of pre-entry alliances before expansion into new technical subfields of an industry	9
40	Teece, 1992	Journal of Economic Behavior ve Organization	Competition, cooperation ve innovation: Organizational arrangements for regimes of rapid technological progress	9
41	Hayek, 1945	The American Economic Review	The use of knowledge in society	9
42	Monteverde ve Teece, 1982	The Bell Journal of Economics	Supplier switching costs ve vertical integration in the automobile industry	8
43	Hausman ve McFadden 1984	Econometrica: Journal of the Econometric Society	Specification tests for the multinomial logit model	8
44	Levinthal ve March,1981	Journal of Economic Behavior ve Organization	A model of adaptive Organizational search	8
45	Panzar ve Willig, 1981	The American Economic Review	Economies of scope.	8
46	Amihud ve Lev,1981	The Bell Journal of Economics	Risk reduction as a managerial motive for conglomerate mergers	8
47	Teece, Rumelt, Dosi ve Winter, 1994	Journal of Economic Behavior ve Organization	Understanding corporate coherence: Theory ve evidence	8
48	Coase, 1960	The journal of Law ve Economics	The Problem of Social Cost	7
49	Barzel, 1982	The journal of Law ve Economics	Measurement cost ve the Organization of markets	7
50	Myers ve Majluf, 1984	Journal of Financial Economics	Corporate financing ve investment decisions when firms have information that investors do not have	7
51	Dosi, 1988	Journal of Economic Literature	Sources, procedures ve microeconomic effects of innovation	7
52	White, 1980	Econometrica: Journal of the Econometric Society	A heteroskedasticity-consistent covariance matrix estimator ve a direct test for heteroskedasticity	7
53	Hausman, 1978	Econometrica: Journal of the Econometric Society	Specification tests in econometrics	7
54	Griliches, 1990	National Bureau of Economic Research	Patent statistics as economic indicators: a survey	7
55	Balakrishnan ve Koza, 1993	Journal of Economic Behavior ve Organization	Information asymmetry, adverse selection ve joint-ventures: Theory ve evidence	7
56	Williamson, 1983	The American Economic Review	Williamson, O. E. (1983). Credible commitments: Using hostages to support exchange	7
57	Milgrom ve Roberts, 1992		Economics, Organization ve management	7
58	Kirzner, 1997	Journal of economic literature	Entrepreneurial discovery ve the competitive market process: An Austrian approach	7
59	Ichniowski, Shaw ve Prensushi,1997	The American Economic Review	The effects of human resource management practices on productivity: A study of steel finishing lines	6
60	Winter, 1988	The journal of Law ve Economics	On Coase, competence ve the corporation	6
61	Arthur, 1989	The economic journal	Competing technologies, increasing returns ve lock-in by historical events	6

Tablo 6'nın devamı.

Sıra	Yazarlar ve Çalışmaları	Dergiler	Eserler	Atıf Sıklığı
62	Jensen ve Murphy, 1990	Journal of political economy	Performance pay ve top-management incentives	6
63	Cohen ve Levinthal, 1989	The economic journal	Innovation ve learning: the two faces of R ve D	6
64	Kogut, 1989	The Journal of Industrial Economics	The stability of joint ventures: Reciprocity ve competitive rivalry.	6
65	Johnston, 1997		Econometric Methods	6
66	Oxley, 1999,	Journal of Economic Behavior ve Organization	Institutional environment ve the mechanisms of governance: the impact of intellectual property protection on the structure of inter-firm alliances	6
67	Alchian, 1950	Journal of political economy	Uncertainty, evolution ve economic theory	6
68	Nash, 1953	Econometrica: Journal of the Econometric Society	Two-person cooperative games	6
69	Masten, Meehan ve Snyder, 1991	The Journal of Law ve Economics	The costs of Organization	6
70	Porter, 1979	The review of economics ve statistics	The structure within industries ve companies' performance	6
71	Jacquemin ve Berry, 1979	The Journal of Industrial Economics	Entropy measure of diversification ve corporate growth	6
72	Montgomery, 1994	The Journal of Economic Perspectives	Corporate diversification	6
73	Jensen, 1986	The American Economic Review	Agency costs of free cash flow, corporate finance ve takeovers	6
74	Ricardo, 1817		Principles of political economy ve taxation	6
75	Mahoney, 2005		Economic Foundations of Strategy	5
76	Lafontaine, 1992	The Rand Journal of Economics	Agency theory ve franchising: some empirical results	5
77	Baker, Gibbons ve Murphy, 2002	The Quarterly Journal of Economics	Relational Contracts ve the Theory of the Firm	5
78	Gilbert ve Newbery, 1982	The American Economic Review	Preemptive patenting ve the persistence of monopoly	5
79	Oxley, 1997	The journal of Law ve Economics	Appropriability hazards ve governance in Strategic alliances: A transaction cost approach	5
80	Wernerfelt ve Montgomery, 1988	The American Economic Review	Tobin's q ve the importance of focus in firm performance	5
81	Prescott ve Visscher, 1980	Journal of political economy	Organization capital	5
82	Bain, 1956		Barriers to new competition	5
83	Mansfield, Schwartz ve Wagner, 1981	The economic journal	Imitation costs ve patents: an empirical study	5
84	Langlois ve Robertson, 2002		Firms, markets ve economic change: A dynamic theory of business institutions	5
85	Stigler, 1961	Journal of political economy	The economics of information	5
86	Lanjouw ve Schankerman, 2001	The Rand journal of economics	Characteristics of patent litigation: a window on competition	5
87	Demsetz, 1967	The American Economic Review	Toward a theory of property rights	5
88	Demsetz, 1973	The journal of Law ve Economics	Industry structure, market rivalry ve public policy	5
89	Holmstrom ve Milgrom, 1994	The American Economic Review	The firm as an incentive system	5
90	Jaffe, Trajtenberg ve Henderson, 1993	The Quarterly journal of Economics	Geographic localization of knowledge spillovers as evidenced by patent citations	5
91	Neumann ve Morgenstern, 1947		Theory of games ve economic behavior	5
92	Greve, 2003		Organizational learning from performance feedback: A behavioral perspective on innovation ve change	5
TOPLAM				1299

Not: Tablo yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 7**Sosyoloji Disiplinindeki Yazarlar ve Çalışmaları**

Sıra	Yazarlar	Dergiler	Eserler	Atıf Sıklığı
1	Thompson, 1967		Organizations in action: Social science bases of administrative theory	44
2	Pfeffer ve Salancik, 1978		The external control of Organizations: A resource dependence perspective	41
3	DiMaggio ve Powell, 1983	American Sociological Review	The iron cage revisited: Collective rationality ve institutional isomorphism in Organizational fields	37
4	Burt, 1992		Structural Holes	21
5	Levitt ve March, 1988	Annual review of sociology	Organizational learning	20
6	Meyer ve Rowan, 1977	American journal of sociology	Institutionalized Organizations: Formal structure as myth ve ceremony	18
7	Scott, 1995		Symbols ve Organizations: from Barnard to the institutionalists. Organization theory: from Chester Barnard to the present ve beyond	18
8	Granovetter, 1985	American journal of sociology	Economic action ve social structure: The problem of embeddedness	15
9	Hannan ve Freeman, 1984	American sociological review	Structural inertia ve Organizational change	15
10	Hannan ve Freeman, 1989		Organizational ecology	14
11	Selznick, 1957		Leadership in administration: A sociological interpretation.	14
12	Galbraith, 1973		Designing Complex Organizations	12
13	Emerson, 1962	American sociological review	Power-dependence relations	11
14	Coleman, 1986	American journal of sociology	Social theory, social research, and a theory of action	11
15	Pfeffer, 1981		Power in Organizations	10
16	Granovetter, 1973	American journal of sociology	The strength of weak ties	10
17	Hannan ve Freeman, 1977	American journal of sociology	The population ecology of Organizations.	9
18	Coleman, 1990		Foundations of Social Theory	8
19	Child, 1972	Sociology	Organizational structure, environment ve performance: The role of Strategic choice	8
20	Bradach ve Eccles, 1989	Annual review of sociology	Price, authority ve trust: From ideal types to plural forms	8
21	Carroll, 1985	American journal of sociology	Concentration ve specialization: Dynamics of niche width in populations of Organizations	7
22	Uzzi, 1996	American sociological review	The sources ve consequences of embeddedness for the economic performance of Organizations: The network effect	6
23	Podolny, 1993	American journal of sociology	A status-based model of market competition	6
24	Olson, 1965		Logic of Collective Action: Public Goods ve the Theory of Groups	6
25	Weick, 1995		Sensemaking in Organizations	6
26	Williamson, 1981	American journal of sociology	The economics of Organization: The transaction cost approach	6
27	Freeman, Carroll ve Hannan, 1983	American sociological review	The liability of newness: Age dependence in Organizational death rates	6
28	Podolny ve Page, 1998	Annual review of sociology	Network forms of Organization	5
29	Freeman, Roeder ve Mulholland, 1979	Social networks	Centrality in social networks: II. Experimental results.	5
30	Pfeffer, 1994	California management review	Competitive advantage through people	5
31	Giddens, 1984		The constitution of society: Outline of the theory of structuration	5
TOPLAM				407

Not: Tablo yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 8**Psikoloji Disiplinindeki Yazarlar ve Çalışmaları**

Sıra	Yazarlar	Dergiler	Eserler	Atıf Sıklığı
1	March ve Simon, 1958		Organizations	28
2	Bentler ve Bonett, 1980	Psychological bulletin	Significance tests ve goodness of fit in the analysis of covariance structures	23
3	Podsakoff, MacKenzie, Lee ve Podsakoff, 2003	Journal of applied psychology	Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature ve recommended remedies	22
4	Nunnally, 1978		Psychometric Theory	18
5	Anderson ve Gerbing, 1988	Psychological bulletin	Structural equation modeling in practice: A review ve recommended two-step approach.	18
6	Barnard, 1938		The Functions Executive	16
7	Baron ve Kenny, 1986	Journal of personality ve social psychology	The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic ve statistical considerations	15
8	Kahneman ve Tversky, 1979	Econometrica	Prospect theory: An analysis of decisions under risk	13
9	Blau, 1964		Exchange Power in Social Life	13
10	Becker, 1964		Human capital ve the personal distribution of income: An analytical approach	12
11	Combs, Liu, Hall ve Ketchen, 2006	Personnel psychology	How much do high-performance work practices matter? A meta-analysis of their effects on Organizational performance	8
12	Hambrick ve Finkelstein, 1987	Research in Organizational behavior.	Managerial discretion: A bridge between polar views of Organizational outcomes	7
13	Argote, 1999		Organizational learning: Creating, retaining ve transferring knowledge	7
14	Rousseau, 1985	Research in Organizational behavior	Issues of level in Organizational research: Multi-level ve cross-level perspectives	7
15	Argyris ve Schon, 1978		Organizational learning: A theory of action research	7
16	Weick, 1979		The social psychology of organizing	9
17	Combs, Liu, Hall ve Ketchen, 2006	Personnel psychology	How much do high-performance work practices matter? A meta-analysis of their effects on Organizational performance	7
18	Simon, 1947		Administrative behavior. A study of decision-making processes in administrative Organization	6
19	Katz ve Kahn, 1978		The social psychology of Organization	5
20	March ve Shapira, 1992	Psychological review	Variable risk preferences ve the focus of attention.	5
21	Schneider, 1987	Personnel psychology	The people make the place	5
22	James, Demaree ve Wolf, 1984	Journal of applied psychology	Estimating within-group interrater reliability with ve without response bias	5
23	Takeuchi, Lepak, Wang ve Takeuchi, 2007	Journal of Applied Psychology	An empirical examination of the mechanisms mediating between high-performance work systems ve the performance of Japanese Organizations	5
24	Rousseau, 1995		Psychological contracts in Organizations: Understanding written ve unwritten agreements	5
25	Chan, 1998	Journal of applied psychology	Functional relations among constructs in the same content domain at different levels of analysis: A typology of composition models	5
TOPLAM				271

Not: Tablo yazar tarafından oluşturulmuştur.

Ekonomi, Sosyoloji ve psikoloji disiplinlerindeki kitap ve makalelere yapılan toplam atıf sayıları incelendiğinde en fazla atfın ekonomi disiplininden bilgi kaynaklarına yapıldığı ve KDY içinde hâkim disiplinin ekonomi olduğu ifade edilebilir. Ayrıca atıf sayılarından sosyoloji ve psikoloji disiplinlerine doğru genişlemelerin olduğu da görülmektedir. Bibliyometrik analizlerden elde edilen bu bulgular doküman analizlerine tabi tutulmuştur. Bu konudaki açıklamalar ise bundan sonraki kısmın konusunu oluşturmaktadır.

2.2. Doküman Analizleri

Doküman analizleri, dokümanları sistematik şekilde incelemeye ve değerlendirmeye yarayan bir analiz tekniğidir. Bu analiz süreci dokümanların yüzeysel incelenmesini, tamamen okunmasını ve değerlendirilmesini kapsamaktadır (Bowen, 2009). Bu tekrarlayıcı süreçler, içerik analizleri ve tematik analizlerle birleştirilebilir. Dokümanların tamamen okunması bu çalışmanın kapsamında olup, içerik analizleri ve tematik analizlerle birleştirilmesi işlemi bu çalışmanın kapsamı dışındadır. Doküman analizleri sonucu incelenen materyaller hem yazılı hem de elektronik ortamdaki verileri kapsayabilir. Nitel araştırmalardaki diğer analitik yöntemler gibi, doküman analizleri de, görgül bilgiyi geliştirmek, anlamayı sağlamak ve anlamı ortaya çıkarmak amacıyla inceleme ve değerlendirme sürecini gerektirmektedir (Corbin ve Strauss, 2008).

Dokümanlar çeşitli formlardaki bir çalışmanın sistematik olarak değerlendirmesinde kullanılabilir. Bu dokümanlar; reklamlar, toplantı gündemleri, bildirimler, kitaplar, broşürler, günlükler, makaleler, program içerikleri, mektuplar, muhtıralar, haritalar, tablolar, gazeteler, basılı yayınlar, program teklifleri, uygulama formları, özetler, radyo ve televizyon programlarının kayıtları, örgütsel ve kurumsal raporlar, araştırma verileri ve çeşitli kamu kayıtlarını kapsamaktadır (Bowen, 2009). Doküman analizleri fotoğraf ve küpür albümleri gibi görsel materyalleri de içerebilir. Bu tip dokümanlar, kütüphanelerde, gazete arşivlerinde, tarih ofisleri ile örgütsel ve kurumsal dosyalarda bulunabilir.

Doküman analizinde süreç; verileri bulma, seçme, değerlendirme ve sentezlemeyi kapsamaktadır (Bowen, 2009). Bu çalışma için verilerin bulunması ve seçilmesi bibliyometrik analizlerle gerçekleştirilmiştir. Bu sayede genelde nitel araştırmalar özelde ise doküman analizi için yapılan öznellik ve önyargılarla seçim eleştirileri engellenmiştir.

Bu çalışmada doküman analizleri iki veri kümesini incelemek için kullanılmıştır. Bunlardan ilki bibliyometrik analizlerden elde edilen verileri incelemek, ikincisi ise bibliyometrik analize tabi tutulan 349 makalenin içeriklerini incelemek için yapılmıştır. Bibliyometrik analizlerden elde edilen verilerin doküman analizlerine tabi tutulmasının nedeni KDY'ye katkı sağlayan ekonomi, sosyoloji ve psikoloji teorilerinin ortaya çıkarmaktır. Bibliyometrik analize tabi tutulan 349 makalenin doküman analizine tabi

tutulmasının nedeni ise bibliyometrik analizlerden elde edilen bulgulara destek olmasıdır. Bu sayede hem KDY'ye temel oluşturan teorilerin hem de yazındaki çalışmalarda kullanılan teorilerin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır.

2.2.1. Doküman Analizlerinin Avantajları ve Sınırlılıkları

Doküman analizleri bütün yöntemlerde olduğu gibi, hem avantajlara hem de sınırlılıklara sahiptir. Doküman analiziyle ilgili avantajlar ve dezavantajlar Bowen (2009) tarafından ortaya konmuştur. Bu analizlerin avantajları arasında verilerin toplanmasında daha az zaman kaybına neden olmaları yer almaktadır. Veri toplama yerine, hazır verilerin seçimi araştırma süresini kısaltmaktadır. Bu analizlerin diğer bir avantajlı tarafı ise pek çok doküman kamusal olarak ulaşılabilir durumdadır. Özellikle makalelerin ve kitapların elde edilmesinde internetle beraber dokümanlar yazarın izni olmaksızın elde edilebilmektedir. Bu durum nitel araştırmalar için doküman analizlerini çekici bir seçenek haline getirmektedir. Ayrıca bu analiz yöntemi diğer araştırma yöntemlerinden daha az maliyetlidir ve çoğunlukla yeni veri toplanmadığında seçilen yöntemdir. Dokümanlardaki veri zaten toplanmıştır ve değerlendirilecek dokümanların kalitesi ve içeriği değişmemektedir. Dokümanlar araştırma süreçlerinden etkilenmemektedir. Bu yüzden doküman analizleri diğer nitel araştırma yöntemlerinin doğasındaki alanı yansıtmayla (reflexivity) ilgili sorunlara karşı koymaktadır. Örneğin gözlemlere konu olan bir olay gözlenmekten dolayı farklı bir şekilde seyredebilmektedir. Fakat bu özellik incelenmekte kullanılan dokümanlarda problem oluşturmamaktadır. Bu çalışmada doküman analiziyle elde edilen ve değişmeyen verilerle alanı yansıtan bir çalışma yapılmıştır. Bunun yanında dokümanlar araştırılmaktan dolayı değişime uğramamaktadır (Merriam, 1988). Ayrıca bu dokümanlar değişime uğramadığı için, tekrarlayan incelemeler için uygundur. Bu analizlerin diğer bir avantajlı yönü ise olayların referanslarını, detaylarını ve adlarını kapsamadaki kesinlik, dokümanları araştırma süreçlerinde avantajlı hale getirmektedir (Yin, 1994). Son olarak dokümanlar geniş bir kapsam sağlamaktadır. Dokümanlardaki pek çok olay ve durum, uzun bir zaman sürecini içerebilmektedir. Bu anlamda çalışmamızdaki 1984-2015 yıllarını kapsayan süreçteki dokümanların incelenmesi için elverişli bir yöntem sağlamaktadır.

Her araştırma yönteminin doğasında bulunan bazı sınırlılıklar, doküman analizlerinde de bulunmaktadır. Doküman analizlerinde incelenen çalışmalardaki detaylardan tam olarak yararlanılamayabilir. Bu çalışma için KDY'nin temellerine katkı sağlayan ekonomi, sosyoloji ve psikoloji disiplinlerindeki kavramların ve varsayımların detaylarının tam olarak belirlenememesi söz konusu olabilir. Ayrıca doküman analizine tabi tutulan belgelere ulaşım engellenmiş olabilir. Bunun yanında dokümanların toplanmasında seçim önyargılarının olduğu kabul edilmektedir. Bu çalışma açısından makalelerin herhangi bir yöntem olmadan araştırmacı tarafından toplanması seçim önyargılarını beraberinde getirebileceğinden dolayı, dergilerin seçimi yukarıda da ayrıntılı şekilde anlatıldığı gibi Google Akademik Ölçülerdeki bulgulardan yararlanarak yapılmıştır. Makalelerin belirlenmesinde ise en yüksek atıftan en düşük atıfa doğru bir sıralama gerçekleştirilmiştir.

2.2.2. Doküman Analizlerinden Elde Edilen Bulgular ve Değerlendirilme Kriterleri

Bu çalışma için doküman analizleri çalışmaların doğrudan okunması ve incelenmesi şeklinde gerçekleştirilmiştir. Doküman analizleri sırasında önce bibliyometrik analizlerden elde edilen temel eserler ve bibliyometrik analize tabi tutulan makaleler üzerinden okumalara başlanmıştır. Bu sayede KDY yazınına yön veren teorik çerçevelerin neler olduğu belirlenmiştir. Böylece araştırmamızın ekonomi, sosyoloji ve psikoloji disiplinlerinde hangi teoriler KDY'nin temellerine katkı sağlamıştır? şeklindeki alt araştırma sorularından birincisinin cevabı da verilmiştir. Bu teoriler ve teorilerin yazarları aşağıda iki ayrı tablo halinde sunulmuştur. Tablo 9'da bibliyometrik analizlerden elde edilen verilerin doküman analizlerinden elde edilen bulgular verilmiştir. Bu verilerden teorilerin hangi disiplinlerle ilişkili oldukları, isimleri, hangi yazarların bu teorik çerçevelere vurgular yaptıkları ve KDY yazınında bu teorik çerçevelerin etki düzeyleri görülebilmektedir. Tablo 10'da ise bibliyometrik analizlere tabi tutulan makalelerin incelenmesi sonucu elde edilen teorik çerçeveleri göstermektedir.

Tablo 9
Bibliyometrik Analizlerden Elde Edilen Verilerin Doküman Analizi Sonucu
Belirlenen Teoriler ve Teorilerin Yazarları

Disiplin	Teori	Yazar/lar	1984-2015
Yapı Yönelimli Ekonomi Teorileri	İşlem Maliyetleri Teorisi	Coase, 1937; Williamson, 1975; 1979; 1985; Klein, Crawford ve Alchian, 1978; Teece, 1982; North, 1990	208
	Vekâlet Teorisi	Jensen ve Meckling, 1976; Fama ve Jensen, 1983; Jensen, 1986	52
	Mülkiyet Hakları Teorisi	Coase, 1960; Demsetz, 1967; Alchian ve Demsetz, 1972; Barzel, 1982; Grossman ve Hart, 1986; Hart ve Moore, 1990	64
	Şikago Okulu	Demsetz, 1973; Lippman ve Rumelt, 1982	56
	Oyun Teorisi	Neumann ve Morgenstern, 1947	2
Süreç Yönelimli Ekonomi Teoriler	Firmanın Büyüme Teorisi	Penrose, 1959	110
	Firma Davranışı Teorisi	March ve Simon, 1958; Cyert ve March, 1963	70
	Evrimsel Ekonomi Teorisi	Knight, 1921; Schumpeter, 1934, 1942; Nelson ve Winter, 1982	138
	Avusturyan Ekonomi Okulu	Hayek, 1945; Kirzner, 1973; Kirzner, 1997	30
Süreç Yönelimli Sosyoloji Teorileri	Kaynak Bağımlılığı Teorisi	Emerson, 1962; Pfeffer ve Salancik, 1978; Pfeffer, 1981,	65
	Sosyal Ağ Teorisi	Granovetter, 1973; 1985, Freeman, Roeder ve Mulholland, 1979; Burt, 1992; Uzzi, 1996; Podolny, 1993; Podolny ve Page, 1998	49
Yapı ve Süreç Yönelimli Sosyoloji Teorileri	Sosyal Teori	Coleman, 1986, Coleman, 1990	15
	Yapılanma Teorisi	Giddens, 1984	8
	Kurumsal Teori	Selznick, 1957; Meyer ve Rowan, 1977; Dimaggio ve Powell, 1983, Scott, 1995	84
	Örgütsel Ekoloji Teorisi	Hannan ve Freeman, 1977; Freeman, Carroll ve Hannan, 1983; Hannan ve Freeman, 1984; Carroll, 1985; Hannan ve Freeman, 1989	38
	Koşul Bağımlılık Teorisi	Thompson, 1967, Child J, 1972; Podolny, 1993	62
Süreç Yönelimli Psikoloji Teorileri	Davranışsal Karar Teorisi	Simon, 1947; March ve Simon, 1958	2
	Beklenti Teorisi	Kahneman ve Tversky, 1979	9
	Örgütsel Öğrenme Teorisi	Argyris ve Schon 1978; Argote, 1999; Greve, 2003	35

Not: Tablo yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 10
Bibliyometrik Analize Tabi tutulan 349 Makalenin Doküman Analizi Sonucu
Belirlenen Teoriler

Disiplinler	Teori	Yazar/lar
Ekonomi	İşlem Maliyetleri Teorisi	Conner, 1991; Mahoney ve Pandian, 1992; Barney ve Hansen, 1994; Madhok, 1996; Mjoen ve Tallman, 1997; Poppo ve Zenger, 1998; Madhok ve Tallman, 1998; Peng, 2001; Zahra ve Nielsen, 2002; Madhok, 2002; Schilling ve Steensma, 2002; Leiblein ve Miller, 2003; Miller, 2006; Li ve Zhang, 2007; Argyres, Felin, Foss ve Zenger, 2012; Wernerfelt, 2013
	Vekâlet Teorisi	Mahoney ve Pandian, 1992; Poppo ve Zenger, 1998; Peng, 2001; Balkin, Markman ve Gomez-Mejia, 2000; Gong, 2003; Makadok, 2003; Miller, 2006; Kor ve Mahoney, 2005; Argyres, Felin, Foss ve Zenger, 2012; Feldman ve Montgomery, 2015
	Mülkiyet Hakları Teorisi	Mahoney ve Pandian, 1992; Foss ve Foss, 2005; Coff, 2010; Kim ve Mahoney, 2010; Argyres, Felin, Foss ve Zenger, 2012
	Şikago Okulu	Barney, 1991; Conner, 1991
	Oyun Teorisi	Lippman ve Rumelt, 2003a; 2003b
	Firmanın Büyüme Teorisi	Koch ve McGrath, 1996; Grant, 1996; Teece, Pisano ve Shuen, 1997; Rugman ve Verbeke, 2002; Zott, 2003; Kor, 2003; Song, Droge, Hanvanich ve Calantone, 2005; Pitelis, 2007; Gruber, MacMillan ve Thompson, 2012
	Firma Davranışı Teorisi	Eisenhardt ve Martin, 2000; Zott, 2003; Greve, 2003; Pitelis, 2007; Lewin, Massini ve Peeters, 2011; Laureiro-Martinez, 2014
	Evrimsel Ekonomi Teorisi	Teece, Pisano ve Shuen, 1997; Conner, 1991; Helfat, 1994; Chang, 1996; Koch ve McGrath, 1996; Alvarez ve Busenitz, 2001; Kraatz ve Zajac, 2001; Berman, Down ve Hill, 2002; Helfat ve Peteraf, 2003; Zott, 2003; Stieglitz ve Heine, 2007; KlausLewin, Massini ve Peeters, 2011; Fortune ve Mitchell, 2012; Laureiro-Martinez, 2014
Avusturyan Ekonomi Okulu	Zaheer ve Zaheer, 1997; Alvarez ve Busenitz, 2001; Priem, Li ve Carr, 2012; Zubac, Hubbard ve Johnson, 2012	

Tablo 10'un devamı.

Sosyoloji	Kaynak Bağımlılığı Teorisi	Park ve Luo, 2001; Medcof, 2003; Tzabbar ve Kehoe, 2014
	Sosyal Ağ Teorisi	Black ve Boal, 1994; Eisenhardt ve Schoonhoven, 1996; Zaheer ve Zaheer, 1997; Ahuja, 2000; Adner ve Helfat, 2003; Fey ve Julian Birkinshaw, 2005; Dyer ve Hatch, 2006; Hoffmann, 2007; Somaya, Williamson ve Lorinkova, 2008; Greve, 2009; Yang, Lin ve Lin, 2010; Wassmer ve Dussauge, 2012; Wang ve Rajagopalan, 2015; Helfat ve Martin, 2015
	Sosyal Teori	Foss, 2011
	Yapılanma Teorisi	Feldman, 2000
	Kurumsal Teori	Mahoney ve Pandian, 1992; Lado, Boyd ve Wright, 1992; Oliver, 1997; Kraatz ve Zajac, 2001; Peng, 2001; Darnall ve Edwards, 2006; Brouthers, Brouthers ve Werner, 2008; Meyer, Estrin, Bhaumik ve Peng, 2009; Berrone, Fosfuri, Gelabert ve Gomez-Mejia, 2013
	Örgütsel Ekoloji	Barnett, Greve ve Park, 1994; Thornhill ve Amit, 2003; Geroski, Mata ve Portugal, 2010
	Koşul Bağımlılık Teorisi	Zajac, Kraatz ve Bresser, 2000; Song, Montoya-Weiss, 2001; Brush ve Artz, 1999; Slater, Olson ve Hult, 2006; Sirmon ve Hitt, 2009
Psikoloji	Davranışsal Karar Teorisi	Amit ve Schoemaker, 1993; Ocasio, 1997; Khanna, Gulati ve Nohria, 1998; Adner ve Helfat, 2003; Teece, 2007; Garbuio, King ve Lovallo, 2011; Helfat ve Peteraf, 2015; Helfat ve Martin, 2015
	Beklenti Teorisi	Fiengenbaum, Hart ve Schendel, 1996
	Örgütsel Öğrenme Teorisi	Helfat, 1994; Chang, 1996; Lei, Hitt ve Bettis, 1996; Eisenhardt ve Martin, 2000; Kraatz ve Zajac, 2001; Danneels, 2002; Zollo ve Winter, 2002; Tippins ve Sohi, 2003; Cho ve Pucik, 2005; Hult, Ketchen ve Arrfelt, 2007; Laureiro-Martinez, 2014

Not: Tablo yazar tarafından oluşturulmuştur.

Yukarıdaki tablolardan KDY'ye katkı sağlayan teoriler gözükmese de bu teorik çerçevelerin hangi kavramlarla ve varsayımlarla bu katkıları sağladıkları gözükmemektedir. Bu nedenle bu katkıların ortaya çıkarılmasında bibliyometrik analizlerden elde edilen dokümanlarda teorilerin hangi araştırma sorularına cevap aradıkları, temel analiz birimlerinin, temel varsayımlarının ve kavramlarının neler olduğuna bakılmıştır. Bu işlemlerden sonra bu teorilerin kavramlarının ve varsayımlarının, KDY'nin temel varsayımları, görüşleri, kavramları veya sürdürülebilir rekabet avantajı olgusunu açıklamasına sağladığı katkılar ortaya çıkarılmıştır. Kısaca bu teorik çerçevelerin KDY ile ilişkisel örüntüleri belirlenmiştir.

Bundan sonraki üçüncü bölümde ekonomi, dördüncü bölümde sosyoloji ve beşinci bölümde psikoloji teorileri ve bu teorilerin KDY'ye katkıları ortaya konmuştur. Bu bölümlerde araştırmamızın ikinci alt araştırma sorusu, ekonomi, sosyoloji ve psikoloji disiplinlerindeki teoriler hangi kavramlarla ve varsayımlarla, KDY'nin hangi temel kavramlarına/varsayımlarına ve sürdürülebilir rekabet avantajı olgusunun açıklamasına katkı sağlamışlardır? sorusuna da cevap verilmiştir.

2.3. Sonuç

KDY'nin ekonomik, sosyolojik ve psikolojik temellerini araştıran bu çalışmanın bu bölümü, özetlemek gerekirse bir sacayağı üzerine temellenmiştir. Bu sacayağının ilk kısmını bibliyometik analizler oluşturmuştur. Bu analizler sosyal bilimler atıf indeksi veri tabanından elde edilen 349 makalenin kaynakçaları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu kaynakçalardan KDY'ye katkı sağlayan ekonomi, sosyoloji ve psikoloji disiplinlerindeki beş atıftan fazla alan çalışmalar ortaya çıkarılmıştır. Sacayağının diğer iki kısmı ise doküman analizlerinden oluşmuştur. İlk doküman analizi bibliyometrik analizlerden elde edilen bulgular üzerinde yapılmıştır. Bu analizle KDY'ye katkı sağlayan teorik çerçeveler ortaya çıkarılmıştır. Burada amaç üçüncü, dördüncü ve beşinci bölümlerde tartışılacak yaklaşıma katkı sağlayan teorik çerçeveleri belirlemektir. Sacayağının son kısmını ise sosyal bilimler atıf indeksinden elde edilen 349 makale üzerinde gerçekleştirilen doküman analizleri oluşturmuştur. Bu analizler yardımıyla KDY yazınındaki çalışmalarda kullanılan teorik çerçeveler belirlenmiştir. Sonuçta da her iki doküman analizinden elde edilen bulgular üçüncü, dördüncü ve beşinci bölümlerde yapılan tartışmalara temel oluşturmuştur. Bundan sonraki bölümleri de bu tartışmalar oluşurmaktadır.

BÖLÜM 3: KDY’NİN EKONOMİK TEMELLERİ

Ekonomi disiplininin stratejik yönetim alanına ve özelde KDY’ye katkısına ilişkin tartışmaların sıklıkla yapıldığı görülmektedir (Teece, 1984; Conner, 1991; Lockett ve Thompson, 2001; Barca, 2003; Mahoney, 2004). Stratejik yönetim ve ekonomi arasındaki ilişkinin incelendiği Teece’in (1984) çalışmasında, bu ilişki endüstriyel organizasyon ekonomileriyle sınırlanmıştır. Yine bir başka çalışmada Barca (2003) stratejik yönetim ve ekonomi arasındaki ilişkileri piyasa ve firma teorileri açısından değerlendirmiştir. Bu teorileri de yapı ve süreç teorileri olarak ikiye ayırmıştır. Barca çalışmasında Pozisyon Okulu’nun ve KDY’nin ekonomik temellerini ortaya koymasına rağmen KDY’nin kilit kavramları, varsayımları, görüşleri ve yaklaşımın evrim süreciyle ilgili bilgileri sağlamamıştır. Bu çalışmanın önemli eksikliklerinden bir diğeri ise öznel ve sınırlı yazın incelemelerinden elde edilen çalışmalarla oluşturulmasıdır. Diğer bir çalışmada ise Mahoney (2004) bu ilişkiyi firma davranışı, işlem maliyetleri, mülkiyet hakları ve vekâlet teorileriyle sınırlamıştır. Yazar söz konusu teorilerle ilgili orijinal makaleleri derleyerek edit nitelikte bir eser ortaya koymuştur. Bu durum endüstriyel organizasyon ekonomileri ve Avusturyan ekonomi okulu gibi piyasa teorilerinin gözden kaçırılmasına neden olmuştur. Ayrıca hem Barca (2003) hem de Mahoney’nin çalışmaları KDY’nin sosyolojik ve psikolojik temellerine ilişkin herhangi bir açıklama ortaya koymamaktadır.

KDY ve ekonomi ilişkisinin incelendiği çalışmalardan Conner’in (1991) çalışmasında konu endüstriyel organizasyon ekonomileriyle sınırlanmıştır ve KDY’nin firma teorisi olup olmadığına ilişkin bir tartışma yapılmıştır. Conner’in çalışması yayımlandığı tarih itibariyle KDY’nin kavramlarının yeni oluşmaya başladığı bir zamana rastlamaktadır ve yaklaşımın kavramlarının, varsayımlarının ve görüşlerinin nasıl geliştiğine yönelik bilgiler vermemektedir. Diğer bir çalışmada ise Lockett ve Thompson (2001) tarih bağımlılığı, çeşitlenme, piyasa giriş-çıkışları ve ürün değişimleriyle yaşanan endüstri evrimleri gibi kavramlar çerçevesinde ekonomi ve KDY ilişkisine açıklama getirmeye çalışmışlardır. Bu yazarların çalışması da öznel yazın değerlendirmeleriyle yapılmasının yanında, sınırlı bir açıklama çerçevesi sonucu oluşan eksikliklere sahiptir. Örneğin KDY’nin heterojenlik, transfer edilememe, nedensel belirsizlik, sosyal karmaşıklık, dinamik yetenekler ve bilgi yönetimi gibi görüş ve kavramlarının ekonomi disiplini ile

ilişkinine yönelik herhangi bir açıklama getirmemektedir. Stratejik yönetim ve KDY'nin ekonomi disipliniyle bağlantılarını ortaya koyan bu dört çalışma yukarıda sözü edilen eksikliklerin yanında, yapıldıkları tarihsel dönem itibarıyla sınırlılıklara da sahiptir. Diğer bir ifadeyle yazında yaşanan değişim ve gelişim sonucu oluşan yeni araştırmaları inceleme imkânı bulamamışlardır.

Bu çalışma bibliyometrik analizler sonucu elde edilen nicel yazın yapılandırmasıyla elde edilmiş bulgular üzerinde gerçekleştirdiği doküman analizleriyle eksikliklerini sıraladığımız önceki çalışmalardan farklılaşmaktadır. Ayrıca çalışma KDY'nin ekonomi disiplinindeki bilgi kaynaklarını ortaya çıkarmanın yanında, yaklaşımın ekonomi disiplinine dayanarak gelişen tüm kavramlarının, ilgili disiplin ve teorilerin hangi kavramlarından ve varsayımlarından beslenerek geliştiğini ortaya koymaktadır.

Bu bölümde ekonomi teorileri yapı ve süreç yönelimli ekonomi teorileri olmak üzere iki kısımda incelenecektir. Benzer şekilde ekonomi teorilerinin KDY'ye katkısı, yaklaşım içinde ortaya çıkmış iki mikro görüş bağlamında ele alınacaktır. Daha önce de ifade edildiği üzere, KDY'nin gelişim süreci içerisinde statik KDY ve dinamik KDY olmak üzere birbirini tamamlayıcı (Mahoney, 1995) veya birbiriyle rekabet eden şekilde değerlendirilebilecek (Lado vd., 2006) iki mikro görüş ortaya çıkmıştır. Burada sorulması gereken soru, Barca'nın (2003) ekonomi teorilerine ilişkin yaptığı yapı ve süreç yönelimli ekonomi teorileri ayrımının, KDY'nin mikro yaklaşımlarına ayrı ayrı katkısından bahsedilebilir bahsedilemeyeceğidir. Bir başka ifadeyle, yapı yönelimli ekonomi teorileri daha çok firma kaynak ve yetenek yapısını açıklayan statik KDY'ye katkıda bulunurken, süreç yönelimli ekonomi teorileri daha çok yetenek gelişim, değişim ve yenilenme sürecini açıklayan dinamik KDY'ye katkıda bulunduğu iddiası tartışmaya değerdir. Bu çerçevede çalışmanın bu bölümünde yapı yönelimli ekonomi teorilerinin statik KDY'ye katkısı ve süreç yönelimli ekonomi teorilerinin dinamik KDY'ye katkısı şeklinde bir kategorizasyona gidilerek tartışma ve inceleme yürütülecektir. Böyle bir incelemenin yapılabilmesi için yapı ve süreç kavramlarının açıklanması ve bu kavramların ekonomi teorileri ve firma kaynakları bağlamında ne anlama geldiğinin ve aralarındaki ilişkinin ortaya konulması gerekmektedir. Bu açıklamalar yapı ve süreç yönelimli ekonomi teorilerinin giriş bölümlerinde detaylı olarak verilmiştir.

Bu teorilerin ve ekonomi temelli çalışmaların incelenmesinde üçüncü bölümün sonunda da ifade edildiği gibi dört sınıflandırma dikkate alınmıştır. Tekrar hatırlamak gerekirse bu teorilerin KDY'nin temel varsayımları, görüşleri, izolasyon mekanizmaları veya sürdürülebilir rekabet avantajı olgusunu açıklamasına sağladıkları katkılar belirlenmiştir. Bu katkıların ortaya çıkarılmasında önce teorilerle ilgili genel bir bilgi verilmiştir. Son olarak da yukarıda belirtilen dört değerlendirme kriteri çerçevesinde yapılan katkılar ortaya konarak sonuç kısmıyla bu bölüm tamamlanmıştır.

3.1. Yapı Yönelimli Ekonomi Teorileri

KDY'nin statik yönelimi firmaya özgü kaynaklarla/yeteneklerle ilgili herhangi bir değişimi konu edinmemesiyle alakalıdır (Schulze, 1994). Bu statik yönelim firmaların sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmesini bu kaynaklara veya yeteneklere sahip olunmasına ve bu kaynakların izolasyon mekanizmalarıyla korunmasına bağlamaktadır. Dolayısıyla bu görüş teknolojik değişiklikler, öğrenmeler, piyasa değişiklikleri, kurumsal değişiklikler ve farklı değişkenlerle oluşabilecek kaynak veya yetenek değişimlerini dikkate almamaktadır ve firmayı bir kara kutu olarak değerlendirmektedir (Priem ve Butler, 2001).

Ekonomi disiplininde KDY'nin bu statik yaklaşımına katkı sağlayan teorilerin ise yapıyı dikkate alan teoriler olduğu görülmektedir. Yapı yönelimli teoriler daha çok firma ve piyasaların o andaki statik durumunu veya görünümünü ortaya koymaktadır (Pettigrew, 1992; Barca, 2003) ve statik KDY ile ilişkilendirilmiştir. Bu teoriler firma ve endüstri yapısını dikkate alan teoriler olarak iki gruba ayrılabilir. Firma teorileri, firmaların yapılarını ve davranışlarını tahmin etmek ve açıklamak, piyasa teorileri piyasa ve piyasa içinde faaliyetlerini yürüten firma ve firma gruplarının yapılarını ve davranışlarını açıklamak amacıyla kavramsallaştırılmış teorilerdir. Firma yapısını dikkate alanlar işlem maliyetleri (Williamson, 1975), vekâlet (Jensen ve Mecklin, 1976) ve mülkiyet hakları teorileridir (Furubotn ve Pejovich, 1972). Endüstri yapısını dikkate alanlar ise Şikago Okulu (Demsetz, 1973) ve oyun teorisidir (Neumann ve Morgenstern, 1947).¹³ Dolayısıyla bu bulgular yapı yönelimli ekonomi teorileri ve statik KDY arasında bir ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır.

¹³ Bu çalışmada incelenen ekonomi, sosyoloji ve psikoloji disiplinlerindeki teorik çerçevelerin adlandırılmasında yaklaşım, görüş, model, teori ve kuram gibi farklı adlandırmalar bulunmaktadır. Bu

Bu çalışma için yapı bireylerin algıları, beklentileri, bilişsel yapıları ve eylemlerini şekillendiren kavramları nitelemektedir. Bu yapı bireylerin çalıştıkları örgütler içinde izleyecekleri alternatifleri şekillendiren bir yapıdır (Jacobides ve Winter, 2012) ve örgütün kaynak yapısı, rutin yapısı, firma yapısı, örgütün faaliyetlerini yürüttüğü endüstri veya sektör yapısı ve kurumsal yapıyı ifade etmektedir. Firma yapısı formel ve informel yapı şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Bu yapı; firma kaynaklarının (örneğin teknoloji, insan, finans, donanım, tesisler, yazılımlar, lojistik ve dağıtım ağı gibi), alt birimlerinin, bu birimlerdeki sorumlulukların, işlerin yapılma şeklinin (kim, ne zaman, nerede, ne iş yapıyor) ve firma üyeleri arasındaki ilişkilerin açık şekilde tanımlanması sonucu ortaya çıkan resmi yapıyı nitelemektedir. İformel yapı ise bir firmada zaman içinde oluşan informel bölümler, tanımlar ve ilişkileri ifade etmektedir (Tolbert ve Hall, 2015: 44).

Örgütsel yapının boyutları uzmanlaşma, standardizasyon, formalizasyon, merkezileşme, yapılandırma ve esneklik olarak altıya ayrılmaktadır (Pugh, Hickson, Hinings ve Turner, 1968). Uzmanlaşma örgüt içinde farklı konumlardaki resmi görevlerin dağıtımıyla ve iş bölümüyle alakalıdır. Standardizasyon ise standartlaşmış ve değişmeyen faaliyet süreçlerini ifade etmektedir. Örgütsel yapının boyutlarından formalizasyon, yazılı hale getirilmiş kurallar, süreçler, talimatlar ve iletişim yapıları anlamına gelmektedir. Merkezileşme ise örgütü etkileyen kararları alan yetki odağının bulunduğu yer ile ilgilidir. Beşinci boyut yapılanmaysa rol yapılarının şeklini ifade etmektedir. Yani dikey ve yatay konumdaki iş akışlarının ve konumlarının sayısı ile ilgilidir. Son olarak gelenekçilik ise örgütlerde potansiyel gelenekleri temsil eden (bir gelenek sözlü olarak aktarılan örtülü olarak meşrulaştırılmış bir metni ifade etmektedir) ve yazılı taahhüt yoluyla açıkça meşrulaştırılmış kurallar, talimatlar ve diğer formlardaki potansiyel bürokratik işlemlerin bileşiminden oluşmaktadır. Formel yapıyla ilgili tanımların ve boyutların firma kaynak, rutin (yetenek) ve firma yapısıyla ilgili unsurların tamamını içerdiği görülmektedir.

Piyasa yapısı, bir piyasada firmanın davranışını etkileyen belirli sabit özellikleri ifade etmektedir. Bir piyasanın yapısı alıcı ve satıcıların büyüklüğü ve sayısı, giriş ve çıkış

tartışmalar bu çalışmanın kapsamı dışında olup bu çalışmada KDY'ye katkı sağlayan her teorik çerçeve teori olarak adlandırılacaktır. Ayrıca KDY'ye katkı sağlayan teorilerin içindeki çözülemeyen tartışmalar da bu çalışmanın kapsamı dışındadır.

bariyerlerinin yüksekliği, ürün farklılaşmasının niteliği ve kapsamı, uluslararası rekabetin niteliği ve kapsamı, talep esnekliği ve büyüme oranı gibi parametreleri kapsamaktadır (Caves, 1980). Kurumsal yapı ise formel ve informel kurumlardan oluşmaktadır. Formel kurumlar hukuk, düzenlemeler ve kurallar olarak ele alınırken, informel kurumlar normlar, kültür ve etik olarak değerlendirilmektedir (North, 1990). Buraya kadar yapıyla ilgili açıklanan kavramlar temelinde kısaca yapı ontolojik olarak aktörlerin dışında bulunan bir gerçekliği, epistemolojik olarak nesnel bilgiyi ve metodolojik olarak nicel yöntemlere gereksinim duyan olguları ifade etmektedir. Yapıyı oluşturan bu kavramların tamamı statik KDY'deki değişime konu olmayan kaynakların veya yeteneklerin yapısındaki statikliği bünyesinde barındırmaktadır.

Bu bölümde inceleyeceğimiz yapı yönelimli teoriler, bu teorilerin analiz düzeyleri, birimleri, temel yazarları ve yazında teorileri KDY ile ilişkilendiren bilim adamları okuyucunun konuyu daha iyi kavrayabilmesi amacıyla Tablo 11'de sunulmuştur. Analiz birimlerinin verilmesinin nedeni KDY'nin sürdürülebilir rekabet avantajını açıklarken farklı analiz düzeylerine ve birimlerine konu olan teorilerden faydalanmış olmasından kaynaklanmaktadır. Konuyu anlamamızda metodolojik açıdan fayda sağlayacak bu husus birinci bölümde farklı disiplinlerden ve teorilerden kavram alma bölümünde açıkladığımız Whetten vd. (2009) dikey ve yatay kavram almasıyla aynı durumu ifade etmektedir. Ayrıca firma düzeyinde sürdürülebilir rekabet avantajı olgusunu açıklamaya çalışan KDY'nin, bu olguyu açıklarken farklı analiz düzeylerindeki teorilerle nasıl ilişkilenebileceğinin görülmesi açısından da fayda sağlayacaktır.

Tablo 11
Yapı Yönelimli Ekonomi Teorileri

Yapı Yönelimli Teoriler	Analiz Düzeyleri	Analiz Birimleri	Yazarlar	Yazındaki Temsilcileri	
İşlem Maliyetleri Teorisi	Makro	Firmaların yönetim yapısındaki işlemleri incelemektedir	Coase, 1937; Williamson, 1975; 1979; 1985; Klein, Crawford ve Alchian, 1978; Teece, 1982; North, 1990	Conner, 1991; Mahoney ve Pandian, 1992; Barney ve Hansen, 1994; Madhok, 1996; Mjoen ve Tallman, 1997; Poppo ve Zenger, 1998; Madhok ve Tallman, 1998; Peng, 2001; Zahra ve Nielsen, 2002; Madhok, 2002; Schilling ve Steensma, 2002; Leiblein ve Miller, 2003; Miller, 2006; Li ve Zhang, 2007; Argyres, Felin, Foss ve Zenger, 2012; Wernerfelt, 2013	
Vekâlet Teorisi	Makro	Firmada asil ve vekil arasındaki ilişkilerin yönetilmesini sağlayan sözleşmeleri incelemektedir	Jensen ve Meckling, 1976; Fama ve Jensen, 1983; Jensen, 1986	Mahoney ve Pandian, 1992; Poppo ve Zenger, 1998; Peng, 2001; Balkin, Markman ve Gomez-Mejia, 2000; Gong, 2003; Makadok, 2003; Miller, 2006; Kor ve Mahoney, 2005; Argyres, Felin, Foss ve Zenger, 2012; Feldman ve Montgomery, 2015	
Mülkiyet Hakları Teorisi	Makro	Firmaların mülkiyet haklarına konu olan sözleşmelerini incelemektedir	Coase, 1960; Demsetz, 1967; Alchian ve Demsetz, 1972; Barzel, 1982; Grossman ve Hart, 1986; Hart ve Moore, 1990	Mahoney ve Pandian, 1992; Foss ve Foss, 2005; Coff, 2010; Kim ve Mahoney, 2010; Argyres, Felin, Foss ve Zenger, 2012	
Endüstriyel Organizasyon Ekonomileri	Makro	Şikago Okulu	Firmalara özgü verimlilik farklılıklarını oluşturan değişkenler	Demsetz, 1973; Lippman ve Rumelt, 1982	Barney, 1991; Conner, 1991
	Makro Mikro	Oyun Teorisi	İki aktör arasındaki stratejik işbirlikleri ve çatışmaları incelemektedir	Neumann ve Morgenstern, 1947; Nash, 1953	Lippman ve Rumelt, 2003a; 2003b

Not: Tablo yazar tarafından oluşturulmuştur.

3.1.1. İşlem Maliyetleri Teorisi ve KDY'ye Katkıları

İşlem maliyetleri teorisi firmanın doğasını, sınırlarını ve varlığını anlamaya ve açıklamaya çalışan bir firma teorisidir. Teoriye göre firma içinde üretimin örgütlenme maliyetleri, başka bir firmada veya piyasada örgütlenme maliyetlerine eşit olana kadar

firma sınırlarını genişletecektir (Coase, 1937: 395). Firma içindeki örgütlenme maliyetleri, piyasaya veya başka bir firmaya göre az olması durumunda ise firma üretimin örgütlenmesini kendi içerisinde gerçekleştirecektir. İşlem maliyetleri bir malın veya hizmetin firma içinde (veya piyasada) planlama, kontrol, koordinasyon ve değişimi sırasında maruz kalınan maliyetleri, işlemler ise bir malın veya hizmetin teknolojik olarak bir başka birime (interface) transfer edilmesi sürecinde ortaya çıkan faaliyetleri ifade etmektedir (Williamson, 1985: 1-2).

Teori dört ekonomik düşünceyle özetlenebilir. Bunlar: 1-Piyasalar ve firmalar ilgili işlemler setini tamamlamak için alternatif araçlardır. 2-İlgili işlemler setinin piyasada veya firmada yönetilmesi, her bir yöntemin göreceli verimliliğine bağlı olarak farklılık gösterebilir. Dolayısıyla bir işlemin piyasada yapılma maliyeti, hiyerarşi yani firma içinde yapılma maliyetini geçerse işlem firma içinde gerçekleştirilmelidir. 3-Bir piyasadaki karmaşık sözleşmeleri yazma, yönetme ve uygulama maliyetleri karar alıcı insanların ve piyasaların (çevrenin) özelliklerine göre değişiklik gösterebilir, 4- Firmalar arasında (piyasada) değişimi engelleyen insanlarla ve çevreyle ilgili faktörlere karşın, bu değişim işlemleri firma içinde farklılık göstermektedir (Williamson, 1975: 8).

Bu teorik çerçeve firmaları yönetim yapısı olarak kavramlaştırmaktadır ve örgütler niçin vardır? sorusunun cevabını aramaktadır (Coase, 1937: 388). Analiz birimi olarak işlemleri konu edinen işlem maliyetleri teorisine göre piyasa fiyat mekanizması, kaynak paylaşım problemlerini kontrol etmeyi ve çözmeyi sağlayamaz. Piyasa fiyat mekanizmasının başarısız olduğu durumlarda alternatif bir kaynak paylaşım mekanizması olarak hiyerarşi içinde bu işlemler gerçekleştirilebilir (Coase, 1937).

Teori kısaca sınırlı rasyonellik, fırsatçılık (davranışsal varsayımlar), belirsizlik, karmaşıklık, küçük sayılar (çevresel varsayımlar), bilgi asimetrisi ve atmosfer (bağlam) gibi varsayımların, üretimi içsel örgütlenmeye (firmaya) yönlendirmelerinin nedenlerini açıklamaya çalışmaktadır. Davranışsal varsayımlardan sınırlı rasyonellik kavramı karar alma süreci sonucu gerçekleşen her bir seçimin sonucunu tahmin etme ve tam bilgi eksikliği şeklinde tanımlanmaktadır (Simon, 1947). Fırsatçılık ise ekonomik aktörlerin stratejik davranışlarına kişisel çıkarların yön verdiğini ifade etmektedir. Çevresel varsayımlardan belirsizlik veya karmaşıklık işlemlerin gerçekleştirildiği piyasa koşullarının durumu olarak tanımlanmaktadır. Küçük sayılar, oligopol durumların

varlığını ve bilgi asimetrisi ise değişime konu olan bilginin taraflar arasında asimetrik dağıtılmış olduğunu ifade eden kavramlardır. Son olarak atmosfer kavramı işlemlerin meydana geldiği sosyopolitik sistemi veya bağlamı belirtmektedir (Williamson, 1975: 21-37).

Üretimin piyasaya göre firmada örgütlenmesinin nedeni beş başlıkta incelenebilir. Bunlardan ilki karmaşık koşullarda, davranış odaklı sözleşmelerin uygulanamayacağıdır. Çünkü piyasalar karmaşıklık ve belirsizlik arz eden durumlardan dolayı tehlikelidir. Bu nedenle içsel örgütlenme uyumu ve karar alma sürecini kolaylaştırmaktadır. Dolayısıyla sınırlı rasyonellik sonucunda oluşan zararlar, firma içindeki verimlilik kodları (rutinler) sayesinde daha ekonomik hale gelmektedir. Bu verimlilik kodlarının firma içinde oluşturdukları özgün dilin kullanılmasıyla, karmaşık olayların formel/informel yollarla özetlenmesi sağlanmaktadır. Firmaların varlığının ikinci nedeni, olası değişim ilişkileriyle yüzleşilmesi durumunda, içsel örgütlenmenin fırsatçılığı azaltmaya yardım etmesidir. İşlemlerin varlık özgüllüğü sonucu oluşan bilgi asimetrisi güvenlik problemlerini ve fırsatçılık ihtimalini arttırmaktadır. Bu durumda hiyerarşi mekanizması fırsatçılık ihtimalini azaltmak amacıyla piyasa mekanizmasına göre daha başarılı olmaktadır. Bu durum içsel örgütlenmenin üstün denetim gücü sayesinde sağlanmaktadır. Üçüncü olarak piyasaya göre belirsizliğin azaltılmasında içsel örgütlenme daha fazla işlev görmektedir. Dördüncü olarak ise içsel örgütlenmeyle daha memnuniyet verici bir ticari atmosfer bağlamı oluşturulabilmektedir (Williamson, 1975: 40).

Son olarak bu alternatif yönetim mekanizmalarının seçiminde işlemlere ait varlık özgüllüğü, belirsizlik ve işlem sıklığı gibi bazı özellikler rol oynamaktadır (Williamson, 1985: 52). Firmaların varlık sebebini açıklayan ve onları firma içinde üretimi örgütlemeye yönlendiren bu özellikler, piyasalarda işlem maliyetlerinin artmasına neden olmaktadır ve piyasa başarısızlıklarını ortaya çıkarmaktadır. Bu özelliklerden ilki varlık özgüllüğüdür. Kavram, bazı işlemlerin sadece o işleme has yatırım yapma gerekliliğini ifade etmektedir. Bu özgüllük taraflar arasında bağımlılığı da beraberinde getirmektedir. Bu nedenle uzun dönemli ve varlık özgüllüğü gösteren yatırımlarda işlemleri yapan tarafların kimlikleri oldukça önemli hale gelmektedir. Varlık özgüllüğü; yer özgüllüğü, maddi özgüllük ve insan varlığı özgüllükleri şeklinde sınıflandırılmaktadır (Williamson,

1981: 555). Yer özgüllüğü, ilgili yerlerin (istasyon, konum, durak) stok ve taşıma maliyetlerini ekonomik hale getirmek amacıyla birbiriyle ilişkili şekilde yan yana (cheek-by-jowl) konumlanması sonucu ortaya çıkmaktadır. Maddi varlık özgüllüğü tedarikçi tarafın alıcı tarafın ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla bir ürünü üretmek için yatırım yapması durumunda ortaya çıkmaktadır. Son olarak insan varlığı özgüllüğü ise yaparak öğrenmeyle ortaya çıkmaktadır. Kısaca bu özgüllük çalışanların bazı konularda kimsede olmayan bilgiye ve tecrübeye sahip olması durumudur ve örtük bilgi (Polanyi, 1962; 1967) olarak tanımlanmaktadır.

İşlemlere ait belirsizlik kendini çevresel belirsizlik ve davranışsal belirsizlik olmak üzere iki şekilde göstermektedir. Çevresel belirsizlik; genel olarak sözleşme öncesi öngörülemez koşul bağımlılıklarının olmasından kaynaklanmaktadır. Davranışsal belirsizlik ise; sözleşme sonrasında işlem yapan tarafların fırsatçı olabilme ihtimalini ve tarafların sözleşme sonrasındaki davranışlarının ve tutumlarının nasıl olacağı konusundaki belirsizlikleri içermektedir. İşlem sıklığı ise; işlemlerin ne kadar sıklıkla tekrarlandığı ile ilgilidir. Sabit maliyetlerin tekrarlayan işlemleri daha kolay telafi etmesi yönüyle, işlem sıklığının örgütleri hiyerarşik yönetime sevk ettiği iddia edilmektedir (Williamson, 1985: 56-60). Bu sayılan beş başlık ekseninde işlem maliyetleri teorisinin cevabını aradığı firmalar niçin vardır? (Coase, 1937) sorusu da cevabını bulmaktadır. Daha basit bir ifadeyle üretim için piyasadan veya firmadan hangisi tercih edilecektir sorusu yanıtlanmaktadır. Teorinin buraya kadar özetlenen kavramlarından sonra bundan sonraki kısımda teorinin KDY'ye katkıları ele alınmıştır.

3.1.1.1. Özgün Faaliyetler ve Örgütlenme Maliyetleri

İşlem maliyetleri teorisi firmanın özgün faaliyetlerinin (mevcut ve değişime konu olmayan) örgütlenme maliyetlerini anlamamızı sağlamaktadır. Burada söz edilen örgütlenme faaliyetleri üretim faaliyetlerinin örgütlenmesi sürecidir. Yukarıda tanımlandığı üzere işlem maliyetleri teorisi üretim faaliyetlerinin örgütlenmesinde piyasayı ve hiyerarşiyi birbirine alternatif olarak görmektedir. Burada piyasa kavramı piyasanın kendisini veya başka bir firmayı ifade eden bir durumdur. Dolayısıyla üretim maliyetleri sadece piyasadan daha düşük maliyetle yapma işini değil, aynı zamanda başka firmalardan da etkili ve verimli bir şekilde yapma sürecini kapsamaktadır. Maliyetlerin başka bir firma tarafından daha verimli ve etkili bir şekilde örgütlenmesi,

bu üretimi gerçekleştiren firmanın daha fazla avantaj elde etmesini sağlayacaktır. Sonuç olarak üretim maliyetlerinin firmalar arasındaki farklılıkları firmalara özgü üretim yeteneklerinin bir sonucudur. Bu süreçlerin farklı yönetilmesi firmalar arasındaki performans farklılıklarını ortaya çıkarmaktadır.

Üretim faaliyetlerinin örgütlenmesiyle ilgili maliyetler Coase'un tartışmasında görülmektedir. Ona göre girişimci, üretim faktörlerini en verimli şekilde kullanıp, bu faktörlerden en büyük değeri sağlamayı başaramaz. Bu başarısızlığın en önemli nedeni kaynak israflarındaki kayıpların ulaştığı noktanın, piyasadaki değişim işlemleri sonucu oluşan maliyetlere veya işlemlerin başka bir girişimci tarafından örgütlenmesiyle oluşan kayıplara eşit olmasıdır (Coase, 1937: 394). Bu tartışma açıkça üretim maliyetlerindeki farklılıkların önemini tanımlamaktadır.

Coase daha sonraki çalışmalarında üretim faktörleriyle ilgili faaliyetlerin koordine edilmesi sonucu firmalar arasında oluşan rekabetin, üretim faktörlerindeki hizmetlerin satın alınmasından ve perakende satış işlemlerinden farklı bir durum olduğunu ifade etmiştir. Firmalar arasındaki bu rekabet piyasa işlemleri neticesinde firmalar arası değişimle oluşmaktadır (Coase, 1988: 40). Firmalar arasındaki değişim, bazı üretim faaliyetlerinin başka firmalarda veya piyasada daha verimli bir şekilde yapılması sonucu ortaya çıkmaktadır (Coase, 1988: 38). Bu durum KDY'nin temel araştırma sorusu olan firmalar arası performans farklılıklarının nedenini de ortaya koyan bir durumdur.

Üretimin başka bir firmada veya piyasada gerçekleşmesi firmanın kapsamını ve sınırlarını ilgilendiren bir durumdur. Firmanın büyüme teorisinde detaylı şekilde söz edildiği gibi çeşitlenme, firma kapsamı veya sınırları gibi durumlar KDY'nin araştırma gündeminde bulunmaktadır (Kor ve Mahoney, 2004; Penrose, 1959). Çeşitlenme firmanın sınırlarını genişletecek bir durumdur. Bu çeşitlenme sonucunda firma içinde kullanılan yetenekler farklı alanlara kaydırılacaktır. Bu durum bazı yeteneklerin etkisini azaltmasının yanında, ilgili üretim maliyelerinin de artmasına neden olacaktır. Burada örgütlenme maliyetlerinin artması, farklı alanlara yapılan genişlemeler sonucunda yapılacak hatalardan ve yeteneklerin (örneğin daha düşük maliyetle üretim yetenekleri) transfer edilmesindeki problemlerden kaynaklanacaktır. Öte yandan firmaya özgü kaynakların veya kabiliyetlerin transfer edilmesi süreci firma içinde bile olsa

problemlidir. Coase (1937: 397) bu konuda hatalarla oluşacak kayıpların ve örgütlenme maliyetlerinin, işlemlerin farklılaşmasıyla artacağını ifade etmiştir.

Firmaların sahip olduğu yetenekler veya rutinler tecrübeyle ve öğrenmeyle biriktirilerek oluşturulmaktadır. Bu rutinler veya yetenekler rekabet avantajının kaynakları olabileceği gibi rekabet avantajının sınırlayıcıları da olmaktadır (Leonard, 1992). Çok çeşitli ve farklı alanlara faaliyetlerin genişleme göstermesi, rutinlerin veya yeteneklerin etkisini azaltabileceği gibi, bu alanlardaki uzmanlık ve tecrübe eksikliğinden dolayı, faaliyetleri firma içinde örgütlenme maliyetlerinin de artmasına neden olacaktır (Madhok, 2002). Dolayısıyla faaliyetlerin farklı alanlara genişlemesi istemeden de olsa değer kaybını ortaya çıkaracaktır. Hatalar sonucu ortaya çıkan kayıplar ve örgütlenme maliyetleri, örgütlenmiş işlemlerin mekânsal dağılımında meydana gelen artış, işlemlerdeki farklılıklar ve fiyatlardaki değişiklik olasılığı nedeniyle artacaktır (Coase, 1937: 397).

Ayrıca herhangi bir firma içinde bir faaliyetin örgütlenme maliyetleri, ilişkili olduğu diğer faaliyetlere bağlıdır. Bazı faaliyetler seti diğer faaliyetlerin gerçekleşmesini kolaylaştırırken, bazıları diğer faaliyetlerin performansını olumsuz olarak etkilemektedir. Bunun yanında firmalar gerçekleştirdikleri faaliyetleri diğer firmalardan veya piyasalardan daha düşük maliyetle gerçekleştirmek zorundadırlar (Coase, 1972: 64). Coase'nin buradaki maliyetler üzerine yaptığı vurgular KDY bilim adamlarının yaptıkları vurgulara eş değerdir. Özellikle Coase'un firma içi üretim faaliyetleri ve KDY içindeki performansı arttıran veya azaltan yetenekler kavramları birbiriyle aynıdır. (Madhok, 2002).

Son olarak Coase (1990) kurumsal üretim yapısını belirleyen hâkim faktörlerin artık işlem maliyetleri olmadığını ifade etmiştir. Ona göre kurumsal üretim yapısını belirleyen hâkim faktör firmadaki özgün faaliyetlerin örgütlenmesi sonucu ortaya çıkan, farklı firmalardaki görece maliyetleri ifade etmektedir. Bu durum, işlem maliyetlerinin belirli koşullarda ya da sözleşme formlarının belirlenmesinde önemli olmadığı anlamına gelmemektedir. Bir bütün olarak kurumsal üretim yapısını açıklamak için firmalar arasında farklılıklar oluşturan belirli faaliyetlerin örgütlenme maliyetlerinin nedenlerini ortaya koymayı gerektirmektedir (Coase, 1990: 11). Bu açıklamalar KDY açısından firmalara özgü faaliyetlerin örgütlenme maliyetleri ve firmalar arasındaki performans

farklılıklarına açıklama getiren katkılardır. İşlem maliyetleri teorisi mevcut kaynakların ve yeteneklerin özgüllüğüne odaklanmaktadır. Bu kaynaklardaki ve yeteneklerdeki değişim, birikim, öğrenme keşif süreciyle meydana gelen yenilenmeleri dikkate almamaktadır (Augier ve Teece, 2008: 1192). Dolayısıyla katkıları statik KDY ile ilişkili katkılardır.

3.1.1.2. Özgüllük Kavramı ve Nedensel Belirsizlik/Transfer Edilememe

İşlem maliyetleri teorisi yer özgüllüğü, maddi özgüllük ve insan varlığı özgüllüğü gibi kavramlarla KDY’de nedensel belirsizlik kavramının anlaşılmasını sağlamıştır. (Williamson, 1981: 555). Varlık özgüllükleri özgün işlemlerin desteğiyle girişilen yatırımların uzun ömürlü olmasını ifade etmektedir. Bu tür yatırımların olduğu bir durumda ilgili tarafların açık bir şekilde tanımlanması, ilişkilerin sürekliliği için önemli olacaktır (Williamson, 1985: 55). Böyle bir durumda firmalar değişim ilişkilerinden maksimum değeri elde etmek için çabalamaktadır ve işleme özgü yatırımlara girmektedir. Dolayısıyla bu gibi durumlarda kaynakların ve yeteneklerin işlenmesi sonucu oluşan süreçler firmaya özgü olmaktadır. Bu süreçler firmanın iç ve dış işlem ortaklarını birbirine bağımlı hale getirmektedir. Bu özgüllüklerden dolayı yetenek ve kaynak işlemleri rakip firmalar için bir nedensel belirsizlik ve taklit engeli oluşturmaktadır (Reeds ve De Filippi, 1990). Bu özgüllükler nedensel belirsizlik kavramının doğasındaki bileşimlerden birini oluşturmaktadır ve KDY’deki nedensel belirsizlik kavramının anlaşılmasına katkı sağlamaktadır.

Ayrıca nedensel belirsizliğin ortaya çıkmasında beceri özgüllüğü, iş özgüllüğü ve teknoloji özgüllüğü gibi özgüllükler etkilidir. Beceri özgüllüğü, bir firmada sadece bir iş sınıfına özgü olan beceriler olarak tanımlanmaktadır. İş özgüllüğü, özgül beceriler setinin kullanıldığı iş süreçlerini, teknoloji özgüllüğü ise bir iş sürecinin oluşumundaki tüm görevler setini niteleyen teknolojiyi ifade etmektedir (Doeringer ve Piore, 1971: 25-32).

Nedensel belirsizliğin ortaya çıkmasında etkisi olan iş özgüllüğünü Williamson (1975) dört temel kategoride incelemektedir. Bu özgüllükler; donanım özgüllükleri, süreç özgüllükleri, uyum özgüllükleri ve iletişim özgüllükleridir (Williamson, 1975: 62). Ekipman özgüllükleri bireylerin tecrübeleriyle kullanımlarını bildikleri donanımlara özgü özellikleri ifade ederken, süreç özgüllükleri özgün faaliyet bağlamıyla ilişkili,

bireyler tarafından biçimlendirilip benimsenen özgüllükler olarak tanımlanmaktadır. Uyum özgüllükleri ise tekrarlayan iletişim faaliyetlerinde birimler arasındaki uyum özellikleri olarak nitelenmektedir. Son olarak iletişim özgüllükleri bilgi akış kanallarındaki ve kodlarındaki özgüllükleri ifade etmektedir. Genelde bu özgüllüklerin tamamı ve özelde ise süreç özgüllükleri firmalara özgü yetenekleri ve kaynakları ifade eden bir durumdur ve doğasında nedensel belirsizlik kavramını barındırmaktadır.

Sonuç olarak işlem maliyetleri teorisi firmanın içsel veya dışsal işlem ortaklarıyla ilişkili olan özgün iş eylemleri, iş özgüllükleri, beceri ve teknoloji özgüllüğü gibi kavramlarla KDY’de nedensel belirsizlik kavramının gelişimine katkı sağlamıştır. Firmadaki bu özgüllüklerin nedensel belirsizliği arttıracak kabul edilmiştir (Reed ve De Filippi, 1990). Bu özgüllükler ayrıca rekiplere karşı bir taklit engeli sağlamaktadır. İşlem maliyetlerinin özgüllük kavramıyla yaptığı bu katkılar da mevcut (değişime konu olmayan) kaynaklardaki ve yeteneklerdeki özgüllükleri konu aldığı için statik KDY ile ilişkilendirilmektedir (Augier ve Teece, 2008: 1192).

3.1.2. Vekâlet Teorisi ve KDY’ye Katkıları

Vekâlet teorisi, firmaları verimli şekilde girdileri çıktılarına dönüştüren yapılardır iddiasında bulunan neoklasik iktisadın yetersizlikleri üzerine oluşturulmuş bir firma teorisidir. Firmaların kara kutu olarak değerlendirilmesi, büyük firmalardaki yönetsel davranışların açıklanmasında yetersizlikler ortaya çıkarmıştır (Fama, 1980). Bu durum araştırmacıları asil ve vekil ilişkileri ekseninde firmaları incelemeye yönlendirmiştir. Asil-vekil ilişkileri vekâlet ilişkileri çerçevesinde değerlendirilmiştir. Vekâlet ilişkileri bir asilin bazı işleri yürütmesi amacıyla bir vekile bazı konularda karar alma yetkisini delege etmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu ilişkilere en güzel örnek sağlık müdürlüklerinin yönetilmesinde Sağlık Bakanlığı’nın (asil) bazı konularda karar alma yetkilerini sözleşme imzaladığı yöneticilere (vekil) devretmesidir. Yine Walmart veya Amazon gibi firmaların sahipleri (yönetim kurulları) ve profesyonel yöneticiler arasındaki ilişkiler asil-vekil ilişkilerine bir örnektir.

Vekâlet teorisi bu ilişkileri sözleşme (contract) metaforunu kullanarak açıklanmıştır. Bireyler arasındaki sözleşme ilişkileri pek çok örgütte yasal kurgular olarak hizmet etmektedir. Yasal kurgular (legal fiction), bireylerin örgütlerdeki davranışlarını denetleyen formel hukuk kuralları altında oluşturulmuş yapılar şeklinde

tanımlanmaktadır. Bu sözleşmelerin düzenlendiği kurumlar arasında üniversiteler, hastaneler, bankalar, sigorta şirketleri, hükümet kurumları, özel kulüpler, sivil toplum kuruluşları, firmalar, dernekler, gösteri ve sanat merkezleri ve emlakçılık sektörü bulunmaktadır (Jensen ve Meckling, 1976).

Teori asil-vekil arasındaki ilişkilerin en verimli şekilde yönetilmesini sağlayan sözleşmelerin belirlenmesini anlamaya çalışmaktadır. Daha özel olarak ise teorinin araştırma sorusu şu şekilde ifade edilebilir: Davranış yönelimli sözleşmeler (ücretler, hiyerarşik yönetim) sonuç yönelimli sözleşmelerden (komisyonlar, stok seçimleri, mülkiyet haklarının transferi, piyasa idaresi) daha fazla mı verimlidir (Eisenhardt, 1989a)? Teorinin temel varsayımlarında kişisel çıkar (Fırsatçılık), sınırlı rasyonellik ve riskten kaçınma gibi bireysel davranışlara vurgular söz konusudur. Ayrıca teoriye göre bilgi alınıp satılabilen bir mal olarak kabul edilmektedir. Bunun yanında asil ve vekil arasında kısmi amaç çatışmaları ve bilgi asimetrisi bulunmaktadır.

Vekâlet teorisi asil-vekil ilişkilerinde ortaya çıkan iki problemin çözümüyle ilgilenmektedir. Bu problemlerden ilki vekâlet problemidir. Bu problem, asil ve vekilin amaçları veya istekleri çatıştığı zaman ve vekilin yaptığı davranışları, eylemleri ve sonuçları asilin kontrol etmesinin zor ve pahalı olduğu durumlarda ortaya çıkmaktadır. Buradaki temel problem vekilin uygun şekilde davranmasının asil tarafından tam olarak doğrulanamamasıdır. İkinci problem ise risk paylaşımı problemidir. Bu problem asil ve vekilin riske karşı farklı tutumlar takınmasından kaynaklanmaktadır. Buradaki temel problem ise asilin ve vekilin farklılaşan risk tercihlerinden dolayı farklı eylemlerde bulunması sonucu ortaya çıkmaktadır (Eisenhardt, 1989a).

Asil ve vekil arasındaki vekâlet ve risk paylaşımı problemleri üç tür maliyet ortaya çıkarmaktadır. Bunlar 1-Asilin vekili kontrol etmek için yaptığı harcamalar, 2-Vekil tarafından ortaya çıkarılan tahvil maliyetleri ve 3-Artık kayıplardır (Jensen ve Meckling, 1976: 308). Bu maliyetlere vekâlet maliyetleri adı verilmektedir. Vekâlet teorisi de çeşitli sınırlamalarla vekâlet maliyetlerini minimize edecek sözleşmeleri tasarlamaktır. Teori analiz birimi olarak asil ve vekil arasındaki ilişkilerin yönetilmesini sağlayan sözleşmeleri incelemektedir.

Vekâlet teorisi pozitivist vekâlet teorisi ve asil-vekil araştırmaları olarak ikiye ayrılmaktadır (Eisenhardt, 1989a). Pozitivist vekâlet teorisi asilin-vekilin çatışan

çıkarlarına ve vekilin kendi çıkarlarına hizmet eden davranışları sınırlayan yönetim mekanizmalarının tanımlanmasına odaklanmıştır. Bu araştırma akımına yön veren çalışmalar firma sahipleri ve yöneticileri arasında düzenlenen sözleşmeler sonucu ortaya çıkan maliyetlerin analiz edilmesi (Jensen ve Meckling, 1976), sahiplik ve kontrol yapılarının ayrılması sonucu ortaya çıkacak ekonomik örgütlenmeler (Fama ve Jensen, 1983) gibi konuları incelemiştir.

Vekâlet Teorisi'nin ikinci araştırma yönelimi ise Asil ve vekil ilişkilerini inceleyen yazındır. Bu araştırma yönelimi yetenek, eğitim/istihdam konularını dikkate alan işveren/işçi ilişkileri, sağlık sigortası sözleşmeleri ve avukat/müşteri ilişkileri gibi uygulamaları dikkate almaktadır (Harris ve Raviv, 1978: 25). Bu konudaki araştırmalar risk alma, riskten kaçınma, ahlaki tehlike/belirsizlik durumlarında seçim (Arrow, 1971), istihdam sözleşmelerinin yapısının belirlenmesinde teşvikler (Stiglitz, 1975), asil/vekil ilişkilerinde eksik bilgi ve ahlaki tehlike (Hölmstrom, 1979) gibi konularda yapılmıştır.

Pozitivist vekâlet teorisiyle kıyaslandığında, asil-vekil yaklaşımı daha soyut ve matematikselidir. Bu yüzden örgütlerle uğraşan bilim adamlarınca daha az ele alınmaktadır. Ayrıca asil-vekil yaklaşımı daha geniş bir odağa sahiptir. Asil-vekil yaklaşımının aksine Pozitivist vekâlet teorisi büyük firmalardaki yönetici (vekil) ve firma sahibi (asil) arasındaki daha özel ilişkilere odaklanmaktadır (Eisenhardt, 1989a: 60). Pozitivist vekâlet teorisi vekâlet problemleri ve çeşitli sözleşme alternatifleri konusunda temel oluşturmasına rağmen, asil-vekil yaklaşımı belirli durumlarda en verimli sözleşme alternatifini ortaya koymaktadır. Bu iki yaklaşımın ortak tarafı ise davranış veya sonuç temelli sözleşmeleri tahmin etmek için görev programlanabilirliği ve bilgi sistemleri gibi vekâlet değişkenlerini kullanmasıdır (Eisenhardt, 1989a: 69). Vekâlet teorisi, örgütü etkileyen kararları alan yetki odağıyla ilgili açıklamalar yaptığından statik KDY ile ilişkilendirilmektedir. Teorinin buraya kadar incelenen kavramlarından sonra, bundan sonraki kısımda KDY'ye katkısı ele alınacaktır.

3.1.2.1. Teşvikler/Caydırıcılar ve Yönetimsel Getiriler

Vekâlet teorisinin KDY'ye katkısı yönetimsel getirileri arttırmakta kullanılan teşvikler/caydırıcılar kavramlarıyla olmuştur. Yönetimsel getiriler, üst yöneticilerin yönetimsel yetenekleri sayesinde getiriler üretmesi durumunu ifade etmektedir. Burada yöneticilerin becerileri ve uzmanlığı firmaya özgü bir kaynak olarak

değerlendirilmektedir (Castanias ve Helfat, 1991, 2001). Vekâlet teorisiyle KDY ilişkisi ise hissedarların/firma sahiplerinin (asil), yöneticilere (vekil) verimli bir şekilde davranmaları için sağladıkları teşvikle kurulmaktadır.

KDY, bir firmanın kaynaklarının ve yeteneklerinin uygun şekilde yönetimine ışık tutarken, vekâlet teorisi kaynak ve yetenek kararlarının düzgün yönetilmesi ile ilgilenmektedir. Pozitivist vekâlet teorisi, kamu kurumlarında ve sahiplik ile yönetim yapısının ayrıldığı büyük firmalarda, firma sahipleri ve yöneticileri arasındaki çıkar çatışmalarına vurgu yapmaktadır (Jensen ve Meckling, 1976; Fama ve Jensen, 1983). Bu gibi durumlarda uygun kurumsal yönetim mekanizmalarının yokluğunda firmanın kaynakları/yetenekleri uygun şekilde konuşlandırılmayabilir. Bu durum ise firmalar için getiri ve sürdürülebilir rekabet avantajı kayıplarını beraberinde getirebilir. Burada KDY vekâlet sorununun potansiyel varlığını ihmal etmektedir (Penrose, 1959). Bu durum da kaynakların/yeteneklerin verimli bir şekilde konuşlandırılmasını engelleyebilir (Kor ve Mahoney, 2005). Bu eksikliklerin giderilmesinde ise vekâlet teorisinde asil ve vekil arasındaki sözleşmelere konan teşvikler ve caydırıcılar devreye girmektedir.

Vekâlet teorisine göre asil, uygun teşvikler/caydırıcılar aracılığıyla asil-vekil arasındaki çıkar farklılıklarını kontrol altına alabilir (Jensen ve Meckling, 1976). Burada teorinin bilgi alınıp satılabilen bir maldır varsayımı geçerlilik kazanmaktadır. Yani hissedarlar yöneticilere sağladıkları teşviklerle, onlara özgü üstün becerilerden getiri üretilmesini sağlamak için yöneticilerin bilgilerini satın almaktadırlar. Yönetimsel getiriler olarak kavramlaştırılan bu modelde yöneticilerin doğasında iyi performans gösterecek güdülere sahip olduğu kabul edilmektedir.

Yönetimsel getiri modeli, sahiplik ve kontrol yapısının ayrılmasıyla (Fama, 1980) verimli bir örgütlenme formunun ortaya çıkacağını varsaymaktadır. Bu modelde asil ve vekil arasındaki ilişkiler, pozitivist vekâlet teorisi modelindeki gibi yöneticilerin ve hissedarların faydalarını maksimize etmeye çalıştığı bir çerçeve içinde meydana gelmektedir. Böyle bir ortamda gönüllü işbirliği veya çatışma ihtimali her zaman bulunmaktadır. Fakat yöneticiler ve hissedarlar arasındaki amaç uyumunun sağlanması için de güçlü teşvikler bulunmaktadır. Burada hissedarlar, yöneticilerin üstün becerileri aracılığıyla getiri üretmelerini sağlayacak teşvikleri kullanabildiği gibi, yanlış

yönetimsel davranışlara neden olan durumları ve kayıpları azaltacak caydırıcıları da kullanabilmektedirler. Özetlemek gerekirse firma kaynaklarının ve yeteneklerinin kullanılması, yenilenmesi ve geliştirilmesi konusundaki kararları etkileyen vekilin uzmanlıkları, becerileri ve yetenekleri üzerinde asil tarafından kullanılacak caydırıcılar/teşvikler, KDY çalışmalarında yönetimsel getiriler (Castanias ve Helfat, 1991) kavramının anlaşılmasına katkı sağlamıştır.

3.1.3. Mülkiyet Hakları Teorisi ve KDY'ye Katkıları

Mülkiyet hakları teorisinin entelektüel temelleri işlem maliyetleri ve vekâlet teorileri üzerine oluşmuştur. Teori işlem maliyetleri ve vekâlet teorileriyle birlikte örgütsel ekonomileri ifade etmektedir (Barney ve Ouchi, 1986). Bu teorik çerçeve değerli kaynakların kullanımı sırasında ekonomik aktörler arasındaki onaylanmış davranış ilişkilerini problem alanı olarak belirlemiştir. Analiz birimi olarak, mülkiyet haklarına konu olan sözleşmeleri konu edinmektedir. Sözleşme odağı olarak refahın maksimize edilmesine (ortak kar maksimizasyonu) odaklanmaktadır.

Teorinin varsayımlarıyla ilgili düzenlemeler Furubotn ve Pejovich (1972: 1137) tarafından yapılmıştır. Bu varsayımlara göre merkezi odak noktası örgütlerden bireylere yönelmiştir. Teorinin ilk varsayımına göre bireylerin mevcut örgütsel yapı içinde oluşturulan sınırlarla kendi çıkarlarını ve yararlarını maksimize etmek için çabaladıkları kabul edilmektedir. Bireysel maksimizasyon varsayımı, piyasalar, firmalar, aileler, kabileler, hükümetler veya diğer örgütlenmelerde faaliyetlerini yürüten bireyler için uygulanmaktadır (Barzel, 1997: 10). Teorinin diğer bir varsayımına göre ise birden fazla mülkiyet hakları örüntüsü bulunabilir ve bu durum kar maksimizasyonunu garanti etmemektedir. Son varsayımına göre ise mülkiyet haklarının değişimi sırasındaki tüm işlemlerde işlem maliyetleri sıfırdan büyüktür. Bu maliyetler, mülkiyet haklarını alma, transfer etme ve koruma maliyetlerini kapsamaktadır (Barzel, 1997: 4).

Mülkiyet hakları görgü kuralları, sosyal gelenekler, toplumdan uzaklaştırma gibi informal hukuk kuralları ve devletlerin yürürlükteki (şiddet veya ceza gücünü içeren) resmi hukuk kurallarıyla desteklenmiş, kaynakların kullanımıyla ilgili bireysel hakları ifade etmektedir (Alchian, 1965). Bir kaynağın veya varlığın kullanımıyla ilgili sahiplik hakkı kaynağı kullanma, içeriğini ve formunu değiştirme, transfer edebilme, satabilme veya kiraya verebilme gibi durumları kapsamaktadır (Libecap, 1989).

Mülkiyet hakları toplumsal sahiplik, özel sahiplik ve devlet sahipliği şeklinde sınıflandırılabilir (Demsetz, 1967: 354). Toplumsal sahiplik, bir hakkın toplumun tüm üyeleri tarafından kullanılabilmesi durumunu ifade etmektedir. Özel sahiplik, bir bireyin veya grubun sahip olduğu hakların kullanımından, diğer bireyin veya grubun yararlanamadığı sahiplik olarak tanımlanmaktadır. Devlet sahipliği ise devlete ait olan malların kullanım sürecinin, kabul edilmiş politik süreçlerle belirlendiği ve devletin bir hakkın kullanımından herhangi bir kişiyi çıkarabildiği sahiplik türüdür.

Mülkiyet haklarına konu olan iki önemli kavram dışsallık ve içselleştirme. Dışsallık; bir ekonomik birimin kendi faydasını arttırmak için aldığı kararın, aslında hiçbir organik bağı olmayan başka bir ekonomik birimin aldığı kararın sonuçlarını dolaylı ya da dolaysız etkilediği durumlarda ortaya çıkan bir durumdur. Buna göre bir ekonomik birimin seçimleri, diğer birime fayda ya da zarar olarak etki edebilir. Ayrıca dışsallık belirli bir ticari veya endüstriyel faaliyetin sonucu olarak ortaya çıkan yan etkileri ifade etmektedir (Kim ve Mahoney, 2005).

Dışsallıklar genelde pozitif dışsallıklar ve negatif dışsallıklar olarak iki grupta toplanmaktadır. Pozitif dışsallık ya da bir diğer adıyla toplumsal yarar gözetimi; bir kişinin ya da kurumun aldığı bir kararın birincil kişi dışında başka kişilere ya da kurumlara da yarar sağlamasıdır. Negatif dışsallık ise kişinin ya da kurumun aldığı bir kararın başka bir ekonomik birime veya kuruma zarar verme durumudur. Bu noktada bir birim fayda sağlarken diğer birim bu faydadan açık bir şekilde zarar görmektedir. Negatif dışsallıklar genelde maliyeti olan bir unsurdur. Dolayısıyla bu gibi durumlarda teorinin temel varsayımlarında da belirtildiği gibi işlem maliyetleri sıfırdan büyük olmaktadır.

Dışsallık konusundaki en önemli örnek¹⁴ Kim ve Mahoney (2002) tarafından verilmiştir. Yazarlar petrol rezervuarlarının bulunduğu toprakların sahiplerinin genelde birden fazla kişi olduğunu belirtmişlerdir. Bu durum petrolün göçebe doğasıyla (petrolün rezervuar içindeki hareketiyle) alakalıdır. Böyle bir durumda kendi topraklarında sondaj yapan bir toprak sahibi, komşusunun toprakları altında bulunan petrolü de çıkarmaktadır. Buradaki mülkiyet hakları sadece petrolün çıkarılmasıyla

¹⁴ Diğer bir örnek için bakınız (Coase, 1960).

belirlenmiştir. Diğer bir ifadeyle başlangıçtaki mülkiyet hakları tüm toprak sahiplerinin petrol rezervuarına ulaşabilmesiyle ortaya çıkmaktadır. Ancak bu süreçte petrole ulaşamayan veya ulaşmayan diğer toprak sahiplerinin zararı (negatif dışsallık) söz konusudur. Eğer petrolü çıkaran kişi isterse, diğer toprak sahipleri üzerinde oluşturduğu negatif dışsallıkları telafi edebilmektedir. Burada petrol rezervuarı üzerinde birden fazla toprak sahibinin hakkının olması ve petrolün yer altındaki hareketliliği nedeniyle, petrol alanlarıyla ilgili yapılacak sözleşmelerin ekonomik sonuçları yetersiz olmaktadır. Bu durum mülkiyet haklarının yeniden belirlenmesine neden olmakta ve maliyetler ortaya çıkarmaktadır. Bu örnekte sondaj işlemleri tek bir operatöre verilerek problem giderilmektedir. Tek bir operatör tüm toprak sahipleri için üretim yapacaktır. Toprak sahipleri de oluşan gelirden eşit pay alarak sorunu gidereceklerdir. Bu sayede negatif dışsallıklar ortadan kalkacaktır.

Burada toprak sahipleri sondaj yapan firmalar olarak düşünüldüğünde, petrol firmalarının ortak bir kaynak havuzundan yararlandığı görülecektir. Eğer firmalar ortak kaynak havuzundan yararlanmayı reddedip, tek bir operatör üzerinden sondaj işlemlerini gerçekleştirmezse, firmaların rekabetçi bir şekilde sondaj faaliyetleri yürütmesi karşı taraf için negatif dışsallıklar (zararlar) üretecektir. Bu durumda firmaların eksik bilgi ve stratejik niyetleri sonucu, dışsallıkların (diğer firmalar için oluşacak zararlar) içselleştirilmesi için gerekli yeni mülkiyet haklarının oluşumu engellenmektedir. Başka bir deyişle diğer firmalar için oluşacak zararın önüne geçmek amacıyla mülkiyet haklarının evrimi (Libecap, 1989) engellenmektedir. Bu vaka hem negatif dışsallıklar hem de altta anlatacağımız mülkiyet haklarının değişimini ifade eden içselleştirmeye bir örnektir.

İçselleştirme ise mülkiyet haklarındaki değişim sürecinde etkileşen tüm insanların zararlı ya da yararlı etkilere katlanması olarak tanımlanmaktadır. Yeni veya farklı yararlı ve zararlı etkilerin oluşumu değişimle ilgili bir durumdur. Bilgi yapısı ve hacmindeki değişiklikler, üretim fonksiyonlarında ve piyasa değerinde değişikliklerle sonuçlanmaktadır. Yeni teknikler, yeni üretim yöntemleri ve yeni iş yapma yolları, toplumun alışık olmadığı yararlı ve zararlı etkileri ortaya çıkarmaktadır (Demsetz, 1967). Dolayısıyla değişimler sonucu yeni yararlı ve zararlı etkilere tam olarak cevap

verebilmek mülkiyet hakları yapısındaki yenilikleri de beraberinde getirmektedir (Alchian ve Demsetz, 1973).

Mülkiyet hakları teorisi klasik ve modern mülkiyet hakları olarak ikiye ayrılmaktadır (Kim ve Mahoney, 2005). Klasik mülkiyet hakları teorisi, mülkiyet haklarının değişmesi ve şekillenmesini sağlayan tarihsel ve kurumsal bağlama daha fazla dikkat çeken araştırma yönelimi şeklinde tanımlanmaktadır. Modern mülkiyet hakları teorisi ise ileri düzey matematiksel modeller kullanarak, sahiplik ve teşvik yapılarının modellenmesiyle uğraşan araştırma yönelimi şeklinde ifade edilmektedir (Kim ve Mahoney, 2005). Vekâlet teorisine benzer şekilde mülkiyet hakları teorisi örgütlerde örgütü etkileyen kararları alan yetki odağıyla ilgili açıklamalar yaptığından statik KDY veya yapı ile ilişkilendirilmektedir. Mülkiyet hakları teorisiyle ilgili bu açıklamalardan sonra gelecek kısımda mülkiyet hakları teorisinin KDY'ye ve sürdürülebilir rekabet avantajı olgusunun açıklanmasına sağladığı katkılar ele alınmıştır.

3.1.3.1. Mülkiyet Hakları Demetleri Olarak Kaynaklar

Mülkiyet hakları teorisi KDY'ye kaynakları kullanma, kaynak formunu ve yapısını değiştirme, kaynaklardan değer elde etme, kaynakları işleyebilme ve satabilme haklarının analiz birimi olarak değerlendirilmesiyle katkı sağlamıştır. Yani KDY'de analiz birimi olarak kaynakların incelenmesi, bu kaynakların mülkiyet hakları demetleri (bundles of property rights) şeklinde analiz birimi olarak ele alınmasını gerektirmektedir (K. Foss ve N. Foss, 2005; De Avila Monteiro ve Zylbersztajn, 2012). Mülkiyet hakları teorisi değer oluşturma ve kaynakların mülkiyeti konusunda KDY'nin ön planına (foreground) yerleştirilmeye ihtiyaç duymaktadır (Kim ve Mahoney, 2002). Bu konuda Barca (2003: 167) stratejik olguları açıklamada, mülkiyet hakları teorisinden düşüncelerin pek çoğunun stratejik yönetim teorisine benzer olduğundan söz etmiştir.

Mülkiyet hakları konusunda Coase (1960: 43-44) işlemlerin, her bir malın değişimi yerine, mülkiyet haklarının değişimini kapsadığını ifade etmiştir. Başka bir ifadeyle her bir kaynağın değişimi yerine, bir mülkiyet hakkının değişimi sonucu oluşan işlemler söz konusudur. Dolayısıyla kaynaklarla ilgili analiz birimi bireysel mülkiyet haklarından oluşmaktadır. Kaynaklarla ilgili mülkiyet hakları, bu kaynakları kullanma, tüketme, kaynaklardan gelir elde etme ve bu kaynakları devretme haklarından oluşmaktadır. Bir kaynak sahibinin kaynaklardan değer elde etmesi, bu değeri geliştirmesi ve sürdürmesi,

mülkiyet haklarını nasıl kontrol ettiğine ve koruduğuna bağlıdır. Bu nedenle mülkiyet hakları yazını genelde stratejik yönetim disiplini ve özelde de KDY ile ilgilidir.

Özetlemek gerekirse, mülkiyet hakları teorisinde analiz birimi bireysel mülkiyet hakları olarak ele alınırken, KDY’de analiz birimi firmaya özgü kaynaklar ve yeteneklerdir. Firmaların sahip oldukları bu kaynakları ve yetenekleri kullanma, tüketme, kaynaklardan gelir elde etme ve bu kaynakların devamlılığını sağlama firmanın kendi başına gerçekleştirdiği değil, bu kaynakları ve yetenekleri kullanma hakkına sahip olan bireyler veya yönetim takımları tarafından gerçekleştirilen bir durumdur. Dolayısıyla bu durum bu kaynakların kullanım haklarının sadece firmanın kontrolü altındaymış algısından bizi uzaklaştırmaktadır (Kraaijenbrink vd., 2010). Örneğin bir firma tarafından yatırım kararı verilmesi firmada kaynakların mülkiyetine sahip kişiler veya gruplar tarafından gerçekleştirilmektedir. Yine bir firmanın kaynak tabanını yenilemesi, değiştirmesi ve geliştirmesi firmada kaynakların ve yeteneklerin mülkiyetine sahip kişi veya yönetim takımı tarafından yapılmaktadır. Verilen örneklerden de görülebileceği gibi mülkiyet hakları teorisi KDY’yi anlamamızı geliştirmektedir ve sürdürülebilir rekabet avantajına etki eden unsurların açıklanmasına katkı sağlamaktadır.

3.1.3.2. Mülkiyet Haklarının Korunması ve Rekabet Avantajı

Firmaya özgü kaynakların ve yeteneklerin mülkiyet hakları demetleri ve özel sahiplik türü olarak değerlendirilmesi, bu hakların ve sahipliğin kullanımından diğer bireylerin, grupların veya toplulukların çıkarılması anlamına gelmektedir. Özel sahiplik türü, kaynakların kullanımından, değişiminden, devredilmesinden ve bu kaynaklardan değer elde edilmesinden (Alchian ve Coase, 1977) diğer insanların çıkarılmasını sağlamaktadır. Bu haklar sayesinde firma kontrol ettiği kaynakları veya yetenekleri koruyabilmektedir.

Bu konuda verilebilecek en iyi örnek, satış tekeli hakkı (franchise) ve lisans (licance) anlaşmalarında mülkiyet haklarının verildiği kişilerle ilgili yaşanan problemlerdir (K. Foss ve N. Foss, 2005). Bu problemler, bu hakların verildiği kişilerin firmanın ana ürünlerindeki/hizmetlerindeki standartlara ve kaliteye uygun ürün veya hizmet üretememeleri neticesinde ortaya çıkmaktadır. Böyle bir durumda mülkiyet haklarını veren firmanın kaynakları ve yetenekleri aşınacaktır, getirileri azalacaktır, marka ünü tehlikeye girecektir ve firma rekabet avantajını kaybetme tehlikesi yaşayacaktır.

Dolayısıyla bu problemlerin yaşanması mülkiyet haklarına sahip olan firmanın, kaynakların ve yeteneklerin kullanım hakkından bu hakları devrettiği firmaları çıkarmasına neden olacaktır.

Mülkiyet hakları teorisinin KDY'ye katkı sağladığı bir diğer husus kaynaklar/ yetenekler üzerinde oluşturduğu yasal güvencelerdir. Bu konuda KDY örtük olarak firmalara özgü kaynakların ve yeteneklerin güvenli olduğunu kabul etmektedir. Yaklaşım kaynakların kullanım hakkı konusunda firmaların kaynaklar üzerinde tamamen kontrol hakkı varmış gibi bir algı ortaya koyarken bu durumu taklit ve ikame edilememe kavramlarına bağlamaktadır. Mülkiyet hakları teorisi ise bu kaynakların korunmasını yasal güvencelere dayandırmaktadır. Bu duruma en iyi örnek patentlerle koruma altına alınan haklar/kaynaklar verilebilir. Bu haklar (kaynaklar) sadece KDY'nin taklit ve ikame edilemezlik varsayımlarıyla korunamaz, bu nedenle mülkiyet haklarının yasal güvencelerle (patentlerle) koruma altına alınması gerekmektedir.

Ayrıca KDY sürdürülebilir rekabet avantajını açıklamaya çalışırken, kaynakların mülkiyet haklarının tanımlanması, korunması ve değişime konu edilmesi sırasında oluşacak maliyetleri ele almamaktadır (Furubotn ve Pejovich, 1972). Bu maliyetler firmalar arasında getiri farklılıkları oluşturan bir husustur. Dolayısıyla KDY bu maliyetler sonucu ortaya çıkan rekabet avantajı farklılıklarının anlaşılması için mülkiyet hakları teorisine ihtiyaç duymaktadır. Sonuç olarak mülkiyet hakları teorisinin bu maliyetlerin minize edilmesi, patentlerle koruma altına alınan mülkiyet haklarından (kaynaklardan) elde edilen getirilerin sürdürülmesi ve kaynakların kullanımından diğer bireylerin ve grupların çıkarılması gibi konularda KDY'ye katkı sağladığı ifade edilebilir.

3.1.3.3. Mülkiyet Hakları ve Kaynakların Heterojenliği

Mülkiyet hakları teorisi, mülkiyet haklarına konu olan kaynaklarla ilgili uygulamaların firmalar arasında oluşturduğu farklılıkları anlamamıza katkı sağlamıştır. Bu farklılıklar kaynakların mülkiyet hakları demetleri olarak tanımlanması durumunda ortaya çıkmaktadır (Kim ve Mahoney, 2002). Mülkiyet hakları demetleri olarak kaynakların ele alınması bu haklar konusunda her firmanın kendine özgü değişim, kullanma, devretme ve gelir elde etme uygulamalarını kapsamaktadır. Dolayısıyla mülkiyet hakları

demetlerinin kullanımı konusundaki bu farklılıklar firmalar arasında heterojenlik oluşturan bir unsurdur.

Firmaların heterojen kaynaklara sahip olması durumunun sadece kaynak zenginliklerini elinde bulundurması şeklinde yorumlanmaması gerekmektedir. Heterojenliği oluşturan durumlar inovasyonlar, satış uygulamaları, mülkiyet haklarıyla ilgili sözleşme düzenlemeleri, işlem maliyetlerini azaltacak teknolojiler, kurumsal düzenlemeler ve normlar (North, 1990) gibi uygulamalarla her bir firma için farklılıklar gösterecektir. Bu gibi durumlara ek olarak heterojenlik kaynakların kullanım, değişim, yenileme gibi mülkiyet haklarına konu olan uygulamalarının yanında (Libecap, 1989), mülkiyet haklarıyla ilgili sınırlamalardaki farklılıklar ve ortak kar maksimizasyonu (Kim ve Mahoney, 2005) ilgili yasal düzenlemeleri de kapsamaktadır (K. Foss ve N. Foss, 2005). Bu durumların da her firmanın veya firma grubunun kendine özgü uygulamalar olduğu düşünüldüğünde firmalar arasında heterojenlik üreten unsurlar daha iyi anlaşılmaktadır.

3.1.4. Endüstriyel Organizasyon Ekonomileri ve KDY'ye Katkıları

Endüstriyel organizasyon ekonomilerinin konularını bir endüstrinin davranışını ve yapısını anlamaya çalışan dersler (courses) oluşturmaktadır (Stigler, 1968: 1). Bu dersler endüstrideki firmaların büyüklük yapısı (bu yapı endüstrideki bir veya daha fazla sayıda firmayı ve bu firmaların yoğunlaşmış veya yoğunlaşmamış olma durumunu içermektedir), büyüklük yapısının nedenleri, endüstrideki firma sayısı, rekabet üzerinde yoğunlaşmanın etkileri, fiyatlar üzerinde rekabetin etkileri, yatırım, inovasyon ve benzeri gibi değişkenleri kapsamaktadır.

Endüstriyel organizasyon ekonomilerinde piyasa aksak çalışan bir yapıdadır (Barca, 2003). Piyasanın bu şekilde kavramlaştırılmasıyla endüstriyel organizasyon çalışmalarının merkezi, tam rekabet piyasalarından, aksak rekabet piyasalarına (monopol, oligopol, duopol) dönmüştür. Endüstriyel organizasyon ekonomilerinin temel varsayımları neoklasik tam rekabet teorisinin 1-Kar maksimizasyonu, 2-Tam bilgi, 3-Kararların bağımsızlığı ve 4-Tam rekabet piyasaları gibi temel varsayımları (Latsis, 1972: 209) üzerinde yapılan değişikliklerle ortaya çıkmıştır. Bu teorik çerçevenin temel varsayımları kar maksimizasyonu davranışına karşı maksimizasyon davranışını sınırlama, tam bilgiye karşı eksik bilgiyle karar alma, bağımsız davranışa karşı bağımlı

karar alma ve tam rekabete karşı aksak rekabet yaklaşımını benimseme şeklinde dört başlık altında toplanmıştır (Barca, 2003). Bu varsayımlar bir piyasa yapısı içinde firmalar arasındaki heterojenlikleri oluşturan unsurlardır.

Endüstriyel organizasyon ekonomileri SCP paradigması (Bain, 1956), Şikago Okulu (Demsetz, 1973) ve oyun teorisi (Nash, 1950; Neumann ve Morgenstern, 1947) şeklinde üç araştırma akımına ayrılmaktadır. SCP paradigması firmaların varlığını diğer firmalarla yapılan gizli anlaşmalara ve firmanın monopol gücü üretimde yaptığı sınırlamalara bağlamaktadır. Bu paradigmaya göre; piyasa (endüstri) yapısı (piyasadaki satıcıların sayısı, ürün farklılaştırma derecesi, maliyet yapısı, tedarikcilerle birleşme derecesi), firma davranışlarını veya stratejilerini belirlemektedir (fiyat, araştırma-geliştirme, yatırımlar, reklam). Bu durum da firma performansını (verimlilik, marjinal maliyetlerin fiyatlandırma oranı, ürün çeşitliliği, inovasyon oranı, karlar ve dağıtım) etkilemektedir. SCP paradigması pozisyon okulunun ekonomik temellerini oluşturduğu için (Geyik, 2006) burada inceleme dışında tutulacaktır. Bundan sonraki bölümde Şikago Okulu ve oyun teorisiyle ilgili bilgiler verilecektir.

Şikago Okulu (Verimlilik Paradigması): Şikago Okulu, SCP Pradigmasındaki monopol durumlara karşı uygulanan, kamu politikalarının etkilerini kısmen azaltmak amacıyla ortaya çıkmıştır. Okul, piyasa mekanizmalarıyla ilgili açıklamalar yapan fiyat teorisinin iddialarını yenileyerek varsayımlarını oluşturmuştur. Bu okula göre firmanın varlığı, verimli üretim ve dağıtım faaliyetlerini arttırmak amacına bağlıdır (Conner, 1991). SCP paradigması endüstri davranışlarının gözlenmesiyle gerçek dünyaya ilişkin açıklamalar ortaya koyarken, Şikago Okulu piyasa yapısı yerine firmalar arasındaki verimlilik farklılıkları sonucu oluşan performans farklılıklarıyla ilgilenmektedir (Barca, 2003: 90). Piyasadaki performans farklılıklarını açıklamak için analiz birimi olarak piyasa yapısını ele almak yerine firmaları incelemiştir (Barca, 2003: 93).

Demsetz'in (1973) *Industry Structure, Market Rivalry ve Public Policy* çalışması verimlilik temelli yaklaşımın ortaya çıkmasında en önemli çalışmalar arasındadır. Demsetz (1973) endüstriyel organizasyon ekonomilerinin çoğu zaman monopol durumu oluşturan koşullarla ilgilendiğini ve verimlilik koşullarına fazla odaklanmadığını iddia etmiştir. Ayrıca gizli anlaşmaların (collusion) normalin üstünde getiri sağlamasının zor olduğunu belirtmiştir. Ona göre firmalar daha düşük maliyet avantajları, daha kaliteli ürünler ve firma ünü gibi durumlarla yeni verimlilik yolları keşfederek monopol

getiriler yerine verimlilik getirileri oluşturabilirler. Dolayısıyla, normalin üzerinde getiriler, rakiplerle kıyaslandığında firmanın üretim ve dağıtımındaki verimlilik farklılıklardan dolayı ortaya çıkmaktadır ve firmalara özgü bir durumdur (Demsetz, 1973: 2). Demsetz'in burada belirttiği durum uzmanlaşma teorisindeki (specialization theory) verimliliğe benzemektedir. Uzmanlaşma teorisi, firmanın varlığını yeterliliklerine bağlamaktadır. Bu yeterlilik uzmanlaşmış faaliyetlerden, ölçek ekonomilerinden ve düşük işlem maliyetleri sonucu oluşan verimliliklerden kaynaklanmaktadır (Demsetz, 1997: 11).

Ayrıca Demsetz (1973: 2) firmalar arasındaki getiri ve performans farklarının nedenlerini anlamının ve başarılı firmaların girdi özelliklerini belirlemenin zor olduğunu ifade etmiştir. Örneğin Apple ve Microsoft'un rakiplerinden niçin daha iyi performans gösterdiklerini belirlemek zor bir durumdur. Bu firmaların karmaşıklıkları analizleri zorlaştırmaktadır. Bu durum ise firmaların performans farklılıklarına neden olan özellikleri kopyalanamaz hale getirmektedir ve nedensel belirsizlik (Lippman ve Rumelt, 1982) ortaya çıkarmaktadır. Bundan sonraki kısımda endüstriyel oranizasyon ekonomilerinin diğer bir teorik çerçevesi oyun teorisi incelenmiştir.

Oyun Teorisi (Yeni Endüstriyel Organizasyon): Oyun teorisinin odak noktası, stratejik çatışmaları analiz etmektir. Bu teori dinamik ve asimetrik bilgi alanlarında gelişmeler göstermiştir (Tirole, 1988) ve stratejik oyunlara matematiksel modellerin uygulamasını gerçekleştirmiştir. Oyun teorisiyle ilgili analizler ekonomik davranışlarla ilgili çalışmalar sonucu ortaya çıkan temel problemlerle ilgilenmektedir. Bu analizler fayda ve kar maksimizasyonu elde etmeye çalışan bireysel çabaların tanımlanmasıyla uğraşan analizlerdir. Mal veya hizmetlerin (doğrudan veya dolaylı ve iki veya daha fazla insan arasında) iki taraflı monopol, duopol, oligopol durumları ve serbest rekabet sürecindeki değişimi gibi hususları bu analizlere örnek olarak verilebilir (Neumann ve Morgenstern, 1947: 1).

Oyun teorisine göre her bir firma diğer firmaların yaptıklarını da göz önünde bulundurmak zorundadır. Örneğin ticari süreçlerdeki pazarlıklar, açık artırmalar ve girdi piyasalarındaki firma davranışlarının (finansal ve iş gücü ekonomilerinde) incelenmesi bu teorisinin inceleme alanındadır. Bu analizlerin yanında bir firma içindeki çalışanlar arasında yaşanan problemler de bu modellerin kapsamına girmektedir. Örneğin, firmadaki bir pozisyon veya terfi için birden fazla insan rekabet halinde olabilmektedir.

Yine aynı firma içinde birden fazla birim firma kaynaklarının kullanımıyla ilgili rekabet içinde bulunabilmektedir. Uluslar arası ilişkiler bağlamından değerlendirildiğinde farklı ülkeler gümrük tarifelerinin seçimi, ticaret politikaları ve kurumsal düzenlemeler gibi konularda mücadele etmektedir. Son olarak makro ekonomik açıdan para otoritesi ve para politikasının yapmış olduğu ücret veya fiyat belirleyicilerinin pazarlıkları bu modellerin inceleme kapsamına girmektedir (Gibbons, 1992: xi). Tüm bu sayılan ve rekabet içeren hususların ortak özelliği iki veya daha fazla aktör arasında gerçekleşiyor olmasıdır.

Bu teorideki oyunlar tam bilgiyle statik ve dinamik oyunlar ve eksik bilgiyle statik ve dinamik oyunlar şeklinde iki ana çerçeveye ayrılmaktadır. Tam bilgi bir oyunda tüm oyuncuların aynı bilgiye sahip olduğunu kabul ederken, eksik bilgide bir oyuncu başka bir oyuncunun sahip olduğu bilgiye sahip olamamaktadır (Gibbons, 1992: xii). Örneğin bir piyasada faaliyet gösteren iki firma arasındaki bilgi heterojenlikleri bu durumu nitelendirmektedir. Bu dört sınıfa karşılık gelen oyun sınıfları ise Nash dengesi ve Bayesci denge şeklinde iki sınıfta toplanmaktadır (Gibbons, 1992: xii; Tirole, 1988: 423). Nash dengesi, mevcut problemlerle ilgili özgün bir çözüm sağlanması durumunda ortaya çıkmaktadır ve tam bilgiyle karakterize edilen bir dengedir. Eksik bilgiyle tanımlanan denge ise Bayesci dengeyi ifade etmektedir. Eksik bilgili oyunlara en iyi örnek bir ihalede mühürlü zarf sistemiyle yapılan tekliflerdir. Burada teklif veren her kişi satılan malın değerini bilirken, diğer her bir teklif sahibinin satılan mal veya hizmetle ilgili yaptığı değerlendirmeyi bilememektedir (Tirole, 1988: 425).

Bu teoride oyun kavramı belirli esaslar çerçevesinde biçimlenmektedir. Her hareket üzerinde, her oyuncunun yukarıda yapılan sınıflamalardaki bilgi durumu açıklanmakta ve bu durum belirli ayrımlar setiyle nitelenmektedir. Örneğin mahkûmlar ikilemi yaklaşımı oyun teorisinin en iyi bilinen örneklerindedir. Bu ikileme göre polis tarafından tutuklanan iki şüpheli bir suçla suçlanmaktadır. Polis, suçlulardan hiçbiri suçunu kabul etmezse şüphelileri mahkûm edecek yeterli kanıtı sahip değildir. Bu durumda polis farklı hücrelere koyduğu mahkûmların izleyebilecekleri eylemleri takip ederek sonuçları ortaya koyabilmektedir. Eğer sorgulama sonuçlarında her iki mahkûmda suçunu kabul etmezse birer ay hapis hane cezası olarak sürelerini tamamlayacaktır. Eğer her ikisi de suçlarını kabul ederse altı ay ceza alacaklardır. Eğer

birisi kabul eder diğeri kabul etmezse itirafçı serbest kalacak, diğeri ise dokuz ay ceza alacaktır (Gibbons, 1992: 2-3).

Teorinin satranç ve poker gibi oyunlardaki uygulamaları ve sıfır toplamlı ve sıfır toplamlı olmayan şekillerini Neumann ve Morgenstern (1947) ortaya koymuşlardır. Sıfır toplamlı oyun (zero-sum game), bir oyunda ya da ekonomik sistemde bir katılımcının kazanç ya da kayıplarının diğerkatılımcıların kazanç ve kayıpları toplamına eşit olduğu bir durumu ifade ederken, sıfır toplamlı olmayan oyun (nonzero-sum game), tam aksini ifade etmektedir. Ayrıca oyunlar işbirliğine yönelik oyunlar (cooperative game theory) ve işbirliğine yönelik olmayan oyunlar (noncooperative game theory) şeklinde de sınıflanmaktadır. İşbirliğine yönelik oyunlar iki insan arasındaki ekonomik veya diğerdurumların tartışıldığı ve ortak bir eylem planına yönelik uygulanabilir bir anlaşmanın sağlandığı oyunlardır (Nash, 1953: 128). Bu oyunlar ortak rekabet ve paylaşım problemleriyle ilgilenmektedir. İşbirliğine yönelik olmayan oyunlar ise eylemler setinin, inançların ve değerlerin açıkça tanımlanmadığı rekabet problemlerine odaklanan oyunları ifade etmektedir (Lippman ve Rumelt, 2003a). Bu analizler yukarıda verilen farklı oyun türlerine uygulanabilmektedir ve matematiksel uygulamalarla kapsamı genişletilebilmektedir. Ancak bu oyunların hepsinin detaylı analizleri bu çalışmanın inceleme alanı dışındadır. Bundan sonraki kısımda ilk iki alt başlıkta Şikago Okulunun ve son alt başlıkta ise oyun teorisinin KDY'ye katkısı ele alınmıştır.

3.1.4.1. Düşük Maliyet ve Kaliteli Ürünlerin Verimlilik Getirileri

Şikago Okulu'na göre düşük maliyetlerle yapılan üretim, kaliteli ürünler ve firma ünü gibi kaynaklar firmalara özgüdür. Bu kaynaklara sahip olan firmalar rakiplerine göre daha iyi getiri elde etme imkânına sahiptir. Firmalara özgü bu verimlilik getirileri Şikago Okulu'nun KDY'ye sağladığı temel katkılar arasındadır. Okulun önemli temsilcilerinden Demsetz'e (1973) göre daha düşük maliyetli ürün ortaya koymanın yollarını keşfeden firmalar, rakiplerine göre daha fazla getiri elde edecektir. Düşük maliyetlerle ürün ortaya koyma ve kaliteli ürünler geliştirme yetenekleri firma büyüklüğünü ve karlarını arttıran bir durumdur (Barca, 2003). Firmaların diğerk firmalardan daha verimli bir şekilde müşterileri tatmin etmenin yollarını bulması firmalara özgü bir özelliktir. Bu özellik sonucu elde edilen getiriler monopol veya hileli davranışlarla elde edilen getirilerden farklı getirilerdir. Bu getiriler firmalara özgü

verimlilik getirileri olarak ifade edilmektedir (Barney, 1991). Şikago Okulu'nun söz ettiği bu getiriler dengede elde edilen getirilerdir ve KDY'nin statik yönelimini oluşturmuştur.

3.1.4.2. İlişki Yapılarındaki Karmaşıklık ve Nedensel Belirsizlik

Şikago Okulu'nun nedensel belirsizlikle ilgili sağladığı katkı, firmalara özgü mevcut ilişki yapısındaki karmaşıklıktan kaynaklanmaktadır. Demsetz (1973: 2) firmalar arasındaki getiri ve performans farklarının nedenlerini anlamamanın ve başarılı firmaların girdi özelliklerini belirlemenin zor olduğunu ifade etmiştir. Örneğin Toyota, Alibaba ve Samsung'un rakiplerinden niçin daha iyi performans gösterdiklerini belirlemek zor bir durumdur. Çünkü bu firmaların iş modelleri, firma içi ve dışı tüm paydaşlarla yaşadığı ilişkiler firmaya özgüdür ve karmaşıklık içermektedir. Bu karmaşık ilişki yapısı tarihsel bir geçmişe (Penrose, 1959) sahiptir ve firmalarla ilgili analizleri anlamayı zorlaştırmaktadır. Bu durum ise firmaların performans farklılıklarına neden olan özellikleri kopyalanamaz hale getirmektedir ve nedensel belirsizlik (Lippman ve Rumelt, 1982) ortaya çıkarmaktadır. Sonuç olarak da nedensel belirsizliğin oluşturduğu taklit engelleri veya izolasyon mekanizmaları firma karlarını sürdürülebilir hale getirmektedir.

3.1.4.3. İşbirliğine Yönelik Oyunlar, Getiriler ve Değer

Oyun teorisi işbirliğine yönelik oyunlar yardımıyla KDY'de getiri ve değer üretiminin anlaşılmasına katkı sağlamıştır. İşbirliğine yönelik oyunlar, aktörlerin ortak bir eylem planı çerçevesinde müzakere halinde davranabildiği oyunları ifade etmektedir (Nash, 1953: 128). Bu oyunlarda getiriler, nadir, değerli kaynaklardaki hizmetler için yapılan pazarlıklar sonucunda ortaya çıkmaktadır ve statik KDY ile ilişkili bir durumdur.

İşbirliğine yönelik oyunlar çerçevesi içinde stratejinin temel problemi, çeşitli kaynak bileşenlerinin değerinin tahmin edilmesi veya keşfedilmesi olarak görülmektedir. Firma içinde veya dışında kaynak değişimleri veya incelenmemiş kaynak bileşenlerinin bulunması getiri ve değer oluşturulmasını destekleyebileceği gibi, getirilerin ve değerlerin harap olmasına da neden olmaktadır (Lippman ve Rumelt, 2003a). Dolayısıyla firmadaki kaynak bileşenlerinin doğru bir şekilde fiyatlandırılması onları daha verimli ve daha değerli hale getirecektir. Kaynakların veya kaynak demetlerinin iyi fiyatlandırılmaması, piyasa fiyatlarındaki değerlerin doğru oluşmasını engellemektedir.

Burada değerin tam oluşması, fiyatlandırılmamış kaynakların veya kaynak bileşenlerinin işbirliğine ynelik oyunlarla ortak eylem planı çerçevesinde fiyatlandırılmasıyla sağlanabilecektir. Yani fiyatlandırılmamış kaynakların kullanımı, ynetimi, işlenmesi, piyasaya srulmesi, bu kaynaklardan getiri ve değer uretilmesi gibi konularda, bu kaynakların kullanımından pay alabilecek bireylerin işbirliği çerçevesinde hareket etmesi ve kaynakların ynetimiyle ilgili en iyi getiri ve değer uretecek alternatifleri belirlemesi gerekmektedir. Eğer kaynakların fiyatlandırılması konusundaki en iyi alternatif belirlenemezse kaynakların değerinden istenilen sonuqlar elde edilemeyecektir. Bu durum rekabet avantajı kaybını beraberinde getirecektir. Burada fiyatlandırılmamış kaynak demetleri, daha değerli kaynaklar anlamına gelmemektedir. Bir kaynağın doğru fiyatlandırıldığı takdirde (diğer şartlar eşit olduğunda) daha değerli olduğu anlamına gelmektedir.

Bu durumda oyun teorisinin KDY'ye sağladığı katkılardan faydalanılacaktır ve srldrlebilir rekabet avantajında getiriler konusunun daha iyi anlaşılması sağlanacaktır. İşbirliğine ynelik oyularda pazarlık yaklaşımı ele alınırken firmalar veya rrlrnr değil, onların arkasında yatan bireylerin işbirlikleri değerlendirmeye alınmıştır. Bylece değer oluşumu ve elde edilmesi bireysel dzyer analizlere indirgenerek anlaşılmaya alışılmıştır. Dolayısıyla bu yaklaşım KDY'nin mikro temellerine katkı sağlamıştır (Lippman ve Rumelt, 2003b; Felin ve Foss, 2005). Buraya kadar incelenen teoriler firmanın yapısal ozelliklerini dikkate alan teorilerdir. Bu blrmlrnr bundan sonraki kısımda ise srreç ynelimli teorilerin KDY'ye katkıları incelenecektir.

3.2. Srreç Ynelimli Ekonomi Teorileri

Yapıyla ilgili kavramlaştırmalar, yapı ynelimli ekonomi teorileri ve statik KDY ilişkilerinin incelenmesinden sonra bu blrmlrnr, srreçlerle ilgili kavramlaştırmalar, srreç ynelimli ekonomi teorileri ve dinamik KDY'nin ilişkilerinin incelenmesiyle devam edecektir. Yazında srrecin rç ayrı anlamı bulunmaktadır (Van de Ven, 1992). Bu tanımlar srreci, bağımlı ve bağımsız değişkenlere ilişkin nedensel ilişkileri aalıklayan mantık olarak, bireylerin veya rrgrtlerin eylemlerine atfedilen kavram kategorisi olarak ve zaman iinde değişimi tanımlayan olayların sonucu olarak ele almıştır. İlk tanım srreci firmadaki girdilerin (bağımsız değişkenler) srreçlerle değişikliğe uğratılması ve ıkıtların (bağımlı değişkenler) ortaya ıkıkarılması şeklinde incelemiştir. Bu tanım neoklasik iktisadın firma iinde kara kutu olarak kabul ettiği srreçleri incelemiştir ve

eleştirilmesini sağlamıştır. İkinci tanım iletişim sıklığı, iş akışları, karar alma teknikleri, strateji formülasyonu, stratejinin uygulanması ve girişimcilik gibi bireysel ve örgütsel eylemleri kapsamaktadır. Üçüncü tanım ise stratejik karar alma, stratejik planlama ve örgütsel gelişim süreçleriyle alakalıdır.

KDY'ye etki eden süreç yönelimli teorilerin değerlendirilmesinde (tespit edilmesinde) Van de Ven (1992) tarafından yapılan sınıflama kullanılacaktır. Van de Ven (1992) bir disiplindeki teorilerin incelenen olgunun sürecine vurgu yapıp yapmadığını belirlemek için süreç teorilerini dört kategoriye ayırmıştır. Bu kategorizasyon; yaşam döngüsü, teleoloji, diyalektik ve evrimsel süreçlerdeki teorileri sınıflayan bir çerçevedir. Kategorizasyona göre bir teori eğer incelediği olgunun yaşam döngüsü sürecine vurgu yapıyorsa, yani örgütlerin oluşum, dönüşüm ve gerilemeleri gibi gelişim ve büyüme süreçlerini dikkate alıyorsa yaşam döngüsü sınıfında bir teoridir. Bu kategorizasyon gelişimin tarihsel süreçlerle alakalı olduğunu iddia etmektedir (Van de Ven ve Poole, 1995). Dolayısıyla firmanın tarihsel süreçte büyümesi ve gelişimiyle alakalı firmanın büyüme teorisi de bu kategorizasyonda değerlendirilecek bir teoridir. Bu teori KDY'nin dinamik yönelimiyle ilgili süreçlerin anlaşılmasına katkı sağlamaktadır. Yine bu sınıflamaya göre bir teori karar alma süreçlerini (March ve Simon, 1958) anlamaya çalışıyorsa teleolojik (erekbilimsel)¹⁵ gruptadır. Firma davranışı teorisi de sınırlı rasyonel karar alma süreçlerini incelediği için bu gruba giren bir teoridir. Benzer şekilde Avusturyan ekonomi okulu da piyasadaki tüketicilerin, üreticilerin, girişimcilerin ve kaynak sahiplerinin belirli bir zaman periyodunda etkileşen kararlarını dikkate almaktadır (Kirzner, 1973: 9-10) ve teleolojik süreç teorileri grubundadır. Bunların yanında Van de Ven'in (1992) sınıflamasına göre bir teori değişim (variation), seçim (selection) ve tutma (retention) süreçlerini dikkate alarak olgularını anlamaya ve açıklamaya çalışıyorsa evrimsel süreç teorileri grubundadır. Bu bölümde inceleyeceğimiz evrimsel ekonomi teorisi de endüstrideki değişikliklerin firma rutinleri/ yetenekleri üzerindeki değişim, seçim ve tutma süreçlerini ortaya koyduğu için bu gruba girmektedir.

Süreç yönelimli teoriler daha çok firmadaki (firmanın büyüme ve firma davranışı teorileri) ve piyasadaki (evrimsel ekonomi teorisi ve Avusturyan ekonomi okulu)

¹⁵ Teleolojik (Erekbilimsel/amaçsal) olayların ve ilişkilerin bir amaca ya da sonuca yönelik olduğu görüşüdür.

ilişkileri, kararları, etkileşimleri, faaliyetleri, eylemleri, süreçleri ve değişiklikleri inceleyen dinamik süreçlere odaklanmaktadır (Pettigrew, 1992; Barca, 2003). Dolayısıyla dinamik KDY firma içinde ve piyasada bu tür dinamik süreçlerle ilgili olgulara odaklandığından dolayı (Penrose, 1959; Schulze, 1994; Foss, 2000) süreç yönelimli teorilerle ilişkilendirilmektedir. Kısaca süreç ontolojik olarak aktörlerin oluşturduğu bir gerçekliği, epistemolojik olarak öznel bir bilgiyi ve metodolojik olarak nitel yöntemlere gereksinim duyan olguları ifade etmektedir. Bu teoriler yardımıyla firmayı bir kara kutu (Priem ve Butler, 2001) kabul eden ve nadir, değerli, taklit ve ikame edilemez kaynaklar varsayımı üzerine temellenen statik KDY araştırmaları, dinamik KDY araştırmalarına doğru genişleme göstermiştir. Bu teorilerin analiz düzeyleri, birimleri ve teorilerin temel yazarları Tablo 12’de sunulmuştur. Bu kısımda da yapı yönelimli ekonomi teorilerinde olduğu gibi önce teoriler hakkında temel bilgiler verilecek, sonrasında ise teorilerin KDY’ye katkıları ortaya konacaktır.

Tablo 12
Süreç Yönelimli Ekonomi Teorileri

Süreç Yönelimli Teoriler	Analiz Düzeyleri	Analiz Birimleri	Yazarlar	Yazındaki Temsilcileri
Firmanın Büyüme Teorisi	Makro	Firma	Penrose, 1959	Koch ve McGrath, 1996; Grant, 1996; Teece, Pisano ve Shuen, 1997; Rugman ve Verbeke, 2002; Zott, 2003; Kor, 2003; Song, Droge, Hanvanich ve Calantone, 2005; Pitelis, 2007; Gruber, MacMillan ve Thompson, 2012
Firma Davranışı Teorisi	Makro	Firma	March ve Simon, 1958; Cyert ve March, 1963	Eisenhardt ve Martin, 2000; Zott, 2003; Greve, 2003; Pitelis, 2007; Lewin, Massini ve Peeters, 2011; Laureiro-Martinez, 2014
Evrimsel Ekonomi Teorisi	Makro	Piyasadaki girişimcilerin faaliyetleri	Knight, 1921; Schumpeter, 1934; 1942; Nelson ve Winter, 1982	Teece, Pisano ve Shuen, 1997; Conner, 1991; Helfat, 1994; Chang, 1996; Koch ve McGrath, 1996; Alvarez ve Busenitz, 2001; Kraatz ve Zajac, 2001; Berman, Down ve Hill, 2002; Helfat ve Peteraf, 2003; Zott, 2003; Stieglitz ve Heine, 2007; KlausLewin, Massini ve Peeters, 2011; Fortune ve Mitchell, 2012; Laureiro-Martinez, 2014
Avusturyan Ekonomi Okulu	Makro	Piyasadaki girişimcilerin faaliyetleri	Hayek, 1945; Kirzner, 1973; 1977	Zaheer ve Zaheer, 1997; Alvarez ve Busenitz, 2001; Priem, Li ve Carr, 2012; Zubac, Hubbard ve Johnson, 2012

Not: Tablo yazar tarafından oluşturulmuştur.

3.2.1. Firmanın Büyüme Teorisi ve KDY'ye Katkıları

Firmanın büyüme teorisi, *The Theory of the Growth of the Firm* (1959) kitabında kapsamlı bir şekilde açıklanan süreç yönelimli bir firma teorisidir. Kitap 20. yüzyılın ikinci yarısında genelde stratejik yönetim alanı özelde ise KDY ve örgütsel ekonomiler arasında köprü oluşturan en etkili kitaplardan biridir (Kor ve Mahoney, 2000; Penrose ve Pitelis, 2002). Penrose (1959) çalışmasında; verimlilik fırsatları, girişimciler, firmaların birleşmeler (merger), çeşitlenmeler ve satın almalar yoluyla gerçekleştirdikleri büyümeler gibi konuları ele almıştır. Açıklamaya çalıştığı olguyla Penrose, analitik bir yol izlemiştir ve gelecek zamanda (tarihsel zaman) firmanın büyüme oranını ve boyutunu tahmin etmek için temeller ortaya koymuştur (Barca, 2003). Analiz birimi olarak firmayı ele alan Penrose, firmanın iç süreçlerini analize konu edinen bir teori geliştirmiştir.

Penrose, çalışmasında firmayı idari bir yapı olarak değerlendirmiştir (Penrose, 1959: 18). Ayrıca firmayı fiziksel kaynakların ve insan kaynaklarının toplamı bir kaynak havuzu olarak incelemiştir (Penrose, 1959: 24). Yazar firmanın büyüme teorisinin problem alanını şu şekilde ifade etmiştir: “Ben belirli bir firmanın büyüüp büyümediğinin nasıl olduğunu sormuyorum, bunun yerine çok farklı bir soyuya cevap arıyorum: Farz edelim ki bazı firmalar büyüyebilir. Bu firmaların büyümelerini hangi ilkeler yönetecek, bu büyümenin hızı nasıl olacak ve firmalar ne kadar büyüebilecekler? Veya Farz edelim ki bir ekonomide büyüme fırsatları bulunmaktadır, dolayısıyla firmaların elde ettiği avantaj türü nasıl ve ne ölçüde belirlenebilecektir?”(Penrose, 1959: 7). Penrose bu sorunun cevaplanmasında bazı varsayımları temel almıştır.

Bu varsayımlardan ilki yetersiz bilgileri ve sınırlı rasyonellikleri sonucu bireylerin gelecek hakkında öznel bir belirsizliğe sahip olmalarıdır (Penrose, 1959: 58). Varsayımlardan ikincisinde Penrose mevcut kaynakların kullanımından ortaya çıkan, kullanılmayan verimli hizmetlerin varlığını kabul etmektedir ve kullanılmayan bu hizmetleri israf olarak nitelendirmektedir. Yazar bazen bu hizmetlerin kaçınılmaz olduğunu ifade etmiştir. Fakat bu hizmetlerin verimli bir şekilde kullanılması durumunda, firmaya rekabet avantajı sağlayabileceğini iddia etmiştir (Penrose, 1959: 67). Penrose üçüncü varsayımında firmalardaki kaynakların ve hizmetlerin

(yeteneklerin) heterojen olduğunu kabul etmiştir. Firmanın büyüme teorisinin temel varsayımlarından bir diğerine göre ise firmalar için genişleme fırsatlarının varlığı söz konusudur. Bu büyüme ürünlerde yapılan inovasyonlardan, yaratıcılıktan, teknolojik değişikliklerden, personel yapısının değişiminden, yeni düşüncelerden ve idari yapıdaki değişikliklerden kaynaklanabilir. Ayrıca Penrose'a göre yeni ve küçük firmaların büyümesi ve hayatta kalması firmaların üstün girişimsel yeteneğine bağlıdır. Ona göre bir firma çeşitli faaliyet alanlarında diğer firmalara göre farklı ve fazla sayıda avantajlara sahip olabilir. Bu avantajları gören ve elde eden firmalar, diğer firmalara göre büyük avantajların olduğu alanlarda büyüme sağlayacaklar ve daha fazla karlılık fırsatları elde edeceklerdir (Penrose, 1959: 29-31-221). Son varsayıma göre ise firmada paylaşılan değerlere, tecrübelere ve birikimlere sahip üst yönetim takımı firmaya özgü bir özellik göstermektedir. Yönetim takımının firmaya özgü bu yapısı aksak rekabet piyasasının oluşmasına katkı sağlamaktadır (Penrose, 1959: 46).

Penrose (1959) çalışmasında neoklasik iktisatın ortaya koyduğu açıklamaları iki açıdan reddetmiştir: 1-Firmada sermaye, işgücü gibi unsurların tedarik süreci ve firma yönetimi gibi unsurlar statik değildir ve 2-Firmaların daima yeni piyasalarda yatırım yapma ihtimali bulunmaktadır (Penrose, 1959: 39). Neoklasik iktisatın yetersiz açıklamalarına yöneltilen eleştirilerin yanında, firmaların büyüme süreçleriyle ilgili yetersiz açıklamalar bu teorisinin ve Penrose'un inceleme alanına girmiştir. Penrose büyümeyi üretimde, ihracatta veya satışlardaki artış şeklinde yorumlamamıştır. Ayrıca büyümeyi firmanın boyutundaki genişleme veya gelişim sürecinin sonucu ortaya çıkan kalite iyileşmeleri şeklinde de değerlendirmemiştir. Bunun yerine yazar firmaların büyümesinde (tarihsel süreç içerisinde) birikimsel hareketlerle yaşanan içsel gelişim süreçleriyle ilgili kavramlara eğilmiştir. Firmanın büyümesindeki bu birikimsel gelişim süreci birleşme, satın alma ve ortak girişim sonucu gerçekleşen büyümelerden farklı bir büyümeyi ifade etmektedir. Firmanın bu birikimsel büyüme ve gelişim süreci tarihsel analizleri gerekli kılmaktadır. Ayrıca büyümeyle ilgili geleneksel analizler firmaların kar arayışlarının nedenleriyle ilgili bir açıklama ortaya koymamaktadır. Yine bu analizlerde firmanın optimum büyüme sınırlarıyla ilgili açıklamalar ele alınmamıştır. Bunun yanında geleneksel analizlerde insan motivasyonu ve insanların bilinçli kararları yer bulamamıştır. Bu eksiklikleri dikkate alan Penrose firmanın büyümesinde içsel kaynaklarla gerçekleşen büyümeden, birleşme ve çeşitlenmenin dikkate alındığı

büyümeye doğru bir inceleme gerçekleştirmiştir. Penrose'un teorik çerçevesinde firmaları güdüleyen unsurlar kar güdüsü, uzun dönem karlar ve büyüme olgusudur.

Firma içi süreçlerdeki birikimsel etkilerin analiz edilmesinde firma kaynak havuzu ve bu kaynakların işlenmesi sürecini sağlayan hizmetler (yetenekler) iki önemli değişkendir. Kaynak havuzu, fiziksel kaynaklar ve insan kaynakları şeklinde sınıflandırılabilir. Fiziksel kaynaklar tesis, donanım, toprak, doğal kaynaklar, ham materyaller, yarı işlenmiş ürünler ve bitirilmiş fakat stokta bekleyen mallardan oluşmaktadır. İnsan kaynakları ise becerikli/beceriksiz iş gücünü, büro çalışanlarını, idari, finansal, teknik ve yönetsel elemanları kapsamaktadır. Hizmetler ise kaynakların kullanılma, işlenme ve yenilenme yollarının bir fonksiyonudur. Yani hizmetler bir faaliyeti veya işlevi ifade etmektedir (Penrose, 1959: 25; Kraaijenbrink ve Groen, 2008). Firmanın büyüme teorisinin temel kavramlarıyla ve varsayımlarıyla ilgili buraya kadar yapılan açıklamalardan sonra bundan sonraki yedi alt başlık teorisinin KDY'ye katkısıyla ilgili olacaktır.

3.2.1.1. Tarih Bağımlılığı

Firmanın büyüme teorisinde Penrose bir firmanın, tarihsel süreçlerin konusu olduğunu ifade etmiştir. Bu tarihsel süreçler KDY'de tarih bağımlılığı (Barney, 1991) kavramının gelişmesine katkı sağlamıştır. Tarih bağımlılığı kavramı, firmaya özgü kaynakların ve yeteneklerin gelişimindeki tarihsel sürecin, her bir firmanın kendine özgü olduğu ve bu süreçlerin bir daha tekrarlanamayacağı anlamına gelmektedir. Penrose (1959) firmanın bilgi zenginliklerinin, yapısının ve yeteneklerinin tarihsel süreç içinde birikimsel olarak geliştiğini iddia etmiştir. Yazar uygulamada bir firmanın adının, personel yapısının, sahibinin, ürettiği ürünlerin, coğrafi konumunun, yasal yapısının değişebileceğini ve bizim de bu durumu normal seyrinde devam eden sıradan olaylar olarak değerlendirebileceğimizi belirtmiştir. Dolayısıyla bu olayları normal seyrinde incelemek firmayla ilgili sürekliliği gözden kaçırmamıza neden olabilir. Bu yüzden bir firmanın tarihsel sürekliliğini konu edinen bir yaşam öyküsü yazılabilecektir (Penrose, 1959: 22).

Firmanın şekillenmesinde firmaya özgü bilgilerin ve amaçlı yatırım kararlarının birikimsel etkisi önemli bir işlev görmektedir. Penrose bir firmanın sürekli olarak yeni kaynak bileşimleriyle yeteneklerini yenilemeye yatırım yapması durumunda, firmanın rekabet avantajını sürdürebileceğini açıklamaktadır (Penrose, 1959: 78). Firmaya özgü

yatırım kararları, kaynak ve yetenek tabanını yeniden şekillendirme süreçleri (Tece vd., 1997; Helfat vd., 2009), firmanın üretim, örgütlenme ve öğrenme yöntemlerindeki değişim ve daha pek çok konu firmadaki tarihsel süreç içinde gerçekleşen birikimsel etkilerle olmaktadır. KDY’de tarih bağımlılığı olarak ifade edilen bu kavram firmalarda kaynakların ve yeteneklerin eksik taklit edilmesine neden olmaktadır ve bir izolasyon mekanizması olarak işlev görmektedir (Barney, 1991).

3.2.1.2. Yönetimin Örtük Bilgisi ve Nedensel Belirsizlik

Firmanın büyüme teorisi, firmadaki yönetim takımına özgü bilgiden söz ederek KDY’de nedensel belirsizlik kavramının gelişmesine ve sürdürülebilir rekabet avantajı olgusunun anlaşılmasına katkı sağlamıştır. Penrose yönetim takımı olarak işlev gören bu grubun bireylerin toplamından fazlası olduğunu belirtmiştir. Yazar, bu yönetim takımının takım çalışmasıyla elde ettiği bir tecrübeye sahip olduğunu ifade etmiştir. Bu tecrübe her bir üyenin kendi paylaşılan değerleri, inançları, çalışmaları, öğrenmeleri ve bilgilerini içermektedir. Dolayısıyla bu bilgi ve tecrübe takıma özgüdür ve firma için rekabet avantajı oluşturacak hizmetler sağlayabilir (Penrose, 1959: 41-42). Takıma özgü bu bilgi ve tecrübe dışarıdan kiralanan çalışanların sağlayabileceği bir birikim değildir ve firmanın tarihsel sürekliliğindeki birikimin sonucudur.

Penrose’un (1959: 53) söz ettiği bu tecrübe takıma özgü örtük bir bilgi oluşturmaktadır Penrose bu konuda iki bilgi türünün varlığından söz etmiştir. Bunlar objektif bilgi ve tecrübe bilgisidir. Objektif bilgi herhangi bir birey veya grubun piyasalar, fiyatlar ve beğenilerle ilgili sahip olduğu bilgidir. Eğer bu bilginin taşınması süreci tam değilse, farklı gruplar farklı derecelerde bu bilgiye sahip olacaktır. Bu durum bilginin doğasındaki bir durumdan değil, iletişim sistemlerindeki problemlerden kaynaklanmaktadır. Bu bilgi iletişim sistemlerinin düzgün işleme durumunda tam olarak taşınabilecektir ve bilgide herhangi bir eksiklik bulunmayacaktır.

Diğer bilgi türü ise tecrübe temelli bilgidir. Bu bilgi insan kaynaklarının kendi faaliyetleri sonucu ortaya çıkmaktadır. Yapılan işler ve uygulamalar hakkındaki bilgi artışı tecrübe üretmektedir. Bu bilgi diğer insanlara taşınabildiği sürece objektif bilgiye katkı sağlamaktadır. Fakat tecrübenin kendisi asla aktarılamamaktadır. Tecrübenin bireylerde bir değişim oluşturduğu doğrudur fakat tecrübe bireylerden ayrılamaz. Bu bilgi örtük bir bilgidir (Polanyi, 1967). Kolaylıkla aktarılamadığından özel bir bilgidir

ve piyasalardan satın alınamaz (Kogut ve Zander, 1992). İşte Penrose'un söz ettiği takıma özgü tecrübe ve bilgi, bu bilgi türüne girmektedir ve başka bir bireye veya gruba aktarılamamaktadır. Bu nedenle bu bilgi rakipler tarafından anlaşılammamaktadır

Sonuçta yöneticilerdeki firmaya özgü tecrübe bilgisinin kullanılması, karlı bir şekilde büyümeyi sağlayacak ve verimli genişleme konusundaki darboğazları giderecektir (Kor ve Mahoney, 2004). Bir firmanın, takıma özgü bilgi kapasitesi rakiplere karşı izolasyon mekanizması (Rumelt, 1997) işlevi görecektir ve taklit engelleri oluşturacaktır. Ayrıca bu bilgi firmanın yeni iş alanlarında oluşan fırsatlardan avantajlar elde etme hızını belirleyecektir (Penrose, 1959: 237). Son olarak bu bilgi rekabet avantajının sürdürülebilirliğine katkı sağlayacaktır (Augier ve Teece, 2007b).

3.2.1.3. Yönetimin Girişimsel Özelliği ve Dinamik Yetenekler

Firmanın büyüme teorisinde yöneticilerin veya yönetim takımının sahip olduğu girişimsel özellikler KDY'de dinamik yetenekler ve heterojenlik kavramlarının gelişmesine katkı sağlamıştır. Penrose (1959: 31) girişimci kavramını firma içinde girişimsel hizmetleri sağlayan gruplar (takımlar) için kullanmıştır. Girişimsel hizmetler firmanın faaliyetlerine katkı yapan ürün lokasyonu belirleme, teknolojideki önemli değişikliklere yatırım yapma, yeni idari personel alımı, sermaye artırımını, genişleme için yapılan planlar, firmanın kaynak ve yetenek tabanındaki değişime karar verme ve genişleme yöntemleri seçimleri gibi hizmetleri kapsamaktadır. Bu girişimsel hizmetler hem içsel hem de dışsal girişimcilik faaliyetlerini kapsamanın yanında firmanın ekosistemini de şekillendirmeyi sağlayan dinamik yetenekleri ifade etmektedir (Teece, 2009: 59).

Firmanın büyüme teorisinde Penrose tarafından ortaya konan girişimcilik Avusturyan ekonomi okulu ve Schumpeter (1934) tarafından ortaya konan girişimcilikten farklı özellikler göstermektedir. Avusturyan ekonomi okulundaki girişimcilik girişimsel değerlendirme ve atikliği gerçekleştiren bireylerdeki girişimciliği ifade ederken, Penrose'un girişimciliği girişimsel değerlendirme ve atikliği gerçekleştiren yönetim takımına özgü öznel bir girişimciliktir (Foss vd., 2008). Yine Schumpeter'in ekonomik gelişme ve girişimcilik açısından ele aldığı kavramdaki kişi, bir bütün olarak ekonomik bakış açısından bir yenilikçidir. Penrose ise firmanın büyümesiyle ilgilenmiştir ve buradaki girişimci firmadaki bakış açısından yenilikçi bir kişiliği ifade etmektedir

(Penrose, 1959: 36). Kısaca Avusturyan ekonomi okulunun ve Schumpeter'in ele aldıkları girişimciler piyasada girişimleri gerçekleştiren bireylerden oluşurken, Penrose'un girişimcileri firmada girişimi gerçekleştiren bireylerden veya yönetim takımlarından oluşmaktadır. Dolayısıyla firmada kaynak ve yetenek tabanını oluşturma, değiştirme ve yeniden yapılandırma (Teece vd., 1997) konusundaki kararlar girişimsel hizmetleri sağlayan yönetim takımı veya yöneticiler tarafından verilmektedir. Bu yönetim takımının verdiği kararlar sonucu kaynak ve yetenek tabanında meydana gelen değişimler, dinamik yeteneklerde (Teece vd., 1997; Helfat vd., 2009) söz edilen girişimlerdir.

Penrose tarafından ortaya konan firmanın büyüme teorisinin en önemli kilit rollerinden biri, yöneticilere verimlilik fırsatlarını algılama ve takip etme konusunda proaktif bir rol vermesidir (Kor ve Mahoney, 2004). Dinamik çevrelerde yöneticiler, hem kaynakları verimli hale getiren hizmetleri hem de verimlilik fırsatlarını etkileyen talep koşullarını değiştirebilirler (Penrose, 1959: 5). Yöneticilerin sahip olduğu girişimsel yetenekler tüm firmalar ve bu firmalardaki yöneticilerde eşit değildir. Yani yöneticilerin girişimsel özellikleri firmalar arasında heterojen bir kaynak ve yetenek (Grant, 1991) işlevi görmektedir. Ayrıca bu girişimsel özellikler yöneticilerin girişimsel istekleri, değerlendirmeleri ve gelecekle ilgili beklentileri konusunda firmalar arasında farklılıklar oluşturmaktadır. Dolayısıyla yöneticilerin heterojen yetenekleri, normalin üstünde getiriler elde etme ve verimlilik fırsatlarını yakalama konusunda firmalar arasında performans farklılıklarını beraberinde getirmektedir. Bu performans farklılıkları da sürdürülebilir rekabet avantajının anlaşılmasına katkı sağlamaktadır.

3.2.1.4. Kaynaklar ve Yeteneklerin İlişkili ve İlişkisiz Çeşitlenmesi

Firmanın büyüme teorisi KDY'ye kaynak ve yetenek tabanındaki değişimler sonucu oluşan ilişkili/ilişkisiz çeşitlenme ve firma büyümesi arasındaki ilişkilerin anlaşılması konusunda katkı sağlamıştır. Çeşitlenme, üretilmiş son ürünlerin çeşitliliği, dikey birleşme ve firmanın temel üretim faaliyetlerinin sayısında artış olarak tanımlanabilir (Penrose, 1959: 109) ve üç şekilde gerçekleşmektedir. Bunlar, 1-Aynı üretim temelini kullanarak yeni ürünlerle yeni piyasalara girme, 2- Farklı teknoloji temelinde yeni ürünlerle aynı piyasada genişleme, 3- Farklı teknoloji temelinde yeni ürünlerle yeni piyasalara girme faaliyetlerini içermektedir. Penrose'a göre firmalar çeşitlenmemiş veya

çeşitlenmiş firmalar olarak ayrılabilirler. Ona göre bir firma sadece belirli bir amaç için ayakkabı üretiyorsa çeşitlenmemiş, tüm boyutlarda, değişik yaş ve cinsiyet grupları için farklı türlerde ayakkabılar üretiyorsa çeşitlenmiştir (Penrose, 1959: 107). Örneğin firma sadece sağlık sektörü için iş ayakkabıları üretiyorsa çeşitlenmemiştir. Fakat tüm sektörler, farklı yaş grupları ve cinsiyet için ayakkabı üretiyorsa çeşitlenmiştir.

Çeşitlenme firmanın mevcut kaynak ve yetenek temeli içinde ve aynı teknolojiyle gerçekleşiyorsa ilişkili çeşitlenmeyi (Penrose, 1959: 132), firmanın aynı kaynak ve yetenek setindeki üretim alanlarından ayrılıyorsa ilişkisiz çeşitlenmeyi (Penrose, 1959: 136) ifade etmektedir. Penrose firmadaki inovasyonların mevcut kaynakların doğası ve sunulan hizmetlerin türüyle yakın ilişkili olduğunu ifade etmiştir (Penrose, 1959: 84). İnovasyonların mevcut kaynak ve yetenek tabanıyla bu ilişkisi, ilişkili çeşitlenmenin bir örneğidir (Geyik, 2006). Bu tip bir çeşitlenme firmanın büyüme ve getiri elde etme güdüsüyle uyumlu bir durumdur ve sürdürülebilir rekabet avantajıyla ilişkili bir husustur. Ayrıca bu büyüme firmanın tarih bağımlı olarak biriktirdiği, öğrendiği, özümlediği mevcut kaynakları, yetenekleri ve bilgisiyle alakalı bir durumdur. Yine bu tip bir büyüme ve çeşitlenme mevcut kaynaklardaki ve yeteneklerdeki yapbozla (jigsaw) ilgilidir. Bu çeşitlenmede mevcut kaynak ve yetenek tabanındaki aynı bilgi, öğrenme, özümleme kapasitesi ve tecrübeyle ilişkili kaynakların ve yeteneklerin geliştirilmesi söz konusudur. Bu tip bir gelişim dinamik yeteneklerin zayıf formuyla alakalı bir gelişimdir (Ng, 2007).

Zayıf formun aksine dinamik yeteneklerin güçlü formu ise ilişkisiz çeşitlenmeyle alakalıdır. Güçlü form mevcut kaynak ve yetenek tabanındaki değişimle yeni kaynaklara girişi ifade etmektedir (Ng, 2007). Penrose bu konuda kullanılmayan verimli hizmetlerin firmadaki inovasyonlar aracılığıyla yeni kaynak bileşimlerine girişi kolaylaştıracağı ve rekabet avantajının bir kaynağı olacağını ifade etmiştir. Yazar yeni kaynak bileşenlerinin yeni veya eski ürünlerin üretimi için süreçler ve yeni örgütlenme yöntemleri olduğunu ifade etmiştir (Penrose, 1959: 85-86). Bu tip bir çeşitleme keşif sürecini içermektedir (Eisenhardt ve Martin, 2000) keşif süreci farklı bir bilgi, yeni bir öğrenme, değişik bir tecrübe ve iyileşmeyle alakalıdır. Başka bir ifadeyle örgütün geçmişte biriktirdiği tecrübelerden, bilgilerden, kaynaklardan ve yeteneklerden farklı bir durumu ifade etmektedir (Ng, 2007). Bu durum ilişkisiz çeşitlenmeyle alakalıdır.

Dolayısıyla firmanın kaynak/yetenek tabanındaki mevcut bilgi birikimiyle ve girdilerle yapılan girişimler ve firmanın kaynak/yetenek tabanındaki bilgiden farklı bilgiyle ve farklı girdilerle yapılan girişimler (Wan, Hoskisson, Short ve Yiu, 2010) firmanın büyüme teorisinden ilişkili ve ilişkisiz çeşitlenme kavramlarına ihtiyaç duymaktadır.

3.2.1.5. Firmalara Özgü Kaynaklar/Hizmetler ve Heterojenlik

Firmanın büyüme teorisinde ortaya konan firmaya özgü kaynaklar ve hizmetler, KDY'deki firmaya özgü kaynaklar ve yetenekler varsayımının gelişmesini sağlamıştır. Bu varsayım firmalar arasındaki heterojenliği ortaya çıkarmaktadır. Firmalar arasındaki heterojenlikler de aynı endüstrideki performans farklılıklarını beraberinde getirmektedir. Penrose'un heterojenlik ve rekabet avantajı konusunda sağladığı bu katkılar firma kaynakları, yetenekleri, firmanın verimlilik fırsatları ve karlı şekilde büyümesi arasındaki bağlantılarla ilgilidir (Kor ve Mahoney, 2004). Penrose verimli kaynaklar ve hizmetler arasında ayırım yapmaktadır (Penrose, 1959: 24). Aynı kaynak demetleri ve bu kaynak demetlerinin oluşumu, değişimi ve yeniden yapılanmasını sağlayan hizmetler, firmaya özgü kaynak kullanımlarına göre farklılaşacaktır. Firmaların kaynak işleme konusundaki yaratıcılıkları endüstri içinde heterojenlik, verimlilik fırsatları ve finansal performanstaki farklılıkları beraberinde getirecektir (Penrose, 1959: 75). Firmanın büyüme teorisinde söz edilen heterojen kaynaklar ve hizmetler kavramları, KDY'nin temel varsayımlarından firmaya özgü kaynaklar ve kabiliyetler (Mahoney ve Pandian, 1992) rekabet avantajı sağlar varsayımının gelişmesine katkı sağlamıştır. Bu sayede firmalar ekonomik değer oluşturma sürecinde sadece firmalara özgü kaynaklardan değil aynı zamanda bu kaynakları etkili, verimli ve yaratıcı bir şekilde yönetme sürecinden de yararlanmaktadır (Mahoney, 1995). Yani her firmada kaynaklar ve insanlar arasındaki etkileşimin doğası farklı olacaktır (Penrose, 1959: 76) ve bu durum da firmalar arasındaki performans farklılıklarını beraberinde getirecektir.

3.2.1.6. Penrosucu ve Ricardocu Getiriler

Firmalara özgü kaynaklar ve hizmetler kavramları heterojenlik ve rekabet avantajı kavramlarının açıklanmasının yanında getirilerin doğasının açıklanmasına da yardımcı olmuştur. Bu getiriler Ricardocu ve Penrosucu getiriler olarak ikiye ayrılmaktadır. Ricardocu getiriler bir faktörün nadirliği sonucu ortaya çıkan getirilerdir (Ricardo, 1821). Bu getiri tipinde bir kaynak birkaç başlık altında sınıflandırılabilir. Örneğin

toprak, donanım, işgücü (çalışanların yetenekleri ve bilgisi) ve sermaye (örgütsel, somut ve soyut) şeklinde bir sınıflama yapılabilir (Penrose, 1959: 74). Bunun yanında değerli toprak, konumsal avantajlar, patentler ve telif hakları gibi bir sınıflandırmaya da gidilebilir (Mahoney ve Pandian, 1992).

Ricardocu getiriler konusunda Penrose (1959) ve Ricardo (1821)¹⁶ arasında önemli bir benzerlik ve farklılık bulunmaktadır. Benzerlik her iki yazarın nadir ve değerli (özgün) varlıklarla ilgili açıklamasından kaynaklanmaktadır. Bu benzerlik de her iki yazarın kavramlarının Ricardocu getiriler olarak anılmasına neden olmaktadır. Farklılıklar ise Ricardo'nun ekonomik dengede getiri oluşturan kaynaklardan, Penrose'un ise ekonomik dengesizlik durumunda getiri oluşturan süreçlerden veya hizmetlerden söz etmesidir. Yani Ricardo (1821) toprak gibi somut varlıklara odaklanırken, Penrose koordinasyon yetenekleri ve yaparak öğrenme (Spender, 1994) gibi soyut yeteneklere odaklanmaktadır. Spender (1994) bu getirileri Penrosucu getiriler olarak adlandırmaktadır.

Bu getiri kaynakları çalışmanın kaleme alındığı tarih itibarıyla Ricardo'da (1821) verimli topraklar olarak dar bir şekilde ele alınırken, Penrose'da (1959) girişimcilik, yönetim takımları, esneklik ve değişim gibi geniş bir tanımlamayı kapsamaktadır (Wong, 2013). Ricardo'daki nadir kaynaklar kavramı kaynakların korunması ve edinimi sonucu oluşacak bir getiri üzerinde dururken, Penrose'daki özgün yetenekler kaynakların koordinasyon yetenekleriyle (Spender, 1994) dönüştürülmesi sonucu oluşacak getirilere odaklanmaktadır. Dolayısıyla statik KDY'de getiri kavramı neoklasik ekonomilerdeki nadir kaynaklara (Ricardo, 1821: 39), dinamik KDY'deki getiri kavramı firmanın büyüme teorisindeki özgün yeteneklere (Penrose, 1959) dayandırılabilir. Sonuç olarak neoklasik mikro ekonomiler (Barney, 2001b) ve firmanın büyüme teorisi getiriler konusunda KDY ile ortak bir varsayım setini paylaşmaktadır.

3.2.1.7. Kaynak ve Yetenek Tabanındaki Yenilenme ve Dinamik Yetenekler

Firmanın büyüme teorisinin KDY'ye son katkısı dinamik yeteneklerin gelişmesine sağladığı katkıdır. Bu konuda Penrose (1959) rekabet avantajının korunması ve sürekli

¹⁶ Ricardo (1821) neoklasik ekonomist olmasına rağmen, bu tartışma için ayrı bir başlık açılmamıştır ve firmanın büyüme teorisi altında incelenmiştir.

hale getirilmesi için firmanın mevcut yetenekleri ve bilgi temellerinin öneminden söz etmiş (Kor ve Mahoney, 2004) ve yeni hizmetlerin (yeteneklerin) oluşturulma sürecine vurgu yapmıştır (Penrose, 1959: 78). Penrose'a göre (1959: 113) hem yeni ürünlerin dolaylı rekabetine hem de doğrudan rekabetine karşı uzun dönem sürdürülebilirlik firmanın yeni ürünler, süreçler ve pazarlama tekniklerindeki inovasyonları tahmin etme becerisine bağlıdır. Uzun dönem başarının ve sürdürülebilirliğin sağlanmasında Penrose firmanın bilgi tabanını oluşturması, sürekli inovasyonlar gerçekleştirmesi ve Schumpeter'deki (1934) yaratıcı yıkıcılık süreçlerini içselleştirmesi gerektiği üzerinde durmuştur (Pitelis, 2009). Burada Penrose'un söz ettiği Schumpeter'in yaratıcı yıkıcı süreçleri, büyük firmaların harap olması veya zarar görmesi anlamına gelmemekte, firmaların daha yaratıcı bir inovatif yapıya sahip olması anlamına gelmektedir (Penrose, 1959: 106). Penrose'nin söz ettiği konular, hızlı değişen çevrelere cevap vermek için firmanın kaynak ve yetenek tabanındaki yenilenmeyi sağlayan dinamik yetenekleri ifade etmektedir (Teece, 2009; Helfat vd., 2009). Kaynak ve yetenek tabanında sürekli yenilenme ve değişim sağlayacak bu yaratıcı yıkıcı süreçlerden oluşan yetenekler, rekabet avantajının sürekli hale getirilmesine de katkı sağlamaktadır.

Ayrıca Penrose dinamik, değişen ve belirsizlik arz eden çevrelerde, firma için görece sarsılmaz bir temelin oluşturulmasını kaynakların, yeteneklerin ve diğer avantajların başarılı bir şekilde yeniden konumlandırılmasına bağlamaktadır (Pitelis, 2009). Bunun yanında Penrose (1959: 85-86), kullanılmayan verimli hizmetlerin firmalar için rekabet avantajı kaynağı ve büyüme için teşvikler oluşturabileceği üzerinde durmuştur. Ona göre firma içinde bu hizmetler yeni kaynak bileşenlerine geçişi ve inovasyonu kolaylaştırmaktadır. Yeni kaynak bileşenleri, yeni ürünlerin üretimindeki yetenekler ve idari faaliyetlerin yeniden örgütlenmesini ifade eden bileşenlerden oluşabilmektedir. Penrose'un burada söz ettiği yeni kaynak bileşenleri ve süreçler, firmanın kaynak ve yetenek tabanında yenilenme ve değişimi sağlayan dinamik yetenekleri ifade eden bileşenlerdir (Teece vd., 1997; Augier ve Teece, 2007b).

3.2.2. Firma Davranışı Teorisi ve KDY'ye Katkıları

Firma davranışı teorisi Carnegie Okulu (ekolü) tarafından geliştirilmiştir. Teori, işletmeler ve ekonomik karar alma yolları konusunda açıklamalar yapan süreç temelli bir firma teorisi. Temel analiz birimi olarak firmayı inceleyen bu teorik çerçeve fiyat,

çıktı ve kaynak paylaşımıyla ilgili konularda firma davranışlarını tahmin etmeye çalışmıştır. Temel araştırma alanı örgütsel karar alma sürecindeki vurguları incelemektir (Cyert ve March, 1963: 19).

Teori karar alma sürecinde neoklasik ekonomilerin rasyonel aktör modelinin yetersizliğine yönelik eleştirilerle varsayımlarını oluşturmuştur. Yine neoklasik ekonomilerin firmaların tam bilgiye sahip olduğu, çevresel konular hakkındaki belirlenimci yaklaşımı, kar maksimizasyonu gibi varsayımlarını eleştirmiştir. Neoklasik ekonomilerin bu varsayımları stratejilerin ve çevrenin tahmin edilebilir olmasını, firma içi kaynak paylaşım problemlerinin fonksiyonel olmamasını beraberinde getirmiştir (Pierce, Boerner ve Teece, 2008). Dolayısıyla neoklasik ekonomilerin bu eksiklikleri firma davranışı teorisinin bazı temel varsayımlar üzerine temellenmesini sağlamıştır

Firma davranışı teorisi firmaları birbirlerini etkileyen koalisyon grupları olarak kavramlaştırmıştır. Teorinin varsayımları; karar alıcılar sınırlı rasyoneldir (March ve Simon, 1958: 158; Simon, 1947), firmaların faaliyet gösterdikleri çevre belirsizlik içermektedir (Cyert ve March, 1963: 99), firma eş zamanlı olarak farklı amaçları takip etmektedir (Cyert ve March, 1963: 115; March ve Simon, 1958: 132), firmalar maksimize edici sonuçlar elde etmek yerine, geçimlik (satisficing) sonuçlara yönelmektedir (Cyert ve March, 1963: 9; March ve Simon, 1958: 70) ve son olarak faktör piyasalarındaki eksiklikler piyasa ve firma davranışlarını yönlendirmektedir şeklindedir.

Bu varsayımların gelişmesinde önemli kavramlar geçimlik/yetenmelik (satisficing), istek düzeyleri (aspiration level), problemistik araştırma (problemistic search), sınırlı rasyonellik ve standart faaliyet süreçleridir. Geçimlik kavramı, bireylerin memnuniyet veren ilk alternatif seçeneği seçtikleri durumu ifade etmektedir. Bireylerin bu seçimi yapmalarında istek düzeyleri (aspiration level) etkilidir. İstek düzeyi bir hedefi ifade eden bir durumdur. İnsanlar istek düzeylerinin üstünde hedeflere ulaştıkları zaman kendilerini başarılı hissederken, hedeflerin altında kaldıkları zaman başarısız hissetmektedir. İstek düzeyleri bireyler açısından maaş, vücut ağırlıkları ve bilimsel yayınlar gibi durumları ifade ederken, firmalar için satışlar ve karlar gibi durumları ifade etmektedir. Firmalarda istek düzeyleri iki kıyaslamayla oluşmaktadır. Bunlardan ilki firmanın mevcut ve geçmiş performanslarını kıyaslaması sonucu, ikincisi ise

kendine benzeyen diğer firmalarla firmanın kendini karşılaştırması sonucu ortaya çıkmaktadır (Bromiley, 2009).

Problemistik araştırma kavramı ise bireylerin tam bilgiye ulaşma ihtiyacıyla gerçekleştirdikleri bir durumdur. Memnuniyet verici sonuçları elde etmedeki başarısızlıklar araştırma sürecini tetikleyecektir. Belirli bir alternatifin memnuniyet verici olması beklendiğinde ise araştırma süreci durdurulmaktadır (Cyert ve March, 1963). Yani firmalar istek düzeylerini karşılamada başarısız oldukları zaman araştırmaya yönelirken, istek düzeylerini karşılayacak alternatifler arasından da ilkinii seçmeye (satisficing) eğilimlidir (Bromiley, 2009). Burada sınırlı rasyonellik kavramı etkilidir. Dolayısıyla birey tam bilgiye ulaşma ihtiyacıyla bu araştırmaları gerçekleştirmektedir (Gavetti, Greve, Levinthal ve Ocasio, 2012).

Son olarak standart faaliyet süreçleri belirsizlikle alakalı bir durumdur. Bu faaliyet süreçleri herhangi bir problemle veya uyarıyla karşılaştığında, örgütün herhangi bir araştırma yapmadan problemi çözebileceği davranışı ifade etmektedir. Firmalar belirsizlik durumlarında karar alabilmek amacıyla bilgiye ihtiyaç duymaktadır. Fakat firmaların tam bilgiyi elde etmeleri zordur veya imkânsızdır. Dolayısıyla gelecekteki durumları tahmin etme ihtiyacı ortaya çıktığında bireyler firma içinde başvurdukları mekanizmaları kopyalayarak cevaplar vermektedirler. Standart faaliyet süreçleri veya rutinler olarak adlandırılan bu mekanizmalar otomatik kurallar biçimini almaktadır. Firmanın bir problemi algılaması veya bir problemle karşılaşması durumunda bu mekanizmalar devreye sokulmaktadır (Cyert ve March, 1963: 101).

Firmalar rutinlerden işe alma, eğitim, üretim, pazarlama ürün ve materyallerin düzenlenmesi ve dağıtım kanalları gibi durumlarda yararlanmaktadır. Rutinler örgütlerde birkaç amaç için kullanılmaktadır. Bunlardan en önemlisi firmanın işleyiş süreçlerinde koordinasyon ve güvenilirliğe imkân sağlamasıdır (Bromiley, 2009). Rutinler dikkatin bölümlere ayrılmasına yardımcı olmaktadır (Ocasio, 1997). Diğer bir ifadeyle firmalar açısından karmaşık bir örgütün tamamının parçalara ayrılarak incelenmesine yardımcı olmaktadır. Örneğin üretim elemanları dikkatlerinin çoğunu üretim sürecine, pazarlama elemanları ise satış süreçlerine odaklanmaktadır. Rutinler ayrıca bilişsel süreçlerden tasarruf edilmesi imkânı sağlamaktadır. Yani bir firma çalışanı, rutinler yardımıyla firmada her gün yaptığı işleri en küçük ayrıntılarına kadar

düşünmemektedir. Bunun yanında bireyler rutin işlerinden kalan zamanlarda zihinsel faaliyetlerini farklı işlere kanalize edebilmektedirler ve bu durum bireyler açısından bilişsel bir tasarruf ortaya çıkarmaktadır. Yine rutinler endüstrilere göre farklılaşırken, öğretilen durumlardır. Örgütün stratejik karar alma sürecini güçlü bir şekilde etkileyen rutinlerin bilinçli ve bilinçsiz formları bulunmaktadır (Bormiley, 2009). Bunun yanında endüstri uygulamaları ve teknolojik değişimlerle rutinler ortadan kalkar veya yenileri ortaya çıkabilir (Nelson ve Winter, 1982). Son olarak firma içindeki rutinlerin kendileri zaman içindeki düzenlemeler ve öğrenmeler yardımıyla değişime uğrayabilmektedir (Feldman, 2000). Buraya kadar teorinin temel kavramları hakkında bilgiler verilmiştir. Bundan sonra ise teorinin KDY'ye katkıları açıklanmıştır.

3.2.2.1. Özgün Beklentiler, Amaçlar, Seçimler ve Heterojenlik

Firma davranışı teorisi KDY'ye özgün amaçlar, beklentiler ve standart faaliyet süreçleri kavramlarıyla katkı sağlamıştır. Bu kavramlar aynı endüstride faaliyet gösteren firmalar arasındaki heterojenliğin anlaşılmasına (Geyik, 2006) katkı sağlayan kavramlardır. Bu kavramları geliştiren Cyert ve March'a (1963: 115) göre firmalar eş zamanlı olarak aynı gelecekle ilgili farklı beklentilere ve amaçlara sahiptir. Beklentilerdeki bu farklılıklar firmaların ulaştıkları bilgiyle ilgili farklı çıkarımlar yapmalarından kaynaklanmaktadır. Firmalar arasında ulaşılan bilgiyle ilgili beklenti farklılıkları her firmanın bu bilgiyi farklı etkinlikte kullanmasına neden olacaktır. Bunun yanında bu farklılıklar firmaların problemlerle ilgili araştırma faaliyetlerinde de farklılıkları beraberinde getirecektir.

İnsanların aynı gelecekle ilgili farklı beklentilere sahip olması sınırlı rasyonellik kavramıyla yakın şekilde ilişkilidir. Bu beklentiler sınırlı bilgi işleme kapasiteleri sonucunda insanların gelecekle ilgili beklentilerde tam maksimizasyon davranışına karşı yetinmelik davranış belirlemelerine neden olacaktır (Arndt ve Pierce, 2017). İnsanların sınırlı rasyonellikleri, yetinmelik davranışları ve gelecekle ilgili beklentileri firmalar arasında heterojenliğin oluşmasında önemli bir unsurdur. Sınırlı rasyonellik ve yetinmelik kavramları dinamik yeteneklerde girişimcilerin gelecekle ilgili tahminlerini ve bilişsel süreçlerini şekillendiren algılama (sensing) (Teece, 2007) kavramının gelişmesini sağlamıştır. Sınırlı rasyonellik kavramı algılamayı hem eksik hem de heterojen hale getiren bir husustur (Arndt ve Pierce, 2017). Bu kavram bazı firmaların rakiplerine göre niçin daha iyi performans sergilediklerini ve rakiplerine karşı uzun

dönemde rekabet avantajı elde ettiklerini anlamaya katkı sağlamaktadır. Kavram bu katkılarıyla dinamik yeteneklerin bilişsel ve mikro temellerinin anlaşılmasını sağlamıştır (Hodgkinson ve Healey, 2011).

Ayrıca örgütsel amaçlardaki farklılıklar firmalardaki insanların farklı amaçlara sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Bireyler arasındaki bu amaç farklılıkları Cyert ve March'ın (1963: 27) firmaları bireylerin koalisyonları olarak kavramlaştırmasına neden olmuştur. Bireyler arasındaki bu koalisyonlar firma içinde farklı alt koalisyonları birlikte getirecektir. Ayrıca firma içindeki alt gruplar dışında koalisyonları oluşturan üyeler; yöneticiler, çalışanlar, paydaşlar, tedarikçiler, müşteriler, vergi toplayıcılar ve düzenleyici kurumlar gibi farklı çıkar gruplarını kapsamaktadır. Özellikle girişimsel yöneticiler ve yönetim takımlarının farklı gündem ve amaçlara sahip olması sonucu oluşan çatışmalar karar alma süreçlerinde etkili olmakta ve bu karar alma süreçleri dinamik yeteneklerin inceleme alanına girmektedir (Arndt ve Pierce, 2017). Sonuçta farklı çıkar gruplarına sahip bu koalisyonlar her bir firmanın farklı etkililikte ve verimlilikte yönetilmesine neden olacaktır. Firmalar arasında heterojenlik ortaya çıkaracak bu durum firmaların sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmelerini veya bu avantajı kaybetmelerini bereberinde getirecektir.

Son olarak firmaların iç işleyişindeki standart faaliyet süreçleri çevresel belirsizlikler sonucu ortaya çıkan problemlere her bir firmanın farklı cevaplar seti (seçim) geliştirmesini sağlamaktadır. Bu süreçler firma içinde bilginin özümsemesini (Cohen ve Levinthal, 1990), taşınmasını ve depolanmasını (Nelson ve Winter, 1982) sağlayan süreçlerdir. Çevredeki fırsatlara ve ipuçlarına karşı standart faaliyet süreçlerinin birinin veya birkaçının seçilerek cevap verilmesi Teece'nin (2007) kavrama/karar alma (seizing) kavramının gelişmesini sağlamıştır. Cyert ve March tüm bu standart faaliyet süreçlerinin firmalara özgü olduğunu ifade etmiştir. Bu kavramların firmalara özgü olması firmalar arasında heterojenlik oluşturmaktadır. Bu durum ve KDY'nin temel varsayımlarından heterojenliğin (Barney, 1991; Grant, 1991) anlaşılmasını sağlamaktadır.

3.2.2.2. Rutinler/Standart Faaliyet Süreçleri ve Dinamik Yetenekler

Dinamik yetenekler yazınının firma davranışı teorisinden faydalandığı bir diğer kavram rutinler/standart faaliyet süreçleridir (Cyert ve March, 1963). Dinamik yetenekler

firmalar açısından iki boyutta ele alınmaktadır. Bunlar firmaların fırsatları tanımlama yeteneği ve bu fırsatlara uyum sağlamak amacıyla firmanın örgütsel yapısını değiştirme yetenekleri şeklindedir. Bu boyutlardan her ikisi firma davranışı teorisinde açık bir şekilde görülmektedir (Pierce vd., 2008). Firmanın fırsatları belirleme kabiliyeti, bilgi toplama ve işleme süreçleri ile görev performans kurallarına göre gerçekleştirdikleri inovatif faaliyetlerde bulunmaktadır. Bu süreçler yazında daha sonra rutinler ve yetenekler (Nelson ve Winter, 1982) olarak kabul edilmiştir. Firmaların rutinleri yönetsel ve örgütsel süreçlerini ifade etmektedir ve bu rutinler firmaların bazı fırsatları tanımlama olasılığını arttırırken, bazı fırsatların da gözden kaçırılmasına neden olmaktadır. Rutinler sonucu firmanın fırsatları belirlemesi ve fırsatlardan yararlanması firmanın geçmiş başarısına (tarih bağımlı rutinler), şu andaki ve gelecekteki problemleriyle ilgili beklentilerine bağlı olacaktır. Bu rutinler firmaya özgü rutinlerdir (Pierce vd., 2008). Geçmişteki başarı ve başarısızlıklar üzerine kurulan bu rutinler, firmaların gelecekteki yönelimlerini belirlemeye yardımcı olmaktadır. Firma davranışı teorisinin rutinler kavramıyla sağladığı katkılar KDY'nin dinamik yetenekler görüşünün geliştirilmesini sağlamıştır (Eisenhardt ve Martin, 2000). Firma davranışı teorisindeki bu rutinler dinamik yetenekler kategorizasyonunda operasyonel yetenekleri ifade etmektedir. Çevredeki fırsatlara ve tehditlere uyumu sağlayan operasyonel yetenekler (veya standart faaliyet süreçleri) yavaşça ve zaman içinde değişime uğrayan süreçlerdir (Cyert ve March, 1963: 103-105). Dinamik yeteneklerin iki okulundan ikincisi (birinci okul evrimsel ekonomi teorisi bölümünde verilmiştir) ve davranışsal temelleri olarak kabul edilen bu okul Eisenhardt ve Martin'in (2000) çalışmasında yer bulmaktadır (Arndt ve Pierce, 2017).

Cyert ve March (1963) firmaların bilgi işleme ve değerlendirme süreçlerinde farklılaşan süreçlere sahip olduğunu kabul etmektedirler. Bilgiyi işleme ve değerlendirme sürecindeki bu heterojenlik, firmalara özgü araştırma rutinlerinde de görülmektedir. Bu heterojenlik fırsatların tanımlanması sürecinde dinamik yetenekler yazını tarafından kritik olarak ele alınmaktadır (Pierce vd., 2008). Firmalar yeni fırsatlar ortaya çıkaracak bazı bilgi türlerine ulaşabilmektedir. Fakat firmalardaki bilgi işleme ve yönetme rutinleri yeni bilginin potansiyel yararlarını anlamayı sınırlayabilmektedir. Bu durum da firmanın bilgiyi özümleme kapasitesini (Cohen ve Levinthal, 1990) azaltmakta ve yeni bilgiden elde edilen yararları sınırlandırabilmektedir.

Firmaların bilgi işleme ve yönetme süreçlerindeki bu farklılıklar bazı firmaların yeni fırsatları ve yönelimleri belirleyememelerine neden olmaktadır. Bazı firmalar ise bu bilgiden kendilerine özgü bilgi işleme ve yönetme süreçleri sayesinde yeni keşifler ortaya çıkarabilmektedir. Yine bazı firmalar girişimsel fırsatlar oluşturamazken, bazıları oluşturabilmektedir. Bu nedenle bilgi işleme ve yönetme süreçlerindeki başarıları neticesinde bazı firmalar kaynak/yetenek tabanının yenilenmesini ve değişimini sağlamaktadır. Bazıları ise bilgiyi özümsemedeki yetersizlik sonucunda kaynak/yetenek tabanını yenileme işlemini gerçekleştirememektedir. Dinamik yeteneklerin daha önceki yapılan tanımından da anlaşılacağı gibi firmanın kaynak ve yetenek tabanındaki yenilenmeler ve değişimler dinamik yeteneklerle alakalı bir durumdur (Helfat ve Peteraf, 2009). Bu durum da firmanın çevreye uyumunu kolaylaştırmaktadır.

3.2.3. Evrimsel Ekonomi Teorisi ve KDY'ye Katkıları

Evrimsel ekonomi teorisi firmanın kara kutusunu incelemek amacıyla oluşturulmuş bir teoridir (Foss, Knudsen ve Montgomery, 1995). Bu teorini oluşumunda üç önemli teorik çerçevenin katkısından söz edilebilir. Bunlardan ilki firma davranışı teorisidir (Cyert ve March, 1963; Dosi ve Marengo, 2007), ikincisi biyoloji disiplindeki evrim teorisidir ve üçüncüsü ise Schumpeter'in yaratıcı yıkıcılık modelidir (Schumpeter, 1934; 1942). Bu teorik çerçeveler, Nelson ve Winter'in (1982) *An Evolutionary of Economic Change* adlı çalışmasında ekonomik olgunun evrimsel yaklaşımını ortaya koyan bir teori şeklinde ortaya çıkmıştır. Nelson ve Winter (1982) firma davranışı teorisinden geçimlik, evrim teorisinden genler, mutasyon, değişim, seçim, tutunma ve Schumpeter'den rutinleşmiş inovasyon gibi kavramları almışlardır (Nelson ve Winter, 1982; Barca, 2003).

Evrimsel ekonomi teorisi beş varsayım üzerine temellenmiştir (Dosi, 1991). Teorinin ilk varsayımına göre dünya herhangi bir zamanda, küçük sermaye paylarının oluşturduğu fırsatlarla doludur. Yani iş dünyasında fırsatlar yoksa onları elde etmek için stratejiye de ihtiyaç yoktur. İkinci varsayımına göre bireyler ve ekonomik örgütler, bilinçli maksimizasyon uygulamaları yerine, sınırlılıklara veya kurallara daha fazla bağımlıdır. Bu durum firmaların geçimlik veya yetinmelik düzeyde karlılık elde ettikleri zaman, karlılıklarını geliştirecek tüm koşullarla ilgili bir arayışa girmemeleriyle alakalıdır. Teorinin üçüncü varsayımına göre bireyler ve ekonomik örgütler arasındaki etkileşimler

tipik olarak dengesizliklerden oluşmaktadır. Bu varsayım teorisinin içeriğindeki dinamik süreçlere vurgu yapmaktadır. Diğer bir varsayıma göre piyasada ve çevrede kurumsal kurallar, öğrenme, keşif ve gerçeğe dayalı seçimler hem koordinasyon hem de değişim mekanizmalarını yönlendirmektedir. Son varsayıma göre ise tarih ve kurumlar ekonomik açıklamaların birleştirilmiş parçalarıdır.

Evrimsel ekonomi teorisinin temel odağı zaman içinde gelişen piyasa durumları ve firma davranışı örüntüleriyle oluşan dinamik süreçlerdir (Nelson ve Winter, 1982). Bu teorik çerçeve firma popülasyonlarında zaman içinde farklılaşan rutinlerin göreceli ağırlıklarındaki değişimi anlamaya çalışmaktadır. Yazarlar firmaları tek başlarına endüstri düzeyinde meydana gelen değişimleri açıklayacak bir arayış alanı olarak görmemişlerdir. Ayrıca odaklarının, bireysel aktörlerle ilgili olmadığını belirtmişlerdir (Nelson ve Winter, 1982: 51). Bunların yerine belirli bir piyasada faaliyet gösteren firmaların davranışlarını ve yeteneklerini açıklayan ve inceleyen bir piyasa teorisi geliştirdiklerini ifade etmişlerdir (Nelson ve Winter, 1982: 3).

Bu teorik çerçeve piyasayı arayış ve seçim süreçlerinin evrimi olarak incelemiştir. Nelson ve Winter (1982) bu arayış ve seçim süreçlerini bir firmanın arge süreçlerindeki arayış ve seçim süreçleriyle ilişkilendirmişlerdir. Yazarlara göre firmalar talep edilen rutin (genler) değişikliklerle ilgili arayış süreçlerinde geçimlik bir davranış sergilemektedir. Daha basit bir ifadeyle firmalar karlılığı sağlayan maksimum sonuçlara ulaşmak yerine kendilerine yetecek karlılık düzeylerini kabul etmektedir. Böyle bir durumda firmalar herhangi bir baskıyla veya çevresel problemle karşılaştıklarında mevcut rutinlerini koruyarak durağan bir yapıya girmektedir ve yetinmelik arayışlar yaptıkları için sadece olası birkaç alternatif üzerinde düşünmektedirler. Bu nedenle yazarlar Schumpeter'in (1942) sürekli inovasyon veya rutinleşmiş inovasyon kavramıyla bu arayış süreçlerinin sürekli olacağı ve eski rutinlerin seçilirken (yok olurken) işe yarayan rutinlerin firma içinde tutulacağı bir teorik çerçeve ortaya koymuşlardır.

Bu teorik çerçevede rutinler, biyolojik evrim teorisindeki genlerin rolüyle aynı rolü oynamaktadır (Nelson ve Winter, 1982: 14). Genler biyolojide, içinde bulunduğu hücreye veya organizmaya özel bir etkisi olan, kuşaktan kuşağa ve hücreden hücreye geçen kalıtsal öğedir. Nelson ve Winter'in kullandıkları seçim mekanizması

biyolojik evrim teorisindeki farklı genotiplerin doğal seçilimiyle benzerlik göstermektedir (Nelson ve Winter, 1982: 17). Genler organizmanın davranış örüntülerini belirlemektedir, organizmanın sürekli özellikleridir ve dünden bugüne kalıtsal özellik göstermektedir. İnsan organizmasında genler adını alan bu kalıtsal özellikler, firmada örgütsel rutinler veya yetenekler adını almaktadır. Belirli durumlarda canlı organizmalar diğerlerinden daha iyi olan genleri, firmalar ise örgütsel rutinleri veya yetenekleri seçmektedir (Nelson ve Winter, 1982: 14). Dolayısıyla örgütsel rutinler veya yetenekler firmanın DNA'sı olarak düşünülebilir.

Nelson ve Winter'in (1982) tartışmasının yapısı ve yöntemi ayrıca, Schumpeter (1934) tarafından *The Theory of Economic Development* çalışmasında ortaya konan tartışmaları izlemiştir. Schumpeter (1934) çalışmasında kavramaya çalıştığı noktanın kapitalizmin evrim süreçleriyle ilgili olduğunu ifade etmiştir. Yazara göre kapitalizm sürecinin evrimsel karakteri, sadece sosyal ve doğal çevredeki ve ekonomik eylemlerdeki değişikliklerden dolayı olmamakta, aynı zamanda savaşlar ve devrimler gibi durumlarda da endüstriyel değişimler gerçekleşmektedir. Schumpeter'in söz ettiği bu evrimsel özellikler firma popülasyonları, sermaye piyasaları veya para sistemlerindeki değişikliklerden dolayı ortaya çıkan bir evrimsel özellik değildir (Schumpeter, 1942: 82). Bu değişiklikler yaratıcı yıkıcılık veya rutinleşmiş inovasyon gibi süreçleri kapsamaktadır ve bu süreçler döngüsel süreçlerdir (Schumpeter, 1934: 66; 1942: 83).

Nelson ve Winter, Schumpeter tarafından ortaya konan ve piyasanın dengeye gelmesine neden olan döngüsel akım analogisini kurum düzeyinde düşünerek işe başlamışlardır. Yazarlar çalışmalarında örgütleri, dış müşteriler için mal ve hizmet sunumu sağlayan kurumlar olarak ele almışlardır. Onlara göre Schumpeter'in çalışmasında ortaya konan durum değişmez bir durumdur veya döngüsel olarak tekrarlanan bir durumdur. Bu durumun oldukça statik bir durum olduğunu iddia etmişlerdir. Nelson ve Winter çalışmalarında kurumsal yapıyı ihmal eden Schumpeter'in yerine değişim süreçlerine daha fazla eğilerek, planlanmış ve planlanmamış değişimlerin arasındaki bağlantıları göstermişler ve inovasyonda rutinin rolünü incelemişlerdir (Nelson ve Winter, 1982: 98).

Örgütleri büyük ve karmaşık yapılar olarak niteleyen evrimsel ekonomi teorisinin en temel kavramı rutinler/yetenekler kavramıdır (Nelson ve Winter, 1982: 96-97). Örgütsel

rutinler kavramı kolektif bir olguyu ifade etmektedir. Bu kolektif olgular bireysel becerilere paralel olarak belirlenmiştir. Fakat bir rutinin örgütsel komutu bireysel düzey becerilere indirgenemez. Çünkü her bir bireyin performans bağlamı diğer üyelerin performansını içermektedir (Winter, 1995: 152). Bu yüzden bir rutin bireylerin performansından farklı bir oluşumu ifade etmektedir. Bu teorik çerçevede bireysel davranışlar örgütsel davranışları anlayacak bir metafor olarak kullanılmıştır (Nelson ve Winter, 1982: 72).

Bu rutinler standartlaşmış faaliyet örüntülerinden oluşmaktadır ve tekrarlayan bir özelliğe sahiptirler. Ayrıca rutinler bağlam bağımlıdır, firmaların yapılarına gömülüdür, firmalara özgüdür ve doğaları gereği süreçsel özelliğe sahiptir. Rutinlerin bir diğer özelliği ise tarih bağımlı bir şekilde gelişmeleridir. Bu gelişim süreci hem aktörler hem de dışsal faktörlerin etkileriyle değişikliğe uğramaktadır (Becker, 2004). Bunlara ek olarak rutinler firmanın önemli bilgi depoları ve örgütsel hafızaları durumundadır. Bu bilgi depoları firmaların sahip olduğu teknik bilgiyi (know how) ifade etmektedir. Bu örtük bilgi firmanın operasyonel faaliyetlerindeki örtük bilgidir. Son olarak firmalara özgü bu rutinler getirmiş olduğu standartlarla çalışanlar arasındaki çatışma süreçlerini engellemektedir (Nelson ve Winter, 1982).

Rutinlerin sıraladığımız bu özelliklerinin yanında firmalar üzerinde belirli etkileri bulunmaktadır. Bu etkilerden ilki firma içindeki faaliyetlerin koordinasyon ve kontrolüne imkân sağlamasıdır. Rutinlerin firma üzerindeki diğer bir etkisi bilişsel kaynakların israf edilmesini engellemesidir. Rutinler sayesinde bireyler her işin hangi düzende gerçekleştirileceğini bilmekte ve her iş için düşünme israfına girmemektedir. Bu durum firmaların yaratıcılıkları üzerinde olumsuz bir etkiye sahip gözükse de firma faaliyetlerinin sürekliliğinde gerekli olan bir durumdur. Son olarak rutinler firma içi ve dışında belirsizliğin azaltılmasına ve istikrarın artırılmasına yardımcı olmaktadır (Becker, 2004).

Özetlemek gerekirse bu teori; firma davranışı teorisinden aldığı geçimlik (Cyert ve March, 1963: 101), evrim teorisinden aldığı genler, mutasyon, değişim, seçim ve tutunma (Schumpeter, 1934; 1942: 83) ve Schumpeter'den alınan rutinleşmiş inovasyon kavramlarıyla gelişmiştir. Nelson ve Winter (1982) evrim teorisindeki kavramları kullanarak endüstri düzeyinde Darwinian seçim süreçleri ve firma düzeyinde

Mendelian genetik süreçleri birbirine bağlamışlardır. KDY açısından değerlendirildiğinde endüstrideki evrim, firma düzeyindeki rutinlerde veya yeteneklerde değişime neden olmaktadır. Güçlü rutinler seçilip yoluna devam ederken, zayıf rutinler işlevini tamamlayarak yok olmaktadır.

3.2.3.1. Örgütsel Rutinler ve Yetenekler

Evrimsel ekonomi teorisi örgütsel rutinler veya yetenekler kavramlarıyla KDY'nin firmalara özgü rutinler ve yetenekler kavramının gelişmesine katkı sağlamıştır. Tüm düzenli ve örgütlenmiş davranış kalıplarını ifade eden rutinler, firmaların ürün ve hizmetlerinin ortaya çıkarılmasında kullanılmaktadır. Bu rutinler arge süreçleri, ürün çeşitlenme konusundaki reklamlar ya da iş stratejileri, yurtdışı yatırımlar, yeni stoklama, sipariş ve tedarik faaliyetleri ve üretim esnekliği gibi süreçleri kapsamaktadır (Nelson ve Winter, 1982: 14).

Örgütleri, rutinler ve yetenekler havuzu olarak kavramlaştıran Nelson ve Winter, örgüt içindeki rutinleri kolektif düzey yapılar ele almışlardır. Bu rutinler, KDY içinde pek çok çalışmada analiz birimi olarak kullanılmıştır (Pentland ve Feldman, 2005). Bu rutinler olguların kolektif olarak değerlendirilmesini sağlayan metodolojik kolektivizm (methodological collectivism) üzerine oluşturulan bir kavramdır (Zollo ve Winter, 2002). Bu kolektif düzey vurgulara takıma özgü beceriler örnek olarak verilebilir. Takıma özgü beceriler, her bir bireyin performansının diğer firma çalışanlarının performansını da içermesinden dolayı bireysel düzey becerilere indirgenemez. Dolayısıyla öğrenilmiş kişilerarası koordinasyon örüntüleri takım performansının temellerini oluşturmaktadır ve kolektif düzey bir rutindir (Winter, 1995).

Nelson ve Winter'in evrimsel ekonomi teorisi doğal seçim kavramı üzerine temellenmiştir. Doğal seçim, çeşitlilik ve tutma sürecini kapsamaktadır. Yazarlar Darwin'in biyolojideki doğal seçim kavramını ödünç almışlardır ve insanın genleriyle firma rutinleri arasında ilişki kurmuşlardır. Burada kullanılan doğal seçim, piyasa çevrelerinin firmaların başarısı, hayatta kalması ve büyümesiyle yakın ilişkili olduğu bir durumu tanımlamaktadır. Nelson ve Winter'in çerçevesinde firmalar piyasa çevrelerinde meydana gelen değişmelere bir yanıt olarak, işletmelerdeki rutinlerini değiştirmektedir (variation). Bu değişim yeni teknik veya teknolojik standartların kullanılması gibi yeni bir rutin veya yeteneğin oluşturulması anlamına gelmektedir.

Firma bu rutinleri, özümseme kapasitesi veya yeni arge harcamalarıyla yaptığı arayışlar sonucu geliştirmektedir (Mathews, 2003). Dolayısıyla firmaların arayış faaliyetleri sonucu yeni kaynak bileşimlerinin oluşması tam da Schumpeter'in (1934; 1942) çalışmalarında ortaya koyduğu kapitalist düzende devinim oluşturan yeni üretim yöntemlerinin keşfedilmesi, yeni tedarik yöntemlerinin bulunması ve herhangi bir endüstride yeni bir örgütlenme yönteminin uygulanması gibi durumları içermektedir.

Evrimsel ekonomi teorisinin seçim mekanizması ise yeteneklerin seçimiyle alakalıdır. Rekabet karşısında bazı rutinler diğer rutinlere göre daha etkili ve verimli işlev görmektedir. Uzun dönemde firmaların hayatta kalma ihtimallerini azalttığı için düşük verimli ve etkisiz rutinler ya değiştirilir ya da terk edilir. En etkili ve verimli rutinler firmanın hayatta kalmasına ve büyümesine yardımcı olduğu için seçilmektedir. Bu rutinler firmanın rekabet avantajı oluşturmasını sağlamaktadır. Başarılı rutin veya yeteneklerin seçim kriteri firmalara sağladığı karlılık ve firmaların büyümesine sağladığı katkı açısından değerlendirilmektedir (Mathews, 2003).

Nelson ve Winter (1982) bazı rutinlerin diğer rutinlere göre bazı koşullarda daha fazla sürdürülebilir rekabet avantajı sağladığını belirtmişlerdir. Bu rutinler veya yetenekler firmada kalıtım yoluyla aktarılmaktadır (capabilities retention). Biyolojik dünyada bu durum yeniden üretimle (mutasyonlarla taşınmayla) genetik özelliklerin miras bırakılmasını ifade eden bir durumdur. Firmaların dünyasında ise çevrede meydana gelen değişikliklerle rutin bütünlüğünü sürdürme kapasitesi ve zamanla kazanılan özelliklerin miras bırakılması sürecini ifade etmektedir. Bu durumda, rekabet avantajı oluşturan ve sağlayan rutinler firmanın hayatta kalmasına yardımcı olurlar ve geçmişten günümüze kalıtım yoluyla aktarılırlar (retention). Bu yüzden firma içindeki bir rutin ayrıca bellek (retention) oluşturan bir mekanizmadır (Nelson ve Winter, 1982).

3.2.3.2. Yaratıcı Yıkıcılık ve Girişimsel Getiriler

Evrimsel ekonomi teorisindeki Schumpeterci getiriler kavramı KDY'de girişimsel getiriler kavramının gelişmesini sağlamıştır. (Teece vd., 1997). Daha önce bu getiriler, girişimsel getiriler (Rumelt, 2005) veya Schumpeterci getiriler (Barney, 1986b; Dagnino, 1996) adıyla farklı çalışmalarda kullanılmıştır.

Schumpeterci getiriler firma inovasyonlarının sürekliliği sonucu ortaya çıkan getirilerdir. Bu getirilerde ortaya çıkan döngüyü şu şekilde ifade etmek mümkündür. Schumpeter'e göre karlar inovasyonlardan dolayı ortaya çıkmaktadır. Taklitçiler bu inovasyonları taklit etmeyi başaramadığı sürece, firma kar elde etmeyi sürdürecektir. Rakipler inovasyonları taklit ettikleri zaman ise karlar yok olacaktır. Girişimciler ise bu durumda yeni inovasyonların yollarını araştırmaya başlayacaktır. Yani Schumpeter'de ortaya çıkan bu iş döngüsü dengede başlamaktadır ve girişimcilerin inovasyonlarıyla bu denge bozulmaktadır (Alvarez ve Busenitz, 2001). Dolayısıyla inovasyonlar yenilendiği sürece getiriler devam edecektir. İnovasyonlar kesintiye uğradığı zaman ise karlar yok olacaktır.

Schumpetere'e göre taklit edilemezlik girişimsel karları ortaya çıkaran temel unsurdur. (Parayitam ve Guru, 2010) fakat temelde Schumpeter'in inovatif ürünleri ve süreçleri rakipler tarafından taklit edilebilmektedir (Mathews, 2003). Bu taklit edilebilirlik Schumpeter'in girişimsel getirilerini kesintiye uğratmakta ve piyasada her firmanın aynı kaynağa veya yeteneğe sahip olduğu bir denge¹⁷ veya homojenlik durumunu oluşturmaktadır. Başka bir ifadeyle endüstrinin öncüleri tarafından gerçekleştirilen inovasyonların rakipler tarafından taklit edilme, transfer edilme, ikame edilme (Mathews, 2003) ve endüstri genelinde genişleme ihtimalinden dolayı girişimsel karlar geçici olabilmektedir (Schumpeter, 1934: 152).

Girişimsel getirilerin kesintiye uğraması konusu, sonraki süreçlerde Augier ve Teece (2007a: 267) gibi bazı bilim adamlarının dinamik yeteneklerin temellerindeki schumpeterci ekonomik öğretileri neoschumpeterci ekonomik öğretilere taşımalarına neden olmuştur. Neoschumpeterci ekonomilere göre piyasadaki değişimler ve gelişimler radikal değişim periyotlarına ek olarak düzgün ve düzenli gelişim periyotlarını izlemektedir. Bu durum dalgalanmış denge olarak ifade edilmektedir. Bu denge nitel değişiklikleri kapsamaktadır ve nitel değişiklikler ekonominin tüm düzeylerini etkilemektedir. Bu değişiklikler sürekli ortaya çıkan değişiklikler değildir (Hanusch ve Pyka, 2007: 6). Dolayısıyla getirilerin sürekli olabilmesi, rekabeti bir keşif süreci olarak ele alan Avusturyan ekonomi okuluna ihtiyacı ortaya çıkarmaktadır. Bu okulda

¹⁷ Schumpeter'in dengesizlik analizlerini, dengesizlik analizleriyle ilişkilendiren çalışmalar da bulunmaktadır. Ayrıntılı bilgiler için bakınız: (Day, 1986).

girişimciler sürekli keşiflerle dengesizlik oluşturarak firmalarındaki kaynakların ve yeteneklerin taklit edilmesini engellemektedir. Bu taklit engelleri de getirilerde sürekliliği sağlamaktadır (Jacobson, 1992). Bu teorik çerçevenin KDY'ye katkısı ise Avusturyan ekonomi okulu bölümünde incelenmiştir.

3.2.3.3. Örgütsel Yetenekler ve Dinamik Yetenekler

Evrimsel ekonomi teorisi, dinamik yeteneklerin gelişimine rutinler/yetenekler (Nelson ve Winter, 1982) ve yaratıcı yıkıcılık kavramlarıyla (Schumpeter, 1934) katkı sağlamıştır. Dinamik yetenekler görüşü Nelson ve Winter'in (1982) çalışmasındaki örtük, özgün ve bağlam bağımlı bilgiyi içeren rutinler ve yetenekler kavramlarını birleştirmiştir.

Evrimsel ekonomi teorisinden alınan rutinler/ yetenekler kavramı dinamik yeteneklerin iki okulundan ilki (İkinci okuldan firma davranışı teorisi bölümünde söz edilmiştir) olan inovatif ve değişim temelli dinamik yetenekleri oluşturmuştur (Teece, 2012; Arndt ve Pierce, 2017). Bu akım, Schumpeter'in (1942) yaratıcı yıkıcılıkla ilgili girişimsel kavramları üzerine temellenmiştir. Schumpeter'in yaratıcı yıkıcı girişimcileri piyasalarda yeni üretim ve taşıma yöntemleri, örgütlenme yöntemleri bulan ve yeni endüstriler oluşturan kişilerdir. Ayrıca bu iş ve işlemlerde girişimciler veya girişimsel yönetim takımları, çevredeki fırsatları ve tehditleri algılamakta, kavramakta, firmanın kaynak ve yetenek tabanını yeniden şekillendirmektedir. Girişimcilerin bu çevresel fırsatlarla ve tehditlerle ilgili algıları dinamik yeteneklerin girişimsel akımı veya evrimsel temelleri olarak tanımlanmaktadır (Teece, 2007; 2012).

3.2.3.4. Örtük Bilgi, Örgütsel Yetenekler ve Nedensel Belirsizlik

Nedensel belirsizlik kavramının gelişimine örtük bilgi (Polanyi, 1967) ve rutinler (Nelson ve Winter, 1982) kavramlarının katkıları olmuştur. Örtük bilgi kavramı rutinlerin temelinde bulunan beceri temelli yetenekleri kapsamaktadır (Nelson ve Winter, 1982: 76). Bu yetenekler uygulama ve tecrübeyle biriktirilmiş, ayrıca yaparak öğrenilmiş bireylere özgü yeteneklerdir. Bu bilgiye ustalık bilgisi veya teknik bilgi (know how) de denilmektedir. Bu bilginin taklit edilmesi, kopyalanması ve kodlanması zordur (Winter, 1995). Ayrıca örtük bilgi firmalardaki bireylerin sahip olduğu becerilerin yayılımı ve taklit edilmesinde engeller oluşturacak şekilde bireylerin

zihinlerinde ve tarihsel gelişim süreçlerinde gömülü bir yapıdadır (Kogut ve Zander, 1992). Bu bilginin gelişim süreci doğasında nedensel belirsizdir ve bireye özgüdür. Bu nedenle bu bilgi bir taklit engeli veya izolasyon mekanizması görevi görmektedir (Lippman ve Rumelt, 1982).

Örgütsel rutinler/yetenekler de karmaşıklıklarından dolayı nedensel belirsizlik üretmektedir. Örgütlerdeki karmaşıklık ise gelişmiş teknolojiler, örgütsel rutinler, bireysel veya takıma özgü tecrübeler sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu karmaşıklık müşterilerin, tedarikçilerin, yöneticilerin ve çalışanların hem kendi aralarında hem de birbirleriyle olan ilişkilerinden ortaya çıkan karmaşık süreçleri ifade etmektedir (Reeds ve De Filippi, 1990). Sosyal karmaşıklık oluşturan bu süreçlerin (yeteneklerin) ve bu süreçlerdeki etkileşimlerin rakipler tarafından tam olarak bilinebilmesi zordur. Ayrıca taklit edilmeye çalışılan firmanın doğrudan gözlenememesi, firmanın rutinlerindeki bilginin özgün ve örtük olması (Nelson ve Winter, 1982: 123-124) bu rutinlerin anlaşılmasını problemlili hale getirmektedir (Reeds ve De Filippi, 1990). Dolayısıyla firmaya özgü bir yetenek rakipler tarafından kopyalansa bile problemlili olmaktadır ve eksik şekilde kopyalanmaktadır. Bu nedenle firmaların yeteneklerini oluşturan bireylerin tecrübeye dayalı, bağlama özgü ve örtük bilgileriyle karmaşıklık içeren süreçler, bireylerin eylemleri ve sonuçları arasındaki nedensel bağlantıların ve yeteneklerin doğasını tam olarak anlamamızı engellemektedir. Bu durum da nedensel belirsizlik üretmekte ve taklit edilmeyi engelleyen bir izolasyon mekanizması (Rumelt, 1997) işlevi görmektedir.

3.2.4. Avusturyan Ekonomi Okulu ve KDY'ye Katkıları

Avusturyan ekonomi okulu piyasa süreçlerini incelemektedir. Teori, bu yönüyle yapı yönelimli teorilerden ayrılmaktadır. Bu düşünce okulunda piyasa; tüketicilerin, üreticilerin, girişimcilerin ve kaynak sahiplerinin belirli bir zaman periyodunda etkileşen kararlarının olduğu yer olarak görülmektedir. Birbirine bağlı piyasa kararları arasındaki sistematik değişiklikler ise piyasa süreçlerini oluşturmaktadır (Kirzner, 1973: 9-10). Neoklasik teorisyenler rekabetin doğasında denge kavramına odaklanırken, bu okul piyasa süreçlerini dağınık bilgiyi hareketlendiren bir keşif süreci olarak ele almıştır ve piyasa süreçlerindeki dengesizliklere odaklanmıştır. Analiz birimi olarak piyasadaki bireylerin yaptıkları değişiklikleri ele almıştır (Barca, 2003). Avusturyan ekonomi

okuluna göre ekonomik süreçler bütünü, bireylerin eylemleri veya bu eylemlerin toplamıyla ilgili bileşenler analiz edilmeden anlaşılamamaktadır.

Avusturyan okulunda vurgulanan karlar, tekel durumun sonucunda değil, keşif ve inovasyon güdüsüyle oluşmaktadır. Bunun sonucunda ise strateji formülasyonunun amacı rekabetçi güçleri sınırlandırmak değil girişimsel keşifler gerçekleştirmektir. Bu okulun temel varsayımı insanların eylemleriyle ve amaçlı davranışlarıyla ilgilidir. Okulun varsayımlarına göre bireyler karar alma sürecinde çevreyle ilgili öznel algılara sahiptir, algılar belirsizlik dünyasında meydana gelmektedir, kişisel algılar daima doğru değildir ve piyasadaki eylemler koordine edilmektedir (Rizzo, 1982: 57-58). Bu varsayımlar okulun bireysel algılar üzerine odaklandığını ve bireylerin öznel değerlendirmeleriyle ilgilendiğini göstermektedir.

Avusturyan teorisyenler firmaların girişimsel keşiflerle karlar elde ettiğini iddia etmektedirler. Bu okulun temsilcileri girişimciyi sürekli değişen piyasa koşullarında fırsatları yakalamaya çalışan, keşif sürecini gerçekleştiren ve normalin üstündeki getirileri araştıran bir araç olarak ele almışlardır (Kirzner, 1979). Okulun temel düşüncelerini öznel değer teorisi ve sermaye teorisinden kavramlar oluşturmaktadır (Barry, 1991: 69).

Bu okulun kurucusu kabul edilen Menger çalışmasında değer in öznelliği ile uğraşmıştır (Schulak ve Unterköfler, 2011). Yazar neoklasik ekonomilerin değer in öznelliği konusunu tam olarak değerlendirecek potansiyelden yoksun olmasını eleştirmiştir. Menger'e göre değer kavramı, yaşamımızı sürdürmemizi ve ihtiyaçlarımızı karşılamamızı sağlayacak malların/hizmetlerin önemiyle ilgili ekonomik değerlendirmelerde bulunan (satışları sırasında) insanların zihinsel durumundaki algıları ifade etmektedir (Menger, 2007). Avusturyan ekonomi okulunun ilk kuşak temsilcilerinden Böhm Bawerk ise değer ve zaman arasındaki bağlantıyı ortaya çıkarmıştır. Bawerk'in çalışması sermaye teorisi üzerine temellenmiştir. Bawerk'e göre üretim belirli bir zaman almaktadır. Bu durum da değer ve zaman arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır (Böhm-Bawerk, 1895).

Okulun ikinci kuşak temsilcilerinden Mises (1949) insan eylemi üzerine odaklanmıştır. Yazar insan eylemini amaçlı bir davranış olarak nitelendirmiştir. Bu eylemin amaçları ve çıktıları bulunmaktadır. Eylem, çevresel uyarılara ve koşullara anlamlı cevaplar seti

üreten ve kişinin yaşamını belirleyen evrenin durumuna yönelttiği bilinçli bir düzenlemedir. Mises amaçlı insan eyleminin sonucundaki olaylarla ilgilenmemiştir. Onun amacı eylemin kendisini incelemektir ve ortaya koyduğu bu bilime de prakseoloji demiştir. (Mises, 1949: 11-12). Mises'e göre öznel algılar ve değerlendirmeler piyasa süreçlerine neden olmaktadır. Dolayısıyla insan eylemleri amaçlıdır, özgün tercihler (değerler) ve beklentiler tarafından güdülenmektedir ve yönlendirilmektedir.

Avusturyan ekonomi okulunun diğer bir ikinci kuşak temsilcisi Hayek (1945) ise genel yasalarda bilimsel olarak sınıflandırılmayan, düzensiz ve çok önemli bir bilgi hacminin varlığından söz etmiştir. Ona göre bu bilgi belirli yer ve zamanın koşullarına özgü bilgidir. Yerel koşullar ve belirli durumlarda insanların bilgisi, bilimsel gerçekler olarak insanların başarısında önemlidir. Bu bilgi hem kar fırsatlarının belirlenmesinde hem de stratejilerin uygulanmasında önemlidir ve piyasanın planlanmasına yardımcı olmaktadır.

Bu okulun diğer bir ikinci kuşak temsilcisi Lachman, beklentilerle ilgili özneliği ele almıştır. Yazara göre aynı girişimciler aynı gelecek hakkında farklı beklentilere sahip olacaktır (Lachmann, 1956: 20). Aynı gelecek hakkında farklılaşan beklentilerin bazıları doğru bazıları ise yanlış olacaktır ve yanlışlarla birlikte hatalar kaçınılmaz hale gelecektir (Lewin, 2012).

Avusturyan ekonomi okulunun son temsilcilerinden Kirzner ise *Competition and Entrepreneurship* adlı çalışmasında bilgiye sahip olma yerine, bilginin farkında olma açısından insan eyleminde girişimsel öğeyi ele almıştır. Girişimci için gerekli olan bilgi türünü, önemli piyasa bilgisi yerine, bilgiyi araştırılacak yeri bilme açısından önemli olan bilgi türü olarak görmüştür. Ona göre girişimsel bilgi en yüksek bilgi türü olarak tanımlanabilir (Kirzner, 1973: 68). Kirzner'e göre piyasada araştırılmamış fırsatları keşfetmek için girişimsel farkındalık gerekmektedir. Bu farkındalık getirilerin ve rekabet avantajının sürdürülebilir olmasını sağlayacak bir farkındalıktır. Buraya kadar incelenen Avusturyan ekonomi okulunun temel kavramları ve temsilcilerinden sonra gelecek dört alt başlık okulun KDY'ye katkılarıyla ilgili olacaktır.

3.2.4.1. Girişimsel Keşifler, Girişimsel Getiriler ve Taklit Engelleri

Avusturyan ekonomi okulu girişimsel keşifler (Kirzner, 1997) kavramıyla girişimsel getiriler ve taklit engelleri kavramına katkılar sağlamıştır. Avusturyan ekonomi okulundaki girişimcilik kavramı Schumpeter'in (1942) ekonomik gelişim teorisindeki yaratıcı yıkıcılık sürecini gerçekleştiren girişimcilerin inovasyonlarına yöneltilen eleştiriler üzerine temellenmiştir. Schumpetere'e (1942) göre yeni ürünler veya yeni üretim süreçleriyle yapılacak inovasyonlarla girişimciler normalin üstünde getiriler elde etmektedir. Avusturyan ekonomi okulunda ise girişimci, inovasyon sürecini sürekli olarak gerçekleştiren bir kişidir (Kirzner, 1973).

Bu okulun temsilcileri girişimciliği farklı tanımlamalarla ele almışlardır. Örneğin Mises (1949: 333) girişimciyi mevcut yapılarla, yapılabilecek olan arasındaki çelişkiyi ilk anlayan ve sürekli eylem yapan spekülör bir insan olarak değerlendirmiştir. Mises'e göre girişimsel karlar müşterilerin gelecekteki taleplerini, diğer insanlardan daha iyi tahmin etme yeteneğinde yatmaktadır. Ayrıca girişimci gelecekteki belirsizlik koşullarıyla ilgilenir ve girişimcinin başarısı veya başarısızlığı gelecekteki belirsizlik içeren olayları doğru bir şekilde değerlendirmesine bağlıdır (Mises, 1949: 288). Avusturyan ekonomi okulunun diğer bir temsilcisi Kirzner ise girişimciyi sadece inovatif düşüncelerin kaynağı olan biri değil, aynı zamanda piyasada fark edilmeyi bekleyen mevcut fırsatların farkında olan kişi olarak ele almıştır. Bu kişi piyasada fırsatlar üretme yerine fırsatları ele geçiren ve fırsatları oluşturma yerine bu fırsatlara cevap veren kişidir (Kirzner, 1973: 74). Kirzner'in girişimsel farkındalık olarak geliştirdiği bu kavram, piyasada bulunmayan veya değerli olarak farkedilen malları veya hizmetleri görme yeteneği olarak da ele alınmaktadır (Alvarez ve Busenitz, 2001; Kirzner, 1979).

Okula göre sürekli inovasyon piyasada sürekli dengesizlik faaliyetlerini ve girişimsel keşifleri birlikte sağlamaktadır. Burada sürekli inovasyon firmaya rakiplerinden her zaman önde olma ve rakiplerinde bulunmayan yeni bir inovatif bilgiyi elde tutma imkânı sağlamaktadır. Firma yeni inovasyonun rakipler tarafından taklit edilme çalışmalarını sırasında yeni bir inovasyon daha yaparak getirilerini sürekli hale getirmektedir. Sürekli inovasyon rakiplere karşı bir taklit engeli sağlayarak nedensel belirsizlik üretmektedir. Bu inovasyonlarla üretilen getiriler dinamik yeteneklerin

temelindeki getirilerdir. Dolayısıyla girişimsel getiriler ve işletme başarısı sürekli inovasyon faaliyetleriyle piyasada oluşturulacak dengesizlik sonucu elde edilmektedir ve uzun süreli olmaktadır (Jacobson, 1992).

3.2.4.2. Girişimcilerin Öznel Değerlendirmeleri ve Heterojenlik

KDY'nin (statik) önemli sınırlılıklarından bir tanesi yeni kaynakların veya yeteneklerin geliştirilmesi sürecindeki eksikliğidir. Bu eksiklik mevcut kaynakların veya yeteneklerin yeni yöntemlerle yeniden yapılandırılmaması sonucunda, rekabet avantajı sağlayacak yeni kaynakların veya yeteneklerin üretilmesini engellemektedir. KDY'nin bu sınırlılığını gidermek amacıyla Avusturyan ekonomi okulunun öznellik kavramı ile (Lachmann, 1977) firmaların farklı beklentileri (Barney, 1986a) ve kaynak heterojenliği (Barney, 1991) kavramları arasında bağlantılar kurulmuştur. Bu bağlantılar için KDY Avusturyan ekonomi okulundan sermaye teorisi (capital theory) ve girişimcilik kavramlarından faydalanmıştır (Foss ve Ishikawa, 2007). KDY'nin heterojen kaynaklar varsayımı, genelde Avusturyan ekonomilerde özelde ise sermaye teorisindeki heterojen sermaye ve girişimcilik kavramlarıyla ilişkilendirilmektedir.

Bu konuda Avusturyan ekonomi okulundan Lachmann ve Kirzner'in çalışmaları KDY'ye katkı sağlamaktadır. Lachmann (1956) ve Kirzner (1973) Avusturyan sermaye teorisinde sermaye mallarının sadece fiziksel özellikler açısından tanımlanmasını eleştirmişlerdir. Bu eleştirilerde Lachman (1956) sermaye mallarını heterojen kaynaklar olarak kabul etmiştir ve kaynakların fiziksel özelliklerinin dışında değerlendirmelerde bulunmuştur. Yazara göre bu heterojenlik toprak ve iş gücü gibi fiziksel kaynaklardaki heterojenliği değil, bu kaynakların kullanımındaki farklılıkları ifade etmektedir. Lachman çalışmasında her bir sermaye malının sahibi tarafından en karlı şekilde kullanıldığı koşullardan söz ederek, değişen koşulların ve beklenilmedik değişikliklerin sermaye mallarının kullanımı konusunda yeni olasılıkları ortaya çıkaracağını belirtmiştir (Lachmann, 1956: 2-3). Belirsizliğin bulunduğu bir dünyada meydana gelen beklenilmedik değişiklikler firmaya özgü kaynak/yetenek veya sermaye bileşimleri ve yapısında değişiklikler oluşturacaktır. Bu değişikliklere cevap verilmesinde ise girişimcinin gerçek bir fonksiyonu bulunmaktadır (Lachmann, 1956: 13). Lachmann'a göre girişimci girdi faktörlerindeki hizmetleri birleştiren kişidir. Girişimcinin fonksiyonu sermaye kaynaklarıyla ilgili kararlar almaktır. Ayrıca girişimci tesis düzeni

ve içeriğini belirlemektedir ve değiştirmektedir (Lachmann, 1956: 16). Girişimcilerin kaynakların kullanımları konusundaki bu kararları öznel değerlendirmelerini içermektedir (Lachmann, 1956: 21). Avusturyan ekonomi okulundan alınan heterojen sermaye kaynaklarının kullanım süreçlerindeki öznel değerlendirmeler kavramı, statik KDY'nin dinamik yönelime taşınmasını sağlamıştır (K. Foss, N. Foss, P. Klein ve S. Klein, 2007).

Ayrıca girişimcilerin piyasadaki kaynakların ve fırsatların gelecekteki değeriyle ilgili farklı ve öznel beklentilere sahip olması (Lachmann, 1956; 1977), KDY'de heterojen kaynaklar kavramıyla (Barney, 1991) benzer bir durumu çağrıştırmaktadır. Burada girişimcilerin projeksiyonları, planları, yatırımları ve piyasalardaki fırsatlarla ve tehditlerle ilgili farklı ve öznel beklentileri heterojen ve firmaya özgü bir kaynağı ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle aynı gelecek hakkında farklı girişimciler farklı beklentilere sahip olacaktır (Barney, 1986a; Lewin, 2012). Bu durum da heterojen ve firmaya özgü bir kaynağı ifade etmektedir ve girişimcilik için temel koşuldur (Alvarez ve Busenitz, 2001). Özetlemek gerekirse girişimcilerin sermaye kaynaklarının kullanımları konusundaki öznel değerlendirmeleri ve aynı gelecekle ilgili farklı ve öznel beklentileri KDY araştırmacıları için heterojen bir kaynak işlevi görmektedir.

3.2.4.3. Takım Temelli Yetenekler ve Özümseme (Absorptive) Yeteneği

Avusturyan ekonomi okulu sadece bireylerin doğasındaki öznellik, yaratıcılık, bilgi ve beklentilere dikkat çekmemiş, aynı zamanda firmalardaki takım üyelerinin heterojen zihinsel modelleri arasındaki sosyal ve bilişsel etkileşimlerin incelenmesine de katkı sağlamıştır (Foss vd., 2008). Takım üyelerinin sahip olduğu heterojen zihinsel haritaların özneliği, firmaların keşif, yaratıcılık ve öğrenme süreçlerinde etkili olmaktadır. KDY açısından takım üyelerinin heterojen zihinsel haritaları, heterojen bir kaynak (Grant, 1991) olarak kabul edilmektedir. Girişimsel takımların en önemli özelliği girişimsel eylemin başarısını arttıracak farklı bilgilere, tecrübeler, eğitimlere ve yeteneklere sahip yöneticileri veya bireyleri bir araya getirmesidir. Bu girişimsel takımın yetenekleri, bilgisi ve yaratıcı çıktıları kendine özgü bir özellik göstermektedir (Penrose, 1959). Dolayısıyla takımın sahip olduğu bilgi, tecrübe, yetenek ve bilişsel yapı tek bir girişimcinin çalışmasından ve verimliliğinden daha büyük ve verimli bir fırsat seti üretebilmektedir (Kor, 2003; Fiet, 2007).

Bu takımların heterojen yapıları verimli fırsatların üretilmesine katkı sağlarken, takım içindeki bireylerin farklı beklentileri ve çıkarları uyumsuzlukları ve çatışmaları beraberinde getirebilmektedir (March ve Simon, 1958). Bu uyumsuzlukların ve çatışmaların giderilmesi pozitif takım dinamikleriyle mümkün olmaktadır. Pozitif takım dinamikleri üyelerin yaratıcı düşünme ve tartışmalarını uyaran, sağlıklı tartışmalarını destekleyen ve farklı düşünmeyi teşvik eden dinamikleri ifade etmektedir. Bu dinamikler çoğunlukla takımın belirli yer ve zaman koşullarındaki bilgisiyle (Hayek, 1945) sahip olduğu, paylaşılan tecrübeler neticesinde ortaya çıkmaktadır. Bir firmadaki takım, birlikte çalışan bireylerin tecrübelerinin toplamı sonucu oluşmaktadır ve bireylerin toplamından daha fazla bir şeyi ifade etmektedir (Penrose, 1959). Takım üyeleri birlikte çalışırken, birbirlerinin düşüncelerini etkileyerek düşüncelerini değiştirmeyi öğrenebilirler, kolektif kararlar alabilirler ve birbirlerinin düşüncelerine karşı çıkabilirler. Ayrıca bir takımın üyeleri zaman içinde birbirlerinin düşüncelerine, becerilerine, zayıflıklarına ve özgün alışkanlıklarına bazı aşinalıklar geliştirmektedirler. Bu aşinalıklar da zaman içinde takımın bir yeteneği veya becerisi haline gelebilmektedir. Sonuçta birlikte çalışma sonucu elde edilen takıma özgü yetenek takımın kolektif öğrenme ve karar alma sürecini etkileyen pozitif bir takım dinamiği halini almaktadır.

Takım üyelerinin paylaşılan tecrübeleri ve bilgisi takım temelli biriktirilmiş varlık stokunun oluşmasını sağlamaktadır. Bu biriktirilmiş varlık stokları da sürdürülebilir rekabet avantajına katkı sağlayan bir unsurdur (Dierickx ve Cool, 1989) ve firmaya özgü bir durumdur (Penrose, 1959). Yine zaman içinde takım üyeleri tarafından üretilmiş veya dışarıdan elde edilmiş yeni bilgilerin ve kavramların özümsemesi, takıma özgü bir özümseme yeteneği oluşturabilir. Bu özümseme yeteneği ise firmaya özgü bir yetenek olarak işlev görebilir (Ambrosini ve Bowman, 2009). Bu yetenek firmaların dışarıdan elde ettiği bilginin değerini tanımlamasını, bu bilgiyi özümsemesini ve onu kullanarak ticari çıktılar elde etmesini ifade etmektedir (Cohen ve Levinthal, 1990).

Sonuç olarak takım temelli sürdürülebilir girişimciliğin, bilişsel heterojenlik, pozitif takım dinamikleri ve kaynak öğrenmeyi destekleyen bir örgütsel çevreyle, zaman içinde gelişen takım temelli bilgiyi ve tecrübeyi kapsadığı ifade edilebilir (Foss vd., 2008).

Ayrıca firmalardaki takımların taşıdığı bilişsel heterojenlik ve pozitif takım dinamikleri gibi özelliklerin, takımların girişimsel değerlendirme (Knight, 1921) ve keşif sürecini (Kirzner, 1973) etkileyerek, rekabet avantajının sürdürülebilirliğine ve takım temelli özümseme yeteneklerine katkı sağladığını belirtmek mümkündür.

3.2.4.4. Özgün Bilgi Kullanımı ve Bilgi Temelli Görüş

Bilgi temelli görüş KDY'nin genişletilmesi sonucu ortaya çıkmıştır (Barney, 1996). Bu görüşün Avusturyan ekonomi okuluyla ilişkisi Hayek'e (1945) dayanmaktadır. Hayek'e göre her birey sahip olduğu özgün bilgiyle diğer bireylerden farklı avantajlara sahip olacaktır (Hayek, 1945: 521). Dolayısıyla bireylerin veya girişimcilerin sahip olduğu bu özgün bilgi ve bilginin kullanım süreci bazı firmaların diğer firmalara göre rekabet avantajı elde etmesini sağlayacaktır.

Ortalamanın üstünde kar elde edilmesini sağlayan tüm kaynakların merkezinde, bireylerin sahip olduğu bu bilgi bulunmaktadır. Hayek (1945) için belirli şartlara ve zamana özgü bilgi ekonomik problemler için önemlidir. Bu bilgi rekabet avantajı kaynaklarından olan özgün bilgidir, yani genel kurallar bilgisi (bilimsel bilgi) değildir. Bu özgün bilgi rekabetçi farklılıklara öncülük etmektedir, yerelleşmiştir, öznedir ve piyasa katılımcıları arasında heterojen dağıtılmıştır. Başka bir ifadeyle; normalin üstündeki girişimsel karlar bireylerin sahip olduğu özgün üst bilgi türünün sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Rizzo, 1978). Bu bilgi tam da KDY'deki heterojen kaynaklar arasındadır (Barney, 1991).

Heterojen kaynak olarak işlev gören belirli yer ve zaman koşullarına özgü bu bilgi, KDY altında bilgi temelli rekabet avantajı yazınının oluşturulmasında kullanılmıştır (Grant, 1996; Powell, Rahman ve Starbuck, 2010; Spender, 1996). Belirli yer ve zaman koşullarına özgü bu bilgi, firmalara özgü bir bilgidir ve bu bilginin firma içinde birleştirilmesi, koordine edilmesi, transfer edilmesi rekabet avantajının sürdürülebilirliği açısından önem arz etmektedir. Firma burada bilgiyi birleştiren bir yapı olarak örgütsel yeteneklerin analiz edilmesine yardımcı olmaktadır (Grant, 1996). Grant bilginin birleştirilmesinin bir sonucu olarak örgütsel yetenekleri incelemektedir. Bu analizler örgütsel yetenekler ve rekabet avantajı arasında bağlantılar sunmaktadır. Özellikle firma çalışanlarının uzmanlık bilgilerinin birleştirilmesi ve koordinasyonu firmadaki takımlar içinde verimlilikler oluşturacaktır ve firmaya özgü bir örgütsel yetenek olarak işlev

görecektir. Öznel anlamları bünyesinde barındıran bireylerin sahip olduğu uzmanlaşmış bilgilerin koordinasyonu süreci Avusturyan ekonomi okulundan belirli yer ve zaman koşullarına özgü bilgi ve bu bilginin koordinasyonu üzerinde duran Hayek'in (1945) açıklamalarına ihtiyaç duymaktadır.

3.3. Sonuç

Bu bölümde KDY'nin ekonomi disiplininde hangi teorilerden hangi kavramlardan ve varsayımlardan yararlandığı ortaya çıkarılmıştır. Bu sayede KDY'nin ekonomi disiplinindeki sınırlarının hangi teorik çerçevelere kadar uzandığı görülebilmektedir. Ayrıca ekonomi disiplininde yaklaşıma temel oluşturan teoriler, varsayımlar ve kavramlarla ilgili bulanıklıklar giderilmiştir. Yaklaşımın ekonomi disiplininde yararlandığı bu kavramlar aynı zamanda rekabet avantajının sürdürülebilirliğinin anlaşılmasına katkı sağlayan kavramlardır. Bu sayede hem sürdürülebilir rekabet avantajıyla ilgili açıklamalar yapan bilim adamlarına hem de uygulamada iş dünyasına değerli bilgiler ve katkılar sağlanmıştır. Bu bölümden elde edilen bulgular Tablo 13'te ayrıntılı şekilde sunulmuştur.

Tablo 13
KDY'ye Ekonomi Disiplinin Katkıları

Yapı Yönelimli Teoriler	Katkıları	Katkı Yaptıkları Konu/Konular	
İşlem Maliyetleri Teorisi	Özgün Faaliyetler ve Örgütlenme Maliyetleri	Varsayımlar	
	Özgüllük Kavramı ve Nedensel Belirsizlik	Kavramlar	
Vekâlet Teorisi	Teşvikler/Caydırıcılar ve Yönetimsel Getiriler	Varsayımlar	
Mülkiyet Hakları Teorisi	Mülkiyet Hakları Demetleri Olarak Kaynaklar	Kavramlar	
	Mülkiyet Haklarının Korunması ve Rekabet Avantajı	Kavramlar	
	Mülkiyet Hakları ve Kaynakların Heterojenliği	Varsayımlar	
Endüstriyel Organizasyon Ekonomileri	Şikago Okulu	Düşük Maliyet ve Kaliteli Ürünlerin Verimlilik Getirileri	Varsayımlar/Görüşler
		İlişki Yapılarındaki Karmaşıklık ve Nedensel Belirsizlik	Kavramlar
	Oyun Teorisi	İşbirliğine Yönelik Oyunlar, Getiriler ve Değer	Varsayımlar
Süreç Yönelimli Teoriler	Katkıları	Katkı Yaptıkları Konu	
Firmanın Büyüme Teorisi	Tarih Bağımlılığı	Kavramlar	
	Yönetimin Örtük Bilgisi ve Nedensel Belirsizlik	Kavramlar	
	Yönetimin Girişimsel Özelliği ve Dinamik Yetenekler	Görüşler	
	Kaynakların ve yeteneklerin İlişkili ve İlişkisiz Çeşitlenmesi	Kavramlar	
	Firmalara Özgü Kaynaklar/Hizmetler ve Heterojenlik	Varsayımlar	
	Penrosçu ve Ricardocu Getiriler	Varsayımlar	
Kaynak ve Yetenek Tabanındaki Yenilenme	Görüşler		

Tablo 13'ün devamı.

Yapı Yönelimli Teoriler	Katkıları	Katkı Yaptıkları Konu/Konular
Firma Davranışı Teorisi	Özgün Beklentiler, Amaçlar, Seçimler ve Heterojenlik	Varsayımlar
	Rutinler/Standart Faaliyet Süreçleri ve Dinamik Yetenekler	Görüşler
Evrimsel Ekonomi Teorisi	Örgütsel Rutinler ve Yetenekler	Kavramlar
	Yaratıcı Yıkıcılık ve Girişimsel Getiriler	Varsayımlar
	Örgütsel Yetenekler ve Dinamik Yetenekler	Kavramlar/Görüşler
	Örtük Bilgi, Örgütsel Yetenekler ve Nedensel Belirsizlik	Kavramlar
Avusturyan Ekonomi Okulu	Girişimsel Keşifler, Girişimsel Getiriler ve Taklit Engelleri	Görüşler/Varsayımlar /Kavramlar
	Girişimcilerin Öznel Değerlendirmeleri ve Heterojenlik	Kavramlar/Varsayımlar
	Takım Temelli Yetenekler ve Özümseme Yeteneği	Kavramlar
	Özgün Bilgi Kullanımı ve Bilgi Temelli Görüş	Görüşler

Not: Tablo yazar tarafından oluşturulmuştur.

Sonuç olarak bu bölümde elde edilen bulgular ve yapılan değerlendirmeler, ikinci bölümdeki bibliyometrik analizlerden elde edilen bulgularla birlikte ele alındığında KDY'nin oluşum ve gelişimindeki hâkim disiplinin ekonomi olduğunu ifade etmek mümkündür. Bu bulgular ekseninde yaklaşımın temel varsayımları, kavramları ve görüşleri ekseninde oluşturulacak görgül veya teorik çalışmaların buzdağının görünen yüzü altındaki görünmeyen ekonomik kavramlara dikkat etmeleri gerekmektedir. Özellikle denge ve dengesizlik analizleri üzerine oluşturulacak araştırmalar yaklaşım altında rekabet eden (Barca, 2003) mikro görüşler üretmektedir. Son zamanlardaki bazı çalışmalar (Maritan ve Peteraf, 2011) ise rekabet halindeki bu mikro görüşler arasında oluşturulacak köprülerle verimli bir alanın varlığından söz etmektedir. Örneğin kaynak edinimi ve yetenek oluşturma arasındaki ilişkiler ve döngüler, kaynak edinimi konusunda heterojenliğe yön veren sosyal/bilişsel süreçler, bu konudaki girişimcilik ve kaynak tanımlama fırsatları gibi konular araştırmalara temel oluşturabilir. Bundan sonraki dördüncü bölümde KDY'nin sosyolojik temelleriyle ilgili açıklamalar ele alınacaktır.

BÖLÜM 4: KDY’NİN SOSYOLOJİK TEMELLERİ

Sosyoloji disiplininin genelde stratejik yönetim ve özelde de KDY ile ilişkisi farklı bilim adamlarının çalışmalarına konu olmuştur. Bu bilim adamlarından Rumelt vd., (1994) ve Carroll (1993) sosyoloji ve stratejik yönetim ilişkisini, Oliver (1997), Medcof (2001) ve Abell vd. (2008) ise sosyoloji ve KDY ilişkisini ele almışlardır. Hem stratejik yönetim hem de KDY ilişkisini inceleyen bilim adamları, bu ilişkiyi genellikle örgüt sosyolojisini dikkate alan teorilerle gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışmalardan Rumelt vd. (1994) kurumsal teori, örgütsel ekoloji, kaynak bağımlılığı ve koşul bağımlılık teorilerinin stratejik yönetimle ilişkisini ele almışlardır Fakat çalışma ilgili teorilerle stratejik yönetim ilişkisinin hangi kavramlarla sağlanacağına yönelik bir açıklama getirmemiştir. Ayrıca çalışmada stratejik yönetim disiplininin cevabını aradığı sürdürülebilir rekabet avantajı olgusuna bu teorilerin katkıları da hiç ele alınmamıştır. Bunlara ek olarak çalışma stratejik yönetimin sadece makrososyolojik temellerini (Collins, 1981; Fine, 1991) ele almıştır ve mikrososyolojik temelleriyle (Collins, 1981; Fine, 1991) ilgili herhangi bir açıklama yapmamıştır. Benzer şekilde Carroll (1993) firmalar arasındaki başarı farklılıklarını sosyolojik açıdan incelediği çalışmasında koşul bağımlılık teorisi, süreç modelleri, kurumsal teori, örgütsel ekoloji ve kaynak bağımlılığı teorileri ekseninde konuya eğilmiştir. Bu çalışma da ilgili teorilerin firmalar arasındaki başarı farklılıklarını anlamaya nasıl katkı sağladıkları konusunda sınırlı bir arayış gündemine sahiptir. Örneğin kurumsal teori, farklı bağlamlarda örgütlerin kaynak ve yetenek yönetme stratejilerinin farklılaşma nedenlerine açıklama getirmemektedir. Benzer şekilde kaynak bağımlılığı teorisi kaynak bağımlılıklarını yönetmek için firma içinde hangi özerklik stratejilerini (Tolbert ve Hall, 2015) kullanmaktadır gibi ilgili teorilerin stratejik yönetime katkısına değinmemişlerdir.

KDY ve sosyoloji arasındaki ilişkileri, bir teorik çerçeveyeyle inceleyen yazarlardan Oliver (1997) kurumsal teori, Medcof (2001) kaynak bağımlılığı teorisi, Abell vd. (2008) ise sosyal teoriyle bu ilişkileri ele almışlardır. Oliver (1997) çalışmasında kaynak seçim süreci ve bağlamının firma heterojenliği ve sürdürülebilir rekabet avantajı üzerinde önemli etkilere sahip olduğunu iddia etmiştir. Yazar firmanın sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmesinin kaynak kararlarının kurumsal bağlamını yönetme yeteneğine bağlı olduğunu ifade ederek kurumsal teori ve KDY ilişkisini ele almıştır.

Medcof (2001) ise firma kaynaklarının yönetiminde KDY ve kaynak bağımlılığı teorisini birleştirmiştir. Son çalışmada ise Abell vd. (2008) KDY'nin mikro temelleri bağlamında sosyal teori ve KDY ilişkisini ele almışlardır. Çalışmada Coleman (1990) küvetini (bathtub) kullanan yazarlar makro ve mikro temeller arasındaki bağlantının nasıl ele alınacağını göstermişlerdir. Yani kolektif düzey rutinlerin oluşumunda bireysel düzey etkileri ortaya çıkarmışlardır. Her üç çalışma, bir teorik çerçeveden KDY'nin sosyolojik temellerine eğilmiştir. Bu nedenle bu çalışmalar yaklaşımın sosyolojik temellerinin çerçevesini çizmekten uzak kalmışlardır. Yine mikro temellere katkı sağlayan Abell vd. (2008) kullandıkları Coleman Küveti, bireylerin bilgileri, bilişler,, motivasyonları ve tercihleri gibi unsurları açıklamaktan uzaktır (Felin, Foss ve Ployhart, 2015) ve mekanistik bir yapıya (Vromen, 2010) sahiptir.

Bu bölüm hem stratejik yönetim hem de KDY ilişkisini inceleyen yukarıdaki çalışmalardan, bibliyometrik analizlere dayanan verilerle yaklaşımın sosyolojik temellerini incelemeye çalıştığı için farklılık göstermektedir. Ayrıca yaklaşımın temel kavramlarının sosyoloji disipliniinden hangi teorilerden hangi kavramlardan faydalandığını ortaya koyarak da diğer çalışmaların oluşturduğu boşluğu doldurmaya çalışmaktadır. Bu katkıların yanında KDY ve sosyoloji ilişkisini ortaya koyan çalışmalar gibi tek teorik çerçeveye konuya eğilmek yerine, KDY'nin sosyoloji disipliniinde faydalandığı tüm teorik çerçeveleri ortaya koyarak da diğer çalışmalardan farklılaşmaktadır.

Bu bölümde sosyoloji disipliniyle KDY ilişkisini ortaya koyan yedi teori incelenmiştir. Bu teorilerden kaynak bağımlılığı ve sosyal ağ teorileri süreç yönelimli teoriler grubundadır. Sosyal teori, yapılanma teorisi, kurumsal teori, örgütsel ekoloji ve koşul bağımlılık teorileri ise hem yapı hem de süreç yönelimli teoriler grubundadır.

Bu bölümde statiklik (yapısal unsurlar) ve dinamiklik sosyoloji disiplininin kullandığı kavramların doğası gereği, ekonomi bölümünde statikliğin ve dinamikliğin (denge ve dengesizlik) açıklanmasında kullanılan kavramlardan farklı kavramlarla açıklanmıştır. Bu amaçla sosyoloji disiplininin doğasındaki ikilemlere başvurulmuştur. Sosyolojinin doğasındaki ikilemler yapı ve süreç (eylem veya aktör) eksenindeki ikilemleri ifade etmektedir. Yapı yönelimi sosyolojinin yapısal işlevselci yaklaşımlarıyla, süreç yönelimi ise sosyolojinin sembolik etkileşimcilik, etnometodoloji ve fenomenolojik

yaklaşımlarıyla alakalıdır. Yapı yönelimini Parsons, Althusser, Levi Strauss ve Marx gibi yazarlar, süreç yönelimini ise Mead, Blumer, Goffman, Glaser ve Strauss, Giddens ve Coleman gibi yazarlar temsil etmektedir. Yapı yönelimi nesnel, makro (toplum) açıklamalara ve kurumsal analizlere odaklanırken, süreç yönelimi öznel, mikro (birey) açıklamalara ve yorumcu analizlere odaklanmaktadır. Yapı yönelimi statik açıklamalar ortaya koyarken, süreç yönelimi aktör, eylem ve etkileşim gibi dinamik açıklamalara odaklanmaktadır (Blumer, 2012; Layder, 2006). Yapı yönelimi bireyleri niteleyen faktörler veya bireyler üzerinde etkili olan dışsal (açıklayıcı) faktörleri anlamaya çalışan metodolojik bütüncülük (holism) veya kolektivizmle araştırma sorularını açıklamaya çalışmaktadır. Nicel yöntemlerden elde edilen veriler ve istatistiksel analizler bu araştırmalarda kullanılan yöntem ve analizlerdir. Ayrıca yapı yönelimi epistemolojik olarak nesnel bilgiyi, ontolojik olarak dışsal bir gerçekliğin varlığını kabul etmektedir. Süreç yönelimi ise bireysel davranışlarda içsel değişikliklere neden olan süreçler üzerine odaklanan metodolojik bireycilikle araştırma sorularını açıklamaya ve anlamaya çalışmaktadır ve nitel yöntemleri kullanmaktadır (Coleman, 1990: 1). Bu yönelim epistemolojik olarak öznel bilgiyi, ontolojik olarak bireyler tarafından oluşturulan bir gerçekliği (değişimi, eylemi, evrimi) kabul etmektedir.

Yapıyla ilgili açıklamalar aşağıda yapı ve süreç yönelimli teoriler bölümünde ayrıntılı şekilde açıklandığı gibi somut ve soyut kaynakları kapsarken, süreçlerle ilgili açıklamalar süreç yönelimli ekonomi teorileri bölümünde açıkladığımız Van de Ven'in (1992) süreç teorileri kategorisini içermektedir. Yine yapıyla ilgili açıklamalar statik KDY'deki durağan kaynaklarla ilgili açıklamaları ve süreçlerle ilgili açıklamalar ise dinamik KDY'deki yeteneklerin temelindeki aktörler ve aktörlerin eylemleriyle endüstri ve örgüt popülasyonlarındaki evrim ve değişimleri içine almaktadır. Yapı yönelimi bireylerin eylemlerini veya davranışlarını etkileyen örgütün kaynak yapısı, rutin yapısı (Feldman ve Pentland, 2003), örgüt yapısı (Felin, Foss, Heimeriks ve Madsen, 2012), sektör veya endüstri yapısı (Jacobides ve Winter, 2012) ve kurumsal yapıyı ifade etmektedir. Bu yapılar örgüt çalışanlarının davranışlarını hem sınırlamakta hem de bu davranışlara imkân sağlamaktadır. Bireylerin davranışları üzerindeki bu sınırlar ve imkân sağlamalar uzaysal, geçici, materyal, sosyal veya sembolik olabilir (Fine, 1991). Özellikle statik KDY açısından örgütün kaynak yapısı bireylerin davranışlarını

etkilemektedir. Örneğin örgütün kullandığı teknolojik donanımlar ve yazılımlar bireylerin davranışlarına hem imkân sağlamakta hem de bu davranışları kısıtlamaktadır.

Benzer şekilde dinamik KDY'nin girişimsel yöneliminde aktörlerin karar alma, girişimcilik, sürekli inovasyon (Schumpeter, 1934), sürekli keşifler (Kirzner, 1973) ve bilişsel faaliyetler (Teece, 2007) sonucu gerçekleştirdikleri eylemler (Teece, 2012) sosyoloji disiplinindeki aktörlerin (bireysel ve sosyal aktörler veya örgütler) eylemleriyle aynı eylemleri ve süreçleri ifade etmektedir. Örneğin Child'ın (1972) çalışmasında aktörün stratejik seçimleriyle örgüt yapısı ve performansı üzerinde yaptığı değişikliklere yapılan vurgular, Teece'nin (2007) çalışmasındaki girişimsel aktörlerin firma kaynak ve yetenek tabanında yaptığı değişimler ve çevredeki fırsatlara verdiği tepkilerle aynı tepkileri ifade etmektedir. Yine bir örgüt popülasyonundaki değişimler ve evrimsel süreçler dinamik KDY'nin firma yeteneklerinde değişime neden olan endüstri evrimiyle aynı süreçleri ifade etmektedir. Dolayısıyla bu bölümde de sosyoloji disiplinindeki yapı ve KDY'nin statik yönelimi arasında bir bağ kurulabilir. Benzer şekilde sosyoloji disiplinindeki aktörlerin eylemleri sonucu oluşan süreçler ve dinamik KDY'de aktörlerin eylemleri arasında da bir bağlantının varlığından söz edilebilir. Bu bölümde önce süreç yönelimli teoriler ve KDY ilişkisi daha sonra ise hem yapı hem de süreçleri dikkate alan teoriler ve KDY ilişkisi incelenmiştir.

4.1. Süreç Temelli Sosyoloji Teorileri

KDY'ye katkı sağlayan kaynak bağımlılığı ve sosyal ağ teorilerini süreç temelli teoriler olarak ifade etmek mümkündür. Kaynak bağımlılığı teorisi, farklı stratejileri kullanarak avantaj sağlamaya çalışan çeşitli sosyal aktörlerin örgütler, çevre ve örgütler arası ilişkilerde zaman içinde oluşturdukları evrimi ve dinamik etkileşimi anlamaya çalışmaktadır (Pfeffer ve Salancik, 2003: xii). Kaynak bağımlılığı teorisinin farklı sosyal aktörler arasındaki dinamik etkileşimi anlama çabaları Van de Ven'in (1992) teleolojik süreç teorileri kategorisine, farklı sosyal aktörlerin örgütler, çevre ve örgütler arası ilişkilerde oluşturduğu evrimi anlama çabaları ise evrimsel süreç teorileri kategorisine girmektedir. Süreç teorileri arasında değerlendirilen sosyal ağ teorisi de kaynak bağımlılığı teorisine benzer şekilde ilişki kavramları ve süreçler açısından ifade edilen model ve uygulamaları kapsamaktadır (Wasserman ve Faust, 1994: 4). Bu teorik çerçeve birey, grup ve örgütler açısından farklı aktörler arasındaki ilişkileri ve

etkileşimleri konu aldığı için Van de Ven'in (1992) teleolojik süreç teorileri kategorisiyle uyumaktadır. Bu iki teorinin analiz düzeyleri, birimleri ve temel yazarları Tablo 14'te sunulmuştur.

Tablo 14
Süreç Yönelimli Sosyoloji Teorileri

Süreç Yönelimli Teoriler	Analiz Düzeyleri	Analiz Birimleri	Yazarlar	Yazındaki Temsilcileri
Kaynak Bağımlılığı Teorisi	Makro	Firmalar arası bağımlılık ilişkileri ve firma	Emerson, 1962; Pfeffer ve Salancik, 1978; Pfeffer, 1981	Park ve Luo, 2001; Medcof, 2003; Tzabbar ve Kehoe, 2014;
Sosyal Ağ Teorisi	Mikro Makro	Birey, grup ve örgüt gibi aktörler arasındaki ağ ilişkileri	Granovetter, 1973; 1985, Freeman, Roeder ve Mulholland, 1979; Burt, 1992; Uzzi, 1996; Podolny, 1993; Podolny ve Page, 1998	Black ve Boal, 1994; Eisenhardt ve Schoonhoven, 1996; Zaheer ve Zaheer, 1997; Ahuja, 2000; Adner ve Helfat, 2003; Fey ve Julian Birkinshaw, 2005; Dyer ve Hatch, 2006; Hoffmann, 2007; Somaya, Williamson ve Lorinkova, 2008; Greve, 2009; Yang, Lin ve Lin, 2010; Wassmer ve Dussauge, 2012; Wang ve Rajagopalan, 2015; Helfat ve Martin, 2015

Not: Tablo yazar tarafından oluşturulmuştur.

4.1.1. Kaynak Bağımlılığı Teorisi ve KDY'ye Katkıları

Örgütlerle ilişkili çalışmaların odaklarını daha çok örgütün iç işleyişine, karar alma süreçlerine ve aktörler tarafından yapılan rasyonel ve sınırlı rasyonel seçimlere yönlendirmesi, örgütlerin kurumsal çevre ile ilgili gerçeklikleri gözden kaçırmaya neden olmuştur. Ayrıca bu durum diğer örgütlerle olan bağımlılık ilişkileri ve örgütlerin sosyal bağlamını da ihmal etmiştir. İşte bu eksiklikleri gidermek amacıyla ortaya çıkan kaynak bağımlılığı teorisi, örgütlerin davranışlarını açıklamak amacıyla doğrudan örgütlerin bulunduğu sosyal bağlamı dikkate almıştır (Pfeffer, 1987). Başka bir ifadeyle bir örgütün davranışını açıklamak için, örgütün davranışlarını sergilediği bağlamı anlamak gerekmektedir (Pfeffer ve Salancik, 2003: 1).

Kaynak bağımlılığı teorisi örgütlerin kaynakları elde etmesi, bir şeyleri başarmak için bu kaynakları örgüt içinde kullanması ve hayatta kalmasıyla ilgilenen bir teorik çerçevedir. Örgütler bu kaynakları elde etmek amacıyla kaçınılmaz olarak çevreleriyle etkileşime girmektedir. Hiçbir örgüt kendi kendine yetememekte veya kendi mevcut koşullarını tam olarak kontrol edememektedir. Çünkü örgütler çevrelerinden kaynaklar almaktadır ve çevrelerindeki diğer örgütlere bağımlıdırlar. Ayrıca örgütler diğer örgütlerden oluşan bir çevre içinde gömülüdürler. Başka bir ifadeyle firmaların kaynaklar konusunda içinde buldukları çevrede birçok firmayla bağımlılık ilişkileri vardır. Örneğin örgütler, içinde buldukları çevrede federasyonlar, dernekler, müşteri-tedarikçi ilişkileri, rekabetçi ilişkiler ve bu ilişkilerin sınırlarını ve doğasını kontrol eden ve tanımlayan sosyal ve hukuki yapılarla bağlantılıdırlar (Pfeffer ve Salancik, 2003: 2). Bu bağımlılık yapısı içerisinde örgütlerin hayatta kalması için sadece içsel verimliliklerine odaklanmaları yaşamaları için yeterli olmamaktadır. Bu nedenle örgütler çevrelerindeki bu bağımlılıkları ve belirsizlikleri yönetecek stratejiler üretmeleri gerekmektedir.

Kaynak bağımlılığı teorisi, örgütleri kaynak bağımlılıklarını yöneten yapılar olarak kavramlaştırmıştır. Örgütler kaynak bağımlılıklarını nasıl yönetmektedir sorusuna cevap aramaktadır ve örgütsel davranış üzerinde dışsal çevrenin etkisini tanımlamaktadır. Bağlıları tarafından sınırlandırılmasına rağmen, yöneticilerin çevresel bağımlılıkları azaltabilecek eylemleri gerçekleştirebileceği üzerinde durmuştur. Teorinin temel varsayımları Pfeffer tarafından ortaya konulmuştur (Pfeffer, 1987: 26-27; 1997: 63) ve temel analiz birimi örgütler ve örgütler arası ilişkilerdir. Teorinin temel varsayımlarından ilkinde göre örgütler özerk yapıda kurumlar değildir. Dolayısıyla örgütler diğer örgütlerle aralarındaki karşılıklı bağımlılık ağları tarafından kısıtlanmaktadır. Bu bağımlılık örgütlerin nadir kaynakları elde etmek için ilişkide bulunduğu firmalarla olan bir bağımlılıktır. Nasıl ki bireysel davranışlar fiziksel gerçeklikler, bilgi ve kapasite gibi nedenlerle sınırlanıyorsa, gruplar ve resmi örgütler de hükümetler, tüketiciler, dernekler ve rakipler tarafından benzer tarz da sınırlamalara maruz kalmaktadır (Pfeffer ve Salancik, 2003: 15). Teorinin temel aldığı ikinci varsayıma göre örgütler arası alışveriş ilişkilerinde belirsizlik (bağımlı olunan örgütün nasıl eylemlerde bulunacağını bilinememesi) örgütsel devamlılığın ve başarının da belirsiz olduğu bir durum oluşturmaktadır.

Teorinin iddiasına göre örgütler dışa bağımlılıklarını yönetmek için eylemlerde bulunmaktadırlar. Örgütlerin dışa bağımlılıklarını yönetmelerini sağlayan eylemler her zaman örgütsel hedeflerle paralel olmayacağı gibi, her zaman başarı ile de sonuçlanmaz. Ayrıca örgütler arası bağımlılık ilişkilerinin, hem örgütler arası hem de örgüt içi güç ilişkilerine neden olduğu kabul edilmektedir. Son olarak örgütlerin çevrelerindeki güç ilişkilerine bağlı olarak daha fazla güce sahip olan tarafın taleplerini karşılama eğiliminde olduğu kabul edilmektedir. Bu nedenle örgütsel çevre ve beraberinde örgütsel aktörler güçlü tarafın hedefleri yönünde bir değişime uğramaktadırlar.

Kaynak bağımlılığı teorisi örgütlerin kaynak alışverişi nedeniyle çevresiyle etkileşim halinde olduğunu ve açık sistem özelliği (Katz ve Kahn, 1971) sergilediğini ortaya koymuştur. Örgütlerin açık sistem özelliğine sahip olması çevredeki diğer örgütlerle nadir kaynakları elde etmek için alışverişe ve çeşitli işlemlere girmesine neden olmaktadır. Bu değişim ilişkileri ise örgütler arası bağımlılıklar ve bu bağımlılıkları yönetecek güç ilişkilerini ortaya çıkarmaktadır. Örgütler arası güç ilişkileri de diğer firmaların kararlarını ve davranışlarını etkileyecek kaynak bağımlılıklarını yönetme stratejileri beraberinde getirmektedir (Pfeffer, 1987). Bu stratejiler iki başlıkta sınıflandırılabilir (Thompson, 1967; Tolbert ve Hall, 2015). İlk grupta firmanın herhangi bir ortak veya ortaklar setiyle işbirliğine girmeden uyguladığı stratejiler bulunmaktadır. Bu stratejilere özerk stratejiler adı verilmektedir. İkinci grupta ise firmanın diğer firmalarla işbirliğine girerek uyguladıkları stratejiler bulunmaktadır. Bu stratejilere firmalar arası stratejiler adı verilmektedir.

Özerk stratejilerden ilki tamponlama veya koruma (buffering) stratejisidir. Bu strateji firmaya kaynak akışındaki değişikliklere doğrudan müdahale etmeyi denemeden, kaynak akışındaki değişikliklerin etkilerini özümsemeyi sağlayacak düzenlemeler yapma imkânı veren stratejiler olarak tanımlanmaktadır. Örneğin halı üreticisi firmaların müşteriler tarafından sipariş edildiğinde gönderilmek üzere farklı tiplerde halıları üretip depolaması işlemi bu stratejiye örnektir. İkinci strateji düzenleme veya yumuşatma (smoothing or leveling) stratejisidir. Bu strateji doğrudan kaynak akışındaki stratejilere uyum sağlamak yerine, kaynak akışındaki değişiklikleri azaltmak için tasarlanmış uygulamalar olarak ifade edilebilir. Örneğin hastanelerde bazı randevuların acil olmayan hastaların kullanımına ayrılması bu duruma işaret eden bir stratejidir.

Özerk stratejilerden üçüncüsü ise tahmin etmedir (forecasting). Bu strateji beklenilmeyen değişiklikler karşısında örgütün uyum sağlamasını kolaylaştıran ve değişikliklerin aktif olarak kontrol edilmesini sağlayan bir stratejidir. Örneğin deniz kenarındaki otellerin yaz mevsimlerinde otelleri açarak ve kış mevsimlerinde kapatarak uyguladıkları stratejiler bu tür stratejilerdir. Son strateji ise ölçek ayarlaması (rationing) veya rasyonlama stratejisi olarak adlandırılmaktadır. Tedarik sürecinin kısıtlanmasıyla firmalar tarafından üretilen mallar/hizmetler konusunda bulunan talep belirsizliğini gidermek amacıyla kullanılan bir stratejidir. Bu stratejinin amacı üretim kaynaklarındaki israfın minimize edilmesidir. Örneğin bilinmeyen bir yazar tarafından yazılan bir kitap için yayıncılar önce küçük miktarlarda üretimi tercih edebilirler. Kitabın başarılı olması durumunda ise kitap basım oranlarında artışa gidebilirler.

İkinci grup stratejiler firmalar arası işbirlikleriyle uygulanan stratejilerdir (Pfeffer ve Salancik, 2003: 113). Bunlar:

- 1) Yatay/dikey birleşmeler ve çeşitlenmeler
- 2) Ortak girişimler ve diğer örgütler arası ilişkiler (Pfeffer ve Salancik, 2003: 152).
- 3) Kritik kaynakların elde edileceği örgütlerin yönetim kurulları veya danışma komitelerine, kaynak arayışındaki firma tarafından belirli kişi veya kişilerin seçilmesi veya atanması (cooptation) (Pfeffer ve Salancik, 2003: 162).
- 4) Örgütün politik bir aktör olarak, müzakere süreçleri aracılığıyla siyaseti ve kamuoyunu yönlendirmesi.
- 5) Çevresel belirsizliklerin ve bağımlılıkların yönetilmesinde yöneticilerin yeteneklerinden yararlanma (Pfeffer ve Salancik, 2003: 267).

Pfeffer ve Salancik'e (2003) göre ihtiyaç duyulan kaynakların tedarik edildiği çevre sabit bir çevreyse problem yoktur. Fakat çevrenin değişmesi durumunda, çevreye yeni örgütler girecektir ve çıkacaktır. Bu nedenle bu kaynakların tedarik süreci daha kolay veya daha zor hale gelecektir. Dolayısıyla bu çevresel faktörlere verilen yukarıda sıralanan stratejik cevaplar, örgütlerin ya ölmesine ya da değişen çevreyle birlikte kendi faaliyetlerini değiştirme olasılığıyla yüzleşmelerine neden olacaktır (Pfeffer ve Salancik, 2003: 3). Kaynak bağımlılığı teorisinin buraya kadar açıklanan kavramlarından sonra, gelecek kısım teorisinin KDY'ye olan katkılarıyla ilgili olacaktır.

4.1.1.1. Kaynak Bağımlılıklarını Yönetme Yeteneği

Kaynak bağımlılığı teorisinin kıt kaynakları (Pfeffer ve Salancik, 2003), KDY'nin stratejik faktör piyasalarından (Barney, 1986a) elde edilen kaynaklarına ve firmaya özgü kaynaklarına temel oluşturmuştur. Ayrıca kaynak bağımlılığındaki yöneticilerin çevreyi değiştirme yetenekleri de (Pfeffer ve Salancik, 1978: 267) dinamik yeteneklerdeki yöneticilerin girişimsel yeteneklerinde söz edilen yetenekleri çağrıştırmaktadır. KDY bir ürün inovatörü olmak için arge bilim adamlarını, yönetim becerilerine sahip olmak ve firma stratejilerini uygulamak için yönetsel iş gücünü ve üretim için gerekli materyalleri stratejik faktör piyasalarından elde edilen kaynaklar olarak tanımlamıştır (Barney, 1986a). Bu kaynaklar firmaya özgü kaynakların ve yeteneklerin geliştirilmesini sağlayan kaynaklardır ve firmanın sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmesini sağlamaktadır. Benzer şekilde kaynak bağımlılığı teorisi de firmanın stratejik faktör piyasalarından elde ettiği üretim için gerekli kaynaklara vurgular yapmıştır (Medcof, 2001). Bu kaynaklar firma için kıt/nadir kaynaklardır ve firmanın hayatta kalması için gereklidir (Pfeffer ve Slancik, 2003). Bu kaynakların elde edildiği çevreler KDY'de rekabetçi çevreler (belirsiz) olarak, kaynak bağımlılığı teorisinde ise yeni örgütlerin girişleriyle ve çıkışlarıyla belirsizlik üreten ve değişim geçiren çevreler olarak tanımlanmıştır. Bu nedenle hem KDY hem de kaynak bağımlılığı teorisindeki kaynakların ve çevrenin niteliklerine bakıldığında aynı özelliklere vurgular yapan çevre ve kaynaklar olduğu görülmektedir.

Kaynak bağımlılığı teorisinde çevresel belirsizlikler sonucu örgütün karşılaştığı problemlerin ve kaynak bağımlılıklarının yönetimi yöneticilerin bu çevresel belirsizliklerle ve problemlerle baş etme yeteneğiyle ve stratejileriyle yakın şekilde ilişkilidir. Bu tip çevrelerde yöneticilerin sadece örgütün uyum sağlaması için gerekli stratejileri değil, aynı zamanda çevrenin değiştirilmesi için gerekli stratejileri de uygulama yeteneğine sahip olması gerekmektedir (Pfeffer ve Salancik, 1978: 267). Yöneticilerin kullandığı bu stratejiler firmaların farklı firmalarla işbirliğine girerek veya girmeyerek uyguladığı stratejilerdir. Örneğin firmalar üretim için kritik bir yedek parça sağlayan tedarikçisini dikey birleşme yöntemiyle bünyesine katabilmektedir veya bu firmayla birleşme yoluyla kaynak bağımlılıklarını yönetme yoluna gidebilmektedir. Benzer şekilde yöneticiler ürünlerini piyasaya sürmek için firmaya lojistik hizmeti

sağlayan tedarikçilerin yönetim kurullarına yöneticiler yerleştirerek, bu kurullardaki kararlara etki etmektedir ve kaynak bağımlılıklarını yönetmeye çalışmaktadırlar. Yöneticilerin çevreyi yönetmesini sağlayan bu yetenekler dinamik yönetsel yeteneklerdir (Adner ve Helfat, 2003). Bu yetenekler yönetsel insan sermayesi (Castanias ve Helfat, 1991, 2001), yönetsel sosyal sermaye (Burt, 1992) ve yönetsel biliş (Hambrick ve Mason, 1984) şeklinde sıralanabilir. Örneğin farklı firmaların yönetim kurullarına yerleştirdikleri yöneticiler, yöneticilerin sosyal ağları ve ilişkileri aracılığıyla yerleştirilen yöneticilerdir. Farklı yönetim kurullarına yöneticilerin yerleştirilmesi, dikey ve yatay birleşme kararları ise eğitim ve tecrübeyle elde edilen yeteneklerdir (yönetsel insan sermayesi). Dolayısıyla kaynak bağımlılığı teorisinde yöneticilerin çevreyi yönetmesini veya değiştirmesini sağlayan yetenekleriyle dinamik yeteneklerdeki yönetsel yetenekler arasında bir ilişki kurmak mümkündür. Sonuçta kaynak bağımlılığı teorisindeki çevresel belirsizlikleri algılama yeteneğine sahip yöneticilerle dinamik yeteneklerdeki fırsatları ve tehditleri algılayan yöneticilerin aynı yöneticiler olduğunu ifade etmek mümkündür.

4.1.1.2. Firmadaki Alt Birimler Arasında Kaynak Bağımlılıkları

Kaynak bağımlılığı teorisi aslında örgütler ve çevrelerindeki müşteriler, tedarikçiler, hükümet ve düzenleyici kuruluşlar arasındaki ilişkileri tartışmak için oluşturulmasına rağmen, ayrıca örgüt içi birimler arasındaki bağımlılık ilişkilerine de indirgenmiştir (Harpaz ve Meshoulam, 1997). Bu sayede teorisinin firma-çevre etkileşimde bağımlılığa yol açan kısıt/nadir ve alternatifi olmayan kaynaklar varsayımıyla, KDY'nin firma içinde farklı birimler arasında kaynak ve kabiliyet asimetrisi olduğu varsayımıyla ilişki kurulabilir. KDY'nin farklı birimler arasında kabiliyet asimetrisi olduğu varsayımı, farklı birimler arasında güç ve bağımlılık ilişkileri bulunduğu sonucunu ortaya koymaktadır.

Kaynak bağımlılığı teorisi, örgüt içinde gücün ve bağımlılığın belirlenmesinde üç unsura vurgu yapmaktadır. Bunlar kaynağın önemli olması, alternatifinin bulunmaması ve kaynağa sahip olan birimin kaynak üzerinde çok fazla takdir yetkisine sahip olması şeklinde ifade edilebilir. KDY'nin temel varsayımlarına göre ise sürdürülebilir rekabet avantajı değerli ve özgün kaynağa sahip olmakla elde edilmektedir. Burada KDY'deki değer kavramının, kaynak bağımlılığı teorisindeki önemli kaynak kavramıyla çok yakın

anlamda olduğunu belirtmek mümkündür (Medcof, 2001). Örneğin bir kaynak firmanın piyasadaki başarısına temel oluşturuyorsa, bu kaynak değerli bir kaynaktır ve firma için önemlidir. Ayrıca bu kaynak kaynak bağımlılığı teorisinde vurgulanan firmanın yaşamını sürdürmesine de katkı sağlayan bir kaynaktır. Dolayısıyla firmanın başarısında önemli olan bu kaynaklara ve bu kaynakları yöneten birime firma bağımlı hale gelmektedir. Örgüt içinde önemli ve değerli kaynakları yöneten birim ise diğer birimleri ve örgütün tamamını bağımlı hale getirebilecek bir örgütsel güce sahip olmaktadır. Ayrıca bu birim sahip olduğu güçle firmanın kaynak ve yetenek tabanındaki yenilenmeler ve dönüşümler konusunda da diğer birimlere göre daha fazla takdir yetkisini elinde bulundurmaktadır. Bu durumlara verilebilecek en iyi örnek özel/kamu hastanelerinin veya firmaların satınalmalarının mali açıdan elinde bulundurduğu yetki ve güçtür. Bu güç ve yetki diğer birimlerin mali açıdan ve kullanacakları kaynaklar açısından satınalmalara bağımlı olmasına neden olmaktadır.

4.1.2. Sosyal Ağ Teorisi ve KDY'ye Katkıları

Sosyal ağ teorisi etkileşen aktörler arasındaki ağ ilişkilerini kendisine problem edinen bir teoridir. Teori, kaynak bağımlılığı teorisinin aktörler arasındaki bağımlılık ilişkileri şeklinde yaptığı kavramlaştırmayı, ağ ilişkileri şeklinde yaparak bir önceki kısımda söz ettiğimiz kaynak bağımlılığı teorisinden ayrılmaktadır.

Teorinin temel kavramları yapı, aktör, ilişkiyel bağ, ikili (dyad) bağ, üçlü (triad) bağ, alt gruplar, grup, ilişki ve ağ kavramlarıdır (Wasserman ve Faust, 1994: 17-21). Teori, bir sosyal yapıyı aktörler arasındaki düzenli ve kalıcı ilişki örüntüleri şeklinde kavramlaştırmıştır. Bu düzenli ve kalıcı ilişki örüntüleri aktörler üzerinde hem sınırlamalara neden olmakta hem de yapısal boşluklar aracılığıyla aktörler için girişimsel fırsatlar ortaya çıkarmaktadır (Burt, 1992). Aktör kavramı ise bireyler, gruplar, örgütler (Borgatti ve Foster, 2003) ve farklı uluslar gibi unsurları ifade etmektedir. Bu aktörler ve aktörlerin eylemleri birbirine bağımlı bir yapıdadır. İlişkiyel bağ kavramı ise aktör çiftleri arasında oluşturulan bağlantıları ifade etmektedir. Bu bağlar somut ve soyut kaynakların akışını veya transferini sağlayan kanallardır. Bu ilişkilere arkadaşlık ve akrabalık ilişkileri, firmalar arasındaki sözleşmelere dayalı ilişkiler ve ülkeler arası ticaret anlaşmaları gibi ilişkiler örnek olarak verilebilir.

Teorinin diğer temel kavramlarından ikili bağ iki aktör arasındaki ilişkileri, üçlü bağ ise üç aktör arasındaki ilişkileri tanımlamaktadır. Alt gruplar kavramıysa iki aktörlü, üç aktörlü veya dört aktörlü olan farklı grupları nitelemektedir. Bu durumda iki aktörlü, üç aktörlü veya dört aktörlü alt grupların kendileri birer aktör olarak değerlendirilmektedir. Teorinin diğer kavramlarından grup, bağlantıları ölçüme konu edinen aktörlerin toplamını ifade ederken, ilişki kavramı bir grup üye arasında belirli türdeki bağlantıların toplamını ifade etmektedir. İlişkiye bir sınıftaki çocuk çiftleri arasındaki ilişkiler seti veya dünyada farklı ülkeler arasında yürütölen resmi diplomatik ilişkiler seti örnek olarak verilebilir. Son olarak bir sosyal ağ (network) ise ilişkiler setiyle bağlanmış aktörler (bir ağ yapısındaki düğümler veya nodları) setini ifade etmektedir (Borgatti ve Foster, 2003).

Sosyal ağ teorileri ile ilgili varsayımların neler olduğunu derleyen Kadushin'e (2004) göre iki nokta arasında yakınlık (propinquity) varsa bu noktaların birbirlerine daha fazla bağlı olduğu kabul edilmektedir. Örneğin birbirlerine coğrafik olarak daha yakın bireylerin arkadaş olmaları daha olasıdır (Feld ve Carter, 1998). Teorinin ortaya koyduğu bir diğer varsayıma göre aynı tür (homophily)¹⁸ içinde yer alan veya benzer özelliklere sahip olan bireylerin bağlantısı, arkadaşlığı veya ilişkisi daha fazla olacaktır (Lazarsfeld ve Merton, 1954). Bir başka varsayıma göre ise düğümler arasındaki mesafeler ilişkilerin boyutunu belirlemektedir ve tüm çiftler (dyad) bazı karşılıklı (mutual) düzenleme biçimlerine sahiptir. Ayrıca merkezi konumda bulunan aktörün daha önemli olduğu kabul edilmektedir (Leavitt, 1951).

Teori ayrıca informel, tanımlanmamış veya kurumsallaşmamış ilişkiler ile, formel, tanımlanmış ve kurumsallaşmış ilişkiler arasında bağlantı kurulabileceğini varsaymaktadır. Büyük örgütlerde hiyerarşik, resmi, tanımlanmış ve kurumsallaşmış ilişkiler bulunmaktadır. Kritik kararlar alınırken, bireyler bu kararları etkilemek için bu hiyerarşik düzeyleri atlayabilirler ve informel ilişkileri kullanabilirler. Burada formel ilişki ağlarında gömölü, informel ilişki ağları söz konusudur. Son olarak zayıf bağların, bir ağın farklı uzaklıktaki bölgelerinden bilgi akışını kolaylaştırdığı ve sosyal sistemleri birleştirmeye yardım ettiği kabul edilmektedir (Granovetter, 1973). Bu zayıf bağların az

¹⁸ Aynı Türölük İndeksi (Homophily): Bir veya daha fazla ortak sosyal özelliğe sahip olmayı ifade etmektedir. Örneğin aynı sosyal sınıf gibi.

olması sonucu bireyler sosyal sistemin farklı kısımlarından bilgi almaktan yoksun kalacaktır, yerel haberler sınırlanacaktır ve yeni düşünceler yavaş bir şekilde yayılacaktır. Ayrıca ırk, etnik köken, coğrafya veya diğer özellikler konusunda alt grupların, yaşam tarzına ulaşmak zorlaşacaktır (Granovetter, 1982).

Sosyal ağ teorisinde üç tür ağ yapısının varlığında söz edilebilir (Kadushin, 2004). Bunlar ben merkezli, sosyo merkezli ve açık sistemli ağlardır. Bu ağlardan ben merkezli ağlardaki bir düğüm, bireyin veya firmanın başka bireyler veya firmalarla oluşturduğu bağlantıları ifade etmektedir. Sosyo merkezli ağlar kapalı bir kutudaki bağlantıları ifade etmektedir. Bir sınıftaki öğrenciler arası ağlar, bir örgütteki çalışanlar veya yöneticiler arasındaki bağlantılar bu ağlara örnek olarak verilebilir. Açık sistem ağlarda ise sınırların açık olması şarttır. Firmalar arası bağlantılar, belirli kararları etkileyenlerin oluşturduğu zincir, yeni uygulamaların uyarlanması sırasındaki bağlantılar bu ağlara örnektir. Buraya kadar sosyal ağ teorisiyle ilgili verilen bilgilerden sonra gelecek kısımda teorinin KDY'nin temel kavramlarına ve sürdürülebilir rekabet avantajı olgusunun açıklanmasına sağladığı katkılara değinilmiştir.

4.1.2.1. İlişkisel Bağlar ve İlişkisel Görüş (Relational View)

Sosyal ağ teorisi ilişkisel bağlar (relational ties) kavramıyla KDY altında ilişkisel görüşün ve getirilerin (Dyer ve Singh, 1998) gelişmesine katkı yapmıştır. İlişkisel bağlar iki örgüt arasında sermaye, para, insan kaynakları, yedek parça ve teknoloji gibi somut kaynakların ödünç alınması, ödünç verilmesi, alışı ve satışı gibi işlemlerin gerçekleştirilmesini sağlayan bağlardır. Ayrıca bu bağlar iki örgüt arasında bilgi ve iletişim gibi soyut kaynakların akışını sağlamaktadır. İki örgüt arasında bu tip ilişkiler güvene dayalı informel ilişkiler ve sözleşmelere dayalı formel ilişkiler aracılığıyla kurulmaktadır. Sosyal ağ teorisinde iki aktör arasındaki ilişkileri inceleyen bu bağlar örgütler arası ittifak ve işbirlikleri aracılığıyla ortaya çıkan ilişkilerin incelenmesini sağlayan ilişkisel görüşe temel oluşturmuştur. KDY içinde mikro bir yaklaşım olarak ortaya çıkan ilişkisel görüş firmaların rekabet avantajı sağlamak ve performanslarını arttırmak için içsel kaynak zenginliklerini farklı firmalarla nasıl birleştirdikleri üzerine odaklanmıştır. Bu sayede ilişkisel görüş, ilişkisel getiriler ve ilişkisel getirilerin korunma yollarıyla ilgili bir çerçeve ortaya koymuştur. Bu çerçeve analiz birimi olarak

firmalar arası ve firmalardaki takım içi ilişkileri, analiz düzeyi olarak ise makro ve mikro analiz düzeylerini kullanmıştır.

Firmalar arası ittifaklar ürün, hizmet ve teknoloji geliştirmek amacıyla firmaların gönüllü olarak ilişkisel bağlar aracılığıyla kaynak ve yetenek paylaşım sürecine girdiği işbirliğini ifade etmektedir (Gulati, 1998). Bu işbirlikleri iki firma arasında olabileceği gibi, ikiden fazla firma arasındaki ağ ilişkilerinde de görülmektedir. İşbirlikleri ortak girişimler, satış tekeli hakkı (franchising), uzun dönem piyasa ve lisans sözleşmeleri, ticaret anlaşmaları, arge ortaklıkları ve bağlanma (affiliation) gibi farklı formlar alabilmektedir (Lavie, 2006). Firmalar bu ilişkiler sayesinde ilişkiye veya ittifaka özgü yetenekler geliştirmektedir (Wang ve Rajagopalan, 2015) ve bu ilişkiler rakipler için nedensel belirsizlik ve taklit engeli üretmektedir.

Bu görüşe göre rekabet avantajı ve ilişkisel getiriler dört şekilde elde edilmektedir (Dyer ve Singh, 1998). Bunlardan ilki firmalar arası ilişkiye özgü varlıklara ve işlemlere yatırım yapmaktır. Bu tür varlıklar özgül varlıklardır. Bu varlıkların özgüllüğü yer, fiziksel varlık ve insan varlıklarının özgüllüğü olarak üçe ayrılmaktadır (Williamson, 1985). Özellikle yer ve fiziksel varlık özgüllükleri farklı firmalarla işbirliklerini içeren yatırımlardır. Bu varlıklar işlem ve koordinasyon maliyetlerini azaltmaktadır ve ürün kalitesini iyileştirerek ilişkisel getiriler sağlamaktadır. Bu getiriler ilişkiye özgü yatırımların uzunluğuna (yıl) ve bu yatırımlara verilen güvencelere (safeguards) bağlıdır. Fırsatçılığa karşı güvence verecek uzunlukta tasarlanmış yönetimsel düzenlemeler, ittifak ortaklarının ilişkiye özgü varlıklara yatırım yapma yeteneklerini ve yüksek getiri elde etme potansiyellerini etkilemektedir. Ayrıca ittifak ortakları arasındaki ilişkilerin hacmi ve kapsamındaki büyüklük, ilişkisel getiri üretme potansiyelini arttırmaktadır.

Rekabet avantajı ve ilişkisel getiri sağlayan ikinci husus firmalar arasında bilgi paylaşım rutinleridir (Dyer ve Singh, 1998). Firmalar arasındaki bilgi paylaşım rutinleri firmaların birbirleriyle paylaştıkları bilgiyi, bu bilginin özümsemesini, bu bilgiden yeni çıktılar üretilmesini sağlayan rutinlerdir. Bu tip bilgi paylaşım rutinleri firmalar arasındaki bilgi paylaşımını kolaylaştıracak teşvikler ve şeffaflığı sağlayacak güven mekanizmaları ile işlem maliyetlerini azaltarak getirilere katkı sağlamaktadır.

Üçüncü olarak, firmalar arası işbirliği tamamlayıcı kaynak zenginliklerine imkân sağlayarak ilişkisel getiriler üretip rekabet avantajı elde edilmesine olanak vermektedir. Burada ittifak ortakları birbirlerinin kaynak zenginliklerinden yararlanarak bu süreci gerçekleştirmektedir. Nestle'nin marka adı ve Coca Cola'nın dağıtım kanallarını birleştirmesi (Hamel ve Prahalad, 1996) bu tamamlayıcı kaynakların bir örneğidir.

Son olarak etkili yönetim süreci ilişkisel getiri oluşturulmasında önemli bir rol oynamaktadır. Örneğin firmalar arası ilişkilerde işlem maliyetlerini arttıran formel ve bürokratik bir örgütlenme modeli yerine, informel, esnek ve güvene dayalı bir modelin benimsenmesi firmaların ilişkisel getirilerini arttırmasına olanak vermektedir (North, 1990; Williamson, 1975).

İlişkisel getiriler birbirine bağlı örgütlerarası varlıklar, nadir ortaklıklar, kaynak/yetenek bölünmezliği (resource/capability indivisibility or coevolution of capabilities) veya sosyal karmaşıklık ve taklit edilmesi zor kurumsal çevreler sayesinde korunabilmektedir (Dyer ve Singh, 1998). Birbirine bağlı örgütlerarası varlıklara ilişkiye özgü yatırımlar sonucu oluşturulmuş tesisler ve donanımlar örnek olarak verilebilir. Bu yatırımların oluşturulmasında firmaların birlikte sarfettikleri çabalar söz konusudur. Örneğin ana firma üretilecek parça için eğitim faaliyetleri yaparken, tedarikçi firma sermaye yatırımları yapabilir. İlişkiye özgü getirileri koruyan ikinci mekanizma ise nadir ortaklıktır. Bu ortaklıklar ilişkiye özgü yeteneklerin geliştirilmesiyle taklit edilmesi zor yeteneklerin oluşmasını sağlayabilir. Ayrıca ortaklar ilişkiye özgü ve özgün yetenekler geliştirerek kaynak bölünmezliğiyle getirilerin korunmasını sağlayabilir. Kaynak veya yetenek bölünmezliği firmaların birlikte geliştirdiği yeteneklerin hem ana firmanın hem de tedarikçi firmanın kontrolünde olduğu durumu ifade etmektedir. Bu ilişkiye özgü yetenekler zaman içinde değişerek ve evrilerek rakiplere karşı sınırlayıcı bir mekanizma olarak hizmet edebilir. Son olarak ticaret ortakları arasındaki güven ilişkilerini besleyen ve teşvik eden bir kurumsal çevre ilişkisel getirilerin üretilmesine ve korunmasına yardımcı olacaktır (North, 1990). Bu tip kurumsal çevreler resmi sözleşmeler (finansal teminatlar) yerine informel sözleşmelerin (güven ve iyi niyet) kullanılmasını sağlayarak sözleşme, uyum, kontrol ve işlem maliyetlerinin düşmesini sağlayacaktır. Ayrıca güvene ve iyi niyete dayalı ilişkiler, örtük ilişkiler olduğu için ilişkisel getirilerin

korunması ve devamlılığının sağlanması yanında, güvene dayalı yetenekler (reliability capability) olarak da hizmet edecektir.

4.1.2.2. Bir Temel Yetenek Olarak Sosyal Sermaye

Sosyal ağ teorisi dinamik yetenekler yaklaşımına kaynakların edinimi, birleştirilmesi ve transfer edilmesi süreçlerinin anlaşılmasıyla katkı sağlamıştır (Blyler ve Coff, 2003). Bu katkıyla sosyal ağ teorisi firmalar arası ittifak ortaklıklarının yanında firma içindeki bireylerin sosyal sermayelerine odaklanmıştır. Sosyal sermaye sosyal ağlardaki üyelikleri aracılığıyla bireylerin kazanç elde etme yetenekleri olarak ifade edilebilir. Sosyal ağlardaki bu üyelikler bireylerin ilişkisel bağlarını beraberinde getirmektedir. Bu ilişkisel bağlar somut ve soyut kaynakların akışı veya transferini sağlayan kanallardır (Burt, 1992). Somut kaynaklara insan kaynakları ve sermaye kaynakları, soyut kaynaklara ise stratejik değere sahip piyasa bilgileri örnek olarak verilebilir.

Firmalarda dinamik yeteneklerin yönetilmesini sağlayan bireylerin sosyal sermayesi kaynakların yönetilmesine farklı katkılar sağlamaktadır. Bu katkılardan ilki kaynakların edinimidir. Bireylerin farklı kanallardan sağladıkları bilgiler ve bilim adamlarıyla bağları aracılığıyla sağladıkları entelektüel kaynaklar bu kaynak edinim sürecine örnek olarak verilebilir. Benzer şekilde stratejik faktör piyasalarında firmanın üretimi için gerekli insan kaynakları ve maddi kaynakların tedarik süreci bireylerin sosyal ağlarına ve sermayelerine ihtiyacı arttırmaktadır. Firmaların bu kaynakları elde etmesinde güçlü ve zayıf bağların (Granovetter, 1973) önemli etkisi bulunmaktadır. Özellikle çevresel belirsizliklerin yüksek olduğu piyasalarda piyasa yönelimleriyle, süreçleriyle ve fırsatlarıyla ilgili bilgilerin elde edilmesi hem firmanın hayatta kalması hem de rekabet avantajının sürdürülmesi açısından önem arz etmektedir. Sonuçta bireylerin sosyal sermayeleri firmaya özgü yeteneklerin temel girdileri kabul edilen kaynakların edinimi sürecinde önemli bir yetenek işlevi görmektedir. Bireylerin bu sosyal ağları firmalara özgü taklit ve ikame edilemez bir kaynak işlevi görmektedir ve aynı zamanda rakipler için nedensel belirsizlik üreterek rekabet avantajının bir kaynağı olmaktadır (Gulati, Nohria ve Zaheer, 2000).

Sosyal ağların bir diğer katkısı kaynakların birleştirilmesi ve yeniden şekillendirilmesi sürecini anlamamıza sağladığı destektir. Bu sosyal ağlar ürün inovasyonlarını teşvik eden gerekli bilgi kaynaklarının birimler arasında akışını kolaylaştırmaktadır (Tsai ve

Ghoshal, 1998). Kaynakların birleştirilmesine bilgi temelli kaynaklar örnek olarak verilebilir (Grant, 1996). Firmanın dışarıdan elde ettiği bilginin firmadaki mevcut bilgiyle birleştirilmesi veya mevcut bilginin yeni ürünlerin ve süreçlerin ortaya çıkarılmasında kullanılması gibi durumlar firma içindeki bireylerin sosyal ağlarıyla veya sermayeleriyle olmaktadır. Benzer şekilde firmanın yeteneklerinde gömülü olan örtük bilginin, geçmiş tecrübelerinin, tarihsel birikiminin, somut ve soyut kaynaklarla birleştirilmesi sosyal ağlar sayesinde bilginin taşınmasıyla ve birleştirilmesiyle gerçekleşmektedir.

Son olarak firma kaynaklarının yeni bir coğrafi lokasyona veya farklı ülkelere transfer edilmesi süreci, firma çalışanlarının bu yerlerdeki sosyal bağlantılarını ve sermayelerini değerli hale getirmektedir. Dolayısıyla sosyal ağların veya sermayenin dinamik yetenekler için yeterli olmayan fakat gerekli olan bir koşul olduğunu ileri sürmek mümkündür (Blyler ve Coff, 2003).

4.2. Yapı ve Süreç Yönelimli Sosyoloji Teorileri

Hem yapı hem de süreç yönelimli teoriler kapsamında sosyal teori, yapılanma teorisi, kurumsal teori, örgütsel ekoloji ve koşul bağımlılık teorileri yer almaktadır. Bu teorilerin yapı ve süreç teorileri olarak değerlendirilmesinde hem yapıya hem de süreçlere yaptıkları vurgular etkili olmuştur. Bu teorilerden sosyal teori sosyal sistemlerin yapısıyla ilgili yaptığı kavramlaştırmada kaynaklara vurgular yapmıştır (Coleman, 1990: 35). Teorinin vurgu yaptığı kaynak tipleri arasında ise bilgi ve maddi kaynaklar bulunmaktadır. Bu kaynaklar örgütsel rutinelere girdiler oluşturan kaynaklardır (Grant, 1991). Dolayısıyla örgütsel rutinlerdeki insan kaynakları, donanım, bilgi ve finans gibi girdiler, sosyal teorideki kaynaklarla aynı kaynakları ifade etmektedir. Öte yandan sosyal teoride vurgu yapılan sosyal sistemlerin yapısıyla ilgili incelemeler, örgütsel rutinlerin yapısıyla ilgili incelemelere konu edilmiştir (Feldman ve Pentland, 2003; Felin vd., 2012). Rutinlerin yapısı konusundaki bu incelemeler standartlaştırılmış ve değişmeyen faaliyet süreçleriyle alakalı incelemelerdir. Yapı yönelimli ekonomi teorileri bölümünde ifade ettiğimiz gibi rutinlerin yapısal özellikleri konusundaki bu incelemeler örgütsel yapının boyutlarından standardizasyonla uyumaktadır. Ayrıca teori sistemin bileşenlerinden amaçlı insan eylemlerini incelemektedir. Teorinin rasyonel ve amaçlı eylemlere sahip aktör varsayımı Van de

Ven'in (1992) teleolojik süreç teorileri kategorisindeki aktör varsayımıyla örtüşmektedir. Bu nedenle teori yapı ve süreç yönelimli teoriler arasında değerlendirilmiştir.

Yapı ve süreç yönelimli teorilerden ikincisi olan yapılanma teorisinde ise yapı, sosyal sistemin veya toplumun yeniden üretilmesini sağlayan kurallar ve kaynakları ifade etmektedir. Kurallar, yasa ve benzeri yazılı talimatlar ile örf ve adet gibi yazılı olmayan davranışlarda gözlemleyerek öğrendiğimiz hareketler olarak tanımlanabilir. Giddens'a göre formel kurallar güçlü bir yaptırıma sahipken, informal kurallar zayıf bir yaptırıma sahiptir (Giddens, 1984: 22). Giddens'ın ortaya koyduğu bu kurallar örgütsel yapının boyutlarında belirtilen formalizasyondaki kurallarlar aynı kuralları ifade etmektedir. Kaynaklar ise yetki kaynakları (authoritative) ve dağıtımsal kaynaklar (allocative) olarak ikiye ayrılmaktadır. Yetki kaynakları insan eyleminin koordine etmeye yarayan kaynaklardır. Dağıtımsal kaynaklar materyal dünyadaki ürünlerden türeyen kaynaklardır (Giddens, 1984: xxxi). Dağıtımsal kaynaklar; nesnelere, mallar, materyal olgular ve insanlar üzerinde komutlar ve sınırlar üreten rutinler ve dönüşümsel kapasiteleri ifade etmektedir (s. 33) ve KDY'deki somut kaynaklar kategorisine girmektedir. Giddens, ayrıca yapılanma teorisi ile yapıyı istikrarlı durağan bir şekilde değil, süreç olarak anladığını bize göstermektedir (Sewell, 1992: 4). Bu teoriye göre insanların sosyal faaliyetleri tekrarlanan veya yinelenen bir özelliğe sahiptir. Yani doğasında kendini üreten bazı ürünlere benzemektedir. Bu sosyal faaliyetler sosyal aktörlerin neden olduğu faaliyetler değildir. Bunun yerine aktörlerin kendilerini sürekli ifade etmeleri yoluyla yeniden oluşturulan faaliyetlerdir. Aktörlerin faaliyetleriyle, bu faaliyetlere imkân sağlayan koşulların yeniden oluşturulması durumu söz konusudur (Giddens, 1984: 2). Giddens'ın (1984) aktörler ve aktörler arasındaki eylemlere yaptıkları vurgular Van de Ven'in (1992) teleolojik süreç teorileri kategorisiyle uyumaktadır. Dolayısıyla hem yapı hem de aktör üzerindeki vurgular yapılanma teorisinin yapı ve süreç temelli teori olarak değerlendirilmesini sağlamıştır.

Benzer şekilde kurumsal teoride de yapıya ve süreçlere yönelik vurgular söz konusudur. Kurumsal teorisinin hem yapı hem de süreçle ilgili kavramlaştırmaları Meyer ve Rowan'ın (1977) çalışmalarında kendini göstermektedir. Yazarlar örgütlerin formel yapılarıyla, günlük işleyişleri veya faaliyetleri arasında keskin bir ayrımın varlığından

söz etmişlerdir (Meyer ve Rowan, 1977: 371). Teoride formel yapı ofisler ve departmanlar (yani maddi kaynaklar), rutinler, konumlar, kurallar ve kayıtları ifade etmektedir (Meyer ve Rowan, 1977: 342; Scott, 2013: 152). Meyer ve Rowan'ın formel yapı ve örgütlerin günlük işleyişleri arasındaki bu ayrımı KDY'nin görünür ve görünmez kaynak ayırımı ve statik rutinleri ile uyuşmaktadır. Kurumsal teorinin süreçlerle ilgili vurguları ise Berger ve Luckman'ın (1967) toplumsal gerçeklik bireyler tarafından oluşturulur varsayımında görülmektedir. Ayrıca Selznick (1957) kurumsal liderler tarafından örgütlerde gerçekleştirilen değer aşılama sürecini kurumsallaşma süreci olarak ifade etmiştir. Bu vurgular bireylerin amaçlı ve rasyonel eylemlerine vurgular yapmaktadır ve bireylerin karar alma süreçleriyle birebir alakalıdır. Dolayısıyla hem yapısal unsurlara hem de aktörün amaçlı eylemlerine yapılan bu vurgular neticesinde kurumsal teori, Van de Ven'in (1992) teleolojik süreç teorileri kategorisine değerlendirilmektedir.

Yapı ve süreç yönelimli bir diğer teori örgütsel ekoloji ise zaman içinde örgüt yapılarını şekillendiren güçleri ve örgüt popülasyonlarındaki evrimsel süreçleri anlamaya çalışan bir teorik çerçevedir. Bu teorik çerçeve örgüt yapısından söz ederken sadece kaynak yapıları üzerinden bir değerlendirme yapmamakta aynı zamanda yapısal hiyerarşik tabakalar ve stratejik özelliklerin bileşimine de vurgular yapmaktadır. Teoride örgütsel yapının bileşenleri örgütün resmi amaçları, yetki formları, temel teknolojisi (sermaye yatırımı, alt yapı ve bireylerin bireysel becerileri) ve pazarlama stratejileri gibi örgütün temel özelliklerini kapsamaktadır (Hannan ve Freeman, 1977: 79; 1984: 156). Teorinin temel teknoloji, sermaye yatırımları ve alt yapıyla ilgili kavramlaştırmaları KDY'deki maddi kaynakları ifade etmektedir. Ayrıca bu teori örgütlerde ve örgüt popülasyonlarında zaman içinde meydana gelen değişimleri ve evrimsel süreçleri anlamayı sağlamaktadır (Van de Ven, 1992). Hannan ve Freeman (1977: 19) örgüt ve örgüt popülasyonlarında değişim, seçim ve tutma süreçlerini anlamak amacıyla Darwinci teorik çerçeveden yararlanmışlardır. Dolayısıyla bu açıklamalar ekseninde örgütsel ekoloji, hem örgüt yapısı hem de örgüt ve örgüt popülasyonlarındaki evrim sürecinin anlaşılmasına sağladığı katkılar nedeniyle yapı ve süreç yönelimli teoriler kategorisinde ele alınmıştır.

Son olarak koşul bağımlılık teorisinde de yapı ve süreç ayrımlarına vurgular söz konusudur. Bu teoride yapı, girişimin yönetilmesi için gerekli örgütsel tasarım olarak ifade edilmektedir. Bu tasarım formel veya informel olarak iki açıdan tanımlanmaktadır. Formel yapı farklı idari ofisler ve çalışanlar arasındaki iletişim ve yetki hatlarını, informel yapı iletişim ve yetki hatları boyunca akan veriyi ve bilgiyi ifade etmektedir. Bu hatlar ve veriler girişimin temel amaç ve politikalarını gerçekleştirmek için gerekli etkili koordinasyon, değerlendirme ve planlamayı sağlamak için hayati önemdedir ve girişimin tüm kaynaklarıyla örgülü haldedir. Bu kaynaklar finansal sermaye kaynaklarını; maddi kaynakları (makine, ofis, depo ve diğer pazarlama ve satın alma tesisleri, araştırma ve mühendislik laboratuvarları gibi) ve insan kaynaklarını (personelin teknik, pazarlama ve idari becerileri gibi) kapsamaktadır (Chandler, 1966: 14). Teorinin kaynaklara yönelik bu vurguları KDY'deki kaynaklarla aynı kaynakları ifade etmektedir. Koşul bağımlılık teorisinin süreç yönelimiyle ilgili vurguları ise yapı, çevre, strateji, büyüklük gibi koşullarda meydana gelen değişimlerin örgütsel yapıda değişimlere neden olmasıyla (Donaldson, 2001: 6) ve stratejik seçim süreciyle (Child, 1972) alakalıdır. Koşul bağımlılık teorisinde ileri sürülen stratejik seçim süreci aktörün çevreyi, örgütsel yapıyı ve örgüt performansı üzerinde yapabileceği değişiklikleri kapsamaktadır. Aktörün bu karar alma süreçleri Van de Ven'in (1992) teleolojik süreç teorileriyle uyumludur. Bu nedenle koşul bağımlılık teorisi de yapı ve süreçleri birlikte ele alan bir teorik çerçevedir.

Buraya kadar yapılan değerlendirmelerden yapı ve süreç yönelimli teorilerde yapıyla ilgili kavramlaştırmaların somut kaynakları (donanım, tesis, ekipman, teknoloji, insan kaynakları, finansal kaynaklar) ve soyut kaynakları (bilgi, marka, patent) kapsadığı görülmektedir. Teorilerin yapıyla ilgili bu kavramlaştırmaları birinci bölümde yer alan Tablo 1'de yaptığımız kaynaklar tanımlarıyla aynı kaynakları ifade etmektedir. Yapı ve süreç yönelimli teorilerle ilgili anaiz düzeyleri, birimleri ve teorilerin yazarları Tablo 15'te sunulmuştur.

Tablo 15**Yapı ve Süreç Yönelimli Sosyoloji Teorileri**

Yapı ve Süreç Yönelimli Teoriler	Analiz Düzeyleri	Analiz Birimleri	Yazarlar	Yazındaki Temsilcileri
Sosyal Teori	Mikro Makro	Birey Toplum	Coleman, 1986; Coleman, 1990	Foss, 2011
Yapılanma Teorisi	Mikro Makro	Birey Toplum	Giddens, 1984	Feldman, 2000
Kurumsal Teori	Makro	Örgütsel Alan	Selznick, 1957; Meyer ve Rowan, 1977; Dimaggio ve Powell, 1983; Scott, 1995	Mahoney ve Pandian, 1992; Lado, Boyd ve Wright, 1992; Oliver, 1997; Kraatz ve Zajac, 2001; Peng, 2001; Darnall ve Edwards, 2006; Brouthers, Brouthers ve Werner, 2008; Meyer, Estrin, Bhaumik ve Peng, 2009; Berrone, Fosfuri, Gelabert ve Gomez-Mejia, 2013
Örgütsel Ekoloji	Makro	Örgüt, Örgüt Popülasyonlar, Örgüt Toplulukları	Hannan ve Freeman, 1977; 1984; 1989, Freeman, Carroll ve Hannan, 1983; Carroll, 1985	Barnett, Greve ve Park, 1994; Thornhill ve Amit, 2003; Geroski, Mata ve Portugal, 2010
Koşul Bağımlılık Teorisi	Makro	Örgüt	Thompson, 1967; Child, 1972	Zajac, Kraatz ve Bresser, 2000; Song, Montoya-Weiss, 2001; Brush ve Artz, 1999; Slater, Olson ve Hult, 2006; Sirmon ve Hitt, 2009

Not: Tablo yazar tarafından oluşturulmuştur.

4.2.1. Coleman'ın Sosyal Teorisi ve KDY'ye Katkıları

Sosyal teori sosyal yaşam hakkında düşünme yollarıyla ilgili bilimsel çalışmalarını ifade etmektedir. Teorinin analiz birimi toplum ve toplum içindeki bireylerdir. Bu teorinin kapsamına toplumların gelişimi ve değişimi, sosyal davranışın açıklanması, güç ve sosyal yapı, sınıf, cinsiyet, etnik köken, modernite ve uygarlık, devrimler ve ütopyalar, sosyal yaşamdaki problemler ve sayısız diğer kavram girmektedir (Harrington, 2005: 1). Sosyal teori rasyonel aktörlerin amaçlı eylemlere sahip olduğu ve fayda maksimizasyonu gözettileri varsayımları üzerine oluşmuştur. Bu teori, iki kesişen eylem sistemi olarak insan ve toplum bir arada yaşayabilir mi sorusunu problem alanı olarak belirlemiştir (Coleman, 1990: 5). Bu soru, sosyal değişim yapısına ek olarak, toplumun işleyişinin bireylerin amaçlı eylemlerinde gömülü olabileceği ve eylemler ile güdüleri şekillendiren kurumsal ve yapısal düzenlemelerin dikkate alınması gerektiği iddiası üzerine temellenmiştir. Bu tür bir iddiayla sosyal teori birey ve toplum arasında bir bağlantının mümkün olacağını ortaya koymuştur ve insanlar tarafından sosyal sistemlerin nasıl şekillendirilebileceğiyle ilgili kavramlar oluşturmuştur.

Sosyal teörinin sosyal sistemleri anlama çabasında Weber (2002) ve Parsons (1949) metodolojik kolektivizmi, Coleman (1990) ise metodolojik bireyciliği ve eylem teorisini kullanmışlardır. Metodolojik kolektivizme göre sosyal olgular kurumlar, sosyal yapılar ve kültürler açısından açıklanması gerekirken, metodolojik bireycilik sosyal olguların bireyler veya bireyler arasındaki ilişkiler açısından açıklanması gerektiğini iddia etmektedir. Bu açıklamaların ilkinde sosyal olguların sadece makro yapılara göre açıklanması iddiası toplumsal yapı içindeki bireyleri gözden kaçırırken, bireylere ve bireyler arası ilişkilere göre açıklanması iddiası ise makro yapıları gözden kaçırmaktadır. Dolayısıyla Coleman'a (1986; 1990) göre yapılması gereken bireyler ve toplum arasındaki ilişkilerin ortaya konulduğu bir yapı oluşturmaktır. Yani aynı anda hem makro hem de mikro yapıların ve bunların arasındaki ilişkilerin incelenmesi gerekmektedir. Coleman bireyler arasındaki etkileşimlerin sistem düzeyinde oluşan bir olgunun sonucu olarak meydana geldiğini ileri sürmektedir. Bu noktada, Coleman'ın (1990) temel amacı, gerçek sosyal hayatta etkili olan normlar, kısıtlar, kurallar ve hedeflerin nasıl bir toplumsal düzen meydana getirdiğine ilişkin makro–mikro ve mikro-makro bağın oluşturulması durumudur.

Coleman (1986; 1990), Weber'in (2002) çalışmasındaki bir toplumun dini değerleri, toplumun ekonomik örgütlenmesini etkiler (Kalvinizm, kapitalizmi teşvik eder) şeklindeki makro düzey ilişkilerin incelendiği önermeyi yeniden incelemiştir. Weber'in ortaya koyduğu bu önermeler kalvinizm ve kapitalizm arasındaki ilişkileri dikkate alırken bireylerin amaçlı ve rasyonel eylemlerini gözden kaçırmışlardır.

Coleman (1990), Weber'in (2002) önermelerini yeniden ele aldığı çalışmasında bir toplumun dini değerlerinin, o dini destekleyen kişilerde belirli değerler oluşturacağını (makro-mikro) belirtmiştir. Bireylerde gelişen bu değerler, bireylerin ekonomik davranışla ilgili belirli tür yönelimlere uymalarını sağlayacaktır (mikro-mikro). Son olarak bireylerin ekonomik davranışla ilgili kabul ettikleri yönelimler, bir toplumda kapitalist ekonomik örgütlenmenin gelişimine yardımcı olacaktır (mikro-makro) (Coleman, 1990: 8). Bu bağ Coleman küveti (bathtub) olarak adlandırılmaktadır (Felin ve Foss, 2012) ve statik bir yapısal özelliğe sahiptir (Vromen, 2010).

Coleman (1990) çalışmasında, sosyal teoriyle ilgili ortaya koyduğu metateorik çerçeveyi üç bileşeni dikkate alarak oluşturmuştur. Bunlar; aktörlerin sınırları veya

yönelimleri üzerinde sistem özelliklerinin etkileri, sistem içindeki aktörlerin eylemleri ve sistem davranışı içindeki eylemlerin etkileşimleri ve bileşimleridir. Bu üç bileşen sosyal davranışın açıklanmasına yardımcı olmaktadır. Sosyal teorinin temel kavramlarıyla ilgili verilen bilgilerden sonra bundan sonraki kısım teorinin KDY'ye katkıları ile ilgili olacaktır.

4.2.1.1. Metodolojik Bireycilik ve KDY'nin Mikro Temelleri

Sosyal teori metodolojik bireycilik kavramıyla son yıllarda bir araştırma akımı olarak ortaya çıkan KDY'nin mikro temelleri konusunun anlaşılmasına katkı sağlamıştır. Metodolojik bireycilik kavramı, KDY'de bilginin paylaşımı ve koordine edilmesi (Foss, Husted ve Michailova, 2010), kolektif düzey yetenekler ve yeteneklerin bileşenleri (Abell, Felin ve Foss, 2008; Felin ve Foss, 2005; 2012; Felin vd., 2012) gibi konuların incelenmesinde yardımcı olmuştur. Bu katkılarla metodolojik bireycilik firmaya özgü kolektif yeteneklerin bileşimindeki bireyler ve bireyler arası etkileşimlere odaklanarak sürdürülebilir rekabet avantajının ve yaklaşımın mikro temellerinin anlaşılmasına katkı sağlamaktadır.

Mikro temeller kavramı hem sosyal bilimler hem de KDY yazınında yeni bir konu değildir. Bu kavram bilimde indirgemecilik, sosyal bilimler felsefesinde ise metodolojik bireycilikle benzer kavramları ifade etmektedir (Felin vd., 2012). İndirgemecilik daha temel bir olgunun özel bir olgu açısından açıklanması süreci olarak ifade edilebilir (Kincaid, 1997). Daha ayrıntılı bir açıklamayla sosyal bilimlerde karmaşık, kolektif ve genel bir olgunun içeriğindeki bileşenler, ilişkiler ve bireyler açısından araştırılması olarak anlaşılabilir. Bu araştırma kolektif olgunun daha derin olarak incelenmesi anlamına gelmektedir (Elster, 1989).

KDY'de mikro temelleri anlama çabaları girişimsel yöneticiler veya yönetim takımının çevredeki fırsatları ve tehditleri anlama, kavrama ve firmaya özgü yetenekleri yeniden şekillendirmeleri, firmadaki bireylerin sınırlı rasyonel seçimleri, farklılaşan çıkarları, gelecekle ilgili beklentileri ve bilişsel farklılıkları gibi konuları kapsamaktadır (Abell vd., 2008). Ayrıca mikro temelleri açıklama girişimlerinde bireylerin yaptıkları seçimlerde farklılaşan inançları, bilgileri, becerileri ve tecrübeleri de bu konular arasındadır. Dolayısıyla örgütler, bireylerin ve grupların tercihleri, bilgisi, çıkarları veya farklılaşan amaçları doğrultusunda oluşuyorsa (March ve Simon, 1958: 2) bu kolektif

düzyer varlıkların (yeteneklerin, örgütlerin) temellerinin anlaşılması için bireysel düzeyde incelemelere ihtiyaç vardır. Bu makro yapıların mikro temellerinin anlaşılmasında da metodolojik bireycilik önemli bir katkı sağlamaktadır.

Örneğin metodolojik bireycilik bilgi paylaşım rutinlerinin incelenmesi için kullanılmıştır. Bu inceleme örgütsel koşullar (makro), bireysel bilgi paylaşım davranışı (mikro) ve bilgi paylaşımı sonucunda elde edilen (makro) çıktılarının birlikte değerlendirilmesini sağlamaktadır (Foss, 2007; Foss vd., 2010). Yani makro-mikro ve mikro-makro değişkenler birlikte ele alınmaktadır. Bu sayede bireylerin bilgi paylaşım davranışlarını etkileyen örgüt ve yetenek yapılarının birlikte ele alınması söz konusu olmaktadır. Bu katkılar ise bilgi temelli görüş ile yakın şekilde ilişkilidir.

Makro ve mikro analiz düzeylerindeki bu bağlantılar yeteneklerin temelindeki bireysel öğrenme ve örgütsel öğrenme yetenekleri (DiBella vd., 1996a; DiBella, Nevis ve Gould, 1996b) arasında da kurulabilir. Bu sayede bireysel düzey fırsatları algılama ve öğrenme yetenekleri ile kolektif düzey öğrenmenin birleştirilmesi ve koordinasyonu konularında rutinlerin kara kutusunun (Pavlou ve El Sawy, 2011) açılması sağlanmaktadır. Benzer şekilde bu makro ve mikro bağ, yöneticilerin ve çalışanların girişimsel faaliyetleri ve firmanın yapısını iyileştirme yetenekleri gibi konuların da anlaşılmasına katkı sağlamaktadır. Her iki örnekte de örgüt ve rutin yapısının birey davranışları üzerindeki (makro-mikro) ve birey davranışlarının örgüt ve rutin yapısı (mikro-makro) üzerinde etkileri görülebilmektedir. Sonuçta bu bağlantılar sosyal teörinin toplumu (kolektif/makro) ve insanı (birey/mikro) birlikte anlama çabasına ve metodolojik bireyciliğe ihtiyacı arttırmaktadır. KDY sosyal teoriden aldığı bu kavramla yeteneklerin bileşimindeki bireyler ve bireyler arası ilişkilerin kolektif yeteneklerle bağlantısının incelenmesine ve sürdürülebilir rekabet avantajının açıklanmasına katkılar sağlamıştır. Teori, örgütsel rutinlerin yapısının (standardizasyon) ve süreçlerinin incelenmesini sağlayarak hem statik hem de dinamik KDY'ye katkılar sağlamıştır.

4.2.2. Giddens'in Yapılanma Teorisi ve KDY'ye Katkıları

Yapılanma teörisinin temel kavramları, 1984 yılında sosyal teörinin eleştirisiyle *The constitution of society: Outline of the theory of structuration* çalışmasında Giddens tarafından ortaya konmuştur. Bu teori sosyal teörinin bir uzantısıdır. Temel problem alanı olarak bilgili aktörler tarafından sosyal hayatın (yapının) nasıl yeniden üretildiğini

açıklamaya çalışmaktadır (Giddens, 1984: 16). Teorinin temel varsayımlarından ilkinde göre insanlar bilgili, dönüşlü ve amaçlı eylemlere sahip aktörlerdir. Bu varsayıma göre insanlar yaptıklarını anlama kapasitesine ve eylemlerinin doğasıyla ilgili bilgiye sahip rasyonel aktörlerdir (Giddens, 1984: xxii). Teorinin varsayımlarından ikincisine göre yapıyı ifade eden kurallar ve kaynaklar sadece bir araç değildir, ayrıca tekrarlayan örgütlenmiş uygulamaların sonucudur. Aktörler uygulamalarında kuralları ve kaynakları somutlaştırmaktadır (Giddens, 1984: 25). Yine aktörler, gelecek uygulamalarında kullanmak amacıyla bu yapıların geçerliliğini onaylamaktadırlar. Giddens bu durumu yapının ikilemi (duality of structure) olarak adlandırmaktadır. Bu nedenle yapılanma teorisinde bilgili aktör, sadece insan eyleminin oluşumunun merkezinde değil, aynı zamanda yapı kavramının temelindedir.

Giddens'in yapılanma teorisinde ortaya koyduğu çerçeve üç ana bölümden oluşmaktadır. İlk olarak klasik sosyal teoriye eleştirel bir yaklaşım geliştirmiş, ikinci olarak modernitenin ikilemleri ve doğası üzerine post-Marksist bir açıklama ortaya koymuştur. Son olarak da sosyal teorinin konusunu yeniden kavramsallaştırarak yapılanma teorisini oluşturmuştur. Bu teoride sosyal yapı, sosyal etkileşim sürecinde toplumun üyeleri tarafından sürekli olarak üretilen bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Bu sosyal yapı, oluşumunu ve varlığını toplum üyelerinin sosyal dünyayı anlama çabalarına borçludur (Yıldırım, 1999).

Yapılanma teorisinin en temel kavramı rutinlerdir. Rutin uygulamalar, günlük sosyal faaliyetlerin temel ögesini oluşturmaktadır. Rutinleşen uygulamalar, aktörlerin günlük yaşamdaki sosyal faaliyetlerini, güven duygusu veya ontolojik güvenlikle devam ettirmesini sağlayan psikolojik mekanizmalar için hayati öneme sahiptir (Giddens, 1984: xxiii). Giddens için ontolojik güvenlik insan varlığının önemli bir unsurudur. Bu kavram bir kişinin dünyada güvenlik altında olduğu duygusuna sahip olması ve diğer insanlara güvenmesi anlamına gelmektedir. Bu güvenlik duygusu çocukluktan itibaren gelişir ve yetişkinlik evresinde sosyal hayatın rutinleri arasında önem kazanır. Rutinler bozulduğu zaman insan kararsızlık, şaşkınlık veya kızgınlıkla karşılaşabilmektedir. İnsanların rutine gereksinimi olduğundan rutin pratikler gelişir ve bunları sosyalleşme aracılığıyla nesilden nesile aktarırlar (Yıldırım, 1999).

Teorinin diğerkilit kavramları yapı ve aktör etrafında şekillenmiştir. Yapı, sosyal sistemlerin yeniden üretilmesine etki eden, kaynaklar ve kurallar seti olarak tanımlanmaktadır (Giddens, 1984: 18). Aktör kavramında ise: aktörlerin düşünömsel (reflexive) kontrolü ve bilinçsiz güdüler (güven duygusu ve ontolojik güvenlik) bulunmaktadır (Turner, 1986: 971). Bir aktör olmak, içinde yer aldığımız sosyal ilişkiler üzerinde bir noktaya kadar denetimde bulunma kapasitesine sahip olmak demektir. Bu da sosyal ilişkileri bir dereceye kadar da olsa dönüştürme kapasitesini ima etmektedir. Aktör olmak eylemlerimiz için başkalarıyla birlikte veya onlara karşı eşgüdüm gerçekleştirebilme vasfını gerektirmektedir. Aktörlerin düşünömsel (reflexive) kontrolü, eylem akışı içinde düşünölen amaç, niyet ve özelliklerdir. Burada eylem niyetlerin birleştirilmesini sağlayan farklı eylemler dizisini değil, sürekli bir süreci tanımlamaktadır. Düşünömsellik ise bir kişi veya kurumun kendisiyle ilgili düşüncelerin, o kişinin veya kurumun bir parçası haline gelme sürecini ifade etmektedir (Sewell, 1992: 20).

Giddens yapılanma teorisinde yapı ve aktörden başka dört kavramdan söz etmiştir (Giddens, 1984: 376). Bu kavramlardan yapısal ilkeler, toplumsal bütönlüğün örgütlenmesini sağlayan ilkeler ve toplumun kurumsal uyumu sağlayan faktörlerdir. Yapısal özellikler ise zaman ve mekân boyunca uzanan, sosyal sistemlerin yapısal özelliklerini, özellikle de kurumsal özelliklerini ifade etmektedir. Teorinin diğerkilit kavramlarından yapılanma ise aktör ve yapının etkisinde, zaman ve yer bağlamında sosyal ilişkilerin yapılanmasını ifade etmektedir. Yani bir sosyal sistemin yapılanmasını kurallar ve kaynakları kullanarak aktörler aracılığıyla yeniden üretilen sosyal sistemler sağlamaktadır. Son olarak rutinleşme kavramı sosyal yaşamda günlük faaliyetlerin alışılmış özellikleri haline gelmiş davranışları ifade etmektedir.

Yapılanma teorisi aktörün eylemleri ve yapının yeniden üretilmesi kavramlarıyla davranışsal karar (Simon, 1947), evrimsel ekonomi (Nelson ve Winter, 1982) ve firma davranışı teorilerinin (Cyert ve March, 1963) statik olarak ele aldığı rutin içi değişimler konusunun incelenmesini sağlamıştır (Feldman, 2000; Feldman ve Pentland, 2003). Evrimsel ekonomi teorisi rutinlerdeki değişimi ele alsada bu incelemeler güçlü rutinlerin seçilimi ve tutulması, güçsüzlerin ortadan kalkması durumunu açıklayan bir değişimdir. Bu tip bir değişim rutinin kendi içindeki incelemelere açıklama

getirmemektedir. Ayrıca bu teorilerden evrimsel ekonomi teorisi rutinleri kolektif olarak incelemiştir. Davranışsal karar ve firma davranışı teorileri ise sadece karar alma süreçlerine odaklanmıştır. Bu durum rutinler içinde bireylerin yaratıcı, yenilikçi ve girişimci tutumları gibi faaliyetlerinin gözden kaçırılmasına neden olmuştur. Yapılanma teorisiyle ilgili bu kısa açıklamalardan sonra gelecek kısımda teorinin KDY'ye katkıları üzerinde durulacaktır.

4.2.2.1. Yeteneklerin Statik ve Dinamik Kaynağı Olarak Gösterimsel ve Edimsel Rutinler

Yapılanma teorisi yapı ve aktör kavramlarıyla (Giddens, 1984) KDY'de operasyonel (statik/mevcut) ve girişimsel düzey dinamik yeteneklerin gelişmesine katkı sağlamıştır. Yapılanma teorisinde yapı kavramı bireylerin eylemlerini sınırlayan veya onlara imkân sağlayan toplumsal yapıyı ifade ederken, aktör kavramı bu toplumsal yapının yeniden üretilmesini sağlayan bireyler ve bireylerin eylemlerini ifade etmektedir. Burada yapı kavramı örgütsel rutinlerin gösterimsel (ostensive) yönleriyle, aktör kavramı da edimsel (performative) yönleriyle yakın şekilde ilişkilidir (Feldman, 2000; Feldman ve Pentland, 2003).

Bir rutinin gösterimsel yönü toplumsal yaşamın tipik özelliklerinin kolektif olarak keşfedilebileceği üzerinde durmaktadır. Gösterimsel yöne göre bireylerin uygulamalarını belirlemek zordur ve aktörlerin faaliyetleri içinde buldukları toplum tarafından sınırlanmaktadır (Latour, 1984: 272-273). Bu yön rutinlerin soyut, genelleştirilebilir ve objektif yönlerini ortakla koymaktadır. KDY açısından değerlendirildiğinde gösterimsel rutinler kolektif olarak değerlendirilen, mevcut ve değişmeyen standart faaliyet süreçlerini ve bu rutinlerin şematik formlarını ifade etmektedir. Yani bireylerin eylem ve faaliyetlerini şekillendiren rutinsel yapılarıdır. Bu rutinlere işe alma, işten çıkarma rutinleri ve müşteriden sipariş alma rutinleri gibi rutinler örnek olarak verilebilir (Feldman ve Pentland, 2003). Bu rutinler insanların eylemlerini, davranışlarını, düşünme süreçlerini, hislerini ve sezgilerini kapsamasına rağmen bireyleri ve bireylerin eylemlerini dikkate almayan rutinlerdir (Feldman, 2000)

Bir rutinin edimsel yönü ise yapıyı oluşturan unsurların aktörler veya onların uygulamaları olduğunu ortaya koymaktadır (Latour, 1984: 272-273). Edimsel yön belirli yer ve zamanda belirli insanlar tarafından gerçekleştirilen eylemlerden

oluşmaktadır (Feldman ve Pentland, 2003). Bu faaliyetler insanların eylemleri ve uygulamalarıyla rutinlerin yapısının üretilmesini sağlayan eylemlerdir (Giddens, 1984). Rutinlerin bu yönü subjektif yöndür ve insanların tecrübeleri, motivasyonları, düşünme süreçleri, hisleri, eylemleri ve sezgileri sonucu ortaya çıkmış unsurları kapsamaktadır (Feldman, 2000).

Dinamik KDY veya dinamik yetenekler açısından değerlendirildiğinde kolektif bir rutin oluşmasını sağlayan bireyler ve onların eylemleri dinamik yeteneklerin girişimsel yönelimini oluşturmaktadır. Dinamik yeteneklerin girişimsel yönelimi yöneticilerin ve çalışanların girişimsel uygulamalarını kapsamaktadır. Özellikle üst yönetim takımının girişimsel becerileri dinamik yeteneklerin değişimi ve yenilenmesi için gerekli algılama, kavrama ve dönüştürme (reconfiguration) gibi yetenekleri kapsamaktadır (Teece, 2007; 2012). Özet olarak yapılanma teorisindeki yapı rutinlerin gösterimsel yönlerini, kolektif faaliyetleri ve standart faaliyet süreçlerini ifade ederken, aktör kavramı rutinlerin edimsel yönünü, bireysel faaliyetleri ve dinamik yeteneklerin girişimsel yönlerini ifade etmektedir. Yapılanma teorisi bu katkılarıyla sosyal teorideki katkılara benzer şekilde örgütsel rutinlerin yapısının (standardizasyon) ve süreçlerinin incelenmesini sağlayarak hem statik hem de dinamik KDY'ye katkı sağlamıştır.

4.2.2.2. Örgütsel Rutinlerde İçsel Değişim

Yapılanma teorisi rutinlerin kendi içinde meydana gelen değişimleri anlamamızı sağlayarak KDY'ye katkı sağlamaktadır. Bu durum yapılanma teorisindeki bireysel aktörler ve yapı (rutin, yetenek) arasındaki etkileşimin dikkate alınmasını gerektirmektedir. Yapılanma teorisi yapının aktör davranışlarıyla yeniden üretilen bir süreç olduğuna vurgular yapmıştır (Giddens, 1984). KDY açısından ele alındığında bir rutin yapısının yeniden üretilmesi rutini oluşturan bireyler ve bireylerin eylemlerini dikkate almaya ihtiyaç duymaktadır (Feldman, 2000; Feldman ve Pentland, 2003; Felin vd., 2012).

Bir firmadaki rutin içi değişime neden olan ve rutinlerin yapısının yeniden üretilmesini sağlayan değişkenleri üç başlık altında toplayabiliriz. Bunlar bireysel öğrenme, bireylerin bilişsel özellikleri ve bireyler arası etkileşimlerdir. Bireysel öğrenme bir rutin işlemlerini sağlayan bireylerin teknoloji, eğitim, yapılan hatalar ve endüstri eğilimlerinin izlenmesi gibi farklı yollardan bilgilere ulaşması ve bu bilgiyi rutinlerin

yapısını değiştirmek için kullanması sürecini kapsamaktadır. Bu bireysel öğrenmeler bir örgütün örgütsel öğrenme yeteneklerine temel oluşturan unsurlardır (DiBella vd., 1996b). İkinci husus aktörün algılama, kavrama (Teece, 2007) , sezme, değerlendirme, öğrenme, bilgiyi özümseme, yeni öğrenilenleri önceki öğrenilenlerle ilişkilendirme gibi bilişsel yetenekleri (Nooteboom, 2009), rutinlerin yapısının nasıl üretildiğini anlamamızı sağlayacak bir temel sağlamaktadır. Son olarak bireyler arasındaki etkileşimler, bilgi alışverişleri, işbirlikleri, çatışmalar, beklentiler (Cyert ve March, 1963) ve iletişim gibi unsurlar, rutinlerin yapısında değişimleri beraberinde getirmektedir. Örneğin bireylerin bilgi alışverişleri bilginin yayılımı ve koordinasyonunu sağlarken (Grant, 1996), çatışmaları ve beklentileri rutinlerde durağanlığa neden olmaktadır.

Buraya kadar sıralanan üç değişkenin rutinlerin yapısında hem iyileşmelere hem durağanlığa sebep olabileceği dikkate alınmalıdır. Bireylerin öğrenme, bilişsel yeteneklerini kullanma ve etkileşimleri rutinlerde olumlu yönde bir değişim oluştururken (Feldman ve Pentland, 2003), bireylerin bu değişkenleri kötü yönetmeleri rutinlerin yapısını olumsuz yönde etkilemektedir. Burada dikkat edilmesi gereken husus hem iyileşen hem de kötüleşen rutinlerde bir değişim olduğudur.

KDY açısından değerlendirildiğinde aktörlerin olumsuz özellikleri kolektif yeteneklerdeki temel katılıkların (Leonard, 1992), olumlu özellikleri ise yeteneklerdeki inovatif ve yaratıcı faaliyetlerin (Teece, 2007; 2009; MacLean vd., 2015) anlaşılmasına katkı sağlamaktadır. Bu açıdan yapılanma teorisi aktör kavramıyla dinamik yeteneklerin mikro temelleri (Abell vd., 2008) ve makro temelleri (kolektif yetenekler) arasındaki ilişkilerin anlaşılmasına sağladığı kavramlarla rutinlerin ve yeteneklerin kara kutusunun açılması (Felin vd., 2012) için bir anahtar rolü üstlenmektedir. Yapılanma teorisi örgütsel rutinlerdeki içsel değişimlerin incelenmesine sağladığı bu katkılarla dinamik KDY'ye veya dinamik yeteneklerdeki örgütsel ve yönetimsel süreçlere (Maritan ve Peteraf, 2011) katkı sağlamıştır.

4.2.3 Kurumsal Teori ve KDY'ye Katkıları

Kurumsal Teori, örgütlerin dünyasının açıklanmasında çok farklı araştırma sorularıyla bu sürece katkı sağlamıştır. Teori temelde, çok dağınık yerlerde bulunan okul ve hastaneler gibi aynı tip örgütler niçin birbirine bu kadar benzemektedir sorusuna cevap

aramaktadır. Bu soru temelinde teori, hangi tip kurumlar örgütlerin ortaya çıkmasına katkı yapmaktadır; örgütlerdeki gelenekler, rutinler, alışkanlıklar ve aktörlerin seçimleri kurumlarla nasıl etkileşmektedir; bireyler ve örgütler niçin kurumlara uyum sağlamaktadır ve birbirlerini şekillendirmektedir; formel ve informel kurumlar nasıl ortaya çıkmaktadır; bu kurumlar örgütleri nasıl etkilemektedir ve kültürel inançlardaki farklılıklar örgütlerin doğasını ve işleyişini nasıl şekillendirmektedir gibi soruları araştırmaktadır (Scott, 2013: xi-xii). Bu sorular dikkate alındığında teori, örgüt ve kurumların yapı ve süreçleri, bu yapı ve süreçlerin anlaşılmasında makro ve mikro analiz düzeylerindeki bağlantılar, geçmiş olay ve süreçler arasındaki bağlantılar gibi geniş bir yelpazeye konu olacak analizleri bünyesinde barındırmaktadır.

Kurumsal teori, temel analiz birimi olarak örgütsel alanı kullanmaktadır. Örgütsel alan, kurumların bir araya gelmesiyle oluşmuş kurumsal yaşam alanını ifade etmektedir. Bu alanda kilit tedarikçiler, kaynak ve ürün tüketicileri, düzenleyici kurumlar ve diğer benzer malları veya hizmetleri üreten kurumlar yer almaktadır (DiMaggio ve Powell, 1983: 148). Kurumsal teori, aktörlere yönelik vurgulardan (Selznick, 1957; Berger ve Luckman, 1967) hareket ederek, örgütsel ve kurumsal yapı ve süreçlere varsayımlarını genişletmiştir. Aktörlere yönelik varsayımlar, toplumsal ve kurumsal gerçekliklerin aktörler tarafından üretildiği kabulünden hareket etmektedir. Yapıya yönelik varsayımlardan ilkinde göre ise örgütler sadece teknik unsurlardan (piyasa, üretim faaliyetleri, örgütler arası ekonomik ilişki) oluşan bir çevrede değil, aynı zamanda uzun zaman içinde oluşmuş, kurumsallaşmış kuralları ve yapıları içeren makro bir çevrede yaşamaktadır. İkinci varsayıma göre ise örgütlerin belirsizlikten kaçınma, bağımlılık ya da mesleki nedenlerle kurumsallaşmış yapı ve uygulamaları benimsemeleri, aynı örgütsel alanda bulunan örgütleri kurumsal çevreleriyle ve birbiriyle eş biçimli veya homojen hale getirmektedir (DiMaggio ve Powell, 1983: 150).

Teori kurum ve kurumsallaşma kavramlarının açıklamasını farklı yaklaşımlarla gerçekleştirmiştir (Scott, 1987). Bu yaklaşımlardan ilki Selznick'e (1957) aittir. Selznick'e göre (1957: 35) kurumsallaşma bir süreçtir. Bu süreç örgütün kendi ayırt edici tarihini yansıtan ve örgütte zaman içinde meydana gelen olayları ifade eden bir uyum sürecidir. Fakat kurumsallaşma mevcut teknik gerekliliklerin ötesindeki bir değer aşılama sürecidir ve kurumsallaşmayı sağlayacak değer aşılama süreçleri kurumsal

liderler tarafından gerçekleştirilmektedir. Kısaca yazar bir örgütün kurumsallaşmasında kurumsal liderlerin rolü üzerine eğilerek kurumsal çalışmaların başlamasına imkân sağlamıştır. Teori içindeki yaklaşımlardan ikincisi Berger ve Luckman (1967) tarafından oluşturulmuştur. Berger ve Luckman kurumsallaşmayı, gerçekliğin oluşma süreci olarak değerlendirmişlerdir. Bu araştırmacılara göre sosyal düzen insan ürünü veya daha doğru bir ifadeyle sürekli bir insan üretimidir (Berger ve Luckmann, 1967: 69-70).

Teorinin içindeki yaklaşımlardan üçüncüsü ise örgütlerin yapısını ve varlığını açıklayan ayırt edici öğeler olarak kurumsallaşmış inanç sistemlerine vurgu yapmıştır. Bu yaklaşımla ayırt edici süreçler üzerine vurgular azalmıştır (Scott, 1987) ve daha çok örgüt yapısında değişikliklere neden olan değişkenlere odaklanılmıştır. Bu yaklaşımın önemli temsilcileri arasında Meyer ve Rowan (1977), DiMaggio ve Powell (1983) bulunmaktadır. Bu yazarlar yeni kurumsal teorinin ortaya çıkmasında etkili olan yazarlardır (Thornton ve Ocasio, 2008). Yazarlardan Meyer ve Rowan (1977) çalışmasında kurumsallaşmış yapıları mitler olarak ele almışlardır ve mitlerin de kurumsal çevrelere gömülü olduğunu iddia etmişlerdir. Mitlerin oluşturduğu bu örgütler, hem ilişkisel hem de kurumsal bağlamlarına gömülüdür. Yazarlara göre örgütler meşrulaşmak için dış çevrenin gerekliliklerini karşılamak zorundadır.

Kurumsal teori içindeki üçüncü yaklaşıma katkı yapan diğer yazarlardan DiMaggio ve Powell (1983) ise kurumsal eş biçimlilik mekanizmalarını tartışmışlardır. Bu eş biçimlilik mekanizmaları kurumların birbirine benzemesinde ve homojen hale gelmesinde etkili mekanizmalardır. Zorlayıcı (coercive) eş biçimlilik, politik etkilerden ve meşruiyet problemlerinden, taklitçi (mimetic) eş biçimlilik, belirsizliğe verilen standart cevaplardan kaynaklanmaktadır. Normatif eş biçimlilik ise profesyonelleşmeyle ilişkilidir. Profesyonelleşme, bir meslek mensubunun kolektif mücadelesi, üreticilerin üretimini kontrol etmek için çalışma koşullarını ve yöntemlerini belirlemesi şeklinde tanımlanmaktadır (DiMaggio ve Powell, 1983: 152). Yazarlar eş biçimlilikle ilgili açıklamalarda toplumsal düzeyden (Meyer ve Rowan, 1977) örgütsel alan düzeyine yönelmişlerdir. Ayrıca örgütlerin hayatta kalmasında verimlilik yönelimli açıklamalardan (Tolbert ve Zucker, 1983) uzaklaşarak, meşruiyet ve örgütsel yapıda rasyonelliğin reddedilmesi gibi konulara odaklanmışlardır. Bu açıklamalarıyla yazarlar

kurumsal yapının örgüt yapısındaki etkilerine odaklanarak, süreç yönelimli açıklamalardan uzaklaşmışlardır.

Teori içindeki yaklaşımlardan dördüncüsü ayırt edici toplumsal alanlar olarak kurumları ele almıştır. Bu yaklaşımın odağı artık toplum ve örgütsel alanlardaki eş biçimlilikle ilgili açıklamalardan uzaklaşmıştır (Thorntorn ve Ocasio, 2008). Bunun yerine piyasalar, endüstriler, örgütsel form popülasyonları, farklı bağlamlardaki bireyler ve örgütler üzerinde kurumsal mantıkların farklılaşan etkilerine odaklanılmıştır. Kurumsal mantıklar kapitalist piyasa, devlet bürokrasisi, demokrasi, çekirdek aile ve din gibi kurumların doğasındaki çelişkili uygulamaları ve inançları ifade etmektedir (Friedland ve Alford, 1991). Bu yaklaşım hem rasyonel seçim teorileri hem de makro yapısal açıklamaların tek başına kurumsal açıklamalarını reddetmiştir. Bunun yerine yaklaşımın odak noktasını aktörlerin bilişsel faaliyetleri, sosyal olarak oluşturulmuş kurumsal uygulamalar ve kural yapıları arasındaki bağlantılar oluşturmuştur. Bu anlamda meta teorik açıklamalara yönelen yaklaşım; örgütler, endüstriler, örgütler arası ağlar, coğrafik topluluklar ve örgütsel alanlar gibi farklı düzeylerde gelişmiştir (Thornton ve Ocasio, 2008). Teori içindeki bir diğer yaklaşımda ise Scott (1987) bir aktör olarak örgütler ve kurumların rekabet eden çıkarları çerçevesinde kurumsal yapıda meydana getirdikleri değişiklikleri anlamaya çalışmıştır. Yazar özellikle politik sistemlerin oluşmasında politik aktörlerin rolüne vurgular yapmıştır. Son olarak teori içinde kurumsal iş ve kurumsal girişimcilik şeklinde yeni bir çalışma alanı ortaya çıkmıştır. Kurumsal iş, kurumları oluşturmayı, sürdürmeyi ve değiştirmeyi amaçlayan belirli bir amaca sahip bireylerin ve örgütlerin gerçekleştirdiği eylemler olarak tanımlanmaktadır. Kurumsal girişimcilik ise aktörlerin farklı stratejiler (örneğin politik aktörler üzerindeki lobicilik faaliyetleri) aracılığıyla kurumsal bağlamlarını etkilemeleri olarak ifade edilmektedir (Lawrence ve Suddaby, 2009). Teoriyle ilgili bu açıklamalardan sonra bundan sonraki kısımda teorinin KDY'ye ve sürdürülebilir rekabet avantajının anlaşılmasına sağladığı katkılar üzerinde durulacaktır.

4.2.3.1. Kurumsal Bağlamı Yönetebilme Becerisi

Kurumsal teori normative rasyonellik, kurumsal izolasyon mekanizmaları ve eş biçimlilik kavramlarıyla KDY'de kurumsal bağlamı yönetebilme becerisi ve heterojenlik kavramlarının anlaşılmasına katkı sağlamıştır. Normative rasyonellik firma

yöneticilerinin ve çalışanlarının tarihsel, sosyal etkilerle sınırlanmış ve sosyal bağlamdan etkilenen seçimler (nonrational choice) yaptıklarını kabul etmektedir. Bu rasyonellik yöneticiler açısından bilişsel sınırlar üretmektedir. Bunun neticesinde yöneticilerin ve çalışanların kaynak ve yetenek kararları üzerinde güçlü kurumsal baskılar oluşmaktadır (Ginsberg, 1994). Bu durum bilişsel batık maliyetler ortaya çıkarmaktadır ve geleneklerle uyumlu kararlar almayı beraberinde getirmektedir. Bilişsel batık maliyetler, firmanın ekonomik olarak yapılabilir alternatifleri araştırmasını engelleyen alışkanlıkları ve rutinleri değiştirmesiyle ilişkili sosyal ve psikolojik maliyetleri ifade etmektedir. Bu maliyetler çalışanların ve yöneticilerin yeni becerileri veya yetenekleri öğrenmesiyle ilgili korkularını ve firma kurucusunun vizyonundan sapma konusundaki isteksizliklerini kapsamaktadır (Oliver, 1997). Firma yöneticilerinin ve çalışanlarının bu gibi batık maliyetlerinin bulunması firma kaynaklarının ve yeteneklerinin değerlendirilmesiyle ilgili kararları etkilemektedir. Dolayısıyla bu batık maliyetler her yönetici ve çalışanda farklı olduğundan firmalar arasında heterojenlik oluşturan bir unsurdur. Bu nedenle yöneticilerin ve çalışanların kurumsal bağlamı yönetebilme becerileri bu batık maliyetlerden etkilenmektedir.

Heterojenlik üreten ikinci unsur firma düzeyindeki kurumsal izolasyon mekanizmalarıyla ilgilidir. Normalde izolasyon mekanizmaları firmalara rekabet avantajı sağlayan mekanizmalardır (Barney, 1991). Kurumsal izolasyon mekanizmalarında ise kaynakların verimli şekilde kullanımıyla ve tedarikiyle ilgili kararları sosyal bağlamın olumsuz etkilemesi söz konusudur. Kurumsal izolasyon mekanizmaları kaynak/yetenek kararlarını destekleyen politik veya kültürel bağlamın zayıf olması olarak tanımlanabilir. Bu durum kaynakların ve yeteneklerin verimli şekilde kullanılmasını kısıtlamaktadır. Kurumsal izolasyon mekanizmaları firmanın kültürel veya politik bağlamından farklı kaynakları elde etmedeki veya taklit etmedeki isteksizliğinin sonucu olarak ortaya çıkan taklit engelleridir. Bunlara bir yöneticinin firmanın düşük teknolojik temeliyle uyuşmadığı gerekçesiyle özgün ve yeni bir teknoloji transferini reddetmesi ve işletme okullarının vaka yöntemi uygulamalarını geliştirmeyi istememesi örnek olarak verilebilir (Oliver, 1997). Kurumsal izolasyon mekanizmalarının yüksek olduğu yerlerde sürdürülebilir rekabet avantajı elde edilmesi, firmaların değer üretecek kaynakları elde etmesini sağlayacak gerekli politik ve kültürel unsurları harekete geçirme yeteneklerine bağlı olacaktır. Bu politik ve kültürel unsurları

iyi yönetme yetenekleri firmalara göre farklılıklar gösterecektir ve firmalar arasında heterojenlik üretecektir.

Son olarak firmalar arasında heterojenlik üreten üçüncü unsur eş biçimlilik baskılarıyla ilgilidir. Eş biçimlilik baskıları normalde firmalar arasında homojenlik üreten bir unsurdur (DiMaggio ve Powell, 1983). Özellikle düzenleyici baskılar, stratejik ittifaklar, insan kaynakları transferleri, rakiplerin teknolojilerinin taklit edilmesi veya rakipler arası kıyaslamalar bu homojenliği arttıran hususlardır (Oliver, 1997). Ancak firmalar arasındaki getiri farklılıkları bu unsurların etkin bir şekilde yönetilmesiyle oluşmaktadır. Buraya kadar sayılan üç husus çevreden gelen kurumsal baskılara stratejik cevaplar verilmesini sağlayan (Oliver, 1991) yetenekleri gerekli kılmaktadır. Dolayısıyla kurumsal baskıları yönetme yetenekleri ve bu baskılara verilen stratejik cevaplardaki farklılıklar firmalar arasında bir heterojenlik üretecektir ve sürdürülebilir rekabet avantajının anlaşılmasına katkı sağlayacaktır. Bu katkılarla kurumsal teori sürdürülebilir rekabet avantajının süreçlerle ilgili belirleyicilerini ortaya koymuştur. Ayrıca yeni kurumsal ekonomiler ve kurumsal teoriyle ilgili bu çalışmalar KDY'yi tamamlayıcı bir yaklaşım olarak kurum temelli görüşün gelişmesini sağlamıştır (Peng, 2002). Bu yaklaşım farklı kurumsal bağlamlarda firma stratejileri, kaynak ve yetenek kullanma, değiştirme ve dönüştürme stratejilerinin anlaşılmasına katkı sağlamıştır.

4.2.4. Örgütsel Ekoloji Teorisi ve KDY'ye Katkıları

Örgütsel ekoloji, örgüt topluluklarının ve popülasyonlarının yapılarındaki evrim örüntülerini ve örgütlerin yapılarını şekillendiren güçleri anlamaya çalışmaktadır (Hannan ve Freeman, 1993: xi). Örgütsel ekoloji teorisi, en genel anlamda çevrenin örgüt üzerinde mutlak bir belirleyiciliğe sahip olduğu varsayımına dayanmaktadır. Bu açıdan ele alındığında firma stratejilerinin ve davranışlarının çevre üzerinde etkisi olduğu varsayımına dayanan strateji disiplini ile bağdaşmamaktadır. Dolayısıyla örgütsel ekolojinin KDY'ye önemli bir katkısı olduğunu söylemek ve ilişkilendirmek pek mümkün gözükmemektedir. Öte yandan bu çalışma, farklı disiplinlerdeki teorilerin KDY'ye nasıl katkıda bulunduğu sorusuna cevap ararken, bu teorilerin KDY'nin varsayımlarını desteklemesi anlamında bir katkıdan yola çıkmamıştır. Her ne kadar örgütsel ekoloji teorisi ile KDY birbirinin zıddı varsayımları barındırıyor olsa da, bu

teorinin varsayımlarının eleştirisine yönelik KDY'nin yeni açılımlar getirmesi bir katkı olarak değerlendirilebilir.

Makro sosyolojik açıklamaları konu edinen örgütsel ekoloji, Darwin'in evrim modelindeki değişim, seçim, tutunma kavramlarına ek olarak rekabet kavramı üzerine temellenmiştir (Hannan ve Freeman, 1993: 19). Örgütsel ekoloji teorisinde bireysel örgüt, popülasyon ve topluluk olmak üzere üç farklı analiz düzeyi bulunmaktadır. Bir örgüt popülasyonunun içinde heterojen nitelikteki örgütler, bir örgüt topluluğunun içinde de heterojen nitelikteki popülasyonlar yer almaktadır. (Carroll, 1984). Popülasyon, benzer kaynak kullanım örüntüleri ve benzer faaliyetlerle meşgul olan örgütler seti olarak tanımlanmaktadır. Bu yapılar hükümet düzenlemeleri, kurumsal eylemler ve teknolojik yetersizlikler neticesinde bir örgüt topluluğunu başka bir topluluktan ayıran süreçlerin sonucunda şekillenmektedir. Her popülasyon diğer faaliyetlerle meşgul olan popülasyonlarla etkileşim halindedir (Baum, 1999: 1). Örgütler toplulukları ise etkileşim halinde bulunan farklı popülasyonların toplamını ifade etmektedir. Örneğin bir endüstride örgüt topluluğu firma popülasyonları, işçi sendikaları ve düzenleyici kurum popülasyonlarından oluşmaktadır (Hannan ve Freeman, 1993: 14-15).

Örgütsel ekoloji niçin bu kadar çok (veya az) örgüt türü bulunmaktadır sorusunun cevabını araştırmaktadır. Kısaca yeni örgütsel formların ortaya çıkışı, sosyal koşulların yeni örgütsel formların oranı üzerindeki etkileri, örgütsel çeşitlilik, örgütlerin doğum ve ölüm oranları gibi olguları anlamaya çalışmaktadır. Örgüt oranları üzerinde sosyal, ekonomik ve politik sistemlerin etkilerine odaklanmasının yanında örgütsel ekoloji, örgüt popülasyonları (Hannan ve Freeman, 1993: 7) ve örgüt toplulukları (Hannan ve Freeman, 1993: 15) içinde meydana gelen dinamikler üzerinde durmaktadır

Bu teorik çerçeve üç temel varsayım üzerine temellenmiştir (Baum, 1999). Bu varsayımlardan ilki örgüt topluluklarının sürekli değişimiyle ilgilidir. Örgüt toplulukları durağan bir yapıda değildir. Sürekli olarak yeni örgüt formları ortaya çıkmaktadır ve mevcut örgüt yapıları içinde çevrenin taleplerini karşılayamayan örgüt biçimlerinin zaman içinde ortadan kalktığı kabul edilmektedir. İkinci varsayıma göre örgütlerin belirsiz ve değişen çevrenin ihtiyaçlarına hızlı bir şekilde cevap vermekte zorlandığı

varsayılmaktadır. Son varsayıma göre ise örgüt topluluklarında içsel çeşitlilik olduğu kabul edilmektedir.

Örgütsel ekoloji, örgütsel kurulum ve yok olma çalışmalarıyla ilgili dört konu üzerine odaklanmıştır. Bunlar 1-Yapısal durağanlık, 2- Demografik süreçler, 3- Çevresel kesim genişliği ve yoğunluk bağımlılığı ve 4- Çevresel süreçlerdir (Baum, 1999; Hannan ve Freeman, 1993). Yapısal durağanlık örgütlerin temel yapısal özelliklerinin değiştirilmesinin zor olduğu durumu ifade etmektedir. Örgütün bu temel yapısal özellikleri örgütün amaçları, yetki formları, temel teknolojisi (sermaye yatırımları, alt yapısı ve çalışanlarının becerileri) ve pazarlama stratejileri gibi özellikleri kapsamaktadır (Hannan ve Freeman 1984: 156). Örgütün temel yapısal özellikleri ikincil (peripheral) özelliklerine göre daha fazla durağanlık gösteren özelliklerdir. Örgütler bu temel özellikleri değiştirdikleri zaman hayatta kalamama riskiyle karşılaşmaktadır. İkincil özellikler ise örgütün temel özelliklerini destekleyen unsurlardır ve değiştirilmeleri problem oluşturmamaktadır (Baum, 1999: 6).

Demografik süreçlerle ilgili çalışmalar örgütün yaşı ve büyüklüğüyle ilgili konuları incelemiştir. Bu çalışmalar yenilik/küçüklük sıkıntıları (liability of newness, liability of smallness), ergenlik sıkıntıları ve yaşlılık sıkıntıları şeklinde üç başlık altında toplanmaktadır. Yenilik sıkıntıları yeni kurulan örgütün yaşadığı acemice işbirlikleri, piyasada meşruluk kazanma ve güven konusunda yaşadığı problemler neticesinde ortaya çıkan sıkıntılardır (Freeman, Carroll ve Hannan, 1983). Buna göre yaşı küçük olan örgütler, eski örgütlere göre daha başarısız olmaktadır (Stinchcombe ve March, 1965). Ergenlik sıkıntısına göre ise örgütlerin kurulumu sırasında kullanılan kaynakların zamanla tüketilmesiyle örgütler çevreyle baş edebilmede kendi kendine yetebilir konuma gelmektedir. Yani örgütlerin kapanma olasılıkları yaşları büyüdükçe önce artıp sonra azalmaktadır. Bu durumda bir örgütün yaş ve başarısızlık arasındaki ilişkilerini gösteren grafiği ters U şeklinde olmaktadır (Fichman ve Levinthal, 1991). Son olarak yaşlılık sıkıntılarınısa çevresel değişikliklerle beraber ana yapısal özelliklerini değiştirmekte zorlanan örgütlerin yaşadığı problemleri ifade etmektedir.

Örgütlerin kurulum ve yok olmasını açıklayan diğer yaklaşımlar, çevresel kesim genişliği ve yoğunluk bağımlılığı yaklaşımlarıdır. Kesim, bir örgütün hayatta kalabilmek amacıyla kaynaklarını temin ettiği ortamları ifade etmektedir (Zammuto,

1988). Kesim genişliğiyle ilgili çalışmalar, uzmanlaşmış ve genelleşmiş stratejileri kullanan örgütleri incelemektedir. Kesim genişliğinde genelleşmiş örgütler faaliyet alanlarını çeşitlendiren örgütler, uzmanlaşmış örgütler ise faaliyet alanlarını daraltan örgütlerdir (Freeman ve Hannan, 1983). Popülasyon içinde kaynak dağıtımındaki dengesizlikler uzmanlaşmış örgütlerin kaynaklara ulaşmasını kolaylaştırırken, aksi durum genelleşmiş örgütleri avantajlı konuma getirmektedir (Carroll, 1985: 1266).

Yoğunluk bağımlılığı çalışmaları ise bir popülasyon içinde önceki kurulum/yok olma oranlarıyla yeni kurulum/yok olma oranları arasındaki bağlantıları (Carroll ve Delacroix, 1982) ve bir popülasyon içindeki rekabetçi süreçleri (Hannan ve Freeman, 1987) ele almıştır. Popülasyonun ilk oluşum zamanında örgütleri ilgilendiren meşruluk süreciyken, kurulum oranlarının artmasıyla kaynaklar için rekabet kızısmaktadır ve bu durum örgütlerin hayatta kalma oranlarını etkilemektedir. Ayrıca popülasyon içi bu dinamikler örgütlere kurulum için cesaret vermektedir veya onların cesaretini kırmaktadır (Baum,1999).

Son olarak büyük çevresel değişimleri konu alan çalışmalar kurumsal ve teknolojik süreçleri inceleyen başlıklar altında iki grupta toplanmıştır. Kurumsal süreçleri ve değişimleri konu alan çalışmalar politik karmaşalarla, hükümet düzenlemeleriyle ve kurumsal bağlantılarla ilgili olguları incelemiştir. Teknolojik süreçleri inceleyen araştırmalar ise teknolojik değişimlerin örgüt toplulukları, popülasyonlar ve popülasyon içindeki örgütler üzerindeki etkilerini araştırmıştır (Baum, 1999). Örgütsel ekoloji teorisi çerçevesinde yapılan ve buraya kadar incelenen dört çerçeve içindeki çalışmalar, insan faktörünün etkilerini dikkate almamıştır. Buraya kadar teoriyle ilgili verilen bilgilerden sonra gelecek kısım teorinin KDY'ye katkılarıyla ilgili olacaktır.

4.2.4.1. Yenilik/Yaşlılık Sıkıntıları ve Rekabet Dezavantajı

Yıkarıda da açıklandığı üzere, örgütsel ekolojinin varsayımları ile KDY'nin varsayımları birbiri ile örtüşmemektedir. Ancak, örgütsel ekolojinin varsayımlarına temel teşkil eden kavramlar ve yapı taşlarından hareketle KDY'nin bazı varsayımlarının anlaşılması ve varsayımların daha da genişletilmesi mümkün olmaktadır. Örgütsel ekoloji, yenilik/yaşlılık sıkıntıları kavramlarıyla KDY'de rekabet dezavantajının ve temel katılıkların anlaşılmasına katkı sağlamaktadır. Bu teori küçük örgütlerin kuruluş aşamalarında örgütsel rutinlerin önemine vurgu yapmıştır ve dört

önemli konu üzerinde durmuştur (Stinchcombe, 1965). Bunlardan ilki yeni örgütlerin özgün (yeni) rolleri ve fonksiyonları öğrenene kadar genel bilgilerle işlevlerini devam ettirmesi gerektiğidir. Bu durum yeni örgütlerin temel yetenekler geliştirememesiyle alakalı bir durumdur. İkincisi ise rol tanımlamaları ve süreç oluşumları sırasında yaşanan çatışmalarla, sıkıntılarla ve yetersizliklerle alakalıdır. Bu durum da örgütlerin yeni olduğu dönemlerde operasyonel süreçlerin veya yeteneklerin geliştirilmesiyle ilgili sorunlara vurgular yapmaktadır. Üçüncüsü ise hem örgüt içi hem de örgüt dışında tedarikçilerle ilişkilerde güven eksikliği dolayısıyla yaşanan problemlerdir. Son olarak yeni örgütlerin yaşadığı problem, hizmet veya ürünlerin sunulacağı müşterilerle istikrarlı ve güvene dayalı ilişkilerin ve süreçlerin tesis edilememiş olmasıdır. Bu sayılan hususların tamamı yeni kurulan örgütlerin operasyonel düzeyde yaşadığı problemlerle alakalıdır ve firmaya özgü rutin/yetenek geliştirmedeki problemlere vurgu yapmaktadır. Özellikle bir temel yetenek geliştirilme sürecinin 5-10 yıllık süreyi kapsamaması (Hamel ve Prahalad, 1996) konuyu daha aydınlatıcı hale getirmektedir.

Yukarıdaki açıklamalar ekseninde KDY'nin temel varsayımlarına bakıldığında firmaya özgü yetenekler rekabet avantajı sağlarken, bu yeteneklerin yokluğu rekabet avantajı kaybına (dezavantajına) yol açmaktadır (Powell, 2002). Konu KDY açısından ele alındığında yeni örgütlerin yaşlı örgütlere göre yaşadıkları problemler kaynak ve yetenek yetersizlikleriyle ilgilidir. Özellikle yeni kurulan örgütlerin genel yönetim, finansal yönetim ve pazar geliştirme becerileri gibi yeteneklerinin eksik olması, rekabet dezavantajına ve genç firmaların başarısızlık öykülerine açıklama getirmektedir (Thornhill ve Amit, 2003). Dolayısıyla örgütsel ekolojideki yenilik sıkıntıları kavramı KDY'de rekabet dezavantajı olgusunun anlaşılmasına ve açıklanmasına yardımcı olmaktadır.

İkinci olarak yaşlı örgütler hayatta kalma veya ömürlerini sürdürme konusunda sahip oldukları rutinlerle ve yeteneklerle diğer firmalara göre daha avantajlı bir durumda bulunmaktadır. Bu örgütler rekabetin arttığı popülasyonlarda öğrenme mekanizmalarıyla rutinlerinde ve yeteneklerinde değişimler ve dönüşümler yapabilmektedir. Böylece örgütler hem hayatta kalmayı başarmakta hem de rekabet avantajında sürdürülebilirliği sağlamaktadır (Barnett vd., 1994). Ancak bu rutinler (temel özellikler) ve yetenekler rekabet çevresinde yaşanan değişimlerle birlikte bazı

örgütlerde yapısal durağanlıklar üretmektedir ve örgütleri hayatta kalma konusunda dezavantajlı hale getirmektedir (Hannan ve Freeman, 1984). Bu yapısal durağanlıklar örgütsel yeteneklerde temel katılıklar oluşturmaktadır. Temel katılıklar, temel yetenekler konusunda madalyonun diğer yüzünü ifade etmektedir (Leonard, 1992). Bu katılıklar örgütün temel özelliklerini değiştirilemez hale getirmektedir. Bu nedenle de örgütün inovasyonları ve yaratıcılığı yavaşlatmaktadır. Bu durum KDY açısından değerlendirildiğinde yapısal durağanlıklara veya temel katılıklara sahip olan örgütlerin rekabet avantajı kayıplarının anlaşılmasına katkı sağlamaktadır (Thornhill ve Amit, 2003). Örgütsel ekolojideki yapısal durağanlıklar örgüt ve rutin yapılarındaki durağanlıkla ilgili olup geriye doğru bir gidiş, değişim ve kötüleşmeye vurgu yaptıklarından süreç temelli teoriler ve dinamik KDY ile ilişkilendirilmektedir.

4.2.5. Koşul Bağımlılık Teorisi ve KDY'ye Katkıları

Koşul bağımlılık teorisi, örgütlerin farklı koşullara yapısını uydurması sonucu ortaya çıkan örgütsel etkililikle alakalı bir teorik çerçevedir (Burns ve Stalker, 1961; Lawrence, Lorsch ve Garrison, 1967). Burada koşul örgütlerin performansı üzerinde etkili olan ve örgütlerin yapısal özelliklerini etkileyen teknoloji, çevre (Burns ve Stalker, 1961: 96), örgütsel büyüklük (Child, 1975) ve örgütsel strateji (Chandler, 1966) gibi koşulları içermektedir. Bu çerçeveye göre örgütler yapısal özelliklerini, bu koşul bağımlılıklara uydurduğu takdirde yüksek performans sergileyebilecektir. Örgütler de bu uyumun yollarını araştırmaktadır. Örgütler etkililiklerini sürdürmek için zaman içinde koşullarda meydana gelen değişimlere yapılarını uyduracak şekilde motive olmaktadır (Donaldson, 2001). Dolayısıyla bu etkililiği sağlama girişimleri teorinin strateji ve sürdürülebilirlikle bağlantısını ortaya koymaktadır.

Teori örgütsel tasarımın nedenleri ve sonuçları nelerdir sorusuna cevap aramaktadır. Analiz düzeyi olarak makrodur ve analiz birimi olarak örgütleri ele almıştır. Teorinin üç temel ögesi bulunmaktadır (Donaldson, 2001). Bu temel öğelerden ilkinde göre örgütsel yapı ve koşul bağımlılık değişkenleri arasında bir ilişki vardır. İkincisine göre koşullardaki değişimler örgütsel yapıyı değiştirmektedir. Son olarak örgütsel yapıyla bu koşullar uyumlu olduğu takdirde örgütler yüksek performans, aksi durumda ise düşük performans sergilemektedir.

Örgütlerin yapısında değişime neden olan koşullardan ilki çevre değişkenidir. Bu çalışmalara Burns ve Stalker (1961), Emery ve Trist (1965) ve Thompson (1967) gibi yazarlar eğilmiştir. Burns ve Stalker (1961: 119-121) örgüt yapıları ve yönetim sistemlerini mekanistik ve organistik örgüt yapıları diye ikiye ayırmıştır. Mekanistik örgüt yapısı, sabit çevre koşullarıyla alakalı örgüt yapısıdır. Bu çevrelerde örgütler yüksek düzeyde uzmanlaşma ve formelleşmeyle karakterize mekanik bir örgütsel yapıyı benimsemektedir. Organistik örgüt yapıları ise değişim koşullarıyla alakalıdır. Diğer bir ifadeyle değişken, karmaşık ve belirsiz çevrelerde örgütler çevredeki değişimlere daha hızlı cevaplar verebilecekleri organik örgüt yapısını tercih etmektedirler.

Örgütlerin yapısı üzerinde etkili olan değişkenlerden ikincisi örgütlerin kullandıkları teknolojidir. Örgütlerin kullandıkları teknolojiye Woodward, Dawson ve Wedderburn (1965), Thompson (1967) ve Hickson, Pugh ve Pheysey (1969) gibi yazarlar eğilmiştir. Woodward vd. (1965) örgütlerin kullandıkları teknolojiyi üçe ayırmıştır. Bunlar küçük parti ve birim üretimi teknolojisi, kitlesel-büyük parti üretimi ve sürekli süreç üretimi teknolojileridir (Woodward vd., 1965: 39). Küçük parti üretimi müşteri taleplerine göre üretimin şekillendiği ve standardize edilmeyen üretim teknolojisi olarak tanımlanmaktadır. Büyük parti üretimi standartlaşan ve rutinleşen, ayrıca montaj hatlarının bulunduğu üretim teknolojisini nitelemektedir. Son olarak süreç üretimi ise bütün üretim makinalarının yaptığı fakat çalışanların belirli süreçlerde müdahalede bulunduğu teknolojiyi ifade etmektedir.

Örgütlerin yapısal bileşenleri üzerinde etkili olan diğer bir değişkense büyüklüktür. Büyüklükle ilgili çalışmalar örgütlerin büyüklüklerinde meydana gelen değişimlerin örgütlerin alt birimlerindeki sorumluluk alanlarını, tesisleri ve denetçinin dikkatini yönlendirdiği koordinasyon problemlerini etkilediği üzerinde durmuştur. Ayrıca bu çalışmalar örgüt büyüklüğünün, örgütün iletişim ve yetki sorumlulukları gibi yapısal bileşenlerinde artışa neden olduğu üzerinde durmuştur (Blau, 1970: 201). Örgüt yapıları üzerinde etkili olan son değişken ise örgütlerin kullandıkları stratejilerdir. Bu ilişki, örgütsel yapı örgütün kullandığı stratejilerden etkilenmektedir iddiasıyla oluşmuştur. Bu iddiaya göre hacimsel ve coğrafik büyüme ile dikey entegrasyon ve çeşitlenme gibi stratejiler, örgütlerin formel, informel, kaynak ve yetenek yapılarında genişlemelere, değişmelere ve yeniden şekillenmelere neden olmaktadır (Chandler, 1966: 14). Buraya kadar örgüt yapısında etkili olan değişkenlerin karar alıcıların rolünü gözden

kaçırdıklarını ifade etmek mümkündür. Diğer araştırmacıların oluşturduğu bu boşluk Child'ın (1972) karar alıcıların stratejik seçimleri konusunda yaptığı çalışmayla dolmuştur. Bu çalışma koşul bağımlılık teorisinde süreç (teleolojik) yönelimli çalışmaların etkisini ortaya çıkarmıştır. Bu çalışma performans, çevre, yöneticilerin yetinmelik kararları ve hâkim kolisyon ilişkileri sonucu aldıkları kararların birbiriyle ilişkisi üzerinde durmuştur. Koşul bağımlılık teorisiyle ilgili buraya kadar yapılan açıklamalardan sonra gelecek kısım teorinin KDY'ye sağladığı katkılarla ilgili olacaktır.

4.2.5.1. Dinamik Yeteneklerin Organik Yapı Gerektirmesi

Koşul bağımlılık teorisinin örgüt yapısı ve strateji ilişkisinde, stratejinin belirleyici olduğu varsayımının, örgüt yapısını bir firma kaynağı olarak gören (Grant, 1991) ve dolayısıyla yapının strateji oluşturmada belirleyici olduğu iddiasında bulunan KDY ile örtüşmediği görülmektedir. Bununla birlikte son yıllarda koşul bağımlılık teorisi bağlamında ele alınan mekanik ve organik örgüt yapılarının dinamik yetenekler bağlamında tartışmalara konu olduğu görülmektedir. Bu tartışmalar yapı ve strateji ilişkisinin yönüne ilişkin tartışmalardan ziyade dinamik yeteneklerin firma performansındaki etkisinde yapının rolü konusuna yoğunlaşmaktadır.

Mekanik örgüt yapıları, merkezileşmiş karar almayla nitelenen, resmi kurallar ve süreçlere bağlı, bilgi akışının sıkı kontrole tabi tutulduğu ve ayrıntılı raporların hazırlandığı örgüt yapılarıdır. Bu yapıların aksine organik yapılar ise karar alma süreçleri konusunda yetki devirlerinin yapıldığı, iletişim kanallarının sürekli açık olduğu, resmi kurallar ve süreçler yerine esnekliğe ve güvene dayalı ilişkilerin benimsendiği örgüt yapılarını ifade etmektedir (Burns ve Stalker, 1961; Lawrence ve Lorsh, 1967). Bu örgütsel yapılar firmaların değişime verecekleri tepkileri etkilemektedir (Teece, 1996). Sabit çevresel özelliklerin varlığında örgütler mekanik bir örgüt yapısını benimserken, karmaşıklık, belirsizlik, değişim ve yenilenmeyle nitelenen bir çevrenin varlığında örgütler organik bir örgüt yapısını tercih etmektedir. Özellikle belirsizlikle karakterize çevrelerle örgüt yapısını uyumlu hale getirmek için çevresel fırsatların ve tehditlerin algılanması ve değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu fırsatlara ve tehditlere cevap verebilmek için kaynak ve yetenek tabanını yenileyecek dinamik yetenekler, organik örgütsel yapıyı gerektirmektedir (Teece, 2007). Dolayısıyla dinamik yetenekler için uygun örgütsel yapının çevreye çabuk tepki vermeyi veya çevrede ekosistem inşa etmeyi sağlayacak olan organik örgüt yapıları olduğu ifade edilebilir.

Bu tip örgütsel yapılar karar alıcıların piyasadan hızlı bilgi akışı sağladığı, piyasadan öğrendikleriyle yeteneklerini dönüştürebildiği, bürokratik olmayan örgüt yapılarıdır. Ayrıca bu yapılar etkili, verimli, yaratıcı, esnek, çevresel fırsatlardaki ve tehditlerdeki değişimleri algılayarak firmanın operasyonel yeteneklerinin yenilenmesini sağlayan yapılardır (Wilden, Gudergan, Nielsen ve Lings, 2013). Örgütlerin organik örgüt yapılarına dayanarak operasyonel yeteneklerindeki bu düzenlemeleri ise firmanın çevresel belirsizliklere içsel veya teknik (internal/ technical fitness) uyumunu ifade etmektedir (Helfat vd., 2009). Bu uyum kalite geliştirme, maliyetlerin kontrol edilmesi, düşük düzeyde stoklar ve iyi uygulamaların uyarlanması gibi süreçleri kapsamaktadır (Teece, 2007). Dolayısıyla örgütler, dinamik yeteneklerin daha etkili ve verimli işleyebilmesi için yapılarında içsel uyum oluşturmaya ihtiyaç duymaktadır. Bu durum da organik bir örgüt yapısını gerekli kılmaktadır. Bu sonuç da bizi rekabet avantajında sürekliliği arayan örgütlerin organik örgüt yapısına sahip olması gerektiği sonucuna götürmektedir.

4.2.5.2. Dinamik Yeteneklerin Dinamik Çevrelerdeki Önemi

Koşul bağımlılık teorisinde çevresel belirsizlik değişim hızı yüksek organik çevreler (Burns ve Stalker, 1961: 121), çalkantılı çevreler (Emery ve Trist, 1965: 26), değişken ve heterojen çevreler (Thompson, 1967: 73) şeklinde kavramlaştırılmıştır. Dinamik yetenekleri konu alan araştırmalarda ise çevre, hızlı değişen çevreler (Teece vd., 1997) ve yüksek hızlı piyasalar (high-velocity markets) (Eisenhardt ve Martin, 2000) şeklinde ele alınmıştır. Yüksek hızlı piyasalar, sınırları bulanık, başarılı iş modellerinin belirsiz olduğu ve piyasadaki rekabetin yoğun olduğu piyasalardır. Bu piyasalarda tedarikçiler, alıcılar ve rakipler belirsiz ve değişken bir yapıdadır.

Oyuncu sayısının az olduğu monopol veya oligopol tipi piyasalarda ise çevre belirlidir ve daha istikrarlıdır. Rekabetin yoğunluğunun az olduğu piyasalarda firmalar kaynak ve yetenek tabanını değiştirmede daha bağımsız hareket edebilir ve dinamik yeteneklerini değiştirmeye ihtiyaç duymazlar. Çünkü dinamik yetenekleri geliştirme ve değiştirme maliyetleri, bu yeteneklerden yararlanma maliyetlerinden daha fazladır. Dinamik yetenekleri değiştirme maliyetine, piyasadaki oyuncu sayısının az olması da eklenince firmalar mevcut dinamik yetenekleriyle yoluna devam etmeye eğilim göstermektedir. Bu tip çevrelerde firmaların operasyonel yeteneklerini çevreye uydurma gibi bir kaygısı söz konusu değildir (Wilden vd., 2013). Teknolojik değişimlerin veya müşteri

tercihlerinin yavaş değiştiği bir çevrede güçlü dinamik yeteneklere sahip olunması maliyeti yüksek bir uğraş olacaktır. Dahası bu yeteneklerin geliştirilmeye çalışılması firma açısından yıkıcı bile olabilir (Schreyögg ve Kliesch-Eberl, 2007). Bu nedenle dinamik yetenekler ile rekabet avantajı arasındaki ilişki bu tip durağan çevrelerde zayıf, hatta negatif olmaktadır.

Ancak fırsatların rakipler tarafından hızlı değerlendirildiği ya da tehditlerin olumsuz etkilerine daha çabuk maruz kalınan çalkantılı çevreler, firmanın rekabet pozisyonunu zayıflatabilir ve mevcut yeteneklerin potansiyel değerini de azaltabilir. Çünkü bu tip çevrelerde firmaların kaynak ve yetenek tabanı rakiplerin inovasyonlarıyla aşınmaktadır. Bu gibi durumlarda firmalar mevcut müşteri tabanlarını kaybetme riskiyle karşı karşıya kalmaktadır. Bu açıdan ele alındığında işletmelerin daha sık ve karmaşık değişimleri yönetebilmesi için dinamik yetenekler çok daha önemli bir rol üstlenmektedir. Firmalar bu tip çalkantılı veya değişken çevrelerde dinamik yeteneklerindeki inovatif faaliyetleriyle piyasada ilk olmanın avantajlarından faydalanabilmektedir ve yeni müşterilere ulaşabilmektedir. Bu tip çevrelerde firmalar, piyasalardaki fırsatları algılamak, kavramak ve kaynak/yetenek tabanını dönüştürmek için sürekli çevreyi izlemek zorundadırlar (Teece, 2007).

Rekabetin yoğun olduğu çevrelerde kaynakları elde etmek zor olmaktadır (D'aveni, 2010). Bu yüzden firmalar için çevresel değişimle birlikte gerekli düzenlemeleri algılamak ve zamanında gerçekleştirmek kısa süreli avantajlar elde etmenin sadece bir yoludur. Aksine rekabetin az olduğu çevrelerde kaynakları elde etmek kolaydır ve bu çevrelerde firmalar önceki stratejilerini uygulayabilirler. Bu çevrelerde zayıf dinamik yeteneklerle uzun dönem başarılar elde edilebilir ve kaynaklar eşleştirilebilir. Bu yüzden istikrarlı çevrelerde mevcut operasyonel yetenekler müşteri taleplerini karşılamak, yüksek getiriler elde etmek ve rekabet avantajını sürdürmek için yeterlidir. Ayrıca görgül araştırmalardan elde edilen bulgular istikrarlı çevrelerde dinamik yetenekler ve firma performansı arasındaki ilişkilerin önemsiz olduğunu, dinamik çevrelerde bu ilişkinin daha önemli olduğunu ortaya koymaktadır (Li ve Liu, 2014). Bu yüzden hızlı değişen çevrelerde firmalar dış çevreye evrimsel uyumu (evolutionary fitness) gerçekleştirmek veya bu çevreyi şekilendirmek amacıyla kaynak ve yetenek tabanlarını amaçlı şekilde oluşturma, değiştirme ve yenileme eğilimi göstermektedir. Dışsal uyum olarak da ifade edilen bu evrimsel uyum süreci, firmaların hayatta kalması,

büyümesi ve rekabet avantajını sürdürmesine katkı sağlayan bir durumdur. Bu tip değişken çevrelerde evrimsel uyumu sağlamak için firmalar dinamik yeteneklerini operasyonlarını yürüttükleri bağlamla eşleştirmek zorundadır. Bu durum da dinamik yetenekleri bağlam bağımlı hale getirmektedir (Helfat vd., 2007). Sonuçta da organistik çevrelerdeki faaliyet bağlamının değişmesiyle dinamik yeteneklerin yenilenmesi, bu yeteneklerin organistik çevrede varlığını daha anlamlı hale getirmektedir.

4.3. Sonuç

Bu bölüm KDY'nin sosyoloji disiplindeki teorik temellerini ortaya çıkarmıştır. Bu disiplin çerçevesinde yaklaşıma katkı sağlayan teorik çerçevelerin makro-mikro analiz düzeylerindeki değişkenlerle konuyu ele aldıkları görülmektedir. Örneğin kaynak bağımlılığı teorisi, firmalar arası kaynak bağımlılıklarının (makro) yönetiminde yöneticilerin bu bağımlılıkları yönetme yeteneklerinin (mikro) incelenmesini sağlayarak KDY'ye destek sağlamıştır. Sosyal ağ teorisi de firmalar arası ittifaklarla (makro) birlikte, bireylerin sosyal sermayelerini (mikro) KDY araştırmalarının gündemine taşıyarak, yaklaşımın makro/mikro analiz düzeylerinde incelenmesine destek olmuştur. Benzer durumlar sosyal teori, yapılanma teorisi, kurumsal ve örgütsel çevre bilim teorilerinde de görülmektedir. Bu bulgular sosyoloji teorilerinin yeteneklerin mikro temellerini tamamlayabileceğini göstermektedir ve Felin vd. (2012) bulgularıyla tutarlıdır.

Ayrıca bu bölümden elde edilen bulgular stratejik olguların sosyoloji gözlüğüne gereksinimini ortaya koymuştur (Hughes, 1971). Yine bu bulgular strateji uygulamalarıyla (Strategy as Practice) (Whittington, 1996) ilgili olguların ve sürdürülebilir rekabet avantajının incelenmesinde sosyolojik teorilerin nasıl kullanılabileceğini göstermiştir (Vaara ve Whittington, 2012; Golsorkhi, Seidl, Rouleau ve Vaara, 2015). Uygulama olarak strateji çalışmaları, firma davranışının örgütsel ve toplumsal uygulamalar tarafından sınırlandırılması ve bu davranışa imkân tanınması sürecini anlamamızı kolaylaştırmaktadır (Feldman ve Orlikowski, 2011). Bu çalışma alanı ekonomi teorileri yerine sosyoloji teorilerini kullanmaktadır (Vaara ve Whittington, 2012) ve aktörlerle yapısal özelliklerin birlikte evrimini incelemektedir (Regner, 2008).

Bu çalışmalar, strateji yapmanın (strategy-making) yöntemleri ve araçları, strateji çalışmalarının nasıl meydana geldiği (praxis) ve aktörlerin eylemleri ve rolleri gibi

konularda önemli kavramlar sağlamaktadır. Bunun yanında bu çalışmalar stratejik olguların toplumsal veya makro kurumsal bağlamlara gömülü olduğu konusunda önemli bilgiler vermektedir (Vaara ve Whittington, 2012). Bu bölümde KDY'nin sosyolojik temeli konusunda elde ettiğimiz bulgular da bu bilgilerle tutarlıdır. Örneğin kurumsal bağlamı yönetebilme becerisi bu bulgular arasındadır. Benzer şekilde rutinlerin gösterimsel ve edimsel yönleri bu tartışma alanından yararlanmıştır.

Son olarak bu bölümde ele alınan kavramlar, ikinci bölümde bibliyometrik analizlerden ve doküman analizlerinden elde edilen bulgularla birlikte değerlendirildiğinde KDY'nin ekonomi disiplininin en fazla yararlandığı disiplinin sosyoloji olduğunu göstermektedir. Sosyoloji disiplindeki teoriler ve bu teorilerin katkıları Tablo 16'da sunulmuştur. Bu tablodan elde edilen bulgular da ekonomi disiplinindekine benzer şekilde hem bilim adamları hem de uygulamadaki firmalar tarafından yararlanılabilecek bulgulardır.

Tablo 16
KDY'ye Sosyoloji Disiplininin Katkıları

Süreç Yönelimli Sosyoloji Teorileri	Katkıları	Katkı Yaptıkları Konu/Konular
Kaynak Bağımlılığı Teorisi	Kaynak bağımlılıklarını yönetme yeteneği	Kavramlar
	Firmadaki alt birimler arasında kaynak bağımlılıkları	Varsayımlar
Sosyal Ağ Teorisi	İlişkisel bağlar, ilişkisel görüş, ittifaka ve güvene dayalı yetenekler	Kavramlar/Görüşler
	Bir temel yetenek olarak sosyal sermaye	Kavramlar
Yapı ve Süreç Yönelimli Sosyoloji Teorileri	Katkıları	Katkı Yaptıkları Konu/Konular
Sosyal Teori	KDY'nin mikro temelleri olarak metodolojik bireycilik	Kavramlar/Görüşler
Yapılanma Teorisi	Yeteneklerin statik ve dinamik kaynağı olarak gösterimsel ve edimsel rutinler	Kavramlar/Görüşler
	Örgütsel Rutinlerde İçsel Değişim	Görüşler
Kurumsal Teori	Kurumsal bağlamı yönetebilmesi becerisi	Kavramlar
Örgütsel Ekoloji	Yenilik/yaşlılık sıkıntıları ve rekabet dezavantajı	Kavramlar
Koşul Bağımlılık Teorisi	Dinamik yeteneklerin organik yapı gerektirmesi	Görüşler
	Dinamik yeteneklerin dinamik çevrelerdeki önemi	Görüşler

Not: Tablo yazar tarafından oluşturulmuştur.

Buraya kadar yapılan değerlendirmeler ışığında KDY'nin yararlanabileceği sosyoloji teorileri kurumsal teori, yaratıcı eylem teorisi ve sosyal değişim teorisi şeklinde ifade edilebilir. Bu teorilerle ilgili bilgiler altıncı bölümde ayrıntılı olarak verilmiştir.

BÖLÜM 5: KDY’NİN PSİKOLOJİK TEMELLERİ

Önceki iki bölümde sırasıyla KDY’nin ekonomi ve sosyoloji disiplinlerindeki temellerine ve sürdürülebilir rekabet avantajı olgusunu açıklamak için bu disiplinlerden sağladığı katkılara değinilmiştir. Bu bölümde ise KDY’nin psikoloji disiplinindeki temelleri üzerinde durulmuştur. Daha önce stratejik yönetimin psikolojik temellerini inceleyen çalışmalar firma davranışı (Moore, Oesch ve Zietsma, 2007; Bromiley, 2009) ve örgütsel öğrenme (Beer, Voelpel, Leibold ve Tekie, 2005) gibi teorilerden yararlanmıştır. Genelde KDY özelde de dinamik yeteneklerin psikolojik temellerini inceleyen çalışmaların da benzer teorilerden yararlandığı görülmektedir. Bu konuda KDY’nin davranışsal karar teorisi (Garbuio vd., 2011) ve örgütsel öğrenme teorilerinden (Mahoney, 1995), dinamik yeteneklerin ise davranışsal karar, firma davranışı (Hodgkinson ve Healey, 2011) ve örgütsel öğrenme teorilerinden (Zollo ve Winter, 2002) yararlandığı görülmektedir. Hem stratejik yönetim hem de KDY ve dinamik yetenekleri konu alan bu çalışmalarda yöneticilerin ve çalışanların bilişsel haritaları, şemaları, özellikleri ve yetenekleri gibi unsurların yanında, üst yönetim takımının karar alma süreçleri, sınırlı rasyonellikleri ve dikkatleri gibi konular araştırmalara konu edilmiştir. Ayrıca bireysel düzeyde öğrenme süreçleri takım ve örgüt düzeyindeki öğrenme süreçlerine taşınarak yeteneklerin oluşum, değişim ve yenilenme süreçleri anlaşılmaya çalışılmıştır.

Bu bölüm KDY’nin psikolojik temellerini bibliyometrik analizlerden elde edilen bulgular üzerinde yaptığı doküman analizleriyle inceleyerek yukarıda belirtilen çalışmalardan ayrılmaktadır. Ayrıca bu bölümde yapılacak incelemeler neticesinde çalışmanın sonuç bölümünde genelde KDY özelde ise dinamik yeteneklerin gelişimi ve temelleri için yeni kavramlar üretilmesine ve sürdürülebilir rekabet avantajı olgusunun açıklanmasına yardımcı olabilecek farklı teorik temeller sunulmuştur. Sonuç bölümündeki bu tartışmada KDY’ye temel oluşturabilecek düzenleyici odak teorisi (Higgins, 1997), sosyal biliş teorisi (Bandura, 1986) ve etkileşimsel yaratıcılık yaklaşımından (Woodman, Sawyer ve Griffin, 1993) kavramlar ve varsayımlar verilmiştir.

Bibliyometrik analizlerden elde edilen bulgulardan psikolojik temelleri oluşturabilecek üç teoriye ulaşılmıştır. Bu teorilerden ilki davranışsal karar teorisidir. Bu teori Van de

Ven'in (1992) süreç yönelimli teorilerle ilgili yaptığı sınıflandırmada aktörlerin karar alma eylemlerini içine aldığı için teleolojik süreç kategorileri grubunda değerlendirilmektedir. Ayrıca Chakravarthy ve Doz (1992) tarafından yapılan strateji içerik ve süreçleriyle ilgili çalışmadan davranışsal karar teorisinin süreç yönelimli teoriler grubunda olduğu görülmektedir. Bu belirtilen bulgular davranışsal karar teorisinin süreç yönelimli teoriler grubunda değerlendirilmesini sağlamıştır. Psikoloji kökenli teorilerden ikincisi beklenti teorisidir. Bu teori de karar alma süreçlerini kendine problem alanı olarak belirlemiştir. Bu nedenle teori teleolojik süreç teorileri kategorisinde ele alınmıştır. Psikoloji disiplinindeki teorilerden sonuncusu ise örgütsel öğrenme teorisidir. Bu teori Van de Ven'in (1992) yaptığı sınıflamada teleolojik süreç teorileri sınıfında yer alan uyumcu öğrenme (March ve Olsen, 1976) yaklaşımıyla aynı süreçleri kapsamaktadır. Bunun yanında stratejik yönetimin düşünce okullarıyla ilgili yapılan sınıflamada öğrenme okulu süreç yönelimli okullar arasında değerlendirilmektedir (Mintzberg, Ahlstrand ve Lampel, 2001). Dolayısıyla teorilerin aktörler ve aktörlerin etkileşimlerini konu alan odak noktasını paylaşımları süreç yönelimli teoriler kısmında ele alınmalarını sağlamıştır. Bu teorilerin analiz düzeyleri, birimleri ve temel yazarları Tablo 17'de sunulmuştur. Üçüncü ve dördüncü bölümlerde olduğu gibi bu bölümde de ilk önce teorilerin problem alanları, temel varsayımları ve kavramları ele alınacaktır Sonrasında ise teorilerin KDY'nin temel kavramlarına ve sürdürülebilir rekabet avantajını açıklamasına sağladığı katkılardan söz edilecektir.

Tablo 17

KDY'ye Katkı Sağlayan Psikoloji Teorileri ve Teorilerin Yazarları

Psikoloji Teoriler	Analiz Düzeyleri	Analiz Birimleri	Teorisyenler	Yazındaki Temsilcileri
Davranışsal Karar Teorisi	Mikro	Bireyler	Simon, 1947; March ve Simon, 1958	Amit ve Schoemaker, 1993; Ocasio, 1997; Khanna, Gulati ve Nohria, 1998; Adner ve Helfat, 2003; Teece, 2007; Garbuio, King ve Lovallo, 2011; Helfat ve Peteraf, 2015; Helfat ve Martin, 2015
Beklenti (Prospect) Teorisi	Mikro	Bireyler	Kahneman ve Tversky, 1979	Fiegenbaum, Hart ve Schendel, 1996
Örgütsel Öğrenme Teorisi	Mikro Makro	Bireyler Örgütler	Argyris ve Schon, 1978; Argote, 1999; Greve, 2003	Helfat, 1994; Chang, 1996; Lei, Hitt ve Bettis, 1996; Eisenhardt ve Martin, 2000; Kraatz ve Zajac, 2001; Danneels, 2002; Zollo ve Winter, 2002; Tippins ve Sohi, 2003; Cho ve Pucik, 2005; Hult, Ketchen ve Arrfelt, 2007; Laureiro-Martinez, 2014

Not: Tablo yazar tarafından oluşturulmuştur.

5.1. Davranışsal Karar Teorisi ve KDY'ye Katkıları

Davranışsal karar teorisi karar alma süreçlerini anlamaya ve açıklamaya çalışan bir teoridir. Karar alma süreci bilinç fonksiyonlarında gerçekleşen bir durumu ifade etmesine rağmen, teknik olarak karar alternatiflerinden birini seçme eylemi olarak tanımlanabilir (Simon, 1947: 72; Takemura, 2014: 3). Günlük hayatımızda bir ürünü almak için yapılan seçim, bir tatile gitmek için yapılan seçim, bir partiye oy vermek için yapılan seçim, firmaların yatırım ve uluslararasılaşmasındaki seçimleri hep bu seçim ve karar alma süreçlerini ifade etmektedir. Teori, örgütleri karar alma süreçlerini birleştiren yapılar olarak ele almaktadır ve analiz birimi olarak bireyleri, analiz düzeyleri olarak mikro analiz düzeylerini kullanmaktadır (Simon, 1947).

Karar alma süreci insanların kendilerini kuşatan çevre hakkında sahip oldukları bilgi ve karar alma çevresindeki bilginin nitelikleri temelinde üç farklı grupta kategorize edilmektedir. Bu kategorizasyon (i) belirlilik altında, (ii) risk altında ve (iii) belirsizlik altında karar alma süreçlerini kapsamaktadır. Belirlilik altında karar alma alternatif bir seçimin sonuçlarıyla ilgili tüm seçeneklerin bilinmesiyle alakalıdır. Risk altında karar alma ise belirli bir tehlike ve kaybın söz konusu olduğu olduğu durumlardaki kararlarla karakterizedir. Son olarak belirsizlik altında karar alma alınan kararların sonuçlarıyla ilgili alternatif seçeneklerin tam olarak bilinmemesi olarak ifade edilmektedir (March ve Simon, 1958: 158). Belirsizlik altında karar alma anlam belirsizliği (ambiguity) ve bilgisizlik (ignorance) altında karar alma olarak ikiye ayrılmaktadır (Takemura, 2014: 7). Anlam belirsizliği altında karar alma koşullar ve sonuçların bilindiği fakat olasılıkların bilinemediği kararları nitelerken, bilgisizlik altında karar alma sonuçlar veya durumlarla ilgili öğelerin bilinmemesiyle alakalıdır.

Davranışsal karar teorisinin yönetim bilimindeki çalışmaları öznel beklenen fayda, çok boyutlu uyarı ve bilgi işleme modelleri şeklinde üç başlık altında gerçekleşmiştir (Barron, 1974). Öznel beklenen fayda modeli karar alıcıların rasyonel ve tutarlı davranışlar seğilerdiklerini kabul etmektedir (Marschak, 1964). Çok boyutlu modeller ise riskli girişimlerle karakterizedir. Son olarak bilgi işlem modelleri sınırlı rasyonellik varsayımını kabul etmiştir (Tversky ve Kahneman, 1975) ve bilişsel süreçlere vurgular yapmıştır. Bu model insanı hafıza, dikkat ve muhakeme yetenekleri açısından sınırlara sahip bir makine olarak görmektedir (Simon, 1947).

Karar alma konusunda farklı teorik çerçeveler geliştirilmiş olmasına rağmen, bu teorik çerçeveler normatif (normative) ve betimleyici (descriptive) teoriler şeklinde iki grupta toplanmaktadır. Normatif teoriler karar alıcıların inançlarıyla ve değerleriyle ilişkili eylem süreçlerinin tanımlanmasıyla ilgilenmektedir (Slovic, Fischhoff ve Lichtenstein, 1977: 1). Bu teoriler rasyonel karar alma sürecini destekleyen teorilerdir. Karar almanın arzu edilen formlarını değerlendirmekte kullanılmaktadır. Betimleyici teoriler ise, insanların gerçekte nasıl karar aldıklarını inceleyen teorilerdir (Takemura, 2014: 10). Bu teorilerin amacı insanların kararlarıyla inançlarının ve değerlerinin birleştirilmesi konusunu incelemektir (Slovic vd., 1977: 1) ve sınırlı rasyonel kararlara odaklanmaktadır (March ve Simon, 1958: 159). Son olarak normatif ve betimleyici teorilere ek olarak kuralcı (prescriptive) yaklaşım (Bell ve Raiffa, 1988) şeklinde bir araştırma akımı ortaya çıkmıştır. Kuralcı terimi (prescriptive) doktorların yazdıkları reçetelerden (prescription) türemiştir. Bu yaklaşım ise gerçek problem koşullarına göre rasyonel karar almayı incelemektedir.

Hem normatif hem de betimleyici teoriler, insanların karar alma sürecinin doğasını yansıtmaktadır. Betimleyici teoriler sınırlı rasyonel kararları araştırırsa bile bu iki teorik çerçeve karar alma sürecini inceleme açısından ayrılamaz bir yapıdadır. Normatif teorilerin en iyi örneği ekonomilerde kullanılan fayda teorisidir. Betimleyici teorilerin en belirgin örneği ise psikolojide kullanılan davranışsal karar teorisidir. Fayda teorisi çok sayıda değişkene sahiptir ve teori aksiyomlar ve matematiksel olarak geliştirilmiş ilkelerden oluşmuştur (Takemura, 2014: 11). Davranışsal karar teorisi ise, doğal dille ifade edilen ve matematiksel olarak geliştirilmiş teorileri kapsayan geniş bir değişken aralığını kapsamaktadır (Edwards, 1961). Buraya kadar davranışsal karar teorisine ilgili verilen bilgilerden sonra şimdi de teorinin KDY'ye sağladığı katkılar üzerinde durulacaktır.

5.1.1. Sınırlı Rasyonellik/Sınırlı Dikkat ve Heterojenlik

Davranışsal karar teorisi sınırlı dikkat ve sınırlı rasyonellik (Simon, 1947) kavramlarıyla KDY'de heterojenlik kavramına açıklamalar getirmiştir. Sınırlı rasyonellik yöneticilerin nörofizyolojik, fiziksel ve dilsel sınırlarıyla alakalıdır (Williamson, 1975: 21). Bu sınırlar yöneticilerin gelecek konusundaki hesaplamalarında farklılıkları beraberinde getirmektedir. Ayrıca bu sınırlar yöneticilerin bilgiyi alma, özümseme, depolama,

kullanma, algılama ve kavrama yeteneklerinin farklılaşmasına neden olmaktadır. Yöneticiler arasında rasyonelliğin sınırları bireylerin eğitim durumları, tarihsel birikimleri, öğrenmeleri ve öz yetenekleri (Bandura, 1986) gibi değişkenlere göre de farklılıklar göstermektedir. Dolayısıyla yöneticiler arasındaki bu farklılaşmalar her bireyin kendine özgü rasyonel sınırlara sahip olmasına neden olmaktadır. Bu kendine özgülük ise aynı endüstrideki bireyler ve firmalar açısından heterojenlik üretmektedir. Özellikle problemlerin belirlenmesi ve sezgisel karar alma süreçlerinde sınırlı rasyonelliğin etkisi görülmektedir (Amit ve Schoemaker, 1993). Bunlara ek olarak firma stratejilerinin uygulanması, personel seçimi, firmaya özgü stratejik varlıkların yönetimi, ittifak ve işbirlikleri, piyasadaki fırsatların ve tehditlerin algılanması gibi hususlar yöneticilere özgü sınırlı rasyonellik nedeniyle firmalar arasında heterojenlik üretmektedir. Bu sınırlı rasyonel kararlar sonucunda firmalar arasında oluşan heterojenlikler ise performans ve getiri farklılıklarına neden olmaktadır. Bu durum da sürdürülebilir rekabet avantajının elde edilmesini veya kaybını beraberinde getirmektedir.

Simon'un (1947) dikkat yaklaşımına göre ise örgüt üyeleri sınırlı dikkat yeteneğine sahiptir. Dikkat örgüt üyelerinin hem sorunları (çevredeki problemler, fırsatlar ve tehditler) hem de bu sorunlara verilen cevapları (öneriler, rutinler, projeler, alternatifler, programlar ve süreçler) fark etmesi, kodlaması, değerlendirmesi ve belirli bir zaman veya çaba ile bunlara odaklanması olarak tanımlanmaktadır (Ocasio, 1997). Yöneticilerin dikkatlerini yönlendirecekleri sorunlar ve cevaplar da sınırlı rasyonelliktekine benzer şekilde yöneticilerin tarihsel arka planları, geçmiş tecrübeleri, eğitimleri, bilişsel yetenekleri, yönetsel algıları ve değerleri (Hambrick ve Mason, 1984) gibi değişkenler açısından farklılaşmaktadır.

Bu bireysel değişkenlere ek olarak yöneticilerin dikkatlerini sınırlayan dikkat yapıları (March ve Olsen, 1976) bulunmaktadır. Bu dikkat yapıları her firmanın kendine özgü bileşenlerdir. Dikkat yapılarını oyunun kuralları, oyuncular, yapısal konumlar ve kaynaklar şeklinde dörde ayırmak mümkündür. Oyunun kuralları, firma içinde karar alıcıların davranışlarına imkân sağlayan veya bu davranışları kısıtlayan formel ve informel kurallardır. Oyuncular, firmada karar alıcıların davranışlarını etkileyip dikkatlerini yönlendirecek farklı amaçlara, çıkarılara ve beklentilere sahip bireyler ve

çalışma grupları şeklinde ifade edilebilir. Yapısal konumlar ise firma içi ve dışındaki ilişkileriyle, karar alıcıların işlevleri ve yönelimlerini belirleyen sosyal kimlikler ve roller olarak tanımlanmaktadır. Son olarak kaynaklar firmada ürünlerin ve hizmetlerin üretilmesini sağlayan fiziksel, teknolojik, finansal varlıklar ve insan varlıkları gibi somut ve soyut varlıklar setini nitelemektedir (Ocasio, 1997). Bu kaynaklar KDY'deki somut ve soyut kaynaklarla aynı kaynakları ifade etmektedir. Yöneticilerin dikkat örüntülerini etkileyen bu yapıların tamamı yöneticilerin kaynak kullanım ve yenileme süreçlerini de yönlendirmektedir.

Özetlemek gerekirse yöneticilerin sınırlı rasyonellikleri/dikkatleri ve dikkatlerini yönlendiren dikkat yapıları aynı endüstride çalışan yöneticiler ve faaliyet gösteren firmalar arasında farklı olacaktır. Bu farklılığı oluşturan unsurlar ise yöneticilerin kendi tarihsel arka planları ve bilişsel özellikleriyle, yöneticilerin dikkat yapılarını yönlendiren öğelerdir. Dolayısıyla bu durum aynı endüstrideki firmalar ve firma yöneticileri arasında kaynaklar ve yetenekleri kullanma ve değiştirme konusunda bir heterojenlik üretmektedir ve sürdürülebilir rekabet avantajının anlaşılmasına katkı sağlamaktadır.

5.1.2. Dinamik Yeteneklerin Mikro Temelleri Olarak Dikkat

Davranışsal karar teorisindeki dikkat kavramı (Simon, 1947) dinamik yeteneklerin mikro temellerine katkılar sağlamıştır (Teece, 2007; Helfat ve Peteraf, 2015). Bu katkılar özellikle girişimcilerin çevredeki fırsatları algılaması, kavraması ve kaynak/yetenek tabanında yaptıkları değişimlerle alakalıdır (Helfat ve Peteraf, 2015). Çevredeki fırsatların algılanması konusunda her firmanın üst yönetim takımı farklı algılara sahiptir. Yöneticilere özgü bu farklılıklar firmalardaki rutinlerle ve yeteneklerle ilgili süreçlerde yöneticilerin dikkat paylaşım örüntülerindeki etkileri beraberinde getirmektedir (Shepherd, McMullen ve Ocasio, 2017). Bu durum da genelde mikro temeller özelde de bireylerin dikkat paylaşım örüntülerindeki farklılıkların dinamik yeteneklere sağladığı katkıyı ortaya koymaktadır. Dolayısıyla dinamik yetenekler kavramının hem piyasa fırsatlarının tanımlanması hem de içsel verimliliğin sağlanmasında dikkat ve dikkat temelli görüş kavramıyla uyumlu olduğunu ifade etmek mümkündür (Ocasio ve Joseph, 2005).

Dikkat temelli görüş karar alma süreçlerinde örgütsel süreçlerin merkezine dikkati koyan bir görüştür (Carlsson, 2008). Bu süreçler dinamik yetenekleri ifade eden

süreçlerdir. Yönetişim kanalları ve örgütsel süreçler üzerinde yöneticilerin dikkat paylaşım örüntüleriyle şekillenen kararlar, dinamik yeteneklerde değişimleri ve yenilenmeleri beraberinde getirmektedir (Ocasio ve Joseph, 2005). Özellikle yöneticilerin hızlı değişen çevrelerde piyasa fırsatlarını algılamalarını sağlayacak noktalara dikkatlerini odaklamaları, firmanın değişen çevreye uyumunu veya bu çevreyi şekillendirmeyi sağlayacak mekanizmalar üretmelerini sağlamaktadır. Bu yeni mekanizmalar dinamik yetenekleri ifade etmektedir (Ocasio, Laamanen ve Vaara, 2017). Dolayısıyla dikkat ve dikkat temelli görüş kavramları dinamik yeteneklerin mikro temellerine katkılar sağlayarak rekabet avantajının sürdürülebilirliğinin veya kaybının anlaşılmasına katkı sağlamaktadır.

5.1.3. Problematik Araştırma/Seçim ve Algılama/Kavrama Yetenekleri

Davranışsal karar teorisi problematik araştırma ve seçim kavramlarıyla dinamik yeteneklerde girişimcilerin/yöneticilerin algılama (sensing) ve kavrama (seizing) yeteneklerinin gelişmesini sağlamıştır. Problematik araştırma problemleri faaliyetlere çözüm bulma amacıyla yapılan araştırmaları ifade etmektedir ve araştırma ve seçim (karar alma) süreçlerinin her ikisini de kapsamaktadır (Cyert ve March, 1963: 120). Araştırma; eylem sonuçlarının ve alternatiflerinin keşfedilmesini amaçlayan bir süreci ifade ederken, keşfetme; yeni bir buluşu ve problem çözmeyi amaçlayan kişinin yeteneklerinde bulunmayan ayrıntılı uygulamaları kapsayabilir (March ve Simon, 1958: 160-161). Davranışsal karar teorisinde araştırma faaliyetleri fiziksel, algısal ve bilişsel olarak üçe ayrılmaktadır. Reklamlarla müşteri çekme faaliyetleri fiziksel, firmanın araştırma faaliyetleriyle ilgili konuları bulmak amacıyla gazetelerin taranması algısal, birbiriyle ilişkili süreçleri kullanarak ilgili bilgilerin hafızaya yerleştirilmesi ise bilişsel araştırmalara örnektir (s. 199). Karar vericiler bu araştırma ve keşfetme süreçlerinden sonra olası alternatiflerden birini seçerek problemi ortadan kaldırmaya veya probleme yeni bir çözüm önerisi getirmeye çalışmaktadırlar.

Dinamik yeteneklerdeki algılama (sensing) yetenekleri de daha önce tanımlandığı gibi piyasayla ve teknolojiyle ilgili fırsatların (ve tehditlerin) araştırılması ve keşfedilmesi sürecini ifade etmektedir. Fırsatları tanımlamak ve şekillendirmek amacıyla firmalar sürekli olarak hem uzak hem de yerel piyasanın ve teknolojilerin taranması, araştırılması ve keşfedilmesi faaliyetlerini gerçekleştirmek zorundadır (March ve

Simon, 1958). Bu faaliyetler sadece araştırma faaliyetleri, müşteri ihtiyaçlarının tespit edilmesi, yeniden keşfedilmesi ve teknolojik imkânlar gibi hususları içermemektedir. Aynı zamanda piyasalardaki ve endüstrilerdeki yapısal evrimlerin, gizli taleplerin ve rakiplerin bu uyarılara verdikleri cevapların anlaşılmasını kapsamaktadır. Bu araştırma faaliyetleri firmanın bulunduğu ekosistemdeki bilgiyi içeren algılamalarla alakalıdır (Teece, 2007). Dinamik yeteneklerdeki bu algılama yetenekleri davranışsal karar teorisindeki tarama, araştırma ve keşif kavramları üzerine temellenen girişimsel yetenekleri ifade etmektedir (Arndt ve Pierce, 2017).

Kavrama (seizing) yetenekleri ise piyasalarda ve teknolojilerde yeni bir fırsatın algılanması durumunda yeni ürünlerin, süreçlerin ve hizmetlerin oluşturulması sürecini ifade etmektedir. Bu yetenek farklı iş modelleri, ürün tasarımları ve ticarileştirme faaliyetleri konusunda yatırım kararları almayı veya seçim yapmayı gerektirmektedir (Hodgkinson ve Healey, 2011). Bu seçimler (örneğin iş modeli), teknolojik seçimler, hedeflenen piyasa bölümlerinin seçimi, finansal yöntemler (satışlar, kiralama/leasing, satış tekeli hakkı/franchising), satış stratejileri, ortak girişimler ve arge ittifakları gibi farklı alternatiflerden biri konusunda karar vermeyi veya seçim yapmayı kapsamaktadır (Teece, 2007). Girişimcilerin aldıkları bu kararlar davranışsal karar teorisindeki karar alma süreçlerini ifade eden bir durumdur ve dinamik yeteneklerdeki kavrama yeteneklerine temel oluşturmuştur. Bu yetenekler bilişsel çabalarla yoğun şekilde ilişkilidir ve sınırlı rasyonellik şemsiyesi altında toplanmaktadır (Arndt ve Pierce, 2017). Bu katkılar dinamik yeteneklerin bilişsel mikro temellerine katkı olarak değerlendirilmektedir (Teece, 2007).

5.1.4. Sezgiler/Önyargılar ve Kaynak/Yetenek Yapılanma Süreci

Davranışsal karar teorisi tekli ve çoklu seçimler kavramlarıyla firmanın kaynak ve yetenek yapılanma sürecinin anlaşılmasına katkı sağlamıştır. Tekli seçimler bireylerin alternatif seçenekler arasından birini seçebildiği, çoklu seçimler ise alternatif seçimler arasından birden fazla seçim yapabildiği durumu ifade etmektedir (Fox, Ratner ve Lieb, 2005). Bireylerin her iki karar alma sürecinde yaptığı değerlendirmeler bireylerin sezgilerini ve ön yargılarını içermektedir (Tversky ve Kahneman, 1975). Bir firmanın kaynak yapılanma süreci ise kaynakların edinimi (acquiring), biriktirilmesi (accumulating) ve elden çıkarılması (divesting) şeklinde üç aşamadan oluşmaktadır

(Sirmon, Hitt ve Ireland, 2007). Kaynakların edinimi hem stratejik faktör piyasalarından satın alınan ve tek başına rekabet avantajı sağlama potansiyeli olmayan (firmanın kendi geliştirdiği kaynaklarla entegre edildiğinde bir katkısı olabilen) (Barney, 1986a) hem de firmanın kendi geliştirdiği kaynakların inşa sürecini ifade etmektedir. Biriktirme süreci ise firma içinde yeni kaynakların geliştirilmesi ve mevcut kaynakların büyümesi sürecini içermektedir (Dierickx ve Cool, 1989). Son olarak elden çıkarma işlemi firmanın kontrolündeki varlıkların değiştirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Sirmon vd., 2007).

Kaynak yapılanma sürecinde tekli seçimlerdeki sezgilerin ve ön yargıların kaynak edinimi ve elden çıkarılması süreçlerine, çoklu seçimlerdeki sezgilerin ve ön yargıların ise kaynak biriktirme sürecine etkileri bulunmaktadır (Garbuio vd., 2011). Yöneticilerin kaynak edinimi ve elden çıkarması sürecinde firmanın mevcut kaynaklarıyla ilgili tecrübeleri, sezgileri ve ön yargıları yöneticilerin kaynak yapılanma sürecini etkilemektedir. Örneğin firmanın mevcut kaynaklarının gelir getirici etkileri ve yöneticilerin bu kaynaklara aşına olması, kaynak edinim süreçlerinde firmanın mevcut kaynaklarıyla uyum içinde kaynaklar edinmelerini sağlamaktadır. Dolayısıyla yöneticiler firmanın mevcut kaynak yapısıyla uyumlu bir seçeneği seçmektedir ve aşırı uçtaki seçeneklerden uzak durmaktadır. Burada yöneticiler kaynak edinim ve elden çıkarma sürecinde olası birkaç alternatifin işlem, satın alma maliyeti ve ekonomik getirisi üzerinde değerlendirmeler yaparak bu alternatiflerden birini seçmektedir.

Piyasadan elde edilen kaynaklar firmanın kaynak yapısıyla birleşince bu kaynaklar artık rutinlerin girdilerini oluşturmaktadır (Grant, 1991). Rutinlerse farklı yöneticilerin farklı kararlarını beraberinde getirmektedir. Bu çoklu kararlar ise yöneticilerin farklı sezgilerini ve ön yargılarını (Tversky ve Kahneman, 1975) bünyesinde bulundurmaktadır ve kaynak biriktirme sürecini başlatmaktadır. Bu süreç yöneticilerin rastgele değerlendirmeleriyle gerçekleşmemektedir, tarihsel birikimlerini ve tecrübelerini kapsamaktadır (Barney, 1991). Yöneticiler bu gibi durumlarda daha önceki yıllarda farklı alt birimlerin elde ettiği gelirlerle ilgili referans noktalarını, kaynaklara ve birimlere aşinalık gibi hususları dikkate almaktadırlar (Garbuio vd., 2011). Bu nedenle yöneticiler mevcut kaynak paylaşım kararlarını geçmiş kaynak paylaşım kararları üzerine temellendirmeye eğilim göstermektedir. Bu durum da yöneticilerin daha fazla

ekonomik değer sağlayacak kararlardan uzaklaşmalarına neden olabilmektedir. Sonuçta da hem kaynak edinim ve elden çıkarma, hem de kaynak biriktirme süreçlerinde yöneticilerin seçimlerini etkileyen sezgilerin ve ön yargıların rekabet avantajı kaybına ve sürdürülebilirliğe etki ettiğini ifade etmek mümkündür.

5.2. Beklenti (Prospect) Teorisi ve KDY'ye Katkıları

Beklenti teorisi risk altında karar alma süreçlerini kendine problem alanı olarak belirlemiştir ve analiz düzeyi olarak mikroyu, analiz birimi olarak bireyi kullanmıştır. Teoriye göre karar alma sürecindeki kararlar değerlendirmeler üzerine temellenmektedir. Değerlendirmeler dış dünyanın değerlendirilme süreciyle ilgilidir. Bu süreç olayların önemlerini ve sonuçlarını tahmin etmenin zor olduğu belirsizlik koşulları altında gerçekleşmektedir. Bu belirsizlik koşulları altında bireylerin aldıkları kararlar ise değerlendirme konusunda bireylerin içsel çatışmalarını kapsamaktadır. Bu çatışan veya çelişen değerler, farklılaşan amaçları ve beklentileri de içerdiiği vakit karar alma süreci zorlaşmaktadır. Kısaca bu teori doğrudan karar alma süreçlerinde seçimlerin nasıl çerçeveslendiği ve değerlendirildiği konularını kapsamaktadır (McDermott, 2001).

Teorinin temel varsayımları Kahneman ve Tversky'nin (1979: 263) ve Tversky ve Kahneman'ın (1992) birikimsel beklenti teorisi çalışmasında ortaya konulmuştur. Teorinin varsayımlarından ilkinde göre insanlar net varlıkları yerine, kazançlarına ve kayıplarına göre düşünmeye eğilim göstermektedir. Bu yüzden insanlar referans noktasından meydana gelen sapmalara göre seçimlerini kodlamaktadırlar. Referans noktaları, seçim alternatiflerinin değerlendirilmesi sırasında insanların algısal farklılıklarına vurgu yapan mekanizmalardır (Festinger, 1954). Beklenti teorisinde alınan kararlara ilgili sonuçların değerlendirmeleri, psikolojik temelde oluşturulan referans noktalarında meydana gelen sapmalar temelinde yapılmaktadır (Takemura, 2014: 85).

İkinci varsayıma göre karar alma sürecindeki kayıpların, kazançlardan daha büyük önem taşıdığı kabul edilmektedir. Üçüncü varsayım ise ikinci varsayımla ilişkilidir. Bu varsayıma göre bireyler kayıp durumunda riski araştırmaya, kazanç elde ettiklerinde ise riskten kaçınmaya doğru bir eğilim göstermektedirler. Teori kısaca irrasyonel davranışların rasyonel teorisi olarak ifade edilmektedir (Wakker, 2010: 5). Başka bir ifadeyle teori ekonomi üzerine temellenen rasyonel davranışların betimleyici modeliyle,

psikoloji üzerine temellenen sınırlı rasyonel davranışların normatif modelini birleştirmiştir (Kahneman ve Tversky, 1979: 263).

Beklenti teorisi seçim sürecini iki aşamaya ayırmaktadır. İlk aşama düzenleme aşamasıdır. Bireylerin referans noktaları karar alma sürecinin düzenleme aşamasında verilerin nasıl düzenlendiğine bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Düzenleme aşaması seçim probleminin başlangıç analizlerini içermektedir. Bu aşama aktörün mevcut seçimlerinin tanımlanmasını, seçeneklerinin, olası sonuçlarının, değerlendirmelerinin ve bu sonuçlarla ilişkili olasılıklarının düzenlenmesini kapsamaktadır. Ayrıca seçimler ve sonraki değerlendirmeleri basitleştirmek amacıyla algılanan seçeneklerin yeniden formüle edilmesini ve örgütlenmesini de içermektedir (Kahneman ve Tversky, 1979; Tversky ve Kahneman, 1981). Düzenleme aşaması kodlama (coding), birleştirme (combination), ayırma (segregation), iptal etme (cancellation), basitleştirme (simplification) ve baskınlığı saptama (detection of dominance) olarak altı safhadan oluşmaktadır (Takemura, 2014: 84).

Kodlama aşaması kazançlar ya da kayıpların zihinde bölümlere ayrıldığı aşamayı ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle referans noktasının tanımlanmasını ve referans noktasından sapmalar (kazançlar ve kayıplar) şeklinde ortaya çıkan sonuçların çerçevelenmesini kapsamaktadır. Birleştirme süreçleri benzer kazançların birleştirildiği süreçleri ifade ederken, ayırma riskli kazanç oranları ve tanımlanmış kazanç oranları arasındaki ayırımın yapıldığı aşamayı ifade etmektedir. İptal etme aşaması ise kıyaslanan iki beklentide, göz ardı edilen ortak öğelerin algılanmasını sağlamaktadır. Son iki aşama ise olasılıkların ve sonuçların basitleştirilmesiyle, baskın alternatiflerin keşfedildiği zihinsel faaliyetlerin olduğu aşamalardır.

Seçim sürecinin ikinci aşaması ise değerlendirme aşamasıdır. Bu aşama beklentilerin değerlendirildiği aşamadır. Beklentiler, ağırlıklandırılmış olasılık fonksiyonları ve değer fonksiyonları olarak ifade edilen fayda fonksiyonu tipi üzerine temellenen değerlendirmelerdir. Değer fonksiyonunda kazanç alanları riskten kaçınmanın olduğu alanları, kayıp alanları ise risk alma durumunun söz konusu olduğu alanları göstermektedir (Takemura, 2014: 85).

Teori örgütlerde karar alma (Cyert ve March, 1963) ve stratejik değişim (Greve, 1998) gibi tartışmalara temel oluşturmuştur. Yine teorinin varsayımları kötü performans

sergileyen örgütlerin iyi performans sergileyen örgütlere göre daha fazla risk arayan bir yapıda olduğu gibi konulara taşınarak risk alma ve performans arasındaki ilişkilerin incelenmesini sağlamıştır (Bowman, 1982, 1984). Buraya kadar teoriyle ilgili verilen kısa bilgilerden sonra gelecek kısımda teorinin KDY'ye sağladığı katkılar üzerinde durulacaktır.

5.2.1. Referans Noktaları ve Stratejik Seçim Davranışı

Beklenti teorisinin referans noktaları varsayımı KDY'de heterojenlik kavramının anlaşılmasına katkı sağlamıştır. Beklenti teorisi bireylerin seçimlerini ve davranışlarını, belirledikleri referans noktalarının altında veya üstünde algılamalarına bağlı olarak değerlendirdiğini kabul etmektedir (Kahneman ve Tversky, 1979). Referans noktaları seçim alternatiflerinin değerlendirilmesi sırasında bireyler arasındaki algı farklılıkları olarak tanımlanmaktadır (Festinger, 1954). Dolayısıyla yöneticilerin seçimlerini yaparken kullandıkları referans noktalarına göre kendilerini kazanç veya kayıp alanlarında algılamaları farklılıklar göstermektedir. Bu durum da aynı endüstrideki yöneticiler ve firmalar arasında bir heterojenlik üretmektedir.

KDY açısından değerlendirildiğinde farklı yeteneklere sahip olan firmaların yöneticilerinin algı farklılıklarından dolayı bu yeteneklerle ilgili farklı referans noktaları geliştirdiği kabul edilmektedir. Örneğin Honda'nın ürün geliştirme yeteneği, Toyota'nın tam zamanında üretim ve kalite kontrol uygulamaları, Dominos Pizza'nın teslimat süreleri gibi yetenekleri yöneticilerin farklı referans noktaları geliştirdikleri (Fiegenbaum, Hart ve Schendel, 1996) ve bu referans noktalarına göre örgütsel dikkatlerini (Ocasio, 1997) yönlendirdikleri yeteneklerdir. Bu nedenle yöneticilerin stratejik seçimleri örgütsel dikkatlerini yönlendirdikleri yeteneklerle ilgili referans noktalarından etkilenecektir.

Yöneticilerin firma yetenekleriyle ilgili belirledikleri referans noktalarından meydana gelen sapmalar risk alma ve riskten kaçınma davranışlarını etkilemektedir. Referans noktalarının altındaki değerler getirilerin düştüğü alanlardır ve beklenti teorisine göre yöneticiler bu durumda risk arayışıyla yeni fırsatların peşine düşmektedir. Referans noktalarının üstündeki değerler ise getirilerin iyi olduğu alanlardır ve yöneticiler bu alanlarda riskten kaçınmaya eğilimlidirler (Jackson ve Dutton, 1988). Dolayısıyla her yetenek için farklı referans noktalarının belirlenmesi veya aynı yetenek için

yöneticilerin algı farklılıkları dolayısıyla farklı referans noktalarının belirlenmesi firmalar arasında heterojenlik üretmektedir.

Ayrıca stratejik referans noktalarının evrimi nedeniyle yöneticilerin çevredeki fırsatları ve tehditleri algılamaları, gelecekle ilgili beklentileri gibi hususlar zaman içinde değişkenlik göstermektedir. Bu değişkenlikler de firmalar arasındaki heterojenliği arttırmaktadır. Firmaların rekabet avantajını sürdürülebilir hale getirmesi ise bu referans noktalarındaki evrimi ve değişimi sürekli hale getirmesiyle mümkün olmaktadır (Fiegenbaum vd., 1996). Özetle beklenti teorisinin referans noktalarıyla ilgili bu katkıları KDY’de stratejik seçimlerdeki heterojenliğin ve sürdürülebilir rekabet avantajının anlaşılmasına katkı sağlamıştır.

5.3. Örgütsel Öğrenme Teorisi ve KDY’ye Katkıları

Örgütsel öğrenme daha iyi ve yeni bilgilerle örgütsel eylemlerin iyileştirilme süreci olarak tanımlanmaktadır (Fiol ve Lyles, 1985). Kavrama göre örgütlerin de insanlar gibi aynı öğrenme süreçlerinden geçtiği kabul edilmektedir. Bu teorik çerçeve, örgütlerin öğrenme süreçlerini kendine problem alanı olarak belirlemiştir. Teori örgütler niçin, nasıl ve hangi yöntemlerle öğrenmektedir gibi sorulara cevap aramaktadır. Örgütsel öğrenme kavramı, örgütteki bireylerin öğrenme süreçleri üzerine oluşturulmasına rağmen sadece bu şekilde ele alınmamakta aynı zamanda örgüt üyelerinin öğrenme süreçlerinin sonucunda elde edilen birikimler olarak da değerlendirilmektedir (Fiol ve Lyles, 1985). Bu nedenle örgütsel öğrenme üzerinde etkili olan bireysel düzey öğrenmenin incelenmesi kavramın daha iyi anlaşılmasını sağlamaktadır.

Bireysel düzeyde öğrenme kavramı psikoloji disiplininin davranışsal teori, bilişsel teori, sosyal biliş teorisi ve gestalt teorisi üzerine temellenmiştir (Wang ve Ahmed, 2002). Davranışsal teori dört çerçeve üzerine oluşmuştur. Bunlar Pavlov’un (1927) klasik koşullanma teorisi, Skinner’in (1963) edimsel koşullanma teorisi, Wolpe’un (1958) karşılıklı kısıtlama teorisi ve Eysenck’in (1976) kuluçka teorisidir. Klasik koşullanma teorisi öğrenmeyi davranış ile uyarıcı arasında bir bağ kurma işi olarak görmüştür. Teori başlangıçta nötr olan uyarının geçirilen yaşantılar sonucu şartlı uyarın haline gelmesini klasik koşullanma ile öğrenme olarak tanımlamıştır. Edimsel koşullama ise pozitif veya negatif sonuçların, bir kişinin davranışlarında yol açtığı değişiklikleri araştırmalarına konu etmiştir. Burada davranışın sonucunda olumlu

şekilde sonuç alınırsa davranış sürdürülmektedir aksi durumda ise davranıştan vazgeçilmektedir. Davranışsal öğrenmeyi ele alan üçüncü teori karşılıklı kısıtlama teorisi ise hem öğrenme hem de unutma süreçlerine katkı yapmaktadır. Bu öğrenmede çoğunlukla aynı durumu şekillendirecek yeni alışkanlıkların kazanılmasıyla eski alışkanlıkların ortadan kalkması söz konusudur. Son olarak kuluçka teorisi edimsel koşullanma ile açıklanamayan ve negatif sonuçları yok edilemeyen davranışları gözlemlerine konu etmiştir. Özetle davranışçılar öğrenmeyi davranışta meydana gelen kalıcı değişimler şeklinde ele almışlardır ve uyaran-tepki eşlemesi bağlamında formüle ederek; gözlem, deneyim, taklit ve pekiştirme gibi ilkelerin önemine işaret etmişlerdir.

Bilişsel yaklaşımçılar öğrenmenin; algılama, düşünme, hatırlama gibi bilişsel süreçlerle gerçekleştiğini ifade etmektedirler. Örneğin, kitap okuyarak ya da televizyon izleyerek bilgilenme ve eski bilgilerin yeni anlamlar kazanması bilişsel öğrenmedir. Bu yaklaşım içinde üç teorik çerçeve bulunmaktadır. Bunlardan bilişsel teori çevresel ipuçları ve beklentiler arasındaki ilişkiye göre öğrenmeyi tanımlamaktadır. Bu teoride öğrenme bir amaç veya ödüle yol açan seçimlerle ilişkili bilişsel ipuçları olduğunda meydana gelmektedir. Sosyal biliş teorisi ise motivasyon, duygular ve eylemi anlamak için hem sosyal hem de bilişsel süreçleri birleştirmektedir (Bandura, 1986). Teori öğrenmenin gözlemlerle gerçekleştiğine ve bilişsel, davranışsal ve çevresel belirleyicilerin öğrenme sürecinde karşılıklı etkilerine vurgu yapmaktadır. Son olarak gestalt teorisi insan doğasının örüntüler veya bütünler içinde örgütlendiğini kabul etmektedir (Smith, 1988). Bu teoriye göre insanlar parça parça olguları anlayamazlar, bunun yerine anlamlı bütünler içinde algısal süreçlerle olguları örgütlemektedirler.

Örgütsel öğrenmenin bireyleri konu alan bu teorik çerçeveler üzerine temellenmesi teori altında iki yönelimin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Bu teorik yönelimlerden ilkinde davranışsal teorisyenler davranışta kalıcı (fark edilebilir veya gözlenebilir) bir değişim meydana geldiğinde öğrenmenin gerçekleştiğini kabul etmektedirler (Crossan, Lane, White ve Djurfeldt, 1995; Koç, 2009). Bu öğrenme örgütlerde tekrarlanan standart faaliyet süreçlerinin sonucudur (Cyert ve March, 1963) ve örgütün çevreye uyum sağlamasıyla alakalıdır. Örgütlerin çevreye uyum sağlaması, bireysel düzeyde gerçekleşen uyum faaliyetleri gibi insan psikolojisi olgusuna bağlıdır. Örgütlerin bu uyum sürecinde örgütteki bireyler, uyum faaliyetini sağlayan araçlar olarak

kullanılmaktadır. Bu nedenle örgütlerin öğrenme faaliyetlerini anlamak bireysel düzey öğrenmelerin örgüt düzeyinde birleştirilmesini gerektirmektedir (Cyert ve March, 1963: 123). Bu öğrenme tek döngülü öğrenme (single-loop learning) olarak tanımlanmaktadır ve tek döngülü öğrenme mevcut çerçeve içindeki birikimsel değişimleri kapsamaktadır (Argyris ve Schön, 1978: 18).

Örgütsel öğrenmeye temel oluşturan bilişsel teorisyenler ise düşünme süreçlerinde bir değişim meydana geldiği zaman öğrenmenin gerçekleştiğini kabul etmektedirler (Crossan vd., 1995). Davranışsal öğrenmedeki tekrarlayan davranışlar yerine vurgular bilişsel süreçler üzerine yönelmiştir (Fiol ve Lyles, 1985). Bilişsel öğrenmede örgütler belirli davranışlar veya faaliyetler yerine tüm kuralları ve normları düzenlemeyi ve yenilemeyi amaçlamaktadır (Argyris ve Schön, 1978: 3). Bu öğrenme tipi sezgiler, beceri geliştirme ve kavramların kullanımıyla ilgili bir süreçtir ve çift döngülü öğrenme (double-loop learning) olarak tanımlanmaktadır. Çift döngülü öğrenme dönüştürücü değişimleri kapsayan öğrenmedir (Argyris ve Schön, 1978: 20).

Teorinin temel varsayımları ilk kez Carnegie Okulu bilim adamları tarafından oluşturulmuştur (Cyert ve March, 1963: 123). Bu varsayımlara göre örgütler amaçlarını ve dikkatlerini değiştiren ve çevrelerine uyum sağlayan varlıklar olarak kabul edilmektedir. Ancak zaman içinde gelişen yazın bilim adamlarını örgütsel öğrenme olgusunu açıklayacak varsayımları yeniden ele almaya yönlendirmiştir. Bu varsayımlar analiz birimi, bilişsel ve davranışsal yaklaşımlar ve öğrenme performans ilişkisi çerçevesinde üç boyutta ele alınmıştır (Crossan vd., 1995: 337).

Varsayımlardan ilkinde göre öğrenmenin birey, grup ve örgüt düzeylerinde meydana geldiği kabul edilmektedir. Dördüncü düzey bir öğrenme de örgütler arası işbirlikleri sonucu öğrenmenin gerçekleştiği varsayımdır. Bu işbirlikleri ortak girişim (joint venture), ortaklık, arge (araştırma geliştirme) ve işge (iş geliştirme) benzeri işbirlikleridir. Örgütsel öğrenme konusunda farklı öğrenme düzeylerinin ele alınması örgütlerin farklı tanımlamalarından kaynaklanmaktadır. Örgütü bireylerin toplamı olarak ele alan tanımlamada bireysel düzey öğrenme, bireylerin toplamından daha fazlası olarak ele alan tanımlamada grup düzeyi öğrenme, örgüt üyelerinin birleşiminden daha fazlası olarak ele alan tanımlamada örgüt düzeyi öğrenme ve

örgütsel sınırların bulanık olduğu tanımlamada örgütler arası öğrenme düzeyi alınmaktadır (Crossan vd., 1995).

Teorinin varsayımlarından ikincisine göre öğrenme davranışsal ve bilişsel düzeyde meydana gelmektedir (Crossan vd., 1995). Son olarak öğrenmenin firmanın gelecekteki performansını iyileştireceği kabul edilmektedir. Bu kabule göre firmaların, grupların ve bireylerin hatalar yaparak negatif şekilde öğrenmeleri durumunda bile, öğrenmenin sonuçlarının genellikle pozitif olacağı varsayılmaktadır. Örgütsel öğrenme teorisiyle ilgili bu kısa açıklamalardan sonra şimdi de teorinin KDY'ye katkıları ele alınacaktır.

5.3.1. Dinamik Bir Yetenek Olarak Örgütsel Öğrenme ve Yeteneklerin Oluşumu

Örgütsel öğrenme teorisi dinamik yeteneklerin oluşum sürecine tecrübe birikimi, bilginin açık hale gelmesi/yorumlanması ve kodlanması şeklinde üç tür öğrenme mekanizmasıyla katkı sağlamıştır. Tecrübe birikimi, belirli aralıklarla gerçekleşen yaratıcı faaliyetlerle, örtük tecrübeyle ve bilgi birikimiyle nitelenen bir öğrenme mekanizmasıdır (Zollo ve Winter, 2002). Bu öğrenmede örgütün dışsal ve içsel uyarılara karşı verdiği tekrarlanan ve yarı otomatik tepkiler sonucu ortaya çıkan bir birikim söz konusudur. Bu tip bir tepki standart faaliyet süreçleri sonucu gerçekleşmektedir. Örneğin örgütler, müşterilerden aldığı geri bildirimlerle sipariş ve lojistik rutinlerinde, satış sonrası teknik hizmet rutinlerinde veya üretim hataları sonucu üretim rutinlerinde değişikliklere gidebilmektedir. Bu tip öğrenmede örgütün tarihsel arka planında yaşadığı davranışsal öğrenmeleri rutinlerinde biriktirmesi söz konusudur. Bu sayede örgüt elde ettiği bilgileri rutinlerinde süreçsel hafıza olarak depolanmaktadır (Cohen ve Bacdayan, 1994). Örgüt deneme-yanılma yoluyla gerçekleştirdiği bu öğrenmelerde olumlu davranışları benimsemektedir (Gavetti ve Levinthal, 2000), ve olumsuz davranışlardan ise vazgeçmektedir. Bu öğrenme tek döngülü öğrenme (single-loop learning) olarak tanımlanmaktadır ve tek döngülü öğrenme mevcut çerçeve içindeki birikimsel değişimleri kapsamaktadır (Argyris ve Schön, 1978: 18).

Bilginin yorumlanması ise bireylerin örtük bilgisinin açık hale gelmesi ve paylaşılması yolu ile kolektif rutinlerin ortaya çıkmasını sağlayan bir süreçtir. Bu öğrenme mekanizmasında bireylerin örtük bilgilerini, tecrübelerini, düşüncelerini ve yaratıcılıklarını tartışmalarla ortaya koyması, diğer grup üyeleriyle karşılaştırması ve paylaşması söz konusudur (Zollo ve Winter, 2002). Belirli birimlerdeki gruplar içinde

gerçekleşen bu paylaşım grup öğrenmesi olarak tanımlanmaktadır ve grup üyelerinin bilişsel değişikliklerinde kendini göstermektedir. Bireyler bu değişikliklerle faaliyetlerini koordine edecek rutinler ve yetenekler geliştirmektedir (Argote, 1999). Örgütsel yetenekleri ortaya çıkaran bireylerin bu paylaşım süreçleri üst yöneticilerin çevresel fırsatları ve tehditleri algılamasını ve kavramasını sağlayan bilişsel süreçlerle (Teece, 2007) operasyonel çalışanların yaratıcı fikirlerini de (Feldman ve Pentland, 2003) kapsamaktadır.

Son olarak bilginin kodlanması sürecinde ise performans göstergelerinin kılavuzlar, planlar, taslaklar, elektronik tablolar, karar destek sistemleri ve farklı yazılımlarla yazılı hale getirilmesi söz konusudur. Bu öğrenme mekanizması bilginin açık hale gelmesi/yorumlanması sürecinden bir adım sonrasını ifade etmektedir. Bilginin açık hale gelmesi/yorumlanması sürecindeki bilgiler asla tam olarak kodlanamasa da, kodlanmış bilgi örgütün operasyonlarını kolaylaştıran bir öğrenme mekanizmasıdır (Zollo ve Winter, 2002). Bilginin açık hale gelmesi/yorumlanması örgütün içinde karmaşık faaliyetlerin uygulanması ve koordine edilmesi sürecine ek olarak, bilginin yayılımını kolaylaştırmaktadır (Nonaka, 1994). Ayrıca bu kodlama bilginin ve rutinlerin izlenmesini basitleştirmektedir. Bu sayede örgüt mevcut rutinlerdeki temel katılıklara (Leonard, 1992) karşı değişim önerileri geliştirilmesini ve rutinlerin yeniden üretilmesini sağlayacak mekanizmalar ortaya çıkarmaktadır. Bunun yanında mevcut rutinlerle ilgili yapılan değişim önerilerinin güçlü ve zayıf yönlerini belirlemektedir (Zollo ve Winter, 2002) ve çalışanlarından güçlü rutinleri daha iyi hale getirecek öneriler almaktadır. Örneğin otomotiv endüstrisindeki üretim hatlarında çalışanlardan 72 saniyede bir otomobil üretmek yerine, 70 saniyede bir otomobil üretecek önerilerin alınması güçlü rutinlerin daha ekonomik hale getirilmesini sağlayan önerilerdir ve bilginin kodlanması sürecini gerektirmektedir. Sonuç olarak çalışanların önerilerinin alınması kaynak ve yetenek tabanında değişim, dönüşüm ve yeni yeteneklerin keşfini sağlamaktadır. Ayrıca çalışanların bilişsel süreçlerinin ve yaratıcılıklarının yeteneklerde yansımalarını kolaylaştırmaktadır. Yöneticilerin ve çalışanların yaratıcılık süreçlerini içeren bu tip bir öğrenme ise bilişsel öğrenme veya çift döngülü öğrenme olarak ifade edilmektedir (Argyris ve Schön, 1978: 20).

Sonuçta örgütlerin tecrübe birikimiyle davranışsal öğrenmenin, bilginin açık hale gelmesi/yorumlanması ve kodlanması süreçleriyle de bilişsel öğrenme süreçlerinin bir karmasını kullanarak dinamik yeteneklerin oluşumu sağladığını ifade etmek mümkündür. Burada öğrenmenin dinamik yeteneklerin öncüsü olması söz konusuysen örgütsel öğrenmenin kendisi bir yetenek (DiBella vd., 1996a, 1996b) ve dinamik yetenek (Ambrosini, Bowman ve Collier, 2009) olarak da kabul edilmektedir. Ayrıca bu öğrenme süreçleri rakiplere karşı nedensel belirsizlik üreten bir unsurdur (Zollo ve Winter, 2002). Örgütsel öğrenmenin kendisinin bir dinamik yetenek olarak kabul edilmesi bilginin ve dinamik yeteneklerin evrimine katkı sağlayan bir husustur (Eisenhardt ve Martin, 2000) ve gelecek kısmın konusunu oluşturmaktadır.

5.3.2. Örgütsel Bilginin Döngüsel Evrimi: Araştırmacı ve Fırsatçı Yenilikçilik

Örgütsel öğrenme teorisi dinamik yeteneklerin evrimine ve yeni rutinlerin nasıl geliştirildiğini anlamamıza katkı sağlamaktadır. Bu katkı firmanın mevcut bilgisinde yaşanan değişimlerle ve döngüyle ilgilidir. Konunun anlaşılması evrimsel ekonomi ve örgütsel ekolojideki değişim, seçim ve tutunma mekanizmalarına ek olarak kopyalanma mekanizmasına gereksinim duymaktadır (Zollo ve Winter, 2002). Örgütsel yeteneklerde değişim bireylerin ve grupların yeni sorunlarla uğraşmak veya eski problemlere yeni çözümler geliştirmek amacıyla yeni düşünceler seti üretmesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Bu durum rakiplerin girişimleri, kurumsal değişiklikler ve bilimsel keşiflerin oluşturduğu dışsal uyarıcılara ve baskılara getirilen tepkiler sonucu ortaya çıkan davranışsal öğrenme aracılığıyla gerçekleşmektedir. Ayrıca örgütler mevcut yeteneklerinde iyileşmeler yapmak amacıyla çalışanlarının bilişsel yaratıcılıklarını kapsayan faaliyetlerle içsel bilgi üretebilmektedir ve yeni öğrenmeler gerçekleştirebilmektedir (Argyris ve Schön, 1978). Hem dışsal hem de içsel değişkenler aracılığıyla gerçekleşen bu süreçler örgütün veya çalışanlarının yeni bilgilere ve öğrenmeye gereksinimini arttırmaktadır ve örgütsel yeteneklerde değişimi beraberinde getirmektedir.

Değişim süreçlerinde örgütlerin elde ettikleri bilgiler embriyonik aşamada veya örtük formda bilgilerdir. Seçim aşamasında ise örgüt, bu bilgilerin örgüt içinde değerlendirilerek örgütün performansını azaltan veya arttıran bilgi türlerinin belirlenmesine ihtiyaç duymaktadır. Örgütün performansını arttıran bilgiler örgütün

yeteneklerinde kullanıma sunularak kurumsallaştırılmaktadır. Performansı azaltan bilgiler ise seçilime uğrayarak kullanımdan kalkmaktadır (Nonaka, 1994). Bu durum güçlü rutinlerin seçilip güçsüz rutinlerin yok olmasıyla da ilgili bir durumdur (Nelson ve Winter, 1982). Hem değişim hem de seçim safhaları araştırmacı yenilikçilik (exploration) faaliyetleriyle yakından ilişkili aşamalardır.

Dinamik yeteneklerin evriminde üçüncü safha ise kopyalanma aşamasıdır. Bu aşamada yeni öğrenilen bilginin farklı birimlere, problemlere ve örgütsel yeteneklere yayılımı ve taşınması söz konusudur (Winter ve Szulanski, 2001). McDonalds'ın faaliyetlerini, rutinlerini ve yeteneklerini farklı coğrafyalara taşıyabilmesi kopyalama stratejisine bir örnektir (Love ve Miller, 1995). Firma farklı bağlamlara iş modellerini ve yeteneklerini taşıdıkça farklı bağlamlarda kullanılan yeteneklerin olumsuz performansına göre yeni bilgilerin üretilmesini sağlayacaktır (Winter ve Szulanski, 2001). Örneğin Burger King ve McDonalds'ın Müslüman coğrafyalarda helal gıda sertifikaları alması bu coğrafyalara operasyonlarını taşıması sonucu elde ettiği ve uyguladığı bilgidir. Bu sayede firmaların üretim rutinlerinde ve yeteneklerinde standartlar değişikliğe uğramaktadır.

Son olarak yeni elde edilen ve firma performansında iyileşmeler sağlayan bilgiler bireylerin davranışlarına ve rutinlerine yerleşik hale gelmektedir. Burada yeni öğrenilen bilgiler, örgütlerin süreçsel hafızaları olarak rutinlerde tutunmaktadır (Cohen ve Bacdayan, 1994). Bu son aşama rutinleşme aşaması olarak da ifade edilmektedir. Bu aşamadan sonra örgütler bilgide yeni bir içsel değişim gerçekleştirene veya dışsal uyaranla karşılaşana kadar rutin yoluna devam etmektedir. Yeni bir problem veya keşifle karşılaşana da yeni öğrenilen bilgi değişim, seçim, kopyalama ve tutunma şeklinde tekrar döngüye girerek dinamik yeteneklerin evrimine katkı sağlamaktadır. Hem kopyalanma hem de tutunma safhaları fırsatçı yenilikçilik (explotation) faaliyetleriyle yakından ilişkili faaliyetlerdir. Sonuçta da örgütsel bilginin döngüsel evrimine katkı sağlayan hem araştırmacı yenilikçilik hem de fırsatçı yenilikçilik faaliyetleri dinamik yeteneklerde örgütsel çift yeteneklilik (ambidexterity) kavramının anlaşılmasına katkı sağlamıştır.

5.4. Sonuç

KDY'nin psikoloji disiplinindeki temellerinin ortaya konulduğu bu bölümde davranışsal karar, beklenti ve örgütsel öğrenme teorileri incelenmiştir. İkinci bölümde psikoloji disiplinindeki kaynaklara yapılan atıflarla birlikte değerlendirildiğinde KDY'ye en az katkı sağlayan disiplinin psikoloji olduğunu ifade etmek mümkündür. Bu disiplinin bireysel değişkenler üzerine yaptığı vurgular nedeniyle daha çok KDY'nin mikro temellerine katkı sağladığı ifade edilebilir. Psikoloji disiplininden teorilerin sağladığı katkılar Tablo 18'de sunulmuştur.

Tablo 18
KDY'ye Psikoloji Disiplinin Katkıları

Psikoloji Teorileri	Katkıları	Katkı Yaptıkları Konu/Konular
Davranışsal Karar Teorisi	Sınırlı Rasyonellik/Sınırlı Dikkat ve Heterojenlik	Varsayımlar
	Dinamik Yeteneklerin Mikro Temelleri Olarak Dikkat	Kavramlar
	Problematik Araştırma/Seçim ve Algılama/Kavrama Yetenekleri	Kavramlar
	Seçimlerdeki Sezgiler/Önyargular ve Kaynak/Yetenek Yapılanma Süreci	Kavramlar
Beklenti Teorisi	Referans Noktaları ve Stratejik Seçim Davranışı	Varsayımlar
Örgütsel Öğrenme Teorisi	Örgütsel Öğrenme ve Dinamik Yeteneklerin Oluşumu	Görüşler
	Örgütsel Bilginin Döngüsel Evrimi: Araştırmacı ve Fırsatçı Yenilikçilik/Örgütsel Çift Yeteneklilik	Kavramlar/Görüşler

Not: Tablo yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablodaki bulgular üzerinde yapılan incelemelerden bu disiplinindeki katkıların sınırlı olduğu görülmektedir. Bu durum psikoloji disiplini içinde KDY'ye katkı sağlayacak verimli bir araştırma temelini olduğunu ortaya koymaktadır. Örneğin bireylerin motivasyonel düzeyleri yeteneklerin yapılanma sürecini nasıl etkilemektedir? Bireylerin sembolize etme (Symbolizing Capability), geleceği tahmin etme (Forethought Capability), dolaylı öğrenme (Vicarious Capability), öz düzenleme (Self-Regulatory Capability), öz değerlendirme (Self-Reflective Capability) (Bandura, 1986), öz inanç (self-believe) ve öz yeterlik gibi yetenekleri yeni yeteneklerin oluşumunda ve mevcut

yeteneklerin yenilenmesinde nasıl etki yapmaktadır? Bireylerin yaratıcılıkları yeteneklerin üretilmesini nasıl etkilemektedir? Bireylerin yükselme ve önleme odaklarının kolektif yeteneklerle nasıl bir ilişkisi vardır? gibi sorular hala psikoloji disiplininde araştırılması gereken konuların varlığını göstermektedir. Bu temellerin KDY ile ilişkisi ise altıncı bölümde KDY''ye katkı sağlayabilecek psikoloji disiplinindeki teoriler kısmında verilmiştir.

BÖLÜM 6: KDY’NİN GELECEKTEKİ YÖNELİMİ

Firmalar için kullanılan inovasyon yap veya öl deyimi, örgütsel olguları ele alan teoriler için de geçerlidir. KDY yazını da Wernerfelt tarafından ele alındığı 1984 yılından bu tarafa farklı teorik ve görgül inovasyonlar gerçekleştirmiştir. Bu inovasyonlar, yaklaşımın farklı disiplinlerden teorilerle işbirliklerine girmesi ve rekabet avantajı dinamiklerinde yaşanan değişimleri incelemesi sonucunda gerçekleşmiştir. Farklı disiplinlerle işbirlikleri bilim adamlarının zihinsel ve bilişsel çabalarına, rekabet avantajı dinamiklerinde yaşanan değişimlerin incelenmesi ise bilim adamlarının görgül çalışmalarına ihtiyaç duymuştur.

KDY’nin farklı disiplinlerden kavramlarla gerçekleştirdiği işbirlikleri yaklaşımın sürdürülebilir rekabet avantajı olgusunu açıklamasına yardımcı olurken, yaklaşımın temelindeki teorik ve metodolojik dağınıklığı da arttırmıştır. Bu durum aynı madalyonun iki yüzü gibidir ve iki ucu keskin bıçak metaforuyla açıklanabilir. Bu metafor konusunda yapılacak bir tartışma bu çalışmanın kapsamı dışındadır. Bu çalışmada KDY’nin sürdürülebilir rekabet avantajı olgusuyla ilgili açıklama gücünü arttırması için ekonomi, sosyoloji ve psikoloji disiplinleri temelinde gerçekleştirdiği işbirlikleri konusunda bir tartışma yürütülmüştür.

Geçmiş yıllarda KDY’nin gelecek yönelimine ilişkin tartışmalar Barney vd. (2011), Hodgkinson ve Healey (2011), Foss (2011), Molina-Azorin (2014), Arndt ve Pierce (2017) gibi yazarlar tarafından yapılmıştır. Bu yazarlardan Barney vd. (2011), KDY’nin diğer yaklaşımlarla bağlantısı, kaynak edinim ve gelişim süreçleri, yaklaşımın mikro temelleri, sürdürülebilirlik, yöntem ve ölçüm gibi konular üzerinde durmuşlardır. Hodgkinson ve Healey (2011) ise dinamik yeteneklerin psikolojik temellerini incelemişlerdir ve görüşün psikolojik temelleri konusunda alternatif açıklamalar yapmışlardır. KDY’nin gelecek yönelimine ilişkin bu tartışmalarda Foss (2011) ise bilgi temelli değer oluşturma bağlamında motivasyon ve insan kaynakları konularını ele almıştır ve mikro temeller üzerinde durmuştur. Yine bu yazarlardan Molina-Azorin (2014) yaklaşımın geleceğiyle ilgili tartışmaların makro ve mikro analiz düzeylerinin birleştirilmesiyle yapılacak çalışmalar üzerinden yürütüleceğini ileri sürmüştür. Son olarak Arndt ve Pierce (2017) ise dinamik yeteneklerin davranışsal ve evrimsel temellerini incelemişlerdir.

Bu çalışmaların tamamı KDY'nin evrim süreciyle ilgili yeni öneriler ortaya koymuştur ve yaklaşımın yeni açılımlar yapmasını sağlamıştır. Bu açılımlar yaklaşımın verimliliğinde etkili olmuştur. Fakat bu çalışmalar yaklaşımın disiplinler temelleriyle ilgili kapsamlı açıklamalardan uzak kalmıştır. Bizim çalışmamız bu kapsamlı açıklamaları sağlayarak ve yeni öneriler ortaya koyarak belirtilen çalışmaları tamamlayıcı bir işlev görmüştür.

Bu bölüm KDY'nin gelecek yönelimlerine ilişkin tartışmalarda ekonomi, sosyoloji ve psikoloji disiplinlerindeki teoriler temelinde yaptığı sınıflamayla bu çalışmalardan ayrılmaktadır. Bu teoriler iki şekilde sunulmuştur. Bunlardan ilki KDY yazınında son zamanlarda yaklaşımın yararlandığı teorik çerçeveler, ikincisi ise yazında hiç kullanılmamış ve mevcut kavramlara katkı yapabilecek teorik çerçevelerdir. İlk kısımdaki teorilerin kapsamına firmanın büyüme teorisi, yeni kurumsal ekonomiler, gerçek seçim teorisi, kurumsal teori, yaratıcı eylem teorisi, geçişken bellek sistemi teorisi, amaç çerçeveleme teorisi ve düzenleyici odak teorisi girmektedir. İkinci kısımdaki teorilerin kapsamında ise sosyal değişim teorisi, sosyal biliş teorisi ve etkileşimsel yaratıcılık yaklaşımı yer almaktadır. Teorilerin disiplinler temellere göre sınıflaması Tablo: 19'da sunulmuştur. Şimdi bu teorilerin KDY'ye sağlayabileceği katkılarla ilgili açıklamalar yapılacaktır.

Tablo 19
KDY'ye Gelecekte Katkı Sağlayacak Teoriler

Ekonomi	Sosyoloji	Psikoloji
Firmanın Büyüme Teorisi	Kurumsal Teori	Geçişken Bellek Sistemi Teorisi
Yeni Kurumsal Ekonomiler	Yaratıcı Eylem Teorisi	Amaç Çerçeveleme Teorisi
Gerçek Seçim Teorisi	Sosyal Değişim Teorisi	Düzenleyici Odak Teorisi
		Sosyal Biliş Teorisi
		Etkileşimsel Psikoloji Yaklaşımı

Not: Tablo yazar tarafından oluşturulmuştur.

6.1. Ekonomi Teorileri

6.1.1. Firmanın Büyüme Teorisi

KDY'de izolasyon mekanizması olarak işlev gören tarih bağımlılığı (Barney, 1991; Grant, 1991) kavramı dikkate alındığında, KDY'nin firmanın büyüme teorisinde

kullanılan tarihsel analizlerden faydalanabileceği belirtilebilir. Penrose'un çalışmasında kullandığı tarihsel analizler (Penrose, 1959: 22) yardımıyla işletme tarihi ve strateji arasındaki ilişkiler ortaya çıkarılabilir. KDY bilim adamları, firma kaynaklarının/yeteneklerinin tarihsel süreçte şekillenmesini ortaya koyabilirse, sürdürülebilir rekabet avantajı olgusunun açıklanmasına ve yeteneklerin evriminin anlaşılmasına katkı sağlanabilir. Dolayısıyla KDY, firmalar heterojendir. Heterojenlik tarih bağımlılığı tarafından yönlendirilmektedir varsayımıyla tarihsel analizlerle yakın bir ilişki kurabilir. Bu sayede KDY bilim adamları firmanın büyüme teorisindeki tarihsel analizlerden faydalanarak firmanın özgün kaynak temellerinin açıklanmasına ve zaman içinde kaynak biriktirme sürecinin teorileştirilmesine yardımcı olabilecektir.

Firmanın büyüme teorisine ilgili çalışmalarda tarihsel vaka çalışmalarının önemi, induktif ve dedüktif teori oluşturma yöntemlerini bir araya getirmesiyle vurgulanmıştır (Lockett ve Wild, 2014). Penrose, bu yüzden bir firmanın tarihsel sürekliliğini konu edinen yaşam öyküsünün yazılabileceğini ifade etmiştir (Penrose, 1959: 22). Dolayısıyla firmaların tarihsel gelişim sürecinde kaynakların ve yeteneklerin gelişmesine etki eden değişkenler nelerdir? Herhangi bir firma tarihsel gelişim sürecinde hangi kaynakları/yetenekleri geliştirmiştir. Bu kaynakların ve yeteneklerin evrim süreci nasıl olmuştur? gibi sorular firmanın büyüme teorisinden tarihsel analizleri gerektirmektedir.

Ayrıca her firmanın tarihsel süreci farklı olduğu için farklı tarih bağımlılığına sahip firmaların farklı kabiliyetler üretmesi söz konusudur. Bu açıdan ele alındığında ne tür yeteneklerin ne tür tarih bağımlılığı niteliği gerektirdiği sorulabilir. Bunun yanında firmaların tarihsel süreci içindeki firmalar arası ittifakları, birleşmeleri ve satın almaları, hangi tip kaynakları/yetenekleri biriktirmelerine ve geliştirmelerine yardımcı olmuştur? sorusu da firmanın büyüme teorisinden tarihsel analizlerin ve sosyal ağ teorisinden ilişkiye özgü kaynak ve yetenek kavramlarının birleştirilmesine ihtiyaç duymaktadır. Son olarak yöneticilerin tarihsel süreç içinde evrilen bilişsel patikaları kaynakların ve yeteneklerin değişimine nasıl etki yapmaktadır? sorusu bilişsel çalışmaların ve firmanın büyüme teorisinin birleştirilmesiyle incelenebilecek verimli alanların varlığını göstermektedir.

6.1.2. Yeni Kurumsal Ekonomiler

KDY'ye katkı sağlayacak bir diğer teorik çerçeve yeni kurumsal ekonomilerdir. Farklı kurumsal bağlamlarda kaynakların ve yeteneklerin değerinin değişmesi neticesinde KDY'nin sürdürülebilir rekabet avantajı olgusunu açıklarken kurumsal farklılıkları dikkate alması gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle gelişmiş ülke kurumsal bağlamlarındaki firmaların ekonomik performansı, gelişmekte olan ülkelerdeki kurumsal bağlamlarda faaliyet gösteren firmalardan farklı olacaktır. Çünkü gelişmiş ülkelerdeki kurumlar işlem maliyetlerini azaltırken, gelişmekte olan ülkelerdeki kurumlar işlem maliyetlerini arttırmaktadır. Örneğin Avrupa Birliği, Amerika ve Japonya gibi ülkelerdeki kurumlar ekonomik performansı olumlu yönde etkileyip işlem maliyetlerini düşürürken, Türkiye, Güney Afrika, Mısır, İran gibi ülkelerde durum tam tersidir. Bu farklı kurumsal bağlamlar firmalara özgü kaynakların ve yeteneklerin değerini, işlenmesini, farklı coğrafyalara taşınmasını ve işlem maliyetlerini etkilemektedir (Meyer, Estrin, Bhaumik ve Peng, 2009). Bu yüzden KDY yeni kurumsal ekonomilerden işlem maliyetleriyle bu düzlemde işbirlikleri gerçekleştirerek sürdürülebilir rekabet avantajı olgusuna açıklama getirebilir.

Burada kurumlar kavramıyla formel ve informel kurumlardan söz edilmektedir. North, (1990) bu kurumları oyunun kuralları, firmaları da bu oyunun kurallarına göre oynayan oyuncular olarak değerlendirmiştir. Dolayısıyla gelişmiş ülke bağlamlarındaki kurumlar genelde ekonomik performansı özelde de firmaların performansını olumlu yönde etkilerken, gelişmekte olan ve gelişmemiş ülkelerde durum tam tersidir (North, 1990). Bu değişkenler ekseninde zayıf ve gelişmiş ülkelerde kurumsal bağlamlar ve firma yetenekleri birbirlerini nasıl şekillendirmektedir? Bunun yanında yeteneklerin farklı coğrafi bölgelere transfer edilmesi transfer edilen ülkedeki kurumsal bağlamları nasıl şekillendirmektedir? Firmalar rekabet avantajı yaratmak için küresel pozisyonlarını nasıl kullanabilir, sahip oldukları kaynaklarla/yeteneklerle farklı ekosistemleri ve kurumsal bağlamları nasıl inşa edebilir? gibi sorular araştırılması gereken konular arasında yer almaktadır. Son olarak mülkiyet hakları demetleri olarak kaynakların ve yeteneklerin korunması, getiri ve değer oluşturulması konusundaki ilişkiler üzerinde kurumsal çevrenin etkileri nasıl olmaktadır (De Avila Monteiro ve Zylbersztajn, 2012)? sorusu araştırılması gereken bir konu olarak durmaktadır.

6.1.3. Gerçek Seçim Teorisi (Real Option Theory)

KDY'ye ekonomi disiplininin katkı sağlayabilecek bir diğer teorik çerçeve gerçek seçim teorisidir. Bu çerçeve, belirsizlik içeren gelecekte kararların nasıl alındığını inceleyen bir teoridir. Bu teori reel ekonomi ve ulaşılabilen finansal seçenekler arasındaki paralelliklere dikkat çekmektedir. Geleneksel teoriye göre, bir firma önerilen bir projeyi değerlendirmeli ve projenin net şimdiki değerini hesaplamalıdır. Eğer projenin değeri pozitifse firma projeye devam etmelidir. Gerçek seçim teorisi ise önerilen bir projede firmanın yatırım için farklı seçimlere sahip olduğunu kabul etmektedir. Proje, yatırımlarla ilgili bir seçenektir ve fırsattır. Fakat firma proje önerisini sürdürmekte zorunlu değildir ve farklı seçeneklere yönelebilir. Başka bir ifadeyle firma belirsizliğin varlığında seçeneklerle ilgili bir hakka sahiptir ve gelecekte bu seçenekleri uygulama zorunluluğu yoktur (Trigeorgis ve Reuer, 2017).

İş dünyasında ve yazında gerçek seçim, yatırım fırsatlarıyla ilgili bir şirketin ulaşabildiği seçimleri ifade etmektedir. Bir firmanın yatırım kararlarıyla ilgili seçenekler fonlar ve hisse senedi gibi finansal varlıkların (Myers, 1977) yanında; emlak, doğal kaynaklar, arge ve patentler, fiziksel tesisler, stratejik satın almalar (acquisitions) gibi somut varlıkları etkilemektedir. Ayrıca bu yatırım seçenekleri marka, özgün yetenekler, esnek insan sermayesi, işbirliği anlaşmaları ve ortak girişimlerle geliştirilmiş bilgi temelli varlıklar gibi soyut varlıklar üzerinde de etkili olmaktadır (Trigeorgis ve Reuer, 2017). Gerçek seçim teorisinin varlıklar konusunda yaptığı bu sınıflamalar, KDY'nin Tablo: 1'de yaptığımız firmaya özgü kaynaklarla ve yeteneklerle ilgili sınıflamalarıyla uyumaktadır. Dolayısıyla firmanın yatırım fırsatları ve firmaya özgü bilgiye odaklanarak KDY ve gerçek seçim teorisi arasında bir bağlantı sağlanabilir (Leiblein ve Miller, 2003; Kulatilaka ve Toschi, 2009; Sakhartov ve Folta, 2014). Bu bağlantıyla gerçek seçim teorisi belirsizlik altında sürdürülebilir rekabet avantajının yönlendiricileri ve firmalar arasındaki farklılıkların nedenlerini anlamamıza katkı sağlayabilir. Örneğin bilgi temelli görüşte bu bağlantılar görülebilir. Fakat bu bağlantıyla ilgili ayrıntılı incelemeler gerçekleşmemiştir. Bu nedenle gerçek seçim teorisi genelde KDY özelde ise bilgi temelli görüşle birleştirilerek şu araştırma sorusu sorulabilir. Firmaların özgün bilgileri ve bu bilgileri kullanma yetenekleri, yatırımlar konusunda farklılaşan yeteneklerine ve tercihlerine nasıl açıklama getirebilir?

6.2. Sosyoloji Teorileri

6.2.1. Kurumsal Teori

KDY, sosyoloji disiplininde kurumsal teorinin temellerini oluşturan ayırt edici yetkinlikler ve kurumsal liderlik kavramlarından yeteri düzeyde faydalanmamıştır. Bu katkıları anlamak için Selznick'in kurumsallaşma, kurumsal liderlik ve ayırt edici yetenekler kavramlarının içeriklerinin incelenmesi gerekmektedir. Selznick'e göre (1957: 35) kurumsallaşma bir süreçtir. Yazara göre bu süreç, örgütün kendi ayırt edici tarihini yansıtan ve örgütte zaman içinde meydana gelen olayları ifade eden bir süreçtir. Bu süreçler örgütteki bireyler, gruplar, bu bireylerin ve grupların iç içe geçmiş çıkarlarını içermektedir ve çevreye uyum sağlamaya yardımcı olmaktadır. Ayrıca Selznick, kurumsallaşmayı teknik gerekliliklerin ötesinde özel değerlerin aşılması süreci olarak tanımlamıştır. Burada örgütün kendi ayırt edici tarihi her örgütün kendine özgüdür ve örgütler arasında heterojenlik ortaya çıkarmaktadır (Barney, 1991). Diğer bir ifadeyle her örgüt sahip olduğu yetenekleri kendine özgü bir tarihsel süreçte biriktirmektedir. Örneğin Selznick'in ifade ettiği değer aşılama süreçleri de bu olgulardan birisidir. Dolayısıyla bu olguların gelişim örüntüleri tarihsel vaka analizleri yardımıyla geriye yönelik (retrospektif) inceleme imkanı sağlamaktadır.

Ayırt edici yetkinlikler kavramı ise örgüt (sosyal organizma) içinde yapı taşlarının teknik olarak düzenlenmesini ve bu düzenlemelerin dönüşümünü ifade etmektedir (Selznick, 1957: 120). Selznick (s. 83) firmaların ayırt edici yetkinliklerini hayati faktörler olarak değerlendirmiştir. Yazar firmaların yeni piyasalara girmesi, yeni ürünler üretmesi ve yeni girişimlerde bulunması durumunda ayırt edici yetenekleri de değiştirmesi gerektiğine vurgu yapmıştır. Ayırt edici yetkinlikteki veya yeteneklerdeki bu değişimler, dinamik yeteneklerde kaynak ve yetenek tabanındaki değişimlerle (Teece vd., 1997) aynı vurguları paylaşmaktadır. Dinamik yetenekler açısından firmanın çevreye uyumunu kolaylaştıran kaynak ve yetenek tabanındaki bu değişim, Selznick'e göre de örgütlerin dışsal çevreye uyum sağlamasını ve içsel baskılara cevap vermesini sağlamaktadır. Yine Selznick'in örgüt içinde özel değerler ve ayırt edici yetkinliklerin oluşturulmasını sağlayan kişiler olarak ele aldığı kurumsal liderler de, dinamik yeteneklerdeki girişimcilerin özelliklerine (Teece, 2007) benzer özellikler gösteren liderlerdir. Bu liderler yeni piyasalara girme, yeni ürünler üretme, yeni örgütlenme ve

üretim yöntemleri bulma durumunda örgüt içinde yeni ayırt edici yetenekleri oluşturacak kişilerdir. Dolayısıyla bu bağlantıların incelenmesi firmalar arası performans farklılıklarının ve sürdürülebilir rekabet avantajı olgusunun anlaşılması açısından önem arz etmektedir (Mahoney ve Pandian, 1992; Barney ve Arikan, 2001). Mahoney ile Pandian ve Barney ile Arikan ayırt edici yeteneklerin KDY'ye sağlayacakları katkılara vurgu yapmış olsalar da her iki yazar grubu bu katkıların hangi kavramlarla olacağına değinmemişlerdir. Bu nedenle burada yapılan tartışmalar bu kavramları ortaya koyarak belirtilen çalışmaların eksik bıraktıkları yönleri tamamlamaktadır. Bu yazılanlar ekseninde şu araştırma sorusuna cevap aranabilir. Farklı kurumsal bağlamlarda kurumsal liderlerin değer aşılama, girişimsel ve yaratıcı düşünme gibi özellikleri hangi tip yeteneklerin gelişmesini sağlamaktadır?

6.2.2. Yaratıcı Eylem Teorisi

KDY'nin sosyoloji disiplinde faydalanabileceği bir diğer teori sosyal teori üzerine temellenen yaratıcı eylem teorisidir. Yaratıcı eylem teorisinin varsayımlarına göre insan eylemleri bir amaca sahiptir, aktörler vücutlarını ve eylemlerini kontrol edebilirler. Bu eylemleri sağlayan aktörlerin kimliği diğer aktörlerle etkileşim sonucu ortaya çıkmaktadır (Joas, 1996: 148). Teoriye göre insan eylemlerinin belirli bir amacı olması çevredeki durumlar ve aktörler arasındaki etkileşimlerle alakalıdır. İnsan eylemleri çevredeki belirli durumlara cevap olarak gerçekleşmektedir. Çevredeki bu durumlar sessiz şekilde bekleyen yapılar değildir. Bu yapılar insanın harekete geçmesi için insanda güdü oluşturan unsurlardır. Eylem bu durumlar üzerinde bireyin yaptığı öznel değerlendirmeler aracılığıyla ortaya çıkmaktadır. Birey durumlarla ilgili yapacağı seçimlerde farklı motivasyonlara sahiptir. Bireylerin yaptıkları seçimler sonucunda eylem ortaya çıktıkça, durumların değerlendirmesi değişebilir. Bu değerlendirmeler sonucu oluşacak çıktılar yeniden düzenlenebilir (Joas, 1990). Bireylerin motivasyonları ve durumlar arasındaki etkileşimler yeni eylem oluşum sürecinin anlaşılmasına ve dinamik yetenek araştırmalarında yeni kaynakların ve yeteneklerin tanımlanmasına katkı sağlayabilir (MacLean, MacIntosh ve Seidl, 2015).

Teorinin ikinci varsayımına göre aktörler eylemlerini ve vücut şemalarının oluşumunu kontrol edebilmektedir (Joas, 1996: 167). Aktörlerin eylemleri üzerindeki bu kontrolleri, yaratıcılık süreçlerini etkileyen bir durumdur. Bu nedenle aktörlerin

eylemleri üzerindeki kontrolleri girişimcilik, liderlik, sezgi ve ilham gibi davranışlarının anlaşılmasına ne tür katkılar sağlayabilir? sorusu araştırılması gereken bir soru olarak durmaktadır.

Yaratıcı eylem teorisinin son varsayımına göre ise aktörlerin kimlikleri diğer bireylerle etkileşimleri sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu varsayımına göre bireyin içine doğduğu toplumsal yapı ve ilişkiler bireyin yaratıcı süreçlerinin şekillenmesine katkı sağlamaktadır. Yani bireyler toplumdan bağımsız tek başına varlıklar değildir. İnsanlar çevrelerindeki sosyal ilişki ağları içine gömülüdürler (Joas, 1996). Dolayısıyla dinamik yetenekler çalışmalarında girişimcilerin bağlam (farklı sosyal ilişki ağları, kurumsal çevre veya toplumsal yapı) içinde gerçekleştirdikleri girişimsel ve yaratıcı eylemlerde hangi tip farklılıklar bulunmaktadır? Farklı bağlamlarda bu girişimsel ve yaratıcı eylemlerin yeni yeteneklerin ve iş modellerinin üretilmesine katkıları nelerdir? gibi sorular cevaplanmayı bekleyen sorular arasındadır.

6.2.3. Sosyal Değişim Teorisi¹⁹

Sosyal değişim teorisi sosyal değişim ilişkilerinde kişisel çıkarlarını maksimize eden insan davranışlarını kendine problem alanı olarak belirlemiştir. Teorinin temel varsayımları dört tanedir (Chibucos, Leite ve Weis, 2005: 137). Varsayımlardan ilkinde göre bireyler rasyoneldir ve sosyal değişimin faydalarını ve maliyetlerini hesaplamakla meşgul olmaktadır. Teorinin varsayımlarından ikincisine göre sosyal etkileşim süreçleri sosyal değişim süreçlerine neden olmaktadır (Blau, 1964). Bu etkileşim süreçlerinde bireyler özellikle gereksinimlerini karşılamaları açısından elde edilen karları ve yararları rasyonel olarak maksimize etmeye çalışmaktadırlar. Üçüncü varsayımına göre ise insanlar değişim ilişkilerinde kullandıkları standartları, zaman içinde değişen ve kişiden kişiye farklılaşan maliyetleri ve ödülleri değerlendirmek için kullanmaktadırlar. Son olarak teori bireylerin rekabetçi sosyal sistem yapısında amaç yönelimli olduğunu varsaymaktadır.

¹⁹ Sosyal değişim teorisiyle ilgili ilk çalışmalar antropoloji temelinde yapılan Lévi-Strauss'un (1969) "The elementary structures of kinship" çalışmasına dayanmasına rağmen, teorinin yönetim alanındaki uygulamaları Homans (1961) ve Blau (1964)'nun çalışmalarına dayanmaktadır. Homans'ın çalışmaları psikoloji disiplininin, Blau'nun çalışmaları ise sosyoloji disiplininin köken almıştır. Teorinin sosyoloji disiplini içinde ele alınmasının nedeni daha çok grup düzeyinde değişim ilişkilerine yaptığı vurgulardan dolayıdır.

Sosyal değişim teorisinin merkezinde altı kavram bulunmaktadır. Bunlar güç, güven, eşitlik, karşılıklılık, ödöl ve maliyet kavramlarıdır. Güç olgusu bir bireyin veya grubun sahip olduğu kaynaklarla, diğer bireyin veya grubun davranışlarını değiştirebilme kapasitesi olarak tanımlanmaktadır (Blau, 1964). Gücün ödüllendirme, zorlayıcı, yasal, referans ve uzmanlık gücü gibi farklı formları bulunmaktadır (French, Raven ve Cartwright, 1959: 253).

- 1) Ödüllendirme gücü; yöneticilerin firma çalışanları üzerinde arzulanan davranışları oluşturmak amacıyla ödülleri kontrol etme ve yönetme yeteneğini,
- 2) Zorlayıcı güç, çalışanlarıyla uyumsuzluk yaşayan bir yöneticinin farklı cezalandırma yöntemleriyle çalışanlarını kontrol etme ve yönetme yeteneğini,
- 3) Yasal güç, bir yöneticinin çalışanların davranışlarını kontrol ve yönetme hakkını,
- 4) Referans gücü, çalışanların bir yöneticinin onayını aldıkları ve danışmanlık istedikleri gücü,
- 5) Uzmanlık gücü, bir yöneticinin bilgi, beceri veya belirli bir alandaki uzmanlık yeteneklerini ifade etmektedir.

Bu güç çeşitleri yöneticilerin yönetsel dinamik yeteneklerine (Adner ve Helfat, 2003) temel oluşturan güç çeşitleri olarak ifade edilebilir. Özellikle bu beş formdan uzmanlık gücü yönetsel insan sermayesi, yönetsel sosyal sermaye ve yönetsel biliş gibi yönetsel dinamik yeteneklere temel oluşturabilir. Örneğin yöneticilerin yönetsel sosyal sermayeleri aracılığıyla farklı tedarikçiler üzerinde uyguladıkları güç, firma dışındaki kaynak değişim ilişkilerinin yönetilmesine yardımcı olan güçtür. Benzer şekilde yöneticilerin yönetsel biliş yetenekleri ve müzakere yeteneği konularındaki uzmanlıkları örgüt üyeleri arasında güç ilişkilerinin ve çatışmaların yönetilmesine yardımcı olmaktadır (Krackhardt, 1990). Yine bu yönetsel biliş yetenekleri ve değişimi yönetme konusundaki uzmanlık gücü firma kaynak ve yetenek tabanının değiştirilmesini, dönüştürülmesini ve yenilenmesini sağlayan dinamik yeteneklere temel oluşturmaktadır (Helfat ve Peteraf, 2015). Son olarak yöneticilerin sahip oldukları ödüllendirici, zorlayıcı ve yasal güç formlarının firma çalışanlarının ve takımlarının bilgi paylaşım rutinleri üzerinde doğrudan etkili olduğunu ifade etmek mümkündür (Liao, 2008). Dolayısıyla buraya kadar yazılanlar ekseninde şu araştırma sorusu sorulabilir. Yeteneklerin firma içinde farklı uygulamalara ve firma dışında farklı

coğrafyalara transfer edilmesinde uzmanlık gücünün (veya yönetimsel insan sermayesinin ve yönetimsel sosyal sermayenin) rolü nedir?

Sosyal değişim ilişkilerine etki eden ikinci unsur güven olgusudur. Güven, sosyal ilişkilerde olumlu sonuçları destekleyecek davranışları ifade etmektedir (Blau, 1964). Bu kavram sosyal değişim ilişkilerinin oluşumunda ve sürdürülmesinde kilit bir kavramdır. Örneğin güven olgusu örgüt içi örtük bilgi paylaşımı (Liao, 2008), iş tatmini üzerinde etkili olan dağıtımsal, süreçsel ve etkileşimsel adalet ve örgütsel bağlılık gibi konularda etkili olan bir değişkendir (Aryee, Budhwar ve Chen, 2002). Dolayısıyla güven kavramı KDY’de takım içi bilgi paylaşımının anlaşılmasına katkı sağlayabilir.

Güven kavramı bilgi paylaşımında aracı veya öncü rolünde bir olgudur (Butler Jr, 1999; Lin, 2007) ve güvenilirliği etkileyen üç faktör bulunmaktadır (Mayer, Davis ve Schoorman, 1995). Bunlar yetenek (ability), iyilik (benevolence) ve bütünlüktür (integrity). Yetenek bir kişinin veya grubun belirli bir alan içinde etkili olmasına imkân sağlayan becerileri, yetkinlikleri ve özellikleri ifade etmektedir. Bu yetenekler bireyin veya grubun belirli iş veya alandaki teknik ve uzmanlık becerilerini, kişilerarası iletişimle, eğitimle ve tecrübeyle elde edilmiş yeteneklerini kapsayabilir. İyilik, güven veren kişinin güven verilen kişiler üzerinde olumlu yöndeki algısını ifade etmektedir. Bütünlük ise güven verilen tarafın (kabul edilebilir bulduğu) güven veren kişinin belirli ilkeler setine bağlı olduğuyla ilgili algısı olarak tanımlanmaktadır. Bu özelliklere sahip olan bireyler ve gruplar örgütte bilgi paylaşımını, yayılımını ve değişimini kolaylaştırmaktadır (Cabrera ve Cabrera, 2005). Bu yazılanlar ekseninde güvenilirliği etkileyen yetenek (ability), iyilik (benevolence) ve bütünlük gibi değişkenlerin bilgi edinimine, yönetimine, örgütte bilginin yayılımına ve koordinasyonuna (Grant, 1996) nasıl katkı sağladıkları ve firmalar için nasıl rekabet avantajı ürettikleri araştırılması gereken bir soru olarak durmaktadır.

Sosyal değişim ilişkilerindeki üçüncü kilit kavram eşitlik ise bir bireyin veya grubun bir ilişkiden aldığı yararları, ilişkide ortaya koydukları yararlarla eşit olarak algılaması durumunda ortaya çıkmaktadır (Homans, 1961). Bu olgu örgüt içi ve aile içi gibi farklı ilişkilerde kendini göstermektedir. Örneğin örgüt içindeki ilişkilerde aynı çıktıyı üreten farklı çalışanların üst yönetimden aldığı sosyal ödüllerin eşit dağıtılmaması örgütsel adaletsizlik (eşitsizlik) oluşturabilmektedir. Dolayısıyla örgütsel adaletsizlik olgusu

kaynakların ve yeteneklerin yönetiminde ve yeniden yapılandırılmasında nasıl bir etki sağlamaktadır? Adaletsizliğe uğradığını düşünen bireyler bu yeniden yapılandırma sürecine bireysel yeteneklerini tam olarak yansıtmakta mıdır? gibi sorular araştırılması gereken sorulardır.

Sosyal değişim teorisinin temelindeki dördüncü kavram karşılıklılık ilkesi sosyal değişim süreçlerinde aktörlerin durumunu veya konumunu ifade etmektedir. Bireyler sosyal değişim ilişkilerinde diğer aktörlerle kendisini karşılıklı bir denge düzeyinde algılsa ilişkilerde daha tatminkâr bir yapıya bürünmektedirler (Blau, 1964: 25). Böyle bir denge ve karşılıklılık düzeyi ise ilişkilerin sürekliliğine yardımcı olan bir unsurdur. Sosyal değişim teorisiyle ilgili beşinci kavram ise ödül olgusudur. Bu kavram kişisel ilişkilerdeki değişimin yararları olarak tanımlanabilir (Chibucos vd., 2005). Bu ödüller bireysel, evrensel, somut, soyut veya sembolik ödüller olabilmektedir. Son olarak maliyet kavramı sosyal değişim ilişkilerinin gerçekleşmesi sırasında ortaya çıkan maliyetleri ifade etmektedir. Bu maliyetler aktörlerin kaynak değişimi sırasında ortaya çıkan yatırım maliyetleriyle, bilişsel ve duygusal enerjilerini içermektedir (Emerson, 1976: 347).

6.3. Psikoloji Teorileri

6.3.1. Geçişken Bellek Sistemi Teorisi (Transactive Memory System)

Bu bellek sistemi gruplardaki ve örgütlerdeki bireylerin, farklı alanlardaki bilgileri toplu bir şekilde kodlamak, depolamak ve geri çağırmak için geliştirdikleri paylaşılan bir sistemi ifade etmektedir (Argote ve Ren, 2012). Bu yaklaşım grupların davranışlarını ve işleyişini anlama ve açıklama üzerine temellenmiştir ve grup akli teorisine yöneltilen eleştirilerle geliştirilmiştir. Bir grup içinde kim neyi biliyor, bireyler hangi tür becerilere ve uzmanlıklara sahip ve grup düzeyinde bireyler bilgiyi kodlama, depolama ve geri çağırma işlemini nasıl sağlamaktadır soruları bu teorik çerçevenin cevaplamaya çalıştığı sorular arasındadır. Yaklaşım, sosyal psikoloji üzerine temellenmiştir.

Bu teorik çerçeve grup davranışlarını açıklamada geçişken hafıza (transactive memory) kavramını kullanmaktadır. Bu hafıza sistemleri, bireylerin zihinsel faaliyetleri ve grup süreçleri arasındaki derin benzerliğe dikkat çekmektedir (Wegner, 1987). Bireylerin düşünme ve hafıza süreçleri kodlama, depolama ve geri çağırma şeklinde üç farklı

düzeğe ayrılmaktadır. Kodlama bilginin hafızaya giriş safhasını, depolama bilginin hafızada bulunmasını ve geri çağırma ise bilginin gerekli olduğu zaman geri çağırılmasını ifade etmektedir. Bireyler bu üç safhada bilgiyi öğrenmektedir ve kullanmaktadır. Geçişken hafıza da bireylerin kullandığı bu üç safhayı kullanarak grupların hafızasını açıklamaya çalışmaktadır. Bu hafıza sistemi bireysel bileşen sistemlerinin toplamından daha fazlasını ifade etmektedir.

Bireylerin ve grupların bilgiyi öğrenmeleri ve firmada kullanmaları bilgi temelli görüşle alakalıdır (Grant, 1996). Bilgi temelli görüş bilginin firma sınırları içinde koordinasyonunu ve bu koordinasyon ile sürdürülebilir rekabet avantajı arasındaki ilişkileri incelemektedir. Dolayısıyla firma içindeki yeteneklerin firmadaki takımlarla (gruplarla) ilişkileri dikkate alındığında geçişken bellek yaklaşımı genelde yeteneklerin özelde de firma içinde bilginin koordinasyonunun anlaşılmasına nasıl katkı sağlamaktadır? Belirli uzmanlıklara sahip bireyler çevredeki yeni fırsatlar konusunda bilginin süzülmesini, kodlanmasını, özümsemesini, kolektif düzeyde birleştirilmesini ve yeteneklere aktarılmasını nasıl gerçekleştirmektedir? Son olarak geçişken bellek yaklaşımı yeni yeteneklerin oluşturulması, mevcut yeteneklerin iyileştirilmesi ve örgütsel koordinasyonun sağlanması arasındaki dengede nasıl konumlandırılabilir? soruları açıklanması gereken sorular olarak durmaktadır (Argote ve Ren, 2012). Bu şekildeki bir inceleme örgütsel öğrenme yazınıyla birleştirildiğinde yeteneklerin mikro temelleri ve makro temelleri arasındaki bağlantıların ortaya çıkarılmasına yardımcı olacaktır.

6.3.2. Amaç Çerçeveleme Teorisi (Goal Framing Theory)

Amaç çerçeveleme teorisi, kolektif uyumun motivasyonel gücüyle ve doğrudan rakiplerle ilgili bir teorik çerçevedir. Teori, zihinsel yapıları konu alan (davranışları etkilemekte kullanılan) sosyal biliş araştırmalarından kavramları kullanmıştır. Bu teorik çerçevedeki amaçlar, bilişsel ve motivasyonel olguların karışık şekilde iç içe geçtiği önemli zihinsel yapılardır (Förster, Liberman ve Higgins, 2005). Teori ele aldığı bilişsel ve motivasyonel yapıların yanında, evrimsel teori ve davranışsal ekonomiler yardımıyla ortak üretim motivasyonundaki istikrarsızlıkların açıklanmasına yardım etmektedir (Lindenberg ve Foss, 2011).

Teorinin temel varsayımına göre insan eylemi hem bilişsel hem de motivasyonel faktörler tarafından belirlenmektedir. Teori, bazı insanlar yaptıkları işlerde niçin diğerlerinden daha iyi performans göstermektedir sorusuna cevap aramaktadır (Locke ve Latham, 1990). Bu teorik çerçevedeki başlangıç noktası bireyler ve bireyler üstü zihinsel yapılar (mindset) arasındaki ayrımdır (Caporael, 1997). Amaç çerçeveleme teorisi üç farklı kapsayıcı amaç çerçevesi üzerinde durmaktadır. Bunlar normatif amaç çerçevesi, kazanç veya kar amaç çerçevesi ve zevke ait (hedonic) amaç çerçevesidir (Haslam, Powell ve Turner, 2000). Normatif amaç çerçevesi ortak üretim motivasyonu için ön koşul olan çerçevedir. Bu üretim motivasyonu bireylerin tek başına motivasyonlarından daha fazlasını içeren grupla veya örgütle ilgili bir motivasyondur. Bu motivasyon bireyler üstü zihinsel haritaları içeren bir motivasyondur. Normatif çerçevedeki amaç, uygun davranışlar setine odaklanarak bireyler üstü varlıklar (gruplar veya örgütler) için olumlu kabul edilebilecek ortak üretim motivasyonu ve beklenen sonuçlar gibi çıktıların gelişmesini sağlamaktadır (Foss ve Lindenberg, 2013). Ortak üretim motivasyonu, bireylerin çatışan çıkarları veya talepleri (Cyert ve March, 1963) üzerinde baskı oluşturan örgütsel psikolojinin ve performansın sürdürülmesine (Haslam vd., 2000) katkı sağlayan bir husustur. Bu motivasyon, KDY'deki hem grup düzeyinde hem de örgüt düzeyinde kolektif yeteneklerin anlaşılmasına (Collis, 1994) katkı sağlayabilir. Örneğin ortak üretim motivasyonu yeteneklerin oluşumuna (Pentland, Feldman, Becker ve Liu, 2012) nasıl katkı sağlamaktadır? Bu motivasyon yeteneklerin değişimini ve gelişimini nasıl etkilemektedir? Bu motivasyondaki bozulma yeteneklerde hangi temel katılıkları (Leonard, 1992) ortaya çıkarmaktadır? gibi sorular cevaplanması gereken sorular olarak durmaktadır.

Amaç çerçeveleme teorisindeki ikinci çerçeve kazanç veya kar çerçevesidir. Bu çerçeve bireyler üzerine odaklanmaktadır. Bireyler para, statü ve kariyer gibi kaynaklarını iyileştirme düşüncesinde oldukları zaman, bireylerin amaçları ve dikkatleri bu kaynakların iyileştirilmesiyle ilgili olmaktadır. Kaynakların iyileştirilmesi sırasında bireyler çevrelerindeki fırsatlarla ve tehditlerle ilgili daha hassas ve dikkatli hale gelmektedir (Lindenberg ve Foss, 2011). Dinamik yeteneklerin girişimsel çerçevesi de (Teece, 2012) bireylerin piyasalardaki fırsatları ve tehditleri algılamasıyla alakalıdır. Girişimciler piyasalardaki fırsatları ve tehditleri dikkate alarak, firmaya özgü yetenekleri anlama, algılama, kavrama ve yeniden şekillendirmeyi sağlayarak (Teece,

2007) kazançlarını veya getirilerini arttırabilirler. Dolayısıyla amaç çerçeveleme teorisindeki kazanç çerçevesi ve dinamik yetenekler yaklaşımı sürdürülebilir rekabet avantajının açıklanmasında birbirlerinden yararlanabilirler.

Amaç çerçeveleme teorisindeki son çerçeve ise zevke ait çerçevedir. Bu çerçeve iş motivasyonunu kapsayan güçlü motivasyon kaynaklarıyla alakalıdır. Bireyler zevkle ilgili bir yapıya sahip olduklarında, en büyük amaçları belirli durumlarda kendi düşüncelerini ve hislerini iyileştirmek olmaktadır. Ayrıca zevk yönelimli bireyler öz saygının iyileştirilmesi, heyecan arama, hoş olmayan ve acı veren durumlardan kaçınma, negatif düşüncelerden, olaylardan ve belirsizlikten kaçınma gibi davranışlar sergilemektedir (Lindenberg ve Foss, 2011). Ortak üretim motivasyonu, değer oluşturmaya, yeteneklerin gelişimiyle ve yenilenmesiyle alakalı olguların, bu tip güçlü bireysel motivasyon kaynaklarıyla ilişkileri araştırılması gereken bir problem olarak durmaktadır. Örneğin firmadaki liderlerin, girişimcilerin, girişim takımının ve üst yönetimin sahip olduğu motivasyonel kaynaklarla kaynak ve yetenek tabanını yenileme, farklı firmalarla işbirliklerine girme gibi konularda nasıl bir ilişki vardır? Bu motivasyonel kaynaklar firma performansı ve sürdürülebilir rekabet avantajını nasıl etkilemektedir gibi sorular araştırılması gereken olgular olarak durmaktadır. Buraya kadar yapılan açıklamalar dikkate alındığında amaç çerçeveleme teorisinin KDY'nin mikro temelleri açısından önemli bir potansiyeli bünyesinde barındırdığını belirtmek gerekmektedir (Foss ve Lindenberg, 2013).

6.3.3. Düzenleyici Odak Teorisi (Regulative Focus Theory)

Düzenleyici odak teorisi sosyal psikoloji çalışmaları üzerine temellenen bir teoridir. Teori, insanların yükselme (promotion) ve düzenleme (prevention) şeklinde iki ayrı öz düzenleme (self-regulatory) odağına sahip olduğu kabulünden hareket etmektedir. Bu öz düzenleme odağının temelinde insanın ihtiyaçları, amaçları/standartları ve mativasyon durumu bulunmaktadır. Örneğin yükselme odağına sahip bireyler büyüme ve gelişme ihtiyaçlarıyla motive olurken (zevk yönelimli bir yapıya sahipken), önleme odağına sahip bireyler güvenlik ihtiyaçlarıyla motive (acıdan kaçınan bir kişiliğe sahip) olmaktadır (Higgins, 1997; Brockner ve Higgins, 2001).

Amaç ve standartlar konusunda Higgins (1989) yükselme odağına sahip bireylerin umutlarını, isteklerini ve dileklerini yansıtan ideal benliklerine (ideal selves)

inançlarının fazla olduğunu, önleme odağına sahip bireylerin ise görevleri, sorumlulukları ve zorunlulukları yansıtan öz benliklerine (ought selves) inançlarının fazla olduğunu iddia etmiştir. Örneğin bir firmadaki yöneticinin doğasında bulunan ve ulaşmak istediği performans standartlarıyla ilgili hırsı ve isteği yöneticide yükselme odağının varlığını göstermektedir. Benzer şekilde bir yöneticinin hükümetin kurumsal düzenlemeleriyle ilgili kendini uymak zorunda hissettiği yükümlülükler önleme odağının varlığını ortaya koymaktadır. Yine yükselme odağına sahip bireyler stratejik olarak kazanç veya getiri elde etmeye istekli oldukları halde, önleme odağına sahip bireyler kayıplarını engellemeye dönük davranışlar sergilemektedir (Higgins, 1998).

Yükselme odağına sahip bireyler daha çok araştırma, değişim, risk alma, tecrübe, esneklik, keşif ve inovasyon gibi araştırmacı faaliyetlere odaklanırken, önleme odağına sahip bireyler iyileştirme, seçim, üretim, verimlilik ve yönetim gibi uygulamaya yönelik faaliyetlere odaklanmaktadır (March, 1991; Tunçdoğan, 2014). Bu yazılanlar ekseninde hem yükselme hem de önleme odaklarının girişimsel başarı için gerekli olduğunu ifade etmek mümkündür (Brockner, Higgins ve Low, 2004). Dolayısıyla yükselme ve/veya önleme odaklarına sahip bireylerle dinamik yeteneklerin girişimsel yönelimi (Teece, 2012) arasında bir bağlantı kurulabilir. Örneğin firmaların kaynak ve yetenek tabanının yenilenmesinde girişimciler yükselme ve önleme odakları arasındaki dengeyi nasıl kurmaktadır? Firmaların yeni yetenekler geliştirmelerinde bireylerin yükselme, mevcut yetenekleri iyileştirmelerinde önleme odakları nasıl etki etmektedir? gibi sorular araştırmalara konu edilebilir.

Son olarak bireylerin motivasyonel durumlarıyla ilgili olarak yükselme odağına sahip bireylerin amaçlarının ve standartlarının pozitif sonuçlar ortaya koyan ideal benlikle ilişkili olduğu, önleme odağına sahip bireylerin amaçlarının ve standartlarının ise negatif sonuçlar ortaya koyan öz benlikle ilişkili olduğu kabul edilebilir (Brockner ve Higgins, 2001). Diğer bir ifadeyle yükselme odağına sahip bireylerin psikolojik durumları pozitif sonuçlarla ilişkili umutlarıyla, istekleriyle ve dilekleriyle alakalıyken, önleme odağına sahip bireylerin psikolojik durumları negatif sonuçlarla ilişkili güvenlikleriyle ve korunmayla alakalıdır. Dinamik yeteneklerin girişimsel yönelimi açısından düşünüldüğünde yükselme odağına sahip bireylerin risk almayla alakalı daha girişken, önleme odağına sahip bireylerin ise daha tedirgin olduklarını ifade etmek

mümkün müdür? Yine yükselme odağına sahip bireylerin yeni bir iş süreci, örgütlenme biçimi, kaynak ve yetenek tabanındaki değişimle ilgili daha pozitif öngörülere, önleme odağına sahip bireylerin bu konularla ilgili daha negatif öngörülere sahip olduğu öne sürülebilir mi? gibi sorular araştırmalara konu edilebilir. Sonuç olarak girişimsel faaliyetleri yönlendiren yöneticilerin karar alma süreçleriyle stratejik eğilimleri arasındaki ilişkiler bu iki teorik çerçeve arasında uygun bağlantıların kurulmasını sağlayabilir (Crowe ve Higgins, 1997). Bu bağlantılar dinamik yeteneklerin mikro temellerine alternatif açıklamalar getirebilir.

6.3.4. Sosyal Biliş Teorisi

KDY'ye katkı sağlayabilecek psikoloji disiplinindeki bir diğer teorik çerçeve sosyal biliş teorisi. Sosyal biliş teorisi bireylerin kendi gelişimlerini sağlamada nasıl aktif katılımcılar olduklarını kendine problem alanı olarak belirlemiştir. Bu teoriyi çalışan teorisyenler bireylerin nasıl öğrendiklerini açıklamaya çalışmışlardır. Teoriye göre insanların düşünme, planlama, algılama ve inanma biçimleri öğrenme üzerinde etkilidir. Teori öğrenmenin gözlemsel olarak bilişte meydana gelen değişikliklerle (davranışta meydana gelen değişiklikler yerine) gerçekleştiğini ortaya koymuştur. Bu iddiasıyla davranışçılardan ayrılan teori temel dayanaklar olarak öz düzenleme (self regulated), öz yeterlik (self efficacy), karşılıklı belirleyicilik (reciprocal determinism) ve gözlemsel öğrenme (observational learning) kavramlarını kullanmıştır.

Gözlemsel öğrenmeye göre insanlar başkalarının davranışlarını ve bu davranışların sonuçlarını gözlemleyerek öğrenebilirler. Gözlemciler, diğer insanların performanslarını gözleyerek yeni davranış örüntüleri ve bilişsel beceriler elde etmektedir. Bu öğrenme yöntemi değişik formlar almaktadır. Bu öğrenme formları arasında yeni davranış örüntüleri, değerlendirme standartları, bilişsel yetenekler ve davranışı oluşturacak üretici kurallar bulunmaktadır (Bandura, 1986: 49). Öz düzenleme ve öz yeterlik varsayımına göre ise bireyler kendini şekillendirme yeteneklerine sahiptir ve bireysel davranışlar ve davranış gibi özellikler çevresel uyaranların etkisiyle oluşmaktadır. Mischel, Ebbesen ve Zeiss'e (1973) göre insanların öz düzenleme yetenekleri çevresel uyaranların algılanması sonucu oluşmaktadır. Yani insanlar dışsal faktörleri gözleyerek, kendi düşüncelerini, davranışlarını, duygularını ve motivasyonlarını düzenleme imkânına sahip olmaktadır. Sonuç olarak öz düzenleme yetenekleriyle insan

davranışlarının çoğu, insanların kendi eylem reaksiyonlarını değerlendirmeleri ve kendi içsel standartlarıyla yaptıkları düzenlemeler tarafından motive edilmektedir (Bandura, 1986: 20).

Teorinin diğer dayanaklarından öz yeterliğe göre ise bireylerin yaşamlarını etkileyen olayları ve kendi yaptıkları işleri kontrol edebilme konusundaki inanışları, bireylerin başarısını ve başarısızlığını etkilemektedir. Bu nedenle bireyler aynı becerilere sahip olsa da yeteneklerine ve problem çözme becerilerine inançlarındaki farklılıklardan dolayı farklı performanslar sergileyecektir. Son olarak karşılıklı belirleyicilik (Reciprocal determinism) varsayımına göre birey, çevre ve davranış arasında ilişkinin varlığı kabul edilmektedir. Yani davranış, biliş, diğer bireysel özellikler ve çevre birbirlerinin belirleyicileri olarak etkileşmektedir (Bandura, 1986: 23). Teori öğrenmenin birey, çevre ve davranış arasında üç yönlü etkileşimle meydana geldiğini varsaymaktadır. Çevre bireylerin kişilik yapılarının gelişimine katkıda bulunurken, bireylerin kişilik özellikleri de çevreyi kısmen şekillendirmektedir. Burada aktör ve yapı arasındaki etkileşimden söz edilebilir. Bandura'ya (1989) göre birey, çevre ve davranış arasındaki karşılıklı etkileşim, tüm etki alanlarının davranışa eşit derecede etki ettiğini açıklamaz. Bazen çevre etkili olurken, bazen bireysel özellikler baskın gelmektedir. Dolayısıyla bu üç faktör arasındaki etkileşim bireysel özelliklere, gösterilen davranışa ve davranışın olduğu çevre koşullarına göre değişmektedir.

Sosyal biliş teorisinde sembolize etme yeteneği (Symbolizing Capability), geleceği tahmin etme yeteneği (Forethought Capability), dolaylı öğrenme yeteneği (Vicarious Capability), öz düzenleme yeteneği (Self-Regulatory Capability), öz değerlendirme yeteneği (Self-Reflective Capability) (Bandura, 1986), öz inanç (Self-Believe) ve öz yeterlik (Self Efficacy) gibi öz gönderimsel (Self-Referential) kavramlar sadece dışsal etkilerin değeri ve anlamına katkı yapmaz, aynı zamanda motivasyon ve eylemin önemli belirleyicileri olarak işlev görmektedir. Ayrıca bu özgönderimsel olgular yöneticilerin karar alma süreçlerini şekillendirmektedir (Wood ve Bandura, 1989). Bu nedenle bu yeteneklere sahip olan bireylerin yeni yeteneklerin gelişmesine ve mevcut yeteneklerin iyileştirilmesine katkıları nelerdir? Bu yetenekler çevredeki fırsatların ve tehditlerin algılanmasına, kavranmasına ve kaynak/yetenek tabanındaki dönüşümlere nasıl katkı sağlamaktadır? gibi sorular gelecek araştırmalara konu edilebilir. Buraya kadar

yazılanlar ekseninde bu teorik çerçevenin KDY için potansiyel katkıları bünyesinde barındırdığını ifade etmek mümkündür.

6.3.5. Etkileşimsel Yaratıcılık Yaklaşımı

Yaratıcı davranışın etkileşimsel modeli, kafesteki kuş metaforuyla ele alınabilir. Kafesteki bir kuşun davranışlarına yön veren temel faktörlerin çoğu çevresel baskılarla alakalıdır. Ancak bu durum kuşun davranışlarının tamamını açıklamamaktadır. Örneğin kuşun kafesinin kaldırılması kuşun daha iyi uçuşmasını sağlayacaktır. Kuşun sahibi tarafından eğitilmesi durumunda kuş çevredeki sosyal davranışlara farklı cevaplar verebilecektir. Burada kuşun davranışlarının sosyal bağlamdaki değişiklikler, çevresel baskılar ve eğitim gibi farklı değişkenlerin etkileşimiyle şekillendiği görülmektedir.

Bu metafor etkileşimsel psikolojideki yaratıcılık modelinin anlaşılması için de geçerlidir. Model bireylerin yaratıcı davranışları üzerinde farklı değişkenlerin etkileşimine vurgu yapmaktadır. Bireylerin yaratıcı davranışlarını şekillendiren bu değişkenler altı grupta toplanmaktadır (Glover vd., 2013: 81). Bunlar;

- 1) Bireylerin tarihsel koşulları (bireylerin geçmiş yaşam öyküsü, erken sosyalleşme, cinsiyet, aile durumu ve doğum sırası),
- 2) Kişi/organizma (tutumların bütünlüğü, değerler, davranışsal niyetler, motivasyonel yönelimler ve bireysel farklılıklar),
- 3) Bilişsel yetenekler (bilişsel karmaşıklık, farklı düşünme, sözel düşünce akıcılığı, problem çözme yaklaşımları, algısal açıklık),
- 4) Kişilik özellikler (içsel/dışsal kontrol odağı, dogmatizm, özerklik, öz saygı, narsizm/kendine hayranlık, sezgi),
- 5) Bağlamsal etkiler (fiziksel çevre, kültür, grup veya örgüt iklimi, iş ve zaman sınırlılıkları),
- 6) Sosyal etkiler (sosyal kolaylaştırma, beklentilerin değerlendirilmesi, ödüller/cezalar ve rol model alma)

Etkileşimsel yaratıcılık modeli, bireylerin yaratıcı ürünler üretme yeteneği veya yaratıcı davranışlarındaki farklılıkları açıklamakla ilgili genel bir çerçeve sağlamaktadır. Bu çerçeve, bireylerin örgütsel yaratıcılıklarının anlaşılmasını kolaylaştırmaktadır. Örgütsel yaratıcılık, karmaşık sosyal sistemlerde (firmalar/örgütler) çalışan bireylerin değerli,

yeni ve kullanışlı ürün, hizmet, düşünce, prosedür ve süreç oluşturması olarak ifade edilebilir (Woodman vd., 1993). Bu tanım KDY'nin kaynak ve yetenek tabanındaki değişim, yenilenme ve dönüşümle alakalı bir durumdur. Firmada yeni kaynak, süreç, düşünce üretim yöntemlerinin keşfedilmesi, inovatif ürünler ortaya konulması gibi yaratıcı süreçler firmanın kaynak/yetenek tabanındaki değişime ve yenilenmeye hizmet etmektedir (Teece, 2009).

Örgütlerde yaratıcılığı anlamak yaratıcı süreçleri, yaratıcı ürünleri, yaratıcı insanları, yaratıcı durumları, sosyal ve bağlamsal etkileri (Amabile, 1983: 5) ve bu bileşenlerin birbirleriyle etkileşimlerini anlamayı gerektirmektedir. Etkileşimsel psikoloji karmaşık davranışsal olguların anlaşılmasında, karmaşık sosyal düzenlemelerde (rutinler veya yetenekler) ve insan davranışlarının açıklanmasında güçlü bir teorik temel sağlamaktadır. Ürün, süreç ve bireylerin etkileşimini anlamayı sağlayan bu teorik çerçeve kolektif bir yeteneğin kara kutusunun açılmasına (Felin vd., 2012), yeteneğin oluşum ve değişim sürecinin anlaşılmasına katkı sağlayabilir. Kolektif bir yetenek, ürünler (kaynaklar), bireyler ve süreçler arasındaki etkileşimleri kapsayan bir oluşumdur. Dolayısıyla bir örgütte bireylerin çevredeki fırsatları algılaması, kavraması sonucu oluşturdukları ürünlere veya yeteneklere, bu yeteneklerdeki değişimlere, dönüşümlere ve iyileşmelere yukarıda sıralanan altı değişken nasıl etki etmektedir? sorusu araştırmalara konu edilebilir. Sonuç olarak etkileşimsel psikoloji üzerine temellenen etkileşimsel yaratıcılık yaklaşımı dinamik yeteneklerle ilgili çalışmalarda zengin bir açıklama potansiyelini bünyesinde bulundurmaktadır. Dinamik yeteneklerle ilgili yazının yaratıcılık teorilerine ihtiyaç duyduğu (MacLean vd., 2015) dikkate alındığında örgütsel yaratıcılık teorisi gelecek çalışmalarda araştırmaların gündemini meşgul edecektir.

6.4. Sonuç

Bu bölümde KDY'nin gelecek araştırmalarda faydalanabileceği teorilerle ilgili öneriler yapılmıştır. Bu teoriler üç disiplini dikkate alarak yazında KDY'ye katkı sağlayan mevcut teoriler ve yazında hiç kullanılmamış teoriler şeklinde iki temelde verilmiştir. Ayrıca her çalışmanın yeni araştırmaları teşvik edeceği kabulünden hareketle de gelecek araştırmalar için araştırma soruları oluşturulmuştur. Yazında hiç kullanılmamış teorilerden sosyal değişim teorisinin katkıları mikro ve makro temeller bağlamında,

sosyal biliş teorisinin bireysel yetenekler temelinde sağladığı katkılar ise mikro temeller bağlamında değerlendirilebilir. Etkileşimsel yaratıcılık yaklaşımı ise bireysel ve bağlamsal değişkenlere yaptığı vurgularla makro ve mikro temellere katkı bağlamında ele alınabilir. Bu teorilere ek olarak bu bölümde yaptığımız tartışmalarda söz edilmese de psikoloji disiplininin deneyimsel öğrenme teorisinin (Kolb, 2014) somut tecrübe, soyut kavramlaştırma, yansıtıcı gözlem ve aktif tecrübe gibi kavramlarla yaklaşıma katkı sağlayabileceği ifade edilebilir. Örneğin bu teori bireysel düzey öğrenme (tecrübe birikimi) ve kolektif dinamik yetenekler ilişkisine açıklama getirebilir.

Bunların yanında bu bölümün içeriğinde ele alınmasa da genelde KDY özelde ise dinamik yeteneklerle ilgili olguların anlaşılmasında kullanılacak diğer bir çalışma alanı, uygulama olarak strateji (strategy as practice) çalışmalarıdır (Johnson, Melin ve Whittington, 2003; Salvato, 2003; Regner, 2003; 2008). Bu çalışma alanı dinamik yetenekler çalışmalarını tamamlayıcı bir özellik göstermektedir (Regner, 2008). Uygulama olarak strateji çalışmalarının kökenleri Wittgenstein (1951) ve Heidegger (1962) gibi yazarlarda izlenebilir. Ayrıca bu çalışmaların kökenleri felsefecilerde (Foucault, 1980), sosyologlarda (Certeau, 1984; Giddens, 1984; Latour, 1984), antropologlarda (Bourdieu, 1990), etnometodologlarda (Garfinkel, 1967), faaliyet teorisyenlerinde (Vygotsky, 1978) ve söylev bilim adamlarında (Fairclough, 2003) bulunabilir (Vaara ve Whittington, 2012). Dolayısıyla bu çalışmalar ekonomi, sosyoloji ve psikoloji disiplinleri dışındaki disiplinlerin de genelde strateji özelde ise KDY konusunda söyleyebileceklerinin olduğunu göstermektedir. Bundan sonraki kısım çalışmanın tamamını dikkate alan sonuç bölümünden oluşmaktadır.

SONUÇ

Gözleri kör veya kapatılmış bir grup insanın bir fiili tanımlamasına benzer şekilde, farklı disiplinlerden araştırmacılar ve teorik perspektifler sosyal olguların açıklanmasına, olguların farklı yönlerini ele alarak katkı sağlamaktadır (Glover, Ronning ve Reynolds, 2013). Buraya kadar yaptığımız incelemeler de KDY'nin sürdürülebilir rekabet avantajı olgusunu açıklamasına ekonomi, sosyoloji ve psikoloji disiplinlerinden farklı teorik çerçevelerin katkıları olduğunu ve olacağını göstermiştir.

Şimdiye kadar tartışılan ve incelenen konuları kısaca özetlemek ve tekrar hatırlamak gerekirse birinci bölümde yönetim bilimlerinde bir teorinin oluşum süreci ele alınmıştır. Özellikle pozitivist bilim anlayışı gereği bir teorinin oluşum sürecinde genellikle farklı disiplinlerden beslenerek birikimsel şekilde ilerlediği bilinmektedir. Bununla birlikte Oswick vd. (2011) iddia ettikleri gibi yönetim bilimleri içinde teorilerin oluşumu hem farklı disiplinlerden kavramlar alarak hem de yönetim disiplininin kendi paradigmatik gelişimi içerisinde gerçekleşebilmektedir. İlk bölümde yapılan yazın incelemesi sonucunda KDY'nin farklı disiplinlerden kavramlar ve varsayımlar alarak geliştiği görülmektedir. Ayrıca bölümde statik ve dinamik KDY'nin temel varsayımları ve kavramları konusunda bilgiler verilerek okuyucuların temellerini tartıştığımız yaklaşımla ilgili bilgi sahibi olması sağlanmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise yaklaşımın disiplinler temellerine ulaşmamızı sağlayacak araştırma yöntemleriyle analizlere ve bu analizlerden elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Çalışmanın üçüncü, dördüncü ve beşinci bölümleriyse ikinci bölümdeki analizler yardımıyla ulaşılan dokümanların incelenmesinden elde edilen bulgular üzerine kurgulanmıştır. Bu bağlamda çalışmanın üçüncü bölümünde ekonomi, dördüncü bölümde sosyoloji, beşinci bölümde ise psikoloji temelli teorilerin KDY'ye katkıları ayrıntılı olarak verilmiştir. Son olarak altıncı bölümde KDY'nin gelecek araştırmalarda faydalanabileceği teorik çerçevelerle ilgili öneriler yapılmıştır ve araştırma soruları ortaya konmuştur.

Ekonomi, sosyoloji ve psikoloji disiplinlerinin yaklaşıma katkıları üçüncü, dördüncü ve beşinci bölümlerde ayrıntılı olarak verildiği için tekrar bu katkılara değinilmeyecektir. Ancak her üç bölüm birlikte değerlendirildiğinde KDY'nin disiplinler temelleri

konusunda Şu beş husus dikkat çekmektedir. İlk olarak nc, dördüncü ve beşinci bölümlerde tartiŐılan konulardan elde edilen bulgular, Di Stefano vd. (2010) yaptıkları bibliyometrik çalışmadan daha kapsamlı bulgulardır. Bu yazarlar en fazla atıf alan yayınları sıralayarak ve yirmiden fazla atıf alan yayınları dikkate alarak yaptıkları çalışmada, dinamik yeteneklerin teorik temelleri olarak, evrimsel ekonomiler, KDY, bilgi temelli görüş, işlem maliyetleri teorisi, firma davraniŐı teorisi ve pozisyon okulunu göstermişlerdir. Bununla birlikte söz konusu yazarlar alan içi ve alan dışı bir ayırıma gitmeden dinamik yetenekler yaklaşımının teorik temellerini ortaya koymuşlardır. Dolayısıyla disiplinler bir temel sorgulaması içinde olmamıŐlardır. Ancak bizim çalışmamız alanın dıŐından katkıları anlamaya çalıŐarak disiplinin hangi farklı disiplinlerden ve teorilerden ne Şekilde beslendiğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle bizim alıŐmamızda Di-Stefano vd. (2010) bulgularına ek olarak ekonomi disiplini içinde KDY'ye katkı sağlayan teorik erevelerin Avusturyan ekonomi okulu ve firmanın büyüme teorisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bu çalışma, sosyoloji ve psikoloji disiplinlerindeki teorilerin de yaklaşıma katkılarını ortaya koyarak söz konusu yazarların çalışmasından farklılaşmaktadır. Bunların yanında söz konusu yazarlar ekonomi disiplinindeki teorik çerçevelerin katkılarını ve makro/mikro temeller konularını detaylı olarak ele almamıŐlardır. Dolayısıyla bu çalışma bu boşluğu dolduracak açıklamalar yaparak da Di-Stefano vd. alıŐmalarından ayrılmaktadır. Bu sayede dinamik yetenekler konusundaki çalışmaların makro-mikro düzeylerinin ele alınması hem sürdürülebilir rekabet avantajı olgusunun açıklayıcılığına hem de yeteneklerin kara kutusunun açılmasına (Felin vd., 2012) yardımcı olacaktır. Özellikle mikro temeller konularındaki çalışmaların insanlar arasında bilişsel farklılıkları ortaya çıkaracak unsurlara odaklanması ve insanların bilişsel yapısının kara kutusunun açılması (De Wit ve Meyer, 2010) konuya getirilecek açıklayıcılığı arttıracaktır.

İkinci olarak üç bölümden elde edilen bulgular Acedo vd. (2006) tarafından bibliyometrik analizlerle gerçekleştirilen çalıŐmadaki bulgularla tutarlıdır. Ancak Acedo vd. yaptıkları alıŐma KDY altındaki görüşleri kaynak temelli görüş, bilgi temelli görüş ve ilişkisel görüş Şeklinde gruplandırmıŐtır. Yazarlar dinamik yetenekler grŐn bu görüşler içerisinde deĐelendirmemiŐlerdir. Ayrıca kurum temelli görüş ve dikkat temelli grŐn KDY'yi tamamlayıcılıklarıyla ilgili herhangi bir bulgudan söz etmemiŐlerdir. Bu alıŐma ise KDY altındaki görüşleri statik ve dinamik KDY ekseninde iki grupta

toplamaştır. Dinamik KDY'yi ise dinamik yetenekler, bilgi temelli görüş ve ilişkisel görüş şeklinde üç başlığa ayırmıştır. Son olarak dikkat ve kurum temelli görüşleri KDY'yi tamamlayıcı görüşler olarak değerlendirmiştir. Bu bulgular Acedo vd. çalışmalarında ulaştıkları bulgulardan daha kapsamlı olmakla birlikte ekonomi, sosyoloji ve psikoloji disiplinlerindeki teorilerin hangi kavramlar ve varsayımlarla bu görüşlere katkı sağladıklarını ortaya koyması açısından Acedo vd. çalışmasından ayrılmaktadır.

Üçüncü olarak Barney ve Felin (2013) KDY'nin mikro temelleri konusundaki çalışmaların örgütsel davranış, insan kaynakları, psikoloji ve sosyal psikoloji gibi alanlarla sınırlı tutulmaması gerektiğini ifade etmektedirler. Bizim çalışmamızda da KDY'nin mikro temellerine ekonomi disiplininden oyun, firma davranışı ve Avusturyan ekonomi teorilerinin, sosyoloji disiplininden sosyal teorinin ve yapılanma teorisinin ve son olarak psikoloji disiplininden davranışsal karar, beklenti ve örgütsel öğrenme teorilerinin katkı sağladıkları ortaya konulmuştur. Dolayısıyla bu bulgular Barney ve Felin'in (2013) iddialarıyla tutarlı olup mikro temeller konusunda çalışacak bilim adamlarını sadece psikoloji disiplinine hapsedmekten kurtarmıştır.

Dördüncü olarak KDY'nin birinci bölümde tanımlanan kavramları dışında yazında yeteneklerle ilişkili bazı kavramlar bulunmaktadır. Bu kavramlar pazarlama ve satış yetenekleri, lojistik yeteneği ve marka yönetim yeteneği gibi kavramlardır. Bu kavramların nasıl geliştiği konusunda üçüncü, dördüncü ve beşinci bölümlerde herhangi bir bilgi verilmemiştir. Çünkü bu kavramlar KDY'nin ekonomi, sosyoloji ve psikoloji disiplinlerinden aldığı kavramlarla ve varsayımlarla gelişmemiş, daha çok KDY'nin temel oluşturduğu pazarlama, uluslararası işletmecilik, girişimcilik, üretim yönetimi ve insan kaynakları yönetimi gibi alanlarda gelişmiş kavramlardır. Dolayısıyla bu kavramlar söz konusu uygulamalı disiplinler içinde yapılacak bir inceleme neticesinde ele alınabilir.

Son olarak yaklaşım içinde ekonomi, sosyoloji ve psikoloji disiplinlerine ait bir dilin varlığı göze çarpmaktadır. Ayrıca tarih disiplininin kavramlarının da yaklaşım içinde örtük olarak kendini sakladığı görülmektedir. Stratejik yönetimin de kendine özgü bir dilinin varlığı kabul edildiğinde bu disiplinlere ait dillerin genelde strateji disiplini, özelde ise KDY içinde harmanlanması araştırmacıların dikkate alması gereken bir

konudur. Bu dört disiplinin kabullerinin ve kavramlarının KDY içine taşınması yaklaşımın farklı disiplinlere ait gözlüklerle veya merceklerle görülmesine yardımcı olmaktadır. Ayrıca bu husus yaklaşım içinde kavramsal bir çorbayı, varsayımsal bir kayganlığı ve metodolojik bir çoğulculuğu beraberinde getirmektedir. Bu durum stratejinin içerik, süreç, bağlam ve uygulama olarak strateji (strategy as practice) konusundaki ayrımlarını ortaya çıkarmaktadır ve sürdürülebilir rekabet avantajı olgusunun açıklanmasında mükemmel bir potansiyeli bünyesinde bulundurmaktadır.

Özellikle strateji süreci (ekonomi ve sosyoloji temelli) ve strateji uygulaması (sosyoloji temelli) alanları son çeyrek yüzyılda çarpıcı bir gelişme kaydetmiştir. Bu alanların strateji uygulamaları ve süreçleri (Strategy as Practice and Process/SAPP) şeklinde birleştirilmesi gelecek yirmi beş (25) yılda büyük bir araştırma potansiyelini barındırmaktadır. Örneğin aktörlerin (üst düzey yöneticiler, orta düzey yöneticiler, yönetim takımları) sosyotarihsel bağlam tarafından sınırlanan veya bu bağlam tarafından imkân tanınan karar alma süreçleri incelenebilir (Burgelman, Floyd, Laamanen, Mantere, Vaara ve Whittington, 2018). Bu sosyotarihsel bağlam özelde aktörlerin firma yetenek tabanında yaptıkları değişimi ve dönüşümü genelde ise dinamik yetenekler araştırmalarının makro ve mikro temellerini anlamamızı kolaylaştırabilir. Benzer şekilde strateji süreçleriyle ilgili araştırmalarda yeteneklerin mikro temelleri olarak (Felin ve Foss, 2005) ele alınan çalışmalar antropolojik çalışmalarla birleştirilebilir. Bu araştırmalar kültürel farklılıkların aktörlerin bilişsel faaliyetleri üzerinde oluşturduğu etkiler konusunda değerli bilgiler sağlayabilir (Burgelman vd., 2018). Bu araştırmaların yaklaşım içinde oluşturacağı metodolojik çoğulculuk da sürdürülebilir rekabet avantajı olgusunun açıklanmasında bir avantaj olarak görülebilir. Dolayısıyla KDY'nin geleceğiyle ilgili çalışmalarda stratejinin süreçleriyle ve uygulamalarıyla ilgili çalışmaların birleştirilmesi stratejik yönetimin ekonomi ve sosyoloji temelli yaklaşımlarının (iktisadi sosyolojik) birbirini büyük ölçüde zenginleştirebileceğini göstermektedir (Baum ve Dobbin, 2000).

Sonuç olarak yaklaşımın sürdürülebilir rekabet avantajı olgusunu açıklarken kendi sürdürülebilirliğini de sağlaması farklı teorik çerçevelerden kavramlara ve varsayımlara ihtiyacı arttırmaktadır. Bu anlamda yaklaşımın farklı değişkenlerle sürdürülebilir rekabet avantajı olgusunu açıklaması stratejik yönetimin eklektik ve pragmatik

doğasından (Barca, 2003) kaynaklanmaktadır. Bu çalışmada da yaklaşımın sürdürülebilir rekabet avantajı olgusunu açıklayabilmesi için yazında hiç kullanılmamış üç teori önerilmiştir. Bunlar çalışmanın altıncı bölümünde de detaylı şekilde söz edildiği gibi sosyal değişim teorisi, sosyal biliş teorisi ve etkileşimsel yaratıcılık yaklaşımıdır. Ayrıca deneyimsel öğrenme teorisinin ve uygulama olarak strateji çalışmalarının KDY konusunda söyleyeceklerinin olduğu belirtilebilir. Buraya kadar yazılanlar ekseninde KDY'nin yeni açılımlarını ekonomi, sosyoloji ve psikoloji disiplinlerindeki teorilerden ve farklı disiplinlerden aldığı kavramlarla ve varsayımlarla gerçekleştirebileceği ifade edilebilir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Alchian, A. A. ve Coase, R. H. 1977. *Economic forces at work*, Liberty press Indianapolis.
- Argote, L. 1999. *Organizational learning: Creating, retaining and transferring knowledge*, Springer Science ve Business Media.
- Argyris, C. ve Schön, D. 1978. *Organizational Learning, Readings*, Addison-Wesley Publishing Company.
- Arolat, O. S. 2012. *Ansiklopedik Ekonomi Sözlüğü*. Dünya Yayıncılık.
- Augier, M. ve Teece, D. J. 2007a. *Competencies, capabilities and the neo-Schumpeterian tradition*, Cheltenham, UK, Northampton, MA, USA.
- Bain, J. S. 1956. *Barriers to new competition: their character and consequences in manufacturing industries*, Harvard University Press Cambridge, MA.
- Bandura, A. 1986. *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*, Prentice-Hall, Inc.
- Barca, M. 2003. *Economic foundations of strategic management*, Gower Publishing, Ltd.
- Barney, J. B. ve Arikan, A. M. 2001. The resource-based view: Origins and implications. *Handbook of strategic management*.
- Barney, J. B. ve Ouchi, W. G. 1986. *Organizational economics*, Jossey-Bass.
- Barry, N. P. 1991. Austrian economics: a dissent from orthodoxy. *Companion to Contemporary Economic Thought*. Routledge London.
- Barzel, Y. 1997. *Economic analysis of property rights*, Cambridge University press.
- Baum, J. A. 1999. Organizational ecology. *Studying Organization: Theory and Method*, Clegg, S.R. & Hardy, C. (ed.), 71-108.
- Baum, J. ve Dobbin, F. 2000. *Economics meets sociology in strategic management*, Stamford, Conn.: JAI Press.
- Bell, D. E. ve Raiffa, H. 1988. *Decision making: Descriptive, normative, and prescriptive interactions*, Cambridge University Press.
- Berger, P. L. ve Luckmann, T. 1967. *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*, Anchor books.

- Blau, P. M. 1964. *Exchange and power in social life*, New Brunswick (U.S.A) and London (U.K.), Transaction Publishers.
- Blumer, H. 2012. Symbolic Interactionism [1969]. *Contemporary Sociological Theory*, 62-74.
- Bourdieu, P. 1990. *The logic of practice*. Stanford University Press.
- Bromiley, P. 2009. *The behavioral foundations of strategic management*, John Wiley ve Sons.
- Burns, T. E. ve Stalker, G. M. 1961. The management of innovation.
- Burrell, G. ve Morgan, G. 1979. *Sociological paradigms and organisational analysis*, London: Heinemann.
- Burt, R. S. 1992. *Structural Holes: The Social Structure of Competition*, Cambridge, Massachusetts, and London, England, Harvard University Press.
- Carlsson, S. A. 2008. An Attention-based view on DSS. *Encyclopaedia of Decision Making and Decision Support Technologies*, F. Adam and P. Humphreys Eds., Idea Publishing Group, Hershey, PA, 38-45.
- Caves, R. E. 1992. *Industrial organization, corporate strategy and structure*, Springer.
- Certeau, M. D. 1984. *The practice of everyday life*. Berkeley.
- Chandler, A. D. 1966. *Strategy and structure: Chapters in the history of the industrial enterprise*, MIT Press.
- Chibucos, T. R., Leite, R. W. ve Weis, D. L. 2005. *Readings in family theory*, Sage.
- Coleman, J. 1990. *Foundations of social theory*, Cambridge, MA: Belknap.
- Corbin, J. ve Strauss, A. 2008. *Basics of qualitative research*. London: Sage Publication Ltd.
- Cyert, R. M. ve March, J. G. 1963. A behavioral theory of the firm. *Englewood Cliffs, NJ*, 2.
- D'aveni, R. A. 2010. *Hypercompetition*, Simon and Schuster.
- Day, R. 1986. Disequilibrium Economic Dynamic—A post-Schumpeterian contribution. In: R. DAY and G. Eliasson, E. (ed.) *The Dynamics of Market Economies*. Amsterdam: North Holland.: North Holland, Amsterdam.
- De Wit, B. ve Meyer, R. 2010. *Strategy: Process, content, context*, Cengage Learning EMEA.
- Demsetz, H. 1997. *The economics of the business firm: seven critical commentaries*, Cambridge University Press.

- Doeringer, P. B. ve Piore, M. J. 1971. *Internal labor markets and manpower analysis*, New York: DC Heath and Company.
- Donaldson, L. 2001. *The contingency theory of organizations*, Sage.
- Elster, J. 1989. *Nuts and bolts for the social sciences*, Cambridge University Press.
- Fairclough, N. 2003. *Analysing discourse: Textual analysis for social research*. Psychology Press.
- Feld, S. ve Carter, W. C. 1998. Foci of activity as changing contexts for friendship. *Placing friendship in context*, Adams, R. G., & Allan, G. (Eds.). 136-152.
- Foss, N. J. 1997b. Resources and strategy: a brief overview of themes and contributions. *Resources, firms and strategies: A reader in the resource-based perspective*. Oxford: Oxford University Press. 3-18.
- Foss, N. J. 2000. *Equilibrium vs. evolution in the resource-based perspective*, London: Routledge.
- Foss, N. J., Knudsen, C. ve Montgomery, C. A. 1995. An exploration of common ground: integrating evolutionary and strategic theories of the firm. *Resource-based and evolutionary theories of the firm: Towards a synthesis*. Springer.
- Foss, N. J. ve Stieglitz, N. 2012. Modern resource-based theory (ies). *Handbook on the Economics and Theory of the Firm*. Dietrich, M., & Krafft, J. (Eds.). Edward Elgar Publishing. 256-274.
- Foucault, M. 1980. *Power/knowledge: Selected interviews and other writings, 1972-1977*. Pantheon.
- French, J. R., Raven, B. ve Cartwright, D. 1959. *The bases of social power*, Cengage Learning.
- Friedland, R. ve Alford, R. R. 1991. Bringing society back in: Symbols, practices and institutional contradictions. *The new institutionalism in organizational analysis*. DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (Eds.), Chicago, University of Chicago Press.
- Garfinkel, H. 1967. *Studies in ethnomethodology*. Prentice-Hall, Inc., EnglewoodCliffs, New Jersey.
- Gerhart, B. ve Rynes, S. 2003. *Compensation: Theory, evidence, and strategic implications*, Sage Publications.
- Gibbons, R. 1992. *Game theory for applied economists*, Princeton University Press.
- Giddens, A. 1984. *The constitution of society: Outline of the theory of structuration*, University of California Press.

- Giddens, A. ve Dallmayr, F. R. 1982. *Profiles and critiques in social theory*, University of California Press.
- Glover, J. A., Ronning, R. R. ve Reynolds, C. 2013. *Handbook of creativity*, Springer Science ve Business Media.
- Golsorkhi, D., Seidl, D., Rouleau, L., ve Vaara, E. (Eds.) 2015. *Cambridge Handbook of Strategy as Practice* (2nd ed.). Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Granovetter, M. 1982. *The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited*, Beverly Hills, USA, Sage.
- Gratton, C. 2009. *Infinite regress arguments*, Springer Science ve Business Media.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. 2014. *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Hamel, G. ve Prahalad, C. K. 1996. *Competing for the Future*, Harvard Business Press.
- Hannan, M. T. ve Freeman, J. 1993. *Organizational Ecology*, Harvard University Press.
- Hanusch, H. ve Pyka, A. 2007. *Elgar Companion to Neo-Schumpeterian Economics*, Cheltenham, UK, Northampton, MA, USA.
- Harrington, A. 2005. *Modern social theory*, Oxford: Oxford University Press.
- Hart, O. 1983. *Imperfect Competition in General Equilibrium: An Overview of Recent Work* (Now published in *Frontiers of Economics*, edited by K. Arrow and S. Honkapohja, Basil Blackwell, Oxford, 1985). Suntory and Toyota International Centres for Economics and Related Disciplines, LSE.
- Helfat, C. E., Finkelstein, S., Mitchell, W., Peteraf, M., Singh, H., Teece, D. ve Winter, S. G. 2009. *Dynamic capabilities: Understanding strategic change in organizations*, John Wiley ve Sons.
- Homans, G. C. 1961. *Social behavior and its elementary forms*, New York, Harcourt, Brace and World.
- Hughes, E. C. 1971. *The sociological eye: Selected papers*. Transaction publishers.
- Joas, H. 1996. *The creativity of action*, Polity Press.
- Kadushin, C. 2004. *Introduction to social network theory*. Boston, MA.
- Katz, D. ve Kahn, R. 1971. *Open systems theory*. New York: Random House.
- Kincaid, H. 1997. *Individualism and the unity of science: Essays on reduction, explanation, and the special sciences*, Rowman ve Littlefield.

- Kirzner, I. M. 1973. *Competition and Entrepreneurship*, Chicago and London, The University of Chicago Press.
- Kirzner, I. M. 1979. Perception, opportunity and profit. *Chicago: University of Chicago*.
- Knight, F. H. 1921. Risk, uncertainty and profit. *New York: Hart, Schaffner and Marx*.
- Kolb, D. A. (2014). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. FT press.
- Kuhn, T. S. 2012. *The structure of scientific revolutions*, University of Chicago Press.
- Lachmann, L. M. 1956. *Capital and its Structure*, Ludwig von Mises Institute.
- Lachmann, L. M. 1977. *Capital, expectations, and the market process*. Kansas City.
- Lakatos, I. 1978. *The methodology of scientific research programmes*. John Worrall and Gregory Currie (ed.). Cambridge University Press.
- Lawrence, P. R., Lorsch, J. W. ve Garrison, J. S. 1967. *Organization and environment: Managing differentiation and integration*, Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University Boston, MA.
- Lawrence, T. B., Suddaby, R., ve Leca, B. (Eds.). 2009. *Institutional work: Actors and agency in institutional studies of organizations*. Cambridge university press.
- Layder, D. 2006. *Sosyal teoriye giriş*, Küre Yayınları.
- Lévi-Strauss, C. 1969. *The elementary structures of kinship*, Boston, Beacon Press.
- Libecap, G. D. 1989. Contracting for Property Rights. *New York: Cambridge University Press*.
- Locke, E. A. ve Latham, G. P. 1990. *A theory of goal setting ve task performance*, Prentice-Hall, Inc.
- Love, J. F. ve Miller, A. W. 1995. McDonald's: Behind the arches.
- Mahoney, J. T. 2004. *Economic foundations of strategy*, Sage Publications.
- March, J. G. ve Olsen, J. P. 1976. *Ambiguity and choice in organizations*, Bergen: Universitetsforlaget.
- March, J. G. ve Simon, H. A. 1958. *Organizations*, USA, Blackwell Business.
- Mathews, J. A. 2003. A resource-based view of Schumpeterian economic dynamics. *Change, Transformation and Development*. Springer.
- Mcdermott, R. 2001. *Risk-taking in international politics: Prospect theory in American foreign policy*, University of Michigan Press.

- Menger, C. 2007. *Principles of Economics*, Auburn, Alabama, Ludwig Von Mises Institute.
- Merriam, S. B. 1988. *Case study research in education: A qualitative approach*, Jossey-Bass.
- Merton, R. K. 1973. *The sociology of science: Theoretical and empirical investigations*, University of Chicago press.
- Mintzberg, H., Ahlstrand, B. ve Lampel, J. 2001. *Strategy Safari: A Guided Tour Through The Wilds of Strategic Mangament*, Simon and Schuster.
- Mises, L. V. 1949. *Human action*, Ludwig von Mises Institute.
- Mises, L. V. 1984. *The historical setting of the Austrian school of economics*, Ludwig von Mises Institute.
- Nelson, R. R. ve Winter, S. G. 1982. *An evolutionary theory of economic change*, Harvard University, Cambridge, Massachusetts and London, England, The Belknap Press
- Nooteboom, B. 2009. *A cognitive theory of the firm: Learning, governance and dynamic capabilities*, Edward Elgar Publishing.
- North, D. C. 1990. *Institutions, institutional change and economic performance*, Cambridge university press.
- Parsons, T. 1949. *The Structure of Social Action*, New York, Free Press.
- Pavlov, I. P. 1927. *Conditional reflexes: An investigation of the physiological activity of the cerebral cortex*, H. Milford.
- Penrose, E. T. 1959. *The Theory of the Growth of the Firm*, Mansfield Centre, USA, Martino Publishing.
- Penrose, E. T. ve Pitelis, C. 2002. *The growth of the firm: the legacy of Edith Penrose*, Oxford University Press.
- Pfeffer, J. 1987. *A resource dependence perspective on intercorporate relations*. Intercorporate relations: The structural analysis of business, Mizruchi, M. S. & Schwartz, M. (Eds.). Cambridge University Press. 25-55.
- Pfeffer, J. 1997. *New directions for organization theory: Problems and prospects*, Oxford University Press.
- Pfeffer, J. ve Salancik, G. R. 2003. *The external control of organizations: A resource dependence perspective*, Stanford University Press.

- Pierce, J. L., Boerner, C. S. ve Teece, D. J. 2008. Dynamic capabilities, competence and the behavioral theory of the firm. *Technological know-how, organizational capabilities, and strategic management*, 53-68.
- Pitelis, C. N. 2009. Edith Penrose's 'The theory of the growth of the firm' fifty years later. Online at <http://mpira.ub.uni-muenchen.de/23180/>
- Polanyi, M. 1967. *The tacit dimension*. Garden City, NY: Anchor.
- Popper, K. 1965. *Conjectures and Refutations: The Growth of Scientific Knowledge* Harper and Row. New York.
- Powell, T. C., Rahman, N. ve Starbuck, W. H. 2010. European and North American origins of competitive advantage. *The Globalization of Strategy Research*. Emerald Group Publishing Limited.
- Rasche, A. 2007. *The paradoxical foundation of strategic management*, Springer Science ve Business Media.
- Ricardo, D. 1821. *On the principles of political economy and taxation*, Canada, Batoche Books.
- Rizzo, M. 1978. Praxeology and econometrics: A critique of positivist economics. *New Directions in Austrian Economics*. Kansas City, Mo.: Sheed Andrews and McMeel, 40-56.
- Rizzo, M. J. 1982. Mises and Lakatos: a reformulation of Austrian methodology. *Method, Process, and Austrian Economics*, Lexington Books, D. C. Heath and Company, Lexington, 53-73.
- Roberts, K. H., Hulin, C. L. ve Rousseau, D. M. 1978. *Developing an interdisciplinary science of organizations*, San Francisco-Washington-London, Jossey-Bass Publishers.
- Rumelt, R., Schendel, D. ve Teece, D. 1994. *Fundamental Issues in Strategy: A Research Agenda*: Harvard Business School Press. Boston, MA.
- Rumelt, R. P. 1997. Towards a strategic theory of the firm. In: Foss, N. J. (ed.) *Resources, firms, and strategies: A reader in the resource-based perspective*. England: Oxford University Press.
- Rumelt, R. P. 2005. Theory, strategy, and entrepreneurship. *Handbook of entrepreneurship research*. Springer.
- Schulak, E. M. ve Unterköfler, H. 2011. *The Austrian School of Economics: A History of Its Ideas, Ambassadors, and Institutions*, Ludwig von Mises Institute.
- Schumpeter, J. A. 1934. *The theory of economic development: An inquiry into profits, capital, credit, interest, and the business cycle*, New Brunswick (USA) and London (U.K.), Transaction Publishers.

- Schumpeter, J. A. 1942. *Capitalism, Socialism and Democracy*, Harper and Brothers.
- Scott, A. J. 2001. *Global City-Regions: Trends, Theory, Policy: Trends, Theory, Policy*, Oxford University Press.
- Scott, W. R. 2013. *Institutions and organizations: Ideas, interests, and identities*, Sage Publications.
- Selznick, P. 1957. *Leadership in administration: A sociological interpretation.*, Berkeley.
- Simon, H. A. 1947. *Administrative behavior. A study of decision-making processes in administrative organization*, The Free Press, New York.
- Smith, B. 1988. *Foundations of Gestalt theory*. Munich and Vienna: Philosophia Verlag.
- Stigler, G. J. 1968. *The organization of industry*, The University of Chicago Press.
- Takemura, K. 2014. *Behavioral decision theory. Psychological and mathematical descriptions of human choice behavior*, Springer Japan.
- Teece, D. J. 2009. *Dynamic capabilities and strategic management*, Oxford University Press
- Thompson, J. D. 1967. *Organizations in action: Social science bases of administrative theory*, Transaction publishers.
- Thornton, P. H. ve Ocasio, W. 2008. Institutional logics. *The Sage handbook of organizational institutionalism*, 840, 99-128.
- Tirole, J. 1988. *The theory of industrial organization*, MIT press.
- Tolbert, P. S. ve Hall, R. H. 2015. *Organizations: Structures, processes and outcomes*, London and New York, Routledge, Taylor and Francis Group.
- Van De Ven, A. H. 2007. *Engaged scholarship: a guide for organizational and social research: a guide for organizational and social research*, Oxford University Press.
- Von Neumann, J. ve Morgenstern, O. 1947. *Theory of games and economic behavior*, Princeton university press.
- Vygotsky, L. S. 1978. *Mind in society: The development of higher mental process*. Cambridge MA, Harvard University Press.
- Wakker, P. P. 2010. *Prospect theory: For risk and ambiguity*, Cambridge university press.

- Wang, C. L. ve Ahmed, P. K. 2002. *A review of the concept of organisational learning*, University of Wolverhampton Wolverhampton.
- Wasserman, S. ve Faust, K. 1994. *Social network analysis: Methods and applications*, Cambridge university press.
- Weber, M. 2002. *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism: and other writings*, Penguin.
- Weick, K. E. 1995. *Sensemaking in organizations*, Sage.
- Wegner, D. M. 1987. Transactive memory: A contemporary analysis of the group mind. *Theories of group behavior*. Springer.
- Williamson, O. E. 1975. *Markets and Hierarchies: Analysis and antitrust implications*, London, The Free Press: A Division of Macmillan Publishing Co., Inc.
- Williamson, O. E. 1985. *The economic institutions of capitalism*, The Free Press, a Division of Macmillan, Inc.
- Winter, S. G. 1995. Four Rs of profitability: Rents, resources, routines, and replication. *In: Montgomery, C. A. (ed.) Resource-Based and Evolutionary Theories of the Firm: Towards a Synthesis*. Springer.
- Wolpe, J. 1958. Reciprocal inhibition therapy. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Woodward, J., Dawson, S. ve Wedderburn, D. 1965. *Industrial organization: Theory and practice*, Oxford University Press London.
- Yıldırım, C. 2014. *Bilim felsefesi*, Nostalji.
- Yin, R. 1994. Case study research: Design and methods . Beverly Hills. CA: Sage publishing.

Süreli Yayınlar

- Abell, P., Felin, T. ve Foss, N. 2008. Building micro-foundations for the routines, capabilities and performance links. *Managerial and Decision Economics*, 29, 489-502.
- Acedo, F. J., Barroso, C. ve Galan, J. L. 2006. The resource-based theory: Dissemination and main trends. *Strategic Management Journal*, 27, 621-636.
- Adegbesan, J. A. 2009. On the origins of competitive advantage: Strategic factor markets and heterogeneous resource complementarity. *Academy of Management Review*, 34, 463-475.
- Adner, R. ve Helfat, C. E. 2003. Corporate effects and dynamic managerial capabilities. *Strategic Management Journal*, 24, 1011-1025.
- Agarwal, R. ve Hoetker, G. 2007. A Faustian bargain? The growth of management and its relationship with related disciplines. *Academy of Management Journal*, 50, 1304-1322.
- Aguinis, H., Dalton, D. R., Bosco, F. A., Pierce, C. A. ve Dalton, C. M. 2010. Meta-analytic choices and judgment calls: Implications for theory building and testing, obtained effect sizes, and scholarly impact. *Journal of Management*. 37(1), 5-38.
- Alchian, A. A. 1965. Some economics of property rights. *Il Politico*, 30, (4), 816-829.
- Alchian, A. A. ve Demsetz, H. 1973. The property right paradigm. *The Journal of Economic History*, 33, 16-27.
- Alvarez, S. A. ve Busenitz, L. W. 2001. The entrepreneurship of resource-based theory. *Journal of Management*, 27, 755-775.
- Alvesson, M. ve Sandberg, J. 2011. Generating research questions through problematization. *Academy of Management Review*, 36, 247-271.
- Amabile, T. M. 1983. The social psychology of creativity: A componential conceptualization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, (2), 357-376
- Ambrosini, V. ve Bowman, C. 2009. What are dynamic capabilities and are they a useful construct in strategic management? *International Journal of Management Reviews*, 11, 29-49.
- Ambrosini, V., Bowman, C. ve Collier, N. 2009. Dynamic capabilities: An exploration of how firms renew their resource base. *British Journal of Management*, 20, 9-24.
- Amit, R. ve Schoemaker, P. J. H. 1993. Strategic Assets and Organizational Rent. *Strategic Management Journal*, 14, 33-46.
- Arend, R. J. 2015. Mobius' edge: Infinite regress in the resource-based and dynamic capabilities views. *Strategic Organization*, 13, 75-85.

- Argote, L. ve Ren, Y. 2012. Transactive memory systems: A microfoundation of dynamic capabilities. *Journal of Management Studies*, 49, 1375-1382.
- Arndt, F. ve Pierce, L. 2017. The behavioral and evolutionary roots of dynamic capabilities. *Industrial and Corporate Change*. 1-12.
- Arrow, K. J. 1971. The theory of risk aversion. *Essays in the theory of risk-bearing*, 90-120.
- Aryee, S., Budhwar, P. S. ve Chen, Z. X. 2002. Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: Test of a social exchange model. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 267-285.
- Astley, W. G. ve Van De Ven, A. H. 1983. Central perspectives and debates in organization theory. *Administrative Science Quarterly*, 28, (2), 245-273.
- Augier, M. ve Teece, D. J. 2007b. Dynamic capabilities and multinational enterprise: Penrosean insights and omissions. *Management International Review*, 47, 175-192.
- Augier, M. ve Teece, D. J. 2008. Strategy as evolution with design: The foundations of dynamic capabilities and the role of managers in the economic system. *Organization studies*, 29, 1187-1208.
- Bağış, M. ve Hızıroğlu, M. 2017. Stratejinin kaynaklara dayalı yaklaşımına yönelik eleştirilere dair kategorik bir inceleme. *Journal of Interpretation Management and Method*, 5, 1-27.
- Bandura, A. 1989. Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44, 1175-1184.
- Barca, M. ve Hızıroğlu, M. 2009. 2000'li Yıllarda Türkiye'de Stratejik Yönetim Alanının Entelektüel Yapısı. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4, 113-148.
- Barnett, W. P., Greve, H. R. ve Park, D. Y. 1994. An evolutionary model of organizational performance. *Strategic Management Journal*, 15, 11-28.
- Barney, J. 1991. Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17, 99-120.
- Barney, J. ve Felin, T. 2013. What are microfoundations? *The Academy of Management Perspectives*, 27, 138-155.
- Barney, J. B. 1986a. Strategic factor markets: Expectations, luck, and business strategy. *Management Science*, 32, 1231-1241.
- Barney, J. B. 1986b. Types of competition and the theory of strategy: Toward an integrative framework. *Academy of Management Review*, 11, 791-800.

- Barney, J. B. 1996. The resource-based theory of the firm. *Organization Science*, 7, 469-469.
- Barney, J. B. 2001a. Is the resource-based “view” a useful perspective for strategic management research? Yes. *Academy of Management Review*, 26, 41-56.
- Barney, J. B. 2001b. Resource-based theories of competitive advantage: A ten-year retrospective on the resource-based view. *Journal of Management*, 27, 643-650.
- Barney, J. B., Ketchen, D. J. ve Wright, M. 2011. The future of resource-based theory revitalization or decline? *Journal of Management*, 37, 1299-1315.
- Barron, F. H. 1974. Behavioral decision theory: A topical bibliography for management scientists. *Interfaces*, 5, 56-62.
- Becker, M. C. 2004. Organizational routines: a review of the literature. *Industrial and Corporate Change*, 13, 643-678.
- Beer, M., Voelpel, S. C., Leibold, M. ve Tekie, E. B. 2005. Strategic management as organizational learning: Developing fit and alignment through a disciplined process. *Long Range Planning*, 38, 445-465.
- Bharadwaj, A. S. 2000. A resource-based perspective on information technology capability and firm performance: an empirical investigation. *Management Information System Quarterly*, 24, (1), 169-196.
- Blau, P. M. 1970. A formal theory of differentiation in organizations. *American Sociological Review*, 35, (2), 201-218.
- Blyler, M. ve Coff, R. W. 2003. Dynamic capabilities, social capital, and rent appropriation: Ties that split pies. *Strategic Management Journal*, 24, 677-686.
- Bowen, G. A. 2009. Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 9, 27-40.
- Bowman, E. H. 1982. Risk seeking by troubled firms. *Sloan Management Review*, 23, (4), 33-42.
- Bowman, E. H. 1984. Content analysis of annual reports for corporate strategy and risk. *Interfaces*, 14, 61-71.
- Boxenbaum, E. ve Rouleau, L. 2011. New knowledge products as bricolage: Metaphors and scripts in organizational theory. *Academy of Management Review*, 36, 272-296.
- Böhm-Bawerk, E. V. 1895. The positive theory of capital and its critics. *The Quarterly Journal of Economics*, 9, 235-256.

- Brockner, J. ve Higgins, E. T. 2001. Regulatory focus theory: Implications for the study of emotions at work. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 35-66.
- Brockner, J., Higgins, E. T. ve Low, M. B. 2004. Regulatory focus theory and the entrepreneurial process. *Journal of Business Venturing*, 19, 203-220.
- Burgelman, R. A., Floyd, S. W., Laamanen, T., Mantere, S., Vaara, E., ve Whittington, R. 2018. Strategy processes and practices: Dialogues and intersections. *Strategic Management Journal*, 39(3), 531-558.
- Butler JR, J. K. 1999. Trust expectations, information sharing, climate of trust, and negotiation effectiveness and efficiency. *Group ve Organization Management*, 24, 217-238.
- Cabrera, E. F. ve Cabrera, A. 2005. Fostering knowledge sharing through people management practices. *The International Journal of Human Resource Management*, 16, 720-735.
- Caporael, L. R. 1997. The evolution of truly social cognition: The core configurations model. *Personality and Social Psychology Review*, 1, 276-298.
- Carroll, G. R. 1984. Organizational ecology. *Annual Review of Sociology*, 10, 71-93.
- Carroll, G. R. 1985. Concentration and specialization: Dynamics of niche width in populations of organizations. *American Journal of Sociology*, 90, 1262-1283.
- Carroll, G. R. 1993a. A sociological view on why firms differ. *Strategic Management Journal*, 14, 237-249.
- Carroll, G. R. ve Delacroix, J. 1982. Organizational mortality in the newspaper industries of Argentina and Ireland: An ecological approach. *Administrative Science Quarterly*, 27, (2), 169-198.
- Castanias, R. P. ve Helfat, C. E. 1991. Managerial resources and rents. *Journal of Management*, 17, 155-171.
- Castanias, R. P. ve Helfat, C. E. 2001. The managerial rents model: Theory and empirical analysis. *Journal of Management*, 27, 661-678.
- Caves, R. E. 1980. Industrial organization, corporate strategy and structure. *Journal of Economic Literature*, 18, 64-92.
- Chakravarthy, B. S. ve Doz, Y. 1992. Strategy process research: Focusing on corporate self-renewal. *Strategic Management Journal*, 13, 5-14.
- Chen, G., Bliese, P. D. ve Mathieu, J. E. 2005. Conceptual framework and statistical procedures for delineating and testing multilevel theories of homology. *Organizational Research Methods*, 8, 375-409.

- Child, J. (1972). Organizational structure, environment and performance: The role of strategic choice. *Sociology*, 6(1), 1-22.
- Child, J. 1975. Managerial and organizational factors associated with company performance-part ii. A contingency analysis. *Journal of Management Studies*, 12, 12-27.
- Cling, A. D. 2008. The epistemic regress problem. *Philosophical Studies*, 140, 401-421.
- Coase, R. H. 1937. The nature of the firm. *Economica*, 4, 386-405.
- Coase, R. H. 1960. The problem of social cost. *Journal of Law and Economics*, 3, 1-44.
- Coase, R. H. 1972. Industrial organization: a proposal for research. *Economic Research: Retrospect and Prospect, Volume 3, Policy Issues and Research Opportunities in Industrial Organization*. NBER.
- Coase, R. H. 1988. The nature of the firm: influence. *Journal of Law, Economics and Organization*, 33-47.
- Coase, R. H. 1990. Accounting and the theory of the firm. *Journal of Accounting and Economics*, 12, 3-13.
- Coase, R. H. 1992. The institutional structure of production. *The American Economic Review*, 82, 713-719.
- Cobo, M. J., López-Herrera, A. G., Herrera-Viedma, E. ve Herrera, F. 2012. SciMAT: A new science mapping analysis software tool. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 63, 1609-1630.
- Cohen, M. D. ve Bacdayan, P. 1994. Organizational routines are stored as procedural memory: Evidence from a laboratory study. *Organization Science*, 5, 554-568.
- Cohen, W. M. ve Levinthal, D. A. 1990. Absorptive capacity: a new perspective on learning and innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35, (1), 128-152.
- Coleman, J. S. 1986. Social theory, social research, and a theory of action. *American Journal of Sociology*, 91, (6), 1309-1335.
- Collins, R. 1981. On the microfoundations of macrosociology. *American Journal of Sociology*, 86, 984-1014.
- Collis, D. J. 1994. Research note: How valuable are organizational capabilities. *Strategic Management Journal*, 15, 143-152.
- Conner, K. R. 1991. A historical comparison of resource-based theory and five schools of thought within industrial organization economics: Do we have a new theory of the firm? *Journal of Management*, 17, 121-154.

- Cornelissen, J. P. ve Durand, R. 2014. Moving forward: Developing theoretical contributions in management studies. *Journal of Management Studies*, 51, 995-1022.
- Crossan, M. M., Lane, H. W., White, R. E. ve Djurfeldt, L. 1995. Organizational learning: Dimensions for a theory. *The International Journal of Organizational Analysis*, 3, 337-360.
- Crowe, E. ve Higgins, E. T. 1997. Regulatory focus and strategic inclinations: Promotion and prevention in decision-making. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 69, 117-132.
- Dagnino, G. B. 1996. Understanding the economics of Ricardian, Chamberlinian and Schumpeterian rents. Implications for strategic management. *International Review of Economics*, 43, (1), 213-235.
- Davis, J. P., Eisenhardt, K. M. ve Bingham, C. B. 2007. Developing theory through simulation methods. *Academy of Management Review*, 32, 480-499.
- Day, G. S. ve Schoemaker, P. J. 2016. Adapting to Fast-Changing Markets and Technologies. *California Management Review*, 58, 59-77.
- De Avila Monteiro, G. F. ve Zylbersztajn, D. 2012. A property rights approach to strategy. *Strategic Organization*, 10, 366-383.
- Demsetz, H. 1967. Toward a theory of property rights. *The American Economic Review*, 57, (2), 347-359.
- Demsetz, H. 1973. Industry structure, market rivalry, and public policy. *Journal of Law and Economics*, 16, (1), 1-9.
- Di Stefano, G., Peteraf, M. ve Verona, G. 2010. Dynamic capabilities deconstructed: a bibliographic investigation into the origins, development, and future directions of the research domain. *Industrial and Corporate Change*, 19, (4), 1187-1204.
- Di Stefano, G., Peteraf, M. ve Verona, G. 2014. The organizational drivetrain: A road to integration of dynamic capabilities research. *The Academy of Management Perspectives*, 28, 307-327.
- Dibella, A. J., Nevis, E. C. ve Gould, J. M. 1996a. Organizational learning style as a core capability. *Organizational learning and competitive advantage*, 38-55.
- Dibella, A. J., Nevis, E. C. ve Gould, J. M. 1996b. Understanding organizational learning capability. *Journal of Management Studies*, 33, 361-379.
- Dierickx, I. ve Cool, K. 1989. Asset stock accumulation and sustainability of competitive advantage. *Management Science*, 35, 1504-1511.

- Dimaggio, P. J. ve Powell, W. W. 1983. The iron cage revisited: Collective rationality and institutional isomorphism in organizational fields. *American Sociological Review*, 48, 147-160.
- Dosi, G. 1991. Some thoughts on the promises, challenges and dangers of an“evolutionary perspective” in economics. *Journal of Evolutionary Economics*, 1, 5-7.
- Dosi, G. ve Marengo, L. 2007. On the evolutionary and behavioral theories of organizations: A tentative roadmap. *Organization Science*, 18, 491-502.
- Dyer, J. H. ve Singh, H. 1998. The relational view: Cooperative strategy and sources of interorganizational competitive advantage. *Academy of Management Review*, 23, 660-679.
- Edwards, W. 1961. Behavioral decision theory. *Annual Review of Psychology*, 12, 473-498.
- Eisenhardt, K. M. 1989a. Agency theory: An assessment and review. *Academy of Management Review*, 14, 57-74.
- Eisenhardt, K. M. 1989b. Building theories from case study research. *Academy of Management Review*, 14, 532-550.
- Eisenhardt, K. M. ve Graebner, M. E. 2007. Theory building from cases: opportunities and challenges. *Academy of Management Journal*, 50, 25-32.
- Eisenhardt, K. M. ve Martin, J. A. 2000. Dynamic capabilities: what are they? *Strategic Management Journal*, 21, 1105-1121.
- Emerson, R. M. 1976. Social exchange theory. *Annual Review of Sociology*, 335-362.
- Emery, F. E. ve Trist, E. L. 1965. The causal texture of organizational environments. *Human relations*, 18, 21-32.
- Eysenck, H. 1976. The learning theory model of neurosis a new approach. *Behaviour Research and Therapy*, 14, 251-267.
- Fama, E. F. 1980. Agency Problems and the Theory of the Firm. *The Journal of Political Economy*, 88, (2), 288-307.
- Fama, E. F. ve Jensen, M. C. 1983. Separation of ownership and control. *Journal of Law and Economics*, 26, (2), 301-325.
- Feldman, M. S. 2000. Organizational routines as a source of continuous change. *Organization Science*, 11, 611-629.
- Feldman, M. S., ve Orlikowski, W. J. 2011. Theorizing practice and practicing theory. *Organization science*, 22(5), 1240-1253.

- Feldman, M. S. ve Pentland, B. T. 2003. Reconceptualizing organizational routines as a source of flexibility and change. *Administrative Science Quarterly*, 48, 94-118.
- Felin, T. ve Foss, N. J. 2005. Strategic organization: A field in search of micro-foundations. *Strategic Organization*, 3, (4), 441-455.
- Felin, T. ve Foss, N. J. 2012. The (proper) microfoundations of routines and capabilities: a response to Winter, Pentland, Hodgson and Knudsen. *Journal of Institutional Economics*, 8, 271-288.
- Felin, T., Foss, N. J., Heimeriks, K. H. ve Madsen, T. L. 2012. Microfoundations of routines and capabilities: Individuals, processes, and structure. *Journal of Management Studies*, 49, 1351-1374.
- Felin, T., Foss, N. J. ve Ployhart, R. E. 2015. The microfoundations movement in strategy and organization theory. *The Academy of Management Annals*, 9, 575-632.
- Festinger, L. 1954. A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7, 117-140.
- Fichman, M. ve Levinthal, D. A. 1991. Honeymoons and the liability of adolescence: A new perspective on duration dependence in social and organizational relationships. *Academy of Management Review*, 16, 442-468.
- Fiegenbaum, A., Hart, S. ve Schendel, D. 1996. Strategic reference point theory. *Strategic Management Journal*, 17, (3), 219-235.
- Fiet, J. O. 2007. A prescriptive analysis of search and discovery. *Journal of Management Studies*, 44, 592-611.
- Fine, G. A. 1991. On the macrofoundations of microsociology: Constraint and the exterior reality of structure. *The Sociological Quarterly*, 32, 161-177.
- Fiol, C. M. ve Lyles, M. A. 1985. Organizational learning. *Academy of Management Review*, 10, 803-813.
- Floyd, S. W. 2009. 'Borrowing' Theory: What Does This Mean and When Does It Make Sense in Management Scholarship? *Journal of Management Studies*, 46, 1057-1058.
- Folger, R. ve Turillo, C. J. 1999. Theorizing as the thickness of thin abstraction. *Academy of Management Review*, 24, 742-758.
- Foss, K. ve Foss, N. J. 2005. Resources and transaction costs: How property rights economics furthers the resource-based view. *Strategic Management Journal*, 26, 541-553.
- Foss, K., Foss, N. J., Klein, P. G. ve Klein, S. K. 2007. The entrepreneurial organization of heterogeneous capital. *Journal of Management Studies*, 44, 1165-1186.

- Foss, N. J. 1997a. The classical theory of production and the capabilities view of the firm. *Journal of Economic Studies*, 24, 307-323.
- Foss, N. J. 1998. The resource-based perspective: an assessment and diagnosis of problems. *Scandinavian Journal of Management*, 14, 133-149.
- Foss, N. J. 2007. The emerging knowledge governance approach: Challenges and characteristics. *Organization*, 14, 29-52.
- Foss, N. J. 2011. Invited editorial: Why micro-foundations for resource-based theory are needed and what they may look like. *Journal of Management*, 37, 1413-1428.
- Foss, N. J. ve Hallberg, N. L. 2017. Changing assumptions and progressive change in theories of strategic organization. *Strategic Organization*, 15, (3), 410-422.
- Foss, N. J., Husted, K. ve Michailova, S. 2010. Governing knowledge sharing in organizations: Levels of analysis, governance mechanisms, and research directions. *Journal of Management Studies*, 47, 455-482.
- Foss, N. J. ve Ishikawa, I. 2007. Towards a dynamic resource-based view: Insights from Austrian capital and entrepreneurship theory. *Organization Studies*, 28, 749-772.
- Foss, N. J., Klein, P. G., Kor, Y. Y. ve Mahoney, J. T. 2008. Entrepreneurship, subjectivism, and the resource-based view: Toward a new synthesis. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 2, 73-94.
- Foss, N. J. ve Lindenberg, S. 2013. Microfoundations for strategy: A goal-framing perspective on the drivers of value creation. *The Academy of Management Perspectives*, 27, 85-102.
- Fox, C. R., Ratner, R. K. ve Lieb, D. S. 2005. How subjective grouping of options influences choice and allocation: diversification bias and the phenomenon of partition dependence. *Journal of Experimental Psychology: General*, 134, (4), 538-551
- Förster, J., Liberman, N. ve Higgins, E. T. 2005. Accessibility from active and fulfilled goals. *Journal of Experimental Social Psychology*, 41, 220-239.
- Freeman, J., Carroll, G. R. ve Hannan, M. T. 1983. The liability of newness: Age dependence in organizational death rates. *American Sociological Review*, 48, (5), 692-710.
- Freeman, J. ve Hannan, M. T. 1983. Niche width and the dynamics of organizational populations. *American Journal of Sociology*, 88, (6), 1116-1145.
- Furubotn, E. G. ve Pejovich, S. 1972. Property rights and economic theory: a survey of recent literature. *Journal of Economic Literature*, 10, 1137-1162.

- Garbuio, M., King, A. W. ve Lovallo, D. 2011. Looking Inside Psychological Influences on Structuring a Firm's Portfolio of Resources. *Journal of Management*, 37, 1444-1463.
- Gavetti, G., Greve, H. R., Levinthal, D. A. ve Ocasio, W. 2012. The behavioral theory of the firm: Assessment and prospects. *The Academy of Management Annals*, 6, 1-40.
- Gavetti, G. ve Levinthal, D. 2000. Looking forward and looking backward: Cognitive and experiential search. *Administrative Science Quarterly*, 45, 113-137.
- Gerdsri, N., Kongthon, A. ve Vatananan, R. S. 2013. Mapping the knowledge evolution and professional network in the field of technology roadmapping: a bibliometric analysis. *Technology Analysis ve Strategic Management*, 25, 403-422.
- Ginsberg, A. 1994. Minding the competition: From mapping to mastery. *Strategic Management Journal*, 15, 153-174.
- Gioia, D. A. ve Pitre, E. 1990. Multiparadigm perspectives on theory building. *Academy of Management Review*, 15, 584-602.
- Granovetter, M. S. 1973. The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78, (6), 1360-1380.
- Grant, R. M. 1991. The resource-based theory of competitive advantage: Implications for strategy formulation. *California Management Review*, 33, 114-135.
- Grant, R. M. 1996. Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17, 109-122.
- Greve, H. R. 1998. Performance, aspirations, and risky organizational change. *Administrative Science Quarterly*, 43, (1), 58-86.
- Gulati, R. 1998. Alliances and networks. *Strategic Management Journal*, 19, 293-317.
- Gulati, R., Nohria, N. ve Zaheer, A. 2000. Strategic networks. *Strategic Management Journal*, 21, (3), 203-215.
- Hambrick, D. C. ve Chen, M.-J. 2008. New academic fields as admittance-seeking social movements: The case of strategic management. *Academy of Management Review*, 33, 32-54.
- Hambrick, D. C. ve Mason, P. A. 1984. Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers. *Academy of Management Review*, 9, 193-206.
- Hanisch, B. ve Wald, A. 2012. A bibliometric view on the use of contingency theory in project management research. *Project Management Journal*, 43, 4-23.
- Hannan, M. T. ve Freeman, J. 1977. The population ecology of organizations. *American Journal of Sociology*, 82, (5), 929-964.

- Hannan, M. T. ve Freeman, J. 1984. Structural inertia and organizational change. *American Sociological Review*, 49, (2), 149-164.
- Hannan, M. T. ve Freeman, J. 1987. The ecology of organizational founding: American labor unions, 1836-1985. *American Journal of Sociology*, 92, 910-943.
- Harpaz, I. ve Meshoulam, I. 1997. Intraorganizational power in high technology organizations. *The Journal of High Technology Management Research*, 8, 107-128.
- Harris, M. ve Raviv, A. 1978. Some results on incentive contracts with applications to education and employment, health insurance, and law enforcement. *The American Economic Review*, 68, 20-30.
- Haslam, S. A., Powell, C. ve Turner, J. 2000. Social identity, self-categorization, and work motivation: rethinking the contribution of the group to positive and sustainable organisational outcomes. *Applied Psychology*, 49, 319-339.
- Hayek, F. A. 1945. The use of knowledge in society. *The American Economic Review*, 35, (4), 519-530
- Helfat, C. E. ve Peteraf, M. A. 2009. Understanding dynamic capabilities: Progress along a developmental path. *Strategic Organization*, 7, 91-102.
- Helfat, C. E. ve Peteraf, M. A. 2015. Managerial cognitive capabilities and the microfoundations of dynamic capabilities. *Strategic Management Journal*, 36, 831-850.
- Hickson, D. J., Pugh, D. S. ve Pheysey, D. C. 1969. Operations technology and organization structure: An empirical reappraisal. *Administrative Science Quarterly*, 14, (3), 378-397.
- Higgins, E. T. 1989. Self-discrepancy theory: What patterns of self-beliefs cause people to suffer? *Advances in Experimental Social Psychology*, 22, 93-136.
- Higgins, E. T. 1997. Beyond pleasure and pain. *American Psychologist*, 52, 1280-1300.
- Higgins, E. T. 1998. Promotion and prevention: Regulatory focus as a motivational principle. *Advances in Experimental Social Psychology*, 30, 1-46.
- Hitt, M. A., Beamish, P. W., Jackson, S. E. ve Mathieu, J. E. 2007. Building theoretical and empirical bridges across levels: Multilevel research in management. *Academy of Management Journal*, 50, 1385-1399.
- Hodgkinson, G. P. ve Healey, M. P. 2011. Psychological foundations of dynamic capabilities: Reflexion and reflection in strategic management. *Strategic Management Journal*, 32, 1500-1516.
- Hölmstrom, B. 1979. Moral hazard and observability. *The Bell Journal of Economics*, 10, (1), 74-91.

- Huff, A. S. 2000. 1999 Presidential address: Changes in organizational knowledge production. *Academy of Management Review*, 25, 288-293.
- Jackson, S. E. ve Dutton, J. E. 1988. Discerning threats and opportunities. *Administrative Science Quarterly*, 33, (3), 370-387.
- Jacobides, M. G. ve Winter, S. G. 2012. Capabilities: Structure, agency, and evolution. *Organization Science*, 23, 1365-1381.
- Jacobson, R. 1992. The "Austrian" school of strategy. *Academy of Management Review*, 17, 782-807.
- Jemison, D. B. (1981). The importance of an integrative approach to strategic management research. *Academy of Management Review*, 6, (4), 601-608.
- Jensen, M. C. ve Meckling, W. H. 1976. Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3, 305-360.
- Joas, H. 1990. The Creativity of Action and the Intersubjectivity of Reason: Mead's Pragmatism and Social Theory. *Transactions of the Charles S. Peirce Society*, 26, (2), 165-194.
- Johnson, G., Melin, L., ve Whittington, R. 2003. Micro strategy and strategizing: towards an activity- based view. *Journal of Management Studies*, 40(1), 3-22.
- Kahneman, D. ve Tversky, A. 1979. Prospect theory: An analysis of decision under risk. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 47, (2), 263-291.
- Kilduff, M., Mehra, A. ve Dunn, M. B. 2011. From blue sky research to problem solving: A philosophy of science theory of new knowledge production. *Academy of Management Review*, 36, 297-317.
- Kim, J. ve Mahoney, J. T. 2002. Resource-based and property rights perspectives on value creation: The case of oil field unitization. *Managerial and Decision Economics*, 23, 225-245.
- Kim, J. ve Mahoney, J. T. 2005. Property rights theory, transaction costs theory, and agency theory: An organizational economics approach to strategic management. *Managerial and Decision Economics*, 26, 223-242.
- Kirzner, I. M. (1997). Entrepreneurial discovery and the competitive market process: An Austrian approach. *Journal of Economic Literature*, 35(1), 60-85.
- Knights, D. ve Willmott, H. 1997. The hype and hope of interdisciplinary management studies. *British Journal of Management*, 8, 9-22.
- Koç, U. (2009). Örgütsel Öğrenme: Tanımı, Yakın Terimler arasındaki kavramsal ayrımlar ve davranışsal yaklaşım. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 151-165.

- Kogut, B. ve Zander, U. 1992. Knowledge of the firm, combinative capabilities and the replication of technology. *Organization Science*, 3, 383-397.
- Kor, Y. Y. 2003. Experience-based top management team competence and sustained growth. *Organization Science*, 14, 707-719.
- Kor, Y. Y. ve Mahoney, J. T. 2000. Penrose's resource-based approach: The process and product of research creativity. *Journal of Management Studies*, 37, (1), 109-139.
- Kor, Y. Y. ve Mahoney, J. T. 2004. Edith Penrose's (1959) contributions to the resource-based view of strategic management. *Journal of Management Studies*, 41, 183-191.
- Kor, Y. Y. ve Mahoney, J. T. 2005. How dynamics, management, and governance of resource deployments influence firm-level performance. *Strategic Management Journal*, 26, 489-496.
- Kraaijenbrink, J. ve Groen, A. 2008. Towards a functional resource-based theory of the firm. *Strategic Management Society*. Paper presented at the 28th Annual International Conference, Cologne, Germany.
- Kraaijenbrink, J., Spender, J.-C. ve Groen, A. J. 2010. The resource-based view: A review and assessment of its critiques. *Journal of Management*, 36, 349-372.
- Krackhardt, D. 1990. Assessing the political landscape: Structure, cognition, and power in organizations. *Administrative Science Quarterly*, 342-369.
- Kulatilaka, N. ve Toschi, L. 2009. An integration of the resource based view and real options theory for investments in outside opportunities. *SSRN Electronic Journal*.
- Lado, A. A., Boyd, N. G., Wright, P. ve Kroll, M. 2006. Paradox and theorizing within the resource-based view. *Academy of Management Review*, 31, 115-131.
- Latour, B. 1984. The powers of association. *The Sociological Review*, 32, 264-280.
- Latsis, S. J. 1972. Situational determinism in economics. *British Journal for the Philosophy of Science*, 23, (3), 207-245.
- Lavie, D. 2006. The competitive advantage of interconnected firms: An extension of the resource-based view. *Academy of Management Review*, 31, 638-658.
- Lazarsfeld, P. F. ve Merton, R. K. 1954. Friendship as a social process: A substantive and methodological analysis. *Freedom and Control in Modern Society*, 18, 18-66.
- Leavitt, H. J. 1951. Some effects of certain communication patterns on group performance. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 46, (1), 38-50
- Lei, D., Hitt, M. A. ve Bettis, R. 1996. Dynamic core competences through meta-learning and strategic context. *Journal of Management*, 22, 549-569.

- Leiblein, M. J. ve Miller, D. J. 2003. An empirical examination of transaction-and firm-level influences on the vertical boundaries of the firm. *Strategic Management Journal*, 24, 839-859.
- Leonard, D. 1992. Core capabilities and core rigidities: A paradox in managing new product development. *Strategic Management Journal*, 13, 111-125.
- Lewin, P. The Austrian School of Economics and the Implications of Subjectivism. Conference on Austrian Thought at the Turn of the Twentieth Century, 2012 University of Texas at Arlington, USA. 1-15.
- Li, D.-Y. ve Liu, J. 2014. Dynamic capabilities, environmental dynamism, and competitive advantage: Evidence from China. *Journal of Business Research*, 67, 2793-2799.
- Liao, L.-F. 2008. Knowledge-sharing in R&D departments: A social power and social exchange theory perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 19, 1881-1895.
- Lin, C.-P. 2007. To share or not to share: Modeling tacit knowledge sharing, its mediators and antecedents. *Journal of Business Ethics*, 70, 411-428.
- Lindenberg, S. ve Foss, N. J. 2011. Managing joint production motivation: The role of goal framing and governance mechanisms. *Academy of Management Review*, 36, 500-525.
- Lippman, S. A. ve Rumelt, R. P. 1982. Uncertain imitability: An analysis of interfirm differences in efficiency under competition. *The Bell Journal of Economics*, 13, (2), 418-438.
- Lippman, S. A. ve Rumelt, R. P. 2003a. A bargaining perspective on resource advantage. *Strategic Management Journal*, 24, 1069-1086.
- Lippman, S. A. ve Rumelt, R. P. 2003b. The payments perspective: Micro-foundations of resource analysis. *Strategic Management Journal*, 24, (10), 903-927.
- Lockett, A. ve Thompson, S. 2001. The resource-based view and economics. *Journal of Management*, 27, 723-754.
- Lockett, A. ve Wild, A. 2014. Bringing history (back) into the resource-based view. *Business History*, 56, 372-390.
- Maclean, D., Macintosh, R. ve Seidl, D. 2015. Rethinking dynamic capabilities from a creative action perspective. *Strategic Organization*, 13, 1-13.
- Madhok, A. 2002. Reassessing the fundamentals and beyond: Ronald Coase, the transaction cost and resource-based theories of the firm and the institutional structure of production. *Strategic Management Journal*, 23, 535-550.

- Mahoney, J. T. 1995. The management of resources and the resource of management. *Journal of Business Research*, 33, 91-101.
- Mahoney, J. T. ve Pandian, J. R. 1992. The resource-based view within the conversation of strategic management. *Strategic Management Journal*, 13, 363-380.
- Makadok, R. 2001. Toward a synthesis of the resource-based and dynamic-capability views of rent creation. *Strategic Management Journal*, 22, 387-401.
- March, J. G. 1991. Exploration and exploitation in organizational learning. *Organization Science*, 2, 71-87.
- Maritan, C. A. ve Peteraf, M. A. 2011. Invited editorial: Building a bridge between resource acquisition and resource accumulation. *Journal of Management*, 37, 1374-1389.
- Markóczy, L. ve Deeds, D. L. 2009. Theory building at the intersection: Recipe for impact or road to nowhere? *Journal of Management Studies*, 46, 1076-1088.
- Marschak, J. 1964. Actual versus consistent decision behavior. *Systems Research and Behavioral Science*, 9, 103-110.
- Mason, E. S. 1939. Price and production policies of large-scale enterprise. *The American Economic Review*, 29, 61-74.
- Mayer, R. C., Davis, J. H. ve Schoorman, F. D. 1995. An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20, 709-734.
- Medcof, J. W. 2001. Resource-based strategy and managerial power in networks of internationally dispersed technology units. *Strategic Management Journal*, 22, 999-1012.
- Meyer, J. W. ve Rowan, B. 1977. Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83, (2), 340-363.
- Meyer, K. E., Estrin, S., Bhaumik, S. K. ve Peng, M. W. 2009. Institutions, resources, and entry strategies in emerging economies. *Strategic Management Journal*, 30, 61-80.
- Michel, J. G. ve Chen, M. J. 2004. The Strategic Management Field: A Survey-Based Status Review and Assessment. Paper presented at the Annual Meeting of the Academy of Management, New Orleans. Academy of Management, 1-6.
- Miller, D. ve Shamsie, J. 1996. The resource-based view of the firm in two environments: The Hollywood film studios from 1936 to 1965. *Academy of Management Journal*, 39, 519-543.
- Miner, J. B. 2003. The rated importance, scientific validity, and practical usefulness of organizational behavior theories: A quantitative review. *Academy of Management Learning ve Education*, 2, 250-268.

- Mischel, W., Ebbesen, E. B. ve Zeiss, A. R. 1973. Selective attention to the self: Situational and dispositional determinants. *Journal of Personality and Social Psychology*, 27, 129-142.
- Molina-Azorín, J. F. 2014. Microfoundations of strategic management: Toward micro–macro research in the resource-based theory. *Business Research Quarterly*, 17(2), 102-114.
- Montgomery, K. ve Oliver, A. L. 2007. A fresh look at how professions take shape: Dual-directed networking dynamics and social boundaries. *Organization Studies*, 28, 661-687.
- Moore, D. A., Oesch, J. M. ve Zietsma, C. 2007. What competition? Myopic self-focus in market-entry decisions. *Organization Science*, 18, 440-454.
- Mosakowski, E. 1997. Strategy making under causal ambiguity: Conceptual issues and empirical evidence. *Organization Science*, 8, 414-442.
- Myers, S. C. 1977. Determinants of corporate borrowing. *Journal of Financial Economics*, 5, 147-175.
- Nash, J. 1953. Two-person cooperative games. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 21, (1), 128-140.
- Nash JR, J. F. 1950. The bargaining problem. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 155-162.
- Newbert, S. L. 2007. Empirical research on the resource-based view of the firm: An assessment and suggestions for future research. *Strategic Management Journal*, 28, 121-146.
- Ng, D. W. 2007. A modern resource based approach to unrelated diversification. *Journal of Management Studies*, 44, 1481-1502.
- Nonaka, I. 1994. A dynamic theory of organizational knowledge creation. *Organization Science*, 5, 14-37.
- Ocasio, W. 1997. Towards an attention based view of the firm. *Strategic Management Journal*, 18, 187-206.
- Ocasio, W. ve Joseph, J. 2005. An attention-based theory of strategy formulation: Linking micro-and macroperspectives in strategy processes. *Advances in Strategic Management*, 22, 39-61.
- Ocasio, W., Laamanen, T. ve Vaara, E. 2017. Communication and Attention Dynamics: An Attention-Based View of Strategic Change. *Strategic Management Journal*. 39, (1), 155-167.
- Oliver, C. 1991. Strategic responses to institutional processes. *Academy of Management Review*, 16, 145-179.

- Oliver, C. 1997. Sustainable competitive advantage: Combining institutional and resource-based views. *Strategic Management Journal*, 18, 697-713.
- Oswick, C., Fleming, P. ve Hanlon, G. 2011. From borrowing to blending: Rethinking the processes of organizational theory building. *Academy of Management Review*, 36, 318-337.
- Parayitam, S. ve Guru, K. 2010. Economics of resource based and dynamic capabilities view: A contemporary framework. *Academy of Strategic Management Journal*, 9, 83-94.
- Pavlou, P. A. ve El Sawy, O. A. 2011. Understanding the elusive black box of dynamic capabilities. *Decision Sciences*, 42, 239-273.
- Peng, M. W. 2002. Towards an institution-based view of business strategy. *Asia Pacific Journal of Management*, 19, 251-267.
- Peng, M. W., Sun, S. L., Pinkham, B. ve Chen, H. 2009. The Institution-Based View as a Third Leg for a Strategy Tripod. *The Academy of Management Perspectives*, 23, 63-81.
- Pentland, B. T. ve Feldman, M. S. 2005. Organizational routines as a unit of analysis. *Industrial and Corporate Change*, 14, 793-815.
- Pentland, B. T., Feldman, M. S., Becker, M. C. ve Liu, P. 2012. Dynamics of organizational routines: A generative model. *Journal of Management Studies*, 49, 1484-1508.
- Pentland, B. T. ve Rueter, H. H. 1994. Organizational routines as grammars of action. *Administrative Science Quarterly*, 39, (3), 484-510.
- Persson, O., Danell, R. ve Schneider, J. W. 2009. How to use Bibexcel for various types of bibliometric analysis. *Celebrating scholarly communication studies: A Festschrift for Olle Persson at his 60th Birthday*, 9-24.
- Peteraf, M. A. 1993. The cornerstones of competitive advantage: A resource-based view. *Strategic Management Journal*, 14, 179-191.
- Peteraf, M. A. 1994. Commentary: The two schools of thought in resource-based theory: definitions and implications for research. *Advances in Strategic Management*, 10, 153-158.
- Peteraf, M. A. ve Barney, J. B. 2003. Unraveling the resource-based tangle. *Managerial and Decision Economics*, 24, 309-323.
- Pettigrew, A. M. 1992. The character and significance of strategy process research. *Strategic Management Journal*, 13, 5-16.
- Pitelis, C. N. 2009. Edith Penrose's 'The theory of the growth of the firm' fifty years later. 1-53. Online at <http://mpa.ub.uni-muenchen.de/23180/>

- Polanyi, M. 1962. Tacit knowing: It's bearing on some problems of philosophy. *Reviews of Modern Physics*, 34, (4), 601-616.
- Porter, M. E. 1981. The contributions of industrial organization to strategic management. *Academy of Management Review*, 6, 609-620.
- Powell, T. C. 2002. The philosophy of strategy. *Strategic Management Journal*, 23, 873-880.
- Priem, R. L. ve Butler, J. E. 2001. Is the resource-based "view" a useful perspective for strategic management research? *Academy of Management Review*, 26, 22-40.
- Pugh, D. S., Hickson, D. J., Hinings, C. R. ve Turner, C. 1968. Dimensions of organization structure. *Administrative Science Quarterly*, 13, (1), 65-105.
- Raghuram, S., Tuertscher, P. ve Garud, R. 2010. Research note-mapping the field of virtual work: A cocitation analysis. *Information Systems Research*, 21, 983-999.
- Ramos-Rodríguez, A. R. ve Ruíz-Navarro, J. 2004. Changes in the intellectual structure of strategic management research: A bibliometric study of the Strategic Management Journal, 1980–2000. *Strategic Management Journal*, 25, 981-1004.
- Reeds, R. ve De Filippi, R. 1990. Causal ambiguity, barriers to imitation and sustainable advantage. *Academy of Management Review*, 15, 88-102.
- Regnér, P. 2003. Strategy creation in the periphery: inductive versus deductive strategy making. *Journal of Management Studies*, 40(1), 57-82.
- Regnér, P. 2008. Strategy-as-practice and dynamic capabilities: Steps towards a dynamic view of strategy. *Human Relations*, 61(4), 565-588.
- Russo, M. V. ve Fouts, P. A. 1997. A resource-based perspective on corporate environmental performance and profitability. *Academy of Management Journal*, 40, 534-559.
- Sakhartov, A. V. ve Folta, T. B. 2014. Resource relatedness, redeployability, and firm value. *Strategic Management Journal*, 35, 1781-1797.
- Salvato, C. 2003. The Role of Micro- Strategies in the Engineering of Firm Evolution. *Journal of Management Studies*, 40(1), 83-108.
- Schildt, H. A. ve Mattsson, J. T. 2006. A dense network sub-grouping algorithm for co-citation analysis and its implementation in the software tool Sitkis. *Scientometrics*, 67, 143-163.
- Schmidt, F. 2007. Meta-analysis: A constantly evolving research integration tool. *Organizational Research Methods*. 11, (1), 96-113.
- Schneider, B. 1987. The people make the place. *Personnel psychology*, 40, 437-453.

- Schreyögg, G. ve Kliesch-Eberl, M. 2007. How dynamic can organizational capabilities be? Towards a dual-process model of capability dynamization. *Strategic Management Journal*, 28, 913-933.
- Schulze, W. S. 1994. The two schools of thought in resource-based theory: Definitions and implications for research. *Advances in Strategic Management*, 10, 127-152.
- Scott, W. R. 1987. The adolescence of institutional theory. *Administrative Science Quarterly*, 32, (4), 493-511.
- Scott, W. R. ve Davis, G. F. 2015. Organization: Overview. 16, 10910–10917.
- Sewell JR, W. H. 1992. A theory of structure: Duality, agency, and transformation. *American Journal of Sociology*, 98, (1), 1-29.
- Shepherd, D. A., McMullen, J. S. ve Ocasio, W. 2017. Is that an opportunity? An attention model of top managers opportunity beliefs for strategic action. *Strategic Management Journal*, 38, 626-644.
- Shepherd, D. A. ve Sutcliffe, K. M. 2011. Inductive top-down theorizing: A source of new theories of organization. *Academy of Management Review*, 36, 361-380.
- Sirmon, D. G., Hitt, M. A. ve Ireland, R. D. 2007. Managing firm resources in dynamic environments to create value: Looking inside the black box. *Academy of Management Review*, 32, 273-292.
- Skinner, B. F. 1963. Operant behavior. *American Psychologist*, 18, 503-515.
- Slovic, P., Fischhoff, B. ve Lichtenstein, S. 1977. Behavioral decision theory. *Annual Review of Psychology*, 28, 1-39.
- Spender, J.-C. 1994. Organizational knowledge, collective practice and Penrose rents. *International Business Review*, 3, 353-367.
- Spender, J. C. 1996. Making knowledge the basis of a dynamic theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17, 45-62.
- Stiglitz, J. E. 1975. Incentives, risk, and information: Notes towards a theory of hierarchy. *The Bell Journal of Economics*, 6, (2), 552-579.
- Stinchcombe, A. L. ve March, J. 1965. Social structure and organizations. *Handbook of Organizations*, 7, 142-193.
- Sutton, R. I. ve Staw, B. M. 1995. What theory is not. *Administrative Science Quarterly*, 40, (3), 371-384.
- Teece, D. J. 1984. Economic analysis and strategic management. *California Management Review*, 26, 87-110.

- Teece, D. J. 1996. Firm organization, industrial structure, and technological innovation. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 31, 193-224.
- Teece, D. J. 2007. Explicating dynamic capabilities: The nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance. *Strategic Management Journal*, 28, 1319-1350.
- Teece, D. J. 2012. Dynamic capabilities: Routines versus entrepreneurial action. *Journal of Management Studies*, 49, 1395-1401.
- Teece, D. J., Pisano, G. ve Shuen, A. 1997. Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 18, 509-533.
- Thornhill, S. ve Amit, R. 2003. Learning about failure: Bankruptcy, firm age and the resource-based view. *Organization Science*, 14, 497-509.
- Tolbert, P. S. ve Zucker, L. G. 1983. Institutional sources of change in the formal structure of organizations: The diffusion of civil service reform, 1880-1935. *Administrative Science Quarterly*, 28, (1), 22-39.
- Trigeorgis, L. ve Reuer, J. J. 2017. Real options theory in strategic management. *Strategic Management Journal*, 38, 42-63.
- Tsai, W. ve Ghoshal, S. 1998. Social capital and value creation: The role of intrafirm networks. *Academy of Management Journal*, 41, 464-476.
- Tsang, E. W. ve Ellsaesser, F. 2011. How contrastive explanation facilitates theory building. *Academy of Management Review*, 36, 404-419.
- Turner, J. H. 1986. Review Essay: The Theory of Structuration. *American Journal of Sociology*, 91, 969-977.
- Tversky, A. ve Kahneman, D. 1975. Judgment under uncertainty: Heuristics and biases. *Science*, 185 (4157), 1124-1131.
- Tversky, A. ve Kahneman, D. 1981. The framing of decisions and the psychology of choice. *Science*, 211, 453-458.
- Tversky, A. ve Kahneman, D. 1992. Advances in prospect theory: Cumulative representation of uncertainty. *Journal of Risk and Uncertainty*, 5, 297-323.
- Vaara, E., ve Whittington, R. 2012. Strategy-as-practice: Taking social practices seriously. *The Academy of Management Annals*, 6(1), 285–336
- Van De Ven, A. H. 1992. Suggestions for studying strategy process: A research note. *Strategic Management Journal*, 13, 169-188.
- Van De Ven, A. H. ve Poole, M. S. 1995. Explaining development and change in organizations. *Academy of Management Review*, 20, 510-540.

- Vromen, J. 2010. Micro-foundations in strategic management: Squaring Coleman's diagram. *Erkenntnis*, 73, 365-383.
- Walter, C. ve Ribière, V. 2013. A citation and co-citation analysis of 10 years of KM theory and practices. *Knowledge Management Research and Practice*, 11, (3), 221-229.
- Wan, W. P., Hoskisson, R. E., Short, J. C. ve Yiu, D. W. 2010. Resource-based theory and corporate diversification: Accomplishments and opportunities. *Journal of Management*, 37, (5), 1335-1368.
- Wang, Y. ve Rajagopalan, N. 2015. Alliance capabilities: Review and research agenda. *Journal of Management*, 41, 236-260.
- Wernerfelt, B. 1984. A resource-based view of the firm. *Strategic Management Journal*, 5, 171-180.
- Whetten, D. A. 2009. An examination of the interface between context and theory applied to the study of Chinese organizations. *Management and Organization Review*, 5, 29-55.
- Whetten, D. A., Felin, T. ve King, B. G. 2009. The practice of theory borrowing in organizational studies: Current issues and future directions. *Journal of Management*. 35, (3), 537-563.
- Whittington, R. 1996. Strategy as practice. *Long Range Planning*, 29(5), 731-735.
- Wilden, R., Gudergan, S. P., Nielsen, B. B. ve Lings, I. 2013. Dynamic capabilities and performance: Strategy, structure and environment. *Long Range Planning*, 46, 72-96.
- Williamson, O. E. 1981. The economics of organization: The transaction cost approach. *American Journal of Sociology*, 87, 548-577.
- Winter, S. G. 2003. Understanding dynamic capabilities. *Strategic Management Journal*, 24, 991-995.
- Winter, S. G. ve Szulanski, G. 2001. Replication as strategy. *Organization Science*, 12, 730-743.
- Wood, R. ve Bandura, A. 1989. Social cognitive theory of organizational management. *Academy of Management Review*, 14, 361-384.
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E. ve Griffin, R. W. 1993. Toward a theory of organizational creativity. *Academy of Management Review*, 18, 293-321.
- Yıldırım, E. 1999. Anthony Giddens' in Yapılanma Teorisi. *Bilgi*, 1, 25-44.
- Zaheer, A. ve Bell, G. G. 2005. Benefiting from network position: Firm capabilities, structural holes, and performance. *Strategic Management Journal*, 26, 809-825.

- Zahra, S. A. ve Newey, L. R. 2009. Maximizing the impact of organization science: Theory-building at the intersection of disciplines and/or fields. *Journal of Management Studies*, 46, 1059-1075.
- Zammuto, R. F. 1988. Organizational adaptation: Some implications of organizational ecology for strategic choice. *Journal of Management Studies*, 25, 105-120.
- Zollo, M. ve Winter, S. G. 2002. Deliberate learning and the evolution of dynamic capabilities. *Organization Science*, 13, 339-351.
- Zupic, I. ve Čater, T. 2014. Bibliometric Methods in Management and Organization. *Organizational Research Methods*, 18, (3), 429-472.

Diğer Yayınlar

Geyik, M. 2006. *Stratejik Yönetimde Paradigma Kırılması: Pozisyon Okulu İle Kaynaklara Dayalı Okulun Karşılaştırması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi.

Tunçdoğan, A. 2014. *Decision Making and Behavioral Strategy: The role of regulatory focus in corporate innovation processes*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Erasmus University Rotterdam.

Wong, T. 2013. *Strategic management of brand equity in emerging markets*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, University of Tasmania.

EKLER

Tablo 20

Bibliyometrik Analiz Yapılan Makaleler

Sıra	Makaleler	Yazar/lar	Dergiler	Yayın Yılı	Toplam Atf
1	Firm resources and sustained competitive advantage	Barney, J.	Journal of management	1991	13246
2	Dynamic capabilities and strategic management	Teece, Pisano, Shuen	Strategic management journal	1997	7656
3	Dynamic capabilities: What are they?	Eisenhardt, Km; Martin, Ja	Strategic management journal	2000	3104
4	Strategic assets and Organizational rent	Amit, R; Schoemaker, Pjh	Strategic management journal	1993	2023
5	The resource-based view within the conversation of Strategic management conversation of Strategic management	Joseph T. Mahoney; J. Rajendran Pandian	Strategic management journal	1992	2015
6	Prospering in dynamically-competitive environments: Organizational capability as knowledge integration	Grant, RM	Organization science	1996	1698
7	Strategy in emerging economies	Hoskisson, Re; Eden, L; Lau, Cm; Wright, M	Academy of management journal	2000	1057
8	Explicating dynamic capabilities: the nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance	Teece, D. J.	Strategic management journal	2001	920
9	Measuring competence - exploring firm effects in pharmaceutical research	Henderson, R; Cockburn, I	Strategic management journal	1994	908
10	A historical comparison of resource-based theory and five schools of thought within industrial-Organization economics - do we have a new theory of the firm	Conner, Kr	Journal of management	1991	850
11	The dynamic resource-based view: Capability lifecycles	Helfat, Ce; Peteraf, Ma	Strategic management journal	2003	837
12	Resource-based view of Strategic alliance formation: Strategic and social effects in entrepreneurial firms	Eisenhardt, Km; Schoonhoven, Cb	Organization science	1996	820
13	Towards an attention-based view of the firm	Ocasio, W	Strategic management journal	1997	780
14	Sustainable competitive advantage: Combining institutional and resource-based views	Oliver, C	Strategic management journal	1997	697
15	Trustworthiness as a source of competitive advantage	Barney, Jb; Hansen, Mh	Strategic management journal	1994	680
16	Theoretical perspectives for Strategic human-resource management	Wright, Pm; McMahan, Gc	Journal of management	1992	606

17	The dynamics of learning alliances: Competition, cooperation, and relative scope	Khanna, T; Gulati, R; Nohria, N	Strategic management journal	1998	595
18	Toward a synthesis of the resource-based and dynamic-capability views of rent creation	Makadok, R	Strategic management journal	2001	574
19	Human resources and the resource based view of the firm	Wright, Pm; Dunford, Bb; Snell, Sa	Journal of management	2001	572
20	Organizational Routines as a Source of Continuous Change	Feldman, M. S.	Organization science	2000	568
21	Guanxi and Organizational dynamics: Organizational networking in Chinese firms	Park, Sh; Luo, Yd	Strategic management journal	2001	551
22	The dynamics of product innovation and firm competences	Danneels, E	Strategic management journal	2002	542
23	The duality of collaboration: Inducements and opportunities in the formation of interfirm linkages	Ahuja, G	Strategic management journal	2000	517
24	Knowledge-based resources, entrepreneurial orientation, and the performance of small and medium-sized businesses	Wiklund, J; Shepherd, D	Strategic management journal	2003	461
25	IT competency and firm performance: Is Organizational learning a missing link?	Tippins, Mj; Sohi, Rs	Strategic management journal	2003	461
26	Social structural characteristics of psychological empowerment	Spreitzer, GM	Academy of management journal	1996	460
27	Knowledge exchange and combination: The role of human resource practices in the performance of high-technology firms	Collins, Cj; Smith, Kg	Academy of management journal	2006	453
28	The social construction of reputation - certification contests, legitimation, and the survival of Organizations in the american automobile-industry - 1895-1912	Rao, H	Strategic management journal	1994	449
29	The impact of stocks and flows of Organizational knowledge on firm performance: An empirical investigation of the biotechnology industry	Decarolis, DM; Deeds, DL	Strategic management journal	1999	446
30	The entrepreneurship of resource-based theory	Alvarez, Sa; Busenitz, Lw	Journal of management	2001	421
31	Testing alternative theories of the firm: Transaction cost, knowledge-based, and measurement explanations for make-or-buy decisions in information services	Poppo, L; Zenger, T	Strategic management journal	1998	374
32	Imitation of complex strategies	Rivkin, JW	Management science	2000	366
33	When competitive advantage doesn't lead to performance: The resource-based view and stakeholder bargaining power	Coff, RW	Organization science	1999	349

34	Institutions, resources, and entry strategies in emerging economies	Meyer, Klaus E.; Estrin, Saul; Bhaumik, Sumon Kumar; Peng, Mike W.	Strategic management journal	2009	347
35	A knowledge-based theory of the firm-the problem-solving perspective	Nickerson, Ja; Zenger, Tr	Organization science	2004	337
36	Resources, transactions and rents: Managing value through interfirm collaborative relationships	Madhok, A; Tallman, Sb	Organization science	1998	323
37	Dynamic capabilities and the emergence of intraindustry differential firm performance: Insights from a simulation study	Zott, C	Strategic management journal	2003	322
38	Strategic resources - traits, configurations and paths to sustainable competitive advantage	Black, Ja; Boal, Kb	Strategic management journal	1994	298
39	A behavioral theory of R&D expenditures and innovations: Evidence from shipbuilding	Greve, HR	Academy of management journal	2003	276
40	Improving labor productivity: Human resource management policies do matter	Koch, MJ; Mcgrath, RG	Strategic management journal	1996	276
41	Modeling the dynamics of strategic fit: A normative approach to strategic change	Zajac, Ej; Kraatz, Ms; Bresser, Rkf	Strategic management journal	2000	260
42	Power and trust: Critical factors in the adoption and use of electronic data interchange	Hart, P; Saunders, C	Organization science	1997	255
43	Dynamic core competences through meta-learning and strategic context	Lei, D., Hitt, M. A., Bettis, R.	Journal of management	1996	251
44	Corporate effects and dynamic managerial capabilities	Adner, R.,; Helfat, C. E.	Strategic management journal	2003	244
45	Marketing and technology resource complementarity: An analysis of their interaction effect in two environmental contexts	Song, M; Droge, C; Hanvanich, S; Calantone, R	Strategic management journal	2005	243
46	Integrating operations and marketing perspectives of product innovation: The influence of Organizational process factors and capabilities on development performance	Tatikonda, Mv; Montoya-Weiss, Mm	Management science	2001	237
47	The resource-based view and international business	Peng, MW	Journal of management	2001	230
48	An empirical examination of transaction- and firm-level influences on the vertical boundaries of the firm	Leiblein, Mj; Miller, Dj	Strategic management journal	2003	227
49	The process of innovation assimilation by firms in different countries: A technology diffusion perspective on e-business	Zhu, Kevin; Kraemer, Kenneth L.; Xu, Sean	Management science	2006	224

50	Relation-specific capabilities and barriers to knowledge transfers: creating advantage through network relationships	Dyer, J. H.; Hatch, N. W.	Strategic management journal	2006	223
51	A resource-based approach to the multibusiness firm - empirical-analysis of portfolio interrelationships and corporate financial performance	Robins, J; Wiersema, Mf	Strategic management journal	1995	218
52	The role of managers' political networking and functional experience in new venture performance: Evidence from China's transition economy	Li, Haiyang; Zhang, Yan	Strategic management journal	2007	216
53	Sources of capabilities, integration and technology commercialization	Zahra, Sa; Nielsen, Ap	Strategic management journal	2002	215
54	Market orientation, marketing capabilities, and firm performance	Morgan, Neil A.; Vorhies, Douglas W.; Mason, Charlotte H.	Strategic management journal	2009	212
55	Architectural innovation and modular corporate forms	Galunic, Dc; Eisenhardt, Km	Academy of management journal	2001	212
56	Knowledge relatedness and the performance of multibusiness firms	Tanriverdi, H; Venkatraman, N	Strategic management journal	2005	205
57	Relationship between innovativeness, quality, growth, profitability, and market value	Cho, Hj; Pucik, V	Strategic management journal	2005	203
58	Explaining IJV survival in a transitional economy through social exchange and knowledge-based perspectives	Steensma, H. K.; Lyles, M. A.	Strategic management journal	2000	194
59	Untangling the origins of competitive advantage	Cockburn, Im; Henderson, Rm; Stern, S	Strategic management journal	2000	192
60	Reassessing the fundamentals and beyond: Ronald Coase, the transaction cost and resource-based theories of the firm and the institutional structure of production	Madhok, A	Strategic management journal	2002	191
61	A social capital model of high-growth ventures	Florin, J; Lubatkin, M; Schulze, W	Academy of management journal	2003	188
62	Tacit knowledge as a source of competitive advantage in the National Basketball Association	Berman, Sl; Down, J; Hill, Cwl	Academy of management journal	2002	188
63	Deliberate learning and the evolution of dynamic capabilities	Zollo, M., ve Winter, S. G.	Organization science	2002	186
64	The role-based performance scale: Validity analysis of a theory-based measure	Welbourne, Tm; Johnson, De; Erez, A	Academy of management journal	1998	184
65	Origin of alliance portfolios: entrepreneurs, network strategies, and firm performance	Ozcan, Pinar; Eisenhardt, Kathleen M.	Academy of management journal	2009	181

66	Control and performance in international joint ventures	Mjoen, H; Tallman, S	Organization science	1997	180
67	Testing a model of Organizational response to social and political issues	Greening, Dw; Gray, B	Academy of management journal	1994	180
68	How Organizational resources affect Strategic change and performance in turbulent environments: Theory and evidence	Kraatz, Ms; Zajac, Ej	Organization science	2001	179
69	Evolutionary trajectories in petroleum firm research-and-development	Helfat, Ce	Management science	1994	173
70	Knowledge-based approaches to the theory of the firm: Some critical comments	Foss, NJ	Organization science	1996	172
71	Predicting the cost of environmental management system adoption: The role of capabilities, resources and ownership structure	Darnall, N; Edwards, D	Strategic management journal	2006	170
72	An Evolutionary Model of Organizational Performance	Barnett, W. P., Greve, H. R., ve Park, D. Y.	Strategic management journal	1994	168
73	CEO characteristics and firm R&D spending	Barker, VI; Mueller, Gc	Management science	2002	165
74	Strategies for managing a portfolio of alliances	Hoffmann, Werner H.	Strategic management journal	2007	160
75	The effect of perceived technological uncertainty on Japanese new product development	Song, M; Montoya-Weiss, Mm	Academy of management journal	2001	158
76	Competencies and firm performance: Examining the causal ambiguity paradox	King, Aw; Zeithaml, Cp	Strategic management journal	2001	157
77	Strategic resources and performance: a meta-analysis	Crook, T. Russell; Ketchen, David J., Jr.; Combs, James G.; Todd, Samuel Y.	Strategic management journal	2008	152
78	Strategic reference point theory	Fiegenbaum, A., Hart, S., ve Schendel, D.	Strategic management journal	1996	151
79	A competence-based model of sustainable competitive advantage - toward a conceptual integration	Lado, Aa; Boyd, Ng; Wright, P	Journal of management	1992	150
80	Strategic manipulation of Internet opinion forums: Implications for consumers and firms	Dellarocas, Chrysanthos	Management science	2006	149
81	Strategic supply chain management: Improving performance through a culture of competitiveness and knowledge development	Hult, G. Tomas M.; Ketchen, David J., Jr.; Arrfelt, Mathias	Strategic management journal	2007	148
82	Managing for stakeholders, stakeholder utility functions, and competitive advantage	Harrison, Jeffrey S.; Bosse, Douglas A.; Phillips, Robert A.	Strategic management journal	2010	147

83	Learning About Failure: Bankruptcy, Firm Age, and the Resource-Based View	Thornhill, S., ve Amit, R.	Organization science	2003	144
84	Resource Orchestration to Create Competitive Advantage: Breadth, Depth, and Life Cycle Effects	Sirmon, David G.; Hitt, Michael A.; Ireland, R. Duane; Gilbert, Brett Anitra	Journal of management	2011	143
85	Guanki practices and trust in management: A procedural justice perspective	Chen, Cc; Chen, Yr; Xin, K	Organization science	2004	143
86	Resources and transaction costs: how property rights economics furthers the resource-based view	Foss ve Foss, 2005	Strategic management journal	2005	142
87	Entrepreneurs' decisions to exploit opportunities	Choi, Yr; Shepherd, Da	Journal of management	2004	139
88	Competitive advantage: Logical and philosophical considerations	Powell, TC	Strategic management journal	2001	139
89	Is CEO pay in high-technology firms related to innovation?	Balkin, Db; Markman, Gd; Gomez-Mejia, Lr	Academy of management journal	2000	139
90	A bargaining perspective on resource advantage	Lippman, Sa; Rumelt, Rp	Strategic management journal	2003	138
91	IT assets, Organizational capabilities, and firm performance: How resource allocations and Organizational differences explain performance variation	Aral, Sinan; Weill, Peter	Organization science	2007	134
92	The choice among acquisitions, alliances, and divestitures	Villalonga, B; Mcgahan, AM	Strategic management journal	2005	133
93	Hypercompetition in a multimarket environment: The role of strategic similarity and multimarket contact in competitive de-escalation	Gimeno, J; Woo, Cy	Organization science	1996	133
94	An evolutionary perspective on diversification and corporate restructuring: Entry, exit, and economic performance during 1981-89	Chang, SJ	Strategic management journal	1996	129
95	Conceptualizing and measuring capabilities: Methodology and empirical application	Dutta, S; Narasimhan, O; Rajiv, S	Strategic management journal	2005	128
96	Old technology meets new technology: Complementarities, similarities, and alliance formation	Rothaermel, Frank T.; Boeker, Warren	Strategic management journal	2008	127
97	How do entrepreneurs organize firms under conditions of uncertainty?	Alvarez, Sa; Barney, Jb	Journal of management	2005	126
98	Politicians on the board of directors: Do connections affect the bottom line?	Hillman, AJ	Journal of management	2005	126
99	Subsidiary staffing in multinational enterprises: Agency, resources, and performance	Gong, YP	Academy of management journal	2003	123

100	How buyers cope with uncertainty when acquiring firms in knowledge-intensive industries: Caveat emptor	Coff, RW	Organization science	1999	122
101	Experience-based top management team competence and sustained growth	Kor, YY	Organization science	2003	119
102	The resource-based theory: Dissemination and main trends	Acedo, Francisco Jose; Barroso, Carmen; Galan, Jose Luis	Strategic management journal	2006	118
103	Remembrance of things past? The dynamics of Organizational forgetting	De Holan, PM; Phillips, N	Management science	2004	118
104	Scanning dynamic competitive landscapes: A market-based and resource-based framework	Peteraf, Ma; Bergen, Me	Strategic management journal	2003	118
105	External sources of knowledge, governance mode, and R&D performance	Carl F. Fey and Julian Birkinshaw	Journal of management	2005	116
106	How do international joint ventures create shareholder value?	Merchant, H; Schendel, D	Strategic management journal	2000	114
107	Direct and interaction effects of top management team and board compositions on R&D investment strategy	Kor, Yasemin Y.	Strategic management journal	2006	113
108	Making the break count: An episodic examination of recovery activities, emotional experiences, and positive affective displays	Trougakos, John P.; Beal, Daniel J.; Green, Stephen G.; Weiss, Howard M.	Academy of management journal	2008	112
109	Antecedents to commitment to a parent company and a foreign operation	Gregersen, Hb; Black, Js	Academy of management journal	1992	112
110	Technological diversity, related diversification, and firm performance	Miller, Douglas J.	Strategic management journal	2006	111
111	How dynamics, management, and governance of resource deployments influence firm-level performance	Kor, Yy; Mahoney, Jt	Strategic management journal	2005	111
112	The Organization of economic activity: Transaction costs, firm capabilities, and the nature of governance	Madhok, A	Organization science	1996	110
113	Managing international interdependence - ceo characteristics in a resource-based framework	Roth, K	Academy of management journal	1995	109
114	Edith Penrose's contribution to the resource-based view of Strategic management	Rugman, Am; Verbeke, A	Strategic management journal	2002	108
115	Microfoundations of Internal and External Absorptive Capacity Routines	Lewin, Arie Y.; Massini, Silvia; Peeters, Carine	Organization science	2011	107
116	Innovations and the role of complementarities in a Strategic theory of the firm	Stieglitz, Nils; Heine, Klaus	Strategic management journal	2007	107

117	Strategy making under causal ambiguity: Conceptual issues and empirical evidence	Mosakowski, E	Organization science	1997	104
118	Toward a contingent resource-based theory: The impact of information asymmetry on the value of capabilities in veterinary medicine	Brush, Th; Artz, Kw	Strategic management journal	1999	103
119	Raising radicals - different processes for championing innovative corporate ventures	Day, Dl	Organization science	1994	103
120	The moderating influence of strategic orientation on the strategy formation capability-performance relationship	Slater, Stanley F.; Olson, Eric M.; Hult, G. Tomas M.	Strategic management journal	2006	102
121	A multiple attribute utility theory approach to ranking and selection	Butler, J; Morrice, Dj; Mullarkey, Pw	Management science	2001	100
122	Disentangling the theories of firm boundaries: A path model and empirical test	Schilling, Ma; Steensma, Hk	Organization science	2002	98
123	Competitive Organizational-behavior - toward an Organizationally-based theory of competitive advantage	Barney, Jb; Zajac, Ej	Strategic management journal	1994	98
124	Contingencies within dynamic managerial capabilities: interdependent effects of resource investment and deployment on firm performance	Sirmon, David G.; Hitt, Michael A.	Strategic management journal	2009	97
125	Horizontal and vertical relationships in developing economies: Implications for smes' access to global markets	Mesquita, Luiz F.; Lazzarini, Sergio G.	Academy of management journal	2008	97
126	Entry in the presence of dueling options	Folta, Tb; O'brien, Jp	Strategic management journal	2004	95
127	Catching the wave: Alertness, responsiveness, and market influence in global electronic networks	Zaheer, A; Zaheer, S	Management science	1997	92
128	How do interdependencies among human-capital deployment, development, and diversification strategies affect firms' financial performance?	Kor, Yy; Leblebici, H	Strategic management journal	2005	91
129	Creating and Capturing Value: Strategic Corporate Social Responsibility, Resource-Based Theory, and Sustainable Competitive Advantage	Mcwilliams, Abigail; Siegel, Donald S.	Journal of management	2011	90
130	Tacitness, learning, and international expansion: A study of foreign direct investment in a knowledge-intensive industry	Martin, X; Salomon, R	Organization science	2003	88
131	Can capital scarcity help agency theory explain franchising? Revisiting the capital scarcity hypothesis	Combs, Jg; Ketchen, Dj	Academy of management journal	1999	88
132	Why micro-foundations for resource-based theory are needed and what they may look like	Foss, N. J.	Journal of management	2011	87

133	Measuring Organizational knowledge: A conceptual and methodological framework	King, Aw; Zeithaml, Cp	Strategic management journal	2003	86
134	At What Level (and in Whom) We Trust: Trust Across Multiple Organizational Levels	Fulmer, C. Ashley; Gelfand, Michele J.	Journal of management	2012	85
135	A process model of capability development: Lessons from the electronic commerce strategy at Bolsa de Valores de Guayaquil	Montealegre, R	Organization science	2002	84
136	Creating value in the face of declining performance: Firm strategies and Organizational recovery	Morrow, J. L., Jr.; Sirmon, David G.; Hitt, Michael A.; Holcomb, Tim R.	Strategic management journal	2007	83
137	Resource and market based determinants of performance in the US banking industry	Mehra, A	Strategic management journal	1996	83
138	Size and relatedness of units sold - an agency theory and resource-based perspective	Bergh, Dd	Strategic management journal	1995	80
139	Clearing a Path Through the Forest: A Meta-Review of interorganizational Relationships	Parmigiani, Anne; Rivera-Santos, Miguel	Journal of management	2011	79
140	Clarifying the conditions and limits of the contributions of ordinary and dynamic capabilities to relative firm performance	Drnevich, Paul L.; Kriauciunas, Aldas P.	Strategic management journal	2011	79
141	Multilevel Challenges and Opportunities in Social Capital Research	Payne, G. Tyge; Moore, Curt B.; Griffis, Stanley E.; Autry, Chad W.	Journal of management	2011	79
142	Competitive positioning within and across a Strategic group structure: The performance of core, secondary and solitary firms	Mcnamara, G; Deephouse, DL; Luce, RA	Strategic management journal	2003	79
143	Organizational context as a moderator of theories on firm boundaries for technology sourcing	Steensma, Hk; Corley, Kg	Academy of management journal	2001	77
144	Special theory forum the resource-based model of the firm - origins, implications, and prospects	Barney, J	Journal of management	1991	77
145	Diversification and performance: Evidence from east Asian firms	Chakrabarti, Abhirup; Singh, Kulwant; Mahmood, Ishtiaq	Strategic management journal	2007	76
146	Nonmarket strategy performance: Evidence from US electric utilities	Bonardi, Jean-Philippe; Holburn, Guy L. F.; Vanden Bergh, Richard G.	Academy of management journal	2006	76
147	Resource-based advantages in an international context	Brouthers, Keith D.; Brouthers, Lance Eliot; Werner, Steve	Journal of management	2008	75
148	The payments perspective: Micro-foundations of resource analysis	Lippman, Sa; Rumelt, Rp	Strategic management journal	2003	75

149	An empirical test of the resource-based theory: Strategic regulation in the Dutch audit industry	Maijoor, S; Vanwitteloostuijn, A	Strategic management journal	1996	75
150	Do early birds get the returns? An empirical investigation of early-mover advantages in acquisitions	Carow, K; Heron, R; Saxton, T	Strategic management journal	2004	74
151	Alliance Management Capability: An Investigation of the Construct and Its Measurement	Schilke, Oliver; Goerzen, Anthony	Journal of management	2010	71
152	The consequences of human resource stocks and flows: a longitudinal examination of unit service orientation and unit effectiveness	Ployhart, Robert E.; Weekley, Jeff A.; Ramsey, Jase	Academy of management journal	2009	71
153	Founding conditions and the survival of new firms	Geroski, P. A.; Mata, Jose; Portugal, Pedro	Strategic management journal	2010	70
154	Employee-Organization exchange relationships, hrm practices, and quit rates of good and poor performers	Shaw, Jason D.; Dineen, Brian R.; Fang, Ruolian; Vellella, Robert F.	Academy of management journal	2009	69
155	The impact of US company internationalization on top management team advice networks: A tacit knowledge perspective	Athanassiou, N; Nigh, D	Strategic management journal	1999	68
156	Matching method to paradigm in strategy research: Limitations of cross-sectional analysis and some methodological alternatives	Bowen, Hp; Wiersema, Mf	Strategic management journal	1999	67
157	Trying to become a different type of company: dynamic capability at smith corona	Danneels, Erwin	Strategic management journal	2011	65
158	Corporate diversification: The impact of foreign competition, industry globalization, and product diversification	Wiersema, Margarethe F.; Bowen, Harry P.	Strategic management journal	2008	65
159	Competitive implications of interfirm mobility	Wezel, Filippo Carlo; Cattani, Gino; Pennings, Johannes M.	Organization science	2006	65
160	Comparing the resource-based and market-based views of the firm: Empirical evidence from Czech privatization	Makhija, M	Strategic management journal	2003	64
161	Evaluating efficiency-effectiveness-equality trade-offs - a data envelopment analysis approach	Golany, B; Tamir, E	Management science	1995	63
162	The performance implications of participating in an acquisition wave: Early mover advantages, bandwagon effects, and the moderating influence of industry characteristics and acquirer tactics	Mcnamara, Gerry M.; Halebian, Jerayr (John); Dykes, Bernadine Johnson	Academy of management journal	2008	62

163	Human capital, shared expertise, and the likelihood of impasse in corporate acquisitions	Coff, RW	Journal of management	2002	62
164	Resource-based strategy and managerial power in networks of internationally dispersed technology units	Medcof, JW	Strategic management journal	2001	61
165	Insufficient bureaucracy: Trust and commitment in particularistic Organizations	Pearce, JI; Branyiczki, I; Bigley, Ga	Organization science	2000	61
166	Doing the right thing and knowing the right thing to do: Why the whole is greater than the sum of the parts	Makadok, R	Strategic management journal	2003	60
167	Firm resources, competitive actions and performance: investigating a mediated model with evidence from the in-vitro diagnostics industry	Ndofor, Hermann Achidi; Sirmon, David G.; He, Xiaoming	Strategic management journal	2011	58
168	Gone but not lost: the different performance impacts of employee mobility between cooperators versus competitors	Somaya, Deepak; Williamson, Ian O.; Lorinkova, Natalia	Academy of management journal	2008	57
169	Resource-Based Perspectives on Unit-Level Human Capital: A Review and Integration	Nyberg, Anthony J.; Moliterno, Thomas P.; Hale, Donald, Jr.; Lepak, David P.	Journal of management	2014	56
170	Bigger and safer: the diffusion of competitive advantage	Greve, Henrich R.	Strategic management journal	2009	56
171	Market value effects of acquisitions involving Internet firms: A resource-based analysis	Uhlenbruck, Klaus; Hitt, Michael A.; Semadeni, Matthew	Strategic management journal	2006	55
172	A bayesian operationalization of the resource-based view	Hansen, Mh; Perry, Lt; Reese, Cs	Strategic management journal	2004	55
173	Human Resources, Human Resource Management, and the Competitive Advantage of Firms: Toward a More Comprehensive Model of Causal Linkages	Chadwick, Clint; Dabu, Adina	Organization science	2009	54
174	The dynamic interplay of capability strengths and weaknesses: investigating the bases of temporary competitive advantage	Sirmon, David G.; Hitt, Michael A.; Arregle, Jean-Luc; Campbell, Joanna Tochman	Strategic management journal	2010	53
175	Explaining Change: Theorizing and Testing Dynamic Mediated Longitudinal Relationships	Pitariu, Adrian H.; Ployhart, Robert E.	Journal of management	2010	53
176	The Effect of Board Characteristics on Firm Environmental Performance	De Villiers, Charl; Naiker, Vic; Van Staden, Chris J.	Journal of management	2011	52
177	The Coevolution of Institutional Entrepreneurship: A Tale of Two Theories	Pacheco, Desiree F.; York, Jeffrey G.; Dean, Thomas J.; Sarasvathy, Saras D.	Journal of management	2010	52
178	The outsourcing of training and development: Factors impacting client satisfaction	Gainey, Tw; Klaas, Bs	Journal of management	2003	52

179	Dynamically integrating knowledge in teams: transforming resources into performance	Gardner, Heidi K.; Gino, Francesca; Staats, Bradley R.	Academy of management journal	2012	50
180	Insights and New Directions from Demand-Side Approaches to Technology Innovation, Entrepreneurship, and Strategic Management Research	Priem, Richard L.; Li, Sali; Carr, Jon C.	Journal of management	2012	50
181	Bidding wars over R&D-intensive firms: Knowledge, opportunism, and the market for corporate control	Coff, R	Academy of management journal	2003	48
182	From security to mobility: Generalized investments in human capital and agent commitment	Galunic, Dc; Anderson, E	Organization science	2000	48
183	Similarities and contradictions in the core logic of three strategy research streams	Lengnick-Hall, Ca; Wolff, Ja	Strategic management journal	1999	48
184	Opportunism, knowledge, and the performance of franchise chains	Barthelemy, Jerome	Strategic management journal	2008	47
185	Simple question, not so simple answer - interpreting interaction terms in moderated multiple-regression	Bedeian, Ag; Mossholder, Kw	Journal of management	1994	47
186	Agency and institutions: National divergences in diversification behavior	Kogut, B; Walker, G; Anand, J	Organization science	2002	46
187	On the utilization of resources: Perspectives from the US telecommunications industry	Majumdar, SK	Strategic management journal	1998	46
188	Procedural justice and managers' in-role and extra-role behavior: The case of the multinational	Kim, Wc; Mauborgne, Ra	Management science	1996	46
189	A multiple-constituency, status-based approach to interorganizational mobility of faculty and input-output competition among top business schools	Daveni, RA	Organization science	1996	46
190	The impact of modes of entry and resource fit on modes of exit by multibusiness firms	Chang, Sj; Singh, H	Strategic management journal	1999	45
191	Corporate social responsibility and shareholder reaction: the environmental awareness of investors	Flammer, Caroline	Academy of management journal	2013	44
192	Necessity as the mother of green' inventions: Institutional pressures and environmental innovations	Berrone, Pascual; Fosfuri, Andrea; Gelabert, Liliana; Gomez-Mejia, Luis R.	Strategic management journal	2013	43
193	Making Intangibles Tangible in Tests of Resource-Based Theory: A Multidisciplinary Construct Validation Approach	Molloy, Janice C.; Chadwick, Clint; Ployhart, Robert E.; Golden, Simon J.	Journal of management	2011	43

194	Configurations of resources and capabilities and their performance implications: an exploratory study on technology ventures	Gruber, Marc; Heinemann, Florian; Brettel, Malte; Hungeling, Stephan	Strategic management journal	2010	42
195	Expertise and collaboration in the geographically dispersed Organization	Boh, Wai Fong; Ren, Yuqing; Kiesler, Sara; Bussjaeger, Robert	Organization science	2007	42
196	Multipoint competition, strategic similarity and entry into geographic markets	Fuentelsaz, L; Gomez, J	Strategic management journal	2006	42
197	On the Strategic accumulation of intangible assets	Knott, Am; Bryce, Dj; Posen, He	Organization science	2003	42
198	Reputation as an Intangible Asset: Reflections on Theory and Methods in Two Empirical Studies of Business School Reputations	Rindova, Violina P.; Williamson, Ian O.; Petkova, Antoaneta P.	Journal of management	2010	41
199	The relationship between product and international diversification: the effects of short-run constraints and endogeneity	Kumar, M. V. Shyam	Strategic management journal	2009	41
200	The impact of information technology investments and diversification strategies on firm performance	Chari, Murali D. R.; Devaraj, Sarv; David, Parthiban	Management science	2008	41
201	Family Firm Governance, Strategic Conformity, and Performance: Institutional vs. Strategic Perspectives	Miller, Danny; Le Breton-Miller, Isabelle; Lester, Richard H.	Organization science	2013	40
202	Do leading or lagging firms learn more from exporting?	Salomon, Robert; Jin, Byungchae	Strategic management journal	2010	39
203	A multilevel framework of firm boundaries: firm characteristics, dyadic differences, and network attributes	Yang, Haibin; Lin, Zhiang (John); Lin, Ya (Lisa)	Strategic management journal	2010	39
204	A Behavioral resource-based view of the firm: The synergy of cyert and march (1963) and penrose (1959)	Pitelis, Christos N.	Organization science	2007	39
205	A stakeholder model of Organizational leadership	Schneider, M	Organization science	2002	39
206	Congestion and network externalities in the short run pricing of information-system services	Westland, Jc	Management science	1992	39
207	Building positive resources: effects of positive events and positive reflection on work stress and health	Bono, Joyce E.; Glomb, Theresa M.; Shen, Winny; Kim, Eugene; Koch, Amanda J.	Academy of management journal	2013	38
208	The Myth of Firm Performance	Miller, C. Chet; Washburn, Nathan T.; Glick, William H.	Organization science	2013	38
209	Contingency Hypotheses in Strategic Management Research: Use, Disuse, or Misuse?	Boyd, Brian K.; Haynes, Katalin Takacs; Hitt, Michael A.; Bergh, Donald D.; Ketchen, David J., Jr.	Journal of management	2012	38

210	The coevolution of rent appropriation and capability development	Coff, Russell W.	Strategic management journal	2010	38
211	Real options in technology licensing	Ziedonis, Arvids A.	Management science	2007	38
212	Implementation strategy and performance outcomes in related diversification	Gary, MS	Strategic management journal	2005	38
213	The internalization of exports: Firm- and location-specific factors in a middle-income country	Campa, Jm; Guillen, Mf	Management science	1999	38
214	Metagraphs - a tool for modeling decision-support systems	Basu, A; Blanning, Rw	Management science	1994	38
215	How constraints and knowledge impact open innovation	Garriga, Helena; Von Krogh, Georg; Spaeth, Sebastian	Strategic management journal	2013	37
216	How Does Corporate Ethics Contribute to Firm Financial Performance?: The Mediating Role of Collective Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior	Chun, Jinseok S.; Shin, Yuhjung; Choi, Jin Nam; Kim, Min Soo	Journal of management	2013	37
217	Dynamic managerial capabilities: Configuration and orchestration of top executives' capabilities and the firm's dominant logic	Kor, Yasemin Y.; Mesko, Andrea	Strategic management journal	2013	37
218	The Myth of the Micro-Macro Divide: Bridging System-Level and Disciplinary Divides	Molloy, Janice C.; Ployhart, Robert E.; Wright, Patrick M.	Journal of management	2011	37
219	Specificity and opacity as resource-based determinants of capital structure: Evidence for Spanish manufacturing firms	Vicente-Lorente, Jd	Strategic management journal	2001	37
220	The adoption of corporate governance mechanisms - a test of competing diffusion-models	Venkatraman, N; Loh, L; Koh, J	Management science	1994	37
221	Capabilities, Transaction Costs, and Firm Boundaries	Argyres, Nicholas S.; Zenger, Todd R.	Organization science	2012	36
222	Target reputation and appropriability: Picking and deploying resources in acquisitions	Saxton, T; Dollinger, M	Journal of management	2004	36
223	The temporal development of strategy: Patterns in the UK insurance industry	Webb, D; Pettigrew, A	Organization science	1999	36
224	Patent Strategy and Management: An Integrative Review and Research Agenda	Somaya, Deepak	Journal of management	2012	35
225	The ecological interdependence of emergent and established Organizational populations: Legitimacy transfer, violation by comparison, and unstable identities	Dobrev, Stanislav D.; Ozdemir, Salih Zeki; Teo, Albert C.	Organization science	2006	35
226	Mutual dependence, partner substitutability, and repeated partnership: the survival of cross-border alliances	Xia, Jun	Strategic management journal	2011	34

227	Resources as dual sources of advantage: Implications for valuing entrepreneurial-firm patents	Hsu, David H.; Ziedonis, Rosemarie H.	Strategic management journal	2013	33
228	The intra-alliance division of value created through collaboration	Adegbesan, J. Adetunji; Higgins, Matthew J.	Strategic management journal	2011	33
229	The timing of resource development and sustainable competitive advantage	Pacheco-De-Almeida, Goncalo; Zemsky, Peter	Management science	2007	33
230	Identifying sources of heterogeneity for empirically deriving Strategic types: A constrained finite-mixture structural-equation methodology	Desarbo, WS; Di Benedetto, CA; Jedidi, K; Song, M	Management science	2006	32
231	Dynamic managerial capabilities: Review and assessment of managerial impact on strategic change	Helfat, C. E.; Martin, J. A.	Journal of management	2015	31
232	Stochastic dedication - designing fixed income portfolios using massively-parallel benders decomposition	Hiller, Rs; Eckstein, J	Management science	1993	31
233	Organizing Contests for Status: The Matthew Effect vs. The Mark Effect	Bothner, Matthew S.; Podolny, Joel M.; Smith, Edward Bishop	Management science	2011	30
234	Antecedents of convergence and divergence in strategic positioning: The effects of performance and aspiration on the direction of Strategic change	Park, Kyung Min	Organization science	2007	30
235	Resource-Based Theory and Corporate Diversification: Accomplishments and Opportunities	Wan, William P.; Hoskisson, Robert E.; Short, Jeremy C.; Yiu, Daphne W.	Journal of management	2011	29
236	The influence of mergers on firms' product-mix strategies	Krishnan, Ra; Joshi, S; Krishnan, H	Strategic management journal	2004	29
237	Product market heterogeneity, resource imitability and Strategic group formation	Mehra, A; Floyd, Sw	Journal of management	1998	29
238	Antecedents and Consequences of Franchising: Past Accomplishments and Future Challenges	Combs, James G.; Ketchen, David J., Jr.; Shook, Christopher L.; Short, Jeremy C.	Journal of management	2011	28
239	The informational relevance of corporate social responsibility: evidence from DS400 index reconstitutions	Ramchander, Sanjay; Schwebach, Robert G.; Staking, Kim	Strategic management journal	2012	27
240	New Frontiers of the Reputation-Performance Relationship: Insights From Multiple Theories	Bergh, Donald D.; Ketchen, David J., Jr.; Boyd, Brian K.; Bergh, Julianne	Journal of management	2010	27
241	Things change: Dynamic resource constraints and system-dependent selection in the evolution of Organizational populations	Lomi, A; Larsen, Er; Freeman, Jh	Management science	2005	27
242	Unpacking Firm Exit at the Firm and Industry Levels: The Adaptation and Selection of Firm Capabilities	Fortune, Annetta; Mitchell, Will	Strategic management journal	2012	26

243	Product-market uncertainty, portfolio restructuring, and performance: An information-processing and resource-based view	Bergh, DD	Journal of management	1998	26
244	Human capital is dead; long live human capital resources!	Ployhart, Robert E.; Nyberg, Anthony J.; Reilly, Greg; Maltarich, Mark A.	Journal of management	2014	25
245	Alliance Activity as a Dynamic Capability in the Face of a Discontinuous Technological Change	Anand, Jaideep; Oriani, Raffaele; Vassolo, Roberto S.	Organization science	2010	25
246	Why some firms never invest in formal r&d	Cuervo-Cazurra, Alvaro; Un, C. Annique	Strategic management journal	2010	25
247	Technology search investments: Evolutionary, option reasoning, and option pricing approaches	Miller, Kd; Arikan, At	Strategic management journal	2004	25
248	Entry into new market segments in mature industries: Endogenous and exogenous segmentation in the US brewing industry	Swaminathan, A	Strategic management journal	1998	25
249	The Persistent Effect of Geographic Distance in Acquisition Target Selection	Chakrabarti, Abhirup; Mitchell, Will	Organization science	2013	23
250	A resource-based perspective on human capital losses, HRM investments, and Organizational performance	Shaw, Jason D.; Park, Tae-Youn; Kim, Eugene	Strategic management journal	2013	23
251	Dynamic Managerial Capabilities and the Multibusiness Team: The Role of Episodic Teams in Executive Leadership Groups	Martin, Jeffrey A.	Organization science	2011	23
252	A Strategic Theory of the Firm as a Nexus of Incomplete Contracts: A Property Rights Approach	Kim, Jongwook; Mahoney, Joseph T.	Journal of management	2010	23
253	Control of intellectual assets in client relationships: implications for innovation	Leiponen, Aija	Strategic management journal	2008	23
254	Outward foreign direct investment by emerging market firms: a resource dependence logic	Xia, Jun; Ma, Xufei; Lu, Jane W.; Yiu, Daphne W.	Strategic management journal	2014	22
255	Resource allocation strategy for innovation portfolio management	Klingebiel, Ronald; Rammer, Christian	Strategic management journal	2014	22
256	Letting rivals come close or warding them off? The effects of substitution threat on imitation deterrence	Polidoro, Francisco, Jr.; Toh, Puay Khoon	Academy of management journal	2011	22
257	Flexibility-Oriented HRM Systems, Absorptive Capacity, and Market Responsiveness and Firm Innovativeness	Chang, Song; Gong, Yaping; Way, Sean A.; Jia, Liangding	Journal of management	2013	21

258	Bringing the Institutional Context Back In: A Cross-National Comparison of Alliance Partner Selection and Knowledge Acquisition	Vasudeva, Gurneeta; Spencer, Jennifer W.; Teegen, Hildy J.	Organization science	2013	21
259	On the Efficiency-Fairness Trade-off	Bertsimas, Dimitris; Farias, Vivek F.; Trichakis, Nikolaos	Management science	2012	21
260	Technological development at the boundaries of the firm: a knowledge-based examination in drug development	Macher, Jeffrey T.; Boerner, Christopher	Strategic management journal	2012	21
261	Looking Inside: Psychological Influences on Structuring a Firm's Portfolio of Resources	Garbuio, Massimo; King, Adelaide Wilcox; Lovallo, Dan	Journal of management	2011	21
262	Resolving the process vs product innovation dilemma: A consumer choice theoretic approach	Bhoovaraghavan, S; Vasudevan, A; Chandran, R	Management science	1996	21
263	Resource-Based and Institutional Perspectives on Export Channel Selection and Export Performance	He, Xinming; Brouthers, Keith D.; Filatotchev, Igor	Journal of management	2013	20
264	The relationship between corporate diversification and corporate social performance	Kang, Jingoo	Strategic management journal	2013	20
265	Organizational Economics of Capability and Heterogeneity	Argyres, Nicholas S.; Felin, Teppo; Foss, Nicolai; Zenger, Todd	Organization science	2012	20
266	Network resource stocks and flows: how do alliance portfolios affect the value of new alliance formations?	Wassmer, Ulrich; Dussauge, Pierre	Strategic management journal	2012	20
267	Bargaining chains	Lovejoy, William S.	Management science	2010	20
268	Horizontal alliances as an alternative to autonomous production: product expansion mode choice in the worldwide aircraft industry 1945-2000	Garrette, Bernard; Castaner, Xavier; Dussauge, Pierre	Strategic management journal	2009	20
269	Training and effective employee information technology use	Marler, Janet H.; Liang, Xiaoya; Dulebohn, James Hamilton	Journal of management	2006	20
270	From Minds to Markets: How Human Capital Endowments Shape Market Opportunity Identification of Technology Start-Ups	Gruber, Marc; Macmillan, Ian C.; Thompson, James D.	Journal of management	2012	19
271	Who should own it? An agency-based explanation for multi-outlet ownership and co-location in plural form franchising	Perryman, Alexa A.; Combs, James G.	Strategic management journal	2012	19
272	'Keep out' signs: the role of deterrence in the competition for resources	Clarkson, Gavin; Toh, Puay Khoon	Strategic management journal	2010	19
273	Does firm performance reveal its own causes? The role of bayesian inference	Tang, Ying-Chan; Liou, Fen-May	Strategic management journal	2010	18

274	Revisiting the logical and research considerations of competitive advantage	Arend, RJ	Strategic management journal	2003	18
275	Entrepreneurial Orientation, Firm Performance, and the Moderating Role of Transformational Leadership Behaviors	Engelen, Andreas; Gupta, Vishal; Strenger, Lis; Brettel, Malte	Journal of management	2015	17
276	Managing uncertainty in a formal standards-based industry: A real options perspective on acquisition timing	Warner, Ag; Fairbank, Jr; Steensma, Hk	Journal of management	2006	17
277	Effects of generalism and niche overlap on network linkages among youth service agencies	Wholey, Dr; Huonker, Jw	Academy of management journal	1993	17
278	Organizational considerations in the evaluation of capital assets - toward a resource-based view of Strategic investment by firms	Robins, Ja	Organization science	1992	17
279	To Invest or Not? The Role of Coworker Support and Trust in Daily Reciprocal Gain Spirals of Helping Behavior	Halbesleben, Jonathon R. B.; Wheeler, Anthony R.	Journal of management	2015	16
280	Firm-Specific, Industry-Specific, and Occupational Human Capital and the Sourcing of Knowledge Work	Mayer, Kyle J.; Somaya, Deepak; Williamson, Ian O.	Organization science	2012	16
281	An environmental perspective on diversification: the effects of chemical relatedness and regulatory sanctions	Diestre, Luis; Rajagopalan, Nandini	Academy of management journal	2011	16
282	Managerial cognitive capabilities and the microfoundations of dynamic capabilities	Helfat, C. E.; Peteraf, M. A.	Strategic management journal	2015	16
283	Sourcing practices and boundaries of the firm in the financial services industry	Safizadeh, M. Hossein; Field, Joy M.; Ritzman, Larry P.	Strategic management journal	2008	16
284	Ceo ideology as an element of the corporate opportunity structure for social activists	Briscoe, Forrest; Chin, M. K.; Hambrick, Donald C.	Academy of management journal	2014	15
285	Politics and Firm Boundaries: How Organizational Structure, Group Interests, and Resources Affect Outsourcing	Bidwell, Matthew J.	Organization science	2012	15
286	Is the Resource-Based View a Practical Organizational Theory?	Arend, Richard J.; Levesque, Moren	Organization science	2010	15
287	Competing in the looking-glass market: Imitation, resources, and crowding	Dobrev, Stanislav D.	Strategic management journal	2007	15
288	Alliance Capabilities: Review and Research Agenda	Wang, Yongzhi; Rajagopalan, Nandini	Journal of management	2015	14
289	Our Most Important Asset: A Multidisciplinary/Multilevel Review of Human Capital Valuation for Research and Practice	Fulmer, Ingrid Smithey; Ployhart, Robert E.	Journal of management	2014	14

290	Impact of information technology capital on firm scope and performance: the role of asset characteristics	Ray, Gautam; Xue, Ling; Barney, Jay B.	Academy of management journal	2013	14
291	Now IT's Personal: Offshoring and the Shifting Skill Composition of the US Information Technology Workforce	Tambe, Prasanna; Hitt, Lorin M.	Management science	2012	14
292	Harnessing managerial knowledge to implement product-line extensions: How do mutual fund families allocate portfolio managers to old and new funds?	Drazin, R; Rao, H	Academy of management journal	2002	14
293	Self-Reported Limitations and Future Directions in Scholarly Reports: Analysis and Recommendations	Brutus, Stephane; Aguinis, Herman; Wassmer, Ulrich	Journal of management	2013	13
294	Mixing Individual Incentives and Group Incentives: Best of Both Worlds or Social Dilemma?	Barnes, Christopher M.; Hollenbeck, John R.; Jundt, Dustin K.; Derue, D. Scott; Harmon, Stephen J.	Journal of management	2011	13
295	Resource orchestration in practice: ceo emphasis on shrm, commitment-based hr systems, and firm performance	Chadwick, Clint; Super, Janice F.; Kwon, Kiwook	Strategic management journal	2015	12
296	Organizational sponsorship and founding environments: a contingency view on the survival of business-incubated firms, 1994-2007	Amezcuca, Alejandro S.; Grimes, Matthew G.; Bradley, Steven W.; Wiklund, Johan	Academy of management journal	2013	12
297	The competitive implications of the deployment of unique resources	Costa, Luis Almeida; Cool, Karel; Dierickx, Ingemar	Strategic management journal	2013	12
298	Actions speak louder than modes: antecedents and implications of parent implementation capabilities on business unit performance	Parmigiani, Anne; Holloway, Samuel S.	Strategic management journal	2011	12
299	Success and survival of skill-based pay plans	Shaw, Jd; Gupta, N; Mitra, A; Ledford, Ge	Journal of management	2005	12
300	Structural Microfoundations of Innovation: The Role of Relational Stars	Grigoriou, Konstantinos; Rothaermel, Frank T.	Journal of management	2014	11
301	Looking Inside the Dream Team: Probing Into the Contributions of Tacit Knowledge as an Organizational Resource	Shamsie, Jamal; Mannor, Michael J.	Organization science	2013	11
302	Exploring the Nature of Power Distance: Implications for Micro- and Macro-Level Theories, Processes, and Outcomes	Daniels, Michael A.; Greguras, Gary J.	Journal of management	2014	10
303	Can Opportunity Emerge From Disarray? An Examination of Exploration and Exploitation Following Star Scientist Turnover	Tzabbar, Daniel; Kehoe, Rebecca R.	Journal of management	2014	10

304	The divestiture of acquired subunits: A resource dependence approach	Xia, Jun; Li, Sali	Strategic management journal	2013	10
305	A General Framework for Estimating Multidimensional Contingency Fit	Parker, Simon C.; Van Witteloostuijn, Arjen	Organization science	2010	10
306	Interaction value analysis: When structured communication benefits Organizations	Nasrallah, W; Levitt, R; Glynn, P	Organization science	2003	10
307	What drives employment relationships in taxicab Organizations? Linking agency to firm capabilities and strategic opportunities	Sherer, Pd; Rogovsky, N; Wright, N	Organization science	1998	10
308	Buffering and enabling: The impact of interlocking political ties on firm survival and sales growth	Zheng, Weiting; Singh, Kulwant; Mitchell, Will	Strategic management journal	2015	9
309	Does product market competition foster corporate social responsibility? Evidence from trade liberalization	Flammer, Caroline	Strategic management journal	2015	8
310	Why Strategic factor markets matter: new multinationals' geographic diversification and firm profitability	Kim, Heechun; Hoskisson, Robert E.; Lee, Seung-Hyun	Strategic management journal	2015	8
311	Beyond institutional voids: business groups, incomplete markets, and Organizational form	Manikandan, K. S.; Ramachandran, J.	Strategic management journal	2015	8
312	The Coevolution of Industries, Social Movements, and Institutions: Wind Power in the United States	Pacheco, Desiree F.; York, Jeffrey G.; Hargrave, Timothy J.	Organization science	2014	8
313	Transactional hazards, institutional change, and capabilities: integrating the theories of the firm	Brahm, Francisco; Tarzijan, Jorge	Strategic management journal	2014	8
314	Are there always synergies between productive resources and resource deployment capabilities?	Huesch, Marco D.	Strategic management journal	2013	8
315	A competition-based explanation of collaborative invention within the firm	Toh, Puay Khoon; Polidoro, Francisco	Strategic management journal	2013	8
316	Resource relatedness, redeployability, and firm value	Sakhartov, Arkadiy V.; Folta, Timothy B.	Strategic management journal	2014	7
317	Small forces and large firms: Foundations of the RBV	Wernerfelt, Birger	Strategic management journal	2013	7
318	Optimal allocation of risk-reduction resources in event trees	Sherali, Hanif D.; Desai, Jitamitra; Glickman, Theodore S.	Management science	2008	7
319	Unbundling the effects of institutions on firm resources: The contingent value of being local in emerging economy private equity	Taussig, Markus; Delios, Andrew	Strategic management journal	2015	6
320	Unpacking functional alliance portfolios: how signals of viability affect young firms' outcomes	Hoehn-Weiss, Manuela N.; Karim, Samina	Strategic management journal	2014	6

321	How symmetrical assumptions advance Strategic management research	Foss, Nicolai J.; Hallberg, Niklas L.	Strategic management journal	2014	6
322	Scarce Human Capital in Managerial Labor Markets	Mackey, Alison; Molloy, Janice C.; Morris, Shad S.	Journal of management	2014	6
323	Entrepreneurial Action, Unique Assets, and Appropriation Risk: Firms as a Means of Appropriating Profit from Capability Creation	Kaul, Aseem	Organization science	2013	6
324	Using Market Basket Analysis in Management Research	Aguinis, Herman; Forcum, Lura E.; Joo, Harry	Journal of management	2013	6
325	Coinsurance Within Business Groups: Evidence from Related Party Transactions in an Emerging Market	Jia, Nan; Shi, Jing; Wang, Yongxiang	Management science	2013	6
326	Optimal Workflow Decisions for Investigators in Systems with Interruptions	Dobson, Gregory; Tezcan, Tolga; Tilson, Vera	Management science	2013	6
327	CEO compensation: A resource advantage and stakeholder-bargaining perspective	Pandher, Gurupdes; Currie, Russell	Strategic management journal	2013	6
328	The Dynamics of the Performance-Risk Relationship Within a Performance Period: The Moderating Role of Deadline Proximity	Lehman, David W.; Hahn, Jungpil; Ramanujam, Rangaraj; Alge, Bradley J.	Organization science	2011	6
329	Strategic Resource Dynamics of Manufacturing Firms	Jayanthi, Shekhar; Roth, Aleda V.; Kristal, Mehmet M.; Venu, Lauren Carter-Roth	Management science	2009	6
330	Are incentives without expertise sufficient? Evidence from fortune 500 firms	Feldman, Emilie R.; Montgomery, Cynthia A.	Strategic management journal	2015	5
331	Human Capital Pipelines: Competitive Implications of Repeated interorganizational Hiring	Brymer, Rhett A.; Molloy, Janice C.; Gilbert, Brett A.	Journal of management	2014	5
332	Strategic frameworks for understanding employer participation in school-to-work programs	Linnehan, F; De Carolis, D	Strategic management journal	2005	5
333	Do Market Leaders Lead in Business Process Innovation? The Case(s) of E-business Adoption	Mcelheran, Kristina	Management science	2015	4
334	Cash is surprisingly valuable as a Strategic asset	Kim, Changhyun; Bettis, Richard A.	Strategic management journal	2014	4
335	Knowing Your Place: Social Performance Feedback in Good Times and Bad Times	Moliterno, Thomas P.; Beck, Nikolaus; Beckman, Christine M.; Meyer, Mark	Organization science	2014	4

336	Oppositional Identities and Resource Partitioning: Distillery Ownership in Scotch Whisky, 1826-2009	Mckendrick, David G.; Hannan, Michael T.	Organization science	2014	3
337	Knowledge worth having in 'excess': the value of tacit and firm-specific human resource slack	Lecuona, Jose R.; Reitzig, Markus	Strategic management journal	2014	3
338	An Agency Theory of the Division of Managerial Labor	Ross, David Gaddis	Organization science	2014	3
339	Adding by Subtracting: The Relationship Between Performance Feedback and Resource Reconfiguration Through Divestitures	Vidal, Elena; Mitchell, Will	Organization science	2015	2
340	Cognitive Control Capabilities, Routinization Propensity, and Decision-Making Performance	Laureiro-Martinez, Daniella	Organization science	2014	2
341	Extending Resource-Based Logic: Applying the Resource-Investment Concept to the Firm From a Payments Perspective	Zubac, Angelina; Hubbard, Graham; Johnson, Lester	Journal of management	2012	2
342	Tribunal Specialization and Institutional Targeting in Patent Enforcement	Somaya, Deepak; Mcdaniel, Christine A.	Organization science	2012	2
343	Talented people and strong brands: The contribution of human capital and brand equity to firm value	Vomberg, Arnd; Homburg, Christian; Bornemann, Torsten	Strategic management journal	2015	1
344	Resource relatedness and the mode of entry into new businesses: Internal resource accumulation vs. Access by collaborative arrangement	Speckbacher, Gerhard; Neumann, Kerstin; Hoffmann, Werner H.	Strategic management journal	2015	1
345	Attention allocation to multiple goals: The case of for-profit social enterprises	Stevens, Robin; Moray, Nathalie; Bruneel, Johan; Clarysse, Bart	Strategic management journal	2015	1
346	Alliance Partners and Firm Capability: Evidence from the Motion Picture Industry	Vandaie, Ramin; Zaheer, Akbar	Organization science	2015	1
347	Toward a theory of entrepreneurial rents: a simulation of the market process	Keyhani, Mohammad; Levesque, Moren; Madhok, Anoop	Strategic management journal	2015	1
358	Strategic factor markets, scale free resources, and economic performance: The impact of product market rivalry	Asmussen, Christian Geisler	Strategic management journal	2015	0
349	Multilevel and Strategic Recruiting: Where Have We Been, Where Can We Go From Here?	Phillips, Jean M.; Gully, Stanley M.	Journal of management	2015	0

Not: Bu veriler Sosyal Bilimler Atıf İndeksinden (SSCI) 14.12.2015 tarihinde elde edilmiştir.

ÖZGEÇMİŞ

Mehmet BAĞIŞ, 1980 yılında Mersin'in Anamur ilçesinde doğmuştur. 1998 yılında Osmaniye Düziçi Sağlık Meslek Lisesi'nden mezun olmuştur. Lisans eğitimini Pamukkale Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu'nda tamamlamıştır. Yüksek lisansını Konya Selçuk Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Organizasyonu bilim dalında 2007 yılında bitirdikten sonra, 2012 yılında Sakarya Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı'nda doktora öğrenimine başlamıştır. Evli ve bir çocuk sahibi olan Mehmet BAĞIŞ halen Toyotasa Acil Yardım Hastanesi'nde müdür yardımcılığı görevini yürütmektedir.