

YAPISAL ORGANİKLİK İLE ÖRGÜTSEL SİNDİRİCİ KAPASİTE ARASINDAKİ İLİŞKİ: KOBİLER ÜZERİNDE KEŞFEDİCİ BİR ÇALIŞMA

Yrd. Doç. Dr. Canan Nur KARABEY*

ÖZET

Bu çalışmanın amacı örgütsel sindirici kapasite ile yapısal organiklik arasındaki ilişkiyi incelemektir. Sindirici kapasite; bir örgütün dış çevrede üretilen değerli bilgiyi fark etme, tanımlama, elde etme, örgüt içinde dağıtma, dönüştürme ve bu bilgiden yararlanma yeteneğini ifade eder. Örgüt yapısı ise genelde mekanikten organige uzanan bir yelpaze üzerinde değerlendirilmekte olup, yapısal organiklik organik yapıya uygunluk derecesini gösterir. Belirtilen kavramsallaştırmalara dayanarak Erzurum il merkezinde faaliyette bulunan 79 küçük ve orta büyüklükte işletmede (KOBİ’de) anket çalışması yürütülmüştür. Verilerin analizi sonucunda örneklemdaki KOBİ’lerin büyük ölçüde mekanik yapıya sahip olduğu bulunmuştur. Ayrıca potansiyel ve gerçekleşen sindirici kapasitenin birbirinden bağımsız olduğu gözlenmiştir. Organik yapı ile potansiyel sindirici kapasitenin ‘güven ve saygı’ boyutu arasında zayıf ve olumsuz bir ilişki bulunmuştur. Organik yapının gerçekleşen sindirici kapasite ile de olumsuz yönde ilişkili olduğu gözlenmiştir. Son olarak, 1 ila 10 çalışana sahip mikro firmaların gerçekleşen sindirici kapasitesinin diğer firmalardan daha düşük olduğu görülmüştür.

Anahtar kelimeler: örgütsel sindirici kapasite, yapısal organiklik, KOBİ.

JEL kodu: M10

THE RELATIONSHIP BETWEEN STRUCTURAL ORGANICITY AND ORGANIZATIONAL ABSORPTIVE CAPACITY: AN EXPLORATORY STUDY ON SME’S

ABSTRACT

The aim of this study is to investigate the relationship between organizational absorptive capacity and structural organicity. Absorptive capacity refers to the ability of a firm to recognize, identify, acquire, disseminate, transform and exploit externally generated valuable knowledge. Organization structure is generally considered on a mechanistic to organic continuum and organicity refers to the degree of fit for organic structure. Based on these conceptualizations, a survey was conducted on a sample of 79 small and medium-sized organizations (SME’s) operating in city center of Erzurum. It was found that SME’s mostly have mechanistic structure. Besides, potential and realized absorptive capacity observed to be independent. A weak negative relationship was found between organicity and

* Atatürk Üniversitesi, İİBF. İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, 25240 Erzurum, ckarabey@atauni.edu.tr

the ‘trust and respect’ dimension of potential absorptive capacity. Organicity was also found to be negatively related to realized absorptive capacity. Last, micro firms having 1-10 employees found to have lower realized absorptive capacity than others.

Keywords: organizational absorptive capacity, structural organicity, SME.

JEL Codes: M10

GİRİŞ

Şiddetli rekabet ortamında firmaların varlığını sürdürmesinde ve rekabet üstünlüğü elde etmesinde bilgi faktörü önemli bir rol oynamaktadır. Günümüzde yeni dışsal bilginin değerini fark etme, bu bilgiyi elde etme, örgüt içinde ilgili birim ve kişilere ulaştırma ve kullanma yeteneği bir firmanın rakiplerinin önüne geçip geçemeyeceğini belirleyen temel unsurlardan biridir. İşte bilginin bu belirleyici rolünden hareketle bir firmanın dışsal olarak üretilen bilgiyi tanımlama ve ondan yararlanma yeteneğini ifade eden ‘sindirici kapasite’ kavramı geliştirilmiştir. Piyasalarda rekabetin şiddetlenmesi ve pek çok sektörde hiperrekabet koşullarının oluşmasıyla birlikte örgütlerde bilgi yönetimi, çevresel koşullarla uyumlu stratejilerin benimsenmesi ve yenilik konularında yapılan araştırmaların sayısı hızla artmaktadır. Bu konularla ilgilenen araştırmacılar sindirici kapasite kavramına giderek daha fazla yönelmekte ve çalışmalarında sindirici kapasiteyi teorik ve ampirik yönden açıklamaya, örgütlerin sindirici kapasitelerini geliştirmesinde etkili örgütsel ve çevresel faktörleri belirlemeye ve daha çok bu olgunun bazı kritik örgütsel sonuçlarını açıklamaya çalışmaktadır (örneğin Sun ve Anderson, 2008; Ulrich, 2009; Camison ve Fores, 2010). Ancak kavrama olan yoğun ilgiye rağmen örgütsel sindirici kapasitenin ampirik ölçümü ve alt boyutları konusunda ortaya atılan farklı görüşler yeni araştırmalara ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Ayrıca sindirici kapasiteyi belirleyen örgütsel faktörlere ilişkin bilgi birikimi de hala oldukça sınırlı düzeydedir.

Bilginin örgütler için en önemli kaynaklardan biri haline gelmesiyle örgütler kendi bünyelerinde sahip olmadıkları dışsal ve değerli bilgiye ulaşmaya giderek daha fazla önem vermeye başlamış olup bu amaçla dış çevreleriyle şebekeler oluşturmaya ve işbirlikleri geliştirmeye yönelmiştir. Firmalar yenilik yapmak ve bu yenilikleri faaliyette buldukları pazara sunarak rakiplerinin önüne geçmek için farklı ve tamamlayıcı dışsal kaynaklar tarafından üretilen çeşitli bilgileri bütünleştirmeli ve bunlardan yararlanmalıdır. Başlıca dışsal bilgi kaynakları arasında müşteriler, tedarikçiler, rakipler, üniversiteler ve araştırma merkezleri, kamuya ait laboratuvarlar ve diğer kurumlar bulunmaktadır. Bir firmanın diğer

örgütlerle işbirliği onun uzmanlık alanını genişleterek yenilik yapmasına ve pazardaki konumunu geliştirmesine yardımcı olur. Ancak dışsal işbirliklerinden etkin şekilde yararlanabilmek için firmanın dışsal bilgiyi araştırma, bulma, bu bilgiye erişerek gerekli birim ve/veya kişilere dağıtma ve üst bilgiye dönüştürme yeteneğine sahip olması gerekir.

Özellikle KOBİ'ler (küçük ve orta büyüklükte işletmeler) açısından durum değerlendirildiğinde, sindirici kapasitenin önemi daha açıkça ortaya çıkmaktadır. KOBİ'lerin büyük rakipleri karşısında başarılı olması, dışsal şebekelerini etkili şekilde kullanmalarına, başka bir ifadeyle sindirici kapasitelerinin yüksek olmasına bağlıdır. Çünkü KOBİ'lerin gerek finansal gerekse finansal olmayan kaynaklar açısından yaşadıkları sınırlılığın getirdiği büyüme engellerini aşabilmesi, dış çevrelerindeki aktörlerle başarılı bir etkileşim ve işbirliği içinde olmalarına bağlıdır. KOBİ'ler büyük işletmelere oranla AR-GE faaliyetlerine daha az yönelir ve daha az kaynak ayırırlar. Bu sebeple çevrelerindeki değişimlere uygun tepkiler verebilmek için dış çevredeki aktörlere daha fazla bağımlıdırlar. Dolayısıyla dış çevredeki aktörlerle kurulan stratejik bağlantılar sayesinde geliştirilen sindirici kapasite KOBİ'lerin başarısında hayati bir role sahiptir.

Bu çalışmada örgütsel sindirici kapasite kavramı firma düzeyinde ele alınacak ve kavramın öncüllerinden biri olan örgüt yapısı ile ilişkisi incelenecektir. Çalışmanın teorik çerçevesi kapsamında öncelikle sindirici kapasite tanımlanacak, daha sonra örgüt yapısına ilişkin temel sınıflamalardan biri olan mekanik/ organik örgüt ayrımı özetlendikten sonra sindirici kapasite ile örgüt yapısı arasındaki ilişki ele alınacaktır. Çalışmanın uygulama kısmında ise KOBİ'ler üzerinde gerçekleştirilen bir saha araştırmasının sonuçları sunulacaktır. Bu kısımda örgütsel sindirici kapasitenin alt boyutları belirlenecek ve bu alt boyutların örgüt yapısıyla ilişkisi irdelenerek değerlendirme yapılacaktır. Son olarak, ulaşılan bulgular tartışılacak ve gelecekteki çalışmalar için öneriler sunulacaktır.

1. TEORİK ÇERÇEVE

1.1. Sindirici Kapasite

Genel olarak bir örgütün dış çevrede üretilen değerli bilgiyi fark etme, elde etme, örgüt içinde dağıtma, dönüştürme ve bu bilgiden yararlanma yeteneğini ifade eden sindirici kapasite kavramı farklı araştırmacılar tarafından oldukça farklı şekillerde tanımlanmıştır. Kavramın gelişmesinde önemli bir rolü bulunan Cohen ve Levinthal (1990:128) örgütsel sindirici kapasiteyi yeni bilginin değerini fark edebilme, bu bilgiyi özümseme ve ticari amaçlar için kullanabilme yeteneği olarak tanımlamıştır. Cohen ve Levinthal (1990:135-136) iki özelliği vurgulamaktadır. Birincisi,

sindirici kapasite birikim sonucu oluşmaktadır. Başka bir ifadeyle, belli bir dönemde sindirici kapasitenin oluşması, bir sonraki dönemde daha etkin kapasite birikimine imkân vermektedir. İkincisi, sindirici kapasite belli bir alana özgüdür ve geçmişle bağlantılıdır. Bu sayede firmanın o alanla ilgili dışsal bilgiyi daha iyi anlaması ve değerlendirmesi mümkün olmaktadır. Belirtilen bu özellikler sindirici kapasitenin önemli bir gayri maddi varlık olduğunu göstermektedir.

Mowery ve Oxley (1995:67-93) sindirici kapasiteyi dış çevreden edinilen bilginin örtülü unsurlarını ele almak ve bu bilgiyi değiştirmek için gereken beceriler kümesi olarak tanımlamıştır. Kim (1998: 506-521) sindirici kapasiteyi bir firmanın bilgiyi asimile etmesine ve yeni bilgiler üretmesine imkân veren öğrenme yeteneği ve sorun çözme becerisi olarak değerlendirmiştir. Zahra ve George (2002:186) ise firmaların değer yaratmak amacıyla bilgi elde ettiği, asimile ettiği, dönüştürdüğü ve faydalandığı örgütsel prosedürler ve stratejik süreçler kümesi olarak ele almıştır. Bu tanımları inceleyen Jime'nez-Barrionuevo vd. (2011:192) ise örgütsel sindirici kapasiteyi örgütün değer yaratmak amacıyla dış çevreden bilgi elde ettiği, bu bilgiyi özümlediği, dönüştürdüğü ve bundan faydalandığı örgütsel prosedürler ve stratejik süreçler kümesi geliştirme konusunda sahip olduğu nispi yetenek olarak tanımlamıştır.

Sindirici kapasiteyle ilgili tanımların tümü çok boyutlu bir yapı ortaya koyarken, her bir tanımda farklı alt boyutlardan oluşan kavramsal yapılar öne sürülmektedir. Örneğin Lane vd. (2001:1155-1158) sindirici kapasitenin 'dışsal bilgiyi anlama ve asimile etme yeteneği' ile 'bu bilgiyi uygulama yeteneği'ni kapsayan iki boyuttan meydana geldiğini öne sürmüş olup, ilk boyutun ikinciden bağımsız olduğunu, çünkü ikincisinin firmanın teknik yeteneklerine bağlı olduğunu belirtmiştir. Zahra ve George (2002:190-191) ise sindirici kapasitenin boyutlarını 'potansiyel' ve 'gerçekleşen' olmak üzere iki grupta ele almıştır. Potansiyel kapasite firmanın dışsal bilgiye duyarlı olmasını sağlarken bilginin elde edilmesi, analizi, yorumlanması ve anlaşılmasıyla ilgili her şeyi kapsar. Gerçekleşen kapasite ise firmanın yeni bilgiyi mevcut bilgi birikimiyle harmanlama, bu bilgileri dönüştürme ve bunlardan yararlanma düzeyini gösterir. Aşağıda Tablo 1.'de bazı boyutsal ayrımlar özetlenmektedir:

Tablo 1. Sindirici Kapasitenin Boyutları

Araştırmacı	1. Boyut	2. Boyut	3. Boyut	4. Boyut
Cohen ve Levinthal 1990	Değeri fark etmek	Asimile etmek	Ticarileştirmek	-
Heeley (1997)	Elde etmek	Yaymak	-	-
Lane ve Lubatkin (1998)	Değeri fark etmek	Asimile etmek	Ticarileştirmek	-
Lane, Salk ve Lyles (2001)	Anlamak	Asimile etmek	Uygulamak	-
Zahra ve George (2002), Jansen vd. (2005)	<i>Potansiyel</i>		<i>Gerçekleşen</i>	
	Elde etmek	Asimile etmek	Dönüştürmek	Faydalanmak
Todora ve Durisin (2007)	<i>Potansiyel</i>		<i>Gerçekleşen</i>	
	Fark etmek	Elde etmek	Asimile etmek veya dönüştürmek	Faydalanmak
Lichtenthaler (2009)	<i>Keşfedici Öğrenme</i> Fark etmek ve asimile etmek	<i>Dönüştürücü Öğrenme</i> Elde tutmak ve yeniden aktifleştirmek	<i>Faydalanmaya Dönük öğrenme</i> Dönüştürmek ve uygulamak	-

Kaynak: Jime'nez-Barrionuevo et al., 2011: 192.

Tablo 1'e bakıldığında örgütsel sindirici kapasite boyutlarına ilişkin değerlendirmelerin önemli ölçüde örtüştüğü gözlenmektedir. Araştırmacılar tarafından sıklıkla kullanılan Zahra ve George'un (2002) sınıflandırması temel alınarak sindirici kapasite boyutlarına ilişkin olarak aşağıdakiler söylenebilir:

- Potansiyel sindirici kapasite dış çevredeki önemli bilgileri toplama ve bunları örgüt içinde dağıtma faaliyetlerini içerir. Etkin bir bilgi toplama faaliyeti için çevresel değişimler aktif olarak izlenmeli, çeşitli bilgi kaynaklarından yararlanılmalı, dış çevreden gelen işaretler doğru tanımlanmalı ve araştırma süreciyle kapsamlı ve derinlemesine bilgi toplanmalıdır. Bu sayede çevredeki değişimleri daha iyi anlamak için daha fazla seçeneğe sahip olmak mümkün olacaktır. Ayrıca dışsal bilginin üretilmesi yalnızca bir bölümle sınırlı olmamalı, örgüt çapında gerçekleştirilmelidir (Liao vd.,2003: 66-67). Ancak bilginin elde edilmesi potansiyel sindirici kapasitenin oluşması için yeterli değildir. Sınırsız iletişim, bölümler arası toplantılar ve işbirliği faaliyetleriyle bilginin örgüte katıldığı noktadan uzak noktalara ulaştırılması gerekir.

- Gerçekleşen sindirici kapasite, elde edilen bilgilerin ticarileştirilmesi için gereken tüm faaliyetleri kapsar. Bu bağlamda bilginin üst bilgiye dönüştürülmesi ve örgütün amaçları doğrultusunda kullanılması gerekir. Potansiyel kapasiteye odaklanan ve gerçekleşen kapasiteyi ihmal eden örgütler bilgi birikimlerini sürekli yenileyebilirler; fakat bu bilgilerden faydalanamadıklarından yalnızca bazı maliyetlere katlanmış olurlar. Bunun aksine, yalnızca gerçekleşen sindirici kapasiteye odaklanan örgütler kısa dönemde çevresel değişimlere cevap vermekte zorlanabilirler (Jansen vd., 2005:999). Dolayısıyla potansiyel ve gerçekleşen sindirici kapasite aslında bir sürecin birbirini tamamlayan aşamaları olarak değerlendirilmelidir.

1.2. Yapısal Organiklik

Bir örgütün yapısı, sahip olduğu varlıkları başarıyla kullanmasında ve yeni yetenekler edinmesinde önemli bir rol oynar. Örgüt yapısı genelde mekanik(mekanistik)-organik ayrımı bağlamında ele alınmaktadır. Yapısal açıdan yelpazenin iki uç noktasını temsil eden bu örgüt türlerinin nitelediği karakteristik özelliklere uygunluk açısından bir örgütün yapısını değerlendirmek mümkündür. Mekanik yapılarda uzmanlıktan ziyade emir-komuta zincirine önem verilir; uzmanlığa dayalı pozisyonlardaki çalışanlar işletmenin genel işleyişi hakkında nispeten sınırlı bilgiye erişebilir; hiyerarşi içerisinde kapsamlı dikey iletişim ve sınırlı iki yönlü iletişim gerçekleşir; operasyon prosedürleri ve süreçleri çoğunlukla bir sisteme bağlanmıştır veya farklı şekilde biçimselleştirilmiştir; biçimsel iş tanımlarına bağlılık normdur. Bunun aksine, organik yapıda uzmanlığa daha fazla önem verilir; örgüt üyeleri arasında bilgi açıkça paylaşılır; bireylerin eylemlerini yönlendirmek için gevşek ve biçimsel olmayan kontrol mekanizmaları ve işbirliği normları kullanılır; amaçlara yönelik eylemler çoğunlukla geçmiş uygulamaları veya mevcut prosedürleri pek dikkate almadan gerçekleştirilir; süreçleri ve bireysel sorumlulukları sürekli yeniden tanımlamak için biçimsel olmayan etkileşim yöntemleri kullanılır (Green vd., 2008: 360-361).

1.3. Yapısal Organiklik ile Sindirici Kapasite Arasındaki İlişki

Örgütsel sindirici kapasiteyle ilgili çalışmaların bir kısmında örgüt yapısının rolü göz ardı edilmiştir; fakat yapıyı sindirici kapasiteyi inşa eden önemli bileşenlerden biri olarak gören bazı araştırmacılar; fonksiyonlar arası takımlar (Meeus vd., 2001), merkezileşme düzeyi (Gupta & Govindarajan, 2000; Lane vd., 2001), görev güçleri gibi biçimsel bütünleşme mekanizmalarının varlığı (Gupta & Govindarajan, 2000; Meeus vd., 2001), ve örgütsel esneklik (Lane vd., 2001) gibi değişkenlere odaklanmıştır. Örgütün genel yapısını ele alan az sayıda çalışmadan birinde Van den Bosch vd. (1999) örgütün fonksiyonel, bölümsel veya matriks yapıya sahip olup olmamasına göre kapsam, esneklik ve bilgi asimilasyon etkinliğinin değiştiğini öne sürmüştür (Lane vd.,2006:847). Görüldüğü gibi örgütün

yapısal özellikleri ile sindirici kapasiteyi ilişkilendiren bazı çalışmalar bulunmakla beraber, bunlarda yapı genellikle bir bütün olarak ele alınmamış, yalnızca bazı özelliklere odaklanılmıştır.

Örgüt yapısını niteleyen iki önemli özellik olan formalleşme ve merkezileşme derecesi ile örgütün sindirici kapasitesini ilişkilendiren Chen ve Chang (2012: 27), 260 girişimden oluşan örneklem üzerinde yürüttükleri çalışmada formalleşme derecesi arttıkça sindirici kapasitenin de arttığını, ancak merkezileşme derecesi arttıkça sindirici kapasitenin azaldığını gözlemlemiştir. Jansen vd. (2005) ise iş birimleri üzerinde yürüttükleri araştırmada formalleşme ve rutinleşme derecesinin potansiyel ve gerçekleşen sindirici kapasite üzerindeki etkilerini incelemiştir. Bu çalışmada formalleşmenin araştırmacıların beklediği gibi birimin gerçekleşen sindirici kapasitesine katkıda bulunduğu, fakat potansiyel sindirici kapasiteyi azaltmadığı bulunmuştur. Bu durumun sebebi, bilgi elde etme ve dağıtma faaliyetiyle ilgili iyi tanımlanmış kural ve prosedürlerin, çalışanların araştırma yaparak yeni bilgiler edinmesine ve bunları asimile etmesine imkân veren geçmiş deneyimleri korumayı sağlamasıdır (Adler & Borys, 1996:61). Jansen vd. (2005) rutinleşme düzeyi arttıkça potansiyel sindirici kapasitenin azalmasını, ancak gerçekleşen sindirici kapasitenin artmasını öngörmüştür. Çalışma sonunda rutinleşmenin hem potansiyel hem de gerçekleşen sindirici kapasiteyi olumsuz etkilediği görülmüştür. Rutinleşmenin mevcut bilginin etkin bütünleşmesini kolaylaştırdığı öne sürülmüş olmakla beraber, bu çalışma bunun yeni elde edilen bilginin mevcut bilgilerle esnek şekilde bütünleşmesini engellediğini göstermiştir (Jansen vd., 2005:1009). Dolayısıyla mevcut bilgi birikimi formalleşme, merkezileşme ve rutinleşmenin düşük olduğu organik örgüt yapısının sindirici kapasite ile ilişkisinin yönü- olumlu veya olumsuz olması- ile ilgili açık bir bulgu sunmamaktadır. Bu durumda yapısal organiklik ile farklı sindirici kapasite boyutları arasındaki ilişkilerin hem yönünün hem de gücünün farklı olması beklenebilir.

2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı örgüt yapısı ile örgütsel sindirici kapasite arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaktır. Literatür incelendiğinde, sindirici kapasitenin sonuçlarıyla ilgili pek çok araştırma yapılmış olmasına rağmen, özellikle örgütsel öncüllerinin yeterince ele alınmadığı gözlenmektedir. Buna ilaveten, sindirici kapasitenin ölçümü ve alt boyutları ile ilgili çalışmaların sonuçları halen tartışılmakta olup yeni araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Örgütsel sindirici kapasitenin boyutlarını incelemeyi ve bu boyutların organik örgüt yapısıyla ilişkisini ortaya koymayı hedefleyen bu çalışmada küçük ve orta ölçekli işletmeler (KOBİ) üzerinde bir saha araştırması yapılmaktadır. Araştırmada ayrıca KOBİ'lerin örgütsel sindirici kapasite ve yapısal organiklik düzeyini belirlemek de amaçlanmıştır. Firma

düzeyindeki sindirici kapasiteyle ilgili ampirik bulguların çoğu büyük firmalara ve araştırma-geliştirme (AR-GE) yoğun sektörlerle ilişkin çalışmalardan doğmaktadır. Günümüzde rekabet üstünlüğü kazanmanın ve dış çevreye uyum sağlamanın öncülü kabul edilen sindirici kapasitenin KOBİ'lerin diğer örgütlerle sürekli ilişkiler kurabilme ve bunu sürdürebilme yeteneklerini nasıl harekete geçirdiği konusunda çok az bulgu mevcuttur. Benzer şekilde, düşük-teknolojili imalat sektörlerinde sindirici kapasiteye ilişkin çok az bulgu mevcuttur. Bunun sebepleri yine mevcut literatürün AR-GE ile ilgili konulardaki analizlere aşırı odaklanmasında yatmaktadır. KOBİ'lerde olduğu gibi AR-GE faaliyetleri daha az belirgin olduğunda veya düşük teknolojik sektörlerde olduğu gibi az yoğun olduğunda araştırmalar daha sınırlı olmaktadır (Muscio, 2007:657). Dolayısıyla bu çalışmada KOBİ'lere odaklanılarak literatürdeki bu boşluğun doldurulmasına katkı sağlamak hedeflenmiştir.

2.2. Araştırmanın Örnekleme ve Ölçüm Aracı

Araştırmanın örnekleme Erzurum ilinde faaliyette bulunan, büyük çoğunluğu Erzurum Organize Sanayi Bölgesi'nde yer alan 79 küçük ve orta ölçekli işletmeden oluşmaktadır. Örnekleme oluşturan firmalar kolayda örnekleme yöntemine göre seçilmiş olup, her firmadan bir üst düzey yönetici katılımcı olarak belirlenmiştir.

Anket formunda iki grup soru yer almaktadır. Birinci gruptaki sorular firmaların demografik özelliklerini ölçmeye yönelik olup çalışan sayısı, faaliyet süresi ve faaliyette bulunulan sektöre ilişkindir. İkinci gruptaki sorular ise örgütsel sindirici kapasite ve yapısal organikliğe ilişkindir. Örgütsel sindirici kapasiteyi ölçmek için Jime'nez-Barrionuevo vd. (2011:201) tarafından geliştirilen 18 maddelik ölçek kullanılmıştır. Katılımcılardan, firmalarının yeni bilgi edinmek veya karşılıklı bilgi alışverişi yapmak amacıyla son üç yıldır en sık iletişim halinde olduğu işletmeyi düşünmesi istenmiştir (bu bir rakip, başka sektörlerden bir firma, bir tedarikçi veya bir müşteri olabilir). Bu işletmeyle firmalarının ilişkisini ortaya koyan ve firmalarının bilgiyi kullanmasıyla ilgili ifadeleri değerlendirmeleri istenmiştir. Yapısal organikliği ölçmek için ise Khandwalla (1976, 1977:21-51) tarafından geliştirilen 7 maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçeklerin her ikisi de 5'li Likert tipinde olup, cevap seçenekleri 1-kesinlikle katılmıyorum ile 5-kesinlikle katılıyorum arasında sıralanmaktadır.

2.3. Bulgular

2.3.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan firmalara ilişkin demografik bulgular Tablo 2'de gösterilmiştir:

Tablo 2. Demografik Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişken	Gruplar	f	%
Sektör	otomotiv	19	24,1
	mobilya	17	21,5
	gıda-içecek	15	19,0
	inşaat	14	17,7
	makine-metal	7	8,9
	diğer	7	8,9
Çalışan sayısı*	1-10	27	34,2
	11-49	36	45,6
	50 veya üzeri	14	17,7
Faaliyet süresi*	1-10	26	32,9
	11-20	24	30,4
	21 veya üzeri	27	34,2

* Cevaplanmayan sorular nedeniyle bu değişkenlere ait frekans toplamı örneklem büyüklüğüne eşit değildir. Ayrıca firmaların hiçbiri 250'den fazla çalışana sahip değildir, yani hepsi KOBİ niteliğindedir.

Tablo 2'den de izlenebileceği gibi, örneklemin % 24'ü otomotiv sektöründe faaliyette bulunmakta olup bunu mobilya (%21,5) ve gıda-içecek (%19,0) sektörleri takip etmektedir. Çalışan sayısı açısından incelendiğinde, örneklemin yaklaşık yarısının (%45,6) 11 ila 49 çalışana sahip olduğu, buna karşılık 1 ila 10 çalışana olan mikro firmaların örneklemin önemli bir kısmını (%34,2) oluşturduğu gözlenmektedir. 50'den fazla çalışana olan firmaların oranı ise %17,7 ile sınırlı kalmaktadır. Faaliyet süresine ilişkin olarak, örneklemin oldukça dengeli bir dağılım gösterdiği gözlenmektedir. 21 yıl ve daha fazla süredir faaliyette bulunanlar örneklemin %34,2'sini oluşturmakta, bunun ardından 1-10 yıl (%32,9) ve 11-20 yıldır faaliyette bulunanlar (%30,4) gelmektedir.

2.3.2. Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Örgütsel sindirici kapasitenin temel boyutlarını belirlemek amacıyla potansiyel sindirici kapasiteyi meydana getiren toplam 10 adet değişkene temel bileşenler yöntemi ile varimax rotasyonlu açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Bu analizi uygulamanın ön koşullarını gösteren KMO (Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterlik ölçütü: 0,587) ve araştırma verilerinden anlamlı faktörler çıkabileceğini gösteren Bartlett's küresellik derecesi (160,640, $p < 0.000$) yeterli düzeydedir. Bu değişkene ait faktör analizi sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur:

Tablo 3. Potansiyel Sindirici Kapasiteye İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Özdeğer	Faktör yükü	Açıklanan varyans (%)	Toplam varyans (%)	Cronbach alfa
Güven ve saygı	2,011		22,35	22,35	,681
İki işletmenin kaynakları ve yetenekleri birbirini büyük ölçüde tamamlayıcıdır.		,775			
İki işletme arasındaki ilişkiyi gösteren temel niteliklerden biri karşılıklı güvendir.		,762			
İki işletme arasındaki ilişkiyi gösteren temel niteliklerden biri karşılıklı saygıdır.		,718			
İki işletme arasında ortak bir dil oluşmuştur (birbirlerini kolayca anlarlar).		,527			
Dostluk ve karşılıklılık	1,672		18,58	40,93	,642
İki işletme arasındaki ilişki yüksek düzeyde karşılıklılığa dayanmaktadır.		,855			
Bu işletmeyle firmamızın ilişkisi kişisel arkadaşlık gibidir.		,775			
Uyumluluk	1,603		17,81	58,74	,500
İki işletmenin temel yetenekleri çok benzerdir/örtüşür.		,811			
İki işletmenin kurum kültürleri birbiriyle çok uyumludur.		,619			
İki işletmenin yönetim tarzları birbiriyle çok uyumludur.		,612			

Tablo 3'te de özetlendiği gibi, analiz sonucunda 1. maddenin (iki işletme arasında yakın bir etkileşim vardır) herhangi bir faktöre 0,40'tan büyük bir faktör yüküyle yüklenmediği görülmüştür. Kalan 9 madde ise 3 faktöre bölünmüş olup bu faktörler toplam varyansın % 58,74'ünü açıklamaktadır. 1. faktör iki işletme arasındaki ilişkinin kalitesine işaret eden güven, saygı vb. olgularla ilgili ifadeleri kapsamakta olup 'güven ve saygı' olarak adlandırılmıştır. 2. faktör iki işletme arasındaki ilişkinin ortaklık ve dostluğa dayanma düzeyini ifade eden 2 maddeden oluşmakta olup 'dostluk ve karşılıklılık' diye adlandırılmıştır. 3. faktör ise iki işletmenin yetenekler, kurum kültürü vb. örgütsel olgular yönünden benzerliğini ortaya koyan 3 ifadeden oluşmakta olup 'uygunluk' olarak adlandırılmıştır. Faktörlerin güvenilirliğini gösteren cronbach alfa değerlerine bakıldığında, 'güven ve

saygı' ile 'dostluk ve karşılıklılık' boyutlarının güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğu, ancak 'uyumluluk' boyutunun güvenilirliğinin kabul edilebilir değer olan 0,70'ten biraz daha düşük olduğu gözlenmektedir. Bu durumda uyumluluk boyutuyla ilgili analizlerde daha temkinli davranılması gerekmektedir. Bu boyuta ilişkin olarak kati değerlendirmelerden kaçınmak ve bunun yerine genel bir yorumda bulunmak daha doğru olacaktır.

Gerçekleşen sindirici kapasiteye ilişkin 8 maddeye de aynı şekilde açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. KMO (Kaise-Meyer-Olkin örneklem yeterlik ölçütü: 0,659) ve araştırma verilerinden anlamlı faktörler çıkabileceğini gösteren Bartlett's küresellik derecesi (54,115, $p<0.000$) yeterli düzeydedir. Faktör analizi sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur:

Tablo 4. Gerçekleşen Sindirici Kapasiteye İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Özdeğer	Faktör yükü	Açıklanan varyans (%)	Cronbach alfa
Faydalanma	2,057		34,28	,679
Firmamızın gelişimini ve eğilimlerini tartışmak için bölümler arası toplantılar düzenlenmektedir.		,747		
Firmamızdaki çeşitli birimler belli dönemlerde rapor ve bülten gibi bilgilendirici belgeler hazırlamaktadır.		,731		
Dışarıdan elde edilen bilginin kullanımını konusunda firmamızda bölümler ve mevkilere göre açık bir görevlendirme yapılmıştır.		,712		
Dışarıdan elde edilen bilgiden yararlanmak için gereken yetenekler firmamızda vardır.		,666		

Tablo 4'te de gösterildiği gibi, faktör analizi sonucunda 4 maddeden oluşan tek bir faktör tanımlanmış olup, diğer maddelerin ya güvenilirliği önemli ölçüde düşürdüğü ya da 0,40'tan daha büyük bir faktör yüküyle herhangi bir faktöre yüklenmediği görülmüştür. Elde edilen faktörün güvenilirliği oldukça yüksektir (cronbach alfa: 0,679).

Yapısal organikliği betimleyen 7 maddeye ilişkin olarak da KMO (Kaise-Meyer-Olkin örneklem yeterlik ölçütü: 0,671) ve araştırma verilerinden anlamlı faktörler çıkabileceğini gösteren Bartlett's küresellik

derecesi (68,230, $p < 0.000$) yeterli bulunmuştur. Tablo 5’te faktör analizinin sonuçları özetlenmiştir:

Tablo 5. Yapısal Organikliğe İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Özdeğer	Faktör yükü	Açıklanan varyans (%)	Cronbach alfa
Yapısal Organiklik	2,232		37,205	,622
Tüm personelin resmi (formal) iş tanımlarına uymasını sağlamaya yönelik güçlü bir vurgu		,730		
Önemli finansal ve günlük işlemlerle ilgili bilgilere çok sınırlı erişim imkanı veren resmi iletişim kanalları		,671		
Personelin firmanın resmi prosedürlerini izlemesini sağlamaya yönelik güçlü bir vurgu		,669		
Karar verme sürecinde resmi (formal) emir-komuta yöneticilerine çok söz hakkı vermeye yönelik güçlü bir vurgu		,624		
Çoğu işlemin karmaşık kontrol ve bilgi sistemleri aracılığıyla sıkı bir resmi kontrole tabi tutulması		,486		
İş çevresindeki herhangi bir değişime rağmen denenmiş yönetim ilkelerini korumaya yönelik güçlü bir vurgu		,419		

Tablo 5’ten de izlenebileceği gibi, 6 maddeden oluşan tek bir faktör elde edilmiş olup ‘yapısal organiklik’ olarak adlandırılmıştır. 0,40’dan daha büyük bir yükü yüklenmeyen bir madde ise bu yapının dışında kalmıştır. Yapısal organikliğe ilişkin cronbach alfa değeri (0,622) bu değişkenin güvenilirliğini ortaya koymaktadır.

2.3.3. Değişkenler Arasındaki İlişki

Faktör analiziyle değişkenlerin altında yatan boyutlar belirlendikten sonra, bunlara ilişkin ortalamalar, standart sapmalar ve ikili ilişkileri gösteren Pearson korelasyon katsayıları hesaplanmış olup sonuçlar Tablo 6’da verilmiştir:

Tablo 6. Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Katsayıları

	Ort.	St. sapma	1	2	3	4	5	6
1.Yapısal organiklik	1,70	,63	1					
2. Güven ve saygı	4,51	,83	-,260*	1				
3.Dostluk ve karşılıklılık	3,05	1,50	-,063	,242*	1			
4. Uyumluluk	3,68	1,16	-,107	,160	,089	1		
5.Potansiyel sindirici kapasite (genel)	3,75	,78	-,185	,586**	,769**	,609**	1	
6. Gerçekleşen sindirici kapasite-faydalanma	4,07	1,12	-,225*	,080	-,143	,032	-,047	1

Tablo 6'dan hareketle ortalama değerler analiz edildiğinde, örneklemdaki firmaların organik değil mekanik (mekanistik) bir örgüt yapısı benimsediği söylenebilir; çünkü bu değişkene ilişkin genel ortalama oldukça düşüktür. ($\bar{X}=1,70$). Bu durum firmaların organik yapının sunduğu esneklikten ve diğer yararlarından mahrum kaldığını göstermektedir. Firmaların sindirici kapasitelerine ilişkin boyutların ortalamaları ise farklılık sergilemektedir. Potansiyel sindirici kapasiteye ilişkin olarak en yüksek ortalama 'güven ve saygı' boyutu sahiptir ($\bar{X}=4,51$). Bu değer firmaların dışsal bilgiye ulaşmak için dış çevredeki önemli bir aktörle geliştirdikleri etkileşim ve işbirliğini güven ve saygıya dayalı bir ilişki olarak değerlendirdiklerini göstermektedir. Potansiyel kapasitenin diğer boyutu olan 'dostluk ve karşılıklılık' ise düşük sayılabilecek bir ortalama sahiptir ($\bar{X}=3,05$). Dolayısıyla örneklemdaki firmaların dış çevredeki önemli bir aktörle geliştirdikleri etkileşim ve işbirliğinin dostça ilişkiler içerme ve karşılıklı fayda anlayışına göre işleme özelliği konusunda kararsız olduklarını göstermektedir. Potansiyel kapasitenin son boyutu olan ve işbirliğine gidilen dışsal aktörle yönetim tarzı, örgüt kültürü vb. yönlerden sağlanan uyumu yansıtan uyumluluk boyutuna ilişkin ortalama ise ($\bar{X}=3,68$) katılımcıların bu konudaki değerlendirmelerinin kararsız ile olumlu arasında bir yerde durduğunu göstermektedir. Gerçekleşen sindirici kapasiteye ilişkin ortalama ($\bar{X}=4,07$) ise firmaların ulaştıkları dışsal bilgileri amaçlarına uygun şekilde dönüştürme ve bu bilgilerden faydalanma yeteneklerini oldukça yüksek bulduklarını göstermektedir.

Yapısal organiklik ile potansiyel sindirici kapasite boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde, tümünün olumsuz yönlü olduğu, ancak yalnızca yapısal organiklik ile 'güven ve saygı' boyutu arasındaki ilişkinin

anlamli çiktiğı görölmüştür ($r=-,260$, $p<.05$). Bu bulgu, bir firmanın yapısal organiklik derecesi ile dış çevreden bir aktörle geliştirdiği ilişkiadaki güven ve saygı arasında olumsuz ve zayıf bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Yapısal organiklik ile gerçekleşen sindirici kapasite arasında da anlamlı ve olumsuz bir ilişki mevcuttur ($r= -,225$, $p<.05$). Ancak şaşırtıcı şekilde, potansiyel ve algılanan sindirici kapasite boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

2.3.4. Demografik Değişkenlerin Sindirici Kapasite ve Yapısal Organiklikle İlişkisi

Firmaların bulunduğu sektör, çalışan sayısı ve faaliyet süresi açısından örgütsel sindirici kapasite ve yapısal organiklik düzeyleri incelenerek çeşitli gruplar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Yapılan tek yönlü varyans analizleri sonucunda, yalnızca çalışan sayısı farklı gruplar arasında gerçekleşen sindirici kapasite yönünden anlamlı bir fark bulunmuştur. Bulgular Tablo 7’de özetlenmiştir:

Tablo 7. Çalışan Sayıları Açısından Gerçekleşen Sindirici Kapasitedeki Farklılık

		Kareler toplamı	Serbestlik derecesi	Kareler Ortalaması	F	Önem düzeyi
Faydalanma	Gruplararası	17,285	2	8,643	7,928	,001
	Grup içi	80,669	74	1,090		
	Toplam	97,955	76			

Tablo 7’de gösterildiği gibi, çalışan sayısı farklı grupların dışsal bilgidен faydalanma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlendikten sonar, farkın kaynağını belirlemek için LSD testi yapılmıştır. Bu testin sonucuna göre, 1 ila 10 çalışanı olan firmaların dışsal bilgidен yararlanma düzeyi 11 ila 49 çalışanı olan firmalardan (I-J:-0,91 $p=0.01$) ve 50 ya da daha fazla çalışanı olan firmalardan daha düşüktür (I-J=-1,15, $p=0.001$). Başka bir ifadeyle, mikro firmalar örneklemedeki daha büyük firmalara kıyasla ulaştıkları bilgileri yararlı hale getirmekte ve amaçları doğrultusunda kullanmakta daha başarılıdır.

SONUÇ

Firmaların dışsal bilgi elde etme ve bundan yararlanma yeteneğini ifade eden örgütsel sindirici kapasite kavramına odaklanan bu çalışmada sindirici kapasite ile örgüt yapısı arasındaki ilişki incelenmiştir. Örgüt yapısını bir bütün olarak ele alan ve mekanik/ organik ayrımına dayanan bir

değerlendirme yapılarak organik yapının sindirici kapasite boyutlarıyla bağlantısı ele alınmıştır. Yapılan saha araştırması sonucunda ulaşılan bulgular firmaların otomotivden inşaata kadar çok çeşitli sektörlerde faaliyette bulunduğunu, yaklaşık yarısının 11 ila 49 çalışana sahip olduğunu ve % 34'ünün oldukça uzun süredir (21 yıl veya daha fazla) faaliyetlerini sürdürdüğünü ortaya koymaktadır.

Çalışmada yer alan temel değişkenlere ilişkin bulgular incelendiğinde, örneklemdaki KOBİ'lerin büyük ölçüde mekanik örgüt yapısına sahip olduğu görülmüştür. Örneklemdaki firmaların % 34,2'sinin 1-10 çalışanı olduğu, buna karşılık 50'den fazla çalışanı olan firmaların örneklemin yalnızca % 17,7'sinin oluşturduğu göz önünde bulundurulduğunda, bu bulgunun beklentilerin aksine olduğu söylenebilir. Çünkü bu firmaların küçüklükleri sebebiyle ayrıntılı kural ve düzenlemelere ihtiyaç duymaması, düşük biçimselleşmeye ve düşük uzmanlaşmaya dayalı olarak açık ve çok yönlü iletişim hatlarını kullanması, kısacası organik yapıya sahip olması beklenebilir. Ancak örnekleme oluşturan KOBİ'lerin organik örgüt yapısının özelliklerinden uzak bir görünüm sergilediği belirlenmiştir. KOBİ'lerin mekanik örgüt yapısını benimsemesinin sebepleri arasında yapılan işin oldukça rutin ve tekrarlanan bir özellik göstermesi ya da organik yapının karmaşıklığı içinde çalışabilmek için gereken niteliklere sahip çalışanları istihdam etme ya da elde tutma zorluğu gibi çeşitli sebepler sıralanabilir.

Örgütsel sindirici kapasiteye ilişkin açıklayıcı faktör analizi sonuçları geçmişteki çalışmalarda olduğu gibi çok boyutlu bir yapıya işaret etmektedir. 'Potansiyel' ve 'gerçekleşen' sindirici kapasite değişkenleri ayrı ayrı faktör analizine tabi tutulduğunda, potansiyel kapasitenin 'güven ve saygı', 'dostluk ve karşılıklılık' ve 'uyumluluk' boyutlarından meydana geldiği bulunmuştur; ancak uyumluluk boyutunun güvenilirliği biraz düşük olduğundan (cronbach alfa değeri 0,50), bu boyuta ilişkin değerlendirmelerde ihtiyatlı davranmak gerekir. Gerçekleşen sindirici kapasitenin ise tek boyutlu bir yapı sergilediği gözlenmiştir. Buna göre genel olarak örneklemdaki KOBİ'lerin gerçekleşen sindirici kapasitesi potansiyel kapasiteden daha yüksektir. Dolayısıyla firmaların dış çevrelerinden bilgi elde etmeyi, bu bilgileri yararlı formlara dönüştürerek kullanmaktan daha zor buldukları söylenebilir. Bu durum dışsal bilginin elde edilmesinin firmanın paydaşlarıyla kurduğu ilişkide sağlanan uyumluluk, saygı, güven ve karşılıklılık gibi birtakım etkileşimsel değişkenlere bağlı olmasından kaynaklanıyor olabilir.

Korelasyon analizi sonucunda organik yapı ile sindirici kapasitenin 'güven ve saygı' boyutu arasında orta düzeyli, olumsuz ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Bu bulgu organik yapıya sahip firmaların dış çevrede işbirliği yaptıkları temel aktörle- bu bir tedarikçi, bir

müşteri vb. olabilir- kurdukları ilişkinin güven ve saygı içermesi arasında olumsuz bir bağlantı olduğunu göstermektedir. Organik yapı ile dışsal bilgiyi dağıtma ve bundan yararlanma düzeyi arasında da orta düzeyli, olumsuz ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır. Bu bulgulardan hareketle KOBİ'lerin mekanik yapıya sahip olmasının genel olarak potansiyel ve gerçekleşen sindirici kapasiteyle olumlu yönlü bir ilişkisinin olduğu söylenebilir. Başka bir deyişle, KOBİ'lerin mekaniklik derecesi arttıkça, potansiyel ve gerçekleşen sindirici kapasite düzeyleri de artmaktadır.

Çalışmanın diğer bir önemli bulgusu da potansiyel ve gerçekleşen sindirici kapasitenin birbirinden oldukça bağımsız olduğunun bulunmasıdır. Potansiyel kapasite boyutlarıyla gerçekleşen kapasite arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin bulunmamış olması, bu iki yeteneğin muhtemelen farklı öncüllere dayandığına ve oluşum açısından daha önce gelen potansiyel kapasiteye sahip olmanın, gerçekleşen kapasiteyi doğrudan beraberinde getirmeyeceğine işaret etmektedir. Dolayısıyla dışsal olarak üretilen bilgiye ulaşmak ve bu bilgiyi etkin kullanarak çevresel uyum düzeyini artırmak isteyen firmaların potansiyel ve gerçekleşen sindirici kapasitelerini artırmak için farklı noktalara dikkat etmelidir.

Demografik değişkenler ile sindirici kapasite ve yapısal organiklik arasında bir bağlantı olup olmadığına ilişkin analiz sonuçları, sektör ve faaliyet süresi ile bir bağlantı olmadığını ortaya koymuştur. Yani farklı sektörlerden firmalar ve faaliyet süresi fazla ve az olan firmalar arasında yapısal organiklik ve sindirici kapasite açısından bir fark bulunmamıştır. Farkın bulunduğu tek değişken çalışan sayısıdır. Mikro firmaların gerçekleşen sindirici kapasite düzeyi çalışan sayısı daha fazla olan firmalardan daha düşüktür. Bu bulgunun altında yatan sebep, mikro firmaların daha büyük firmalar gibi dış çevredeki bilgilere erişme yeteneğine sahip olması, fakat bu bilgileri kendi amaçlarına uyarlama, yani dönüştürme ve bunlardan faydalanma konusunda gereken teknik ve beşeri uzmanlığa sahip olmaması olabilir.

Her çalışma gibi bu çalışmanın da bazı sınırlılıkları mevcuttur. Birincisi, tesadüfi olmayan örnekleme yöntemi kullanıldığından ulaşılan bulguları daha büyük bir evrene genellemek mümkün değildir. Gelecekte yapılacak çalışmalarda daha büyük örneklemlerden tesadüfi yöntemlerle veri toplanması genellenebilirliği artırmaya katkıda bulunacaktır. İkincisi, Jime'nez-Barrionuevo vd. (2011) tarafından geliştirilen nispeten yeni bir örgütsel sindirici kapasite ölçeği kullanılmış olup, bu ölçeğin güvenilirlik konusunda bazı sorunlar taşıyabileceği gözlenmiştir; çünkü potansiyel sindirici kapasitenin belirlenen boyutlarından birinin-uyumluluk- kabul edilebilir düzeyden daha düşük bir cronbach alfa değerine sahip olduğu görülmüştür. Bu sebeple gelecekteki çalışmalarda araştırmacıların test-yeniden test gibi başka yöntemlerle güvenilirliği analiz etmesi önem

taşımaktadır. Ayrıca örgütsel sindirici kapasitenin ölçümü konusunda araştırmacılar arasında yaygın görüş birliği oluşturmayı başarmış bir ölçek henüz bulunmadığından, farklı ölçeklerin karşılaştırmalı olarak kullanılması sindirici kapasitenin kavramsal içeriğinin ve yapısal boyutlarının daha iyi anlaşılmasına yardımcı olabilir. Üçüncüsü, kesitsel bir araştırma olması sebebiyle bu çalışmada ele alınan değişkenler arasında nedensel ilişkiler kurmak uygun değildir. Sindirici kapasite zaman içinde değişim gösteren dinamik bir yetenek olduğundan, boylamsal araştırmalarla incelenmesi ve sindirici kapasitenin oluşumunda başka değişkenlerle birlikte örgüt yapısının etkisinin araştırılması yararlı olacaktır.

KAYNAKÇA

ADLER, Paul, BORYS, Bryan (1996) “Two Types of Bureaucracy: Enabling and Coercive”, *Administrative Science Quarterly*, 41, pp. 61-89.

CAMISON, Cesar, FORES, Beatriz (2010) “Knowledge Absorptive Capacity: New insights for its Conceptualization and Measurement”, *Journal of Business Research*, 63, pp.707-715.

CHEN, Shin-Tien, CHANG, Bao-Guang (2012) “The Effects of Absorptive Capacity and Decision Speed on Organizational Innovation: A Study of Organizational Structure as an Antecedent Variable”, *Contemporary Management Research*, 8, 1, pp. 27-50.

COHEN, Wesley M., LEVINTHAL, Daniel A. (1990) “Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation”, *Administrative Science Quarterly*, 35, 1, pp. 128-152.

GREEN, Kimberly M., COVIN, Jeffrey G., SLEVIN, Dennis P. (2008) “Exploring the Relationship between Strategic Reactiveness and Entrepreneurial Orientation: The Role of Structure–Style Fit”, *Journal of Business Venturing*, 23, pp. 356– 383.

GUPTA, Anil K., & GOVINDARAJAN, Vijay (2000) “Knowledge Flows within the Multinational Corporation”, *Strategic Management Journal*, 21, pp. 473-496.

HEELEY, Michael .B. (1997) “Appropriating Rents from External Knowledge: The Impact of Absorptive Capacity on Firm Sales Growth and Research Productivity”, *Frontiers of Entrepreneurship Research* 17, pp. 390–404.

JANSEN, Justin J. P. , VAN DEN BOSCH, Frans A. J. , VOLBERDA, Henk W. (2005) “Managing Potential and Realized Absorptive Capacity: How Do Organizational Antecedents Matter?”, *Academy of Management Journal*, 48, 6, pp. 999-1015.

JIMENEZ-BARRIONUEVO, Maria Magdalena, GARCIA-MORALES, Victor J., MOLINA, Luis Miguel (2011) “Validation of an Instrument to Measure Absorptive Capacity”, *Technovation*, 31, pp. 190–202.

KHANDWALLA, P. N., (1976/1977) “Some Top Management Styles, Their Context and Performance”, *Organization and Administrative Sciences*, 7, 4, pp. 21–51.

KIM, Linsu (1998) “Crisis construction and Organizational Learning: Capability Building in Catching-up at Hyundai Motor”, *Organization Science*, 9, pp. 506–521.

LANE, Peter J., KOKA, Balaji R., PATHAK, Seemantini (2006) “The Reification of Absorptive Capacity: A Critical Review and

Rejuvenation of the Construct”, *Academy of Management Review*, 31, 4, pp. 833–863.

LANE, Peter J., LUBATKIN, Michael (1998) “Relative Absorptive Capacity and Interorganizational learning”, *Strategic Management Journal*, 19,5, pp. 461–477.

LANE, Peter J., SALK, Jane E., LYLES, Marjorie A. (2001) “Absorptive capacity, Learning, and Performance in International Joint Ventures”, *Strategic Management Journal*, 22, 12, pp. 1139–1161.

LIAO, Jianwen, WELSCH, Harold, STOICA, Michael (2003) “Organizational Absorptive Capacity and Responsiveness: An Empirical Investigation of Growth-Oriented SME’s”, *Entrepreneurship Theory and Practice*, Fall, pp.63-85.

LICHTENTHALER, Ulrich. (2009) “Absorptive Capacity, Environmental Turbulence, and the Complementarity of Organizational Learning Processes”, *Academy of Management Journal*, 52, 4, pp. 822-846.

MEEUS, Marius T. H., OERLEMANS, Lean A. G., & HAGE, Jerald (2001) “Patterns of Interactive Learning in a High-tech Region”, *Organization Studies*, 22, pp. 145-172.

MOWERY, David, OXLEY, Joanne (1995) “Inward Technology Transfer and Competitiveness: The Role of National Innovation Systems”, *Cambridge Journal of Economics*, 19, 1, pp.67-93.

MUSCIO, Alessandro (2007) “The Impact of Absorptive Capacity on SME’s Collaboration”, *Economics of Innovation and New Technology*, 16, 8, pp. 653-668.

SUN, Peter, ANDERSON, Marc (2008) “An Examination of the Relationship between Absorptive Capacity and Organizational Learning, and a Proposed Integration”, *International Journal of Management Reviews*, pp.130-150.

TODORA, Gergana, DURISIN, Boris (2007) “Absorptive Capacity: Valuing a Reconceptualization”, *Academy of Management Review*, 32, 3, pp. 774–786.

VAN DEN BOSCH, Frans A. J., VOLBERDA, Henk W., & DE BOER, Michiel (1999) “Coevolution of Firm Absorptive Capacity and Knowledge Environment: Organizational Forms and Combinative Capabilities”, *Organization Science*, 10, pp. 551-568.

ZAHRA, Shaker A., and GEORGE, Gerard (2002) “Absorptive Capacity: A Review, Re-conceptualization, and Extension”, *The Academy of Management Review*, 27, 2, pp. 185-203.