

# MEKANİK VE ORGANİK ÖRGÜT İŞLETME YAPILARI



Posted on 21 Nisan 2020 by Sezgin



Category: [Yönetim ve Organizasyon](#)

Farklı örgütler farklı yapılar gerektirir. Bu makale, örgütlerin özelliklerine bakarak mekanik ve organik örgüt yapıları arasındaki farklılıkları açıklar.

## Örgütsel yapı

**Örgütsel Yapı** bir şirketin gücü ve otoriteyi, rolleri ve sorumlulukları ayırt etmek için kullandığı çerçevenin türünü ve bilginin organizasyon içerisindeki akışını ifade etmektedir. Bir kuruluş, bireysel ihtiyaçlarına uygun olan, şirketin iç ve dış ortamlardaki belirsizliklere veya değişikliklere tepki vermesine ve bunlara uyum sağlamasına izin veren bir yapı seçmelidir. Uygun bir örgüt yapısına sahip olmak, bir şirketin kuruluş hedeflerine ulaşmasında yardımcı olacak uygun işletme prosedürlerini ve karar alma süreçlerini uygulamasını sağlayacaktır. **Tom Burns** ve **GM Stalker** iki temel örgütsel yapı biçimi belirlediler: **mekanik** ve **organik** yapıları. Bu ders, iki örgütsel yapı türü arasındaki farkları açıklamaktadır.

## Mekanik Örgüt

**Mekanik örgüt**, **bürokratik örgüt** olarak da bilinmektedir. Biçimsel, merkezi bir ağa dayalı bir organizasyon yapısını tanımlar. Mekanik yapı, istikrarlı ve belirli bir ortamda faaliyet gösteren şirketler için en uygun olanıdır. Genel olarak, mekanik örgütün bakımı kolaydır. Bir kuruluş istikrarlı bir ortamda çalıştığı zaman, değişime nadiren ihtiyaç duymaktadır.

Mekanik örgütlerde, kararların çoğunu üst düzey yönetimin aldığı iyi tanımlanmış bir hiyerarşi tanımlanmaktadır. Çevre nispeten istikrarlı olduğu için, birden çok tarafı içeren karmaşık karar alma süreçlerine gerek yoktur. Astların yönetim gerekçelerini takip etmeleri ve gerekçeleri sorgulamaları beklenmemektedir. Kararlar gibi iletişim de hiyerarşik yollardan veya yukarıdan aşağıya doğru akmaktadır.

Bireyselleştirilmiş iş uzmanlığı, çalışanları belirlenen görevlere yerleştirmek için kullanılmaktadır. Mekanik örgütlerde, her kişiye nispeten istikrarlı ve kontrolü kolay bir görev atanması tipiktir. Görevlerin istikrarının bir sonucu olarak, mekanik bir yapı kullanan örgütlerde fonksiyonel alanlar veya departmanlar arasında düşük entegrasyon eğilimi vardır. Benzer şekilde, bu durum çoğunlukla fonksiyonel alanların birbirine bağlı olmadığı bir durum yaratmaktadır.

Mekanik yapıyı, düzgün çalıştığıında, bakım ihtiyacı olmadan verimli çalışmaya devam eden iyi yağlanmış bir makine olarak düşünün. Yönetimin kararların çoğunu aldığı, bilginin komuta zincirine göre iletiildiği, görevlerin son derece uzmanlaşmış, departmanların bağımsız olduğu, kendi varlıkları olarak faaliyet gösterdiği ve değişimin çoğunlukla nadir olduğu bir örgüt düşünülmektedir. Mekanik yapılara örnek olarak sağlık hizmetleri, üniversiteler ve devlet kuruluşları verilebilir.

## Organik Yapı

**Organik yapılar**, dengesiz ve dinamik ortamlarla karşılaşan ve değişime hızla adapte olması gereken örgütlerde kullanılır. Bir çevre değiştiğinde, bir kuruluş çok hızlı bir şekilde bilgi toplayabilmeli, işleyebilmeli ve yayabilmelidir. Bunun yapılmaması, bir kuruluşun rekabet avantajını sürdürme yeteneğini doğrudan etkileyebilir. Bu karmaşık ortamlarda iletişim yanal ve hızlıdır. Bunu başarmak için, organik yapı kullanan kuruluşlar, fonksiyonel alanlar ve departmanları bir araya getirerek bilgilerin aralarında sorunsuz bir şekilde akmasını sağlamaktadırlar. Bilginin bu hızlı dağılımı, iç ve dış ortamlardaki değişikliklere yanıt verme yeteneğinin artmasına neden olur.

Organik bir örgütte ihtiyaçlar hızla değişebilir, bu da her bireyin aynı anda birden fazla görevden sorumlu olmasını sağlayan görevleri sürekli olarak yeniden tanımlamayı gerekli kılmaktadır. Organik örgütler aynı zamanda çalışanların birlikte çalıştıkları ve daha büyük bir projenin görevlerini sıklıkla ekipler halinde koordine ettikleri ortak uzmanlık pratiği yaparlar. Birden çok görevin birlikte nasıl çalıştığına dair geniş bir anlayışa sahip olmak, her bireyin değişime hızlı bir şekilde yanıt vermesini sağlamaktadır.

Organik yapılar, karar alma merkezi olmayan bir yapıya sahiptir. Kuruluşun tüm düzeylerinde birden fazla tarafın dahil olduğu daha karmaşık karar alma süreçlerine olanak tanır. Organik örgütlerin belirsizliği, standartlaştırılmış süreçler ve prosedürler oluşturmayı neredeyse imkansız ve neredeyse verimsiz hale getirmektedir. Bu nedenle, güç ve yetki de alt düzey çalışanlara devredilmelidir.

Organik örgütü, yaşamı boyunca birçok değişiklikten geçen canlı bir organizma olarak düşünün. Tüm canlılar çevreden etkilenir. Aynı şey organik örgütler için de geçerlidir. Organik yapılar genellikle teknolojik ve ürün bazlı şirketlerde bulunur. Esnek, akıcı ve değişim meraklısı bir örgütü hayal edin; ortak bir karar verme süreci kullanır ve alt düzey çalışanlara yetki ve gücü verir. Bu duruma örnek olarak Görevleri farklılaştırır, ortak uzmanlık kullanılır, çalışanların farkındalığını ve uyarlanabilirliğini artırmak için ekip çalışmasına güven vardır; işlevsel alanları ve departmanları sıkı bir şekilde bütünleştirir, böylece iletişim herhangi bir yönde ve hızlı bir şekilde akabilir; ve standart

süreçlere ve prosedürlere çok az değer verir. Güzel bir örnek: General Motors (GM)

## Makale Özeti

Hadi gözden geçirelim. **Örgüt yapısı** bir şirketin gücü ve otoriteyi, rolleri ve sorumlulukları ayırt etmek için kullandığı çerçevenin türünü ve bilginin organizasyon içerisindeki akışını ifade eder. Örgütsel yapının iki temel formu vardır: **mekanik** ve **organik** yapılar.

**Mekanik örgüt, bürokratik yapı** olarak da bilinmektedir. Biçimsel, merkezi bir ağa dayalı bir organizasyon yapısını tanımlar. Mekanik yapı, istikrarlı ve belirli bir ortamda faaliyet gösteren şirketler için en uygun olanıdır. Mekanik yapıların özellikleri şunları içerir:

- İyi tanımlanmış hiyerarşi
- Üst düzey yöneticiler kararların çoğunluğunu alır
- Bireyselleştirilmiş iş uzmanlığı
- İşlevsel alanlar veya departmanlar arasında düşük entegrasyon

**Organik yapılar**, dengesiz ve dinamik ortamlarla karşılaşan ve değişime hızla adapte olması gereken örgütlerde kullanılır. Organik yapıların özellikleri şunları içerir:

- Yanal iletişim
- Son derece entegre ve bağımlı fonksiyonel alanlar
- Standartlaştırılmış işlemlere ve prosedürlere güvenmeyin

- Birinden fazla görev bir kişiye göre ayrılır
- Karar verme süreci, karmaşık karar verme süreçlerine izin verecek şekilde dağıtılmış
- Alt düzey çalışanlara güç ve yetki verilir

### İlgili Akademik Makaleler:

1. [Örgütlerde yapısal-stratejik konfigürasyonlar: koşulbağımlılık kuramı, konfigürasyon yaklaşımı bağlamında örgüt yapıları üzerine önermeler](#)
2. [Örgüt kültürü tipleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Elazığ il merkezindeki hastaneler üzerinde bir çalışma](#)
3. [Hat Yöneticilerin Yönetim Tarzlarını Etkileyen Faktörler: Örgüt Yapısı ve İnsan Kaynakları Departmanının Stratejik Rollerini](#)
4. [Teknoloji, örgüt yapısı ve performans arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma](#)
5. [Bilgi yönetimi, örgüt kültürü, örgüt yapısı ve performans ilişkileri: sivil toplum kuruluşları üzerine bir inceleme](#)

