



ISSN 1304-8120 | e-ISSN 2149-2786

Araştırma Makalesi * Research Article

Çeviri Yönetim Kavramlarının Anlaşılabilirliğine Dair Bir Değerlendirme

An Assessment on The Comprehensibility of Translation Management Concepts

Hüseyin ÇIRPAN

Doç. Dr., Eflatun Eğitim ve Danışmanlık

hcirpan@eflatun.com.tr

Orcid ID: 0000-0002-7554-5203

Dilruba İZGÜDEN

Dr. Öğr. Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü

dilrubaizguden@sdu.edu.tr

Orcid ID: 0000-0002-6938-8854

Ramazan ERDEM

Prof. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü

ramazanerdem@sdu.edu.tr

Orcid ID: 0000-0001-6951-3814

Öz: Türk yönetim literatüründe, kavramsallaştırma süreçlerinin büyük bir bölümünün diller arası aktarım yolu ile ilerlediği bilinmektedir. Bu durum Türk yönetim literatüründe kullanılan kavramların anlaşılabilirliğinde ve kültürel adaptasyonunda sorunların oluşmasına neden olabilmektedir. Bu kapsamda araştırmanın amacı; Türk yönetim literatürüne tercüme ile girmiş olan iş/yönetim kavramlarının, Türk kültüründe anlaşılabilirliğinin ve çağrıştırdığı anlamların orijinal içeriğini ne düzeyde karşıladığının tartışmaya açılmasıdır. Araştırma iki bölüm şeklinde kurgulanmıştır. İlk olarak yönetim alanında temel olduğu düşünülen kaynakların incelenmesiyle soru formunda yer alacak kavramlar belirlenmiş ve kavramların kişilerde ne tür çağrışımlar yaptığı değerlendirilmiştir. Araştırmanın ikinci bölümünde ise yönetim alanında eğitim almış ve aynı zamanda yöneticilik deneyimi bulunan kişilerce çeviri kavramların dilimize uygunluğunun değerlendirilmesi yapılmıştır. Ayrıca uzman kişilerden kavramlara ilişkin alternatif isimlendirme önerileri talep edilmiştir. Araştırma sonucunda; kavramlarda birtakım anlam kayıplarının mevcut olduğu görülmüş ve bu durumun arka planında her bir bilimsel terminolojinin doğduğu toprakların özelliklerini barındırması esasının bulunduğu ifade edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yönetim, yönetim kavramları, çağrışım, anlam.

Abstract: In Turkish management literature, it is known that a significant portion of the conceptualization processes progress through cross-language transfer. This situation can lead to issues in the comprehensibility and cultural adaptation of the concepts used in Turkish management literature. In this context, the aim of the research is to discuss the extent to which the concepts related to business/management, introduced into Turkish management literature through translation, meet the original content's comprehensibility and connotations in Turkish culture. The research is structured in two parts. Firstly, by examining the sources considered fundamental in the field of management, the concepts to be included in the questionnaire were determined, and the evaluations were made regarding the associations these concepts evoke in individuals. In the second part of the research, individuals with education in management and managerial experience

evaluated the appropriateness of the translated concepts to our language. Additionally, alternative naming suggestions for the concepts were requested from expert individuals. As a result of the research, it was observed that there are some meaning losses in the concepts, and it was expressed that this situation is based on the characteristics of the lands where each scientific terminology originated.

Keywords: Management, management concepts, connotation, meaning.

GİRİŞ

Düşünce yapımızı oluşturan kavramlar, sadece entelektüel faaliyet alanını oluşturmakla kalmaz, aynı zamanda hayatımızın en küçük detayına kadar günlük yaşantımızı anlamlandırma ve yönlendirmede etkilidir. Ayrıca kavramlar; çevremizi nasıl algıladığımızı, hayatımızı nasıl yönlendirdiğimizi ve hem cinslerimizle nasıl ilişki kurduğumuzu belirler. Hayatta karşılaştığımız konuşulan ya da yazılan her kelime düşüncelerin taşıyıcısı ve duyguların sembolüdür (Lakoff ve Johnson, 2008). Her bir kavram ya da kelime, gerçeklikte bir “şey”e karşılık gelen bir semboldür. Buradan hareketle her bir dilin, kullanıldığı coğrafyanın kültürünün, değerlerinin ve hayata bakış açısının yansıması olduğu söylenilebilir. Bu nedenle sembol olarak kelime ve kavramlar üzerinde durmak anlamlandırma ve aktarma açısından çok önemlidir.

Tercüme ise uluslar ve kültürler arası bilgi paylaşımı sağlayan önemli bir araçtır. Tercüme olmaksızın uluslararası bir paylaşım ve yaygınlaşma söz konusu olamaz. Buna karşılık tercüme faaliyeti, uzun bir süre kavramların ve kelimelerin başka bir dile mekanik olarak aktarılabilmesini anlatan bir konu olarak ele alınmıştır. Kelime ve kavramların içinde üretildiği kültürün unsurlarını çağrıştırmaları nedeniyle bu aktarımın içeriği mekanik bir süreçten fazlasına karşılık gelir. Kültürlerarası araştırmalarda tercüme özellikle de anketlerin başka dillere çevrilmesi ilgi çekmeye devam etmektedir. Anket çevirilerinde bire bir aktarımın yeterli olmadığı, bunun karmaşık bir süreç olduğu görülmeye başlamıştır (Xian, 2008). Özellikle nitel verinin toplanması ve tercüme edilmesi yöntem, epistemoloji, dil bilim ve kültürel açıdan sorunlu gözükmemektedir (Abalkhail, 2018). Bunun sonucu olarak tercüme, yönetim kavramlarının akışının çalışılmasında önemli bir teorik yaklaşım olarak gelişmiştir (van Grinsven vd., 2016).

İşletme ve yönetim kültürü araştırmalarına geleneksel olarak Anglo-Amerikan kültürü egemen olmuştur. Bu araştırmalarda baskın olarak kullanılan dil ise İngilizce'dir. Bu egemenliğin en pratik gerekçesi son yüzyılda iş dünyasına yön veren kapitalist yaklaşımın gücü elinde bulundurmasıdır. Gücü elinde bulunduran devlet ya da kültür hem dünyaya bunu yaymak ister hem de zayıf ülkeler kendilerini güçlü olan baskın kültürü taklit etmeye eğilimli olurlar. Bunun bir sonucu olarak Türk örgütsel davranış yazınının başlangıç yıllarında oluşan kurumsal bağlamın, genellikle ABD kökenli uygulamaya dönük yönetim model ve tekniklerini yol gösterici bir tavırla aktaran bir yazın oluşturduğu bilinmektedir (Heper ve Berkman, 1979; Üsdiken, 1996).

Erdemir (2009) yönetim alanının gelişimi üzerine yaptığı tarihsel analizde Türkiye'de alanın daha çok uygulamaya dönük model ve tekniklere yönelik çeşitli kavram ve modellerin ithal edildiğini (Heper ve Berkman, 1979; Berkman, 1987; Üsdiken ve Pasadeos, 1993; Üsdiken, 1996; Üsdiken vd., 1998; Üsdiken ve Çetin, 2001; Üsdiken ve Erden, 2001 ve 2002), yöntem olarak ise yönetim/örgüt bilgisinin evrensel olduğu varsayımına dayanan görgül araştırmaların tercih edildiğini (Üsdiken ve Pasadeos, 1992; Üsdiken ve Erden, 2001; Özen, 2002) yazmıştır.

Genelde ABD'den ithal edilen fikirlerin egemenliği sürmektedir. Yönetimde “ne olduğu” değil, ithal modele göre “nerede olduğu”na odaklanılmıştır (Üsdiken, 2002: 140'dan aktaran Berkman, 2009). Ayrıca, veri toplama aracı olarak büyük ölçüde yine Anglo-Amerikan yazınında geliştirilmiş anketlerin kullanılması, yani “devşirme anketler” esasında batıdaki bazı modellerin Türkiye'deki geçerliliğinin sınanması gibi sıg ve yüzeysel bir ampirik yönelime ve birikime yol açmıştır (Özen, 2002).

Özen'in 2000 yılındaki çalışmasında, 1996-98 yılları arasında düzenlenen Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongreleri'nde sunulan bildirimler, yazının tek bir örgütsel paradigmaya dayanma eğilimi ile temel alınan paradigmanın yöntemsel araçlarını yetersiz/yanlış kullanma eğilimi sorunları çerçevesinde incelenmiştir. Özen'e göre, inceleme kapsamına aldığı bildirimler nesnelci-evrenselci yaklaşımı ve de Anglo-Amerikan yazınından türeyen popüler kavram ve kuramları sorgusuzca benimsemiş ve Türkiye'deki olguları ortaya koymakta ve Türkiye bağlamında incelemekte çok zayıf

kalmıştır (Özen, 2000). Görüldüğü üzere aktarım yolu ile alana kazandırılan kavramların Türk kültüründe temsil edilebilirliğinde problemler görülmekte olup, bu hususun derinliklerine inilmesi önem arz etmektedir.

YÖNTEM

Türk yönetim literatüründe yer alan kavramların büyük bir bölümü yabancı dillerden özellikle de İngilizce'den dilimize aktarılmıştır. Bunun bir sonucu olarak da hem literatüre yeni kavramlar kazandırılırken hem de diller arası uyum sağlanırken, dilin yapısından ve kültürel temellerinden kaynaklanan özelliklerinden ötürü kavramların anlaşılabilirliğinde karmaşalar meydana gelebilmektedir. Akademi camiasında yer alan yahut yönetim alanında görev yapmakta olan kişiler kavramları kullanan taraflar olduğundan aşinalık sonucu anlamsallık bazındaki sorunları giderebilse de toplum nezdindeki yansımaları bakıldığında bu durum ayrılmaktadır. Bu kapsamda araştırmanın amacı; Türk yönetim literatürüne tercüme ile girmiş olan iş/yönetim kavramlarının, Türk kültüründe anlaşılabilirliğinin ve çağrıştırdığı anlamların orijinal içeriğini ne düzeyde karşıladığının tartışmaya açılmasıdır. Araştırmada anlam karmaşasına sebebiyet veren kavramların tespitinin yapılması ve yönetim alanında sıklıkla kullanılmakta olan bu kavramların yönetim eğitimi almamış ve yöneticilik deneyimi bulunmayan kişilerce nasıl anlaşıldığının, ne tür çağrışımlar yaptığının ortaya konulması hedeflenmektedir. Bu hedef doğrultusunda belirlenen kavramlara ilişkin bahsi geçen bilgilere ek olarak yönetim alanında eğitim almış ve aynı zamanda yöneticilik deneyimi bulunan kişilerce de kavramların dilimize uygunluğunun değerlendirilmesinin yapılması sağlanacak ve uzman kişilerden kavramlara ilişkin alternatif isimlendirme önerileri talep edilecektir. Böylece araştırma iki bölümden oluşturularak; yönetim alanında ve diğer çalışma alanlarında kullanılmakta olan kavramların isimlendirilmesi süreçlerinde yahut diller arası geçişi sağlanırken kavramın kullanılacağı toplumun yapısına dikkat edilmesinin önemi ve gerekliliğinin vurgulanması sağlanacaktır.

ARAŞTIRMANIN BİRİNCİ BÖLÜMÜ

Çalışma Grubu

Araştırmada yönetim kavramlarına dair kişiler nezdinde değerlendirme yapabilmek amacıyla; yöneticilik deneyimi bulunmayan, halihazırda lisans eğitimi alan, yönetim ve organizasyon, örgütsel davranış gibi yönetim alanına özgü dersleri daha önce almamış olan kişilere fikirlerinin sorulması yoluna gidilmiştir. Bu unsurları sağlamak adına da çalışma grubu belirlenirken amaçlı örnekleme yöntemlerinden olan ölçüt (kriter) örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Çalışma grubunda yer alan katılımcıların üniversitede sağlık, fen ve sosyal alanlarında okuyan üçüncü sınıf öğrencisi olmaları ve yönetim alanına ilişkin dersleri almamış olmalarına dikkat edilmiştir. Bu çerçevede araştırma Isparta'da 10 tıp fakültesi (sağlık), 10 ziraat fakültesi (fen) ve 10 da fen-edebiyat fakültesi sosyoloji bölümü (sosyal) lisans öğrencisinin katılımı ile yürütülmüştür. Patton (2014: 244-246) nitel araştırmalarda katılımcı sayısının araştırmanın amacı, neye ulaşılmak istendiği, sonuçların neye hizmet edeceği, imkânlar ve kaynaklar gibi benzeri unsurlar çerçevesinde şekil alabileceğini ve elde edilen bilgilerin, verilerin tekrarlama durumunun katılımcı sayısının yeterli seviyeye ulaştığına dair bir işaret olduğunu ifade etmiştir. Araştırmada 30 katılımcının bulunmasının nedeni de cevaplarda görülen tekrarlama durumudur.

Araştırma eğitim seviyeleri, okuduğunu anlama vb. unsurlara dayanılarak lisans öğrencileri üzerinde yürütülmüş olmakla birlikte, toplumda yer alan diğer bireylerce bahsi geçen kavramların ne tür çağrışımlar yaptığı da tespit edilebilir durumdadır. Araştırmanın belirli bir grup nezdinde değerlendirme yapmış olması araştırmanın kısıtını oluşturmaktadır. Araştırma kapsamına anlam karmaşasını irdelemek üzere belirli sayıda kavram dahil edilmiştir. Araştırmanın bir diğer kısıtı da Türk yönetim kültürüne çeviri ile girmiş tüm kavramların incelenmemiş olmasıdır.

Yaklaşım

Araştırmada nitel araştırma yaklaşımlarından olan içerik analizi kullanılmıştır. İçerik analizi doküman, arşiv, kitle iletişim araçları benzeri yerlerden elde edilen bilgilerin incelenerek anlamlandırılmasında sistematik incelemeyi ortaya koymaktadır (Demirci ve Köseli, 2017: 344). İçerik analizi, verilerin analiz edilmesi sürecinde net yönergeler bulunmayıp, araştırmacının becerilerine

dayalı şekilde daha esnek bir yöntemdir. İçerik analizinde tündengelim ve tümevarım yaklaşımları kullanılabilir. Konuya ilişkin sistematik bilginin yer almadığı yahut daha önceden yapılmış bir çalışmanın bulunmaması gibi durumlarda tümevarımsal içerik analizinin kullanılması önerilmektedir (Elo ve Kyngäs, 2008: 113). Bu çerçevede incelenecek materyaller içerisinde yer alan cümlelerin, kavramların belirlenmesi, kendi içerisinde ilişkili veri grupları halinde sınıflandırılması ve bunları açıklayan temaların saptanarak daha anlaşılır hale getirilmesi söz konusu olmaktadır (Weber, 1990: 5; Yıldırım ve Şimşek, 2011: 227; Kızıltepe, 2017: 253-254).

İşlem

Araştırma Türk yönetim literatürüne çeviri yoluyla girmiş olan kavramlar özelinde yürütülmüştür. Bu çerçevede araştırmanın amacına uygun kavramların belirlenmesinde Türkiye’de yönetim bilimi alanında en çok okunan ve okutulan, bir referans kaynak biçiminde yer alan Koçel (2014)’in İşletme Yöneticiliği kitabı temel alınmıştır. Bu kitapta yer alan dizin bölümü ve kavramlar ile literatür taramalarında konuya ilişkin yapılmış çalışmalardan öne çıkanlar (Koyuncu, 2015; Coşkun ve Tabak, 2017; Okutan ve Erdoğan, 2017; Eğilmez, 2022) üzerinden kavram taraması gerçekleştirilmiştir.

Araştırmacılar tarafından yapılan kavram taraması sonucunda anlam karmaşasına yol açabileceği düşünülen 130 kavramdan oluşan kavram havuzu ortaya çıkarılmıştır. Bu kavramlar üzerinden, yönetim ve organizasyon alanında çalışmaları bulunan öğretim üyelerinden uzman görüşü alınması sağlanmış, hangi kavramların çalışmanın amacına hizmet edeceği tartışılmıştır. Uzmanlarla yapılan görüşmeler ve alınan geri dönütlerde, kavram sadeleştirilmesi yapılırken, birebir çeviri olan kavramlar (örneğin: örgütsel sinizm- organizational cynicism) ve doğrudan bilgi içeren kavramlar araştırmaya dahil edilmemiştir. Bu değerlendirmeler sonucunda veri toplama aracında yer alan 26 kavram belirlenmiştir. Belirlenen kavramlar şunlardır: *Aile Anayasası, Aile Konseyi, Bilgi Uçurma, Dönüşümcü Liderlik, Duygusal Emek, Etkileşimci Liderlik, Küyerelleşme, İçi Boş Şirket, Kalite Çemberleri, Koçluk, Kurmay Yetki, Misyon, Otantik Liderlik, Öğrenen Organizasyon, Örgüt, Örgütleme, Örgütsel Çatışma, Örgütsel Destek, Örgütsel İklim, Örgütsel Sessizlik, Psikolojik Sermaye, Psikolojik Sözleşme, Sivil Erdem, Uyumcu Sistem, Vizyon, Yaratıcı Tahribat.*

Katılımcılarla yapılan yüz yüze çalışmada, hazırlanan yapılandırılmış formda yer alan “*Aşağıdaki her bir kavramı düşününce aklınıza gelenleri karşısında yer alan boş bölüme yazınız. Bu kavramlar zihninizde ne tür çağrışımlar yapıyor?*” sorusunu yazılı olarak cevaplamaları istenmiştir. Bu tür veri toplamada araştırmacının katılımcılara konforlu bir zihin ortamı yaratarak güven oluşturması ve görüşme esnasında gözlem yoluyla kontrol ve denetleme işlemlerini gerçekleştirmesi önemlidir (Creswell ve Miller, 2000). Bunu sağlamaya yönelik olarak süreç araştırmacının gözetiminde ve katılımcılara kavramların anlamlarını bilme durumlarının araştırma açısından önem arz etmediği ifade edilerek, asıl amacın kavramların ne tür çağrışımlar yaptığının değerlendirilmesi olduğu ve bu minvalde cevapları yazarken çekinmemeleri gerektiği belirtilerek gerçekleştirilmiştir.

Bu işlem sonrasında toplamda 30 katılımcının her birinden incelemenin yürütüldüğü 26 kavram için kendilerinde ne tür çağrışımlar yaptığının yazılı olduğu dökümler elde edilmiştir. Bu sayede her bir kavram için 30 katılımcı görüşü toplanmıştır. Elde edilen yazılı metinler bilgisayar ortamına aktarılarak analize tabi tutulmuş ve her kavramın oluşturduğu çağrışımlara ilişkin kodlamalar ve kodlamaların gruplandırılması ile de temalar ortaya konulmuştur. Bu bağlamda kavramların kişilerde ne tür çağrışımlar yaptığının ilişkin ortak anlamlar tespit edilmiştir. Araştırmanın güvenilirliğine ilişkin olarak da Creswell (2018)’in *kodlayıcılar arası görüş birliğinin sağlanması* hususu yerine getirilmiştir. Bu çerçevede araştırmacılar birbirinden bağımsız şekilde kodlama işlemlerini yürütmüş ve sonrasında bir araya gelerek kodlamalar arasında tutarlılık durumları incelenmiştir. Kodlama ve temalaştırmada son olarak araştırmanın bulgu ve sonuçlarının değerlendirilmesinde uzman görüşüne başvurulmuş dış denetim geçerliliği sağlanmıştır.

Çalışma kelime çağrışım testine benzemekle birlikte, katılımcılardan kavramların kendilerinde çağrıştırdıklarını tek kelime yerine kelime ya da kelime grubu şeklinde ifade etmelerine fırsat verilmiştir. Ek olarak yine sadece kelimeler veri olarak alınmadığından analiz safhasında yazılı metinler üzerinden kod ve temaların saptanması da uygulamayı kelime çağrışım testinden farklılaştırmaktadır.

Araştırmanın Birinci Bölümünün Bulguları

Çağrışımlar

Araştırmada yapılan içerik analizi sonucunda 26 kavramın her biri için kodlar ve bu kodlardan oluşan temalar belirlenmiştir. Bu bölümde her bir kavramın esas anlamlarına yer verilerek, katılımcıların zihninde yarattığı çağrışımlarla ne gibi fark ve benzerliklerin ortaya çıktığı, kavramların anlaşılıp anlaşılmadığı incelenmiştir. Bu kapsamda ilk olarak araştırmaya dâhil edilen tüm kavramların yer aldığı ve her bir kavrama ilişkin yapılan analizler sonucu ortaya çıkan temaların ve bu temalara ilişkin katılımcı ifadeleri Tablo 1 verilmiştir.

Tablo 2. Yönetim kavramlarının kişiler nezdinde çağrışımları

Kavram	Temalar	Alıntı Örnekleri
1 Aile Anayasası	Kurallar (17)	aile içindeki kurallar
	Yasalar (9)	aile içi yaşanabilecek sorunlarla ilgili yasa
	Anayasa (2)	aile hakkındaki yasaları içeren anayasa
	Diğer (2)	çocukların ve ebeveynlerin hakları
2 Aile Konseyi	Görüşme/Toplantı (14)	ailenin tüm bireylerinin toplanması
	Aile Bireyleri (7)	aile fertlerinin tümü
	Topluluk (4)	aile arası sorunları çözen kişiler topluluğu
	Toplu Karar (3)	aile içinde toplamp ortak noktaya varmak
	Diğer (2)	aile dayanışması
3 Bilgi Uçurma	Bilgi Taşıma /Aktarma (11)	bir bilgiyi birine yetiştirme, söyleme
	İspyonculuk (3)	köstebeklik, ajanlık
	Bilgi Yayma (2)	bir bilgiyi yayma, dağıtma
	Gizli Bilgiyi Afişe Etme (2)	gizli kalması gereken bilgilerin başka kişilere aktarılması
	Bilgi Paylaşımı (6)	bilgiyi başka kişilerle paylaşma
	Bilgi Unutma (2)	bilgi unutma
4 Dönüşümcü Liderlik	Diğer (4)	başka bir bilgiyi var olan anlamından uzaklaştırma
	Sırayla Liderlik Yapma (7)	bir konsey içinde sırayla lider değiştirme
	Yenilikçi Liderlik (6)	yeniliklere açık liderlik
	Liderin Değişmesi (2)	liderliğin değişmesi, el değiştirmesi
	Diğer (15)	lider ruhlu olarak gördüğümüz kişiyi örnek alıp ona benzemeye çalışmak
5 Duygusal Emek	Duyguların Öne Çıkması (3)	duygusallığın ön planda olduğu eylem
	Duygusal Emek Harcamak (2)	duygusal emek sarf etmek
	Fedakârlık (2)	fedakarlık
	Sevmek (2)	birine karşı duygusal anlamda emek harcamak, onu sevmek gibi falan
	Manevi Çaba (2)	manevi çaba
	Manevi Emek (2)	manevi olarak çaba harcamak
6 Etkileşimci Liderlik	Diğer (17)	birisi ile dertleşmek
	İletişim (6)	ekibi ile iletişim halinde
	Etkileşim (5)	liderlik yapan birinin insanlarla etkileşime geçmesi
	Etkileme (4)	liderin etkileyici olması
	Etkilenme (3)	toplumu yönetenlerin birbirinden etkilenmesi
	Fikir Alma (2)	dışarıdan fikirlere açık olan, etkileşimlere açık olan liderlik
	Sosyalleşme (2)	sosyal birey
Diğer (8)	birlikte kararlar verilen paylaşımcı liderlik	
7 Küyerelleşme	Küreselleşme (14)	küreselleşme
	Entegrasyon (5)	adapte olma
	Evrensellik (3)	evrenselleşme
	Yerelleşme (3)	küreselleşmenin tersi
	Diğer (5)	siyasi ve ekonomik sistemler
8 İçi Boş Şirket	Amaçsızlık (4)	amacı olmayan şirket
	Başarısızlık (12)	kaliteli bir iş ortaya koymayan şirket
	Çalışanı Olmayan (5)	çalışanı olmayan şirket

	Eksiklik (2)	şirketin altyapısının olmaması
	Paravanlık (4)	paravan, el altından para yürütmek için kullanılan şirket
	Diğer (3)	hakimiyetsizlik
9	Kalite Sınırı (2)	belli kalite sınırı
	Verimlilik (2)	verimli içerikler
	Kaliteli Ürünler (2)	kaliteli ürünlerin oluşturduğu birlik
	Diğer (24)	ürünlerin kalitelerinin belirtildiği logo
10	Yol Gösterme (5)	birine bir konuda yol göstermek
	Mentörlük (4)	mentörlük yapmak, yönlendirmek
	Akıl Hocalığı (2)	akıl hocalığı
	Danışmanlık (2)	herhangi bir konuda verilen danışmanlık
	Destek Verme (2)	bir konuda şahıs veya şahıslara destek verebilen kişiler
	Yardım Etme (2)	işin uzmanı tarafından yardıma ihtiyaç duyan kişiye yardım eden kişi
	Liderlik Yapma (2)	hakimi olduğu alanda liderlik yapma
	Öncülük (2)	öncülük eden kişi
	Yönlendirme (2)	herhangi bir konuda bireyin yaptıklarına ve yapacaklarına yön vermek
	Diğer (7)	birine hocalık yapmak
11	Önemli Yetki (15)	bir şeyi kurma yetkisi
	Önemli Kişiler (5)	gruptaki en yetkili kişi
	Tepe Yönetim (3)	en tepedeki yönetim grubu
	Diğer (7)	baskın bir düzenleme şekli
12	Amaç/Hedef (9)	amaçlarımız, hedeflerimiz
	Görev (5)	kişiye yüklenmiş görev
	Vizyon (3)	vizyon
	Kural (2)	kurallar
	Diğer (11)	kalite sahibi olmak
13	Geçmiş Yönelimli Liderlik (10)	eskiden kalma fikirler ile yapılan liderlik
	Farklı Liderlik (6)	farklı bakış açılarına her zaman sahip olabilecek liderlik
	Yenilikçi Liderlik (2)	yaratıcı birey önderliği
	Diğer (10)	formaliteden olan lider, vasfı olmayan
14	Kademeli Öğrenme (2)	adım adım öğrenmek
	Öğrenmek İçin Çalışan Grup (2)	bilen ya da öğrenmek için çalışan grup
	Yeni Bilgiler Öğrenme (2)	yeni bilgilerin kazanılacağı etkinlik
	Diğer (24)	organizasyonun öğrenerek devam etmesi
15	Topluluk (10)	topluluk
	Ortak Amaçları Olan İnsan Topluluğu (7)	bir amaç için bir araya gelen topluluk
	Grup (3)	grup
	Aynı Düşünce Etrafında Toplanmış İnsanlar (4)	bir konu etrafında toplanan kişiler
	Birlik (3)	birlik
	Yasa Dışı Oluşumlar (2)	PKK, IŞİD gibi
	Diğer (1)	iki kişiden fazla olup ortak statü, marka, sınıf veya ilgi alanlarından bir etkileşim ile gruplaşma
16	İnsanları Bir Amaç Etrafında Toplama (10)	belli bir konuda insanları bir araya getirme
	Bir Araya Getirme (2)	bir araya getirme
	Gruplaşma (4)	gruplaşma
	Kendine Taraftar Toplama (4)	bir kişinin diğer kişileri kendi fikrine, düşüncelerine uygun şekilde ikna etmesi
	İşler İçin Ortak Hareket Etme (3)	ortak kararlar almak
	Yönlendirme (7)	bir grubu, topluluğu yönlendirme
17	Örgütler Arası Çatışma (8)	farklı örgütlerin çatışması
	Görüş Farklılığı (7)	bir grubun içinde farklı görüşlerin ortaya çıkması

	Gruplar Arası Çatışma (5)	gruplar arası çatışma	
	Grup İçi Anlaşmazlık (4)	grup içerisinde anlaşmazlık	
	Toplu Çalışma (4)	grup çalışması	
	Diğer (2)	yasa dışı işler yapan iki topluluğun savaşı	
18	Örgütsel Destek	Aynı Görüşte Olanların Birbirlerine Destek Olması (3)	aynı fikirde olan şahısların fikirleri doğrultusunda birbirine destek çıkması
		Aynı Toplulukta Olanların Birbirini Desteklemesi (5)	topluluktakilerin birbirini desteklemesi
		Toplu Destek (5)	bütünleşip destek vermek
		Yardım Etme (2)	başka topluluğun yardımı
		Örgütlerin Birbirini Desteklemesi (2)	örgütlerin birbirine destek olması
		Örgütün Verdiği Destek (3)	örgütün herhangi bir konuda sorumluları desteklemesi
		Diğer (10)	yasa dışı işler yapan topluluğa yardım eden kişi
19	Örgütsel İklim	Coğrafi Bölge (4)	bölgeler arası örgütlenme
		Çevresel İklim (6)	iklimi düşünen topluluk
		Örgütün/Ekibin Toplu Havası (12)	takımın ruh hali
		Değişim (2)	toplumsal düşünce değişikliği
		Diğer (6)	hedefin kendine has bir havasının olması
20	Örgütsel Sessizlik	Kolektif Sessizlik (9)	grup olarak susmak
		Örgüt İçi Sessizlik (2)	örgüt içi sessizlik
		Örgütlerin Dışarıya Tepkisiz Olması (4)	bir örgütün tepkisiz kalması
		Toplumsal Suskunluk (3)	toplumdaki sessizlik
		Diğer (12)	ekibin fikirsiz kalması
21	Psikolojik Sermaye	Duygusal Birikim (4)	duygusal yatırımlar
		Hayali Sermaye (4)	gerçek olmayan yatırım
		Psikolojik Donanım (5)	psikolojik yönden donanımlı olmak
		Tecrübe (2)	psikolojik deneyim, davranış tecrübesi
		Zihinsel Güç (6)	ruh halinin güçlü kalabilmesi, güçlü mentalite
		Diğer (9)	psikolojim üzerinde harcadığım para
22	Psikolojik Sözleşme	Duygusal Sözleşme (4)	duygularla yapılan sözleşme
		Manevi Anlaşma (2)	manevi anlaşma
		Psikolojik Olarak Anlaşma (4)	iki grubun psikolojik şekilde anlaşması
		Söz Vermek (2)	kafa düşüncesi olarak söz vermek
		Yazılı Olmayan Anlaşma (2)	sözsüz ve yazısız anlaşma
		Zihinde Kurulan Sözleşme (2)	karşılıklı olarak mental anlaşma
		Diğer (14)	birisi ile konuşmadan anlaşmaya varabilmek
23	Sivil Erdem	Bireysel Etik/Ahlâk (3)	bireysel etik anlayışı
		Erdemli Olma (2)	sivilde erdemli olmak
		Kişisel Değer (3)	kişisel değer, söz
		Toplumsal Kurallar (6)	topluluktaki kişilerin sahip olması gereken özellikler
		Diğer (15)	sokakta rahat rahat gezen erdemli bireyler
24	Uyumcu Sistem	Ekip Haline Gelme (2)	birlikte hareket etme hali
		Kurallara Uyma (3)	kurallara uymak
		Sisteme Uyma (4)	bir sisteme uyum sağlama
		Sistemin Uyumu (6)	sistemin uyumlu olması
		Şartlara Uyum Sağlama (5)	şartlara uyum sağlayan sistem
		Toplumsal Uyum (2)	topluma sağlanan uyum
		Diğer (8)	dışarıdan saldırıya en kapalı sistem
25	Vizyon	Amaç/Hedef (7)	gelecekteki amaçlar, hedefler, yapılmak istenenler
		Bakış Açısı (3)	birinin bakış açısı
		Donanım (2)	sahip olduklarımız
		İleri Görüşlülük (3)	ileri görüşlülük
		Diğer (15)	bilgi dağarcığı geniş

26	Yaratıcı Tahribat	Değişim ve Gelişim (2)	olağan durumu değiştiren yaratıcılık gücü
		Eskiye Yıkma (2)	yeni düşüncelerin eski düşünceleri yıkması
		Yaratıcı Yolla Zarar Verme (3)	yaratıcı yollarla zarar vermek
		Yenilik (3)	sürekli olarak yenilenen düzen
		Zararın Yararı (4)	verilen zarar sonucu yaratıcı bir şeylerin olması
		Diğer (14)	düşünsel açıdan hasar yaratmak

Tablo 1’de görüldüğü üzere araştırmada yer alan kavramların kişilerde yaptıkları çağrışımlar çok çeşitlidir. Özellikle de “Diğer” temasının sıklığının yüksek olması, kavramların kişilerce çok farklı biçimlerde anlaşıldığını ve niyetlenen anlamı yansıtmadığını göstermektedir. Kimi çağrışımlar kavramın esas anlamı ile yakınlık gösterse dahi çağrışımların çoğunluğunun esas anlamdan ayrıştığı görülmektedir.

Tablo 1’de her bir temanın sıklıkları da yanlarında belirtilmiştir. Bazı kavramlarda sıklık sayısının otuzu (katılımcı sayısını) bulmamasının nedeni, katılımcılardan bazılarının “*bir anlam çıkaramadım, herhangi bir çağırışım yapmadı*” vb. cevaplarını vermesidir. Sırasıyla her bir kavramın esas anlamları ile bunlara ilişkin katılımcı çağrışımlarının yer aldığı bulgular şu şekildedir:

a. Aile Anayasası - Family Constitution: Aile anayasası, aile şirketlerinin diğer örgütler gibi yapılanması, kurumsallaşması ve aile içi düzenin sağlanarak, ortaya çıkabilecek olan anlaşmazlıkların önlenmesi ve giderilmesi, kişilerin sorumluluklarının ve sınırlarının belirlenmesi amaçlarına yönelik olarak oluşturulan kurallar bütünü olarak kabul edilir (McClain, 2006: 835; Kardeş Selimoğlu ve Özsözgün Çalışkan, 2018: 41).

Bulgular incelendiğinde; toplumun temel yapıtaşını oluşturan aile kavramının ön planda olduğu ve genel anlamda ev içi kuralların yahut ailedeki sorunların çözülmesine yönelik yasaların çağırışım yaptığı görülmüştür. Özellikle de 17 katılımcı gibi yüksek seviyede bir sıklıkla aile anayasası kavramının kişilerde aileye ilişkin kurallar şeklinde bir çağırışım oluşturduğu dikkat çekmektedir. Aile anayasası kavramının temelinde aile şirketleri yer almakla birlikte, katılımcılardan hiçbirinin aklına bunun gelmediği tespit edilmiştir. Tablo 1’de yer alan katılımcı ifadelerinden de anlaşılacağı üzere katılımcılar daha çok aile bireyleri, çocuklar, ebeveynler vb. ile ilgili düzenlemelerin kavramın anlamı olduğuna dair görüşe sahiptir. Buradan hareketle aile anayasası kavramının konuya ilişkin bilgisi ve farkındalığı olmayan kişilerce anlaşılmadığı sonucu çıkarılabilir.

b. Aile Konseyi - Family Council: Literatürde aile konseyi, aile şirketlerinde görev alan çalışanlardan ve aile üyelerinden seçilen, şirkete ilişkin konuların değerlendirilmesi, kararların alınması, tartışmaların yürütülmesi ve aile üyelerinin çıkarlarının denetlenmesi vb. hususlar adına oluşturulan yönetim organı olarak ele alınmıştır (IFC, 2011: 28).

Katılımcıların kavramdan genel anlamda aile üyelerinin bütününe verilen bir tanımlama, ailede yer alan bireylerin toplanması yahut birlikte kararlar almaları benzeri anlamlar çıkardıkları tespit edilmiştir. Katılımcıların yarıya yakını (14) da kavramı aile içerisinde gerçekleşen görüşmeler, toplantılar şeklinde anlamlandırmıştır. Bir önceki kavram olan aile anayasasında görülen durum bu kavram için de geçerli olup, kavramın temelinde yer alan aile şirketi çağrışımların hiçbirinde görülmemiştir. Bu nedenle kavramın esas anlamından farklı şekillerde anlaşıldığı söylenebilir.

c. Bilgi Uçurma - Whistleblowing: Bilgi uçurma, çalışanların örgüt içerisindeki yanlış uygulamaları, ihmalleri ve yasa dışı eylemleri ifşa etmesi, bildirmesi davranışı olarak tanımlanır (Lewis, 2001: 169).

Kavrama ilişkin cevaplardan bilgi taşıma/aktarma (11), ispiyonculuk (3), bilgi yayma (2), gizli bilgiyi afişe etme (2), bilgi paylaşımı (6), bilgi unutma (2) ve diğer (4) temaları elde edilmiştir. Kavramın katılımcılarda yaptığı çağrışımların bir kısmı, ispiyonculuk (3) esas anlamla yakın anlamlara sahiptir, çünkü bilgi uçurma kavramı literatürde ifşa, dedikodu benzeri şekillerde de kullanılmaktadır. Buna karşılık kavramın katılımcılarca en çok ne şekillerde çağrışımlar yaptığını anlamak üzere sıklıklarına baktığımızda; 11 katılımcının bilgi taşıma/aktarma ve 6 katılımcının da bilgi paylaşımını dile getirdiği görülmüştür. Bunlar bir kişiden elde edilen bilgiyi başka birine aktarma, taşıma yahut bilginin kişiler arasında paylaşılması anlamlarını içerdiği ve kavramın temel anlamında ise örgüt içerisindeki

ihmallerin bildirilmesi esası yer aldığından ötürü kavramın genel anlamda doğru çağrışımlar yapmadığı söylenebilecektir.

d. Dönüşümcü Liderlik - Transformational Leadership: Çalışanlarının kendilerine güven duymalarını sağlayarak, örgüt adına vizyon oluşturan, değişim, başarı ve büyümeye yönlendiren lider türüdür (Güney, 2004: 67; Koçel, 2014: 696).

Sonuçlarda dönüşümcü liderlik kavramına ilişkin çağrışımların en yüksek sıklıkla diğer (15) teması altında toplandığı görülmüştür. Tema altında kişilerin kavrama binaen; farklı gruplara liderlik etmesi, liderliği paylaşması, birden fazla liderin bulunması, liderliğin çevreci olması vb. anlamlar yüklediği görülmüştür. Buradan kavramın kişilerde anlam karmaşasına yol açtığı görülebilir. Diğer temasından sonra en yüksek sıklığın liderlik yapma temasına (7) ait olduğu tespit edilmiştir. Katılımcılar dönüşümcü liderliği, bir katılımcı ifadesinde de yer aldığı üzere adeta *"bayrak teslimi gibi"* sırayla, kişiden kişiye geçtiği şeklinde anlamışlardır. Bu, kavramın katılımcılarda yanlış çağrışımlar oluşturduğunu göstermektedir. Bununla birlikte bir sonraki en yüksek sıklığa sahip olan tema yenilikçi liderlik (6) olup, katılımcılar burada dönüşümcü liderin yeniliklere açık bir lider türü olduğunu anlamışlardır. Bu çağrışım kavramın anlamıyla uyumludur. Fakat kavramın çağrışımlarına ilişkin sıklıklara baktığımızda diğer (15) ve sırasıyla liderlik yapma (7) temalarında yer alan ifadelerin 30 katılımcıdan 22'sinin kavramı farklı şekillerde anladığı ve sonuç olarak yine kavramın yanlış çağrışımlara sebebiyet verdiği tespit edilmiştir.

e. Duygusal Emek-Emotional Labor: Çalışanların ücret karşılığında, örgütsel amaçlara ulaşmak adına duygularını kontrol etmeleri, bastırmalarıdır (Hochschild, 2012).

Duygusal emek kavramına ilişkin bulgular incelendiğinde 17 katılımcı ifadesinin diğer teması altında toplandığı ve duyguların öne çıkması teması altında 3, duygusal emek harcamak teması altında 2, fedakârlık teması altında 2, sevmek teması altında 2, manevi çaba teması altında 2 ve manevi emek teması altında 2 katılımcı ifadesinin yer aldığı görülmektedir. Bu durum ifadelerin ne denli ayrıştığını ve kavramın, katılımcıların her birinde nasıl farklı çağrışımlar bıraktığını gözler önüne sermektedir. Kavramın anlaşılabilirliğinde yaşanan güçlük daha bu noktada kendini göstermektedir. Diğer temasının altında yer alan ifadelere bakıldığında duygusal emek kavramının kişilerde bir işi yaparken hissedilenler, manevi anlamda birikim yapmak, başka bir kimse ile dertleşmek, emeğin manipüle edilmesi vb. anlamlar çağrıştırdığı bulunmuştur. Duyguların öne çıkması temasına baktığımızda da kişilerin duygusal emek denildiğinde iş süreçlerinde duyguların ön planda olmasını anladığı görülmektedir. Bunların dışındaki temalarda da yine maneviyat ve duygusallığın ön planda olduğu çağrışımlar kendini göstermektedir. Duygusal emek kavramının esasında iş gereği duyguların kontrolünün yer almasına karşın, katılımcıların duyguları kontrol etmek yahut bastırmak yerine daha fazla öne çıkardığı, duygusal-manevi anlamda çabaların ön planda olduğunu düşündüğü anlaşılmaktadır. Bu sebeptendir ki kavram içeriği ile toplumda yer alan kişilerin kavrama yükledikleri anlam farklı noktalardadır.

f. Etkileşimci Liderlik- Transactional Leadership: Lider ve çalışan arasındaki işle ilgili ilişkiye odaklanan yaklaşımdır (Khan, 2017: 179).

Etkileşimci liderlik kavramının çağrışımlarının iletişim (6), etkileşim (5), etkileme (4), etkilenme (3), fikir alma (2), sosyalleşme (2) ve diğer (8) şeklinde temalar içerisinde toplandığı ortaya konulmuştur. Tema başlıklarına bakıldığında etkileşimci liderliğin özünde yer alan işe ilişkin olarak lider ve çalışan arasındaki ilişkiye, etkileşime odaklanma konusu katılımcılar nezdinde anlaşılabilir gibi görünmektedir. Ekibi ile iletişim halinde olan (6), ekip üyelerini etkileyebilen (4), kişilerle etkileşim halinde olan (5) ve ekibinin düşünce-fikirlerine değer veren (2) liderlerin etkileşimci liderlik nezdinde değerlendirilmesi söz konusudur. Genel anlamda kavramın doğru çağrışımlara yol açmakla birlikte; sosyalleşme (2) ve etkilenme (3) temalarının etkileşimci liderliğin esas anlamına yakın olmadığını belirtmek de gerekmektedir. Etkileşimci liderliğin esasını lider-üye etkileşimi oluşturduğundan, toplumla yahut diğer liderlerle olan ilişkiler bu liderlik türünü anlatmadığından, bahsi geçen temalarda yer alan başka bir liderden etkilenme yahut kişinin sosyalleşmesi çağrışımları doğru anlamı ifade etmemektedir. Ayrıca lider çalışan ilişkilerinin çağrışımlarda olduğu gibi etkileşimci liderlik nezdinde daima olumlu eğilim göstermeyebildiği ve etkileşimci liderlerin emir komuta, ödül-ceza gibi yöntemlerle çalışanları yönlendirme durumlarının da bulunduğunu belirtmekte fayda vardır. Tüm

bunlara ek olarak diğer (8) temasında yer alan katılımcı ifadelerinden de görüldüğü üzere bu katılımcıların da kavramı doğru noktadan yakalayamadığı görülmüş olup; bakıldığında 13 katılımcının kavramı doğru anlamadığı fakat 17 katılımcının ise kavrama yakın anlamları dile getirdiği tespit edilmiştir.

g. Küyerelleşme – Glocalization: Küreselleşme ve yerelleşme arasındaki etkileşime vurgu yapan kavramdır (Robertson, 1995: 40-41). Küresel olarak dağınık olmasına rağmen yerel ihtiyaçlara özen göstermeyi kapsar.

Araştırmada kapsamında katılımcıların kavrama ilişkin çağrışımlarına bakıldığında 30 katılımcının 14'ünün aklına küreselleşme kavramının geldiği görülmüştür. Küyerelleşme, 3 katılımcının ise zihninde yine kavramın bileşiminde yer alan yerelleşme kavramını çağrıştırmıştır. Bu noktada kişilerin aklına küreselleşmenin ve yerelleşmenin kelime çağrışımı boyutunda gelmesi oldukça beklenen bir durum olmakla birlikte, hiçbir katılımcının aklına iki kavram birlikte gelmemiş, ayrı ayrı zihinlerde canlanmıştır. Bu durum da kavramın esas anlamını yansıtmamaktadır. Bunların dışında küyerelleşme kavramı çağrışımları entegrasyon (5), evrensellik (3) ve diğer (6) temalarını ortaya çıkarmıştır. Tablo 1'de ilgili temalara ait ifadelere bakıldığında da kavramın kişilerde doğru bir çağrışıma karşılık gelmediği görülmektedir.

h. İçi Boş Şirket - Hollow Corporation: Dijitalleşmeyle birlikte örgütlerin dış kaynak kullanımını arttırması ve öncesinde örgüt içerisinde yürütülen faaliyetlerin ve konuya ilişkin temel yeteneklerin dışarıya çıkarılarak, örgütün içinin boşaltılmasıdır (Pastin ve Hemson, 1987; Akt, Koçel, 2014: 508).

Kavramın kişilerdeki çağrışımları incelendiğinde 30 katılımcıdan 12'sinin içi boş şirketin başarısızlıkla ilgili olabileceğini düşündüğü tespit edilmiştir. Burada katılımcılar işlevi olmayan, kaliteli işler ortaya koyamayan, verimsiz ve vasıfsız olan şirketlerin içi boş şirket olarak adlandırıldığını düşündüklerini belirtmişlerdir. Lakin kavramın esas anlamına bakıldığında bahsi geçen çağrışımların ilgisiz olduğu anlaşılmaktadır. Yine kâğıt üzerinde olan, paravan şirket (4), amacı olmayan şirket (4), çalışanı olmayan şirket (5) ve hamiyetsizlik, ekonomi gibi ilgisiz olan diğer (3) grubunda yer alan çağrışımlar kavramın anlamından oldukça uzaktadırlar. Bununla birlikte eksiklik (2) teması ise kavramın anlamıyla birebir örtüşmese dahi yakın anlamlı sayılabilmektedir. Bu temaya dâhil olan katılımcı ifadeleri şirketlerin altyapısının ve donanımının olmadığına değinmişlerdir. İçi boş şirket kavramında da yapılan dış kaynak kullanımlarıyla bir noktada şirketlerin altyapısının zayıflamasından bahsedilmektedir. 30 katılımcıdan sadece 2'sinin içi boş şirket kavramına ilişkin yakın anlamları çıkardığı ve fakat 28 katılımcının kavramı doğru şekilde anlamadığı görülmektedir.

i. Kalite Çemberleri - Quality Circles: Üretim kalitesini ve verimliliği yükseltmek amacıyla örgüt içerisinde yer alan çalışanların bir araya gelmesidir (Güney, 2004: 134).

Kalite çemberleri kavramına ilişkin 30 katılımcı ifadesinden 24'ünün diğer başlığı altında toplandığı ve daha önce de belirtildiği üzere bu durumun kavramın anlaşılabilirliği noktasında sıkıntıların olduğunu gösterdiği tespit edilmiştir. Diğer başlığı altında yer alan ifadeler incelendiğinde kavramın ayrıcalık, hayat standardı, kalite hiyerarşisi, kalite logosu, kalite bağlantısı, kalite ölçüm cihazı vb. birbirinden farklı ve aynı zamanda kavramın esas anlamından ayrışan çağrışımlara yol açtığı bulunmuştur. Bunların yanı sıra kalite sınırı (2), verimlilik (2) ve kaliteli ürünler (2) şeklinde üç temanın daha ortaya çıktığı görülmekte olup, sıklıklarına bakıldığında kavramın ne denli farklı şekillerde anlaşıldığı tekrardan göze çarpmaktadır. Bahsi geçen temalara ilişkin katılımcı ifadelerine Tablo 1'den baktığımızda bu temaların da kavramın anlamını vermediği görülmektedir. Temelde kavramda kalite kelimesinin bulunması hasebiyle kişilerce kalite çağrışımı olmuş olsa da kalite çemberlerinin ne demek olduğuna ilişkin hiçbir katılımcı doğru bir anlam yakalayamamıştır.

j. Koçluk – Coaching: İşe dönük olarak, çalışanı gözlemleyen, destekleyen ve fakat bunları yaparken yapılan işe karışmadan kişinin yetişmesini ve gelişmesini sağlayan yöntemdir (Koçel, 2014: 91).

Araştırmaya dâhil edilen kavramlar arasında kavramın gerçek anlamına en yakın ifadeler burada görülmüştür. Elde edilen temaların sıklıklarına baktığımızda diğer (7), yol gösterme (5) ve mentörlük (4) öne çıkmaktadır. Diğer teması içerisinde yer alan birine hocalık yapma, tavsiye verme, yetiştirme

benzeri ifadeler; yol gösterme teması içerisinde yer alan birine bir konuda yol gösterme, bir kişiye yetersiz kaldığı noktada yol gösterici olma ve mentörlük teması içerisinde yer alan mentörlük yapmak, yönlendirmek ifadeleri koçluk kavramının anlamıyla benzerlikler taşımaktadır. Bunların dışındaki akıl hocalığı, danışmanlık, destek verme, yardım etme ve yönlendirme temaları da yine kavramın anlamını desteklemektedir. Liderlik yapma ve öncülük temaları nüanslarla kavramdan ayrışıyor olsa da anlaşılmaktadır ki; koçluk kavramının anlaşılmasında katılımcılar nezdinde sorun oluşmamıştır. Bu sebeple bu kavrama ilişkin uzman değerlendirmesi alınmamıştır.

k. Kurmay Yetki - Staff Authority: Formel yapıya bağlı olarak yöneticinin sorunlarına yönelik düşünme ve öneride bulunma hakkıdır (Koçel, 2014: 260).

Kurmay yetki kavramını katılımcıların yarısı önemli yetki şeklinde anlamıştır. Burada kişiler kavramı yüksek yetki, kurucu yetki, izin yetkisi, resmi yetki benzeri şekillerde anlamlandırmış olup, bu anlamlar gerçek anlamı yansıtmamaktadır. Bunun yanı sıra Tablo 1’de yer alan temalardan görüldüğü üzere; katılımcılar kavramın askerleri, önemli kişileri, yönetimin tepesini vb. oluşturduğunu düşünmüşlerdir. Diğer teması içerisinde ise meclis, baskın bir düzenleme şekli, yetki vermek, baskın sorumluluk vb. ifadelerin yer aldığı tespit edilmiştir. Görülmektedir ki; kurmay yetki kavramı hiçbir katılımcı tarafından doğru biçimde anlaşılamamıştır.

l. Misyon - Mission: Örgütlerin hangi amaçla kurulduğunu ifade eden ve varlık nedenini ortaya koyan kavramdır (Güney, 2004: 169).

Misyon kavramına ilişkin katılımcı yanıtları diğer (11), amaç/hedef (9), görev (5), vizyon (3) ve kural (2) olmak üzere beş tema altında toplanmıştır. Yönetim literatüründe örgütlerin kuruluş amaçlarını ortaya koyan bir kavram olmakla birlikte, misyon kavramının kişilere verilen görev anlamına da geldiğini belirtmekte yarar vardır. Bu noktada görev teması aslında kavramın doğru anlaşıldığını göstermektedir. Bunun yanı sıra yine yukarıda yazan yönetim bilimindeki tanıma benzer şekilde amaç/hedef teması da kavramın doğru bir çağrışım yaptığını ortaya koymaktadır. Buna karşılık kurallar ve vizyon teması ise kavramın anlamından ayrılmaktadır. Vizyon ve misyon kavramlarının sıklıkla birlikte kullanılması burada katılımcıların vizyon çağrışımında bulunmalarına sebebiyet vermiş olabilir. Diğer teması incelendiğinde ise *“kalite sahibi olmak, kişiye göre değişen inançlar, statü, bir insanın kendine kattığı her şey, donanım da diyebiliriz”* vb. bu tema altındaki ifadelerin de misyon kavramının anlamıyla ilgili olmadığını gözler önüne sermektedir. Bakıldığında misyon kavramının 30 katılımcıdan 14’ü tarafından anlaşılırken, 16’sı tarafından anlaşılmadığı tespit edilmiştir.

m. Otantik Liderlik - Authentic Leadership: Çalışanlarıyla ilişkisinde şeffaflığı ön planda tutan, ahlaki bakış açısını benimseyen, olumlu etik bir iklimden yararlanan, öz farkındalığı yüksek olan ve çalışanlarının kapasitelerini, kişisel gelişimlerini destekleyen liderlik türüdür (Walumbwa vd., 2008: 98).

Liderlik türlerinden otantik liderlik çağrışımlarına bakıldığında 10 katılımcının bu liderliği geçmiş yönelimli bir liderlik olarak addettiği tespit edilmiştir. Otantik liderlik kişilerde eski kafalı liderlik, geleneksel liderlik, geçmişten gelen liderlik, eski zamanlardaki gibi liderlik şeklinde çağrışımlara sebebiyet vermiştir. Bir diğer tema olan ve katılımcılardan 6’sının ortaya koyduğu farklı liderlik ile otantik liderliğin olağandışı, alışılmadık dışında bir liderlik olduğunu düşündükleri görülmüştür. Otantik liderlik katılımcılarda modern ve yenilikçi liderlikle birlikte; diğer teması içerisinde karizmatik lider, uyumlu güç, ilginç lider, vasıfsız lider vb. biçimlerde anlaşılmıştır. Elde edilen temaların sahip oldukları sıklıklardan kişilerin temelde kavrama ilişkin benzer şeyler düşündüğü ve fakat bunların hiçbirinin otantik liderliğin esas anlamı ile örtüşmediği anlaşılmış olup, kavramın tamamen yanlış çağrışımlara sebebiyet verdiği ortaya konulmaktadır.

n. Öğrenen Organizasyon- Learning Organization: Bilginin elde edilmesi ve örgüt içerisinde aktarılacak davranış ve yapısal değişikliklere yol açmasına imkân sağlayan örgütsel yapıdır (Güney, 2004: 182).

Öğrenen organizasyon kavramının kişilerde yaptığı çağrışımlar kapsamında elde edilen bilgiler kademeli öğrenme (2), öğrenmek için çalışan grup (2), yeni bilgiler öğrenme (2) ve diğer (24) temaları altında toplanmıştır. Araştırmada diğer bazı kavramlarda da görüldüğü gibi, öğrenen organizasyon

kavramında da diğer teması yüksek seviyededir. Diğer teması 30 katılımcının 24'ünü kapsayacak şekilde araştırma bağlamında en çok kalite çemberleri ve öğrenen organizasyon kavramlarında yer almaktadır. Bu durum bahsi geçen iki kavramın katılımcılar nezdinde en çok anlam karmaşasına yol açan kavramlar olduğunu göstermektedir. Çünkü katılımcıların yanıtları, kavramların katılımcılarda yaptığı çağrışımlar özellikle bu iki kavram özelinde, gruplanamayacak kadar çeşitlilik göstermiştir. Öğrenen organizasyonda, 24 katılımcının yanıtlarının diğer temasında toplanması nedeniyle ilk bu temaya bakacak olursak; *“toplumun gelişmesi, bir grubun eğitim alması, organizasyonun öğrenerek devam etmesi, organizasyon içindeki insanların bir şeyler öğrendiği organizasyon türü, sınıf, grup, okul, bilgiye aç topluluk”* vb. ifadelerin yer aldığı görülmektedir. Burada diğer grubunda yer alan ifadelerden bir kısmının öğrenen organizasyon kavramının anlamsallığını yakaladığı bir kısmının ise kavramı örgüt bağlamından ayrı olarak toplumsal bağlamda düşündüğü görülmektedir. 30 katılımcının kalan 6'sının ifadelerinin ise kademeli olarak öğrenme, öğrenmeye hevesli olma, yeni bilgiler öğrenme şeklinde toplandığı tespit edilmiştir. Bakıldığında öğrenen organizasyon kavramının kişi ve toplum nezdinde değerlendirilmesi ve örgütsel yapılarda meydana gelecek değişim vurgusunun kaçırılmasıyla esas anlamından ayrılmakla birlikte, kavramın genel hatları ile anlaşılabilir olduğu dile getirilebilecektir.

o. Örgüt - Organization: Ortak bir amaç doğrultusunda beşeri ve fiziki kaynakların bir araya gelmesi sonucu oluşan sistemdir (Güney, 2004: 184).

Yönetim biliminin ana kavramlarından olan örgüt kavramına ilişkin Tablo 1'de görüldüğü üzere topluluk (10), ortak amaçları olan insan topluluğu (7), grup (3), aynı düşünce etrafında toplanmış insanlar (4), birlik (3), yasa dışı oluşumlar (2) ve diğer (1) temalarının ortaya çıktığı belirlenmiştir. Tema sıklıkları genel anlamda katılımcıların örgüt kavramına ilişkin ortak çağrışımlarda bulunduğunu göstermektedir. Örgüte ilişkin çağrışım gruplamalarında katılımcıların 3'te 1'lik bir bölümünün kavramı topluluk şeklinde anlamlandırdığı görülmüştür. Bu çağrışım yönetim bilimindeki örgüt kavramını birebir yansıtmasa da yanlış bir anlam ifade etmemekte sadece eksik yönleri bulunmaktadır. Katılımcılardan 3'ü de örgüt denildiğinde akıllarına grup kavramının, bir diğer 3'ü ise birlik kavramının geldiğini dile getirmiş olup, bu da topluluk çağrışımına benzer niteliktedir. Katılımcılardan 7'si ise örgütü ortak amaçları olan insan topluluğu şeklinde anlamlandırmıştır. Belirli bir amaç uğruna bir araya gelen topluluk, herhangi bir misyon için bir araya gelmiş kişiler bütünü gibi katılımcı ifadelerinin yer aldığı tema tam anlamı ile kişilerin örgüt kavramını anladığını gözler önüne sermektedir. Yine katılımcılardan 4'ü örgütü kişilerin aynı düşünce etrafında toplanması şeklinde anlamlandırdıklarını belirterek kavramı doğru anladıklarını göstermişlerdir. Görüldüğü üzere; örgüt kavramı genel hatları ile doğru çağrışımlar yapan, anlaşılır bir kavramdır. Bu sebeple bu kavrama ilişkin uzman değerlendirmesi alınmamıştır. Fakat burada üzerinde durulması gereken bir husus vardır ki örgüt kavramının katılımcılardan 2'si tarafından PKK, IŞİD gibi yasa dışı oluşumlar olarak algılanmasıdır. Örgüt kavramının, düşük bir sıklığa sahip olmakla birlikte, bu şekilde anlaşılabilirliğini de dile getirmek önem arz etmektedir.

p. Örgütlenme - Organizing: Ortak amaçlar doğrultusunda kişilerin, işlerin ve değerlerin belirlenmesi, düzenlenmesi ve birleştirilmesidir (Güney, 2004: 185).

Örgütlenme kavramı da örgütten türediği için katılımcılarda kavramın yaptığı çağrışımlar da bu şekilde benzerlik göstermiştir. Yine katılımcıların üçte biri örgütlenme kavramını, kişilerin ortak bir amaç etrafında toplanması, birleştirilmesi şeklinde anladıklarını ifade etmişlerdir ki bu kavramın esas anlamıyla doğrudan örtüşmektedir. Benzer biçimde bir araya getirme (2), işler için ortak hareket etme (3) ve gruplaşma (4) temaları da örgütlenmenin doğru çağrışımlarını barındırmaktadır. 7 katılımcı ifadesinin bulunduğu yönlendirme teması ise bu noktada kavramın esas anlamından ayrılmakta olup, özellikle de yasa dışı işler yapmaya iten ifadesi örgüt kavramının yanlış anlaşılması ile birlikte bunun yansımaları olarak örgütlenme kavramının da yönetim literatüründeki karşılığını vermemektedir. Genel manada bakıldığında örgütlenme kavramının anlaşılabilirliğinde sorun görünmemektedir. Bu sebeple bu kavrama ilişkin uzman değerlendirmesi alınmamıştır.

q. Örgütsel Çatışma - Organizational Conflict: Örgütte yer alan kişilerin kendi içinde, kişiler yahut gruplar arasında, grupların içerisinde veya örgütler arasında fikir ayrılıklarının, anlaşmazlıkların ortaya çıkması durumudur (Güney, 2004: 186; Koçel, 2014: 761). (Bu tanımda örgütler arası düzey de

çatışmaya katılmış. Bu bence örgütsel çatışmanın çalışma alanının dışında. Intraorganizational level, "kurum içi çatışma" anlamına gelir. Bu açıdan yeniden yorumlamak faydalı olabilir)

Tablo 1'e bakıldığında, örgütsel çatışmaya ilişkin çağrışımlardan en fazlasının, çatışma türlerinden biri olan örgütler arası çatışmada (8) toplandığı görülmektedir. Burada katılımcılar örgütler arasında anlaşmazlıkların olmasından bahsederek örgütsel çatışma kavramını doğru bir noktadan yakalamışlardır. Yine örgütsel çatışma türlerinden olan gruplar arası çatışma teması (5) "*gruplar arası farklı ideolojilerin aykırı düşünme durumu, farklı topluluklar arası fikir ayrılığı, grup halinde çatışma*" katılımcı ifadeleriyle; grup içi anlaşmazlık teması (4) "*bir grubun kendi içinde anlaşmazlığı, birlik içindeki anlaşmazlıklar*" ifadeleriyle ve görüş farklılığı teması (7) "*bir konuda veya bir eylemde aynı görüşte olmama durumunda fikir ayrılığı, topluluktaki kişilerin aynı fikri desteklememesi*" ifadeleriyle kavramın anlaşılır olduğunu göstermektedir. Bunların yanı sıra 30 katılımcının 4'ünün ise çağrışımları kavramın anlamıyla örtüşmemektedir. "*Toplulukla yapılan çalışma, grup çalışması, toplu çalışma*" katılımcı ifadeleri ile toplu çalışma (4) teması ve "*yasa dışı işler yapan iki topluluğun savaşı, karşı çıkma*" ifadeleriyle diğer (2) teması kavramın esas anlamından oldukça uzak noktadadır. Özellikle de diğer teması içerisinde yer alan örgütteki çağrışımından gelen yasa dışı topluluk ile çatışma denildiğinde akla gelen savaş ifadeleri kavramın anlamını tamamen farklı bir noktaya çekmektedir. Örgütsel çatışma kavramının, elde edilen temaların sıklıklarına baktığımızda genel anlamda anlaşıldığını ve fakat bazı aykırı anlamların da zihinlerde belirdiğini söyleyebiliriz.

r. Örgütsel Destek - Organizational Support: Örgütün çalışanların iyi oluşunu destekleyici faaliyetlere önem vermesi, çalışan çabalarının ödüllendirilmesi ve onaylanma ihtiyaçlarının karşılanmasıdır (Eisenberger vd., 1986: 500-501).

Örgütsel destek kavramının temelinde, çalışanların örgüt tarafından desteklendiğini hissetmesi yatarken katılımcılarda kavram zor durumda olanlara yardım etme (2), aynı görüşteki insanların birbirini desteklemesi (3), aynı grupta yer alan kişilerin birbirini desteklemesi (5), bir şeye toplu olarak destek vermek (5), örgütlerin birbirini desteklemesi (2) anlamlarını elde ettiği ve bu anlamların da kavramın esas anlamından uzak olduğu tespit edilmiştir. Yine diğer teması (10) içerisinde yer alan "*bir bilgi hakkında uzman olunan kişilerin, bilmeyen biri ya da birilerine bilgi aktarımı, yasa dışı işler yapan topluluğa yardım eden kişi, toplumsal destek, grup olarak bir farkındalığı ortaya koymak*" vb. ifadeler de kavramın kişilerde doğru yönde çağrışımlara yol açmadığını ortaya koymaktadır. Yanı sıra katılımcılardan 3'ünün ise kavrama ilişkin doğru anlamlar çıkardığı ve örgütün çalışana verdiği destekten bahsettiği görülmüştür. Değerlendirecek olur isek; 30 katılımcının 27'sinin kavramı doğru anlamamasından yola çıkarak, örgütsel destek kavramının anlaşılabilirliğinde sorunların olduğu ifade edilebilir.

s. Örgütsel İklim - Organizational Climate: Örgütün çalışanlar tarafından nasıl algılandığını anlatmaktadır (Noordin vd., 2010: 1).

Örgütsel iklim kavramının çağrışımları incelendiğinde coğrafi bölge (4), çevresel iklim (6), örgütün/ekibin toplu havası (12), değişim (2) ve diğer (6) şeklinde temaların ortaya çıkması söz konusu olmuştur. Örgütsel iklim kavramındaki iklim kelimesinden yola çıkarak katılımcılardan 6'sı "*iklim değişikliğine kafa yoran ekip, iklimi düşünen topluluk, farklı ülkelerin iklimlerini karşılaştırmaları*" yanıtlarını verirken, 4'ü de "*bölgeler arası örgütlenme, coğrafya*" yanıtları ile coğrafi bölge vurgusu yapmıştır. Anlaşılacağı üzere bu çağrışımlar kavramı karşılamamakta ve hatta kavramın anlamından çok uzak noktalarda yer almaktadırlar. Tablo 1'e bakıldığında, değişim teması ile diğer teması altında yer alan ifadelerden de görüleceği üzere kavramın anlaşılmasında güçlükler söz konusu olduğu görülmektedir. 30 katılımcıdan 12'sinin yanıtının gruplandığı, diğer bir deyişle temaların sıklık dağılımının en yüksek olduğu tema ise örgütün/ekibin toplu havasıdır. Burada katılımcılar tarafından, örgütte ortak bir hava yakalanması, takımın ruh hali, örgütün tutum ve davranışları hususlarına değinilmiştir. Bahsi geçenler örgütsel iklim kavramının anlamını birebir yakalamamakla birlikte yakın anlamlara gelmektedir diyebiliriz. Lakin genel anlamda baktığımızda örgütsel iklim kavramının da anlaşılabilirliğinde sorunların görüldüğünü söyleyebiliriz.

t. Örgütsel Sessizlik - Organizational Silence: Örgütte yer alan çalışanların kritik konularda bakış açılarını kasıtlı şekilde dile getirmemesidir (Morrison ve Milliken, 2000: 707).

Araştırma bulgularına göre kavramın en fazla sıklığı diğer (10) temasında gösterdiği tespit edilmiştir. Burada katılımcılar yine bir anlam karmaşası yaşamış olup; diğer teması içerisinde “topluluk olarak hareket halinde olmama, ekibin fikirsiz kalması, birliğin çekimser” kalması gibi kavramın asıl anlamından uzak ifadelerin bulunmasıyla birlikte, “bilinçli sessizlik, geri çekilmek, fikirde bulunmamak” şeklinde kavramın esas anlamıyla yakın anlamlara gelen ifadelerin de bulunduğu görülmektedir. Diğer temasının ardından sıklığı en yüksek olan temanın kolektif sessizlik (9) olduğu tespit edilmiştir. Burada katılımcılar örgütsel sessizliğin grup halinde, toplu bir şekilde susmak, sessiz kalmak olduğunu düşünmüş ve haliyle kavramın asıl anlamından uzaklaşmışlardır. Yine kavrama ilişkin; toplumsal suskunluk (3) ile toplumsal bazda sessiz kalma ve örgütlerin dışarıya tepkisiz olması (4) ile de örgütlerin olaylara sessiz, tepkisiz kalması şeklinde çağrışımların bulunduğu görülmüştür. Bahsi geçenler de örgütsel sessizlik kavramının anlamını yansıtmamaktadırlar. Son tema olan örgüt içi sessizlik (2) teması ise kavramın anlamına yakın olmakla birlikte tam manasını vermemektedir. Anlaşılacağı üzere örgütsel sessizlik kavramı kişilerde doğru çağrışımlar uyandırmamaktadır.

u. Psikolojik Sermaye - Psychological Capital: Kişilerin başarıya ulaşmak için ayakta kalması ve zorlu durumlarla mücadele edebilmesi adına sahip olduğu olumlu psikolojik kapasitedir (Luthans vd., 2015: 2).

Psikolojik sermaye kavramının kişilerde yaptığı çağrışımların analizi sonucunda duygusal birikim (4), hayali sermaye (4), psikolojik donanım (5), tecrübe (2), zihinsel güç (6), diğer (9) temaları ortaya çıkmıştır. Diğer bazı kavramlarda olduğu gibi psikolojik sermayede de diğer temasının en yüksek sıklığa sahip olduğu görülmektedir. “Psikoloji üzerinden para kaldırmak, öğrenilen bilgilerin birikimi, maddi ve manevi destek, psikolojim üzerinde harcadığım para” vb. ifadelerin yer aldığı diğer teması kavramın anlamından oldukça uzakta anlamların zihinlerde canlandığını ortaya koymaktadır. Gerçekte var olmayan yatırım şeklinde dile getirilen hayali sermaye teması, hayat tecrübelerinin yer aldığı tecrübe teması ve kişilerin duygularına yaptıkları yatırımların ve duygularının bütününe yer aldığı duygusal birikim temaları da içerikleri incelendiğinde psikolojik sermaye kavramının anlamını yansıtmamaktadırlar. Lakin 6 katılımcının dile getirdiği zihinsel güç teması ile 5 katılımcının ifade ettiği psikolojik donanım temalarında psikolojik sermaye kavramına yakın anlamlar bulunmaktadır. Katılımcılar psikolojik sermayeye ilişkin bu temalarda psikolojik ve zihinsel anlamda yeterli ve donanımlı olmanın kendilerinde çağrışım yaptığını ifade etmişlerdir. Buradan 30 katılımcının 11’inin kavrama yakın anlamdaki çağrışımları dile getirdiği, 19’unun ise psikolojik sermayenin ne olduğunu anlayamadığı, kavramın kendilerinde doğru çağrışımlar yapmadığı tespit edilmiştir.

v. Psikolojik Sözleşme - Psychological Contract: Çalışan ve örgüt arasında ne almayı ve ne vermeyi beklediklerini içeren örtük bir sözleşmedir (Kotter, 1973: 92).

Tablo 1’e bakıldığında; psikolojik sözleşme kavramının katılımcılardan 12’sinde duygusal olarak yapılan sözleşme (4), manevi olarak anlaşma (2), psikolojik olarak anlaşma (4), söz verme (2) gibi çağrışımlar yaptığı görülmektedir. Bu çağrışımlar kavramın esas anlamını yansıtmamaktadır. Kavramın kişilerce farklı şekillerde anlaşılmasından kaynaklı, analiz sürecinde 14 katılımcı ifadesi diğer teması altında toplanmıştır. Bu tema içerisinde yer alan “evli çiftlerin birbirlerinin yaptıkları içsel söz veya sözleşmeler, psikolojiye uygun sözleşmede bulunmak, psikolojideki genel geçer kurallar, anlaşmalarda kişilerin birbirlerini ne derece ypratacaklarının sözleşmesi” vb. ifadelerden psikolojik sermaye kavramının yönetim bilimi bağlamından koparıldığında anlaşılmasının ne kadar güç olduğu görülmektedir. Genel anlamda psikolojik sözleşme kavramının kişilerde doğru çağrışımlar yapmadığının altı çizilerek, örgütsel bağlam göz ardı edildiğinde, araştırma bulgularında katılımcı ifadelerinin yer aldığı yazılı olmayan anlaşma (2) ve zihinde kurulan sözleşme (2) temaları psikolojik sözleşmenin temel mantığına yakın anlamlardadır diyebiliriz.

w. Sivil Erdem - Civic Virtue: Çalışanların örgütsel çıkarları gözeterek, mesleki ve sosyal bağlamda örgüt işlevlerini gönüllü olarak desteklemesidir (Allison vd., 2011: 283).

Araştırma bulguları incelendiğinde katılımcıların sivil erdem kavramına yönelik çağrışımlarını, sivil ve erdem kelimelerini ayrı ayrı düşünerek ortaya koyduğu görülmüş ve kavramı anlamakta fazlasıyla güçlük çektikleri anlaşılmıştır. Tablo 1’den bireysel etik/ahlâk (3), erdemli olma (2), kişisel değer (3) temalarının ilgili ifadelerine bakıldığında, katılımcıların erdem kavramına ilişkin çağrışımlardan yola çıkarak sivil erdem kavramını anlamlandırdığı görülmektedir. Yine tabloda

toplumsal kurallar (6) teması içerisinde ise sivil kavramından yola çıkılarak sivil erdem kavramının anlamlandırılmaya çalışıldığı ortaya çıkmaktadır. Diğer (15) temasına baktığımızda ise “*serbest düşünen kişiler, sokakta rahat rahat gezen erdemli bireyler, tekil olarak ahlakın en üst noktası, bireysel saygınlık, söz*” vb. katılımcı ifadelerinin yer aldığı görülmektedir. Anlaşılacağı üzere sivil erdem kavramına ilişkin çok farklı ve esas anlamdan da oldukça uzak çağrışımlar tespit edilmiş ve kavramın kişilerce anlaşılmasının hayli zor olduğu ortaya çıkarılmıştır.

x. Uyumcu Sistem - Adaptive System: Sistemlerin çevresi ile etkileşimi sonucunda, çevresel faktörlere bağlı olarak değişim sürecine girmesi ve çevre ile dengeyi korumasıdır (Koçel, 2014: 319).

Araştırma bulgularına göre uyumcu sisteme ilişkin en yüksek çağrışım diğer (8) kategorisinde olup, bunu sistemin uyumu (6) ve şartlara uyum sağlama (5) takip etmektedir. Diğer temasında “*karşı gelmeme, düzenli olma, kapalı sistem olma*” vb. ifadeler yer almakta olup, bu çağrışımlar kavramın esas anlamından uzaktadırlar. Sistemin uyumu temasında sistemin uyum içerisinde işlemesi, şartlara uyum sağlama temasında ise sistemin toplumun isteklerine bağlı olarak değişebilmesi, normale ayak uydurabilmesi çağrışımları ifade edilmiştir. Topluma sağlanan uyum temasında (2) da sistemin topluma uygun bir düzende devam etmesi çağrışımı katılımcı ifadelerinden anlaşılmaktadır. Bahsi geçen bu temalar uyumcu sisteme yakın anlamları bünyesinde barındırmakta; topluma, şartlara uyum sağlayan sistemlerin bakıldığında değişen çevresel koşullara uyum sağlaması da söz konusu olmaktadır. Tablo 1’de ekip haline gelme (2), kurallara uyma (3) ve sisteme uyma (4) temalarına ait katılımcı ifadelerine bakıldığında çağrışımların uyumcu sistemin anlamıyla örtüşmediği anlaşılmaktadır. Uyumcu sistem kavramının anlaşılabilirliği noktasında 13 katılımcının yakın çağrışımlarda bulunduğu, 17’sinin ise anlamsal benzerliğini yakalayamadığı tespit edilmiştir.

y. Vizyon - Vision: Örgüt adına arzu edilen gelecek imajını, diğer bir deyişle uzun dönemli hedefleri ifade eden kavramdır (Güney, 2004: 256).

Araştırma bulgularına bakıldığında vizyon kavramının katılımcılarda en çok diğer (15) teması altında toplanan çağrışımları yaptığı ve bunu takiben de amaç/hedef (7) çağrışımına yol açtığı görülmüştür. Amaç/hedef teması genel anlamda, özellikle de gelecek vurgusunu yapan katılımcılar nezdinde vizyon kavramının anlaşıldığını göstermektedir. Diğer temasına bakıldığında ise; “*bilgi dağarcığı geniş, kendine yakışanı yapmak, insanın kendi hayat tarzını oluşturması, kendine yakışanı yapmak, güç, görevlerimiz*” gibi katılımcı ifadelerinden kavramın net bir şekilde anlaşılmadığı ortaya çıkmaktadır. Ek olarak Tablo 1’de katılımcı ifadelerinin yer aldığı bakış açısı (3), donanım (2), ileri görüşlülük (3) temaları incelendiğinde de ileri görüşlülüğün vizyon kavramıyla ilişkilendirilebileceği lakin diğer temaların kavramdan uzak anlamlar taşıdığı belirlenmiştir. Bu bağlamda 30 katılımcının 10’unun vizyon kavramına yakın anlamlarda çağrışımlarda bulunurken, 20’sinin doğru anlamları yakalayamadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

z. Yaratıcı Tahribat - Creative Destruction: Sürekli değişim için geleneksel, yerleşik süreçlerin sistematik bir biçimde terk edilmesi ve yerine yeni süreçlerin getirilmesidir (Drucker, 1992: 96).

Son olarak yaratıcı tahribat kavramına ilişkin bulgular değerlendirmeye tabi tutulduğunda; değişim ve gelişim (2), eskiyi yıkma (2), yaratıcı yolla zarar verme (3), yenilik (3), zararın yararı (4) ve diğer (14) temalarının ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Yeni şeyler yapmak adına eskilerin yıkılmasını anlatan eskiyi yıkma teması, yaratıcılığı ortaya atan ve gelişimi savunan değişim ve gelişim teması ve düzenin sürekli olarak yenilenmesini vurgulayan yenilik teması yaratıcı tahribat kavramı ile oldukça yakın anlamları paylaşmaktadırlar. Yaratıcı tahribat kavramının yönetim alanında dahi farklı bir kavram olarak değerlendirilmesine karşın katılımcılardan 7’si kavrama yakın anlamı yakalayabilmiş ve doğru çağrışımlar ortaya koymuştur. Tablo 1’de katılımcı ifadeleri görülen yaratıcı yollarla zarar verme ve zararın yararı temaları ise kavramın esas anlamından uzak noktadadırlar. Kavramın oluşturduğu anlam karmaşasından ötürü sıklığı en yüksek olan diğer temasında ise “*yaratıcı fikirlerimizin zarar görmesi, düşünsel açıdan hasar yaratmak, üretme, düşünme, big bang, bilerek isteyerek yıkma*” vb. katılımcı ifadelerinin yer aldığı görülerek, çağrışımların esas anlamla ilişkili olmadığı görülmektedir. Buradan yaratıcı tahribat kavramına ilişkin olarak 30 katılımcıdan 21’inin çağrışımlarının yanlış yönlere gittiği ve kavramın anlaşılmasının güç olduğu sonucu çıkmaktadır.

ARAŞTIRMANIN İKİNCİ BÖLÜMÜ

Yönetim Kavramlarının Uzmanlar Nezdinde Değerlendirmesi

Bu bölümde; yönetim kavramlarına dair bir değerlendirmenin ortaya konulması maksadı ile yapılan araştırmanın ilk bölümünün devamı niteliğinde ikinci bir araştırma ortaya konulmuştur. İlk olarak birinci araştırmadan elde edilen sonuçlara bakılmış ve 26 kavram içerisinde “koçluk, örgüt ve örgütlenme” kavramlarının kişiler nezdinde anlaşılabilirliğinde genel anlamda bir sorun olmadığı tespit edilmiştir. Bu sebeple ikinci araştırmaya bu kavramlar dâhil edilmemiş ve yola 23 kavramla devam edilmiştir. Yönetim kavramlarının dilimize adaptasyonu hususuna ilişkin uzman görüşleri ve önerilerini belirleyebilmek amacıyla amaçlı örnekleme yöntemlerinden olan ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmış ve kriterler şu şekildedir;

-Yönetim alanında eğitim almış olmak

-Yöneticilik deneyimine sahip olmak

Bahsi geçen özelliklere sahip 30 katılımcı ile süreç yürütülmüştür. Alanda yetkin olan 30 katılımcıya hazırlanan soru formu çevrimiçi ortamdan iletilmiş ve yanıtlar elde edilmiştir. Soru formunun birinci bölümü yönetsel kavramların dilimize adaptasyonunun uygunluğunun değerlendirilmesine yönelik olarak, 23 kavrama ilişkin beşli likert tipte (hiç uygun değil, uygun değil, kararsızım, uygun, tam anlamıyla uygun) hazırlanmıştır. Formun ikinci bölümünde ise uzmanlardan bahsi geçen kavramların Türk yönetim literatüründe yer alırken karşılıklarının ne olabileceğine dair alternatif önerilerini belirtmeleri istenmiştir. Soru formunun tümünde kavramların yabancı dildeki orijinal formları ile Türkçeye uyarlanmış halleri birlikte verilerek aktarımın uygunluğuna ilişkin değerlendirmeleri ile önerileri alınmıştır. Elde edilen yanıtlar sonucunda Tablo 2 oluşturulmuştur.

Tablo 2. Yönetim kavramlarının uzmanlar nezdinde değerlendirilmesi

Kavram	\bar{X}
Aile Anayasası	3,90
Aile Konseyi	3,94
Bilgi Uçurma	3,39
Dönüşümcü Liderlik	3,61
Duygusal Emek	3,71
Etkileşimci Liderlik	3,45
Küyerelleşme	3,06
İçi Boş Şirket	3,39
Kalite Çemberleri	4,10
Kurmay Yetki	3,19
Misyon	3,97
Otantik Liderlik	3,77
Öğrenen Organizasyon	4,06
Örgütsel Çatışma	4,10
Örgütsel Destek	4,19
Örgütsel İklim	3,90
Örgütsel Sessizlik	4,03
Psikolojik Sermaye	4,10
Psikolojik Sözleşme	4,00
Sivil Erdem	3,26
Uyumcu Sistem	3,16
Vizyon	3,94
Yaratıcı Tahribat	3,42

Tablo 2'ye bakıldığında uzmanların yönetim kavramlarının dilimize aktarımının uygunluğunu değerlendirmeleri sonucunda her bir kavramın sahip olduğu değer görülmektedir. Yapılan birinci araştırma ile toplum nezdinde anlam karmaşasına yol açtığı görülen 23 kavrama ilişkin ortalamalara bakıldığında, uzmanlar nezdinde kavramların genel anlamda uygun şekillerde aktarıldığı inancının yer aldığı anlaşılmaktadır. Özellikle de örgütsel destek, örgütsel çatışma, kalite çemberleri, psikolojik

sermaye, öğrenen organizasyon, örgütsel sessizlik ve psikolojik sözleşme kavramlarının yabancı dilden dilimize uygun biçimde aktarıldığı düşünülmektedir. Bununla birlikte küyerelleşme, uyumcu sistem, kurmay yetki, içi boş şirket ve bilgi uçurmada ise uzmanların kavramların uygunluğuna ilişkin düşük seviyede katılımında bulunduğu görülmektedir.

Kavramların dilimize aktarımına ilişkin uzmanların sıklıkla olumlu geri dönüş bildirmelerinin yanı sıra yeni kavramsallaştırma önerileri de Tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 3. Yeni kavramsallaştırma önerileri

Kavram	Öneri 1	Öneri 2	Öneri 3	Öneri 4
Aile Anayasası	Aile Sözleşmesi	Aile Mutabakatı		
Aile Konseyi	Aile Meclisi	Aile Kurultayı		
Bilgi Uçurma	Hataları Yönetime Fısıldama	Bilgi Fısıldama	Bilgi İfşaatı	Bilgi Sızdırma
Dönüşümcü Liderlik	Dönüştürücü Liderlik	Geliştirici Liderlik		
Duygusal Emek	Duygu Emeği			
Etkileşimci Liderlik	İşlem Odaklı Lider	Etkileşimli Liderlik		
Küyerelleşme	Geriye Küreselleşme	Dünyerelleşme	Küreyerelleşme	Yerel Değerlere Bağlı Global
İçi Boş Şirket	Bağlantı Şirketi	Niteliksiz Şirket		
Kalite Çemberleri	Kalite Halkaları	Kalite Birlikleri	Kalite Sarmalları	
Kurmay Yetki	Uzmanlık Yetkisi	Personel Yetkisi	Çalışan Yetkisi	Karar Verme Yetkisi
Misyon	Varoluş Amacı	Örgüt İmanı	Görev	Amaç
Otantik Liderlik	Güvenilir Liderlik	Özgün Liderlik	Kendiliğinden Liderlik	İnsan ve Değer Odaklı Liderlik
Öğrenen Organizasyon				
Örgütsel Çatışma	Örgütsel Anlaşmazlık	Kurumsal Çatışma	Organizasyonel Çatışma	
Örgütsel Destek	Kurumsal Destek	Organizasyonel Destek		
Örgütsel İklim	Kurumsal İklim			
Örgütsel Sessizlik	Örgütsel Suskunluk	Kurumsal Sessizlik	Organizasyonel Tepkisizlik	
Psikolojik Sermaye	Ruhsal Yetkinlik	Duygusal Dayanıklılık		
Psikolojik Sözleşme				
Sivil Erdem	Çalışan Erdemi			
Uyumcu Sistem	Esnek Sistem	Uyarlanabilir Sistem	Uyumlanabilir Sistem	
Vizyon	Ufuk	Örgüt Menzili	Ülkü	
Yaratıcı Tahribat	Yaratıcı Sapma	Yaratıcı Yıkım		

Tablo 3’de uzmanların değerlendirilen kavramlara ilişkin önerilerine yer verilmiştir. Genel anlamda uzmanlar kavramların uyumlu bir dilsel geçiş sağladığını ve anlaşılır olduğunu düşünmelerinden ötürü öneri verenlerin sıklığı az olup, daha çok kavramların uygun adaptasyon sağlamadığını düşünenlerin öneri verdiği tespit edilmiştir. Aynı zamanda alternatif kavramsallaştırma önerilerinde örgütsel destek, örgütsel sessizlik benzeri, içerisinde örgüt geçen kavramlarda,

araştırmanın birinci bölümünde geçen örgüt kavramının terör örgütü gibi anlaşılmasının önlenmesi adına kurum, organizasyon ifadelerinin tercih edildiği de dikkat çekmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Yönetim literatüründe yer alan kavramların büyük bir bölümünün diğer dillerden aktarılması ve bu aktarım esnasında kültürel altyapı unsurlarının göz ardı edilmesi sebebiyle kavramların anlaşılabilirliğinin tartışmaya açılması söz konusu olmaktadır. Gerek yazarların bu konu ve kavramları içeren derslerini anlatımları sırasında öğrencilerden aldıkları geri dönütler gerekse akademi ve yönetim alanlarından uzak kişilerden alınan geri dönütlere dayanılarak bu konunun irdelenmesinin gerekliliği anlaşılmıştır. Bu minvalde iki basamaklı bir araştırma ortaya konulmuştur. İlk basamakta sorunun tespiti ve vurgulanması adına; alanda yer edinmiş temel kaynaklardan elde edilen bilgiler ve uzman görüşleri neticesinde Türkçe yönetim literatüründe yer alan kavramlardan 26'sı kapsama dâhil edilmiştir. Hem eğitim seviyesi belirli bir düzeyde olduğundan kavramları anlamlandırabilecek olmaları hem de yönetim alanındaki bu kavramların esas anlamlarını bilmemeleri sebebiyle, lisans eğitimi almakta olan ve fakat yönetim ve organizasyon, örgütsel davranış gibi yönetim alanına özgü dersleri almamış olan 30 katılımcıdan, belirlenen 26 kavrama ilişkin çağrışımları alınmıştır. Katılımcıların kavramlara ilişkin çağrışımlarını yorumlayabilmek adına analizler yapılarak her bir kavrama ilişkin kodlar oluşturulmuş ve bu kodlar da temalar altında toplanmıştır. Kavramların kişilerde ne tür çağrışımlar yaptığı ve en çok hangi çağrışımların bulunduğu temaların sıklıkları verilerek sunulmuştur. Böylece her bir kavrama ilişkin kişilerin aklına en çok neyin geldiğinin görülmesi sağlanmış ve kavramın esas anlamının anlaşılıp anlaşılmadığı ortaya konulmuştur.

Kavramlara ilişkin inceleme sonuçlarında; dönüşümcü liderlik, duygusal emek, otantik liderlik, içi boş şirket, kurmay yetki, sivil erdem ve psikolojik sözleşme kavramlarının esas anlamlarından oldukça uzak bir noktada anlaşıldığı, diğer bir deyişle anlaşılmalarda ciddi problemlerin olduğu, kavramların havada kaldığı görülmüştür. Aile anayasası, aile konseyi, örgütsel destek, örgütsel iklim, örgütsel sessizlik, kalite çemberleri ve küyerelleşme kavramlarının ise kişilerce tam manasıyla anlaşılmadığı, kişilerin çağrışımlar noktasında anlama yaklaşmak adına kelime anlamlarından yararlandığı ortaya çıkmıştır. Bu kavramları anlamlandırmada kişiler zorlanmışlardır. Bunun yanı sıra uyumcu sistem, psikolojik sermaye, bilgi uçurma, etkileşimci liderlik ve yaratıcı tahribat kavramları katılımcıların bazıları tarafından anlaşılırken bazılarınca anlam kaybına uğramışlardır. Misyon, vizyon, öğrenen organizasyon ve örgütsel çatışma kavramlarının ise kişilerce genel anlamda anlaşıldığı, bununla birlikte koçluk, örgüt, örgütlenme kavramlarının da yüksek seviyelerde anlaşılır olduğu bulunmuştur.

Elde edilen bu bilgiler değerlendirildiğinde toplumda yer alan kişilerin kavramları bilmemesinden kaynaklı olarak, ilk etapta kavramı bir araya getiren kelimelerin anlamlarından yola çıkarak çağrışım yapmaya gittikleri anlaşılmıştır. Ek olarak bazı kavramlarda ise bu yol da fayda sağlamadığından diğer teması yüksek sıklıklarda seyretmiş, bunun sebebi de kişilerin kavrama ilişkin anlam karmaşası yaşamasıdır.

Araştırmanın birinci basamağından elde edilen bilgilere dayanılarak, ikinci basamağında; koçluk, örgüt ve örgütlenme kavramlarının anlaşılmasında sıkıntı olmamasından ötürü diğer 23 kavramın yönetim alanında eğitim almış ve yöneticilik deneyimi olan kişilerce değerlendirmesinin yapılması sağlanmıştır. Bu kavramların kişiler nezdindeki çağrışımlarının esas anlamlarından farklılaştığı ve kişilerde anlam karmaşasına sebebiyet verdiği görülmekle birlikte; uzmanların kavramların dilimize aktarımında bu denli bir sorun olmadığına dair görüşlerinin yer aldığı elde edilen yanıtlardan anlaşılmıştır. Sonuçların detayları incelendiğinde; "psikolojik sözleşme" kavramının toplumsal bazda büyük ölçüde anlamsal karmaşalar yaratsa da uzmanların bu kavramı anlaşılır bulduğu, dilimize adaptasyonun uygunluğuna yüksek seviyede katılım gösterdiği anlaşılmaktadır. Yine "örgütsel destek, örgütsel sessizlik ve kalite çemberleri" için de benzer bir durum söz konusu olup, uzmanlar kavramların neredeyse dilimize tam anlamıyla uyarlandığını düşünürken, bu konularda bilgi sahibi olmayan kişilerce kavramların anlaşılmasının güç olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra "kurmay yetki, içi boş şirket ve küyerelleşme" kavramlarının ise toplum nezdinde anlaşılabilirliğinde sorunların mevcut olduğunun görülmesiyle birlikte, uzmanlarca da kavramların dilimize uygun biçimde aktarılmış olma konusunda kararsızlığının baskın olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Akademi camiasında yer alan ya da yönetim alanında eğitim görmüş yahut yönetim alanında görev yapmakta olan kişiler yönetsel kavramları kullanan taraflar olduğundan aşinalık sonucu anlamsallık bazında sorunları giderebilse ve hatta böyle bir problemin varlığını dahi hissetmese de toplum nezdinde yansımaları bakıldığında bu durumun ayrıştığı yürütülen araştırmalar ile ortaya konulmuştur. Toplumda yer alan kişilerce yönetim kavramlarının anlaşılabilirliğinde zorlukların mevcudiyeti anlaşılmakta ve kavramların anlamsal olarak kayıplar yaşadığı görülmektedir. Bu noktada ilk olarak şuna karar vermek gerekmektedir. “Bilim bilim için midir? Yoksa bilim toplum için midir?”. Bizler bu çalışma nezdinde bu soruyu şöyle de ele alabiliriz. Yönetim kavramları sadece bu kavramları kullanacak olan kişiler için midir yoksa bu kavramların doğuşunda etkisi olan ve aynı zamanda bu kavramsallaştırmaların uygulamaya geçişinde aktif olan ve uygulama neticesi sonuçlarından etkilenen toplum için midir? Eğer cevabımız toplum ise her bilimsel terminolojinin kendi bağlamında anlamlı olduğunun altını çizmekte fayda vardır. Terminolojiler, o kültürün dil özellikleri, kültürel anlamları irdelenmeden farklı bir kültüre aktarıldığında araştırmada da tespit edildiği üzere anlam kayıpları ortaya çıkabilmektedir. Ortaya çıkan bu anlam kaybı sorununun önüne geçebilmek yahut bunu azaltabilmek adına kavramsallaştırma yaparken o kültürün içerisinden, ona uygun bir şekilde kavramsallaştırma yapılması gerekmektedir. Araştırmada 26’sı değerlendirmeye alınmakla birlikte, yönetim bilimi alanında bu konuya örnek olabilecek hayli kavram söz konusudur. Odak noktamız olan Türk yönetim literatüründe yer alan kavramların büyük bir bölümünün diğer dillerden dilimize aktarıldığı bilinmekte ve bu anlam kaybının önüne geçilebilmesi adına da ilk olarak bilim insanlarının kavramsallaştırma sistematığı üzerine yoğunlaşmalarının gerekliliği önerilebilmektedir. Bu sayede hem dilimize aktarılan kavramlarda kültürel normların göz önüne alındığı bir çerçeve oluşturulması sağlanacak hem de bilim insanlarının yeni kavramları, kendi buldukları toplumsal bağlam, kültürel standartlar çerçevesinde geliştirmeleri mümkün kılınarak bilimsel gelişime katkı sunmanın yolu açılacaktır.

Her bir bilimsel terminoloji doğduğu toprakların özelliklerini bünyesinde barındırmaktadır. Yaşanan anlam kayıplarının esas nedeni de budur. Kavramsallaştırma süreçlerinin sıklıkla aktarım çerçevesinde seyretmesi bilimsel altyapı bağlamındaki sorunların yanı sıra uygulamaya dönük de yeterli ve verimli olunamamasını beraberinde getirmektedir. Türk yönetim dinamikleri kendine has özellikler barındırmakta ve alana ilişkin yürütülen çalışmaların da bu bağlamda doğması ve kavramsallaştırmaların olması, anlam kaybının oluşmamasına imkân tanıyacak aynı zamanda da bilimsel alana katkısı ile yönetim faaliyetlerinin daha iyi irdelenmesine ve sorunların tespit edilerek çözümlenmesine destek sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

Abalkhail, J. M. (2018). Challenges of translating qualitative management data, *Gender in Management: An International Journal*, (33)1, 66-79.

Allison, B. J., Voss, R. S. and Dryer, S. (2001). Student classroom and career success: The role of organizational citizenship behavior, *Journal of Education for Business*, 76(5), 282-288.

Berkman, A. Ü. (2009). Türk yönetim yazını ve Türkiye’de yönetim-örgüt alanının gelişimi: 1990 yılı sonrası (Nereden nereye). *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(1), 13-24.

Berkman, Ü. (1987). Amme İdaresi Dergisi’nde yayınlanan makaleler ve Türk Yönetim Bilimi, *Amme İdaresi Dergisi*, 20(4), 19-42.

Coşkun, H. E. & Tabak, A. (2017). Örgütsel davranış çalıştığımızda aslında ne çalışıyoruz?: Türkiye’de yapılan lisansüstü tezler üzerinden bir değerlendirme, *İş ve İnsan Dergisi*, 4(2), 101-111.

Creswell, J. W. & Miller, D. L. (2000). Determining validity in qualitative inquiry, *Theory into Practice*, 39(3), 124-130.

Creswell, J. W. (2018). Nitel araştırma yöntemleri- Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni, (Çev. M. Bütün ve S. B. Demir), 4. Baskı, Siyasal Kitabevi.

- Demirci, S. & Köseli, M. (2017). İkincil veri ve içerik analizi. İçinde K. Böke (Ed.), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (ss. 321-366), 5. Baskı, Alfa Yayınları.
- Drucker, P. (1992). The new society of organizations, *Harvard Business Review*, 95-104.
- Eğilmez, Ö. (2022). Yönetim alanında güncel konuların disiplinlerarası görünümü: Bibliyometrik bir analiz, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(1), 107-129.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support, *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Elo, S. & Kyngäs, H. (2008). The qualitative content analysis process, *Journal of Advanced Nursing*, 62(1), 107-115.
- Erdemir, E. (2009). Türkiye’de yönetim/örgüt alanının gelişimi, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 7-12.
- Güler, A., Halıcıoğlu, M. B. & Taşğın, S. (2015). *Nitel araştırma yöntemleri: Sosyal bilimlerde (teorik, çerçeve, pratik öneriler, 7 farklı nitel araştırma yaklaşımı, kalite ve etik hususlar)*, 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Güney, S. (2004). *Açıklamalı yönetim-organizasyon ve örgütsel davranış terimler sözlüğü*, Siyasal Kitabevi.
- Heper, M. & Berkman, Ü. (1979). Administrative studies in Turkey: A general perspective, *International Social Science Journal*, 31, 305-327.
- Hochschild, A. R. (2012). *The managed heart: Commercialization of Human Feeling*. University Of California Press.
- IFC (International Finance Corporation). (2011). *Aile Şirketleri Yönetim Rehberi* (1-56). USA: World Bank Group.
- Kardeş Selimoğlu, S. & Özsözgün Çalışkan, A. (2018). Başarılı ve uzun ömürlü aile şirketlerinin yol haritası: Aile anayasası, *Muhasebe ve Denetim Bakış*, 53, 39-54.
- Khan, N. (2017). Adaptive or transactional leadership in current higher education: A brief comparison, *International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 18(3), 178-183.
- Kızıltepe, Z. (2017). İçerik analizi. İçinde F. N. Seggie ve Y. Bayyurt (Eds.), *Nitel Araştırma-Yöntem, Teknik, Analiz ve Yaklaşımları* (ss. 253-266). Anı Yayıncılık.
- Koçel, T. (2014). *İşletme yöneticiliği*, 15. Baskı, Beta Yayınları.
- Kotter, J. P. (1973). The psychological contract: Managing the joining-up process, *California Management Review*, 15(3), 91-99.
- Koyuncu, S. (2015). Örgütsel davranış alanında odaklanılan konular ve kullanılan yöntemler: 2010-2015 yılları ulusal işletmecilik kongre bildirileri üzerine bir inceleme, *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2), 127-135.
- Lakoff, G. & Johnson, M. (2008). *Metaphors we live by*, London: University of Chicago Press.
- Lewis, D. (2001). Whistleblowing at work: On what principles should legislation be based?, *Industrial Law Journal*, 30(2), 169-193.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M. & Avolio, B. (2015). *Psychological Capital and Beyond*, New York: Oxford University Press.
- McClain, L. C. (2006). Family Constitutions and The (New) Constitution of The Family, *Fordham L. Rev.*, 75, 833-881.

Morrison, E. & Milliken, F. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world, *Academy of Management Review*, 25(4), 706– 725.

Noordin, F., Omar, S., Sehan, S. & Idrus, S. (2010). Organizational climate and its influence on organizational commitment, *International Business & Economics Research Journal (IBER)*, 9(2), 1-10.

Okutan, E. Y. & Erdoğan, H., (2017). Türkiye’de son on yıldaki örgütsel davranış kongrelerindeki yönelimler: Ulusal yönetim ve organizasyon kongresi ve örgütsel davranış kongresi örneği, *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 107-117.

Özen, Ş. (2000). Türk yönetim/organizasyon yazınında yöntem sorunu: Kongre bildirileri üzerine bir inceleme, *DAÜ Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 89-118.

Özen, Ş. (2002). Türkiye’deki örgütler/yönetim araştırmalarında törensel görgülcülük sorunu, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 187-213.

Patton, M.Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri*, (Çev. Metin Bütün- Selçuk Beşir Demir), Ankara: Pegem Akademi.

Robertson, R. (1995). Glocalization: Time, space and homogeneity-heterogeneity, *Global Modernities*, 2(1), 25-44.

Üsdiken, B. (1996). Importing theories of management and organization: The case of Turkish academia, *International Studies of Management & Organization*, 26(3), 33-46.

Üsdiken, B. (2002). Tarihsel bir bakışla bilim-yönetim birlikteliği, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 127-154.

Üsdiken, B. & Erden, Z. (2001). Örnek alma, mecbur tutulma ve geçmişe bağımlılık: Türkiye'deki yönetim yazınında değişim, *Amme İdaresi Dergisi*, 34(4), 1-31.

Üsdiken, B. & Erden, Z. (2002). 1990’lı yıllarda Türkiye’de yönetim alanı: Disiplinin yapısı ve yaklaşımlar, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 91-112.

Üsdiken, B. & Pasadeos, Y. (1992). Türkiye’de Örgütler ve Yönetim Yazını, *Amme İdaresi Dergisi*, 26(2), 73-93.

Üsdiken, B., Selekler, N. & Çetin, D. (1998). Türkiye’de yönetim yazınına egemen anlayışın oluşumu: Sevk ve idare dergisi üzerine bir inceleme, *Amme İdaresi Dergisi*, 31(1), 57-88.

van Grinsven, M., Heusinkveld, S. & Cornelissen, J. (2016). Translating management concepts: Towards a typology of alternative approaches, *International Journal of Management Reviews*, 18(3), 271-289.

Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S. & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure, *Journal of Management*, 34(1), 89-126.

Weber, R. P. (1990). *Basic content analysis* (Vol. 49), Sage Publication.

Xian, H. (2008). Lost in translation? Language, culture and the roles of translator in cross-cultural management research, *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 3(3), 231-245.

Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*, 8.Baskı, Seçkin Yayıncılık.