

Yayın Geliş Tarihi: 21.11.2018
Yayına Kabul Tarihi: 23.10.2019
Online Yayın Tarihi: 05.06.2020
http://dx.doi.org/10.16953/deusosbil.486485

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
Cilt: 22, Sayı: 2, Yıl: 2020, Sayfa: 569-587
ISSN: 1302-3284 E-ISSN: 1308-0911

Araştırma Makalesi

ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÇALIŞMALARI TÜRKİYE'DE VE DÜNYADA NE ŞEKİLDE İLERLEMEDİR? ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KONGRESİ VE ACADEMY OF MANAGEMENT BİLDİRİLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI¹

Muhammed BELLEK*
Ebru AYKAN**
Erdem KOPARAN***

Öz

Bu çalışmanın temel amacı, Türkiye'de 2013 yılından itibaren düzenli olarak gerçekleştirilen Örgütsel Davranış Kongresi (ÖDK) kapsamındaki çalışmaların değişkenleri, konuları ve içeriklerinin dünyadaki eğilimlere paralel olarak ilerleyip ilerlemediğini tespit etmektir. Bu bağlamda, veriler 2013-2017 yılları arasında ÖDK tarafından yayınlanan bildiri kitaplarından ve Academy of Management (AOM) Proceedings kısmında yayınlanan çalışmalardan derlenmiştir. Elde edilen veriler ışığında içerik analizleri, yoğunluk analizleri ve kavramlar arası ilişkileri ortaya koyabilmek adına da ağ analizleri yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, içerik analizi boyutunda her iki literatürde de benzerlikler olduğu ortaya konmuş ancak AOM' deki çalışmalarda etik ve çatışma gibi konuların ÖDK' ya oranla daha fazla çalışıldığı gözlemlenmiştir. Yoğunluk analizi boyutunda ise ÖDK bildiri kümesinin, AOM bildiri kümesinden daha güçlü olduğu sonucuna ulaşılmış ve son olarak ağ haritalarında ise yine benzerlikler göze çarpmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Davranış, İçerik Analizi, Ağ Analizi, Academy of Management, Örgütsel Davranış Kongresi.

Bu makale için önerilen kaynak gösterimi (APA 6. Sürüm):

Bellek M., Aykan E. & Koparan E. (2020). Örgütsel davranış çalışmaları Türkiye'de ve dünyada ne şekilde ilerlemektedir? Örgütsel Davranış Kongresi ve Academy of Management bildirilerinin karşılaştırılması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22 (2), 569-587.

¹Bu çalışma 2-3 Kasım 2018 tarihinde Süleyman Demirel Üniversitesi'nde gerçekleştirilen 6. Örgütsel Davranış Kongresi'nde özet bildiri olarak sunulan metnin genişletilmiş halidir.

* Doktora Öğrencisi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme, ORCID: 0000-0002-9175-8989, muhammedbellek@gmail.com

** Doç. Dr., Kayseri Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi, ORCID: 0000-0003-3537-5235, ebruaykan@kayseri.edu.tr

*** Doktora Öğrencisi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme, ORCID: 0000-0002-5210-1589, erdemkoparan@gmail.com

HOW IT IS PROGRESSING ORGANIZATIONAL BEHAVIOR STUDIES IN TURKEY AND IN THE WORLD? COMPARISON OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR CONGRESS AND ACADEMY OF MANAGEMENT PROCEEDINGS²

Abstract

The main purpose of the study variables of studies under the Organizational Behavior Congress (OBC) conducted regularly since 2013 in Turkey, is to determine whether the global trend of moving in parallel to the subject and content. In this context, the data were collected from the papers published by the OBC between 2013 and 2017 and the studies published in the Proceedings of the Academy of Management (AOM). As a result of the study, the similarities have been revealed in both literature in terms of content analysis, but it was observed that ethical and conflicts in the AOM studies have outweighed those of the OBC. In intensity analysis, the OBC consensus statement is more robust than the AOM consensus statement and finally the similarities in network maps have been observed.

Keywords: *Organizational Behavior, Content Analysis, Network Analysis, Academy of Management, Organizational Behavior Congress.*

GİRİŞ

Teknolojik gelişmeler, küreselleşme gibi unsurların güçlü etkisi ve bilgi toplumuna geçiş hem örgütleri hem de örgütü oluşturan birey ve grupların davranış ve tutumlarını değiştirmektedir. Bu gelişmeler örgütsel davranış alanının, eski ve yeni sorunlara etkili çözümler bulmak için sürekli ilerlemesine katkı sağlamaktadır. Bu gelişmeler uygulamalı ve teorik olarak yapılan çalışmalarla sağlanmaktadır. Örgütsel davranış alanında yapılan bu çalışmalarla yeni kavramlar doğmakta, daha önce tespit edilemeyen ilişkiler ortaya çıkmaktadır. Örgütsel davranış alanı psikoloji, sosyoloji, siyaset bilimi, yönetim ve antropoloji gibi farklı disiplinlerden beslenmektedir (Robbins & Judge, 2013). Bunun temel nedeni örgütsel davranış alanının temel sosyal bilimler alanındaki tüm disiplinlerle başka bir ifadeyle temelde insan davranışını inceleyen disiplinlerle yakından ilişkili olmasıdır (Gürbüz & Sığırı, 2015, s. 3).

Örgütsel davranış yalnızca örgüt içerisindeki bireyin davranışlarını ele almamakta, bireylerin bağlı bulunduğu gruplara ve genel olarak çalışma ortamına da odaklanmaktadır. Örgütsel davranışın modern teması birey, grup ve örgüt olarak üç seviyede değerlendirilmektedir (Mowday & Sutton, 1993, s. 198; Sims, 2002, s. 2). Bazı çalışmalarda örgütsel faktörleri değerlendirmeden bireysel davranışların incelenmesi ya da örgütlerin, kendisini oluşturan birey ve gruplara odaklanmadan tek başına araştırılmaya çalışılması, yapbozun tek bir parçasına odaklanmak olarak kabul edilebilmektedir (Griffin & Moorhead, 2011, s. 3). Bir diğer önemli husus

² This study is an enlarged version of the text presented at the 6th Organizational Behavior Congress held at Süleyman Demirel University on November 2-3, 2018.

olarak, örgütsel davranış literatürünün gelişim sürecinde farklı disiplinlerle etkileşimden kaynaklanan farklı analiz düzeylerinin ele alınması sonucunda mikro, makro ve mezo olarak üç farklı seviyede çalışmalar ortaya çıkmaktadır (Culnan, vd., 1990, s. 456; O'Reilly, 1991, s. 446; Mustafa, 2013, s. 10). Makro örgütsel davranış çalışmaları sosyolojinin etkisiyle, mikro örgütsel davranış çalışmaları psikolojinin etkisiyle, mezo örgütsel davranış çalışmaları ise mikro ve makro çalışmaların birlikte değerlendirilmesiyle oluşmuştur (Miner, 2003, s. 259; Gürbüz & Sığırı, 2015, s. 24). Bu bağlamda örgütsel davranış literatüründe; ne tür değişkenler arası ilişkilerin ortaya çıkarıldığı, yeni kavramların keşfedilmesinin alanın genişlemesine nasıl katkı sağladığı veya ne tür paradigma değişimleri yaşandığı gibi konulara odaklanmak oldukça önemlidir. Buradan hareketle örgütsel davranış alanına yönelik ağ analizleri, içerik analizleri ve meta-analizlerin büyük resmi görebilmek açısından büyük katkı sağlayabileceği ifade edilmektedir (Turgut & Beğenirbaş, 2016, s. 331).

Bu çalışmanın temel amacı örgütsel davranış alanında Türkiye'de 2013 yılından itibaren düzenli olarak gerçekleştirilen ÖDK kapsamındaki çalışmaların değişkenleri, konu ve içeriklerinin dünyadaki eğilimlere paralel olarak ilerleyip ilerlemediğini tespit etmektir. Bu amaca ulaşabilmek adına aşağıda ilgili kongrede yer alan bildiriler ve AOM Proceedings'de yer alan bildiri içerik analizi ve ağ analizi yapılmıştır.

LİTERATÜR TARAMASI

Uluslararası Alanda Örgütsel Davranış Literatürü

Örgütsel davranış alanı 1950'li yılların başında farklı bir disiplin olarak ortaya çıkmış ve yönetim alanındaki paradigma değişimleriyle birlikte belirginleşmeye başlamıştır (Gürbüz & Sığırı, 2015, s. 5). Yönetimde klasik yaklaşımların gelişimine paralel bir şekilde ilerleyen örgütsel davranış alanının, ilk defa Hugo Münsterberg bireyin psikolojinin motivasyon ve istihdamı etkileyebileceği görüşünü ileri sürmesi (Munsterberg, 1998, s. 3), Mary P. Follett'in yönetimin çalışanlar üzerinde egemenlik kurma anlamına gelmediğini ifade etmesi (Follett, 1930) ve Hawthorne Araştırmalarının şanslı bulgulara ulaşması sayesinde temellerinin atıldığı ifade edilmektedir (Özkalp & Kırrel, 2004, s. 30; Berber, 2013, s. 332; Koçel, 2014, s. 97; Gürbüz & Sığırı, 2015, s. 5). Sistem yaklaşımı ve durumsallık yaklaşımının gündeme gelmesiyle birlikte dikkatleri daha çok üzerinde toplayan bir disiplin haline gelen örgütsel davranış literatürü hem alt kavramların keşfedilmesi itibarıyla hem de yeni kavramların türetilmesiyle sürekli olarak gelişmektedir.

Staw (1984, s.657) iş tatmini, devamsızlık davranışı, işten ayrılma niyeti, motivasyon ve performans gibi konuların daha geleneksel değişkenler olduğunu belirtmekte, örgütsel davranış alanının stres, muhalif düşünceler, örgütsel ifşa ve inovasyon gibi nispeten daha yeni konularla gelişebileceğini vurgulamaktadır.

Tsui, vd. (2007, s.446) tarafından yapılan daha yakın tarihli bir çalışma olan ve on yıllık bir süreçte 16 dergide 93 makale üzerine yapılan araştırma sonucu alanda en çok üzerinde durulan konuların adalet, liderlik, performans, iş tatmini, örgütsel refah ve örgütsel değişim olduğu ifade edilmektedir. Griffin ve Moorhead (2011, s.13)'e göre psikoloji disiplininin beslenen örgütsel davranış çalışmaları genellikle motivasyon ve bireysel farklılıklar gibi konulara, sosyoloji ve antropoloji disiplininin beslenen örgütsel davranış çalışmaları grup değer ve normları, örgüt kültürü ve yapısı gibi konulara, siyaset bilimi disiplininin beslenen çalışmalar politik davranışlar, çatışma, karar verme ve liderlik gibi konulara odaklanmaktadır.

Alanın mevcut durumunu ve gelecekteki eğilimleri ortaya koymak adına Heath ve Sitkin (2001, s.47) tarafından 5 dergi baz alınarak 1990-1999 yılları arası örgütsel davranış alanında yayınlanan 2461 makaleye anahtar kelime analizi yapılmıştır. Bu araştırmaya göre en çok çalışılan konular; liderlik (3,7), bağlılık (3,5), kültür (3,4), adalet (3,4), çatışma (3,3), karar verme (3,3), performans (3,2), iş tatmini (3,2), örgütsel vatandaşlık davranışı (3,2), motivasyon (3,2), stres (3,1), güven (3,0), örgütsel değişim (3,0) olarak belirlenmiştir. Sonuç itibarıyla disiplinlerarası bir kesişim noktası olan örgütsel davranış literatürünün (Staw, 1984, s. 628) uluslararası literatürde özellikle 1980'lerden bu yana insan kaynağına karşı değişen paradigmlar (Burack, vd., 1994, s. 143) neticesinde uluslararası literatürde hem derinlemesine (performans, bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı çalışmaları) hem de enlemesine (örgütsel değişim sinizmi, örgütsel damgalama çalışmaları) geliştiği söylenebilmektedir.

Türkiye’de Örgütsel Davranış Literatürü

Özen ve Kalemci (2009, s.80)'ye göre örgütsel davranış literatürü Türkiye’de de yönetim literatürüne paralel bir şekilde gelişmiştir. İlk zamanlar genellikle ABD literatüründe yer alan model ve uygulamaların yerli literatüre aktarılması şeklinde yol gösterici bir tavırla çalışmalar yapıldığı vurgulanmaktadır. 1950 ve 1970’li yıllarda davranışsal yaklaşımın özellikle akademik alanda etkisini göstermesinin ardından 1980’lerde işletmelerde endüstriyel psikoloji gibi kavramlar ön plana çıkmış ve örgütsel davranış alanının gelişimi hızlanmıştır (Şeker, vd., 2014, s. 89).

Örgütsel davranış alanında yapılan çalışmaların neye göre belirlendiğinden hareketle 1996, 1998-2008 yıllarında ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildirimlerini değerlendiren Erdem (2009, s.74); literatürün genellikle kültür, liderlik, bağlılık ve yıldırma kavramları üzerinde şekillendiğini ve bu eğilimin yabancı literatürdeki eğilimle paralel bir seyir izlediğini vurgulamıştır. Bir başka çalışmada 1993-2014 yılları arası ulusal yönetim ve organizasyon kongrelerinde yayınlanmış örgütsel davranış bildirimleri incelenmiş, yabancı literatürde işlenen temaların yerli literatür üzerinde belirleyici etkisinin devam ettiği ifade edilmiştir (Kızıldağ & Özkara, 2014, s. 7). Örgütsel davranış alanı üzerine yapılan doktora tezlerine yönelik bir çalışma yapan Duygulu ve Sezgin (2014, s.24) ise; liderlik, bağlılık, kültür ve iş tatmini kavramlarının yabancı literatüre paralel bir şekilde çalışma

konusu olarak tercih edildiğini ifade etmektedir. 2010-2015 yılları arası ulusal işletmecilik kongre bildirimleri üzerine odaklanan bir başka çalışmada ise benzer şekilde daha çok liderlik, iş tatmini, örgütsel bağlılık, çatışma ve performans konularında çalışıldığı sonucuna ulaşılmıştır (Koyuncu, 2015, s. 133). Bir başka dikkat çeken çalışmada ise ulusal kongrelerde örgütsel davranış alanında diğer çalışmalara benzer şekilde; örgütsel vatandaşlık davranışı, liderlik, performans ve iş tatmini gibi kavramların daha çok çalışıldığı tespit edilmiştir (Turgut & Beğenirbaş, 2016, s. 352).

Bu çerçevede örgütsel davranış literatürünün Türkiye’de gelişiminin genellikle yabancı literatürle paralel bir seyir izlediği, alanın gelişmeye başladığı ilk yıllardan itibaren sıklıkla çalışılan konularda büyük değişimlerin yaşanmadığı ve araştırma yöntemi olarak genellikle nicel analizlerin tercih edildiği ifade edilmektedir (Erdem, 2009, s. 74; Özen & Kalemci, 2009, s. 80; Yıldırım Okutan & Erdoğan, 2017, s. 109).

METODOLOJİ

Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Bu çalışmanın temel amacı örgütsel davranış alanında Türkiye’de 2013 yılından itibaren düzenli olarak gerçekleştirilen ÖDK kapsamındaki bildirimlerin konu ve içeriklerinin dünyadaki eğilimlere paralel olarak ilerleyip ilerlemediğini tespit etmektir. Bu amaca ulaşabilmek adına ilgili kongrede yer alan bildirimler ve AOM Proceedings’de 2013-2017 yılları arasında yayınlanan bildirimler incelenmiş, içerik analizi ve ağ analizi yöntemleri ile değerlendirilmiştir.

Bu noktada araştırma verileri iki aşamalı olarak incelenmiş; ilk aşamada ÖDK’da 2013-2017 yılları arasında yer alan bildirimlerin anahtar kelimeleri, başlık ve özet bölümleri tespit edilmiş ve konulara göre sınıflandırılmıştır. Daha sonra bu bildirimlerin çalışma oranlarına göre konu dağılımları incelenmiş, alanın bu dönem içerisindeki seyri (konuların dağılımı açısından) ve ilgi alanlarının neler olduğu sorusuna cevap bulunmaya çalışılmıştır. İkinci aşamada ise AOM’de 2013-2017 yılları arasında örgütsel davranış alanında yayınlanan bildiri metinleri taranmış, alanın seyri ve Türkiye’deki çalışmalarla paralellik gösterip göstermediği araştırılmıştır.

Araştırma yöntemi olarak içerik analizi ve ağ analizi tercih edilmiş, Nvivo 10 programı yardımıyla kodlama ve sınıflandırma yapılmıştır. Ayrıca kavramlar arası ilişkilerin tespit edilebilmesi açısından ağ analizi Vosviewer programı aracılığıyla tespit edilmiş ilgili grafikler ve değerlendirmelere yer verilmiştir. Veri setinin oluşturulmasında ilk olarak anahtar kelimeler ve başlıklardan daha sonra ağ analizi ve yoğunluk analizi için bildiri başlıkları ve özet bölümlerinden yararlanılmıştır. Böyle bir yol izlenmesinin nedeni; kavramlar arası ilişkileri de incelemeye fırsat veren ağ analizi için yalnızca anahtar kelimelerin ya da başlıkların kullanımının

yanıltıcı olabileceği, bildiri içeriklerinin daha net anlaşılabilmesi için özet bölümlerinin de analize dâhil edilmesi gerektiği düşüncesidir.

Araştırma Örnekleme

Araştırmanın tasarımı betimleyici bir şekilde düzenlenmiş ve veriler internet ortamında hazır olarak bulunan kaynaklardan toparlanmıştır. Araştırma kapsamında örgütsel davranış literatüründe yapılan yerli ve yabancı çalışmaların kıyaslanması söz konusu olduğu için Türkiye’de 2013 yılında başlayıp düzenli olarak her yıl yayın hayatına devam eden ÖDK’da yayımlanan bildirimler ilgili alana yaptığı bilimsel katkılar nedeniyle tercih edilmiştir. Uluslararası literatürde ise; dünyanın pek çok ülkesinden akademisyenler ve araştırmacılar tarafından tercih edilen ve özellikle yönetim ve organizasyon alanında bir ekol olarak kabul görmüş AOM’nin her yıl en az bir defa basılı olarak yayınladığı bildiri kitabındaki (proceedings) örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalar tercih edilmiştir.

ÖDK kapsamında yapılan çalışmalar, 2013-2017 yılları arasında yayımlanmış 487 bildirin incelenmesi ile araştırmaya dâhil edilmiştir. AOM bildirimleri de buna paralel bir şekilde aynı yıllarda yayımlanan örgütsel davranış çalışmalarından oluşmaktadır. Bu çerçevede 2013-2017 yılları arasında AOM bildirimlerinin başlık ve özet kısımlarının basılı olarak yayınlandığı toplam 19.220 bildiri metninden 2122 (%11) adet örgütsel davranış alanında yapılmış çalışma tespit edilmiştir. Bu bildirimlerin tamamına ait başlık ve özet kısımları toplanarak basit tesadüfi yöntemle %95 güven aralığında en az 325 makalenin örneklem olarak ele alınması gerektiği belirlenmiş toplamda 325 makale analize dâhil edilmiştir. Araştırmanın amacı gereği yalnızca örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalar ele alınmış, stratejik yönetim, örgüt kuramları, girişimcilik gibi alanlar araştırmaya dâhil edilmemiştir. Bu nedenle kıyaslamaların verimli bir şekilde yapılabilmesi için ÖDK yazınına paralel bir şekilde, AOM yazınında da (mikro) örgütsel davranış ve liderlik çalışmalarına ağırlık verilmiştir.

Araştırmanın Sınırları

Araştırma zaman ve bütçe kısıtları nedeniyle bildiri metinlerinin yalnızca anahtar kelime, başlık ve özet kısımlarının incelenmesi ile sınırlı kalmıştır. Ayrıca 2122 bildiri metninin tamamının analize dahil edilebilmesi söz konusu olmadığından %95 güven aralığında 325’i basit tesadüfi yöntemle seçilmiştir. Bu yöntemde her bir bildiri metnine numaralar atanarak rastgele numara oluşturan (random number generator) bir program vasıtasıyla 2122 bildiriden 325 bildiri tesadüfi olarak seçilmiştir. Bu yöntem araştırma örnekleme bir sınır getirmektedir. Buna ek olarak uluslararası örgütsel davranış literatürünün yalnızca AOM ile sınırlı olmadığı bilinmekte ancak bu yayının örgütsel davranış literatürünü dünya çapında temsil yeteneğinin diğerlerine oranla daha yüksek olduğu tahmin edilmektedir. Temsil yeteneği açısından duruma bakıldığında türdeşlerine oranla AOM yazını tüm dünyadaki akademisyen ve araştırmacılar tarafından tercih edilmekte ve örgütsel davranış literatürüne nispeten daha fazla

diğerlerine oranla daha fazla tekrarlandığı dikkat çekmektedir. Buradan hareketle 5 yıllık dönem içerisinde bu konuların daha çok çalışıldığı ifade edilebilir.

2013-2017 yılları arasında AOM Proceedings’de yer alan çalışmalar

Araştırmanın ikinci bölümünü oluşturan AOM Proceedings’de 2013-2017 yılları arası basit tesadüfî yöntemle seçilmiş 325 bildirinin kelime bulutu Şekil 2’de gösterilmiştir.

Şekil 2: AOM Bildirileri (2013-2017) İfadelerin Sıklıklarına Göre Oluşturulmuş Kelime Bulutu



Kaynak: Yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

Şekil 2’de AOM metinlerinde en sık rastlanan kelimelerin başında benzer şekilde “örgütsel” ifadesi gelmektedir. Buna ilaveten ÖDK’deki sıklık oranına benzer bir şekilde liderlik çalışmalarının ön plana çıktığı dikkat çekmektedir. Bağlılık, vatandaşlık, güven, adalet gibi kelimelerin diğerlerine oranla daha sık tekrarlandığı tespit edilmiştir.

Araştırmanın amacına paralel olarak kelime bulutlarının karşılaştırılması değerlendirildiğinde AOM metinlerinde “etik”, “değişim”, “sosyal kimlik” ve “sosyal sermaye” gibi konuların ÖDK metinlerine kıyasla daha fazla tercih edildiği görülmektedir. ÖDK’de ise “tatmin” çalışmalarının AOM’ye oranla çok daha fazla tercih edildiği dikkat çekmektedir. Bu farklılıkların iş hayatının gündemini ve güncel sorunlarını şekillendiren kültürel, politik, çevresel ve ekonomik etmenlerin Amerika Birleşik Devletleri ve Türkiye’deki farklılıklarına da iyi bir perspektif

sunduğu söylenebilir. Farklılık gösteren temel konulardan birinin “etik” bir diğerinin “tatmin” olması bu durumu özetler niteliktedir.

Araştırma sonucu 2013-2017 yılları arası 5 yıllık dönemde ÖDK bildirimlerinde 1722, AOM bildiri metinlerinde ise 711 kodlanmış kelime tespit edilmiştir. Çalışmanın temel amacı konuların bu dönem içerisindeki seyrini incelemek olduğundan araştırma yöntemi, araştırma için tercih edilen sektör ya da bölge gibi unsurları içeren kelimeler çalışmaya dâhil edilmemiş, toplamda 487 ÖDK bildirisi için 1288 ve 325 AOM bildiri metni için 711 olmak üzere 1999 ifadeye ulaşılmıştır. En sık rastlanan ifadeler; Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1: Anahtar Kelimelere Göre Konuların Frekans Değerleri

Konu	ÖDK Sayısı	İfade	AOM Sayısı*	İfade
Liderlik ve liderlik türleri ile ilgili ifadeler				
• Dönüşümcü liderlik 12 / 7*				
• Otantik liderlik 9 / 5*				
• Etkileşimsel liderlik 2				
• Hizmetkâr liderlik 7				
• Etik liderlik 4 / 7*				
• Paternalist liderlik 3 / 2*				
• Diğer 59 / 44*	96		65*	
Tatmin ile ilgili ifadeler (iş tatmini, iş yaşam tatmini vb...)				
• İş tatmini 53 / 14*				
• Yaşam tatmini 15 / 3*	68		22*	
• Diğer 5*				
Bağlılık (örgütsel, duygusal vb...) ile ilgili ifadeler				
• İş, meslek, kariyer bağlılığı 9 / 3*				
• Örgütsel bağlılık 31 / 12*	51		25*	
• Diğer 11 / 10*				
Performans ile ilgili ifadeler				
• Örgütsel performans 6 / 4*				
• İş ve çalışan performansı 23 / 10*	46		39*	
• Diğer 17 / 25*				
Adalet (örgütsel, prosedürel vb...) ile ilgili ifadeler	39		17*	
Kültür ifadeleri (örgüt kültürü, çok kültürlü ortamlar vb...)				
• Örgüt kültürü 21 / 6*	37		16*	
• Diğer 16 / 10*				
Ses (örgütsel ses, sessizlik ve çalışan ses davranışı) ile ilgili ifadeler	37		11*	
Kişilik özellikleri ve değerler ile ilgili ifadeler	35		15*	
Yenilikçilik, yaratıcılık, inovasyon ile ilgili ifadeler	32		16*	
İşte kalma ve işten ayrılma niyeti ile ilgili ifadeler	32		13*	
Stres ile ilgili ifadeler	27		13*	
Destek (örgütsel, ailesel, arkadaş vb...) ile ilgili ifadeler	26		8*	
Zekâ ve zekâ türleri ile ilgili ifadeler				
• Duygusal zekâ 7 / 7*				
• Kültürel zekâ 6 / 1*				
• Sosyal zekâ 3 / 1*	25		9*	
• Diğer 9				
Tükenmişlik ile ilgili ifadeler	25		5*	
Negatif örgütsel davranışlar (sabotaj, intikam, mobbing vb...) ile ilgili ifadeler	23		22*	
Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili ifadeler	23		14*	
Örgüt iklimi ile ilgili ifadeler	23		7*	
Güven ve örgütsel güven ile ilgili ifadeler	22		21*	

Çatışma ile ilgili ifadeler (iş aile çatışması, çatışma yönetimi vb..)	22	18*
Uyum ile ilgili ifadeler		
• Birey-örgüt-çevre-danışman vb... uyum 12 / 7*	21	13*
• Diğer 6 / 6*		
Tutkunluk, adanmışlık ve gömülmüslük ile ilgili ifadeler	20	12*
Örgütsel sinizm ile ilgili ifadeler	19	1*
Özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşme ile ilgili ifadeler	19	0*
İyi oluş (wellbeing) ve mutluluk ile ilgili ifadeler	18	14*
Motivasyon ile ilgili ifadeler	18	11*
Psikolojik sermaye ile ilgili ifadeler	17	4*
Duygusal emek ile ilgili ifadeler	16	2*
İletişim ve müzakere ile ilgili ifadeler	15	11*
Kariyer ile ilgili ifadeler	15	8*
Değişim ile ilgili ifadeler	15	7*
Politik beceri, davranış ve örgütsel politika ile ilgili ifadeler	15	5*
İş – aile, iş – yaşam ifadeleri (kalite, denge, zenginleştirme, yayılım vb..)	14	15*
Öz yeterlilik ile ilgili ifadeler	14	6*
Lider üye etkileşimi ile ilgili ifadeler	13	19*
Psikolojik sözleşme ifadeleri	13	7*
Üretkenlik karşıtı davranışlar ile ilgili ifadeler	12	2*
Kayırmacılık (nepotizm, kronizm vb...) ile ilgili ifadeler	12	2*
Karar süreçleri ve karar verme mekanizmaları ile ilgili ifadeler	10	7*
Yalnızlık ile ilgili ifadeler	10	0*
Etik ile ilgili ifadeler	9	32*
Pozitif örgütsel davranışlar ile ilgili ifadeler	9	14*
Rezilyans ve dayanıklılık ile ilgili ifadeler	9	3*
Tinsellik (maneviyat) ile ilgili ifadeler	7	6*
Güçlendirme ile ilgili ifadeler	7	3*
İzlenim yönetimi ile ilgili ifadeler	7	1*
Kaytarma ve aylıklık benzeri ifadeler	7	0*
Mentörlük ve danışmanlık ile ilgili ifadeler	6	5*
İşkoliklik ile ilgili ifadeler	6	1*
Yabancılaşma ile ilgili ifadeler	6	1*
Örgütsel ifşa ile ilgili ifadeler	6	1*
İstismar ve kötü muamele ile ilgili ifadeler	5	11*
Farkındalık ile ilgili ifadeler	4	3*
Örgütsel sapma ile ilgili ifadeler	4	2*
Bilgi paylaşımı ile ilgili ifadeler	4	2*
Aşırı özgüven ve kendini göstermeye çalışma ile ilgili ifadeler	4	0*
İdiosinkratik (kişiyeye has anlaşmalar) ile ilgili ifadeler	3	1*
Presenteizm (hasta iken işe gelme) ile ilgili ifadeler	3	1*
Etnik çeşitlilik ile ilgili ifadeler	0	7*
Sosyal kimlik ile ilgili ifadeler	0	5*
İş anlamlılığı ile ilgili ifadeler	1	4*
Empati ile ilgili ifadeler	0	3*
Entelektüel sermaye ile ilgili ifadeler	0	3*
Kayı ile ilgili ifadeler	0	3*
Mizah ile ilgili ifadeler	0	3*
Narsisizm ile ilgili ifadeler	1	3*
Benlik saygısı ile ilgili ifadeler	1	2*
Rutın davranışlar ile ilgili ifadeler	0	2*
Kıskançlık ile ilgili ifadeler	0	2*
Örgütsel damgalama (stigma) ile ilgili ifadeler	0	1*
Çalışan unutkanlığı ile ilgili ifadeler	0	1*
Nevrotiklik ile ilgili ifadeler	0	1*
Diğer (örgütsel davranış ile ilgili yukarıdaki sınıflandırmaya dahil edilemeyen) ifadeler	166	82*
TOPLAM	1288	711*
(*) Academy Of Management Bildirilerinde Yer Alan İfade Sayıları		

Tablo 1’de görüldüğü üzere tercih edilme sıklığı açısından **“liderlik”** ile ilgili çalışmaların her iki kongre içinde ilk sırayı aldığı dikkat çekmektedir. Son dönem trendlerine göre özellikle **dönüşümcü liderlik** ve **otantik liderlik** çalışmaları hız kazanmış gibi görünmektedir. ÖDK bildirimlerinde 2. sırada **“tatmin”** (iş tatmini, yaşam tatmini vb...) ile ilgili çalışmalar yer almaktadır. 3. sırada **“bağlılık”** (örgütsel bağlılık, mesleki bağlılık, duygusal bağlılık vb...) ile ilgili çalışmalar yer alırken, 4. sıra **“performans”**, 5. sıra **“adalet”** ile ilgili çalışmalardan oluşmaktadır. AOM bildirimlerinde ise 2. sırada **“performans”**, 3. sırada ise **“etik”** çalışmaları yer alırken 4. sırada **“bağlılık”**, 5. sırada ise **“tatmin”** ile ilgili çalışmalar bulunmaktadır.

ÖDK’da sıklıkla rastlanan **“özdeşleşme (19)”**, **“yalnızlık (10)”**, **“kaytarma (7)”**, **“aşırı özgüven ve kendini göstermeye çalışma (4)”** gibi başlıklara, 325 adet AOM bildirisinde rastlanmamıştır. Buna benzer şekilde AOM Proceedings’de Tablo 1’in son satırlarında yer alan **“etnik çeşitlilik (7)”**, **“sosyal kimlik (5)”**, **“iş anlamlılığı (4)”**, **“empati (3)”** ve **“mizah (3)”** gibi konulara da 487 ÖDK bildirisinde rastlanmamıştır. Ayrıca herhangi bir sınıflandırmaya tabi edilemeyerek diğer kategorisinde toplanan **“Makyavelizm”**, **“sosyal arkadaşlık”**, **“nesneleştirme” vb...** konularda da AOM ve ÖDK Bildirileri arasında farklılıkların arttığı tespit edilmiştir.

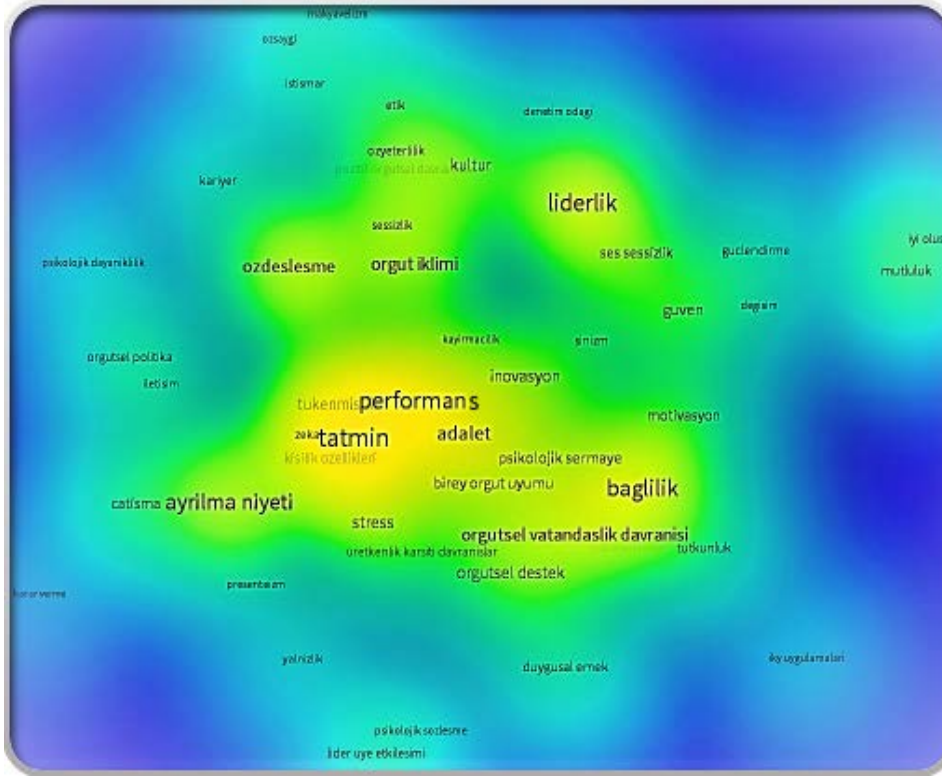
Bu bağlamda AOM örgütsel davranış bildirimleri ve ÖDK bildirimlerinin temel konularda paralellik gösterirken, yeni ve henüz derinliği oluşmamış konularda farklılaşma gösterdiği tespit edilmiştir. Bu tespit literatürle tutarlıdır. Yapılan pek çok çalışmada ulusal örgütsel davranış literatürü, küresel eğilimlere paralel bir şekilde liderlik, bağlılık, performans, kültür, vatandaşlık ve adalet konularında yoğunlaşmaktadır (Erdem, 2009, s. 74; Kızıldağ & Özkara, 2014, s. 7; Turgut & Beğenirbaş, 2016, s. 352).

2013-2017 Yılları Arasında ÖDK’da Yer Alan Çalışmalara Yönelik Ağ Analizi ve Yoğunluk Analizinin AOM Çalışmalarına Yönelik Ağ Analizi ve Yoğunluk Analizi ile Kıyaslanması

İlgili yıllar arası ÖDK’da yayınlanan tüm bildirimler incelenerek hangi kavramların birbiriyle daha çok ilişki kurduğunu görebilmek için veri seti Vosviewer programına aktarılmıştır. Program algoritması çok fazla kavramı birbiriyle eşleştirebilmekte bu da görselleştirmede ve ilişkilerin açık ve net bir şekilde tespit edilebilmesinde zorluklar meydana getirebilmektedir. Bu nedenle veri setinde yer alan bazı çalışmalara ait konular programda minimum tekrarlanma değerlerinin en az 3 olarak ayarlanmasıyla grafik dışında tutulmuştur. Analiz dışında tutulan bu bildiri metinlerinin tamamı ölçek geliştirme ve betimleyici özellikteki çalışmalar olduğu için tek bir kavramı ilgilendirmekte dolayısıyla ağ haritasında da herhangi bir bağlantıları bulunmamaktadır. Bu çerçevede gerçekleştirilen analizlerde konular arasındaki ilişkilerin kurulma sıklıkları ilişkinin gücünü yansıtmakla birlikte (kalın çizgiler daha sık kurulan ilişkileri temsil etmektedir) 5 yıllık zaman diliminde yayınlanan ÖDK ve AOM bildirimlerine ait ağ

analizleri Şekil 5 ve 6'da gösterilmektedir. Grafikteki her bir renk bir kümeyi temsil etmekte ve ÖDK için 7 küme, AOM için ise 8 küme bulunmaktadır. En az küme elemanı sayısı 4 olarak tespit edilmiş metot olarak “ilişki gücü” (association strength) kullanılmıştır. Şekil 3 ve 4 ise ÖDK ve AOM bildirilerinde işlenen konuların yoğunluk grafiğini göstermektedir.

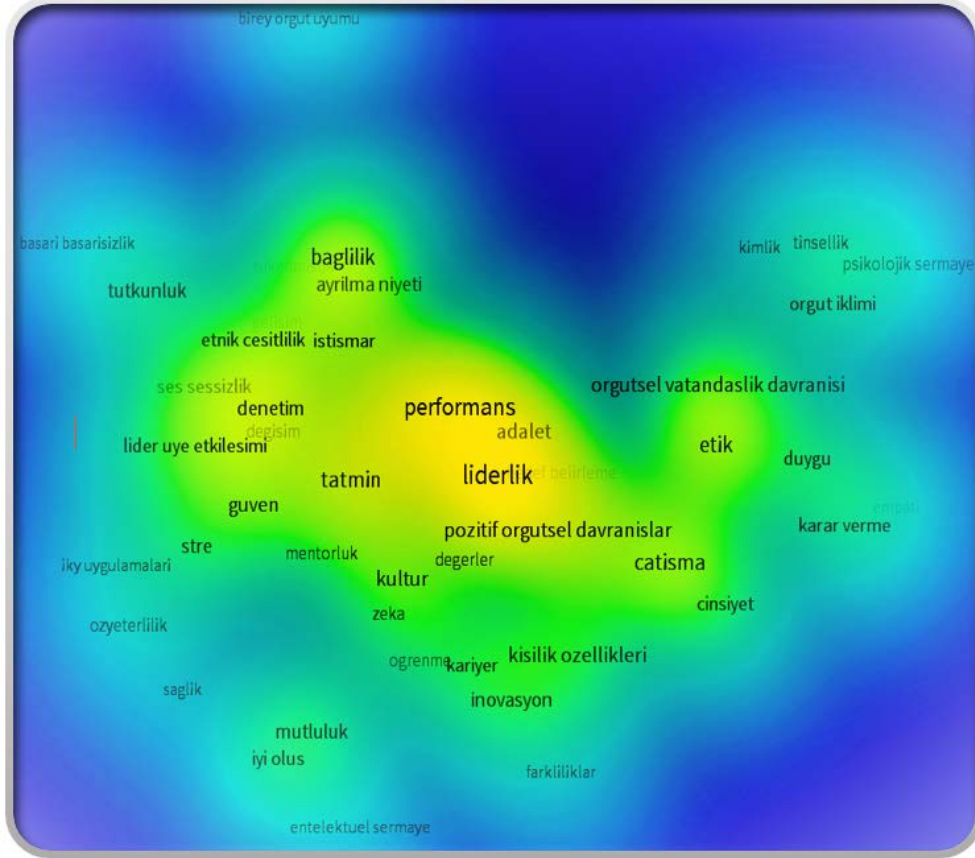
Şekil 3: ÖDK Bildirilerinin Yoğunluk Grafiği



Kaynak: Yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

Yoğunluk analizine göre “liderlik”, “tatmin”, “performans”, “bağlılık”, “adalet”, “işten ayrılma niyeti”, “stres” ve “kültür” konularının ÖDK’de nispeten daha fazla işlendiği dikkat çekmektedir. Bu veriler daha önce yapılan içerik analizini de desteklemektedir.

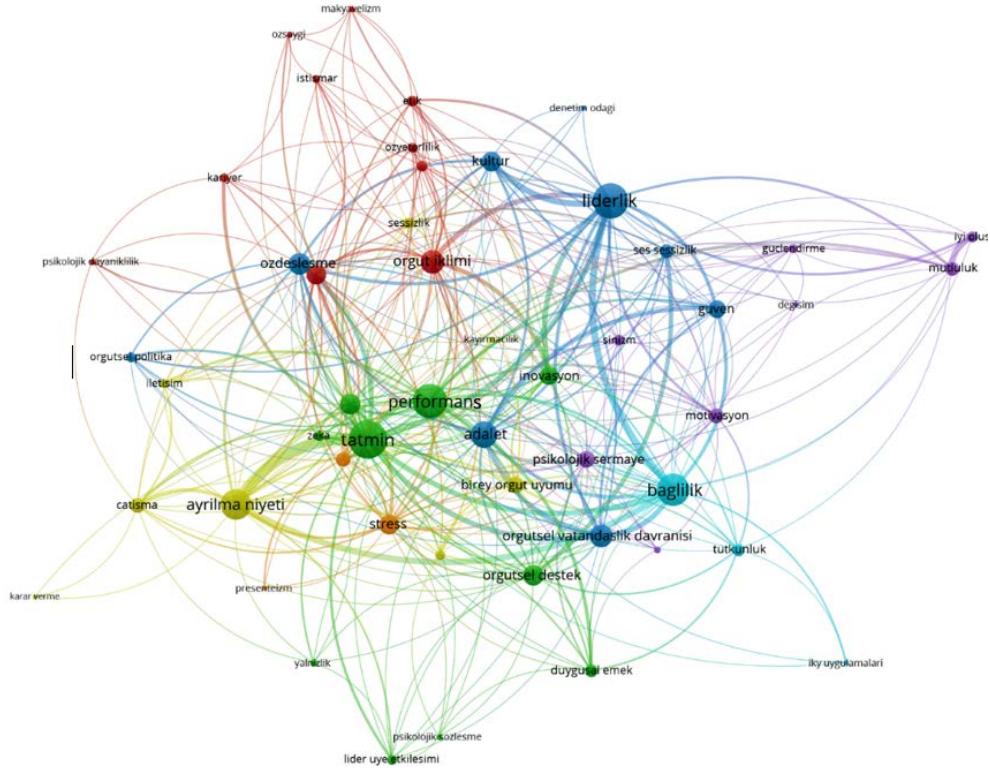
Şekil 4: AOM Bildirilerinin Yoğunluk Grafiği



Kaynak: Yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

AOM bildirilerinin yoğunluk analizine göre “*liderlik*”, “*performans*”, “*tatmin*”, “*etik*”, “*bağlılık*”, “*çatışma*”, “*pozitif örgütsel davranışlar*” konularının daha fazla işlendiği görülmektedir. Bu veriler de benzer şekilde içerik analizini destekler niteliktedir.

Şekil 5: ÖDK Çalışmalarına İlişkin Ağ Haritası



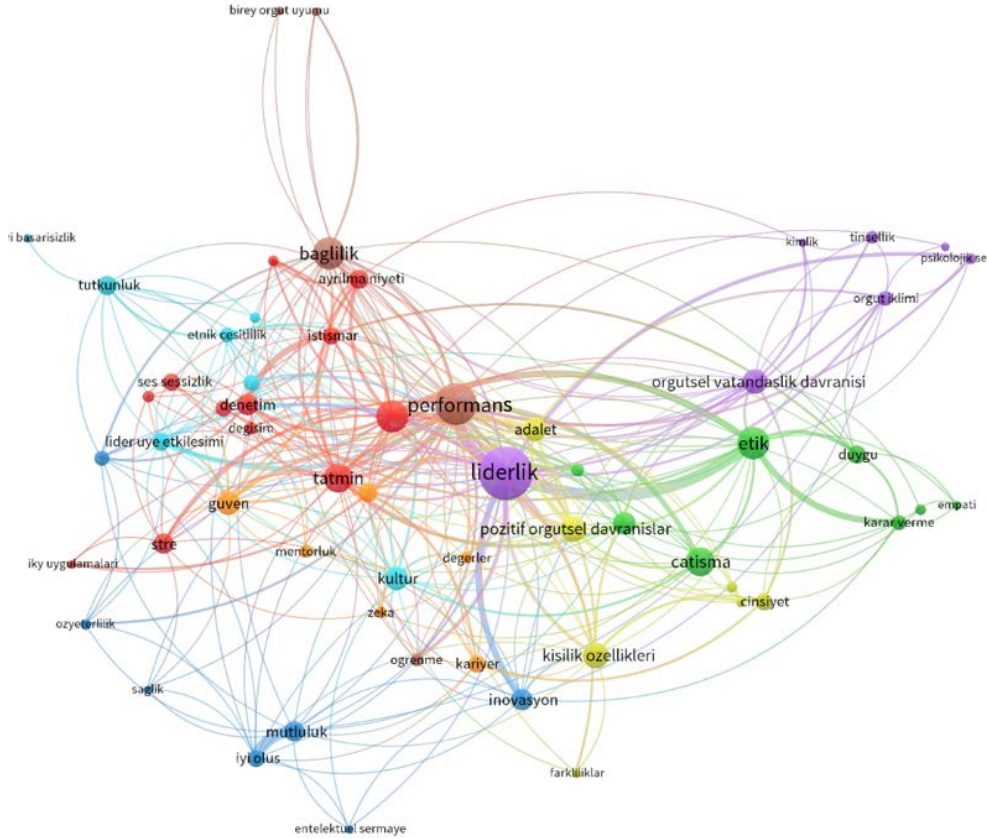
Kaynak: Yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

ÖDK bildirimlerine uygulanan ağ analizine göre 51 farklı kavram 7 grupta kümelennmiş ve kavramlar arasında toplam 382 bağlantı tespit edilmiştir. Toplam bağlantı gücü ise 641 olarak belirlenmiştir. En sık rastlanan konulara ait bağlantı değerleri;

- İş aile tatmini, iş yaşam tatmini, iş tatmini gibi kavramları içerisinde barındıran tatmin konusunda bağlantı sayısı 34, toplam bağlantı gücü 89,
- Liderlik konusu ile ilgili bağlantı sayısı 23, toplam bağlantı gücü 72,
- Performans ile ilgili bağlantı sayısı 33, toplam bağlantı gücü 72,
- Bağlılık ile ilgili bağlantı sayısı 29, toplam bağlantı gücü 69,
- İşte kalma ve işten ayrılma niyetine ait bağlantı sayısı 29, toplam bağlantı gücü 64,
- Adalet konusuna ilişkin bağlantı sayısı 27, toplam bağlantı gücü 51,
- Örgüt iklimine ilişkin bağlantı sayısı 25, toplam bağlantı gücü 43,
- Örgütsel destek konusunun bağlantı sayısı 23, toplam bağlantı gücü 37,
- Stres ifadesine ait bağlantı sayısı 22, toplam bağlantı gücü 37,

- Yenilikçilik, yaratıcılık kavramlarını da barındıran inovasyon ifadesinin bağlantı sayısı 20, toplam bağlantı gücü 34 olarak tespit edilmiştir.

Şekil 6: AOM Çalışmalarına İlişkin Ağ Haritası



Kaynak: Yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

AOM bildirilerine uygulanan ağ analizi neticesinde 59 farklı kavram 8 grupta kümelendi ve kavramlar arasında toplam 336 bağlantı hesaplanmıştır. Toplam bağlantı gücü ise 476 olarak tespit edilmiştir. Bağlantı gücüne göre kavramlara ait değerler sırasıyla;

- Liderlik ile kurulan bağlantı sayısı 41, toplam bağlantı gücü 83,
- Performans ile kurulan bağlantı sayısı 40, toplam bağlantı gücü 73,
- Tatmin ile kurulan bağlantı sayısı 29, toplam bağlantı gücü 42,
- Etik ile kurulan bağlantı sayısı 22, toplam bağlantı gücü 44,
- Saldırganlık, mobbing, dışlanma gibi kavramları da içeren negatif örgütsel davranışlar ile kurulan bağlantı sayısı 24, toplam bağlantı gücü 41,
- Bağlılık ile kurulan bağlantı sayısı 27, toplam bağlantı gücü 36,

- Güven ile kurulan bağlantı sayısı 20, toplam bağlantı gücü 25,
- Yardım etme davranışı, proaktif davranışlar gibi kavramları da barındıran pozitif örgütsel davranışlar ile kurulan bağlantı sayısı 15, toplam bağlantı gücü 24,
- Örgütsel vatandaşlık davranışı ile kurulan bağlantı sayısı 19, toplam bağlantı gücü 24,
- Çatışma ile kurulan bağlantı sayısı 14, toplam bağlantı gücü 20 olarak tespit edilmiştir.

Toplam bağlantı gücü kavramlar arasındaki ortak kullanım gücünü temsil etmekte ve ilgili değerler fazla olması kavramlar arasındaki ilişki sıklığının fazla olduğu anlamına gelmektedir (Coşkun & Tabak, 2016, s. 295). Bağlantı sayıları ise söz konusu kavramların içinde birlikte buldukları belgelerin sayısını ifade etmektedir. Buradan hareketle hem ÖDK hem de AOM bildirileri kapsamında bağlantı sayısı fazla ve bağlantı gücü yüksek olan kavramlarla diğerlerine göre daha sık ilişki kurulduğu ve daha çok çalışıldığı, dolayısıyla daha derinlemesine geliştiği ifade edilebilir.

SONUÇ

Örgütsel davranış alanı, küresel boyutta öneminin anlaşılmasıyla birlikte giderek daha fazla dikkat çekmektedir. Örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalar pek çok araştırmacı tarafından farklı araştırma yöntem ve metotlarıyla incelenmekte, alanın ilerleyişi hakkında bütüncül bir bakış açısı kazandırılmaya çalışılmaktadır. Bu çalışmada alana katkıları ve daha önce vurgulanan eleştiriler de göz önünde bulundurularak, yerli yazında ÖDK ile AOM bildirilerinin bir karşılaştırması ve değerlendirmesi yapılmıştır. Örgütsel davranış alanında yapılan ulusal çalışmaların genellikle yurtdışındaki kavram ve çalışmaların yerli literatüre taşınması şeklinde gerçekleştiği, özellikle ABD literatürünün etkisinin fazla olduğu (Özen & Kalemci, 2009, s. 80) vurgulanmakla birlikte; tatmin, liderlik, bağlılık, adalet, performans, örgütsel vatandaşlık davranışı kavramlarının Amerika Birleşik Devletleri literatürüne paralel bir şekilde diğer konulara oranla daha sık çalışıldığı (Erdem, 2009, s. 74; Koyuncu, 2015, s. 133; Turgut & Beğenirbaş, 2016, s. 352) ifade edilmiştir.

Bu çalışmada içerik analizi sonucunda en sık çalışılan konuların her iki yayında da liderlik, performans, bağlılık, tatmin ve adalet kavramları üzerine yoğunlaştığı tespit edilmiştir. Farklı olarak AOM yazınında **etik, negatif örgütsel davranışlar, çatışma ve etnik çeşitlilik** konularının ulusal literatüre oranla çok daha fazla çalışıldığı, ulusal yazında ise; **kültür, örgütsel ses ve sessizlik / çalışan ses davranışları, yenilikçilik / yaratıcılık ve inovasyon ile işte kalma ve işten ayrılma niyeti** konularının AOM yazınına oranla çok daha fazla çalışıldığı belirlenmiştir. Bu bulgular yoğunluk analizi sonuçlarıyla örtüşmektedir. Örgütsel davranış literatüründe derinlemesine gelişim gösterebilmiş konuların temel konular olarak kabul edilmesi, atıf kolaylığı ve kaynaklara erişim kolaylığı gibi nedenlerle daha

sık çalışıldığı düşünülmektedir ancak nispeten derinlemesine gelişim gösterememiş örgütsel damgalama, rutin davranışlar, benlik saygısı gibi konuların ulusal yazında AOM literatürüne oranla çok daha az çalışıldığı görülmektedir.

Konuların birlikte kullanım sıklığına ilişkin bulgular da içerik analizi sonuçlarıyla örtüşmektedir. Her iki yazının ağ haritaları incelendiğinde liderlik çalışmalarının ön plana çıktığı dikkat çekmektedir. Ağ haritaları konular arası bağlantıların incelenmesi amacıyla bağlantı gücü metoduyla oluşturulmuş ve konular arasında kurulan bağlantı sıklıkları incelenmiştir. Buna göre; ÖDK bildirilerinde bağlantı gücü en yüksek konular sırasıyla; tatmin, liderlik, performans, bağlılık, işte kalma ve işten ayrılma niyeti, adalet, örgüt iklimi, örgütsel destek, stres ve inovasyon (yenilikçilik / yaratıcılık dâhil) olarak hesaplanmıştır. AOM bildirilerinde ise bağlantı gücü en yüksek konular sırasıyla; liderlik, performans, tatmin, etik, negatif örgütsel davranışlar, bağlılık, pozitif örgütsel davranışlar, güven, çatışma, örgütsel vatandaşlık davranışı olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlar literatürle tutarlı olmakla birlikte derinlemesine gelişim seyreden konular bakımından AOM bildirileri ve ÖDK bildirilerinin paralellik gösterdiği ifade edilebilir. Buna rağmen birtakım farklılıklarda bulunmaktadır. Örneğin söz konusu yayınlarda yer alan çalışmaların, herhangi bir sınıflandırmaya dâhil edilemeyen konular bakımından birbirinden farklılaştığı ifade edilebilir.

Bu çalışmada örgütsel davranış alanında ulusal (ÖDK) ve uluslararası (AOM) bildirilerin konuları bakımından karşılaştırılması içerik analizi ve ağ analizi yöntemleriyle yapılmış ve sık çalışılan konuların birbirleriyle bağlantıları tespit edilmiştir. İleride yapılacak çalışmalarda araştırmanın amacı gereği çalışmaya dâhil edilmeyen bildirilerde kullanılan araştırma yöntemlerine yönelik de kıyaslama yapılabilir. Farklı kongre ve bilimsel yayınlar örnekleme dâhil edilerek daha geniş kapsamlı çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

Berber, A. (2013). *Klasik yönetim düşüncesi*. İstanbul: Alfa Basım Yayın Dağıtım San. ve Tic. Ltd. Şti.

Burack, E. H., Burack, M. D., Miller, D. M., & Morgan, K. (1994). New paradigm approaches in strategic human resource management. *Group & Organization Management*, 141-159. <https://doi.org/10.1177/1059601194192003> adresinden alındı

Coşkun, H. E., & Tabak, A. (2016). 1995-2015 yılları arasında örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi alanında dünya ne çalıştı, biz ne çalıştık? sorusunun izini sürmek. *4. Örgütsel Davranış Kongresi* (s. 290-299). Adana: Çukurova Üniversitesi Kütüphane ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı.

Culnan, M. J., O'Reilly, C. A., & Chatman, J. A. (1990). Intellectual structure of research in organizational behavior, 1972-1984: A cocitation analysis. *Journal of the American Society for Information Science*, 453-458.

Duygulu, E., & Sezgin, O. B. (2014). Türkiye'de örgütsel davranış yazını doktora tezlerine yönelik bir inceleme. 2. *Örgütsel Davranış Kongresi*, (s. 17-29). Kayseri.

Erdem, F. (2009). Örgütsel davranış araştırmalarında niş alanlar nasıl belirleniyor? Ulusal yönetim ve organizasyon kongresi yazını üzerine kısa bir değerlendirme. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 65-78.

Follett, M. P. (1930). *Creative experience*. London: Longmans, Green and Co.

Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2011). *Organizational behavior: Managing people and organizations*. Cengage Learning.

Gürbüz, S., & Sığrı, Ü. (2015). Örgütsel davranışa giriş: yönetim bilimi ve örgütsel davranış alanının kuramsal gelişimi. Ü. Sığrı, & S. Gürbüz (Düz.) *Örgütsel Davranış* içinde, (3 b., s. 1-44). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Heath, C., & Sitkin, S. B. (2001). Big-B versus Big-O: What is organizational about organizational behavior? *Journal of Organizational Behavior*, 22, 43-58.

Kızıldağ, D., & Özkara, B. (2014). Türkiye'de örgütsel davranış araştırmalarındaki yönelimler: Ulusal yönetim ve organizasyon kongresi örneği. 2. *Örgütsel Davranış Kongresi*, (s. 1-8). Kayseri.

Koçel, T. (2014). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım A.ř.

Koyuncu, S. C. (2015). Örgütsel davranış alanında odaklanılan konular ve kullanılan yöntemler: 2010-2015 yılları ulusal işletmecilik kongre bildirimleri üzerine bir inceleme. *İş ve İnsan Dergisi*, 127-135.

Miner, J. B. (2003). The rated importance, scientific validity, and practical usefulness of organizational behavior theories: A quantitative review. *Academy of Management Learning & Education*, 250-268.

Mowday, R. T., & Sutton, R. I. (1993). Organizational behavior: Linking individuals and group to organizational context. *Annual Reviews of Psychology*, 195-229.

Munsterberg, H. (1998). *Psychology and industrial efficiency* (Vol. 49 b.). A&C Black.

Mustafa, A. (2013). *Organizational behaviour*. London: Global Professional Publishing.

O'Reilly, C. A. (1991). Organizational behavior: Where we've been, where we're going. *Annual Review of Psychology*, 427-458.

Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behaviour: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 85-97. doi:10.1207/s15327043hup1002_2

Organ, D. W. (2018). Organizational citizenship behavior: Recent trends and developments. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*.

Özen, Ş., & Kalemci, A. (2009). Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi'nin doğuşu, kurumsallaşması ve alana etkileri. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 79-112.

Özer, M. A. (2012). *21. yüzyılın modern yönetimi için geleceğe yön veren yönetim guruları*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Özkalp, E., & Kırel, Ç. (2004). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Örgütsel davranış - Organizational behavior*. (İ. Erdem, Çev.). Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık.

Sims, R. R. (2002). *Managing organizational behavior*. Westport: Quorum Books.

Staw, B. M. (1984). Organizational behavior: A review and reformulation of the field's outcome variables. *Annual Review of the Psychology*, 627-666.

Şeker, M., Erol, E., Karabat, B. Ç., & Pehlivan, D. (2014). İKY perspektifi ile örgütsel davranışa akademik açıdan bakış. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 86-101.

Tsui, A. S., Nifadkar, S. S., & Ou, A. Y. (2007). Cross-national, cross-cultural organizational behavior research: Advances, gaps, and recommendations. *Journal of Management*, 426-478.

Turgut, E., & Beğenirbaş, M. (2016). Türkiye'deki örgütsel davranış yazınına bakış: Örgütsel davranış kongrelerinin yazar ve içerik yönünden ağ analizi ile incelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 328-354.

Yıldırım Okutan, E., & 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*, 107-117.