



Türk Yönetim Kültürü Araştırmalarına Organizasyonel Bakış *Organizational Perspective on Turkish Management Culture Research*

İbrahim DURMUŞ (Sorumlu yazar / Corresponding author)

Doç. Dr., Bayburt Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO, Ulaştırma Hizmetleri Bölümü,
ibrahimdurmus@bayburt.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3872-2258

Özet

Türk kültürü araştırmaları, farklı açılardan değerlendirilebilir. Organizasyonda çalışanlar iş faaliyetlerini yerine getirirken, hem yönetim mekanizmasından hem de kültürel değerlerden etkilenir. Bu açıdan Türk yönetim kültürüne organizasyonel bakış, literatüre yeni bir katkı sağlayabilir. Araştırmanın amacı yönetim açısından organizasyondaki iş faaliyetlerinin yerine getirilmesinde, Türk kültürünün etkilerini incelemektir. Amaç doğrultusunda literatürde yer alan Türk yönetim kültürü araştırmalarına odaklanılmıştır. Araştırmada Web of Science'de yer alan Türk yönetim kültürü makaleleri incelenmiştir. Araştırmanın analiz yöntemi, R programı ve bibliyometrik analizlerden oluşmuştur. Analizde vurgulanan anahtar kelimelere ve kelimelerin birbirleri ile ilişkilerine yer verilmiştir. Türk yönetim kültürü araştırmaları 17.04.2023 tarihinde analiz edilmiştir. Analiz sonucunda literatürde toplam 490 makalenin olduğu tespit edilmiştir. Konuya ilişkin makalelerin 1993-2023 yıllarını kapsadığı, toplam 1369 yazarın araştırma yürüttüğü görülmüştür. Araştırmaların yıllık büyüme oranının %2.34 olduğu, en fazla atfın 2011 yılında ve yayınlanan makalenin ise 2020 yılında gerçekleştirildiği gözlemlenmiştir. Sonuç olarak yazarların araştırmalarında en fazla vurgu yaptığı kelimeler; Türkiye, kültür, organizasyon kültürü, yönetim, liderlik, iş tatmini, kolektivizm, yenilik, bilgi yönetimi ve kültürlerarası olarak sıralanmıştır. Analiz sonucunda Türkiye ve kültür kavramlarının güçlü ilişkilere sahip olduğu anlaşılmıştır. Araştırmada bu ilişkiye ek olarak yönetim, liderlik, değişim, yükseköğretim, organizasyon kültürü, Türk kültürü ve rekabet eden değerler kelimelerinin de birbirleri ile güçlü ilişkilere sahip olduğu görülmüştür.

Anahtar kelimeler: Bibliyometrik analiz, çalışanlar, organizasyonlar, Türk kültürü, yönetim

Abstract

Turkish culture research can be evaluated from different perspectives. While employees in the organization carry out their work activities, they are affected by both the management mechanism and cultural values. In this respect, the organizational perspective on Turkish management culture can make a new contribution to the literature. The research aims to examine the effects of Turkish culture on the performance of business activities in the organization from a management perspective. For this purpose, this study focuses on Turkish management culture research in the literature. In the research, Turkish management culture articles in Web of Science journals were examined. The analysis

Atf / Citation: Durmuş, İ. (2024). Türk yönetim kültürü araştırmalarına organizasyonel bakış. *Türk Dünyası İncelemeleri Dergisi*, 24 (1), 87-118. <https://doi.org/10.32449/egetid.1362787>



method of the research consisted of the R program and bibliometric analysis. Keywords highlighted in the analysis and their relationships with each other are included. Turkish management culture research was analyzed on 17.04.2023. As a result of the analysis, it was determined that there were a total of 490 articles in the literature. It was observed that the articles on the subject covered the years 1993-2023 and a total of 1369 authors conducted research. It was observed that the annual growth rate of research was 2.34%, and most citations were made in 2011 and article was published in 2020. As a result, the words that the authors emphasize most in their research are listed as; Türkiye, culture, organizational culture, management, leadership, job satisfaction, collectivism, innovation, knowledge management, and intercultural. As a result of the analysis, it was understood that the concepts of Türkiye and culture have strong relationships. In addition to this relationship, the research found that the words management, leadership, change, higher education, organizational culture, Turkish culture, and competing values also have strong relationships with each other.

Keywords: *Bibliometric analysis, employees, organizations, Turkish culture, management*

Organizasyon yönetiminde kültür, birçok iş faaliyeti ve davranış şeklinin belirleyicisi olabilmektedir. Türk yönetim kültürü, organizasyonlarda tüm çalışanların örgüt kültürünün oluşumuna katkıda bulunduğu ve kendilerini kültürel değerlere adapte edebildikleri bir mekanizmaya sahiptir. Bu mekanizmanın işlevselliğinde Türk kültürünün etkileri görülür. Türk yönetim kültüründe çalışanlar organizasyon politikaları ile uyumlu hareket etmelidir. Organizasyona sonradan katılan çalışanlar, örgüt kültürüne uyum sağlamak için ciddi çaba gösterebilir. Her organizasyonun kendine özgü değerleri, politikaları, beklentileri, çıktıları ve kültürel yapısı söz konusudur. Uygulamada Türk yönetim kültürü araştırmalarında genel olarak yoğun yayın üreten yazarlara, yazarların ülke adreslerine, çalışanlar ve organizasyon faaliyetleri açısından araştırmalarında vurguladıkları anahtar kelimelere, kelimelerin birbirleri ile ilişkilerine, popüler olma zamanlarına, tematik süreçlere, merkezilik ve yoğunluk açısından değerlendirmelere yer verilmiştir.

Toplumlarda vurgulanan değerler kültürün önemli bir parçasıdır. Bu açıdan bazı kültürlerde rekabet, bazılarında kardeşlik, bazıları işbirliği ve bazılarında ise bireysel performans vurgulanır. Toplumlarda oluşan kurallar ve normlar, kültür tarafından şekillenmektedir (Burak, 2015, s. 756). Toplumların benimsediği sosyal ve organizasyonel birçok davranış kültürün bir parçası konumundadır. Bu açıdan organizasyonlar her zaman sosyal ve kültürel sistemler olarak değerlendirilmeli ve çevre ile etkileşimi incelenmelidir (Albayrak ve Albayrak, 2014, s. 252). Organizasyonların yakın veya uzak çevresinde oluşan kültürel ilişkiler, tüm çalışanların iş faaliyetlerine yön verir. Kültür kavramının çok geniş bir çerçeve sağlaması, iş faaliyetleri için ortaya koyulan davranışlar, duygular, sosyal ilişkiler, psikolojik faktörler ve iletişim gibi etmenler örgüt kültürünün oluşumunda rol oynar. Bu açıdan organizasyonlar, kültürün oluşumuna ve

sürekliliğine katkıda bulunur. Ayrıca organizasyon politikaları ve toplumun genel değer yargıları da örgüt kültürünün oluşumuna ve gelişimine ciddi katkılar sağlar.

Organizasyonlarda kültür, yönetim ve hizmet çıktılarının görünümünü, hissini ve odağını şekillendirir. Organizasyonun kültürü, politika yapıcılarının liderlik yönetimi, politikaları, prosedürleri ve organizasyon çalışanları tarafından oluşturulur (Ates, 2004, s. 34). Son zamanlarda Türk organizasyonlarında birçok alanda kültür çeşitliliği gözlemlenmektedir. Bu durum çok kültürlü yönetim anlayışının Türk yöneticiler için oldukça yeni olduğunu gösterir (Erciyes, 2019, s. 2). Bu çerçevede Türk yönetim kültürünün, küresel mekanizmalardan etkilendiği ve kültürel değişimlerin yaşandığı söylenilebilir. Ayrıca teknolojiye yaşanan hızlı değişimlerin yanında dünya genelinde meydana gelen doğal, sosyal, kültürel ve ekonomik değişimler de toplumların kültürel yaşamlarında değişimlere sebep olmaktadır. Türk kültür yapısında, bireylerin inanç, değer, gelenek, tarih, fiziki olgular, yaşam standartları, aile, eğitim ve iş çevresi gibi birçok değişkenin etkisi söz konusudur. Bu durum kültürel değişimlerin zamana ve toplumun genel algısına bağlı olarak şekillenebileceğini gösterir. Türk yönetim kültürü incelemesinde, genel olarak organizasyon çalışanlarının iş faaliyetlerinde gerçekleştirdikleri kültürel değerlere yoğunlaşmaktadır. Araştırmada Türk kültürü ve yönetim ilişkisini ortaya koyabilmek için literatürde (WoS'da) yer alan araştırmalar bibliyometrik analizler yardımı ile incelenmiştir.

1. Kültür

Kültür kavramına ilişkin tartışmaların birçoğu, kültür ile insan davranışı arasındaki ayırımla ilgilenmiştir. Uzun bir süre kültür, öğrenme yolu ile elde edilen bir bireyden, gruptan ya da nesilden diğer kişilere sosyal miras yolu ile aktarılan insan türüne özgü davranış olarak tanımlanmıştır. Ancak zamanla kültürün kendisinin bir davranış olmadığı, davranıştan soyutlanan özelliklere sahip olduğu vurgulanmıştır (White, 1959, s. 228). Kültür, bir grubu ya da insan kategorisinin üyelerini, diğerlerinden ayıran zihnin kolektif programlanması olarak tanımlanmıştır. Yani zihin, inançlar, tutumlar ve becerilere ilişkin sonuçlar ile birlikte düşünme, hissetme ve eyleme geçmeyi ifade eder (Hofstede, 2003, s. 861). Günümüzde kültür, dünyanın belli bir bölgesinde aynı yaşam alanını paylaşan bir grup insanın ortak inançlarını, değerlerini, sosyal normlarını, geleneklerini ve davranışlarını ifade ettiği belirtilmektedir (Naik ve ark., 2023, s. 2). Bu durum kültürün kapsamının oldukça geniş olduğunu gösterir. Bireylerin, grupların ve toplumların genel özellikleri, kültürel yapının oluşumunu etkiler. Ayrıca kültürel yapılar bireylerin davranışlarına, duygularına, kararlarına ve genel olarak eylemlerine yön verir.

İnsanlar kültürel açıdan şartlandırılmış durumdadır. Dünyayı öğrendikleri şekil ile görürler. Düşüncelerde, kültürel koşulların dayattığı sınırların dışına ancak sınırlı bir eylem ile çıkarlar (Hofstede, 1980, s. 50). Hofstede'nin kültür boyutları çerçevesinde bireyselliğin ön planda olduğu kültürlerde, personel

inisiyatifine ve başarı değerlerine vurgu yapılırken, kolektivist kültürde, grup kararlarına önem verildiği belirtilmektedir (Eroğlu ve Pıçak, 2011, s. 150). Bu durum kültürel değerlendirmelerde bireysel veya kolektivist yapıların etkili olduğunu gösterir. Ayrıca bireylerin dünyaya bakış açıları, alışkanlıkları, yaşam tarzları gibi faktörler kültürel değerlerin oluşumuna etki eder. Bireyci veya kolektivist kültür anlayışı, toplum veya organizasyon düzeyinde politik kararların oluşumunu etkileyebilir.

Güç mesafesi bir toplumun hiyerarşik ilişkilere verdiği önemi yansıtır. Güç mesafesinin yoğun olduğu kültürlerde, otoriter normlara bağlılık ve bağımlılık oldukça güçlüdür. Düşük güç mesafesine sahip kültürlerde ise güç yoğunlaşması daha azdır ve eşitlikçi ilişkilere bağlı olarak uyum daha düşük seviyelerde karakterize edilir (Wasti ve ark., 2007, s. 479). Bu durum kültürel açıdan hiyerarşik tabakalaşmanın yüksek olduğu toplumlarda güç mesafesinin de fazla olabileceğini, yönetim mekanizmasına bağlılık ve bağımlılığın üst seviyelerde yer alacağını gösterir.

2. Türk Kültürü

Toplumların sürekliliğini ve diğer toplumlardan farkını ortaya koyan en önemli faktör kültürdür (Beşirli, 2011, s. 140). Türk kültürü, kendi kültürünün yanında coğrafi konumuna benzer şekilde batılı organizasyonların da geleneksel değerlerinin etkili olduğu bir yapıya sahiptir (Kozan ve Ilter, 1994, s. 454). Türk kültürü yapısında genel olarak fertlere, kadına, aileye ve topluma önem verilir (Acar, 2019, s. 407). Bu durum genel olarak organizasyonlarda çalışanların birbirleri ile iletişimlerinde, kültürel değerlerin etkili olduğunu gösterir. Türk kültürü, tüm çalışanlara yönelik sevgi, saygı ve hoşgörü gibi değerlerin yanında aileye ve topluma yönelik birçok değer ve sorumluluk arz etmektedir.

Kültürde, ülkelerin toplumsal yapısı, organizasyon politikaları, insan kaynakları, iş yapış şekilleri ve bireylerin çevreleri ile iletişimleri gibi faktörler etkili olmaktadır (Kayalar ve Aytaç, 2012, s. 57). Bu durum organizasyonda yürütülen iş faaliyetlerinin, Türk yönetim kültürüne etki edebileceğini gösterir. Ayrıca Türk yönetim kültürü yapısının, sadece organizasyonun içi ile sınırlı olmadığını, aynı zamanda toplumun genel yapısının, kültürel değerlerinin ve beklentilerinin de Türk yönetim kültüründe etkili olduğunu ortaya koyar.

Türkiye, kültürlerarası araştırmalar için iyi bir örnek olup doğu ve batı kültürü arasında bir köprü görevi üstlenmekte, kolektivist bir yapıya sahip olmaktadır (Özkalp ve ark., 2009, s. 432). Bu durum Türk kültürünün hakim olduğu alanlarda veya organizasyonlarda yönetim açısından grup kararlarının etkili olabileceğini gösterir. Ayrıca organizasyonlarda birçok faaliyette bireysel inisiyatiflerin sınırlı olabileceğini, genel kabul görmüş ilkelerin toplu halde uygulanabileceğini ortaya koyar. Türk kültürünün hem doğu hem de batı kültürü ile harmanlanmış bir yapıya sahip olması, kültürel zenginliğin oldukça yoğun bir yapıda olduğunu gösterir.

Organizasyonlarda yürütülen iş faaliyetlerinde çalışanların sınırlı inisiyatif alanına sahip olmaları, riskin veya belirsizliğin hakim olduğu ortamlarda karar almayı zorlaştırır. Bu durumda Türk yönetim kültürünün etkili olduğu organizasyon yapılarında, rasyonel davranışların gözlemlenebilir. Literatürde Mamatoğlu ve Tasa (2019, s. 312) Türk kültürünün belirsizliğe karşı düşük bir toleransının olduğunu, Türk kültüründe geleceği görebilmenin ve riskli durumlardan kaçınmanın etkili olduğunu belirtmişlerdir.

3. Yönetim

Sosyal bir disiplin olan yönetim, insanların ve insan kuramlarının davranışları ile ilgilenir. Sürekli değişime tabidir (Drucker, 2007, s. 4). Bu açıdan yönetim, bir toplumda meydana gelebilecek diğer süreçlerin dışında değerlendirilebilecek bir olgu değildir. Aile, okul, politika ve hükümetler ile etkileşim içerisindedir. Yönetim, din ve bilime olan inançla da ilişkilidir (Hofstede, 1993, s. 10). Bu durum yönetim mekanizmasının organizasyon içerisinden veya dışından birçok hadise ile birlikte değerlendirilebileceğini gösterir. İnsan davranışının oluşumunda birey, örgüt, aile, gelenek, inanç, toplum, kültür, tarihi veya güncel olayların etkileri olabilir. Yönetim anlayışının gelişimine bu olaylar etki eder.

Yönetici, lider ve diğer çalışanlar ulusal toplumun bir parçasıdır. Davranışların anlaşılabilmesi için toplumların anlaşılması gerekir. Ülkelerdeki yaygın kişilikler, çocukların yetiştirilme şekli, okul (eğitim) sisteminin nasıl işlediği, politikalar ve hükümetlerin toplumun yaşamını nasıl etkilediği ile toplumun hangi tarihi olaylara tanıklık ettiği etkili olur. Yönetim açısından insanların davranışlarını anlamak için sağlık, suç, ceza, edebiyat, sanat, bilim ve dini konular hakkında bilinmesi gereken birçok şey olabilir (Hofstede ve ark., 2010, s. 25). Bu durum yönetim mekanizmalarının faaliyetlerini yürütmesinde etkili olan çok sayıda iç ve dış etkenin olduğunu gösterir. Yönetim mekanizmaları, toplumsal alışkanlıklardan, tecrübelerden, kültür, sanat ve eğitim gibi alanlardan etkilenebilmektedir. Bireylerin yetişme şekilleri, bireysel, ailesel ve toplumsal olarak yönetici veya yönetim mekanizmasının oluşumunu veya gelişimini etkiler.

Küresel düzeyde yöneticiler organizasyonlarda hangi liderlik becerilerine ve bilgisine değer verildiğini bilmelidir. Bu bilgiler özellikle organizasyonların coğrafi sınırlarını dünya çapında genişleterek farklı organizasyonlardaki gelişmeleri takip etmelerine yardımcı olur (Pauliene, 2012, s. 92). Küresel ölçekte organizasyon yönetimi, hem yerel hemde uluslararası kültürel değerleri dikkate almalıdır. Bu değerlerin ve dengenin oluşturulmasında liderlere birçok görev düşer. Küresel iş faaliyeti yürüten organizasyonların, toplumların beklentilerini ve kültürel yapılarını dikkate almaları gerekir.

4. Organizasyonel Yönetimler

İnsanlar aile, sosyal çevre ve organizasyonlardaki hayatlarının etkileşimleri doğrultusunda yaşamlarını sürdürür. Bireysel yaşamlarda geliştirilen bir davranış, bireyin tüm yaşamına yayılır (Şentürk ve Altunok, 2023, s. 119-120). Organizasyonel yönetimler, çalışanların davranışları ile politikalarını şekillendiren bir yapıya sahiptir. Bu yapılar çalışanların iş faaliyetlerini yerine getirme şekillerini etkiler. Özellikle organizasyonda hâkim olan kültürel yapı, çalışanların davranışlarına, tutumlarına ve beklentilerine yön verir.

Organizasyon kültürünü belirleyen kavramlardan biri olan esneklik, hem yönetim kontrol sistemlerini hem de performans ölçümlerini etkiler. Organizasyonlarda rekabet güçlerini korumak için performans ölçümleri, stratejik ve kuramsal bir araca dönüşmüştür. Bu durum organizasyon kültürü ile doğrudan ilişkilidir (Eker ve Eker, 2009, s. 45). Kültürel açıdan esnek davranabilme kabiliyetine sahip organizasyonlar, iş faaliyetlerini stratejik bir yaklaşım ile gerçekleştirir. Bu faaliyetler ile organizasyon performansına katkı sağlar. Kültürel değerleri ve yenilikleri dikkate almak, organizasyon politikalarında değişime ve adaptasyona ihtiyaç oluşturabilir.

Pozisyon gücü, yöneticilerin birçok iş faaliyetinde kullandıkları bir mekanizmadır. Bu mekanizmanın işlevsel bir role sahip olabilmesi için organizasyon yönetiminde dengeli politika yürütülmesi gerekir. Literatürde Kozan ve Ergin (1999b, s. 407-413) Türk yöneticilerinin astları ile aralarındaki anlaşmazlıkları çözüme konusunda, çoğunlukla otoritelerine güvendiklerini belirtmişlerdir. Analizlerinin sonucunda resmi itiraz mekanizmalarının, çatışmaların ele alınmasında çok küçük bir role sahip olduğunu, çatışma yönetiminde batı merkezli bürokratik uygulamalardan çok geleneklerin daha baskın bir rol üstlendiğini ortaya koymuşlardır. Özkalp ve ark. (2009, s. 432) organizasyonda astların üstleri ile resmi ve korkuya dayalı ilişkilerinden ötürü, üstlerinin görüşlerini ve çıkarlarını kabul etmeye zorlandıklarını belirtmişlerdir.

Organizasyonel yönetimlere, kültür ve yönetim uygulamalarının ciddi etkileri olabilmektedir. Bazı kültürlerde iş faaliyetlerinde bireysel ilişkilere ağırlık verilirken bazılarında işin kendisi daha değerli bir niteliğe sahip olmaktadır. Literatürde Halub ve ark. (2012, s. 31) organizasyonel yönetim açısından işyerinde kültürlerarası yönetimin Türk ve Amerikalı çalışanlarda probleme yol açtığını, Türk yöneticilerin iş yapmanın ilişkisel yönünü, Amerikalı yöneticilerin ise işin görev kısımlarını dikkate aldıklarını vurgulamışlardır. Abbasi ve ark. (2015, s. 760) organizasyonlarda yönetim desteğinin algılanan fayda ile bireylerin davranışlarını etkilediğini ortaya koymuşlardır.

5. Araştırma Problemine İlişkin Sorular

Literatürde Hofstede yönetim kavramının disiplinlerarası bir yapıya sahip olduğunu, ülkeden ülkeye büyük ya da küçük farklılıklar gösterdiğini, yönetim kavramına açıklık getirebilmek için yerel koşullara, tarihsel ve kültürel açıdan bakmanın etkili olabileceğini vurgulamıştır (Hofstede, 1993, s. 10-11). Bu durum Türk yönetim kültürü incelemesine ilişkin geçmişten günümüze gerçekleştirilen araştırmaların incelenmesini akıllara getirmiştir. Araştırma WoS'da Türk yönetim kültürü araştırmalarına ilişkin genel bir çerçeve oluşturulmuştur. Uluslararası literatürde Türk kültürünün organizasyonel açıdan nasıl bir çalışma alanına sahip olduğu incelenmiştir. Bu açıdan Türk yönetim kültürü araştırmaları, çalışmanın temel sorunsalını oluşturmaktadır. Araştırma sorunsalı çerçevesinde çözümlenmek istenen temel problemler aşağıdaki gibidir.

- Türk yönetim kültürü araştırmalarının genel çerçevesi nedir?
- Türk yönetim kültürü araştırmalarının yıllık çalışma yoğunluğu ve atıf oranı ne düzeydedir?
 - Türk yönetim kültürü araştırmalarında kaynak, yazar ve anahtar kelime eşleşmeleri (Sankey Diyagramı) hangi düzeydedir?
 - Türk yönetim kültürü araştırmalarına ilişkin en yoğun çalışma gerçekleştiren kurumlar hangileridir?
 - Türk yönetim kültürü araştırmalarına ilişkin yazarların yıllara göre verimlilikleri hangi düzeydedir?
 - Türk yönetim kültürü araştırmalarında yer alan sorumlu yazarların yoğunluğa bağlı olarak ülke adresleri nedir?
 - Türk yönetim kültürü araştırmalarının ülkeler çerçevesinde atıf oranı hangi düzeydedir?
 - Türk yönetim kültürü araştırmalarında küresel ölçekte en fazla atıfa sahip olan yazarlar kimlerdir?
 - Türk yönetim kültürü araştırmalarında ulusal ölçekte en fazla atıfa sahip yazarlar kimlerdir?
 - Türk yönetim kültürü araştırmalarında ulusal düzeyde en fazla kullanılan kaynaklar hangileridir?
 - Türk yönetim kültürü araştırmalarında yazarların en fazla vurguladığı anahtar kelimeler nelerdir?
 - Türk yönetim kültürü araştırmalarında yazarların vurguladığı anahtar kelimelerin zamana göre değişimleri ne düzeydedir?
 - Türk yönetim kültürü araştırmalarında vurgulanan anahtar kelimelerin birlikte oluşum ağı nasıl bir değişim göstermektedir?
 - Türk yönetim kültürü araştırmalarının tematik haritası nasıl şekillenmektedir?

• Türk yönetim kültürü araştırmalarında vurgulanan anahtar kelimelerin tematik evrimi nasıl bir değişim göstermektedir?

Araştırmada genel hatları ile yukarıda ifade edilen sorulara cevap aranmıştır.

6. Araştırma Yöntemi

Bibliyometrik analiz ile bibliyografik veriler aynı anda analiz edilip haritalandırılabilir. Analiz R paketlerinde yazılmış açık kaynaklı bir yazılım olduğundan, erişilen bilgiler incelenebilir, değiştirilebilir ya da geliştirilebilir niteliktedir (Derviş, 2019, s. 157). Bu yöntem R'da programlandığı için esnek, hızlı ve diğer istatistiksel R paketleri ile entegre edilebilir (Aria ve Cuccurullo, 2017, s. 960). Bu açıdan araştırma analizinde R programı altyapısından faydalanılmıştır. Analizlerde bilimsel haritalandırmalar kullanılarak Türk yönetim kültürü araştırmalarında yazarların sıklıkla vurguladığı anahtar kelimelere yer verilmiştir.

Bibliyometrik analiz yöntemi uluslararası iş birliğine imkân sağlaması açısından akademik araştırmaların gelişiminde kritik öneme sahiptir (Liu ve ark., 2020, s. 381). Bibliyometrik analizler yardımı ile farklı araştırma bileşenleri arasında sosyal ve yapısal ilişkiler analiz edilerek herhangi bir alanın bibliyometrik ve entelektüel yapısı (yazarlar, ülkeler, kurumlar ve konular açısından) özetlenebilmektedir (Donthu ve ark., 2021, s. 287). Araştırmada bu çerçevede Türk yönetim kültürü araştırmalarının entelektüel sonuçları ortaya koyulmuştur. Moral-Munoz ve ark. (2020, s. 13) bibliyometrik analiz yöntemi kullanılarak;

- a) Veritabanı kaynaklarının,
- b) Verilerin ön işleme yeteneklerinin,
- c) Analiz ve görselleştirmelerin,

Yukarıdaki seçeneklerin uygulanabileceğini vurgulamışlardır. Araştırmada bu çerçevede bibliyometrik analiz yöntemi ile Türk yönetim kültürü araştırmalarına ilişkin WoS veritabanı kaynakları kullanılmış, verilerin ön işleme yetenekleri ortaya koyulmuş, analizler gerçekleştirilmiş ve erişilen sonuçlar görselleştirilmiştir.

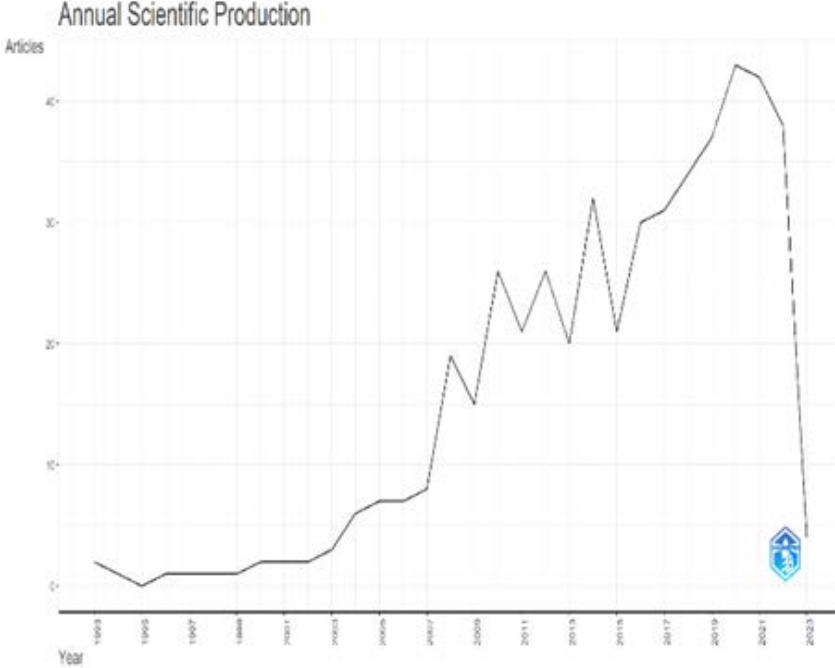
7. Analiz Sonuçları

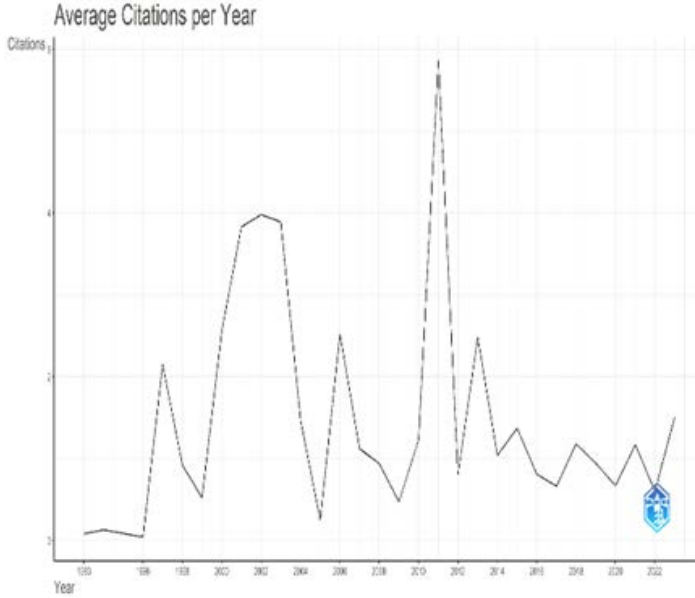
Türk yönetim kültürü araştırmaları için 17.04.2023 tarihinde WoS veri tabanında küreselde (dünyada) konuya ilişkin gerçekleştirilen makaleler incelenmiştir. Araştırma analizlerinde konunun dışında gerçekleştirilen alanlar (biyoloji, mühendislik, su ürünleri, tıp, fizik, tarım, veteriner, klinik araştırmalar, ormancılık, veteriner ve coğrafya gibi) uygulamaya dâhil edilmemiştir. Araştırmada özellikle yönetim, işletme, eğitim, ekonomi, sosyoloji, beşeri bilimler, psikoloji, iletişim, din, politika, kamu yönetimi, etik ve sosyal bilimler gibi alanlarda gerçekleştirilen araştırmalara yer verilmiştir. Konuya ilişkin genel bilgiler aşağıdaki gibidir.



Şekil 1: Türk Yönetim Kültürü Araştırmaları Genel Bilgileri (WoS) (Aria ve Cuccurullo, 2017)

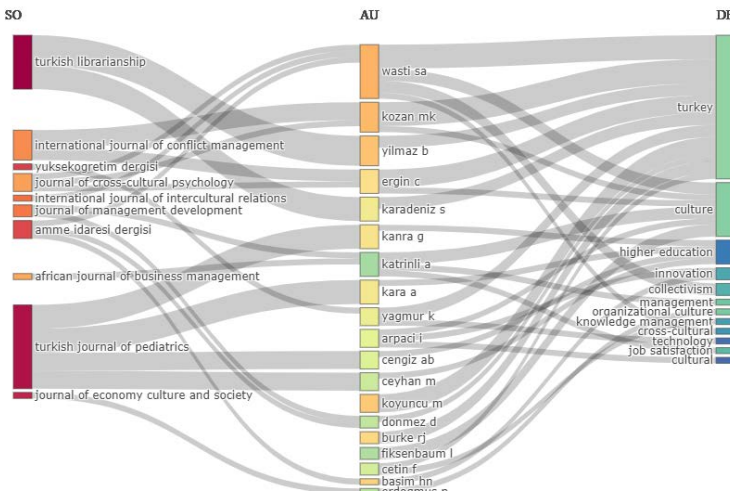
Türk yönetim kültürü araştırma sonuçları incelendiğinde, dünyada konu üzerinde 1993-2023 yıllarında (yıl sınırlaması yapılmamıştır) araştırmalar (makaleler) gerçekleştirildiği gözlemlenmiştir. Araştırmalarda 289 farklı kaynaktan 490 araştırmacının yer aldığı görülmüştür. Konuya ilişkin çalışmaların yıllık büyüme oranını %2.34 olduğu, toplam 1369 yazarın araştırma gerçekleştirdiği, tek yazarlı araştırmaların 114 olduğu gözlemlenmiştir. Araştırmalarda uluslararası yazarların oranının %25.31 olduğu, çalışma başına ortak yazar oranının %3.11 olduğu anlaşılmıştır. Araştırmaya ilişkin yazarların 1724 anahtar kelime kullandıkları, 24054 kaynaktan faydalandıkları, ortalama yayın yıllarının 8 olduğu ve çalışma başına 13.08 alıntı yapıldığı görülmüştür.





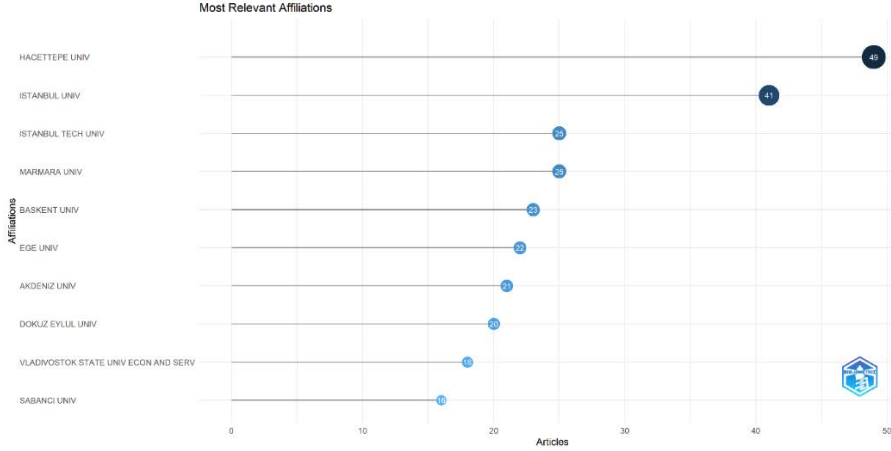
Şekil 2: Yıllık Araştırma ve Atıf Oranları (Aria ve Cuccurullo, 2017)

Türk yönetim kültürü çalışmalarının 2007 yılından sonra artış gösterdiği, 2020 yılında maksimum düzeye eriştiği gözlemlenmektedir. Araştırmaların atıf oranları dikkate alındığında dalgali bir ivme sergilendiği ve 2011 yılında maksimum düzeye eriştiği gözlemlenmektedir. Araştırma uygulamasının 2023 yılı nisan ayını kapsamaktadır. Bu açıdan 2023 yılı sonunda konu üzerinde daha fazla araştırma gerçekleştirilebileceği tahmin edilmektedir.



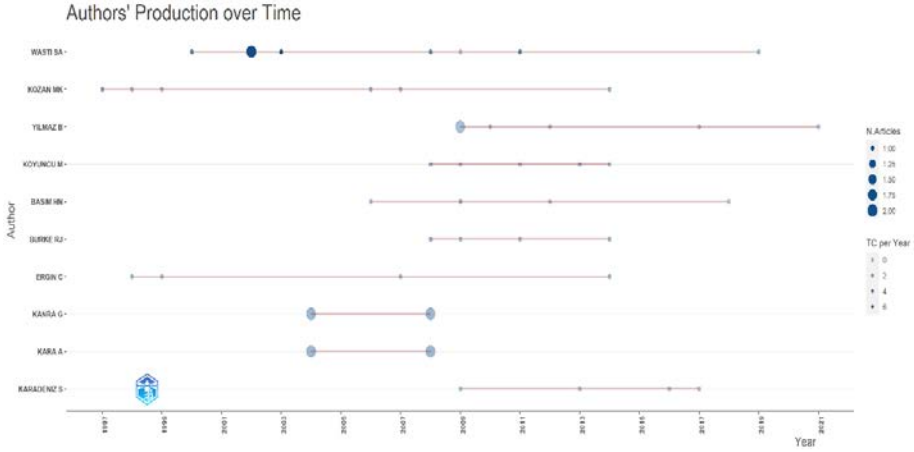
Şekil 3: Sankey Diyagramı (Aria ve Cuccurullo, 2017)

Şekil 3'te Türk yönetim kültürü araştırmalarına katkı sağlayan yazarların; Wasti, Kozan, Yılmaz, Ergin, Karadeniz, Kanra, Katrinli, Kara, Yağmur, Arpacı, Cengiz, Ceyhan, Koyuncu, Dönmez, Burke, Fiksenbaum, Çetin, Basım ve Erdoğan şeklinde sıralandığı gözlemlenmektedir. Yazarların araştırmalarında genel olarak vurguladıkları anahtar kelimelerin ise Türkiye, kültür, yükseköğretim, yenilik, kolektivizm, yönetim, organizasyon kültürü, bilgi yönetimi, kültürler arası, teknoloji, iş tatmini ve kültür olarak sıralandığı görülmektedir. Konuya ilişkin araştırma yapan yazarların yayın yaptıkları dergiler; Turkish Librarianship, International Journal of Conflict Management, Yükseköğretim Dergisi, Journal of Cross-Cultural Psychology, International Journal of Intercultural Relations, Journal of Management Development, Amme İdaresi Dergisi, African Journal of Business Management, Turkish Journal of Pediatrics ve Journal of Economy Culture and Society şeklinde sıralanmıştır.



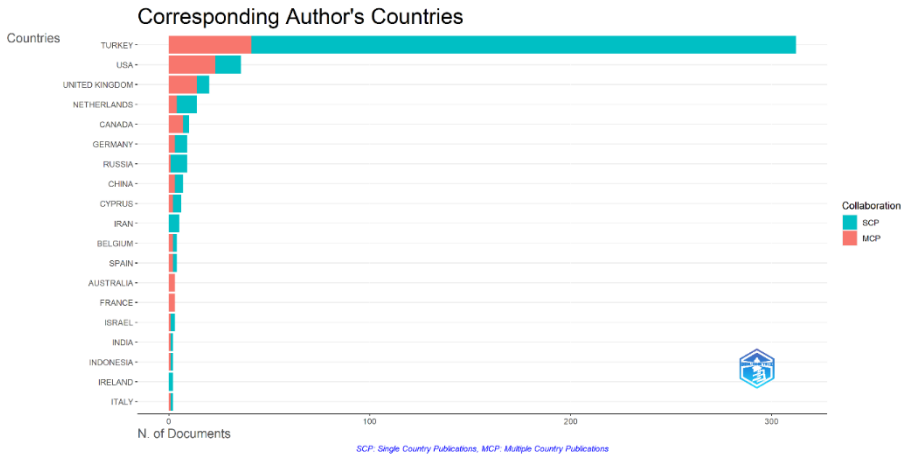
Şekil 4: Türk Yönetim Kültürü Araştırmaları En İlgili Kurumlar (Aria ve Cuccurullo, 2017)

Şekil 4'te Türk yönetim kültürü araştırmalarına yönelik yayın üreten yazarların kurum adresleri, araştırma yoğunluğuna göre sıralandığında, Hacettepe Üniversitesi ilk sırayı almıştır. Devamında İstanbul Üniversitesi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Marmara Üniversitesi, Başkent Üniversitesi, Ege Üniversitesi, Akdeniz Üniversitesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Vladivostok State University of Economics and Service ve Sabancı Üniversitesi konuya ilişkin yoğun araştırmalar gerçekleştirmiştir.



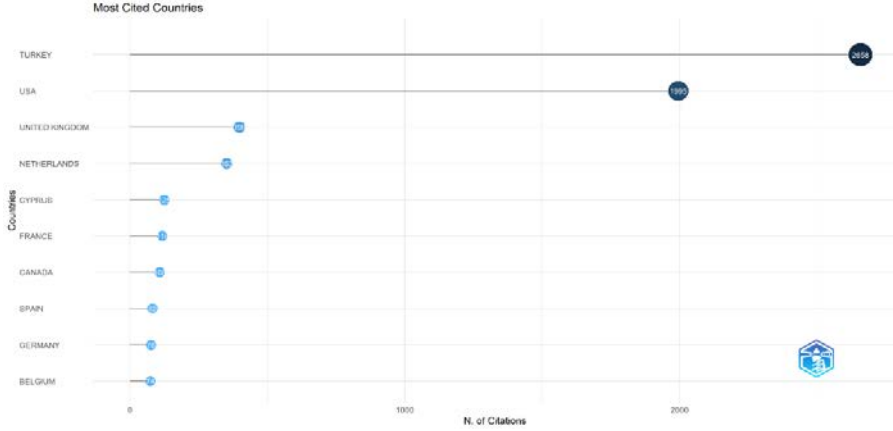
Şekil 5: Türk Yönetim Kültürü Yazarların Yıllar İtibarı ile Verimlilikleri (Aria ve Cuccurullo, 2017)

Şekil 5'te Türk yönetim kültürü araştırmalarına ilişkin yoğun araştırma yapan yazarların yıllara göre verimlilikleri dikkate alındığında, Wasti 2000-2019 yılları arasında, Kozan 1997-2014 yıllarında, Yılmaz 2009-2021 yılları arasında, Koyuncu 2008-2014 yıllarında, Basim 2006-2018 yılları arasında, Burke 2008-2014 yıllarında, Ergin 1998-2014 yılları arasında, Kanra 2004-2008 yıllarında, Kara 2004-2008 yılları arasında ve Karadeniz 2009-2017 yıllarında oldukça etkin oldukları görülmüştür.



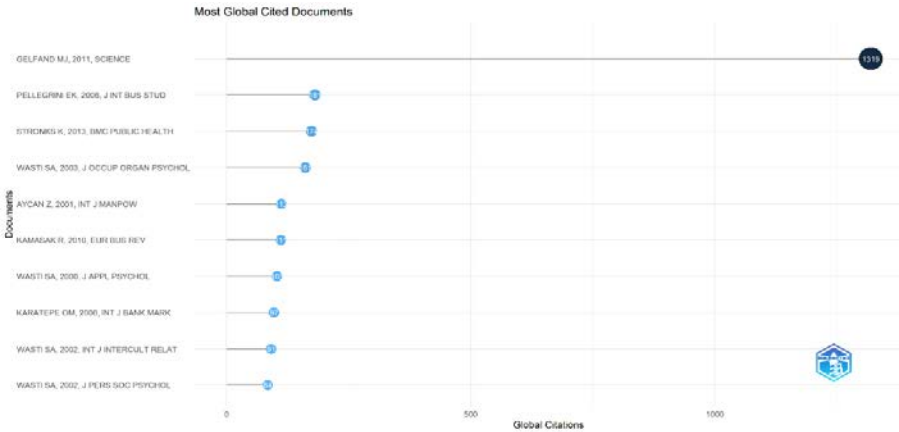
Şekil 6: Türk Yönetim Kültürü Araştırmalarında Sorumlu Yazarların Ülkeleri (Aria ve Cuccurullo, 2017)

Şekil 6'da Türk yönetim kültürü araştırmalarında sorumlu yazarların ülke adreslerine yer verilmiştir. Analiz sonucu en fazla Türkiye adresli sorumlu yazarların çalışma yürüttüğü gözlemlenmiştir. Analizde ayrıca diğer sorumlu yazarların ülkelerinin ABD, Birleşik Krallık, Hollanda, Kanada, Almanya, Rusya, Çin, Kıbrıs Türk Cumhuriyeti, İran, Belçika, İspanya, Avustralya, Fransa, İsrail, Hindistan, Endonezya, İrlanda ve İtalya olarak sıralandığı görülmüştür.



Şekil 7: Türk Yönetim Kültürü Araştırmalarının Ülkeler Bazında Atıf Oranı (Aria ve Cuccurullo, 2017)

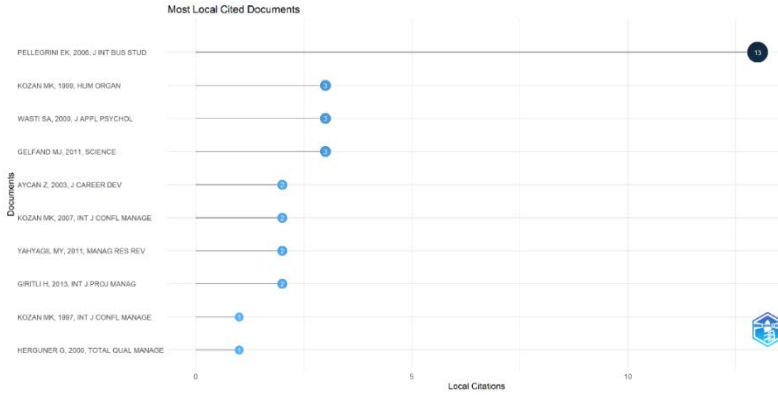
Şekil 7'de Türk yönetim kültürü araştırmalarında en fazla atıf listesinin bulunduğu ülkelere yer verilmiştir. Ülkeler arasında en fazla atfın Türkiye adresli yayımlara ait olduğu görülmüştür. Devamında atıf listesinde yer alan ülkeler ABD, Birleşik Krallıklar, Hollanda, Kıbrıs Türk Cumhuriyeti, Fransa, Kanada, İspanya, Almanya ve Belçika olarak sıralanmıştır.



Şekil 8: Türk Yönetim Kültürü Araştırmaları Küreselde Atıf Oranı (Aria ve Cuccurullo, 2017)

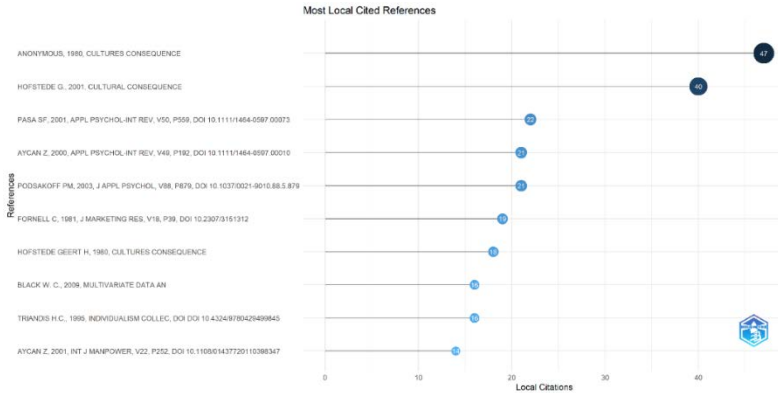
(Aria ve Cuccurullo, 2017)

Şekil 8’de dünyada (küreselde), Türk yönetim kültürü araştırmalarında en fazla atıf alan kaynaklara yer verilmiştir. Analizde en fazla atıf alan kaynağın Gelfand (2011) olduğu gözlemlenmiştir. Devamında konuya ilişkin en fazla atıf alan diğer kaynaklar Pellegrini (2006), Stronks (2013), Wasti (2003), Aycan (2001), Kamasak (2010), Wasti (2000) ve Karatepe (2006) olarak sıralanmıştır.



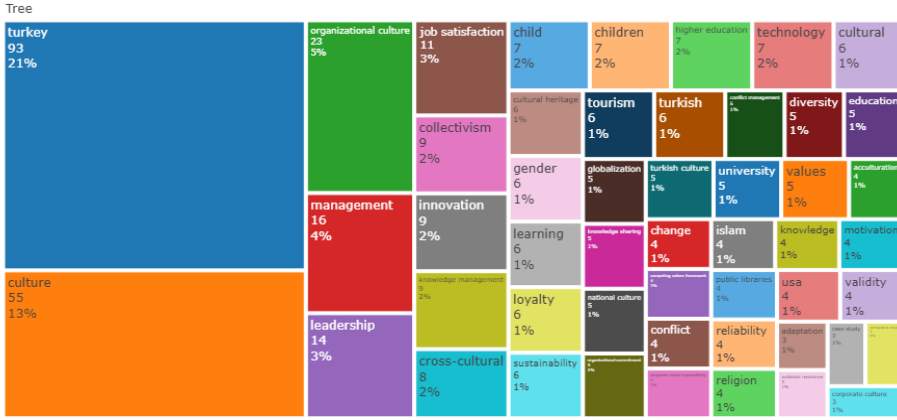
Şekil 9: Türk Yönetim Kültürü Araştırmaları Araştırma Kapsamı Atıf Oranı (Aria ve Cuccurullo, 2017)

Şekil 9’da Türk yönetim kültürü araştırmalarına ilişkin incelenen makalelerde (490 makale) sorumlu yazarların en fazla atıf alan kaynaklarına yer verilmiştir. Analizde en fazla atıfın Pellegrini’nin (2006) araştırmasına yapıldığı görülmüştür. Araştırmanın devamında Kozan (1999), Wasti (2000), Gelfand (2011), Aycan (2003), Kozan (2007), Yahyagil (2011), Giritli (2013), Kozan (1997) ve Herguner’in (2000) araştırmalarına yoğun atıf yapıldığı gözlemlenmiştir.



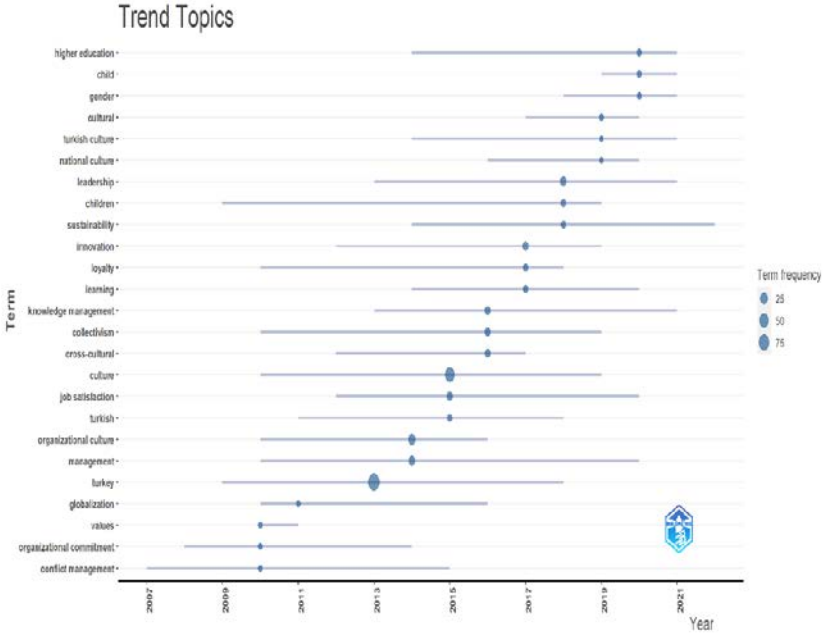
Şekil 10: Türk Yönetim Kültürü Araştırmaları Araştırma Kapsamında En Fazla Kullanılan Referanslar (Aria ve Cuccurullo, 2017)

Şekil 10’da Türk yönetim kültürü makalelerinde (490 makale kapsamında) en fazla atıf yapılan referanslara yer verilmiştir. Şekil üzerinde ifade edilen referanslarda sorumlu yazarların ismi yer almıştır. Analiz sonucunda yazarların araştırmalarında en fazla Anonymous’un (1980) çalışmasını referans olarak kullandıkları görülmüştür. Devamında Hofstede (2001), Pasa (2001), Aycan (2000), Podsakoff (2003), Fornall (1981), Hofstede Geert (1980), Black (2009), Triandis (1995) ve Aycan’ın (2001) en fazla kullanılan diğer referanslar olduğu gözlemlenmiştir.



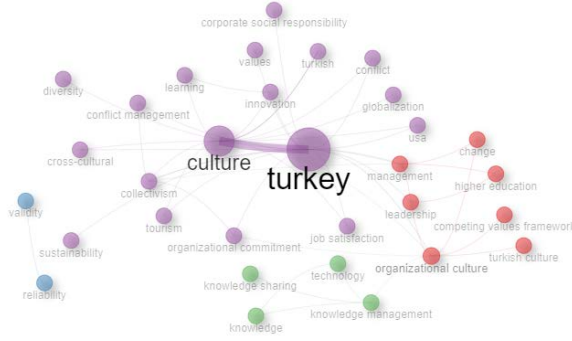
Şekil 11: Türk Yönetim Kültürü Araştırmalarında Yazarların En Fazla Vurguladığı Anahtar Kelimeler (Aria ve Cuccurullo, 2017)

“Türk yönetim kültürü araştırmalarıyla en ilgili kelimelerin; “Türkiye”, “kültür”, “organizasyon kültürü”, “yönetim”, “liderlik”, “iş tatmini”, “kolektivizm”, “yenilik”, “bilgi yönetimi”, “kültürler arası” kelimeleri olduğu gözlemlenmektedir. Analiz sonucunda ayrıca “çocuk”, “kültürel miras”, “cinsiyet”, “öğrenmek”, “sadakat”, “sürdürülebilirlik”, “çocuklar”, “yükseköğretim”, “teknoloji”, “kültür”, “turizm”, “çatışma yönetimi”, “küresel”, “bilgi paylaşımı”, “ulusal kültür”, “çeşitlilik”, “Türk kültürü”, “üniversite”, “değerler”, “kültürlenme”, “değişim”, “İslam”, “bilgi”, “motivasyon”, “halk kütüphaneleri”, “ABD”, “geçerlilik”, “çatışmalar”, “güvenirlilik”, “adaptasyon”, “bölge” ve “organizasyon kültürü” kelimelerinin sıklıkla kullanıldığı görülmektedir.



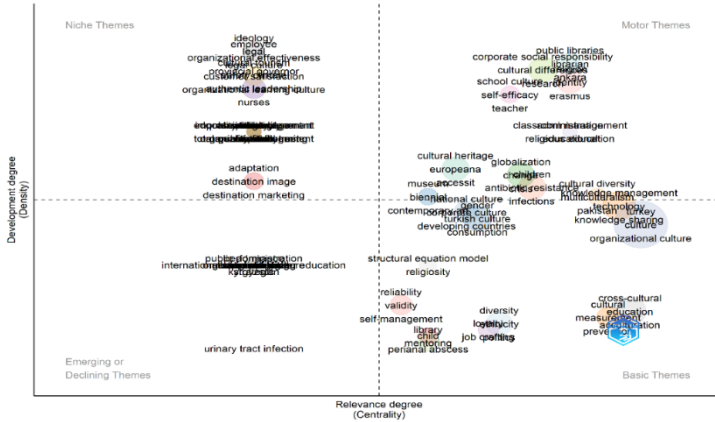
Şekil 12: Yazarların Vurguladıkları Anahtar Kelimelerin Zamana Göre Değişimi (Aria ve Cuccurullo, 2017)

Türk yönetim kültürü araştırmalarında son yıllardan en popüler niteliğe sahip olan kelimeler incelendiğinde, yükseköğretim kelimesi 2014-2021 yıllarında oldukça yoğun çalışılmıştır. Araştırmada çocuk kelimesi 2019-2021, cinsiyet 2018-2021, kültürel 2017-2020 ve Türk kültürü kavramı 2014-2021 yıllarında oldukça popüler bir incelemeye tabi tutulmuşlardır. Araştırmada ulusal kültür kavramı 2016-2020 yıllarında, liderlik 2013-2021, çocuklar 2009-2019, sürdürülebilirlik 2014-2022 yıllarında geniş bir çalışma alanı bulmuştur. Analizde yenilik kelimesi 2012-2019 yıllarında, sadakat 2010-2018, öğrenmek 2014-2020, bilgi yönetimi 2013-2021, kolektivizm 2010-2019, kültürlerarası 2012-2017 ve kültür kelimesi 2012-2018 yıllarında çalışılmıştır. Araştırmada ayrıca iş tatmini 2012-2020, Türkiye 2011-2018, organizasyon kültürü 2010-2016, yönetim 2010-2020, Türkiye 2010-2016, küreselleşme 2010-2016, değerler 2010-2011, örgütsel bağlılık 2008-2014 ve çatışma yönetimi 2007-2015’li yıllarda kapsamlı çalışma alanına sahip olmuştur.



Şekil 13: Türk Yönetim Kültürü Araştırmalarında Vurgulananahtar Kelimelerin Birlikte Oluşum Ağı (Aria ve Cuccurullo, 2017)

Şekil 13'te birlikte oluşum ağına kavramların birbirleri ile ilişkilerinin gücü (çizgiler ve kelime büyüklüğü açısından) ve birlikte çalışılma alanı (renkler) temsil edilmektedir. Analiz sonucu Türk yönetim kültürü araştırmalarında, Türkiye ve kültür kavramlarının en güçlü ilişkiye sahip kavramlar olduğu anlaşılmaktadır. Araştırma bu merkezi ilişkinin yanında yönetim, liderlik, değişim, yükseköğretim, organizasyon kültürü, Türk kültürü ve rekabet eden değerler çerçevesinin birbirleri ile ilişkili olduğu anlaşılmaktadır. Analiz sonucunda bilgi, bilgi paylaşımı, teknoloji ve bilgi yönetimi kavramlarının birbirleri ile güçlü ilişkilere sahip olduğu gözlemlenmektedir. Uygulamada Türkiye ve kültür kavramlarının merkezi ilişkisinde iş tatmini, örgütsel bağlılık, turizm, kolektivizm, sürdürülebilirlik, kültürlerarası, çeşitlilik, çatışma yönetimi, öğrenmek, yenilik, değerler, kurumsal sosyal sorumluluk, çatışma, küreselleşme ve ABD kelimelerinin güçlü ilişkilere sahip olduğu görülmektedir. Araştırmada ayrıca geçerlik ve güvenilirlik kavramlarının birbirleri ile ilişkili olduğu gözlemlenmiştir.



Şekil 14: Türk Yönetim Kültürü Araştırmaları Tematik Harita (Aria ve Cuccurullo, 2017)

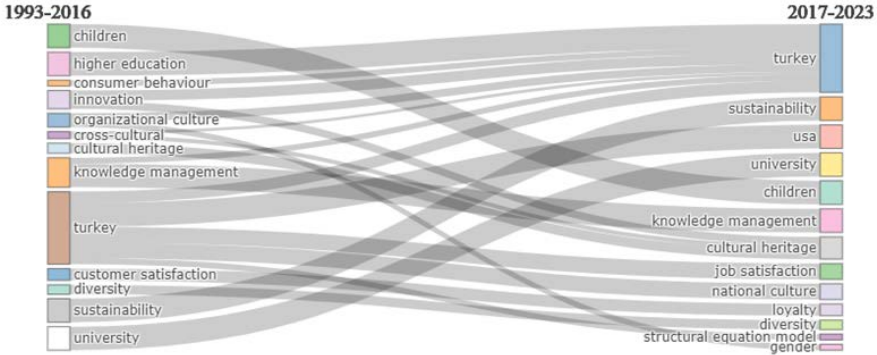
Şekil 14’te tematik haritanın motor temalar kısmı (sağ üst taraf), Türk yönetim kültürü araştırmalarında yazarlar tarafından vurgulanan anahtar kelimelerin çok kullanılması açısından yoğunluğun yüksek olduğu ve ilişki düzeyinin yüksekliği açısından merkezileşme derecesinin de yüksek olduğu kelimeleri temsil etmektedir. Niş temalar kısmı (sol üst taraf), yoğunluğun yüksek, merkezileşme derecesinin düşük olduğu anahtar kelimelerden oluşmaktadır. Kaybolan ya da yeni ortaya çıkan temalar kısmında (sol alt tarafta) hem merkezileşme hem de yoğunluğun düşük olduğu kavramlar temsil edilmektedir. Araştırmanın temel temalar (sağ alt taraf) kısmında ise merkezileşme düzeyinin yüksek, yoğunluğun düşük olduğu anahtar kelimelere yer verilmiştir (Cobo ve ark., 2015, s. 8).

Türk yönetim kültürü araştırması sonucunda motor temalar kısmında birçok kavramın yer aldığı gözlemlenmiştir. Bu durum literatürde Türk yönetim kültürü araştırmalarında yazarların vurguladığı anahtar kelimelerin hem ilişki düzeyinin hem de çalışılma sıklığının yüksek olduğunu göstermektedir. Analizde motor temalar kısmında yer alan birinci grup kelimelerin; bilgi yönetimi, teknoloji, bilgi paylaşımı, bilmek, bilgi, veri, aile işi, finansal performans ve dil kavramlarından oluştuğu gözlemlenmiştir. Motor temalar ikinci grup kelimeler incelendiğinde; kültürel çeşitlilik, çok kültürlülük ve Pakistan kavramları yer almıştır. Analizde motor temalar üçüncü grup kelimeleri; sınıf yönetimi ve dini eğitim kelimelerinden oluşmuştur. Motor temaların dördüncü grubunda; din, kimlik, erasmus, hareketlilik, yeni Osmanlılık ve İsveç kelimeleri yer almıştır. Araştırma motor temalar beşinci grup kelimeler içerisinde; halk kütüphaneleri, kütüphaneci, Ankara, kariyer ve halk kütüphanesi kavramları yer almıştır. Motor temaların altıncı grup kelime listesinde; kurumsal sosyal sorumluluk, kültürel farklılıklar, araştırma, küçük işletmeler, doğrulayıcı faktör analizi, tüketici davranışı, değişmezlik ve nitel kavramları olduğu görülmüştür. Motor temalar yedinci grubunda; okul kültürü, özyeterlilik ve öğretmen kelimeleri yer almıştır. Motor temaların sekizinci grubu; kültürel miras, Avrupalı, erişim, dijitalleşme, hizmet içi eğitim ve yeni kamu yönetimi kavramlarından oluşmuştur. Motor temalar kısmının dokuzuncu grubunda; müze, iki yılda bir ve çağdaş sanat kavramları yer almıştır.

Yoğunluğun yüksek merkezileşme derecesinin düşük olduğu niş temalar kısmının birinci grubu; adaptasyon, hedef resmi ve hedef pazarlama kavramlarından oluşmuştur. Niş temaların ikinci grubunda; Çatalhöyük ve Neolitik kavramları yer almıştır. Niş temalar üçüncü grupta; güvenlik iklimi, otantik liderlik, hemşireler, profesyonel sürücüler ve güvenlik kültürü kavramları olduğu gözlemlenmiştir. Niş temalar dördüncü grup sonuçlarında; kültür turizmi, tüketici memnuniyeti, örgütsel öğrenme kültürü ve memnuniyet kelimelerine erişilmiştir. Niş temaların beşinci grubunda; çalışan, örgütsel etkinlik ve eyalet valisi kavramları yer almıştır. Altıncı grup niş temalarda; ideoloji, yasal, yasal

kültür, mevzuat ve durum kelimelerine yer verilmiştir. Analizde merkezileşme ve yoğunluğun düşük olduğu kaybolan ya da yeni ortaya çıkan temaların birinci grubunda; kamu yönetimi ve Kırgızistan kelimeleri yer almıştır. İkinci grup; yaylacılık kelimesinden oluşmuştur.

Araştırmada merkezileşme derecesinin yüksek yoğunluğun düşük olduğu temel temalar kısmının birinci grubunda; Türkiye, kültür, organizasyon kültürü, yönetim, liderlik, iş tatmini, kolektivizm, yenilik, yükseköğretim ve öğrenme kelimeleri yer almıştır. Temel temalar kısmının ikinci grubu; kültürlerarası, eğitim, kültürlenme, vaka analizi, karşılaştırmalı çalışma, göçmenler, uyum, entegrasyon ve ölçüm değişmezliği kavramlarından oluşmuştur. Temel temalar üçüncü grupta; kültürel, ölçüm ve önleme kavramları yer almıştır. Dördüncü grup temel temalarda; cinsiyet, Türk kültürü, tüketim, cinsiyet ayrımcılığı, örgütsel performans, hizmetler ve dönüştürücü liderlik kelimeleri yer almıştır. Beşinci grupta; dindarlık ve yapısal eşitlik modeli yer almıştır. Altıncı grupta; güvenilirlik, geçerlilik ve özyönetim kavramları yer almıştır. Yedinci grup içerisinde; çeşitlilik, etnik köken, politikalar, okul liderliği ve tasarım kavramlarının olduğu görülmüştür. Sekizinci grup kavramlarda; sadakat ve iş becerikliliği kelimeleri yer almıştır. Dokuzuncu grupta; kütüphane ve mentorluk kavramlarına yer verilmiştir. Temel temalar onuncu grupta; çocuk kelimesi yer almıştır.



Şekil 15: Türk Yönetim Kültürü Araştırmalarında Vurgulanan Anahtar Kelimelerin Tematik Evrimi (Aria ve Cuccurullo, 2017)

Şekil 15'te yazarların araştırmalarında vurguladıkları anahtar kelimelerin yıllara göre değişimlerine yer verilmiştir. Araştırmada herhangi bir yıl sınırlandırması yapılmamıştır. Türk yönetim kültürü araştırmalarında yazarların yıllara göre vurguladıkları anahtar kelimeler dikkate alındığında, 1993-2016 yıllarında; çocuklar, yükseköğretim, tüketici davranışı, yenilik, örgüt (organizasyon) kültürü, kültürler arası, kültür mirası, bilgi yönetimi, Türkiye, müşteri memnuniyeti, çeşitlilik, sürdürülebilirlik ve üniversite kelimeleri yer almıştır. Analizde 2017-2023 yıllarında; Türkiye, sürdürülebilirlik, ABD,

üniversite, çocuklar, bilgi yönetimi, kültürel miras, iş tatmini, ulusal kültür, sadakat, çeşitlilik, yapısal eşitlik modellemesi ve cinsiyet kavramları olduğu gözlemlenmiştir. Sonuçlar 1993-2016 ve 2017-2023 yıllarında ortak çalışılma alanına sahip kelimelerin olmasının yanında, son yıllarda araştırmalarda tüketicilerden (müşteri tatmini gibi) daha çok işe odaklanıldığını (iş tatmini) göstermektedir. Ayrıca son yıllarda sürdürülebilirlik kavramının daha yoğun araştırıldığı, ABD, ulusal kültür, sadakat, yapısal eşitlik modellemesi ve cinsiyet kavramlarının yeni araştırma alanlarına sahip olduğu görülmektedir.

Sonuç

Türk yönetim kültürü araştırmaları özellikle sosyal bilimlerde farklı açılardan değerlendirilebilir. Araştırmada WoS veri tabanı yardımı ile Türk yönetim kültürü araştırmalarına odaklanılmıştır. Türk yönetim kültürü araştırmalarında genel olarak yönetim alanında gerçekleştirilen araştırmalar değerlendirmeye alınmıştır. Analiz 1993-2023 yıllarında WoS'da, 490 araştırmanın (makale) verileri kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda Türk yönetim kültürü araştırmalarında 1369 yazarın yer aldığı, yıllık büyüme oranının %2.34 olduğu gözlemlenmiştir. Konuya ilişkin 2020 yılında en fazla araştırmanın gerçekleştirildiği, 2011 yılında en fazla atfın yapıldığı görülmüştür.

Türk yönetim kültürü araştırmalarına birçok yazarın (Wasti, Kozan, Yılmaz, Ergin, Karadeniz ve Kanra gibi) katkı sağladığı, yazarların vurguladığı birçok anahtar kelimenin (Türkiye, kültür, yükseköğretim, yenilik, kolektivizm, yönetim, organizasyon kültürü, bilgi yönetimi, kültürlerarası, teknoloji ve iş tatmini gibi) ve araştırma yapılan birçok derginin (Turkish Librarianship, International Journal of Conflict Management ve Yükseköğretim Dergisi gibi) olduğu gözlemlenmiştir. Türk yönetim kültürü araştırmalarında birçok ilgili kurumun (Hacettepe Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Marmara Üniversitesi, Başkent Üniversitesi, Ege Üniversitesi, Akdeniz Üniversitesi ve Dokuz Eylül Üniversitesi gibi) ve yazarlarının Türkiye dışında bazı ülkelerde (ABD, Birleşik Krallık, Hollanda, Kanada, Almanya, Rusya ve Çin gibi) araştırma gerçekleştirdikleri anlaşılmıştır. Yıllara göre yazarların verimlilikleri yanında Türk yönetim kültürü araştırmalarında en fazla atf alan yazarların ülke adresleri, Türkiye, ABD, Birleşik Krallıklar ve Hollanda şeklinde sıralanmıştır. Konuya ilişkin küreselde en fazla atf alan sorumlu yazarların, Gelfand (2011), Pellegrini (2006), Stronks (2013), Wasti (2003), Aycan (2001), Kamasak (2010), Wasti (2000) ve Karatepe (2006) şeklinde sıralandığı görülmüştür. Yerelde en fazla atf, Pellegrini (2006), Kozan (1999), Wasti (2000), Gelfand (2011), Aycan (2003) ve Kozan (2007), şeklinde sıralanmıştır. Araştırmada yerelde yazarların araştırmalarında en fazla kullandığı referansların ise, Anonymous (1980), Hofstede (2001), Pasa (2001), Aycan (2000), Podsakoff (2003), Fornall (1981), Hofstede Geert (1980), Black (2009), Triandis (1995) ve Aycan (2001) olduğu gözlemlenmiştir.

Türk yönetim kültürü araştırmalarında yazarların en fazla vurguladığı anahtar kelimelerin; Türkiye, kültür, organizasyon kültürü, yönetim, liderlik, iş tatmini, kolektivizm, yenilik, bilgi yönetimi ve kültürlerarası kavramları olduğu anlaşılmıştır. Araştırmada konuya ilişkin vurgulanan kelimelerin popüler olduğu dönemlere yer verilmiştir. Analizde Türkiye ve kültür kelimeleri en güçlü ilişkiye sahip olmuştur. Araştırmada bu merkezi ilişkinin yanında yönetim, liderlik, değişim, yükseköğretim, organizasyon kültürü, Türk kültürü ve rekabet eden değerler kavramlarının da birbirleri ile güçlü ilişkilere sahip olduğu anlaşılmıştır. Analizde bilgi, bilgi paylaşımı, teknoloji ve bilgi yönetimi kavramlarının birbirleri ile güçlü ilişkilere sahip olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca iş tatmini, örgütsel bağlılık, turizm, kolektivizm, sürdürülebilirlik, kültürlerarası, çeşitlilik, çatışma yönetimi, öğrenmek, yenilik, değerler, kurumsal sosyal sorumluluk, çatışma, küreselleşme ve ABD kavramları da ilişkilere sahip olmuştur. Araştırmada hem merkezileşme hem de yoğunluğun yüksek olduğu birinci grup kelimelerin, bilgi yönetimi, teknoloji, bilgi paylaşımı, bilmek, bilgi, veri, aile işi, finansal performans ve dil olduğu anlaşılmıştır. Analizde son yıllarda (2017-2023) Türkiye, sürdürülebilirlik, ABD, üniversite, çocuklar, bilgi yönetimi, kültürel miras, iş tatmini, ulusal kültür, sadakat, çeşitlilik, yapısal eşitlik modellemesi ve cinsiyet kavramları üzerinde yoğunlaştığı görülmüştür.

Türk yönetim kültürü araştırmalarında, çocuk ve çocuklar kelimelerine vurgu yapıldığı, son zamanlarda araştırmalarda aile kavramında motor temalar içerisinde yer aldığı gözlemlenmektedir. Yönetim ve kültüre ilişkin araştırmalarda bireylerin çocukluk dönemlerinin etkisi olabilir. Ayrıca çocukluk gibi çok erken yaşlarda oluşan kültürel farklılıkların bireylerin geleceğe ilişkin faaliyetlerinde etkili bir rol üstlenebilir. Kültürel değerlerin aktarımında aile, oldukça etkin bir role sahiptir. Ayrıca organizasyonel faaliyetlerde bireylerin ailelerinden kazandıkları kültürel değerlerin etkisi söz konusudur. Literatürde Wasti (1998, s. 615) ailenin Türk toplumunun temelinde yer aldığını, Türk aile yapısında rollerin otoriter üstünlük (erkekler açısından) ile net bir şekilde farklılaştığı, cinsiyete ve kuşak temelli bir hiyerarşinin olduğunu, çocukların anne babalarına itaatinin ve aileye sadakatin değerli olduğunu vurgulamıştır. Carvalho ve ark. (2014, s. 1599) çocukların ilk zamanlarından itibaren hayatta kalmalarını kolaylaştıran ve kültürel çevrelerine sahip çıkmalarını sağlayan sosyal bir ağın içerisinde yer aldıklarını, ailenin çocukların benlik duygusunun gelişiminin temelini oluşturduğunu belirtmişlerdir.

Araştırmada değerler, çatışma, kültür ve kültürlerarası, değişim kavramlarının, Türk yönetim kültürü araştırmalarında etkili olduğu görülmüştür. Organizasyon değerleri ve kültür mekanizması değişimlerde etkili bir role sahip olabilir. Organizasyonel çatışmalarda kültürel değerlere bazı görevler düşebilir. Literatürde Kozan ve Ergin (1999a, s. 262) çalışanların değerler ve çatışma davranışı ilişkisi konusunda eğitilmelerinin, hem kültürlerarası hem de aynı

kültür içerisinde karşılıklı anlayışı ve daha iyi iletişimi teşvik ettiğini vurgulamışlardır. Aycan (2001, s. 254) Türkiye’de İKY uygulamalarında genç ve iyi eğitilmiş çalışanların değerlerinde ve beklentilerinde değişimlerin olduğunu vurgulamıştır.

Analizde çatışma ve çatışma yönetimi kavramlarının Türk yönetim kültürü araştırmalarında etkili bir rolü olduğu gözlemlenmiştir. Organizasyonlarda çatışmaların çözümünde Türk kültürünün etkileri görülebilir. Özellikle yöneticilerin uyguladığı politikalarda kültürel değerleri dikkate almaları, çalışan motivasyonuna ve organizasyona katkı sağlayabilir. Literatürde Kozan ve Ergin (1999b) çalışanların, iş arkadaşlarının çatışmalarını yönetme konusunda yöneticileri kadar aktif olduklarını ortaya koymuşlardır. Özkalp ve ark. (2009, s. 428-432) organizasyonlarda çatışmanın işbirliği ve uyumu azaltmasının yanında yaratıcılığı ve yeniliği artırarak organizasyon performansına katkıda bulunduğunu vurgulayan araştırmaların olduğunu ifade etmişlerdir. Araştırmalarına katılan Türk yöneticilerin çoğunluğunun çatışmanın, organizasyonda yaratıcılığı ve yenilikçi destekleyen faydalı bir yönünün olduğunu belirtmişlerdir. Uygulamalarında kolektivist kültür özelliğine sahip Türk yöneticilerinin bütünleştirme veya uzlaştırmaya yönelik çatışma yönetimi biçimini tercih ettiklerini ortaya koymuşlardır. Gelfand ve ark. (2011, s. 1104) ülkeler bazında sıkı ve gevşek kültürler arasında farklılıklar olduğunu, sistemin işlevsiz, adaletsiz ve ahlak dışı olmasının kolektif kültürel çatışmalara sebep olabileceğini vurgulamışlardır.

Türk yönetim kültürü araştırmalarında iş tatmininin ve kolektivizmin sankey diyagramında, vurgulanan anahtar kelimelerde, birlikte oluşum aşında, temel temalar kısmında, son yıllarda üzerinde durulan kavramlar içerisinde yer aldıkları görülmektedir. Bu durum iş tatmininin ve kolektivizmin son yıllarda geniş bir araştırma ağına sahip olduğunu, Türk yönetim kültürü araştırmaları ile güçlü ilişkiler sergilediğini gösterir. İşinden tatmin olan çalışanlar iş faaliyetlerini daha istekli bir şekilde yerine getirir. Kolektivist hareket alanı çalışanların yönetimleri ile ilişkilerini şekillendirir. Literatürde Wasti (2003, s. 549) kolektivistlerin uzun vadeli ilişkiler ile örgüte daha fazla bağlılık sergileyebileceklerini belirtmiştir. Klassen ve ark. (2010, s. 476) kolektif yeterlilik ile iş tatmini arasında anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymuşlardır. Pauliene (2012, s. 104) iş tatmini yaşayan çalışanın mevcut durumunu sürdürmek için stratejiler geliştireceğini, bu durumu iş performansına yansıtacağını ve sürekli iyileştirme davranış sergileyeceğini ifade etmiştir.

Analizde Türk yönetim kültürü araştırmalarında organizasyon kültürünün oldukça etkili olduğu gözlemlenmiştir. Organizasyonların iş faaliyetleri bu kültürel yapı ile şekillenmektedir. Yönetim mekanizmasının aldığı kararlar, iş faaliyetleri, yetki ve sorumluluklar örgüt kültürünün etkileri olabilir. Literatürde Ates (2004, s. 37) organizasyon kültürünün yöneticilerden daha fazla yönetimi

desteklediğini, gelişmelere yönelik değişimlerden ziyade istikrarı ve statükoyu korumakla ilgilendiğini, amaç ve sonuçlardan daha fazla süreç ve kurallara odaklandığını belirtmiştir. Albayrak ve Albayrak (2014, s. 253) organizasyon kültürünün sürdürülebilir performans için önemli bir araç olduğunu, organizasyon yapılarındaki değişimde ve yönetiminde etkili olduğunu vurgulamışlardır.

Araştırmada Türk yönetim kültürü çalışmalarında, kültürel çeşitliliğin motor temalar kısmında yer aldığı gözlemlenmiştir. Ayrıca küresel kelimesinin yazarların en fazla vurguladığı kelimeler arasında, kültürlerarası kelimesinin sankey diyagramında, birlikte oluşum ağında ve tematik evrimde yer aldığı, küreselleşmenin ise birlikte oluşum ağında yer aldığı görülmüştür. Kültür, kültürlerarası etkileşimler ve küreselleşme birçok organizasyonun politikalarını şekillendirmektedir. Küresel yapılar çok kültürlü özellikler sergileyebilir. Literatürde Zakaria ve ark. (2004, s. 15) küreselleşme olgusunda küresel sanal ekiplerin etkili olduğunu, bilgi ve iletişim teknolojilerinde iş ilişkilerini etkilediği, örgütsel iş yapılarını ve sanal çalışma ortamlarını oluşmasına katkıda bulunduğunu vurgulamışlardır. Halub ve ark. (2012, s. 22) kültürel çeşitliliğin bir mutluluk kaynağı olabileceğini, küresel iş faaliyetlerinde kültürlerin iyi analiz edilmesi ve uyumlaştırılması gerektiğini, kültürel farklılıklar ile birlikte kültürlerarası iş yönetiminin birçok zorluğunun olduğunu belirtmişlerdir.

Analizde Türk yönetim kültürü araştırmalarında ulusal kültürün etkili olduğu gözlemlenmiştir. Yerel kültür, organizasyonlarda iş faaliyetlerinin işlevselliğinde dikkate alınması gereken etkili bir unsurdur. Ulusal kültür değerlerine aykırı yaklaşımlar, organizasyon faaliyetlerinin sürekliliğini engeller. Ulusal kültür ile özdeşleşen yaklaşımlar, organizasyon hedeflerine hizmet eder. Literatürde Pellegrini ve Scandura (2006, s. 272) etkili yönetimde, etkinliğin ulusal kültüre bağlı olduğunu ifade etmişlerdir. Türk yönetim kültürü araştırmalarında Türkiye ve ABD'nin birlikte oluşum ağında ve tematik evrimde yer aldıkları gözlemlenmiştir. Türkiye ve ABD, Türk yönetim kültürü araştırmalarında birlikte ilişki gücüne sahip olmuştur. Türk kültürünün kolektif yapısı, ABD kültüründeki bireyselliği ön planda tutması literatürde sıklıkla incelenmiştir. Bu açıdan Pellegrini ve Scandura (2006, s. 276) kültürel değerlerden ötürü ABD'lilerin Türk yönetici davranışlarını yanlış yorumlayabildiklerini, Türk yöneticilerin ABD'li gurbetçiler hakkında sorular sorabileceğini ve bu durumun ABD'lilerin daha az kolektivist bir kültür yapısına sahip olmalarından ötürü müdahaleci olarak değerlendirilebileceğini vurgulamışlardır.

Türk yönetim kültürü araştırmalarında örgütsel performansın etkisi olduğu gözlemlenmiştir. Organizasyon faaliyetlerinde performans en değerli çıktılardan biridir. Çalışanların performansını artıracak uygulamalardan biri kültürel değerlerin dikkate alındığı yapıların oluşturulması olabilir. Literatürde Özçelik ve Ferman (2006, s. 77) performans yönetim sürecinde, çalışanlara hem

hedeflerin (ne) hem de davranışsal performansın (nasıl) etkili olduğunu, işlerde neyin, nasıl yerine getirildiğini anlamaya yardımcı olduğunu vurgulamışlardır.

Türk yönetim kültürü araştırmalarında en fazla vurgulanan kelimelerden biri yenilik olmuştur. Analizde yenilik kavramının sankey diyagramı, temel temalar (performansın yoğunluk ve merkezileşme açısından), birlikte oluşum ağı ve tematik evrimde etkili olduğu gözlemlenmiştir. Organizasyonlarda değişen çalışma koşulları, politikalar ve kültürel farklılıklar yeniliğin sürekliliğine katkıda bulunur. Literatürde Çakar ve Ertürk (2010, s. 348) organizasyonların yüksek yenilik kabiliyetine erişmeleri için davranışsal ve kültürel oluşumları yenilikçi bir kültür ile geliştirmeleri gerektiğini vurgulamışlardır. Uzkurt ve ark. (2013, s. 110) yeniliğin organizasyonların rekabetçi kalmaları ve sürekli iyi performans sağlamaları için önemli araçlardan biri olduğunu, organizasyonların iyi performansa katkı sağlayan örgüt kültürü geliştirmek için büyük zaman ve çaba harcadıklarını belirtmişlerdir.

Araştırmada dil kavramının motor temalar kısmında, Türk yönetim kültürü araştırmalarında etkili olduğu gözlemlenmiştir. Merkezileşme derecesi ve yoğunluğu yüksek olan dil, gelecek araştırmalara kültürel açıdan birçok katkı sağlar. Dil toplumun değer yargılarında veya kültürel değerlerinin yıllarca korunmasında oldukça etkili bir kaynaktır. Dil organizasyonlarda iletişim, bilgi alışverişi ve kültürel ilişkilerin en değerli iletişim araçlarından biridir. Literatürde Tanyıldızı (2011, s. 102) bireylerin dil yardımı ile kültürlerini oluşturan öğeleri, kuşaklara aktarımını sağladıklarını ifade etmiştir.

Analizde birçok farklı uygulamada; liderlik, kültür ve küreselleşmenin, Türk yönetim kültürü incelemelerinde oldukça etkili olduğu görülmektedir. Küreselleşmenin gündən güne yaygınlığını artırması, kültürel farklılıkların tanınmasına katkıda bulunmuştur. Bu değişim aynı zamanda kültürel yozlaşmayı da beraberinde getirmiştir. Organizasyonlar küresel etkileşim ve kültürel etkinliklerinde liderlere ihtiyaç duyar. Literatürde Pauliense (2012, s. 92) liderlik tarzları ile kültürün, kültürel temellerin ilişkili olduğunu, liderlik ile kültür arasındaki ilişkiler incelenerek işgücü çeşitliliğinin ve diğer kültürlerle olan önemin anlaşılabilirliğini, bu durumun organizasyonlar açısından küreselleşmeye katkıda bulunacağını vurgulamıştır.

Analizde sankey diyagramında, yazarların vurguladığı anahtar kelimelerde, birlikte oluşum ağı ve motor temalar kısmında teknoloji kavramının Türk yönetim kültürü araştırmalarında etkili olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum teknolojinin yönetimlerin iş faaliyetlerinde etkili olabileceğini gösterir. Teknolojik değişimler bireylerin, örgütlerin ve toplumların alışkanlıklarını değiştirmektedir. Literatürde Abbasi ve ark. (2015, s. 760) organizasyonlarda yönetimlerin teknolojinin işlevselliğine ve amacına gerçekçi vurgular yaparak farkındalık oluşturması gerektiğini belirtmişlerdir.

Araştırmada Türk yönetim kültürü araştırmalarında genel olarak doğu, Avrupa ve batı kültürünü yansıtan birçok kavramın etkili olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum Türk yönetim kültürü yaklaşımlarında hem doğu hem de batı kültürüne ait izlerin olduğunu göstermiştir. Doğu ve batının kültürel yaklaşımlarında, Türk kültürü merkezi ve güçlü ilişkilere sahip bir konumda yer almıştır. Literatürde Ersoy ve Ehtiyar (2015, s. 49) yabancı yöneticilerin Türk kültürü ile kendi kültürleri arasında en ciddi farklılıkların; din, kurallara uymamak, duygusallık ve genel olarak yaşam koşulları olduğunu ortaya koymuşlardır. Erciyes (2019, s. 9) organizasyon kültürü açısından Türk yöneticilerde, katı ve mekanik hiyerarşik bir yönetim yapısı yerine daha yatay ve insan odaklı yönetim anlayışının popüler olmaya başladığını, yönetim mekanizmasının sadece Türkiye'nin sosyal dinamikleri ve tarihsel gelişiminden değil aynı zamanda batının ideallerinden etkilendiğini vurgulamıştır.

Türk yönetim kültürü araştırmalarında, aile, cinsiyet, sadakat ve güven kavramlarının etkili bir rol üstlendiği görülmüştür. Bireylerin yaşamlarını sürdürdüğü aile ortamları, onların iş faaliyetlerini etkileyebilir. Organizasyonda hakim olan kültürel yapının yanında çalışanların aile yapısı, sadakat algısı ve güven duygusu gibi değerlere verilen önem yönetimde veya organizasyonda etkili olabilir. Yönetimde güven vermek ve güven duymak, faaliyetlerin sağlıklı bir şekilde yürütülmesine katkıda bulunur. Literatürde Simga-Mugan ve ark. (2005, s. 152) ABD'de toplumsal cinsiyet konularına Türkiye'den daha fazla vurgu yapıldığını, bundan dolayı Türk erkek ve kadınların, kadın çalışanların dışlanmasına duyarlı olmadıklarını ifade etmişlerdir. Gülsoy ve Ustabas (2019, s. 26) farkındalık eğitimleri ile organizasyonda toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilebileceğini belirtmişlerdir. Uğurlu ve ark. (2021, s. 217) Türk kültüründe cinsiyet açısından ailedeki olumlu özelliklerin sadık, güvenilir ve sempatik olmayı içerdiğini, ailedeki olumsuz özelliklerin ise sadakatsizlik ve düşüncesiz davranmanın etkili olduğunu belirtmişlerdir.

Uygulamada İslam kavramının yazarların vurguladığı anahtar kelimeler içerisinde yer aldığı görülmüştür. Türk yönetim kültüründe geçmişten günümüze İslami değerlerin büyük etkisi olmuştur. Bireyler genellikle faaliyetlerini inançlarına göre yerine getirmiş, dini değerlerine veya inançlarına uymayan oluşumlardan kaçınmışlardır. Bu durum inançların yönetim kültürünü oldukça yoğun bir şekilde etkilediğini göstermiştir. Coşkun (2016, s. 133) Türk-İslam tarihi açısından İslamın Türk yönetim anlayışına, ekonomik, hukuki, toplumsal ve kültürel (bilim ve felsefe) açıdan canlılık kattığını, töre-din birlikteliği ile milli varlığa ve benliğe katkıda bulunduğunu vurgulamıştır.

Analizde Türk yönetim kültürü çalışmalarında eğitim kavramının etkili olduğu anlaşılmıştır. Eğitim birçok organizasyon faaliyetinde bireylerin iş ve davranışsal gelişimlerine ciddi katkılar sağlar. Araştırmada ayrıca kariyer ve performans kelimelerinin motor temalar kısmında yer aldığı gözlemlenmiştir.

Eğitimin bireylere sağladığı katkı, kariyer ve performansta pozitif yönde bir değişime sebep olabilir. Literatürde Uysal (2019, s. 5) eğitimin Türkiye’de insan kaynakları yönetiminin en önemli faaliyeti olduğunu, eğitimin ve kariyer planlamasının çalışanın bireysel performansını etkilediğini, organizasyon performans değerlendirmeleri ile eğitim ihtiyacının ortaya koyulduğu vurgulanmıştır.

Araştırmada Türk yönetim kültürü araştırmalarında öğrenmenin ve organizasyon kültürünün etkili bir role sahip oldukları gözlemlenmiştir. Ayrıca iş becerikliliği temel temalar kısmında yer almıştır. Organizasyon kültüründe öğrenmek, bireylerin yaşam boyu faaliyetlerine yön veren bir yapıya sahiptir. Öğrenmenin yanında beceri de iş faaliyetlerine katkıda bulunur. Literatürde Mulyana ve ark. (2021, s. 105) örgüt kültürünün, örgütsel öğrenmenin ve becerinin çalışan performansına etkilediğini ortaya koymuşlardır.

Analizde bilgi paylaşımının yazarların vurguladığı anahtar kelimelerde, birlikte oluşum ağında ve motor temalar kısmında yer aldığı görülmüştür. Araştırmada bilginin ise yazarların vurguladığı anahtar kelimeler ve birlikte oluşum ağı içerisinde yer aldığı gözlemlenmiştir. Bu durum Türk yönetim kültürü araştırmalarında bilginin ve bilginin paylaşımının oldukça kıymetli olduğunu göstermektedir. Organizasyon faaliyetlerinde çalışanların bilgi seviyesinin yüksekliği, bilgi paylaşımının doğru ve işlevsel bir şekilde gerçekleşmesi örgütsel hedeflere erişmeyi kolaylaştırır. Literatürde Chang ve ark. (2021, s. 2283) üretim organizasyonlarının etkili bir performans ortaya koymak için bilgi paylaşımı faaliyetlerini verimli bir şekilde uygulaması gerektiğini belirtmişlerdir. Sabetzadeh ve Chen (2023, s. 2) ise bilginin organizasyonlar için rekabet avantajı oluşturan bir kaynak olduğunu, üretime ek bilgi akışı, iletişim teknolojilerinin kullanımlarının organizasyon yapısını daha esnek hale getirdiğini ve büyümeye katkıda bulunduğunu vurgulamışlardır.

Türk yönetim kültürü araştırma sonucu, çalışanların organizasyon faaliyetlerinde etkili olan birçok kavramın olduğunu göstermiştir. Kültürel değerler, hem bireysel hem kolektivist hareketlerin oluşumunu etkilemiştir. Organizasyon içerisindeki faaliyetlerde kültür ve Türkiye kavramları merkezi bir konuma sahip olmuştur. Dolayısı ile Türk kültürü organizasyon faaliyetlerini kapsayıcı bir özellik sergilemiştir. Bilgi ve teknolojiye hızlı değişimler, organizasyon kültüründe yenilikler oluşturabilir. Kültürün zihinlerde oluşturduğu algı, örgüt kültürünün benimsenmesine ya da kabullenilmemesine sebep olabilir. Örgüt kültürüne uyum sağlayamayan çalışanlar genellikle, faaliyetlerinde verimlilik sağlayamaz. Bu açıdan kültürel uyum, çalışanların iş faaliyetlerinin sistematikliğine katkıda bulunur.

Araştırma WoS’da Türk yönetim kültürü araştırmaları ile sınırlıdır. Analiz sonucu, Türk yönetim kültürünün genel olarak çalışanların ve ilgili paydaşların tamamı üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Türk kültür yapısı ve kültürel

değerlerin korunması, geleceğe doğru bir şekilde aktarılması, yeni nesillerin iş faaliyetlerini yönlendirebilir. Gelecek araştırmalarda Türk kültürünün ahlak ve ahlaki değerler ile olan ilişkileri toplumsal veya organizasyonel düzeyde incelenebilir. Türk kültürünün özellikle genç bireylerin aile veya okul içerisindeki tutumları üzerindeki etkileri araştırılabilir. Ayrıca dini, geleneksel ve küresel anlayışların kültürel oluşumlardaki etkileri farklı bir araştırma konusu olabilir.

Hakem Değerlendirmesi: Kör hakemlik.

Yazarların Katkı Düzeyleri: Tek Yazar %100.

Etik Komite Onayı: Yazar tarafından çalışmanın etik kurul iznine tabi olmadığı bildirilmiştir.

Finansal Destek: Yazar çalışma ile ilgili bir finansal destek alınmadığını bildirmiştir.

Çıkar Çatışması: Yazar çalışma ile ilgili potansiyel çıkar çatışması bulunmadığını bildirmiştir.

ETİK ve BİLİMSEL İLKELER SORUMLULUK BEYANI

Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara ve bilimsel atıf gösterme ilkelerine riayet edildiğini yazar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Ege Üniversitesi Türk Dünyası İncelemeleri Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarına aittir.

KAYNAKÇA

- Abbasi, M. S., Tarhini, A., Elyas, T. ve Shah, F. (2015). Impact of individualism and collectivism over the individual's technology acceptance behaviour: A multi-group analysis between Pakistan and Turkey. *Journal of Enterprise Information Management*, 28(6), 747-768.
- Acar, H. (2019). Türk kültür ve devlet geleneğinde kadın. *İnsan & İnsan*, 6(21), 395-411.
- Albayrak, G. ve Albayrak, U. (2014). Organizational culture approach and effects on Turkish construction sector. *APCBEE Procedia*, 9, 252-257.
- Aria, M. ve Cuccurullo, C. (2017). Bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. *Journal of Informetrics*, 11, 959-975.
- Ates, H. (2004). Management as an agent of cultural change in the Turkish public sector. *Journal of Public Administration Research and Theory: J-PART*, 14(1), 33-58.
- Aycan, Z. (2001). Human Resource Management in Turkey current issues and future challenges. *International Journal of Manpower*, 22(3), 252-260.
- Beşirli, H. (2011). Türk kültüründe güç, iktidar, itaat ve sadakatın yemek sembolizmi esasında değerlendirilmesi. *Türk Kültürü ve Hacı Bektaş Veli Araştırma Dergisi*, 58, 139-152.
- Burak, D. M. (2015). The role of the Turkish Culture on the Turkish Rulers from past to present. *T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu*, 755-770.

- Carvalho, R. V. C., Seidl-de-Moura, M. L., Martins, G. D. F. ve Vieira, M. L. (2014). Culture and developmental trajectories: A discussion on contemporary theoretical models. *Early Child Development and Care*, 184(11), 1599-1614.
- Chang, W-J., Hu, D-C. ve Keliw, P. (2021). Organizational culture, organizational citizenship behavior, knowledge sharing and innovation: A study of indigenous people production organizations. *Journal of Knowledge Management*, 25(9), 2274-2292.
- Cobo, M.J., Martinez, M.A., Gutierrez-Salcedo, M., Fujita, H. ve Herrera-Viedma, E. (2015). 25 years at Knowledge-Based Systems: A bibliometric analysis. *Knowledge-Based Systems*, 80, 3-13.
- Coşkun, Ö. (2016). Türk yönetim sistemi üzerine kısa bir değerlendirme. *The Journal of International Lingual, Social and Educational Sciences*, 2(2), 126-135.
- Çakar, N. D. ve Ertürk, A. (2010). Comparing innovation capability of small and medium-sized enterprises: Examining the effects of organizational culture and empowerment. *Journal of Small Business Management*, 48(3), 325-359.
- Derviş, H. (2019). Bibliometric analysis using bibliometrix an R package. *Journal of Scientometric Research*, 8(3), 156-160.
- Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D. Pandey, N. ve Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 133, 285-296.
- Drucker, P. (2007). *Management Challenges for the 21st Century*. 1st Edition, London. ISBN: 9780080942384
- Eker, M. ve Eker, S. (2009). An empirical analysis of the association between the organizational culture and performance measurement systems in the Turkish manufacturing sector. *Journal of Economic and Social Research*, 11(2), 43-76.
- Erciyas, E. (2019). A cross-cultural analysis of management approaches in comparison to Turkish and swiss companies. *International Journal of Organizational Leadership*, 8, 1-11.
- Eroğlu, O. ve Pıçak, M. (2011). Entrepreneurship, national culture and Turkey. *International Journal of Business and Social Science*, 2(16), 146-151.
- Ersoy, A. ve Ehtiyar, R. (2015). Kültürel farklılıkların yönetiminde kültürel zekânın rolü: Türk ve yabancı yöneticiler üzerine bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 26(1), 42-60.
- Gelfand, M. J., Raver, J.L., Nishii, L., Leslie, L. M. ve ark. (2011). Differences between tight and loose cultures: A 33-Nation study. *American Association for the Advancement of Science*, 332(6033), 1100-1104.
- Gülsoy, T. ve Ustabas, A. (2019). Corporate sustainability initiatives in gender equality: Organizational practices fostering inclusiveness at work in an emerging-market context. *International Journal of Innovation and Technology Management*, 16(4), 1-34.
- Halub, H., Sauber, A. ve Stück, J. (2012). The Turk and the Yankee: A cross-cultural comparison between Turkish and American managers. *Journal of the Indiana Academy of the Social Sciences*, 15(1), 21-36.

- Hofstede, G. (1980). Motivation leadership and organization: Do American Theories apply abroad? *Organizational Dynamics*, 42-63.
- Hofstede, G. (1993). Cultural constraints in management theories. *Academy of Management Perspectives*, 7(1), 1-20.
- Hofstede, G. (2003). Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations. *Behaviour Research and Therapy*, 41, 861-862.
- Hofstede, G., Hofstede, G. ve Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations Software of the Mind*, 3rd edition. New York: Mc Graw Hill. ISBN: 978-0-07-177015-6
- Kayalar, M. ve Aytar, O. (2012). Küresel iş dünyasında kültürel farklılıkların yönetimi: Türk girişimciliği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4(7), 47-64.
- Klassen, R. M., Usher, E. L. ve Bong, M. (2010). Teachers' collective efficacy, job satisfaction, and job stress in cross-cultural context. *The Journal of Experimental Education*, 78, 464-486.
- Kozan, M. K. ve Ergin, C. (1999a). The influence of intra-cultural value differences on conflict management practices. *The International Journal of Conflict Management*, 10(3), 249-267.
- Kozan, M. K. ve Ergin, C. (1999b). Third party role in conflict management in Turkish organizations. *Human Organization*, 58(4), 405-415.
- Kozan, M. K. ve Ilter, S. S. (1994). Third party roles played by Turkish managers in subordinates' conflicts. *Journal of Organizational Behavior*, 15(5), 453-466.
- Liu, X., Sun, R., Wang, S. ve Wu, Y. J. (2020). The research landscape of big data: A bibliometric analysis. *Library Hi Tech*, 38(2), 367-384.
- Mamatoğlu, N. ve Tasa, H. (2019). Conflict and negotiation in Turkish culture. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 48(1), 305-335.
- Moral-Munoz, J. A., Herrera-Viedma, E., Santisteban-Espejo, A. ve Cobo, M. J. (2020). Software tools for conducting bibliometric analysis in science: An upto-date review. *El profesional de la información*, 29(1), 1-20.
- Mulyana, Y., Chaeroni, N., Erlangga, H. ve ark. (2021). The influence of motivation, ability, organizational culture, work environment on teachers performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(4), 99-108.
- Naik, A. R., Baker, S. ve Mohiyeddini, C. (2023). What is culture? *Neuroscience and Psychology*, 11, 1-8.
- Özçelik, G. ve Ferman, M. (2006). Competency approach to Human Resources Management: Outcomes and contributions in a Turkish Cultural context. *Human Resource Development Review*, 5(1), 72-91.
- Özkalp, E., Sungur, Z. ve Özdemir, A. (2009). Conflict management styles of Turkish managers. *Journal of European Industrial Training*, 33(5), 419-438.
- Pauliene, R. (2012). Transforming leadership styles and knowledge sharing in a multicultural context. *Business, Management and Education*, 10(1), 91-109.

- Pellegrini, E. K. ve Scandura, T. A. (2006). Leader–Member Exchange (LMX), paternalism, and delegation in the Turkish Business culture: An empirical investigation. *Journal of International Business Studies*, 37, 264–279.
- Sabetzadeh, F. ve Chen, Y. (2023). An investigation of the impact of interpersonal and institutional trust on knowledge sharing in companies: Invisible hands for knowledge sharing. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 1-24.
- Simga-Mugan, C., Daly, B. A., Onkal, D. ve Kavut, L. (2005). The influence of nationality and gender on ethical sensitivity: An application of the issue-contingent model. *Journal of Business Ethics*, 57, 139-159.
- Şentürk, F. K. ve Altunok, D. (2023). Turkish adaptation of the prosocial organizational behaviors scale: A validity and reliability study. *Electronic Journal of Social Sciences*, 22(85), 118-134.
- Tanyıldızı, N. İ. (2011). Türk kültürünün gençlere tanıtımında medyanın rolü: Hacı Bektaş Velî, Mevlana ve Yunus Emre üzerine bir araştırma. *Türk Kültürü ve Hacı Bektaş Veli Araştırma Dergisi*, 59, 101-118.
- Uğurlu, N. S., Türkoğlu, B., Kuzlak, A. ve Gupta, A. (2021). Stereotypes of single and married women and men in Turkish culture. *Current Psychology*, 40, 213–225.
- Uysal, G. (2019). Human Resource Management in Turkey: Concept and cases. *Journal of US-China Public Administration*, 16(1), 1-6.
- Uzkurt, C., Kumar, R., Kimzan, H. S. ve Eminoğlu, G. (2013). Role of innovation in the relationship between organizational culture and firm performance: A study of the banking sector in Turkey. *European Journal of Innovation Management*, 16(1), 92-117.
- Wasti, S. A. (1998). Cultural barriers in the transferability of Japanese and American Human Resources Practices to developing countries: The Turkish case. *International Journal of Human Resource Management*, 9(4), 608-631.
- Wasti, S. A. (2003). The influence of cultural values on antecedents of organisational commitment: An individual-level analysis. *Applied Psychology: An International Review*, 52(4), 533-554.
- Wasti, S. A., Tan, H. H., Brower, H. H. ve Önder, Ç. (2007). Cross-cultural measurement of supervisor trustworthiness: An assessment of measurement invariance across three cultures. *The Leadership Quarterly*, 18, 477–489.
- White, L. A. (1959). The concept of culture. *American Anthropologist*, 61(2), 227-251.
- Zakaria, N., Amelinckx, A. ve Wilemon, D. (2004). Working together apart? Building a knowledge-sharing culture for global virtual teams. *Creativity and Innovation Management*, 13(1), 15-29.

EXTENDED SUMMARY

In organizational management, culture can be a determinant of many business activities and behaviors. Turkish management culture has a mechanism in which all employees in organizations contribute to the formation of the organizational culture and can adapt themselves to cultural values. The effects of Turkish culture are seen in the functionality of this mechanism. In Turkish management culture, employees must act according to organizational policies. Employees who join the organization later may make serious efforts to adapt to the organizational culture. Each organization has its own unique values, policies, expectations, outputs, and cultural structure. In practice, the authors who produce the most publications in Turkish management culture research, their country addresses, the keywords that the authors emphasize in their research in terms of employees and organizational activities, the relationships of the words with each other, their times of popularity, thematic processes, and evaluations in terms of centrality and intensity are included.

Purpose of the Research

The research aims to examine the effects of Turkish culture on the performance of business activities in the organization from a management perspective. Turkish management culture may be affected by global mechanisms and cultural changes may occur. In addition, rapid changes in technology, as well as natural, social, cultural, and economic changes occurring around the world, also cause changes in the cultural lives of societies. Turkish cultural structure is formed under the influence of many variables such as individuals' beliefs, values, traditions, history, physical facts, living standards, family, education, and business environment. This shows that cultural changes can be shaped depending on time and the general perception of society. Turkish management culture generally focuses on the cultural values that organizational employees realize in their business activities. In the research, to reveal the relationship between Turkish culture and management, the studies in the literature (WoS) were examined with the help of bibliometric analysis.

Research Problem

A general framework for Turkish management culture research has been created in WoS. In the international literature, it has been examined what kind of a working area Turkish culture has in terms of organization. In this respect, Turkish management culture research constitutes the main problem of the study.

Method

With the help of bibliometric analyses, the bibliometric and intellectual structure of any field (in terms of authors, countries, institutions, and subjects) can be summarized by analyzing the social and structural relationships between different research components (Donthu et al., 2021, p. 287). In this context, the research used the bibliometric analysis method to reveal the intellectual results of Turkish management culture research.

Findings

Turkish management culture analysis was carried out in WoS between 1993 and 2023, using data from 490 articles. As a result of the analysis, it was observed that 1369 authors took part in Turkish management culture research and the annual growth rate was 2.34%. It was observed that the majority of the publications were made in 2020 and the

most citations were made in 2011. It has been understood that the popular keywords emphasized by the authors in Turkish management culture research are Türkiye, culture, organizational culture, management, leadership, job satisfaction, collectivism, innovation, knowledge management, and intercultural. In the analysis, the words Türkiye and culture had the strongest relationship. In addition to this central relationship, the concepts of management, leadership, change, higher education, organizational culture, Turkish culture, and competing values have also had strong relationships. In the analysis, the concepts of knowledge, knowledge sharing, technology, and knowledge management had strong relationships with each other. In addition, the concepts of job satisfaction, organizational commitment, tourism, collectivism, sustainability, intercultural, diversity, conflict management, learning, innovation, values, corporate social responsibility, conflict, globalization, and the USA have also had relationships. In the research, it was understood that the first group of words, where both centralization and density are high, are information management, technology, information sharing, knowing, information, data, family business, financial performance, and language.

Results

The result of the Turkish management culture research has shown that many concepts are effective in the organizational activities of employees. Cultural values have influenced the formation of both individualistic and collectivist movements. The concepts of culture and Türkiye have a central position in the activities within the organization. Therefore, Turkish culture has an inclusive feature in organizational activities. Rapid changes in information and technology can create innovations in organizational cultures. The perception created by culture in minds causes the organizational culture to be adopted or rejected. Employees who cannot adapt to the organizational culture generally cannot achieve efficiency in their activities. In this respect, cultural adaptation contributes to the systematicity of employees' work activities. In future research, the effects of Turkish culture, especially on young individuals' attitudes within the family or school, can be investigated. Additionally, the effects of religious, traditional, and global understandings on cultural formations can be a different research topic.