

Türkiye’de Örgütsel Davranış Araştırmalarındaki Yönelimler: Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Örneği*

Duygu KIZILDAÇ** & Belkıs ÖZKARA***

Özet

Örgüt içindeki çalışanların gösterdikleri gayret, sahip oldukları bilgi, beceri ve yetenekler örgütlerin amaçlarına ulaşmasını etkilemektedir. Sadece örgüt içindeki çalışanlar değil, çalışanların birbirleriyle olan etkileşimleri de örgütlerin verimliliği, kârlılığı ve uzun ömürlülüğü üzerinde belirleyici olmaktadır. Bu nedenle örgütü etkileyen birey ve grupların davranışlarını inceleyen örgütsel davranış alanı örgüt literatüründe önemli bir yere sahiptir. Bu çalışmanın amacı, 1993 yılından beri düzenli bir şekilde yapılan Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi bildirilerinden hareketle Türkiye’de örgütsel davranış literatürünün seyrini ve yönelimini ortaya koymaktır. Bu amaçla 1993-2014 yılları arasında yayımlanmış bildiri kitaplarındaki örgütsel davranış alanındaki bildiriler başlık, yazarlar ve araştırma yöntemleri açısından içerik analizine tabi tutulmuştur. Araştırma sonucunda, bildiri sayısının yıllara göre arttığı, bildiri temalarında daha spesifik ve alt boyutlara yönelimin olduğu, yöntem açısından görgül, açıklayıcı araştırmaların yıllara göre artış gösterdiği bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Davranış Araştırmaları, Türkiye’de Örgütsel Davranış, Yönetim ve Organizasyon Kongreleri

Trends in Organizational Behavior Research in Turkey: A Case of National Management and Organization Congress

Abstract

Efforts, knowledges, skills and abilities of the employees affect the goals of the organizations. Not only are employees within the organization, but also interaction between employees have significant effects on efficiency, profitability and longevity of the organization. Therefore, organizational behavior that investigates the individuals and group’s behaviors that affects the organization has an important place in literature. The aim of this study, to determine the course of organizational behavior literature in Turkey with reference to The National Congress of Management and

* Bu çalışma 2.Örgütsel Davranış Kongresi’nde bildiri olarak sunulmuştur.

** Doç. Dr., Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü Öğretim Üyesi, dkizildag@aku.edu.tr

*** Prof. Dr., Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü Öğretim Üyesi, bozkara@aku.edu.tr

Organizations proceedings since 1993. For this reason, the papers in the field of organizational behavior between the years 1993 and 2014 in proceedings books were reviewed with content analysis in terms of title, author and research methods. As a result, it was found that the number of papers were increased. The theme of the papers were more specific and sub-dimensions orientation and the empirical and explanatory methods of research were increased by year.

Keywords: *Research in Organizational Behavior, Organizational Behavior, Management and Organization Congress in Turkey*

GİRİŞ

Örgüt ile çalışanlar arasındaki etkileşimi inceleyen bir bilim dalı olarak karşımıza çıkan örgütsel davranış¹, sosyal psikolojinin özel bir alanıdır. Bu alanın doğuşu ve ilk araştırmalar bilimsel yönetim uygulamalarına çalışanların gösterdiği tepkiler ve bu tepkileri hafifletme araçlarının bir sonucudur. Psikolojinin bağımsız bir disiplin olarak ortaya çıkışı ile endüstriyel örgütlerin insan faktörünün tepkilerinden kaynaklanan sorunlar alanın doğuşunu tetiklemiştir². Fırsatlar ve kısıtlar yerine insan ihtiyaç ve gereksinimleri üzerinde durulan bu çalışmalar çoğunlukla psikoloji temelidir³. Örgütsel davranış alanını şekillendiren ilk çalışmalar, psikolojinin henüz emekleme çağında olduğu 20. yüzyılda çalışma davranışlarının psikologlar tarafından incelenmesine dayanmaktadır. İş dizaynı ve personel seçimine odaklı bu deneysel çalışmaların yanında, alanın şekillenmesine yardım eden dönemdeki bir diğer çalışma ise, bir işi yapmanın en iyi yöntemi olacağı düşüncesine dayanan, örgütlerde verimliliği ve üretkenliği artırmak için bilimsel ilkelerin uygulanmasını öneren bilimsel yönetim yaklaşımı olmuştur⁴. Verimlilik ve üretkenliği artırmaya odaklı bu yaklaşım aynı zamanda örgüt içindeki çalışan davranışlarını anlamayı amaçladığı için örgütsel davranış alanının da gelişmesine katkı sağlamıştır⁵. Bilimsel yönetim ilkelerinin etkisi, örgütlere çalışanların duygularını anlama ve onları metodolojik olarak yönetme kaygısı şeklinde yansımıştır⁶. I. Dünya Savaşı sırasında orduya uygulanan sına ve seçme testlerinin işe

1 Brief Arthur P. and Weiss Howard M., "Organizational Behavior: Affect in The Workplace", Annual Review of Psychology, Cilt: 53, Sayı: 1, 2002, s.279.

2 Jaffee, David, Organization Theory: Tension and Change, (New York: McGrawHill, 2001).

3 Mowday Richard T. and Sutton Robert I., "Organizational Behavior: Linking Individuals and Groups to Organizational Contexts", Annual Review of Psychology, Cilt: 44, Sayı: 1, 1993, s.199.

4 Riggio Ronald E., Endüstri ve Örgüt Psikolojisine Giriş, (Çev.Ed.: Belkis Özkara), (Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2014), s.5.

5 Başaran İbrahim Ethem, Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü, (Ankara: Feryal Matbaası, 2000), s.35.

6 Brief Arthur P. and Weiss Howard M., 2002, a.g.e., s.281.

uygun kişilerin seçiminde uygulanmasına ve çalışan-ış uyumuna odaklanan örgütsel davranış alanındaki çalışmalar, Hawthorne araştırmaları sonrasında verimliliğin çalışan morali ve çeşitli faktörlerden etkilediğini vurgulayan insan ilişkileri akımının gelişmesiyle birlikte daha çok sosyal gruplara doğru kaymıştır⁷. Bu çalışmalarda örgütler sosyal bir sistem olarak ele alınmış, örgüt içindeki bireylerin yanında gruplar ve grup etkisi incelenmiştir.

Davranış bilimlerinin sanayideki uygulamaları ve yönetim biliminin gelişimi örgütsel davranış alanının şekillenmesine etki etse de, “örgütsel davranış” anlayışının gelişme kazandığı dönemin 1960’lı yıllar olduğu görülmektedir. İkinci Dünya Savaşı sonrasında örgütlerin kendilerini çevreye uyumlu hale getirme zorunluluğu örgütsel davranış alanındaki çalışmaların sayısının artmasına ve yeni görüşlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur⁸. 1960’lardan sonra etkisi süren bu dönemde insan ilişkileri yaklaşımından insan kaynakları yaklaşımına doğru geçiş yaşanmış, özellikle motivasyon, amaç oluşturma, iş tutumları, örgütsel stres, grup süreçleri, örgütsel güç ve politika geliştirme gibi konular ön plana çıkmıştır⁹. Yine bu dönemde göz ardı edilen çalışan çıkarları, çalışan yapısının değişmesi ve çalışanlardaki çeşitliliğin artması ile ön plana çıkmıştır. Dolayısıyla çalışan hakları, adalet ve ayrımcılık konuları da çalışılmaya başlanmıştır¹⁰. 1970’lerden itibaren örgüt içindeki çalışan yapısı ve beklentilerinin değişmesi, rekabetin artmasıyla birlikte örgütlerde insan odaklılığın stratejik bir unsur olarak ön plana çıktığı görülmektedir.

1980’lerin ortalarında ve 1990’larda ise, örgütsel davranış araştırmacıları sadece çalışan davranışlarının değil, çalışanların ruh ve duygularının da örgütten nasıl etkilendiği ve örgütü nasıl etkilediği ile ilgilenmeye başlamıştır¹¹. Yine bu dönemde kalite hareketi örgütsel davranış alanına etki etmiş ve alan stratejik yaklaşımlarla birleşmiştir. 1990’lardan günümüze işin ve örgütlerin yapısı hızla değişmeye devam etmektedir. İşin ve işyerinin değişen yapısı, örgütsel davranış alanındaki çalışmaları; örgütsel küçülme, dış kaynaklardan yararlanma, ağlardan yararlanma gibi trendlerin iş yapma yöntemi, grup süreçleri, örgüt yapısı, çalışan bağımlılığı

7 Riggio Ronald E., 2014, a.g.e., s.7-8.

8 Başaran İbrahim Ethem, 2000, a.g.e., s.35.

9 Riggio Ronald E., 2014, a.g.e., s.9.

10 Ashkanasy Neal M., Härtel Charmine. E. J. and Daus Catharine S., “Diversity and Emotion: The New Frontiers in Organizational Behavior Research”, Journal of Management, Cilt: 28, Sayı: 3, 2002, s.309.

11 Brief Arthur P. and Weiss Howard M., 2002, a.g.e., s.282.

ve motivasyon gibi üzerindeki etkisini araştırmaya odaklanmıştır¹². Küresel işletmeler ve çalışan çeşitliliğindeki artış ile birlikte çalışan becerilerinin öneminin artması; kültürel farklılıklar, çeşitlilik ve yetenek yönetimi, örgütsel öğrenme gibi konuların ön plana çıkmasını sağlamıştır. Çalışanların iş-yaşam dengesinin korunması, pozitif bir çalışma ortamının yaratılması, etik davranışların geliştirilmesi de son dönemde örgütsel davranış alanının çözüm üretmeye çalıştığı önemli konulardandır¹³. Son dönemde ise çalışanların örgütlere pozitif katkılarını vurgulayan araştırmaların yanında, örgütsel sapma, saldırgan davranış, üretkenlik karşıtı davranış, mobbing, işten ayrılma isteği ve iş tatminsizliği gibi negatif etkiyi vurgulayan araştırmalara doğru yönelindiği görülmektedir.

Bu çalışmanın amacı; sanayi devriminden günümüze araştırma alanı genişleyen örgütsel davranış alanındaki çalışmaların Türkiye'deki yönelimini incelemektir. Bu bağlamda 1993-2014 yılları arasındaki Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongreleri'nde örgütsel davranış alanında sunulan bildiriler en sık araştırma yapılan konu başlıkları, yazarlar ve araştırma yöntemleri açısından incelenmiş ve alanın yıllara göre nasıl bir seyir izlediği belirlenmeye çalışılmıştır.

TÜRKİYE'DE ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ YAZINI

Endüstrileşme ile birlikte planlama ve kontrol fonksiyonlarının ön plana çıktığı, çalışanların kontrolü, örgütün hiyerarşik yapısı ve çalışanların uzmanlaşması gibi konulara odaklanan literatür ön plana çıkmıştır. Bu dönemde ihmal edilen yönetimdeki insan boyutu 1930'lu yıllara doğru yapılan çalışmalarla önem kazanmaya başlamış ve alanda psikolojik araştırmaların kullanılmasıyla birlikte gelişim göstermiştir. Örgütsel davranış literatüründeki en belirleyici araştırmalardan sayılan, çalışanların bireysel ve grup davranışlarının incelendiği Hawthorne deneyleri alanının niteliğinde değişime ve gelişime yol açmıştır¹⁴. Sosyal psikoloji bakış açısıyla yapılan araştırmalar literatürde çalışanların ihtiyaç ve gereksinimlerine önem veren çalışmaların sayısını artırmıştır. 1950'li özellikle de 1960 yıllar ise örgütsel davranış alanının en fazla gelişim gösterdiği dönemlerdir. Bu dönemden sonra örgütsel davranış literatürü, hem psikoloji ve sosyal psikoloji, hem de sosyoloji çalışmalarının katkılarıyla örgütlerdeki çalışanları

12 Riggio Ronald E., 2014, a.g.e., s.11.

13 Robbins Stephan P. ve Judge Timothy, Örgütsel Davranış, (Çev.Ed.: İnci Erdem), (Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2012), s.15-22.

14 Greenberg Jerald and Baron Robert A, Behaviour in Organizations, (New York: Prentice Hall, 1997), s.12.

disiplinerarası bir yaklaşımla ele alan, uygulamalı bir yazın olarak değerlendirilmiştir¹⁵.

Ülkemizde örgütsel davranış alanının gelişimi yönetim yazını ile birlikte 1950’li yıllardan itibaren yurtdışında eğitim gören akademisyenlerin insan ilişkileri yaklaşımı paralelinde yaptıkları güdüleme, liderlik gibi daha normatif çalışmalar ile şekillenmeye başlamıştır¹⁶. Bu dönemde örgütsel davranış alanından daha çok işletmecilik ve modern yöneticilik konularında yapılacak çalışmalara duyulan ihtiyacın alanı etkilediği söylenebilir. 1953 yılında Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, 1954 yılında İşletme İktisadı Enstitüsü, 1956’da İşletme İdaresi programları, bu kurumlarda yürütülen araştırmalar ve kuramsal makalelerle işletme ve yönetim literatürü ile birlikte örgütsel davranış alanının da geliştiği görülmektedir¹⁷. 1960 ve 1970’li yıllarda ülkemizde sanayi sektörünün gelişim göstermesi, işletmelerde uygun çalışan ve yönetici bulamama, disiplin ve kontrol gibi sorunların ön plana çıkması modern işletmecilik uygulamalarına odaklanılmasına neden olmuştur. Dolayısıyla örgütlerdeki insan boyutu daha çok çeviri ve kurumsal çalışmalarla sınırlı kalmıştır.

Üsdiken ve Erden’in¹⁸ temel işletmecilik eğitiminde 1980’li yıllardan itibaren etkisinin arttığını belirttiği Amerikan geleneği ülkemizdeki örgütsel davranış çalışmalarına da yansımıştır. Diğer taraftan ülkemizde sanayi sektörünün dışa açılmasıyla birlikte insan boyutu ön plana çıkmıştır. Çok uluslu işletmelerde çalışana verilen önemin artması, araştırmacıları uygulamalı çalışmalara yöneltmiştir. Bu dönemde özellikle psikoloji temelli zekâ ve kişilik testleri, danışmanlık gibi konulardaki çalışmaların örgütsel davranış alanına katkı sağladığı görülmektedir. Ülkemizde örgütsel davranış alanının esas gelişiminin, dünyadaki gelişmeleri takiben 1990’lı yılların sonları ve 2000’li yılların başlarından itibaren olduğu görülmektedir.

Erdemir’in¹⁹ Türkiye’de yönetim ve örgüt alanının gelişimiyle ilgili yapılan önemli çalışmalarda, çeşitli kavram ve modellerin ithal edildiğini belirttiği gibi, ülkemiz örgütsel davranış alanındaki çalışmalar için de ithal

15 Şencan Hüner, “Davranış Bilimlerinin Tarihsel Evrimi Ve Türkiye’de Davranış Bilimlerinin Gelişim Süreci”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt: 19, Sayı: 1-2, 1990, s.25.

16 Özen Şükrü ve Kalemci Arzu, “Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi’nin Doğuşu, Kurumsallaşması Ve Alana Etkileri”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt: 4, 2009, s.83.

17 Şencan Hüner, 1990, a.g.e., s.34.

18 Üsdiken Behlül ve Erden Zeynep, “1990’lı Yıllarda Türkiye’de Yönetim Alanı: Disiplinin Yapısı Ve Yaklaşımlar”, Yönetim Araştırmaları Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 1, 2002, s.91-112.

19 Erdemir Erkan, “Türkiye’de Yönetim/Örgüt Alanının Gelişimi”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 1, 2009, s.7-12.

kavram ve modellerin belirleyiciliğinden söz edilebilir. Örneğin Erdem²⁰, Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongrelerindeki bildirimleri inceleyerek ülkemizdeki örgütsel davranış yazınındaki niş alanların nasıl belirlendiğini araştırdığı çalışmasında, dünyada 1980'li yıllardan itibaren hızlı gelişen kültür yazınının yerel yazına 90'lı yıllarda, 1990'lı yılların başında popülerlik kazanan çağdaş liderlik söylemi ve yeni tipolojilerin, yerel yazında da 2000'li yıllarda araştırma temaları olarak ilgi çektiğini belirtmiştir. Yozgat ve Kartaltepe'nin²¹ 1998-2008 yılları arasındaki Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongrelerindeki örgüt teorisi ve örgütsel davranış bildirilerinin bibliyometrik profilini çıkardığı çalışmasında ise, örgütsel davranış alanında yazılan bildirimlerdeki atıfların %80,77'sinin yabancı yazarların yayınlarına, %16,07'sinin Türk yazarların yayınlarına, %1,88'inin yabancı yazarların Türkçe'ye çevrilen yayınlarına ve %1,29'unun ise Türk yazarların yabancı dildeki yayınlarına yapıldığı belirtilmiştir. Özen²² ise 1996-1998 yılları arasında düzenlenen Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongrelerinde sunulan bildirimleri inceleyerek, Türkiye'de literatürde yaşanan yöntemsel tekdüzelik ve yetersizlik sorunlarının ne ölçüde çözüldüğünü belirlemeye çalışmıştır. Çalışmada kongre bildirimlerinin büyük ölçüde nesnelci-evrenselci bakış açısı izlediklerine, Anglo-Amerikan yazınındaki en popüler kuram ve modelleri sorgusuz benimseyerek Türkiye'deki olguları incelediklerine dikkat çekmiştir.

Akyol ve Akçay²³ ise Sosyal Bilimler ve Eğitim Bilimleri Enstitüleri'nde örgütsel davranış alanında 2000-2010 yılları arasında yapılmış lisansüstü örgütsel davranış alanındaki tezlerin konuları ve kullanılan yöntemleri incelemiştir. Örgütsel davranış alanında en fazla yüksek lisans çalışmasının 366 tezle liderlik, 311 tezle iş tatmini konularında, en az çalışmanın ise 5 tezle örgüt gelişimi ve 8 tezle örgütsel girişimcilik konularında gerçekleştirildiği görülmüştür. Örgütsel davranış alanındaki lisansüstü tezler, veri toplama araçlarına göre incelendiğinde; en çok kullanılan veri top-

20 Erdem Ferda, "Örgütsel Davranış Araştırmalarında Niş Alanlar Nasıl Belirleniyor? Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Yazını Üzerine Kısa Bir Değerlendirme", Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 4, Sayı:1, 2009, s. 65-78.

21 Yozgat Uğur ve Kartaltepe Nihal, "Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongre Kitaplarının Yer Alan Bildirimlerin Bibliyometrik Profili: Örgüt Teorisi Ve Örgütsel Davranış Bildirimleri Üzerine Bir Araştırma", Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 4, Sayı:1, 2009, s.149-166.

22 Özen Şükrü, "Türk Yönetim/Organizasyon Yazınında Yöntem Sorunu: Kongre Bildirimleri Üzerine Bir İnceleme", Doğu Akdeniz Üniversitesi Turizm Araştırmaları Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 1, 2001, s.89-115.

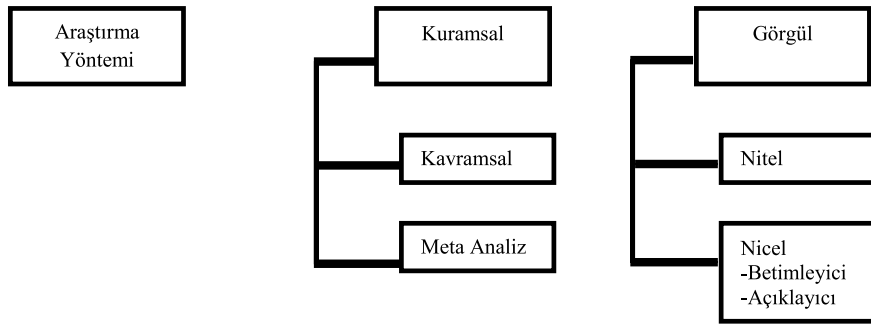
23 Akyol Bertan ve Akçay Cengiz, "Analysis of Organizational Behaviour Studies in Turkey/Türkiye'deki Örgütsel Davranış Çalışmalarının Analizi", Eğitimde Kuram ve Uygulama, Cilt:11, Sayı: 1, 2015, s.149-170.

lama aracının anket olduğu dikkat çekmektedir. Kutanis vd.’nin²⁴ yazını yöntem açısından değerlendirdikleri ve 1996-2006 yılları arasında Ulusal Yönetim ve Organizasyon kongrelerinde sunulan bildirimleri inceledikleri çalışmada da, yazının yöntem açısından tercihinin nicel araştırma yöntemleri olduğu görülmüştür. Bu tercihin nicel yöntemlerin yerleşmiş bir gelenek olarak görülmesinden kaynaklandığı belirtilmiştir. Benzer şekilde Bayraktaroğlu ve Yıldırım²⁵ da yazındaki çalışmalarda pozitivist anlayışın benimsendiğini ve yönetime ilişkin genel eğilimin de nicel araştırmalar olduğunu vurgulamaktadır.

ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Araştırmanın evrenini 1993-2014 yılları arasında düzenlenmiş Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongrelerine ait yayımlanmış bildirimler kitaplarındaki, “Örgütsel Davranış” alanındaki bildirimler oluşturmaktadır. Verilerin toplanmasında bildirimlerin başlıklarına, bildirimleri yazanların adlarına ve kurumlarına, anahtar kelimelerine ve araştırma yöntemine bakılmıştır. Toplanan veriler nitel araştırma yöntemlerinden içerik analizine tabi tutulmuştur. 2007 yılı öncesindeki bildirimlerin tamamına yakınında anahtar kelimelerin yer almayışı ve genel olarak bildirimlerdeki anahtar kelimelerin bildiri başlıklarında yer alan temalarla aynı olması nedeniyle anahtar kelimeler bu çalışmada analize dâhil edilmemiştir.

Şekil 1. Araştırmanın Yöntemi



24 Kutanis Rana, Bayraktaroğlu Serkan ve Yıldırım Engin, “Nitel Araştırmanın Dayanılmaz Hafifliği-2: İdealler ve Gerçekler”, (15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Sakarya, Türkiye, Mayıs 2007), s.233-243.

25 Bayraktaroğlu Serkan ve Yıldırım Engin, “Nitel Araştırmanın Dayanılmaz Hafifliği”, (11. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi, Afyonkarahisar, Türkiye, Mayıs 2003), s.415-419.

Bildirilerin konu başlıklarının seçilmesinde örgütsel davranış alanında yazılmış 6 kitap temel alınmıştır: Endüstri ve Örgüt Psikolojisi²⁶, Industrial Organizational Psychology²⁷, Örgütsel Davranış²⁸, Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış²⁹, Örgütsel Davranış³⁰, Endüstri İş ve Örgüt Psikolojisi I-II³¹. Bu kitaplardaki bölüm başlıkları incelenerek, tüm çalışmalarda ortak olan alanlar belirlenmiş ve bildirilerin seçiminde bu başlıklar esas alınmıştır.

Araştırma yöntemi ise kuramsal (kavramsal ve meta analiz) ve görgül (nicel ve nitel) olarak sınıflandırılmış; nicel araştırma yöntemleri de betimleyici ve açıklayıcı olarak ayrılmıştır. Bildirilerden elde edilen veriler doğrultusunda; bildiri sayısı, yazar sayısı, bildiri başına yazar sayısı, araştırma temaları ve kullanılan araştırma yöntemi yıllar itibarıyla incelenmiştir. Bu bilgiler ışığında yıllara göre değişimler ve yönelimler belirlenmiştir.

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Ulusal Yönetim ve Organizasyon kongrelerinde yıllara göre toplam bildiri sayılarına bakıldığında, ilk kongreden günümüze bildiri sayılarının dört kat arttığı görülmektedir. Örgütsel davranış alanındaki bildiri sayıları ise özellikle 2003 yılından itibaren istikrarlı bir biçimde artış göstermiştir. 2013 yılındaki kongrede toplam bildirilerin yarısına yakını örgütsel davranış alanındaki bildiriler oluşturmuştur. Oransal olarak örgütsel davranış alanında en az bildiri ise 2002 yılındaki kongrede yer almıştır.

26 Riggio Ronald E., 2014, a.g.e.

27 Levy Paul E. Industrial Organizational Psychology Understanding The Workplace, (New York: Worth Publishers, 2013).

28 Sabuncuoğlu Zeyyat ve Vergiliel Tüz Melek, Örgütsel Davranış, (İstanbul: Alfa Aktüel Yayıncılık, 2013).

29 Şimşek M. Şerif., Çelik Adnan ve Akgemci Tahir, Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, (Konya: Eğitim Yayınevi, 2014).

30 Robbins Stephan P. ve Judge Timothy, 2012, a.g.e.

31 Anderson Neil, Öneş Deniz S., Kepir Sinangil Handan ve Viswesvaran Chockalingam, Endüstri İş ve Örgüt Psikolojisi I-II, (İstanbul: Literatür Yayıncılık, 2009).

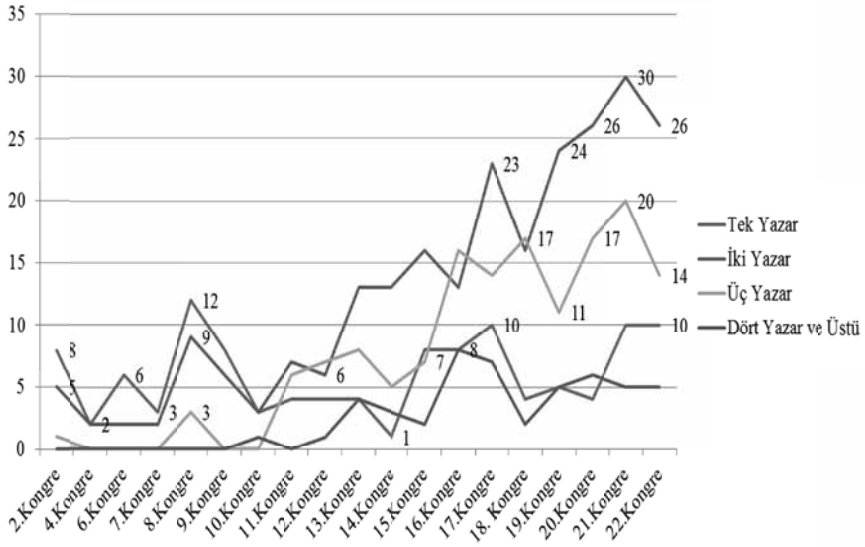
Tablo 1. Kongrelerdeki Örgütsel Davranış Bildirileri ve Yazarların Sayıları

Kongre	Yıl	Düzenleyen Kurum	Toplam Bildiri Sayısı	Örgütsel Davranış Alanındaki Bildiri Sayısı	Oran (%)	Yazar Sayısı
1.Kongre	1993	İstanbul Üniversitesi-Boğaziçi Üniversitesi (Yayımlanmadı)	37	Bilinmiyor	-	-
2.Kongre	1994	Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi	38	14	36,84	21
3.Kongre	1995	İstanbul Teknik Üniversitesi İşletme Mühendisliği Bölümü (Yayımlanmadı)	84	Bilinmiyor	-	-
4.Kongre	1996	ODTÜ İ.İ.B.F. İşletme Bölümü	19	4	21,05	6
5.Kongre	1997	Başkent Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü (Yayımlanmadı)	41	Bilinmiyor	-	-
6.Kongre	1998	Anadolu Üniversitesi	31	8	25,80	10
7.Kongre	1999	İstanbul Bilgi Üniversitesi	45	5	11,11	7
8.Kongre	2000	Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F.	62	24	38,70	41
9.Kongre	2001	İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi	72	14	19,44	20
10.Kongre	2002	Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F.	79	7	8,86	13
11.Kongre	2003	Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F.	88	17	19,31	36
12.Kongre	2004	Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü	96	18	18,75	41
13.Kongre	2005	Marmara Üniversitesi	85	29	34,11	71
14.Kongre	2006	Atatürk Üniversitesi	103	22	21,35	55
15.Kongre	2007	Sakarya Üniversitesi	122	33	27,04	69
16.Kongre	2008	İstanbul Kültür Üniversitesi	141	45	31,99	106
17.Kongre	2009	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü	130	54	41,53	126
18.Kongre	2010	Çukurova Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü	114	39	34,21	95
19.Kongre	2011	Çanakkale 18 Mart Üniversitesi	135	45	33,33	106
20.Kongre	2012	Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi	132	53	40,15	131
21.Kongre	2013	Dumlupınar Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü	136	65	47,79	136
22.Kongre	2014	Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F.	141	55	39	121

1994 yılından günümüze kadar kongrelerde sunulan bildirilerin yazar sayısına bakıldığında, 2006 yılından itibaren iki yazarlı bildiri sayısında artış olduğu görülmektedir. 1994 ve 2000 yılındaki kongrelerde üç yazarlı, 2002 yılındaki kongrede ise dört yazarlı çalışmalar yer alsa da; üç ve daha fazla yazarlı bildirilerin sayısı 2004 yılından itibaren artış göstermektedir. 2006 yılındaki kongrede ilk kez beş yazarlı, 2013 yılındaki kongre de ise ilk kez altı yazarlı bildiler yer almıştır. 2003 yılından önceki kongrelerde bir ve iki yazarlı bildiriler sayı olarak fazla iken, 2003 yılı sonrasındaki kongrelerde iki ve üç yazarlı bildirilerin sayıca fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Yazar Sayısına Göre Bildiriler

Kongre	Tek Yazar	İki Yazar	Üç Yazar	Dört Yazar	Beş Yazar	Altı Yazar	Toplam Bildiri Sayısı	Toplam Yazar Sayısı
2.Kongre	8	5	1	-	-	-	14	21
4.Kongre	2	2	-	-	-	-	4	6
6.Kongre	6	2	-	-	-	-	8	10
7.Kongre	3	2	-	-	-	-	5	7
8.Kongre	12	9	3	-	-	-	24	41
9.Kongre	8	6	-	-	-	-	14	20
10.Kongre	3	3	-	1	-	-	7	13
11.Kongre	4	7	6	-	-	-	17	36
12.Kongre	4	6	7	1	-	-	18	41
13.Kongre	4	13	8	3	1	-	29	71
14.Kongre	1	13	5	2	1	-	22	55
15.Kongre	8	16	7	2	-	-	33	69
16.Kongre	8	13	16	7	1	-	45	106
17.Kongre	10	23	14	7	-	-	54	126
18.Kongre	4	16	17	2	-	-	39	95
19.Kongre	5	24	11	5	-	-	45	106
20.Kongre	4	26	17	6	-	-	53	131
21.Kongre	10	30	20	3	1	1	65	153
22.Kongre	10	26	14	4	-	1	55	121



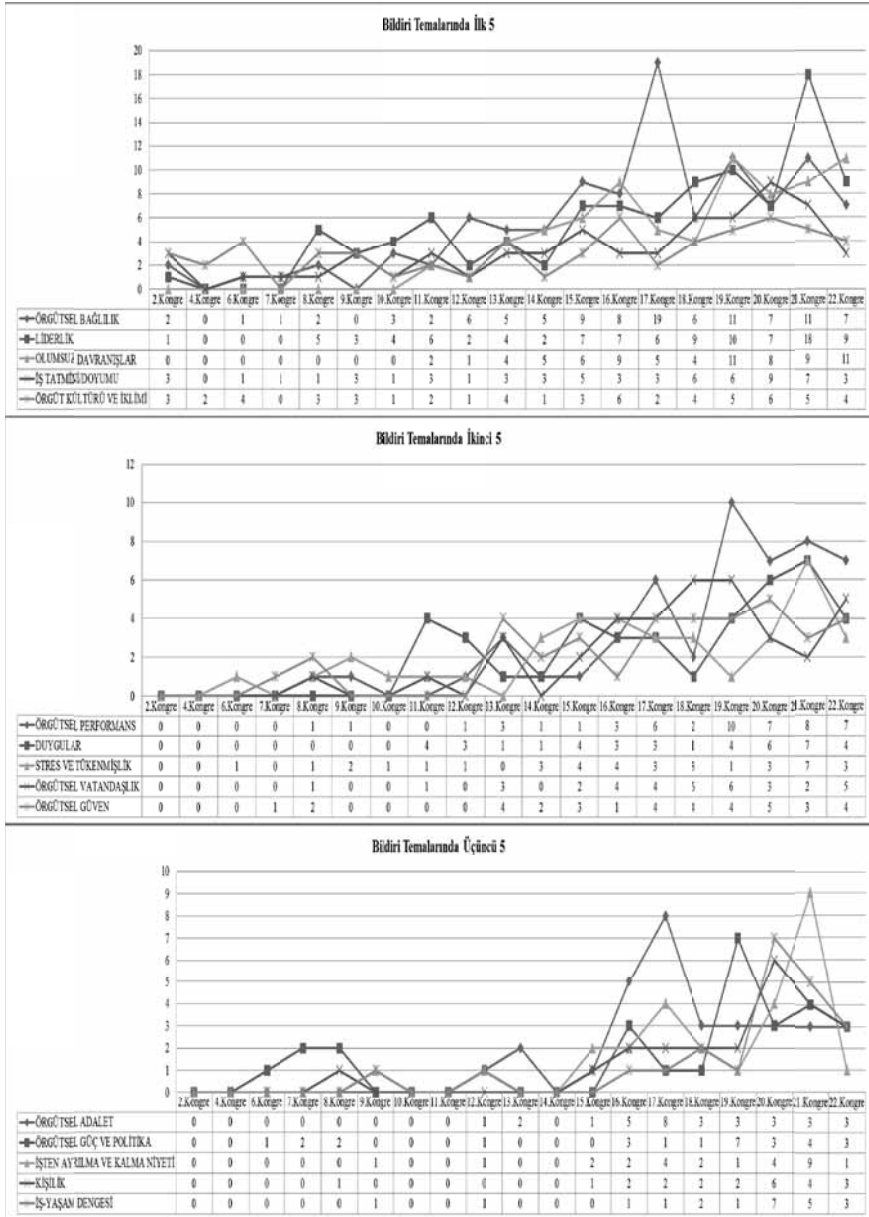
Ulusal Yönetim ve Organizasyon kongrelerinde sunulan bildirilerin temaları incelendiğinde en sık çalışılan ilk beş temanın; örgütsel bağlılık, liderlik, olumsuz davranışlar, iş tatmini/doyumu, örgüt kültürü ve iklimi olarak sıralandığı görülmektedir. Örgütsel bağlılık teması ile ilgili ilk çalışma 1994 yılındaki kongrede yer almış, 2004 yılındaki kongreden itibaren ise tema ile ilgili bildirilerin sayısı artış göstermiştir. Liderlik teması da

ilk kez 1994 yılındaki kongrede ele alınmış ve 2000 yılından sonraki her kongrede liderlik teması ile ilgili bildiri yer almıştır. Bu iki temadan farklı olarak olumsuz davranışlar ile ilgili bildirimler ilk kez 2003 yılındaki kongrede yer almış ve bu tema ile ilgili bildiri çalışmalarında 2011 yılındaki kongre ve sonrasında artış görülmüştür. Yine iş tatmini/doyumu, örgüt kültür ve iklimi temaları ile ilgili ilk çalışmalar 1994 yılındaki kongrede yer almıştır. 1996 yılından sonra iş tatmini/doyumu teması ile ilgili, 2000 yılından sonra örgüt kültürü ve iklimi teması ile ilgili bildirimler düzenli olarak kongrelerde yer almıştır. Tekrar sayısı dikkate alındığında Tablo 3'te yer alan bildiri temalarından en az çalışılanların, örgütsel davranış alanında daha yeni kavramlar olan psikolojik sözleşme, pozitif örgütsel davranış/psikoloji ile motivasyon olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Bildirilerin Temaları

TEMALAR	TEKRAR SAYISI
Örgütsel Bağlılık	105
Liderlik	100
Olumsuz Davranışlar	75
İş Tatmini/Doyumu	62
Örgüt Kültürü ve İklimi	59
Örgütsel Performans	51
Duygular	41
Stres ve Tükenmişlik	38
Örgütsel Vatandaşlık	37
Örgütsel Güven	37
Örgütsel Adalet	32
Örgütsel Güç ve Politika	28
İşten Ayrılma ve Kalma Niyeti	27
Kişilik	23
İş-Yaşam Dengesi	22
Birey-Örgüt Uyumu	19
Örgütsel Destek	19
Güçlendirme	16
Psikolojik Sermaye	15
Çatışma ve Çatışma Yönetimi	18
Örgütsel Yenilikçilik ve Yaratıcılık	14
Örgütsel Sessizlik/Çalışan Sessizliği	13
Psikolojik Sözleşme	10
Motivasyon	10
Pozitif Örgütsel Davranış/Psikoloji	10

Şekil 2. Bildiri Temalarının Dağılımı



Bildiriler kullanılan yöntem açısından incelendiğinde, nicel yöntemlerin ağırlıklı olarak tercih edildiği görülmektedir. Bu bulgu daha önce yapılan ve yazının yöntem açısından tercihinin nicel araştırma yöntemleri olduğunu belirten çalışmalarla paralellik göstermektedir^{32 33 34}. Yıllara göre değerlendirildiğinde kongrelerde yer alan kuramsal çalışmalarda sayıca büyük değişiklikler yoktur. Ancak görgül ve özellikle de nicel açıklayıcı çalışmalarda sayıca artış görülmektedir. 1994-2007 yılları arasındaki kongrelerde betimleyici çalışmalar ön plandayken, 2007 yılından sonraki kongrelerde sayıca açıklayıcı çalışmalar artan bir üstünlük göstermektedir. 2003 yılından itibaren nitel yöntem kullanan bildiriler kongrelerde düzenli olarak yer almaya başlamıştır. Yine kongrenin başlangıcından beri ölçek geliştirme çalışması içeren bildiriler görülmektedir.

Tablo 4. Bildirilerde Kullanılan Yöntemler

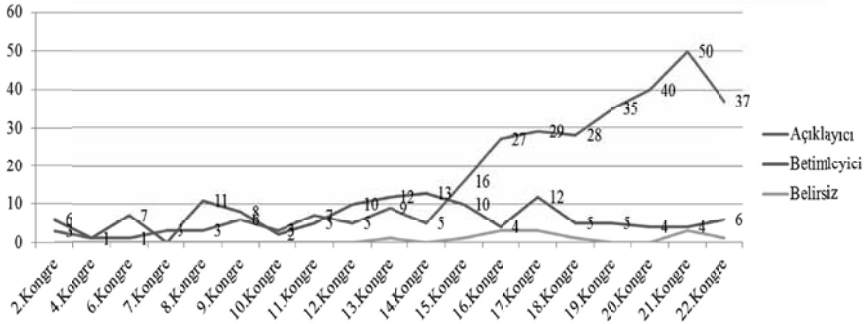
Kongre	Kuramsal		Görgül				Ölçek Geliştirme	Karma
	Kavramsal	Meta-Analiz	Nicel			Nitel		
			Açıklayıcı	Betimleyici	Belirsiz			
2.Kongre	3	-	3	6	-	-	2	-
4.Kongre	2	-	1	1	-	-	-	-
6.Kongre	-	-	1	7	-	-	-	-
7.Kongre	1	3	-	-	-	-	1	-
8.Kongre	2	-	3	11	-	-	6	2
9.Kongre	-	-	6	8	-	-	-	-
10.Kongre	-	1	3	2	-	-	1	-
11.Kongre	2	-	7	5	-	3	-	-
12.Kongre	1	-	5	10	-	1	1	-
13.Kongre	2	1	9	12	1	3	1	-
14.Kongre	-	-	5	13	-	1	3	-
15.Kongre	-	-	16	11	1	2	3	-
16.Kongre	3	-	27	6	3	5	-	1
17.Kongre	3	-	29	12	3	4	3	-
18.Kongre	2	-	28	5	1	-	3	-
19.Kongre	-	-	35	5	-	4	-	1
20.Kongre	2	1	40	4	-	4	2	-
21.Kongre	1	-	50	4	3	5	2	-
22.Kongre	1	-	37	6	1	7	3	-

32 Özen Şükrü, 2001, a.g.e. s.89-115.

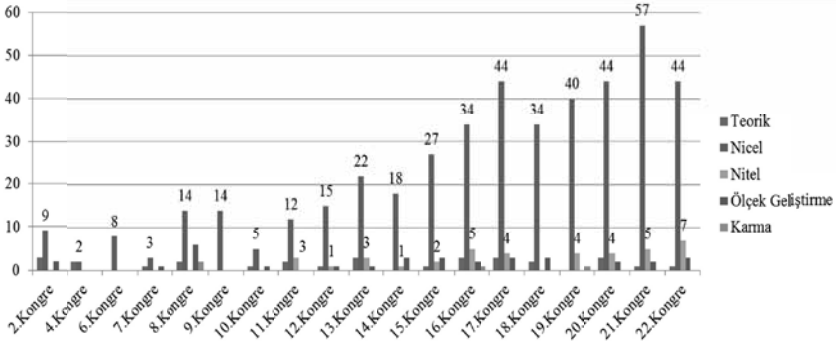
33 Bayraktaroğlu Serkan ve Yıldırım Engin, 2003, a.g.e., s.415-419.

34 Kutanis Rana, Bayraktaroğlu Serkan ve Yıldırım Engin, 2007, a.g.e., s.233-243.

Şekil 3. Bildirilerde Kullanılan Yöntemler



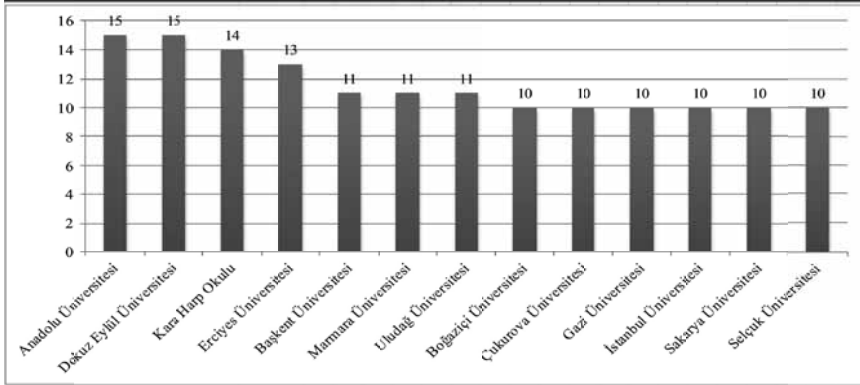
Şekil 3. Bildirilerde Kullanılan Yöntemler (Devamı)



Ulusal Yönetim ve Organizasyon kongrelerine bildiri sunmak üzere katılan araştırmacıların üniversiteleri incelendiğinde, kongreye en çok katılan ilk on üniversitenin sırasıyla; Anadolu Üniversitesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Kara Harp Okulu, Erciyes Üniversitesi, Başkent Üniversitesi, Marmara Üniversitesi, Uludağ Üniversitesi, Boğaziçi Üniversitesi, Çukurova Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi, Sakaya Üniversitesi ve Selçuk Üniversitesi olduğu görülmektedir.

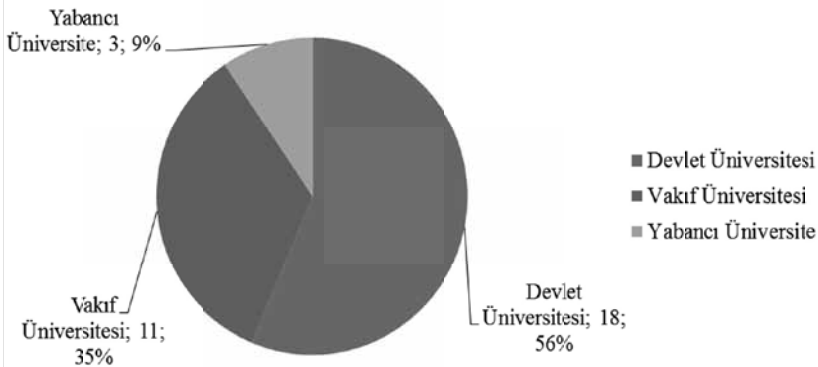
Ulusal Yönetim ve Organizasyon kongrelerine örgütsel davranış alanındaki bildirileriyle katılan toplam üniversite sayısı 102 iken, bu alanda Ulusal Yönetim ve Organizasyon kongresine sadece bir kez katılan 32 üniversite bulunmaktadır. Bu üniversitelerin %56'sı devlet, %11'i vakıf, %9'u ise yabancı üniversitedir. Tablo 4'de kongreye bir kez katılan üniversiteler görülmektedir.

Şekil 4. Kongreye Katılım Sayısına Göre Üniversiteler



ÖD Alanında Bildiri İle En Çok Katılan Üniversiteler	Katılım Sayısı	2.	4.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.
Anadolu Üniversitesi	15			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Dokuz Eylül Üniversitesi	15	x		x	x	x			x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x
Kara Harp Okulu	14	x				x	x	x	x		x		x	x	x	x	x	x	x	x
Erciyes Üniversitesi	13					x	x				x		x	x	x	x	x	x	x	x
Başkent Üniversitesi	11				x		x				x			x	x	x	x	x	x	x
Marmara Üniversitesi	11	x											x	x	x	x	x	x	x	x
Uludağ Üniversitesi	11							x	x	x	x	x		x	x	x			x	x
Boğaziçi Üniversitesi	10		x				x						x	x			x	x		x
Çukurova Üniversitesi	10		x				x						x	x			x			x
Gazi Üniversitesi	10					x	x						x		x	x	x	x	x	x
İstanbul Üniversitesi	10	x						x					x	x			x	x	x	x
Sakarya Üniversitesi	10							x					x	x	x	x	x			x
Selçuk Üniversitesi	10												x	x	x	x	x	x	x	x

Şekil 5. Kongreye Örgütsel Davranış Alanında Bir Kez Katılan Üniversite Sayısı

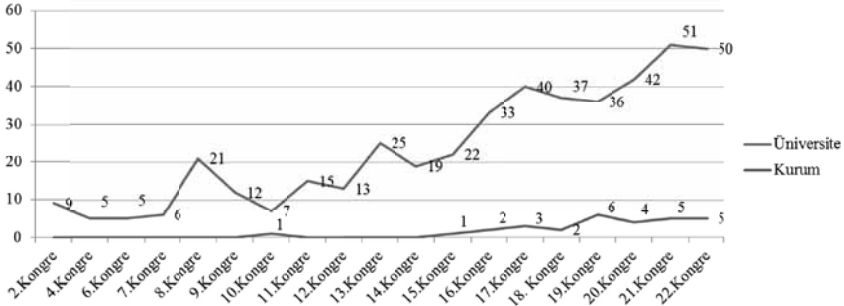


Tablo 5. Kongreye Örgütsel Davranış Alanında Bir Kez Katılan Üniversiteler

ÖD Alanında Bildiri İle En Az Katılan Üniversiteler					
Atılım Üniversitesi	ÖZEL	1	İstanbul Aydın Üniversitesi	ÖZEL	1
Abant İzzet Baysal Üniversitesi	DEVLET	1	İstanbul Bilgi Üniversitesi	ÖZEL	1
Adana Bilim ve Teknoloji Üniversitesi	DEVLET	1	İstanbul Kültür Üniversitesi	ÖZEL	1
Adıyaman Üniversitesi	DEVLET	1	Kafkas Üniversitesi	DEVLET	1
Adnan Menderes Üniversitesi	DEVLET	1	Koç Üniversitesi	ÖZEL	1
Ahi Evran Üniversitesi	DEVLET	1	Konya Üniversitesi	ÖZEL	1
Bartın Üniversitesi	DEVLET	1	McMaster University	YABANCI	1
Beykoz Lojistik Yüksek Okulu	ÖZEL	1	Namık Kemal Üniversitesi	DEVLET	1
Çağ Üniversitesi	ÖZEL	1	Necmettin Erbakan Üniversitesi	DEVLET	1
Düzce Üniversitesi	DEVLET	1	Niğde Üniversitesi	DEVLET	1
Erzincan Üniversitesi	DEVLET	1	NY Şehir Üniversitesi	YABANCI	1
GATA	DEVLET	1	Rize Üniversitesi	DEVLET	1
Gaziosmanpaşa Üniversitesi	DEVLET	1	Syracuse University	YABANCI	1
Gelişim Üniversitesi	ÖZEL	1	Uşak Üniversitesi	DEVLET	1
Girne Amerikan Üniversitesi	ÖZEL	1	Yaşar Üniversitesi	ÖZEL	1
Hava Harp Okulu	DEVLET	1	Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	DEVLET	1

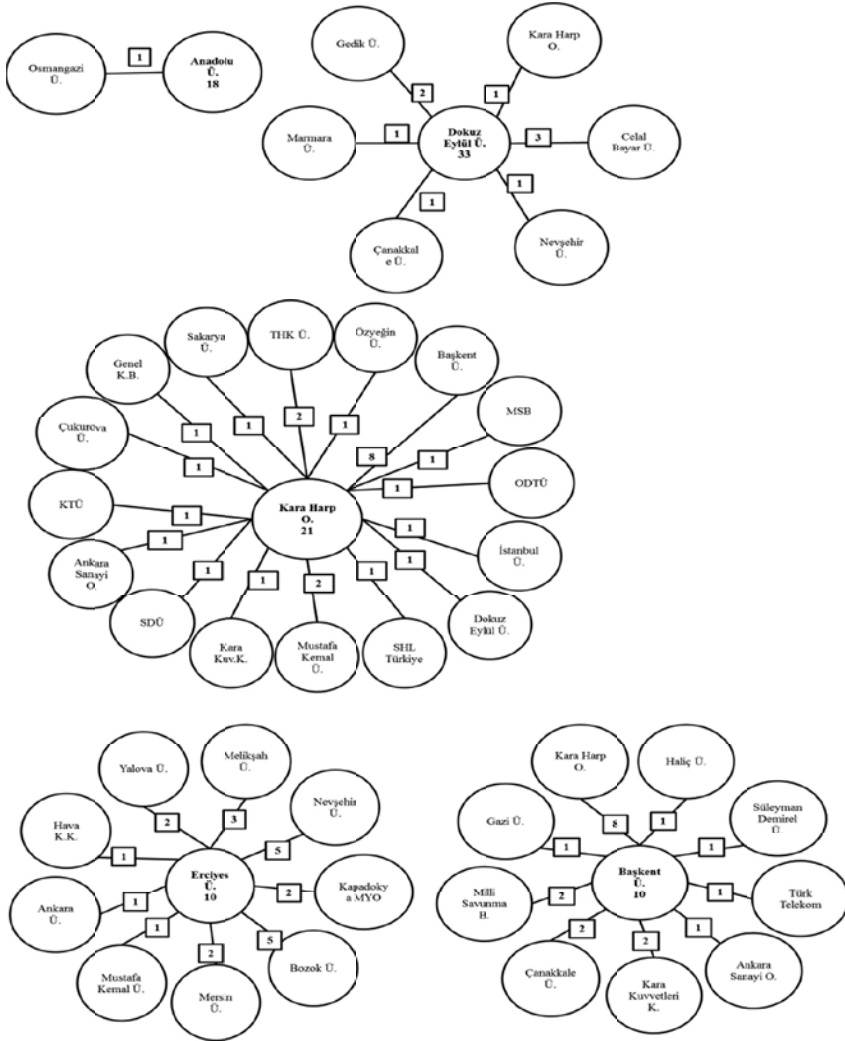
Yıllara göre Ulusal Yönetim ve Organizasyon kongrelerine katılan üniversite ve kurum sayısına bakıldığında, bazı yıllarda düşüşler olsa da son yıllarda kongreye katılımın artış gösterdiği görülmektedir. 21. Yönetim ve Organizasyon Kongresi'ne ise alanda bildirileriyle toplam 11 yeni üniversite katılmıştır.

Şekil 6. Kongreye Katılan Üniversite ve Kurum Sayısı



Ulusal Yönetim ve Organizasyon kongrelerinde örgütsel davranış alanında yer alan ortak yazarlı bildirilerin yazarlarının çalıştığı üniversiteler açısından da bir inceleme yapılmıştır. Bu doğrultuda kongreye alandaki bildiri sayısına göre en çok katılan ilk beş üniversite olan Anadolu Üniversitesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Kara Harp Okulu, Erciyes Üniversitesi, Başkent Üniversitesi'nin bildirileri yazarlar ve çalıştıkları üniversiteler açısından değerlendirilmiştir. Bildirilerin yazarları ve çalıştıkları üniversiteler dikkate alınarak yazarların bildiri çalışmalarında başka üniversitelerle işbirliği yapma açısından nasıl ilişki ağlarına sahip oldukları belirlenmeye çalışılmıştır.

Şekil 7. Üniversitelerarası İlişki Ağları



Bu doğrultuda ilişki ağlarının en yoğun olduğu üniversite Kara Harp Okulu'dur. Kara Harp Okulu'ndaki bildiri yazarlarının kendi içindeki işbirliğinin yanı sıra, 16 farklı üniversite ve kurumdan yazar/yazarlar ile işbirliği yaptığı görülmektedir. Birden fazla yazarlı çalışmalarını kendi içindeki ağlarla yürütüp başka üniversitelerle en az ilişki kuran üniversite ise Anadolu Üniversitesi'dir. Anadolu Üniversitesi birden fazla yazarlı çalış-

malarda kendi üniversitesi içerisinde ilişki kurmaktadır. Kendi üniversitesi dışında alandaki bildiler dikkate alındığında ilişki kurulan tek üniversite Osmangazi Üniversitesi’dir. Kongreye örgütsel davranış alanında en fazla bildiri ile katılan diğer üniversitelerden, Dokuz Eylül Üniversitesi’nin 6, Erciyes Üniversitesi ve Başkent Üniversitesi’nin ise 9 farklı üniversite ve kurumdan yazar/yazarlar ile işbirliği yaptığı görülmektedir.

SONUÇ

Tümüyle insansız örgüt ütopyası gerçek olana kadar çalışanlar örgütlerin en önemli ve değerli varlığı olmaya devam edeceklerdir. Çalışanların bireysel özellikleri, bilgi, beceri ve yetenekleri örgütlerin en önemli ve değerli kaynağı olarak örgütün başarısında önemli rol oynamaktadır. Örgütler çalışanlarının özelliklerini, potansiyellerini, yeteneklerini, tutum ve davranışlarını etkileyen faktörleri bilerek, bu kaynaktan daha etkin şekilde yararlanabilecektir. Örgütsel davranış hem insan faktörünü anlamak hem de insan-örgüt etkileşiminde sorunları tespit etmek yoluyla literatüre ve uygulamaya katkı sağlamaktadır. Türkiye’de geç sanayileşmeye bağlı olarak örgütsel davranış alanındaki bilgi transferi 1950’li yıllardan itibaren bu alanın doğuşuna öncülük etmiştir. Günümüzde Türkiye’deki örgütsel davranış literatürünün dünyadaki literatürle paralel bir seyir izlediği söylenebilir.

Bu çalışmada 1993-2014 yıllarında düzenlenen Ulusal Yönetim ve Organizasyon kongrelerinde yayınlanmış, örgütsel davranış alanındaki bildiriler incelenmiştir. Düzenlendiği ilk yıldan günümüze, Ulusal Yönetim ve Organizasyon kongrelerinde örgütsel davranış alanındaki bildiri sayısının istikrarlı bir biçimde artış gösterdiği görülmektedir. Bildiriler çalışılan temalar açısından incelendiğinde, yabancı literatürde popülerlik kazanan temaların alanda belirleyici olmaya devam ettiği dikkat çekmektedir. Kongrenin ilk yıllarında sayıca fazla olan bir ve iki yazarlı bildiriler zaman geçtikçe yerini iki ve daha fazla yazarlı bildirilere bırakmış ve yazar sayısı artmıştır. Kullanılan araştırma yöntemleri açısından bildiriler değerlendirildiğinde ise, nicel çalışmaların yoğun olarak kullanıldığı gözlenmektedir. Kullanılan araştırma yöntemlerinin giderek istatistiksel olarak daha komplike yöntemler olduğu ve buna paralel olarak da yazar sayısının arttığı görülmektedir. Ancak ilk yıllardaki betimleyici çalışmalar son yıllarda yerini açıklayıcı çalışmalara bırakmıştır. 2005 yılından itibaren ise kongrelerde nitel araştırmaların sayısının arttığı görülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akyol Bertan ve Akçay Cengiz, "Analysis of Organizational Behaviour Studies in Turkey/Türkiye'deki Örgütsel Davranış Çalışmalarının Analizi", Eğitimde Kuram ve Uygulama, Cilt:11, Sayı: 1, 2015, s.149-170.
- Anderson Neil, Öneş Deniz S., Kepir Sinangil Handan ve Viswesvaran Chockalingam, Endüstri İş ve Örgüt Psikolojisi I-II, (İstanbul: Literatür Yayıncılık, 2009).
- Ashkanasy Neal M., Härtel Charmine. E. J. and Daus Catharine S., "Diversity and Emotion: The New Frontiers in Organizational Behavior Research", Journal of Management, Cilt: 28, Sayı: 3, 2002, s.307-338.
- Başaran İbrahim Ethem, Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü, (Ankara: Feryal Matbaası, 2000).
- Bayraktaroğlu Serkan ve Yıldırım Engin, "Nitel Araştırmanın Dayanılmaz Hafifliği", (11. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi, Afyonkarahisar, Türkiye, Mayıs 2003), s.415-419.
- Brief Arthur P. and Weiss Howard M., "Organizational Behavior: Affect in The Workplace", Annual Review of Psychology, Cilt: 53, Sayı: 1, 2002, s. 279-307.
- Erdem Ferda, "Örgütsel Davranış Araştırmalarında Niş Alanlar Nasıl Belirleniyor? Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Yazını Üzerine Kısa Bir Değerlendirme", Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 4, Sayı:1, 2009, s. 65-78.
- Erdemir Erkan, "Türkiye'de Yönetim/Örgüt Alanının Gelişimi", Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 1, 2009, s.7-12.
- Greenberg Jerald and Baron Robert A, Behaviour in Organizations, (New York: Prentice Hall, 1997).
- Jaffee, David, Organization Theory: Tension and Change, (New York: McGrawHill, 2001).
- Kutani Rana, Bayraktaroğlu Serkan ve Yıldırım Engin, "Nitel Araştırmanın Dayanılmaz Hafifliği-2: İdealler ve Gerçekler", (15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Sakarya, Türkiye, Mayıs 2007), s.233-243.
- Levy Paul E. Industrial Organizational Psychology Understanding The Workplace, (New York: Worth Publishers, 2013).
- Mowday Richard T. and Sutton Robert L., "Organizational Behavior: Linking Individuals and Groups to Organizational Contexts", Annual Review of Psychology, Cilt: 44, Sayı: 1, 1993, s.195-229.
- Özen Şükrü, "Türk Yönetim/Organizasyon Yazınında Yöntem Sorunu: Kongre Bildirileri Üzerine Bir İnceleme", Doğu Akdeniz Üniversitesi Turizm Araştırmaları Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 1, 2001, s.89-115.
- Özen Şükrü ve Kalemci Arzu, "Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi'nin Doğuşu, Kurumsallaşması Ve Alana Etkileri", Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt: 4, 2009, s.79-112.
- Riggio Ronald E., Endüstri ve Örgüt Psikolojisine Giriş, (Çev.Ed.: Belkıs Özkara), (Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2014).

- Robbins Stephan P. ve Judge Timothy, *Örgütsel Davranış*, (Çev.Ed.: İnci Erdem), (Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2012).
- Sabuncuoğlu Zeyyat ve Vergiliel Tüz Melek, *Örgütsel Davranış*, (İstanbul: Alfa Aktüel Yayıncılık, 2013).
- Şencan Hüner, “Davranış Bilimlerinin Tarihsel Evrimi Ve Türkiye’de Davranış Bilimlerinin Gelişim Süreci”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt: 19, Sayı: 1-2, 1990, s.21-37.
- Şimşek M. Şerif., Çelik Adnan ve Akgemci Tahir, *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, (Konya: Eğitim Yayınevi, 2014).
- Üsdiken Behlül ve Erden Zeynep, “1990’lı Yıllarda Türkiye’de Yönetim Alanı: Disiplinin Yapısı Ve Yaklaşımlar”, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 1, 2002, s.91-112.
- Yozgat Uğur ve Kartaltepe Nihal, “Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongre Kitaplarında Yer Alan Bildirilerin Bibliyometrik Profili: Örgüt Teorisi Ve Örgütsel Davranış Bildirileri Üzerine Bir Araştırma”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 4, Sayı:1, 2009, s.149-166.