



iibf

İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

ESKİŞEHİR OSMANGAZI UNIVERSITY
JOURNAL OF ECONOMICS AND
ADMINISTRATIVE SCIENCES

CİLT / VOL: 4 SAYI / NO: 1
NİSAN / APRIL 2009
ISSN 1306-6730

ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ
ESKİŞEHİR OSMANGAZİ UNIVERSITY
JOURNAL OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

Sahibi

Üniversite Adına
Prof. Dr. Fazıl Tekin (Rektör)

Editör

Prof. Dr. Ömer Torlak

Editör Yardımcıları

Prof. Dr. A. Mesud Küçükkalay
Doç. Dr. Erdal Gümüş

Danışma Kurulu

Prof. Dr. Beyhan Ataç (Anadolu Üniversitesi)	Prof. Dr. Ömür Özmen (Dokuz Eylül Üniversitesi)
Prof. Dr. Ömer Faruk Batirel (Marmara Üniversitesi)	Prof. Dr. Mahmut Paksoy (İstanbul Kültür Üniversitesi)
Prof. Dr. Ömer Çaha (Fatih Üniversitesi)	Prof. Dr. Şevket Pamuk (Boğaziçi Üniversitesi)
Prof. Dr. Ferruh Çömlekçi (Anadolu Üniversitesi)	Prof. Dr. İlker Parasız (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Güliz Ger (Bilkent Üniversitesi)	Prof. Dr. Necla Pur (Marmara Üniversitesi)
Prof. Dr. Erdener Kaynak (Pennsylvania State Üniversitesi)	Prof. Dr. Cevat Sarıkamış (İstanbul Üniversitesi)
Prof. Dr. Tamer Koçel (İstanbul Kültür Üniversitesi)	Prof. Dr. Selahattin Turan (Eskişehir Osmangazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Yavuz Odabaşı (Anadolu Üniversitesi)	Prof. Dr. Rona Turanlı (Marmara Üniversitesi)
Prof. Dr. Ersin Onulduran (Ankara Üniversitesi)	Prof. Dr. Işaya Üşür (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Akar Öcal (Anadolu Üniversitesi)	Prof. Dr. Erinç Yeldan (Bilkent Üniversitesi)
Prof. Dr. İzzettin Önder (İstanbul Üniversitesi)	Prof. Dr. Engin Yıldırım (Sakarya Üniversitesi)

Yayın Kurulu

Prof. Dr. Fazıl Tekin	Doç. Dr. Erdal Gümüş
Prof. Dr. Ömer Adil Atasoy	Yrd. Doç. Dr. Ahmet Öztürk
Prof. Dr. Münevver Yılandı	Yrd. Doç. Dr. Murat Taşdemir
Prof. Dr. Ömer Torlak	Yrd. Doç. Dr. Emrah Ferhatoğlu
Prof. Dr. A. Mesud Küçükkalay	Yrd. Doç. Dr. Cengiz Dinç
Doç. Dr. Özcan Dağdemir	Yrd. Doç. Dr. Erkan Erdemir

Dergi Sekreteryası

Yrd. Doç. Dr. Abdullah Yalama
Yrd. Doç. Dr. Etem Hakan Ergeç
Arş. Gör. Dr. Umut Koç
Arş. Gör. Zeliha Kaygısız
Arş. Gör. M. Ali Tiltay

iibfdergi@ogu.edu.tr
<http://iibf.ogu.edu.tr/dergi/index.htm>
ESOGU İİBF Meşelik Kampüsü 26480 ESKİŞEHİR
Tel: 0 222 2292523-2393750/1759-1174 Faks: 0 222 2292527

Kapak ve Sayfa Tasarımı

Öğr. Gör. Cemalettin Yıldız

Dizgi

Yrd. Doç. Dr. Erkan Erdemir

Basım Yeri

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Basımevi

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi yılda iki kez Nisan ve Ekim aylarında yayınlanan hakemli bir dergidir. Dergide yer alan yazılar kaynak gösterilmeksizin kısmen ya da tamamen iktibas edilemez. Dergide yer alan yazıların sorumluluğu yazarlarına aittir. Derginin elektronik versiyonuna <http://iibf.ogu.edu.tr/dergi> adresinden ulaşılabilir.

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
TÜBİTAK ULAKBİM Sosyal Bilimler Veri Tabanı tarafından taranmaktadır

ISSN 1306-6730

Editörden

Değerli akademisyen ve araştırmacılar,

Üçüncü yılını geride bırakan dergimiz, ULAKBİM Sosyal Bilimler Veri Tabanı'nda taranmaya başlanmıştır. Bu sevindirici gelişmeyle birlikte dergimizin daha yaygın bir okuyucu kitlesine daha hızlı ulaşmış olacağı bilgisini sizlerle paylaşmanın mutluluğunu yaşamaktayız.

Dergimizin dördüncü yılında özel konulu bir sayıyla sizlerin karşısında olmanın heyecanını yaşıyoruz. Bu sayımızı, Fakültemiz İşletme Bölümü tarafından düzenlenen 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi özelinde, "Türkiye'de Yönetim/Örgüt Alanının Gelişimi" başlığı altında, yönetim organizasyon alanındaki gelişmeleri değerlendiren değerli çalışmalara ayırmış bulunmaktayız. Alanın saygın akademisyenlerince bu sayıya gösterilen ilgi bizleri hem mutlu etmiş, hem de alana önemli bir katkı yapma fırsatı vermiştir. Bu özel sayıya katkı veren tüm akademisyen ve araştırmacılarımıza şükranlarımızı sunarız.

Bu sayının ortaya çıkmasında özel gayret ve emekleri bulunan özel sayı editörü Erkan Erdemir, böyle bir sayının elinize ulaşmasına çok önemli katkılar sağlamıştır. Kendisine teşekkürlerimiz sunuyoruz. Çok değerli eleştiri, öneri ve katkılarıyla bu sayımız için de önemli desteklerini sunan hakemlerimize de katkı ve desteklerinden ötürü teşekkürlerimizi sunmayı borç biliyoruz.

Bir sonraki sayımızın "Küresel Ekonomik Krizler ve Kamu Maliyesine Yansımaları" başlıklı bir özel sayı olarak hazırlandığını da tekrar hatırlatmak istiyoruz. Hazırlıkları süren bu özel sayı için yazı çağrısını son sayfalarımızda bulabileceksiniz.

Değerli akademisyen ve araştırmacılarımızın çalışmalarına her zaman açık olduğumuzu ifade ederken, özel sayımızın bilim dünyasına katkı sağlamasını diliyoruz.

Prof. Dr. Ömer Torlak

Editör

TÜRKİYE'DE YÖNETİM/ÖRGÜT ALANININ GELİŞİMİ
Özel Sayısı

Sayfa

*Giriş***Türkiye'de Yönetim/Örgüt Alanının Gelişimi**
*Erkan ERDEMİR***7***Türkiye'de Yönetim/Örgüt Alanının Dünü, Bugünü ve Yarını
Üzerine Değerlendirmeler***Türk Yönetim Yazını ve Türkiye'de Yönetim - Örgüt Alanının
Gelişimi: 1990 Yılı Sonrası (Nereden Nereye)**
*A. Ümit BERKMAN***13****Amme İdaresi Dergisi'nde Yayınlanan Makaleler ve
Türk Yönetim Bilimi**
*A. Ümit BERKMAN***25****Türkiye'de İşletme Yönetimi Eğitiminin Kurumsal Çerçevesi:
Çeşitlilikten Eşbiçimliliğe**
*A. Selami SARGUT***51****Örgütsel Davranış Araştırmalarında Niş Alanlar
Nasıl Belirleniyor?**
**Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Yazını Üzerine
Kısa Bir Değerlendirme**
*Ferda ERDEM***65***Türkiye'de Ulusal Yönetim Organizasyon Kongreleri***Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nin Doğuşu,
Kurumsallaşması ve Alana Etkileri**
Şükrü ÖZEN
*Arzu KALEMCI***79**

113 2000’li Yıllarda Türkiye’de Stratejik Yönetim Alanının Entellektüel Yapısı
*Mehmet BARCA
Mahmut HIZIROĞLU*

149 Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongre Kitaplarında Yer Alan Bildirilerin Bibliyometrik Profili: Örgüt Teorisi ve Örgütsel Davranış Bildirileri Üzerine Bir Araştırma
*Uğur YOZGAT
Nihal KARTALTEPE*

167 Türkiye’de İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Yapılan Lisansüstü Tezler ve Bu Tezlerde İncelenen Temaların Analizi: 1983-2008 Dönemi
Serap BENLİGİRAY

199 Öznenin Nesneleşmesi: Türkiye’de Yönetim ve Organizasyon Alanında Çalışan Öğretim Elemanlarının Akademik Özgeçmiş ve Eserleri Bakımından Nicel Görünümü
*Kadir ARDIÇ
Nihat ERDOĞMUŞ*

239 “Yönetim-Organizasyon” Ders Kitaplarında Biçim ve İdeoloji
Recai COŞKUN

Türkiye’de Yönetim/Örgüt Alanının Gelişimi

Erkan ERDEMİR

Özel Sayı Editörü

Yrd. Doç. Dr., Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, İİBF

İşletme Bölümü

eerdemir@ogu.edu.tr

İlki 1993 yılında gerçekleştirilen Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongreleri'nin (UYOK) 17.'si 21-23 Mayıs 2009 tarihleri arasında Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü tarafından düzenlenmektedir. Bu vesileyle kongreye ev sahipliği yapan Eskişehir Osmangazi Üniversitesinin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi olarak "Türkiye'de Yönetim/Örgüt Alanının Gelişimi"ni konu alan bir özel sayı yayımlanmasının uygun olacağını düşündük. Aslında belirli dergilerin bazı sayılarını özel sayılar olarak yayınlamalarının Türkiye’de yönetim/örgüt alanının gelişiminde önemli katkısı olacağı fikri ilk olarak 22 yıl önce Berkman (1987) tarafından dile getirilmişti. Böylece bu fikir, bu özel sayıyla bir kez daha hayata geçmiş oldu.

Birçok alanda olduğu gibi Türkiye’de yönetim/örgüt alanının gelişiminde de alanın kendisine yönelik bir içebakışın gerekliliği yadsınamaz. Bu içebakışın belli aralıklarla yerine getirilmesi, alana yönelik beklentileri ve katkıları gündemde tutacak, böylece eksikliğine daha önceki çalışmalarda olduğu gibi, bu sayıdaki hemen bütün makalelerde de vurgu yapılan nitelikli ve yerel bağlamla barışık çalışmalara ışık tutacaktır.

Türkiye'de yönetim/örgüt alanının gelişimiyle ilgili bugüne kadar yapılan önemli çalışmalar, alanın daha çok uygulamaya dönük model ve tekniklere yönelik çeşitli kavram ve modellerin ithal edildiği (Heper ve Berkman, 1979; Berkman, 1987; Üsdiken ve Pasadeos, 1993; Üsdiken, 1996; Üsdiken vd., 1998; Üsdiken ve Çetin, 2001; Üsdiken ve Erden, 2001 ve 2002), yöntem olarak ise yönetim/örgüt bilgisinin evrensel olduğu varsayımına dayanan görgül araştırmaların tercih edildiği (Üsdiken ve Pasadeos, 1992; Üsdiken ve Erden, 2001; Özen, 2002) bir yapıyı ortaya

koymaktadır. Ancak son yıllarda Türkiye bağlamına odaklanan çalışmaların belirgin biçimde gündeme geldiği de ifade edilmektedir (Üsdiken ve Erden, 2001).

Türk yönetim/örgüt alanının gelişimiyle ilgili olarak genellikle belirli dergilerdeki makaleler üzerinden gerçekleştirilen araştırmalara ait bu bulguların benzerleri UYOK'nde sunulan bildirimler üzerinde yapılan çalışmalarla da desteklenmektedir (Özen, 2000; Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2003; Özen ve Kalemci, 2006; Kutanis vd., 2007; Erdemir, 2008; Eryılmaz, 2008). Bu çalışmaların yanında son dönemde Türk yönetim/örgüt alanını farklı açılardan değerlendiren çalışmalar da yapılmaktadır (Özen ve Duman, 2003; Döven ve Coşkun, 2005; Semerciöz, 2005; Yozgat ve Kaplan, 2008; Duygulu ve Bağcı, 2008; Coşkun, 2008).

Bu özel sayı ile Türkiye'deki yönetim/örgüt alanının gelişiminin; son yıllarda kapsam, yöntem ve bağlam olarak ne gibi çalışmaların yapıldığı, nelerin hangi nedenlerle eksik bırakıldığı, gelecekte hangi nitelikteki çalışmaların alana katkı sağlayabileceği gibi başlıklar altında tartışılması amaçlanmıştır. Diğer yandan, bu tartışmaların ortak zemini durumundaki UYOK'nin performans, içerik ve etkisinin alanın gelişimi açısından ele alınması da özel sayının hedefleri arasındadır. Bu çerçevede özel sayıda birbirinden değerli 9 makaleye yer verilmiş, özel sayının ilgi alanına giren en önemli ve ilk çalışmalardan biri de yeniden basılmıştır.

Özel sayının amaçları çerçevesinde makaleler dört başlık altında sınıflandırılmıştır. Birinci başlık altında değerli hocamız Ümit Berkman, Selami Sargut ve Ferda Erdem'in Türkiye'de yönetim/örgüt alanının dünü, bugünü ve yarını üzerine değerlendirmeleri yer almaktadır. Ümit Berkman bu sayımıza iki değerli yazısı ile katkıda bulunmaktadır. Kendisinin 1987 tarihli ve bu sayıda tıpkı basımı yapılan makalesi özel sayının konusu ile ilgili ilk ve en önemli çalışmalardan biridir. 22 yıl önce bu makalede yapılan tespitler bugünün bazı problemlerini anlamamızı kolaylaştırmaktadır. Berkman, 22 yıl aradan sonra bu makalesine özel sayımız için, kendi ifadesiyle, bir "epiloque" ekleyerek 1987 yılından günümüze kadarki gelişmeleri değerlendirmiş, o yazıdaki tespitlerin ve önerilerin aradan geçen yıllardaki durumunu ortaya koymuştur. Özel sayımızın ilk bölümünde Berkman'ın bu değerlendirmesinin ardından, Amme İdaresi Dergisi'nden izin alınarak Berkman'ın 1987 tarihli yazısının tıpkıbasımına da yer verilmiştir. Türkiye'de yönetim/örgüt alanının duayenlerinden Selami Sargut ise Türkiye'de işletme yönetimi eğitiminin tarihsel gelişimini değerlendirdiği yazısında 1882 yılından bu yana ülkemizdeki işletmecilik ve yönetim eğitiminin hangi aşamalardan geçtiğini kurumsal kuram çerçevesinde incelemektedir. Ferda Erdem'in örgütsel davranış alanındaki geniş birikimlerinden damıtarak ortaya koyduğu öneriler ise salt örgütsel davranış alanına değil, yönetim/örgüt alanındaki tüm araştırmalara yönelik bir yol haritası niteliğindedir.

Özel sayımızın ikinci başlığı ise Türkiye'de UYOK'nin gelişimi üzerinedir. UYOK, en başından itibaren "ülkemizde Yönetim ve Organizasyon konusunda çalışan öğretim

elemanlarını bir araya getirerek, bu alanda ülkemizde yapılacak saha araştırması ağırlıklı çalışmaların sergileneceği, genç akademisyenlerin çalışmalarını anlatarak daha kıdemli hocaların görüş ve eleştirilerini alarak daha iyi eserler verebilecekleri bir ortam oluşturmak ve aynı disiplinde çalışanların birbirlerini tanımalarına imkân vermek" (Koçel, 2008) gibi bir misyonu taşımaktadır. Akran değerlendirme ve denetiminin sağladığı değişmelerin gözlemlenmesi açısından önemli bir laboratuvar olan UYOK (Sargut, 2006), yönetim/örgüt bilgisini üreten alanın içinde yerleşik aktörler tarafından oluşturulmuş ve alanının değişimine katkıda bulunan yeni bir kurumsal mekanizma olarak da değerlendirilebilir (Özen ve Kalemci, 2006). Bugün gelinen noktada, hem sunulan bildirilerin sayısı ve bilimsel niteliğinin her geçen yıl artması, hem de alanda çalışan akademisyenlerin yoğun etkileşimine olanak sağlayan başlıca ulusal platform olarak kurumsal bir yapı ve iklimi oluşturmadaki başarısı, bu kongrelerin Türkiye'deki yönetim/örgüt alanının oluşumundaki etkisini artırmaktadır. Özel sayımızı oluşturan makalelerin önemli bir kısmı da daha önce UYOK'ta sunulmuş, alana yönelik çalışmalardan beslenmektedir. Şükrü Özen ve Arzu Kalemci tarafından hazırlanan çalışma en başından bugüne UYOK'nin gelişimi ve alana etkileri ile ilgili bugüne kadar yapılmış en kapsamlı metin olarak göze çarpmaktadır. UYOK'un kuruluşundan beri kongreye önemli katkılarda bulunmuş değerli hocalarımız Tamer Koçel, Hüseyin Leblebici, Selami Sargut ve Behlül Üsdiken'le yapılmış mülakatların kurumsal kuram çerçevesinde çözümlendiği değerli çalışmanın kongre tarihimiz ile ilgili önemli bir boşluğu kapattığını düşünüyoruz.

Özel sayımızın üçüncü başlığında Türkiye'de yönetim/örgüt alanının alt başlıkları olarak kabul edilmiş olan stratejik yönetim, örgüt kuramı, örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi alanlarına yönelik kapsamlı incelemeler yer almaktadır. Türkiye'de stratejik yönetimin önemli isimlerinden Mehmet Barca ve Mahmut Hızıroğlu, bibliyometrik analiz yoluyla gerçekleştirdikleri kapsamlı araştırmalarında Türkiye'de stratejik yönetim alanının entelektüel açıdan bağımsız bir alt alan olgunluğuna erişip erişmediğini tartışmaktadırlar. 16. UYOK'ta sundukları bildiri ile dikkat çeken ve çok sayıda atıf alan çalışmalarını genişleterek özel sayımıza katkıda bulunan Uğur Yozgat ve Nihal Kartaltepe de yine bibliyometrik analiz yoluyla UYOK bildiri kitaplarındaki örgüt kuramı ve örgütsel davranış bildirimlerini inceleyerek yönetim/örgüt yazınımız üzerine önemli tespitler geliştirmektedirler. Bu başlıktaki son çalışmada ise uzun süredir Türkiye'de insan kaynakları yazını üzerine araştırmalarda bulunan Serap Benligiray, insan kaynakları yönetimi alanında yazılan yüksek lisans ve doktora tezlerine yönelik 25 yılı kapsayan bir araştırmasını paylaşmakta ve gelecekte bu alanda yapılacak araştırmalara yönelik önerilerde bulunmaktadır.

Dördüncü ve son başlığımızda ise Türkiye'de yönetim/örgüt alanında çalışanlara ve çalışmalarına yönelik iki yazı bulunmaktadır. Nihat Erdoğan ve Kadir Ardıç,

önemli bir çaba harcayarak gerçekleştirdikleri araştırmalarında Türkiye’de yönetim/örgüt alanında çalışan akademisyenlerin özgeçmiş ve eserlerine yönelik bir envanter oluşturmuşlar ve bu sonuçlar üzerinden alana yönelik önemli ve ilgi çekici tespitlerde bulunmuşlardır. Son makalemiz ise özel sayımızla hedeflediğimiz içebakışın eleştirel bir örneği olan ve 16. UYOK’un en akılda kalan oturumlarından birinde Recai Coşkun tarafından sunulan bildirinin temel alındığı, belirli yönetim-organizasyon ders kitaplarını biçim ve ideoloji açısından ele alan çalışmadır.

Özel sayımızın ortaya çıkmasında en önemli katkı tabii ki değerli yazılarıyla katkıda bulunan hocalarımızdır. Bunun yanında özel sayı editörlüğü için fırsat sunan ve destekleyen dergi editörümüz ve kongre dönem başkanımız Sayın Ömer Torlak’a, yine editörlük konusunda en başından beri beni teşvik eden ve yardımlarını esirgemeyen hocam Şükrü Özen’e, yoğun gündemi nedeniyle yazı katkısı veremese de (bilebildiğim kadarıyla) en az üç yazının fahri editörlüğünü yaparak özel sayımıza katkı ve desteğini esirgemeyen hocamız Behlül Üsdiken’e ve son olarak özel sayının hazırlanmasına çabalarıyla katkıda bulunan dergi ekibimize sevgi, saygı ve teşekkürlerimi sunuyorum.

Kaynakça

- Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2003), "Nitel Araştırmanın Dayanılmaz Hafifliği", 11. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 415-419.
- Berkman, Ü. (1987), "Amme İdaresi Dergisi'nde Yayınlanan Makaleler ve Türk Yönetim Bilimi", Amme İdaresi Dergisi, 20 (4), 19-42.
- Coşkun, R. (2008), "Akademik Çalışmalarda İdeoloji: Seçilmiş Yönetim-Organizasyon Ders Kitaplarının İçerik Çözümlemesi", 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 870-874.
- Döven, S. ve Coşkun, R. (2005), "Türk Bilim Cemaatinin Bilimsel Duruğu (Yönetim ve Organizasyon Kongre Bildirileri Örneği)", 13. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 71-73.
- Duygulu, E. ve Bağcı, Z. (2008), "Örgüt ve Yönetim Yazınında Dört Kuram ve Türk Yönetim Yazınına Yansımaları", 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 866-869.
- Erdemir, E. (2008), "Yönetim ve Örgüt Araştırmalarında Ölçek Kullanımı: Yönetim Organizasyon Kongre Bildirileri Örneği", 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 397-403.
- Eryılmaz, M.(2008), "Sene 2008: Türk Yönetim/Organizasyon Yazınındaki Nitel Araştırmaya Dayalı Çalışmalar Hala Törenselsel Mi?", 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 404-408.
- Heper, M. ve Berkman, Ü. (1979), "Administrative Studies in Turkey: A General Perspective", International Social Science Journal, 31: 305-327.
- Koçel, T. (2008), "Önsöz: 1993'ten 2008'e Yönetim ve Organizasyon Kongreleri", 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, s. xiii-xvii.
- Kutanis R. Ö., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2007), "Nitel Araştırmanın Dayanılmaz Hafifliği-2: İdealler ve Gerçekler", 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 233-243.
- Özen, ř. (2000), "Türk Yönetim/Organizasyon Yazınında Yöntem Sorunu: Kongre Bildirileri Üzerine Bir İnceleme", DAÜ Turizm Araştırmaları Dergisi , 1(1), 89-118.
- Özen, ř. (2002), "Türkiye'deki Örgütler/Yönetim Araştırmalarında Törenselsel Görgülcülük Sorunu", Yönetim Araştırmaları Dergisi , 2(2), 187-213.

Özen, Ş. ve Duman, Ş. A. (2006), "Yönetim Bilgisinin Uluslararası Transferinde Çeviri Sorunu: Yabancı ve Yerli Guru Kitapları Üzerine Karşılaştırmalı Bir Analiz", 5. Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı, Cilt 2, s. 566-573.

Özen, Ş. ve Kalemci, A. (2006), "Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongrelerinin Türkiye'deki Görgül Araştırma Anlayışının Benimsenmesine Etkisi", 5. Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı, Cilt 2, s. 576-583.

Sargut, S. (2006), "Buluşsal Arayış ya da Sav: Bilimsel Makale Niteliği Üzerine Düşünceler", Sosyal Bilimlerde Süreli Yayıncılık I. Ulusal Kurultay Bildirileri, 101-112.

Semerciöz, F. ve Dikmenli, O. (2005), "Yönetim Alanında Yapılan Doktora Tezleri Üzerine Bir Araştırma: 1995-2004 Arasındaki Durum", 13. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 79-81.

Üsdiken, B. (1996), "Importing Theories of Management and Organization: The Case of Turkish Academia", International Studies of Management & Organization, 26(3), 33-46.

Üsdiken, B. ve Çetin, D. (2001), "From Betriebswirtschaftslehre to Human Relations: Turkish Management Literature before and after the Second World War", Business History, 43(2), 99-124.

Üsdiken, B. ve Erden, Z. (2002), "1990'lı Yıllarda Türkiye'de Yönetim Alanı: Disiplinin Yapısı ve Yaklaşımlar", Yönetim Araştırmaları Dergisi, 2(1), 91-112.

Üsdiken, B. ve Erden, Z. (2001), "Örnek Alma, Mecbur Tutulma ve Geçmişe Bağlılık: Türkiye'deki Yönetim Yazınında Değişim", Amme İdaresi Dergisi, 34(4), 1-31.

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

Üsdiken, B. ve Pasadeos, Y. (1992), "Türkiye'de Yayımlanan Yönetimle İlgili Veri Temelli Makalelerde Yöntem", ODTÜ Gelişme Dergisi, 19(2), 249-266.

Üsdiken, B., Selekler, N. ve Çetin, D. (1998), "Türkiye'de Yönetim Yazınına Egemen Anlayışın Oluşumu: Sevk ve İdare Dergisi Üzerine Bir İnceleme", Amme İdaresi Dergisi, 31(1), 57-88.

Yozgat, U. ve Kaplan, N. (2008), "Yönetim ve Organizasyon Kongrelerinde Sunulan Bildirilerin Bibliyometrik Profili: Örgüt Teorisi ve Örgütsel Davranış Bildirileri Üzerine Bir Araştırma", 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 409-416.

Türk Yönetim Yazını ve Türkiye’de Yönetim - Örgüt Alanının Gelişimi: 1990 Yılı Sonrası (Nereden Nereye)*

A. Ümit BERKMAN

Prof. Dr., Bilkent Üniversitesi, İşletme Fakültesi
İşletme Bölümü
berkman@bilkent.edu.tr

1. Giriş

Ekteki 1987 tarihli ve **Amme İdaresi Dergisi**’nde yayınlanan “Amme İdaresi Dergisi’nde Yayınlanan Makaleler ve Türk Yönetim Bilimi” başlıklı makale (Berkman, 1987) 1960 sonu ile 1980 sonu dönemine ilişkin değerlendirme ve yorumlarda bulunmuştur. Bu makaleye, Türk Yönetim Yazınına çeşitli yönleriyle inceleyen çok sayıda çalışmada atıfta bulunulmuştur. (bkz. örneğin, kronolojik sıra ile, Üsdiken ve Pasadeos, 1992a ve 1992b; Üsdiken ve Pasadeos, 1993; Katrinli, Özmen ve Arbak, 1995; Özen, 1995; Üsdiken, 1995; Üstüner, 1995; Üsdiken, Selekler ve Çetin, 1998; Üsdiken ve Çetin 1999; Özen, 2000; Üsdiken ve Erden, 2001; Üsdiken ve Erden, 2002; Üsdiken, 2002; Eryılmaz, 2008).

Türk Yönetim Bilimine ilişkin değerlendirme ve yorumları bakımından öncü çalışmalardan biri sayılabilecek ve hayli atıf almış olan bu makalenin, 20 yılı aşkın bir süre sonra, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**’nin “**Türkiye’de Yönetim/Örgüt Alanının Gelişimi**” temalı özel sayısında yer alması şu üç bakımdan ilginç ve yararlı görülebilir:

- 1) 1987 tarihli AİD’ne ulaşmadaki zorluklar,
- 2) 1960-1980’ler dönemine ilişkin değerlendirme ve yorumları gözden geçirek, daha sonraki dönemlerde nereden nereye gelindiğine ve gelineme-

* Makalenin ilk halini okuyup, katkıda bulunan Prof. Dr. Behlül Üsdiken’e teşekkür ederim.

diğine ilişkin tarihsel boyutu da gözetilen bir Türk Yönetim-Örgüt Alanının Gelişimini, belki de daha sağlıklı, değerlendirme imkânı,

- 3) Özellikle genç akademisyenlere alanın gelişimine ve sorunlarına ilişkin toplu ve özet bir bilgi sunuş.

Beklenileceği gibi, 1990'lar sonrasında Türk Yönetim yazınında önemli sayılabilecek gelişmeler ya da bazı durumlarda da "gelişmemeler" olmuştur. Bu "epilogue" niteliğindeki makalede ise 1990 sonrasındaki Türk Yönetim-Örgüt yazınına farklı açılardan (kuramsal yaklaşım, kullanılan terimler, araştırma yöntemleri gibi) değerlendiren bazı çalışmalar incelenecek, bulgu ve yorumları özetlenecek, benzerlikleri- farklılıkları sunulacak ve Türkiye'de Yönetim-Örgüt Alanının Gelişimi'ne ilişkin katkıda bulunulmaya çalışılacaktır. Yani bir "durum tesbiti" ya da Üsdiken ve Pasadeos'un (1993,73) ifadesi ile bir "stok tesbiti" yapılması yararlı olacaktır.

Hemen belirtmek gerekir ki, bu önemli konuda daha yakın tarihli çalışmaların varlığı bu makalenin yazarının işini hayli kolaylaştırmıştır. Bu bakımdan, yazar bu çalışmalarını yapmış olan değerli meslektaşlarına teşekkürlerini sunar.

1990'lar Öncesine İlişkin Bazı Gözlemler ve Değerlendirmeler

1990 sonrasına ilişkin değerlendirmelere geçmeden önce, 1990 öncesine ilişkin bazı gözlemlere ve değerlendirmelere kısaca değinilecektir. 1987 tarihli makalem zaten ekte sunulduğundan, bu kısımda diğer bazı çalışmalar kronolojik sırası ele alınacak ve böylece 1980 sonlarına kadarki "durumun" ana hatları özetlenecektir.

Türkiye'de işletme yönetimine ilişkin eğitim kurumları 1950'li yıllarda ortaya çıkmıştır (Üsdiken ve Pasadeos (1993,73) (Bu dönemin gelişmeleri için bkz. Aysan 1973; Çınar ve Saatçioğlu 1972 ve 1973; Heper ve Berkman 1979a). Bu ilk eğitim kurumlarına birazdan değinilecektir.

1960 ve 1970'li yıllarda bu eğitim kurumları çoğalmış, çeşitlenmiş ve İstanbul ve Ankara dışına da çıkmıştır. Buna koşut olarak 1960'lı yıllarda yönetim ve örgüt alanına odaklı dergiler de yayınlanmaya başlanmıştır (bkz.Üsdiken ve Pasadeos, 1993, 73). Bu dergiler;

İstanbul İTİA Dergisi (1963)
Eskişehir İTİA Dergisi (1965)
Sevk ve İdare Dergisi (1966)
Amme İdaresi Dergisi (1968)
Ankara İTİA Dergisi (1969)
ODTÜ Gelişme Dergisi (1970)
Adana İTİA Dergisi (1971)

Bursa İTİA Dergisi (1972)
İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi (1972)
Boğaziçi Üniversitesi Dergisi (1972)'dir.

Diğer deyişle 1950'lerde alandaki ilk kurumlar oluşturulmuş, 1960'larda da alanda ilk dergiler yayınlanmaya başlanmıştır (Üsdiken, Selekler ve Çetin, 1998 – 63). 1960 öncesi yayınlar ise çok azdır. Örneğin; Öz-Alp ve Artan'ın (1977) Türkiye'de Yayınlanmış İşletmecilik Kitapları başlıklı bibliyografya çalışmalarında 190 kitaba yer verilmiş olup, bunun sadece dokuzu 1960 öncesine aittir. Bu arada 1943–1948 arasında 43 sayısı yayınlanan İşletme Mecmuası'nın işletme ekonomisine odaklanan 1950 öncesi bir dergi olarak tarihteki yerini belirterek geçelim (bkz. Üsdiken ve Erçek, 2008).

Yukardaki gelişmeler ve açıklamalar ışığında, Türkiye'de yönetim yazınının başlangıç dönemi olarak 1960'ları kabul etmek olasıdır (Berkman 1987; Üsdiken, Selekler ve Çetin 1998, 64). Zaten 1950'li yıllarda ülkemizdeki iktisat politikaları uyarınca özel sektöre yönelik canlandırılmış, 1960'lı yıllarda planlı dönem çerçevesinde bile özel sektör kuruluşları gelişmiş, holdingleşme süreci kuvvetlenmiş, kısacası iş yaşamındaki yönetim olayı Türk akademik dünyasının dikkatini çekmiş ve katkısına ilişkin talebi arttırmıştır.

1975 – 1989 yıllarını kapsayan araştırmalarında Üsdiken ve Pasadeos (1993) Amme İdaresi Dergisi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi İİBF Dergisi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi ve ODTÜ Gelişme Dergisinde yayınlanmış olan makalelerin (107 Adet) atıf analizini yaparak, Türk Yönetim yazınına ilişkin bir değerlendirmede bulunmuşlardır. Bu değerlendirme özetle şu temel noktaları içermektedir:

Dönemin yazını esas olarak “İlkeler ve İşlevler” yaklaşımıyla ‘davranışçı’ görüşlerin etkileri altında kalmıştır. Durumsallık kuramı ise uzak ara ile arka plandadır (Üsdiken ve Pasadeos 1993, 86-87). Özellikle ABD ekolü çerçevesinde ve etkisinde, yönetim ve örgütler belli amaçları gerçekleştirmek için temel araç olarak görülmektedir. Akademik faaliyetler esas olarak “yol gösterici yaklaşım” etkisinde kalmışlardır (Heper ve Berkman, 1979a, 1979b).

Bu yönelişi yadırgamamak gerekir zira bu dönemde iki faktörün belirleyici olduğu ileri sürülebilir:

- 1) Yönetim alanındaki akademik faaliyetin nüvesinin iktisat fakültesi ve iktisadi ve ticari bilimler akademilerinin bünyesinde oluşması sürecinde, işletme iktisadi ve muhasebe ağırlıklı eğitim, yönetimin “teknik” konularına odaklanmaya neden olmuştur.
- 2) Yönetim alanındaki (kamu yönetimi dâhil) akademik kurumların oluşumunda ABD katkısı ve dolayısıyla etkisi önemli olmuştur. Örneğin, İstanbul

Üniversitesi bünyesinde İşletme İktisadı Enstitüsü 1950'lerin ortasında Ford Vakfı'nın mali, Harvard Üniversitesi'nin de eğitim desteği ile kurulmuştur (1968'de İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi kurulmuştur). Bunu Ankara'da Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü ve Milli Prodüktivite Merkezi'nin, hemen sonra da Orta Doğu Teknik Üniversitesi İdari İlimler Fakültesi'nin (İşletme ve Kamu Yönetimi bölümlerinin) kuruluşu takip etmiştir.* Robert Koleji'nde de aynı dönemde işletme eğitimine başlanmıştır (Heper ve Berkman 1979a; Üsdiken ve Pasadeos, 1993). Bu son iki eğitim kurumunda gerek eğitim dilinin İngilizce olması ve gerekse de yabancı öğretim elemanlarının neredeyse tümünün Kuzey Amerika kökenli olmaları ABD etkisini daha da yoğun kılmıştır.

1966-1978 yıllarında yayınlanan Sevk ve İdare Dergisi'nde yer alan ve yönetim makalesi olarak nitelenen 131 makaleyi içerik analizi ile inceleyen Üsdiken, Selekler ve Çetin'in (1998) bulguları-yorumları şöyle özetlenebilir:

- Berkman'ın ekteki 1987 tarihli çalışmasının bulguları paralelinde genel öğütler veren ve bir yönetim tekniğini açıklama içerikli makalelerin oranı %80'lere yaklaşmakta, öte yandan veri tabanı olan bir araştırmaya dayandırılan yazıların oranı ise % 3,4'de kalmaktadır. Diğer bir deyişle, özgün ya da katkı yönü fazla olmayan çalışmalar söz konusudur (Berkman'ın 1987 çalışmasında birinci el bilgi üreten makale oranı %10'nun altında çıkmıştır).
- Yine Berkman'ın ekteki çalışmasının yorumları paralelinde özellikle ABD patentli yazın ve yaklaşım ithal edilmiş görünmektedir. Zaten Heper ve Berkman'ın 22 akademisyen ile derinlemesine yaptıkları mülakatlarda "sürekli olarak dışarıdan gelişi güzel yönetsel model, kuram ve tekniklerin alınmasından yakınılmış" ve "Batı ile etkileşim yaratıcı olamamaktadır" ifadesi ile karşılaşmıştır (Heper ve Berkman 1979b, 10). Esasında belki de daha gerekli olanın taklitçi, öykünmeci yaklaşım ve akademisyenlik yerine daha yaratıcı ve bağlam ilinti yaklaşım ile araştırma yapmak olduğu söylenebilir (Heper ve Berkman 1982, 167).

Nitekim 1975 – 1994 yılları arasında Amme İdaresi Dergisi'nde yayınlanan makalelerin en çok atıfta buldukları kitapların saptanmasından hareket eden Özen de (1995) Anglo-Amerikan yazını kaynaklı egemen işlevselci paradigmadan söz ederek çok sınırlı sayıda metaforun benimsenmesini Türk yazını için önemli bir sorun olarak nitelemiştir.

* ODTÜ-İİBF'nin ilk halinde Amme İdaresi, İş İdaresi yanında bir de Endüstri Yönetimi bölümü vardı (Bkz. Payaslıoğlu, 1996, 101-102).

1990'lar Sonrası Yönetim-Örgüt Yazınına İlişkin Bazı Gözlemler ve Değerlendirmeler

Bu bölüme Üsdiken ve Erden'in (2002) "1990'lı yıllarda Türkiye'de Yönetim Alanı: Disiplinin Yapısı ve Yaklaşımlar" başlıklı çalışmaları ve sonuçları ele alınarak başlanılacaktır.

Araştırma, dört akademik dergide 1990-1999 yıllarında yayınlanan makalelerin atıf analizine dayanmaktadır. Bu dergiler Amme İdaresi Dergisi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimleri Fakültesi Dergisi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi ve ODTÜ Gelişme Dergisi'dir.

174 yönetim makalesi, hakemlerce, %45,4'ü örgüt ve yönetim, %36,2'si örgütsel davranış, %18,4 de personel/insan kaynakları alt alanlarına yerleştirilmiştir. Bu 174 makalenin analizi 2682 atıf üzerinden yapılmıştır (Üsdiken ve Erden, 2002, 97). Bulguların ve yorumların bazıları şöyle özetlenebilir:

- En fazla atıf alan kaynakların çok büyük bir bölümü ders kitabı niteliğindedir (ve kanımca makaleler yerine ders kitaplarına yoğun atıf daha güncel ve spesifik konulardan çok daha yerleşik ve genel konulara yönelindiğinin bir göstergesidir ve yine kanımca bu bakımdan olumlu bir gelişme gibi görünmemektedir).
- Örgütsel davranış alt alanı da "Türkçe akademik yazında 1990'lar için en güçlü bakış açısı olarak ortaya çıkmaktadır" (Üsdiken ve Erden, 2002, 108).

Üsdiken (2002) batıdaki yönetim yazınının gelişimini özetlediği ve değerlendirdiği çalışmasında ise 3 dönemden söz etmektedir:

"Yönetmenin Biliminde" Yöneticiler ve Yönetimcilik (yönetim için araştırma yapmak ve işe yarar olmak odaklı); Farklılaşma Dönemi (1980'lere doğru geçiş dönemi niteliğinde olup, örneğin nitel yöntemlere, değişik metaforlara hatta yönetim karşıtı söylemlere rastlanılmaya başlanması); 2000'lere Gelirken (yönetim için araştırma yerine, yönetimi ve örgütü araştırma odaklı olup, doğrudan yönetime yararlılık yöneliminden vazgeçilmesi ve keşfetmenin önemszenmesi durumu). Bu son dönemi güç kazanan neo-liberal politikalar, Japonya gibi değişik modellerin de incelenmesi ve bazı post-modern etiketli fikirlerin çekiciliğinin artması gibi gelişmeler de etkilemiştir (Üsdiken, 2002, 140).

Buradan Türkiye'deki yönetim yazınına geçen Üsdiken şu saptamalarda bulunmaktadır:

- Genelde ABD'den ithal edilen fikirlerin egemenliği sürmektedir. Yönetimde "ne olduğu" değil, ithal modele göre "nerede olduğu"na odaklanılmıştır.

- “Bilgi üretme” yaklaşımı hep kenarda kalmıştır.
- Yönetim alanındaki akademik faaliyet katıksız biçimde “yönetimci”dir; yani Türkiye’de akademik uğraşın özü yöneticilere yol göstermek olmuştur.
- Eleştirel bakış açıları ise yok gibidir.
- Zaman içinde veri temelli çalışmaların payı artıyor gibi görünse de bu daha çok, Üsdiken ve Erden’in ifadeleri ile (2001), “görünürde bilimselleşme” olarak nitelendirilmektedir.

“Görünürde bilimleşme” saptamasına Özen’in Türk yönetim yazınındaki “törenselleşme” eğilimine ve sorununa ilişkin değerlendirmeleri ile devam edilecektir (Özen 2002; Özen 2000). Özen’in 2002’deki çalışmasında, 1996-98 yılları arasında düzenlenen Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongreleri’nde sunulan bildirimler, yazının tek bir örgütsel paradigmaya dayanma eğilimi ile dayandırılan paradigmanın yöntemsel araçlarını yetersiz/yanlış kullanma eğilimi sorunları çerçevesinde incelenmiştir. Özen’e göre, bildirimler nesnelci-evrenselci yaklaşımı ve de Anglo-Amerikan yazınından türeyen popüler kavram ve kuramları sorgusuzca benimsemiş ve Türkiye’deki olguları ortaya koymakta ve Türkiye bağlamında incelemekte çok zayıf kalmıştır.

Ayrıca, veri toplama aracı olarak büyük ölçüde yine Anglo-Amerikan yazınında geliştirilmiş anketlerin kullanılması, yani “devşirme anketler” esasında batıdaki bazı modellerin Türkiye’deki geçerliliğinin sınanması gibi sığ ve yüzeysel bir ampirik yönelime ve birikime yol açmıştır (Özen, 2002).

Yakın zamanlarda, çok değişkenli analiz yöntemlerinin daha sık kullanıldığı nicel araştırmalarda artış görülmeyle birlikte, bu araştırmaların yakından incelenmesi halinde, ulaşılan bulgular ile mevcut kuramlar arasında bir bağlantı kurulmadığı görülmektedir. Zira görgülcülük veri üretmek olarak algılanmakta, ama kuramsal alana katkı anlamında bilgi üretilememektedir (Özen, 2002, 189). “Törenselleşme” bilimsel bilgi değil ama bağlamsız bulgular yığınıdır (Özen, 2002, 195-196).

“Devşirme anketler” sorununa Erdemir’in (2008) araştırması da ışık tutmaktadır. 2002-2007 yıllarındaki Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongreleri’ne sunulan bildirimlerin kullandıkları ölçekleri inceleyen Erdemir, 574 bildirimden 211’ni (%37) çalışmasının kapsamına almıştır. 211 bildirimde 345 adet ölçek kullanılmış olmakla birlikte, bildirimlerin %75’inde ölçekler uyumlama yapılmadan olduğu gibi kullanılmıştır. Uyumlanmış veya doğrudan Türkiye’de geliştirilmiş ölçekleri kullanmış çalışmaların oranı sadece %13 dır (Erdemir, 2008, 400). (“Hazır ölçek” kullanımı kanımca “beleşçilik” kaynaklı da olabilmektedir). Özetle, bilgi üretmekten çok, veri üretmeye yarayan bir ham ya da törenselleşme Türkiye’deki yönetim-örgüt

yazınına damgasını vurmuştur. Sonuçta, Türkiye bağlamında yönetim-örgüt olgularını anlamak ve açıklamakta çoğu zaman yetersiz ve zayıf kalınmıştır.

Yıldırım'ın (2002) Türk yönetim-örgüt yazınına neredeyse anket ve test yapmaya indirgemiş bu yaklaşıma eleştirisi de dikkat çekmektedir. Yıldırım ayrıca değişik paradigmalara göz ardı, hatta bilim dışı ilan edildiğini belirtmiştir. Bu süreçte, "yabancı kaynaklı kuram ve düşüncelerin Türkiye'de uygulanması, çoğu çalışmanın odak noktası olmuştur" (Yıldırım, 2002, 178). Hâlbuki nitel araştırmaların da bilimsel bilgiyi zenginleştirmede işlevi olduğunu kabul etmek gerekir.

Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongreleri'nde sunulan bildiriler üzerinden yapılan nitel'e yönelik iki çalışmada (Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2003; Kutanis, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2007) önce Türk sosyal biliminde genel olarak pozitivist anlayışın ve nicel araştırmanın egemen oluşu vurgulanmakta, yönetim-organizasyon alanında da bu yaklaşımın adeta bilim yapmanın yegâne yolu olarak algılandığı ileri sürülmekte ve söz konusu kongre bildirilerinin yöntem açısından sınıflandırılması sonucunda da nitel yöntemlere dayalı araştırmaların (mülakat, örnek olay, içerik analizi, odak grup, hayat hikâyesi, metafor analizi gibi) halen çok az olduğu ve istikrarlı bir seyir izlemediği belirtilmektedir.

Akademik çevrelerdeki "nicel"e ağırlık verilmesi, nitelin emek-yoğun olması ve uzun zaman alması ve de zaman zaman "nesnelliliğin" eleştirisi ve tartışma konusu yapılması, nitel yöntemlerin kullanılmasını kısıtlayan başlıca nedenler olarak sıralanmıştır (Kutanis, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2007, 241).

1998-2007 yıllarındaki Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongreleri'nde sunulan Örgüt Teorisi ve Örgütsel Davranış konulu bildirileri inceleyen Yozgat ve Kaplan'ın (2008) çalışmasından da söz etmek gerekir. Bibliyometrik profili saptamaya yönelik araştırmada 311 adet bildiriye 5889 adet atıf incelenmiştir. Bulgular şöyle özetlenebilir:

- Atıfların %65'i makalelere, %26,66'sı kitaplardır. Atıfların üçte biri son beş yılda yayınlanan makalelere yapılmıştır. (Kanımca bu alanı daha yakından takip etmek anlamına gelmektedir; ancak yakın takibin anlamlı olabilmesi için "düz ithal" yönelimine saplanmamak gerekir. Öte yandan bu durumu internet kanalıyla dergilere ulaşma imkânının artması ile de açıklamak olasıdır.) (Bu nokta 16. Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nin oturumlarından birinde Doç. Dr. Recai Coşkun tarafından dile getirilmiştir.)
- En sık atıf yapılan yabancı dergiler gerçekten alanın saygın ve itibarlı dergileri olmuştur. Bu olumlu bir gelişmedir; ancak yine de hemen yukarıda belirtilen yanlışa düşmemek gerekir.
- En sık atıf yapılan Türkçe dergiler Amme İdaresi Dergisi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi'dir. Zaten, Duygulu ve Bağcı'da (2008) işlem maliyeti,

kaynak bağımlılığı, vekâlet teorisi ve kurumsallık teorileri gibi daha değişik yaklaşım ve kuramların sadece YAD’da yer aldığına dikkat çekmiştir.

Bu bölümde son olarak Berkman’ın (2007) “İşletmelerin Toplumsal Sorumluluğuna İlişkin Türkiye’deki Akademik Çalışmalardan Bazı Örnekler ve Gözlemler” başlıklı çalışmasına değinilecektir. Çalışmada kısaca paydaş kavramı ve sosyal sorumluluk ile ilgili gelişmeler özetlenmiş, Türkiye’de son 10-15 yılda bu konuda yapılmış özellikle görgül araştırmalar incelenmiştir. Berkman’ın gözlemleri şöyle özetlenebilir:

- İşletmelerin toplumsal sorumluluğu özellikle gelişmiş ülkelerde güçlü bir akım olmuştur. Ancak belirtmek gerekir ki, gelişmiş ülkelerde yaklaşımlar ve uygulamalar türdeş değildir. Örneğin Anglo-Amerikan ve Kara Avrupası ekolleri hayli farklıdır.
- Türkiye’de ise bu konuda işletmelere yönelik bir baskı yakın zamanlara kadar zayıf kalmış, ancak ilk başlardaki “hayırseverlik” ağırlıklı kişisel ya da patron yaklaşımının yerini giderek kurumsal sosyal sorumluluk yaklaşımı almaya başlamıştır.
- Türkiye’deki bazı işletmelerin toplumsal sorumluluk faaliyetlerini inceleyen çalışmalar ise özellikle anket ve internet gibi yöntemlere dayanarak “normatif” bir portre çizer olmuştur. Yani etik ve sosyal sorumluluk konularında fiili durum ve uygulamalar hakkında çalışmalar neredeyse yoktur. Öte yandan farklı nitelikteki işletmelerin (örneğin KOBİ’lerin) ele alınması olumlu bir gelişme olarak görülebilir.

Sonuç/Sonuç?

Sonuç olarak Türkiye’de Yönetim ve Örgüt Alanında 2000’lerde, “ABD” ve “anket” egemenliğinin sürdüğü, ancak öte yandan da kuramsal katkı sağlayan, “esaslı” çalışmaların ve “çeşitliliğin” az da olsa giderek arttığı ve geleceğe ilişkin iyimserliği bir ölçüde sürdürmenin mümkün olduğu söylenebilir.

Diğer bir nokta da, Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongreleri’nin Türk Yönetim-Örgüt alanına ilişkin önemli yeridir. Koçel’in (2008) “1993’ten 2008’e Yönetim ve Organizasyon Kongreleri” değerlendirmesi bu bakımdan hayli açıklayıcıdır. Kongrenin ilk hareket noktası alandaki kıdemli ve de genç akademisyenleri bir araya getirerek, ülkemizde yapılacak saha araştırması ağırlıklı çalışmaların sergileneceği bir platform oluşturma arzusu olmuştur. Bu espri ile ilki 1993’de Boğaziçi Üniversitesi İİBF ile İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi öncülüğünde gerçekleştirilen Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Başkent Üniversitesi İİBF tarafından düzenlenen 5. Kongre’den sonra yukarıdaki hususlara dayalı bazı ilke kararları almıştır.

Bunlar özetle;

- “Genel teorik ve normatif nitelikteki çalışmalardan çok, ülkemizde yapılacak saha araştırmalarına dayanan çalışmaları sergilemek kongrenin ana konsepti olacaktır”.
- “Kongre esas itibariyle sadece akademisyenleri kapsayacaktı. İş hayatına ve doğrudan uygulamaya hitap eden bir kongre olmayacaktı”.
- “Akademik anlamda tanım, tasnif, ölçme, hipotez geliştirme, fiili data toplayarak test etme, ileri düzeyde araştırma yöntemleri kullanma..., yapıları uluslararası çalışmalarla karşılaştırma esas olacaktır” (Koçel, 2008, XIV-XV).

17’ncisi Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF tarafından yapılacak olan Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi’nin öncekiler gibi sunulan bildiriler ve tartışma platformları ile Türk Yönetim-Örgüt alanının gelişimine katkıda bulunacağını biliyoruz. Kanımca bu katkı öncelikle son dönemlerde daha çeşitli ve değişik eleştirel yaklaşım ve kuramların da tartışılmaya başlanması ile zenginleşmektedir. Çeşitlilik, yönetim-örgüt alanını daha çekici ve gerçekçi kılacaktır (Sargut, 2002, 126).

Ancak bu çeşitlilik hem Türkiye bağlamı ile ilintili olmalı yani anlamlı ve geçerli olmalı, hem de incelenişi sağlıklı nicel ve nitel yöntemlerle yapılmalıdır. Galiba bilim de budur.

Kaynakça

- Aysan, M. (1973), "Türkiye'de İşletmecilik Eğitiminin Durumu ve Gelişme İmkanları", *Sevk ve İdare Dergisi*, 8 (61), 9-14.
- Bayraktaroğlu, S. ve E. Yıldırım (2003), "Nitel Araştırmanın Dayanımlı Hafifliği", 11. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 415-419.
- Berkman, Ü. (1987), "Amme İdaresi Dergisi'nde Yayımlanan Makaleler ve Türk Yönetim Bilimi", *Amme İdare Dergisi*, 20(4), 19-42.
- Berkman, Ü. (2007), "İşletmelerin Toplumsal Sorumluluğuna İlişkin Türkiye'deki Akademik Çalışmalardan Bazı Örnekler ve Gözlemler", *İÜ. İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi, Yönetim*, 18(56), 3-9.
- Çınar, Ü. ve Ö. Saatçioğlu (1972), "Türkiye'de İşletmecilik Eğitiminin Durumu ve Gelişimi", *Sevk ve İdare Vakfına sunulan rapor*.
- Çınar, Ü. ve Ö. Saatçioğlu (1973), "Türkiye'de İşletmecilik Eğitiminin Geliştirilmesi Hedefiyle Alınması Gereken Tedbirler", *Sevk ve İdare Dergisi*, 8(61), 23-29.
- Duygulu, E. ve Z. Bağcı (2008), "Örgüt ve Yönetim Yazınında Dört Kuram ve Türk Yönetim Yazınına Yansımaları", 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 866-869.
- Erdemir, E. (2008), "Yönetim ve Örgüt Araştırmalarında Ölçek Kullanımı: Yönetim Organizasyon Kongre Bildirileri Örneği", 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 397-403.
- Eryılmaz, M. (2008), "Sene 2008: Türk Yönetim/Organizasyon Yazınındaki Nitel Araştırmaya Dayalı Çalışmalar Hala Törenselsel Mi?", 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 404-408.
- Heper, M. ve Ü. Berkman (1979a), "Administrative Studies in Turkey: A General Perspective", *International Social Science Journal*, 31, 305-327.
- Heper, M. ve Ü. Berkman (1982), "A Research Note on the Relevance of Administrative Research and Training: The Turkish Case", *Canadian Journal of Development Studies*, 3(1), 167-173.
- Heper, M., ve Ü. Berkman (1979b), "Türkiye'de Kamu Yönetimi Araştırma ve Eğitiminde Kavramsal Kuram ve Yöntem Sorunları", *Amme İdaresi Dergisi*, 12(2) 3-18.
- Katrinli, A., Ö. Özmen ve Y. Arbak (1995), "Kamu Yönetimi Disiplininde Yöntem" *Kamu Yönetimi Disiplini Sempozyum Bildirileri I. Cilt, TODAİE*, 31-36.
- Koçel, T. (2008), "Önsöz: 1993'ten 2008'e Yönetim ve Organizasyon Kongreleri", 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, xiii-xvii.

Kutanis, R., S. Bayraktaroğlu ve E. Yıldırım (2007), "Nitel Araştırmanın Dayanımlı Hafifliği-2: İdealler ve Gerçekler", 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri Kitabı, 233-243.

Öz-Alp, Ş. ve S. Artan (1977), Türkiye'de Yayınlanmış İşletmecilik Kitapları, Eskişehir: Eskişehir İTİA Yayını.

Özen, Ş. (1995), "Kamu Yönetimi Yazınımız ve Örgütler-Yönetim Çalışma Alanı: Tehlikeli İlişkiler", Kamu Yönetimi Disiplini Sempozyum Bildirileri I.Cilt, TODAİE, 71-96.

Özen, Ş. (2000), "Türk Yönetim/Organizasyon Yazınında Yöntem Sorunu: Kongre Bildirileri Üzerine Bir İnceleme", DAÜ Turizm Araştırmaları Dergisi, 1(1), 89-118.

Özen, Ş. (2002), "Türkiye'deki Örgütler/Yönetim Araştırmalarında Törenselleşme Sorunu", Yönetim Araştırmaları Dergisi, 2(2), 187-213.

Payaslıoğlu, A. (1996), Türk Yüksek Öğretiminde Bir Yeniliğin Tarihi: Barakadan Kampüse 1954-1964, Ankara:ODTÜ.

Sargut, S. (2002), "Bilimin İkilemi: Belirlenirlik ya da Belirlenmezlik", Yönetim Araştırmaları Dergisi, 2(2), 121-126.

Üsdiken, B. (1995), "Örgüt Kuramında Yeni Yol Ayrımları: Kuzey Amerika, Avrupa ve Türkiye", Kamu Yönetimi Disiplini Sempozyum Bildirileri I.Cilt, TODAİE, 97-100.

Üsdiken, B. (2002), "Tarihsel Bir Bakışla Bilim-Yönetim Birlikteliği", Yönetim Araştırmaları Dergisi, 2(2), 127-154.

Üsdiken, B. ve D. Çetin (1999), "Türkiye'de Akademik Dünyanın Yönetme İşine Yaklaşımında 1950li Yıllarla Birlikte Ne Değişti?", Amme İdaresi Dergisi, 32(4), 48-65.

Üsdiken, B. ve M. Erçek (2008), "İşletme İktisadının Uygulama Dünyasına Yönelişi: İşletme-İşletme Ekonomisi ve Organizasyon Mecmuası", 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Bildiriler Kitabı, 47-48.

Üsdiken, B. ve Y. Pasadeos (1992a), "Türkiye'de Yayımlanan Yönetimle İlgili Veri Temelli Makalelerde Yöntem", ODTÜ Gelişme Dergisi, 19(2), 249-266.

Üsdiken, B. ve Y. Pasadeos (1992b), "Türkiye'de Yayımlanan Yönetimle İlgili Makalelerdeki Atıflar Üzerine Bir İnceleme", Amme İdaresi Dergisi, 25(2), s.107-137.

Üsdiken, B. ve Y. Pasadeos (1993), "Türkiye'de Örgütler ve Yönetim Yazını", Amme İdaresi Dergisi, 26(2), 73-93.

Üsdiken, B. ve Z. Erden (2001), "Örnek Alma, Mecbur Tutulma ve Geçmişe Bağımlılık: Türkiye'deki Yönetim Yazınında Değişim", Amme İdaresi Dergisi, 34(4), 1-31.

Üsdiken, B. ve Z. Erden (2002), "1990'lı Yıllarda Türkiye'de Yönetim Alanı: Disiplinin Yapısı ve Yaklaşımlar", Yönetim Araştırmaları Dergisi, 2(1), 91-112.

Üsdiken, B., N. Selekler ve D. Çetin (1998), "Türkiye'de Yönetim Yazınına Egemen Anlayışın Oluşumu: Sevk ve İdare Dergisi Üzerine Bir İnceleme", Amme İdaresi Dergisi, 31(1), 57-88.

Üstüner, Y. (1995), "Kamu Yönetimi Disiplininde Kimlik Sorunsalı", Kamu Yönetimi Disiplini Sempozyum Bildirileri I.Cilt, TODAİE, 59-69.

Yıldırım, E. (2002), "Cogito Ergo Sum'dan Vivo Ergo Sum'a Örgütsel Analiz", Yönetim Araştırmaları Dergisi, 2(2), 155-185.

Yozgat, U. ve N. Kaplan (2008), "Yönetim ve Organizasyon Kongreleri'nde Sunulan Bildirilerin Bibliyometrik Profili: Örgüt Teorisi ve Örgütsel Davranış Bildirileri Üzerine Bir Araştırma", 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 409-416.

Amme İdaresi Dergisi'nde Yayınlanan Makaleler ve Türk Yönetim Bilimi*

A. Ümit BERKMAN*

Bu araştırmada, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE) tarafından 20 yıldır sürekli olarak yayınlanan ve Türk yönetim bilimine önemli katkılarda bulunan **Amme İdaresi Dergisi'**nde yayınlanan makalelerin konu, veri-türü, yazarı gibi bazı yönlerden incelenmesine çalışılacaktır¹. Süreli yayınların benzer biçimlerde incelenmeleri diğer ülkelerde ve disiplinlerde sıkça görülmektedir Bu tür çalışmaların bir bölümü akademik kurumları bilimsel dergilere katkıları açısından, diğer bir bölümü de seçilmiş dergilerde yayınlanan makaleleri ilgili disiplinin gelişimine katkıları açısından incelemektedir².

* Bu makale, 1987 yılında Amme İdaresi Dergisi'nde yayımlanan "Amme İdaresi Dergisi'nde Yayınlanan Makaleler ve Türk Yönetim Bilimi" başlıklı makalenin tıpkıbasımıdır. Makalenin özel sayımızda yeniden basımı için gerekli izni veren makale yazarı Sayın Ümit BERKMAN'a ve TODAİE Amme İdare Dergisi'ne teşekkür ederiz. Makalenin yeniden basımı sırasında görsel tasarım ve bu ilk dipnot dışında makalenin orijinal hali korunmuştur. Orijinal makalenin künyesi şu şekildedir: A. Ümit Berkman, "Amme İdaresi Dergisi'nde Yayınlanan Makaleler ve Türk Yönetim Bilimi", *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 20, Sayı 4, Aralık 1987, s. 19-42.

* Doç. Dr., Bilkent Üniversitesi İşletme Bölüm Başkanı.

¹ Bu çalışma, 1968 – 1977 yılları arasında Amme İdaresi Dergisi'nde yayınlanan 269 makaleyi inceleyen Ümit Berkman ve Kamil Kozan'ın araştırmalarından kaynaklanmaktadır. Bkz., "Amme İdaresi Dergisi'nde Yayınlanan Makaleler Üzerinde Bir İnceleme", *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt: 12, Sayı: 1, Mart 1979. Daha sonra Berkman 1978 – 1984 yılları arasında Amme İdaresi Dergisi'nde yayınlanan toplam 167 makaleyi konuları, dayandıkları veritürleri ve ele aldıkları "yönetim düzeyleri" açısından incelemiştir. Bkz., "Amme İdaresi Dergisi'nde Yayınlanan Makaleler Üzerinde Bir İnceleme", Sevil Atauz (derleyen), *Türkiye'de Sosyal Bilim Araştırmalarının Gelişimi*, Ankara: Türk Sosyal Bilimler Derneği, 1986.

² Yönetim alanında, akademik ve diğer kurumların dergilere katkılarını inceleyen makaleler için bakınız: M. R. Goodall, J. Barry ve M. B. Westing, "Public Administration Review: 1940 Through 1969", *Public Administration Review*, Cilt: 37, Sayı: 1, 1972; W. A. Jones, Jr. ve C. B. Doss, Jr., "Contributions to the Public Administration Review: 1966 – 1975", *Public Administration Review*, Cilt: 37, Sayı: 3, 1977; W. R. Henry ve E. E. Burch, "Institutional Contributions to Scholarly Journals of Business", *The Journal of Business*, Cilt: 47, Sayı: 1, 1974.

Sosyal Bilimlerin diğer alanlarında aynı tür incelemeler için bakınız: P. A. Yotopoulos, "Institutional Affiliation of Contributors of Three Professional Journals" (*American Economic Review*, *Journal of Political Economy*, *Quarterly Journal of Economics*), *American Economic Review*, Cilt: 51, Eylül 1961; S. G. Hajjar, J. S. Bowman ve J. B. Richard, "A Portrait of the Discipline: The Professional Literature of Political Science in the Seventies", *The Political Science Reviewer*, Cilt: 5, Güz: 1975. Yönetim alanında seçilmiş dergilerdeki makalelerin içeriklerini inceleyen çalışmalara örnek olarak bakınız: J. S. Bowman ve S. G. Hajjar, "The Literature of American Public Administration: Its Contents and Contributors", *Public Administration Review*, Cilt: 38, Sayı: 2, 1978; James L.

Bu araştırmada 1968 -1987 yılları arasında Amme İdaresi Dergisi'nin yirmi cildinde yayınlanan toplam 503 makale "konuları", dayandıkları "veri-türleri", ele aldıkları konuların "yönetim düzeyleri" ve yazarları açısından incelenmiştir. Çalışma özünde Amme İdaresi Dergisi'nin bir portresini çıkaran betimleyici nitelikte olmakla birlikte Türk yönetim bilimi hakkında da belli bazı değerlendirmelere, sınırlı da olsa imkân vermektedir. Bu çalışmanın bulgularından hareketle, genelde yönetim biliminin özeldense Türk kamu yönetim disiplininin durumu, gelişmesi, sorunları, oluşturulması düşünülecek ve bilim ve araştırma politika ve stratejileri hakkında genelleme, değerlendirme ve yorumlamalarda bulunulacaktır. Nitekim Public Administration Review'da 1975 – 1984 yılları arasında yayınlanan makaleleri kullandıkları araştırma yöntemleri açısından inceleyen çalışmanın yazarları da tüm kısıtlamalara ve sakıncalara rağmen bulguları ışığında Amerikan kamu yönetimi disiplini hakkında değerlendirme ve genelleme yapmışlardır³. Bu çalışmada da böyle bir değerlendirmenin yapılması, yapılmamasına tercih edilmiştir. Diğer bir deyişle, Türkiye'de yönetim biliminde önemli bir yayın sayılabilecek **Amme İdaresi Dergisi'nin**, Türk Yönetim Biliminin ve kamu yönetiminin özelliklerini, durumunu ve sorununu yansıtmaması olasıdır⁴.

Araştırma Yöntemi

1968 – 1987 (dahil) yıllarında Amme İdaresi Dergisi'nin yirmi cildinde toplam 503 makale yayınlanmıştır⁵. Bu makaleler konuları itibariyle önce "yönetim" ve "yönetim dışı" olarak sınıflandırılmıştır. "Yönetim dışı" makaleler toplumbilim, siyaset bilimi, hukuk (kamu yönetimi hukuku hariç), iktisat, eğitim, kentbilim ve yerleşme, iletişim, iş hukuku ve çalışma ilişkileri başlıkları altında toplanmıştır. Yönetim alanında ise daha ayrıntılı bir sınıflandırma kullanılmıştır⁶. Yönetim alanındaki makalelerin içerikleri incelendikten sonra bu konu sınıflandırmasında en uygun

Perry ve Kenneth L. Kraemer "Research Methodology in the Public Administration Review, 1975 – 1984", **Public Administration Review**, Cilt: 47, Sayı: 3, 1986. Türkiye'de az olmakla beraber benzer çalışmalar yapılmıştır. Örneğin; Metin Heper, "Türk Kamu Bürokrasi İncelemelerinde Başlıca Temalar ve Kavramsal Metodoloji", **Boğaziçi Üniversitesi Dergisi**, Cilt 3, 1975; Oğuz Özer, "SBF Dergisinde İktisadi Araştırmalar: 1960 – 71", **Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt 27; Sayı: 1, 1972.

³ Perry ve Kraemer, "Research Methodology in the Public Administration Review 1975 – 1984", s. 218.

⁴ Psikoloji alanındaki yayınları inceleyen Nuri Bilgin'in çalışması benzer bir örnektir. "Yayınlardan Hareketle Türkiye'de Psikolojinin Gelişim Süresi", **I. Ulusal Psikoloji Kongresi**, İzmir: Ege Üniversitesi Yayını, 1983. Ayrıca bkz., "Türkiye'de Yapılan Psikoloji Araştırmaları Üzerine Bir İnceleme", Sevil Atauz (derleyen), **Türkiye'de Sosyal Bilim Araştırmalarının Gelişimi**, 41 – 51.

⁵ 1987 yılının sonunda, yirminci cildin birinci ve ikinci sayıları yayınlanmış, ancak üçüncü ve dördüncü sayıları yayınlanmadığından araştırma kapsamına alınamamıştır.

⁶ Bu sınıflandırmada bazı önemli değişiklikler yapılarak Berkman ve Kozan'ın sınıflandırmasından yararlanılmıştır. Söz konusu sınıflandırma kamu yönetimi programları ile bazı temel ders kitapları gözönünde tutularak ana ve alt yönetim konuları saptanmış ve bir hakem heyetine sunulmuş son biçimi verilmiştir.

düştüklerine yerleştirilmiştir. Bu konular aşağıda, örnekleriyle birlikte, sunulmaktadır⁷.

I. Yönetimin Yasal – Yapısal Yönleri

1. Kuruluş-Örgütlenme. (Kamu yönetiminin “teşkilat” boyutuna –görevler, teşkilat yapısı, biçimsel süreçler gibi-ağırlık veren yazıları kapsamaktadır. (Örnek : “Türk Yönetiminde Merkez Kurum ve Kuruluşları”, 19/2)⁸.
2. Kamu Yönetimi Hukuku. (Örnek : “Yönetimsel İşlemlerde Gerekçe İlkesi”, 15/2).
3. İdari Reform. (Kamu yönetiminin özellikle teşkilat boyutunun, yeniden düzenlenmesini içeren yazıları kapsamaktadır. Örnek : “İl Özel İdarelerinde Yeniden Düzenleme” , 2/1).

II. Personel

1. Personel Rejimi. (Kamu personeline ilişkin “yasal yönü” ağırlıklı yazıları içermektedir. Örnek : “657 ve 1327 sayılı Kanunlarla Getirilen Sistemin Nitelikleri ve Yan Ödemeler”, 4/1).
2. Personel Yönetimi. (İşe alma, seçme, değerlendirme, ücret politikası, iş tanımı, hizmetçi eğitim, insan gücü planlaması gibi personel yönetimi konularını ele alan makaleleri kapsamaktadır. Örnek : “Personel Değerlendirmesi”, 7/1).
3. Kamu Görevlileri. (Kamu görevlilerinin nesnel niteliklerini, tutum ve davranışlarını araştıran yazıları içermektedir. Örnek : “İktisadi Devlet Teşekkülleri Yüksek Kademe Yöneticileri”, 1/1).

III. Yönetim ve Organizasyon

1. Örgüt Kuramı. (Örgüt sosyolojisi, örgüt psikolojisi, örgütsel davranış ve örgütsel gelişim konularını da içine almaktadır. Örnek: “Örgüt İklimi”, 11/2).
2. Yönetim İlke ve Yöntemleri. (Örnek : “Örgütlerde Bölümlendirme Yöntemleri”, 15/3).
3. Yöneylem, Sistem Analizi, Organizasyon ve Metod. (Örnek : “Simülasyon”, 13/1).

⁷ Bu yönetim konularından bir kısmının – kamu maliyesi, halkla ilişkiler, kamu yönetimi hukuku gibi – neleri içerdiği bellidir. Bir kısım yönetim konuları için de kısa açıklamalarda bulunarak sınıflandırma açıklığı kavuşturulmaya çalışılmıştır.

⁸ Cilt/Sayı.

IV. Yönetim ve Çevre

1. Kalkınma ve Yönetim. (Kalkınma sürecinde kamu yönetiminin rolü ve işlevi ile toplumun kalkınması, kooperatifler gibi konuları içermektedir. Örnek : “Kalkınma Yönetiminde Etkenliğin Arttırılması”, 14/3).
2. Yönetim ve Siyasal ve Sosyo-ekonomik Çevre. (Örnek: “Ekonomik ve Sosyal Gelişme Sürecinde Bürokrasi”, 13/2).
3. Yönetim ve Halkla İlişkiler. (Örnek : “Halkla ilişkilerde Kamu Kuruluşları ve Basının Sorumluluğu”, 19/1).

V. Kamu Maliyesi

(Örnek : “Türkiye’de Vergi Sorunu Üzerine Düşünceler ve Öneriler”, 11/1).

VI. Genel

(Yukarıdaki konulardan herhangi birine ağırlık vermeden birden fazlasına değinen genel nitelikteki yazıları içermektedir. Örnek : “Kamu Yönetim Sistemimizin Tarihsel Evrimi Üzerine Notlar”, 3/2).

VII. Diğer

(Yukarıdaki konu sınıflandırılmasına yerleştiremeyen yazıları kapsamaktadır. Örnek : “Amme İdaresi Dergisinde Yayınlanan Makaleler Üzerine Bir inceleme”, 12/1).

Yönetim makaleleri konularının yanı sıra bir de “**düzeyleri**” itibariyle kamu yönetimi ve işletme yönetimi olarak sınıflandırılmıştır. Kamu yönetimi düzeyleri ise aşağıdaki gibi ayrıntılandırılmış ve tüm makaleler en uygun düştükleri sınıfa yerleştirilmişlerdir.

I. Kamu Yönetimi

1. Genel İdare. (Kamu yönetimi konularını genel idarenin merkez ve/veya taşra örgütü çerçevesinde-düzeyinde ele alan makaleleri içermektedir. Örnek : “Türkiye’de Vali ve Kaymakamların Fonksiyon ve Yetkileri”, 2/1)
2. Yerel Yönetim. (Kamu yönetimi konularını yerel yönetim çerçevesinde-düzeyinde inceleyen makaleleri kapsamaktadır. Örnek : “Değişen yerel Hizmet Kavramı ve Yerel Yönetimlerde Ölçek Sorunu”, 15/4).
3. Hizmet Yönünden Yerinden Yönetim. (Genel idare ve yerel yönetimler dışında kalan, kamu iktisadi teşebbüsleri gibi kamu kuruluşları çerçevesinde-düzeyinde kamu yönetimi konularını işleyen makaleleri içermektedir. Örnek : “Kamu İktisadi Teşebbüsleri Yatırımları ve Proje Yönetimine İlişkin Sorunlar”, 17/1).

4. Kamu Yönetimi Genel. (Kamu yönetim konularını yukarıdaki düzeylerden herhangi birine ağırlık vermeden birden fazlasında ele alan makaleleri içermektedir. Örnek : “Kamu Yönetiminde Halkla İlişkiler”, 19/1).

II. İşletme Yönetimi

(Örnek: “Yönetim Biçimleri, Örgüt Yapısı ve Başarım”, 16/4).

Kamu ya da işletme yönetimi makaleleri içinde **başka bir ülke uygulamasını** ele alan ya da konuyu **tarihsel** açıdan inceleyen makaleler de bulunmaktadır. Sınıflandırmada ve dökümlerde bu husus da göz önünde tutulmuştur. (Örnek: “Japonya’da Yerel Yönetimler”, 17/3; “Tanzimata Kadar Osmanlı Yönetim Sistemi”, 17/2).

Makalelerin incelenmesinde bir diğer boyut da makalelerin dayandıkları **“veritürleri”** olmuştur. Bu açıdan makaleler üç ana kümede sınıflandırılmıştır.

I. Varolan Bilgilere - Verilere Dayanan Makaleler.

Bu makaleler belgelerden (yönetmelik, tüzük, yasa, rapor, kalkınma plan ve programları, yayınlanan istatistikler) ve literatürden elde edilen bilgilere dayanarak, var olan verileri ya da ikinci el verileri derleyen, özetleyen ve bunlara dayanarak sonuç çıkaran çalışmalardır. Belgelere ya da literatüre dayanan makaleler özünde “derleyen-özetleyen” bir nitelikte olduğu gibi, “çözümleyici ve bilgi katan” türde de olabilmektedir. Bu nedenle, var olan verilere dayanan makaleler dörtlü bir sınıflandırmaya tabi tutulmuştur. Öte yandan, ne belge ne de literatüre dayanmayan, sadece yazarın genel yorumu ve görüşlerini içeren makaleler ise “genel” başlığı altına yerleştirilmiştir. Sonuçta var olan bilgilere-verilere dayanan makaleler aşağıdaki biçimde sınıflandırılmıştır.

1. Belgelere Dayanan Makaleler

- a. Derleyen-Özetleyen (Örnek: “Anayasa Taslağında Yerel Yönetim”, 15/3).
- b. Çözümleyici-Bilgi Katan (Örnek: “1329 (1913) İdare-i Vilayet Kanunu ve Genel Meclis Üyelerinin Mesleklerine İlişkin Nitelikleri”, 16/1).

2. Literatüre Dayanan Makaleler

- a. Derleyen-Özetleyen (Örnek: “Malzeme Yönetimi”, 11/2).
- b. Çözümleyici-Bilgi Katan (Örnek: “Bir Halk İlişkiler Kuramı Olabilir mi?”, 20/2).
- c. Genel (Örnek: “Kamu Görevlilerinin Eğitimi ve Kamu Yönetimi Akademisi”, 15/2).

II. Birinci El Verilere Dayanan Makaleler

Bu makaleler mülakat, soru kağıdı, gözlem, deney gibi yöntemlerle doğrudan araştırmacı tarafından ilk el toplanan ve yaratılan **özgün** verilere dayanan çalışmalardır. (Örnek: “Yöneticilerin Güç Tipleri ile İşe Yabancılaşma ve İş Doymu Arasındaki İlişkiler”, 16/1).

III. Kuramsal ve Model Geliştiren Makaleler

Bu tür makaleler de özgün niteliktedir. Ancak bu özgünlük birinci el verilere dayanan makalelerin özgünlüğünden farklıdır. Şöyle ki, birinci el verilere dayanan makalelerin özgünlüğü araştırmacının topladığı verilerdir. Burada ise özgünlük geliştirilen modeldedir. (Örnek: “Türk Mevzuatının Bilgisayara Verilmesi ve Bilgisayarda Yeniden Düzenlenmesi”, 13/4).

Makaleler son olarak yazarının çalışmakta olduğu kuruluşun niteliğine göre sınıflandırılmıştır. Bu sınıflandırmada kuruluşlar üniversiteler, TODAİE ve diğer kuruluşlar olarak üçe ayrılmıştır. Birden çok yazarı olan makaleler birinci yazarın bağlı olduğu kuruluşa göre sınıflandırılmıştır.

Sınıflandırmada yazarın makalesinin yayınlandığı tarihte çalıştığı kuruluş esas alınmıştır.

Araştırma yöntemini özetlemek gerekirse, her bir makale konusu, düzeyi, veri türü ve yazarının bağlı olduğu kuruluş açısından incelenmiş ve sınıflandırılmıştır⁹. Bunu takiben Lotus ve DBASE III + program paketlerinden yararlanılarak bilgisayarda işleme geçirilmiştir. DBASE III + ile konu, düzey, veri türü ve kuruluş boyutlarının her biri için “alanlar” (field) açılmış ve her bir makale “tutanak” (record) olarak girilmiştir. DBASE III +’ün “sorgu” (query) imkanı ile çizelgelerin sayı değerleri bulunulmuştur. Bu değerler daha sonra, Lotus 1-2-3 spreadsheet’in hücrelerine yerleştirilip çizelgeye dönüştürülmüştür.

ARAŞTIRMA BULGULARI - KONU BOYUTU

Yönetim - Dışı Makaleler

AİD’de yayınlanan toplam 503 makalenin 151’i yani %30’u diğer toplumbilimleri dallarındadır. Yönetim-dışı makalelerin dağılımı Çizelge-1’de sunulmaktadır. Belli bir dalda yoğunlaşma göstermeyen bu makaleler toplum bilimi, kentbilim ve yerleşme, iktisat, iş hukuku ve çalışma ilişkileri, hukuk, siyaset bilimi, eğitim ve iletişim olarak sıralanmaktadır.

⁹ Ancak yönetim-dışı makaleler, tahmin edileceği gibi, “düzey” itibarıyla sınıflandırılmamıştır.

Yönetim - Makaleleri

Toplam 503 makalenin 352'si yani %70'i yönetim alanındadır. "Yönetimin Yasal-Yapısal Yönleri" ana başlığı altındaki 103 makale yönetim-makalelerinin % 30'unu oluşturmaktadır (bkz. Çizelge-2). "Personel" konusundaki 60 makalenin 19'unun personel rejimi hakkında olduğu da gözönünde tutulursa, yönetim-makalelerinin % 35'inin yönetim konusunun yasal-yapısal yönünü ele aldığı söylenebilir. Bu bulgu, Heper ve Berkman'ın Türkiye'de kamu yönetimi disiplininde yasal yaklaşımın (legalistic approach) ağırlıklı olduğu görüşünü destekler niteliktedir¹⁰. Osmanlı İmparatorluğundan beri süregelen yenileşme girişimleri incelendiğinde, bunların asker ve sivil bürokrat kökenli seçkinlerce yasa çıkarma yoluyla yapıldığı görülmektedir. Bu bağlamda, üniversiteler yeni değerleri ve kurumları tanıtmak, yerleştirmek ve yaygınlaştırmak üzere değişim girişimlerinde görevlendirilmiş ve böylece "normatif yaklaşım" üniversitelerde egemen olmuştur. Diğer bir deyişle, toplumsal bilimlerde olguların "ne olduğu" değil "nasıl olması gerektiği" üzerinde durulmuş, bu da üniversitelerde ve akademisyenlerde görgül araştırma geleneği yerine normatif yaklaşım geleneğini güçlendirmiştir. Bu ortamda ancak 1950 sonrasında normatif anlamda idare hukuku anlayışının ötesinde devlet mekanizmasının işleyişini anlamaya yönelik yeni bir disiplin olarak Kamu Yönetimi'ne ilgi duyulmaya başlanmıştır¹¹.

Çizelge 1

YÖNETİM - DIŞI MAKALELERİN KONULARA GÖRE DAĞILIMI

YÖNETİM - DIŞI MAKALE KONULARI	SAYI	YÜZDE
Toplumbilim	25	16.55
Siyaset Bilimi	19	12.58
Hukuk	19	12.58
İktisat	20	13.24
Eğitim	12	7.95
Kentbilim ve Yerleşme	22	14.56
İletişim	5	3.31
İş Hukuku ve Çalışma İlişkileri	20	13.24
Diğer	9	5.96
Toplam	151	100

¹⁰ Metin Heper ve A. Ümit Berkman, **Development Administration in Turkey: Conceptual Theory and Methodology** (İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayını, 1980), s. 33 ve passim s. 25-50; ve Metin Heper ve A. Ümit Berkman "Administrative Studies in Turkey: A General Perspective", **International Social Science Journal**, Cilt 31, Sayı: 2, 1979, s. 305 -327.

¹¹ Nermin Abadan-Unat ve Ali Yaşar Sarıbay, "Siyaset Sosyolojisi: Geçmişi, Kapsamı, Türkiye'deki Gelişim Çizgisi ve İlgili Alanlarına Bir Bakış", Atauz (der.), **Türkiye'de Sosyal Bilim Araştırmalarının Gelişimi**, s. 75.

Çizelge 2

YÖNETİM - MAKALELERİNİN KONULARA GÖRE DAĞILIMI

KONU	Sayı	Yüzde
I. YÖNETİMİN YASAL - YAPISAL YÖNLERİ		
1. Kuruluş - Örgütleniş	35	9.94
2. Kamu Yönetimi Hukuku	51	14.48
3. İdari Reform	17	4.83
	103	29.25
II. PERSONEL		
1. Personel Rejimi	19	5.40
2. Personel Yönetimi	29	8.24
3. Kamu Görevlileri	12	3.41
	60	17.05
III. YÖNETİM VE ORGANİZASYON		
1. Örgüt Kuramı	47	13.35
2. Yönetim İlke ve Yöntemleri	21	5.97
3. Yöneylem, Sistem Analizi, O ve M	31	8.81
	99	28.13
IV. YÖNETİM VE ÇEVRE		
1. Kalkınma ve Yönetim	23	6.53
2. Yönetim ve Siyasal ve Sosyoekonomik Çevre	19	5.40
3. Halkla İlişkiler	17	4.83
	59	16.76
V. KAMU MALİYESİ		
	8	2.27
VI. GENEL		
	10	2.84
VII. DİĞER		
	13	3.69
Toplam	352	100.00 (99.99)

Ayrıca Fransız yönetim modelinin örnek alınması kamu yönetimi disiplininin yasal ağırlıklı olması ve idare hukuku ile özdeşleştirilmesi sonucunu doğurmuştur. Nitekim Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi'nin 1956-1976 yıllarındaki ders programları incelendiğinde, "İdare" bölümünün elli dersinden yirmisinin hukuk ve sadece üçünün yönetim konusunda olduğu görülmektedir¹².

Türk Kamu Yönetimi bibliyografyaları da bu durumu yansıtan kaynaklardır. Albert Sturm ve Cemal Mihçioğlu tarafından hazırlanan ve 1928-1957 yıllarını kapsayan ve Metin Heper tarafından hazırlanan ve 1958-1966 yıllarını kapsayan "amme idaresi" bibliyografyaları incelendiği taktirde, bibliyografyalarda yeralan yapıtlardaki yasal ve biçimsel yaklaşımın ağırlığı açıkça göze çarpmaktadır¹³. Ayrıca **Amme İdaresi Dergisi, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi** ve bazı yabancı dergilerde 1975 yılına kadar yayınlanan Türk kamu bürokrasisine ilişkin 126 makaleyi içerik analizi ile inceleyen Heper yasal yaklaşımın belirgin ağırlığına dikkati çekmektedir¹⁴.

Bu durumun sürdürüğünü destekleyen diğer bir ipucu da, Heper ve Berkman'ın kamu yönetim bilimcileri ile yaptıkları mülakatlarda görülmektedir. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi Kamu Yönetimi Bölümü ve Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü'nde görevli öğretim üyeleri ile 1978 yılında yapılan derinlemesine mülakatlarda, Türkiye'de yakın zamana kadar hukukun kamu yönetimine egemen olduğu görüşü çoğunluktadır¹⁵. Nitekim, AİD'de yayınlanan yönetim -makaleleri içinde üniversite öğretim üyelerince en çok makale (30, % 29.3) kamu yönetimi hukuku üzerine yazılmıştır. Yönetimin yasal-yapısal yönleri ana başlığı altında üniversite öğretim üyelerince yazılan makaleler ise bu kümenin % 43'ünü oluşturmaktadır (bkz. Çizelge-6).

Özetlemek gerekirse, Amme İdaresi Dergisi'ndeki yönetim-makalelerinin % 35'inin yönetimin yasal-yapısal yönleri üzerinde olması, yukarıda sunulan diğer bilgilerle birlikte, Türk kamu yönetimi biliminde yasal ve biçimsel yaklaşımın (olguları "olması gereken gibi" ele alan yaklaşımın) önemini ve ağırlığını göstermektedir.

Konu boyutunda ikinci önemli küme "Yönetim Organizasyon" ana başlığında toplanmıştır. 99 makalenin bulunduğu bu kümede 47 makale örgüt kuramına ilişkindir. Diğer bir deyişle, alt başlıklar içinde, kamu yönetimi hukukundan (% 14.48) sonra, örgüt kuramı % 13.35 ile ikinci gelmektedir. Benzer biçimde, ana başlıklar

¹² Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Lisans Öğretim ve İmtihan Talimatnamesi, Ankara, 1955.

¹³ Türk Amme İdaresi Bibliyografyası, 1928 – 1957 (Ankara Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, 1959); ve Kısa Amme İdaresi Bibliyografyası 1958 – 1966 (Ankara Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, 1966).

¹⁴ Metin Heper, "Türk Kamu Bürokrasisi İncelemesinde Başlıca Temalar ve Kavramsal Metodoloji", **Boğaziçi Üniversitesi Dergisi**, Cilt 3, 1975.

¹⁵ Ayrıntılı bilgi için bkz. Heper ve Berkman, **Development Administration in Turkey**, s. 51-68.

itibariyle, “Yönetim Organizasyon”, “Yönetimin Yasal-Yapısal Yönleri”ni takiben ikinci sıradadır.

Ancak örgüt kuramı ile personel yönetimi gibi diğer bazı makalelerde genellikle batı ve özellikle Amerikan literatüründeki kavramların ve modellerin geçerliği olduğu gibi kabul edilerek konular ele alınmaktadır.

Diğer bir deyişle, Türkiye’deki sosyo-kültürel-ekonomik bağlamı hesaba katarak, bu bağlamda bilgi üretmeye yönelik çalışmalar azdır. Halbuki yönetim bilimcilerin Türkiye’deki sosyo-kültürel etkenlere daha duyarlı olmaları ve örneğin örgüt-birey ilişkilerini bu perspektif içinde incelemeleri uygun olur. “Örneğin, bireysel rekabette ziyade karşılıklı bağımlılık ve yardımlaşma temeline dayanan, bireysel sorumluluk ve özerkliği beraberlik kültürüyle bağdaştıran bir sentez Türk toplumu için ayırışma ve bireyselleşmeden daha geçerli olabilir”¹⁶.

Heper ve Berkman’ın “yaklaşım modeli” bu açıdan ilginç ve dikkate değer bir önermedir. Buna göre, bir ülkedeki yönetim kuramcılarının kullanabilecekleri hazır yönetim modellerinin bulunmasına olanak yoktur. Başka yer ve zamanlarda geliştirilmiş modeller belki bazı hipotezlerin geliştirilmesine yarayabilir, ancak son çözümler olarak benimsenemezler. Modeller, kavramlar ve yapıların her ülkede aynı amaçlar bakımından işlevsel olacağı sınanmadan ileri sürülemez. Bu nedenle her ülkede yönetsel yapılar ile siyasal, toplumsal, ekonomik ve kültürel yapılar arasındaki etkileşimin incelenmesi ve anlaşılması zorunludur. Her ülkeye özgü toplumsal değişme ve yönetsel değiştirme kuramları o ülkede yapılacak yaratıcı ve “eylem-araştırma” (action-research) yöntemi kullanan bilimsel çalışmaların sonucu geliştirilmelidir.¹⁷

Özetlemek gerekirse, AİD’ndeki yönetim-makalelerinin % 30’unu oluşturan “Yönetim ve Organizasyon” makaleleri genellikle Amerikan yazınındaki kavramlar ve modelleri aktarmakla yetinmektedirler. Ancak, başka bir sosyo-kültürel bağlama dayalı kavram ve modellerin Türkiye’de geçerliliği ve Türk yönetim bilimine katkıları kanımızca sınırlıdır¹⁸.

“Personel “ ana başlığı altında bulunan 60 makale, toplam yönetim-makalelerinin % 17’sini oluşturmaktadır. Bu kümede “Personel Yönetimi” makaleleri % 8 ile ilk

¹⁶ Çiğdem Kağıtçıbaşı, “Türkiye’de Sosyal Psikoloji: Eleştiri ve Öneriler”, Atauz (derleyen), **Türkiye’de Sosyal Bilim Araştırmalarının Gelişimi**, s. 13.

¹⁷ Heper ve Berkman, **Development Administration in Turkey**, s. 1-24. Ancak, yazarlar ABD dışındaki gelişmiş ülkelerde bile bu tür çalışmaların henüz emekleme aşamasında olduğunu belirtmektedirler. Ayrıca, bkz. M. Heper ve Ü. Berkman, “Türkiye’de Kamu Yönetimi Araştırma ve Eğitiminde Kavramsal Kuram ve Yöntem Sorunları”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt 12, Sayı: 2, Haziran 1979.

¹⁸ Bilgin’in ifadesi ile “toplumumuza ve insanlarına özgü bazı olaylarda aktarmacılığın bilimsel bilgi birikimine katkı sağlamayacağı açıktır. Burada tartışma konusu olan bilimin evrenselliği olmadığı gibi ülkelere özgü bilimin olduğu şeklindeki basit iddialar da değil”, “Türkiye’de Yapılan Psikoloji Araştırmaları Üzerine Bir İnceleme”, s. 50.

sırada bulunurken, kamu görevlilerinin nesnel nitelikleri ve tutumları, kamu maliyesinden sonra % 3.4 ile tüm yönetim konuları içinde en az işlenen konu olmuştur. Kamu Maliyesi önemli bir konu olmasına karşın 8 makale ile toplam yönetim-makalelerinin ancak % 2.27'sini oluşturabilmiştir. Ancak, A.B.D.'de yayınlanan genel yönetim konularına yönelik 7 dergide 1970-76 yıllarında yer alan makalelerin % 6.3'ünün kamu maliyesi üzerine olduğu göz önünde tutulursa¹⁹, yukarıdaki % 2.27 yadırganmayabilir. Bu tür yayınlar için belki de maliye dergileri tercih edilmektedir.

“Yönetim ve Çevre” ana başlığı altındaki 59 makale toplam yönetim-makalelerinin % 17'sini oluşturmaktadır. Yönetim olgusunu içinde bulunduğu siyasal ve sosyo-ekonomik çevre ile etkileşimi bağlamında ve kalkınma ile ilişkileri açısından inceleyen makalelerin toplam yönetim-makalelerinin ancak % 12'sini (IV-1 ve IV-2) oluşturması, karşılaştırmalı kamu yönetimi ve kalkınma yönetimi alanlarındaki makalelerin sayıca yetersiz kaldığını göstermektedir. Nitekim, Türkiye’de kamu yönetimi lisans programlarında bu alanlarda ders, ODTÜ - Kamu Yönetimi bölümündeki tek bir ders hariç, görülmemektedir.

ARAŞTIRMA BULGULARI - DÜZEY BOYUTU

Yönetim makalelerinin ele aldıkları ya da konu ettikleri “yönetim düzeyleri” açısından genel idarenin merkez ve taşra teşkilat üzerine yazılanlar yönetim-makalelerinin % 20'sini, yerel yönetimleri ele alan yazılar % 12'sini, hizmet yönünden yerinden yönetim kuruluşları üzerindeki makaleler ise yönetim-makalelerinin % 3.4'ünü oluşturmaktadır. (Çizelge 3). Öte yandan yönetim-makalelerinin yaklaşık yarısı (% 47) yukarıda sözü edilen düzeylerden herhangi birinde derinlemesine değil de, konuyu birden çok düzeyde ve genelde incelemektedir. İşletme yönetimi makaleleri ise yönetim-makalelerinin % 17'sini oluşturmaktadır.

Genel idareyi konu edinen yönetim-makalelerinde ağırlık yönetimin yasal-yapısal yönlerinde, yerel yönetimde kuruluş-örgütlenişde, işletme yönetiminde ise örgüt kuramı belirgin bir biçimde başta olmak üzere yönetim ve organizasyon konularındadır. “Kamu Yönetimi-Genel” düzeyinde ise makaleler kamu yönetimi hukuku, idari reform, personel, yönetim ve çevre konularında yoğunlaşmıştır.

Özetlemek gerekirse, genelde yönetim-makaleleri sözü edilen düzeylerden birinde derinlemesine ve ayrıntılı inceleme yerine, konuyu birden çok düzeyde ve böylece genelde incelemektedir. Bu tür çalışmaların yararı olmakla birlikte, ayrıntılı ve odaklanmış çalışmalara olan ihtiyaç da kendini açıkça göstermektedir. Diğer bir deyişle, yönetim-makalelerinin belli bir düzeyde odaklaşmamaları ve genele

¹⁹ Bowman ve Hajjar, “The Literature of American Public Administration”, s. 157.

Çizelge 3

YÖNETİM - MAKALELERİNİN KONU ETTİKLERİ YÖNETİM DÜZEYLERİNE GÖRE DAĞILIMI

KONU	YÖNETİM DÜZEYİ							Toplam	Yüzde
	KY		KV		KV		İşl. Yönetimi		
	Genel İdare	Yerel Yön.	HYYY	Genel	Genel				
I. YÖNETİMİN YASAL - YAPISAL YÖNLERİ									
1. Kuruluş - Örgütlenme	16	15	1	3	-	-	35	9.94	
2. Kamu Yönetimi Hukuku	11	-	1	39	-	-	51	14.49	
3. İdari Reform	5	2	2	8	-	-	17	4.83	
II. PERSONEL									
1. Personel Rejimi	5	-	-	14	-	-	19	5.40	
2. Personel Yönetimi	9	3	-	16	1	-	29	8.24	
3. Kamu Görevlileri	5	-	2	5	-	-	12	3.41	
III. YÖNETİM VE ORGANİZASYON									
1. Örgüt Kuramı	2	2	3	8	32	-	47	13.35	
2. Yönetim İlke ve Yöntemleri	4	-	-	8	9	-	21	5.97	
3. Yöneylem, Sistemanalizi	9	-	1	11	10	-	31	8.81	
IV. YÖNETİM VE ÇEVRE									
1. Kalkınma ve Yönetim	1	11	-	10	1	-	23	6.53	
2. Siyasal ve Sosyoekonomik Çevre	1	-	2	16	-	-	19	5.40	
3. Halkla İlişkiler	2	2	-	9	4	-	17	4.83	
V. KAMU MALİYESİ									
1. Genel	-	5	-	3	-	-	8	2.27	
2. Diğer	-	3	-	7	-	-	10	2.84	
VII. DİĞER									
1. Diğer	1	-	-	9	3	-	13	3.69	
Toplam	71	43	12	168	60	-	352	100	
Yüzde	20.16	12.19	3.4	47.15	17.04	-	100		

yönelmeleri Türk kamu yönetimi disiplindeki görgül araştırma eksikliğinin de bir göstergesidir. Bu soruna ileride değinilecektir. Öte yandan toplam 352 yönetim-makalesinin 29'u (% 8.23) yabancı bir ülke örneği ya da uygulamasını ele almış, 12'si ise (% 3.4) konuyu tarihsel açıdan incelemiştir. Ancak, başka bir ülke örneğinde de belli bir yönetim düzeyinde odaklaşma değil genelde bir inceleme söz konusudur. 29 makalenin 21'i kamu yönetimi-genel düzeyindedir. Benzer durum tarihsel boyutlu yazılar için de geçerlidir. 12 makalenin 7'si kamu yönetimi-genel düzeyindedir. Başka bir ülke örneği en çok kuruluş-örgütleniş ve kamu yönetimi hukuku konularında, tarihsel boyutlu makaleler ise en çok kuruluş-örgütleniş ve "genel" konularında işlenmiştir.

ARAŞTIRMA BULGULARI - VERİ TÜRÜ

Yönetim-makaleleri dayadıkları "veri türleri" açısından incelendiğinde, bunların % 87'sinin "var olan bilgilere-verilere", yani literatüre ve belgelere, dayandıkları görülmektedir (bk. Çizelge 4). Bu kümede "çözümleyici ve bilgi katıcı" türdeki makaleler ise % 11 (% 6.25 + % 4.83), "derleyen-özetleyen" türdeki makaleler ise % 76'dır (% 87 - % 11). Yönetim-makalelerinin ancak % 10'u birinci elden toplanan verilere, % 3'ü de özgün kuramsal-kavramsal model çalışmalarına dayanmaktadır.

Varolan bilgileri derleyen, eleştiren ve yorumlayan makalelerin yönetim bilimine katkıları olduğu kuşkusuzdur. Ancak özgün kuramsal model geliştiren ya da birinciel verili görgül araştırmaya dayalı bulguları içeren makalelerin azlığı hem AİD'nin, hem de Türk yönetim biliminin önemli bir sorununu sergilemektedir.

Ancak, bu sorun Türk yönetim biliminden öteye Türkiye'deki toplum bilimlerinin bir sorunudur. Örneğin, sosyal psikolojinin -ki toplum bilimleri içinde ampirik araştırmaya en yakın disiplinlerden biridir- çeşitli dallarında Türkiye'de yayınlanan kitap ve makaleleri "metodolojik yönlerinden" inceleyen Cüceloğlu, yukarıdaki bulgulara çok yakın bir biçimde, bunların % 85'inin "kitabî" çalışmalar %11'inin de "tabii gözlem" metodunu kullanan araştırmalar olduğunu belirlemiş ve diğer toplumbilimlerinde de durumun farklı olmadığını ileri sürmüştür²⁰. Türkiye'de psikoloji ve sosyal psikoloji üzerine yapılan çalışmaları tarayan Bilgin ise sorunu şöyle ifade etmektedir. "Dışa bağımlılık giderek büyümekte ve batıda yapılan araştırmaların taklidi, uygulaması tekrarı, sağlanması, karşılaştırılması, uyarlanması türünden araştırma etkinlikleri ağırlık kazanmaktadır"²¹. Siyaset sosyolojisinde Türkiye'de yapılan çalışmalara ilişkin olarak Abadan-Unat ve Sarıbay da 1960'lı yıllara kadar

²⁰ D. Cüceloğlu, "Türkiye'de Yapılan Sosyo-Psikolojik Araştırmaların Metodolojik Yönden Bir Tetkiki", **Türkiye'de Sosyal Araştırmaların Gelişmesi** (Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayını, 1971).

²¹ "Türkiye'de Yapılan Psikoloji Araştırmaları Üzerine", s. 50.

Çizelge 4

YÖNETİM - MAKALELERİNİN DAYANDIKLARI VERİ TÜRLERİNE GÖRE DAĞILIMI*

YÖNETİM KONULARI	VERİ TÜRLERİ						Toplam	Yüzde
	Belgeler	Literatür	Genel	Birinci-el	Model			
I. YÖNETİMİN YASAL - YAPISAL YÖNLERİ								
1. Kuruluş - Örgütlenme	20 (4)*	13	-	-	2	35	9.94	
2. Kamu Yönetimi Hukuku	41 (11)	9	1	-	-	51	14.48	
3. İdari Reform	13 (1)	3	-	-	1	17	4.83	
	74 (16)	25	1	0	3	103	29.25	
II. PERSONEL								
1. Personel Rejimi	17	2	-	-	-	19	5.4	
2. Personel Yönetimi	9	12	5	3	-	29	8.24	
3. Kamu Görevlileri	3 (1)	(1)	-	8	-	12	3.41	
	29 (1)	15 (1)	5	11	0	60	17.05	
III. YÖNETİM VE ORGANİZASYON								
1. Örgüt Kuramı	3	27 (3)	1	15	1	47	13.35	
2. Yönetim İlke ve Yöntemleri	3	13 (1)	3	1	1	21	5.97	
3. Yöneyler, O ve M	9 (4)	13 (1)	3	3	3	31	8.81	
	15 (4)	53 (5)	7	19	5	99	28.13	

IV. YÖNETİM VE ÇEVRE										
1. Kalkınma ve Yönetim	5	12 (3)	3	3	-	23	6.53			
2. Yönetim ve Siyasal - Sosyoekonomik Çevre	2	15 (2)	1	-	1	19	5.4			
3. Halkla İlişkiler	2	14 (4)	1	-	-	17	4.83			
	9	41 (9)	5	3	1	59	16.76			
V. KAMU MALİYESİ										
	2	6 (1)	-	-	-	8	2.27			
VI. GENEL										
	-	8 (1)	1	1	-	10	2.84			
VII. DİĞER										
	4 (1)	4	2	1	2	13	3.69			
Toplam	133 (22)	152 (17)	21	35	11	352	100			
Yüzde	37.78 (6.25)	43.2 (4.83)	5.96	9.9	3.12	100				

* Parantez içindeki rakamlar "çözümleyici ve bilgi katan" tür makale sayısını ifade etmektedir. Örneğin, belgelere dayalı toplam yirmi kuruluş-örgütleniş makalesinin dördü bu niteliktedir.

yabancı yazını, özellikle Anglo-Amerikan yazını, tanıtıcı ya da bu yazındaki yönsemeleri yansıtıcı ve gerek kuramsal, gerek görgül özgünlüğü olmayan çalışmaların çokluğuna değinmişlerdir²². Mardin Türk toplum yapısına ilişkin Türk toplum bilimcilerince yapılan araştırmaların azlığına dikkat çekmektedir²³. Kıray'a göre²⁴, **Tezcan'ın Türk Sosyoloji Bibliyografyası**'na²⁵ dayanılarak yapılan kaba bir tahmin, 1970'e kadar yapılan çalışmaların büyük bir kesiminin, yaklaşık yüzde seksenbeşinin derleme olduğunu göstermektedir. Ne var ki derleme türü çalışmalar, özgün yeni ilişkilerin gözlenmesine ve yorumlanmasına yararlı olmamaktadır.

AİD'de yayınlanan yönetim dışı makalelerde birinci-el verilere dayanan makaleler bu kümenin içinde ancak % 11.92'yi bulmaktadır (bkz. Çizelge 5). Model geliştiren özgün makaleler ise yüzde birin biraz üzerindedir. Diğer bir deyişle gerek yönetim biliminde gerekse diğer toplum bilimlerinde makalelerin büyük bir bölümü var olan bilgi ve verilere dayanmakta, yeni ya da özgün katkı çok sınırlı kalmaktadır²⁶.

Birinci-el verilere dayanan yönetim-makaleleri örgüt kuramı ile kamu görevlileri üzerine yapılan anket çalışmalarını içermektedir. Belgelere dayanan makaleler, tahmin edilebileceği gibi, yönetimin yasal-yapısal yönleri üzerine yoğunlaşmıştır (sırasıyla kamu yönetimi hukuku, kuruluş-örgütleniş, personel rejimi ve idari reform). Literatüre dayanan makaleler örgüt kuramı belirgin şekilde başta olmak üzere "Yönetim ve Organizasyon" ve "Yönetim ve Çevre" konularındadır.

Yönetim-dışı konularda birinci-el verilere dayanan makalelerin % 66.6'sı toplumbilimdedir.

ARAŞTIRMA BULGULARI - YAZARIN BAĞLI BULUNDUĞU KURULUŞ

Makale yazarlarının çalıştıkları kuruluşlar daha önce de belirtildiği gibi üniversite, TODAİE ve diğer kuruluşlar olarak üçe ayrılmıştır. Yönetim makalelerinin % 41.76'sı TODAİE, % 37.78'i üniversite, % 20.45'i diğer kuruluşların mensupları tarafından yazılmıştır (bkz. Çizelge-6).

²² "Siyaset Sosyolojisi", s. 89.

²³ Şerif Mardin, "Siyasal Bilimlerde Araştırmalar Tebliğleri Eleştirisi", **Türkiye'de Sosyal Araştırmaların Gelişmesi**, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayını, 1971, s. 89.

²⁴ Mübaccel B. Kıray, "Toplum, Bilgi ve Türkiye", Atauz (der.), **Türkiye'de Sosyal Bilim Araştırmalarının Gelişimi**, s. 190.

²⁵ Mahmut Tezcan, **Türk Sosyoloji Bibliyografyası, 1928-1968**, (Ankara: Ankara Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Yayını, 1969).

²⁶ Ancak bu durumun Türk toplum bilimlerinden öteye, az gelişmiş ülkelerdeki toplum bilimlerinin ortak sorunu ya da özelliği olduğu söylenebilir. Örneğin, bkz. S. H. Alatas, "The Captive Mind in Development Studies", **International Social Science Journal**, Cilt 24, 1972. Ayrıca, mikro-düzye ve makro-düzye araştırma konusuna ilişkin bkz. Ayşe Öncü, "Sosyoloji Araştırmaları Oturumu Üzerine Yorum", Atauz (der.), **Türkiye'de Sosyal Bilim Araştırmalarının Gelişimi**, s. 237-238.

Çizelge 5

YÖNETİM - DIŞI MAKALELERİN DAYANDIKLARI VERİ TÜRLERİNE GÖRE DAĞILIMI

YÖNETİM - DIŞI MAKALELER	VERİ TÜRLERİ						
	Belgeler	Literatür	Genel	Birinci-el	Model	Toplam	Yüzde
Toplumbilim	0	10 (2)*	2	12	1	25	16.55
Siyaset Bilimi	5 (2)	9	3	2	-	19	12.58
Hukuk	14 (6)	3 (1)	1	1	-	19	12.58
İktisat	5 (4)	12 (4)	2	1	-	20	13.24
Eğitim	2	9 (2)	-	-	1	12	7.95
Kentbilim ve Yerleşme	2 (1)	19 (4)	-	1	-	22	14.56
İletişim	(1)	3 (2)	-	1	-	5	3.31
İş Hukuku ve Çalışma İlişkileri	14 (1)	5	1	-	-	20	13.24
Diğer	-	9 (1)	-	-	-	9	5.96
Toplam	43 (15)	79 (16)	9	18	2	151	100
Yüzde	28.47 (9.93)	52.32 (10.6)	5.96	11.92	1.32	100	

* Parantez içindeki rakamlar "çözümleyici ve bilgi katan" tür makale sayısını ifade etmektedir.

Örneğin literatüre dayalı on toplumbilim makalesinden ikisi bu türdedir.

Çizelge 6

YÖNETİM MAKALELERİNİN YAZARLARININ BAĞLI OLDUKLARI KURULUŞLARA GÖRE DAĞILIMI

KONU	YAZARIN BAĞLI OLDUĞU KURULUŞ				
	Üniversite	TODAİE	Diğer	Toplam	Yüzde
I. YÖNETİMİN YASAL - YAPISAL YÖNLERİ					
1. Kuruluş - Örgütlenme	15	14	6	35	9.94
2. Kamu Yönetimi Hukuku	39	1	11	51	14.48
3. İdari Reform	3	12	2	17	4.83
	57	27	19	103	29.25
II. PERSONEL					
1. Personel Rejimi	3	12	4	19	5.40
2. Personel Yönetimi	4	20	5	29	8.24
3. Kamu Görevlileri	3	5	4	12	3.41
	10	37	13	60	17.05
III. YÖNETİM VE ORGANİZASYON					
1. Örgüt Kuramı	25	18	4	47	13.95
2. Yönetim İlke ve Yöntemleri	9	10	2	21	5.97
3. Yöneylem, O ve M	6	12	13	31	8.81
	40	40	19	99	28.13

IV. YÖNETİM VE ÇEVRE

1. Kalkınma ve Yönetim	7	7	9	23	6.53
2. Yönetim ve Siyasal Sosyo-ekonomik Çevre	4	12	3	19	5.40
3. Halkla İlişkiler	4	10	3	17	4.83
	15	29	15	59	16.76

V. KAMU MALİYESİ

	2	3	3	8	2.27
--	----------	----------	----------	----------	-------------

VI. GENEL

	4	5	1	10	2.84
--	----------	----------	----------	-----------	-------------

VII. DİĞER

	5	6	2	13	3.69
--	----------	----------	----------	-----------	-------------

Toplam

	133	147	72	352	100
--	------------	------------	-----------	------------	------------

Yüzde

	37.78	41.76	20.45	100	
--	--------------	--------------	--------------	------------	--

Çizelge 7
YÖNETİM - DIŞI MAKALELERİN YAZARLARININ BAĞLI OLDUKLARI KURULUŞLARA GÖRE DAĞILIMI

KONU	YAZARIN BAĞLI OLDUĞU KURULUŞ				
	Üniversite	TODAJE	Diğer	Toplam	Yüzde
Toplumbilim	21	3	1	25	16.56
Siyaset Bilimi	8	7	4	19	12.58
Hukuk	14	-	5	19	12.58
İktisat	6	10	4	20	13.24
Eğitim	7	3	2	12	7.94
Kentbilim ve Yerleşme	17	3	2	22	14.56
İletişim	2	2	1	5	3.31
İş Hukuku ve Çalışma İlişkileri	5	14	1	20	13.24
Diğer	5	4	-	9	5.96
Toplam	85	46	20	151	100
Yüzde	56.29	30.46	13.25	100	

TODAİE mensuplarının yazarı oldukları toplam 147 yönetim-makalesi ana konular itibariyle nisbeten dengeli dağılmış olup sıralanışı şöyledir: Yönetim ve organizasyon, personel, yönetim ve çevre, yönetimin yasal-yapısal yönleri. Öte yandan üniversite öğretim üyelerinin yazarı oldukları toplam 133 yönetim-makalesi ise ağırlıklı olarak yönetimin yasal-yapısal yönleri (57/133 yani % 43'ü) ve yönetim ve organizasyon (40/133 yani % 30) üzerindedir. Bu iki konu üniversite öğretim üyelerinin yazdığı yönetim-makalelerinin % 73'ünü oluşturmaktadır.

Diğer kuruluşların mensubu olan yazarlar ise sırasıyla yönetimin yasal-yapısal yönleri, yönetim ve organizasyon, yönetim ve çevre ve personel konularında katkıda bulunmuşlardır.

Yönetim-dışı makalelerin % 56'sı üniversite öğretim üyelerince, % 30.5'u TODAİE ve % 13.5'u diğer kuruluşların mensubu olanlar tarafından yazılmıştır (bkz. Çizelge-7). Üniversite öğretim üyelerinin katkıları nisbi olarak yönetim-dışı makalelerde daha fazladır (% 56 - % 38) diğer kuruluşların mensubu olan yazarların yönetim ve yönetim-dışı konularda katkıları ise aynı orandadır.

Konu itibariyle, üniversite öğretim üyeleri toplumbilim, kentbilim ve hukuk, TODAİE mensupları iş hukuku ve çalışma ilişkileri iktisat ve siyaset bilimi, diğer kuruluş mensupları ise hukuk, siyaset bilimi ve iktisat alanlarında ağırlıklı olarak katkıda bulunmuşlardır.

Öte yandan, yönetim-makalelerinin 22'si (% 6'sı) birden çok yazarlıdır. Yönetim-dışı makalelerde de bu yüzde aynıdır. "Ortak yayın" sayısının azlığı Türkiye'de sosyal bilimcilerin yeterince ortak çalışmalarda bulunmadığının bir göstergesi de sayılabilir. Nitekim, başka bir araştırmada da, yönetim bilimcileri disiplinlerarası yaklaşımın ve işbirliğinin eksikliği ile ortak çalışmaların azlığından söz etmişlerdir²⁷. Benzer bir değerlendirme özelde sosyal-psikoloji ve genelde Türkiye'de sosyal bilimler için yapılmış, disiplinlerarası ve ortak çabalı araştırmaların eksikliği ile bilim üretiminin örgütlenmemesinden yakınılmıştır²⁸.

Veri türleri yazarın kuruluşu arasındaki ilişkiye bakıldığında (Çizelge-8) yönetim-makaleleri içinde birinci-el veriye dayalı çalışmaların % 49'u (17/35) üniversite, % 37'si TODAİE ve % 14'ünün diğer kuruluşların mensuplarına ait olduğu görülmektedir. Model geliştiren makalelerde ise üniversite öğretim üyelerinin katkı oranları hayli yüksektir (% 73). Öte yandan çözümleyici ve bilgi-katan tür makalelerde üniversite ve TODAİE üyelerinin katkıları aynı orandadır. Yönetim-dışı makalelerde ise birinci-el veriye dayalı çalışmaların % 72'si üniversite öğretim üyelerine aittir (Çizelge-9).

²⁷ Heper ve Berkman, *Development Administration in Turkey*, s. 61.

²⁸ Ali S. Gitmez, "Yorum: Sosyal Psikoloji ve Türkiye'de Sosyal Psikolojik Araştırmalar", Atauz (derleyen), *Türkiye'de Sosyal Bilim Araştırmalarının Gelişimi*, s. 59-60.

Çizelge 8

**YÖNETİM MAKALELERİNİN DAYANDIKLARI VERİ TÜRLERİNİN
YAZARLARININ BAĞLI BULUNDUKLARI KURULUŞLARA GÖRE DAĞILIMI**

VERİ TÜRLERİ							
Kuruluş	Belgeler	Literatür	Genel	Birinciel	Model	Toplam	Yüzde
Üniversite	51 (12)*	56 (4)	1	17	8	133	37.78
TODAİE	51 (5)	74 (11)	9	13	-	147	41.76
Diğer	31 (5)	22 (2)	11	5	3	72	20.45
Toplam	133 (22)	152 (17)	21	35	11	352	100
Yüzde	37.78 (6.25)	43.2 (4.83)	5.96	9.94	3.12	100	

* Parantez içindeki rakamlar "çözümleyici ve bilgi katan" tür makale sayısını ifade etmektedir. Örneğin, üniversite öğretim üyelerince yazılan belgelere dayalı 51 makalenin 12'si bu niteliktedir.

Çizelge 9

**YÖNETİM - DIŞI MAKALELERİN DAYANDIKLARI VERİ TÜRLERİNİN
YAZARLARININ BAĞLI BULUNDUKLARI KURULUŞLARA GÖRE DAĞILIMI**

VERİ TÜRLERİ							
Kuruluş	Belgeler	Literatür	Genel	Birinciel	Model	Toplam	Yüzde
Üniversite	21 (9)*	49 (8)	1	13	1	85	56.29
TODAİE	15 (4)	26 (6)	2	3	-	46	30.46
Diğer	7 (2)	4 (2)	6	2	1	20	13.25
Toplam	43 (15)	79 (16)	9	18	2	151	100
Yüzde	28.47 (9.93)	52.32 (10.6)	5.96	11.92	1.32	100	

* Parantez içindeki rakamlar "çözümleyici ve bilgi katan" tür makale sayısını ifade etmektedir. Örneğin, üniversite öğretim üyelerince yazılan belgelere dayalı yönetim-dışı 21 makalenin 9'u bu niteliktedir.

Kendi içlerinde bakıldığında üniversite öğretim üyelerinin makalelerinin dayadıkları veri türleri literatür (56/133, % 42), belgeler (% 38.35), birinci-el (%12.78) ve model geliştiren (% 6) olarak sıralanmaktadır. TODAİE için bu sıralama literatür (% 50), belgeler (% 34.7), birinci-el (% 8.84) ve genel (% 6.12)'dir. Diğer kuruluşların mensubu olan yazarlar ise kendi içlerinde en çok belgelere (% 43) dayalı çalışma yapmışlardır. "Genel" türdeki makalelerin bu küme içindeki oranı nisbi olarak yüksektir (% 15.28). Yönetim-dışı makaleler için de yukarıdaki sıralamalar geçerlidir.

Ayrıca yıllar itibariyle değişimi görebilmek üzere 1968-1987 yılları iki on yıllık döneme bölünmüştür. Bu iki dönemin karşılaştırılması sonucu en ilginç bulgu, yönetim-makalelerinin toplam makaleler içindeki oranının ikinci on yılda düşmesidir. Yirmi yıllık dönem itibariyle toplam makalelerin % 70'ini (352/503) oluşturan yönetim-makaleleri, ikinci on yıllık dönemde % 60'ı bulmaktadır. Diğer bir deyişle, yönetim-dışı makalelerin toplam makaleler içindeki ağırlığı ikinci on yıllık dönemde artış göstermiştir. AİD yönetim bilimi dışında diğer toplum bilimleri için de yayın imkanı tanıyan bir dergi olmaktadır. Bu açıdan Türkiye'de toplum bilimine ilişkin yer yer yaptığımız genellemelerin bir temele dayandığı da söylenebilir. Konular itibariyle büyük değişiklikler olmamakla birlikte, nisbi olarak kuruluş-örgütlenme, yöneylem ve O ve M, halkla ilişkiler makalelerinde artış, kamu görevlileri, idari reform, personel rejimi ve kalkınma yönetimi makalelerinde azalma görülmekte, öte yandan kamu yönetimi hukuku ve örgüt kuramı makaleleri her iki dönemde de aynı önemlerini korumaktadırlar.

SONUÇ

Bu araştırmada **Amme İdaresi Dergisi'**nde yirmi yıl içinde yayınlanan 503 makale bazı temel boyutlarda incelenmiş ve ortaya çıkan tablo ve sonuçlardan hareketle, Türk yönetim ve kamu yönetimi bilimi hakkında sınırlı da olsa bazı değerlendirme ve genellemelerde bulunulmuştur. Bunlardan konu, düzey, veri-türü ve yazar ve kuruluş boyutları itibariyle belli başlı olanları aşağıda kısaca özetlenmiştir.

- AİD'indeki yönetim-makalelerinin % 35'inin yönetimin yasal-yapısal yönleri üzerinde olması ve üniversite öğretim üyelerince en çok yazılan makalelerin kamu yönetimi hukuku olması gibi diğer hususlar da Türk kamu yönetimi biliminde **yasal ve biçimsel yaklaşımın** önemini ve ağırlığını göstermektedir. Kamu yönetiminde yasal boyut kuşkusuz önemli ve gereklidir. Ancak, yasal yaklaşımın disipline ege-men olması da sakıncalıdır. Böyle bir durumda olgular "olması gereken gibi" ele alınır ve "olduğu gibi" irdelemesi cılız kalır. Öte yandan, en çok makale yazılan ikinci konu olan örgüt kuramı ile personel yönetimi makaleleri ise çoğunlukla Amerikan literatüründeki kavramlar ve modelleri aktarmakla yetinmekte ve dolayısıyla Türkiye'deki sosyo-kültürel bağlamı gözönüne almamaktadırlar. Böyle bir durum-

da da Türkiye’de geçerliliği kuşkulu ya da belirsiz bir bilgi dolaşımı ve birikimi oluşmaktadır.

- Genelde yönetim-makaleleri sözü edilen düzeylerden birinde derinlemesine ve ayrıntılı bir inceleme yerine, konuyu birden çok düzeyde ve böylece daha genelde incelemektedir. Bu tür çalışmaların yararı olmakla birlikte, **ayrıntılı ve odaklanmış çalışmaların eksikliği** belirgindir.

- AİD’ndeki gerek yönetim, gerekse yönetim-dışı makalelerde, birinci-el verilere dayanan ya da özgün kuramsal-kavramsal model geliştiren makaleler toplam makalelerin ancak % 10’u dolayındadır. Diğer bir deyişle, makaleler var olan bilgilerin **derlenmesine ve yorumlanmasına** yöneliktir. Bu sorunun diğer toplum bilimlerinde de olduğu görülmektedir.

- Yönetim ve yönetim-dışı makalelerin % 94’ü tek yazarlıdır. “Ortak yayın” sayısının azlığı, disiplinlerarası yaklaşımın ve işbirliği eksikliğinin bir göstergesi sayılabilir.

Bu sonuçlar ve değerlendirmeler ışığında, Türk yönetim bilimine ilişkin aşağıdaki **öneriler** tartışmaya sunulmaktadır.

- Genelde toplum bilimlerinde bilim ve araştırma politikası geliştirmek ve planlamak ve özelde birinci-el verili görgül araştırmaya dayalı bulguları içeren çalışmaları teşvik ve koordine etmek üzere, belki de TÜBİTAK benzeri bir sosyal bilimler **araştırma kurumunun** oluşturulması.

- Yönetim bilimi araştırma faaliyetlerinin daha kapsamlı ve etkin bir biçimde desteklenmesi için üniversiteler, TODAİE, Türk Sosyal Bilimler Derneği ve araştırmacılar arasında daha yakın bir işbirliğinin sağlanması.

- Yönetim bilimi araştırma ve çalışmalarının ithal kavram ve modelleri aktarma ve uyarılmanın ötesinde, Türk somutuna uygun özgün kavram ve modeller geliştirmeye yönelmesi.

- Bunun için de yönetim alanında yapılacak özgün ve yaratıcı araştırmalara **mali destek** sağlanması. Örneğin, **Academy of Management Review** ve **Academy of Management Journal** gibi çok tanınmış iki dergide 1984 yılında yayınlanan 105 makalenin % 80’i mali destek gören bir araştırmaya dayalıdır²⁹. Daha düşük olmakla birlikte **Public Administration Review**’da 1975-1984 yıllarında yayınlanan makalelerin % 40’ı mali destek görmüştür³⁰.

- Kamu yönetimi ve işletme lisans-üstü programlarının araştırmaya yönelik programlar olması için daha açık ve kesin ilkeler ve kurallar oluşturulması ve uygulan-

²⁹ Perry ve Kramer, “Research Methodology in the Public Administration Review, 1975-1984”, s. 220.

³⁰ a.y.

ması. Örneğin, yüksek lisans ve özellikle doktora tezlerinin mümkün olduğunca hipotez geliştiren ve/veya sınavan tür araştırmaları içermesi.

- Yönetim bilimi araştırmalarının bulgu ve sonuçlarını derleyen bir envanter düzeni ya da bilgi-bankası oluşturulması. Örneğin bu bağlamda Türk kamu yöneticisinin ve süreçlerinin bilimsel verilere dayalı olarak profilinin çıkarılması.

- İşletme yönetimi ile daha yakın ilişkiler içine girilerek yönetim bilimi genelinde işbirliğinin geliştirilmesi.

- **Amme İdaresi Dergisi** gibi yönetim bilimi dergilerinin en az yılda bir sayılarını sempozyum gibi belirli ve odaklaşmış konular üzerindeki özgün makalelere ayırmaları.

Bu araştırmanın bulguları ve değerlendirmeleri diğer bazı çalışmaların bulguları ve değerlendirmeleri ile desteklenerek Türk yönetim bilimine ilişkin genellemelerde bulunmuş ve bazı öneriler tartışmaya sunulmuştur. Bu genellemeler her genelleme gibi belli bazı sakıncalar içermektedir. Bunun gibi, gündeme getirilen önerilerin bir kısmı yeni olmayıp, bir süredir tartışılmaktadır; bir kısmı uzun vadeli gelişmelere bağımlıdır; bir kısmı da belki pratik görünmemektedir. Ayrıca belirtmek gerekir ki özellikle 1970'lerin sonlarına doğru çoğunluğu görgül araştırmaya dayalı yayınlarda (kitaplarda) bir artış dikkati çekmektedir³¹. Bunlar üzerinde de yapılacak bir araştırma ile, Türk kamu ve yönetim bilimine ilişkin daha sağlıklı genellemelerde bulunulabilir. Ancak bu sorunlara ve eksikliklere karşın, yararlanılabilir yönleri olduğu inancıyla bu çalışma ilgililerin dikkatine ve görüşlerine sunulmaktadır.

³¹ Önemli bir bölümü TODAİE tarafından yayınlanan bu çalışmalardan bazıları şunlardır: Cemal Mihçioğlu, **Daha İyi Bir Kamu Hizmeti İçin**, Ankara: AÜSBF Yayını, 1972; Gencay Şaylan, **Türkiye'de Kapitalizm, Bürokrasi ve Siyasal İdeoloji**, Ankara: TODAİE, 1974; Doğan Canman, **Türkiye'de Kesimlerarası İnsangücü Hareketliliği**, Ankara: TODAİE, 1975; Cemil Cem, **Türk Kamu Kesiminde Üst Düzey Yöneticileri**, Ankara: TODAİE, 1976; Metin Heper, **Türk Kamu Bürokrasisinde Gelenekçilik ve Modernleşme**, İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayını, 1977; Yücel Ertekin, **Örgüt İklimi**, Ankara: TODAİE, 1978; Metin Kazancı, **Halkla İlişkiler Açısından Yönetim ve Yönetilenler**, Ankara: AÜSBF Yayını, 1978; Ömer Bozkurt, **Memurlar: Türkiye'de Kamu Bürokrasisinin Sosyolojik Görünümü**, Ankara: TODAİE, 1980; Turgay Ergun, **Türk Kamu Yönetiminde Önderlik Davranışı**, Ankara: TODAİE, 1981; Ülkü Dicle, **Yönetimsel Başarının Değerlendirilmesi ve Türkiye Uygulaması**, Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi Yayını, 1982.

Türkiye’de İşletme Yönetimi Eğitiminin Kurumsal Çerçevesi: Çeşitlilikten Eşbiçimliliğe¹

A. Selami SARGUT

Prof. Dr., Başkent Üniversitesi, İİBF
İşletme Bölümü
ssargut@baskent.edu.tr

Türkiye’de işletme yönetimi eğitiminin tarihi Osmanlı İmparatorluğu dönemine değin uzanır. Yönetim eğitiminin başlangıcı 1882 tarihinde kurulan Yüksek Ticaret Okuluna (YTO) dayandırılabilir. YTO, siyasal bilimler, mühendislik ve güzel sanatlar alanlarında görüldüğü gibi Batılı eğitim modelini Türkiye’ye taşımak amacıyla kurulan okullardan biridir. O zamanlarda Osmanlı İmparatorluğu’nu önemli ölçüde etkileyen Fransa’daki **Grandes Ecoles** yapılanmasına öykünülerek (diğer yüksek okullar da olduğu gibi) kurulmuştur. İmparatorluk üzerindeki Fransız etkisinden söz ederken bu okulların tıpkı Fransa’da olduğu gibi daha geleneksel bir duruşu sergileyen yerleşik eğitim kurumlarına karşı bir seçenek olarak sisteme sokulduğunu gözden kaçırmamak gerekir (Gürüz ve diğerleri, 1994).

Cumhuriyetin kuruluşuyla birlikte sözü edilen okulların, zamanın tek üniversitesi olan İstanbul Darülfünun’u ile birlikte yeni düzende kendilerine yer buldukları görülür. Cumhuriyet öncesinde Darülfünun da önemli değişiklikler geçirmiştir. Geleneksel yapı içindeki çeşitlenme, batı kaynaklı fakültelerin kurulmasıyla 1845’de başlamıştır. Bu süreçte Darülfünun içinde tıp, hukuk, edebiyat, fen ve ilahiyat fakülteleri oluşmuştur (Hatipoğlu, 1998). Cumhuriyetin ilanından sonra Darülfünun on yıla yakın bir süre yaşamını sürdürmüştür. Darülfünun 1933’de kapatılmış, yerine İstanbul Üniversitesi kurulmuştur. Kuruma yeni rejime uygun bir ayarlama yapabilmek için de Batılı değerlere uyum gösteremeyen bir bölüm öğretim üyesi sistemin dışında bırakılmıştır. Yüzyılın ortalarında iki üniversite daha

¹ Yazının ana düşüncesi 2000 yılı Ağustos ayında Toronto’da yapılan Academy of Management kongresinde sunulan bildiride gündeme getirilmiştir (Sargut, 2000). Yönetim eğitiminin ve yazınının Türkiye’deki serüvenini özgün araştırmalarla bize öğreten meslektaşım Behlül Üsdiken’e yazıya yaptığı katkılar nedeniyle teşekkürlerimi sunarım.

kurulmuştur (Ataünal, 1998). İstanbul Üniversitesi'nde 1936 yılında İktisat Fakültesi'nin ve 1946 yılında da İzmir'de YTO'nun kurulduğu görülmektedir (Gürüz ve diğerleri, 1994).

Buraya değin özetlenen kısa tarihçede göze çarpan yalnızca işletme yönetimi eğitime ilişkin sınırlı gelişme değildir. Aynı zamanda sürecin başlangıcı açısından yüksek öğretimde bir ikilik de söz konusudur. Bir yandan kökeni Fransız **Grandes Ecoles** yapılanmasına dayanan YTO'lar işlevlerini yürütürken, öte yandan da Kıta Avrupası geleneğinden esinlenmekle birlikte Alman modeline yakın duran üniversiteler eğitim ve öğretimi sürdürmektedir. Kuşkusuz bu yakınlaşmada 2. Dünya savaşı sürecinde Türk üniversitelerinde görev alan çok sayıdaki Alman profesörün önemli rolleri olmuştur. Her iki modele dayalı olarak kurulan okulların ortak noktaları devlet kurumu olmaları, lisans diplomaları vermeleridir.

Tüm bu gelişmelere ek olarak üçüncü bir kurumsal yapının ellili yıllarda İstanbul'daki Robert Kolej² ve Ankara'daki Orta Doğu Teknik Üniversitesi ile ortaya çıktığı görülmektedir. Bu kurumlarla birlikte Türk yüksek öğrenimine mütevellî heyeti kavramının, yeni akademik unvanların, bölümlerin ve işletme, iş idaresi, kamu idaresi başlığı altında lisans ve yüksek lisans derecelerinin girdiği gözlenmektedir. Bu kapsamda yine bu kurumlarla birlikte derslerin İngilizce verilmesi süreci de başlamıştır (Üsdiken, yayımda).

Söz konusu üçüncü kurumsal yapılanma, altmışlı ve yetmişli yıllarda gerek öğretim üyeleri, gerekse öğrenciler açısından önemli bir çekim merkezi oluşturmuştur. Bu arada öğrenimin İngilizce olması mezunların yüksek nitelik ve nicelikli iş bulabilme olanaklarını önemli ölçüde genişletmiştir. Gözle görülür başarılar üçüncü kurumsal yapılanmanın hızla taklit edilmesi sonucunu doğurmuştur. İlk kapsamlı tepkinin öğrenim yaşamlarına YTO olarak başlayan ve sonra artan sayılarıyla birlikte İktisadi ve Ticari İlimler Akademilerine dönüşen kurumlardan geldiği görülmektedir. Akademiler bu çabalarında, ABD'nin gelişmekte olan ülkelere destek için görevlendirdiği AID³ adlı kuruluşu hemen yanlarında bulmuşlardır.⁴ AID desteğini alan Akademiler Amerikan üniversitelerinden iş idaresiyle ilgili misafir öğretim üyeleri getirmeye ve asistanlarını yüksek lisans, doktora dereceleri için Amerika'ya göndermeye başlamışlardır (Sargut, 1998). İstanbul Üniversitesi de bu güçlü eğilimin dışında kalamamıştır. İşletme Fakültesi'nin 1968'de kurulmasıyla sonuçlanan ABD işletme yönetimi eğitimine öykünme süreci İstanbul Üniversitesi'nde hız kazanmıştır. Kuşkusuz İşletme Fakültesi'nin oluşmasını sağlayan güçlü alt yapının 1954'de kurulan İşletme İktisadi Enstitüsü ile başlatıldığını ve bu oluşumda Ford Vakfı'nın,

² 1971 yılında Boğaziçi Üniversitesi'ne dönüşmüştür.

³ Agency for International Development

⁴ Üsdiken, Amerikan yardım kuruluşlarının, iş yaşamına yönelik yüksek öğretimin biçimlendirilebilmesi için 1955-1975 yılları arasında parasal destek sağladıklarını belirtmektedir (yayımda).

Harvard İş Yönetimi Okulu'un önemli katkılarının olduğunu unutmamak gerekir. Bu iki kurum da Türkçe öğretim yapmalarına karşın işletme eğitiminde Amerikan yaklaşımının yerleşmesini sağlamada önemli rol oynamışlardır (Üsdiken, yayımda).

Amerikan etkisinin yaşandığı süreç içinde akademilere dönüşen YTO'lar uzun süren bir dönem üniversite – yüksek okul ayrımını aşabilmek için üniversite yapısına öykünme çabası içinde olmuşlardır. Zaman zaman siyasal yönetimlerin de desteğini alarak kendilerini üniversitelere benzetme çabasına girdikleri gözlenmiştir. Bu süreçte en önemli kazanımlarından birisi de üniversite yapılanmasını taklit ederek tıp fakültesini de içeren çok sayıda fakülte açmalarıdır. Böylesi gelişmeler üniversitelerin akademileri yasal yollardan sıkıştırmasına ve ikili yapıyı sürdürecektir yöntemler aramasına yol açmıştır. Ancak 1981 yılında yüksek öğretimin yasal çerçevesini temelden değiştiren yasa ile birlikte akademiler üniversitelere dönüştürülmüş, yüksek öğretimde oluşan ikili yapı sona erdirilmiştir. Yeni yasal düzenleme Kıta Avrupası'nın egemenliğinde olan yüksek öğretim sistemini önemli ölçüde Kuzey Amerikan modeline yaklaştırmıştır.⁵ Yeni düzende oluşan en önemli değişikliklerden birisi de kar amaçlı olmayan vakıflar aracılığıyla yeni üniversiteler kurulmasının yolunun açılmış olmasıdır. Vakıf üniversitelerinin devreye girmesi zaman almıştır. Özellikle doksanlı yıllarda kuruluş hızlarının ivme kazandığını ve sayılarının 36'ya ulaştığını belirtmek gerekir.⁶ Kurulan yeni üniversitelerin hemen hemen tümü işletmecilik alanında mezunlarına çeşitli dereceler vermektedir.

Geçmişin Çeşitlilik İçeren Kurumları

Türkiye'deki yönetim eğitiminin sağlıklı bir haritasını çıkarabilmek için üç önemli gelişme çizgisini gözden geçirmek gerekir. Üsdiken de yukarıda sözü edilen gelişme çizgilerini kökü geçmişe dayanan ve gittikçe birbirlerine doğru yakınsayan üç farklı kümelenme olarak tanımlamaktadır (2003; 2004). Birinci gelişme çizgisini İstanbul Darülfünun'unun devamı olarak ortaya çıkan geleneksel üniversiteler oluşturmaktadır. Geleneksel üniversiteler yönetim eğitimindeki Kıta Avrupa'sı etkisini altmışlı yıllara değin sürdürmüşlerdir. İkinci gelişme çizgisini Yüksek Ticaret Okulları (YTO) başlatmıştır. Söz konusu çizgi bu okulların İktisadi ve Ticari İlimler Akademilerine (İTİA) dönüşmesiyle sürdürülmüştür. Robert Kolej ve Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nin de yönetim eğitimindeki üçüncü gelişme çizgisini oluşturduğunu söylemek yerinde bir gözlem olacaktır. Robert Kolej mühendislik eğitimini 1912'de başlatmış olmasına karşın bu kuruluşun yanına İş Yönetimi, Fen ve Dil Bilimleri okullarını katması 1959 yılını bulmuştur. Üçüncü gelişme çizgisini oluşturu-

⁵ Bu gelişim, işletme yönetimi eğitimindeki müfredat değişikliğinin ve Robert Kolej - ODTÜ gelişme çizgisinin sağladığı içerik etkisinin genel yüksek öğretim sisteminin biçimini değiştirmesi olarak da tanımlanabilir.

⁶ Bu süre içinde devlet üniversitelerinin sayısı da 94'e ulaşmıştır.

ran bu iki kuruluşun en önemli özelliklerinin, öğrenim dili olarak İngilizceyi kullanmaları olduğunun altını çizmek gerekir.

İlk Gelişme Çizgisi: İşletme İktisadı Enstitüsü ve Geleneksel Üniversiteler

İstanbul Üniversitesi içinde yer alan İşletme İktisadı Enstitüsü, Ford Vakfı ve Harvard Üniversitesi'nin desteğiyle 1954 yılında kuruldu. İki Amerikan kurumuyla yapılan işbirliğinin Türkiye'deki yönetim eğitimi açısından bir dönüm noktası olduğunu ileri sürmek doğru bir saptamadır (Öz-Alp, 1972). Olayı bu denli önemli yapan, 2. Dünya Savaşı sürecinde Alman Ekolünün etkisi altına giren geleneksel üniversitedeki muhasebe ve işletmecilik eğitiminin yeni bir yön değişimiyle karşı karşıya kalmasıdır. Alman Ekolünün etkisinin azalması, aynı zamanda işletme yönetimindeki süregelen iktisat bağımlılığının da sona ermesine neden olmuştur. Bir bakıma bu noktada iki önemli işlev gerçekleşmiştir. Bir taraftan iktisattan ayrılan işletme yönetimi yeni bir kimlik kazanılırken, öte yandan da alanla ilgili olarak muhasebe işlevinin ötesine taşınan yeni bir tanım oluşturulmuştur (Üsdiken ve Selekler, 1996:7). Kuruluş sırasında Harvard İşletmecilik Okulu ile oluşturulan sıkı bağlar yeni işletme yönetimi kavramlarının ABD'den aktarılmasıyla sonuçlanmıştır. Bu süreçte İstanbul Üniversitesi, büyük saygınlık kazanmış olan örnek olay yöntemini öğrenmeleri için beş profesörünü Harvard'a gönderir. Öğretim üyeleri ABD'den dönünce Enstitü'de yeni dersler açılır ve sertifikaya dönük bir yüksek lisans programı başlatılır (Oluç, 1973).

İşletme İktisadı Enstitüsü'ndeki gelişmeler ve bilgi birikimi İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi'nin ders programlarını da etkilemiştir. İstanbul ve Atatürk Üniversitelerinde İşletme Fakültelerinin ve Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi'ndeki İşletme Bölümü'nün açılmasının 1968 yılını bulmasına karşın, İşletme İktisadı Enstitüsü'ndeki bu sürecin geleneksel üniversitelerde Kuzey Amerika etkisini başlattığı açıkça görülmektedir. Gerek İşletme Fakültesi'nin, gerekse Siyasal Bilgiler Fakültesi bünyesinde açılan işletme bölümünün Avrupa etkisinden tümüyle kurtulduğunu ileri sürmek aldatıcı olur. İşletme Fakültesi ve Siyasal Bilgiler Fakültesi İşletme Bölümü'nde, Robert Kolej ve ODTÜ'de olduğu gibi, ilk iki yılın meslek derslerine hazırlık olarak tasarlanmamış olması ABD etkisinin sınırlı olduğunu göstermektedir (Üsdiken, yayımda).

İkinci Gelişme Çizgisi: İktisadi ve Ticari İlimler Akademileri

Daha önce de belirtildiği gibi İktisadi ve Ticari İlimler Akademileri'nin (İTİA) köklerinin Osmanlı İmparatorluğuna değin uzandığı görülmektedir. İlk kez İstanbul'da kurulan Yüksek Ticaret Okulu'nda (YTO) Fransız etkisi belirgindir; başka bir deyişle okul, Paris Yüksek Ticaret Okulu'nun bir kopyasıdır (Öz-Alp, 1972). Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulmasının ardından da okul görevini sürdürmüştür. Demokratikleşmeyle başlayan, ellili yıllar boyunca süren siyaset ve ekonomideki liberalleşme

çabaları yüksek öğrenimde de köklü değişmelerin yolunu açmıştır. Liberalleştirilmesi düşünülen ekonomiye profesyonel kadroların yetiştirilmesi önem kazanmaya başlamıştır. Başlangıç olarak İTİA'ların böyle bir misyon yüklendiği söylenebilir. Büyük Millet Meclisi'nden 1959'da geçirilen bir yasayla yeni yüksek öğrenim kurumları olarak İTİA'lar yaratılmıştır. Geleneksel üniversiteler denli donanımlı olmamalarına karşın geleneksel üniversitelerin karşısına bir seçenek olarak konuldukları yadsınamaz. İzleyen yıllarda iki kurum arasında başlayacak sürtüşmeler bunun kanıtı olarak değerlendirilebilir.⁷ Ankara İTİA 1954'de, Eskişehir İTİA ise 1958'de kurulmuştur. Yeni kuşak yüksek öğretim kurumları diyebileceğimiz bu kuruluşlar ABD üniversiteleriyle ilişkiler kurup geliştirdiler. AID'nin de yardımıyla ABD üniversitelerinden öğretim üyeleri getirttiler. Gelen profesörler değişimin aktörleri olarak rol aldılar ve işletmecilik eğitiminin yeniden biçimlenmesinde öncülük ettiler. Bu süreçte, profesörlerin verdiği derslerde çevirmenlik yapan asistanlar MBA derecesi almak üzere ABD üniversitelerine gönderildiler. ABD'den MBA derecesiyle dönen asistanlar akademilerdeki akademik ortamın dönüştürülmesinde önemli katkılar sağladılar. Akademik unvanlarının yükselmesiyle birlikte bu kuşak, akademiler içinde köklü yapısal değişiklikleri başlattı. Bilgi ve akademik değerlerini sisteme yerleştirmeye başladılar. Yazdıkları doktora tezleriyle, makalelerle ve verdikleri derslerle ABD kökenli işletme yönetimi bilgilerinin yaygınlaşmasını sağladılar. ABD'de öğrenim görmüş yeni kuşakla birlikte akademilerdeki bilimsel ortamda önemli bir bilgi zenginliğinin oluştuğunu ve akademik değerlerin üniversitelerle yarışırılabilir düzeyde yükseltildiğini söylemek olanaklıdır. Böylece öğretim üyeliğine ilişkin bilimsel beklentiler de önemli ölçüde artmıştır. Özellikle işletmecilik eğitiminde ABD'ye öykünülerek yapılan dinamik program değişikliklerinin, geleneksel üniversitelere bir seçenek olarak akademilerin yüksek öğretim sistemindeki konumlarını güçlendirdiği söylenebilir. Bu arada akademiler üniversiteler karşısındaki ikinci sınıf konumlarını değiştirebilmek ve meşruiyetlerini sağlamlaştırabilmek için saygınlığı olan geleneksel üniversitelerin yapısal – yasal özelliklerini de taklit etme yoluna gitmişlerdir. Başlangıçta akademilerde YTO'lardan ve geleneksel üniversitelerden gelen Fransa – Almanya etkisi belirgindir. ABD yardım kuruluşlarının devreye girmesiyle ders programlarında Amerikan işletme yönetimi eğitimine öykünen dersler boy göstermeye başlamıştır (Üsdiken, yayımda). Akademilerin üniversitelere öykünerek ve yasal açıdan bir açıktan yararlanarak fakülteler kurmaya başlaması (bunların arasında İşletme Fakülteleri de yer almıştır), AİTİA'daki işletme yönetimi programında muhasebe ve hukuk derslerinin sayısının önemli ölçüde azaltılarak Amerikancı modele daha da çok yaklaşılması sonucunu

⁷ O zamanki iktidarın geleneksel üniversitelerle ilişkilerinde sorunlar yaşadığı, Demokrat Parti iktidarının sonlarına doğru bu ilişkilerin giderek sertleştiği bilinmektedir.

doğurmuştur. Ancak akademiler, “üniversite gibi olma” çabalarını⁸ yasal boyutta gerçekleştirebilmek için 1981’de çıkan Yüksek Öğretim Yasası’nı beklemek zorunda kalmışlardır.

Üçüncü Gelişme Çizgisi: İngilizce Öğretim Yapan Üniversiteler

Robert Kolej ve Orta Doğu Teknik Üniversitesi’nin Türk Yüksek Öğretim sisteminde kendilerine özgü bir konumu vardır. Bu iki kurumun kendilerine özgü olmaları yalnızca işletme yönetimi eğitimindeki ABD kaynaklı program ve uygulamaları değildir. En önemli fark öğretim dillerinin İngilizce olmasıdır. Özellikle mezunlarının gördüğü talep seksenli yıllardan başlayan süreçte bu farklılığın diğer üniversiteler tarafından taklit edilmeleri sonucunu doğurmuştur. Söz konusu öykünme öylesine geniş bir kabul görmüştür ki, sonunda akademik çevreler ve kamuoyu en iyi eğitimin, öğretim dili İngilizce olan üniversitelerde verilebileceği izlenimini edinmiştir. Özellikle seksenlerde hızlanan ekonomik liberalleşme ve küreselleşmeye ilişkin kavramlar bu anlayışın kamuoyunda ve yüksek öğrenim çevrelerinde güçlenmesine neden olmuştur.

Robert Kolej ve ODTÜ’nün öncülüğünün ardından bu gelişme çizgisinin en tutkulu izleyicileri vakıf üniversiteleri olmuştur. Başkent ve TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi dışındaki tüm vakıf üniversiteleri kamuoyunda daha saygın olduğu varsayılan üçüncü gelişme çizgisini yeğlemişlerdir. Vakıf üniversiteleri üçüncü gelişme çizgisini, Türk yüksek öğretim sistemindeki konumlarının meşrulaşmasının bir gereği olarak gördüler ve İngilizce öğretim yaklaşımını sıkı sıkıya benimsediler (Üsdiken, 2000). Vakıf üniversitelerindeki bu yönelimin ardında üçüncü çizgiyi oluşturan üniversitelere yönelmiş yoğun talebe seçenek yaratma çabalarının bulunduğu ileri sürülebilir.

Çeşitlenmenin Arkasındaki Güçler

Üç gelişme çizgisi çerçevesinde ele alınan çeşitlenmenin arkasında etkileyici güçler bulunmaktaydı. Söz konusu etkileyici güçlerin çözümlenmesi önem taşımaktadır.

1. Kıta Avrupası’nın etkisinde sürdürülen işletmecilik eğitiminin kapı kollayıcılığını uzun yıllar geleneksel üniversiteler yürütmüştür. Geleneksel üniversitelerin işletme eğitimi yöntemleri konusunda kapı kollayıcılığını yaptığı bilimsel bilgi gelişiminin önünde bir engel olarak belirmiştir. Geleneksel üniversiteler bir yandan bilimsel bilginin kapı kollayıcıları olarak kendi konumlarını güvenceye alırken, öte yandan da İTİA gibi diğer yüksek öğretim ku-

⁸ Üsdiken, egemen üniversite formu karşısında marjinal konuma düşmekten kaçınan akademilerin üniversiteye daha çok benzemek yönünde büyük çaba harcadıklarına dikkat çekiyor (2004).

rumlarının, yasaların üniversitelere sağladığı ayrıcalıkları ve saygınlıkları kullanmalarını engellemişlerdir.

2. Ellili yıllarda başlayan ekonomik ve siyasal liberal hareketler ABD ile ilişkilerin gelişmesine neden olmuştur. Kuzey Amerikalı olan her şey moda haline gelmiştir. Robert Kolej'in gelişmesi ve ODTÜ'nün kuruluşu bu ortamda gerçekleşmiştir. Her iki kurum da Türkiye'deki işletme eğitiminin gelişmesinde önemli roller oynamışlardır. İngilizcenin öğrenim dili olarak kullanılmasında sisteme damgalarını vurmuşlar ve işletme eğitiminde benzersiz bir marka olarak etkilerini izleyen yıllara taşımışlardır. Ayrıca işletme yönetimi öğretimine olan talebi büyük ölçüde artırmışlar, geleneksel üniversitelerin etki alanlarını daraltmışlardır.
3. Ellilerdeki ekonomik ve siyasal liberalleşme hareketi siyasal bir kampanyayı da gündeme getirmiştir. Bu kampanyada geleneksel üniversiteler liberalleşme hareketine destek veren hükümetin karşısında yer almışlardır. Sonuç olarak hükümet, geleneksel üniversitelerin ve onların etkili profesörlerinin güçlü duruşuna karşı bir seçenek oluşturma çabasına girmiştir. Büyük Millet Meclisi'nden bir yasa geçiren hükümet İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi'lerine giden yolu açmıştır. İktidar bunu yaparken aynı zamanda bir süredir yürüttüğü ABD yanlısı liberal politikalara bilimsel ve profesyonel bir bağlam hazırlamıştır.

Yukarıda adı geçen eğitim kurumlarının, yüksek öğretimde çeşitlilik içeren bu oluşum karşısında farklı tepkiler sergiledikleri görülmektedir. Geleneksel üniversiteler yasal çerçevenin kendilerine sağladığı ayrıcalıkları güvenceye alarak meşruiyetlerini kanıtlama yoluna gittiler. Bunu yaparken de özellikle kurumsal geçmişlerine vurgu yaptılar. Geleneksel üniversitelerin meşruiyet arayışlı stratejileri genellikle kurumsal çevreyi hedefliyordu. Oysa ellilerin yeni liberalleşme hareketinin ürünü olan İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi'leri ise kendilerini teknik çevrenin uygulanabilirlik özelliğiyle ilişkilendirme çabası içindeydiler. Robert Kolej ve ODTÜ liberalleşme hareketini farklı amaçlar için kullandılar. Liberalleşme bu kurumlardaki işletme eğitiminin Amerikanlaşma sürecini güçlendirdi. Bu okulların stratejileri büyük ölçüde etkinliği değerlendiren teknik çevrenin beklentileriyle uydu.

Örgütsel çevrelerin kurumsal ve teknik olarak iki boyuta ayrılması çeşitlenme ve türdeşleşmeye ilişkin oluşumların açıklanabilmesi açısından çok önemlidir (Scott ve Mayer, 1991; Scott, 1995). Teknik çevreler pazar odaklı olmalarına ve doğrudan etkinlik ile etkililiği ödüllendirmelerine karşın, kurumsal çevreler kurallara ve çevresel koşullara uyumu ödüllendirir (s. 121). Kurumsal kuramda eşbiçimlilik mekanizmalarının gündeme gelmesi (DiMaggio ve Powell, 1983) teknik çevrelerle kurumsal çevreler arasındaki farklılaşmayı artırmıştır. Teknik çevreler örgütleri ya-

rışmacı eşbiçimlilik aracılığıyla biçimlerken, kurumsal çevreler ise toplumsal baskılar aracılığıyla biçimlemektedir (Orru, Biggart ve Hamilton, 1991:361-363).

Türdeşleşmenin Eşbiçimsel Mekanizmaları

Kurumsal eşbiçimliliğin baskıcı, öykünmeci ve normatif mekanizmaları (DiMaggio ve Powell, 1983) işletmecilik eğitiminin Türkiye'deki gelişme sürecini oldukça kapsamlı bir biçimde açıklamaktadır.

Baskıcı Eşbiçimlilik: 1981 Tarihli Yüksek Öğretim Yasasının Eşbiçimsel Etkisi

12 Eylül ihtilali sonrası kurulan hükümet üniversiteler üzerindeki denetimini sıkılaştırma kararı alarak 1981'de YÖK yarasını çıkardı. Yasa farklı yapılar altında işlevlerini yerine getiren tüm yüksek öğretim kurumlarını tek çatı altında topladı ve tümünü üniversite olarak tanımladı. Yasa sonucunda üniversiteleri eşgüdümlemek ve denetlemek amacıyla merkezi bir yönetim oluşturuldu. Bu sürecin zorlayıcı eşbiçimlilik mekanizmasına bir örnek olduğu ileri sürülebilir. Çünkü kurulan Yüksek Öğretim Kurulu üniversitelere müfredat başta olmak üzere sınırlayıcı çeşitli kural ve uygulamalar getirdi. YÖK yarasının işletmecilik eğitime etkisi dolaylı oldu. Geleneksel üniversitelerin Fransız ve Alman etkilerini taşıyan işletmecilik müfredatı üniversitelerin tümüne kabul ettirilmeye çalışıldı. Bir bölümü kısa bir süre için yeni durumu kabullendi. Bazı üniversitelerin işletme bölümleri ve fakülteleri program özerkliği için uğraş verdiler, zorla kabul ettirilmeye çalışılan ders programlarına karşı direndiler. Ancak bölümler ve fakülteler yasanın getirdiği kural ve düzenlemelerin sorunlarını yaşamaktan kurtulamadılar. Ara dönemin sona ermesi ve YÖK'ün zorlayıcı eşbiçimleme çabalarının bir miktar gevşemesi sonucunda program yapma yetkisi tekrar eski sahiplerine döndü.

Öykünmeci Süreçler

Belirsizlikten kaçınma eğilimi genellikle öykünmeci eşbiçimliliği gündeme getirmektedir. İnsanlar ve örgütler belirsizlik içeren durumlarla karşı karşıya kaldıklarında başarılı kişi ya da örgütleri taklit etmeyi denerler. Seksenlerde etkinlik kazanan liberalleşme eğilimi pazarlardaki belirsizliği artırmış, teknik çevrenin eğitim kurumları üzerindeki etkisini belirginleştirmiştir. İşletme Bölümlerinin ve ilgili fakültelerin teknik çevrenin neden olduğu belirsizlik karşısında birkaç farklı düzeyde tepki verdiği görülmektedir.

Devlet üniversitelerinin bazıları Robert Kolej ve ODTÜ çizgisine öykünerek öğretim dilini İngilizceye çevirmiştir. Böylece kendisini teknik çevrede daha yarışmacı bir konuma taşımayı denemiştir.⁹ Birçok işletme bölümü ve ilgili fakülte liberalleşme

⁹ Bu eğilim bir ara öylesine bir coşku yarattı ki, YÖK İngilizce eğitim konusunda bazı kısıtlayıcı önlemler almak zorunda kaldı.

hareketinin gereklerine karşılık verme kaygısıyla ders tasarımlarını Kuzey Amerika standartlarına uydurmaya çalışmıştır. ABD patentli işletme yönetimi programlarının bölüm ve fakültelere saygınlık ve yarışmacı bir kişilik getirdiği o dönemde açıkça gözlemlenmiştir.

Kurumsal bir model olarak üniversitenin meşruiyeti bilgi üretimine dayanır (Borum ve Westenholtz, 1995: 129). Aynı biçimde bir fakültenin ya da bölümün üniversitede güç tabanını güvenceye almasının yolu bilgi üretmek ve süreçlemektir. Bu çerçevede bir değerlendirme yapıldığında Kuzey Amerika'dan alınmış işletme yüksek lisans ve doktora derecelerine sahip yeni kuşak öğretim üyelerinin yeni bilgileri aktarma ve süreçleme olanağı buldukları açıkça görülmektedir. İşletme bölümlerindeki güç tabanı hızla değişmeye başlamıştır. Yeni bilginin gücüyle donanmış genç kuşak, bölümleri denetlemeye ve işletme yönetimi eğitiminde yaşadıkları deneyime dayanarak Kuzey Amerika sistemini aktarma eğilimine girmişlerdir. Öğrendiklerini aktarmaları ABD derecesi bulunan yeni kuşak öğretim üyelerinin güç tabanlarını geliştirmiştir. Üniversitelerin kurumsal çevrelerinde değişme ajanları olarak etkinlikleri artmıştır. Seçim yapma ve eyleme geçme yetenekleri içinde buldukları kurumlar tarafından algılanmış, kurum içi meşruiyet alanları genişlemiştir. Bilgiyi kurumlara aktarmada kullandıkları yeni yöntemlere ilişkin yeteneklerini meşruiyet kaynağı olarak kullanmışlardır (Scott ve Christensen, 1995).

Normatif Süreç

Normatif süreçlerin eşbiçimsel etkileri öncelikle profesyonelleşmeden kaynaklanır (DiMaggio ve Powell, 1983). Profesyonelleşmenin Türkiye'deki işletme yönetimi eğitimi üzerindeki eşbiçimsel etkilerine ilişkin bazı sonuçlardan söz edilebilir. Özellikle yeni bilginin ve Kuzey Amerikan programlarının işletme bölümlerine girişiyle birlikte eldeki öğretim üyelerinin yeniden değerlendirilmesi süreci temel bir sorun olarak ortaya çıkmıştır. Köklü değişimler akademik yaşamda İngilizce bilgisini işletme hocalarının önüne aşılması gerekli temel bir engel olarak çıkarmıştır. İngilizce bilgisi meşruiyet açısından temel bir olgu gibi görünmeye başlamıştı, çünkü bu yeni süreçte yeni bilgiye ulaşmanın ve bilgiyi süreçleyebilmenin yolu iyi bir İngilizce bilgisinden geçiyordu.

Seksenlerin liberalleşme hareketinin ardından, küresel gelişmelerin de desteğiyle, Türkiye'de özel kesime bakış önemli ölçüde değişti. Kurumsal olarak toplumda yerleşik olan "gerçek olan devlet ve türevleridir" anlayışı yumuşamaya başladı. Özel kurumlar önemli güç merkezleri olarak devletin yanında yerlerini almaya başladılar. Bu durum profesyonelleşmenin konumunu önemli ölçüde etkiledi. Çünkü devlet denetiminde olan kurumlar, devleti de içeren merkezin gücünü zayıflatmamak için profesyonelleşmeye fazla sıcak bakmıyorlardı. Profesyonelleşmenin beraberinde daha özgür hareket eden meslek gruplarını ortaya çıkaracağını, bu gelişmenin de merkezi gücü zayıflatacağını biliyorlardı. Öte yandan özel kesim kar

merkezli akılcı stratejilerle profesyonelleşme arasındaki ilişkiyi kurduğu ve kendisini temsil edecek kadroların profesyonelleşmesinin onları daha iyi mülkiyet beklentileri yapacağına inandığı için profesyonelleşmeyi desteklemekteydi. Bu gelişmelerin sonucu olarak profesyonelliğe ilişkin değerler sistemi, alışkanlıklar ve genel kabul görmüş eylemler, işletme yönetimi bölümleri ve ilgili fakültelerin üretim hatlarında yerleşiklik kazanmaya başladı. Özel kurumlar kültürel denetimler yerine yapısal denetimleri güçlendirerek profesyonelleşmeyi desteklemeye başladı (Scott, 1987). Özellikle iş pazarındaki en büyük iş sağlayıcı durumunda olan özel kesimin yarışmacı stratejileri bu kesime işletme bölümlerinde Amerikan modelinin program değişiklikleri aracılığıyla yerleşmesi ve profesyonelliğin özendirilmesi yolunda önemli olanaklar yaratmıştır. Özel kesimin profesyonel değerler ve eylemler konusundaki yaklaşımları Kuzey Amerikan modeli işletme yüksek lisans programlarına olan talebi de artırmıştır. İş pazarında devletin en önemli rakibi olmaya başlayan özel kesim, işletme yönetimi bölümlerinin ürünlerini ve süreçlerini böylece biçimlemeye başlamıştır.

Sonuç ve Çıkarımlar

Her ne denli, kurumsallaşma süreci çerçevesinde bakıldığında ortaklaşa davranışçı ve bireyci toplumlar arasında kültürel ayrılaşma ve farklılaşmalar görülse de (Sargut, 1999), Kuzey Amerikan modeline öykünen Türk işletme yönetimi eğitiminin yöntem, müfredat ve programlar açısından benzeştiği açıkça görülmektedir. Benzeşme olgusunun ardında önemli kurumsal süreçler kolaylıkla gözlenebilmektedir.

1. YÖK yasasının işletme bölümleri üzerindeki etkisi zorlayıcı eşbiçimliliğin tipik bir örneğidir. Bu süreçte Yüksek Öğretim Kurulu, genel kural ve düzenlemelerin yanında müfredat konusunda da üniversiteleri zorlamıştır.
2. Seksenlerin liberalleşme hareketi Türkiye’de pazarların yapısını değiştirmiştir. İşletme bölümlerinin önemli bir kısmı yeni pazarların getirdiği yarışmacı ortamın üstesinden gelebilmek için öğretim dili İngilizce olan üniversiteleri taklit etmişlerdir. Öğretim dili İngilizce olan üniversitelerin insan kaynakları ve bilgi üretme – süreçleme yetenekleri, kendilerinin ve izleyen üniversitelerin eğitim sistemindeki meşruiyetlerini pekiştirmişlerdir.
3. Profesyonelleşmenin getirdiği artan saygınlık, yeni pazarların işletme bölümlerinden beklentilerini değiştirmiştir. Özel kesimdeki örgütlerde denetim süreçleri kültürel normların etkisinden çıkmaya, daha çok yapısal ve profesyonel normlarla yönlendirilmeye başlanmıştır. Bu gelişme işletme bölümlerinin öğrencilerini yeni beklentilere göre yetiştirmesini zorunlu kılmıştır.

İşletme yönetimi eğitiminde Amerikancı bir modele öykünülerek böylesi benzeşmeye gidilmesi birkaç yönden eleştirilebilir. Ancak Amerikan modeli çerçevesinde oluşan eşbiçimsel süreç bir yandan ABD işletme okullarındaki dinamizmin geleneksel üniversitelere aktarımını sağlarken, öte yandan da liberalleşen iç pazarın beklentilerinin karşılanmasını sağlamıştır. Avrupa Topluluğu'nda üniversitelerin yenilenmesi olarak tanımlanan Bologna süreci incelendiğinde, bunun gerçekte Avrupa'daki üniversitelerin Amerikan üniversiteleriyle yarışabilme yeteneklerini artırma çabası olduğu görülür. Amerikan işletme okullarına öykünülerek içerde oluşturulan eşbiçimlilik sürecinin, en azından kurumsal olarak Türkiye'deki işletme yönetimi eğitimini, Bologna sürecinin ötesine taşıdığı görülmektedir. Bu süreç Türkiye'deki işletme yönetimi öğretiminin yöntem ve değerlendirme açısından ABD üniversitelerine uyumlanmayı sağladığını, Türkiye'deki lisans mezunlarının bir bölümünün ABD üniversite sistemine geçişte bir sorun yaşamadıklarını göstermektedir. Oysa Kıta Avrupası'nda ABD sistemine uyumda önemli sorunlar yaşandığı gözlemlenmektedir.

Kaynakça

- Ataunal, A. (1998), Türkiye’de Yüksek Öğretim. Ankara: MEB.
- Borum, F. ve A. Westenholtz (1995), The Incorporation of Multiple Institutional Models: Organizational Field Multiplicity and Role of Actors. Ed. W. R. Scott ve S. Christensen. The Institutional Construction of Organizations, Thousand Oaks: Sage, 113-131.
- DiMaggio, P.J. ve W.W. Powell (1983), “The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Field”, American Sociological Review, 48, 147-160.
- Gürüz, K., E. Suhubi, A.M.C. Şengör, K. Türker ve E. Yurtsever (1994), Türkiye’de ve Dünyada Yükseköğretim, Bilim ve Teknoloji, İstanbul: TUSİAD.
- Hatipoğlu, M. T. (1998), Türkiye Üniversite Tarihi. Ankara: Selvi.
- Oluç, M. (1973), Türkiye’de İşletmecilik Eğitimi ve Öğretiminin Tarihiçesi, Sevk ve İdare Dergisi, 8(63), 9-13.
- Orru, M., N. W. Biggart ve G.G. Hamilton. (1991), Organizational Isomorphism in East Asia. Ed. P.J. DiMaggio ve W.W. Powell. The New Institutionalism in Organizational Analysis, Chicago: The University of Chicago Press, 361-389.
- Öz-Alp, Ş. (1972), Yeni Gelişmeler Karşısında İşletme Yöneticileri ve İşletmecilik Eğitimi. Eskişehir: EİTİA.
- Sargut, A. S. (1998), İşletme Yönetimi. Cumhuriyet Döneminde Türkiye’de Bilim, Ankara: TÜBA, 77-95.
- Sargut, A. S. (1999), Institutionalization Process in Collectivist Cultures: A Cross-Cultural Approach. Utrecht Business Review, 1(1), 75-87.
- Sargut, A. S. (2000), Institutional Frames of Management Education in Turkey: Diverse Past and Converging Present. Academy of Management Kongresi, 5-9 Ağustos, Toronto.
- Scott, W. R. (1987), The Adolescence of Institutional Theory. Administrative Sciences Quarterly, 32, 493-511.
- Scott, W. R. (1995), Institutions and Organizations, London: Sage.
- Scott, W. R. ve S. Christensen (1995), Conclusion: Crafting a Wider Lens. Ed. W. R. Scott ve S. Christensen, The Institutional Construction of Organizations, Thousand Oaks: Sage, 302-313.
- Scott, W. R. ve J. W Meyer (1991), The Organization of Societal Sectors: Propositions and Early Evidence, Ed. P. J. DiMaggio ve W. W. Powell, The New

Institutionalism in Organizational Analysis, Chicago: The University of Chicago Press, 108-140.

Üsdiken, B. (2003). Plurality in Institutional Environments and Educational Content: The Undergraduate Business Degree in Turkey, Ed. R. P. Andam, R. Kvalshaugen ve E. Larsen, Inside the Business Schools: The Content of European Business Education, Copenhagen: Copenhagen Business School Press, 87-109.

Üsdiken, B. (2004), The French, The German and The American Higher Education for Business in Turkey, 1883-2003. New Perspectives on Turkey, 31, 5-38.

Üsdiken, B. (yayımda). Bir Örgütsel Alanın Yeniden Şekillenışı: Türkiye'deki İş Hayatına Yönelik Yüksek Öğretimde Değişim, 1955-1975. ODTÜ Gelişme Dergisi.

Üsdiken, B. ve N. Selekler (1996), Türkiye'de İşletme Alanında Eğitim ve Araştırmanın İlk Dönemleri. 4. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Ankara.

Örgütsel Davranış Araştırmalarında Niş Alanlar Nasıl Belirleniyor? Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Yazını Üzerine Kısa Bir Değerlendirme

Ferda ERDEM

Prof. Dr., Akdeniz Üniversitesi, İİBF
İşletme Bölümü
ferdem@akdeniz.edu.tr

Örgütü aynı zamanda bir beşeri etkileşim alanı olarak varsayan görüşün temellerinin 30'lu yıllarda atıldığı kabul edilir. Bu dönem, birey-grup ilişkisine yönelik savları ile İnsan İlişkileri Yaklaşımının gelişmeye başladığı dönemdir. Özellikle örgütsel yaşamda insan unsuruna yönelik yapılan araştırmaların bulguları, işten daha fazla verim alabilme konusunda “*umut verici gelişmelerin*” yaşanmasına yol açarken, diğer yandan derinden yanıt bekleyen daha birçok sorunun varlığının da habercisi olmuştur. Bireylerin ve grupların karmaşık davranışlarını örgütün yapı ve işleyiş özellikleri içinde açıklama ihtiyacı, giderek farklı disiplinlerin ortak katkısına başvurmayı gerektirmiş ve bu genişleme ile birlikte İnsan İlişkileri Yaklaşımı 1950'li yıllarda Örgütsel Davranış disiplini olarak gelişmesine devam etmiştir.

Örgütsel Davranış (ÖD) alanının daha çok psikolojiden destek alan mikro boyutu, örgüt yaşamında bireyin algıları, ihtiyaçları, deneyimleri ve değerleriyle ilişkili meselelere eğilirken (O'Reilly, 1991; Rousseau ve House, 1994), örgüte özgü ve onu biçimleyen bağlamın davranışlar üzerindeki etkisine odaklanan makro boyutu ise ekonomi, sosyoloji ve siyaset biliminin desteğine ihtiyaç duymaktadır. Bu anlamda ÖD'in “devlerin omzunda” yükselen bir disiplin olarak geliştiğini (Malcolm: 1994) (*ya da gelişmek zorunda olduğunu*) söylemek mümkündür. İlk bakışta bu farklı analiz düzeyleri ve çok disiplinli yapısı ile ÖD, araştırmacılara zengin bir uğraş alanı sunar görünse de bu durum, aynı zamanda benzer genişlikte bir sorunsala da işaret etmektedir. Bir yandan çoklu değişkenlerle olguları analiz etme zorunluluğu, diğer yandan ÖD alanının kim için bilgi ürettiği ve/veya üretmesi gerektiği, olguları kavramayı mı yoksa olgulara müdahaleyi mi öncelediği gibi soru ve tartışmalar

zaman zaman alanyazının gerilimini yükseltmektedir. Ancak, farklı sosyal bilim disiplinlerinin arakesitlerinde var olan ÖD'ın, bu disiplinlerin ontolojik, epistemolojik ve metodolojik varsayımları arasındaki paslaşmalara veya çatışmalara maruz kalması kaçınılmazdır.

ÖD alanında bilgi üretme şekilleri ve süreçleri üzerinde Kuzey Amerika menşeli güçlü pozitivist sosyal bilim geleneğinin hâkimiyeti bilinse de, giderek sosyal dünyayı kavramanın çoklu paradigmalara ihtiyaç duyduğunu savunan yaklaşımlar güçlenmektedir. Bununla ilgili görülebilecek bir gelişme de, örgüt bilimlerinde Amerikan mikro ve davranışçı yaklaşımından farklı gelişen Avrupa menşeli makro yaklaşımın (Yıldırım, 2002: 174) alanyazının araştırma konularını ve yöntemlerini zenginleştirmesidir. Buchanan ve Bryman (2007) bu zenginleşmeyi, 80'li yıllarda alevlenen pozitivist, yorumlayıcı, eleştirel ve post-modern paradigmalarda arasındaki savaşımların sosyal bilimlerde yarattığı etkiye bağlamakta, özellikle epistemolojik eklektizmin yeni terminoloji ve araştırma yöntemlerinin yanında kavramsallaştırma, analiz ve kuram oluşturmada da yeni yaklaşımları cömertçe içerdiğini belirtmektedirler.

Özellikle ÖD alanında etkili olan paradigmalarda üzerine yapılan tartışmalarda önemli bir eksen, bilimsel bilgi üretiminde güçlü ve zayıf paradigma ikilemidir. Örneğin, *Journal of Organizational Behaviour* dergisinin 2007 (28/7) ve 2008 (29/6) yıllarında yayımlanan iki sayısında yer alan karşılıklı görüşler, tartışmalara yönelik güncel bir referans niteliğindedir. Bu sayılarda yazarlar, örgüt bilimlerinde çalışanlar için hangi fırsatlar ve zorluklar olduğunu irdelemekte ve özellikle alanda kariyer yapmak isteyenleri bekleyen ikilemlere dikkat çekmektedirler. Konuya yönelik iyimser ve kötümser tespitler mevcuttur. Özellikle Glick, Miller ve Cardinal (2007), ortak (*ve tartışmayı başlatan*) yazılarında, güçlü bir paradigmada kuramlar, yöntemler ve araştırma soruları üzerinde görüş birliği olduğunu, dolayısıyla bir belirlilik sağlandığı ve bu durumun iyi bir bireysel alt yapıyla birleştiğinde kişi için kariyer başarısı yakalamayı kolaylaştırdığını belirtmektedirler. Ancak, örgüt bilimleri zayıf paradigmaya sahiptir ve bu yapıda bilgi üretmenin dolayısıyla akademik kariyer yapmanın güçlükleri daha karmaşıktır. Glick vd.'ne göre böylesi bir yapıda araştırmacılar, alanyazına katkı sağlayacak araştırma sorularına ve yöntemlerine yönelik büyük bir belirsizlikle karşı karşıyadırlar. Özellikle yükselme ölçütlerinde, yayın standartlarında, editör değerlendirmelerindeki zayıf görüş birliği belirsizlikleri güçlendirmektedir. Hatta farklılık yaratmak isteyen yetenekli bireylerin çabaları da bu belirsizliğe bağlı olarak temkinle karşılanmaktadır (Glick vd. 2007).

Rousseau (2007) ise örgüt bilimlerinin geniş bir şemsiye olduğunu ve farklı alanları ve dolayısıyla farklı paradigmaları içermesinin de kaçınılmaz olduğunu vurgularken, bu bilim disiplininin asıl gelişme sorununun üretilen bilginin akademinin dışındaki kullanıcıları hedeflememesiyle ilişkili olduğunu savunmaktadır. Benzer

görüşler Sitkin (2007) tarafından da dile getirilmekte ve yazar, örgüt bilimlerinin gelişmesindeki temel sorunların daha doktora düzeyindeki eleman yetiştirme süreçlerinde başladığını belirtmektedir. Bu süreçlerde hâkim olan geleneksel bilimci yetiştirme anlayışının “en iyi atlet”e odaklandığını ve bu anlayışın örgüt bilimlerine farklı yetkinlikleriyle (eğiticiler, uygulamacılar gibi) katkı sağlayabileceklere kapalı olduğunu vurgulamaktadır.

Bu görüşlerin arasında en iyimser değerlendirmelerden biri ise Eden (2008) tarafından yapılmıştır. Eden, özellikle örgütsel davranış alanı için yaptığı analizde zayıf paradigma sorunsalının savunulduğunun aksine, alanda çalışanlar için birçok fırsat sunduğunu belirtmektedir. Bu konuda yazarın tercihi zayıf paradigma yerine, güçlü ve zayıf paradigmaları birlikte içeren çok tipli bir yapı nitelemesidir. Ve böylesi bir yapının kendi içinde barındırdığı mini paradigmlar, örgütsel davranışçılar için zengin araştırma nişleri yaratmaktadır. Bir akademik niş, bireyin yetkinliği, ilgisi ve tutkusu ile örtüştüğü müddetçe kariyerine katkı sağlamaktadır. Bu gerçekleşmediğinde birey, bir nişten diğerine geçerek aynı anda birden fazla temada hatta alanda çalışmayı denemeye devam etmektedir.

Ancak Eden’in burada açıkça belirtmediği oysa kritik bir sorun olarak görülmesi gereken, nişler arası hızlı geçişlerin (*ya da arayışların*) muhtemelen adayın bilimsel derinleşmesini engelleyecek olmasıdır. İlk bakışta bu durum bireysel bir sonuç (*ya da risk*) gibi görünse de, kolektif bir eğilime dönüştüğünde alan yazının tıkanma riskini beraberinde getirecektir. Nitekim bu ihtimalin hiç de uzak olmadığını yerel ÖD yazını bize örneklemektedir. Araştırmacıların oldukça geniş bir konu yelpazesinde çalışmayı avantaj olarak gören ve belirli nişlerde uzun sürecek bir derinleşme sürecinden kaçınan yaklaşımı benimsemesi, sadece bireysel kariyer gelişimini geciktirmekle kalmayıp aynı zamanda yerel yazını da yüzeyselliğe mahkûm etmektedir.

Bu yazının amacı, akademik gelişim sürecinin tutarlı ve bağlantılı aşamalardan geçtiğini, bunun için de araştırma nişlerini iyi belirleme ve bu nişlerde derinleşmeye ihtiyaç olduğunu ancak, yerel boyutta bir derinleşme sorunu yaşadığımızı işaret etmektir. Özellikle ÖD alanına yeni katılanlar ve bu alanda çalışmaya devam edecekler için alanda nerede ve nasıl konumlanacağımıza dair bireysel karar ve sonuçlarımızın, aynı zamanda bilim alanımıza karşı da sorumluluklar içerdiğine dikkat çekmenin önemli olduğu düşünülmektedir.

Bir araştırma makalesi olarak tasarlanmayan bu yazıdaki görüşlerin çıkış noktası, 1995’den beri düzenli olarak katıldığım Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongrelerindeki gözlemlerim ve 2000, 2001, 2006 ve 2007 yıllarında görev aldığım kongre bilim kurulu üyelikleri nedeniyle edindiğim izlenimlerdir. Yaklaşık on beş yıllık bir tanıklık sürecinde oluşan görüşlerime nesnel bir dayanak oluşturabilmek için kongre-

relerde sunulan ÖD bildirilerinin önemli bir kısmı incelenmiş, seçilen araştırma temalarının araştırmacılar için hangi nitelikte bir niş oluşturduğuna bakılmıştır.

Yerel ÖD Yazını: Araştırma Nişleri Nasıl Belirleniyor?

Böyle bir soruya güçlü bir yanıt verebilmek, kuşkusuz yerel yazının hem uzun dönemli seyrini izlemeyi hem de tez, makale, kitap, bildiri gibi yayınları paralel olarak incelemeyi gerektirebilir. Ancak hızlı bir değerlendirme için daha dar kapsamlı bir analiz de yöntem olarak benimsenebilir. Örneğin Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongreleri, yönetim ve örgüt bilimleri alanında yerel yazının seyrini izlemenin etkili adreslerinden biridir. İlki 1993 yılında gerçekleştirilen ve bugüne değin kesintisiz olarak sürdürülen ulusal kongrelerde sunulan bildiriler, örgüt kuramı, genel yönetim, İKY ve ÖD alanlarında yoğunlaşmaktadır. Nitekim bu dörtlü ayırım, 2002'den itibaren Kongre Kurulları tarafından da benimsenmiş, ilaveten genel yönetim boyutu stratejik yönetim olarak daha spesifik hale getirilmiştir.

1996 ve 1998-2008 yıllarında gerçekleştirilen 11 Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nin bildirileri genişletilmiş özet ya da tam metin olarak kongre kitaplarında yer almaktadır. Ancak, 1993, 1994, 1995 ve 1997 yılı kongrelerine yönelik yazılı kayıta ulaşılamamıştır. Bu yazı için kongre kitaplarında yer alan toplam 943 bildiri içinden doğrudan ÖD alanında konumlanan 247 bildiri incelenmiştir.

Öncelikle yıllar itibariyle kongrelerde sunulan bildiri sayılarında düzenli bir artış olduğu gözlenmektedir. Bu durum, kongrelerin yönetim ve organizasyon camiası açısından önemli bir bilimsel etkinlik haline gelmesi ve akademinin sosyal ağlarını oluşturma işlevini güçlü bir biçimde üstlenme rolüyle ilişkilidir. Diğer yandan akademik yükseltmelerde yayın sayısının giderek önemli bir ölçüt oluşturması, örgüt bilimleri alanında çalışanlar için bu tür bilimsel etkinliklerin önemli bir fırsat olarak görülmesini sağlamaktadır.

Bildirilere yönelik ilk tespit, 1996-2008 yıllarında kongrelerde sunulan bildiriler toplamının yaklaşık üçte birinin ÖD alanında (doğrudan veya İKY uygulamaları ile ilişkili olanlarla birlikte) yer aldığı, dolayısıyla örgüt bilimleri içinde bir alt alan olarak ÖD çalışmalarına araştırmacıların görece olarak daha fazla ilgi gösterdiği saptamasıdır. Bu ilgi öncelikle mikro ölçekli çalışmaların analiz düzeyini belirlemeyi kolaylaştırmasıyla ilişkili görülebilir. Nitekim Özen (2000) tarafından yine ulusal kongre bildirileri üzerine yapılan bir çalışmada da sektör ve toplum düzeyindeki araştırmaların oranının oldukça düşük olduğu görülmektedir (akt. Yıldırım, 2002). Diğer yandan, ÖD yerel yazınının gelişme seyrine bakıldığında gerek araştırma soruları, gerekse kullanılan araştırma araçları açısından yabancı yazından bilgi transferinin oldukça akıcı olduğu izlenmektedir. Nitekim kongre bildirilerinde kullanılan envanter, anket ve ölçeklerin çok önemli bir kısmının yabancı ve orijinal şekildedir ve bu araçların ölçmeyi hedeflediği değişkenlerin arka planındaki araş-

tırma sorularının da yabancı araştırmaların etkisinden kurtulamadığı söylenebilir. Bu durum, yukarıda belirtilen yazarlar tarafından da vurgulanan yerel örgüt ve yönetim yazınında pozitivist yaklaşımın yüzeysel benimsendiği yönündeki tespiti desteklemektedir. Dolayısıyla daha kapsamlı değişkenler, çoklu analiz düzeyleri ve bunları irdeleyebilecek çok disiplinli kuramsal bakış ve yöntemlere ihtiyaç duyan makro çalışmaların göreli olarak daha fazla belirsizlik içermesi, muhtemelen yerel araştırmacıların bir kısmını daha hızlı bir biçimde D alanına sevk etmektedir. Kaldı ki yapılan araştırmaların önemli bir oranının yüksek belirlilik içeren yöntemlere dayandırılması (yabancı menşeli anket, ölçek, envanter gibi araçların yardımıyla veri toplama ve belirli istatistikî analizlerden yararlanarak sınırlı sayıdaki değişkenler arası ilişkileri lme), farklı yöntemlere ve araştırma sorularına fazla rağbet edilmemesi, D alanı içinde de araştırmacıların kendilerini oldukça sınırladıklarını göstermektedir.

Bu genel tespitten sonra araştırmacıların D alanında hangi temaları daha fazla çalıştıkları ve bunları bir araştırma nişi olarak görüp görmedikleri incelenmiştir. Öncelikle bir çalışma alanı ile (rn: D) bir niçin aynı anlamı ifade etmediği belirtilmelidir (Eden (2008). Nişler bir bilim alanı içinde spesifik temaların, soruların, ilişkilerin ele alındığı ya da retildeği küçük odaklardır ve yeni kavramlar, anlayışlar, modeller geliştikçe yeni araştırma nişleri de gelişmektedir.

Yerel yazında araştırma nişlerinin neler olduğu sorusuna ilişkin olarak bu aşamada önce 247 bildiri, araştırma temaları açısından kategorize edilmiş ve devamında bu temaların yerel araştırmacılar açısından niş oluşturma özellikleri tartışılmıştır. İlk olarak aynı temanın her yıl için en az iki kere çalışılmış olması dikkate alınarak bildiriler üzerinden bir ön eleme yapılmış ve sonrasında en sık çalışılan temalar belirlenmiştir. Buna göre kongrelerde sunulan D araştırmalarının % 60'ı (149 bildiri) sırasıyla dört tema üzerine yoğunlaşmaktadır: Kültür, liderlik, bağlılık ve mobbing (Tablo1).

İncelenen bildirilerin kültür ile ilgili olanları (70 bildiri), örgüt kültürü ve makro kültür araştırmaları olarak 11 kongrenin tamamında yer almakta ve en sık çalışılan temaların yaklaşık yarısını oluşturmaktadır. Bu düzenli ve göreli olarak yoğun ilgi, *kültür temasının çok net bir biçimde yerel yazında bir araştırma nişi olarak benimsendiğini göstermektedir.*

Tablo 1. Kongre Yazınında Araştırma Temaları

Temalar	Bildiri Sayısı N=149	Yazar sayısı	Aynı temada çalışma sıklığı
Kültür (1996; 1998-2008)	70 bildiri (% 47) (39 Örgüt kültürü 30 Makro kültür 1 Bireysel değerler)	N= 87	≥ 2 (% 17)
		% 38 tek yazarlı	1 yazar 6 defa
		% 27 çift yazarlı	1 yazar 5 defa
		% 23 üç yazarlı	2 yazar 4 defa
		%12 dört ya da beş yazarlı	5 yazar 3 defa 6 yazar 2 defa
Liderlik (2000-2008)	34 bildiri (% 23)	N= 65	≥ 2 (% 12)
		% 26 tek yazarlı	
		% 41 çift yazarlı	1 yazar 3 defa
		% 32 üç yazarlı	7 yazar 2 defa
		% 1 dört yazarlı	
Bağlılık (1998-2008)	27 bildiri (% 18)	N= 49	≥ 2 (% 12)
		% 7 tek yazar	1 yazar 5 defa
		% 62 çift yazar	1 yazar 4 defa
		% 22 üç yazar	1 yazar 3 defa
		% 3 dört yazar	3 yazar 2 defa
Mobbing (2003-08)	18 bildiri (% 12)	N=40	≥ 2 (% 0,7)
		% 16 tek yazarlı	
		% 44 çift yazarlı	3 yazar 2 defa
		% 22 üç yazarlı	
		% 16 dört yazarlı	

Yabancı yazında kültür konusuna yönelik ilginin özellikle 80'li yıllarda yoğunlaştığı söylenebilir. Bu dönemde konuyla ilgili daha ziyade epistemolojik tartışmalar ilgi görürken, 90'lı yıllarda konunun yöntem ve ölçüm boyutu önem kazanmıştır. Bu çalışmalar kapsamında çok sayıda farklı ölçüm araçları ve örgüt kültürü tipolojileri geliştirilmiştir. Nitekim yerel yazında da örgüt kültürüne yönelik ilgi gecikmemiş, önce kavramsal düzeyde başlayan çalışmalar 90'lı yılların ikinci yarısından sonra da örgüt kültürü ve diğer yönetsel değişkenler arasındaki ilişkilerin araştırılmasına yönelmiştir. Diğer yandan makro kültürün iş ve yönetsel anlayışlar üzerine etkisine ilgi de yine bu dönem artmıştır (ayrıntılı değerlendirme için Bkz. Danışman ve Özgen, 2003). Kongre yazını da bu tespiti destekler niteliktedir. 1996-2008 yıllarında mikro ve makro kültür araştırmalarının yoğun ve düzenli bir ilgiyle sürdürüldüğü; araştırmalarda çok düşük oranda nitel yöntemlerin denendiği buna karşın çok sık bir biçimde yabancı ölçeklerin uyarlanması yoluyla örgüt kültürünün ölçüldüğü ve farklı kültürel tipolojilerin test edildiği; ayrıca makro kültürün farklı değerler ve

davranışlar (toplum değerleri, iş değerleri, iş kültürü, karar verme, iletişim) üzerine etkisinin belirlenmesinin de yaygın bir araştırma sorusu olarak benimsendiği görülmektedir. Bu saptamalar, yerel yazında kültür temasına yönelik ilginin gelişmiş bir yabancı yazın ve ölçüm aracı zenginliğine bağlı olduğunu düşündürmektedir. Kaldı ki bildiri ve yazar sayısının çokluğu bir derinleşme anlamına da gelmemektedir. Kongre kapsamında sadece 15 yazarın, 2-6 defa kültür temasına yönelik araştırması mevcuttur; araştırmacıların % 83'ü ise kongre kapsamında tek bir araştırma yapmıştır. Dolayısıyla, *yerel araştırmacıların önemli bir kısmının kültür temasını derinleşme yerine deneme nişi olarak benimsedikleri söylenebilir. Ve bu yüzeysel ilgi, kültürün diğer temalara göre en uzun süreli ilgi görmesine ve çok sayıda araştırmacı tarafından çalışılmasına rağmen, neden halen tatmin edici oranda yerel örgütlere özgü bir kültürel profilden ve değişken setinden söz edilemediğini; dahası neden makro değerlerin ısrarla yabancı yazındaki boyutlara sıkıştırılmak istendiği ve bize özgü değerlerimizi isimlendiremediğimizi yeterli açıklıkta anlatmaktadır.*

Kültür temasını en fazla sayıda bildiri ile liderlik izlemektedir. Liderlik, ÖD yabancı yazında tatmin, motivasyon, grup, iş tutumları gibi en uzun süre çalışılan temalardan biridir (O'Reilly, 1991). 90'lı yıllarla birlikte önem kazanan ve zaman zaman da mitos haline gelen çağdaş liderlik söylemi, farklı tipolojilerin popüler olmasına yol açmış ve buna bağlı olarak liderlik araştırmalarına yönelik bir ilgi tazelenmesi yaşanmıştır. Benzer bir biçimde, kongre yazında liderlik ile ilgili 34 bildiri kapsamında dönüştürücü, vizyoner, kültürel liderlik gibi tipolojilere sıkça rastlanmaktadır. 1996-2000 yılları arasında yönetici profiline yönelik bazı araştırmalar daha sık iken, 2000 yılından sonra kültür-liderlik ilişkisi, dönüştürücü-değişimci liderlik, koçluk, kriz liderliği, etik liderlik gibi temalara yönelik yerel araştırmaların sayısı artmıştır. Dolayısıyla yerel yazında da yabancı yazındaki eğilime benzer bir şekilde eski temalara yönelik yeni yaklaşımların bir niş yaratma potansiyeli taşıdığı söylenebilir. Ancak liderlik ile ilgili çalışmaların sürekliliği incelendiğinde 65 yazardan sadece 8'inin 2 ya da 3 kez; buna karşın yine büyük bir bölümünün sadece bir kez liderlik konusunda araştırma yaptıkları belirlenmiştir. Bu oranlar, *eski temaların yeniden popüler olduğunda ilgi çektiğini, ancak aynı araştırmacılar için ilginin kısa sürdüğünü* göstermektedir. Ayrıca yeni liderlik tipolojilerin de daha çok kamu-özel örgüt karşılaştırmalarında; askeri ve akademik örgütlerde sınanması da dikkat çekmektedir. Muhtemelen bu durum, liderlik temasının yerel yazında bu örgütlerde daha sınırlı araştırılması ve araştırmacıların üyesi oldukları örgütlerden daha kolay veri toplamaları ile ilişkilidir. Araştırmaların sonuçları, bazı liderlik tarzlarının yerel örgütlerdeki uygulamalarına yönelik bulgular sağlasa da genellenebilirliği şüphelidir. Bununla birlikte kongre bildirileri kapsamında az sayıdaki hipotetik ve görgül kültürel liderlik analizlerinin de önemli ipuçları içerdiği ancak, bir tipoloji oluşturma açısından geliştirilmelerine ihtiyaç olduğu belirtilmelidir.

Örgütsel davranış alanının gözde temalarından biri olan örgütsel bağlılık kavramına yazında 50'li yıllardan itibaren rastlansa da, öncülleri ve sonuçları açısından ilk referans çalışmaların 70'li yıllardan sonra dikkat çektiği söylenebilir (Porter vd. 1974; Mowday vd. 1979). Özellikle tutum temelli bağlılık yaklaşımlarının (Kanter, O'Reilly ve Chatman; Penley ve Gould; Allen ve Meyer) örgütsel davranış alanında daha yaygın benimsendiği ve performans, uyum, güven, tatmin, devir hızı gibi örgütsel sonuçlarla bağlılık arasındaki ilişkiyi destekleyen birçok araştırmanın temelde bu yaklaşıma dayandırıldığı görülmektedir.

Kongre yazınında da bağlılık çalışması ilk defa 1998 yılında yer almıştır ve ilgi daha çok 2000 yılından sonra artış göstermiştir. Ancak, yaklaşık on yıllık bir dönemde gerek yazar sayısı (49), gerekse bildiri sayısı açısından (27) bağlılık ile ilgili araştırmaların sayısı, kültür ve liderlik temaları ile kıyaslandığında çok yüksek değildir. Nitelikli bağlılık üzerine düzenli çalışan az sayıda araştırmacının (6) daha çok bağlılık ölçeklerinin geçerliliği üzerinde derinleştikleri görülmektedir. Diğer araştırmalarda ise akademik ve sağlık örgütleri başta olmak üzere farklı örgütlerde bağlılık düzeyi, iş doyumunu, vatandaşlık davranışı, iş tatmini, mesleki bağlılık, performans, işten ayrılma eğilimi ve psikolojik sözleşme temalarıyla ilişkilendirilmiş ve Meyer ve Allen ile Mowday, Porter ve Steers tarafından geliştirilen bağlılık ölçeklerinden yararlanılmıştır. Örgütsel bağlılığın boyutları ve ölçümünde yararlanan bu ölçekler ve dayandıkları modeller güçlü bir belirlilik yaratsa da aynı zamanda sınırlı bir çeşitliliği de ifade etmektedir. *Dolayısıyla yerel yazında özgün bir derinleşme noktası yaratılmadığı için bağlılık temasının küçük bir grup dışındaki araştırmacılar için sürekli bir niş özelliği göstermediği söylenebilir.* Oysa referans alınan bağlılık yazını, örgütsel davranış araştırmalarının karmaşık olguları basite indirgeme sorununa (Furhman 2004, Martin 2004) çarpıcı bir örnektir. Bireylerin örgüte yönelik tamamıyla öznel ve o denli değişken algılamalarını belirli tipolojiler içinde kategorize etmenin hangi düzeyde gerçekçi olduğu sorusu kadar, bağlılık kavramına farklı iş, meslek ve toplum kültürlerinde yüklenen anlamların ne olduğu ve bunların tutum ve davranışlar olarak nasıl yansıtılabilecekleri soruları da güçlü yanıtlar beklemekte ve muhtemelen nişteki derinleşme rotalarını oluşturmaktadır.

Bireylerarası ilişkilerde patolojik bir seyre işaret eden mobbing, bireyler ve örgüt açısından doğrudan ve dolaylı olumsuz sonuçları nedeniyle işyeri stresinin en zorlu boyutu olarak kabul edilmektedir. Mobbing'e yönelik 80'li yıllarda Leymann'ın araştırmaları ile başlayan ilgi önce Avrupa yazınında, 2000 başından itibaren de Kuzey Amerika yazınında hızla yayılmaya başlamıştır (Sheehan, 2004). Nitelikli *European Journal of Work and Organizational Psychology* dergisinde 1996 ve 2001 yıllarında mobbing üzerine iki özel sayı yayımlanmış ve çeşitli Avrupa ülke vakalarıyla irdelenmiştir. Mobbing ile ilgili araştırmalarda, konunun daha çok işe ve kişiye yönelik faktörlerle ilişkisi öne çıkarken örgütsel koşullar ve süreçler ile ilgili araştırmalar daha az sayıdadır (Hodson vd. 2006; Salin 2009). Mobbing'e yönelik hızla

artan bu ilginin nedeni sadece örgütteki işlevsizliğe işaret etmesi değil, aynı zamanda mağdurlar açısından yasal zeminin oluşturulmasına yönelik artan kamuoyu baskısıdır.

Nitekim ülkemizde kongre yazınında mobbing çalışmalarına ilk olarak 2003 yılında rastlanmış ve 2005 yılından sonra ilgi hızla artmıştır. Bu temada çalışan yazar sayısı (40), çok daha uzun bir süreden beri kongre yazınında yer alan bağlılık temasındaki çalışanların sayısına (49) yakındır. Araştırmaların önemli bir grubu henüz farklı örgütlerde (akademik, turizm, sağlık, spor gibi) mobbing davranışlarının ve sonuçlarının tanımlanmasına yöneliktir. Ancak, odak grup, mülakat ve vaka yöntemlerinin başlangıçta benimsenmesi, ülkemizdeki mobbing vakalarına yönelik derinlemesine analizlerin önümüzdeki dönemde ilgi göreceğini ve bu anlamda *Avrupa yazınındaki seyrin izleneceği tahmin edilmektedir*. Ayrıca mobbing teması sadece üç araştırmacı tarafından iki kez ele alınmış görülse de, bu durum konunun çok yakın tarihte popüler olmaya başlamasıyla ilişkilendirilmelidir. Araştırmacıların temayı ne kadar uzun süreli bir niş olarak görüp görmediklerini değerlendirebilmek için zamana ihtiyaç duyulmaktadır. Ancak konunun kişisel, sosyal ve örgütsel nedenlerinin, ayrıca yasal ve insani boyutlarının birçok araştırmacı için önümüzdeki dönemde cazip bir niş yaratacağı beklenebilir.

Bu bölümde son olarak araştırma ortaklıklarına yönelik bir değerlendirme de yapılmalıdır. İncelenen temalardaki ortaklıkların, kültür teması dışındakiler için ağırlıklı olarak iki kişiden oluştuğu izlenmektedir. Kültür çalışmalarında tek yazarlı olanların oranının daha yüksek olması, özellikle makro kültür boyutundaki bildirimlerin doktora tezlerinden üretilen çalışmalar olması nedeniyledir. Liderlik, bağlılık ve mobbing konusundaki bildirimlerin önemli bir kısmının çift yazarlı olması, yerli yazındaki ortaklıkların süresi ile ilgili olmasa da genelde küçük çalışma gruplarının tercih edildiği yönünde fikir vermektedir. Kongre bildirimlerinden edinilen izlenim, araştırmaların dar kapsamlı olarak tasarlanması ve ayrıca performans değerlendirme ölçütlerinde fazla yazar sayısının dezavantaj yaratması gibi nedenlerin iki kişilik grupların tercihinde rol oynadığı yönündedir. Yine de yerel yazında bilimsel ortaklık kültürünün özelliklerinin başlı başına bir araştırma konusu olduğuna dikkat çekilmelidir.

Değerlendirme ve Sonuç

ÖD disiplini, bir yandan sosyal bilimlerin genel sorunları, diğer yandan alana ilişkin tartışmaları birlikte içeren bir zeminde gelişimini sürdürmektedir. Furhman (2004) iş psikolojisi ve örgütsel davranış alanına ilişkin gelişme sorunlarını ele aldığı yazısında özellikle etnosentrik bilgi üretimi, güçlü kuramlardan yoksunluk, uygulamacılara yönelik bilgi üretme, ileri araştırma yöntemlerinin eksikliği, kuramların yeteri kadar test edilmemesi, vaka analizleri ya da anekdotların araştırma yöntemi olarak

çok fazla kullanılması ve farklı grupların örgütsel davranış alanına ilgi göstermesinin zengin bir katkı sağladığı kadar kimlik sorununa da yol açması gibi her biri ayrı bir başlık olarak ele alınacak kadar kapsamlı sorunlara dikkat çekmektedir. İşaret edilen bu sorunlar aynı zamanda ÖD alanında çalışanlar için fırsatların ve zorlukların ne denli iç içe olduğunu da göstermektedir.

Örgüt ve yönetim bilimleri alanında Türkiye'deki durum ise klasik bir merkez-çevre ilişkisinin ötesinde özelliklere sahiptir. Üsdiken (2002), Yıldırım (2002) ve Özen (1999), yerel yazının bilgi üretme çabalarına Amerikan merkezli kuram ve yöntemlerin hemen hemen tek dayanak oluşturduğunu belirtmektedirler. Kuşkusuz bu eğilimin sonuçları arasında en fazla öne çıkan, bağlamın etkisinin ihmal edildiği durumlarda bize ait sosyal gerçeğin kavranmasını zorlaştırması ve geciktirmesidir. Diğer yandan, yine aynı yazarların da vurguladıkları gibi benimsenmeye çalışılan merkezin pozitivist geleneğinin yüzeysel ve sembolik olarak algılanması da başlı başına bir sorunsaldır. Özellikle araştırma yöntemlerine yansıyan bu zafiyet, yerel yazının niteliğini ciddi bir biçimde olumsuz yönde etkilemektedir. Ayrıca, mevcut akademik yükselme ölçütlerinin hızlı ve çok yayın yapma baskısıyla bahsi geçen bu sorunları doğrudan besleme ihtimalini göz ardı etmemek gerekir. Bir yandan kendi sosyal gerçeğimize yönelik özgün bilginin üretimini ödüllendirmeyen ölçütler, diğer yandan sabırlı ve uzun süren uğraşın sonucunda oluşabilecek bilimsel derinleşmeyi engelleyen hızlı ve çok sayıda yayın yapma baskısı, akademik unvan kazanma adına bilimsel bilgi üretiminden uzaklaşma ikilemini rahatsız edici bir şekilde güçlendirmektedir. Dolayısıyla genel olarak bilim disiplininin kendi içindeki paradigma çatışmaları, özel olarak da bilgi aktarma yöntemlerimizdeki aşırı öykünmecî tutumlar ve bizi kendi bağlamımıza yabancılaştıran üniversiter düzenlemeler, ÖD alanında kendine gelişme nişleri arayan yerel araştırmacılar için önemli güçlükler yaratmaktadır.

Bu yazıda ÖD yerel yazınında hangi temaların araştırma nişi olarak kabul edildiği ve bu tercihlerin muhtemel nedenleri üzerinde durularak yerel yazının sorunlu yapısına dikkat çekilmek istenmiştir. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongre bildirileri üzerine yapılan bu hızlı değerlendirme kültür, liderlik, bağlılık ve mobbing temalarının en fazla tercih edilen temalar olduğunu göstermektedir. Bu temaların yabancı yazında popülerite kazandığı dönem ile yerel yazındaki benimsenme dönemi arasında bir ilişkiden söz etmek mümkündür. Nitekim 80'li yıllardan itibaren hızlı gelişen kültür yazını, yerel yazına 90'lı yıllarda egemen olurken, 90'lı yılların başında popülerlik kazanan çağdaş liderlik söylemi ve dönemin ikinci yarısında önem kazanan yeni tipolojiler, yerel yazında da 2000'li yıllarda araştırma temaları olarak ilgi çekmiştir. Benzer bir şekilde son on yılda yabancı yazında mobbing temasına yönelik özellikle kamuoyunda artan ilginin alan araştırmacılarını da etkilediği görülürken, yerel yazında da son beş yılda araştırma sayısının hızla arttığı iz-

lenmektedir. Ancak, yapılan bu değerlendirmelerin kongre yazını ile sınırlı tutulması gerektiği de önemle vurgulanmalıdır.

Tüm bu tespitler, yerel yazında derinlemesine araştırma soruları ve yöntemleri kullanarak belirli temalar ile daha uzun süre ilgilenmek yerine, popüler nişlerde yabancı yazından devşirilen envanter, ölçek, anket tipi araçlarla hızlı tasarlanmış araştırmalar yapma eğiliminin güçlü olduğunu desteklemektedir. Ancak, farklı araştırma sorularını geliştirmekten ve/veya yeni araştırma yöntemlerini denemekten kaçınma davranışının, yerel yazında korunmak istenen pozitivist eğilim ile de ilişkisi göz ardı edilmemelidir. Bu eğilimin dışına çıkma söylemi, zaman zaman ilgi görmesine rağmen, eyleme dönüştürülmesi (ya da bu konuda ilklerden olma) muhtemelen halen riskli bulunmaktadır.

İkinci olarak, az sayıda araştırmacının aynı temada düzenli olarak çalışması, çoğunluğun ise farklı temalara ilgi duyup sürekli niş değiştirmesi yerel yazının gelişme sorunsalının ana karakteristiği gibidir. Kanımızca bir araştırma nişinde derinleşmenin niçin gerekli olduğu ve nasıl gerçekleştirileceği çok iyi bilinmemektedir. Oysa belirli bir nişte özgün ve bağlantılı araştırma soruları geliştirerek sebatla ilerlemek, araştırmacının bilimsel bir kimlik ve meşruiyet kazanmasının ana yoludur. Ayrıca bu durum alanyazını için de bir kimlik kazanma sürecidir. Zira bir bilim alanı kendini bir birikim üzerine temellendirir ve birikim ise nicelikten ziyade nitelik sorundur. Çok sayıda benzer araştırmaya karşın yeni ve özgün soruların bir türlü sorulamaması, yerel yazının birikim oluşturma işlevini engellemektedir. Ve aslında yerel araştırmacılar arasında yaygın bir etik sorun haline gelen önceki araştırmaları görmemezlikten gelme ya da referans almama eğilimi, önemli çalışmaların farkında olma sorumluluğunu bile zayıflatacak kadar yerel yazında özgün bir şey üretilemediği ön yargısının oluştuğuna işaret etmektedir. İlaveten, belirli nişlerde uzun süre kalamamanın, aynı temada çalışan araştırmacılar arasında oluşması beklenen akademik ve sosyal etkileşimin yaratılmamasına ve dolayısıyla nişe özgü bir ağın oluşamamasına da yol açtığı belirtilmelidir. Tüm bu sorunların trajik sonucunu ise *kendi var oluşumuzu sağlayacak bağlamı bir türlü var edememek* olarak özetlemek mümkündür.

Sonuç olarak genç araştırmacıların yetişme süreçlerindeki en önemli dönemecin, araştırma nişlerinin doğru belirlenmesi ve bu nişlerde uzun sürecek bir yolculuğa hazırlanmak olduğu, özellikle de bu sürecin ilk adımını doktora çalışmasının temsil ettiği bir kez daha vurgulanmalıdır. Kuşkusuz bu süreçte farklı rehberlik desteklerine ihtiyaç vardır ve kıdemli araştırmacıların misyon üstlenmeleri her zamanki gibi çok önemlidir. Öncelikle farklı temalarda hızlı üretilen araştırmaların ortaklıklarına dahil olmak, bir derinleşme modeli eksikliğine yol açtığı kadar genç araştırmacılar için bir kontrol mekanizması boşluğu yaratmakta ve nişler arası hızlı geçişleri de kolayca cesaretlendirmektedir. Diğer yandan YOYSEM gibi doğrudan genç araştır-

macılara yönelik mesajı olan etkinliklerin, bilimsel gelişme sürecinde nasıl yol almak gerektiğini aşlamayı öncelikli misyon olarak benimsemesi ve bu konuda bilim camiamızın önderlerinin katkılarını sağlamada daha ısrarlı olması gerekmektedir.

Son olarak, akademik yükselme ölçütlerinin yerel yazını “*popüler tema-güvenli araştırma yöntemleri-hızlı yayın*” kışkırttığı ve bu açmaza karşı kolektif dirençlerin ve stratejilerin geliştirilmesi gerekliliği de vurgulanmalıdır. Kuşkusuz bu çabaların ilk adımı, mevcut bilgi üretme şekillerimizin gerek kişisel gerekse yerel yazın için hangi ölçüde değer yarattığına yönelik endişeleri ve eleştirileri sürekli canlı tutmaktan geçmektedir.

Kaynakça

- Buchanan, D. A. ve A. Bryman (2007), "Contextualizing Methods Choice in Organizational Research", *Organizational Research Methods*, 10(3), 483-501.
- Danışman, A. ve H. Özgen (2003), "Örgüt Kültürü Çalışmalarında Yöntem Tartışması: Niteliksel-Niceliksel Yöntem İkileminde Niceliksel Ölçümler ve Bir Ölçek Önerisi", *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 91-124.
- Eden, D. (2007), "Thriving in a Self-Made Niche: How To Create a Successful Academic Career in Organizational Behavior", *Journal of Organizational Behavior*, 29(6), 733 – 740.
- Furhman, A. (2004), "The Future (and Past) of Work Psychology and Organizational Behaviour: A Personal View", *Management Revue*, 15 (4), 420-436.
- Glick, W. H., C. C. Miller, L.B. Cardinal (2007), "Making a Life in the Field of Organization Science" *Journal of Organizational Behavior*, 28 (7), 817-835.
- Hodson, R., V. J. Roscigno, S.H. Lopez (2006), "Chaos and the Abuse of Power", *Work and Occupations*, 33(4), 382-416.
- Malcolm, W. (1994), "Organizational Behavior Revisited," *Human Relations*, 47(10), 1151 -1166.
- Martin, A. (2004), "New Directions in Organizational Behaviour", *Management Revue*, 15(4), 410-419.
- O'Reilly, A. C. (1991), "Organizational Behavior: Where We've Been, Where We're Going", *Annual Review of Psychology*, 42, 427-458.
- Özen, Ş. (1999), "Türkiye'deki Örgütler-Yönetim Araştırmalarında Yöntem Sorunları: Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongrelerinde Sunulan Bildiriler Üzerinden Bir İnceleme", 7. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İstanbul.
- Rousseau, D. M. ve R. J. House (1994), "Meso Organizational Behavior: Avoiding Three Fundamental Biases (1986-1988)", *Journal of Organizational Behavior*, Chapter 2, 13-30.
- Rousseau, D. M. (2007), "Standing out in the Fields of Organization Science", *Journal of Organizational Behavior*, 28 (7), 849 – 857.
- Salin, D. (2009), "Organisational Responses to Workplace Harassment", *Personnel Review*, 38(1), 26-44.
- Sheehan, M. (2004), "Workplace Mobbing: A Proactive Response", <http://www.lindas.internetbasedfamily.com/f/MobMS.pdf> (Erişim: 13.04.2009).

Sitkin, S. B. (2007), "Promoting a More Generative and Sustainable Organizational Science", *Journal of Organizational Behavior*, 28 (7), 841 – 848.

Üsdiken (2002), "Tarihsel Bir Bakışla Bilim-Yönetim Birlikteliği", *Yönetim Araştırmaları Dergisi* 2(2), 127-154.

Yıldırım, E. (2002) "Cogito Ergo Sum'dan Vivo Ergo Sum'a Örgütsel Analiz", *Yönetim Araştırmaları Dergisi* 2(2), 155-185.

Ulusal Yönetim ve Organizasyon Konresi'nin Doğuşu, Kurumsallaşması ve Alana Etkileri*

Şükrü ÖZEN

Prof. Dr., Başkent Üniversitesi, İİBF
İşletme Bölümü
sozen@baskent.edu.tr

Arzu KALEMCI**

Arş. Gör., Çankaya Üniversitesi, İİBF
İktisat Bölümü
arzukalemc@cankaya.edu.tr

Ulusal Yönetim ve Organizasyon Konresi'nin
Doğuşu, Kurumsallaşması ve Alana Etkileri

The Emergence, Institutionalization and Consequences of National Management and Organization Congresses in Turkey

Özet

Bu çalışmada, kurumsal değişim yazınına dayanılarak Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nin nasıl doğduğu, kurumsallaştığı ve Türkiye'deki yönetim/örgüt alanını nasıl etkilediği incelenmektedir. Çalışmada, kongrenin doğuşunda ve yapılanmasında rol almış aktörlerle görüşmeler sonucunda elde edilen bilgiler doğrultusunda, kongre fikrinin doğuşu, kongrenin örgütlenmesi ve alana etkileri analiz edilmektedir. Kongre düzenleme fikri, Türkiye'deki yönetim/örgüt alanının görece yeni merkezini temsil eden bilimci mantığı paylaşan bir grup akademisyenin, o zamana kadar oluşmuş geleneksel mantığın belirlediği alanın sınırları ve çıktılardan duydukları hoşnutsuzluktan doğmuştur. Bu fikri ortaya atan çekirdek kadro, ABD ve Avrupa'dan esinlendiği bir örgütlenme modeli doğrul-

Abstract

In this study, the emergence, institutionalization, and consequences of National Management and Organization Congress (NMOC) in Turkey are examined from the new institutionalist perspective. Based upon the interview data collected from the main actors who play crucial roles in the emergence and structuring of the congress, it is examined how the congress was initiated, and structured, and how the conference influenced the management and organization field in Turkey. It is found that the congress was initiated by a group of academics who shared the logic of "scientificism" in the field, and were dissatisfied with the boundaries and outcomes of the traditional logic prevalent in the field. The congress was also structured and legitimated by this group by inspiring from the American and

* Bu çalışmanın gerçekleşmesinde hayati öneme sahip görüşmelere zaman ayırdıkları ve makalenin ilk taslağını okuyarak değerli önerilerde buldukları için Tamer Koçel, Hüseyin Leblebici, A. Selami Sargut ve Behlül Üsdiken'e, yol gösterici fikirleri için hakemlere ve özel sayı editörü Erkan Erdemir'e teşekkür ederiz.

** Makale ile ilgili bilgi ve yazışmalar için Arzu Kalemci'ye başvurunuz (Çankaya Üniversitesi, İktisat Bölümü Araştırma Görevlisi, Ankara, arzukalemc@cankaya.edu.tr).

tusunda, mevcut mantığı temsil eden aktörleri de sürece katarak kongrenin kurumsallaşmasını sağlamıştır. Kongre, yönetim/örgüt alanının kimliğini, alandaki araştırma anlayışını ve alandaki diğer kongreleri etkilemiştir.

Anahtar kelimeler: Türk örgüt yazını, kurumsal değişim, kongreler.

European models, and mobilizing the participation of the crucial actors who represented the traditional logic. It is also found that the congress influenced the identity of the field, the quantity and quality of researches in the field and triggered other congresses in the field.

Keywords: *Turkish organization literature, institutional change, conferences.*

1. Giriş

Türk yönetim/örgüt yazınının başlangıç yıllarında oluşan kurumsal bağlamın, genellikle ABD kökenli uygulamaya dönük yönetim model ve tekniklerini yol gösterici bir tavırla aktaran bir yazın yarattığı bilinmektedir (Heper ve Berkman, 1979; Üsdiken, 1996; Üsdiken ve Çetin, 2001; Üsdiken ve Erden, 2001; Üsdiken ve Pasadeos, 1992a; Üsdiken ve Pasadeos, 1993; Üsdiken vd., 1998). Türkiye'deki örgütsel/yönetimsel olguları "anlamak" ya da "açıklamak" derdi olmayan bu geleneksel yaklaşımın temel özellikleri, Türkiye üzerine görgül araştırma yapmaksızın, özellikle ABD kaynaklı davranışçı ilkeler-işlevler-süreçler ekolünden uygulamaya dönük kavram ve modeller ithal etmesi ve bu ithal bilgiye dayanarak yol gösterici örgüt mühendisliği tavrı sergilemesidir. Üsdiken ve Erden (2001), bu anlayışın "geçmişe bağımlılık" göstergesi olarak farklı yüzlerle günümüze dek etkisini sürdürdüğünü belirtmektedir. Ancak bunun yanı sıra, özellikle 1980'li yıllardan sonra, akademisyenlerin yine ABD kökenli görgül çalışma anlayışını örnek alması ve YÖK'ün de bu anlayışı çeşitli mekanizmalarla mecbur tutması sonucunda, Türkiye bağlamına odaklanan görgül çalışmaların sayısında görece bir artış olduğu gözlenmektedir (Üsdiken ve Erden, 2001; Wasti ve Üsdiken, 2005). Sonuç olarak, Türk yönetim/örgüt yazınında, hem geleneksel bilgi üretim biçiminin hem de yeni bilgi üretim biçiminin aynı anda var olduğu kurumsal bir çeşitlilik yaşanmaktadır (Üsdiken ve Erden, 2001).

Bu çalışmada, görgül çalışmalara dönük yeni bilgi üretim anlayışının benimsenmesinde, "örnek alma" ve "mecbur tutulma" gibi "dışarıdan" gelen etkilerin yanı sıra (Üsdiken, 2002: 146), yönetim/örgüt alanının içindeki "yerleşik" aktörlerin (Greenwood ve Suddaby, 2006), kendi alanlarının kimliğini ve çıktılarını etkileyecek yeni bir kurumsal mekanizmayı nasıl yarattıkları, kurumsallaştırdıkları ve bu mekanizma aracılığıyla alanı nasıl etkiledikleri araştırılmaktadır. Bilindiği gibi, kurumsal değişim yazınında, bir örgütsel alanda baskın olan kurumsal mantığın ve onun uygulamalarının o alandaki hangi aktörlerce, neden ve nasıl değiştirildiği, hangi durumlarda bu değişimin gerçekleştiği ve sonuçlarının ne olduğu tartışılan önemli konulardır (Özen, 2007). Daha belirgin olarak ifade etmek gerekirse, deği-

şimin örgütsel alanın dışından gelen ekonomik, siyasal ve sosyal kırılmaların etkisiyle mi yoksa alanın içindeki çelişki ve çatışmalar nedeniyle mi tetikleneceği (Leblebici vd., 1991; Seo ve Creed, 2002), değişimin alanın merkezindeki aktörlerden mi yoksa çevresinde yer alan aktörlerden mi kaynaklanacağı (Leblebici vd., 1991; Greenwood vd., 2002), yeni kurumsal mantığın ya da uygulamanın eskisinin yerini mi alacağı, yoksa yeni mantığın eskisi üzerinden “tercüme” mi edileceği ya da yeni ve eski mantıkların birbirleriyle bütünleşmeden “brikolaj” oluşturarak aynı alanda yaşamlarını mı sürdürecekleri (Campbell, 2004) bu yazının önemli tartışma konularıdır.

Türkiye’deki Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi (bundan sonra “Kongre”) örneği, henüz olgunlaşmamış ancak kendine özgü bir kurumsal mantığın da var olduğu bir örgütsel alanda, geleneksel merkezle de bağlantıları olan ancak yeni merkezi temsil eden az sayıda aktör tarafından başlatılan bir değişimdir. Bilindiği gibi, Türkiye’de 1990’lı yılların başlarına dek aksayarak da olsa düzenlenen İşletmecilik Kongrelerinden farklı olarak yönetim/örgüt alanıyla sınırlı bir kongre düzenleme fikri o zaman Boğaziçi Üniversitesinde çalışan Behlül Üsdiken tarafından 1992 yılında ortaya atılmıştır. Bu fikir, o zaman İstanbul Üniversitesinde bulunan Tamer Koçel ve Beyza Oba (Furman), Bilkent Üniversitesinde çalışan Hüseyin Leblebici ve Oğuz Babüroğlu ve o zamanlar Boğaziçi Üniversitesinde misafir öğretim üyesi olarak bulunan Nakiye Boyacıgiller ile paylaşılmış ve ilk kongre 1993 yılında İstanbul Üniversitesi tarafından İstanbul-Silivri’de düzenlenmiştir. O yıldan bu yana 16 kez aksamadan düzenlenmiş olan kongreler, Türkiye’deki yaygın uygulamadan farklı olarak, belirli bir üniversitenin tekelinde olmayan, farklı üniversitelerden akademisyenlerin yer aldığı bağımsız bir danışma kurulu tarafından yönlendirilen, bildirilerin o yıl kongreyi düzenleyen üniversiteden bağımsız değerlendirme komiteleri tarafından değerlendirildiği kurumsallaşmış bir yapıya kavuşmuştur. Bu kurumsallaşma sürecinde, kongrede sunulan bildirilerin ve katılımcıların sayısı yıllar itibariyle anlamlı bir biçimde artmıştır. Aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi, “sunuma kabul edilerek fiilen sunulan” bildiri sayısı, 1993 yılında 37 iken yıllar itibariyle görece bir artış göstermiş ve 2008 yılında 141’e ulaşmıştır. Ayrıca, Kongre Danışma Kurulu, Türkiye’deki İİBF dergileri geleneğinden farklı olarak sadece yönetim/örgüt alanına özgü, hakemlerin farklı üniversitelerden olduğu bir süreli yayının (*Yönetim Araştırmaları Dergisi*) çıkarılması fikrine öncülük etmiştir. Bunun ötesinde, Kongrelerin Türkiye’deki yönetim/örgüt alanındaki çalışmaların niteliğini etkilediği yönünde belirtiler de söz konusudur. Örneğin, Türkiye’deki yönetim ve örgüt alanındaki çalışmalarda geleneksel olarak az görülen görgül araştırmaların (Üsdiken ve Pasadeos, 1992b), kongrelerde sunulan bildirilerin önemli bir çoğunluğunu (%86) oluşturduğu bulunmuştur (Özen, 2000). Dolayısıyla, “başarılı” bir kurumsal değişim örneği olarak Kongre’nin nasıl doğduğu, herhangi bir yasal yetkeye (dernek gibi) dayanmayan doğal bir örgütlenme ile bu kurumsallaşmanın nasıl gerçekleştiği

ve bu kurumsal yapının alanı nasıl etkilediği, bu çalışmanın odaklanacağı temel sorulardır.

Tablo 1. Kongrelerde Yıllar İtibariyle Sunulan Bildiri Sayıları

Tarih	Düzenleyen Kurum	Sunulan Bildiri Sayısı
20–22 Mayıs 1993	İstanbul Üniversitesi ve Boğaziçi Üniversitesi	37
16–18 Mayıs 1994	Dokuz Eylül Üniversitesi	38
29–31 Mayıs 1995	İstanbul Teknik Üniversitesi	84
29–31 Mayıs 1996	Orta Doğu Teknik Üniversitesi	19
29–31 Mayıs 1997	Başkent Üniversitesi	41
21–23 Mayıs 1998	Anadolu Üniversitesi	31
27–29 Mayıs 1999	İstanbul Bilgi Üniversitesi	45
25–27 Mayıs 2000	Erciyes Üniversitesi	62
24–26 Mayıs 2001	İstanbul Üniversitesi	72
23–25 Mayıs 2002	Akdeniz Üniversitesi	79
22–24 Mayıs 2003	Afyon Kocatepe Üniversitesi	88
27–29 Mayıs 2004	Uludağ Üniversitesi	96
12–15 Mayıs 2005	Marmara Üniversitesi	85
25–27 Mayıs 2006	Atatürk Üniversitesi	103
25–27 Mayıs 2007	Sakarya Üniversitesi	122
16–18 Mayıs 2008	İstanbul Kültür Üniversitesi	141

Kaynak: Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, 2008, İstanbul Kültür Üniversitesi

Çalışmada, kurumsal değişim yazınına dayanılarak, Kongre'nin doğuşu, kurumsallaşma süreci ve alana etkileri incelenmektedir. Çalışma temel hedefi, kurumsal kurama kuramsal bir katkı sağlamak değil, bu kuram aracılığıyla Türkiye'deki "Kongre" olgusunu anlamaktır. Kongre bildiri kitapları ve broşürlerinin yanı sıra, bu incelemede temel olarak, Kongre'nin doğuşu ve kurumsallaşması sürecinde rol almış dört akademisyen ile yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen verilere dayanılmaktadır. Çalışmada, Behlül Üsdiken, Tamer Koçel, A. Selami Sargut ve Hüseyin Leblebici ile yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak, ortalama 45 dakika süren görüşmeler yapılmıştır. Bu çalışmanın ikinci yazarı, Behlül Üsdiken, Tamer Koçel ve A. Selami Sargut ile görüşürken, birinci yazarı Hüseyin Leblebici ile görüşmüştür. Katılımcıların çalışma mekanlarında yapılan görüşmelerde temel olarak üç konu ele alınmıştır. Bu konular, Kongre fikrinin nasıl doğduğu, Kongre örgütlenmesinin nasıl oluştuğu ve Kongre mekanizmasının alanı nasıl ve ne yönde etkilediğidir. Görüşmeler, görüntülü olarak kaydedilmiş ve görüşme metinleri deşifre edilerek çözümlenmiştir.

2. Kongre Düzenleme Fikrinin Doğuşu

Kongre fikrinin doğuşunu ve kurumsallaşmasını anlayabilmek için 1990'lı yılların başına gelindiğinde genel olarak İşletmecilik alanındaki ve onun bir alt alanı olarak yönetim/örgüt çalışma alanındaki baskın örgütlenme biçiminin, terfi ve yükselme uygulamalarının ve bilimsel yayın yapma biçiminin, kısacası alandaki egemen *kurumsal mantığın* ya da *mantıkların* (Friedland ve Alford 1991) ne olduğuna değinmek gerekmektedir. Üsdiken ve çevresinin yeni kurumsal kurama dayanarak Türkiye'deki İşletmecilik eğitimi ve özel olarak yönetim/örgüt yazını üzerine yaptığı çalışmalar (örneğin, Üsdiken ve Pasadeos, 1993; Üsdiken, 1996; Üsdiken ve Erden, 2001; Üsdiken, 2003; Wasti ve Üsdiken, 2005), 1990'lı yıllara gelindiğinde alanın farklı kurumsal mantıkları yansıtan bir çeşitlilik gösterdiği sonucuna ulaşmaktadır. Türkiye bir çevre ülkesi olarak, İşletmecilik eğitiminde ve üretim biçiminde tarihin farklı dönemlerinde farklı coğrafyalardan ithal ettiği mantıkların bir arada yaşadığı bir ülke durumundadır. Burada temel olarak ilk model alınan Avrupa geleneği (Fransa ve Almanya) ile 1950'li yıllarda model alınan ve özellikle 1980'li yıllardan sonra etkisi gittikçe artan Amerikan geleneğinin etkili olduğu görülmektedir. İşletmecilik eğitimi dikkate alınırsa, örneğin, genel olarak Amerikan modeline doğru bir benzeşme görülse de, Avrupa geleneğinin tarihsel olarak baskın olduğu İşletme fakültelerinde hala işletme pratiğini ve bağlamsal özellikleri öne alan derslerin (örneğin, muhasebe ve hukuk derslerinin) görece fazla olması söz konusudur. Amerikan modelinin baskın olduğu fakültelerde ise, bu tür dersler azken, tam aksine pratikten görece uzak evrenselci yönetim ve işletme mantığını ve "*liberal arts*" eğitimini temsil eden dersler ve pratikler daha fazla görülmektedir (Üsdiken, 2003).

Benzer bir çeşitlilik bilimsel üretim alanında da yaşanmaktadır. Wasti ve Üsdiken'e (2005) göre 1990'lı yılların sonlarına gelindiğinde Türkiye kökenli yönetim/örgüt çalışmalarında yukarıdaki farklı mantıkların izlerini taşıyan üç yayın türü söz konusudur. Birincisi, temel olarak akademisyenlere bir şeyler "öğretme" amacı taşıyan ve ders kitabı tarzında özellikle yurtdışında üretilmiş bilgiyi tanıtan çalışmalardır. İkincisi, yöneticilere seslenerek örgütsel etkililiği ve verimliliği artırmaya yönelik uygulamaya dönük bilgiyi tanıtan çalışmalardır. Son olarak da, eleştirel bir tarzda teorik sorular üreten, bu teorik soruları genellikle görgül araştırmaya dayalı olarak yanıtlamaya çalışan ve böylece bilimsel bilgi üretme kaygısı taşıyan çalışmaların varlığı söz konusudur. Wasti ve Üsdiken'e (2005) göre bu çalışma türleri sırasıyla, uygulamaya dönük Avrupa geleneğinin, 1950 öncesi Amerika'da egemen olan evrenselci ilkeler-işlevler geleneğinin ve 1950'li yıllardan sonra yine Amerika'da egemen olan bilimci anlayışın izlerini taşımaktadır. Wasti ve Üsdiken'in (2005) önemli bulgularından biri, 1970'lerden 1990'lı yılların sonlarına gelindiğinde, gerek Avrupa gerekse Amerikan modellerinin etkili olduğu fakültelerde, genel olarak bilimci Amerikan modelini yansıtan bilimsel çalışmaların sayısındaki görece artıştır.

Buna rağmen, Avrupa modelinin ya da bilimleşme öncesi Amerikan modelinin egemen olduğu fakültelerde, öğretici ve uygulamaya dönük çalışmalar varlığını sürdürürken, bilimci Amerikan modelinin egemen olduğu fakültelerde ağırlıklı olarak “bilimci” çalışmalar yapılmaktadır.

Sonuç olarak, Kongre'nin doğduğu 1990'lı yılların başına gelindiğinde, gerek uygulamaya dönük Avrupa geleneğinden gerekse Amerika'nın bilimleşme-öncesi ilkel-ışlevler geleneğinden etkilenen yazınımızın, görgül araştırmalara dayanmaksızın, özellikle Amerika'dan ithal edilen uygulamaya dönük bilgiyi Türkçeye çevirerek Türkiye'ye tanıtan bir doğası olduğunu söylemek mümkündür. Bu genel görünüme ilave edilebilecek iki unsurdan biri, yayın şekli ile ilgilidir. Avrupa geleneğinin İşletme ve yönetim/örgüt yazınındaki yayın alışkanlıklarına en önemli etkisi, “makale” yazmaktan çok “kitap” yazmaya öncelik vermesidir. Görgül araştırma geleneğinin yerleşmediği bir ortamda da bu kitaplar genellikle, yeni ithal edilmiş bilgiyi mevcut bilgiyle harmanlayarak aktaran “ders” kitapları şeklinde olagelmıştır. Bu yazının bir başka özelliği ise İşletmeciliğin alt alanlarına özgü yayınlardan çok “genel işletmecilik” üzerine yazılan yayınların ağırlıkta olmasıdır. Dolayısıyla, alanın 1980'lerin sonlarına gelene kadar uzmanlaşmanın belirginleşmediği “genelci” bir karaktere sahip olduğu söylenebilir (Üsdiken ve Pasadeos, 1993).

Diğer unsur ise, Türkiye'de bilim insanı yetiştirme ve yükseltme geleneğinin genellikle kıta Avrupa'sını yansıtabilecek biçimde “içsel-işgücü piyasası” mantığına dayalı olmasıdır. Bu mantıkta, bir fakültede bilim insanı olarak yetiştirilecek olan kişiler genellikle aynı fakülte bünyesindeki lisans eğitimini tamamladıktan sonra asistan olarak işe alınırlar, varsa fakültenin bağlı olduğu üniversitenin yüksek lisans ve doktora programlarında, yoksa genellikle büyük kentlerde bulunan üniversitelerdeki programlarda eğitim gördükten sonra, genellikle aynı üniversitede kariyerlerinin sonuna dek çalışırlar. 1980'li yıllardan sonra Türkiye'de de yaygınlaşmaya başlayan Amerikan geleneğinde ise daha ziyade “dışsal işgücü piyasası” söz konusudur. Fakülteler, kendi mezunlarından çok başka okullardan mezun olanları yüksek lisans ve doktora öğrencisi olarak alırlar. Bu öğrenciler öğrencilik yıllarında burslu asistan olarak çalışırlar ve doktora eğitimleri bittikten sonra nadiren aynı fakülte tarafından istihdam edilirler. Mezun edilen doktoralı asistanların genellikle başka bir üniversitede iş bulması beklenir.

Amerikan geleneğinde egemen olan bu kurumsal mekanizmalar Kongre olgusuyla ilişkilendirildiğinde kongrelerin iki önemli işlevi olduğu düşünülebilir. İlki, temel üretim biçimi görgül araştırmalara dayalı makale yazmak olan bir kurumsal yapıda yazılacak olan makalenin sınıdığı, akranlardan ya da deneyimli bilim insanlarından geribildirim alındığı bir “sınama alanı” olmasıdır. Burada, yapılan işin bilgi ithal etmekten farklı olarak daha karmaşık ve güç bir iş olması, diğerlerinin görüşlerini almayı da gerekli kılmaktadır. Dolayısıyla, kongreler bu anlamda bilgi edinme ve

görüş alma işlevi görürler. İkincisi ise, yeni mezun bilim insanlarının iş bulmak amacıyla kendilerini diğer üniversitelere tanıttıkları işgücü piyasası işlevidir. Örneğin, *Academy of Management Association* tarafından her yıl düzenlenen kongrelerde, bildirilerin sunulduğu oturumların yanı sıra iş görüşmelerinin yoğun bir şekilde yapıldığı bilinmektedir. Bu açıdan ele alındığında, içsel işgücü piyasasının egemen olduğu ve temel üretim tarzının “ders kitabı yazmak” olduğu Türkiye’deki kurumsal yapıda Kongre düzenlemeye olan ilginin az olması beklenebilir. Nitekim Türkiye’de işletmecilik eğitiminin kökenleri 1930’lu yıllara kadar uzanmasına rağmen, kongre düzenleme görece yeni bir olgudur. Örneğin, İşletmecilik alanında ilk kongre 1. Türk İşletmecilik Kongresi adıyla, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi tarafından 1973 yılında düzenlenmiştir. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongreleri 1993 yılından bu yana düzenlenmektedir. Ulusal Pazarlama Kongreleri ise ilk kez 1976 yılında düzenlenmiş olmakla birlikte, ancak 1999 yılından bu yana her yıl düzenlenmektedir (<http://pazarlamakongresi.nevsehir.edu.tr>). Gerçekte, 1957 yılından bu yana çeşitli aksamalarla da olsa düzenlenen Muhasebe Kongreleri vardır, ancak bu kongrelerin yukarıdakilerden farklı olarak akademisyenler tarafından değil de çeşitli meslek kuruluşları (Türkiye Muhasebe Uzmanları Derneği ya da Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odalar Birliği gibi) tarafından düzenlendiği bilinmektedir (<http://www.tmud.org.tr>).

Bu çalışmada amacımız elbette ki Türkiye’de işletmecilik alanının tümünde kongre düzenleme olgusunu anlamak değildir. Ancak, bu alanda kongre düzenleme etkinliğinin neden 1980’li yıllardan bu yana yaygınlaştığı üzerine birkaç söz söylemek gerekirse, Üsdiken ve Erden (2001) ve Wasti ve Üsdiken’de (2005) belirtildiği gibi, bunun 1980 sonrası işletmecilik alanında yaşanan kurumsal değişimlerle ilgili olduğu söylenebilir. Belki de, 1980’den sonra tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de işletmecilik alanında bilimci Amerikan modeline doğru bir kayışın sonucu olarak kongre düzenleme etkinliğinin yaygınlaştığı düşünülebilir. Burada, 1980’den sonra kurulan YÖK gibi merkezi bir kurumun temel üretim biçimi olarak “makale yazmayı” özendirilmesi, artan işletme bölümü ve öğretim elemanı sayısı ve geleneksel mantığın egemen olduğu işletme okulları yanı sıra bilimci Amerikan modelini benimseyen okul ve öğretim elemanlarının sayısının artması, kongre düzenleme etkinliğini destekleyen bağlamsal değişimler olarak değerlendirilebilir. Sonuç olarak, bu bağlamsal değişimler yönetim/örgüt alanında bir kongre düzenleme düşüncesinin hayata geçirilmesi için elverişli bir ortam yaratmış olabilir.

Böylesi bir kurumsal bağlamda Kongre’nin nasıl doğduğu sorusuna dört akademisyenin verdiği yanıtlar, bizi şöyle bir sonuca yöneltmektedir: Kongreler, İstanbul ve Ankara’daki farklı üniversitelerde bulunan ancak bilimci mantığı paylaşan akademisyenlerin, yönetim/örgüt alanının işletmecilik içerisindeki sınırlarına ve alandaki üretim biçimi ve anlayışına ilişkin duydukları hoşnutsuzluktan doğmuştur. İstanbul kanadında, o zaman Boğaziçi Üniversitesinde çalışan Behlül Üsdiken, İşletmecilik

Kongrelerinden farklı olarak “yönetim ve örgüt alanıyla sınırlı” bir kongre düzenleme fikrini, o zamanlar her ikisi de İstanbul Üniversitesinde çalışan Tamer Koçel ve Beyza Oba’ya ilk kez 1992 yılı sonlarında açmıştır (Üsdiken görüşmesi). Ankara kanadında ise, bu alana özgü bir kongre düzenleme fikri, yine aynı yılda ancak farklı bir soruna çözüm bulmak amacıyla Bilkent, ODTÜ, Hacettepe ve Siyasal Bilgiler Fakültelerinin işletme bölümündeki öğretim üyelerinin yaptıkları toplantıların bir yan ürünü olarak ortaya çıkmıştır (Leblebici görüşmesi). Bu toplantılarda tartışılan temel sorun işletmecilik alanında “ortak doktora programı” düzenleme sorunu idi. İdari nedenlerle bu fikrin uygulamaya geçirilememesi üzerine, bu toplantılardan “en azından yönetim ve örgüt alanına özgü bir kongre düzenleyerek üniversiteler arası iletişimi sağlama” fikri doğmuştur. Her iki kentte de eş zamanlı ancak birbirinden bağımsız olarak ortaya çıkan kongre fikrini, bu iki şehri birbirine bağlayarak eyleme dökülmesini sağlayan kişi hiç şüphesiz ki Behlül Üsdiken olmuştur. Üsdiken, o zaman Bilkent’te çalışan Oğuz Babüroğlu’na ve onun vasıtasıyla aynı üniversitede bulunan Hüseyin Leblebici’ye kongre düzenleme düşüncesini iletmıştır. Hüseyin Leblebici ve Oğuz Babüroğlu zaten bu düşünceye hazır iken, Üsdiken, organizasyon güçlüğü ve parasal sıkıntılar gibi nedenlerle kongre fikrine başlangıçta pek sıcak bakmayan Tamer Koçel ve Beyza Oba’yı da ikna etmeyi başarmıştır (Koçel görüşmesi). Üsdiken son olarak, o zamanlar Boğaziçi Üniversitesinde misafir öğretim üyesi olan Nakiye Boyacıgiller’in de kongre düzenleme etkinliğine katılımını sağlamıştır. Sonuç olarak, kongre fikrinin nasıl hayata geçirileceği, örgütlenme biçiminin nasıl olacağına ilişkin ilk tartışmalarda rol alan çekirdek kadro altı akademisyenden oluşmuştur: Boğaziçi Üniversitesinden Behlül Üsdiken, İstanbul Üniversitesinden Tamer Koçel ve Beyza Oba, Bilkent Üniversitesinden Hüseyin Leblebici ve Oğuz Babüroğlu ve ABD’deki San Jose State Üniversitesinden olup o zamanlar Boğaziçi Üniversitesinde misafir öğretim üyesi olan Nakiye Boyacıgiller.

Kongre düzenlenmesine ön ayak olan akademisyenlerin yetiştikleri ve buldukları üniversitelere baktığımızda ortak noktalarının “bilimci gelenek” olduğunu görmekteyiz. Öncü akademisyenler ya bilimci Amerikan geleneğinin egemen olduğu Türkiye’deki ve/veya yine aynı geleneğin baskın olduğu İngiltere ya da ABD’deki yüksek öğrenim kurumlarından mezun olmuşlardır. Girişime ön ayak olan Behlül Üsdiken, lisans öğrenimini Boğaziçi Üniversitesinde, yüksek lisans öğrenimini İngiltere’deki *The City University*’de ve doktora öğrenimini İstanbul Üniversitesinde görmüştür. Nakiye Boyacıgiller, lisans, yüksek lisans ve doktora öğrenimini sırasıyla, Boğaziçi Üniversitesi, *University of California-Los Angeles* ve *University of California-Berkeley*’de görmüştür. Oğuz Babüroğlu, lisans ve yüksek lisans öğrenimini İngiltere’deki *University of Sussex* ve *Lancaster University*’de, doktora öğrenimini ise *University of Pennsylvania*’da görmüştür. Hüseyin Leblebici, lisans öğrenimini ODTÜ’de, yüksek lisans ve doktora öğrenimi ise *University of Illinois at Urbana-Champaign*’de görmüştür. Beyza Oba, lisans öğrenimini Boğaziçi Üniversite-

sinde, doktora öğrenimini ise İstanbul Üniversitesinde görmüştür. Son olarak Tamer Koçel ise lisans öğrenimini İstanbul Üniversitesinde, yüksek lisansı *Michigan State University*'de ve doktorasını tekrar İstanbul Üniversitesinde tamamlamıştır.

Görüldüğü gibi, söz konusu akademisyenler, Wasti ve Üsdiken (2005) ve Üsdiken'in (2003) çalışmalarında değerlendirildiği gibi bilimci Amerikan geleneğinin egemen olduğu Boğaziçi Üniversitesi ve Orta Doğu Teknik Üniversitesi gibi okullarda ya da bu anlayışın baskın olduğu ABD veya İngiltere'deki okullarda okumuşlardır. Kongre fikrinin ortaya atıldığı dönemde çalıştıkları okullara baktığımızda ise yine bilimci Amerikan geleneğini temsil eden Boğaziçi ve Bilkent Üniversitelerini görmekteyiz. Burada ilginç bir durum, temelde bilimci Amerikan geleneğinin hakim olduğu okullar temsil edilmesine rağmen, hem Avrupa geleneğinin hem de özellikle 1950'lerden sonra Amerika kökenli bilimleşme-öncesi ilkeler-işlevler geleneğinin harmanlandığı ve böylelikle "geleneksel" mantığı temsil eden İstanbul Üniversitesi bağlantısıdır (Üsdiken ve Erden, 2001). Bu bağlantı, öncü konumundaki Behlül Üsdiken'in ve Beyza Oba'nın Boğaziçi kökenli olmalarına rağmen İstanbul Üniversitesinde doktora yapmış olmaları, Tamer Koçel'in ise yüksek lisansını Amerika'da yapmasına rağmen, lisans ve doktora öğrenimi açısından İstanbul Üniversitesi geleneği içinde yetişmiş olmasıyla somutlaşmaktadır. Bu bağlantı söz konusu akademisyenlerin geleneksel mantığa sahip oldukları anlamına gelmemektedir. Aksine, Tamer Koçel'in görüşmede açık ve net olarak vurguladığı gibi, Kongreye öncülük eden ekip "pozitivist" bir anlayışa sahipti. Diğer yandan Behlül Üsdiken, "epey eskiden beri tanıdığı" arkadaşlarının olması yanı sıra, önereceği kongre modelini (yönetim/örgüt alanıyla sınırlı ve her yıl başka bir üniversitenin düzenleyeceği bir kongre modeli) benimseyeceklerini tahmin ettiği için, Kongre düzenleme fikrini ilk kez Beyza Oba ve Tamer Koçel'e götürdüğünü belirtmektedir. Dolayısıyla, bu da ilk kongreye öncülük edenlerin benzer anlayışa sahip olduklarını göstermektedir. İstanbul Üniversitesi bağlantısının kanımızca asıl önemi, bilimci anlayışı paylaşan akademisyenlerin geleneksel mantığın nasıl işlediğine, hangi nitelikte yayınlar çıkarıldığına dair bilgi edinmelerini sağlayan bir temas noktası oluşturmasıdır. Bu temas noktası, benzer anlayışa sahip akademisyenlerin geleneksel anlayışla ilgili benzer rahatsızlıklara sahip olmalarının zeminini oluşturmaktadır ki bu rahatsızlıklar da kongre düzenleme fikrinin doğmasının en önemli gerekçeleridir. İstanbul Üniversitesi bağlantısının bir diğer önemi ise, ileride de değineceğimiz gibi, İstanbul Üniversitesi'nin etkilediği ve böylelikle geleneksel anlayışın hakim olduğu diğer üniversitelerdeki öğretim elemanlarınca Kongre fikrinin kabul görmesini ve bu yönde bir kurumsal değişimin meşrulaşmasını kolaylaştırmasıdır.

Kongreye öncülük eden akademisyenlerin mevcut egemen mantıkla ilgili tatminsizliklerinin neler olduğu incelendiğinde, bilimci anlayışı paylaştıkları daha belirgin olarak ortaya çıkmaktadır. Behlül Üsdiken, Kongre fikrini edinmesinde en önemli etmenin, bu alanda daha gelişmiş ülkelere, özellikle ABD'ye bakıldığında artık iş-

İşletmecilik Kongrelerinden ziyade disiplinler temele oturmuş kongrelerin düzenleniyor olmasının kendisini etkilemiş olabileceğini belirtmektedir. Dolayısıyla “herhalde bizde de böyle olsa daha iyi olur” düşüncesinin burada önemli olduğunu vurgulamaktadır. Bunun yanı sıra, o yıllarda başladığı Türkiye’deki yönetim/örgüt yazını çalışmalarından, bu alandaki “halimizin pekiyi olmadığı” izlenimini edindiğini, dolayısıyla düzenlenecek kongrelerin bu sorunun çözülmesine katkı sağlayacağı düşüncesinin de Kongre fikrinin doğmasında etkili olduğunu belirtmektedir. Üsdiken son olarak, üniversiteler arasında ilişkilerin güçlenmesini sağlayacağı düşüncesinin de kongre düzenleme fikrini etkilemiş olabileceğini belirtmektedir. Benzer olarak Tamer Koçel, kongre düzenleme fikrinin gerisinde, üç temel rahatsızlığın olduğunu ifade etmektedir: (1) Türkiye’deki yönetim uygulamalarını tanımamamız, (2) akademisyenlerin birbirlerinin ne yaptığından haberdar olmaması ve (3) Türkiye’de çalışmaların daha çok kavramsal olup görgül çalışmaların yapılmaması. Dolayısıyla, düzenlenecek olan kongrelerle Türkiye’deki yönetim uygulamalarının görgül araştırmalarla ortaya çıkarılmasının önemli niyetlerden biri olduğunu belirtmektedir. Koçel, düzenlenen ilk kongrenin adının “Türkiye’de Yönetim Kongresi” olmasının, bu niyetin bir göstergesi olduğunu vurgulamaktadır. Hüseyin Leblebici ise, kongre düzenleme fikrinin gerisinde her bilim dalının kendi bünyesinde örgütlenmesi gereğine olan ortak inancın etkili olduğunu belirtmektedir. Bunun yanı sıra, Türkiye’de geleneksel olarak birbirlerinden kopuk olan akademisyenlerin, Kongre aracılığıyla iletişime geçebileceği, böylelikle kimler hangi araştırmaları yapıyorlar, nasıl yapıyorlar, veri nasıl toplanıyor gibi konularda karşılıklı öğrenme süreci başlatılabileceği düşüncesinin de önemli olduğunu vurgulamaktadır. Son olarak A. Selami Sargut, kongre düşüncesini ortaya atılmasında, kendisini daha ziyade “sosyal bilimci” olarak gören bir grup yönetim/örgüt akademisyeninin o zamana dek düzenlenen İşletmecilik Kongrelerinden duydukları memnuniyetsizliğin etkili olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla temel niyetin, İşletmecilik şemsiyesinden sıyrılarak yönetim/örgüt alanına “meşruiyet kazandırmak” olduğunu vurgulamaktadır. Bu grubun, herkesin kendi elemanını yetiştirdiği, kendi yayınlarını kendi dergilerinde yayınladığı, dışa kapalı geleneksel mantıktan hoşnut olmadığını, dolayısıyla kongreler aracılığıyla yönetim/örgüt alanında çalışanları bir araya getirerek, ortak bir alan yaratma niyetinin önemli olduğunu belirtmektedir.

Kongre fikrinin doğuşunu, kurumsal değişim yazını açısından değerlendirdiğimizde, henüz tam anlamıyla kurumsallaşmamış ve tarihsel süreçte ithal edilmiş çelişen kurumsal mantıkların bir arada yaşadığı bir örgütsel alanın, görece yeni mantığa mensup ve “yeni” merkezini oluşturan aktörlerinin, mevcut mantığa ilişkin duydukları rahatsızlıklardan yola çıkarak, alanı kendi anlayışları doğrultusunda etkileme çabası olarak değerlendirmek mümkündür. Bir örgütsel alanda bir yandan kurumsallaşma derecesi ve alanın dışa kapallığı, diğer yandan da aktörlerin alana normatif yerleşikliği azaldıkça, kurumsal değişim olasılığının artacağı ve değişimle-

rin de adım adım ilerleyen reformcu (*reformative*) değişimler olacağı belirtilmektedir (Greenwood ve Hinings, 1996). Kongre örneği, Greenwood ve Hinings'in (1996) bu savını destekler görünmektedir. Üsdiken ve çevresinin daha önce belirttiğimiz çalışmalarından, Türkiye'deki işletmecilik alanının Avrupa ve Amerika kökenli mantıkların etkisinde bir çeşitlilik yaşadığı ve özellikle 1980'lerden sonra bilimci Amerikan geleneği doğrultusunda değişmekte olduğunu bilmekteyiz. Bu anlamda Kongre fikrinin doğuşunu, Türkiye'de zaten var olan bir Amerika kökenli bilimci kurumsal mantığın temsilcilerinin, görece daha eski ve egemen olan Avrupa-Amerika melezi geleneksel mantığı değiştirme çabası olarak görmek mümkündür. Dolayısıyla, Kongre örneğinde kurumsal değişimin, kökenlerini doğrudan dışsal ekonomik, siyasal ve sosyal krizlerde aramak yerine, belki uzak ve uluslararası çevrede yaşanan ekonomik ve siyasal değişimlerin işletmecilik alanına yansımaları sonucunda oluşmuş farklı mantıkların tarihsel süreçte Türkiye'ye ithali sonucunda oluşan kurumsal çeşitliliğin yarattığı çelişkilerden doğduğunu söyleyebiliriz. Dolayısıyla, Kongre örneği, kurumsal değişim yazınındaki, "değişimin kaynağı dışsal etkiler midir içsel çelişkiler midir" tartışmasına da (Friedland ve Alford, 1991; Seo ve Creed, 2002; Leblebici vd., 1991) yeni bir boyut kazandırmaktadır. İlk bakışta, alandaki değişimin kaynağı içsel çelişkiler olarak görünse de, bu çelişkilerin kaynağı da ulusal ya da yerel bağlamdaki sınıfsal ya da çıkar çatışmaları değildir (Greenwood ve Hinings, 1996). Zaten, Türkiye'de geleneksel ve bilimci yönetim/örgüt akademisyenlerinin çıkarlarının çelişmesine zemin oluşturacak bir "pasta" (danışmanlık hizmetleri, projeler, üniversite-sanayi işbirliğinden doğan çalışmalar vs), ne o dönemde ne de günümüzde vardır. Bu çelişki daha ziyade, çevre ülke konumunda olan Türkiye'nin tarihin farklı dönemlerinde doğrudan ya da yurt dışında öğrenim gören öğretim elemanları aracılığıyla model aldığı merkez ülkelerdeki kurumsal mantıkları Türkiye'ye taşıması sonucunda oluşan bir çelişkidir. Dolayısıyla, farklı kurumsal mantıklar içinde yetişmiş öğretim elemanları, kendi kurumsal mantıklarına özgü uygulamaları "doğru" kabul ederken diğer mantığın uygulamalarından "rahatsızlık" duymaktadır.

Burada, mevcut mantıktan rahatsızlık duyan "kurumsal girişimcilerin" alandaki konumları, kurumsal değişimin doğasını anlamak için önemlidir. Öncelikle belirtmek gerekirse, bu aktörler alanın çevresinde bulunan aktörler değildir. Diğer bir deyişle, Kongre fikrini ortaya atan akademisyenler, Türk işletmecilik alanının görece saygınlığı düşük, kenarında yer alan üniversitelerde çalışan öğretim elemanları değildirler. Tam aksine, önce 1950'li yıllarda daha sonra da 1980'li yıllarda bilimci Amerikan mantığının model alındığı Boğaziçi, ODTÜ ve Bilkent gibi saygınlığı bir hayli yüksek üniversitelere mensup öğretim üyeleridir. Dolayısıyla, Kongre örneğinde, kurumsal değişimin kaynağının alanın çevresindeki aktörler olduğunu (Leblebici vd., 1991) söylemek mümkün değildir. Burada geçerli olan durum daha çok Greenwood, Suddaby ve Hinings'in (2002), değişimin, alanın hem merkezinde hem

de sınırında yer alan aktörlerden kaynaklanmasına benzemektedir. Buna göre, alanın merkezinde olan aktörler uluslararası düzeyde farklı kurumsal mantıklara daha sıkça maruz kaldıkları için, makro plandaki değişimleri alana taşıyarak değişimi tetiklerler. Kongre örneğinde benzer olarak, yurtiçinde ya da yurtdışında görece daha yeni bilimci Amerikan mantığı içinde yetişen akademisyenler, o modelin uygulamaları doğrultusunda alanı etkilemeye çalışmışlardır. Bilindiği gibi, yönetim/örgüt alanı işletmecilik bilim dalı içindeki kimliğini ABD’de 1930’lu yıllarda oluşturmuştur. Nitekim ABD’de yönetim/örgüt alanına özgü kongre olan *Academy of Management (AOM)* toplantıları 1936 yılından bu yana düzenlenmektedir. Diğer yandan, bu toplantıların Avrupa’daki eşdeğeri olan *European Group of Organization Studies (EGOS)* toplantıları 1973 yılından bu yana düzenlenmektedir (Lammers, 1998). Dolayısıyla, Türkiye’de de bunun böyle yapılması gerektiğini düşüncülerinde, belki de farkında olmadan, bu örnekleri model almaları söz konusudur.

Biz bu çalışmada Kongre düzenleme fikrini ortaya atan çevreye “yeni merkez” demeyi tercih etmekteyiz. Bu gruba, saygınlığı görece yüksek okullarda bulunmaları “merkez” niteliği, görece yeni ve hatta Türkiye’de ve dünya’da yükselen mantığı temsil etmeleri de “yeni” niteliği kazandırmaktadır. Türk yönetim/örgüt alanında “eski merkezi” ise İstanbul Üniversitesi ve çevresi temsil etmektedir. Bu Üniversite’de pratiğe dönük Avrupa kökenli mantık ile Amerika kökenli bilimleşme-öncesi evrenselci ilkeler-işlevler mantığının melezi biçiminde oluşmuş bir mantığın geleneksel olarak hakim olduğunu Üsdiken ve çevresinin çalışmalarından bilmekteyiz. İstanbul Üniversitesindeki akademisyenlerin, bir yandan yayınladıkları ders kitapları, diğer yandan diğer üniversitelere öğretim elemanı yetiştirme yoluyla bu mantığı yıllar itibarıyla alandaki yaygın mantık haline getirdiği bilinmektedir. Burada ilginç olan nokta, Kongre düzenleme fikrini ortaya atan aktörlerin yeni mantığa yerleşik olmakla birlikte eski mantığa da aşina olmalarıdır. Greenwood ve Hinings’in (1996) belirttiği gibi, eski mantığa tamamen yerleşik olmaları onların, çok önemli başarısızlıklar olmadığı sürece mevcut mantıktan bir rahatsızlık duymalarını ve dolayısıyla kurumsal değişimi başlatmalarını engelleyebilirdi. Diğer yandan, tamamen yeni mantık içine yerleşik olmaları da, kendi mantıkları çerçevesinde çalışıp eski mantıktan haberdar olmamalarına ve dolayısıyla onu değiştirme derdi edinmemelerine neden olabilirdi. Clemens ve Cook’un (1999) belirttiği gibi, çeşitliliğin ve çelişkilerin yüksek olduğu bir alanda, aktörlerin farklı kurumsal mantıkların farkında olmaları ve kendi mantıklarına aşırı yerleşik olmamaları kurumsal değişim şansını artırmaktadır. Kongre’nin öncüleri bu özellikleri ile kurumsal değişimin gerçekleşebilmesi için gerekli olan çeşitli tatminsizliklerin “farkında olma” ve bu tatminsizlikleri dile getirme koşullarını yerine getirmektedirler (Greenwood ve Hinings, 1996; Seo ve Creed, 2002). Greenwood ve Hinings’in (1996) düşüncelerine dayanarak, ileride daha ayrıntılı olarak inceleyeceğimiz gibi, böylesi bir değişim-

min, eski mantığı tamamen dışlayan ya da onun yerine geçici radikal bir değişimden çok, zaman içinde adım adım onu değiştirici bir niteliğe sahip olduğunu söyleyebiliriz. Burada önemli bir husus, yine ileride daha ayrıntılı olarak inceleyeceğimiz gibi, Kongre fikrinin öncüleri “geleneksel mantığı dışlayarak ayırıcı bir kongre düzenleme” fikrini hiç akıllarına getirmeden, mümkün olduğunca fazla üniversiteyi kapsayan bir yapıyla geleneksel mantığı dönüştürmeyi hedeflemişlerdir. Sanırız ki, öncü grubun böylesi bir “dert” edinmesinin gerisinde, alanı “doğru” bildikleri yönde dönüştürme ve bilimsel gelişmeye ulusal düzeyde katkıda bulunma arzusu olsa gerektir.

3. Kongre'nin Örgütlenmesi ve Kurumsallaşması

Daha önce belirttiğimiz gibi, Behlül Üsdiken'in yönetim/örgüt alanına özgü kongre düzenleme fikrinin önemli boyutlarından biri, kongrelerin herhangi bir üniversitenin tekelinde olmaksızın farklı üniversitelerden akademisyenlerin oluşturduğu bir örgütlenme ile yürütülmesi idi. Dolayısıyla, bu örgütlenme sonucunda oluşturulacak bir yapının, her yıl hangi üniversitenin kongreyi düzenleyeceğine karar vermesi öngörülmekteydi. Türkiye'de İşletmecilik alanında o zamana dek yaygın uygulamanın, kongre düzenlemek isteyen üniversitenin herhangi bir üst kuruldan izin almadan kongreyi düzenlemesi şeklinde olduğu dikkate alındığında, öngörülen bu yapı Türkiye için “yeni” bir uygulamaydı. Ancak, yurtdışındaki benzer örneklere aşına olan altı kişilik çekirdek kadroda bu fikir kolaylıkla kabul gördü. Behlül Üsdiken ve Hüseyin Leblebici'nin belirttiği gibi, belki tam bir örnek alma değil ancak Avrupa'da 1973 yılından bu yana yapılan EGOS kongreleri, bu örgütlenme biçiminin benimsenmesinde esin kaynağı olmuştur. Avrupa Birliği'nin zorlaması üzerine 1997 yılında hukuki bir varlığa dönüşmek zorunda kalan EGOS, Türkiye'de Kongre düzenleme fikrinin geliştiği 1990'lı yılların başlarında “enformel ilişkiler ağı” şeklinde faaliyet göstermekteydi. Behlül Üsdiken, o yıllarda bu yapıdan etkilenerek “bizde de böyle olabilir” düşüncesinde olduğunu belirtmektedir. Gruptaki akademisyenlerin büyük ölçüde ABD deneyimi olmasına rağmen neden AOM değil de EGOS esin kaynağı oldu sorusuna verdiği yanıtta Leblebici, kurulması ve yürütülmesi görece daha kolay bir yapı olması nedeniyle EGOS'un tercih edildiğini belirtmiştir. Leblebici'ye göre temel sorunlardan biri kongrelerin organizasyonunun ve mali yükünün kim tarafından üstlenileceği idi. AOM seçeneğinde var olan dernekleşme ve derneğin kongreleri üstlenmesi, hem Türkiye'deki dernekleşme sürecinin sıkıntılı olması, hem de ilave kaynak gerektirmesi nedeniyle kabul görmemiştir. Bunun yerine, çekirdek kadronun her yıl seçeceği farklı bir üniversitenin bu işin organizasyonunu ve mali yükünü kendi kaynakları ile karşılaması daha pratik bir yol olarak görülmüştür.

Leblebici'nin belirttiğine göre ilk toplantılarda üzerinde durulan konulardan biri de, Kongre'de sunulmak üzere önerilen bildirilerin, çekirdek kurul tarafından mı,

Kongre’yi o yıl düzenleyen üniversitenin oluşturacağı bir kurul tarafından mı, yoksa her ikisinden bağımsız bir takım kurullar tarafından mı seçileceği idi. Çekirdek kadro düşünce olarak ilk ya da üçüncü seçeneği sıcak bakmasına rağmen (Üsdiken görüşmesi), o yıl kongreyi düzenleyen üniversitenin öğretim üyelerinin bildirimleri seçmesi teknik kolaylıklar nedeniyle uygun görülmüştür (Leblebici görüşmesi). Leblebici’ye göre ilk örgütlenmesi ile Kongre’yi EGOS’tan ayıran en önemli farklılık alt çalışma konularının başında bulunan ve bildirimleri seçip oturumları yöneten grup sorumlularının (*convenors*) olmaması idi. Ancak buna rağmen, ilk toplantılarda gelen bildirimleri belirli esaslara göre sınıflandırarak benzer alt gruplar yaratılabileceği düşünülmekteydi (Leblebici görüşmesi). Örneğin, ilk toplantılarda, konu başlıklarının, *yönetim, yöneticilik, insan kaynakları yönetimi, örgüt kuramı, örgütsel davranış, stratejik yönetim, uluslararası yönetim ve kamu yönetimi* olması düşünülmüş, ayrıca bildirimlerin niteliklerine göre (1) tamamlanmış çalışmalar, (2) taslak çalışmalar ve (3) doktora tez çalışmaları şeklinde gruplandırılacağı öngörülmüştür (Tamer Koçel görüşmesi). Daha sonraki yıllarda ikinci değil ancak birinci gruptan kısmen benimsenerek değerlendirme komitelerinin oluşturulmasıyla EGOS modeline biraz daha yaklaşıldığı söylenebilir. Ancak, oturumların, Türkiye’deki yaygın ve geleneksel uygulamaya uygun olarak, “alanın kıdemli ve saygın hocaları” tarafından yönetiliyor olması, Kongre örgütlenme biçiminin bu yanına, yabancı ile yerli uygulamanın bir arada olduğu “brikolaj” (Campbell, 2004) görünümünü kazandırmaktadır.

Bu toplantılarda alınan kararlardan bir diğeri ise kongrenin dilinin Türkçe olması ve kapsamının “ulusal” olması idi. Tamer Koçel’in belirttiği gibi, toplantılarda karşı fikirler gündeme gelse de çoğunluğun mutabakatıyla “Türkçe yönetim/örgüt yazınının gelişmesine katkıda bulunmak” amacına dönük olarak bu karar alınmıştı. Bu toplantılarda ayrıca, ilk kongrenin İstanbul Üniversitesi ve Boğaziçi Üniversitesi ortaklığında İstanbul’da yapılmasına karar verildi. Yürütücülüğünü Tamer Koçel’in yaptığı bu kongrede tüm üniversitelere yazılar yazılarak kongreden haberdar olmaları sağlandı. İlk toplantılarda bulunan üç katılımcının da vurguladığı gibi, bu aşamada en önemli kaygı, yeterli sayıda bildiri önerilmemesi olasılığı idi. İlk kongreye yaklaşık 40 bildiri önerildi ve bu bildirimlerin hemen hepsi danışma kurulunca kabul edildi. Hüseyin Leblebici’ye göre kabul oranının bu kadar yüksek tutulmasının en önemli nedeni, gelecek yıllarda daha yüksek oranlarda katılımlarla, Kongre’nin sürekliliğinin sağlanması idi çünkü kongrenin bir iki kez düzenlendikten sonra bir daha düzenlenmemesinden kaygı duyuluyordu. Sonuç olarak, Tablo 1’de görüldüğü gibi, 20–22 Mayıs 1993 tarihlerinde Pamukbank’ın Silivri’deki Eğitim Merkezinde “Türkiye’de Yönetim Kongresi” adı altında yapılan kongrede toplam 37 bildiri sunuldu. Kongre sonunda, zaten az sayıda olan bildiri sahiplerinin de katılımıyla yapılan toplantıda, Kongre’nin devam edip etmeyeceği, kaç yılda bir yapılması gerektiği gibi konular tartışıldı. Behlül Üsdiken, başlangıçta bu konuda

kendisinin “kötümser” olduğunu ve Kongre’nin iki yılda bir yapılmasının iyi olacağını düşündüğünü, ancak diğerlerinin daha iyimser olduğunu ve nitekim Dokuz Eylül Üniversitesi’nden Ceyhan Aldemir’in ikinci kongreyi düzenlemeye talip olduğunu belirtmektedir. Önerinin kabul görmesi üzerine, ikinci kongre “İkinci Yönetim Kongresi” adı altında İzmir’de düzenlendi. İlk kongre öncesinde benimsenen, önerilen bildirilerin, düzenleyen üniversite tarafından değerlendirilmesi fikri, bu kongrede de uygulandı ve birincisine yakın sayıda (38) bildiri kabul edildi.

İzleyen yılda İstanbul Teknik Üniversitesi’nce İstanbul’da “Üçüncü Ulusal Yönetim Kongresi” adı altında yapılan kongre, Kongre’nin hangi kitleye dönük olması gerektiğine dair tartışmaların yaşandığı ve bu nedenle Kongre’nin kimliğinin oluşması açısından önemli bir kongre olarak değerlendirilmektedir. Tamer Koçel ve A. Selami Sargut’un belirttiği gibi, Kongre yürütücüsü Selime Sezgin’in inisiyatifi doğrultusunda Kongreye iş hayatından yöneticiler ve iş insanları çağrılmış ve konuşma yapmaları sağlanmıştır. Kongre fikrini oluşturan çekirdek kadro, bu kongrenin renkli ve parlak geçtiğini kabul etmekle birlikte, yönetici ve iş insanlarının kongreye katılmasını açıkça eleştirmişlerdir. Tamer Koçel ve A. Selami Sargut’un belirttiği gibi, açık açık konuşulmamakla birlikte, çekirdek kadronun kafasındaki Kongre anlayışı, “akademisyenlerle uygulayıcıların” bir araya geldiği değil, “akademisyenlerin” bir araya geldiği bir Kongre anlayışı idi. Nitekim bu kongrede edinilen deneyim doğrultusunda, çekirdek kadronun izleyen kongrelerin “akademisyenlerin akademisyenlere konuştuğu kongreler” olmasını büyük ölçüde sağladığı söylenebilir. Dolayısıyla, üçüncü kongreyi, yönetim/örgüt alanında “kim/ne için bilgi üretmeliyiz?” sorusuna ilişkin “uygulama/yöneticiler için – bilmek için” tartışmasına bir zemin oluşturduğu ve çekirdek kadronun “bilmek için” seçeneğinin altını daha belirgin olarak çizip Kongre’nin kimliğini bu yönde şekillendirmesine vesile olduğu bir kongre olarak değerlendirmek gerekir.

ODTÜ’de düzenlenen dördüncü kongre ise tam tersine, belki de bir öncekine bir tepki olarak, yeni mantığın sertçe uygulandığı bir kongre olarak değerlendirilebilir. Günümüze dek benimsenen “Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi” adının ilk kez kullanıldığı bu kongrenin yürütücülüğünü Muhan Soysal yapmaktaydı. Kongrelerde, sunulan bildirilere yönelttiği sert eleştirilerle tanınan Muhan Soysal’ın bu niteliğinin kongreye bir yansıması olarak, Kongrelerin devamını sağlamak kaygısıyla önceki senelerde bir ölçüde esnek tutulan bildiri kabul ölçütleri, bu kongrede katı bir biçimde uygulanmıştır. Böylelikle, Tablo 1’de de görüldüğü, ilk iki kongrede 37–38 düzeyinde olan bildiri sayısı, üçüncü kongrede 84’e çıkarken, bu kongrede 19’a düşmüştür. Önerilen bildiri sayılarının ne olduğu bilinmediği için kesin bir yargıya varmak mümkün olmamakla birlikte, katılımcıların değerlendirmelerinden, ilk üç kongrede önerilen bildirilerin büyük bir çoğunluğunun kabul edildiği, dördüncü kongrede ise bildirilerin büyük ölçüde “tırpanlandığı” anlaşılmaktadır. Gerçi, ODTÜ’de düzenlenen kongredeki 19 rakamı, “basılmaya değer bulunan” bildirile-

rin sayısıdır. Dolayısıyla, bu kongrede “sunulan” bildirilerin sayısının bir miktar daha yüksek olması beklenir. Ancak, bu rakamın gerçekte ne olduğu kesin olarak bilinmemekle birlikte, 30 civarında olduğu düşünülmektedir. Katılımcıların değerlendirmelerinden edindiğimiz izlenim, kongreyi tasarlayan ve yönlendiren çekirdek kadroya göre, gerek bildiri kabulünde gerekse bildiri sunumunda yeni mantığın bilimci yanına dayanarak sert eleştiriler yöneltmek, bildirilerin “nasıl olması gerektiği” konusunda mesaj vermesi açısından yararlı olsa da, Kongre’nin sürekliliğini tehlikeye düşüren bir tutumdur. Hüseyin Leblebici’nin belirttiği gibi, çekirdek kadronun temel düşüncesi, bildirileri (bilimci anlayışa göre) “kötü de olsa” katılımcıların (özellikle gençlerin) kongreye “gelmesini” sağlamaktır. Katılımcının kongreye gelmesini sağladıktan sonra, “kızmadan”, neden bunu böyle yaptın, neden bu soruyu sordun, ya da burada temel soru ne, neden bunu öğrenmek istiyorsun gibi sorular yönelterek karşılıklı öğrenmeyi sağlamak temel amaçtı. Başta da belirttiğimiz gibi, çekirdek kadronun derdi, “bilimci anlayışı benimseyen kişiler olarak gelin kendi aramızda bir kongre düzenleyelim” değil tam tersine, geleneksel anlayışı izleyen akademisyenlerle temas sağlayarak onların anlayışını bilimci yönde dönüştürmektir.

Kanımızca, son iki kongrede önce uygulamaya dönük sonra da bilimci mantığın aşırı uçlarına savrulan Kongre, 1997 yılında Başkent Üniversitesince düzenlenen beşinci kongrede mecrasını bulmuş görünmektedir. Kongre için “dönüm noktası” niteliğinde olan beşinci kongrenin özelliği, ilk kez “Danışma Kurulu” adıyla farklı üniversitelerden akademisyenlerin bulunduğu bir kurulun oluşturulmasıdır. Behlül Üsdiken’in vurguladığı gibi, bu fikri hem ortaya atan hem de o kongrede bizzat uygulayan kişi A. Selami Sargut’tur. Kongre yürütücüsü olarak Sargut, başlangıçta belirlenen ilkeye uygun bir biçimde, farklı üniversitelerden akademisyenleri kongre öncesinde toplantıya çağırarak, kongreye ilgili önemli kararların bu kurulca alınmasını sağlamıştır. Sargut, Danışma Kurulu oluşturma fikrinin, ev sahibi üniversitenin bütün kararları aldığı bir yapıdan, sorumluluğun daha geniş olarak paylaşıldığı bir yapıya dönüştürülerek, Kongre’nin kurumsallaşması gerektiği düşüncesinden doğduğunu belirtmektedir. Sargut bu düşünceyle, farklı üniversitelerden akademisyenleri arayarak tasarladığı danışma kuruluna katılıp katılmayacaklarını sormuş ve önerisi hem çekirdek kadro hem de öneri götürülenlerin hepsi tarafından kabul görmüştür. Sonuç olarak, 1997 yılı Şubat ayında Tablo 2’de görülen ilk Danışma Kurulu (sadece Beyza Oba’nın eksikliğinde) Başkent Üniversitesi Kızılcahamam Tesislerinde toplanmıştır. Danışma Kurulu’nu oluşturan akademisyenlere bakıldığında, Kongre’nin çekirdek kadrosunu oluşturan Behlül Üsdiken, Tamer Koçel, Beyza Oba ve Hüseyin Leblebici’nin kurulda yer aldığını görmekteyiz. İlk kadroda bulunan Oğuz Babüroğlu izleyen toplantılara ilgisinin azaldığı, Nakiye Boyacıgiller ise ABD’ye döndüğü için kurulda yer almamıştır. Ancak bu arada, Bilkent Üniversitesinden ayrılarak tekrar *University of Illinois*’ye dönen Hüseyin Leblebici Kongreye

olan ilgisini sürdürmeye devam ederek kurulda yer almıştır. Yeni üyeler ise, Anadolu Üniversitesinden Şan Öz-Alp, ODTÜ'den Muhan Soysal ve Alaeddin Tileylioğlu, Ankara Üniversitesinden Ali Erkan Eke, Dokuz Eylül Üniversitesinden Ceyhan Aldemir, Hacettepe Üniversitesinden Hikmet Timur, Bilkent Üniversitesinden Ümit Berkman ve Başkent Üniversitesinden A. Selami Sargut'tur. Dolayısıyla, ilk kadronun mensup olduğu üniversitelere (Boğaziçi, İstanbul, Bilkent Üniversiteleri), bu süre zarfında kongre düzenleyen yürütücülerin mensup olduğu üniversiteler eklenmiş (İTÜ hariç, Dokuz Eylül, ODTÜ ve Başkent Üniversiteleri) ve ayrıca Hacettepe, Ankara ve Anadolu Üniversiteleri temsilcileri kadroya dahil edilmiştir. Sonuç olarak, bu açılımın sınırlı bir açılım olduğunu söylemek mümkündür. Örneğin, işletme bölümlerinin bulunduğu, İstanbul Marmara Üniversitesi, Ankara Gazi Üniversitesi, Erzurum Atatürk Üniversitesi, Adana Çukurova Üniversitesi, Kayseri Erciyes Üniversitesi, Konya Selçuk Üniversitesi, Bursa Uludağ Üniversitesi gibi üniversiteler kurulda yer almamaktadır. Doğal olarak, coğrafi ve sosyal olarak yakınlığın yanı sıra, çekirdek gruptakine yakın anlayışa sahip akademisyenlerin kurula davet edildiği düşünülebilir. Kongre'ye yönelik çeşitli tepkilere gerekçe olacak bu sınırlılığın bir başka nedeni, bir yandan kurumsallaşmayı sağlarken diğer yandan da özellikle çekirdek kadronun yerleştirmeye çalıştığı bilimci anlayışın etkisinin azalmasına neden olacak "kontrolü yitirme" kaygısı olabilir. Asıl niyet, kongreyi adım adım adı geçen üniversitelere de yaymak ve Danışma Kurulu'nu diğer üniversitelere de açmaktır. İleride de nitekim böyle olacaktır.

İlk Danışma Kurulu'nun 1997 yılının Şubat ayında Başkent Üniversitesi'nin Kızılcahamam tesislerinde yaptığı 2,5 gün süren toplantısında, önemli kararlar alındığı anlaşılmaktadır. Öncelikle, Kongre'ye önerilen bildirimlerin Danışma Kurulunca değerlendirilmesine karar verildi. Daha önce belirttiğimiz, çekirdek kadronun aklında olan ancak teknik nedenlerle gerçekleştiremeyip ev sahibi üniversiteye devrettiği değerlendirme yetkisini, bu yolla merkezileştirdiğini söylemek mümkündür. Bilindiği gibi, ilk kongre zaten İstanbul ve Boğaziçi Üniversiteleri tarafından yapıldığı için bildirimler aynı zamanda çekirdek kadroda bulunan kişiler tarafından değerlendirilmiş, ardından gelen üç kongrede ise ev sahibi üniversitelerin elemanlarınca değerlendirilmişti. Bu kararlar, kontrollü bir biçimde genişlemiş olan çekirdek kadro, hangi bildirimlerin kongrede sunulacağına hangilerinin sunulamayacağına karar vermek suretiyle, "geleneksel anlayışı bilimci anlayışa dönüştürme" amacını doğrudan uygulama imkânı bulmuştur. İkinci karar ise, ayrıntılarını izleyen bölümde inceleyeceğimiz, bildirimleri değerlendirmede hangi kriterlerin esas alınması gerektiği ile ilgiliydi. Beklendiği gibi, kriterler büyük ölçüde bilimci anlayışa uygun olarak belirlenmişti: Bildirimler, mümkünse alan araştırmasına dayalı olacaktı, kavramsal olacaksa da yeni bir şey söylemeliydi. Üçüncü olarak, örnek araştırmaların yer aldığı bir dergi çıkarılması fikri ilk kez bu toplantıda gündeme getirilmişti. Dolayısıyla, 2001 yılında Danışma Kurulu'nun önderliğinde Başkent Üniversitesi'nin yürü-

tücülüğünde yayım hayatına başlayacak olan *Yönetim Araştırmaları Dergisi*'nin (YAD) temelleri bu toplantıda atılmış olmaktadır.

Tablo 2. Yıllar İtibariyle Kongre Danışma Kurulu Üyeleri

Üyeler	Üniversite	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Ceyhan Aldemir	Dokuz Eylül													
Ümit Berkman	Bilkent													
Dursun Bingöl	Atatürk-Gazi													
A. Erkan Eke	Ankara													
Mümin Ertürk	Kayseri													
Tamer Koçel	İstanbul - İKÜ													
Hüseyin Leblebici	Bilkent - UIUC													
Beyza Oba	İstanbul - Bilgi													
Şan Öz-Alp	Anadolu													
Zeyyat Sabuncuoğlu	Uludağ													
A. Selami Sargut	Gazi - Baskent													
Fulya Sarvan	Akdeniz													
Muhan Soysal	ODTÜ													
Alaeddin Tileylioğlu	ODTÜ													
Hikmet Timur	Hacettepe													
Ömer Torlak	ESOGÜ													
Hayri Ülgen	İstanbul													
Behlül Üsdiken	Boğaziçi- Sabancı													
Engin Yıldırım	Sakarya													
Uğur Yozgat	Marmara													

Kongre'nin en yüksek karar organı olarak Danışma Kurulu'nun etkinlikleri 1997 yılından bu yana kurumsallaşarak sürmüştür. Danışma Kurulu, kongre düzenlenmeden iki ay önce toplanıp bildirimleri değerlendirmekte, kongrenin akışına, oturum sayısına, düzenlenecek olan ilave etkinliklere (panel, çalıştay vb) dair o yılki kongre yürütücüsünün önerilerini değerlendirmekte ve kongrenin birinci günü akşamı, bir sonraki yıl kongrenin nerede yapılacağına karar vermektedir (Tamer Koçel görüşmesi). Danışma Kurulu'nun oluşturulduğu 1997 yılından 2009 yılına kadar yapılan kongrelerin Bildiri Kitapları ve 2009 Mayıs ayında yapılacak olan onyedinci kongrenin web sayfasını incelediğimizde, Tablo 2'de görüldüğü gibi, Kurul üyeliklerinde bazı değişiklikler olduğu görülmektedir. Tamer Koçel ve Behlül Üsdiken'e göre bu değişikliklerin üç temel nedeni bulunmaktadır. Bazı üyeler, zaman ayıramadıklarından ya da ilgilerini yitirdiklerinden ötürü Kuruldan ayrılmışlardır. Örneğin, ilk Danışma Kurulunda bulunan Ali Erkan Eke, Hikmet Timur, Beyza Oba ve 1999 ve

2001 yıllarında kongre dönem başkanı olarak Kurula giren Mümin Ertürk ve Hayri Ülgen bu şekilde ayrılmışlardır. İkinci neden ise, o yıl kongreyi düzenleyen üniversiteye mensup öğretim üyesinin dönem başkanı olarak Danışma Kurulu'na girmesi şeklinde olmuştur. Tamer Koçel, bu katılımın kongrenin düzenlendiği yıl ve ertesi yıl olmak üzere iki yıl ile sınırlı olduğunu belirtmesine rağmen, tabloda da görüldüğü gibi, bu katılımın söz konusu dönem başkanı ilgisini ve katkısını sürdürdüğü sürece devam ettiği anlaşılmaktadır. Örneğin, Tablo 1'deki kongreleri düzenleyen üniversitelerin temsilcileri olarak, Fulya Sarvan, Zeyyat Sabuncuoğlu, Uğur Yozgat, Dursun Bingöl ve Engin Yıldırım bu şekilde kurulda yer almaktadırlar. Son olarak, vefat nedeniyle aramızdan ayrılan Muhan Soysal bulunmaktadır. Muhan Soysal'ın anısına 2007 yılında En İyi Bildiri Ödülü konulmuştur. Danışma Kurulu ödül için önerilen bildirileri inceleyerek, ödül alacak bildirilere karar vermekte ve kongrenin son gününde yapılan, artık gelenekselleşmiş olan son oturumda ödül sahiplerine ödülleri vermektedir.

Danışma Kurulu'nun gelinen noktadaki görünümüne bakıldığında, zaman içinde merkezdeki üniversitelerden çevredeki üniversitelere doğru kapsamını genişlettiği söylenebilir. Başlangıçta, kurulda sadece İstanbul, Ankara, İzmir ve bu kentlerin etki alanında bulunan Eskişehir'deki üniversiteler temsil edilirken, zaman içinde Antalya, Bursa, Sakarya ve Erzurum'da bulunan üniversitelerimizin temsilcileri kurula katılmışlardır. Dolayısıyla, çekirdek kadronun "alanı kapsayarak dönüştürme" amacı doğrultusunda uyguladığı yayılma politikasının işlediği anlaşılmaktadır. Bu politika, kanımızca, başlangıçta Kongre'ye karşı oluşan bazı tepkilerin yumuşamasında da etkili olmuştur. Tamer Koçel ve A. Selami Sargut'un değindiği bu tepkiler kanımızca iki grupta toplanabilir. İlki, özellikle dördüncü ve beşinci kongrelere önerdikleri bildirilerin reddedilmesi üzerine kıdemli akademisyenlerin gösterdiği tepkidir. Bu, geleneksel anlayışla bilimci anlayışın en az iki açıdan çatışmasını temsil etmesi nedeniyle önemlidir. İlki, ileride daha ayrıntılı inceleyeceğimiz gibi, bir bilimsel çalışmanın nasıl olması gerektiğine ilişkin bir çatışmadır. İkincisi ise, akran değerlendirmesinin "unvandan bağımsız olarak" yapılması ile ilgilidir. Akran değerlendirmesi anlayışına göre kıdemli bir akademisyene ait bildiri pekala reddedilebilmekte, bu ise akran değerlendirmesi uygulamasının pek oturmadığı ve "unvanlara" karşı aşırı duyarlılığın söz konusu olduğu Türk akademik geleneğinde çeşitli tepkilere neden olmaktadır. Tepkiler, bildirinin neden reddedildiğine dair kongre yürütücüsünden gerekçe talep etme ve/veya bulunduğu üniversitedeki diğer öğretim elemanlarını kongreye katılmama konusunda etkileme şeklinde olabilmekteydi. İkinci tür tepki ise, genel olarak Kongre faaliyetlerine dahil edilme ve özel olarak Danışma Kurulu'nun kompozisyonu ile ilgilidir. Özellikle geleneksel anlayış içinde saygın bir konumda olduğunu düşünen kıdemli akademisyenler, Kongreyle ilgili çeşitli faaliyetlere ve özellikle Danışma Kurulu'na ve *Yönetim Araştırmaları Dergisi*'nin oluşumuna kendilerinin davet edilmemesini hoş karşılamamışlardır. Bu

nedenle çeşitli zeminlerde Danışma Kurulu'nun herhangi bir yasal yetkeye dayanmaması nedeniyle "meşruiyeti" sorgulanmış ve dernekleşme talepleri gelmiştir. Ancak zaman içinde kongreler, tepkilerin geldiği özellikle İstanbul çevresindeki üniversitelere genişletilerek, daha geniş çaplı katılım sağlanmış ve eleştiriler görece azalmıştır.

Danışma Kurulu'nun işleviyle ilgili önemli bir değişiklik ise, bildirimleri değerlendirmek üzere Değerlendirme Komitelerinin oluşturulmasıdır. Behlül Üsdiken ve Tamer Koçel böylesi bir değişikliğin temel nedeninin, artan bildiri sayısına Danışma Kurulu'nun yetişememesi olduğunu belirtmektedirler. Sarvan'ın (2002) ifadesiyle, 2001 yılında düzenlenen kongrede Danışma Kurulunca kararlaştırılan Değerlendirme Komiteleri oluşturma fikri ilk kez 2002 yılında Akdeniz Üniversitesince hayata geçirilmiştir. Bunun için, *örgüt kuramı, örgütlerde davranış, stratejik yönetim ve insan kaynakları yönetimi* olmak üzere dört alt komite oluşturulmuştur. Dolayısıyla, ilk kez çekirdek kadronun 1993 yılında düşündüğü alt gruplar, *yönetim, yöneticilik, uluslararası yönetim ve kamu yönetimi* hariç, 2002 yılında hayata geçmiş olmaktadır. Her alt komitede, Danışma Kurulunca seçilen ikişer öğretim elemanı bulunmaktadır. Değerlendirme komitesinde bulunan her öğretim elemanı önerilen bildirimleri, A (kabul edilenler), B (kararsız kalınanlar) ve C (reddedilenler) olmak üzere üç gruba ayırmakta ve Kongreden iki ay önce toplanan Danışma Kurulu toplantısında, sonuçları diğer değerlendirme komitesi üyesiyle paylaşmakta ve daha sonra birlikte o alanla ilgili olan Danışma Kurulu üyesiyle birlikte tekrar bir değerlendirme yapılmaktadırlar. Değerlendirme komitesi üyelerinin uzlaştığı karar genellikle nihai karar olarak değerlendirilirken, anlaşmazlık durumunda nihai karar ilgili Danışma Kurulu üyesi tarafından, gerekirse Danışma Kurulu tarafından verilmektedir. Dolayısıyla, Değerlendirme Komitesi uygulaması, artan iş yükü nedeniyle Danışma Kurulu'nun yetkilerini sınırlı olarak alt komitelere devrettiği bir uygulama olarak değerlendirilebilir.

Danışma Kurulu'nun yapısında gelecekte ortaya çıkabilecek değişikliklerden biri, kurulun "gençleştirilmesi" ile ilgilidir. Görüşme yapılan dört katılımcının da vurguladığı gibi, Danışma Kurulu'nun şu anda tartıştığı önemli konulardan biri, Danışma Kurulu'nun nasıl sistematik bir biçimde görece daha genç akademisyenlerin katılımını sağlayarak yenileneceğidir. Burada elbette ki, açıkça dile getirilmeyen ama akıllarda yer aldığı aşikâr temel kaygı, bir başarıya imza atmış birinci neslin gayet doğal olarak hissettiği kongrenin amacı doğrultusunda devam etmesi bekleyiş ve arzudur. Hüseyin Leblebici, Danışma Kurulu'nun yenilenmesi yanı sıra, Danışma Kurulları dışında çeşitli alanlara özgü çalışma gruplarının oluşturulabileceğini, böylelikle genç kadroların bu çalışma gruplarının yönetimine katılımını sağlayarak tabanın genişletilebileceğini belirtmektedir. Böylelikle, aşağıdan yukarıya bir yenilenme yaşanabileceğini ileri sürmektedir. A. Selami Sargut, artık örgütlenme biçiminin kurumsallaştığını, bundan sonra önemli bir kırılmanın beklenmediğini, sade-

ce kadroların yenilenmesi ile Kongre'nin oluşturduğu temel çizginin devam edeceğini belirtmektedir. Yine bütün katılımcıların değindiği gibi, örgütlenme ile ilgili dernekleşme ya da vakıf kurma gibi seçenekler zaman zaman gündeme gelmektedir. Dolayısıyla, Kongre'nin önünde her zaman EGOS (biçimsel olmayan doğal örgütlenme) ve AOM (biçimsel yetkeye dayalı örgütlenme) şeklinde iki seçenek bulunmaktadır. Ancak, dernekleşme ile ilgili başlangıçta dile getirilen teknik kaygıların devam ettiği anlaşılmaktadır. Anlaşıldığı kadarıyla, bu teknik kaygıların ötesinde, Türkiye'de dernek yönetimiyle özdeşleşen politik atmosferin, seçim çekişmelerinin (bunun için rektörlük seçimlerinin yarattığı istenmeyen görüntülerden örnekler verilmektedir) ve klikleşmelerin, özenle oluşturulmuş olan "yönetim ve organizasyon camiasının" ahengini bozacağına ilişkin kaygıların da dernekleşme düşüncesinin benimsenmemesine neden olduğu anlaşılmaktadır. Açıkça dile getirilmeyen başka bir endişe de, seçimle yetkilendirilecek olan dernek kadrolarının, çekirdek kadro tarafından öngörülmuş bilimci anlayışa doğru dönüşüm konusunda yeterli özeni gösteremeyebileceği endişesi olabilir. Sonuç olarak, Danışma Kurulunda, örgütlenme biçiminin "enformel ilişkiler ağı" şeklinde yürümesi düşüncesi ağırlık kazanmaktadır.

Sonuç olarak Kongre'nin Türkiye'deki yönetim/örgüt alanında önemli ölçüde "kurumsallaşmış" bir uygulama olarak hayatını sürdürdüğünü, ileride de çok önemli bir kırılma olmadan sürdürebileceğini söyleyebiliriz. Bilindiği gibi, kurumsallaşma kavramı, eski kurumsalcılar tarafından "düzensiz ve gevşek bir örgütlenmeden ya da teknik faaliyetlerden, düzenli, istikrarlı ve sosyal olarak bütünleşik örüntülerin doğması" (Broom ve Selznick, 1955: 238), yeni kurumsalcılar tarafından da, bir sosyal eylemin çeşitli aktörler tarafından anlamı değiştirilmeksizin kanıksanmış, içselleştirilmiş bir şekilde tekrarlanma derecesi (Zucker, 1977; Scott, 1991) olarak tanımlanmaktadır. Kongre'nin her iki anlamda da kurumsallaşma belirtileri gösterdiğini söylemek mümkündür. Katılımcıların tümünün vurguladığı gibi, başlarda "acaba ikincisini yapabilir miyiz?" diye endişe duyulan Kongre'nin 2009 yılında 17'ncisi yapılmaktadır ve kongreyi yapmak için başvuran üniversiteler dikkate alındığında 2020 yılına kadar varan bir liste oluşmaktadır. Elbette ki, yönetim/örgüt konusunu çalışan akademisyen sayısının yıllar itibarıyla artması, YÖK gibi düzenleyici kurumların makale yazılmasını teşvik etmesi gibi etmenlerin Kongre'ye olan ilgiyi zaman içinde artırdığı düşünülebilir. Nitekim bir dönem Doçentlik atama yönetmeliğinde kongrelerde sunulan bildirimlere belirli bir puan verilmesi, Kongre'ye olan ilgiyi artırmış olabilir. Ancak, Tamer Koçel, bu puanın daha sonra düşürülmesine rağmen, Kongre'ye sunulan bildiri sayısında yükselme olduğunu vurgulamaktadır. Bu durum, Kongre'nin akademisyenlerin gözünde "teknik faydası ötesinde değer kazandığının" bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Dolayısıyla, çeşitli kesintilerle yapılan İşletmecilik kongreleriyle karşılaştırıldığında, ondan koparak oluşmuş Kongre'nin bir istikrar kazandığı söylenebilir. Kurumsallaşmanın bir

başka göstergesi, belki de daha önemlisi, düzenleyen üniversitenin etkisini en aza indiren, sosyal olarak bütünleşik örüntülerin oluşmasıdır. Danışma Kurulu'nun oluşması, kurulun nasıl çalışacağı ve değişeceğinin az çok belirgin bir sistematiğinin olması, Değerlendirme Komitelerinin oluşturulması, bu komitelerin Danışma Kuruluyla bütünleşik bir biçimde nasıl çalışacağı az çok belirgin olması, toplantıların düzenli aralıklarla yapılması, o yıl kongreyi düzenleyen üniversite ile Danışma Kurulu arasında dengeli bir ilişkinin oluşması, kongre sırasında ödül verme töreni, son oturum gibi ritüellerin doğması bu kurumsallaşmanın birer göstergesi olarak değerlendirilebilir.

Burada dikkat edilmesi gereken nokta, bu yapı ve süreçlerin hiçbir yasal yetkenin zorlaması ile değil, zaman içinde yaşanan deneyimlerle yavaş yavaş oluşmuş olmasıdır. Gerçekte de hâlihazırda oluşmaya devam etmektedir. Kanımızca, kurumsallaşmanın bir "süreç" olmasından (Zucker, 1977) kastedilen de budur. Bir başka ilginç nokta, bu yapı ve süreçlerin hiçbiri yazılı değildir. Aksine bilinçli olarak da yazılı olması istenmiyor gibi görünmektedir. Bu belki de, Danışma Kurulu içinde zaten var olan ortak anlayışın yazıya dökülmesini gereksiz kılmasından ya da yapı ve süreçlerin biçimselleştirilmesinin getirebileceği katılma olasılığından kaçınılmasından kaynaklanıyor olabilir. Behlül Üsdiken'in ifadesiyle hiçbir şey ders kitaplarında yazıldığı gibi, 'gelin önce misyonumuzu, vizyonumuzu yazalım' şeklinde olmamıştır. Ancak, çekirdek kadro, ortak bir anlayış doğrultusunda, hadiselerin gidişatına göre çeşitli tedbirler almışlardır. Bir başka kurumsallaşma göstergesi ise, Kongre'nin, yönetim/örgüt alanında giderek daha fazla kabul görmesi, yani içselleştirilmesi, kanıksanması, ya da meşru görülmesidir. Bu kabul, hem Tablo 1'de yıllar itibarıyla artan katılımcı sayısı somutlaştırılabilir, hem de Tablo 1 ve 2'de görüldüğü gibi, yıllar itibarıyla farklı üniversitelere yayılması, onların desteğini alması ile somutlaştırılabilir. Gerçekte, Tamer Koçel'in belirttiği gibi, açılan yeni üniversiteler de dikkate alındığında, Kongrelerin hala "tabanını yeteri kadar genişletemediği" düşünülebilir. Ancak yine de, bu kabul görme sürecinde belki en önemli etmen, çekirdek kadronun, daha önce belirttiğimiz gibi, geleneksel anlayışı dönüştürme amacı çerçevesinde kapsayıcı bir politika izlemesidir. Bu anlamda, özellikle Danışma Kurulu oluşturulma sürecinde yukarıda değindiğimiz tepkilerin yumuşatılması, geleneksel anlayışa sahip akademisyenlerin Kongre'ye katılımlarının sağlanması, bu yaygınlaşmayı mümkün kılan önemli stratejiler olarak görülebilir. Kanımızca bu stratejilerin uygulanması da, çekirdek kadronun hem bilimci hem geleneksel anlayışı temsil eden gruplarla bağlantılarının olmasıyla mümkün olmuştur.

4. Kongrelerin Yönetim/Örgüt Alanına Etkileri

Görüşme yaptığımız akademisyenlerin, Kongrelerin Türkiye'deki yönetim/örgüt alanına etkilerine ilişkin sorulara verdikleri yanıtları genel olarak değerlendirdiği-

mizde, bu etkilerin üç ana başlıkta toplanabileceği anlaşılmaktadır: (1) Alanın kimliğine etkileri, (2) araştırma anlayışına etkileri ve (3) diğer alanlara ve kongrelere etkileri. Bu etkiler, Kongre'nin çekirdek kadrosunun başlangıçtaki niyetleri doğrultusunda olabildiği gibi beklenmedik hatta istenmedik yönde de gerçekleşebilmiştir.

Katılımcılar, Kongre'nin Türkiye'deki yönetim/örgüt çalışma alanının kimliğinin oluşmasında önemli etkileri olduğunu vurgulamaktadırlar. A. Selami Sargut' a göre, Kongre hem istikrar hem de bildiri sayısı ve kalitesi açısından işletmecilik kongrelerinin çok üstüne çıkarak, yönetim/örgüt alanının varlığını kanıtlamıştır. Bu anlamda Kongre'nin verdiği en önemli mesaj, geleneksel olarak genel işletmecilik anlayışıyla bakılan yönetim/örgüt konusuna, bir "sosyal bilim" olarak bakılabileceğidir. Böylelikle, Kongre "alana meşruiyet" kazandırmıştır. Kongre ayrıca, *örgüt kuramı, örgütlerde davranış, insan kaynakları yönetimi ve stratejik yönetim* gibi alt alanlarını belirleyerek, bir disiplin olarak yönetim/örgüt alanının "sınırlarını" çizmektedir. Dolayısıyla, Kongre, "kim bizden, kim değil?" sorusunu yanıtlayarak, işletmecilik alanı içinde kaybolmayı önlemektedir. Bu anlamda, Kongre bir tür, "kapı kollayıcılık" yapmaktadır. Behlül Üsdiken'e göre, Kongre hiçbir şey yapamadıysa, en azından bu alanda çalışan akademisyenlerin birbirleriyle tanışmalarını sağlamış, birbirlerinin ne yaptıklarından, ne çalıştıklarından haberdar kılmıştır. Böylelikle, insanlar kendi dar çevrelerinde konuşulmayan, konu, bakış açısı ve kavramları duymuşlardır. Bu nedenle, Kongre'nin ufuk açan bir işlevi vardır. Hüseyin Leblebici'ye göre ise bu özellikle, gelişmekte olan üniversitelerdeki öğretim elemanları için bir açılım sağlamaktaydı. Sonuç olarak, Tamer Koçel'in de belirttiği gibi, Kongre sayesinde, insanların birbirini tanıdığı ve çeşitli bağların kurulduğu bir "topluluk" oluşmuştur.

Bu açıdan bakıldığında, başlangıçta niyetlenen "alana özgü kongre" hedefine ulaşılarak, Türkiye'de yönetim/örgüt alanının kimliğinin oluşmasında Kongre'nin önemli bir katkısı olduğu kesindir. Burada, akla şöyle bir soru gelebilir: İşletme bölümlerinde resmi ya da gayri resmi olarak "yönetim/organizasyon ana bilim dalı" zaten varken, ayrıca YÖK tarafından doçentlik sınav alanlarından biri olarak tanımlanmışken, Kongreler bu alana nasıl bir meşruiyet kazandırmış olabilir? Bunu anlamada belki bilişsel meşruiyet-politik (ya da sosyal) meşruiyet ayırımı bize yardımcı olabilir. Bilişsel meşruiyet, bir sosyal eylemin ya da örgütlenmenin görünürlüğü, bilinirliği ile ilgiliyken, politik meşruiyet alandaki önemli aktörler tarafından kabul edilmesiyle ilgilidir (Aldrich ve Fiol, 1994; Baum ve Oliver, 1992). Kanımızca, yönetim ve organizasyonun bir ana bilim dalı olması bilişsel meşruiyetini sağlarken, Kongreler bu alanın, sadece işletmecilik içinde değil, pazarlama, muhasebe/finansman, üretim yönetimi, sayısal yöntemler gibi diğer alt alanlar karşısındaki politik meşruiyetini pekiştirmektedir. Bunun yaparken de, Kongreler, görgül araştırmaları teşvik ederek alanın "sosyal bilim" karakterini öne çıkarırken, uygulama-

ya dönük yanını geri planda tutmaktadır. Örneğin, daha önce sözünü ettiğimiz, çekirdek kadronun dördüncü kongredeki akademisyen-uygulayıcı tartışmasında aldığı tavır, alanın temel misyonunu yöneticilere ve iş insanlarına tavsiyelerde bulunmak değil, temel araştırma nesnesi olan örgütsel ve yönetsel olguları anlamak ve/veya açıklamak olarak tanımlamaktadır. Dolayısıyla, Kongrelerin Türkiye’deki yönetim/örgüt alanının bilimleşmesine katkıda bulunduğu söylenebilir. Ancak, çekirdek kadrodaki tüm akademisyenlerin, Kongre’nin bu denli “uygulamadan” bağımsız olması konusunda aynı fikirde olmadıkları anlaşılmaktadır. Örneğin Tamer Koçel, Kongrelerin her ne kadar “akademisyenlere yönelik” olarak tasarlandıysa da yönetim/örgüt alanının bir “uygulamalı bilim dalı” olduğunu ve dolayısıyla gelecekte “uygulamanın” kongrelere belirli bir ölçüde girmesi gerektiğini belirtmektedir.

Kongrelerin alanın bilimleşmesine etkisi, yönetim/örgüt alanındaki çalışmaların niceliğine ve niteliğine etkisi üzerinden anlaşılabilir. Görüşülen dört akademisyen de, Kongrelerin alandaki özellikle “görgül” çalışmaların sayısının artmasına katkı sağladığını vurgulamaktadır. Tamer Koçel’in de belirttiği gibi, Danışma Kurulu’nun ve Değerlendirme Komitelerinin bildirimleri değerlendirirken görgül çalışmalara öncelik verdiğinin farkında olan bildiri sahipleri, kabul edilme şansını artırmak için görgül çalışmalar yapmaktadırlar. Ancak, Behlül Üsdiken, Kongre’nin görgül çalışmaların sayısını artırıcı bir etkiye sahip olduğunu kabul etmekle birlikte, bu etkinin boyutlarını saptamanın güç olduğunu belirtmektedir. Üsdiken, yönetim/örgüt alanındaki görgül araştırmaların sayısında son yıllarda gözlenen artıştan (Üsdiken ve Erden, 2001) Kongre’ye pay çıkartılmasının şüpheli olduğunu belirtmektedir. Özen ve Kalemci’nin (2006) yaptığı araştırmada, kongrelerde sunulan görgül araştırma oranının alanın genelindekinden yüksek olduğu gözlenmiştir, ancak bunun Kongreden kaynaklanan bir etki olup olmadığı şüphelidir. Özen ve Kalemci (2006), 2000–2005 yılları arasında Kongrede sunulan bildirimlerle, yönetim/örgüt alanındaki temel dergilerde yayımlanan makaleleri karşılaştırmıştır. Çalışmada, kongrelerde sunulan bildirimlerde görgül araştırma oranının (%89,2) yönetim/örgüt alanındaki makalelere göre (%62,2) daha fazla olduğu bulunmuştur. Ancak, bu aradaki farkı, bir neden-sonuç ilişkisi olarak yorumlamak mümkün görünmemektedir. Örneğin, Türkiye’de 1980’li yıllardan bu yana başka nedenlerden ötürü zaten görgül çalışma sayısı artmış olabilir ve Kongre bu artan görgül çalışmaları kendisine cezbetmede daha başarılı olmuş olabilir. Dolayısıyla, görgül araştırmaların Kongre bildirimlerinde daha fazla temsil ediliyor olması, Kongrelerin görgül araştırma sayısını artırdığı anlamına gelmemektedir. Bunu tespit edebilmek için belki de Kongre’nin ilk yapıldığı 1993 yılının öncesine giderek, görgül araştırma sayısının 1990’ların başlarında ne olduğunu, Kongrelerden sonra ise ne değiştiğini incelemek gerekmektedir.

Görüştüğümüz akademisyenler, Kongrelerin görgül çalışmaların niceliği ötesinde niteliğini de etkilemiş olabileceği üzerinde durmuşlardır. Örneğin, Hüseyin Leble-

bici, ilk bildirilerin genellikle ya görgül araştırma içermeyen, herhangi bir yönetim tekniğini “tanıtıcı”, ders kitabı bölümlerine benzer “tercümeme” çalışmaları olduğunu ya da görgül araştırma içerdiği durumda da, herhangi bir “anamlı” soru içermeyen “tanımlayıcı” çalışmalardan ibaret olduğu belirtmektedir. Örneğin, tipik bir görgül çalışma, herhangi bir ildeki girişimcilerin çeşitli niteliklerinin (örneğin, örgüt büyüklükleri) ikiye iki tablolarla ya da frekans dağılımlarıyla özetleyen bir çalışma olabilmekteydi. Bu verinin teorik ve pratik olarak ne anlama geldiği sorusu cevapsız bırakılmaktaydı. Ancak, Hüseyin Leblebici, zaman içinde, yayın kalitesinde olmasa bile “soru kalitesinde” bir iyileşme gözlediğini belirtmektedir. En azından hangi soruların alanın gelişmesi açısından anlamlı ya da faydalı olduğu konusunda bir gelişme gözlenmekteydi. Leblebici’ye göre, Kongreler ayrıca, kitap yazma kültürünün egemen olduğu Türkiye’de makale yazma kültürünün yerleşmesine katkıda bulunmuştur. Leblebici, bu gelişmelerin Kongrelerin doğrudan etkisi olarak mı değerlendirilebileceği, yoksa 1990’lı yıllardan sonra uluslararası kongrelere daha fazla sayıda akademisyenin katılmasının Kongrelere yansımaları olarak mı değerlendirileceği konusunun bulanık olduğunu belirtmektedir. Öte yandan, tüm bu olumlu gelişmelere rağmen bildirilerin, hala araştırma tasarımı ve teoriye katkı açısından istenen düzeye ulaşamadığını, ancak bunun da zaman alıcı bir uğraş olduğunu belirtmektedir.

Kongre’nin araştırma niteliğine olan bu etkisi, çekirdek kadronun kendi bünyesinde oluşturduğu, çok da biçimsel olmayan bazı değerlendirme kriterleri üzerinden gerçekleştiği anlaşılmaktadır. Tamer Koçel, çekirdek kadronun bildirileri değerlendirirken, görgül araştırma içermesine ya da kavramsal bir çalışmaya en azından “ilginç” bir soru içermesine özen gösterdiklerini belirtmektedir. Aslında, başlangıçta niteliksel çalışmalara pek sıcak bakmadıklarını, ancak zaman içinde niteliksel çalışmalara daha fazla önem verdiklerini belirtmektedir. Ancak buna rağmen, ilk yıllarda çok da fazla niteliksel çalışma önerilmediğini, zamanla niteliksel çalışmaların oranında bir artış gözlenmekle birlikte hala bu konuda bazı eksikliklerin olduğunu ifade etmektedir; örneğin parametrik olmayan yöntemler kullanan niteliksel çalışmalarının sayısının hala görece az olduğunu vurgulamaktadır. Bu ifadeler, yukarıda da belirttiğimiz gibi, genellikle “bilimci” anlayışı “potivizm” ile özdeşleştiren çekirdek kadronun zaman içinde pozitivistlere alternatif, niteliksel ya da yorumlayıcı bilim yapma anlayışlarına daha açık bir konum aldığını göstermektedir. Nitekim çekirdek kadronun öncülüğünde ileride çıkarılacak olan *Yönetim Araştırmaları Dergisi*’nin “farklı metodolojik ve kuramsal bakış açılarına eşit uzaklıkta duran” bir dergi olarak tanımlanması, bu değişimin bir diğer göstergesi olarak değerlendirilebilir. Nitekim, niceliksel araştırma geleneği Kongrelerde ağırlığını korumakla birlikte, Kongrelerde sunulan niteliksel araştırmaların oranında 2000’li yıllarda bir artış olduğu gözlenmektedir (Kutunis, Bayraktaroğlu, Yıldırım, 2007).

A. Selami Sargut, bildirimleri değerlendirirken uygulanacak kriterlerin gayri resmi olarak oluşmasında, özellikle ODTÜ tarafından düzenlenen dördüncü kongrenin ve Başkent Üniversitesi tarafından düzenlenen beşinci kongrenin önemli olduğunu belirtmektedir. Örneğin, önceki kongrelerden farklı olarak dördüncü kongrede önerilen bildirimler önemli ölçüde reddedilerek, bildirimlerin “nasıl olması gerektiği” konusunda önemli bir mesaj verilmiştir. Diğer yandan izleyen kongrelerde özellikle Muhan Soysal’ın oturumlarda sunulan bildirimlere yönelttiği sert eleştiriler bu mesajın altını daha da çizmiştir. Beşinci kongrede oluşturulan Danışma Kurulu’nun en önemli gündem maddesi ise, bir önceki kongrede fiili olarak ortaya çıkan kriterleri somutlaştırmak olmuştur. Behlül Üsdiken ve A. Selami Sargut’un belirttiği gibi, çok biçimsel olmasa da Kurulun üzerinde mutabakata vardığı en önemli kriter “kitap bölümü biçimindeki teknik, yöntem tanıtıcı bildirimlerin önünün kesilmesi” idi. Bu kriter ek olarak, bildirimlerin görgül araştırma içermesi, kavramsal çalışma olacağına da mutlaka bir önerme, bir sav, bir bakış açısı içermesi gerektiği Kurul tarafından uzlaşılan kriterlerdi. Bu kongrede, bir önceki kongreye benzer olarak bildirimleri değerlendirmede “kıyıcı” davranılmış, ancak farklı olarak, reddedilen bildirimlerin neden reddedildiği, yukarıdaki yaklaşımı yansıtacak biçimde bildiri sahiplerine yazılı olarak bildirilmiştir. Sonuç olarak, gayri resmi olarak belirlenen bu kriterler üzerinden bildirimleri değerlendirerek ve kongre oturumlarında sorular ve eleştiriler yoluyla geribildirimler sağlayarak önerilen bildirimlerin niteliğinin biçimlendirildiği söylenebilir.

Bu kriterlerin gözetilmesi, anlaşıldığı kadarıyla istenmeyen bazı sonuçları da doğurmuş görünmektedir. Örneğin Behlül Üsdiken, önerilen bildirimler özet üzerinden değerlendirildiği için yeni bir şey söylediklerini kestirmenin güç olduğunu, bu nedenle görgül çalışma içeren çalışmaların öncelik kazandığını belirtmektedir. Bu bildirimler “hiç olmazsa ders kitabı bölümü olmadıklarını gösteriyorlardı”. Ancak, yöntemlerinin güçlü ya da arkalarında sağlam bir teorik gerekçelendirme olup olmadığı çok da bilinmiyordu. Bu istenmeyen sonuç, bu görüşmeden önce gerçekleştirilen Özen ve Kalemci (2006) çalışmasında da gözlemlenen bir durumdu. Bu çalışmada, Kongre bildirimlerinin temel dergilerde yayımlanan makalelere benzer olarak büyük ölçüde mikro analiz düzeyindeki (örgütsel davranış gibi) konulara odaklandığını, ancak farklı olarak niceliksel yöntemlerin ağırlıklı olarak kullanıldığı görgül çalışmaları daha fazla içerdiği belirlenmiştir. Özen ve Kalemci (2006) bu bulgudan hareketle, kongrelerde görgül anlayışın özendirilmesinin, belki de çelişkisel bir biçimde, görgül çalışmaların hazır anketlerle görece kolay gerçekleştirilebildiği “mikro” düzeydeki araştırmaların sayısını artırarak, aslında geleneksel anlayışın temel vurgusu olan “örgütün daha etkili yönetimi” düşüncesine hizmet ettiği ve belki de “törenselleştirilmiş görgülcülüğe” de (Özen, 2002) katkıda bulunduğu sonucuna varmışlardır. Törenselleştirilmiş görgülcülük, Türkiye’de geleneksel anlayış ile görgül araştırma anlayışının etkileşimi ile ortaya çıkan, kurama dayalı ve yine kuramı geliştirici

özgün çalışmalardan ziyade, hazır ölçüm araçlarının Türkiye’deki çeşitli örneklemelere uygulandığı ve elde edilen verilerin, kuramdan bağımsız olarak aktarıldığı bir çalışma anlayışı olarak tanımlanmaktadır (Özen, 2002). Kongre bildirilerinin, incelenen konular ve analiz düzeyi açısından yönetim ve örgüt yazınının genelinden farklılaşmayıp, sadece araştırma yöntemi açısından farklılaşması, Kongrelerin sadece mevcut bilgi üretme tarzının “yönteminin” değişmesine katkıda bulunduğunu ima etmektedir. Nitekim A. Selami Sargut, Özen ve Kalemci’de (2006) belirtilen, Kongrelerin istemeden de olsa törensel görgülcülüğü körüklediği iddiasının doğru olabileceğini belirtmektedir. Bu eğilimin sınanabilmesi için gelecekteki çalışmalarda bildirilerin ne ölçüde törensel görgülcülük eğilimi içerdiği incelenebilir.

Çekirdek kadronun alandaki araştırmaların niteliğini etkilemede başvurduğu yöntemlerden bir diğeri ise, “örnek” araştırmaların yer aldığı bir dergi çıkartmaktır. Tamer Koçel’in belirttiği gibi bu fikir ilk kez Başkent Üniversitesince düzenlenen beşinci kongrede gündeme geldi ve yine bu üniversitenin yürütücülüğünde *Yönetim Araştırmaları Dergisi (YAD)* adıyla 2001 yılında yayım hayatına başladı. A. Selami Sargut, YAD’ı çıkarmanın gerisinde, alana özgü ve herhangi bir üniversitenin tekelinde olmayan bir dergi çıkarma niyeti olduğunu belirtmektedir. Bilindiği gibi, o yıllarda yönetim/örgüt alanında yapılan çalışmalar genellikle, siyaset bilimi, kamu yönetimi, kamu maliyesi, finansman/muhasebe, pazarlama, üretim yönetimi, sayısal yöntemler gibi birçok disipline ait makalelerin yer aldığı İİBF dergilerinde çıkmaktaydı. Dolayısıyla, YAD ile sadece yönetim/örgüt alanına özgü bir dergi çıkarılmak istenmekteydi. Bir diğer niyet ise, Kongre’nin kimliğine koşut olarak, herhangi bir üniversitenin tekelinde olmayan, dolayısıyla genellikle derginin sahibi olan üniversitenin öğretim elemanlarının çalışmalarının yayımlandığı “aile dergilerinden” farklı bir dergi çıkarmaktır. Burada, Başkent Üniversitesi derginin sadece yürütücülüğünü üstlenmekte, yayın kurulu ise Kongre’nin Danışma Kurulu üyelerinden oluşmaktaydı. Derginin misyonu ise, kapağında da belirtildiği gibi, “Türkiye’de örgüt ve yönetim ortamları, sorunları ve uygulamalarının anlaşılmasına disiplinlerarası bir bakış açısıyla katkı sağlamaya yönelik bilim dergisi” olarak tanımlanmıştı. Yazarlara Not bölümünde, Derginin yönetim/örgüt alanındaki farklı metodolojik ve kuramsal bakış açılarına eşit uzaklıkta durduğu belirtilerek, özellikle 1980’li yıllardan bu yana bu alanda ortaya çıkan çeşitliliğe (Üsdiken ve Leblebici, 2002) açık olduğu vurgulanmaktaydı. Bu ise, çekirdek kadronun her ne kadar “pozitivist” geleneğin takipçileri olsa da, bu geleneğin dışındaki çalışmalara da sıcak baktıkları anlamına gelmektedir. Ancak, temel ilke olarak “özgün ve yeni bilgi üretimi” benimsenmektedir. Derginin kurulduğundan bu yana editörlüğünü yürüten A. Selami Sargut, bu misyona uygun olarak YAD’ın temel amacının “alandaki araştırma standartlarını belirlemek” olduğunu vurgulamaktadır. Dolayısıyla, YAD’da yayımlanan makaleler yoluyla, alandaki araştırmacılara “işte yapılması gereken araştırmalar bunlar” mesajı verilmek istenmekteydi.

Görüşme yapılan akademisyenlerin hepsi YAD ile ilgili yaşanan sorunlara değinmişlerdir. YAD, yayım hayatına başladığı 2001 yılında bir sayı, o yıldan bu yana 2008 yılına kadar yılda ikişer sayı çıkmıştır. Ancak, önerilen makale sayısının azlığı ve red oranının yüksekliği nedeniyle yayımlamaya değer makale sıkıntısı çekilmektedir. Bu nedenle Dergi gecikmeli olarak yayımlanmaktadır. Görüşme yapılan akademisyenler YAD'ın yaşadığı sorunların çeşitli nedenleri olduğunu belirtmişlerdir. Örneğin, Tamer Koçel, standartların aşırı yüksek tutulması nedeniyle, araştırmacıların YAD'a makale önermekten çekindiklerini belirtmektedir. Hüseyin Lelebici ise, sorunun daha ziyade yapısal olduğunu ileri sürmektedir. Lelebici bu konuda iki temel örnek olduğunu belirtmektedir. İlki, bir dernek ve bu derneğin eşgüdümünde kongre ve çeşitli dergilerin olduğu *Academy of Management* modelidir. Bu modelde, kongrede sunulan bildiriler, dernekle bağlantılı *Academy of Management Review*, *Academy of Management Journal*, *Management Perspectives* ve *Learning and Education* olmak üzere dört farklı dergide yayımlanma şansı bulabilmektedir. Lelebici'ye göre diğer model ise, bir dernekten ve kongreden bağımsız olarak yürütücülüğünü bir üniversitenin gerçekleştirdiği *Administrative Science Quarterly (ASQ)* dergisi modelidir. Bu modelde, red oranı oldukça yüksektir ve dergi bir prestij dergisidir. Lelebici'ye göre YAD iki model arasında bir yerde durmaktadır. Herhangi bir dernek söz konusu olmasa da dergi Kongre ile ilişkilidir, ancak *Academy of Management*'in dört dergi ile gördüğü işi tek başına yürütmeye çalışmaktadır. Bu nedenle, kongrede sunulan bildirilerin dergilerde yayımlanma şansı, teknik olarak düşük olmaktadır. Öte yandan, yürütücülüğün bir üniversite tarafından üstlenilmesini onu biraz ASQ modeline yaklaştırarak kongre ile bağlantısını zayıflatmaktadır.

Behlül Üsdiken ise, YAD'ın sorunlarını genellikle çevresel etmenlerle açıklamaktadır. Üsdiken'e göre, Türkiye'deki dergi geleneğinin iki temel niteliği "kurum bazlı" ve "eklektik" olmasıdır. Kurum bazlı olmasından kasıt, dergide yayımlanan makalelerin büyük ölçüde dergiyi çıkaran fakültenin elemanlarının çalışmalarını içermesidir (diğer bir deyişle "aile dergisi"). Eklektikten kasıt ise, Türkiye'deki İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinin ya da Sosyal Bilimler Enstitülerinin içerdiği farklı bölüm ve ana bilim dallarını yansıtacak çeşitlilikte yazılar içermesidir. Üsdiken'in belirttiği gibi, bir Enstitü dergisinin aynı sayısında bir yandan "tapu sicillerinin analizi"ni içeren bir çalışma yayımlanırken, diğer yandan "diş macunu nasıl daha etkin pazarlanır" konulu başka bir makale yayımlanabilmektedir. Diğer yandan, dergilerin okunmak için değil de fakülte'deki öğretim elemanlarının yükselme ve atamaları için bir aygıt olarak kullanıldığı, dergilerin çok sınırlı sayıda (örneğin 50 adet) basılmasından anlaşılmaktadır. Sonuç olarak bu tür dergiler, öğretim elemanlarının "kariyer ihtiyaçlarını" tatmin ettiği için alandaki egemen tür olarak varlığını sürdürmektedir. Diğer yandan YÖK'ün 2000 yılından sonra koyduğu doçentlik atama kriterleri Türkçe dergilerde yayım yapmayı daha az özendirmiştir. SSCI ya da alan

indekslerine kayıtlı hakemli dergilerde yayın yapılmasının teşvik edilmesi, bir yandan, hakemlik müessesesinin gelişmediği dergilerin kurumsal kuramın açıklayabileceği gibi törensel bir biçimde “hakemli” dergilere dönüşüvermesine, diğer yandan da araştırmacıların kalitesi çok şüpheli ancak çeşitli alan indekslerince taranan dergilere yönelmesine neden olmuştur. Üsdiken’e göre böylesi çevresel koşullarda YAD’ın iki özelliği, çalışmaları cezbetmede sorun yaratmıştır. İlki derginin dar bir alana odaklanması, ikincisi ise ciddi bir hakem değerlendirme sürecinin olmasıdır. Popülasyon ekolojisi terminolojisini kullanırsak, YAD’ın kendisini ayakta tutacak “boşluğu” bulmakta güçlük çektiğini söyleyebiliriz. Uluslararası yayın baskısının eşzamanlı olarak arttığı bir ortamda kaliteli yayın yaptığını düşünen araştırmacılar, çalışmalarını YAD yerine SSCI’ya ya da alan indekslerine kayıtlı olan dergilere göndermeyi tercih etmektedirler. Diğer yandan, derginin uzun süren değerlendirme sürecinden ve yüksek ret oranından çekinen araştırmacılar ise makalelerini “hakemli” Türkçe dergilere göndermeyi tercih etmektedirler. Sonuç olarak Dergi, alan için “örnek oluşturacak Türkçe yayın” bulmakta güçlük çekmektedir.

Son olarak Kongre’nin hem yönetim/örgüt alanındaki hem de diğer alanlardaki kongre düzenleme etkinliklerini etkilediği anlaşılmaktadır. Tamer Koçel, daha önce değindiğimiz Danışma Kurulu’nun oluşumuna ya da Kongre’nin işleyişine gösterilen tepkilerin başka kongrelerin doğuşuna neden olduğunu belirtmektedir. Akademik dünyada farklı fikirlere sahip olmanın çok doğal olduğunu belirten Koçel, bu gelişmenin yönetim/örgüt alanında düzenlenen kongreleri artırması açısından olumlu bir gelişme olduğunu ifade etmektedir. Koçel ayrıca, yönetim/örgüt disiplininin stratejik yönetim ve insan kaynakları yönetimi gibi alt disiplinlerinde kongreler düzenlenmeye başlanmasının da çok olumlu bir gelişme olduğunu belirtmektedir. Behlül Üsdiken, bir ülkede bilim ilerledikçe uzmanlaşmanın artmasının sıkça görülen bir olgu olduğunu, dolayısıyla alt disiplinlere özgü kongrelerin doğmasının bu gelişmenin doğal bir sonucu olabileceğini belirtmektedir. Üsdiken’e göre, Kongre’nin varlığı belki “kongre düzenleme” olgusunun meşruiyetini artırarak yeni bazı kongrelere örnek olmuş olabilir. Üsdiken, Kongre’nin diğer kongrelerin doğumuna neden olup olmadığı konusunda çok emin olmadığını ancak Kongre’nin Ulusal İşletmecilik Kongresi’ni “öldürdüğünü” belirtmektedir. Daha önce değinmiş olduğumuz gibi, İşletmecilik Kongrelerinin ilki Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi tarafından 1973 yılında, ikincisi Muğla Meslek Yüksekokulu tarafından 1980 yılında, üçüncüsü Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi tarafından 1989 yılında düzenlenmiştir. Görüldüğü gibi İşletmecilik kongreleri uzun aralıklarla, aksayarak sürmüş ve sonuncusu 7. Ulusal İşletmecilik Kongresi olarak 2000 yılında Başkent Üniversitesince düzenlenmiştir. O tarihten bu yana Ulusal İşletmecilik Kongresi düzenlenmemiştir. Dolayısıyla, İşletmecilik alt alanlarının kendi kongrelerini düzenliyor olması bu kongrenin yaşam şansını gerçekten azaltmış olabilir. Ancak, İşletmecilik Kongreleri’nin bölgesel bazda sürdüğünü söylemek mümkündür.

Örneğin, önceleri Orta Anadolu İşletmecilik Kongresi adıyla 2001 yılında başlayan ancak daha sonra Anadolu İşletmecilik Kongresi'ne dönüşen bir dizi kongre düzenlenmiştir. Hüseyin Leblebici, bölgesel kongrelerin kapsamı genişletmek için yararlı olduğunu belirtmektedir. A. Selami Sargut ise bu ve alt disiplinlerde düzenlenen kongreleri Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'ne birer rakip olarak değil de birbirini tamamlayan kongreler olarak değerlendirmek gerektiğini belirtmektedir. Sargut, bunun yanı sıra özellikle işleyişi ve yapısı açısından Kongre'nin diğer alanlar tarafından örnek alındığını belirtmektedir. Örneğin, Kongre'nin özellikle üniversitelerarası gayri resmi bir danışma kurulunun önderliğinde her yıl farklı bir üniversite tarafından düzenleniyor olmasının kamu yönetimi, çalışma ekonomisi gibi alanlarda düzenlenen kongrelere ilham verdiği bilinmektedir.

5. Sonuç

Sonuç olarak, Türkiye'de yönetim/örgüt alanına özgü kongre düzenleme fikrinin, tarihin farklı dönemlerinde Avrupa ve ABD'den ithal edilmiş çelişen kurumsal mantıkların bir arada yaşadığı bir örgütsel alanın, ABD kökenli bilimci mantığa mensup yeni merkezini oluşturan aktörlerinin, mevcut mantığa ilişkin duydukları rahatsızlıklardan yola çıkarak, alanı dönüştürme niyetinden doğduğu söylenebilir. Bu fikrin doğuşuna neden olan rahatsızlık, bir içsel çıkar çatışmasından ziyade, alandaki öğretim elemanlarının merkez ülkelerden taşıdıkları kurumsal mantıklar arasındaki çelişkiden kaynaklanmaktadır. Diğer yandan, alandaki değişimi tetikleyen aktörler, alanın çevresinde değil, hem merkezinde hem de sınırında yer alarak uluslararası gelişmeler doğrultusunda alanı dönüştürmeye çalışan aktörlerdir. Dolayısıyla, Kongre fikrinin doğuşunda bu alanda görece gelişmiş ülkelerdeki uygulamaların örnek alınması etkili olmuştur. Alandaki kurumsal değişimin bir başka özelliği ise, Kongre fikrini ortaya atan kurumsal girişimcilerin bilimci mantığı benimsemekle birlikte alandaki geleneksel mantığa da aşına olmalarıdır. Bu aşinalık, sorunların farkına varma ve geleneksel mantığı dışlamadan onu değiştirme şeklinde adım adım ilerleyen bir kurumsal değişimin önünü açmıştır.

Kongre'nin örgütlenmesinde, örnek alınan ülkelerde var olan "biçimsel olmayan ilişkiler ağı" (Avrupa-EGOS) ve "biçimsel yapı-dernekleşme" (ABD-AOM) seçeneklerinden ilki, teknik ve politik üstünlükleri nedeniyle benimsenmiş görünmektedir. Biçimsel olmayan ilişkiler ağı şeklinde oluşan çekirdek kadro zaman içinde diğer üniversitelere genişletilerek, stratejik karar organı haline gelen Danışma Kurulu'na dönüşmüştür. Danışma Kurulu, kongrenin her yıl hangi üniversite tarafından düzenleneceğine, kongrenin nasıl bir formatta düzenleneceğine ve hangi bildirilerin kabul edileceğine doğrudan ya da değerlendirme komiteleri yardımıyla karar vererek Kongre kimliğinin oluşmasını sağlamıştır. Bu kimliğin oluşmasında zaman içinde ortaya çıkan "minik krizlerin" de etkili olduğu düşünülebilir. Örneğin, üçüncü kongrede, uygulayıcılara yönelik olma-akademisyenlere yönelik olma krizi, dör-

düncü kongrede bilimci-geleneksel çalışma anlayışı çatışması, beşinci kongrede ise Danışma Kurulu'nun kapsamına ilişkin çatışmalar çeşitli biçimlerde çözülerek Kongre'nin kurumsallaşması sağlanmıştır. Bu minik krizler sonucunda, Kongre tamamen "akademisyenlere dönük", bilimci mantığın egemen olduğu ancak geleneksel anlayışa göre yapılmış çalışmalarını da tamamen reddetmeyerek onları bilimci anlayış doğrultusunda dönüştürmeye çalışan ve danışma kurulunu çevrede bulunan üniversitelere genişleterek değişime karşı oluşan tepkileri yumuşatan bir görünüm kazanmıştır. Böylelikle, Kongre belirgin izleklerin oluşması, farklı üniversiteler tarafından belirgin bir formata uygun olarak tekrarlanması ve giderek daha fazla akademisyenin katılımının sağlanmasıyla kurumsallaşmıştır. Kongre'yi yönlendiren çekirdek kadronun içinde buldukları ağ ilişkilerinin hem bilimci hem de geleneksel anlayışın hakim olduğu üniversiteleri içermesi, Kongre'nin meşruiyet kazanmasında ve kurumsallaşmasında önemli bir etkiye sahiptir.

Kongre'nin, bazen beklendiği bazen de beklenmediği bir biçimde yönetim/örgüt alanının kimliğini, alandaki çalışmaların niteliğini ve niceliğini ve diğer kongreleri etkilediği anlaşılmaktadır. Kongre'nin, yönetim/örgüt alanının zaten var olan bilişsel meşruiyetinin ötesinde, işletmecilik alanı içinde ve diğer alt disiplinler temelinde politik meşruiyet edinmesini sağladığı düşünülebilir. Bu bağlamda, Kongre'nin, benzer konuları çalışan akademisyenleri bir araya getirerek ortak kimliğin ve anlayışın oluşmasında etkili olduğu düşünülebilir. Diğer yandan, görgül çalışmalara öncelik vererek, görgül çalışmaların sayısının artmasına ve araştırma anlayışının bilimci mantık doğrultusunda gelişmesine neden olduğu söylenebilir. Ancak, kongrelerde sunulan bildirilerin yöntembilim ve teorik katkı açısından hala istenen düzeyde olmadığı görülmektedir. Ayrıca, Kongre'nin istenmediği bir biçimde törensel görgülcülüğün söz konusu olduğu çalışmaları özendirilmiş olabileceği anlaşılmaktadır. Son olarak, Kongre'nin hem yönetim/örgüt alanında hem de farklı alanlarda örnek alma ve tepki gösterme mekanizmaları ile yeni kongrelerin doğmasına neden olduğu düşünülebilir.

Kaynakça

- Aldrich, E. H. ve M. C. Fiol (1994), "Fools Rush In? The Institutional Context of Industry Creation", *Academy of Management Review*, 19 (4), 645-670.
- Baum, A. C. J. ve C. Oliver (1992), "Institutional Embeddedness and The Dynamics of Organizational Populations", *American Sociological Review*, 57, 540-559.
- Broom, L. ve P. Selznick (1955), *Sociology: A Text with Adapted Readings*, New York: Row, Peterson.
- Campbell, L. J. (2004), *Institutional Change and Globalization*, New Jersey: Princeton University Press.
- Clemens, S. E. ve J. M. Cook (1999), "Politics and Institutionalism: Explaining Durability and Change", *Annual Review of Sociology*, 25, 441-466.
- Friedland, R. ve R. R. Alford (1991), "Bringing Society Back In: Symbols, Practices, and Institutional Contradictions", Ed. Walter W. Powell ve Paul J. DiMaggio, *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago: University of Chicago Press, 232-263.
- Greenwood, R. ve B. C. R. Hinings (1996), "Understanding Radical Organizational Change: Bringing Together The Old and New Institutionalism", *Academy of Management Review*, 21 (4), 1022-1054.
- Greenwood, R., R. Suddaby, ve B. C. R. Hinings (2002), "Theorizing Change: The Role of Professional Associations in The Transformation of Institutionalized Fields", *Academy of Management Journal*, 45 (1), 58-80.
- Greenwood, R. ve R. Suddaby (2006), "Institutional Entrepreneurship in Mature Fields: The Big Five Accounting Firms", *Academy of Management Journal*, 49 (1), 27-48.
- Heper, M. ve Ü. Berkman (1979), "Administrative Studies in Turkey: A General perspective", *International Social Science Journal*, 31, 305-327.
- Kutanis, R. Ö., S. Bayraktaroğlu ve E. Yıldırım (2007), "Nitel Araştırmanın Dayanılmaz Hafifliği-2: İdealler ve Gerçekler", 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, 233-243.
- Lammers, C. J. (1998), "An Inside Story: The Birth and Infancy of EGOS. Memories in Tribute to Franco Ferraresi", *Organization Studies*, 19 (5) 883-888.
- Leblebici, H., G. R. Salancik, A. Copay ve T. King (1991), "Institutional Change and the Transformation of Interorganizational Fields: An Organizational History of the U.S. Radio Broadcasting Industry", *Administrative Science Quarterly*, 36, 333-363.

- Özen, Ş. (2000), "Türk Yönetim/Organizasyon Yazınında Yöntem Sorunu: Kongre Bildirileri Üzerine Bir İnceleme", DAÜ Turizm Araştırmaları Dergisi, 1 (1), 89-118.
- Özen, Ş. (2002), "Türkiye'de Örgütler/Yönetim Araştırmalarında Törenselleşme Sorunu", Yönetim Araştırmaları Dergisi, 2 (2), 187-213.
- Özen, Ş. (2007), "Yeni Kurumsal Kuram: Örgütleri Çözümlemede Yeni Ufuklar Yeni Sorunlar," Ed. A.S. Sargut ve Ş. Özen, Örgüt Kuramları, İmge Kitabevi, Ankara, 237-330.
- Özen, Ş. ve A. Kalemci (2006), "Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongrelerinin Türkiye'deki Görgül Araştırma Anlayışının Benimsenmesine Etkisi", 5. Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı, Cilt 2, 576-583.
- Sarvan, F. (2002), "10. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Notları", Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi, 4, 199-204.
- Scott, W. R. (1991), "Unpacking Institutional Arguments", Ed. W.W. Powell ve P.J. DiMaggio, The New Institutionalism in Organizational Analysis, Chicago: University of Chicago Press, 164-182.
- Seo, M-G ve D. W. E. Creed (2002), "Institutional Contradictions, Praxis, and Institutional Change: A Dialectical Perspective", Academy of Management Review, 27 (2), 222-247.
- Üsdiken, B. (1996), "Importing Theories of Management and Organization: The Case of Turkish Academia", International Studies of Management and Organization, 26 (3), 33-46.
- Üsdiken, B. (2002), "Tarihsel Bir Bakışla Bilim-Yönetim Birlikteliği", Yönetim Araştırmaları Dergisi, 2 (2), 127-154.
- Üsdiken, B. (2003), Plurality in Institutional Environments and Educational Content: The Undergraduate Business Degree In Turkey, Ed. R. P. Amdam, R. Kvalshaugen ve E. Larsen, Inside the Business Schools: The Content of European Business Education, Abstrakt, Liber: Copenhagen Business School Press, 87-109.
- Üsdiken, B. ve D. Çetin (2001), "From Betriebswirtschaftslehre to Human Relations: Turkish Management Literature Before and After the Second World War", Business History, 43 (2), 99-124.
- Üsdiken, B., N. Selekler ve D. Çetin (1998), "Türkiye'de Yönetim Yazınına Egemen Anlayışın Oluşumu: Sevk ve İdare Dergisi Üzerine Bir İnceleme", Amme İdaresi Dergisi, 31(1), 57-88.

Üsdiken, B. ve H. Leblebici (2002), *Organization Theory*. Ed. N. Anderson vd. *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*, Newbury Park: Sage, 377-397.

Üsdiken, B. ve Y. Pasadeos (1992a), "Türkiye'de Yayımlanan Yönetimle İlgili Makalelerdeki Atıflar Üzerine Bir İnceleme", *Amme İdaresi Dergisi*, 25(2), 107-134.

Üsdiken, B. ve Y. Pasadeos (1992b), "Türkiye'de Yayımlanan Yönetimle İlgili Veri Temelli Makalelerde Yöntem", *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 19(2), 249-266.

Üsdiken, B. ve Y. Pasadeos (1993), "Türkiye'de Örgütler ve Yönetim Yazını", *Amme İdaresi Dergisi*, 26 (2), 73-93.

Üsdiken, B. ve Z. Erden (2001), "Örnek Alma, Mecbur Tutulma ve Geçmişe Bağımlılık: Türkiye'de Yönetim Yazınında Değişim", *Amme İdaresi Dergisi*, 34 (4), 1-31.

Zucker, G. L. (1977), "The Role of Institutionalization in Cultural Persistence", *American Sociological Review*, 42, 726-43.

Wasti, A. S., ve B. Üsdiken (2004), *Americanization vs. Contextualization at the Periphery: Scholarly Publishing in Management in Turkey, 1970-1999*. Academy of Management Conference, New Orleans, USA.

İnternet Kaynakları

<http://pazarlamakongresi.nevsehir.edu.tr>

<http://www.tmud.org.tr>

2000’li Yıllarda Türkiye’de Stratejik Yönetim Alanının Entellektüel Yapısı

Mehmet BARCA

Prof. Dr., Sakarya Üniversitesi, İİBF
İşletme Bölümü
mbarca@sakarya.edu.tr

Mahmut HIZIROĞLU

Yrd. Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, İİBF
İşletme Bölümü
hiziroglu@sakarya.edu.tr

2000’li Yıllarda Türkiye’de Stratejik Yönetim Alanının Entellektüel Yapısı

Özet

Bu çalışma, Türkiye’de stratejik yönetimin genel yönetim şemsiyesi altında bağımsız bir alt alan olarak ayrışıp ayrışmadığını ve eğer ayrılmış ise entellektüel yapısının ne tür karakteristikler gösterdiğini araştırmayı amaçlamaktadır. 2000 yılından bu yana, stratejik yönetim ile ilişkili çalışmalarda önemli bir artışın gözlenmesi; stratejik yönetimin örgüt kuramı, insan kaynakları yönetimi, örgütsel davranış gibi alt alanların yanında ayrı bir alan olarak sınıflandırılması; stratejik yönetime has kongrelerin yapılmaya başlanması ve benzeri gelişmeler göz önüne alındığında Türkiye’de stratejik yönetimin 2000’li yıllarda uzmanlaşma yönünde bir ayrışma eğilimi gösterdiği ileri sürülmektedir. Türkiye’de stratejik yönetim alanının geçirdiği evrim ve entellektüel yapısının karakteristiklerini ortaya koymak üzere 2000-2008 yılları arasında Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresine sunulan bildirilerin bibliyometrik analizi yapılmıştır. Bibliyometrik analiz ile, Türkiye’de stratejik yönetim araştırmalarında en büyük etkiye sahip çalışmalar, en çok çalışılan alt alanlar, en fazla atıf alan yazarlara, vb. bakarak araştırma paterni ve entellektüel

The Intellectual Structure of Strategic Management Area in the Years of 2000 in Turkey

Abstract

This study aims to find out whether strategic management in Turkey has differentiated as an independent sub-area under the broad management umbrella, and, if differentiated, what the intellectual characteristics of the area are. From the year 2000 onwards, taking into account that the significant increase in the number of strategy related studies published, the classification of strategic management as a separate area besides organizational theory, human resource management and organizational behavior, the initiations to have organized strategic management specific congresses, and so on, it is argued that in the years of 2000’s strategic management demonstrates a tendency towards being a specialized, independent area in Turkey. In order to determine the evolution and intellectual structure of strategic management area in Turkey, a bibliometric study of the papers presented to the National Management and Organization Congress in the years between 2000-2008 have been done. Through the bibliometric analysis, it attempts to identify the research pattern and intellectual characteristics of strate-

özellikleri belirlenmeye çalışılmıştır.

gic management studies in Turkey by examining the works that have had the greatest impact on strategic management research, the subfields studied most, the authors and publications that have received citations most, etc.

Anahtar Kelimeler: Stratejik yönetim, Türkiye’de stratejik yönetimin ayrışması, bibliyometrik analiz, stratejik yönetimin ulusal entelektüel yapısı.

Keywords: *Strategic management, differentiation of strategic management in Turkey, bibliometric analysis, national intellectual characteristics of strategic management.*

1. Giriş

Bu çalışmanın amacı, stratejik yönetim düşünce ve araştırmalarının Türkiye’deki entelektüel yapısını incelemektir.¹ Stratejik yönetim genç, araştırma yönelimli bir disiplin olarak 1960’larda doğmuş ve 1990’lara gelindiğinde “göreceli olarak kısa bir zaman diliminde olgun bir araştırma alanı” (Nerur, Rasheed ve Natarajan, 2008: 320) statüsüne ulaşmıştır. Genel olarak, belirli bir olgunluk derecesine ulaşan bilimsel disiplinlerin evrimleri ve yapıları, ayrı bir araştırma konusu olarak ele alınır. Bu tür çalışmalar ile paradigma-bağımlı çalışan bilim toplulukları (cemaati) ve bu toplulukların ürettiği yazın incelenmeye tabi tutularak alanın sınırlarını belirleme, entelektüel yapısının haritasını çıkarma ve ulaşılan bilimsel düzeyini değerlendirme amaçlanır.

Genç bir disiplin olan stratejik yönetim de son yıllarda bu tür araştırmalara konu edilmektedir (Ramos-Rodriguez ve Ruiz-Navarro, 2004; Nerur, Rasheed ve Natarajan, 2008; Nag, Hambrick ve Chen, 2007). Stratejik yönetimin entelektüel yapısını inceleyen bu araştırmalar gibi, bu çalışma da Türkiye’de stratejik yönetimin bir alt alan olarak ayrışmasını ve yapısal özelliklerini araştırmayı amaçlamaktadır. Bir alt alan olarak ayrışmasından Türkiye’de stratejik yönetimin genel yöne-

¹ Bu amaç, Türkiye’de stratejik yönetim ile ilgili akademik, danışmanlık ve yönetim alanlarındaki çalışmalardan hareket ile disiplinin gelişim dinamikleri, özellikleri ve bilimsel statüsünü değerlendirecek kapsamlı bir araştırma yapmayı gerektirmektedir. Ancak, bu çalışma, söz konusu geniş kapsamlı çalışmanın sadece ilk adımı olarak görülmelidir. İlk adım olması nedeniyle de, bilimsel bağlamda bazı eksiklik ve zayıflıklara sahiptir. Örneğin, çalışmanın, ileride metin içerisinde değinileceği üzere, sadece 2000 yılından bu yana Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongrelerine sunulan bildirimleri esas alması önemli bir eksiklik ve zayıflık olmuştur. Çünkü hem makale, kitap ve lisansüstü gibi bilimsellikleri onaylanmış çalışmalar araştırma dışı bırakılarak eksiklikler, hem de henüz bilimselliği tescil edilmemiş olan bildirimlerden hareket ile stratejik yönetimin bilimsel durum değerlendirmesini yapmak gibi zayıflıklar giderilememiştir. Buna rağmen çalışmanın yayına hazırlanmasının nedeni, Mayıs 2009’da yapılması planlanan 17. Yönetim ve Organizasyon Kongresine yetiştirilmek üzere, Türkiye’de yönetim/örgüt alanının gelişimi üzerine çıkarılması düşünülen özel sayıya katkı sunma talebi olmuştur. Zaman kısıtı ve söz konusu bilimsel çalışmalara erişilememe nedeniyle, özel sayıya yetiştirilmek üzere, erişilebilen 9 Kongre kitapçıklarında yer alan bildirimler esas alınmıştır. Bildirimlerden hareket ile Türkiye’de stratejik yönetim alanının “genel görünümü” hakkında bir “ön fikre” ulaşmak hedeflenmiştir.

tim araştırmaları içerisinde bağımsız disiplinler bir alt alan olarak gelişip gelişmediği, yapısal özelliklerinden ise atıf ağı gözönüne alındığında stratejik yönetim araştırmaları üzerinde hangi eserlerin en çok etkiye sahip olduğunu belirlemek kast edilmektedir.

Stratejik yönetim, genel yönetim şemsiyesi altında bir alt alan olarak daha 1960'larda, ABD'de Chandler (1962), Ansoff (1965), Andrews ve diğ. (1965) öncülüğünde ortaya çıkmıştır. Geçen yaklaşık 50 yıllık zaman içerisinde yapılan kuramsal ve ampirik katkılar ile önemli bilimsel ilerlemeler sağlanmıştır. Ancak 2000'li yıllara kadar Türkiye'de stratejik yönetim ayrı bir alan olarak gelişmemiştir (Üsdiken ve Erden, 2002). Bu araştırma, Türkiye'de stratejik yönetimin, 2000'li yıllarda, gecikmeli de olsa, kendi başına bir alt alan olarak belirginleşmeye başlayıp başlamadığını ve 2000'den bu yana nasıl bir seyir izlediğini incelemeyi amaçlamaktadır.

Stratejik yönetim, kapsamı geniş ve disiplinler arası bir eğilim göstermekle beraber, esas itibarıyla, "rekabet üstünlüğünü açıklamaya ve tahmin etmeye yönelik bir kuram" (Powell, 2002) veya araştırma programı (Teece, 1990) olarak görülebilir. Diğer yönetim kuramlarının (örneğin, insan ilişkileri yaklaşımı, sistem yaklaşımı, postmodern yönetim yaklaşımı) hiçbirisi rekabet üstünlüğü olgusunu odak sorunsal olarak açıklama ve tahmin etme yoluna gitmemektedir. Bu anlamda, stratejik yönetim işletmeler arası başarı farklarını rekabet eksenli araştırmayı konu edinen ayrı bir yönetim disiplini olarak gelişmektedir.

Böyle bir disiplinin gelişimini Türkiye bağlamında incelemek, bir yandan bu alanda dünyadaki gelişmeler ışığında Türkiye'deki yönelimleri konumlandırmayı, diğer yandan Türkiye'ye özgü entelektüel yapıyı kendi içinde anlamayı olanaklı kılacaktır. Bu doğrultuda, çalışma şu alt başlıklarda yürütülecektir: Birinci bölümde çalışmanın yöntemi ve sınırlıkları ele alınacaktır. İkinci bölümde, stratejik yönetimin ayrı bir alan olarak ABD'de doğuşunu tetikleyen nedenler ve izleyen gelişim çizgisi incelendikten sonra, benzer biçimde, Türkiye'de ayrı bir disiplin olarak ayrışmasına götüren çevresel koşullar ve akademik çabalar değerlendirilecektir. Üçüncü bölümde, Türkiye'de stratejik yönetim alanında en fazla bilimsel yayının yer aldığı Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi kitapçıklarında 2000-2008 yılları arasında yayınlanan bildirilerin bibliyometrik analiz bulguları ve yorumlarına yer verilecektir.

2. Yöntem

Türkiye'deki stratejik düşünce ve araştırmaların entelektüel analizi, esas olarak, bibliyometrik analiz yöntemiyle yapılacaktır. Bibliyometri, bir alanda yazılmış kitap ve makalelerin bazı özelliklerini tespit edebilmek amacıyla matematiksel ve istatistikî yöntemlerin kullanılması biçiminde tanımlanmaktadır (Pritchard, 1969).

Bibliyometrik yöntemde, özellikle akademik bir alanda yapılmış çalışmaların belirli özellikleri analiz edilerek (örneğin; yıllar itibariyle yayımlanan bilimsel eser sayısı, hangi konuların daha çok çalışıldığı, hangi üniversitelerin alana daha çok katkı yaptığı, eserlerin yazar sayısı, kullanılan anahtar kelimeler, atıflar, ortak atıflar, vs.) bilimsel iletişime ilişkin çeşitli bulgular elde edilmektedir.

Bibliyometrik analizle, stratejik yönetim ile ilişkili en fazla çalışmanın yer aldığı Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongre kitapçıklarında 2000’li yıllardan bugüne yayınlanan bildirilerin istatistiksel analizi yapılarak stratejik yönetim araştırmalarının Türkiye’de zaman içerisinde bir yandan geçirdiği evrim, büyüme ve yayılması, diğer yandan atıf analizi ile düşünsel yapısı incelenecektir.

Söz konusu kongrelerde stratejik yönetim alanı ile ilgili 106 bildiri analize tabi tutulmuştur. Bildirilerin stratejik yönetim alanı ile ilgili olup olmadığının tespiti şu kriterlere göre yapılmıştır:

- I. Oturum başlığında strateji kelimesi geçen bildiriler,
- II. Başlığında strateji kavramı geçen ve stratejik yönetim konuları ile ilgili olan bildiriler,
- III. Son yıllardaki kongrelerde oturumlar alanlara göre isimlendirilmediği için, kongrelerin web sitelerinde hakem değerlendirmesinden sonra kabul edilenler listesinde stratejik yönetim alt başlığında ilan edilen bildiriler.

Bibliyometrik yöntem aracılığı ile bilimsel bir iletişime ilişkin elde edilen bulgular bir disiplin içinde yer alan araştırmacıların bilimsel eğilimlerinin tespitine ve bilimsel araştırma etkinliklerinin değerlendirilmesine olanak sağlamaktadır. Daha açık bir ifade ile, bibliyometrik çalışma ile yanıtı aranan sorular şunlardır:

- I. Kongre kitapçığında yer alan stratejik yönetim alanı ile ilgili bildirilerin yıllara göre sayısal dağılımı nedir?
- II. En çok bildiri sunan yazarlar kimlerdir?
- III. Yayımlanan bildirilerin yazarları hangi üniversitelerde çalışmaktadır?
- IV. Yapılan çalışmalar stratejik yönetimin hangi alt alanlarında yoğunlaşmaktadır?
- V. Çok yazarlılık durumu nedir?
- VI. En çok kimlere atıfta bulunmaktadır (yerli ve yabancı ayırımı yapılarak)?
- VII. En sık atıf yapılan kaynak türü nedir?

- VIII. En çok atıfta bulunulan dergiler hangileridir?
- IX. Kongrelerde yayımlanan bildirilerde ortak atıf alan yerli ve yabancı referanslar hangileridir?
- X. Strateji literatürünün yaşlanma hızı nedir?
- XI. Kongrelerde yayımlanan bildirilerde dergilere yapılan atıfların dağılımı Bradford Yasasına uymakta mıdır?

Ancak belirtmek gerekir ki, bibliyometrik analiz yolu ile elde edilecek bulgular kendi başlarına, stratejik düşünce ve araştırmaların ulusal entelektüel yapısının haritasını çıkarmaya yetmeyecektir. Bu bulguların ne anlama geldiği ve neye işaret ettiklerinin yorumlanması gerekmektedir. Bu yorumların anlamlı olabilmesi için de bir yandan ulusal, diğer yandan uluslararası bağlam ile de ilişkilendirilmesi gerekmektedir. Bu çerçevede, bulgular

- stratejik yönetim alanında dünyada gözlenen tarihsel evrimin,
- Türkiye üzerine, farklı bağlamlarda da olsa, yapılan araştırmaların (Atakan-Duman, Kalemci ve Çakar, 2005; Dalıan, 2002) ve
- uluslararası durumu ortaya koyan araştırmaların (Nerur, Rasheed ve Natarajan, 2004; Romos-Rodriguez ve Ruiz-Navarro, 2008)

ışığında değerlendirilecektir. Böylece, Türkiye’de stratejik yönetim alanının entelektüel yapısının hem ulusal hem de uluslararası bağlamda konumlandırılması sağlanmış olacaktır.

3. Sınırlılıklar

Yukarıda belirtildiği üzere, bibliyometrik analiz 2000’den bu yana Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi kitapçıklarında yer alan stratejik yönetim ile ilgili bildiri-ler ile sınırlı olacaktır. Bunun nedenleri şöyle izah edilebilir.

- I. Çalışmanın zaman sınırlılığı (2000’den günümüze geçen dokuz yıllık sürenin esas alınmasının nedeni): Üsdiken ve Erden (2002)’in 1990’lı yıllarda Türkiye’de yönetim alanının disiplin yapısı ve alandaki yaklaşımlarını atıf analizi yöntemiyle inceledikleri çalışmalarında, Türkiye’de genel yönetim alanında 1990’larda yönetim, örgütleme, örgütsel davranış, personel/insan kaynakları alanlarında disiplin temelli ayrışmalar olmasına rağmen, “ilginç olan “strateji” alt alanının da ayrışma yönünde belirgin bir eğilim oluşturamamış olmasıdır”² (sh., 107) sonucuna varmaktadırlar. Buradan hareketle, stratejik yönetimin kendi başına disiplin temelli bir alt

² Tırnak içerisine alarak strateji kelimesine yapılan vurgu, orijinal metinde mevcuttur.

alan olarak incelemesini esas alan bu çalışmada, 2000 yılı öncesini de kapsayacak bir araştırmaya gidilmesine gerek görülmemiştir. Yapılacak olan, 1990'lı yıllar için varılan söz konusu tespitin, 2000'li yıllar için de geçerli olup olmadığını araştırmaktır.

- II. Çalışmanın kapsam sınırlılığı (Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'ne sunulan bildirimlerin esas alınmasının nedeni): Türkiye'de stratejik yönetim ile ilişkili çalışmaların en fazla yayınlandığı yer, Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi kitapçıklarıdır. Türkiye'de stratejik yönetim alanına özgü bir dergi yayınlanmamaktadır. 50'nin üzerindeki fakülte ve enstitü dergilerinin hiçbirinde ise stratejik yönetim ile ilgili yayınlar düzenli ve ağırlıklı bir yer işgal etmemektedir. Bu alanda zikredilmeye değer *bilimsel nitelikli* kitaplara da rastlanmamaktadır. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nin dışındaki kongrelerde (örneğin, Anadolu İşletmecilik Kongresi, Aile İşletmeleri Kongresi, Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi) yayınlanan bildirimler önemli bir sayıya ulaşmamaktadır. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, aşağıda gösterileceği üzere, 2000'den bu yana her yıl artan sayıda bildiriye yer vermiştir. Daha da önemlisi, söz konusu Kongre yönetim bilimleri alanında uzmanlaşmış ve ulusal ölçekte geniş katılımlı tek bilimsel platform görünmektedir. Diğer bir ifade ile eğer Türkiye'de stratejik yönetim alanında epistemik bir cemaatin oluşup oluşmadığı araştırmaya konu ediliyorsa, her yıl Türkiye'deki birçok üniversiteden yönetim ve organizasyon ana bilim dalında çalışan akademisyenlerin sayısal olarak büyük bir kısmının katıldığı söz konusu Kongre'nin dışında esas alınabilecek ikinci önemli bir platform görünmemektedir. Bunun istisnası, bugüne kadar dört defa gerçekleştirilen *International Strategic Management Congress*'tir. Uluslararası nitelikte olmasına rağmen, söz konusu Kongre'nin katılımcılarının büyük çoğunluğunu Türk akademisyenler oluşturduğu için bu çalışmaya dahil edilebilirdi. Ancak bu Kongre'nin görece yeni olması nedeniyle bir durum değerlendirmesi için şimdilik uygun olmayacağı düşünülmüştür. Bu çerçevede düşünüldüğünde kısaca; makaleler, kitaplar, doktora ve yüksek lisans tezleri araştırma kaynağı olarak alınması yerine, söz konusu kongrede yayımlanan bildirimlerin alınması uygun bulunmuştur.

Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi kitapçıklarında yer alan bildirimlerin analizlerinden çıkan sonuçlar, aynı zamanda, dünyadaki stratejik yönetim alanının entelektüel yapısını bibliyometrik analiz ile inceleyen çalışmalarda ulaşılan bulgular ile karşılaştırılacaktır. Ancak uluslararası karşılaştırmaların da sınırlılıkları olacaktır. Bunun nedeni, karşılaştırmalarda referans alınan çalışmaların kendi sınırlılıklarından kaynaklanmaktadır. Stratejik yönetim alanının entelektüel yapısını doğ-

rudan analiz eden sadece iki çalışmaya rastlanmıştır. Bunlar, *Strategic Management Journal*'da 2004'de yayınlanan *Changes In The Intellectual Structure of Strategic Management Research: A Bibliometric Study of The Strategic Management Journal, 1980-2000* ve 2008'de yayınlanan *The Intellectual Structure of The Strategic Management Field: An Author Co-Citation Analysis* adlı çalışmalardır. Her iki yayın da ulusal karakterli çalışmayı amaçlamamaktadır. Stratejik yönetim alanındaki genel gidişatı *Strategic Management Journal*'da yayınlanan makaleleri esas alarak değerlendirmektedirler. *Strategic Management Journal*, stratejik yönetim alanının gelişmesinde motor güç konumundadır ve alanın disiplinler bir temel kazanması için ilerleme kaynağını oluşturmaktadır. Bu bağlamda yönetim ve organizasyon kongresine sunulan bildirilerin analizi, alanın en ileri bilimsel gelişmişlik düzeyine sahip dergisinde çıkan yayınlar esas alınarak yapılmaktadır.

Ayrıca, detaylı bir inceleme yapıldığında, araştırma için referans alınan yayınların ezici çoğunluğunun ABD ve daha az bir kısmının ise Avrupa kökenli olduğu görülecektir (Bu çerçevede, ABD ve AB'yi bu çalışmada Batı olarak isimlendireceğiz ve çalışmalar Türkiye-Batı karşılaştırmaları biçiminde olacaktır). Bu bağlamda Türkiye ile ilgili değerlendirmelerin kendi ölçeğindeki uluslar ile değil, gelişmiş ülkeler ile yapılması kaçınılmaz görünmektedir.

Ancak, bir yandan alandaki birinci sınıf makalelerin analizinden elde edilen bulgular ile henüz bilimsel niteliği tescil edilmemiş bildirilerin karşılaştırılması, diğer yandan ulusal bilimsel düzeyi ileri Batı ülkeleri ile Türkiye'yi karşılaştırmak eksik ya da yanlış görülebilir. Fakat bunun büyük bir eksiklik veya yanlışlık olarak görülme-yebileceği düşünülmüştür. Çünkü bilimde önde olan ülkelerde alanın geldiği düzeyin ışığında Türkiye'deki durumu analiz etmek bilimsel gelişme çizgisini değerlendirmek açısından daha da gerçekçi ve yararlı sonuçlar sağlayabilecektir. Ayrıca önemle belirtmek gerekir ki; burada temel amaç Türkiye'nin stratejik yönetim alanındaki bilimsel gelişme düzeyini gelişmiş Batı ülkeleriyle karşılaştırmak değil, daha önce de ifade edildiği üzere, stratejik yönetim alanındaki bilimsel iletişimi, gelişim çizgisini ve entelektüel yapısını Batı ülkelerindeki durumu da referans alarak ortaya koymaktır.

4. Stratejik Yönetimin Ayrı Bir Düşünce ve Araştırma Alanı Olarak Doğması

Türkiye'de stratejik yönetim alanının genel yönetim çalışmaları içerisinde ayrı bir disiplin olarak ayrışıp ayrışmadığını tartışmaya zemin oluşturmak için, bu durumun daha önce yaşandığı ABD'deki tarihsel kırılmanın görüldüğü yıllara gitmek yararlı olacaktır. Böylece, bir yandan aradan geçen zaman, diğer yandan gelişim çizgisi bakımlarından değerlendirme yapma olanağı sağlanmış olacaktır.

Stratejik yönetim alanının ayrı bir yönetim disiplini olarak doğduğu ülke, ABD'dir. Diğer ülkeler, birçok yeni disiplinin ortaya çıkışında gözlemlendiği gibi, stratejik yönetim alanında da, izleyici konumda olmuşlardır. Stratejik yönetimin bir disiplin olarak doğduğu 1960'lı yıllardan bu yana alanın bilimsel gelişimine ABD'li bilim insanlarının dışında önemli katkı sunanlar olmamıştır. Avrupalı bilim insanları stratejik yönetim düşünce ve araştırmalarının gelişmesine öncülük yapmamış olsalar da ABD'deki gelişmeleri izlemekte pek de geç kaldıkları söylenemez. 1970'li yıllarda stratejik yönetim alanında, özellikle Chandler (1962)'in izinde giderek çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Türk bilim insanları ise, Avrupa ülkelerinin tersine, gecikmeli olarak ancak son yıllarda stratejik yönetimi ayrı bir bilimsel alan olarak araştırmalarına konu etmeye başlamışlardır.

Bu durumu göz önüne aldığımızda, stratejik yönetimin ayrı bir alan olarak doğmasının tarihini incelemeyi ABD ile sınırlamak yanlış olmayacaktır. ABD'deki tarihsel gelişim çizgisini ve ortaya çıkış koşullarını ele aldıktan sonra, aynı paralelde, 2000'li yıllarda Türkiye'de stratejik yönetimin ayrı bir disiplin olarak ortaya çıkışının koşulları ve nedenleri tartışılacaktır.

4.1. ABD'de

İş dünyasına yönelik stratejik düşünce ve araştırmalar 1960'larda ortaya çıkmıştır. Strateji ile ilgili sistematik çalışmaların 1960'larda ortaya çıkmasının belirli bir tek nedeni görünmemektedir (Moore, 1999). 1960'larda birbiri ile açık ilişkisi olmayan bir olaylar serisinin sonucunda stratejik düşünce ve araştırmalar *ayrı bir alan* olarak doğmuştur. Bu olaylar serisi çevresel koşullar ve akademik yönelişler olarak iki alt başlıkta toplandığında kayda değer bir kaçış şunlardır:

Çevresel Koşullardaki Değişimlerden Kaynaklanan Nedenler:

- 1950 ve 1960'larda ortaya çıkan ve giderek büyüyen işletmelerin kontrollerini sürdürme ve kararları arasında koordinasyonu sağlama sorunları ile karşı karşıya kaymaları;³
- ABD Hava Kuvvetleri içerisinde strateji geliştirme üzerine çalışan bazı personelin sonraları iş dünyasına katılmaları;
- İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra ortaya çıkan yeni sektörler ve büyük fırsatların yatırımlara konu edilmesi için ihtiyaç duyulan yatırım analizleri;

³ Büyük ölçekli işletmelerin ortaya çıkmasından önce de, devlet, kilise ve askeriye gibi başka alanlardaki büyük ölçekli örgütlerin yönetimine stratejik yaklaşıldığı bilinmektedir.

Akademik İlerlemelerden Kaynaklanan Nedenler:

- Harvard İşletme Okulu'nda genel yöneticinin rolüne vurgu yapan işletme politikaları (business policy) dersinin okutulması;⁴
- 1950'lerde geliştirilen pazarlama konseptiyle yönetim eğitiminin işletme içi yönetim prensipleri vurgusunun işletmenin pazar yönelimli dış çevresine doğru kayması;
- L. Von Bertalanffy gibi akademisyenlerin geliştirdiği sistem yaklaşımı ile işletme ve çevresinin birlikte değerlendirilmeye başlanması;
- Neoklasik firma kuramının (mikro ekonomi) üzerine oturduğu üretim fonksiyonu, tam rekabetçi piyasalar ve benzeri temel kavramlara yöneltilen sert eleştirilerden hareketle işletme davranışlarını açıklayan daha gerçekçi arayışların başlaması (ör. Endüstriyel Organizasyon veya Endüstriyel Ekonomi'nin doğuşu).

Söz konusu çevresel nedenler ve akademik arayışlardan kaynaklanan girişimlerin etkisiyle, 1962'de Chandler ortaya çıkan büyük işletmelerin örgütsel yapıları ile izledikleri stratejileri arasındaki ilişkiyi inceleyerek "örgütsel yapının stratejiyi izlediği" sonucuna vararak stratejinin önemine dikkat çekti. ABD'de ortaya çıkan büyük işletmelerin yapı ve strateji arasındaki ilişkiyi inceleyen ve milat sayılabilecek bu ilk bilimsel araştırmayı referans alarak sonraları Almanya, İngiltere, Fransa gibi ülkelerdeki işletmeler de benzer bir yöntem ile incelendi. Yapı ve strateji arasındaki ilişkinin ilk bilimsel incelemelere konu edilmesini takiben, 1960'ların ortasında, özellikle Ansoff (1965)'un *Corporate Strategy* adlı eserinin etkisiyle, şirket büyümesi ile strateji arasındaki ilişkilere dikkat çekildi. Buradan hareket ile çeşitlemeye gitmiş (diversified) şirketlerin farklı endüstrilerdeki işletmelerine ilişkin genel iş portföyü stratejilerinin etkileri araştırılmaya başlandı (örneğin, Wrigley, 1970; Rumelt, 1974). Ansoff'un öncülüğünü ettiği stratejik anlayış, strateji geliştirmeye "planlı" bir şekilde yaklaşılması gerektiğini ileri sürüyor ve bu planların nasıl geliştirilmesi gerektiği yönünde önemli açılımlar sunuyordu. Diğer bir ifade ile Ansoff, stratejinin kontrollü ve akılcı bir yol ile geliştirilebileceğini ön kabul olarak benim-

⁴ Harvard İşletme Okulu 1965'de Business Policy – Text and Cases (İşletme Politikaları – Ders Kitabı ve Örnek Olaylar) adıyla bir çalışma yayınladı. İşletme Politikaları ders kitabının sunduğu kavramsal çerçeve daha sonra SWOT (işletmenin güçlü ve zayıf yanları ile pazarın fırsat ve tehditlerinin birlikte değerlendirilmesi) olarak ünlendi. İşletme Politikaları dersi için hazırlanan bu kitabın yeni baskılarında yazarları değişmesine rağmen, amacı değişmedi: İşadamları ve yöneticilerin yönetsel yetkinliklerini geliştirmek için gerekli düşünme biçimi, analiz araçları ve örnek olay materyalleri sağlamak. Birçok kişinin katkılarıyla oluşmasına rağmen, Harvard eksenli stratejik düşünme ve yaklaşımın öncüsünün Andrews olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Andrews hem söz konusu ders kitabına katkı sunarak hem de kendi kitaplarında (1971, 1980, 1987) SWOT analizi ile işletmeyi ekonomik çevresinde konumlandırma fikrinin mimarı oldu.

siyordu. 1970'lerden itibaren Mintzberg (1973, 1976, 1985) bu ön kabule meydan okuyarak stratejiyi planlı (intended) geliştirmenin istisna, doğaçlama (emergent) ortaya çıkmasının ise yaygın bir gerçeklik olduğunu ileri süren düşünce ve araştırmaları tetikledi. Böylece, yapı-strateji, çeşitlenme-strateji konularına ek olarak süreç-strateji konusu da stratejik yönetimin alt alanları olarak çalışılmaya başlandı. Ancak stratejik yönetim düşünce ve araştırmaların ivme kazanmasına yol açan, işletmeler arasında uzun vadede gözlemlenen rekabet avantajı farklarının kaynağına yönelik öne sürülen düşünceler ve yapılan araştırmalar oldu. Performans-strateji arasındaki ilişki olarak ifade edilebilecek açıklama ve araştırmalara odaklanan bu ilk çalışmaların en meşhurları PIMS projesi (Schoeffler vd., 1974) ve bira endüstrisi çalışmaları (Hatten, Schendel ve Cooper, 1978) olarak ünlenen araştırmalardır. Performans-strateji arasındaki ilişkiyi irdeleyen ve araştıran çalışmalar, 1980'lerde ortaya çıkan Pozisyon Okulu ve 1990'lardan günümüze uzanan zaman diliminde egemen paradigma konumuna gelen Kaynaklara Dayalı Okul'un üzerine oturduğu merkez eksen konumuna geldi. Böylece 1980'lerden sonra performans-strateji merkez eksenli stratejik yönetim alanında görülen okullaşma eğilimleri olgun bir disiplin olma yolunda çok önemli ilerlemeler sağladı (Barca, 2005). Son yıllarda ise, stratejik karar vericilerin ne tür bilişsel zihinsel setler (cognitive mindsets) ve süreçler temelinde davranış ve düşünceler geliştirdiklerini inceleyen çalışmalar görülmeye başlandı. Biliş-strateji çalışmaları olarak isimlendirilebilecek bu çalışmalar ile birey ve grup kararlarının zihinsel çözümlenmeleri ile henüz pek gelişmeyen yeni bir alt alan doğmaya başladı. Kısaca, stratejik yönetimin ayrı bir alan olarak ortaya çıkmasında ve birçok kişinin farklı açılardan aynı olguyu açıklamaya katkı sunacak çalışmalar içerisine girmesine yukarıda belirtilen belli başlı alt araştırma alanların ortaya çıkmasının büyük etkisi olmuştur.

Ayrıca stratejik düşünme araştırmaların gelişmesinde işletmelerin üst düzey yöneticilerinin ve danışmanlık şirketlerinin de kayda değer bir katkısı olmuştur. Büyük ölçekli işletmelerin ortaya çıkışından beri girişimci ve yöneticiler stratejik konular ile ilgilenmekteydiler (Pearson, 1999). Ford Company'den Henry Ford, General Motors'dan Alfred Sloan, IBM'den Thomas Watson gibi büyük girişimcilerin yazdıkları, söyledikleri ve eylemleri stratejik konulara ne kadar hassas olduklarını göstermektedir. Daha sonraları yaygınlaşan büyük şirketlerin CEO'larının yazdıkları ve söyledikleri stratejik düşünmenin derinleşmesine ve kapsamının genişlemesine önemli katkılar sundu. Yöneticilerin yanı sıra, McKinsey ve Boston Consulting Group (BCG) gibi danışmanlık şirketleri sadece stratejik yönetim düşüncesinin gelişmesine önemli katkılar sunmadılar, aynı zamanda, daha 1960'larda stratejik yönetim odaklı bir danışmanlık endüstrisinin ortaya çıkmasına da öncülük ettiler. Bütün bunların bir sonucu olarak, stratejik yönetim etrafında akademik bağımsız bir disiplinin oluşmasının yanı sıra sosyolojik bağlamda bir cemaatin oluşması da görüldü.

4.2. Türkiye’de

Yukarıda ABD odaklı stratejik düşünme ve araştırmaların ortaya çıkışını incelerken belirtilen gelişmeye benzer bir biçimde Türkiye’de stratejik yönetim ayrı bir alan olarak doğuşunu açıklamak olanaklı görünmemektedir. Türkiye’de stratejik yönetimin ayrı bir alan olarak kabul gördüğü yıllar, 1990’ların sonu 2000’lerin başı olarak görünmektedir. Söz konusu tarihten önce, stratejik yönetim alanında çalışmalar olmasına rağmen, genel yönetim çalışmaları içerisinde yer almakta ve kayda değer bir yer işgal etmemekteydi. 2000’den sonra ise, yönetim alanında strateji çalışmalarına hem diğer yönetim yaklaşımları ile karşılaştırılmayacak ölçüde ilginin arttığı hem de ayrı bir çalışma alanı olarak doğduğu görülmektedir.

Aşağıda istatistiki bulgulara dayalı olarak ortaya konacağı üzere, 2000’li yıllarda Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi’ne her yıl artan sayıda stratejik yönetim ile ilgili bildiri sunulmuştur. Bilimsel eser olmaya “aday” durumunda olan bildirilerin ötesinde, son yıllarda stratejik yönetim alanında bilimselliği tescil edilmiş makale formundaki eserlerde de önemli bir artış gözlenmektedir. Örneğin 26 yıllık (1980-2005) zaman 2000 yılı öncesi ve sonrası olarak iki dilime ayrıldığında, 1980-1999 arası 20 yılda toplam 27, buna karşın 2000-2005 arası 6 yılda 56 makale yurt içinde yayınlanmıştır (Atakan-Duman ve diğ., 2005). Diğer bir ifade ile 2000 sonrası 6 yıllık kısa bir süre içerisinde yayınlanan toplam makale sayısı, 20 yılda yayınlanan makale sayısının iki katından daha fazladır. Aynı dönemde, Türk yazarların yaptıkları strateji ile ilgili yurt dışında yaptıkları yayın sayısına bakıldığında da benzer sonuçlar ortaya çıkmaktadır. 1980-1999 arası 20 yılda toplam 8, buna karşın 2000-2005 arası 6 yılda ise toplam 11 Türk yazarlı makale yurt dışında yayınlanmıştır (Atakan-Duman ve diğ., 2005). Hem yurt içi hem de yurt dışı yayınlarda 2000 yılı itibariyle bir artış gözlenmektedir. Diğer bir ifade ile, 2000 yılı bir dönüm noktası gibi görünmektedir.⁵ Yurt içi ve dışı makale yayın sayılarında 2000 yılı sonrası görülen artış alana giderek daha fazla ilginin arttığı ve ayrışmaya doğru gittiği yönünde yorumlara gitmeyi olanaklı kılmaktadır.

En az bunun kadar önemli olan diğer bir husus, 2000’li yıllarda Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi’nde stratejik yönetimin; örgütsel davranış, örgüt kuramı ve insan kaynaklarının yanında dördüncü bir alt alan olarak sınıflandırılmaya başlanmıştır. Yönetim alanında uzman akademisyenlerin organize ettiği böylesi bir kongrede stratejik yönetimin bir alt alan olarak sınıflandırılması, kendi başına bağımsız bir disiplin olarak görülmeye başlandığının önemli bir işareti olarak yorumlanabilir. Bu çerçevede değerlendirildiğinde, 2000’li yıllarda Türkiye’de stratejik yönetimin “uzmanlaşma” yönünde bir ayrışmaya giderek, gecikmeli de olsa dünyadaki geliş-

⁵ Ayrıntılar için bakınız Atakan-Duman, Kalemci ve Çakar, 2005, sh. 61.

melere paralel olarak kendi başına bir disiplin olma yoluna girmiş olduğu söylenebilir.

Diğer bir gösterge, stratejik yönetim alanında temel kavramların ne anlama geldiği yönünde giderek ortak bir görüşün oluşmasıdır. Örneğin, Atakan-Duman, Kalemci ve Çakar (2005) 1980-2005 arasında stratejik yönetim ile ilgili yayınlanan makaleleri esas alarak Türk yazınında strateji kavramının ne anlama geldiğine yönelik CATA yazılımı kullanılarak içerik analizi yaptıklarında vardıkları sonuç, Türkiye’de “stratejik yönetim alanında kavramsal açıdan bir görüş birliği olduğunu analizlerle ortaya koymuştur” (s. 70) olmuştur. Türk yazını için vardıkları bu sonuç, kaynak çalışma olarak aldıkları Nag ve diğ. (2007)’nin Amerikan yazını için ulaşılan bulgular ile de büyük oranda örtüştüğünü belirtmektedirler. Bu açıdan bakıldığında, stratejik yönetim alanında temel kavramlar konusunda Türkiye’de de ortak bir zeminin oluşması, alanın disiplin temelini oluşturması bakımından önemli bir gösterge olarak görülebilir.

Gecikmeli de olsa, Türkiye’de stratejik yönetim düşünce ve araştırmalarının ayrı bir alan olarak doğmasının en önemli birkaç nedeninin (yukarıda ABD için yapılan sistematığe paralel olarak çevresel ve akademik olanları ayrı ayrı ele alırsak) şunlar olabileceği ileri sürülebilir:

Çevresel Koşullardaki Değişimlerden Kaynaklanan Nedenler:

- 1992’de kurulan yeni üniversiteler adına yurt dışına lisansüstü (yüksek lisans ve doktora) çalışmalar yapmaya gönderilen ve 1990’ların sonu ve 2000’li yılların başında yurda dönüş yapan genç akademisyenlerin Batı’da çalışılan güncel konuları Türk bilim dünyasına taşımaları;
- 1990’larda kullanılmaya başlanan ve Türkiye’de 1990’ların sonu 2000’lerin başında yaygınlaşan internet sayesinde, dünyada çalışılan konuları araya fazla zaman girmeden izleme olanağının doğması;
- Türkiye’de giderek daha fazla rekabetçi bir iş ortamının doğması (örneğin, özelleştirmeler yoluyla piyasaların rekabete açılması, 1996’da Türkiye’nin Gümrük Birliğine üyeliği ve Türk işletmelerinin uzun süreden beridir sahip olduğu rekabet avantajının -yönetimsel yetkinliklere dayanmayan ve ucuz girdilerden kaynaklanan karşılaştırmalı maliyet üstünlükleri- Uzak Doğu’dan gelen rekabet tarafından erozyona uğratılması) ve bunun sonucu olarak da iş dünyasının rekabet kapasitelerini geliştirmeye yönelik yeni arayışlara girmeleri.

Akademik İlerlemelerden Kaynaklanan Nedenler:

- Yurt dışında ve yurt içinde stratejik yönetim alanında yüksek lisans ve doktora çalışmalarının yapılması/yaptırılması;

- Bilimsel toplantı, sempozyum ve kongrelerde stratejik yönetim çalışmalarına giderek daha fazla yer verilmesi;
- 2003’de çıkan 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile stratejik planlamanın kamu kurumlarının gündemine girmesi ve bunun akademik çevreleri katkı sunma ve araştırma yapma yönünde hareketlendirmeye yol açması.

Özetle belirtmek gerekirse, 2000’li yıllarda Türkiye’de stratejik yönetimin ayrı bir alan olarak ayrışmaya başlanmasının kayda değer birkaç göstergesi şöyle sıralanabilir:

- I. Stratejik yönetim alanında verilen bilimsel eserin sayısında hızlı bir artışın gözlenmesi,
- II. Yönetim alanında 17 yıldır kesintisiz sürdürülen ve geniş katımlı Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi’ne sunulacak bildirilerin, örgüt kuramı, örgütsel davranış ve insan kaynaklarının yanında stratejik yönetim alt alanında da sınıflandırılmaya başlanması,
- III. Stratejik yönetim adıyla ulusal ve uluslararası kongrelerin düzenlenmeye başlaması,
- IV. Yönetim ile ilgili bilimsel çalışmalarda (dergi gibi yayınlar ve kongre gibi bilimsel toplantılarda) stratejik yönetime giderek daha fazla yer verilmesi,
- V. Disiplinin gelişmişlik göstergesi olarak, stratejik yönetimin disiplin temelleri ve bilimsel statüsüne (Barca, 2001, 2003a, 2005, 2007) ve Türk yazınında strateji kavramının ne anlama geldiğine (Atakan-Duman, Kalemci ve Çakar, 2005) ilişkin araştırmaların ortaya çıkması,
- VI. Bazı akademik dergilerde stratejik yönetimle ilgili özel sayıların çıkarılması (ör: YAD strateji özel sayısı),
- VII. Stratejik yönetim ile ilgili yapılan yüksek lisans ve doktora çalışmalarının artması (Dalyan, 2002).

Ayrıca belirtmek gerekir ki, Türkiye’de stratejik yönetim araştırma programı içerisinde çalışan bilimsel bir topluluğun (cemaatin) giderek oluştuğu söylenebilir. ABD’deki gibi alana özel dergilerin (*Strategic Management Journal* gibi) ve toplulukların (*Strategic Management Society* gibi) henüz ortaya çıkmamasına rağmen, 2000 yılı sonrasında stratejik yönetim alanında çalışmalarını yoğunlaştıran ve etkileşim içerisinde olan akademik bir çevrenin varlığından söz etmek olanaklı görünmektedir. Mevcut durumda, bu topluluk daha çok Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi’ni fiili bir buluşma ve fikir değişiminde bulunma platformu olarak kullanmaktadırlar. Bunun doğal sonucu olarak da, söz konusu Kongre’nin kitapçık sayfa-

larını araştırmaları için kullanmaktadırlar. 2005'den buya yapılan ve Türk üniversitelerinin öncülük ettiği *International Strategic Management Congress* alanda uzmanlaşanların bir araya geldiği diğer önemli bir buluşma platformu olmuştur.

Akademik gidişe paralel olarak, danışmanlık alanında da stratejik yönetime ilgi artmaktadır. Örneğin, danışmanlık şirketlerinin internet sitelerine bakıldığında, önemli bir kısmının stratejik yönetim ile ilgili danışmanlık ve eğitim hizmeti sundukları görölmektedir. Aynı doğrultuda, üst düzey işletme yöneticileri arasında da stratejik yönetimin son yıllarda ilgi odağı olmaya başladığı söylenebilir. Örneğin, 2000'li yıllarda üst düzey yöneticilerin sorun ve görüşlerinin ele alındığı dergilerde bir artış (Para, Forbes, Business Week) ve bu dergilerin sayfalarında stratejik konulara daha çok yerdikleri gözlenmektedir. Aşağıda Türkiye'de yönetim, ekonomi ve iş dünyası ile ilgili olarak yayımlanan dergilerin yayın hayatına başlama tarihleri yer almaktadır.

Tablo 1. İş Dünyası ve Yönetim Dergileri

Ekonomist	1991
Yatırımlar	1991
Capital	1992
Ekonomi Vitrini	1996
Active Dergisi	1998
Elegance	1998
Platin	1998
İş Güç	1999
Kobi Efor	1999
Kobiklinik	1999
Ekonometri	2001
Turkishtime	2001
İşadamı	2003
İnfomag	2004
Para	2004
BusinessWeek	2005
Forbes	2005

5. Araştırma Bulguları

Yukarıda bir bibliyometrik çalışmada ne tür sorulara yanıt arandığı ifade edilmişti. Bu çalışmada söz konusu sorulara Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongrelerinde stratejik yönetim alanında sunulan bildiriler bağlamında yanıt aranmaya çalışılacaktır. Araştırma sorularına yanıt verebilmek amacıyla, kongrelerde yayımlanan bildiriler önce bibliyometrik özellikleri, daha sonra da bu bildirilerde yapılan atıflar açısından incelenecektir.

5.1. Bildirilerin Bibliyometrik Özellikleri Bakımından Analizi

Bibliyometrik özellikleri açısından inceleme, bildirilerin yayın yılı ve sıklığı, yazar sayısı, hangi üniversiteden araştırmacıların katkıda bulunduğu, yoğun olarak çalışılan alt alanlar, vs. bakımlarından anahtar kelimeler aracılığıyla istatistiksel bir çalışma gerektirmektedir. Böylesi bir çalışma ile, stratejik yönetim alanında yapılan yayınların genel bir profilinin çıkarılması amaçlanmaktadır.

Aşağıdaki tabloda yıllar itibariyle Yönetim ve Organizasyon Kongrelerinde sunulan bildiri sayıları yer almaktadır:

Tablo 2. Yıllar İtibariyle Yönetim ve Organizasyon Kongrelerinde Sunulan Bildiri Sayıları

Yıllar	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Toplam
Bildiri Sayısı	3	7	11	9	11	10	12	17	26	106
Yüzde (%)	2,83	6,60	10,38	8,49	10,38	9,43	11,32	16,04	24,53	100

Tablodan da görüleceği üzere yıllar itibariyle kongrelere sunulan bildiri sayısında bir artış gözlenmektedir. Son 3 yılda yayımlanan bildiri sayısı, önceki 6 yılda yayımlananların yarısından daha fazladır. Bir genelleme yapıldığında, 2000 yılı sonrasında, her yıl artan oranda stratejik yönetim ile ilgili çalışmalara yer verildiği görülmektedir.

2000 yılı sonrası görülen bu artışın nedenleri arasında, daha önce de ifade edildiği üzere, özellikle yurt içi ve yurtdışında dışında stratejik yönetim alanında yüksek lisans ve doktora çalışmalarının yapılması/yaptırılmasının etkisi yer almaktadır. Kongrelerde sunulan bildirilerde en fazla katkı sunan yazarların eğitim arka planlarına bakıldığında bu açıkça görülmektedir. Kongrede stratejik yönetim alanında en fazla katkı yapan yazarlar arasında Mehmet Barca toplam 12 bildiri ile ön sırada yer almaktadır. Daha sonra Gürcan Papatya, Sevda Yaşar Coşkun, Nurhan Papatya, Aykut Berber, Ayşe Karaevli, İhsan Yüksel, Kemal Karayormuk, Mahmut Geyik,

Mehmet Ali Köseoğlu ve Recai Coşkun kongrelerde stratejik yönetim alanına önemli oranda katkı sunan yazarlar arasında yer almaktadırlar. Söz konusu bu 11 yazarın 8'i doktora tezlerini yurt dışında veya yurt içinde stratejik yönetim veya ilişkili alanlarda yapmışlardır. Aşağıda kongrelere bildirimleri ile stratejik yönetim alanına en fazla katkıda bulunan yazarların eğitim arka planlarına ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Tablo 3. Kongreye En Fazla Katkıda Bulunan Yazarların Eğitim Arka Planları

İsim-soy isim (kongrelere katkı sırasına göre)	Doktora derecesi- ni aldığı üniversite	Doktora derecesini aldığı yıl	Doktora tez konusu
Mehmet Barca	University of Leicester, UK,	2001	Economic Foundations of Strategic Management: On the Economic Conceptualisation of the Nature and Sustainability of Profit Differentials Among Firms
Gürcan Patya,	Süleyman Demirel Üniversitesi	1997	Türkiye İşletmelerinin Küresel Normlara Entegre Yönelimli Verimlilik Stratejilerinin Analizi
Sevda Yaşar Coşkun	Sakarya Üniversitesi	2008	Rekabet Kurulu Yoğunlaşma Kararlarının İktisat Okulları Bağlamında Değerlendirilmesi
Nurhan Patya	Dumlupınar Üniversitesi	2002	Sürdürülebilir Rekabetçi Üstünlük Sağlamada Kaynak Tabanlı Stratejik Pazarlama Yaklaşımı: Isparta Sanayi Sektörü İşletmelerinde Uygulama
Aykut Berber	İstanbul Üniversitesi	2003	Kaos eşliğinde adapte olabilen karmaşık sistemler ve ürün geliştirme modeli
Ayşe Karaevli	Boston University School of Management, USA	2003	Majors: Strategic Management & Organizational Behavior
Mahmut Geyik	Sakarya Üniversitesi	2007	Stratejik Yönetimde Paradigma Kırılması: Pozisyon Okulu İle Kaynaklara Dayalı Okulun Karşılaştırılması
M. Ali Köseoğlu	Afyon Kocatepe Üniversitesi	2007	Etik Kodlarının Rekabet Stratejilerine Etkileri ve Bir Alan Araştırması

Araştırmamız kapsamındaki yıllar arasında kongrelerde yayımlanan 106 bildiri 154 farklı araştırmacı tarafından yazılmıştır. Ancak bu yazarların yaklaşık beşte biri (%20,8'i; 32 yazar) tek bildiri ile, geriye kalanı ise birden fazla bildiri ile katkıda bulunmuştur. Bu bulgu, stratejik yönetim alanında düzenli çalışan bir akademisyen çevrenin oluştuğu yönünde önemli bir fikir vermektedir.

Bildirilerin ortak yazarlılık durumuna bakıldığında, çoklu yazarlar tarafından kaleme alınmış bildirilerin sayısının daha fazla olduğu görülmektedir. Yazar sayısının en fazla olduğu bildiri 5 yazarlıdır. Kongrelerde bildiri başına düşen ortalama yazar sayısı ise 1,45'tir. Kongrelerde yayımlanan bildirilerin %34,9'u (37 adet bildiri) tek yazarlıdır. 2'li ve 3'lü yazar sayısına sahip bildirilerin toplamı 65 ile %61,4 lük bir orana sahiptir. Bu oran Yozgat ve Kaplan (2008)'in, 1998-2007 yılları arasında yayımlanan yönetim ve organizasyon kongrelerinde örgüt kuramı ve örgütsel davranış alt alanlarına dair bibliyometrik analiz çalışmalarındaki çoklu yazar sayısı ile büyük oranda benzerlik göstermektedir. Yozgat ve Kaplan'ın bulgularına göre, Örgüt Kuramı alanında 2'li ve 3'lü yazar sayısının toplam oranı % 61,76, Örgütsel Davranış alanında ise 2'li ve 3'lü yazar sayısının toplam oranı % 61,09'dur. Bu oranlar başka alanlarda olduğu gibi, stratejik yönetim alanına katkı sunan araştırmacıların birlikte çalışma eğilimi gösterdikleri ve bununda alanda çalışanlar arasında ortak çalışma kültürünün varlığına işaret ettiği söylenebilir.

Yönetim ve Organizasyon Kongrelerinde 2000-2008 yılları arasında yayımlanan bildiriler 46 farklı kurumda görev yapan araştırmacılar tarafından sunulmuştur. Sunulan bildirilerin geldiği yerlerin büyük bir kısmı üniversitelerdir. Üniversiteler dışından yazarların yer aldığı kurum sayısı 4'tür (3 farklı kamu kurumunun yanı sıra özel sektörden 1 kuruluşta görev yapan araştırmacılar yer almıştır). Alana en fazla katkı sunan üniversiteler incelediğinde ise, başta Sakarya Üniversitesi olmak üzere, 5 üniversitenin en fazla katkı sunduğu görülmektedir. Dikkat çeken bir ayrıntı, Marmara Üniversitesi dışında metropol üniversitelerinin bu alana yaptığı katkının oldukça sınırlı olmasıdır. Aşağıdaki tabloda bu alana katkıda bulunan üniversiteler ve bu üniversitelerde katkı sunan araştırmacıların katkı düzeyleri yer almaktadır.

Tablo 4. Üniversitelerin Yönetim Organizasyon Kongresine Yaptığı Katkı Düzeyi

Üniversite Adı	Gönderilen Bildiri Sayısı	Yazarlar	Katkıda Bulunduğu Bildiri Sayısı
Sakarya Üniversitesi	19	Mehmet BARCA	12
		Sevda Yaşar COŞKUN	5
		Recai COŞKUN	3
		Mahmut GEYİK	3
		Ali TAŞ	1
		Rana Özen KUTANİS	1

		Hayrettin ZENGİN	1
		Erhan BİLGİLİ	1
		Hümevra TAŞÇIOĞLU	1
		Esra DİL	1
		Haldun TURAN	1
		Dilek YILDIRIM	1
Süleyman Demirel Üniversitesi	8	Gürcan PAPATYA	5
		Nurhan PAPATYA	4
		İlker H. ÇARIKÇI	2
		Ömer ANTALYALI	2
		Erol EROĞLU	1
		Sonay Zeki AYDIN	1
		Hasan İBİCİOĞLU	1
		Kürşat ÖZDAŞLI	1
		Belma AK	1
Marmara Üniversitesi	8	Ömer DİNÇER	2
		İbrahim ANIL	1
		Uğur YOZGAT	1
		Mina ÖZEVREN	1
		Refika BAKOĞLU	1
		Dilek ZAMANTILI NAYIR	1
		Ayla Z. ÖNCER ÖZDEMİR	1
		Eyüp Aygün TAYŞİR	1
		Fatih DURAN	1
		Sebahattin YILDIZ	1
		Yaşar BAŞTUĞ	1
		Çigdem KAYA	1
		Ülkü UZUNÇARŞILI	1
		Barış SAFRAN	1
Selçuk Üniversitesi	5	M.Şerif ŞİMŞEK	2
		Ahmet DİKEN	1
		Bahadır AKIN	1
		H.Serdar ÖGE	1
		Yunus Emre ÖZTÜRK	1
		Tahir AKGEMCİ	1
		Adem ÖĞÜT	1
		Rıfat İRAZ	1
		Ahmet DİKEN	1
		Serdar ÖGE	1
		Ali Şükrü ÇETİNKAYA	1
		Şebnem ASLAN	1
Afyon Kocatepe Üniversitesi	5	Kemal KARAYORMUK	3
		Mehmet Ali KÖSEOĞLU	3
		Veysel AĞCA	2

Özlem YAŞAR UĞURLU	1
Duygu KIZILDAĞ	1
Çetin BEKTAŞ	1

Öte yandan kongrelerde sunulan stratejik yönetim ile ilgili bildirimlerin stratejinin hangi alt alanlarında yoğunlaştığını belirlemek üzere kullanılan anahtar kelimelere bakıldığında, stratejik planlama konusu ile bu konu ile ilişkili analiz araçlarının (SWOT, senaryo analizi, strateji haritaları vb) daha çok çalışıldığı görülmektedir. Planlama konusu dışında en fazla çalışılan konuların, işletmelerin başarılı olabilmelerinin koşulunu çevreye uyum süreci içinde gören ve bu bağlamda sosyal ağlara dahil olma, örgütsel adaptasyon ve stratejik işbirliği konularını araştıran çalışmaların yer aldığı görülmektedir. Yine rekabet avantajının kaynakları bağlamında; sosyal sorumluluk, iş ahlakı, dış kaynak kullanımı, bilgi yönetimi, pazarda ilk olma gibi unsurların rekabet avantajı yaratmadaki etkilerini konu alan çalışmaların yapıldığına rastlanmaktadır. Aşağıda 2000-2008 yılları arasında araştırmacıların daha çok hangi alt alanlarda bildiri sunduklarına ilişkin tablo yer almaktadır.

Tablo 5. Bildirilere En Çok Konu Olan Stratejik Yönetimin Alt Alanları

Stratejik planlama, SWOT, Strateji haritaları, senaryo	16
Sosyal ağlar, örgütsel adaptasyon, stratejik işbirlikleri	8
Rekabet avantajının kaynakları	8
Strateji felsefesi	7
Misyon ve vizyon	7
Şirket düzeyinde stratejiler, çeşitlenme stratejileri	7
İnnovasyon, iş modelleri	5
Strateji geliştirme anlayışı	5
Stratejik düşünce okulları	4
Stratejik küçülme	4
Stratejik kararlar	4
Temel yetkinlikler, kaynak tabanlı görüş	4
Stratejik düşünce	3
Stratejik yönelim	3
Strateji-örgüt yapısı	3
Stratejik bilgi, öğrenme	3
Rekabet stratejileri, jenerik stratejiler	3

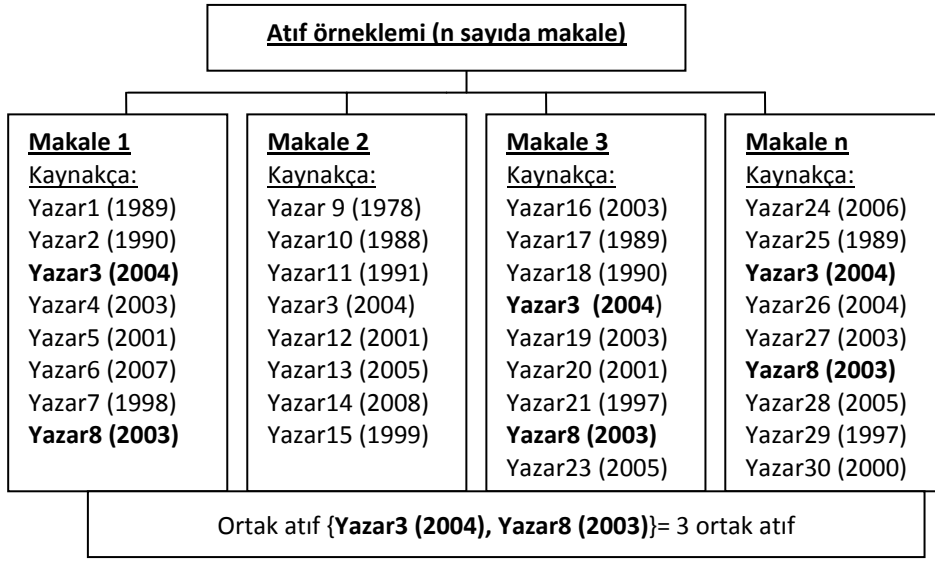
Rekabet hukuku	3
Sektör analizi, 5 güç analizi	2
Uluslararasılaşma stratejileri	2
Şehir, bölge ve ulus rekabeti	2
Stratejik girişimcilik	1
Stratejik performans ölçümü	1
Stratejik iletişim	1
Toplam	106

Stratejik yönetimde çalışılan alt alanlar bakımından Batı ile Türkiye karşılaştırıldığında görülen en önemli fark, Batı’da stratejik yönetim alanında ana akım (mainstream) çerçevesinde rekabet stratejileri, temel yetkinlikler, şirket stratejileri, karar süreçleri gibi alt konular çalışılırken (Nerur, Rasheed ve Natarajan, 2008), Türkiye’de planlama, sosyal ağlar, sosyal sorumluluk, iş ahlakı, dış kaynak kullanımı, bilgi yönetimi, misyon ve vizyon, rekabet hukuku gibi ana akım dışında sayılabilecek alt alanlarda önemli sayıda çalışmanın yapıyor olmasıdır. Türkiye’deki çalışmaların stratejik planlama ağırlıklı oluşları başka yazarlar tarafından da tespit edilen bir durumdur. Örneğin, 1933’den günümüze kadar stratejik yönetim alanında yapılan 250’si yüksek lisans 61’i doktora olmak üzere toplam 311 bilimsel çalışmayı inceleyen Dalyan (2002), çalışmaların yoğun olarak stratejik planların hazırlanma süreci ile ilgili konuları kapsadığını tespit etmiştir. Buna karşın, stratejik yönetimin kuramsal ve görgül olarak bilimsel bağlamda ilerlemesine yönelik bilimsel çalışmalar bir yana, alanın temel kavramlarına, stratejik planların uygulanmasına ve değerlendirmesine yönelik çalışmalara dahi çok az rastlanmaktadır (Dalyan, 2002: 77). Stratejik plan hazırlama sürecine yönelik akademik ve akademik olmayan çalışmalara ABD’de 1965-1975 arasında yoğun olarak rastlanmaktadır. 1975 sonrasında, tahmine izin vermeyen istikrarsız çevre koşullarının oluşması ile “stratejik plan” yerine “rekabet stratejilerine” yönelik çalışmalar başlamış ve Porter’ın 1980 ve 1985’deki iki eseriyle rekabet stratejileri anlayışı (Pozisyon Okulu) egemen paradigma haline gelmiştir. 1990’lardan sonra da rekabet stratejileri anlayışı devam etmekle beraber farklı bir içerikte ve farklı bir paradigma çerçevesinde gelişmiştir. 1990’lardan sonra sektörel güçler referans alınarak rekabet stratejilerinin (maliyet liderliği, farklılaşma ve odaklaşma) belirlenmesi yerine temel yetkinlikleri esas alarak rekabet stratejilerinin belirlenmesini öneren anlayış (Kaynaklara Dayalı Okul) egemen duruma gelmiştir. Bunun bir sonucu olarak, çalışmalar ağırlıklı olarak bu anlayışların geliştirilmesi ve test edilmesine yönelmişlerdir. Türkiye’de bu doğrultuda çalışmalar, strateji hazırlama süreci kadar çok fazla çalışılmasa da en fazla çalışılan konular arasında yer almaktadır.

Bu çalışmada ortaya çıkan diğer kayda değer bir bulgu, stratejik yönetim alanında yenilik (innovation), yatırım (investment) ve çeşitlendirme (diversification) gibi alt alanlarda son yıllarda (özellikle 2005) sonrasında görülen artıştır. Daha önce Atakan-Duman, Kalemci ve Çakar (2005) tarafından 1980-2005 arasında stratejik yönetim ile ilgili yayınlanan makaleler esas alınarak Türk yazınında strateji kavramının ne anlama geldiğine yönelik CATA yazılımı kullanılarak yaptıkları içerik analizinde, yenilik, yatırım ve çeşitlendirme gibi kavramların pek yer almadığını tespit etmişlerdir. Nag, Hambrick ve Chan (2007)'in Amerikan yazını için yaptıkları araştırma ile karşılaştırdıklarında, Türkiye'deki yazının tersine ABD yazınında söz konusu kelimelerin stratejik yönetim alanında yoğun olarak çalışıldığını belirtmişlerdir. Bu çalışmada ise, Türkiye'deki makale referanslı yazının tersine, bildirilerin anahtar kelimelerinden hareket ile söz konusu kavramlar esas alınarak stratejik yönetim alanında alt alanlar olarak Batı'daki yazın ile paralellik arz eden bir sonuç görülmektedir. Bunun nedeni, Kongre bildirilerinin güncel olanı makalelere göre daha fazla yansıttıkları ile ilişkilendirilebilir. Bununla birlikte, söz konusu kavramlar ile ilişkili konuların, 2005 yılı sonrasında daha yoğun olarak çalışıldığını da belirtmek gerekir. Kısaca, son yıllarda Türkiye'de görülen bu eğilim ile Batı'daki genel gidiş arasında benzerliğin daha fazla arttığı söylenebilir.

5.2. Bildirilerin Atıfları Bakımından Analizi

Yukarıda kongrelerde sunulan bildirilerin genel bibliyometrik özelliklerine dair bazı bulgular ortaya konularak, alanın gelişimi konusunda bazı tespitlerde bulunmaya çalışılmıştır. Öte yandan daha önce de ifade edildiği gibi, bibliyometrik analiz içinde özel bir analiz yöntemi olan atıf sayımı ve ortak atıf analizi ile kongrelerde sunulan bildirilerin entelektüel yapısını ortaya koymak olanaklıdır. Atıf analizi, akademik yayınlarda dipnot veya kaynakça biçiminde yer alan atıfların incelenmesine dayanır. Hangi yazarlara ve bilimsel eserlere daha çok atıfta bulunulduğu, hangi bilimsel dergilerin daha çok atıf aldığı, alanla ilgili literatürdeki yaşlanma hızı vb. veriler elde edilmektedir (Al ve Coştur, 2008). Literatürde atıf yapmanın temel işlevinin atıf yapan ile atıf yapılan belge arasında bir bağ kurmak olduğu ifade edilmektedir (Smith, 1981: 84). Ortak atıf analizi ise atıf sayımlarından elde edilen frekansların dağılımına dayanmaktadır. Türkiye'de 1990'lı yıllarda Yönetim alanının yapısını ortak atıf analiz yöntemiyle inceleyen Üsdiken ve Erden (2002) ortak atıf analiz yöntemini şu şekilde açıklamaktadır. Ortak atıf analizinde ilk olarak, incelenen yazında belirlenen bir sayının üzerinde atıf alan kaynaklar saptanmaktadır. İkinci aşamada, bu kaynaklardan herhangi ikisine beraber atıf veren makalelerin sayısı belirlenmektedir. Üçüncü olarak da yine belirlenen bir ortak atıf sayısının üstünde atıf alan kaynak çiftleri arasında ortak kaynaklar bulunduğu takdirde bunları birleştirerek atıf ağları elde etmek mümkün olmaktadır. Aşağıda ortak atıf analiz yönteminin nasıl yapıldığını gösteren şema yer almaktadır (Şekil 1).



Şekil 1. Ortak Atıf Sayım Yöntemi

Kongrelerde atıf yapılan kaynaklar dergi, kitap, edit kitap, kongre/sempozyum bildirisi, tez ve diğer yayınlar olmak üzere altı kategoriye ayrılmıştır. Teknik rapor, bülten, popüler dergiler ile günlük-haftalık gazetelere yapılan atıflar, web sitelerine ve görüşmelere yapılmış atıflar “diğer yayınlar” altında sınıflandırılmıştır. Bazı bildirilerde atıf yapılan kitap türü kaynakların bazılarının farklı basımlarına ve yabancı yayınların Türkçe çevirilerine yer verildiği tespit edilmiş ve bu yüzden farklı basım yılları olan ya da daha sonra isimleri değiştirilen kitaplar ile çevirisi yapılmış yayınlar tek bir yayın halinde sayılmıştır. Toplam 106 bildiri içinde kendi kendine yapılan atıflar çıkarıldıktan sonra 2021 adet atıf analiz edilmiş ve aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

Bildiri başına düşen ortalama atıf sayısı 19’dur. En düşük atıf sayısı 4, en yüksek atıf sayısı ise 52’dir. Atıflardaki yerli yabancı yazar oranına baktığımızda bu oranın yabancılar lehine gerçekleştiğini görmekteyiz. Toplam 2021 atıf içinde 1594 yabancı atıfa karşılık, 427 yerli atıfta bulunulmuştur. En çok atıf alan yabancı yazarlara bakıldığında M. E. Porter’in değişik yayınları ile birlikte toplam 62 kez atıf aldığı görülmektedir. Ardından H. Mintzberg’in 26 atıf ile ikinci sırada yer aldığı görülmektedir. Porter’in diğer yabancı yazarlar ile karşılaştırıldığında açık ara ile daha çok referans alması Türkiye’deki strateji yazınına Porter’in etkisinin büyük olduğunu ortaya koymasından oldukça önemli bir gösterge sayılabilir. Aşağıdaki tabloda en çok atıf alan yabancı yazarların atıf sayıları gösterilmektedir.

Tablo 6. En Çok Atıf Alan Yabancı Yazar

Referansın yazarı	Genel Toplam
Porter, M. E.	62
Mintzberg, H.	26
Hamel, G.	23
Barney, J. B.	22
Prahalad, C.K.	19
Hitt, M. A.	16
Dess, G. G.	13
Parnell, J. A.	13
Ireland, R. D.	11
Hoskisson, R. E.	10

Ancak, Porter'ın açık ara ile en fazla referans alan yazar olması Türkiye'ye özgü bir durum değildir. Nerur, Rasheed ve Natarajan (2008) ve Ramos-Rodriguez ve Ruiz-Navarro (2004)'nın bulguları, Porter'ın Batı'daki stratejik yönetim yazınında merkezi konum işgal ettiğini göstermektedir. Bunun nedeni olarak, 1980'lerde Porter'ın yayınlamış olduğu iki eseri ile stratejik yönetim alanının bilimselleşme sürecinin dönüm noktası olarak görülmesine bağlanabilir. Daha önceleri stratejik yönetim alanı ağırlıklı olarak analiz araçları (BCG matrisi, SWOT, deneyim eğrisi vs.) çerçevesinde giderken, Porter, 5 güç modeli, jenerik stratejiler ve değer zinciri gibi yeni kavramlar ile alana kuramsal bir çerçeve kazandırdı. Bu durum hem dünya hem de Türkiye'deki yazında dönüm noktası olarak görüldüğü için sonraki çalışmaların ana referans odağı oldu. Ancak, Türkiye ile söz konusu çalışmalar arasındaki en büyük fark; (hem eser hem yazarı birlikte düşünüldüğünde) şöyle ifade edilebilir: *Stratejik Management Journal*'deki eserlerde en fazla referans alan kişiler arasında Williamson, Nelson and Winter, Cyert ve March gibi aslında doğrudan strateji alanında yazmayan, eserlerini ekonomi alanında veren kişilere yapılan referansların çokluğudur. Bu durum Batıdaki stratejik düşünme ve araştırmaların önemli bir kısmını ekonomiden beslediği anlamına gelmektedir. Batı'da ekonomi kuramlarından faydalanmanın iki nedenine rastlanmaktadır: Stratejik yönetim alanı içerisinde Pozisyon Okulu, Kaynaklara Dayalı Okul, Avusturyan Strateji Okulu vb. yaklaşımları geliştirmek için ve/veya herhangi bir yaklaşımı değil, bir bütün olarak stratejik yönetimin disiplin temellerini geliştirmek için ekonomi araştırma programı içerisinde yer alan kuramlar incelenmektedir (Barca, 2003b). Türkiye kökenli çalışmalarda ise, komşu disiplin niteliğindeki ekonomiden fazla yararlanılmadığı için söz konusu yazarlara referansta bulunulmadığı söylenebilir. Bunun nedeni olarak, Batı'daki gibi, stratejik yönetim alanındaki herhangi bir yaklaşımı geliştirmek ve/veya bir bütün olarak stratejik yönetime kuramsal temeller oluşturmak gibi "kuram geliştirmeye" yönelik çabaların olmayışı gösterilebilir. Ayrıca,

komşu disiplinlerden yararlanma yoğunluğu, stratejik yönetim çalışmalarının Batıda ağırlıklı olarak disiplinler arası (ekonomi ve örgüt kuramları) bir karakter taşıdığına da işaret etmektedir. Türkiye’de ise, disiplinler homojenliğin belirgin karakter olduğu görülmektedir.

Daha önce ifade edildiği üzere kongrelerde sunulan bildiriler daha çok stratejik planlama konusu ile ilgili araştırmalardan oluşmaktaydı. En fazla çalışılan alan stratejik planlama, analiz araçları vs. olmasına rağmen planlama anlayışının öncüsü durumunda olan Igor Ansoff veya SWOT analiz çerçevesinin ilk ve en meşhur yazarlarından Andrews’a fazla atıfta bulunulmadığı görülmektedir. Bu durum, Türk yazarların birincil eserlerden daha az yararlanma yoluna gittikleri anlamına gelmektedir.

En fazla referans alan iki temel eserin de yine Porter’a ait olduğunu görmekteyiz. Porter’in 1980’de yazdığı *Competitive Strategy* isimli eseri ile 1985’te yazdığı *Competitive Advantage* isimli eseri en fazla atıf alan eserlerdir. Aşağıdaki tabloda en fazla atıf alan eserlerin atıf alma sıklığı yer almaktadır.

Tablo 7. En Çok Referans Alan Yabancı Eser ve Yazar/ları

Eser ve Yazar/ları	Genel Toplam
<i>Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors</i> Porter, M.E., 1980	15
<i>Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance</i> Porter, M.E., 1985	10
<i>Firm Resources and Sustainable Competitive Advantage</i> Barney J. B., 1991	9
<i>(Competing for the Future) Geleceği Kazanmak: Yarının Pazarlarını ve Endüstrinin Kontrolünü Yakalamak İçin Keşfedilen Stratejiler</i> Hamel, G.; Prahalad, C.K., 1994	8
<i>Strategy Safari,</i> Mintzberg, H.; Ahlstrand, B.; Lampel, J., 1998	7
<i>The Rise and Fall of Strategic Planning</i> Mintzberg, H., 1994	7
<i>What is Strategy</i> Porter, M.E.	6
<i>Of Strategies, Deliberate and Emergent</i> Mintzberg H.; Waters, James A., 1985	5
<i>Strategy as Stretch and Leverage</i> Hamel, G.; Prahalad, C.K., 1993	5
<i>What is Strategy and Does It Matter?</i> Whittington, R., 1993	5

Kongrelerdeki bildirimlerde en fazla atıf alan yerli yazarlar; Erol Eren, Tamer Koçel, Ömer Dinçer, Hayri Ülgen ve Kadri Mirze ve Mehmet Barca'dır. Ancak bu yazarlar içinde Mehmet Barca hariç diğer yazarların ders kitaplarına (textbook) referans verildiği görülmektedir. Yine, en çok referans alan yerli yazarlardan Barca ve Dinçer dışındakilerin Kongrelere bildiri sunmadıkları görülmektedir. Bildirimlerde Tamer Koçel'in *İşletme Yöneticiliği* isimli eseri ile Hayri Ülgen ve Kadri Mirze'nin ortak eseri olan *İşletmelerde Stratejik Yönetim* isimli eserleri de toplamda 17 kez atıf almıştır. Erol Eren'in *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası* (bazı bildirimlerde kitabın daha eski basımları olan *İşletmelerde Stratejik Planlama ve Yönetim* ve *İşletmelerde Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası* kitapları) ile *Yönetim ve Organizasyon* kitapları olmak üzere 2 yayınına atıf yapılmıştır. Kongrelerdeki bildirimlerde Erol Eren'in her iki yayınına toplamda 16 kez atıfta bulunulmuştur. Genelde bildirimlerde yerli yazarların tek bir yayınına atıfta bulunulurken Erol Eren'in söz konusu iki eserine sadece bir bildirimde aynı anda atıfta bulunulmuştur. Ömer Dinçer'in *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası* isimli eseri 13 kez atıf almıştır. Kongrelerdeki bildirimlerde Mehmet Barca'nın 4 farklı yayınına toplamda 7 kez atıfta bulunulmuştur. Aşağıda en çok atıf alan yerli yazarlara ilişkin tablo yer almaktadır.

Tablo 8. En Çok Atıf Alan Yerli Yazar

Referansın yazarı	Genel Toplam
Koçel, Tamer	17
Ülgen, Hayri ve Mirze, Kadri	17
Eren, Erol	16
Dinçer, Ömer	13
Barca, Mehmet	7

Kongre kitapçıklarında yer alan toplam 106 bildiri içinde yazarların kendi bildirimlerine atıf verdikleri toplam bildiri sayısı 21'dir. Kendilerine atıfta bulunmayan yazarların yazdığı toplam bildiri sayısı ise 85'tir.

Kongrelerde atıf yapılan kaynakların %52'si (1069) dergilerde yayımlanan makalelere yapılan atıftır. Kitaplara yapılan atıf ise, derleme kitaplarla birlikte, %37,3 tür. Pek çok alanda olduğu gibi, stratejik yönetim alanında da bilimsel dergilerdeki makaleler bilimsel iletişimde oldukça önemli bir araç olarak kullanılmaktadır. Dergilere yapılan 1063 atıf 370 farklı dergiden gelmektedir.

Atıf yapılan kaynaklar bakımından Batı ile karşılaştırma yapıldığında, Türkiye'deki duruma benzer bir sonuç görülmektedir. Ramos-Rodriguez ve Ruiz-Navarro (2004)'nin çalışmalarında en fazla referans alan 20 eserin 18'i kitap, 2'si ise makale

ledir. Türkiye’de ise en fazla referans alan 20 eserin 15’i kitap, 5’i makaledir. Ramos-Rodriguez ve Ruiz-Navarro (2004)’nun çalışmasında en fazla referans alan ilk 20 eser içinde yer alan sadece 2 makale, Wernerfelt (1984) ve Barney (1991) makaleleridir. Bu iki kaynak, Kaynaklara Dayalı Okul’un temel iki referans eseridir. Birincisi, söz konusu okulun ilk fikirlerinin ortaya atıldığı, ikincisi ise, bunun bir düşünce okulu haline gelmesini sağlayan kuramsal alt yapıyı oluşturmaktadır. Türkiye’de ise en fazla referans alan makaleler, Barney (1991)’in “*Firm Resources and Sustainable Competitive Advantage*”, Porter (1996)’ın “*What Is Strategy*”, Hamel ve Prahalad (1993)’in “*Strategy As Stretch and Leverage*”, Mintzberg ve Waters (1985)’in “*Of Strategies, Deliberate and Emergent*” ve Mintzberg (1994)’in “*The Rise and Fall of Strategic Planning*” isimli makaleleridir. Her ikisi birlikte değerlendirildiğinde, makalelerin alternatif düşünce okulları ekseninde alandaki zenginliği gösteren referanslar kullanıldığı söylenebilir. En fazla referans alan iki kitap ise, hem Ramos-Rodriguez ve Ruiz-Navarro (2004)’nun çalışmalarında hem Türkiye örneğinde Porter’ın 1980 ve 1985’te ki eserleridir. Ancak Türkiye örneğinde ortaya çıkan önemli bir fark da, en fazla atıf alan kitapların 7’sinin ders kitabı olmasıdır. Bu 7 kitabın 4’ü Türk yazarlarca yazılmış ders kitaplarıdır.

Tablo 9. En Fazla Atıf Alan Yayın Türü

Referans türü	Genel Toplam
Dergi	1063
Kitap	667
Edit kitap	85
İnternet	84
Sempozyum/kongre	64
Doktora Yüksek lisans/uzmanlık tezi	24
Diğer (rapor, ders notu, gazete, kitap eleştirisi, örnek olay, bülten, vs)	34

Batıda genel olarak, Ramos-Rodriguez ve Ruiz-Navarro (2004)’nun tespitlerine göre, *Strategic Management Journal*’ın ilk yıllarında yayınlanan makalelerde ağırlıklı olarak kitaplara (Chandler, Andrews, Ansoff ve Porter) referansta bulunurken, son yıllarda daha fazla makalelere referansta bulunma eğilimi görülmektedir. Bunun en büyük nedeni Ramos-Rodriguez ve Ruiz-Navarro (2004)’ya göre son yıllarda Kaynaklara Dayalı Okul doğrultusunda yapılan makale niteliğindeki yayınların çok fazla artmasıdır. Diğer bir ifadeyle, 1990’lardan sonra egemen paradigma durumuna gelen Kaynaklara Dayalı Okul taraftarlarının bilimsel eserlerinin büyük bir çoğunluğunu makale formunda yayınlamaları nedeniyle, referanslarda kitaplardan makalelere doğru kayma eğilimi göstermiştir. Dolayısıyla, referanslarda artan eğilim, ilk yılların tersine, makalelere doğru olmaktadır. Türkiye’de de, incelenen 2000 son-

rası dönemde, makalelerin kitaplara göre daha fazla referans alması eğilimi, Batı'nın son dönemiyle paralellik arz göstermektedir.

Strategic Management Journal her iki çalışmada da en fazla atıf alan dergidir. Ancak, örneğimizde en fazla atıf alan üçüncü dergi olarak görülen *Long Range Planning*, Ramos-Rodriguez ve Ruiz-Navarro (2004)'nin bulgularında ilk 10 arasında dahi yer almamaktadır. *Long Range Planning*, daha çok stratejik planlama ile ilişkili konular işleyen makalelere yer vermektedir. Bu da Türkiye'deki alt çalışma alanlarına bakıldığında en fazla çalışılan alt alan olarak öne çıkan stratejik planlama çalışmaları ile uyumlu görünmektedir. En fazla atıfta bulunan ilk 10 dergi açısından bakıldığında her iki örneklemin 5 ortak ve 5 farklı dergiye atıfta buldukları görülmektedir. Bir genelleme yapmak gerekirse farklılık gösteren dergiler esas alındığında Türkiye örneğinde *Long Range Planning*, *Business Horizons*, *Management Decision* gibi, stratejik planlama alt alanına ve daha çok uygulamacılaraya yönelik çalışmalara ağırlık veren dergiler öne çıkmaktadır. Buna karşın, Ramos-Rodriguez ve Ruiz-Navarro (2004)'in *Strategic Management Journal* örneğinde *American Economic Review*, *Organizational Science* gibi araştırma ağırlıklı dergilerin öne çıktığı görülmektedir. Bu bulgular, Türkiye'de yapılan stratejik yönetim ile ilgili çalışmalarda "bilimsel katkı sağlamadan" daha çok "yönetimsel sorunlara çözüm sunma" eğiliminin ağır bastığı yönünde bir fikir vermektedir.

Ortak dergilere bakıldığında ise, sayfalarının büyük çoğunluğunu stratejik yönetime ayıran ve stratejik düşünme ve araştırmaları sürükleyen alanın önde gelen dergileri olduğu görülmektedir. Bu Türkiye'deki stratejik yönetim çalışmalarında en çok yararlanılan dergiler bakımından dünyadaki eğilim ile büyük oranda paralellik arz ettiğini göstermektedir. Ancak dünyadaki genel eğilime paralellik arz etmeyen, yukarıda belirtildiği üzere, Türkiye'de stratejik planlama, stratejik karar alma gibi yönetimsel sorunları çözmeye ilişkin çalışmaların ve bu tür çalışmalara yer veren dergilere yapılan atıfların fazlalığıdır.

En fazla atıf alan yerli yayınlar ise Yönetim ve Organizasyon Kongreleri Bildirileri, Aile İşletmeleri Kongreleri Bildirileri ve Yönetim Araştırmaları Dergisi'dir. Aşağıdaki tabloda en fazla atıf alan yabancı dergiler yer almaktadır.

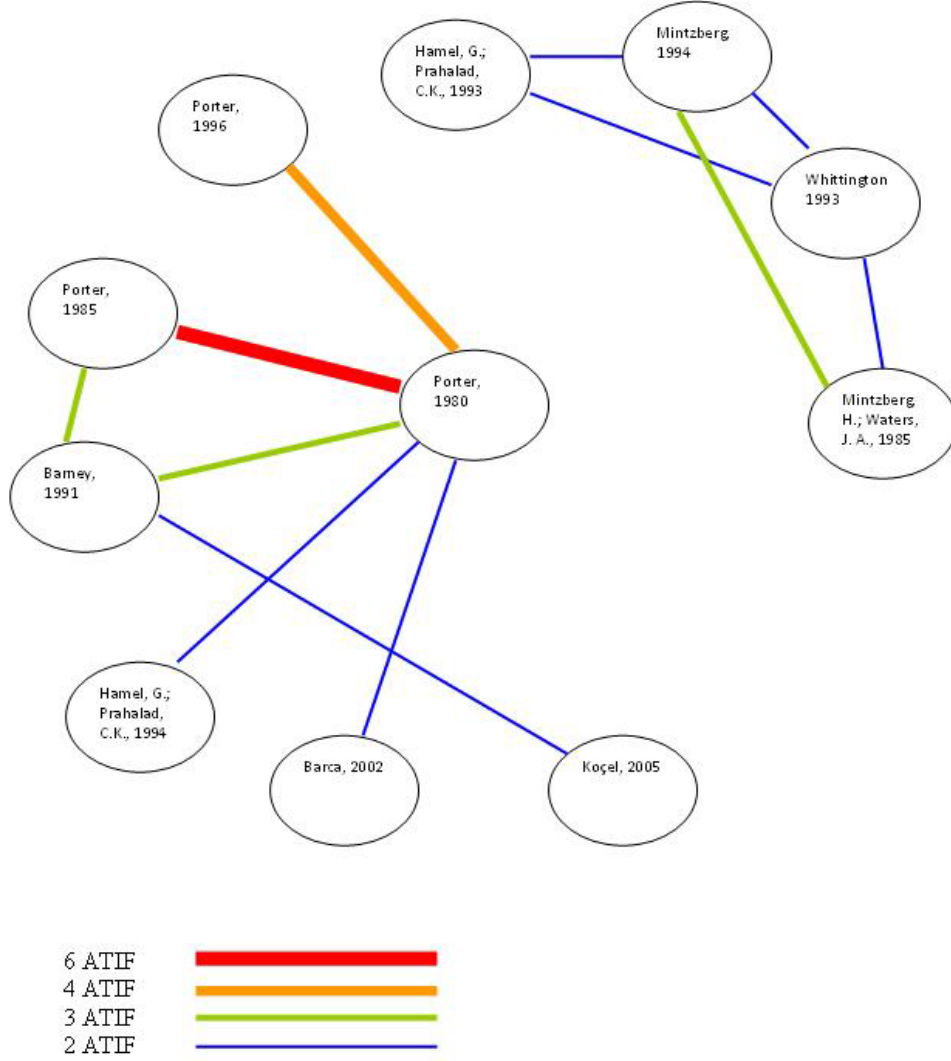
Tablo 10. En Fazla Atıf Alan Yabancı Dergiler

Yayın adı	Genel Toplam
Strategic Management Journal	91
Harvard Business Review	67
Long Range Planning	46
Academy of Management Journal	41
Journal of Management	26
Business Horizons	21
Management Decision	21
Journal of Management Studies	18
Journal of Business Ethics	16
Administrative Science Quarterly	15
Journal of Business Research	15
Journal of Marketing	14
Academy of Management Executive	13
European Management Journal	13
Management International Review	13
Management Science	11

Çalışmamızda atıfların dergilere göre dağılımının Bradford yasasına uygun olup olmadığı da araştırılmıştır. Bradford Yasasına göre “bir konu ya da disiplindeki makalelerin önemli bir yüzdesini (1/3) karşılayan daima küçük bir grup çekirdek dergi olduğu, daha büyük ikinci bir grup derginin o konudaki makalelerin diğer üçte birini, çok daha büyük bir grup derginin ise son üçte birini karşılaması” (Garfield, 1980, s. 6) gerekmektedir. Bu durumda, dergilere yapılan atıfları 3 eşit gruba ayırdığımızda, toplam 1063 atıfın 342’sinin (%33’ü) 8 dergide, 355’inin (%33) 59 dergide, 366’sının (%34’ü) ise 303 dergide yayımlanan makalelere yapıldığı görülmüştür. Bu durumda, stratejik yönetim alanındaki bildirilerde atıf olarak faydalanan makalelerin Bradford yasasına uyduğu söylenebilir. Buradan hareketle, Türkiye’de de alanı yönlendiren çekirdek bir dergi grubunun referans alındığı ve disiplin temelini bu çerçevede oluşturduğu ileri sürülebilir. Alanda yayımlanan bilimsel eserlerin faydalandığı çekirdek dergi grubu, sonraki araştırmacıların ne tür dergilerden, özellikle bilimsel süreli yayınların internet tabanlı hizmet vermeye başlamasından sonra hangi veri tabanlarından yararlanması gerektiği ve ilgili alanda eğitim ve araştırma hizmeti yürüten üniversitelerin kütüphanelerinin hangi dergilere abone olması gerektiği konusunda ipuçları vermektedir.

Araştırmada kongrelerde yayımlanan bildirilerdeki atıfların yarı yaşamları belirlenerek alandaki literatürün yaşlanma hızı da bulunmuştur. 2000-2008 yılları arasında yapılan kongrelerde yayımlanan bildirilerde yer alan 2021 atıf, atıf yapılan yayının yayımlandığı yıla göre sıralanmıştır. En eski atıf 1934 yılına ait bir kitaba yapılmıştır. Bildirilerde atıf yapılan kaynakların yarı yaşamlarını saptamak için önce

atıfların yapıldığı makalenin yayın yılı, atıfların yapıldığı bildirinin yayın yılından çıkarılmış ve her bildiri için atıf yapılan kaynakların ortanca yaşı bulunmuştur. Tüm bildiriler için bulunan ortancaların ortalaması alınarak stratejik yönetim literatürü için yarı yaşam hesaplanmıştır. Buna göre yayın türü ayırt edilmeksizin Yönetim ve Organizasyon Kongrelerinde atıf yapılan kaynakların yarı yaşamları 9,36 yıldır. Bir başka ifadeyle, bildirilerde atıf yapılan yayınların yarısı son 10 yılda yayımlanmıştır. Sadece en fazla kullanılan atıf türü olan dergiler dikkate alınarak yapılan hesaplamada da dergilerin yarı yaşamlarında genel kaynak türü açısından belirgin bir farklılık ortaya çıkmamaktadır.

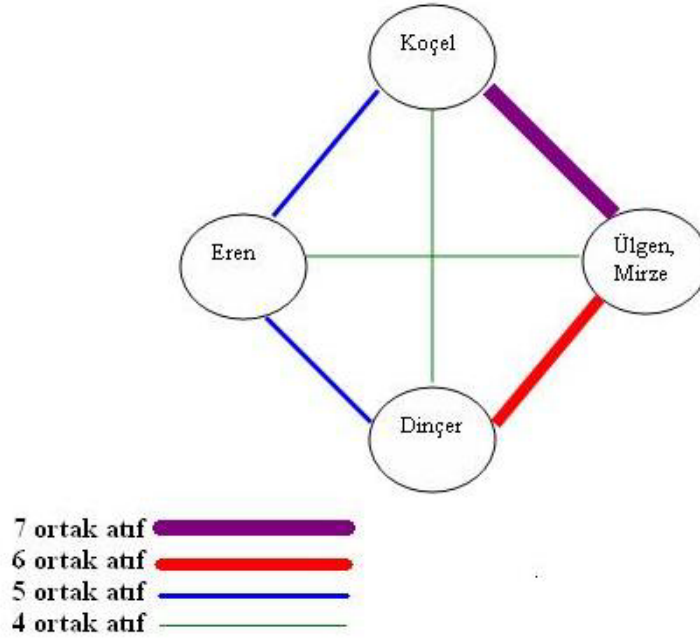


Şekil 2. En fazla Atıf Alan Kaynaklar İçin Ortak Atıf Ağı

En fazla atıf alan eserlerin ortak atıf ağlarına ilişkin bulgular, Türkiye’deki stratejik yönetim disiplininin gelişmesinde en büyük etkiye sahip olan yazarın Porter olduğunu göstermektedir. Bu durum Batı’da da benzer bir görünüm arz etmektedir. Ancak, Ramos-Rodriguez ve Ruiz-Navarro (2004)’nın da belirttiği gibi son yıllarda bu durum değişme eğilimi göstermektedir. Son yıllarda disiplinin gelişmesine en büyük katkıyı yapanlar Kaynaklara Dayalı Okul taraftarları olmaktadır. Batı’da bu doğrultuda en fazla referans alanlar, Wernerfelt, Barney, Rumelt gibi yazarlar olurken, Türkiye’de ise, Barney ve Hamel ve Prahalad gibi yazarlar olmaktadır. Küçük kümeden elde edilen ortak atıflara bakıldığında ise, Türkiye’de yapılan çalışmalar en fazla Mintzberg’in beslediği söylenebilir. Bu bulgular, Türkiye’de en çok çalışılan alt alanın stratejik planlama olduğu bulgusu ile birlikte değerlendirildiğinde, Mintzberg’in “*The Rise and Fall of Strategic Planning*” ve “*Of Strategies, Deliberate and Emergent*” isimli eserlerinin niçin ortak atıflarda en fazla yer bulunduğunu açıklamak olanaklı hale gelmektedir. Ancak kongrelere sunulan bildirimlerin, yukarıda belirtildiği üzere, yönetsel sorunlara çözüm sunmaya yönelik planlama eğilimlerinin ağır bastığı gözönüne alındığında, bu sonucun kendi içinde çelişen bir durumu da yansıttığı söylenebilir. Mintzberg yukarıda sözü edilen eserlerinde, planlama eksenli çalışmaların uygulamacılara yönelik “olması gerekeni” yönlü normatif içeriği ağır basan çalışmalar olduğunu, ancak bunların “olanı” yansıtmadıklarını belirterek, doğaçlama yoluyla strateji geliştirmenin gerçekliği daha çok yansıttığını ileri sürmektedir. Oysa, kongrelere sunulan bildirimler, stratejik planların eleştirisi üzerine değil, tersine farklı analiz birimleri dikkate alınarak ve planlama yaklaşımını kuramsal çerçeve olarak çalışmalarına temel edinerek Türkiye’de stratejilerin nasıl geliştirildiği üzerine yoğunlaşmaktadırlar.

Nerur, Rasheed ve Natarajan (2008), 1980-2000 arasında *Strategic Management Journal*’da stratejik yönetimin entelektüel yapısının evrimini incelerken yaptıkları önemli bir tespit şudur: Stratejik yönetim düşüncesi önceleri daha çok alan dışından (diğer disiplinlerden) daha sonra alan içinden beslenerek ilerleme yönünde bir evrim paterni sergilemektedir. Nerur, Rasheed ve Natarajan (2008) stratejik yönetimin söz konusu süre içinde disiplin temelini oluşturduğu dönemi 3 alt döneme (1980-1986, 1987-1993, 1994-2000) ayırdıklarında ilk iki dönemde strateji alanının dışsal faktörlerin, son dönemde ise içsel faktörlerin etkisinde geliştiği tespitini yapmaktadırlar. İlk dönemde, Pfeffer, Lawrence, Aldrich ve Van de Ven gibi yazarların örgüt kuramı, Schmalensee gibi endüstriyel organizasyon, Williamson gibi örgüt ekonomisi, Cyert ve March gibi davranışsal ekonominin etkisi yazında görünmektedir. İkinci dönemde, Nelson ve Winter, Penrose gibi kurumsal ekonomi ve örgüt kuramının etkisi daha ağırlıklı hale gelmektedir. Son dönemde ise, önceki dönemde görülen kurumsal ekonomi ve örgüt kuramları etkilerini sürdürmekle beraber firma kuramları ve buna bağlı olarak Kaynaklara Dayalı Okul stratejik araştırmaların odağı haline gelmektedir. Diğer bir ifade ile, ilk 7 yılda örgüt kuramı ve

endüstriyel organizasyon gibi alan dışındaki etki çok fazla, sonraki ikinci 7 yılda hem kurumsal ekonomi gibi alan dışı hem de Kaynaklara Dayalı Okul gibi çalışmalara dayanan içsel faktörlerin etkileri birlikte, son 7 yılda ise Kaynaklara Dayalı Okulun içsel ilerleme dinamiğini ağırlıklı olarak sağladığı tespitine varmaktadır. Bu stratejik yönetimin disiplinler arası karakterini yansıtan önemli bir tespittir. Stratejik yönetim alanının ilk yıllarda daha çok dışsal bir arayış ile diğer disiplinlerden yararlanmış ve disiplinler bir parçalanmışlık (fragmentation) özelliği göstermişken, sonraları daha fazla içsel kaynaklardan beslenerek disiplinler saflığa doğru yol aldığı anlamına gelmektedir. Türkiye için ise, araştırmaya konu edilen zaman aralığının kısa olması nedeniyle böylesi bir tespitle bulunmak olanaklı görünmemektedir. Bununla birlikte, yukarıda belirtildiği üzere, Batı'daki söz konusu çalışmaların stratejik yönetim alanındaki herhangi bir yaklaşımı geliştirmeye ve/veya disiplin temellerini kurmaya yönelik girişimleri yansıttıkları için ilk yıllarda daha çok komşu disiplinlerden yararlanma, sonraları ise görece oluşan disiplin temelleri üzerine kurumsal katkılar ile ilerlemeler sağlama yoluna gitmişlerdir. Türkiye'de ise alana disiplinler bir temel oluşturma ve kurumsal katkı sunma yönünde çalışmalara gidilmemiş olması göz önüne alındığında dış kaynaklardan iç kaynaklara doğru kayan yararlanma eğiliminden de söz etmek anlamlı görünmemektedir.



Şekil 3. En fazla Atıf Alan Yerli Yazarların Eserleri Arasında Ortak Atıf Ağı

Daha önce yapılan tespitlerden biri, metropol üniversitelerinden kongrelere çok fazla bildiri katkısının yapılmadığı yönündeydi. Ancak en fazla referans alan yerli yazarlar olan Eren, Ülgen ve Mirze, Koçel ve Dinçer'in İstanbul'da bulunan üniversitelerde çalıştıkları göz önüne alındığında, bu yazarların uzun süredir bu konularda çalışan akademisyenler oldukları görülmektedir. Diğer bir ifade ile, stratejik yönetim ile ilgili ders kitabı veya yönetim ile ilgili ders kitabının içerisinde strateji konularını ele alan yerli yazarların, stratejik yönetim alanında referans alan ders kitabı dışı araştırmalarına ya hiç rastlanmamakta ya da çok az referans almaktadır (örneğin, Dinçer). Stratejik araştırmalara yoğunlaşanlar, İstanbul merkezli metropol üniversitelerinde değil, taşra üniversitelerinde çalışan genç akademisyenler olmaktadır. Bu oldukça sürpriz bir durumdur. Çünkü, normalde beklenen, stratejik yönetim araştırmalarının büyük işletmelerin yer aldığı metropol üniversitelerinde olmasıdır.

Yerli yazarlara ilişkin yapılan ortak atıf analizinde ortaya çıkan bir husus da, Barca hariç, diğer yazarların ders kitaplarına atıf yapılmasıdır. Özgün fikir içermeyen ve dolayısıyla bilimsel eser kategorisine dahil edilmeyen ders kitaplarına bu kadar çok atıfta bulunma, Türkiye'de stratejik yönetim ile ilgili yapılan bilimsel çalışmaların önemli bir zayıflığı olarak değerlendirilebilir.

6. Sonuç

Türkiye'de stratejik yönetim alanının geçirdiği evrim ve araştırmaların genel bir görünümünü ortaya koymayı amaçlayan bu araştırma, 2000'li yıllarda stratejinin Türkiye'de kendi başına bağımsız bir alan olarak ayrışma eğilimi sürecine girdiği sonucuna varmıştır. Ayrışan alanın, entelektüel yapısına bakıldığında, hala büyük oranda bildiri ağırlıklı, yerli yazarların ders kitaplarına atıfta bulunularak ve uygulamacılara yönelik stratejik planlama süreci ile ilişkili konularda geliştiği görülmektedir. Bu verilerden hareket ile stratejik yönetim alanının ulusal entelektüel yapısının bilimsel temellerinin sağlam olduğu söylenemez. Diğer bir ifadeyle, ana referans kaynaklarının ders kitabı niteliği taşıması, buna bağlı olarak aktarmacılık zihniyetinin hala yaygın olması, çalışılan konuların ana akım (mainstream) konular olmaması, farklı disiplinlerden beslenme yönünün zayıflığı gibi nedenlerle Türkiye'de stratejik yönetim alanının entelektüel yapısının Batı'daki kadar derin ve kapsamlı olmadığı ve alanda yeni bilgiler üretmek yerine, Batı'da üretilen bilgileri değerlendirme yönünde bir gelişim sergilediğini söylemek olanaklıdır.

Bu çalışmanın ana amacı olmamakla beraber, Türk ve Batı'daki stratejik yönetimin entelektüel yapıları karşılaştırıldığında, önemli ölçüde benzerliklerin de olduğu sonucuna varılmaktadır. Bu durum daha önce Atakan-Duman, Kalemci ve Çakar (2005) tarafından Türk yazınında strateji kavramının ne anlama geldiğini, Nag ve diğerleri tarafından (2007) Amerikan yazını için yaptıkları ile karşılaştırdıklarında

da vardıkları bir sonuçtur. Söz konusu her iki çalışmanın bulguları karşılaştırıldığında, strateji kavramının ne anlama geldiğine ilişkin Türk ve ABD yazınında büyük ölçüde bir örtüşmenin olduğu tespiti yapılmaktadır (Atakan-Duman ve diğ., 2005). Atakan-Duman vd. bunun nedeni olarak “alanın Amerikan yazınından bağımsız değil onun etkisi altında kavramsallaştırılmış olması”nı düşünmektedirler (2005: 70). Bu çalışmada elde edilen bulgular da söz konusu düşünceyi desteklemektedir. Amerikan etkisinde gelişen Türk stratejik düşüncesinin entelektüel yapısı, beklenileceği üzere, kendine özgü bir durum da arz etmemektedir. Bu sonuç Üsdiken (1997)'in, yabancı kaynaklı yönetim bilgi ve uygulamalarının özgün bir biçimde üretilmek yerine transfer edildiği tespiti ile de uyumludur. Ancak şunu da belirtmek gerekir ki, bu durum büyük olasılıkla Türkiye'ye özgü de değildir. ABD dışındaki diğer ülkeler için de geçerlidir.

Kaynakça

- Al, U. ve R. Coştur (2008), "Türk Psikoloji Dergisi'nin Bibliyometrik Profili", Türk Kütüphaneciliği, 21(2), 142-163.
- Andrews, K. R., E. P. Learned, C.R Christensen and W. Guth (1965), Business Policy: Text and Cases, Homewood: R.D. Irwin.
- Andrews, K. R. (1971), The Concept of Corporate Strategy, Homewood IL: Irwin.
- Ansoff, H. I. (1965), Corporate Strategy; An Analytic Approach to Business Policy For Growth and Expansion, New York: McGraw-Hill.
- Atakan-Duman, Ş., R. A. Kalemci ve M. Çakar (2005), "Türkiye'de Stratejik Yönetim Alanının Kapsamını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", Yönetim Araştırmaları Dergisi, Mart Sayısı.
- Barca, M. (2001), "Strateji Bir Yönetim Disiplini Olarak Görülebilir mi?" 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi.
- Barca, M. (2003a), "Bilimsel Bilginin Yöntem Temelleri Stratejik Yönetim Bilgisi Ne Ölçüde Bilimsel", 11. Yönetim Organizasyon Kongresi.
- Barca, M. (2003b), Economic Foundations of Strategic Management, Aldershot: Ashgate Publishing.
- Barca, M. (2005), "Stratejik Yönetim Düşüncesinin Evrimi: Bilimsel Bir Disiplinin Oluşum Hikayesi", Yönetim Araştırmaları Dergisi, Mart Sayısı.
- Barca, M. (2007), "Stratejik Yönetim Alanında Bilimsel İlerlemenin İzini Sürmek", 15. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi
- Barney, J. B. (1991), "Firm Resources And Sustained Competitive Advantage", Journal of Management, (17)1, 99-120.
- Chandler, A. D. (1962), Strategy and Structure. Cambridge, MA: The M.I.T. Press.
- Dalyan, F. (2002), "Stratejik Yönetim Alanında Yapılmış Lisansüstü Çalışmalarla İlgili Bir Durum Saptaması", Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 3, 57-77.
- Hamel, G. ve C. K. Prahalad (1993), "Strategy as Stretch and Leverage", Harvard Business Review, (71)2, 75-84.
- Hatten, K. J., D. E. Schendel, A. C. Cooper (1978), "A Strategic Model of US Brewing Industry: 1952-1971", Academy of Management Journal, 21, 592-610.
- Mintzberg, H. (1973), Strategy Making in Three Modes", California Management Review, 16, 44-53.

- Mintzberg, H. (1976), "Planning On The Left Side And Managing On The Right", Harvard Business Review, pp.49-58.
- Mintzberg, H. (1994), The Rise and Fall of Strategic Planning, New York: The Free Press.
- Mintzberg, H. ve J. A. Waters (1985), "Of Strategies, Deliberate and Emergent", Strategic Management Journal, Vol. 6, No. 3, s. 257–272.
- Moore, (1999), Writers on Strategy and Strategic Management, London: Penguin Books
- Nag, R., D. C. Hambrick, ve M.J. Chen (2007), "What is Strategic Management Really?" Strategic Management Journal, 28(9), 935-955
- Nerur, S., A. Rasheed ve V. Natarajan (2008), "The Intellectual Structure of The Strategic Management Field: An Author Co-Citation Analysis", Strategic Management Journal, 29(3): 319-336.
- Pearson, G. (1999), Strategy in Action, Prentice Hall Financial Times.
- Porter, M. E. (1996), "What is Strategy", Harvard Business Review, November-December.
- Powell, T. (2002), 'The Philosophy of Strategy', Strategic Management Journal, 2002.
- Pritchard, A. (1969), "Statistical Bibliography or Bibliometrics?" Journal of Documentation, 25, 348-349.
- Ramos-Rodriguez, A., J. Ruiz-Navarro (2004), "Changes in The Intellectual Structure of Strategic Management Research: A Bibliometric Study of The Strategic Management Journal, 1980-2000", Strategic Management Journal, 25, 981-1004.
- Rumelt, R. P. (1974), Strategy, Structure, and Economic Performance, Cambridge, Mass., Harvard University Press.
- Schoeffler, S., R. D. Buzzel ve D. F. Heany (1974), Impact of Strategic Planning on Profit Performance, Harvard Business Review, March-April.
- Smith, L. C. (1981), Citation Analysis, Library Trends, 30, 83-106.
- Teece, D. J. (1990), "Contributions and Impediments of Economic Analysis to The Study of Strategic Management", Editörler: J. W. Fredericson, Perspectives on Strategic Management, s. 39–79.
- Üsdiken, B. ve Z. Erden (2002), "1990'lı Yıllarda Türkiye'de Yönetim Alanı: Disiplinin Yapısı ve Yaklaşımlar", Yönetim Araştırmaları Dergisi , 2002, 2(1): 91-112.

Wernerfelt, B. (1984), "A Resource-Based View of the Firm", Strategic Management Journal, Vol. 5, No. 2, s. 171–180.

Wrigley, L. (1970), Divisional Autonomy and Diversification, Doktora Tezi, Harvard University Graduate School of Business Administration.

Yozgat, U. ve N. Kaplan (2008), "Yönetim Ve Organizasyon Kongrelerinde Sunulan Bildirilerin bibliyometrik Profili: Örgüt teorisi ve Örgütsel Davranış Bildirileri Üzerine Bir Araştırma", 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi.

Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongre Kitaplarında Yer Alan Bildirilerin Bibliyometrik Profili: Örgüt Teorisi ve Örgütsel Davranış Bildirileri Üzerine Bir Araştırma

Uğur YOZGAT

Prof. Dr., Marmara Üniversitesi, İİBF
İşletme Bölümü
uguryozgat@marmara.edu.tr

Nihal KARTALTEPE

Arş. Gör., Marmara Üniversitesi, İİBF
İşletme Bölümü
nihalkartaltepe@marmara.edu.tr

Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongre Kitaplarında Yer Alan Bildirilerin Bibliyometrik Profili: Örgüt Teorisi ve Örgütsel Davranış Bildirileri Üzerine Bir Araştırma

Bibliometrics Profile of Papers in National Management and Organization Congress Proceedings: A Research on Papers of Organizational Theory and Organizational Behavior Tracks

Özet

Bibliyometri, yayınların yada belgelerin yazar, konu, yayın bilgisi, atıf yapılan kaynaklar, vb. gibi belirli özelliklerinin niceliksel olarak analizi ile ilgilenmektedir. Elde edilen bibliyometrik verilere dayanarak belirli bir disiplinin genel yapısının ve özelliklerinin ortaya konulması mümkündür. Bu çerçevede, bu çalışma Ulusal Yönetim ve Organizasyon kongre kitaplarında yer alan bildirileri bibliyometrik özellikleri açısından inceleyerek, Türkiye’de Yönetim ve Organizasyon disiplininin genel yapısını ve özelliklerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda; çalışmamızda Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongrelerinde Örgütsel Davranış ve Örgüt Teorisi başlıkları altında basılı toplam 391 adet

Abstract

Bibliometrics deals with the quantitative analysis of some distinct characteristics (i.e. authorship, subject, publication information, and cited sources) of publications or documents. It is possible to determine general structure and characteristics of a specific discipline based on data obtained bibliometric analysis. In this context this study aims to determine general structure and characteristics of Management and Organization discipline through analyzing the bibliometrics features of papers published in "National Management and Organization Congress Proceedings". In this research 391 papers in Organizational Behavior and Organization Theory tracks and 7745 citation have been

bildiride yapılan 7.745 adet atıf analiz edilmiş ve “En sık atıf yapılan kaynak türü nedir?”, “En sık atıf yapılan yerli ve yabancı dergiler hangileridir?”, “Dergilere yapılan atıfların dağılımı Bradford Yasasına uymakta mıdır?”, “Atıf yapılan yazarların yerli/yabancı oranı ne şekildedir?”, “Örgüt Teorisi ve Örgütsel Davranış literatürünün yaşlanma hızı nedir?” vb. sorulara yanıt aranmıştır.

Anahtar Kelimeler: Bibliyometri, atıf analizi, bradford yasası, literatür eskimesi.

analyzed. The following research questions have been addressed: “Which types of sources get cited more often in the articles?”, “What are the most frequently cited journals?”, “Does the distribution of citations to journals fit Bradford’s Law of Scattering?”, “What is the rate of reference to Turkish/Foreign Writers?”, “What is the rate of literature obsolescence in Organizational Behavior and Organization Theory?” etc.

Keywords: *Bibliometrics, citation analysis, bradford’s law of scattering, literature obsolescence.*

1. Giriş

Bibliyometri, akademik yayınların çeşitli unsurlarının (yazar, konu, yıl, sayfa sayısı, yapılan atıflar vb.) sayısal analizler ve istatistikler yardımıyla incelenmesi ile ilgilenmektedir. Bibliyometrik analizler tanımlayıcı nitelikte (belirli bir yılda yayımlanan makale sayısının belirlenmesi) olabileceği gibi, değerlendirici nitelikte de (bir makalenin kendisinden sonra gelen araştırmaları ne şekilde etkilediğini ortaya koymak için atıf analizi yapılması) olabilirler (McBurney ve Novak, 2002).

Bibliyometrik araştırmalarda en sık kullanılan veri toplama ve değerlendirme yöntemi, atıf analizidir (Baker, 1990). Atıf yapan yayın ile atıf yapılan yayın arasındaki ilişkinin incelenmesi atıf analizinin kapsamını oluşturmaktadır. Atıf analizi; belirli bir disiplindeki en etkili çalışmaların belirlenmesi (Wohlin, 2008), disiplin içindeki formal iletişim sürecinin yapısının ve seyrinin ortaya konması (Carr ve Britton, 2003), güncel bilgi ve çalışmaların dayandığı arka planın ortaya konması (Baker, 1990), bilim adamlarının bilimsel katkılarının ve kariyer başarılarının değerlendirilmesi, akademik birim ve dergilerin nitelik ve statülerinin belirlenmesi (Aksnes, 2006; Judge ve diğ., 2007), disiplinler arası benzerlik ve farklılıkların ortaya konması (Biehl ve diğ., 2006; Swales, 1986) gibi konularda araştırmacılara önemli bilgiler sunmaktadır.

Atıf analizi araştırmalarının hemen her disiplinde kendine yer bulduğu ve yoğun bir ilgi ile karşılaştığı gözlemlenmektedir. Atıf analizi araştırmalarında, makale ve tezlerde yapılan atıfların; atıf sayısı, atıf yapılan materyal türü, en sık atıf yapılan yayınlar, atıf yapılan kaynakların yaşları ve literatürün eskime hızı, atıf yapılan makalelerin dergilere dağılımı gibi çeşitli kriterler açısından değerlendirmeye tabi tutulduğu gözlemlenmektedir.

Atıf yapılan makalelerin dergilere dağılımının değerlendirilmesinde genellikle, bilimsel literatürün dağılım kuramı ile ilgili bütün çalışmalara örneklik eden

Bradford Yasası'na (1934) başvurulmaktadır. Bradford'un Dağılım Yasası, "belirli bir konudaki literatürün dergilere dağılımını" tanımlamaktadır. Bradford Dağılım Yasasına göre, "bilimsel dergiler, belirli bir konuda yayımlanan yada atıfta bulunan makalelerin azalan verimlilik sırasına göre düzenlenmeleri durumunda üç gruba ayrılacaktır. Çekirdek dergi grubu olarak adlandırılan ve az sayıda dergi içeren birinci grupta, o konuda veya disiplinde yer alan makalelerin her zaman önemli bir kısmı (1/3); daha fazla sayıda dergi içeren ikinci grupta bütün makalelerin diğer 1/3'ü, çok daha fazla sayıda dergi içeren, çok daha büyük üçüncü grupta ise, makalelerin son 1/3'ü yer alacaktır (Garfield, 1980; Chen ve diğ., 1995). Birinci dergi grubu, alan veya konu ile doğrudan ilgili dergileri, ikinci dergi grubu alan veya konu ile yakından ilgili dergileri, üçüncü dergi grubu ise, alan veya konu ile uzaktan ilgili dergileri içerecektir (Gökkurt, 1994).

Bradford Dağılım Yasasının dayandığı varsayımlar doğruysa belirli bir konudaki literatür ihtiyacının o konuda yayımlanan az sayıda çekirdek dergi ile karşılanabileceği ortaya çıkmakta, bu durum koleksiyon geliştirme ve yönetimi konusunda karar verilirken önemli bir ölçüt olarak dikkate alınmaktadır.

2. Araştırma

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; Yönetim ve Organizasyon Kongrelerinde Örgüt Teorisi ve Örgütsel Davranış konu başlıkları altında yer alan bildirilerin bibliyometrik özelliklerini ortaya koymaktır. Bu doğrultuda yanıt aranacak olan sorular şu şekildedir:

- En sık atıf yapılan kaynak türü (kitap, dergi, Internet vb.) nedir? Atıf yapılan kaynak türü açısından Örgüt Teorisi ve Örgütsel Davranış bildirileri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- En sık atıf yapılan yerli ve yabancı dergiler hangileridir?
- Dergilere yapılan atıfların dağılımı Bradford Yasasına uymakta mıdır?
- Atıf yapılan yazarların yerli/yabancı oranı ne şekildedir? Atıf yapılan yazarların yerli/yabancı oranı açısından Örgüt Teorisi ve Örgütsel Davranış bildirileri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- Örgüt teorisi ve Örgütsel Davranış literatürünün yaşlanma hızı nedir?
- Örgüt Teorisi ve Örgütsel Davranış bildirilerinde atıf yapılan kaynakların yaşları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- Bildiri yazarlarının sayısı ve unvanları ile atıf yönelimleri arasında bir ilişki var mıdır?

2.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma sorularını yanıtlamak için Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongrelerinde Örgüt Teorisi ve Örgütsel Davranış konu başlıkları altında kongre kitaplarında basılan bildiriler incelenmiştir. Araştırmanın verileri, bibliyometrik araştırma kapsamında yer alan atıf analizi tekniğinden yararlanılarak toplanmış ve niceliksel olarak analiz edilmiştir.

2.4. Araştırmanın Bulguları

Araştırmamızın verileri, Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongre Bildiri Kitaplarından derlenmiştir. Bildirilerin bibliyometrik profilini ortaya koymak için; Örgütsel Davranış ve Örgüt Teorisi başlıkları altında sunulan toplam 391 adet bildiride yapılan 7.745 adet atıf analiz edilmiş ve aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

Tablo 1. Örgütsel Davranış ve Örgüt Teorisi Bildirileri Dağılımı

Kongre	Örgütsel Davranış		Örgüt Teorisi		Tüm Bildiriler
	N	%	N	%	N
6	10	32,26	7	22,58	31
8	22	35,48	5	8,06	62
9	24	33,33	6	8,33	72
10	18	22,78	3	3,80	79
11	19	21,59	8	9,09	88
12	20	20,83	12	12,50	96
13	35	41,18	16	18,82	85
14	25	24,04	13	12,50	104
15	52	42,62	16	13,11	122
16	54	38,30	26	18,44	141
Toplam	279	31,70	112	12,73	880

Tablo 1’de Yönetim ve Organizasyon kongre kitaplarında yer alan bildirilerin yıllara ve Örgütsel Davranış/Örgüt Teorisi alanlarına göre dağılımı görülmektedir. Ulusal Yönetim ve Organizasyon kongre kitaplarında yer alan toplam 880 bildirinin 279’unun (%31,70) Örgütsel Davranış alanında; 112’sinin (%12,73) Örgüt Teorisi alanında olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Örgütsel Davranış ve Örgüt Teorisi Kaynak Dağılımı

	Örgütsel Davranış		Örgüt Teorisi		Genel	
	N	%	N	%	N	%
Makale	3.603	64,34	1.265	58,97	4.868	62,85
Kitap	1.444	25,79	713	33,24	2.157	27,85
Kongre	179	3,20	66	3,08	245	3,16
İnternet	154	2,75	23	1,07	177	2,29
Diğer (Tez, Gazete, Araştırma Raporu vb.)	220	3,93	78	3,64	298	3,85
Toplam	5.600	100,00	2.145	100,00	7.745	100,00

Bildirilerde atıf yapılan kaynaklar; kitap, makale, kongre, internet ve diğer yayınlar (tez, gazete, araştırma raporu, yayımlanmamış çalışmalar vb.) kategorilerine ayrılmıştır. Tablo 2’de görüldüğü üzere bildirilerin kaynakçalarında yer alan toplam 7.745 atıfın %62,85’i makalelere, %27,85’i kitaplara, %3,16’sı kongrelerde sunulan bildirilere, %2,29’u İnternet kaynaklarına ve %3,85’i diğer yayınlara yapılmıştır. Örgütsel Davranış ve Örgüt Teorisi alanlarında en fazla atıf yapılan kaynak türleri genel sonuçlara paralellik göstermekte ve en fazla atıfın %64,34 (Örgütsel Davranış) ve %58,97 (Örgüt Teorisi) oranlarında makalelere yapıldığı gözlemlenmektedir. Örgütsel Davranış ve Örgüt Teorisi alanları en sık atıf yapılan kaynak türü açısından karşılaştırmalı olarak incelendiğinde ise; Örgütsel Davranış alanında %5,37 oranında farkla makale türü kaynaklara daha sık atıf yapıldığı, Örgüt Teorisi alanında %7,45 oranında farkla kitap türü kaynaklara daha sık atıf yapıldığı, Örgütsel Davranış alanında %1,68 oranında farkla İnternet türü kaynaklara daha sık atıf yapıldığı gözlemlenmektedir.

Tablo 3’te Örgütsel Davranış alanında ve Tablo 4’te Örgüt Teorisi alanında 20 ve daha fazla sayıda atıf alan yabancı dildeki dergilerin listesi ve en fazla atıf alan Türkçe dergilerin listesi görülmektedir. Örgütsel Davranış alanında en sık atıf yapılan dergi, 202 atıfıla *Journal of Applied Psychology*’dir. Söz konusu dergiyi 191 atıfıla *Academy of Management Journal* ve 117 atıfıla *Academy of Management Review* izlemektedir. Örgüt Teorisi alanında ise en sık atıf yapılan dergi, 138 atıfıla *Administrative Science Quarterly*’dir. Söz konusu dergiyi 93 atıfıla *Academy of Management Review* ve 85 atıfıla *Academy of Management Journal* izlemektedir. Her iki alanda da en sık atıf yapılan Türkçe dergiler; *Amme İdaresi Dergisi* ve *Yönetim Araştırmaları Dergisi* olarak sıralanmaktadır.

Tablo 3. Örgütsel Davranış - Dergiler

	Dergi Adı	N	%	Küm.%
1	Journal of Applied Psychology	202	5,61	5,61
2	Academy of Management Journal	191	5,30	10,91
3	Academy of Management Review	117	3,25	14,15
4	Journal of Organizational Behavior	100	2,78	16,93
5	Administrative Science Quarterly	83	2,30	19,23
6	Journal of Vocational Behavior	74	2,05	21,29
7	Human Relations	65	1,80	23,09
8	Journal of Management	65	1,80	24,90
9	Leadership Quarterly	47	1,30	26,20
10	Personnel Psychology	42	1,17	27,37
11	Journal of Business Ethics	41	1,14	28,50
12	Journal of Occupational and Organizational Psychology	40	1,11	29,61
13	Journal of Management Studies	39	1,08	30,70
14	Journal of Marketing	39	1,08	31,78
15	Harvard Business Review	37	1,03	32,81
16	Human Resource Management Review	37	1,03	33,83
35	Amme İdaresi Dergisi	17	0,47	
56	Yönetim Araştırmaları Dergisi			
	İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi	10	0,28	

Tablo 4. Örgüt Teorisi - Dergiler

	Dergi Adı	N	%	Küm.%
1	Administrative Science Quarterly	138	10,91	10,91
2	Academy of Management Journal	93	7,35	18,26
3	Academy of Management Review	85	6,72	24,98
4	American Journal of Sociology	77	6,09	31,07
5	Organization Studies	68	5,37	36,44
6	American Sociological Review	40	3,16	39,60
7	Strategic Management Journal	27	2,13	41,73
8	Organization Science	25	1,98	43,71
9	Amme İdaresi Dergisi	17	1,34	45,05
10	Toplum ve Hekim Dergisi	16	1,26	46,32
11	Annual Review of Sociology	15	1,19	47,51
12	Yönetim Araştırmaları Dergisi	12	0,95	48,46

Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongrelerinde basılan bildirilerde dergilere yapılan atıfların dağılımının Bradford Yasasına uyup uymadığını test etmek için, Egghe tarafından önerilen formül kullanılmıştır. Test süreci ve formül aşağıda açıklanmaktadır;

Bir kaynakçadaki dergiler içerdikleri makale sayılarına göre çoktan aza doğru sıralanır. Dergiler bu sıraya göre her biri eşit sayıda makale içeren (y_0) alt gruplara (P) bölünür. İlk grupta r_0 dergi, ikinci grupta $k > 1$ olmak şartıyla $r_0 k$ dergi, üçüncü grupta $r_0 k^2$ dergi, . . . son grupta (P . grup) ise $r_0 k^{p-1}$ dergi bulunur (Egghe ve Rousseau, 1990, s. 295). Bir kaynakçadaki dergilerin dağılımının Bradford Yasasına uygunluğunu test etmek için P, r_0, y_0 ve k değerlerinin bilinmesi gerekmektedir. Alt grup sayısı (P) kolayca seçilebilir. y_0 , kaynakçadaki toplam makale sayısının (A) seçilen alt grup sayısına (P) bölümüdür.

$$y_0 = A / p$$

Aşağıdaki Bradford çarpanı (k) formülünde (6) yer alan e^y Euler katsayısını (1,781), y_m en fazla makale yayımlanan dergideki makale sayısını ifade eder.

$$k = (e^y y_m)^{1/p} \approx (1,781 y_m)^{1/p}$$

Gruplardaki dergilerin toplamı kaynakçadaki toplam dergi sayısını (T) verdiğiinden

$$r_0 + r_0 k + r_0 k^2 + \dots + r_0 k^{p-1} = T$$

r_0 formülü elde edilir:

$$r_0 = (T(k-1)/(k^2-1))$$

Bu formüllere dayanarak Örgütsel Davranış alanında yararlanılan 2.865 ve Örgüt Teorisi alanında yararlanılan 965 makalenin incelenmesi sonucunda aşağıdaki Tablo 5 ve 6 elde edilmiştir.

Örgütsel Davranış makalelerinin dergilere dağılımının Bradford Yasasına uyduğu kabul edilebilir (Tablo 5). Yasaya göre ilk bölgedeki 15 çekirdek derginin (Tablo 3) toplam makalelerin üçte birini, ikinci bölgedeki 110 derginin ikinci üçte birini ve son bölgedeki 781 derginin son üçte birini içermesi gerekmekte, eldeki verilere göre ise bu bölgelerdeki dergiler toplam makalelerin sırasıyla %32,81'ini, %33,88'ini ve %33,31'ini karşılamaktadır. Söz konusu veriler incelendiğinde; Bradford Yasasına göre olması gereken dergi ve makale sayıları ile kongre verilerine göre gerçekleşen dergi ve makale sayılarının paralel olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Örgütsel Davranış Makaleleri

Grup	Bradford Yasasına Göre				Kongre Makalelerine Göre			
	Dergi Sayısı		Makale Sayısı		Dergi Sayısı		Makale Sayısı	
	N	%	N	%	N	%	N	%
1	15	1,66	1.182	32,81	15	1,66	1.182	32,81
2	110	12,14	1.261	34,99	102	11,26	1.221	33,88
3	781	86,20	1.160	32,20	789	87,08	1.200	33,31
Toplam	906	100,00	3.603	100,00	906	100,00	3.603	100,00

Tablo 6. Örgüt Teorisi Makaleleri

Grup	Bradford Yasasına Göre				Kongre Makalelerine Göre			
	Dergi Sayısı		Makale Sayısı		Dergi Sayısı		Makale Sayısı	
	N	%	N	%	N	%	N	%
1	8	2,07	553	43,71	4	1,04	393	31,07
2	52	13,47	308	24,35	50	12,95	450	35,57
3	326	84,46	404	31,94	332	86,01	422	33,36
Toplam	386	100,00	1265	100,00	386	100,00	1265	100,00

Örgüt Teorisi makalelerinin dergilere dağılımının Bradford Yasasına tam anlamıyla uyduğu söylenemez (Tablo 6). Yasaya göre ilk bölgedeki 8 çekirdek derginin toplam makalelerin üçte birini (Tablo 4), ikinci bölgedeki 52 derginin ikinci üçte birini ve son bölgedeki 326 derginin son üçte birini içermesi gerekirken, eldeki verilere göre bu bölgelerdeki dergiler toplam makalelerin sırasıyla %43,71'ini, %24,35'ini ve %31,94'ünü karşılamaktadır. Bir başka açıdan değerlendirilecek olursa, toplam makalelerin üçte birini sağlayan çekirdek dergi sayısı 8 değil, gerçekte 4'dür. Aynı şekilde ikinci bölgedeki dergi sayısı 50, üçüncü bölgedeki ise 332'dir.

Bradford ve Poisson türü dağılımlar yoğunlaşma ve eşitlik ölçüleriyle de araştırılabilir. Rousseau (2000) yoğunlaşmayı "maddelerin mevcut kaynaklar arasında görelî olarak tahsis edilmesi" olarak tanımlamaktadır. Başka bir deyişle, örneğin, kullanıcıların istek yaptıkları makalelerin (maddeler) bir koleksiyonda mevcut dergilere (kaynaklar) dağılımı eşit olmayıp, genellikle, istek yapılan makaleler belirli dergiler üzerinde yoğunlaşmaktadır. Ekonomide gelir eşitsizliğini araştırmak için kullanılan Lorenz eğrileri ve Gini katsayıları, atıf yapılan makalelerin belirli dergilerde yoğunlaşmasını araştırmak için de kullanılmaktadır (Rousseau, 1998, 2000; Jacobson, Milman ve Kammen, 2005; Tonta ve Al, 2006). Benzeri bir biçimde bir kütüphane koleksiyonundaki bilimsel dergilerde yayımlanan makalelere yapılan isteklerin belli dergiler üzerinde yoğunlaşmasını yada dergiler arasındaki eşit olmayan dağılımı ortaya çıkarmak için de Lorenz eğrileri ve Gini katsayıları kullanılmaktadır. Lorenz eğrisi, yayımlanan makalelerin yer aldığı dergilerin yığılımlı (kümülatif) yüzdesinin

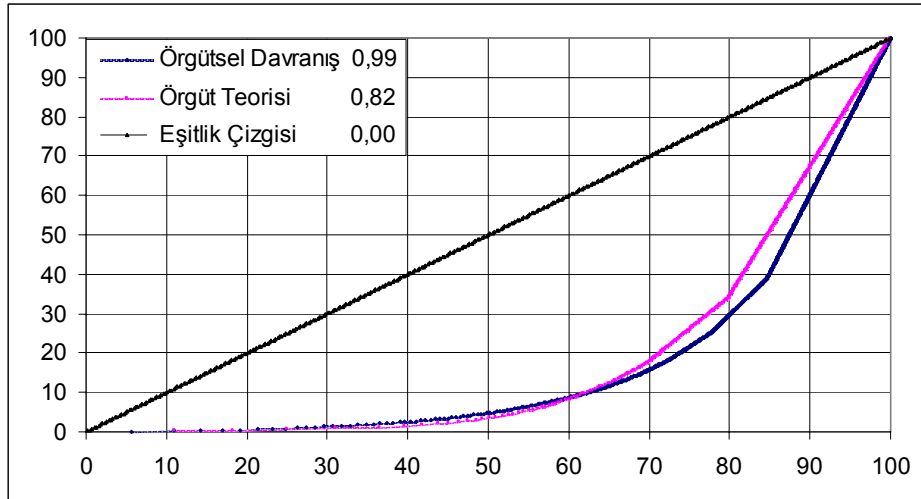
x ekseninde, makalelerin yığılımlı yüzdesinin y ekseninde gösterildiği bir sıralı dağılımdır.

Gini katsayısı ise tekbiçim bir dağılımla kaynakların gerçek dağılımı arasındaki farkı gösteren eşitsizliğin sayısal bir ölçüsüdür. Gini katsayısı 0 ile 1 arasında değişmekte, 0 mükemmel eşitliği, 1 ise bunun tersini göstermektedir (Jacobson, Milman ve Kammen, 2005, s. 1826). Gini katsayısı aşağıdaki formüle göre hesaplanmaktadır:

$$G_e = 1 - \sum_i (Y_{i+1} + Y_i)(X_{i+1} - X_i)$$

Formül 1'deki X_i , örneğin, dergi grubu i 'de yayımlanan makalelerin bulunduğu dergi sayısının toplam dergi sayısına bölümünü, Y_i ise grup i 'deki makale sayısının toplam makale sayısına bölümünü ifade eder ve makale sayıları en küçükten en büyüğe doğru sıralanır (Jacobson, Milman ve Kammen, 2005).

Örgütsel Davranış ve Örgüt Teorisi alanındaki makalelerin Gini katsayısı sırasıyla 0,99 ve 0,82 olarak hesaplanmıştır.



Şekil 1. Lorenz Eğrileri ve Gini Katsayıları

Örgütsel Davranış ve Örgüt Teorisi bildirimlerinde atıf yapılan makalelerin 80/20 yoğunlaşma kuralına uygunluğu, başka bir deyişle tüm dergilerin en verimli % 20'sinin atıf yapılan tüm makalelerin %80'ini içerip içermediği incelendiğinde Tablo 7'deki sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 7. 80/20 Kuralı

	Dergi Sayısı / Toplam Dergi Sayısı [%]	Makale Sayısı / Toplam Makale Sayısı [%]
Örgütsel Davranış	20,00	73,77
Örgüt Teorisi	30,31	80,00
Örgüt	20,00	71,30
Teorisi	34,46	80,00

Tablo 7 incelendiğinde makalelerin dergilere dağılımının 80/20 kuralına uymadığı görülmektedir (Egghe ve Rousseau, 1990, s.361-362). Örgütsel Davranış alanındaki dergilerin %20'si (181 dergi) atıf yapılan bütün makalelerin %73,77'sini ve Örgüt Teorisi alanındaki dergilerin %20'si (77 dergi) atıf yapılan bütün makalelerin %71,30'unu içermektedir.

Diğer bir yoğunlaşma belirleme yöntemi olan Price Yasasına göre toplam dergi sayısının karekökü kadar dergi toplam makalelerin yarısını içerir (Egghe ve Rousseau, 1990, s.362). Örgütsel Davranış verilerine göre en verimli 30 dergi tüm makalelerin %43,94'ünü ve Örgüt Teorisi alanında 20 dergi tüm makalelerin %54,39'unu içermektedir. Buradan hareketle Örgüt Teorisi alanındaki dergilerin verimlilik oranının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Bildirilerde atıf yapılan tüm kaynakların %79,83'ü yabancı yazarların yayınlarına, %15,60'ı Türk yazarların yayınlarına, %2,38'i yabancı yazarların Türkçe'ye çevrilen yayınlarına ve %2,19'u Türk yazarların yabancı dildeki yayınlarına yapılmıştır (Tablo 8). Örgütsel Teorisi alanındaki bildirilerde Türk yazarların yayınlarına yapılan atıfların (%18,93), Örgütsel Davranış alanındaki bildirilere (%17,36) kıyasla daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 8. Yazar Dağılımı

	Örgütsel Davranış		Örgüt Teorisi		Genel	
	N	%	N	%	N	%
Yabancı	4.523	80,77	1.660	77,39	6.183	79,83
Türk	900	16,07	308	14,36	1.208	15,60
Çeviri	105	1,88	79	3,68	184	2,38
Türk Yazarın Yabancı Dilde Yayını	72	1,29	98	4,57	170	2,19
Toplam	5.600	100,00	2.145	100,00	7.745	100,00

Çalışmamızda Örgütsel Davranış ve Örgüt Teorisi bildirilerinde yapılan atıfların yarı yaşamları hesaplanmış ilgili literatürün genel olarak yaşlanma hızı bulunmuştur. Ayrıca atıf yapılan kaynak türlerine göre yarı yaşamlar ayrı ayrı hesaplanmıştır. Bildirilerde yer alan toplam 7.745 atıf, atıf yapılan kaynağın yayımlandığı yıla göre sıralanmıştır. Atıf yapılan yayın yılları Örgütsel Davranış bildirilerinde 1924 ile 2008, Örgüt Teorisi bildirilerinde 1911 ile 2008 arasında değişmektedir. Atıf yapılan kaynakların yarı yaşamını bulmak için önce bir bildiride atıf yapılan tüm kaynakların yayın yılları, atıfların yapıldığı bildirinin yayın yılından çıkarılmış ve her bildiri için atıf yapılan kaynakların ortancası bulunmuştur. Tüm makaleler için bulunan ortancaların ortalaması (*mean half-life*) alınarak atıf yapılan tüm literatür için yarı yaşam hesaplanmıştır. Buna göre, internet hariç yayın türü ayırt edilmeksizin, Örgütsel Davranış alanında atıf yapılan kaynakların yarı yaşamı sekiz yıl, Örgüt Teorisi alanında dokuz yıldır, başka bir deyişle atıf yapılan yayınların yarısı sırasıyla son 8 ve 9 yılda yayımlanmıştır (Tablo 9). Buradan Örgüt Teorisi bildirilerine yapılan atıfların yarı yaşamlarının Örgütsel Davranış bildirilerine yapılan atıflardan bir yıl daha yaşlı olduğu söylenebilir.

Tablo 9. Kaynakların Yaşlanma Hızı (Yarı Yaşı) [Yıl]

Kongre	Makale		Kitap		Kongre		İnternet		Diğer*		MKKD**	
	ÖD	ÖT	ÖD	ÖT	ÖD	ÖT	ÖD	ÖT	ÖD	ÖT	ÖD	ÖT
6	10,0	5,0	8,0	6,0	9,5	3,5	-	2,0	5,5	3,0	9,0	5,0
8	6,0	8,0	10,0	6,0	2,0	6,0	0,0	-	5,5	3,0	7,0	6,0
9	7,0	5,0	7,0	6,0	2,0	1,0	0,5	4,0	3,0	1,5	7,0	5,0
10	6,0	6,0	9,0	4,5	2,0	2,0	0,0	-	4,0	4,0	7,0	5,0
11	7,0	17,0	8,0	10,0	3,0	3,0	1,5	4,5	2,0	5,0	7,0	12,0
12	8,0	9,0	9,0	10,0	2,5	4,0	1,5	3,0	5,0	1,0	8,0	9,0
13	7,0	10,0	7,0	8,0	4,0	3,0	1,0	-	4,5	17,0	6,0	9,0
14	9,0	10,0	12,0	8,0	4,0	-	3,5	0,0	6,0	2,0	9,0	10,0
15	9,0	10,0	10,0	15,0	4,0	4,0	1,0	-	7,0	4,0	9,0	11,0
16	9,0	9,0	12,0	14,0	3,0	3,0	1,0	1,0	6,0	3,0	10,0	10,0
Tümü	8,0	9,0	9,0	10,0	3,0	3,0	1,0	1,0	6,0	3,0	8,0	9,0

*Diğer : Tez, Gazete, Araştırma Raporu vb.

**MKKD: Makale + Kitap + Kongre + Diğer.

Kaynaklar türlerine göre ayrılmış ve atıf yapılan yayın türü itibarıyla yarı yaşamlar aynı yöntemle ayrı ayrı hesaplanmıştır. Örgütsel Davranış ve Örgüt Teorisi bildirilerinde yararlanılan kitaplar için yarı yaşam sırasıyla 9 ve 10 yıl, dergiler için de 8 ve 9 yıl olarak hesaplanmıştır. Kongrelerde geçmişten günümüze doğru geldiğimizde

internet hariç yayın türü ayırt edilmeksizin Örgütsel Davranış ve Örgüt Teorisi bildirilerine atıf yapılan kaynakların yarı yaşamları karşılaştırıldığında ilk yıllarda Örgüt Teorisi alanındaki atıfların yarı yaşamı daha az iken ilerleyen yıllarda daha fazla duruma gelmiştir.

Bildirilerde dergilere yapılan atıfların üçte biri Örgütsel Davranış alanında son beş yılda ve Örgüt Teorisi alanında son altı yılda yayımlanan makalelere yapılmıştır. Örgütsel Davranış bildirilerinde yer alan atıfların %80 ve %90 yaşlanma/eskime oranları (*obsolescence rates*) sırasıyla 16 ve 22 yıl olarak hesaplanmıştır. Bir başka ifadeyle, Örgüt Teorisi bildirilerinde yer alan atıfların %80'i son 18 yılda, %90'ı ise son 27 yılda yayımlanan kaynaklara yapılmıştır. Örgütsel Davranış bildirilerinde atıf yapılan kaynakların %80 ve %90 yaşlanma oranları (sırasıyla 16 ve 18 yıl) Örgüt Teorisi bildirilerinde atıf yapılanlardan (sırasıyla 22 ve 27 yıl) daha düşüktür.

Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongrelerinde sunulan bildirilerde yapılan atıflar yazar sayısı bazında incelendiğinde; Örgütsel Davranış alanında en yüksek ortalama atıf oranının dört yazarlı çalışmalarda, Örgüt Teorisi alanında ise en yüksek ortalama atıf oranının tek yazarlı çalışmalarda olduğu belirlenmiştir (Tablo 10). Çalışmalara eklenen yazar sayılarının marjinal katkılarının çok düşük olduğu hatta negatif olduğu görülmektedir.

Tablo 10. Yazar Sayısına Göre Bildiri ve Atıf Dağılımı

Yazar Sayısı	Örgütsel Davranış					Örgüt Teorisi				
	Bildiri		Atıf			Bildiri		Atıf		
	N	%	N	%	Ort.	%	N	%	N	Ort.
1	74	26,52	1407	25,13	19,01	50	44,64	1005	46,85	20,10
2	119	42,65	2478	44,25	20,82	46	41,07	834	38,88	18,13
3	61	21,86	1171	20,91	19,20	15	13,39	297	13,85	19,80
4	22	7,89	491	8,77	22,32	-	-	-	-	-
5 ve 6	3	1,08	53	0,95	17,67	1	0,89	9	0,42	9,00
Genel	279	100,00	5600	100,00	20,07	112	100,00	2145	100,00	19,15

Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongrelerinde sunulan bildirilerde yapılan atıflar ilk yazarların unvanı bazında incelendiğinde; hem Örgütsel Davranış alanında hem de Örgüt Teorisi alanında en yüksek atıf oranının Araştırma Görevlilerinin çalışmalarında olduğu, bunu sırasıyla Doçent, Yardımcı Doçent ve Profesörlerin çalışmalarının izlediği belirlenmiştir (Gerek Örgütsel Davranış alanında, gerekse Örgüt Teorisi alanında Öğretim Görevlisi Dr., Öğretim Görevlisi, Araştırma Görevlisi Dr., Dr., Öğrenci ve Diğer araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalar, çalışma sayısının azlığı nedeniyle kapsam dışı bırakılmıştır) (Tablo 11).

Tablo 11. İlk Yazar Unvanlarına Göre Makale ve Atıf Dağılımı

İlk Yazarın Unvanı	Örgütsel Davranış					Örgüt Teorisi				
	Bildiri		Atıf		Ort.	Bildiri		Atıf		Ort.
	N	%	N	%		N	%	N	%	
Profesör Dr.	74	26,52	1400	25,00	18,92	21	18,75	301	14,03	14,33
Doçent Dr.	64	22,94	1321	23,59	20,64	29	25,89	574	26,76	19,79
Yardımcı Doçent Dr.	90	32,26	1847	32,98	20,52	31	27,68	584	27,23	18,84
Öğretim Gör. Dr.	4	1,43	104	1,86	26,00	-	-	-	-	-
Araştırma Gör.Dr.	4	1,43	72	1,29	18,00	6	5,36	142	6,62	23,67
Dr.	9	3,23	127	2,27	14,11	3	2,68	51	2,38	17,00
Öğretim Görevlisi	8	2,87	137	2,45	17,13	5	4,46	64	2,98	12,80
Araştırma Görevlisi	21	7,53	510	9,11	24,29	16	14,29	407	18,97	25,44
Öğrenci	3	1,08	27	0,48	9,00	1	0,89	22	1,03	22,00
Diğer	2	0,72	55	0,98	27,50	-	-	-	-	-
Genel	279	100	5600	100	20,07	112	100	2145	100	19,15

4. Sonuç

Akademik yayınlarla ilgili bibliyometrik bulgular, bilim ve teknoloji yol haritalarının oluşturulmasında ve belirli bir disiplinde bilimsel iletişim sürecinin nasıl gerçekleştiğinin anlaşılmasında araştırmacılara önemli araçlar sunmaktadır. Bu doğrultuda, araştırmamızın yukarıda özetlenen bulgular ışığında Yönetim ve Organizasyon disiplininin genel yapısına ilişkin bilgileri ortaya koyması ve Türkiye'deki literatürün gelişim ve iletişim sürecine ilişkin önemli ipuçları vermesi, araştırmamızın beklenen katkıları arasında yer almaktadır.

Bu çerçevede, araştırmamız kapsamında Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongre Bildiri Kitapları'nda yer alan Örgütsel Davranış ve Örgüt Teorisi alanlarındaki 391 adet bildiri atıf analizine tabi tutulmuş ve aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir:

- Yönetim ve Organizasyon Kongre Bildiri Kitapları'nda Örgütsel Davranış ve Örgüt Teorisi alanlarındaki bildirilerde en sık atıf yapılan kaynak türü makaledir.

- *Academy of Management Journal*, *Academy of Management Review* ve *Administrative Science Quarterly* hem Örgütsel Davranış hem de Örgüt Teorisi alanında en sık atıf alan ilk 5 dergi içinde yer almaktadır.
- Bradford Dağılım Yasasına göre Örgütsel Davranış alanında 15 çekirdek dergi; Örgüt Teorisi alanında ise 8 çekirdek dergi, alanın ihtiyacını önemli ölçüde karşılamaktadır.
- Türk yazarların eserlerine yapılan atıf sayısı oldukça düşüktür (\approx %18).
- Örgütsel Davranış literatürünün eskime hızı 8 yıl; Örgüt Teorisi literatürünün eskime hızı 9 yıldır.
- Yazar sayısının artmasının kullanılan ortalama atıf sayısına marjinal katkısı düşüktür (hatta bazı durumlarda negatiftir).
- En yüksek ortalama atıf oranı Araştırma Görevlilerinin çalışmalarında en düşük oran ise Profesörlerin çalışmalarındadır.
- Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinin kendi içinde atıf verme oranı oldukça düşüktür.

Kaynakça

- Aksnes, D. W. (2006), "Citation Rates and Perceptions of Scientific Contribution", *Journal of The American Society for Information Science and Technology*, 57(2), 169-185.
- Al, U. ve Y. Tonta (2004), "Atıf Analizi: Hacettepe Üniversitesi Kütüphanecilik Bölümü Tezlerinde Atıf Yapılan Kaynaklar", *Bilgi Dünyası*, 5(1), 19-47.
- Baker, D. R. (1990), "Citation analysis: A Methodological Review", *Social Work Research & Abstracts*, 26(3), 3-10.
- Biehl, M., H. Kim ve M. Wade (2006), "Relationships Among the Academic Business Disciplines: A Multi Method Citation Analysis", *Omega*, 34, 359-371.
- Carr, J. E. ve L. N. Britton (2003), Citation Trends of Applied Journals in Behavioral Psychology: 1981-2000, *Journal of Applied Behavior Analysis*, 36 (1), 113-117.
- Chen, Y. S., P. P. Chong ve M. Y. Tong (1995), "Dynamic Behavior of Bradford's Law", *American Society for Information Science, Journal*, 46(5), 370-383.
- Egghe, L. ve R. Rousseau (1990), *Introduction to Informetrics: Quantitative Methods in Library, Documentation and Information Science*. Amsterdam: Elsevier. <http://hdl.handle.net/1942/587> (Erişim Tarihi: 01.04.2008).
- Garfield, E. (1980) "Bradford's Law and Related Statistical Patterns", *Essays of an Information Scientist*, 4, 476-483.
- Gökkurt, Ö., (1994), "Enformetri, Bradford Yasası ve Citation Index", *Türk Kütüphaneciliği*, 8(1), 26-30.
- Jacobson, A., A. D. Milman ve D.M. Kammen (2005), "Letting the (energy) Gini Out of the Bottle: Lorenz Curves of Cumulative Electricity Consumption and Gini Coefficients as Metrics of Energy Distribution and Equity", *Energy Policy*, 33, 1825-1832.
- Judge, T. A., D. M. Cable ve S.L. Rynes (2007), "What Causes a Management Article to be Cited - Article, Author, or Journal?", *Academy of Management Journal*, 50(3), 491-506.
- McBurney, M. K. ve P. L. Novak (2002), "What is Bibliometrics and Why Should You Care?", *Proceedings of the Professional Communication Conference*, 108-114.
- Rousseau, R. (1998), "Evenness as a Descriptive Parameter for Department or Faculty Evaluation Studies", Ed. E. Desmet *Informatiewetenschap* içinde (135-145),

http://users.pandora.be/ronald.rousseau/Even_conf.pdf (Erişim Tarihi: 01.04.2008).

Rousseau, R. (2000), "Concentration and Evenness Measures as Macro-level Scientometric Indicators" Second International Seminar on Quantitative Evaluation of Research Performance, Shanghai, 2000. http://www.vub.ac.be/BIBLIO/itp/lecturers/ronald_rousseau/ronald_rousseau_stim5_shanghai_2000.pdf (Erişim Tarihi: 01.04.2008).

Swales, J. (1986), "Citation Analysis and Discourse Analysis", Applied Linguistics, 7, 36.

Tonta, Y. ve U. Al (2006). "Scatter and Obsolescence of Journals Cited in Theses and Dissertations of Librarianship", Library and Information Science Research, 28, 281-296.

Yozgat, U. ve N. Kaplan (2008). "Yönetim ve Organizasyon Kongrelerinde Sunulan Bildirilerin Bibliyometrik Profili: Örgüt Teorisi ve Örgütsel Davranış Bildirileri Üzerine Bir Araştırma", 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 16-18 Mayıs.

Wohlin, C. (2008), "An Analysis of the Most Cited Articles in Software Engineering Journals – 2001", Information and Software Technology, 50, 3–9.

(1998), 6. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.

(2000), 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Erciyes Üniversitesi, Nevşehir.

(2001), 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

(2002), 10. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.

(2003), 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.

(2004), 12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Uludağ Üniversitesi, Bursa.

(2005), 13. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Marmara Üniversitesi, İstanbul..

(2006), 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.

(2007), 15.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya Üniversitesi, Adapazarı.

(2008), 16.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, İstanbul Kültür Üniversitesi, Antalya.

Türkiye’de İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Yapılan Lisansüstü Tezler ve Bu Tezlerde İncelenen Temaların Analizi: 1983-2008 Dönemi

Serap BENLİGİRAY

Doç. Dr., Anadolu Üniversitesi, İİBF
İşletme Bölümü
sbenligi@anadolu.edu.tr

Türkiye’de İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Yapılan Lisansüstü Tezler ve Bu Tezlerde İncelenen Temaların Analizi: 1983-2008 Dönemi

Özet

Bu araştırmada ülkemizdeki üniversitelerde insan kaynakları yönetimi alanında yapılmış olan ve YÖK Elektronik Tez Arşivinde yer alan lisansüstü tezler araştırılmıştır. Araştırmanın kapsadığı 1983–2008 yılları arasındaki 25 yıllık süreçte insan kaynakları yönetimi alanında toplam 2216 lisansüstü tezin yapıldığı tespit edilmiştir. Bu tezlerden 263’ü doktora, 1953’ü yüksek lisans tezidir. Bu veri, içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiş ve elde edilen bulgular bir durum saptaması olarak sunulmuştur. Analizin birinci aşamasında insan kaynakları yönetimi alanında hazırlanan lisansüstü tezler yıllara, yapıldıkları üniversitelere, enstitülere, anabilim dallarına, özgün dillerine, ilgili oldukları konulara ve uygulama alanlarına göre kategorize edilmiştir. İkinci aşamada insan kaynakları yönetimi alanında hazırlanan lisansüstü tezler; a) Genel insan kaynakları yönetimi ve b) İnsan kaynakları işlevleri olmak üzere temel iki temaya ayrılmıştır. Üçüncü aşamada “İnsan kaynakları işlevleri” ana temasında hazırlanan lisansüstü tezler 10 alt kategoriye ayrılmıştır.

Anahtar sözcükler: Lisansüstü tez, yüksek lisans tezi, doktora tezi, insan kaynakları yönetimi, insan kaynakları işlevleri.

The Theme Analysis of the Postgraduate Theses Written on Human Resource Management in Turkey: 1983-2008 Period

Abstract

This study researches the postgraduate theses on human resources management written at Turkish universities and available in the electronic database of Turkish Council of Higher Education. The research has examined 25-year period between 1983 and 2008 and found a total of 2216 postgraduate theses. The data have been analyzed by using content analysis, a method of categorical analysis. The findings have been presented as a determination of the current status. In the first part of the analysis, the theses on human resources management have been categorized according to the dates, universities, institutes and departments in which they were prepared, the language, and subjects. In the second part, the postgraduate theses on human resources management have been categorized as follows: a) Human resources and management, b) The functionality of human resources. In the third part, the postgraduate theses within "the functionality of human resources" category have been sorted into 10 subcategories.

Keywords: Postgraduate thesis, master thesis, doctorate thesis, human resource management, human resource functions.

1. Giriş

Araştırma, “bilginin bulunması, geliştirilmesi ve gerçeğe uygun olup olmadığının kontrol edilmesi için harcanan çaba”dır (Arslantürk, 1995: 14). Araştırmanın bilimsel nitelik kazanabilmesi ve bilimsel bir amaca hizmet edebilmesi için bilimsel yöntemle yapılmış olması gerekir (Kaptan, 1977: 14). Bilimsel yöntem, kanıtlanmış bilgi elde etme sürecidir (Türkdoğan, 1989: 13). Bilimsel araştırmalar, bilim ve teknoloji alanının ve toplumun gelişmesinin en dinamik unsurunu oluştururlar. Yeni durumları saptamak, keşifler yapmak, var olan ya da yeni oluşan sorunlara çözümler bulmak için her alanda kapsamlı araştırmaların yapılması gerekir (Cebeci, 1997: 3).

Bilimsel araştırmalar temel ve uygulama araştırmaları olarak ikiye ayrılabilir. Temel araştırmalar, daha çok bilim adamları tarafından geliştirilen ya da ortaya atılan teori ve kanun şeklinde somut olarak ifade edilebilen çabalardır. Daha çok bilimsel kurumlarda, yıllar boyu süren ekip ya da ekol çalışmalarının ürünü olan temel araştırmalar sayesinde bilim ve teknikte gelişme sağlanması mümkün olmaktadır. Bir ülkedeki temel araştırma yapan bilim adamı sayısı, o ülkenin gelişmişlik düzeyiyle doğru orantılıdır. Uygulama araştırmaları ise, çeşitli sorunlara çözümler üretebilmek amacıyla yapılan araştırmalardır. Uygulama araştırmaları ve temel araştırmalar sonucunda oluşturulan teori ya da kanunların karşılaşılan güncel sorunları çözme konusunda ne kadar yeterli/uygun oldukları da anlaşılır. Temel araştırma ile uygulama araştırması arasında metodoloji açısından bir fark yoktur. İkisi de sorunların çözümüne yöneliktir. Ancak temel araştırmalarda bilime katkı amacının ön planda olması nedeniyle, bu tür araştırmalar daha çok bilim adamlarınca yürütülür. Çeşitli kurumlarda yapılan bilimsel çalışmalar yanında lisans ve lisansüstü düzeydeki tez çalışmalarında sıkça yapılan uygulamalı araştırmalar, daha çok mevcut hipotezlerin sınanmasına ve mevcut teorilerin daha açık bir nitelik kazanmasına yol açar (Dinler, 2000: 10-11). Bu çalışmanın konusu üniversitelerde insan kaynakları yönetimi alanında hazırlanan lisansüstü tezler ve bu kapsamda yapılan uygulama araştırmalarıdır.

2. Lisansüstü Eğitimin ve Tezlerin Temel Amaçları

Ülkemizde 1960’ların sonlarına kadar 3-4 yıl süren lisansüstü eğitim yalnızca doktora programı şeklinde, tümüyle usta-çırak ilişkisi esasına dayalı olarak yürütülmüştür. Lisansüstü eğitim 1970’lerden itibaren yüksek lisans ve doktora şeklinde iki aşamaya bölünmüş, her iki aşamanın da uygulanmasına ilişkin yöntem ve kurallar oluşturulmuştur (Çakar, 2001).

Lisansüstü eğitim, üniversitelere özellik kazandıran önemli bir işlevdir. 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu’na göre lisansüstü eğitim yüksek lisans, doktora, tıpta uz-

manlık ve sanatta yeterlik eğitimini kapsar. Söz konusu Kanun'un 65. maddesine göre, yükseköğretim kurumlarında yürütülen lisansüstü eğitimi Üniversitelerarası Kurul tarafından hazırlanan Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği düzenler. Lisansüstü eğitimin temel amaçları bilim/sanat üretmek ve yaymak, toplumsal sorunları doğru algılamak ve bu sorunlara çözüm önerileri geliştirmek, üst düzey insangücünün yetiştirilmesine katkıda bulunmaktır.

Geleneksel olarak üniversitelerden beklenen hizmetlerin başında bilim üretmek ve yaymak gelir. Üniversiteler tez/sanat eseri çalışmaları yoluyla bilim ve sanat üretimine kaynaklık ederler. Üniversitelerde lisans (bitirme ödevleri, mezuniyet tezleri şeklinde) ve lisansüstü düzeylerde (yüksek lisans ve doktora tezleri şeklinde) verilen eğitimin bir parçası olarak bilimsel çalışma yapılır. Bu tür çalışmalarda yazarlar çeşitli kaynaklara dayanarak belirli bir fikri (ya da tezi) savunurlar. Bunu yaparken çeşitli bilgileri derler, işler, değerlendirir, kendilerine göre yorumlar ve elde ettikleri sonuçlardan hareketle fikirlerinin doğru olduğunu ileri sürerler (Dinler, 2000, 13). Ülkemizde 2009 yılı itibarıyla 130 kamu ve özel üniversite, çok sayıda enstitü vardır. Buralarda 1970'lerin başından bu yana çeşitli alanlara ilişkin yaklaşık 40 binin üzerinde doktora tezi, 170 bin civarında da yüksek lisans tezi hazırlanmıştır. Bilimsel çalışma olarak bakıldığında oldukça önemli bir bilgi birikimi yaratıldığı söylenebilir. Ancak doğal olarak bu çalışmaların bilime katkı dereceleri ayrı bir konudur. Çünkü çeşitli alanlarda bilgi üretilebilir ama her bilgi bilimsel nitelik taşımayabilir. Bilimsel görüldüğü halde geçerli ve güvenilir olmayan, bilim kökenli olmadığı halde geçerli ve güvenilir olan bilgiler vardır. Bilimsel bilginin temel ölçütü, belli bir yöntem ile incelediği konuda elverişli (yinelenebilir ve irdelenebilir) veri toplama teknikleri kullanmasıdır (Bozkurt, 2000). Bir çalışmanın bilime katkı getirip getirmediği ve yapılan katkının derecesi zaman içinde bilimin eleştirici ve ayıklayıcı süreçleriyle belirlenir (Arıcı, 2001: 56).

Bilimsel yayınlar, bilim dünyasının önemli iletişim araçlarıdır. Bilim insanları bilimsel çalışmalarından elde ettikleri bulguları, ulaştıkları sonuçları, meslektaşlarıyla ilk olarak bilimsel/akademik dergiler aracılığıyla paylaşırlar ve ürettikleri bilgiyi bu yolla yayarlar. Bilimsel yayınlarda yayımlanan çalışmalara ilişkin eleştiriler ve katkılar da yine bu ortamlarda yapılır.

Günümüz üniversitelerinin önemli bir diğer işlevi de, toplumların idealleri ve değerleri ile yaşanan olayların, sorunların ve beklentilerin doğru algılanmasına, tanımlanmasına ve yaşanan sorunlara gerçekçi çözüm önerileri geliştirerek bunların uygulamaya aktarılmasına yardımcı olmaktır. Ülkemizde yükseköğretimi düzenleyen 2547 sayılı Kanun bu işlevi "uygulama alanına yardım" şeklinde özetlemiştir. Bu işlevin yerine getirilmesinde de lisansüstü eğitimin önemli bir yeri ve ağırlığı vardır. Çünkü üniversitelerimizdeki araştırma-geliştirme çalışmalarının birçoğu lisansüstü eğitim çalışmaları kapsamında ve lisansüstü öğrencilerinin katkılarıyla

yürütülmektedir (Arıcı, 2001, 57). Bu kapsamdaki araştırmaların genel amacı, yeni bilgiler üretmek toplumsal yaşamın farklı alanlarındaki sorunlara çözüm seçenekleri sunmaktır. Bu genel amaç, seçilen araştırma konusunun araştırmacı açısından önemini artırdığı kadar, söz konusu konuyu araştırmacı dışındaki bireyler ve örgütler için de önemli hale getirmektedir. Bu nedenle üniversitelerde lisansüstü tez hazırlayan araştırmacıların konu seçiminde toplumun duyarlılık gösterdiği konular üzerinde yoğunlaşmaları, araştırmanın önemini artıran etkenlerden biri olarak kabul edilmektedir. Bu durumda araştırmanın hangi alanlara katkı yapacağı, bu katkının düzeyinin ne olacağı, ne kadar değerli bir katkı olacağı, anlamlılık düzeyinin ne olacağı, kim/kimler için önem taşıyacağı gibi sorular cevaplandırılmalıdır. Ancak bir araştırmayı önemli kılan temel ölçüt, sorunun çözümüne getirdiği katkı kadar, bilim evrenine yaptığı/yapacağı katkı da olmalıdır (Ural ve Kılıç, 2005: 9).

Üniversitenin ülke sorunlarının çözülmesine yönelik araştırma yapmak ve ülke kalkınmasına yardım etmek için gerekli olan yüksek nitelikli insangücünü (öğretim üyesi, bilim insanı, araştırmacı gibi) yetiştirmede özellikle lisansüstü eğitimin ve öğretim önemli bir rolü bulunmaktadır (Karakütük, 2002: 6). Lisansüstü eğitim yoluyla ülkemizde bilim üretiminde ve bilimin yayılmasında fiilen görev alacakların yanında, özel ve kamu hizmetlerini üst düzeyde düzenleyip yürütecek, toplumun üretim ve hizmet etkinliklerinin nicelik ve niteliğini yükseltecek insangücünün yetiştirilmesine de katkıda bulunmaktadır (Arıcı, 2001: 57).

3. İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Yapılan Lisansüstü Tezlerle İlişkin Araştırma

3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Yönetim düşüncesi, büyük ölçüde, belli koşulların etkisiyle biçimlendiği için pek çok faktörden etkilenerek değişir ve gelişir. İnsan kaynakları yönetimi alanının gelişmesinde tarihsel birikimler; çevresel etkiler; bilimsel araştırmalar, yayınlar, eğitimler ve toplantılar; uygulama örnekleri; dernek, birlik vb. gibi alana ilişkin toplumsal grupların oluşturulması etkili olmuştur (Benligiray, 2007: 143-144). Bu faktörler arasında konumuzla doğrudan ilgili olanlar bilimsel yayınlar ve bilimsel araştırmalardır. İnsan kaynakları yönetimi alanının gelişmesine bilimsel yayınlar ile bilimsel inceleme ve araştırma sonuçları kuşkusuz önemli katkı yapmıştır. Bu yolla insana ve yönetimine ilişkin bilgi birikiminin artması sağlanmıştır.

Ülkemizde insan kaynakları yönetimi alanında bilim üreten ve yayan kurum ve kuruluş örnekleri pek bulunmadığı için, bu alana bilimsel katkının daha çok üniversitelerden gelmekte olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Üniversitelerde yapılan bilimsel araştırmalar, tezler, hazırlanan makaleler ve bildiriler insan kaynakları alanının gelişmesine katkıda bulunmuştur. Acaba ülkemizde insan kaynakları yö-

netimi alanında ne kadar bilimsel çalışma yapılmıştır? Bu çalışmalar genellikle hangi temalar üzerinde yoğunlaşmıştır? Hangi yöntemleri kullanarak, ne tür sonuçlar üretilmiştir? vb. soruları cevaplandırmak zordur; bu soruların cevaplarını arayan bilimsel çalışmaların yapılması gerekir. Yaptığımız literatür taramasında bu konuyla ilgili birkaç çalışma tespit edilmiştir. Sorulardan bir kısmının cevabı olacak şekilde Üsdiken ve Wasti'nin (2002), Amme İdaresi Dergisi'nde 1972-1999 yılları arasında personel ve insan kaynakları yönetimi alanında yazılan makaleleri; Sayılı'ın (2005) da 2000-2004 yıllarında ulusal yönetim ve organizasyon kongrelerinde insan kaynakları yönetimiyle ilgili bildirileri araştırma konusu yaptıkları çalışmaları yayımlanmıştır. Buna karşılık bilimsel araştırmaların en önemli kaynaklarından biri olan lisansüstü tezlere ilişkin (insan kaynakları yönetimi alanında yapılmış tezleri araştıran) bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle konunun araştırılması önem kazanmıştır.

Bu araştırmanın amacı, aşağıdaki soruların cevaplarını aramaktır:

- Ülkemizdeki üniversitelerde 1983-2008 yılları arasında insan kaynakları yönetimi alanında kaç tane lisansüstü tez yapılmıştır? Bu tezlerin türlerine, yapıldıkları yıllara, üniversitelere ve enstitülere, konulara, özgün dillerine ve uygulama alanlarına göre dağılımları nasıldır?
- İnsan kaynakları yönetimi alanında yapılan tezlerin temaları nelerdir?
- Üniversitelere ve yıllara göre temaların dağılımı nasıldır?

Bu araştırmanın kapsamında ülkemizdeki üniversitelerde 1983-2008 döneminde insan kaynakları yönetimi alanında yapılmış olan tüm tezler yer almaktadır.

3.2. Araştırmanın Varsayımları ve Kısıtları

Araştırmanın ilk varsayımı, ülkemizdeki üniversitelerde 1983-2007 döneminde insan kaynakları yönetimi alanında yapılan tezlerin tümünün Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) Ulusal Tez Merkezi Elektronik Tez Arşivinde tam ve doğru olarak kayıtlı olduğu kabul edilmektedir. Ancak 2008 yılına ait tezlerin tam olarak veritabanında kayıtlı olmayacağı varsayılmıştır. Buna rağmen, 2008 yılında kayıtlı bulunan tezler araştırmaya dahil edilmiştir.

Araştırmanın 1983 yılından başlamasının nedeni, YÖK Elektronik Tez Arşivinde insan kaynakları yönetimiyle ilgili ilk tezin bu tarihten itibaren kaydedilmiş olmasıdır. Bu konuya ilişkin araştırmanın varsayımı, 1983-2008 döneminin Türkiye'de insan kaynakları yönetimi alanına lisansüstü çalışmalar yoluyla yapılan bilimsel katkının 25 yıllık bu süreçte nasıl gelişme gösterdiğini ve bu gelişmeye hangi üniversitelerin ne tür katkı yaptığını görmeyi sağlayacak genişlikte bir zaman dilimi olduğudur.

Araştırmanın bir başka varsayımı, bu tezlerin tümünün bilimsel yöntem kullanılarak yapılmış olduğudur. Tezlerin bilimsel yöntem kullanılarak yapılmış olması, veri toplama, düzenleme ve analiz çalışmaları, tezlerin konuları, konu başlıkları (adları) ve anahtar sözcükleri esas alınarak yapıldığı için önem taşımaktadır.

Araştırmanın bir kısıtı, araştırma kapsamında bulunan toplam 2216 tezin tamamının görülmesinin, okunmasının, (sadece çok gerekli olanlar dışındakilerin) öz/özet bölümlerinin incelenememiş olmasıdır. Bunun doğal nedeni tez sayısının fazlalığıdır. Diğer bir kısıt ise, bazı tezlere ilişkin anahtar sözcüklerin hiç verilmemiş olmasıdır. Bu durumdaki tezlerin doğru kategoriye sokulabilmesi için tezin orijinaline ulaşılmaya çalışılmış, mümkün olmayan durumda tezin başlığı, ilgili olduğu konu ve uygulama alanı (belirtilmişse) dikkate alınarak uygun kategoriye sokulmuştur.

3.3. Araştırmada Kullanılan Yöntem

Bu araştırmada veri, tarama modeli kullanılarak elde edilmiştir. Üniversitelerde insan kaynakları yönetimi alanında hazırlanan lisansüstü tezler YÖK Elektronik Tez Arşivinden (<http://tez2.yok.gov.tr/>), belirli anahtar sözcükler yardımıyla araştırılmıştır. Araştırma sırasında tek bir anahtar sözcük kullanılmamasının bir nedeni, insan kaynakları yönetimi anlayışının zaman içinde gelişmesidir. Örneğin, 1980'li ve 1990'lı yılların ilk yarısında genellikle "personel ve personel yönetimi" sözcükleri kullanılırken, daha sonraları "insan kaynakları ve insan kaynakları yönetimi" sözcüklerinin kullanılması tercih edilmeye başlanmıştır. Ayrıca farklı alanlardan (endüstri mühendisliği, hukuk, eğitim, kamu yönetimi vb. gibi) insan kaynakları yönetimi alanına yapılan katkıları ortaya çıkarabilmek için işlevlerle ilgili (insan kaynakları planlaması, işe alma, eğitim ve geliştirme, ücretlendirme vb.) anahtar sözcükler kullanılmıştır. Bu anahtar sözcüklerle gelen tezler dikkatle incelenmiş, konu ile ilgisi olmayanlar ayıklanmış, buna karar verilirken tezin öz/özet/abstract'ı, adı, konusu, uygulama alanı, anahtar sözcükleri tekrar tekrar kontrol edilmiştir.

Araştırma sırasında kullanılan anahtar sözcükler sırasıyla şunlardır: İnsan kaynakları yönetimi, insan kaynakları, personel yönetimi, personel, insan sermayesi, entelektüel sermaye, insan kaynakları/personel planlaması, performans değerlendirme/değerleme, personel değerlendirme/ değerlendirme, performans yönetimi, personel/insan kaynakları eğitimi, motivasyon, işe alma, personel bulma, personel seçme, iş analizi, iş tanımı, iş gerekleri, iş etüdü, işçi sağlığı ve iş güvenliği, endüstriyel ilişkiler, ücret yönetimi, ücret, kariyer, kariyer planlama ve geliştirme, disiplin.

Bu anahtar sözcükler ile hazırlayan kişinin ve danışmanının adına, tezin adına, özgün diline, türüne, yılına, yapıldığı üniversitenin ve enstitünün adına, bilim ve anabilim dalına, ilgili olduğu konuya, anahtar sözcüklere (dizin terimlerine) ilişkin veriler toplanmıştır. Bu veriler tezi hazırlayan kişinin adına ve hazırlandığı tarihe göre sıralanarak tekrarların olup olmadığı kontrol edilmiştir, varsa, elenmiştir.

Daha sonra tezler tek tek incelenerek, birincil olarak ilgili olduğu tema tespit edilmiş, tezin tek bir temaya girmesini sağlayacak şekilde anahtar sözcükleri teke indirilmiştir. Düzenlenen veriler içerik analizi yapılmak üzere Excel (Excel 2003) ve daha sonra da SPSS (SPSS 15.0) programına aktarılmıştır.

Veri analizinde kategorik veri analizi tekniklerinden içerik analizi kullanılmıştır. İçerik analizi, toplanan veriyi açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmak için kullanılmıştır. Bu amaçla, toplanan verinin önce kavramsallaştırılması, daha sonra da ortaya çıkan kavramlara göre mantıklı bir biçimde düzenlenmesi ve buna göre veriyi açıklayan temalara ulaşılması gerekmiştir. Çünkü içerik analizinde temelde yapılan işlem, birbirine benzeyen veriyi belirli kavramlar ve kategoriler çerçevesinde bir araya getirmek ve bunları okuyucunun anlayabileceği şekilde düzenleyerek yorumlamaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2005: 227). Bu analiz sırasında izlenen aşamalar aşağıda özetlenmektedir:

- **Birinci aşama:** İnsan kaynakları yönetimi alanında hazırlanan lisansüstü tezler (yüksek lisans ve doktora tezleri) yıllara, yapıldıkları üniversitelere, enstitülere, anabilim dallarına, özgün dillerine, ilgili oldukları konulara ve uygulama alanlarına göre kategorize edilmiştir.
- **İkinci aşama:** İnsan kaynakları yönetimi alanında hazırlanan lisansüstü tezler; a) Genel insan kaynakları yönetimi ve b) İnsan kaynakları işlevleri olmak üzere temel iki temaya ayrılarak kodlanmıştır. Buna göre de tezler yıllara, yapıldıkları üniversitelere, enstitülere, özgün dillerine, ilgili oldukları konulara göre kategorize edilmiştir.
- **Üçüncü aşama:** “Genel insan kaynakları yönetimi” ana temasında hazırlanan lisansüstü tezler 13 alt temaya ayrılmış ve kodlanmıştır.
- **Dördüncü aşama:** “İnsan kaynakları işlevleri” ana temasında hazırlanan lisansüstü tezler 10 alt temaya ayrılmış ve kodlanmıştır.
- **Beşinci aşama:** Alt temalar tek tek bir kez daha analiz edilmiş, bu temalarda yapılmış tezler yıllara ve yapıldıkları üniversitelere göre incelenmiştir.

3.4. Araştırmanın Bulguları

1983-2008 yıllarını kapsayan 25 yıl içinde insan kaynakları yönetimi alanında yapılan toplam 2216 lisansüstü teze ulaşılmıştır. Bu tezlerden 263’ü (% 11,9) doktora, 1953’ü (% 81,1) yüksek lisans tezidir.

Tezler hazırlandıkları dil bakımından incelendiğinde 2035’inin (%91,8) Türkçe, 176’sının İngilizce, 5’inin de Fransızca olduğu tespit edilmiştir. Yüksek lisans tezlerinin 1790’ı (% 91,7) Türkçe, 158’i (% 8) İngilizce, 5’i (%0,3) de Fransızca’dır. Doktora tezlerinin ise, 245’i (% 93,2) Türkçe, 18’i (% 6,8) de İngilizce’dir.

64 Kamu ve özel üniversitede insan kaynakları yönetimi alanında yüksek lisans ve/veya doktora tezi hazırlanmıştır. Tezlerin 1847'si (% 83,3) Sosyal Bilimler Enstitülerinde yapılırken, 189'u (% 8,5) Fen Bilimleri Enstitülerinde, 84'ü (%3,8) Sağlık Bilimleri Enstitülerinde, 57'si (% 2,6) Eğitim Bilimleri Enstitülerinde, 16'sı (% 0,7) İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü'nde ve 23'ü (% 1) de diğer enstitülerde yapılmıştır. Diğer enstitüler arasında Savunma Bilimleri Enstitüsü (6), Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü (5), Mühendislik ve Fen Bilimleri Enstitüsü (4), Avrupa Topluluğu Enstitüsü (2), Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü, Siyasal Bilimler Enstitüsü, Giyim Endüstrisi ve Sosyal Bilimler Enstitüsü, GATA · Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Enformatik Enstitüsü, Deniz Bilimleri ve Mühendisliği Enstitüsü, Bilim ve Teknoloji Politikası Enstitüsü bulunmaktadır.

Anabilim dalları bakımından incelendiğinde insan kaynakları yönetimi alanındaki tezlerin büyük oranda (% 18,5) işletme anabilim dalında yapıldığı görülmektedir (Tablo 1). İkinci en çok tezin yapıldığı anabilim dalı "Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri" dir. "Diğer" kategorisinde yer alan anabilim dalları arasında Kamu Yönetimi, Eğitim Bilimleri, Turizm İşletmeciliği, Endüstri Mühendisliği, İnsan Kaynakları Yönetimi, Psikoloji, Giyim Endüstrisi ve Giyim Eğitimi, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Beden Eğitimi ve Spor sayılabilir. Ayrıca Sosyoloji, Savunma Yönetimi, Sağlık Kurumları Yöneticiliği, Kamu Hukuku, İngilizce İşletme, İktisat, Hemşirelik, Büro Yönetimi, Halkla İlişkiler ve Tanıtım, Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi, Halk Sağlığı, Beden Eğitimi ve Spor, Spor Eğitimi Anabilim Dallarında da tezler hazırlanmıştır.

Tablo 1. 1983-2008 Yılları Arasında İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Yapılan Lisansüstü Tezlerin Hazırladıkları Anabilim Dallarına Göre Dağılımı

Anabilim Dalları	Sıklık	Oran (%)
İşletme	410	18,5
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	105	4,7
Kamu Yönetimi	92	4,2
Eğitim Bilimleri	23	1,0
Turizm İşletmeciliği	22	1,0
Endüstri Mühendisliği	19	,9
İnsan Kaynakları Yönetimi	15	,7
Psikoloji	10	,5
Giyim Endüstrisi ve Giyim Eğitimi	10	,5
İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği	9	,4
Beden Eğitimi ve Spor	9	,4
Özel Hukuk	9	,4
Diğer	83	3,7
Toplam	2216	100

Tezlerin yarısının temel konusu işletme ve işletme yönetimidir. Toplam tezlerin yüzde 11,5'inin temel konusu çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri; yüzde 6,8'i de kamu yönetimidir (Tablo 2). Tabloda yer alan konuların yanı sıra "Diğer" kategorisindeki tezlerin ilgili olduğu konular arasında bilgi ve belge yönetimi, bilgisayar mühendisliği, bilim ve teknoloji, ekonometri, giyim endüstrisi, halk sağlığı, halkla ilişkiler, iletişim bilimleri, mimarlık, savunma ve savunma teknolojileri, sivil havacılık, spor, tekstil, tekstil mühendisliği ve kazalar sayılabilir.

Tablo 2. 1983-2008 Yılları Arasında İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Yapılan Lisansüstü Tezlerin Konularına Göre Dağılımı

Konular	Sıklık	Oran (%)
İşletme	1117	50,4
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	254	11,5
Kamu Yönetimi	151	6,8
Eğitim ve Öğretim	136	6,1
Endüstri ve Endüstri Mühendisliği	78	3,5
Turizm	50	2,3
Sağlık Kurumları Yönetimi	42	1,9
Mühendislik Bilimleri	41	1,9
Halk Sağlığı	36	1,6
Ekonomi	35	1,6
Hukuk	22	1,0
Sosyoloji	19	,9
Halkla İlişkiler	18	,8
Psikoloji	18	,8
Bankacılık	18	,8
Diğer	115	5,2
Konusu belirtilmemiş olanlar	66	3,0
Toplam	2216	100

Uygulama alanları bakımından incelendiğinde 1115 tezin (% 50,5) uygulamasının hangi alanda yapıldığının belirtilmediği görülmüştür (Tablo 3). En çok uygulamanın kamu kurum ve kuruluşlarında, bankalarda, turizm işletmelerinde, sağlık kurum ve kuruluşlarında yapıldığı tespit edilmiştir. Tablo 3'de yer alan alanların yanı sıra "Diğer" kategorisinde bilişim, gıda, madencilik, otomotiv, perakendecilik, sigortacılık, sanal işletmecilik ve sendikacılık alanlarında da uygulama yapılmıştır.

3.5. Analiz Sonuçları

Tez sayıları bakımından analiz: Tezlerin 258'i (% 11,6) 2002 yılında, 240'ı (% 10,8) 2003 yılında yapılmıştır (Tablo 4). Kümülatif oranlara bakıldığında, tüm üniversite-

lerde 1983-2001 yılları arasında yapılan tezler, 25 yıllık dönemde yapılan tüm tezlerin yarısını oluşturmaktadır.

Yıllara göre artış bakımından yüksek lisans ve doktora tezlerinin eğilimleri Şekil 1'de daha açık olarak incelenebilir. Şekilde de görülebileceği gibi, yüksek lisans tezleri 2001 yılında yükselişe geçmiş, 2002 ve 2003 yıllarında en üst düzeye ulaşmış ve sonraki iki yılda düşüş göstermiştir. Buna karşılık tez sayısının 2006 yılında tekrar yükseldiği görülmektedir. 2008 yılındaki tezlerin henüz YÖK Tez Veri Tabanı'na girilmediği, 2007 tezlerinde de eksiklerin bulunduğu varsayılırsa, 2007 ve 2008 yıllarındaki tez sayısının 2006 yılının altında kalmayacağı tahmin edilebilir.

Tablo 3. 1983-2008 Yılları Arasında İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Yapılan Lisansüstü Tezlerin Uygulama Alanlarına Göre Dağılımı

Uygulama Alanları	Sıklık	Oran (%)
Askeri Kurum ve Kuruluşlar	74	3,3
Bankalar	122	5,5
Belediyeler	39	1,8
Eğitim Kurum ve Kuruluşları	62	2,8
Emniyet Teşkilatı	26	1,2
Sağlık Kurum ve Kuruluşları	107	4,8
İmalat İşletmeleri	97	4,4
Kamu Kurum ve Kuruluşları	164	7,4
Tekstil İşletmeleri	63	2,8
Turizm İşletmeleri	121	5,5
İnşaat İşletmeleri	23	1,0
KOBİ'ler	25	1,1
Üniversiteler	35	1,6
Ulaştırma İşletmeleri	22	1,0
Diğer İşletmeler	121	5,5
Uygulama alanı belli olmayanlar	1115	50,3
Toplam	2216	100

Çalışmanın bundan sonraki bölümünde analizi kolaylaştırmak ve daha anlamlı hale getirmek için yıllar 1983-1987, 1988-1992, 1993-1997, 1998-2002, 2003-2007 şeklinde 5'er yıllık dönemler halinde incelenecektir. 2008 yılına ait YÖK Elektronik Tez Arşivi'ne giren tez sayısı çok az olmasına rağmen analiz dışı bırakılmamış, ancak yanıltıcı sonuç doğurmaması için tek başına ele alınmıştır. Tezlerin dönemlere ve türlere göre dağılımları Tablo 5'den incelenebilir. Bu dağılımdan bazı noktalara dikkat çekmekte yarar vardır. Bunlardan biri, 1998-2002 dönem öncesinde toplam tezlerin sadece yüzde 25'inin yapıldığıdır. İkinci dikkat çekici nokta, 5'er yıllık dö-

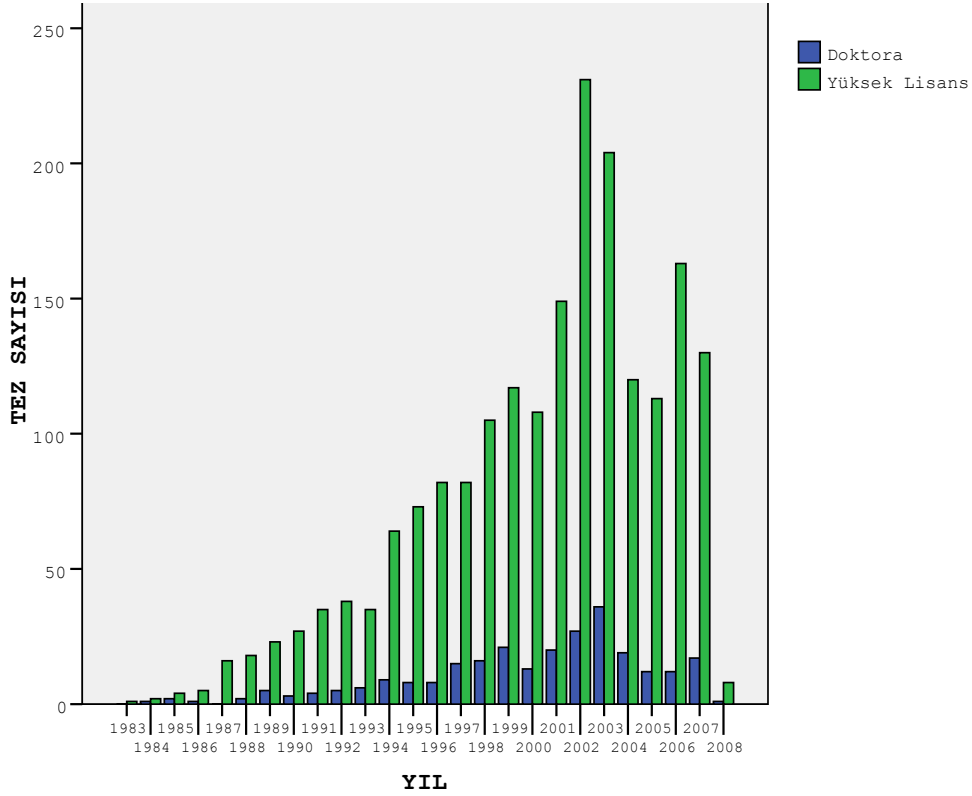
nemlerde insan kaynakları yönetimi alanında yapılan yüksek lisans ve doktora tezlerinin toplam yüksek lisans ve doktora tezlerine oranının aynı doğrultuda artmasıdır. Üçüncü dikkat çekici nokta ise, aynı dönem içindeki toplam tezler içinde yüksek lisans ve doktora tezlerinin oranlarının birbirine yakın olmasıdır. 1983-1987 döneminde yapılan toplam tezin yüzde 87,5'i yüksek lisans tezidir. 1988-1992 döneminde yapılan toplam 160 tezin yüzde 88,1; 1993-1997 döneminde yapılan toplam 382 tezin yüzde 88,0'i; 1998-2002 döneminde yapılan toplam 807 tezin yüzde 88,4'ü yüksek lisans tezidir. 2003-2007 döneminde ise, yapılan toplam 829 tezin yüzde 83,3'ü yüksek lisans tezidir. Bu dönemdeki doktora tez oranının önceki dönemlere göre yaklaşık yüzde 5 oranında arttığı görülmektedir.

Tablo 4. 1983-2008 Yılları Arasında İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Yapılan Lisansüstü Tezlerin Yıllara Göre Dağılımı

Yıllar	Sıklık			Oran (%)	Kümülatif Oran (%)
	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam		
1983	1	0	1	,0	,0
1984	2	1	3	,1	,2
1985	4	2	6	,3	,5
1986	5	1	6	,3	,7
1987	16	0	16	,7	1,4
1988	18	2	20	,9	2,3
1989	23	5	28	1,3	3,6
1990	27	3	30	1,4	5,0
1991	35	4	39	1,8	6,7
1992	38	5	43	1,9	8,7
1993	35	6	41	1,9	10,5
1994	64	9	73	3,3	13,8
1995	73	8	81	3,7	17,5
1996	82	8	90	4,1	21,5
1997	82	15	97	4,4	25,9
1998	105	16	121	5,5	31,4
1999	117	21	138	6,2	37,6
2000	108	13	121	5,5	43,1
2001	149	20	169	7,6	50,7
2002	230	27	258	11,6	62,3
2003	204	36	240	10,8	73,1
2004	119	19	139	6,3	79,4
2005	113	12	125	5,6	85,1
2006	164	12	175	7,9	93,0
2007	130	17	147	6,6	99,6
2008	8	1	9	,4	100
Toplam	1953	263	2216	100	

Tablo 5. 1983-2008 Yılları Arasında İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Yapılan Lisansüstü Tezlerin Dönemlere ve Türlerine Göre Dağılımı

Dönemler	Yüksek Lisans		Doktora		Toplam		
	Sıklık	Oran	Sıklık	Oran	Sıklık	Oran (%)	Kümülatif Oran (%)
1983-1987	28	1,4	4	1,5	32	1,4	1,4
1988-1992	141	7,2	19	7,2	160	7,2	8,7
1993-1997	336	17,2	46	17,5	382	17,2	25,9
1998-2002	710	36,4	97	36,9	807	36,4	62,3
2003-2007	733	37,5	96	36,5	829	37,4	99,7
2008	5	,3	1	,4	6	,3	100,0
Toplam	1953	100	263	100	2216	100	



Şekil 1. 1983-2008 Yılları Arasında Yapılan Lisansüstü Tezlerin Yıllara Göre Dağılımı

Tezlerin hazırlandıkları üniversiteler bakımından analiz: İnsan kaynakları yönetimi alanındaki tezlerin hazırlandığı ve kabul edildiği üniversiteler, alfabetik olarak sıralanmış şekliyle Tablo 6’da yer almaktadır. Üniversitelere göre incelendiğinde, en çok tezin Marmara Üniversitesi’nde yapıldığı görülmektedir. Marmara Üniversitesi’nde 1983-2008 yılları arasında insan kaynakları yönetimi alanında 326 yüksek lisans (tüm yüksek lisans tezlerinin yüzde 15,8’i), 24 doktora tezi (tüm doktora tezlerinin yüzde 9,1’i) olmak üzere toplam 350 tez hazırlanmıştır.

İkinci en çok tezin yapıldığı üniversite, İstanbul Üniversitesi’dir. İstanbul Üniversitesi’nde toplam 327 tez (tüm tezlerin yüzde 14,8’i) yapılmıştır. İstanbul Üniversitesi’nde yapılan bu tezlerin 53’ü doktora tezidir ve tüm üniversitelerde insan kaynakları yönetimi alanında yapılmış doktora tezlerinin yüzde 20,2’sini oluşturmaktadır. İstanbul Üniversitesi insan kaynakları yönetimi alanında en çok doktora tezinin yapıldığı üniversitedir. İstanbul Üniversitesi’nde ayrıca 274 yüksek lisans tezi (tüm yüksek lisans tezlerinin % 14’üdür) hazırlanmıştır.

Tablo 6. 1983-2008 Yılları Arasında İnsan Kaynakları Yönetimi Alanındaki Lisansüstü Tezlerin Yapıldıkları Üniversitelere Göre Dağılımı

Üniversiteler	Tezlerin Türü				Toplam	
	Yüksek Lisans		Doktora		Dağılım	Oran (%)
	Dağılım	Oran (%)	Dağılım	Oran (%)		
Abant İzzet Baysal Üniversitesi	14	,7	4	1,5	18	,8
Adnan Menderes Üniversitesi	8	,4	1	,4	9	,4
Afyon Kocatepe Üniversitesi	17	,9	3	1,1	20	,9
Akdeniz Üniversitesi	11	,6	0	,0	11	,5
Anadolu Üniversitesi	72	3,7	7	2,7	79	3,6
Ankara Üniversitesi	89	4,6	22	8,4	111	5,0
Atatürk Üniversitesi	15	,8	4	1,5	19	,9
Atılım Üniversitesi	4	,2	0	,0	4	,2
Balıkesir Üniversitesi	11	,6	0	,0	11	,5
Başkent Üniversitesi	10	,5	0	,0	10	,5
Beykent Üniversitesi	3	,2	0	,0	3	,1
Bilkent Üniversitesi	11	,6	0	,0	11	,5
Boğaziçi Üniversitesi	10	,5	2	,8	12	,5
Celal Bayar Üniversitesi	8	,4	0	,0	8	,4
Cumhuriyet Üniversitesi	17	,9	2	,8	19	,9

Çağ Üniversitesi	1	,1	0	,0	1	,0
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	19	,1	0	,0	19	,9
Çukurova Üniversitesi	25	1,3	0	3,4	34	1,5
Deniz Harp Okulu Komutanlığı	1	,1	0	,0	1	,0
Dicle Üniversitesi	3	,2	0	,0	3	,1
Dokuz Eylül Üniversitesi	94	4,8	28	10,6	122	5,5
Dumlupınar Üniversitesi	52	2,7	5	1,9	57	2,6
Ege Üniversitesi	16	,8	8	3,0	24	1,1
Erciyes Üniversitesi	20	1,0	1	,4	21	,9
Fatih Üniversitesi	4	,2	0	,0	4	,2
Fırat Üniversitesi	5	,3	2	,8	7	,3
Galatasaray Üniversitesi	6	,3	0	,0	6	,3
GATA	0	,0	1	,4	1	,0,1
Gazi Üniversitesi	202	10,3	17	6,5	219	9,9
Gaziantep Üniversitesi	3	,2	1	,4	4	,2
Gaziosmanpaşa Üniversitesi	7	,4	0	,0	7	,3
Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü	44	2,3	6	2,3	50	2,3
Hacettepe Üniversitesi	50	2,6	12	4,6	62	2,8
Haliç Üniversitesi	3	,2	0	,0	3	,1
İnönü Üniversitesi	20	1,0	2	,8	22	1,0
İstanbul Teknik Üniversitesi	48	2,5	3	1,1	51	2,3
İstanbul Üniversitesi	274	14,0	53	20,2	327	14,8
Işık Üniversitesi	0	,0	1	,4	1	,0
Kadir Has Üniversitesi	6	,3	0	,0	6	,3
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniv.	12	,6	0	,0	12	,5
Kara Harp Okulu Komutanlığı	6	,3	0	,0	6	,3
Karadeniz Teknik Üniversitesi	10	,5	1	,4	11	,5
Kırıkkale Üniversitesi	3	,2	1	,4	4	,2
Kocaeli Üniversitesi	42	2,2	2	,8	44	2,0
Koç Üniversitesi	9	,5	0	,0	9	,4
Marmara Üniversitesi	326	16,7	24	9,1	350	15,8
Mersin Üniversitesi	2	,1	0	,0	2	,1
Mimar Sinan Üniversitesi	1	,1	0	,0	1	,0
Muğla Üniversitesi	10	,5	0	,0	10	,5
Mustafa Kemal Üniversitesi	1	,1	0	,0	1	,1
Niğde Üniversitesi	9	,5	0	,0	9	,4
Ondokuz Mayıs Üniversitesi	1	,1	0	,0	1	,0
Orta Doğu Teknik Üniversitesi	37	1,9	5	1,9	42	1,9

Osmangazi Üniversitesi	10	,5	0	,0	10	,5
Pamukkale Üniversitesi	8	,4	0	,0	8	,4
Sakarya Üniversitesi	77	3,9	12	4,6	89	4,0
Selçuk Üniversitesi	36	1,8	15	5,7	51	2,3
Süleyman Demirel Üniversitesi	10	,5	3	1,1	13	,6
Trakya Üniversitesi	4	,2	0	,0	4	,2
Uludağ Üniversitesi	62	3,2	6	2,3	68	3,1
Yeditepe Üniversitesi	12	,6	0	,0	12	,5
Yıldız Teknik Üniversitesi	58	3,0	0	,0	58	2,6
Yüzüncü Yıl Üniversitesi	2	,1	0	,0	2	,1
Zonguldak Karaelmas Üniversitesi	2	,1	0	,0	2	,1
Toplam	1953	100	263	100	2216	100

En çok tezin yapıldığı diğer üniversitelerden Gazi Üniversitesi'nde toplam 219 (% 9,1) tez yapılmıştır. Bu tezlerin 202'si (%10,3) yüksek lisans, 17'si (%6,5) doktora tezidir. Dokuz Eylül Üniversitesi'nde toplam 122 tez yapılmıştır. Bu tezlerin 94'ü (% 6,5) yüksek lisans, 27'si (% 10,6) doktora tezidir. Ankara Üniversitesi'nde de toplam 111 tez yapılmıştır. Bu tezlerin 89'u (% 4,6) yüksek lisans, 22'si (% 8,4) doktora tezidir. Üniversitelerde yapılan tezlerin dönemlere göre dağılımı Tablo 7'den incelenebilir.

Tablo 7. İnsan Kaynakları Yönetimi Alanındaki Lisansüstü Tezlerin Dönemler İtibariyle Yapıldıkları Üniversitelere Göre Dağılımı

Üniversiteler	Dönemler												Toplam	
	1983-1987		1988-1992		1993-1997		1998-2002		2003-2007		2008		Sıklık	Oran (%)
	Sıklık	Oran (%)	Sıklık	Oran (%)	Sıklık	Oran (%)	Sıklık	Oran (%)	Sıklık	Oran (%)	Sıklık	Oran (%)		
Marmara Üniversitesi	2	6,3	17	10,6	40	10,5	148	18,3	143	17,2	0	,0	350	15,8
İstanbul Üniversitesi	6	18,8	69	43,1	89	23,3	87	10,8	76	9,2	0	,0	327	14,8
Gazi Üniversitesi	9	28,8	16	10,0	47	12,3	67	8,3	77	9,3	3	50,0	219	9,9
Dokuz Eylül Üniversitesi	0	28,1	6	3,8	18	4,7	40	5,0	58	7,0	0	,0	122	5,5
Ankara Üniversitesi	0	,0	7	4,4	20	5,2	43	5,3	41	4,9	0	,0	111	5,0
Sakarya Üniversitesi	0	,0	0	,0	7	1,8	38	4,7	44	5,3	0	,0	89	4,0

Anadolu Üniversitesi	4	12,4	8	5,0	20	5,2	25	3,1	22	2,7	0	,0	79	3,6
Uludağ Üniversitesi	4	12,5	3	1,9	21	5,5	20	2,5	20	2,4	0	,0	68	3,1
Hacettepe Üniversitesi	1	3,1	10	6,3	24	6,3	17	2,1	10	1,2	0	,0	62	2,8
Yıldız Teknik Üniversitesi	1	3,1	3	1,9	9	2,4	11	1,4	34	4,1	0	,0	58	2,6
Diğer Üniversiteler	5	15,6	21	13,2	87	22,8	311	38,5	304	36,7	3	50,0	731	33,0
Toplam	32	100	160	100	382	100	807	100	829	100	6	100	2216	100

Bu açıdan yapılan inceleme sonucu aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- 1983-1987 döneminde yapılan 32 tez, toplam tezlerin yüzde 1,4'ünü oluşturmuştur. Bu tezlerin 28'i yüksek lisans (toplam yüksek lisans tezlerinin yüzde 1,4'ü) 4'ü doktora (tüm doktora tezlerinin yüzde 1,5'i) tezidir (Tablo 6). Bu dönemdeki tezlerin en çoğu Gazi Üniversitesi tarafından yapılmıştır.
- 1988-1992 döneminde tez sayısı, bir önceki döneme göre 2,5 kat artarak 160'a çıkmış ve toplam tezlerin yüzde 7,2'sini oluşturmuştur. Bu dönemde en çok tez (69) İstanbul Üniversitesi tarafından yapılmış ve toplam tezlerin 7,2'sini oluşturmuştur. Bu tezlerin 57'si yüksek lisans, 12'si doktora tezidir.
- 1993-1997 döneminde toplam 382 tez yapılmış ve toplam tezlerin 17,2'sini oluşturmuştur. Bu dönemde tezlerin büyük çoğunluğunun yine İstanbul Üniversitesi'nde yapıldığı görülmektedir. Bu tezlerin 79'u yüksek lisans, 10'u doktora tezidir.
- 1998-2002 döneminde insan kaynakları yönetimi alanında yapılan tez sayısı, bir önceki döneme göre iki kat artış göstererek 807 olmuş ve toplam tezlerin 36,4'ünü oluşturmuştur. Bu dönemde Marmara Üniversitesi'nin tez sayısını bir önceki döneme göre yaklaşık dört katına çıkardığı görülmektedir. Dolayısıyla bu dönemde birinci sırayı Marmara Üniversitesi almıştır. Bu tezlerin 136'sı yüksek lisans, 12'si doktora tezidir.
- 2003-2007 döneminde toplam tez sayısı bir önceki döneme göre önemli bir artış göstermemiştir. Bu dönemde Marmara Üniversitesi yine birinci sıradadır. Marmara Üniversitesi'nde yapılmış olan bu çalışmaların 136'sı yüksek lisans ve sadece 7'si doktora tezidir.

Tezlerin girdikleri ana temalar bakımından analiz: Bu çalışmada tezler inceledikleri konular bakımından iki ana temaya ayrılmıştır. Bu ana temalar da aşağıda belirtilen alt temalara ayrılmıştır:

Tablo 8. Tezlerdeki Ana Temalar

İnsan Kaynakları ve Yönetimi	İnsan Kaynakları İşlevleri
<ul style="list-style-type: none">▪ Makro insan kaynakları yönetimi▪ İnsan kaynakları yönetiminin tarihsel gelişimi▪ Entelektüel sermaye▪ Genel- İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları▪ İnsan kaynaklarını ve yönetimini etkileyen faktörler▪ İnsan kaynakları politikaları▪ İnsan kaynakları stratejileri▪ İnsan kaynakları yönetimi yaklaşımları	<ul style="list-style-type: none">▪ Eğitim ve geliştirme▪ Performans yönetimi▪ İşe alma, yerleştirme ve alıştırma▪ Ücret yönetimi▪ Kariyer yönetimi▪ İşçi sağlığı ve iş güvenliği▪ İş analizi, değerlendirme ve tasarımı▪ Ödül ve teşvik yönetimi, iş doyumu, örgütsel bağlılık ve motivasyon
<ul style="list-style-type: none">▪ İnsan kaynakları yönetiminin etkili olmasına katkıda bulunan faktörler▪ İnsan kaynakları yönetiminin rolü▪ İnsan kaynakları bölümünün örgütlenmesi▪ İnsan kaynakları yönetiminde teknoloji kullanımı ve insan kaynakları bilgi sistemi▪ İnsan kaynakları yönetiminin değerlendirilmesi	<ul style="list-style-type: none">▪ İnsan kaynakları planlaması▪ Disiplin

Tezlerin 648'inin (% 29,2) "insan kaynakları ve yönetimi", 1571'inin de "insan kaynakları işlevleri" ana temasında yapılmış olduğu belirlenmiştir (Tablo 9). Tüm yüksek lisans tezlerinin yüzde 27,3'ü "insan kaynakları ve yönetimi" ana temasında, yüzde 72,6'sı "insan kaynakları işlevleri" ana temasında yapılmıştır. Tüm doktora tezlerinin 43,3'ü "insan kaynakları ve yönetimi" ana temasında, yüzde 56,6'sı "insan kaynakları işlevleri" ana temasında yapılmıştır. 2003-2007 döneminde "insan kaynakları işlevleri" ana temasında yapılan yüksek lisans tezleri azalırken "insan kaynakları ve yönetimi" ana temasında yapılan yüksek lisans tezlerinin arttığı gözlemlenmiştir.

Tablo 9. İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Yapılan Lisansüstü Tezlerin Dönemler İtibariyle Ana Temalarına Göre Dağılımı

Dönemler	İnsan kaynakları ve yönetimi				İnsan kaynakları işlevleri				Toplam	
	Yüksek Lisans		Doktora		Yüksek Lisans		Doktora			
	Sıklık	Oran	Sıklık	Oran	Sıklık	Oran	Sıklık	Oran	Sıklık	Oran
1983-1987	4	,7	1	,9	24	1,7	3	2,0	32	1,4
1988-1992	38	7,1	5	4,4	103	7,3	14	9,4	160	7,2
1993-1997	84	15,7	14	12,3	252	17,8	32	21,5	382	17,2
1998-2002	179	33,5	47	41,2	531	37,4	50	33,6	807	36,4
2003-2007	229	42,9	47	41,2	504	35,5	49	32,9	829	37,4
2008	0	,0	0	,0	5	,4	1	,7	6	,3
Toplam	534	100	114	100	1419	100	149	100	2216	100

Üniversitelerde hangi temalarda tez yapıldığını gösteren Tablo 10 incelendiğinde, “insan kaynakları ve yönetimi” ana temasında en çok tezin İstanbul Üniversitesi’nde yapıldığı görülmektedir. İstanbul Üniversitesi’nde yapılan 136 tez, bu tema-daki tezlerin yüzde 20,9’unu oluşturmaktadır.

Tablo 10. İnsan Kaynakları Yönetimi Alanındaki Lisansüstü Tezlerin Yapıldıkları Üniversitelere ve Ana Temalarına Göre Dağılımı

Dönemler	İnsan kaynakları ve yönetimi		İnsan kaynakları işlevleri		Toplam	
	Sıklık	Oran	Sıklık	Oran	Sıklık	Oran
Marmara Üniversitesi	98	15,0	251	16,1	350	15,8
İstanbul Üniversitesi	136	20,9	191	12,2	327	14,8
Gazi Üniversitesi	44	6,7	175	11,2	219	9,9
Dokuz Eylül Üniversitesi	36	5,6	86	5,5	122	5,5
Ankara Üniversitesi	34	5,3	77	4,9	111	5,0
Sakarya Üniversitesi	29	4,5	60	4,9	89	4,0
Anadolu Üniversitesi	17	4,5	62	3,8	79	3,6
Uludağ Üniversitesi	24	3,7	44	3,9	68	3,1
Hacettepe Üniversitesi	7	1,1	55	2,8	62	2,8
Yıldız Teknik Üniversitesi	19	2,9	39	3,5	58	2,6
Diğer Üniversiteler	204	31,6	527	33,5	731	33,0
Toplam	648	100	1568	100	2216	100

“İnsan kaynakları işlevleri” ana temasında ise, en çok tez Marmara Üniversitesi’nde yapılmıştır. Marmara Üniversitesi’nde yapılan 251 tez, bu ana temada yapılmış olan tezlerin yüzde 16,1’idir. İstanbul Üniversitesi’nde insan kaynakları yönetimi alanında yapılan tezlerin yüzde 41,3’ü “insan kaynakları ve yönetimi”, yüzde 58,7’si “insan kaynakları işlevleri” ana temasında yapılmıştır. Bu üniversitede iki tema arasındaki oranlar birbirine yakındır. “insan kaynakları işlevleri” temasında en çok tez Hacettepe Üniversitesi’nde yapılmıştır. Bu üniversitede “insan kaynakları ve yönetimi” temasına giren tezlerin oranı 11,3’dür.

“İnsan kaynakları ve yönetimi” ana temasının alt temaları bakımından analizi: 25 yıllık dönemde insan kaynakları yönetimi alanında yapılan tezlerde en çok “insan kaynakları yönetimini etkileyen faktörler” temasına önem verildiği tespit edilmiştir (Bkz. Tablo 11).

İnsan kaynaklarını ve yönetimini etkileyen faktörler: Bu tema son 3 dönemde birinci sırada yer almıştır. İnsan kaynakları yönetimini etkileyen faktörler temasında toplam 142 tez yer almaktadır. Bu tezlerin yüzde 0,7’si 1983-1987 döneminde; yüzde 5,6’sı 1988-1992 döneminde yapılmış iken, yüzde 15,5’i 1993-1997 döneminde; yüzde 35,2’si 1998-2002 döneminde, yüzde 43,0’ü da 2003-2007 döneminde yapılmıştır. Bu tema altında şirket birleşmelerinin, yönetim biçimlerinin, küreselleşmenin, AB sürecinin, küçülme (downsizing) ve işten çıkarma uygulamalarının, bilgi ve teknolojinin, teknolojik gelişmelerin, yeni yönetim (toplam kalite yönetimi gibi) ve organizasyon (bilgiye dayalı ve öğrenen organizasyon, sanal organizasyon, şebeke organizasyon gibi) yaklaşımlarının, örgütsel değişimin, endüstri ilişkilerinin, sendikaların, beyin göçünün, demografik değişimlerin, kadın istihdamının, çalışanların beklentilerindeki değişimin, çift kariyerli ailelerin artmasının, sosyal korunmanın, kültürel değişimin, dışa açılmanın, yeniden yapılanmanın, rekabetin, genel çevresel faktörlerin, siyasal ve sosyal (1980 sonrası, 11 Eylül 2001 ve 17 ağustos 1999 depremi sonrası gibi) gelişmelerin, yeni ekonominin, özelleştirmenin, işletmelerin insan kaynakları bakış açısının ve çalışanlarına karşı sosyal sorumluluklarının, istihdam yöntemlerinin (sözleşmeli personel gibi), çalışma yöntemlerinin (esnek çalışma gibi), bütçe uygulamalarının, insan kaynakları ve yönetimi üzerine etkilerini inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. İnsan kaynaklarını ve yönetimini etkileyen faktörler teması ilk dönem üçüncü, ikinci dönem ikinci ve son üç dönemde birinci sırada yer almıştır.

Genel-insan kaynakları yönetimi uygulamaları: Bu tema kapsamında belli bir kurum ya da kuruluşta bir ya da birden fazla insan kaynakları uygulamasının nasıl gerçekleştirildiğine yönelik örnek olay çalışmaları, çeşitli açılardan personel sorunları, belli bir kurum ya da kuruluşun personel profilinin belirlenmesi, kurum ve kuruluşların personel istihdamında karşılaştıkları sorunların ortaya konması, insan kaynakları yönetiminin kavramsal olarak ele alınması ve insan yönetimine ilişkin

sorunların belirlenerek durum saptamayı, bazen de model önermeyi amaçlayan tezler yer almaktadır. Bu temanın tüm dönemlerde ağırlığının olduğu görülmekle beraber, tez sayısı dönemler itibariyle azalma göstermiştir. Buradan genel tezlerin azaldığı sonucu çıkarılabilir.

Tablo 11. Dönemler İtibariyle İnsan Kaynakları ve Yönetimi Ana Temasındaki Lisansüstü Tezlerin Alt Temalarına Göre Dağılımı

Alt temalar	Dönemler										Toplam	
	1983-1987		1988-1992		1993-1997		1998-2002		2003-2007			
	Sıklık	Oran	Sıklık	Oran	Sıklık	Oran	Sıklık	Oran	Sıklık	Oran	Sıklık	Oran
Makro insan kaynakları yönetimi	0	,0	4	9,3	8	8,2	27	11,9	22	8,0	61	9,4
İnsan kaynakları yönetiminin tarihsel gelişimi	0	,0	0	,0	0	,0	4	1,8	8	2,9	12	1,9
Entelektüel sermaye	0	,0	0	,0	0	,0	4	1,8	20	7,2	24	3,7
Genel- İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları	1	20,0	12	27,9	21	21,4	42	18,6	49	17,8	125	19,3
İnsan kaynaklarını ve yönetimini etkileyen faktörler	1	20,0	8	18,6	22	22,4	50	22,1	61	22,1	142	21,9
İnsan kaynakları politikaları	0	,0	4	9,3	5	5,1	8	3,5	2	,7	19	2,9
İnsan kaynakları stratejileri	0	,0	0	,0	5	5,1	3	1,3	1	,4	9	1,4
İnsan kaynakları yönetimi yaklaşımları	0	,0	1	2,3	6	6,1	18	8,0	19	6,9	44	6,8
İnsan kaynakları yönetiminin etkili olmasına katkıda bulunan faktörler	1	20,0	1	2,3	11	11,2	25	11,1	27	9,8	65	10,0
İnsan kaynakları yönetiminin rolü	2	40,0	2	4,7	13	13,3	19	8,4	37	13,4	73	11,3
İnsan kaynakları bölümünün örgütlenmesi	0	,0	5	11,6	2	2,0	4	1,8	12	4,3	23	3,5
İnsan kaynakları yönetiminde teknoloji kullanımı ve insan kaynakları bilgi sistemi	0	,0	6	14,0	4	4,1	11	4,9	16	5,8	37	5,7
İnsan kaynakları yönetiminin değerlendirilmesi	0	,0	0	,0	1	1,0	11	4,9	2	,7	14	2,2
Toplam	5	100	43	100	98	100	226	100	276	100	648	100

İnsan kaynakları yönetiminin rolü: Bu temada insan kaynakları yönetiminin örgütün verimliliği, performansı, hizmet kalitesi, kârlılığı, kültürü, halkla ilişkiler faaliyetleri vb. üzerine etkisini inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. Ayrıca personel sorunlarının çözümünde, personelin motive edilmesinde, örgütsel bağlılığın artırılmasında, rekabet avantajı elde edilmesinde, toplam kalite yönetiminin gerçekleştirilmesinde, iş mükemmelleştirilmesinde, yaratıcılık yeteneğinin geliştirilmesinde ve sendikaların rolleri üzerinde insan kaynakları yönetiminin etkisi üzerinde odaklanan çalışmalar yer almaktadır.

İnsan kaynakları yönetiminde teknoloji kullanımı ve insan kaynakları bilgi sistemi: Bu temada çeşitli kurum ve kuruluşlarda insan kaynakları yönetiminde bilgisayar kullanımı konusundaki uygulamaları inceleyen çalışmaların yanı sıra işletmelerde yönetim bilişim sistemi ve alt sistem olarak personel bilişim sisteminin tasarımı, insan kaynakları bilgi sistemi ve işgücü planlamasında kullanımı; insan kaynaklarında bilgi yönetimi; simülasyon uygulamaları; SSADM ile uygulama; uzman sistemlerin insan kaynakları yönetiminde kullanımı; ücret, iş değerlendirme ve performans değerlendirme için bir yazılım; kurumsal kaynak planlaması sistemleri uygulama metodolojileri; veri tabanı esaslı on-line personel bilişim sistemi gibi konulara odaklanan çalışmalar yer almaktadır. Bu tür çalışmalar daha çok farklı disiplinlerden araştırmacıların katkılarıyla oluşturulmuştur. Ancak bu temada yapılan çalışmaların azaldığı görülmektedir. Bunun nedeni, bu alanda yapılan çalışmaların doyuma ulaşması olabilir.

Makro insan kaynakları yönetimi: Bu temada 1980 sonrası ekonomik gelişmelerin işgücü ve çalışma koşullarına etkisi, Türkiye'de personel rejiminin sorunları ve 1980 sonrası personel rejimini yeniden yapılandırma çabaları, Avrupa Birliği ile ilişkiler ve Türkiye'de insan kaynakları yapısına etkisi, OECD ülkelerinde aktif emek piyasası politikaları ve etkinliği, Türk kamu personel rejimi, Türkiye'de kamu personel rejiminin iyileştirilmesi, iktisadi kalkınmada insan kaynakları geliştirme konsepti -Türkiye için model ve stratejiler-, dünya'da ve Türkiye'de beyin göçü, gelişmekte olan ülkelerden gelişmiş ülkelere beyin göçü, küreselleşme döneminde beyin göçü, planlı kalkınma döneminde Türk beyin göçü, beşeri sermaye yatırımları ve göç, beşeri sermaye teorisi, işsizlik oranları ile ücret düzeyi arasındaki ilişki, dünyada ve Türkiye'de insan kaynaklarında değişim (Değişim mühendisliği), genç işsizlik politikaları, küresel bakış açısıyla çocuk işçiliği, çocuk istihdamı, Türkiye'de kadın işgücü arzına dair çalışmalar, kadının işgücü piyasasındaki durumu, Türk toplumunda kadının çalışmasına yönelik var olan yaygın değer yargıları ve yansımaları, belediye personel rejimi, kamu iktisadi teşebbüslerinde personel yönetimi, personel reformu ve ülkemizdeki uygulamaları, 657 sayılı yasaya tabi personelin kamu iktisadi teşebbüslerindeki konumu, Türkiye'de sakat çalıştırma yükümlülüğünün düzenlenmesi ve uygulanması, istihdam politikalarının oluşturulmasında İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun etkinliği, istihdam hizmetlerindeki değişim ve özel istih-

dam büroları, Türkiye’de yeni ekonominin işler gerçekliğinde “beyaz yakalı” vakası vb. çalışmalar yer almaktadır. Makro insan kaynakları yönetimi temasında yer alan toplam 61 tezin yüzde 43,3’ü 1998-2002, yüzde 36,1’i de 2003-2007 döneminde yapılmıştır.

“İnsan kaynakları işlevleri” ana temasının alt temaları bakımından analizi: “İnsan kaynakları işlevleri” ana temasında yapılan tezlerin alt temalara dağılımları incelendiğinde, 25 yıllık periyodun hemen her döneminde en çok tez yapılan temalardan biri “performans yönetimi”dir. 1983-2007 döneminde tezlerin yüzde 19,8’inin “performans yönetimi” temasında yapıldığı görülmektedir (Tablo 12).

Tablo 12. Dönemler İtibariyle İnsan Kaynakları İşlevleri Ana Temasındaki Tezlerin Alt Temalarına Göre Dağılımı

Alt temalar	Dönemler												Toplam	
	1983-1987		1988-1992		1993-1997		1998-2002		2003-2007		2008		Sıklık	Oran
	Sıklık	Oran	Sıklık	Oran	Sıklık	Oran	Sıklık	Oran	Sıklık	Oran	Sıklık	Oran		
Eğitim ve geliştirme	1	3,7	33	28,2	50	17,6	93	6,0	67	12,1	0	,0	244	15,6
Performans yönetimi	5	18,5	10	8,5	40	14,1	100	17,2	151	27,3	4	66,7	310	19,8
İşe alma, yerleştirme ve alıştırma	1	3,7	9	7,7	28	9,9	55	9,5	60	10,8	0	,0	153	9,8
Ücret yönetimi	5	18,5	14	12,0	19	6,7	26	4,5	49	8,9	1	,0	114	7,3
Kariyer yönetimi	0	,0	5	4,3	17	6,0	40	6,9	22	4,0	0	,0	84	5,4
İşçi sağlığı ve iş güvenliği	2	7,4	8	6,8	45	15,8	49	8,4	23	4,2	0	16,7	127	8,1
İş analizi, değerlendirme ve tasarımı	4	14,8	16	13,7	33	11,6	55	9,5	21	3,8	0	,0	129	8,2
Ödül ve teşvik yönetimi, iş doyumu, örgütsel bağlılık ve motivasyon	4	14,8	8	6,8	27	9,5	118	20,3	137	24,8	1	16,7	295	18,8
İnsan kaynakları planlaması	4	14,8	13	11,1	20	7,0	38	6,5	16	2,9	0	,0	91	5,8
Disiplin	1	3,7	1	,9	5	1,8	7	1,2	7	1,3	0	,0	21	1,3
Toplam	27	100	117	100	284	100	581	100	553	100	6	100	1568	100

Performans yönetimi: Bu temadaki tezlerin yarısının genel- performans değerlendirme faaliyetlerine ilişkin durum saptaması, yaklaşık yüzde 20'si performansı etkileyen faktörler kategorisinde yapıldığı görülmektedir. Farklı personel grupları için performans değerlendirme, performansı etkileyen alanlar ve performans sonuçlarının kullanılması konularındaki çalışmalar 2002 ve 2003 yıllarında ağırlık kazanmıştır. Performans değerlendirme faaliyetlerinin etkinliğinin değerlendirilmesi konusuyla çok ilgilenilmediği dikkat çekmektedir.

İşe alma, yerleştirme ve alıştırma: Bu temada çeşitli kurum ve kuruluşlarda işe alma faaliyetleri konusunda bilgi toplamayı amaçlayan genel- işe alma faaliyetlerine ilişkin durum saptaması yapan, personel bulma, personel seçme işlevini ve bu işlevlerin önemini, personel seçme yöntemlerini, farklı personel gruplarının seçimini, işe yerleştirmeyi, işe alıştırmayı vb. inceleyen çalışmalar yer almaktadır.

İş analizi, değerlemesi ve tasarımı: Özellikle ilk iki dönem üzerinde durulan bu temada yer alan çalışmalarda bazı kurum ve kuruluşlarda iş analizi uygulamaları, iş analizleri uygulamalarının emek yoğun şirketin performansına etkileri, iş analizine dayalı iş tanımı ve gerekleri, iş analizi teknikleri, iş analizi sonuçlarının işletmelerde kullanılabilirlik seviyesi incelenmiştir. Ayrıca bazı kurum ve kuruluşlarda iş etüdü uygulamaları, genel olarak iş etüdü teknikleri, zaman etüdü, iş ölçümü, iş etüdü ve verimlilik ilişkileri; genel olarak iş tasarımı ve teknikleri ile personelin tatmini ve motivasyonu açısından iş tasarımı, iş zenginleştirme, iş basitleştirme incelenmiştir. Yine bu tema altında esnek çalışma, vardiyalı çalışma, evden çalışma, yarı zamanlı çalışma gibi farklı çalışma yöntemleri ile teorik ve genel iş değerlemesi, çağdaş ücret yönetimi iş değerlemesinin yeri ile bazı kurum ve kuruluşlarda iş değerlendirme uygulamaları, sayısal iş değerlendirme teknikleri, iş değerlemesinin verimlilik ve personel motivasyonu açısından önemi, çalışma koşullarının iş değerlemesindeki yeri, iş gücünün boyutlarının belirlenmesi, örgüt kültürünün iş değerlerine etkisi, iş değerlendirmeye bağlı olarak ücretlendirme, Türkiye'de toplu pazarlık düzeninde iş değerlendirmesi ve iş değerlemenin istatistiksel analizi gibi konular incelenmiştir.

Eğitim ve geliştirme: 1988-1992 ve 1993-1997 dönemlerinde en çok tez bu temada yer almaktadır. Bu temada çeşitli kurum ve kuruluşların eğitim faaliyetlerine ilişkin durum saptaması yapılan, eğitim ihtiyaç analizinin saptanmasının, eğitim faaliyetlerinin değerlendirilmesinin, eğitim yöntemlerinin, eğitim faaliyetlerinin sağlayacağı yararların, eğitimin önemini artıran nedenlerin üzerinde duran, eğitim konusunda model öneren, eğitim birimleri/bölümleri ve örgüt yapılarını, eğitimi verecek kişileri vb. inceleyen çalışmalar yer almaktadır.

Ödül ve teşvik yönetimi, iş doyumu, örgütsel bağlılık ve motivasyon: Bu temaya son iki dönemde önem verildiği görülmektedir. Bu temada farklı kurum ve kuruluşlarda personelin iş doyum düzeylerinin nasıl ölçüldüğüne ilişkin durum saptaması

yapmayı, personelin iş doyumunun ölçülmesine, çeşitli faktörlerin iş doyumunu üzerindeki etkilerine ya da ilişkisine ilişkin çalışmalar; personelin örgütsel bağlılığının artması ile verimlilik, yaratıcılık, örgütsel çatışma ve işten ayrılma arasındaki ilişkiler üzerinde duran çalışmalar; personeli motive eden faktörleri inceleyen çalışmalar ile motivasyonun insan kaynakları devir hızı, toplam kalite yönetimi, verimlilik, örgütsel bağlılık, iş doyumunu, örgütsel değişim üzerine etkileri araştıran çalışmalar; organizasyona dayalı ödüllendirme sistemlerinin amaçlarına ve personel tarafından algılanmasına, işletmelerde kullanılan özendirici araçların motivasyon üzerine etkisine ilişkin çalışmalar ile ödül yönetiminin personelin iş doyumunu, örgütsel bağlılığı, verimliliği üzerindeki etkilerini inceleyen vb. çalışmalar bulunmaktadır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği: Sadece 1993-1997 döneminde öncelikli ilgi odağı olan bu temada işçi sağlığı ve iş güvenliği faaliyetlerine ilişkin durum saptaması, iş kazaları, çalışma ortamlarında işçi sağlığını ve iş güvenliğini etkileyen faktörler, yasalar ve sorumluluklar açısından işçi sağlığı ve iş güvenliği ile endüstriyel ilişkiler vb. üzerinde duran çalışmalar bulunmaktadır.

4. Değerlendirme ve Sonuç

Yaptığımız bu kapsamlı araştırmaya ilişkin değerlendirmeyi aşağıdaki şekilde özetlemek mümkündür:

4. 1. İnsan kaynakları yönetimi alanında yapılan tezler 2001 yılından itibaren büyük bir artış göstermiştir

Ülkemizde 1983-2007 döneminde 64 devlet ve özel üniversitede yapıldığı tespit edilen 2216 tezin yaklaşık yarısı 1983-2001 döneminde yer almaktadır. Bir başka deyişle, tezlerin yarısı 19 yıllık sürede, diğer yarısı son 6 yıl içinde yapılmıştır. Bu durumun nedenlerinin başında 2000’li yıllara kadar gerek iş dünyasında, gerekse akademik camiada “insana ve yönetime” gereken önemin verilmemesidir.

İnsan kaynakları yönetimi alanında 2001 yılına kadar daha az sayıda lisansüstü tez yapılmasının nedenlerinin başında ülkemizde izlenen politikaları, küresel etkileri ve ülkenin ekonomik yapısındaki çalkantıları görmekteyiz. Türkiye Cumhuriyeti kuruluşundan 1980 yılına kadar geçen sürede (57 yıl) sanayileşme sürecinde ithal ikamesi politikasını uygulamıştır. Bu politikanın sonucunda ortaya dışa kapalı ve rekabetçi olmayan bir sanayi yapısı çıkmıştır. Bu yapının başlıca özellikleri ölçek ekonomilerden yararlanmayan küçük ölçekli işletme birimleri, düşük kapasite kullanımı, geri ve eskimiş teknoloji, rekabet eksikliğinden kaynaklanan yetersiz ve kalitesiz üretim, pazarda tekelleşme, aşırı korumanın verdiği rahatlıktan kaynaklanan etkenlikten ve verimlilikten uzaklaşma, bütün bunların bir sonucu olarak yüksek maliyet ve dış pazarlardan soyutlanma idi. 1980, Türkiye için hem mevcut ekonomik modelin, hem de siyasal yapının terk edilmiş yılı oldu. Sanayileşme politi-

kası, 1980 sonrasında köklü bir biçimde değişime uğratıldı ve kamu ekonomik birimleri eliyle sanayileşmekten neredeyse tümüyle vazgeçildi. Sanayileşme, yerli ve yabancı özel sermayenin piyasa koşullarına göre verecekleri kararlara bağlı bir konum kazandı.

1980 sonrası Türkiye’inde ne tam anlamıyla sanayileşmiş, ne de sanayileşmemiş bir toplum yapısından bahsetmek mümkündür. Bunun doğal sonucu olarak küçük ve orta ölçekli işletmelerin sayısı artmakta, aile şirketleri artarak varlıklarını devam ettirmektedir. Bu durum ülkemizde bir örgüt kültürünün oluşturulmasına izin vermemektedir. Sonuç olarak da birkaç büyük işletme dışında, örgütlenme ve kurumsallaşma kavramları uygulanabilir halde değildir. Oysa insan kaynakları yönetiminin söz edilebilmesi ve örgütlerin içinde yer alabilmesi için öncelikle işletmelerin büyük ölçekli olması, yönetiminin bağımsızlaşması, yani profesyonel bir yönetim anlayışının, bir örgüt kültürünün olması gerekmektedir.

1990’larda Japon mucizesini yaratan temel unsurlardan biri olarak görülen toplam kalite yönetimi Türkiye’yi de etkisi altına almıştı. Türk işletmeleri bu dönemde özellikle ISO 9000 standartlarının da itmesiyle, insan kaynakları yönetimi işlevlerinde farklılaşmaya gittiler. Personel bölümlerinin adı insan kaynakları olarak değiştirilmeye başlandı. Yeni kurulan insan kaynakları bölümlerinde eğitim birimleri oluşturuldu. Bu değişimlere paralel olarak insan kaynağı sözcüğü, işletmelerin en üst yetkilileri tarafından bütün yazılı ve sözlü beyanlarında kullanıldı ve insanın en önemli kaynak olduğu dile getirilmeye başlandı.

Türkiye’de 1980 yılına kadar 1950’li, 60’lı, 70’li yıllarda kıtlıklar, yokluklar, kuyruklar ve karaborsalarla sonuçlanan ekonomik krizler meydana geldi. 1980 yılından sonra da pek çok ekonomik kriz yaşandı. Bunlardan en önemlisi 5 Nisan Ekonomik İstikrar Kararlarına yol açan 1994 krizi olmuştur. Ayrıca Cumhuriyet tarihinin en büyük finansal krizleri 2001 yılında Kasım ve Şubat aylarında yaşandı. Bu ekonomik krizler doğal olarak iş dünyasını olumsuz etkiledi. Krizler sürecinde, birçok işletme eleman çıkarma yoluna gitti ve pek çok başarılı insanın işine son verildi. Bunun sonucunda nitelikli insanlar işsiz kaldı. Oysa bir şirketin eleman çıkartma stratejisi izlenmesi, krizi atlama için belki de uygulanacak son çarelerden biri olmalıydı. Bu tür uygulamalar ülkemizdeki işletmelerin insana bakışını ve insan kaynakları yönetimi anlayışını gözler önüne sermesi bakımından oldukça çarpıcı, bir o kadar da üzücüydü.

2001 yılından itibaren alınan tedbirlerle ülkenin göreceli olarak ekonomik açıdan istikrara kavuşması nedeniyle işletmelerin dikkati verimlilik, kalite, uluslararası rekabetle başa çıkma ve yurt dışına açılma üzerinde yoğunlaşmıştır. Bu dönemde ayrıca AB’ye uyum süreci nedeniyle insan hakları ve demokrasi alanında pek çok yeni kanununun yanı sıra İş Güvencesi Kanunu çıkmış, İş Kanunu değiştirilmiş, İşsizlik Sigortası yürürlüğe girmiştir.

Bütün bu gelişmeler insan kaynakları yöneticilerinin rollerinin değişmesine ve işletmelerde insan kaynakları bölümlerine önem verilmeye başlanmasına neden olmuştur. Bu nedenle işletmeler insana ve yönetimine geçmişten daha fazla önem vermeye başladılar ve insan kaynakları yönetimi yeni bir uzmanlık alanı olarak ortaya çıktı. Bu durum doğal olarak insan kaynakları alanında yapılan tezler üzerinde etkili olmuştur. Bu etkinin bazı nedenleri şunlar olabilir: a) İnsan kaynakları yönetiminin bir uzmanlık alanı olarak ortaya çıkmasının, bu alanda uzmana ve bilim insanına duyulan ihtiyacı artırması, b) YÖK'ün insan kaynakları yönetimi alanında Doçentlik başvurusu yapılmasına izin vermesi nedeniyle bu alanda çalışan öğretim üyesi sayısının artması, c) Batı ülkelerinde insan kaynakları yönetimi alanındaki gelişmeleri izleyen araştırmacıların Türk iş dünyasındaki uygulamaların niteliğini ve yaygınlığını merak etmeye başlamaları, d) Araştırmacıların Batı dünyasındaki uygulamaları literatüre kazandırma ihtiyacı duymaları, e) Üniversite sayısının artması ve daha çok üniversiteye lisansüstü eğitim yapma izni verilmesi, f) Lisansüstü eğitim yapan öğrenci sayısının artması.

4. 2. Tezlerin büyük bir kısmı Marmara Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi ve Gazi Üniversitesi'nde yapılmıştır

1983-2001 dönemindeki toplam 1123 tezin yüzde 44'ü Marmara Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi ve Gazi Üniversitesi'nde yapılmıştır. Son 6 yıldaki 1093 tezin de yüzde 37'si yine bu üç büyük üniversite tarafından yapılmıştır. Bu 3 üniversitede insan kaynakları yönetimi alanında diğer üniversitelere nazaran daha çok tez yapılmasının bazı nedenleri şunlar olabilir: a) Bu üniversitelerin Türkiye'nin en büyük iki kentinde yer alması. Bu durum üniversitelerin açtıkları programlara daha çok talep olmasını sağlamaktadır. b) Bu üniversitelerin Türkiye'nin en eski ve köklü üniversiteleri olması. c) Bu üniversitelerin her birinin Sosyal Bilimler Enstitülerinde bu alana ilişkin ayrı bilim dallarının bulunması. Marmara Üniversitesi'nde ve Gazi Üniversitesi'nde "İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı", İstanbul Üniversitesi'nde de "Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı" vardır. Bu Bilim Dallarında lisansüstü programlar açılmaktadır. d) Bu üniversitelerde insan kaynakları yönetimi alanındaki tezlere sadece Sosyal Bilimler Enstitülerinden değil, diğer Enstitülerden ve farklı disiplinlerden de katkıların yapılması. Marmara Üniversitesi'nde toplam lisansüstü tezlerin yüzde 11'i Eğitim, Fen, Sağlık, Bankacılık ve Sigortacılık ve Avrupa Topluluğu Enstitülerinde; İstanbul Üniversitesi'nde tezlerin yüzde 7'si Fen Bilimleri, Sağlık Bilimleri ve İşletme Enstitüsü'nde; Gazi Üniversitesi'nde tezlerin yüzde 42'si Eğitim, Fen ve Sağlık Enstitülerinde yapılmıştır. e) Bu üniversitelerin akademik kadrolarının büyük olması. Marmara Üniversitesi'nde kişi başına lisansüstü tez danışmanlığı sayısı 20'nin üzerinde olan Prof. Dr. Canan Çetin, Prof. Dr. Sinan Artan, Prof. Dr. Şadi Can Saruhan, Prof. Dr. Nevin Deniz'e ilave olarak toplam 350 tez için 111 farklı öğretim üyesi danışmanlık yapmıştır. İstanbul Üniversitesi'nde insan kaynakları yönetimi alanında yapılmış tezlere en çok danışman-

lık yapan Prof. Dr. Cavide Uyargil'e ilave olarak toplam 327 tez için 97 farklı; Gazi Üniversitesi'nde ise, toplam 219 lisansüstü tez için 116 farklı üyesi danışmanlık yapmıştır.

4. 3. En çok yüksek lisans tezi Marmara Üniversitesi'nde, doktora tezi İstanbul Üniversitesi'nde yapılmıştır

25 yıllık dönemde toplam yüksek lisans tezlerinin yüzde 17'si Marmara Üniversitesi, yüzde 14'ü İstanbul Üniversitesi ve yüzde 10'u da Gazi Üniversitesi'nde yapılmıştır. Marmara Üniversitesi ve İstanbul Üniversitesi'nin iş dünyasının kalbinin attığı İstanbul'da bulunmaları da doğal olarak yüksek lisans oranlarının artmasına neden olmuştur. Buna karşılık doktora tezleri açısından incelendiğinde en çok doktora tezinin İstanbul Üniversitesi'nde (%20) yapıldığı, ikinci sırada Dokuz Eylül Üniversitesi'nin (%10), üçüncü sırada da Marmara Üniversitesi'nin (%9) yer aldığı görülmektedir.

4. 4. Yüksek lisans tezlerinin büyük bir kısmı insan kaynakları işlevlerine ilişkindir

Yüksek lisans programının amacı, öğrenciye bilimsel araştırma yaparak bilgiye erişme, bilgiyi değerlendirme ve yorumlama yeteneğini kazandırmaktır. Daha çok uygulamaya dönük olan bu programları tamamlayan kişi, bilim uzmanı sayılmaktadır. Bu nedenle lisansüstü tezlerin insan kaynakları işlevleri alanında yoğunlaşmaları doğal karşılanabilir. Eğitim ve geliştirme, performans yönetimi, işe alma, ücret yönetimi vb. gibi insan kaynakları işlevlerine odaklanmış bir tez hazırlandığında, söz konusu konuyu derinlemesine araştırdığı için kişi bu konuda uzmanlık kazanmış kabul edilmektedir.

4. Doktora tezlerinin de yarıdan çoğu insan kaynakları işlevlerine ilişkindir

Doktora programının amacı, öğrenciye bağımsız araştırma yapma, bilimsel olayları geniş ve derin bir bakış açısıyla irdeleyerek yorumlama ve yeni sentezlere ulaşmak için gerekli adımları belirleme yeteneği kazandırmaktır. Doktora çalışması sonunda hazırlanacak tezin bilime yenilik getirme, yeni bir bilimsel yöntem geliştirme, bilinen bir yöntemi yeni bir alana uygulama niteliklerinden birini yerine getirmesi gerekir. Ancak uygulamaya dönük işlevler üzerinde odaklanan bir doktora tezi bunu ne kadar gerçekleştirebilecektir? Temaları bakımdan incelendiğinde doktora tezleri ile yüksek lisans tezleri arasında önemli bir farklılık görülememiştir. Ancak doktora tezlerinin içerikleri incelenemediği için amaçlarına ulaşma durumları hakkında bir şey söylemek zordur.

4. 5. İncelenen 25 yıllık dönemde “insan kaynakları ve yönetimi” ve “insan kaynakları işlevleri “ ana temalarının bazı alt temalarında diğerlerine göre daha çok tez yapılmıştır

1983-2008 arasındaki 5'er yıllık dönemlerde en çok tez hazırlanan ilk 3 tema Tablo 13'te özetlenmiştir. Tablodan da görülebileceği gibi, bazı temalar her dönemde ilgi çekerken, geçmişte üzerinde daha çok durulan bazı temalar önemini yitirmiş, bazıları önem kazanmıştır. Tezlerin neden bu temalarda yapıldığı ve araştırmacılar tarafından bu temaların nasıl seçildiği üzerinde durulmalıdır.

Araştırmacılar tarafından bir bilimsel araştırmanın en güç, zaman alan ve aynı zamanda da ilk önemli adımının “konu” seçimi olduğu bilinen bir gerçektir. Bilimsel yaklaşımla araştırma konusu seçilirken dikkate alınacak pek çok husus bulunmaktadır. Araştırmacılar, danışmanların da katkılarıyla tez konularını belirlerken aşağıdaki hususları dikkate almalıdırlar:

- Tez konusu yeni olmalı ve araştırmaya değer nitelik taşınmalıdır. Ülkemizde “yeni” konu batı ülkelerinin kaynaklarından, özellikle ABD orijinli kaynaklardan araştırılarak bulunur. Bu konu genellikle orada o dönemde güncel olan ve yayınlar yapılan bir konudur. Araştırmacı İngilizce biliyorsa, konuyu kısa zamanda aktarır. Bu yorumu haklı çıkaracak şekilde Türk üniversitelerinde en çok tez “performans yönetimi” konusunda yapılmıştır. Tablo 13'den görülebileceği gibi, 1983-1987 ve izleyen dönemlerde bu konu hep ilk sıralarda yer almış ve özellikle 1990'ların ikinci yarısından itibaren önemli bir artış göstermiştir. Bu, ülkemizde insan kaynakları yönetimi konusunun önem kazanmaya başladığı bir dönem olmakla beraber, bunun, performans değerlendirmesi konudaki tezlerin bu denli artmasının nedeni olmayacağı inancındayız. Neden daha çok konu seçiminde batı kaynaklarının etkisinde kalınmasıyla açıklanabilir.
- Tez konusu güncel ve toplum için önemli bir sorunu ele almalıdır. Araştırmamızın kapsamında yer alan tez konularının büyük bir bölümünün ülke gündeminden uzak, ülke sorunlarına ilgisiz ve kopuk olduğu görülmüştür. Örneğin, Türkiye özellikle 1980'den bu yana siyasal, ekonomik ve sosyal açıdan önemli bir dönüşüm yaşamıştır. Bu dönüşümün makro ve mikro açıdan insan kaynakları yönetimi alanına etkileri olmuştur. Ayrıca küreselleşme, pek çok alanda yeni dönüşümler yaratacak son derece önemli bir süreçtir. Yaptığımız bu araştırma sırasında insan kaynakları yönetimi alanında yapılmış tezlerde geçmişin etkilerini ve yarattığı sonuçları değerlendiren, gelecek için yön gösteren izlere rastlamak pek mümkün olmamıştır. Varsa bile son derece sınırlıdır. Bundan sonra yapılacak tezlerde bu konuya dikkat edilmesinde yarar vardır.

Tablo 13. İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında En Çok Tez Yapılan Temalar

Dönemler	İnsan Kaynakları ve Yönetimi	İnsan Kaynakları İşlevleri
1983-1987	1. İnsan kaynakları yönetiminin rolü 2. Genel- İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları 3. İnsan kaynaklarını ve yönetimini etkileyen faktörler	1. Performans yönetimi 2. İşe alma, yerleştirme ve alıştırma 3. İş analizi, değerlemesi ve tasarımı
1988-1992	1. Genel- İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları 2. İnsan kaynaklarını ve yönetimini etkileyen faktörler 3. İnsan kaynakları yönetiminde teknoloji kullanımı ve insan kaynakları bilgi sistemi	1. Eğitim ve geliştirme 2. İş analizi, değerlemesi ve tasarımı 3. Ücret yönetimi
1993-1997	1. İnsan kaynaklarını ve yönetimini etkileyen faktörler 2. Genel-İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları 3. İnsan kaynakları yönetiminin rolü	1. Eğitim ve geliştirme 2. İşçi sağlığı ve iş güvenliği 3. Performans yönetimi
1998-2002	1. İnsan kaynaklarını ve yönetimini etkileyen faktörler 2. Genel-İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları 3. Makro insan kaynakları yönetimi	1. Ödül ve teşvik yönetimi, iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve motivasyon 2. Performans yönetimi 3. İşe alma, yerleştirme ve alıştırma
2003-2007	1. İnsan kaynaklarını ve yönetimini etkileyen faktörler 2. Genel-İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları 3. İnsan kaynakları yönetiminin rolü	1. Performans yönetimi 2. Ödül ve teşvik yönetimi, iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve motivasyon 3. Eğitim ve geliştirme

- Tez konusu araştırılabilir olmalıdır. Her lisansüstü tezin bir araştırma bölümü vardır. Tez çalışması sırasında teorik olarak savunulan konu, araştırılarak bilimsel bir kanıt oluşturulmalıdır. Ancak doğal olarak her konu araştırılamamaktadır. Özellikle ülkemizde gerek kamu gerek özel sektör işletmeleri birer kapalı kutudur, bilgi vermek istemezler, hatta korkarlar. Bu korku işverenlerden, sistemsizlikten, kayıt dışılıktan, etik olmayan uygulamalardan, tabulardan, araştırmacıya ya da kendine güvensizlikten vb. pek çok faktörden kaynaklanabilir.

Bu durumda araştırmacı doğal olarak kolay bilgi alabileceği konulara kayar. Araştırılması gereken konular da bir kenarda bekler ya da karanlıkta kalır.

- Tez konusu özgün olmalı, daha önceden yapılmış bir çalışmayı tekrarlamamalıdır. Çünkü kaynaklar sınırlıdır ve bu kaynaklar tekrar çalışmalara harcanmamalıdır. Ancak bu araştırma sırasında aynı ya da farklı dönemlerde birbirini tekrarlayan çok sayıda teze rastlanmıştır. Aynı dönemde tez hazırlayan araştırmacıların birbirlerinden habersiz aynı “yeni” konuya rastlamış olması mümkündür. Ancak farklı dönemlerde aynı konuyu inceleyen, hatta aynı adı taşıyan çok sayıda teze rastlanmıştır. Bu nedenle yapılan tezlerin dolaplarda, raflarda kalmaması gerekir. Olanak bulunan her durumda tezler basılmalı ve kullanıma sunulmalıdır. Günümüzde elektronik ortam bunun yapılmasını kolaylaştırmaktadır. Özellikle YÖK tarafından “Ulusal Tez Merkezi”nin kurulması ve buradan tezlere ulaşma olanağının sağlanması çok yararlı bir uygulamadır. Bu uygulamayı üniversiteler de yapabilirler. Bu sayede emek tekrarı önlenebileceği gibi, etik olmayan uygulamaların da önüne geçilebilir.
- Tez konusu akademik olduğu kadar pratik bir değer de taşınmalı ve bu nedenle uygulamaya aktarılabilir olmalıdır. Bir tezin uygulamaya aktarılabilmesi için, yukarıda da ifade ettiğimiz gibi, tezlerin basılması ya da tercihan internet ortamında yayımlanması ve böylece ilgili kişilerin kullanımına açılmasında yarar vardır. Ayrıca tezlerin üniversite-sanayii işbirliği çerçevesinde yapılan anlaşmalarla, sanayi ya da iş dünyası ile ortak projeler, destekli projeler şeklinde yapılarak uygulanabilirliğinin artırılması sağlanabilir.
- Tez bittiğinde ulaşılan sonuçlar anlamlı, geçerli, güvenilir ve genellenebilir nitelik taşınmalı ve nihayetinde yapılan çalışma insan kaynakları yönetimi literatürüne katkıda bulunmalıdır. Yaptığımız bu araştırma doğal olarak tezlerin bilimsel nitelikleri ve insan kaynakları alanına hangi ölçüde katkı yaptıkları konularında bilgi vermemektedir. Tezler üzerinde yapılacak bundan sonraki araştırmaların, tezlerin bilimsel niteliklerini ve katkılarını araştırmaya yönelik olması önerilebilir.

Sonuç olarak, bu çalışmada insan kaynakları yönetimi alanında yapılmış lisansüstü tezlere ilişkin analiz yapılarak 25 yıllık dönemin bir anlamda “envanteri” çıkarılmıştır. Belirli dönemlere ilişkin geriye dönük bu tür değerlemelerin yapılması, o ana kadar yapılanları ortaya koyduğu gibi, gelecekte yapılması gerekenlere de ışık tutacaktır. Bu çalışmanın insan kaynakları yönetimi alanında çalışan akademisyenlere ve araştırmacılara bu anlamda katkı yapmasını dileriz.

Kaynaklar

- Arıcı, H. (2001), "Sosyal Bilimler Alanında Bilim Adamı Yetiştirme, Lisansüstü Eğitim" Bilim Adamı Yetiştirme Lisansüstü Eğitim. Ankara: Türkiye Bilimler Akademisi Bilimsel Toplantı Serileri: 7 (2 Haziran 1997), 53-64.
- Arslantürk, Z. (1995), Araştırma Metod ve Teknikleri, İstanbul: Marmara Üniversitesi Yayınları, No: 103.
- Benligiray, S. (2007), İnsan Kaynakları Yönetiminin Gelişme Süreci ve Lisansüstü Tezler Üzerine Etkisi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 171.
- Bozkurt, G. (2000), "Türkiye'de Sosyal Bilimler, Gelişmeler ve Süreklilikler." Dünya'da ve Türkiye'de Bilim, Etik ve Üniversite. Ankara: Türkiye Bilimler Akademisi Bilimsel Toplantı Serileri: 1 (26 Mayıs 1994), 23-35.
- Cebeci, S. (1997), Bilimsel Araştırma ve Yazma Teknikleri, İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Çakar, Ö. (2001), "Fen Bilimleri Alanında Lisansüstü Eğitim." Bilim Adamı Yetiştirme Lisansüstü Eğitim, Ankara:Türkiye Bilimler Akademisi Bilimsel Toplantı Serileri: 7 (2 Haziran 1997), 65-75.
- Dinler, Z. (2000), Bilimsel Araştırma ve İnternet'e Bağlı Bilgi Merkezleri, 2. basım Bursa: Ekin Kitabevi.
- Kaptan, S. (1977), Bilimsel Araştırma Teknikleri, 2. Bas., Ankara: Tekişik Matbaası.
- Karakütük, K. (2002), Öğretim Üyesi ve Bilim İnsanı Yetiştirme. 2. basım, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Sayılır, Y. (2005), "İnsan Kaynakları Yönetimi Alanının Türkiye'deki Gelişim Çizgisi: Yönetim ve Organizasyon Kongreleri Üzerine Bir Araştırma", Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6(2), 147-174.
- Türkdoğan, O. (1989), Bilimsel Değerlendirme ve Araştırma Metodolojisi. İstanbul: MEB.
- Ural, A. ve İ. Kılıç (2005), Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS İle Veri Analizi, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Üsdiken, Behlül ve A. Wasti (2002), "Türkiye'de Akademik Bir İnceleme Alanı Olarak Personel ve İnsan Kaynakları Yönetimi, 1972-1999", Amme İdaresi Dergisi, (35)3, 1-37.
- Yıldırım, A. ve H. Şimşek (2005), Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, 5. basım, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- <http://tez2.yok.gov.tr> (Erişim: 15 Aralık 2008-15 Ocak 2009).

Öznenin Nesneleşmesi: Türkiye’de Yönetim ve Organizasyon Alanında Çalışan Öğretim Elemanlarının Akademik Özgeçmiş ve Eserleri Bakı- mından Nicel Görünümü

Kadir ARDIÇ

Doç.Dr., Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İİBF
İşletme Bölümü
kadirardic@yahoo.com

Nihat ERDOĞMUŞ

Prof.Dr., Kocaeli Üniversitesi, İİBF
İşletme Bölümü
nihaterdogmus@hotmail.com

Öznenin Nesneleşmesi: Türkiye’de Yönetim ve Organizasyon Alanında Çalışan Öğretim Elemanlarının Akademik Özgeçmiş ve Eserleri Bakımından Nicel Görünümü

Özet

Türkiye’de yönetim ve organizasyon alanı akademisyenlerce tarafından değişik açılardan incelenmiştir. Bu incelemelerin yönetim ve organizasyon alanındaki yayınlar üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Bu makalenin konusu, şimdiye kadar ele alınmayan bir konu, yönetim ve organizasyon alanındaki akademisyenlerin kendileridir. Makalenin amacı, söz konusu akademisyenleri akademik özgeçmişleri ve eserleri bakımından incelemektir. Makalede devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan 305 akademisyenin web ortamında yer alan özgeçmişleri ve eserleri incelenmiştir. Çalışma sonunda özgeçmişler ve eserler bazı değişkenlere göre sıralanmıştır.

Subject Becomes Object: Qualitative Outlook in Terms of Academic Background and Productions of Professors Working in Management and Organization Area in Turkish Universities

Summary

Management and organization field have been examined from different angles by academicians in Turkey. These studies concentrate on publications about management and organization. The topic of the paper, not dealt with so far, is academicians in the field of management and organization. The aim of the paper is to study academic backgrounds and works of these people. Backgrounds and works of 305 academicians presented on web pages at public and private universities are considered. The backgrounds and works are ranked by some variables.

1. Giriş

Türkiye'de yönetim ve organizasyon alanı değişik açılardan inceleme konusu olmuştur. 1970'li yılların sonlarında başlayan çalışmalar 2000'li yıllarda çeşitlenerek devam etmiştir. Yönetim ve organizasyon alanında ilk çalışmalar yönetim yazını hakkında olup Berkman ve Heper (1979) ve Berkman (1987) ile başlamış ve 1990'lı yıllarda Üsdiken ve Pasedeos (1993) ve Üsdiken ve Erden (2002) ile devam etmiştir. 1990'lı yılların ortasından itibaren bu alandaki çalışmalar, yönetim teorilerinin kökenleri (Üsdiken, 1996), yönetim yazınında değişim (Üsdiken, Selekler ve Çetin, 1998; Üsdiken ve Erden, 2001) ve yönetim yazınına egemen anlayışın oluşumu (Üsdiken ve Çetin, 1999) üzerinde yoğunlaşmaya başlamıştır.

1990'lı yılların başında başlayan yönetim ve organizasyon kongresi alanın gelişmesinde oldukça önemli bir role sahiptir. Ulusal yönetim ve organizasyon kongreleri bu alandaki akademisyenlerin arasındaki iletişimi ve etkileşimi artırmış, çalışmaların paylaşım ortamı sağlamıştır. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongreleri yanında Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongreleri de bu alanın gelişimine katkı sağlamış, özellikle bilgi yönetimi konusunda yönetim organizasyon alanında yayın ve etkileşim zemini oluşturmuştur.

Yönetim ve organizasyon kongreleri, bir müddet sonra kendileri de inceleme konusu olmuştur. Yönetim ve organizasyon kongrelerine sunulan bildiriler; yöntem sorunları (Özen, 1999), nitel araştırmaların azlığı (Yıldırım ve Bayraktaroğlu, 2003), akademisyenlerin bilimsel duruşları (Döven ve Coşkun, 2005) ve bu kongrelerin Türkiye'deki görgül araştırma anlayışının benimsenmesine etkisi (Özen ve Kalemci, 2006) açılarından incelenmiştir. Bu çalışmalara, yönetim bilgisinin transferinde çeviri sorunu (Özen ve Duman, 2006), pragmatik bilgi teorisine göre yönetim ve organizasyon araştırmaları (Eroğlu ve İrmış, 2005) da ilave edilebilir.

Yönetim ve organizasyon alanında yapılan lisansüstü tezler bir başka çalışma konusu olarak dikkat çekmektedir. Yönetim alanında yurtiçi ve yurtdışında 1982-1996 yılları arasında hazırlanan doktora tezleri karşılaştırmalı olarak incelenmiştir (Semerciöz, 1997). Benzer bir başka inceleme 1995-2004 yılları arasında yönetim alanında hazırlanan doktora tezleridir (Semerciöz ve Dikmenli, 2005). İnsan kaynakları yönetimi hakkında 1983-2006 yılları arasında yapılan lisansüstü tezlerinin incelenmesi de bu kapsamda dikkat çeken bir diğer çalışmadır (Benligiray, 2007).

Yönetim ve organizasyon alanında eğitim, ders kitapları ve ders içerikleri de son dönemlerde çalışılan konular arasına girmiştir. Bu kapsamda yönetim eğitimi (Üsdiken, 2007), işletme yönetimi yüksek öğretimi (Akyol ve Sucu, 2002), ders kitapları (Coşkun, 2008) ve yönetim ve organizasyon dersleri ve içeriklerinin verilme düzeyinin belirlenmesi (Doğan ve Türk 2005) zikredilebilir.

Yönetim ve organizasyon alanı, neoliberalizmin işletme yönetim düşüncesine yansımaları (Coşkun, 2003), yönetim bilimlerinin ideolojiye alet edilmesi (Eroğlu, 2006), sosyal bilimlerde bir alt disiplin olarak yönetim ve organizasyon alanında çalışmanın zorluğu (Sucu, 2002) gibi değişik yönleriyle de incelenmiştir.

Yönetim ve organizasyon alanında şimdiye kadar yapılan çalışmalar incelendiğinde zaman zaman çalışma konularının daha çok bu alandaki eserlerle ilgili olduğu görülmektedir. Yönetim ve organizasyon alanında bu eserleri veren akademisyenlerin kendileri, bu çalışmalara konu olmamıştır. Bu yüzden yönetim ve organizasyon alanında çalışan akademisyenlerin kariyer gelişimi dikkat çeken bir çalışma alanıdır. Bu makalede alanda şimdiye kadar ele alınmamış bir konu, yönetim ve organizasyon alanında çalışan akademisyenlerin kendileri ele alınmaktadır. Makale yönetim ve organizasyon alanında çalışan öğretim elemanlarının bütüncül olarak kariyerlerinin incelenmesi yerine, özgeçmişleri ve eserlerinin incelenmesi ile sınırlandırılmaktadır.

Literatürde genel olarak akademisyenlik mesleği ve kariyeri hakkında bazı çalışmalar mevcuttur, ancak yönetim ve organizasyon alanında çalışan akademisyenlerin kariyeri hakkında bir çalışma olmadığı görülmektedir. Akademisyenlik mesleği ve kariyeri hakkında; gelişim süreci olarak akademisyenlerin kariyer gelişimi (Baldwin ve Blackburn, 1981), yetişkin olarak gelişim dönemleri (Newton, 1983), akademik kariyere giriş (Long, Allison ve McGinnis, 1979), kıdemin akademik kariyere etkisi (Dowd ve Kaplan, 2005), akademik pozisyon ile verimlilik ilişkisi (Long, 1978), bilim adamları arasındaki verimlilik farkları (Allison ve Steward, 1974), akademisyenlerin üniversitede tutulma stratejileri (Tetty, 2006), akademik personelin kıdem ve yaşı ile iş tatminleri arasındaki ilişki (Oshagbami, 1997) örnek olarak sıralanabilecek bazı çalışmalardır. Meşhur sosyal bilimci erkek akademisyenler (Blackburn ve Havighurst, 1979), erkek sosyal bilimcilerin emekliliğe uyumu (Havighurst ve diğeleri, 1979) bu çalışmalara ilave edilebilecek ilginç çalışmalardır.

Ülkemizde akademisyenlerle ilgili yapılan yayınlarda ağırlıklı olarak kadın akademisyenler hakkındaki yayınlar dikkat çekmektedir. Kadın akademisyenlerin kariyeri (Acar, 1983; Acar, 1991), Türkiye ve Ürdün'deki öğretim üyelerinin rol öncelikleri ve kariyer kalıpları (Acar, 1990), kariyer ilerlemesindeki engeller bakımından Avustralya ve Türkiye'de kadın profesörler (Özkanlı ve White, 2008), Türkiye'de kadın akademisyenlerin cinsiyet ayrımcılığı konusundaki kanıları (Özkanlı ve Korkmaz, 2002), kadın akademisyenlerin rol çatışması (Özkanlı, 2000), Türk üniversitelerindeki kadın akademisyenlerin statüsü (Özel, 2007) ve üniversite öğretim üyelerinin kariyer gelişimi ve cinsiyetin etkisi (Özbilgin ve Healy, 2001) bu konuda öne çıkan çalışmalardır.

Ülkemizde akademisyenlerle ilgili yapılan çalışmaların yoğunlaştığı bir diğer konu iş tatmini konusudur. Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin iş

tatminini değişik açılardan ele alan çalışmalar mevcuttur (Ergeneli ve Eryyiğit, 2001; Küskü, 2001; Baş ve Ardıç, 2002a; Baş ve Ardıç, 2002b; Serinkan ve Bardakçı, 2007). Akademik personelin mesleki tükenmişlik düzeyinin belirlenmesine yönelik araştırmalar da (Akgemci, Öğüt ve Demirsel, 2007; Ardıç ve Polatçı, 2008) dikkat çeken çalışmalardandır.

Üniversitelerde mentörlük konusu az da olsa çalışılan ilgili konular arasındadır. Bu çerçevede, mentörlüğün örgütsel toplumsallaşma içindeki yerinin araştırma görevlilerinde incelenmesi (Özkalp, Kirel, Sungur ve Cengiz, 2006) ve akademik örgütlerde rehberle duyulan güven (Erdem ve Özen, 2003) araştırmaları zikredilebilir.

Akademisyenler hakkında yapılan diğer çalışmalar ise, öğretim üyelerinin algılanan liderlik davranışları (Uyguç, 2004), izlenim yönetimi (Akdoğan ve Aykan, 2008), akademisyenlerin yönetimi, (Soyşekerci, 2007), akademik personelin kararlara katılması (Büyükbese, 2004), akademisyenlerin meslek ahlakına aykırı karar verme eğilimleri (Özgener, 2003), devlet ve vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerin akademik girişimcilik yönelimi (Çetin, İbrahimoglu ve Sevim, 2008), akademik personelin performans değerleme sistemine dair algıları (Çakmak ve Büyükyılmaz, 2008), akademik personelin performansını değerlemede 360 derece performans değerleme sistemi hakkındaki algıları (Döven, Bozkurt ve Ardıç, 2005), öğretim elemanlarının iş ve aile rolleri arasında yaşadıkları çatışma (Çarıkçı, 2002) olarak sıralanabilir.

Ülkemizdeki akademisyenlerin kariyeri ile ilişkili çalışmalara; akademisyenlerin akademik kariyerini etkileyen faktörler (Aytaç, Aytaç, Fırat, Bayram ve Keser, 2001), kariyer devrelerinin akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi (Kutunis ve Özdemir, 2005), kariyerlerinin ilk dönemlerindeki akademisyen adaylarında iş güvensizliğinin işten alınan tatmin ve örgütsel bağlılıkla etkileşimi (Çarıkçı, 2005), araştırma görevlilerin profili (Ulukan, Uzun ve Yelkikalan, 1997), Gazi Üniversitesi öğretim elemanları profili (Akkutay, Özdemir, Yüksel, Cemaloğlu ve Akbaş, 2003) çalışmaları örnek olarak gösterilebilir.

Literatürde belirli bir uzmanlık alanda çalışan akademisyenlere yönelik çalışmalar da görölmektedir. Yaşam bilimleri (Sabatier, Carrere ve Mangematin, 2006), bilgi işlem (Gallivan ve Benbunan-Fich, 2006), iktisat (Githner ve Kahn, 2004) alanlarında çalışan akademisyenlere yönelik araştırmalar bu çalışmalara örnek olarak verilebilir.

Ülkemizde yönetim ve organizasyon alanında verilen eserler değişik açılardan çalışılmasına rağmen alanda çalışan öğretim elemanları hakkında bir çalışmanın olmadığı önceki bölümlerde dile getirilmişti. Yapılan literatür taramasında yerli ve yabancı literatürde yönetim ve organizasyon alanında çalışan öğretim elemanlarını; akademik özgeçmişleri, yayınları ve özgeçmişleri ile yayınları arasındaki ilişki

bakımından ele alan bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu yüzden, yönetim ve organizasyon alanındaki akademisyenlerin akademik özgeçmişleri ve eserlerinin birlikte incelenmesi önemli bir çalışma alanı olarak dikkat çekmektedir.

2. Araştırmanın Metodolojisi

2.1. Araştırmanın Amacı

Çalışmanın temel amacı, yönetim ve organizasyon alanında çalışan öğretim elemanlarının özgeçmiş ve eserlerini inceleyerek nicel bir değerlendirme yapmak ve alanın görünümünü ortaya koymaktır. Bu çerçevede çalışmanın amacı iki alt başlıkta toplanabilir:

1. Ülkemizde yönetim ve organizasyon alanında çalışan öğretim elemanlarının akademik özgeçmişlerini özgeçmiş formatında yer alan bilgiler bakımından incelemek,
2. Ülkemiz yönetim ve organizasyon alanında çalışan öğretim elemanlarının yayınlarını eserler listesinde yer alan bilgiler bakımından incelemek,

Bu çalışma ile yönetim ve organizasyon alanında çalışan öğretim elemanlarının akademik özgeçmişlerinin incelenmesi yoluyla alandaki akademik altyapıyı belirlemek amaçlanmıştır. Yine alanda çalışan öğretim elemanlarının eserlerini inceleyerek, alandaki yayın durumu, alandaki dönüşüm ve alanda konu ve dönem bazındaki gelişimi görmek amaçlanmıştır.

2.2. Anakütle ve Örneklem

Türkiye’de 94 devlet 36 vakıf olmak üzere toplam 130 üniversite mevcuttur. Üniversitelerin web siteleri incelendiğinde bazı üniversitelerin yeni kurulduğu ve ilgili fakülte-bölüm dolayısıyla Anabilim Dalında öğretim elemanı bulunmadığı, bazılarında ise üniversitenin ilgili fakültelerinin bulunduğu ancak öğretim elemanlarının bulunmadığı görülmüştür. Çalışmaya Üniversitelerin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalında halen görev yapan, özgeçmiş ve eserleri çalıştığı üniversitenin web sayfasında yer alan öğretim elemanları dahil edilmiştir. Bu çerçevede toplam 84 (59 devlet-25 vakıf) üniversitenin web sitelerinden veriye ulaşılmıştır. Bu veriler ışığında Yönetim ve Organizasyon alanında çalışan 515 öğretim elemanı çalışmanın ana kütlelerini oluşturmaktadır. Bu ana kütlelerin tamamı inceleme konusu yapılmıştır. Ancak 305 yönetim ve organizasyon öğretim elemanının özgeçmiş ve yayın listesi webde yer almaktadır. 210 öğretim elemanının özgeçmiş ve eserler listesine ulaşılammıştır. Bu öğretim elemanlarından bazıları ortak yayınları dolayısıyla, kendi yayın listeleri olmasa da bazı yayınları ile kısmen incelemeye girmiştir.

2.3. Veri Toplama Aracı ve Süreci

Bu çalışmada yönetim ve organizasyon alanında çalışan öğretim elemanlarının profilini çıkarmakta özgeçmiş ve yayın listelerinin önemli bir veri kaynağı olduğu kabul edilmiştir. Bu konuda literatürde benzer çalışmalara rastlanmaktadır. Örneğin Sabatier, Carrere ve Mangematin (2006) akademisyenlerin terfi sürelerini etkileyen faktörlerin belirlenmesinde özgeçmişler üzerinden inceleme yapmıştır. Yine Baldwin ve Blackburn (1981) de akademisyenlerin kariyerinin gelişimsel bir süreç olduğu, yaş ve kariyer aşamalarının incelenmesinin kıymetli bilgiler sunduğu vurgulanmıştır. Kariyer çalışmalarında boylamsal çalışmaların (Githner ve Kahn, 2004) uygun olduğu vurgulanmaktadır. Özgeçmişler boylamsal çalışma imkanı sağlayan araçlar olarak ifade edilebilir.

Çalışmada öncelikle Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) web sayfası taranarak üniversitelerin listesi, daha sonra listedeki üniversitelerin Türkçe ve yabancı dilde eğitim veren İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri web sayfaları taranarak fakültelerin listesi oluşturulmuştur. Fakülte listesi oluşturulurken İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi bünyesinde görülmeyen, ancak yönetim ve organizasyon anabilim dalı olan İşletme Fakülteleri ve Siyasal Bilgiler Fakülteleri de incelenmiştir. Üçüncü aşamada, İşletme Bölümleri taranarak Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalları listesi oluşturulmuştur. Son olarak Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalında görev yapan öğretim üyeleri listesi oluşturulmuştur.

Bu listeye göre üniversitelerin ilgili fakülte, bölüm ve anabilim dalındaki web sayfalarındaki öğretim elemanlarının özgeçmiş ve eserlerine ulaşılmıştır. Öğretim elemanlarının akademik özgeçmiş ve yayınları, akademik özgeçmişlerde yaygın olarak kullanılan YÖK'ün özgeçmiş ve eserler listesi formatına uygun olarak toplanmıştır. (<http://www.yok.gov.tr/uak/docentlik.php>) Özgeçmiş ve yayın listesi bu formata uymayan öğretim elemanlarının özgeçmişleri ve yayınları bu formata göre düzenlenerek bir standart sağlanmıştır. Yönetim ve organizasyon alanındaki öğretim elemanlarının eserlerinin derlenmesi ve incelenmesi aşamasında, Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitapları, Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongreleri Bildiriler Kitapları ve Yönetim ve Organizasyon Bibliyografyası (Özkara ve Kurt, 2007) eserlerinden de yararlanılmıştır.

2.4. Araştırmanın Kısıtları

Çalışmaya Üniversitelerin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalında halen görev yapan ve özgeçmiş ve eserleri çalıştığı üniversitenin web sayfasında yer alan öğretim elemanları dahil edilmiştir. Yönetim ve organizasyon alanında yayınları olan ancak, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Turizm İşletmeciliği gibi bazı bölümlerde çalışan öğretim elemanları çalışma kapsamı dışında tutulmuştur. Çalışmanın kısıtlarından birincisi, özgeçmiş

ve eserler listesi web sayfalarında bulunmayan öğretim elemanları, emekli öğretim elemanları ve yurtdışında görev yapan öğretim elemanlarının çalışma kapsamı dışında tutulmuş olmasıdır. Çalışmanın ikinci kısıtı, öğretim elemanlarının çalışmaya dahil edilen özgeçmiş ve eserler bilgileri web sayfalarında verilen bilgilerden oluşmaktadır. Bu durum akademik özgeçmişlerde eksik bilgilerin olması, bazı öğretim elemanlarının yayın listesinde tüm eserleri yerine seçilmiş eserlerine yer vermeleri ve özgeçmiş ve eser bilgilerinin güncelliği konularında kısıtlar oluşturmaktadır.

2.5. Veri Değerlendirilmesi ve Uygulanan İstatistik Analizler

Yayınların değerlendirilmesinde içerik analizi kullanılmıştır. Analizde kullanılacak kategorilerin belirlenmesinde, "The Academy of Management'in profesyonel çalışma ve ilgi alanları sınıflandırması (Academy of Management Journal, October, 2002), YÖK'ün temel alanlar (<http://www.yok.gov.tr/uak/temelalanlar/tablo11.pdf>) ve anahtar kelimeler sınıflandırması (<http://www.yok.gov.tr/uak/sinav/asvk.pdf>) baz alınarak kategoriler oluşturulmuştur. Çalışmada kullanılan kategoriler Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 1. Çalışmada Kullanılan Kategoriler

1. İşletme Politikası ve Strateji	14. Örgütlerde Cinsiyet ve Farklılık
2. Girişimcilik	15. Organizasyonel ve Doğal Çevre
3. İnsan Kaynakları Yönetimi	16. İş ahlakı ve sosyal sorumluluk
4. Uluslararası Yönetim	17. Kalite Yönetimi
5. Üretim Yönetimi	18. KOBİLER
6. Örgüt ve Yönetim Teorisi	19. Pazarlama
7. Örgüt Geliştirme ve Değişim	20. Kurumsal performans
8. Örgütsel Davranış	21. Ekonomi
9. Örgütlerde Bilgi Yönetimi ve Bilgi Sistemleri	22. Yeni yönetim yaklaşımları
10. Kamu ve Kar Amacı Gütmeyen Kuruluşlar	23. Aile işletmeleri
11. Araştırma Yöntemleri	24. Örgüt kültürü
12. Yönetimde Sosyal Konular	25. Genel işletme
13. Teknoloji ve Yenilik Yönetimi	

Elde edilen verilerin nicel analizi SPSS 11.5 For Windows paket programı ile gerçekleştirilmiştir.

4. Araştırma İle İlgili Bulgular

Çalışmanın bulguları üç başlıkta sunulmaktadır: Genel bulgular, özgeçmişlere ilişkin bulgular ve eserlere ilişkin bulgular.

4.1. Genel Bulgular

Bu başlık altında öncelikle, Türkiye’de toplam devlet ve vakıf üniversite sayıları, devlet ve vakıf üniversitelerindeki Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalında görev yapan öğretim elemanı sayıları, cinsiyete ve unvana göre dağılım ve Anabilim Dalı sayıları verilmektedir.

Tablo 2. Devlet Vakıf Üniversitelerine Göre Öğretim Üye Sayıları

	Toplam Üniversite Sayısı	Veri Bulunan Üniversite Sayısı	Yüzde
Devlet	94	59	0.63
Vakıf	36	25	0.70
Toplam	130	84	0.65

Türkiye genelinde toplam 94 devlet ve 36 vakıf üniversitesi olmak üzere 130 üniversite bulunmaktadır. Bu çalışmada 94 devlet üniversitesinden 59’undan, 36 vakıf üniversitesinden ise 25’inden veri elde edilebilmiştir.

Tablo 3. Devlet Vakıf Üniversitelerine Göre Öğretim Üye Sayıları

Devlet/ Vakıf	Sıklık	Yüzde
Devlet	416	80,8
Vakıf	99	19,2
Toplam	515	100,0

Veri elde edilebilen üniversitelerde, Tablo 3’de görüldüğü gibi, toplam 515 öğretim elemanı bulunmakta, bunların % 80.8’i devlet üniversitelerinde % 19.2’si ise vakıf üniversitesinde görev yapmaktadır.

Tablo 4. Cinsiyetlere Göre Öğretim Üye Sayıları

Cinsiyet	Sıklık	Yüzde
Erkek	281	54,6
Kadın	234	45,4
Toplam	515	100,0

Veri elde edilebilen üniversitelerde, Yönetim ve Organizasyon alanında çalışan öğretim elemanlarının % 54.6’lık kısmı erkeklerden % 45.4’lük kısmı kadınlardan oluşmaktadır.

Tablo 5. Unvanlarına Göre Öğretim Elemanları Sayıları

Unvan	Sıklık	Yüzde
Arş. Gör.	116	22,5
Öğr. Gör.	15	2,9
Uzman	1	,2
Dr.	6	1,2
Arş. Gör. Dr.	14	2,7
Öğr. Gör. Dr.	7	1,4
Yrd. Doç. Dr.	162	31,5
Doç. Dr.	76	14,8
Prof. Dr.	117	22,7
Toplam	514	99,8
Cevap Yok	1	,2
Toplam	515	100,0

Veri elde edilebilen üniversitelerde, Yönetim ve organizasyon alanında çalışan 515 öğretim elemanı, sırasıyla 162'si Yardımcı Doçent, 117'si Profesör, 130'u Araştırma Görevlisi, 79'u Doçent ve 22'si Öğretim Görevlisi olarak dağılmaktadır.

Tablo 6. Üniversitelere Göre Yönetim ve Organizasyon ABD'de Görev Yapan Öğretim Elemanı Sayıları

Kurumu	Sıklık	Yüzde	Kurumu	Sıklık	Yüzde
Abant İzzet Baysal İİBF	3	,6	Kocaeli İİBF	7	1,4
Adnan Menderes İİBF	6	1,2	Marmara İİBF	43	8,3
Afyon Kocatepe İİBF	7	1,4	Mersin İİBF	4	,8
Akdeniz İİBF	9	1,7	Muğla İİBF	4	,8
Aksaray İİBF	6	1,2	Nevşehir İİBF	3	,6
Anadolu İİBF	14	2,7	Niğde İİBF	6	1,2
Ankara Siyasal Bil. Fak.	6	1,2	ODTÜ İİBF	7	1,4
Atatürk İİBF	3	,6	Pamukkale İİBF	10	1,9
Balıkesir Bandırma İİBF	4	,8	Sakarya İİBF	14	2,7
Balıkesir İİBF	2	,4	Selçuk İİBF	5	1,0
Bilecik İİBF	4	,8	Süleyman Demirel İİBF	7	1,4
Boğaziçi İİBF	6	1,2	Trakya İİBF	7	1,4
Bozok İİBF	2	,4	Uludağ İİBF	6	1,2
Celal Bayar İİBF	3	,6	Uşak İİBF	4	,8
Cumhuriyet İİBF	3	,6	Yıldız Teknik İİBF	10	1,9
Çanakkale 18 Mart İİBF	4	,8	Yüzüncü Yıl İİBF	1	,2
Çukurova İİBF	8	1,6	Zonguldak Karaelmas İİBF	8	1,6
Dicle İİBF	5	1,0	Atılım İşletme Fakültesi	2	,4

Dokuz Eylül İİBF	15	2,9	Bahçeşehir İİBF	5	1,0
Dokuz Eylül İşletme Fak.	8	1,6	Başkent İİBF	5	1,0
Dumlupınar İİBF	6	1,2	Beykent İİBF	2	,4
Ege İİBF	8	1,6	Bilkent İşletme Fakültesi	7	1,4
Erciyes İİBF	4	,8	Çağ İİBF	4	,8
Eskişehir Osmangazi İİBF	4	,8	Doğuş İİBF	1	,2
Galatasaray İİBF	4	,8	Fatih İİBF	3	,6
Gazi İİBF	5	1,0	Haliç İşletme Fakültesi	5	1,0
Gaziantep İİBF	2	,4	Işık İİBF	1	,2
Gaziosmanpaşa İİBF	7	1,4	İstanbul Aydın İİBF	1	,2
Gebze Yüksek Tek. Ens.	10	1,9	İstanbul Bilgi İİBF	3	,6
Giresun İİBF	2	,4	İstanbul Kültür İİBF	5	1,0
Hacettepe İİBF	16	3,1	İstanbul Ticaret TBF	4	,8
Harran İİBF	3	,6	İzmir Ekonomi İİBF	4	,8
Hitit İİBF	1	,2	İzmir İİBF	3	,6
İnönü İİBF	4	,8	Kadir Has İİBF	2	,4
İstanbul İktisat Fak.	5	1,0	Koç İİBF	6	1,2
İstanbul İşletme Fak.	32	6,2	Maltepe İİBF	3	,6
İstanbul Siyasal Bil. Fak.	7	1,4	Okan İİBF	6	1,2
İTÜ İşletme Fak.	9	1,7	Sabancı YBF	9	1,7
Kafkas İİBF	6	1,2	TOBB Ekonomi İİBF	1	,2
Kahramanmaraş İİBF	6	1,2	Ufuk İİBF	1	,2
Karamanoğlu İİBF	3	,6	Yaşar İİBF	1	,2
Kırıkkale İİBF	5	1,0	Yeditepe İİBF	15	2,9

Tablo 6’da veri elde edilebilen üniversitelere göre yönetim ve organizasyon anabilim dalındaki öğretim elemanlarının sayıları görülmektedir. 44 kişi ile İstanbul Üniversitesi bu alanda en fazla öğretim elemanına sahiptir. İstanbul Üniversitesi bünyesinde İşletme, İktisat ve Siyasal Bilgiler Fakültesi olmak üzere 3 fakülte bulunmaktadır. Bu üniversiteyi sırasıyla 43 öğretim elemanı ile Marmara, 23 öğretim elemanı ile Dokuz Eylül, 16 öğretim elemanı ile Hacettepe, 15’şer öğretim elemanı ile Sakarya ve Yeditepe, 14 öğretim elemanı ile Anadolu Üniversitesi gelmektedir.

Bu alanda en az öğretim elemanına sahip üniversiteler ise 1’er öğretim elemanı ile Hitit, Yüzüncü Yıl, Doğuş, Işık, İstanbul Aydın, TOBB Ekonomi, Ufuk ve Yaşar Üniversiteleridir.

Tablo 7. Anabilim Dallarına Göre Öğretim Elemanları Sayıları

Anabilim Dalı	Sıklık	Yüzde	Top %
Yönetim ve Organizasyon	482	93,6	93,6
İnsan Kaynakları	11	2,1	95,7
Örgütsel Davranış	22	4,3	100,0
Toplam	515	100,0	

Tablo 7’de görüldüğü gibi 482 kişi “Yönetim ve Organizasyon” anabilim dalında (ABD) görev yapmaktadır. Sonra sırasıyla 22 kişi “Örgütsel Davranış”, 11 kişi “İnsan Kaynakları Yönetimi” anabilim dalında bulunmaktadır. Özgeçmişler incelenirken Marmara İİBF, Hacettepe İİBF ve İstanbul İşletme Fakültesi dışındaki üniversitelerde Yönetim ve Organizasyon ABD dışında bir ayrıma gidilmediği Örgütsel Davranış ve İnsan Kaynakları ABD’lerinin bu üç üniversitede olduğu görülmüştür¹.

Tablo 8. Öğretim Elemanların Özgeçmiş Bilgilerine İlişkin Elde Edilen Veriler

	Toplam Öğretim Elemanı Sayısı	Veri Olan Öğretim Elemanı Sayısı	Veri Olmayan Öğretim Elemanı Sayısı
Doğum Tarihi	515	77	438
Lisans Üniversite	515	305	210
Lisans Bölüm	515	193	322
Lisans Ülke	515	262	253
Yüksek Lisans Üniversite	515	251	264
Yüksek Lisans Bölüm	515	189	326
Yüksek Lisans Ülke	515	236	279
Doktora Üniversite	515	258	257
Doktora Bölüm	515	181	334
Doktora Ülke	515	249	266
Arş.Gör.Süre	515	67	448
Arş Gör. Dr. Süre	515	25	490
Öğr. Gör. Süre	515	11	504
Öğr.Gör.Dr. Süre	515	10	505
Yardımcı Doçent Süre	515	94	421
Doçent Süre	515	73	442
Profesör Süre	515	43	472

¹ Araştırmanın kısıtlarında ifade edildiği gibi inceleme konusu yapılmayan “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri” bölümünün “Yönetim ve Çalışma Sosyolojisi” anabilim dalının altında görünen bilim dalları içerisinde örgütsel davranış bilim dalında görev yapan akademisyenlerin bulunduğu tespit edilmiştir.

Tablo 8’de özgeçmişlere ilişkin bilgileri görülmektedir. Web’den tarama yapılırken, öğretim elemanlarının bazı bilgilerine ulaşılırken bazı bilgilerinin olmadığı görülmüştür. Örneğin doğum tarihini belirten 77 öğretim elemanı bulunurken doğum tarihini belirtmeyen 438 kişi bulunmaktadır. Özgeçmiş bilgilerine ilişkin diğer veriler tablo 7’de görülmektedir.

4.1. Özgeçmişlere İlişkin Bulgular

Bu bölümde Yönetim ve Organizasyon ABD’da görev yapan öğretim elemanlarının lisans, yüksek lisans ve doktora mezuniyetleri, eğitim ve akademik hayatlarında geçirdikleri süreler, idari görevler ve lisans, yüksek lisans, doktora düzeyinde verdikleri derslere ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Tablo 9. Öğretim Elemanlarının Lisans Mezuniyetleri (Üniversite)

Lisans Üniversite	Sıklık	Yüzde	Lisans Üniversite	Sıklık	Yüzde
Afyon Kocatepe İİBF	1	,2	Selçuk İİBF	6	1,2
Anadolu İİBF	21	4,1	Uludağ İİBF	9	1,7
Ankara Siyasal Bil. Fak.	31	6,0	Yıldız Teknik İİBF	3	,6
Atatürk İİBF	5	1,0	Bilkent İşletme Fak.	4	,8
Boğaziçi İİBF	20	3,9	Ankara İTİA	6	1,2
Çukurova İİBF	4	,8	Bursa İTİA	1	,2
Dokuz Eylül İİBF	52	10,1	Doğu Akdeniz İİBF	1	,2
Dumlupınar İİBF	4	,8	Eskişehir İTİA	4	,8
Ege İİBF	4	,8	Grenoble (Fransa)	1	,2
Erciyes İİBF	9	1,7	İstanbul İşl. Fak.	31	6,0
Galatasaray İİBF	1	,2	İstanbul İTİA	2	,4
Gazi İİBF	7	1,4	Kara Harp Okulu	2	,4
Hacettepe İİBF	14	2,7	Köln	1	,2
İnönü İİBF	3	,6	KTÜ İİBF	3	,6
İstanbul İktisat Fak.	1	,2	Michigan (ABD)	1	,2
İstanbul İşletme Fak.	2	,4	Mimar Sinan	1	,2
İstanbul Siyasal Bil. Fak.	1	,2	Robert Kolej	3	,6
İTÜ İşletme Fak.	5	1,0	Sussex (İngiltere)	1	,2
Kocaeli İİBF	3	,6	Wayne (ABD)	1	,2
Marmara İİBF	13	2,5	Sorbonne (Fransa)	1	,2
Muğla İİBF	1	,2	Toplam	305	59,2
Niğde İİBF	1	,2	Cevap Yok	210	40,8
ODTÜ İİBF	18	3,5	Toplam	515	100,0
Sakarya İİBF	1	,2			

Tablo 9’da öğretim elemanlarının lisans mezuniyetlerinin hangi üniversitelerden olduğu görülmektedir. En fazla lisans mezunu veren üniversite 52 kişi ile Dokuz Eylül Üniversitesi’dir. Daha sonra sırasıyla 37’şer kişi ile İstanbul (İstanbul, İktisat, İşletme, Siyasal, İstanbul İTİA) ve Ankara (Siyasal, Ankara İTİA), 25 kişi ile Anadolu (Anadolu İİBF, Eskişehir İTİA), 23 kişi ile Boğaziçi (Boğaziçi, Robert Kolej), 18 kişi ile ODTÜ, 14 kişi ile Hacettepe, 13 kişi ile Marmara ve 10 kişi ile Uludağ (Uludağ, Bursa İTİA) gelmektedir. Bu dokuz üniversiteden mezun olan kişi sayısı 219 olup toplam içindeki oranı % 75’dir.

Tablo 10. Öğretim Elemanlarının Lisans Mezuniyetleri (Bölüm)

Lisans Bölüm	Sıklık	Yüzde	Lisans Bölüm	Sıklık	Yüzde
Bilgisayar Müh.	1	,2	İşletme-İstatistik	1	,2
Business Administration	1	,2	İşletme-Muhasebe	1	,2
Çal. Ekon. ve End. İş.	7	1,4	Kamu Yönetimi	12	2,3
Edebiyat	2	,4	Kimyagerlik	1	,2
Elektrik	1	,2	Makine Müh.	2	,4
Elektrik Elektronik	1	,2	Mali Şube	1	,2
Endüstri Müh.	4	,8	Maliye	2	,4
Endüstriyel/Örg. Psikoloji	1	,2	Maliye Muhasebe	1	,2
Finansman	1	,2	Matematik	1	,2
Finans-Muhasebe	1	,2	Mühendislik Fakültesi	1	,2
Gıda Mühendisliği	1	,2	Psikoloji	6	1,2
Hukuk	1	,2	Radyo-Tv Programcılığı	2	,4
İktisat	11	2,1	Sağlık İdaresi	1	,2
İktisat Sosyolojisi	1	,2	Siyaset Bilimi Ve Kamu Yön.	1	,2
İktisatçı/Maliyeci	1	,2	Siyaset-Uluslar Arası İlişkiler	1	,2
İktisat-İşletme	1	,2	Sosyoloji	1	,2
İngiliz Dili Ve Edebiyatı	1	,2	Şehir Ve Bölge Planlama	1	,2
İnşaat Mühendisliği	1	,2	Turizm İşl.Ve Otelcilik	3	,6
İş İdaresi	3	,6	Uluslar Arası İlişkiler	2	,4
İşletme	100	19,4	Uyg. Bil. Ve Yöneylem Araş.	1	,2
İşletme Ekonomisi	2	,4	Yönetim	2	,4
İşletme Müh.	1	,2	Yönetim Bilimleri	1	,2
İşletme Üretim	2	,4	Toplam	193	37,5
İşletme Yön.Org.	1	,2	Cevap Yok	322	62,5
İşletme-İnsan Kay.	1	,2	Toplam	515	100,0

Tablo 10’da öğretim elemanlarının lisans mezuniyetlerinin hangi bölümlerden olduğu görülmektedir. Veri elde edilen 193 öğretim elemanının 118’i işletme (iş-

letme, işletme-üretim, işletme-yönetim, işletme-muhasebe vb.), 17 kişi kamu yönetimi (kamu yönetimi, uluslararası ilişkiler, siyaset bilimi vb.), 14 kişi çeşitli mühendislikler (bilgisayar, endüstri, gıda, makine vb.), 12 kişi iktisat (iktisat, iktisat sosyolojisi, vb.), 7’şer kişi psikoloji ve çalışma ekonomisi, 5 kişi de maliye bölümlerinden mezun olmuştur.

Tablo 11. Öğretim Elemanlarının Lisans Mezuniyetleri (Ülke)

Lisans Ülke	Sıklık	Yüzde	Top %
Türkiye	255	49,5	97,3
Amerika	2	,4	98,1
İngiltere	1	,2	98,5
Almanya	1	,2	98,9
Fransa	2	,4	99,6
KKTC	1	,2	100,0
Toplam	262	50,9	
Cevap Yok	253	49,1	
Toplam	515	100,0	

Veri elde edilen 262 öğretim elemanın 255 tanesinin mezuniyetleri Türkiye’deki üniversitelerdendir. Lisans eğitimini Amerika ve Fransa’da tamamlamış 2 kişi, İngiltere, Almanya ve KKTC’de tamamlamış 1’er kişi bulunmaktadır.

Tablo 12. Öğretim Elemanlarının Yüksek Lisans Mezuniyetleri (Üniversite)

Yüksek Lisans Üniversite	Sıklık	Yüksek Lisans Üniversite	Sıklık	Yüksek Lisans Üniversite	Sıklık
Abant İzzet Baysal	1	Hartford	1	Temple	2
Afyon Kocatepe	2	Illinois Institute of Technology	1	Texas A&M	1
Anadolu	12	Inst. of Social Studies, Lahey	1	Texas Tech	1
Ankara	2	İnönü	4	The City	2
Arizona State	1	İstanbul	35	Trakya	4
Atatürk	3	İTÜ	4	Uludağ	3
Balıkesir	2	Johannes Kepler	1	New Haven	1
Ball State	1	Kahramanmaraş	1	Nebraska Lincoln	1
Baruch Koleji	1	Kocaeli	5	Westminster	1
Bilgi	1	Köln	1	Bristol	2
Bilkent	2	KTÜ	2	California	1
Boğaziçi	11	Lancaster	2	Hull	2
Carnegie Mellon	1	Leicester	1	Illinois	1

Celal Bayar	1	Marmara	11	Massachusetts	6
Cleveland State	1	Montpellier	1	Michigan	1
Cornell	1	Muğla	1	Pennsylvania	1
Coventry	2	New York Ins.of Technology	1	Scranton	5
Cumhuriyet	2	New York	2	Southern California	1
Çukurova	6	Niğde	3	Swansea	1
Dokuz Eylül	10	Nottingham	2	Wales	2
Dowling College	1	Nova Southeastern	7	Warwick	1
Dumlupınar	1	ODTÜ	1	Pamukkale	1
Ege	4	Osmangazi	2	Virginia Commonwealth	2
Erciyes	6	Sakarya	5	Yeditepe	1
Farleigh Dickinson	1	SDÜ	4	YTÜ	4
Florida State	2	Selçuk	1	Zonguldak Karaelmas	1
Grenoble Sos. Bil.	1	Sorbone Paris	1	Toplam	251
Gazi	5	Southern Illinois	1	Cevap Yok	264
Gebze Yük. Tek. Ens.	6	Stanford	1	Toplam	515
Hacettepe	9	Syracuse	1		

Öğretim elemanlarının yüksek lisans eğitimini aldıkları üniversitelerin dağılımı tablo 12’de görülmektedir. Yüksek lisans eğitimini yurt dışında tamamlayan toplam 72 kişi olup veri elde edilenler içindeki oranı % 28.6’dır. Yüksek lisans eğitimini yurt içinde alanların genel içindeki oranı % 71.4’dür. En fazla mezun veren üniversite İstanbul Üniversitesi (35 kişi) olup, sonra sırasıyla Anadolu, Marmara, Boğaziçi ve Dokuz Eylül Üniversiteleri gelmektedir. Bu beş üniversiteden mezun olan öğretim elemanlarının sayısı 79 (% 31.4) dur.

Tablo 13. Öğretim elemanların Yüksek Lisans Mezuniyetleri (Bölüm)

Yüksek Lisans Bölüm	Sıklık	Yüksek Lisans Bölüm	Sıklık
Bilgisayar Mühendisliği	1	Organizasyon ve İşletme Politikası	7
Business Administration	3	Organizational Behavior	1
Business	2	Pazarlama	1
Business	1	Personel Yönetimi	2
Çalışma Ekon. ve End. İş.	2	Production and Operations Management	1
Davranış Bilimleri	2	Psikoloji	1
Management	1	Public Policy and Administration	1
Edebiyat	1	Reklamcılık	1

Ekonomi	4	Social Administration & Social Policy	1
Endüstri Mühendisliği	2	Sosyal Politika ve Yönetim	1
Endüstriyel ve Örgütsel Psikoloji	1	Sosyal Psikoloji	2
Genel İşletme	2	Strategic Management	1
Geotechnic	1	Tarıma Dayalı Sanayi İşletmeciliği	1
HR Development and Management	1	Training and HR Development	1
HRM	1	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	2
Industrial and Labor Relations	1	Uluslar Arası Yönetim	1
İnsan Kaynakları Ekonomisi Bölümü	1	Uluslararası İlişkiler	2
İnsan Kaynakları Yönetimi	1	Uluslararası İşletmecilik	6
İş İdaresi	1	Urbanization and Enviromental Problems	1
İşletme	70	Üretim Yönetimi	1
İşletme- İşletme Mühendisliği	2	Üretim Yönetimi ve Pazarlama	1
İşletme Sosyolojisi	2	Yönetim Ekonomisi	1
İşletme Yönetimi	5	Yönetim ve Organizasyon	39
Kamu İşletmeciliği	1	Yöneylem Araştırması	1
Management	1	Toplam	189
Management Systems	1	Cevap Yok	326
MS in ECONOMICS	1	Toplam	515

Tablo 13’de web’den elde edilen bilgiler doğrultusunda 515 öğretim elemanından 189’una ilişkin bilgi bulunmuştur. 189 öğretim elemanının 169’u işletme veya yönetim ve organizasyon yüksek lisans bölümlerinden mezun olmuşlardır. Bu bölümlerden mezun öğretim elemanlarının veri elde edilen 189 kişi içindeki oranı % 89.4’dür. Öğretim elemanlarının mezun oldukları yüksek lisans bölümleri incelendiğinde bilgisayar mühendisliği (1), edebiyat (1), yer bilim (1), kentleşme ve çevre problemleri (1), uluslararası ilişkiler (2) olmak üzere toplam 6 öğretim elemanının ilgisiz bölümlerden mezun olduğu görülmektedir.

Tablo 14. Öğretim Elemanlarının Doktora Mezuniyetleri (Üniversite)

Doktora Üniversite	F	Doktora Üniversite	F
Adana İTBA	1	London School of Ec. and Pol. Science	1
Adnan Menderes	1	Marmara	14
Afyon Kocatepe	6	Montpellier	1
Anadolu	15	New York	1
Ankara	11	Niğde	1
Ankara İTİA	4	Nottingham	2
Atatürk	6	ODTÜ	2
Balıkesir	1	Ohio State	1
Boğaziçi	5	Queen's	1
Boston	1	Sakarya	4
Bursa İTİA	1	SDÜ	5
California	1	Selçuk	7
Celal Bayar	1	South Carolina	1
Cornell	2	Southern California	5
Coventry	2	Stanford	1
Çukurova	6	Syracuse	1
De Monfort	2	Texas A&M	1
Dijon	1	Texas Tech	2
Dokuz Eylül	16	Kansas	1
Dumlupınar	1	Michigan	2
Ege	3	Uludağ	5
Erciyes	2	Wisconsin	1
Florida State	1	United States International	1
Gazi	5	College London	1
Gaziosmanpaşa	1	Alberta	1
Gebze Yüksek Tek. Ens.	9	Bradford	1
Hacettepe	11	California	1
Illinois	2	Lincolnshire&Humberside	1
İnönü	1	Massachusetts	1
İstanbul	38	Minnesota	2
İstanbul İTİA	2	Pennsylvania	2
İstanbul Ün. İşletme Fak.	5	Pittsburgh	1
İTÜ	4	Wales Cardiff Business School	1
Johannes Kepler.	1	Yeditepe	5
Kocaeli	3	Zonguldak Karaelmas	3
KTÜ	2	Toplam	258
Lancaster	1	Cevap Yok	257
Leicester	2	Toplam	515

Tablo 14’de öğretim elemanlarının doktora eğitimini aldıkları üniversiteler görülmektedir. İstanbul (İstanbul, İstanbul İTİA, İstanbul İşletme Fakültesi) Üniversitesi 45 kişi ile en fazla mezun veren üniversitedir. Dokuz Eylül Üniversitesinden 16 kişi mezun olurken, sırasıyla 15’er mezun ile Anadolu ve Ankara (Ankara SBF, Ankara İTİA), 14 kişi Marmara ve 11 kişi ile Hacettepe gelmektedir. Bu altı üniversiteden mezun olan toplam 116 öğretim elemanı bulunmaktadır. Bu rakam, cevap alınan öğretim elemanlarının % 44.9’una karşılık gelmektedir. Dolayısıyla Yönetim ve Organizasyon anabilim dalındaki öğretim elemanlarının yetiştirilmesinde bu altı üniversite önemli bir ağırlığa sahiptir.

Doktora eğitimini yurt dışında yapmış toplam 51 öğretim elemanı bulunurken genel içindeki oranı %19.7’dir.

Tablo 15. Öğretim Elemanlarının Doktora Mezuniyetleri (Bölüm)

Doktora Bölüm	Sıklık	Doktora Bölüm	Sıklık
Applied Psychology	1	Personel Yönetimi	1
Business Administration	2	Public Administration	1
Business Administration-Str. Man.	1	Sosyal Bilimler	1
Business-İnternational Business	1	Sosyal Politika Ve Yönetim	1
Çal. Ekon. ve End. İş.	2	Sosyal Sistem Bilimleri	1
Davranış Bilimleri	2	Sosyoloji	1
Management	5	Stratejik Yönetim	2
Ekonomi	2	Tarım Politikası ve Pazarlama	1
Endüstri Mühendisliği	1	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	3
Genel İşletme	78	Uluslararası İşletmecilik	2
İnsan Kaynakları Yönetimi	3	Uluslararası Yönetim	1
İşletme Mühendisliği	2	Yönetim	1
İşletme ve Personel Yönetimi	1	Yönetim Ekonomisi	1
İşletme Yönetimi	3	Yönetim ve Organizasyon	46
Management Science	1	Toplam	181
Management&Organization	1	Cevap Yok	334
Organizasyon ve İşletme Politikası	5	Toplam	515
Örgütsel Davranış	7		

Tablo 15’de öğretim elemanlarının doktora mezun oldukları bölümler görülmektedir. Mezun olunan bölümler 7 başlık altında toplanabilir. Genel İşletme (business administration, genel işletme) 80 kişi, Yönetim doktorası yapan (yönetim ve organizasyon, yönetim, management ve organization, management science, işletme yönetimi ve management) 57 kişi, Davranış (örgütsel davranış ve davranış bilimleri) 9 kişi, Stratejik Yönetim (business administration-strategic management, organizasyon ve işletme politikası, stratejik yönetim) 8 kişi, uluslararası işletmecilik

(business-international business, uluslararası yönetim ve uluslararası işletmecilik) 4 kişi, İnsan Kaynakları (insan kaynakları yönetimi, işletme ve personel yönetimi ve personel yönetimi) 5 kişidir. Toplam 163 kişi Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalıyla doğrudan ilgili bilim dalında doktorasını tamamlamış olup, veri elde edilen öğretim elemanları içindeki oranı % 90'dır. Geriye kalan 18 kişi diğer bölümlerden (uygulamalı psikoloji, çalışma ekonomisi ve endüstriyel ilişkiler, ekonomi, endüstri mühendisliği vb.) mezun olmuştur.

Tablo 16. Öğretim Elemanlarının Akademik Hayatlarında Geçirdikleri Süre

	Y.Lis. Süre	Dr. Süre	Arş. Gör. Süre	Arş. Gör. Dr. Süre	Yrd. Doç. Dr. Süre	Doç. Dr. Süre	Prof. Dr. Süre
Cevap Veren	25	17	69	27	98	75	45
Cevap Yok	506	514	462	504	433	456	486
Ort. Yıl	3,04	5,23	6,91	2,96	6,60	6,32	12,73

Tablo 16'da öğretim elemanlarının eğitim ve akademik unvanlarda geçirdikleri süreler görülmektedir. Yüksek lisans eğitimi ortalama 3.04 yılda tamamlanırken, doktora eğitimi ortalama 5.23 yıl olarak gerçekleşmiştir. Akademik unvanlarda öğretim elemanlarının geçirdikleri süreler Arş. Gör. 6.91 yıl, Arş.Gör.Dr. 2.96 yıl, Yrd.Doç. Dr. 6.6 yıl, Doç. Dr. 6.32 yıl ve Prof. Dr. 12.73 yıl olarak gözükmemektedir.

Tablo 17. Öğretim Üyelerinin Yaptıkları İdari Görevler

İdari Görev	İdari Görev
ABD Başkanı	Rektör Yard.
Böl.Bşk.Yard.	ADEK Üyesi
Bölüm Başkanı	AÖF İl Koor.Yrd.
Dekan	Genel Sekreter
Dekan Yard.	Senato Üyesi
Müdür	Fakülte Yön. Kur. Üyesi
Müdür Yrd.	Str. Plan. Komisyon Üyesi
Rektör	Üniversite Yön.Kur.Üyesi

Öğretim elemanları yıllar içinde çeşitli idari görevlerde bulunmuşlardır. Bunlar tablo 17'de görülmektedir. Bu konuda standart ve güvenilir verilere sahip olunmadığı için sayısal bir dağılım elde edilememiştir. Bu yüzden sadece idari görevlerin isimlerinin verilmesi ile yetinilmesi uygun olacaktır.

Tablo 18. Öğretim Üyelerinin Lisans ve Lisansüstü Düzeyde Girdikleri Dersler

Temel Ders	Üniversitelerde Verilen İlgili Ders İsimleri
Endüstri ve Örgüt Psikolojisi	Advanced Industrial and Organizational Psychology
Araştırma Yöntem Bilim	Araştırma Yöntemleri, İleri Araştırma Yöntemleri, Research Methods
Aile İşletmeleri	Aile İşletmeleri ve Girişimcilik, Girişimcilik ve Aile İşletmeleri
Girişimcilik	Aile İşletmeleri ve Girişimcilik, Entrepreneurship and Innovation, Fundamentals of Entrepreneurship, Girişimcilik Girişimcilik Teorisi ve Uygulamaları, Girişimcilik ve Aile İşletmeleri, Girişimcilik ve KOBİ'lerin Yönetimi, Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi, Girişimcilik ve Yönetim Oyunu
Bilim Felsefesi	Bilgi Yönetimi, Bilim Felsefesi
İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk	Business Ethics, Corporate Governance and Social Responsibility, Kamuda Etik Sorunlar, İş Ahlakı, Sosyal Sorumluluk ve İş Ahlakı
Yönetim Becerileri	Business Games Lab., Business Skills Lab
İşletme Ekonomisi	Business Economics, İşletme Ekonomisi
Stratejik Yön. ve İşl. Pol.	Business Policy, Business Strategy, İşletme Politikası, İşletme Politikası ve Stratejik Yönetim, İşletme Politikası ve Stratejileri, Strategic Management, Stratejik Yönetim, Stratejik Yönetim Düşüncesi, Stratejik Yönetim Uygulamaları, Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası, Yönetim Organizasyon ve Str. Yön., Yönetim Stratejisi ve Politikaları, Rekabet Yönetimi
Kültür	Cross-Cultural Management, Örgüt Kültürü, Örgüt Kültürü ve Örgütsel Öğrenme, Kültür ve Yönetim, Kültürler Arası Yönetim, Organizational Symblosim and Culture
Çağdaş Yönetim Yak.	Çağdaş Yönetim Teknikleri, Çağdaş Yönetim Yaklaşımları
Davranış	Davranış Bilimleri, Group Process and Team Dynamics, Organizasyon Davranışı, Organizational Behaviour, Organizasyonlarda Davranış, Örgüt İçi Davranış, Örgütlerde Davranış, Örgütsel Davranış, Örgütsel Davranışta Genel Yaklaşımlar
Değişim Yönetimi	Değişim ve Dönüşüm Yönetimi, Değişim Yönetimi
Liderlik	Değişim Yönelimli Liderlik Yaklaşımları, Liderlik Teorileri, Liderlik Yaklaşımları, Motivation and Leadership, Sporda Yönetim ve Liderlik, Vizyona Dayalı Liderlik, Yönetim ve Liderlik
Psikoloji	Ekonomik Psikoloji, Endüstri İlişkileri Psikolojisi, Introduction to Psychology, Psikolojiye Giriş, Örgütsel Psikoloji, Örgüt Psikolojisi, Sosyal Psikoloji, Yönetim Psikolojisi, Çalışma Psikolojisi
Genel İşletme	Genel İşletme, Güncel İşletmecilik Sorunları, Introduction to Business, İşletme, İşletme Bilimi, İşletme Bilimine Giriş, İşletmecilik Uygulamaları, İşletmelerde Fonksiyonel Analiz, Modern İşletmecilik, Temel İşletmecilik Bilgisi
KOBİ Yönetimi	Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi, Küçük ve Orta Ölçekli İşlet-

	melerin Yönetimi, Small Business Management
Halkla İlişkiler	Halkla İlişkiler
Hizmet Yönetimi	Hizmet Pazarlaması ve Yönetimi
İnsan Kay. Yön.	HRM, International HRM, İK Planlaması, İK Stratejileri, İK Uygulamaları, İKY, Kariyer Geliştirme, Kariyer Yönetimi, İşgücü Planlama, İş Değerlemesi, Performans ve Kariyer Yönetimi Performans Yönetimi, PY, Yönetimi, Stratejik İK ,Mülakat Teknikleri
Yönetim ve Organizasyon	Organizasyon ve Yönetim Teorileri, Organizasyon Teorisi, Organizasyonlar, Organization Theory, Organization Theory and Design, Organizasyon, İşletme Organizasyonu, İşletme Yönetimi, İşletme Yönetimi ve Organizasyon, İşletme Yönetimine Giriş, İşletmelerde Yönetim Sorunları, İşletmelerde Güncel Sorunlar, İşletmeye Giriş, Karşılaştırmalı Yönetim, Management, Management and Organization, Yönetimin Temel Kavramları, Yönetimin İlkeleri, Yönetimde Güncel Yaklaşımlar, Yönetimde Güncel Konular, Yönetim ve Organizasyon, Yönetim ve Fonksiyonları, Yönetim Teorileri, Yönetim Kuramları, Yönetim Bilimine Giriş, Yönetim Bilimi, Yönetim, İleri Yönetim Teknikleri, Modern Yönetim Kuramı, Organizasyon İlkeleri ve Uygulaması, Örgüt Teorisi ve Yönetim İlkeleri, Örgüt Kuramı, Yönetim Anlayışları, Yönetim ve Organizasyonda Yeni Yaklaşımlar, Örgüt ve Yönetim Teorileri, Örgüt Teorisi, Örgütsel Yaklaşımlar, Principles of Management, Güncel Yönetim Analizleri, Güncel Yönetim Sorunları, Güncel Yönetim Uygulamaları
Pazarlama	Pazarlama, Pazarlama Araştırmaları, Pazarlama İlkeleri, Pazarlama Yönetimi, Pazarlamada Araştırma Yöntemleri, Reklam Yönetimi, Tüketici Davranışları, Marketing Research
Dil	Mesleki Yabancı Dil, Mesleki İngilizce
Kalite	Kalite Yönetimi, Toplam Kalite Yönetimi, Total Quality Management, Yeni Yönetim Yaklaşımları ve Kalite Yönetimi, Self-Assessment For Quality Management
Hukuk	İş Hukuku, Temel Hukuk
MIS	Management Information Systems, Yönetim Bilişim Sistemleri
İstatistik	İstatistik
İktisat	Mikro İktisat
Uluslararası İşletmecilik	Uluslar Arası İşletme Yönetimi, Uluslar Arası İşletmecilik, Uluslar Arası Yönetim, Uluslar Arası Yönetim Stratejileri, International Business
Turizm	Konaklama İşletmeleri Yönetimi, Turizm İşletmeciliği, Turizme Giriş, Seyahat Acentaları ve Tur Operatörlüğü
Muhasebe	Muhasebe, Şirketler Muhasebesi
Örgüt Geliştirme	Örgüt Geliştirme, Örgüt ve Yönetim Geliştirme, Yönetim Geliştirme
Spor	Spor Pazarlaması, Spor Yöneticiliği
Teknoloji ve Yenilik	Yenilik Yönetimi, Teknoloji ve Yenilik Yönetimi, Teknoloji Yönetimi, Yaratıcılık Yönetimi

Proje Yönetimi	Proje Yönetimi, Project Management, Quantitative Decision Tools
Diğer	Entelektüel Sermaye, İnsan İlişkileri, İşletmelerde Transformasyonel Yaklaşımlar, Kriz Yönetimi, Kurumsal Yönetim, Kurumsal Yönetişim, Küresel Lojistik, Mesleki Vizyon, Örgütsel Değişim, Örgütsel İletişim, Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Öğrenme ve Öğrenen Organizasyonlar, Personel Güçlendirme, Stok Temel Bilgiler, Stres Yönetimi, Takım Kurma ve Geliştirme, Toplum Bilimi, Türkiye'de İş Çevresi, Vizyon Yönetimi, Yakın Deniz Taşımacılığı, Yönetim Danışmanlığı, Yönetim-de Kadın, Business Communication, İletişim, büro yönetimi, çatışma yönetimi, Digital Çağ Örgütleri, Elektronik Devlet, Elektronik Ticaret

Tablo 18’de Üniversitelerde Yönetim ve Organizasyon ABD’deki öğretim elemanlarının verdikleri derslerin listesi görülmektedir. Yönetim ve Organizasyon ABD açısından ilgisiz kabul edilebilecek iktisat, istatistik, hukuk, muhasebe ve pazarlama gibi derslerin listede yer almasının farklı sebepleri olabilir. Diğer bölümlere destek vermek, ilgili alanda öğretim elemanı olmadığı için derslere girmek veya meslek yüksekokullarında derslere girmek gibi sebepler olabilir. Bu konuda veri olmadığı için alan dışı derslere girmenin sebepleri üzerinde durulmamaktadır.

4.2. Yayınlarla İlişkin Bulgular

Yayınlarla ilişkin bulgular beş başlık altında sunulmaktadır. Birinci başlıkta, yayınlara ilişkin çalışma alanları, dönemlere göre çalışma alanları ve üniversitelerin yayın performansı hakkında genel bulgular verilmektedir. Diğer dört başlıkta ulusal bildiriler, ulusal makaleler, uluslararası bildiriler ve uluslararası makalelerin en çok yayınlandığı yerlere ilişkin bilgiler yer almaktadır.

4.2.1. Yayınlarla İlişkin Genel Bulgular

Tablo 19’da web’de yayınları bulunan ve değerlendirmeye alınan toplam 3745 çalışma mevcuttur. Çalışma türü açısından incelendiğinde, sıralama 1323 ulusal bildiri, 1244 ulusal makale, 825 uluslararası bildiri ve 353 uluslararası makaledir.

Öğretim elemanların yaptıkları yayınlar alanlar açısından değerlendirildiğinde ise, 681 çalışma ile “Örgütsel Davranış” en fazla yayın yapılan alan olarak dikkat çekmektedir. Daha sonra sırasıyla 353 çalışma ile “İnsan Kaynakları”, 263 çalışma ile “İşletme Politikası ve Strateji” 224 çalışma ile “Bilgi Yönetimi ve Bilgi Sistemleri” gelmektedir. Tabloda görüleceği gibi daha sonra sırasıyla diğer alanlarda yapılan çalışmalar görülmektedir.

Tablo 19. Yapılan Çalışmaların Alanlara Göre Dağılımları

Alanlar ²	Ulusal Bildiri	Ulusal Makale	Uluslararası Bildiri	Uluslararası Makale	Toplam
Örgütsel Davranış	243	286	98	54	681
İnsan Kaynakları	142	127	60	24	353
İşletme Politikası ve Strateji	92	75	67	29	263
Bilgi Yönetimi ve Bilgi Sistemleri	62	60	88	14	224
İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk	62	52	60	18	192
Örgüt ve Yönetim Teorisi	60	73	30	24	187
Uluslararası Yönetim	50	41	49	44	184
Kalite Yönetimi	59	51	23	8	141
Kamu ve Kar Amacı Gütmeyen Kuruluşlar	38	58	22	11	129
Üretim Yönetimi	28	32	44	19	123
KOBİLER	57	31	24	7	119
Girişimcilik	36	37	37	6	116
Örgüt Kültürü	47	33	16	17	113
Pazarlama	32	42	27	10	111
Yeni yönetim Yaklaşımları	32	52	15	7	106
Genel İşletme	36	44	18	7	105
Örgütlerde Cinsiyet ve Farklılık	29	18	33	16	96
Örgüt Geliştirme ve Değişim	36	36	14	5	91
Teknoloji ve Yenilik Yönetimi	23	17	38	11	89
Yönetimde Sosyal Konular	32	28	15	3	78
Aile İşletmeleri	55	8	7	1	71
Örgütsel ve Doğal Çevre	32	13	12	9	66
Araştırma Yöntemleri	23	15	3	3	44
Kurumsal Performans	10	14	11	5	40
Ekonomi	7	1	14	1	23
Toplam	1323	1244	825	353	3745
Yüzde	% 35.4	% 33.2	% 22	% 9.4	

² İncelenen çalışmaların konulara göre ayırımı yapılırken "The Academy of Management" bünyesinde oluşturulan "Professional Divisions and Interest Groups" kullanılmıştır (Koçel, 2007:360).

Tablo 20. Dönemler İtibariyle Yapılan Yayınların Alanlara Göre Dağılımı

YILLAR	1970-1974	1975-1979	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	Top.
İşletme Politikası ve Strateji	1	1	0	6	11	32	102	102	255
Girişimcilik	0	0	0	1	0	4	53	54	112
İnsan Kaynakları	1	2	3	5	11	72	156	93	343
Uluslararası Yönetim	0	2	0	8	8	52	58	52	180
Üretim Yönetimi	0	2	0	9	12	17	36	40	116
Örgüt ve Yönetim Teorisi	1	11	5	5	11	38	72	39	182
Örgüt Geliştirme ve Değişim	1	1	4	4	8	13	40	14	85
Örgütsel Davranış	4	3	10	12	35	79	267	248	658
Bilgi Yönetimi ve Bilgi Sistemleri	0	1	0	2	7	31	91	85	217
Kamu ve Kar Amacı Gütmeyen Kuruluşlar	1	5	0	0	16	21	40	44	127
Araştırma Yöntemleri	0	1	0	0	2	10	15	15	43
Yönetimde Sosyal Konular	0	1	0	2	16	13	23	22	77
Teknoloji ve Yenilik Yönetimi	0	2	1	2	3	27	22	32	89
Örgütlerde Cinsiyet ve Farklılık	0	0	1	5	10	15	32	33	96
Örgütsel ve Doğal Çevre	0	1	0	3	8	10	29	13	64
İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk	0	0	0	2	4	18	82	83	189
Kalite Yönetimi	0	0	0	1	9	50	58	21	139
KOBİLER	0	0	0	2	5	9	68	35	119
Pazarlama	0	5	2	1	2	8	46	46	110
Kurumsal Performans	0	0	0	1	0	2	13	22	38
Ekonomi	0	0	0	1	1	7	9	5	23
Yeni yönetim Yak.	0	1	0	1	2	17	52	32	105
Aile İşletmeleri	0	0	0	0	1	1	37	31	70
Örgüt Kültürü	0	1	0	1	4	24	39	42	111
Genel İşletme	0	2	1	6	14	12	40	29	104
Toplam	9	42	27	80	200	582	1480	1232	3652³

Tablo 20’de dönemler itibariyle alanlarda yapılmış çalışmalar görülmektedir. 1970’lerden itibaren günümüze kadar yayınlarda dönemsel olarak artış gözlem-

³ Tablo 18’de belirtilen 3745 ile toplam 3652 adet yayın arasında farklılık göstermektedir. Bunun nedeni web’den alınan bilgilerde bazı yayınlarda tarihlerin belirtilmemiş olmasındandır.

lenmektedir. Bunun nedenleri arasında öne çıkan iki faktörden bahsedilebilir. Birincisi, Yönetim ve Organizasyon alanındaki öğretim elemanlarının sayılarındaki artıştır. Yeni üniversitelerin kurulması ve öğretim eleman sayılarının artmasıyla beraber yayın sayıları yükselmiştir. İkinci neden olarak, YÖK'ün son dönemlerde öğretim elemanlarının yayın sayılarını artırmalarına yönelik yaptığı uygulamalardan kaynaklandığı söylenebilir.

Tablo 21. Üniversitelerin Toplam ve Kişi Başına Düşen Yayın Performansı

	Üniversite Adı	Toplam Yayın Sayısı ⁴	Yayın Yüzdesi	Öğretim Eleman Sayısı	Yayını Olan Öğretim Eleman Sayısı	Öğretim Eleman Başına Düşen Yayın Sayısı
1	Abant İzzet Baysal	4	,1	3	1	4
2	Adnan Menderes	35	,9	6	3	11,7
3	Afyon Kocatepe	48	1,3	7	4	12,0
4	Akdeniz İİBF	61	1,6	9	3	20,3
5	Aksaray İİBF	47	1,3	6	2	23,5
6	Anadolu İİBF	164	4,4	14	14	11,7
7	Ankara Siyasal Bil. Fak.	54	1,4	6	3	18,0
8	Atatürk İİBF	22	,6	3	1	22,0
9	Balıkesir Bandırma İİBF	37	1,0	4	2	18,5
10	Balıkesir İİBF	29	,8	2	1	29,0
11	Bilecik İİBF	41	1,1	4	2	20,5
12	Boğaziçi	66	1,8	6	5	13,2
13	Bozok İİBF	13	,3	2	1	13,0
14	Celal Bayar İİBF	38	1,0	3	3	12,7
15	Cumhuriyet İİBF	5	,1	3	1	5,0
16	Çanakkale 18 Mart İİBF	36	1,0	4	1	36,0
17	Çukurova İİBF	102	2,7	8	1	102,0
18	Dicle İİBF	0	0	5	0	-
19	Dokuz Eylül İİBF	83	2,2	15	4	20,8
20	Dokuz Eylül İşletme	50	1,3	8	1	50,0
21	Dumlupınar İİBF	63	1,7	6	3	21,0
22	Ege İİBF	47	1,3	8	3	15,7
23	Erciyes İİBF	74	2,0	4	4	18,5
24	Eskişehir Osmangazi İİBF	56	1,5	4	4	14,0

⁴ Burada ifade edilen Toplam Yayın Sayısı; ulusal bildiri, ulusal makale, uluslararası bildiri ve uluslararası makalelerin toplamıdır.

25	Galatasaray	65	1,7	4	3	21,7
26	Gazi İİBF	6	,2	5	1	6,0
27	Gaziantep İİBF	33	,9	2	2	16,5
28	Gaziosmanpaşa İİBF	40	1,1	7	2	20,0
29	Gebze YüksekTek. Ens.	242	6,5	10	10	24,2
30	Giresun İİBF	25	,7	2	2	12,5
31	Hacette İİBF	101	2,7	16	9	11,2
32	Harran İİBF	39	1,0	3	3	13,0
33	Hitit İİBF	28	,7	1	1	28,0
34	İnönü İİBF	26	,7	4	1	26,0
35	İstanbul İktisat Fak	0	0	5	0	-
36	İstanbul İşletme Fak.	68	1,8	32	3	22,7
37	İstanbul Siyasal Bil. Fak.	45	1,2	7	3	15,0
38	İTÜ İşletme Fak.	33	,9	9	1	33,0
39	Kafkas İİBF	0	0	6	0	-
40	Kahramanmaraş İİBF	0	0	6	0	-
41	Karamanoğlu İİBF	56	1,5	3	2	28,0
42	Kırıkkale İİBF	8	,2	5	1	8,0
43	Kocaeli İİBF	45	1,2	7	4	11,3
44	Marmara İİBF	17	,5	43	1	17,0
45	Mersin İİBF	20	,5	4	1	20,0
46	Muğla İİBF	13	,3	4	2	6,5
47	Nevşehir İİBF	36	1,0	3	2	18,0
48	Niğde İİBF	44	1,2	6	4	11,0
49	ODTÜ İİBF	51	1,4	7	1	51,0
50	Pamukkale İİBF	118	3,1	10	6	19,7
51	Sakarya İİBF	171	4,6	14	4	42,8
52	Selçuk İİBF	207	5,5	5	4	51,8
53	Süleyman Demiral İİBF	157	4,2	7	7	22,4
54	Trakya İİBF	57	1,5	7	4	14,3
55	Uludağ İİBF	53	1,4	6	5	10,6
56	Uşak İİBF	17	,5	4	1	17,0
57	YTÜ İİBF	0	0	10	0	-
58	Yüzüncü Yıl İİBF	19	,5	1	1	19,0
59	Zonguldak Karaelmas İİBF	67	1,8	8	6	11,2
60	Atılım	0	0	2	0	-
61	Bahçeşehir	0	0	5	0	-
62	Başkent	36	1,0	5	1	36,0
63	Beykent	28	,7	2	2	14,0
64	Bilkent	77	2,1	7	7	11,0
65	Çağ	0	0	4	0	-
66	Doğuş	3	,1	1	1	3,0
67	Fatih	28	,7	3	3	9,3

68	Haliç	34	,9	5	3	11,3
69	Işık	0	0	1	0	-
70	İstanbul Aydın	0	0	1	0	-
71	İstanbul Bilgi	2	,1	3	1	2,0
72	İstanbul Kültür	0	0	5	0	-
73	İstanbul Ticaret	20	,5	4	3	6,7
74	İzmir Ekonomi	34	,9	4	2	17,0
75	İzmir	0	0	3	0	-
76	Kadir Has	16	,4	2	1	16,0
77	Koç	159	4,2	6	1	159,0
78	Maltepe	21	,6	3	3	7,0
79	Okan	0	0	6	0	-
80	Sabancı	164	4,4	9	8	20,5
81	TOBB Ekonomi	4	,1	1	1	4,0
82	Ufuk	0	0	1	0	-
83	Yaşar	21	,6	1	1	21,0
84	Yeditepe	20	,5	15	1	20,0
Toplam		3745	100,0	515	203	18.5

Tablo 21’de Üniversitelerin Yönetim ve Organizasyon alanındaki yayın performansları görülmektedir. Yayın performansı açısından öne çıkan üniversiteler Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Selçuk İİBF, Sakarya İİBF, Sabancı, Anadolu İİBF, Koç ve Süleyman Demirel İİBF gelmektedir. Öğretim elemanı başına düşen yayın sayısı dikkate alındığında ise öne çıkan üniversiteler sırasıyla Koç, Çukurova, Selçuk, ODTÜ, Dokuz Eylül İşletme ve Sakarya olmaktadır. Toplamda öğretim elemanı başına düşen ortalama yayın sayısı 18.5’tir. Yukarıda sıraladığımız üniversitelerin bu ortalamanın üstünde bir yayın performansına sahip oldukları görülmektedir.

Tablonun analizinde göz önünde tutulması gereken önemli birkaç noktanın belirtilmesi gerekmektedir. Öncelikle bu yayınların bazılarının çok yazarlı olması (örneğin aynı birimde yapılmış ortak çalışma) yazar sayısı oranınca katlanmakta ve gerçek bir değerlendirmeyi engellemektedir. İkinci olarak 515 öğretim elemanından sadece 203’üne ilişkin yayın bilgilerine ulaşılabilmektedir. Öğretim elemanlarının web sayfalarını güncellemeleri ve yayınların eksiksiz bir şekilde olması halinde bu sayıların ve ortalamaların değişebileceği gerçeği unutulmamalıdır.

Ayrıca bazı fakültelerdeki öğretim elemanı sayıları ile yayınlarına ulaşılan öğretim elemanları arasında çok büyük farklılıklar bulunmaktadır. Örneğin Marmara Üniversitesi İİBF fakültesinde 43 öğretim elemanı görev yaparken sadece 1 öğretim elemanının yayınlarına ulaşılabilmektedir. Yine İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesinde görev yapan 33 öğretim elemanından sadece 3 kişinin yayınlarına ulaşılabilmektedir. YTÜ İİBF’de 10 öğretim elemanından hiç kimsenin web sayfasına ulaşıla-

mamış olması bu analizde ciddi bir kısıttır. Ancak bütün bunlara rağmen elde edilen veriler üniversitelerin yayın performans hakkında genel bir kanaat vermektedir.

4.2.2. Ulusal Bildirilere İlişkin Bulgular

Tablo 22’de Öğretim elemanlarının en fazla katılımının olduğu ve yayınların bulunduğu ulusal kongreler görülmektedir. Toplam 1323 ulusal bildirinin 517 tanesi tablo 21’de görülen 23 kongrede sunulmuştur. Ulusal Yönetim ve Organizasyon kongrelerine öğretim elemanlarının yoğun bir ilgi gösterdiği dikkat çekmektedir. Daha sonra en fazla katılımın olan kongreler Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Aile İşletmeciliği Kongresi ve KOBİ’ler ve Verimlilik Kongreleridir.

Tablo 22. Öğretim Elemanlarının En Fazla Katılımı Olan Ulusal Kongreler

Kongre Adı	Sıklık
14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi	42
13. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi	41
11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi	40
12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi	40
10. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi	39
8. Ulusal Pazarlama Kongresi	32
9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi	30
1. Aile İşletmeleri Kongresi	30
15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi	27
16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi	25
4. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi	16
2. Aile İşletmeleri Kongresi	16
5. Orta Anadolu İşletmecilik Kongresi	16
7. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi	16
1. KOBİ’ler ve Verimlilik Kongresi	15
2. KOBİ’ler ve Verimlilik Kongresi	14
5. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi	13
1. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi	11
2. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi	11
3. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi	11
5. İşletmecilik Kongresi	11
6. Ulusal İşletmecilik Kongresi	11
4. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi	10
Toplam	517
Toplam Ulusal Bildiri Sayısı	1323

4.2.3. Ulusal Makalelere İlişkin Bulgular

Tablo 23’de görüldüğü üzere ulusal düzeyde makalelerin en fazla yayınlandığı dergi isimleri görülmektedir. En fazla yayının olduğu dergi 74 makale ile MPM Verimlilik Dergisidir. Daha sonra sırasıyla 71 makale ile Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi, 60 makale ile Marmara Üniversitesi SBE Öneri Dergisi, 54 adet makale ile Anadolu Üniversitesi İİBF Dergisi, 49 makale ile İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi gelmektedir. Bunları sırasıyla İstanbul Üniversitesi İİE Yönetim Dergisi, Hacettepe Üniversitesi İİBF Dergisi ve Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi ve Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi takip etmektedir. Öğretim elemanları tarafından yayın yapılan 1244 makalenin 929’u tablo 22’de verilen 35 dergide yayınlanmış olup bu dergilerde yayınlanan makalelerin genel içindeki ağırlığı % 74.6’dır.

Tablo 23. Öğretim Elemanlarının En Fazla Yayın Yaptıkları Ulusal Hakemli Dergiler

Derginin Adı	Sıklık
MPM Verimlilik Dergisi	74
Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi	71
Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi	60
Anadolu Üniversitesi İİBF Dergisi	54
İstanbul Ün. İşletme Fakültesi Dergisi	49
Amme İdaresi Dergisi	39
İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yönetim Dergisi	39
Hacettepe Ün. İİBF Dergisi	35
Celal Bayar Ün. İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi	35
Dokuz Eylül Ün. İİBF Dergisi	30
Doğuş Üniversitesi Dergisi	29
Süleyman Demirel Ün. İİBF Dergisi	29
Erciyes Ün. İİBF Dergisi	28
Selçuk Ün. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi	24
İstanbul Ün. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi	23
Afyon Kocatepe İİBF Dergisi	22
Selçuk Ün. İİBF Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi	22
Gazi Ün. İİBF Dergisi	21
İktisat, İşletme ve Finans Dergisi	21
Uludağ Ün. İİBF Dergisi	20
Ankara Üniversitesi SBF Dergisi	19
Yönetim Araştırmaları Dergisi	17
Çukurova Üniversitesi SBE Dergisi	16
Dumlupınar Ün. Sosyal Bilimler Dergisi	16
Pazarlama Dünyası	15
Selçuk Ün. Sosyal Bilimler MYO Dergisi	15
Çanakkale 18 Mart Ün. Biga İİBF Yönetim Bilimleri Dergisi	15

Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi	13
Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi	13
Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi	12
MESS Mercek Dergisi	12
Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi	11
Dokuz Eylül Ün. SBE Dergisi	10
Ege Akademik Bakış	10
Organizasyon Dergisi	10
Toplam	929
Toplam Ulusal makale Sayısı	1244

4.2.4. Uluslararası Bildirilere İlişkin Bulgular

Tablo 24'de öğretim elemanlarının en fazla katıldıkları 13 Uluslararası kongre görülmektedir. Toplam 825 adet uluslararası kongreden bu tabloda yer alan 13 kongrede toplam 126 adet yayın bulunmaktadır. Sıklığı 5'den az olan kongreler bu listeye dahil edilmemiştir. Tablodan da görüleceği gibi en fazla 28 bildiri ile "Global Business and Technology Association Conference", 18 bildiri ile "I. International Strategic Management Conference", 15 bildiri ile "1. Türkiye Uluslararası İş ve Meslek Ahlakı Kongresi" ve 11 bildiri ile "First International Conference on Management and Economics" kongreleri dikkat çekmektedir.

Tablo 24. Öğretim Elemanlarının En Fazla Katılımı Olan Uluslararası Kongreler

Kongre Adı	Sıklık
Global Business and Technology Association Conference ⁵	28
I. International Strategic Management Conference	18
1. Türkiye Uluslararası İş ve Meslek Ahlakı Kongresi	15
First International Conference on Management and Economics	11
II. International Conference on Business, Management and Economics	11
3rd. International Strategic Management Conference	6
5. Uluslararası Türk Dünyası Sosyal Bilimler Kongresi	6
21. Yüzyılda KOBİ'ler Sorunlar, Fırsatlar ve Çözüm Önerileri Sempozyumu	6
2nd. International Conference on Business, Management and Economics	5
4th. International Symposium International Business Administration	5
Portland International Conference on Management of Engineering and Technology	5
Small Business and Entrepreneurship Development Conference-2002	5
Thirteen Annual World Business Congress	5
Toplam	126
Toplam Ulusal Bildiri Sayısı	825

⁵ Bu konferansta yayınlanmış olan 28 adet bildiri çeşitli yıllarda (2001, 2002, 2003, 2004) gerçekleşmiştir.

4.2.5. Uluslararası Makalelere İlişkin Bulgular

Tablo 25’de öğretim elemanların uluslararası düzeyde en çok yayınlarının bulunduğu dergi listesi görülmektedir. Öğretim elemanlarının yayınladığı toplam 353 adet uluslararası makalenin 117’si tablo 25’de listelenen dergilerde çıkmıştır. İki ve bir adet yayınlanan dergiler listeye ilave edilmemiştir.

Tablo 25. Öğretim Elemanlarının En Fazla Makalesi Olan Uluslararası Dergiler

Dergi Adları	Sıklık
Journal of Business Ethics	9
Journal of Applied Psychology	7
International Journal of Human Resource Management	7
The Journal of American Academy of Business	6
Journal of Cross Cultural Psychology	6
Problems and Perspectives in Management Journal	6
Journal Business Research	5
Journal of International Business Studies	5
Cross Cultural Management: An International Journal	4
Gender, Work and Organization	4
Applied Psychology: An International Review	4
British Journal of Management	3
Group and Organization Management	3
Innovation in Education and Teaching International	3
International Small Business Journal	3
Journal of Economic and Social Research	3
Journal of Economics and Administrative Studies	3
Journal of Management Inquiry	3
Journal of Management Systems	3
Journal of Transnational Management Development	3
Journal of Vocational Behavior	3
Journal of World Business	3
Tourism Management	3
Social Behavior and Personality: An International Journal	3
Strategic Management Journal	3
Technovation	3
The Business Review	3
Total Quality Management & Business Excellence Journal	3
Turkish Journal of Psychology	3
Toplam	117
Toplam Uluslararası Makale Sayısı	353

5. Sonuç ve Öneriler

Çalışmanın ana konusunu oluşturan akademik özgeçmişler ve yayınlar açısından şu sonuçlara ulaşılmıştır.

94 devlet üniversitesi ve 36 vakıf üniversitesi olmak üzere YÖK'e bağlı toplam 130 üniversite bulunmaktadır. 416'sı devlet 99'u vakıf üniversitelerinde olmak üzere Yönetim ve Organizasyon anabilim dalında çalışan toplam 515 öğretim elemanı mevcuttur. 515 öğretim elemanının 281'i erkek 234'ü kadınlardan oluşmaktadır. Öğretim üyelerinin sayısı 355 olup toplam öğretim elemanlarına oranı % 68.9'dur.

Yönetim ve organizasyon alanında çalışan öğretim elemanlarının lisans düzeyinde en fazla Dokuz Eylül, İstanbul ve Ankara üniversitelerinden mezun oldukları görülmektedir. Yüksek lisans mezuniyeti açısından en fazla mezun olunan üniversiteler İstanbul ve Anadolu üniversiteleridir. Doktora mezuniyetleri açısından sıralamada ise İstanbul, Dokuz Eylül Anadolu, Ankara ve Marmara üniversiteleri gelmektedir. Bu çalışmanın verileri, yönetim ve organizasyon alanındaki öğretim elemanlarının akademik gelişimini İstanbul, Ankara, Anadolu, Dokuz Eylül ve Marmara üniversitelerinde sağladıklarını göstermektedir.

Öğretim elemanlarının lisans, yüksek lisans ve doktora bölüm mezuniyetlerine bakıldığında lisansta veri elde edilen 193 öğretim elemanının 118'i, yüksek lisans 189 öğretim elemanının 169'u ve doktora 181 öğretim elemanının 163'ü işletme veya yönetim ve organizasyon anabilim dalının alt bilim dallarından (örgütsel davranış, insan kaynakları ve yönetim ve örgüt teorisi) mezun oldukları söylenebilir.

Lisans üstü çalışmaların yapıldığı ülkelere göre durum ise şöyledir. Yüksek lisans eğitimini yurt dışında tamamlayan öğretim elemanlarının sayısı 72 olup, veri elde edilen 251 kişi içinde % 28.6'lık bir orana sahipken; doktora 51 kişi ile bu oran % 19.7 olarak gerçekleşmiştir. Yurt dışında en fazla lisans üstü eğitimin tercih edildiği ülke yüksek lisans eğitiminde 40 kişi (% 7.8) ile Amerika ve 8 kişi (% 1.6) ile İngiltere olurken, doktora 32 kişi (% 6.2) ile Amerika ve 8 kişi (1.6) ile İngiltere'dir.

Öğretim elemanlarının eğitimde geçirdikleri süreler bakıldığında ortalama yüksek lisans 3.04 yıl, doktora ise 5.23 yıldır. Öğretim elemanlarının akademik kariyerlerinde çeşitli unvan kademelerinde geçirdikleri süre ise Araştırma Görevliliğinde 6.91 yıl, Araştırma Görevlisi Dr. olarak 2.96 yıl, Yardımcı Doçentlikte 6.6 yıl ve Doçentlikte ise 6.32 yıl olarak gerçekleşmiştir.

İncelenen 3745 yayının 1323'ü ulusal bildiri iken, ulusal makale sayısı 1244'dür. 825 adet uluslararası bildiri ve 353 adet uluslararası makale yayınlanmıştır. En fazla yayın yapılan alanlar sırasıyla "örgütsel davranış", "insan kaynakları" ve "iş-

letme politikası ve stratejisi” olmuştur. Dönemler itibariye 1970’li yıllardan günümüze kadar yayınlarda düzenli bir artış dikkat çekmektedir.

Üniversitelerin yayın performansı incelendiğinde öne çıkan üniversiteler Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Selçuk, Sakarya, Sabancı, Anadolu, Koç ve Süleyman Demirel Üniversiteleri gelmektedir. Öğretim üyesi başına yayında ise, Koç, Selçuk, ODTÜ, Dokuz Eylül İşletme Fakültesi ve Sakarya’nın iyi performans sergilediği söylenebilir. Ancak 515 öğretim elemanından sadece 203’üne ilişkin yayın bilgisinin bulunması bu tespitin kısmen eksik olduğu anlamına gelmektedir.

En fazla tercih edilen ulusal düzeyde kongre Ulusal yönetim ve Organizasyon kongresi olurken, ulusal makalelerde Üniversite dergileri tercih edilmektedir. Uluslararası bildirilerde öne çıkan konferans “Global Business and Technology Association Conference” olurken uluslararası makalelerde en fazla yayın yapılan dergiler “Journal of Business Ethics”, “Journal of Applied Psychology” ve “International Journal of Human Resource Management” olmuştur.

Ülkemizde yönetim ve organizasyon alanında verilen eserler değişik açılardan incelenmiş olmasına rağmen öğretim elemanları hakkında bir çalışma olmadığı görülmektedir. Yabancı ve yerli yazın incelendiğinde yönetim ve organizasyon alanında çalışan öğretim elemanlarının akademik özgeçmişleri, yayınları ve bu ikisi arasındaki ilişki incelenmemiştir. Bu çalışma ile, yönetim ve organizasyon alanında görev yapan öğretim elemanlarının akademik özgeçmiş ve eserleri birlikte incelenerek alana katkı yapılması amaçlanmıştır. Alanda standart ve sistematik veri seti olmadığı için öncelikle alandaki özgeçmiş ve yayın listeleri nicel olarak incelenmiştir. İlerleyen dönemlerde eksik verilerin elde edilmesiyle alanın tam bir nicel görünümünün ortaya çıkarılması mümkün olacaktır.

Yönetim ve organizasyon alanında çalışan öğretim elemanlarının özgeçmiş ve eserlerinin incelenmesi kapsamlı bir çalışma olduğu için iki aşamalı olarak planlanmıştır. Birinci aşamada alanın nicel görünümü ortaya konulmuştur. Bu çalışmanın ikinci aşamasında öğretim elemanlarının özgeçmiş ve eserlerinin nitel yönü incelenmelidir.

Ayrıca Yönetim ve Organizasyon Anabilim dalında görev yapmayan ancak çalışma konuları itibariyle alanla çok yakın ilişkisi olan bölümlerin, anabilim dallarının ve bilim dallarının da ileriki çalışmalarda dikkate alınması gerekmektedir. Örneğin, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler bölümünde “Yönetim ve Çalışma Sosyolojisi” ile “Yönetim ve Çalışma Psikolojisi” anabilim dalları, Turizm ve Otel İşletmeciliği bölümü ve Kamu Yönetimi Bölümünde “Yönetim Bilimi” anabilim dallarında çalışan öğretim elemanları da dikkate alınmalı ve çalışmaları incelenmelidir.

Kaynakça

- Acar, F. (1983), "Turkish Women in Academia: Roles and Careers", METU Studies in Development, 10, 409-446.
- Acar, F. (1990), "Role Priorities and Career Patterns: A Cross-Cultural Study of Turkish and Jordanian University Teachers". Storming the Tower: Women in the Academic World, 129-143.
- Acar, F. (1991), "Women in Academic Science Careers in Turkey". Women in Science: Token Women or Gender Equality, 147-171.
- Akdoğan, A. ve E. Aykan (2008), "İzlenim Yönetimi: E.Ü'de Görev Yapan Akademisyenlerin İzlenim Yönetimi Taktikleri", İstanbul İşletme Fakültesi Yönetim Dergisi (Yayında).
- Akgemci, T., A. Öğüt ve M. T. Demirsel (2007), "Akademik Personelin Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Selçuk Üniversitesi İİBF Örneği", 15. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Akyol, A. ve Y. Sucu (2002), "Higher Education in Business Management", International Scientific Conference Globalization and Sustainable Development, Varna Free University, Varna.
- Akkutay, Ü., M. Ç. Özdemir ve G. Yüksel (2003), Gazi Üniversitesi Öğretim Elemanları Profili, Ankara: G.Ü İletişim Fakültesi Yayınları.
- Allison, P. D. ve J. A. Stewart (1974), "Productivity Differences Among Scientists: Evidence for Accumulative Advantage", American Sociological Review, 39 (4), 596-606.
- Ardıç, K. ve S. Polatçı (2008), "Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği)", Gazi İİBF Dergisi, 10(2), 69-96.
- Aytaç, M., S. Aytaç, Z. Fırat, N. Bayram ve A. Keser (2001), Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı ve Kariyer Sorunları, Bursa: Uludağ Üniversitesi Yayınları.
- Baldwin, R. G. ve R. T. Blackburn (1981), "The Academic Career As A Developmental Process: Implications For Higher Education", Journal of Higher Education, 52(6), 598-614.
- Baş, T. ve K. Ardiç (2002), "Comparison of Job Satisfaction of Public and Private University Academicians in Turkey", METU, Journal of Development, 29 (1-2).
- Baş T.ve K. Ardiç (2002), "Yüksek Öğretimde İş Tatmini ve Tatminsizliği", İktisat, İşletme ve Finans Dergisi, Eylül, Ek Sayı, 72-81.

Benligiray, S. (2007), "Türk Üniversitelerinde Sağlık Kurumlarında İnsan Kaynakları Yönetimi Alanına İlişkin Olarak Yapılmış Tezler Üzerine Bir Değerlendirme", Uluslararası Sağlık ve Hastane Yönetimi Kongresi, Lefkoşa-KKTC, 45-46.

Berkman, Ü. (1987), "Amme İdaresi Dergisi'nde Yayımlanan Makaleler ve Türk Yönetim Bilimi", Amme İdaresi Dergisi, 20(4), 19-42.

Blackburn, R. T. ve R. J. Havighurst (1979), "Career Patterns of U.S. Male Academic Social Scientists", Higher Education, 8(5), 553-572.

Büyükbeşe, T. (2004), "Akademik Personelin Kararlara Katılması Üniversitelerdeki Yöneticilerin Başarısını Etkiler mi?", 3. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi,, Eskişehir.

Çakmak, A. F. ve O. Büyükyılmaz (2008), "Akademik Personelin Performans Değerleme Sistemine Dair Algıları Ve Yeni Bir Sistem Tasarımı İçin Öneriler," Türkiye'nin 2023 Vizyonunda Vakıf Üniversiteleri Kongresi, Ankara.

Çarıkcı, H. İ. (2002), "Üniversite Öğretim Elemanlarının İş ve Aile Rollerini Arasında Yaşadıkları Çatışmaların Şiddeti ve Çatışmaları Belirleyen İş ve Aile Alanı Değişkenleri", 10. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Antalya, 617-626.

Çarıkcı, H. İ. (2005), "Kariyerlerinin İlk Dönemlerindeki Akademisyen Adaylarında İş Güvensizliğinin İşten Alınan Tatmin ve Örgütsel Bağlılıkla Etkileşimi", 13. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İstanbul, 109-112.

Çetin, A., N. İbrahimoğlu ve L. Sevim (2008), "A Comparative Study on the Academics of State and Private Universities in Terms of Their Academic Entrepreneurship Orientation", 16th National Management and Organization Congress, Antalya.

Coşkun, R. (2003), "Neoliberalizmin İşletme Yönetim Düşüncesine Yansıması: Yönetim Düşüncesindeki Çelişkilerin İzahı İçin Bazı İpuçları", 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Afyon.

Coşkun, R. (2008), "Akademik Çalışmalarda İdeoloji: Seçilmiş Yönetim-Organizasyon Ders Kitaplarının İçerik Çözümlemesi", 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 870-874.

Doğan, S. ve M. Türk (2005), "Üniversitelerde Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı Ders ve İçeriklerinin Verilme Düzeyi ve Belirlenme Şeklinin Tespitine İlişkin Bir Araştırma", Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi, 6(24), 61-70.

Dowd, K. O. ve D. M. Kaplan (2005), "The Career Life Of Academics: Boundaried or Boundaryless?", Human Relations, 58, 699-721.

Döven, M. S., G. Bozkurt ve K. Ardiç, (2005) "360 Derece Geri Bildirim Sistemi ve Akademik Personel Üzerinde Uygulanabilirliği Üzerine Bir Uygulama (GOP Üniversite Örneği)", 13. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Marmara Üniversitesi, 29-31 Mayıs, İstanbul, 39-41.

Döven, S. ve R. Coşkun (2005), "Türk Bilim Cemaatinin Bilimsel Duruşu (Yönetim ve Organizasyon Kongre Bildirileri Örneği)", 13. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 71-73.

Erdem, F. ve J. Özen (2003), "Akademik Örgütlerde Rehber Duyulan Güvenin Boyutları ve Sonuçları", 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Afyon, 873-876.

Ergeneli, A. ve M. Eryiğit (2001), "Öğretim Elemanlarının İş Tatmini: Ankara'da Devlet ve Özel Üniversite Karşılaştırması", H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(19), 159-178.

Eroğlu F. ve A. İrmış (2005), "Pragmatik Bilgi Teorisine Göre Yönetim ve Organizasyon Araştırmaları", 4. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiri Kitabı, 913-928.

Eroğlu, F. (2006), "Bilgi-İktidar Ekseninde Yönetim Bilimlerinin İdeolojiye Alet Edilmesi", Uluslararası Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Kocaeli.

Gallivan, M. J. ve Benbunan-Fich, R., Examining the relationship between gender and the research productivity of IS faculty, Proceedings of the 2006 ACM SIGMIS CPR conference on computer personnel research: Forty four years of computer personnel research: achievements, challenges & the future, Pages: 103 - 113 , 2006

Ginther, D. K. ve S. Kahn (2004), "Women in Economics: Moving Up or Falling Off the Academic Career Ladder?", Journal of Economic Perspectives 18 (3,) 193-214.

Havighurst, R. J., W. J. Mcdonal, L. Maeulen ve J. Mazel (1979), "Male Social Scientists: Lives After Sixty", Gerontologist, 19(1), 55-60.

Heper, M. ve Ü. Berkman (1979), "Administrative Studies in Turkey: A General Perspective", International Social Science Journal , 31: 305-327.

Koçel, Tamer (2007), İşletme Yöneticiliği, İstanbul, Arıkan Yayınlar.

Kutunis, R. Ö. ve Y. Özdemir (2005), "Kariyer Devreleri Akademisyenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarında Etkili Bir Unsur Mudur?", 13. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 157-160.

Küskü, F., (2001), "Dimensions of Employee Satisfaction: A State University Example", METU Studies in Development, 28(3-4), 399-430.

- Long, J. S. (1978), "Productivity and Academic Position in the Scientific Career", *American Sociological Review*, 43 (6), 889-908.
- Long, J. S., P. Allison ve R. McGinnis (1979), "Entrance Into The Academic Career", *American Sociological Review*, 44, 816-830
- Newton, P. M. (1983), "Periods in the Adult Development of the Faculty Member", *Human Relations*, 36, 441-457.
- Oshagbami, T. (1997), "Job Satisfaction Profiles Of University Teachers", *Journal of Managerial Psychology*, 12 (1), 27-39.
- Özbilgin, M. F. ve G. Healy (2000), "Gendered aspects of career development experiences of university professors in Turkey", *Business School Working Papers UHBS, Employment Studies Paper 32*.
- Özel, A. (2007), "Avrupa Birliğine Giriş Sürecinde Türk Üniversitelerindeki Kadın Akademisyenlerin Statüsü", *Journal of Applied Sciences*, 7 (23), 3678-3686.
- Özen, Ş. (1999), "Türkiye'de Örgütler/Yönetim Araştırmalarında Metodoloji Sorunları: Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongrelerinde Sunulan Bildiriler Üzerine Bir Araştırma", 7. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 9-10.
- Özen, Ş. ve A. Kalemci (2006), "Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongrelerinin Türkiye'deki Görgül Araştırma Anlayışının Benimsenmesine Etkisi", 5. Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı, Cilt 2, 576-583.
- Özen, Ş. ve Ş. A. Duman (2006), "Yönetim Bilgisinin Uluslararası Transferinde Çeviri Sorunu: Yabancı ve Yerli Guru Kitapları Üzerine Karşılaştırmalı Bir Analiz", 5. Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı, Cilt 2, 566-573.
- Özgener, Ş., "Akademisyenlerin Meslek Ahlakına Aykırı Karar Verme Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma", 1. Uluslararası Türkiye İş ve Meslek Ahlakı Kongresi, Hacettepe Üniversitesi İş ve Meslek Etiği Araştırma Merkezi (HÜEM), 17-19 Eylül, 135-147, Ankara, 2003.
- Özkalp E., Ç. Kirel, Z. Sungur ve A.A.Cengiz (2006), "Örgütsel Toplumsallaşma Sürecinde Mentorluk ve Mentorün Yeri ve Önemi: Anadolu Üniversitesi Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Uygulama", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 55-70.
- Özkara, B. ve M. Kurt (2007), *Yönetim Organizasyon Bibliyografyası*, (Ed), Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi yayını.

Özkanlı, Ö. ve A. Korkmaz (2000), Kadın Akademisyenler, Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını.

Özkanlı, Ö. ve A. Korkmaz (2002), "Türkiyede Kadın Akademisyenlerde Cinsiyet Ayrımcılığı Konusundaki Kanıların Rol Çatışmaları İle İlişkisi", Hacettepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, 20(1), 155-173.

Özkanlı, Ö. ve K. White (2008), "Leadership and Strategic Choice: Female Professors in Australia and Turkey", Journal of High Education Policy and Management, 30, 2.1.

Sabatier, M., M. Carrere ve V. Mangematin (2006), Profiles of Academic Activities and Careers: Does Gender Matter? An Analysis Based on French Life Scientists CVs", *The Journal of Technology Transfer*, 31 (3), 311-324.

Semerciöz, F. (1997), "1982-1996 Yılları Arasında Yönetim Konularında Yurt İçinde ve Yurt Dışında Hazırlanan Doktora Tezleri Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma", 5. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Ankara.

Semerciöz, F. ve O. Dikmenli (2005), "Yönetim Alanında Yapılan Doktora Tezleri Üzerine Bir Araştırma: 1995-2004 Arasındaki Durum", 13. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 79-81.

Serinkan, C., A. Bardakçı, "Pamukkale Üniversitesi'nde Çalışan Öğretim Elemanlarının İş Tatminlerine İlişkin Bir Araştırma", Karaman İİBF Dergisi, Sayı: 12, Yıl: 9, Haziran, 2007.

Soyseker, S. (2007), "Profesyonellerin Yönetimi Sorunu: Türkiye'de Üniversitelerde Akademisyenler Üzerinde Araştırılması", 15. ulusal yönetim ve organizasyon kongresi, Sakarya üniversitesi, Sakarya.

Sucu, Y. (2002), "Sosyal Bilimlerde ve Bir Alt Disiplin Olarak Yönetim ve Organizasyon Alanında Çalışmanın Zorluğu", Akdeniz Üniversitesi 10. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Antalya.

Tettey, W. J. (2006), "Staff Retention In African Universities: Elements Of A Sustainable Strategy", Commissioned By The World Bank.

Ulukan, C., Ö. Uzun ve N. Yelkikalkan (1997), "Anadolu Üniversitesi Araştırma Görevlilerinin Profili", Açık Öğretim Fakültesi Dergisi, 2, 73-94

Uyguç, N. (2004), "Eğitimde Liderlik: DEÜ İİBF Öğretim Üyelerinin Algılanan Liderlik Davranışları", 12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Uludağ Üniversitesi, Bursa, 113-115.

Üsdiken, B. (1996), "Importing Theories of Management and Organization: The Case of Turkish Academia", *International Studies of Management & Organization* , 26(3), 33-46.

Üsdiken, B. (2007), "Commentary: Management Education Between Logics And Locations", *Scandinavian Journal of Management*, 23 (1), 84-94.

Üsdiken, B. ve D. Çetin (1999), "Türkiye'de Akademik Dünyanın Yönetme İşine Yaklaşımında 1950'li Yıllarla Birlikte Ne Değişti?", *Amme İdaresi Dergisi*, 32 (4), 47-65.

Üsdiken, B. ve Y. Pasadeos (1993), "Türkiye'de Örgütler ve Yönetim Yazını", *Amme İdaresi Dergisi* , 26(2), 73-93.

Üsdiken, B. ve Z. Erden (2001), "Örnek Alma, Mecbur Tutulma ve Geçmişe Bağımlılık: Türkiye'deki Yönetim Yazınında Değişim", *Amme İdaresi Dergisi*, 34(4), 1-31.

Üsdiken, B. ve Z. Erden (2002), "1990'lı Yıllarda Türkiye'de Yönetim Alanı: Disiplinin Yapısı ve Yaklaşımlar", *Yönetim Araştırmaları Dergisi* , 2(1), 91-112.

Üsdiken, B., N. Selekler ve D. Çetin (1998), "Türkiye'de Yönetim Yazınına Egemen Anlayışın Oluşumu: Sevk Ve İdare Dergisi Üzerine Bir İnceleme", *Amme İdaresi Dergisi*, 31(1), 57-88.

Yıldırım, E. ve S. Bayraktaroğlu (2003), "Nitel Araştırmanın Dayanılmaz Hafifliği", 11. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi, 22-24 Mayıs, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.

“Yönetim-Organizasyon” Ders Kitaplarında Biçim ve İdeoloji¹

Recai COŞKUN

Prof. Dr., Sakarya Üniversitesi, İİBF
İşletme Bölümü
coskun@sakarya.edu.tr

“Yönetim-Organizasyon” Ders Kitaplarında Biçim ve İdeoloji

Özet

Bu çalışmanın başlıca iki amacı vardır. Birincisi, seçilmiş “yönetim-organizasyon” ders kitaplarının biçimlerinin (okunabilirlik, içerik, literatür kullanımı) mercek altına alınmasıdır. İkincisi ise, seçilen iki konuda -güçlendirme ve küçülme-kullandıkları dilden hareketle bu ders kitaplarında açık veya örtülü olarak sinmiş ideolojiyi açığa çıkarmaktır. Kullandıkları dilin incelenmesi sonucunda bütün kitapların liberal-kapitalist ideolojinin ve söylemin etkisi altında oldukları ve yönetim-organizasyon alanındaki alternatif görüşleri ihmal ettikleri ortaya konmuştur. Yine görülmüştür ki bu kitapların biçimlerinde önemli eksiklikler vardır ve bu alanda acilen bazı akademik norm ve gayri resmi düzenlemelerin geliştirilmesi gerekmektedir.

Anahtar kelimeler: Biçim, ideoloji, yönetim-organizasyon ders kitapları.

Format and Ideology on “Management-Organization” Textbooks

Abstract

The aim of this study is twofold: first, to scrutinize the formats (readability, contents, literature usage) of the selected “management-organization” textbooks and second, to explore the ideology extrinsically or intrinsically inherited within those textbooks by examining the language they apply in two selected topics, Empowerment and Downsizing. By examining the language they use, it is found out that all the textbooks are under the influence of liberal-capitalist ideology and discourse and neglect alternative approaches to “management-organization” subject matter. It is also found out that their formats are so poor that some academic norms and codes urgently needed to be developed.

Keywords: Format, ideology, management-organization textbooks.

¹ Bu çalışma 16. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresinde sunulan bildirinin geliştirilmiş halidir. Eserlerini incelemeye konu ettiğimiz bütün yazarların anlayışlarını peşinen rica ediyorum. Özellikle Prof. Dr. Tamer Koçel’e hem tebliği dinlerken gösterdiği anlayış ve yaptığı katkıları hem de bu çalışmanın ortaya çıkması için teşvik edici sözleri nedeniyle teşekkür ediyorum. Ayrıca, makalenin son şeklini almasında çok değerli katkıları olan isimleri saklı iki hakeme de teşekkür ediyorum. Sayelerinde incelenen kitaplarda ortaya konan birçok hatanın bu makalede de olduğunu fark ettim.

Giriş

Ders kitaplarının eleştirisine ilişkin değişik çalışmalar ve önemli bir uluslararası yazın olmasına karşın bu konunun özellikle işletmecilik alanında Türkiye’de henüz tartışmaya bile konu edilmemesi bir eksiklik olarak göze çarpmaktadır. Bu makale çerçevesinde ele alınan “Yönetim Organizasyon-İşletme Yöneticiliği” alanının yanında, özellikle İşletmeye Giriş-Temel İşletmecilik, İnsan Kaynakları Yönetimi, Stratejik Yönetim ve Girişimcilik konuları ile işletmeciliğin diğer önemli dallarından olan Muhasebe, Pazarlama, Finansman vb. gibi konularda da giderek zenginleşen bir ders kitabı yelpazesi ortaya çıkmaktadır. Bu durum “ders kitabı” olgusu üzerinde daha fazla durulması ve tartışmalar yapılması gereğini doğurmaktadır.

Gerçekten de “ders kitapları niçin vardır?” ve “ders kitapları etkili birer öğretme aracı mıdır?” gibi sorular sadece pedagogların ve eğitimcilerin değil, her disiplinin kendine özgü şartları bağlamında üzerine düşünölmeye değer gözökmektedirler. Bu araştırma çerçevesinde yapılan kaynak incelemesinde, Türkiye’de bu konunun üzerinde hemen hiç durulmadığı tespit edilmiştir. Oysa son yıllarda her üniversitenin hatta her akademisyenin kendi “ders kitabı çevresi” oluşuyor gibi bir görünüm vardır. Özellikle “Ankara” ve “İstanbul” ayrımı çok net olarak ortaya çıkmaktadır. Bu konunun bir yönüdür. Bir diğer yönü ise bu kitapların adeta “çalakalem” ele alındıkları gerçeğidir. Yazım hataları, kaynak göstermede yanlışlıklar, güncellenmeyen literatür, pratik ve kuramsal eksiklikler, Türkiye gerçekliğinden kopuk ve aktarma mantığı ile yapılandırılmış muhteva ve özellikle de çeviri kokan dil, ders kitabı gerçeğinin üzerine daha dikkatlice eğilme gereğini kaçınılmaz kılmaktadır.

İngilizce literatürde ders kitapları okunabilirlikleri (Villere ve Stearns, 1976) ve dilleri (Moss, 2000), zamanla değişen kitap biçimlerinin öğrenme üzerine etkisi (Tischler, 1988), tanımlamalarda görölen eksiklikleri (Hill, 2000), akademik bir katkı olarak değerlendirilip değerlendirilemeyecekleri (Alred ve Thelen, 1993), kaç öğretim üyesi tarafından okutuldukları (Dilley, 1967), tarihsel ve içeriksel gelişim süreçleri (Norgaard, 1981; Graham, 1988), politik ve ideolojik işlevleri (Barnard, 2003; Tyack, 1999) ve çoğulculuğa katkıları (Gilbert, 2003), öğretim üyesinin ders kitabı tercih ve içerik oluşturmada ideolojik önyargıları (Watts, 1987), öğretici ve öğrenci üzerindeki etkileri (Kumar, 1988), bir disiplinin gelişimine katkıları (Persell, 1988), cinsiyeti yansıtırma biçimleri (Yanowitz ve Weathers, 2004), yazılışlarının “felsefi” dayanakları (Bowen, 1980; aktaran Cameron vd., 2003a) ile içerdikleri konular (Bowman vd., 2001, Boskin, 1988; Kent ve Rushin, 1999; Kent, 1989; Wong, 1991) gibi çok geniş bir yelpazeyi kapsayan çalışmalara rastlanmaktadır. Buna karşılık bu alanda, özellikle de işletme konularıyla ilgili ders kitapları hakkında Türkçe çalışmaların olmaması düşündürücüdür. Bu çalışma, böylesi bir geleneğin başlamasına katkıda bulunduğu ölçüde amacına ulaşmış sayılacaktır.

Yönetim Organizasyon ders kitapları yazılırken odak noktasına “geleceğin yöneticileri olan” öğrenciler konmaktadır. Bu durum bazı ders kitaplarında açık, bazılarında ise örtülü olarak ifade edilmektedir. Dolayısıyla konuların ele alınış biçimi “yönetici bakış açısı” ile olmakta, kitabın örgütlenmesi yönetim kavramıyla eşanlı hale gelen örgütsel performans etrafında gerçekleşmektedir. Bu anlaşılır olmakla birlikte, yöneticinin rolüne ilişkin varsayımlar “ilahi kural” niteliğinde kabul edilmekte ve yönetim adeta liberal-kapitalist ideolojinin bir fonksiyonuymuşçasına örtülü bir varsayımla kitap yazılmaktadır. Bu noktada “üniversite” ve “akademisyenlik” kavramları sorgulanır hale gelmektedir. Şüphe, ret, sorgulama gibi bilimselliğin temel ölçütleri ihmal edilerek ders kitaplarının belki salt “yararcı” bir yaklaşımla kapitalist ideolojinin propaganda araçlarına dönüştürülmesi, artık olgunlaşma evresine girdiği varsayılan bir alanın kaçınması gereken bir durumdur. Burada önerilen, ders kitaplarında en azından “idealleştirilen yönetim ve yönetici tipinin” yegâne seçenek olmadığı, buna ciddi eleştiriler getiren düşüncelerin olduğunun da dile getirilmesidir. Aksi takdirde ortada önemli bir tehdit vardır: Akademik dünya, şu an kurgulanmış olan üretim ve yönetim biçimini “dokunulmaz” olarak algılsa, bilimin şüpheli ve eleştirel özünden uzaklaşır ve en önemli misyonu olan “seçenekler üretme istek ve becerisini” kaybetmiş olur. Buna bir anlamda “*akademik tarihin sonu*” denilebilir.

Gerçekten de, iktisat, sosyoloji, felsefe hatta dil ve edebiyat gibi alanlarda zengin bir düşünsel ve ideolojik seçenekler yelpazesine dayalı eleştirel söylem varken, yönetim organizasyon ders kitaplarının salt liberal-kapitalist ideolojiye dayalı tasarlanması, bu alanın bir disiplin olma ve eleştirilerden beslenerek palazlanma imkânını daraltmaktadır.

Ders Kitapları ve İdeoloji

Disiplinleri kuşatıcı bir yaklaşımla ideolojiyi “belirli bir birey, grup, sınıf veya kültürün sosyal ihtiyaç ve isteklerini yansıtan düşünceler bütünü” (Cameron vd., 2003a:713) şeklinde tanımlamak mümkündür. Bu yönüyle bakıldığında bireylerin ideolojilerinden söz edilse bile ideolojilerin, bireyler-üstü ve bireysel inanç ve değerlere indirgenemeyen kültürel olgular oldukları ifade edilebilir. Kapsamlı ve kuşatıcı sembolik sistemler olan ideolojiler, sosyal uygulamalardan doğarlar ve buna karşılık zamanla bu uygulamaları da kuşatırlar. İdeolojilerin en önemli işlevlerinden bir tanesi sosyal eylemleri amaçlarını ve araçlarını muteberleştirerek meşrulaştırma (Lisovskaya ve Karpov, 1999). Bu bakımdan ders kitaplarının da bireyler-üstü değerler ve sembollerle kuşatılması; itibar ve meşruiyetini belli (hatta hâkim) değerler sisteminde arıyor olması anlaşılabilir, ancak sorgulanması gereken bir durumdur.

Ders kitaplarından “ideolojiye ilişkin çıkarsamalar yapmak” yöntemsel ve yöntem-bilimsel bir tartışmayı da gündeme getirmektedir. Böylesi bir tartışmanın, bu çalışmanın kapsam ve amacının ötesinde olduğu açık olmakla birlikte, yine de belirsizlikle dolu bir yöntem zemini üzerinde yapılacak çalışmalar dahi böylesi boş bir alan için katkı sayılabilir. Thompson’a göre (1990:56; bk. Barnard, 2003: 20) “*ideolojinin çalışılması ‘anlamın’ hâkimiyet ilişkileri kurmasına ve sürdürmesine hizmet edecek yolları çalışmak manasına gelmektedir.*” Bu tespite bağlı olarak, bu çalışmada belli vurgulardan hareketle “nasıl bir anlam” üretildiği ve bu anlamın hangi “hâkimiyet ilişkilerine hizmet ettiği” ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu mahiyetiyle çalışma “söylem analizi” niteliği kazanmaktadır.

Yönetim Organizasyon kitapları farkında olarak veya olmayarak hâkim bir durum ve değerler seti (anlam?) oluşturmaktadırlar. “İyi yönetici yapmalı, yapmamalı” türünden ifadeler, sonuçta hakim bir yönetim, örgütlenme, davranış biçimi oluşturmaktadır. Ancak bu hâkimiyet, idealleştirilemez zira mantıksal olarak, “iyi” olarak tanımlanan her durumdan “daha iyi” seçeneklerin olması mümkündür. O halde, yönetim organizasyon alanında da, tanımlanan “iyi uygulamalara” karşı alternatifler her zaman vardır. Oysa ders kitapları özelinden konuşulduğunda, “alternatifler” görmezden geliniyor, aşağılanıyor veya en iyi ihtimalle olumsuzlaştırılıyor. Nelson ve Stanley’in (1985:664; aktaran Watts, 1987: 192) “Bilimde alternatif görüşleri aşağılamak ve olumsuzlaştırmak başlı başına bir sorundur ve ideoloji karşıtlığı gibi gözükse de kendisi bizzat ideolojik bir duruştur” şeklindeki tespitleri bu bakımdan anlamlıdır.

Çalışmanın Sorunsalı ve Yöntemi

Akademik çalışmalar, belli ideolojik imaları örtülü veya açık bir şekilde içerisinde barındırmaktadır. Bu durum özellikle işletme ve ekonomi gibi alanlarda çok daha belirginleşmektedir. Ancak akademik yazın bir anlamda “alternatifleri” de bünyesinde barındırıp öğrencilerin zihinsel biçimlemelerinde kendi tercihlerini yapabilmelerine imkân tanımalıdır. Özellikle işletme yazınında ideolojik perspektif “iş örgütlerinin kutsal mekânlar olduğu ve çalışanların yegâne varlık sebebinin bu kutsal mekânlara mümkün olduğunca hizmet etmek” olduğu şeklindedir. Bu ifadelerden bir abartı değil, ders kitaplarından süzülen bir betimlemedir.

Bu görüşe bağlı olarak hemen bütün örgütlenme biçimleri, yönetim süreçleri ve yönetim yaklaşımları “işgören açısından” değil, sadece “yönetici” açısından ele alınmakta; bu nedenle olgunun bütününün seçenekleriyle birlikte ortaya konması engellenmektedir. Örneğin, Personel Güçlendirmenin “fayda ve sakıncaları” salt örgüt ve yönetim açısından ortaya konmakta, bunun çalışanın iş akışına yansıtışı ve çalışana yükleyeceği fazladan yükler görmezden gelinmektedir. Yine İnsan Kaynakları Yönetiminin Personel Yönetiminden temel farkı olarak örgüt-çalışanlar

ilişkilerinde “personel yönetiminin” “muhalefetçi; İKY’nin ise “işbirlikçi” olduğu tespitinden hareketle bunun “yönetimsel bir dönüşüm” anlamına geldiği ifade edilmektedir (örneğin bkz. Bayraktaroğlu, 2006:7). Oysa bu alanda güçlü bir alternatif olarak Marksist gelenek de vardır ve bu görüşe göre “sermaye ile emek doğaları gereği “kazan-kaybet” oyunu içerisindedirler. Benzeri durum, takım, küçülme, dış kaynak kullanımı, TKY, örgütsel bağlılık, örgüt vatandaşlığı gibi alanlarda da söz konusudur. Burada önerilen, akademisyenlerin hangi ideolojik kampta olduklarına göre kitap yazmaları değil; farklı ideolojik kampların görüşlerini okuyucularına sunmalarındadır.

Bu çalışmada, yönetim araçlarından “Güçlendirme” ve “Küçülmenin” yönetim-organizasyon kitaplarında nasıl ele alındıkları ve bunların hangi ideolojiye tekabül ettikleri tartışılmaktadır. Bu iki yönetimsel aracın ele alınmasının açık bir gerekçesi var: bu çalışma çerçevesinde ele alınan “ideoloji” sorunu kendini en açık olarak bu kavramlar üzerinden ifade etmektedir. Bu kavramlarda “yarar ve sakınca” yönetim ve çalışanlar açısından çok farklı anlamlar içermektedir. Yönetimsel yarar ile çalışanın “yararı” çok farklı içeriklere sahiptir. Bu saptamaya bağlı olarak, çalışmanın bu iki yönetimsel araç üzerinden yürütülmesi uygun görülmüştür.

Türkiye’de bir kaç hariç, ders kitaplarının “üniversiteye özgü” hale gelme eğilimi gözlenmektedir. Kimi öğretim üyesi, önce kendi ders notlarını, sonra da kendi ders kitaplarını öğrencilere sunmakta ancak bunların başka üniversitelerde okutulması mümkün olmamaktadır. Bu türden “üniversite veya bölüme veya akademisyene özel” nitelikteki kitaplar bu çalışmanın ilgi alanı dışında tutulmuştur. Dolayısıyla, burada incelenecek “Yönetim-Organizasyon” ders kitaplarının belirlenmesinde temel ölçüt, ulusal bir yayınevi tarafından basılmış olmalarıdır. Ayrıca, ders kitaplarının farklı üniversiteleri temsil etmelerine de dikkat edilmiştir. Bu yönüyle “kasti örnekleme” yapıldığı söylenebilir. Çalışmanın mahiyetine dayalı olarak kitap sayısı sınırlı tutulmuş ve bu durum bir kısıt olarak not edilmiştir. Bununla birlikte hemen bütün kitaplarda “benzeri” bir söylemin hâkim olduğuna ilişkin “gözlemimizi” de paylaşmak isteriz. Bu nedenle, kitaplardaki bu “homojen dilin” örneklemin genişletilmesi gereğini ortadan kaldırdığını (saturasyon-doyum-işba) ve genelleme yapmayı kolaylaştırdığını söyleyebiliriz. Bu noktada, “güçlendirme ve küçülme” konusunda kullanılan dil ile “hakim ideoloji” arasındaki ilişkinin sorgulanmasında benimsenen yöntem “söylem analizi” demek mümkündür. Bilindiği üzere söylem analizi bireylerin özel sosyal bağlamlarda dili nasıl kullandığını çözümlemeyi amaçlar. Söylem analizinin çok değişik biçimleri vardır. Bir metnin veya konuşmanın “gramer yapısını” incelemek gibi betimleyici olanlarından tutun, “hasta-doktor”, “öğrenci-öğretmen” ilişkisi örneğinde olduğu gibi özel bir sosyal bağlamda dilin nasıl kullanıldığını anlamaya yönelik çalışmalara da sıklıkla rastlanmaktadır (Dick, 2004: 203-213; Parker, 2004: 308-312). Kullanılan söylemin ilgili sosyal bağlamda bir güç ilişkisi tesis ettiği ve ilişkinin sürdürülebilir olması için “ideolojiye” dönüştü-

rüldüğü (Fairclough, 1992) saptamasından hareketle dil-ideoloji ilişkisinin sorgulanmasında “söylem analizi” tekniğinin uygun olacağı düşünülmüştür. Söylem analizi yaparken hem “tasarlanmış” hem de “kendiliğinden” bir yaklaşımı benimsemek mümkündür. Araştırmacı daha önce tasarladığı alanda söylem incelemesi yaparken daha önceden öngörülmemiş bazı durumları da araştırmasına dâhil edebilir. Burada “tasarlanmış” kısım “güçlendirme ve küçülmeye ilişkin dile”; kendiliğinden olanı ise kitapların “biçimsel sorunlarına” tekabül etmektedir. Bu yöntemle incelenen metinlerdeki ifadelerin satır aralarına serpiştirilmiş “farklı anlamları” ortaya çıkarmak ve kurgulanan anlam dışındaki imaları tespit etmek mümkün olacaktır.

Kitapların “Okunabilirliklerine” İlişkin Başlıca Bulgular ve Saptamalar

Kitapların taşıdıkları “ideolojik anlamı” tespite yönelik bu çalışmanın ana odağında yer almamakla birlikte, ders kitaplarına yakın bir bakış bunlarda birçok biçimsel, maddi ve pedagojik hatanın varlığını ortaya koymuştur. Bu nedenle bu hatalara ilişkin tespitlerin de kısa da olsa tartışılması gereği doğmuştur. Zira günümüzde ders kitaplarının okunabilirlikleri ve pedagojik oluşları da önemli tartışma konuları arasında yer almaktadır (Kumar, 1988; Tischler, 1988). Basit bir inceleme, ders kitaplarında çok sayıda hatanın olduğunu göstermiştir². Bunlardan bazıları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Kitaplarda Görülen Bazı Biçimsel Hatalar

Akat ve diğ. 1994, 1. Baskı	McGregor’un, Walker’ın basım yılı yok; Ataol 89’un yayınevi bilgisi yok.
Can, 2005, 7. Baskı	Dipnot ve metin içi atıf yok, bu nedenle hangi bilginin hangi kaynaktan alındığı belli değil. Kaynakçada çok sayıda tekrar var. Mitroff kaynakçada 3 kere gösterilmiş, her birinde farklı sayfa no’su verilmiş Ayrıca bir de ismin ilk harfi öne gelecek şekilde “I. Mitroff” olarak verilmiş. Bazı kaynaklar soyadı ile başlanmış, bazılarında ise adın ilk harfi ile. Soyadlarından birkaçı (örneğin Koçel) hepsi büyük harfle yazılmış ve tarih sadece bunlarda soy addan hemen sonra gelmiş, diğerlerinde ise en sonda. Kaynakça, baştan sona problemleri gözüküyor. Metin içi atıflarda yıl ve sayfa verilmemiştir. Metinde gösterilen bazı kaynaklara (örneğin Shortell, Georgopoulos (s.18) kaynakçada yer verilmemiştir.

² Bu sorun hemen bütün ders ve ders dışı kitaplar için geçerlidir. Burada yayınevinin kitaptaki dil ve yazım hatalarını düzeltmeye yönelik herhangi bir görev üstlenmemesi başlıca sorun olarak görülmektedir. Türkiye’nin en ciddi yayınevleri tarafından basılan kitaplarda bile çokça yazım yanlışına rastlanmasının nedenleri ayrıca araştırılmaya değer bir konudur.

Efil, 2006, 8. Baskı	Kitapta dipnot gösterme yöntemi kullanılmış ancak dipnotlar unutulmuştur. Artan'ın, Burns'un, Pugh'un, Stone'un tarihi yok. Artan'ın tarihi ve yayınevi yok. İfade bozuklukları (örn. "1988'li yıllarda..." s. 389).
Eren, 2003 6. Baskı	Genel kaynakça yok. Kaynakçada yer almayan isimlere atıfta bulunuluyor veya "bir araştırmaya göre" ifade kullanılıp kaynak gösterilmiyor (örneğin bkz. 497-511). Kaynak göstermede bir standart yok. Bazı şekil ve tabloların altında kaynak gösterilirken (örneğin s. 15 ve 16) birçoğunda gösterilmemiş (örneğin s. 45 ve 48). II. Bölümün başlığı "yönetim fonksiyonları ve teorileri" ama herhangi bir teori anlatılmıyor. Kaynakçalar bölüm sonunda verilmiş, birinci ve ikinci bölümdeki kaynaklar karışık; üçüncü bölüm sonundakiler ise "kitaplar" ve "makaleler" diye ayrılmış. Son sayfa (667) ters basılmış. 3. Bölümün 23. ve 128. kaynağının tarihi yok. Sıralamada 124'ten 126 ya geçilmiş. İfade bozuklukları (örneğin önsöz, sondan bir önceki paragraf) var. İçindekiler de Kısım IV (s. VIII) başlık sıralaması B ile başlamış, A unutulmuş. Sayfa 131'de ilk iki satır yanlışlıkla bölüme girmiş.
Genç, 2004 1. Baskı	Metin içinde atıflar gösterilmediği için neyin nereden alındığı belli olmuyor. Dolayısıyla "kaynak göstermeden" alıntı izlenimi doğuyor. Bazı ifade bozuklukları var (örneğin bakınız önsöz). Dizinde aynı kelimeye birden çok kere yer verilmiş ve bu durum dizini takip etmeyi zorlaştırıyor (örneğin "Örgütsel İletişim" dört kere verilmiş). Kaynakçada bazı yazarlar önce soyadına sonra adına göre (örneğin, Garih, Üzeyir; Üzeyir Garih ve Masuda Yoneji ve Yoneji Masuda gibi) tekrar yazılmış, Stherland kaynakçada peş peşe 3 kere yazılmış. Davis Keith'n, Love'ın, Sheldon'un tarihi yok. Bölüm-sonu kaynakçalar "alfabetik sıralamaya" göre yapılmamış. İçindekilerde "modern yönetim düşüncesi" (s.71) ile bir sonraki konu olan "çağdaş yönetim düşüncesi" harflenirken ikisi de (c) olarak harflenmiş, ikincisinin (d) olması gerekiyor.
Koçel, 2003, 9. Bası	İfade hataları (örneğin Önsöz'ün sondan bir önceki paragrafı veya "Ancak son yıllarda, küçülme olayı, diğer pek çok yeni kavram ve uygulamalar gibi, yönetim uygulamalarında yaygın bir şekilde ortaya çıkan bir olay haline gelmiştir" (s. 429). Kaynakçada "W", "Y" den sonraya konmuş. Kaynakçada çok sayıda sıralama hatası var (örneğin Ostrof, Ouchi'den sonraya konmuş). Coyle'nin, Ouchi'nin, Topscott'un, Williamson'un, Zaleznik'in tarihleri verilmemiş.

Burada ilginç olan nokta, kitapların Aktan ve diğ. ile Genç dışında olanlarının hepsinin 6 ve daha fazla baskı yapmış olmalarına karşın, maddi hataların çok olmasıdır. Oysa ders kitaplarının kalitesinin değerlendirilmesinde bilgi, görsellik kadar bu tür hataların mümkün olduğunca az olması da dikkate alınmaktadır. Bu hususun

bu kitaplarla sınırlı olmadığı da bir başka gerçektir. Bu konu, acilen çözüm bekleyen sorunlardan bir tanesidir. Görsellik konusunda ise Koçel ve Eren'in kitapları diğerlerinden bir adım daha önde gözükmektedirler.

Yazarların üçü mütevazı (Akat vd., Can, Efil) kitap adlarını benimserken diğer üçü (Eren, Genç, Koçel) "çağdaşlık" vurgusunu özellikle yapmış; Eren bir adım daha ileri giderek "çağdaş ve küresel yaklaşımlar" ifadesini kullanarak diğerlerinden farklı olarak "küreselleşmeye" bir bölüm açmış. Ancak, özellikle Eren'in kitabında küreselleşme ile ilgili bölüm dışında 1990'lardan günümüze yönetim alanında meydana gelen birçok gelişmeye (örneğin güçlendirme ve küçülmeye) yer verilmezken daha çok 1970'li yılların tartışma konusu olan "özyönetim" ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır. Adlandırma bir çeşit "ürün farklılaştırma" yöntemi olarak benimsenmiş gibi görünüyor, ancak bu durumda da başlık ile içerik arasındaki uyuma biraz daha hassasiyet gösterme gereği doğmaktadır.

Kitaplarda Atıf ve Kaynakça

Türk yazarların uluslararası atıflarda genellikle kendi kendilerine atıf yaptıklarına dair "duyumlar" böylesi yüzeysel bir incelemeyi doğurdu. Bu konuda elimizde bir bulgu ve yapılmış bir çalışma olmamasına rağmen yazarların genelde kendi çalışmalarına atıf yaptıklarını ve bunun Türk akademisyenlerle sınırlı bir durum olmadığını söylemek mümkündür. Tablo 2'de de görüldüğü üzere Genç, Efil ve Koçel kendilerinden daha fazla diğer yazarlara atıf yapmışlardır. Yine Genç diğer yazarların hepsine atıfta bulunurken Eren kendisi dışında sadece Koçel'in bir eserine atıf yapmıştır. Ayrıca Akat ve diğerlerinin baskısı görece eski (1994) olduğu için Efil ve Genç'e atıfta bulunmamış olmaları anlaşılır bir durumdur. Yine Akat ve diğerlerinin kitabı üç yazar tarafından yazıldığı için bu yazarların kendilerine yaptıkları atıf sayısı da diğerlerine bakıldığında daha fazladır.

Tablo 2. Yazarların Birbirlerine Atıf Yapma Eğilimleri

	Akat ve diğ.	Can	Efil	Eren	Genç	Koçel
Akat ve diğ.	14	5	-	3	-	3
Can	-	5	-	2	-	2
Efil	-	2	4	2	-	8
Eren	-	-	-	3	-	1
Genç	1	2	2	3	1	3
Koçel	-	1	-	3	-	2

Not: Sadece yazarların birinci yazar oldukları eserler dikkate alınmıştır.

Bu noktada bir başka konuyu daha dile getirmek gerekmektedir. Yönetim Organizasyon alanının çok dinamik olduğu hemen her kitapta ifade edilmektedir. Dolayı-

sıyla bu dinamizmin bir şekilde kaynakçaya da yansımaları beklemek doğaldır. Ancak genel görünümü itibarıyla kaynakçanın etkinliği konusunda iki sorundan söz etmek mümkündür. Birincisi, kaynakçanın yenilenmesi sorunu; ikincisi ise kaynakların “eleştirel” incelenmesi sorunudur. Her ne kadar ders kitaplarında “eleştirelilik” birincil kaygı olarak düşünülüyorsa da, yine de belli konularda ortaya konan birbirleriyle çelişir veri ve görüşlerin farklılaşma gerekçelerinin neler olduğu; bu görüşlerin ne denli sağlam bir düşünsel zemin üzerinde inşa edildiği gibi tartışmalara daha fazla yer vermek gerektiği açıktır. Salt bu eksiklik dahi “kitapların temel bir ideolojiyi farkında veya farkında olmayarak” esas aldıkları ve bu nedenle eleştirelilikten uzak oldukları tezi için önemli bir delildir. Kitapların kaynakçalarına ilişkin şu bulgulara ulaşılmıştır.

Tablo 3. Kitabın Basım Tarihi ve Kaynakçanın Güncelliği

Akat ve diğ. (1994)	Toplam Kaynak: 210 Basım tarihinden önceki 5 yılda yayınlanmış kaynak sayısı: 18 Genel durum: Kaynakça yıllara göre görece dengeli dağılmış.
Can (2005)	Toplam Kaynak: 128 Basım tarihinden önceki 5 yılda yayınlanmış kaynak sayısı: 9 Genel durum: Kaynakça yıllara göre görece dengeli dağılmış.
Efil (2006)	Toplam Kaynak: 294 (kitap, makale, internet). Basım tarihinden önceki 5 yılda yayınlanmış kaynak sayısı: 12 Genel durum: Yıllar itibarıyla dengeli bir dağılım olduğu görülüyor.
Eren (2003)	Toplam Kaynak: 1. Bl.: 155; 2. Bl.: 113; 3. Bl.: 144 (bazı kaynaklar doğal olarak birden çok bölümde kullanılmış). Basım tarihinden önceki 5 yılda yayınlanmış kaynak sayısı: 1. Bl. 8 (ikisi kendi ders kitabı); 2. Bl. 1; 3. Bl. Yok. Genel durum: Kaynaklar yoğun olarak 1960’lar ve 1970ler tarihli (oysa kitabın başlığında “çağdaş ve küresel yaklaşımlar” ifadesi var).
Genç (2004)	Toplam Kaynak: 298 kitap, 69 makale (internetler dâhil) Basım tarihinden önceki 5 yılda yayınlanmış kaynak sayısı: 69 Genel durum: Güncellik ve Türkçe yazını kullanma bakımından en gelişmiş kaynakça. Ancak bu zenginlik “ne bulunmuşsa kaynakçaya konmuş” izlenimini de güçlendiriyor.
Koçel (2003)	Toplam Kaynak: 191 kitap, 213 makale, 15 internet Basım tarihinden önceki 5 yılda yayınlanmış kaynak sayısı: 29 (internet kaynakları hariç) Genel durum: Kaynaklar 10 yıllık dönemlere dengeli bir şekilde dağılmış. Kaynak incelemede bir süreklilik olduğu anlaşılıyor.

Kitapların Hedef Kitlesi ve Kitaplarda Bilimsel Yöntem, Şüpheli ve Eleştiri

Yukarıda kısaca değinilen eleştirelilik ile ilgili hususun biraz daha netleşmesi için kitapların hedef kitleleri, yöntemle ilişkin açıklamaları ve “eleştireliliğe” yaklaşımlarını biraz daha ayrıntılı olarak ele almak gerekmektedir. Kitapların hedef okuyucu kitlesinin kim olduğu, kitap içerisinde yapılabilecek bilimsel ve eleştirel tartışmaların niteliği hakkında bilgi verir. Önlisans, Lisans, Yüksek Lisans ve Doktora düzeyinde düzenlenen programların varlığı, ders kitaplarının hedef kitle belirleme zorunluluğunu da ortaya çıkarmaktadır. Burada incelenen kitapların hepsinin “açık ve örtülü” olarak lisans düzeyinde eğitim için yazıldığı tespit edilmiştir. Koçel ise, yaptığı eklemeler ile kitabının rahatlıkla lisansüstü eğitimde de kullanılabileceğini belirtmektedir (s. IV). Kitapların ayrıca “uygulamacılara” da hitap ettikleri ifade edilmektedir (Efil, önsöz).

Peki, hedef kitle ne anlama gelmektedir? Burada şüphesiz konuların ele alınış biçimi ve derinliği, hedef kitleye göre değişecektir. Bu çalışma nedeniyle Sakarya Üniversitesi “İşletme Lisans” öğrencileriyle yapılan “biçimsel olmayan görüşmelerde” bir durum net olarak ortaya çıkmıştır: “İşletme öğrencilerinin alternatif yönetim biçimlerine ilişkin bilgileri” yok denecek kadar azdır. Aynı durum, üniversitenin fakülte ve yüksekokul temsilcileriyle yapılan toplantılarda da ortaya çıkmıştır. Örneğin, “kapitalizm ile liberalizm” arasındaki fark ve ilişki; “sosyalizm ile komünizm” arasındaki fark ve ilişki kaba hatlarıyla dahi bilinmemektedir. Bu konuların işletme müfredatında yeterince yer almayışı, genelde Çalışma Ekonomisi bölümü kodlu derslerde ele alınması, kavramların öğrenciler tarafından “harici” olarak görülmesine sebep olmaktadır. Bu ve benzeri nedenlerden dolayı öğrencilerin adını koymadıkları bir yönetim-sahiplik biçiminin ve güç-iktidar ilişkisinin hâkim olduğu bir dünya kurgusunun ötesine geçebilecek tahayyül ve tasavvurlarının olmadığı gözlenmektedir. Öğrencilerin, “eleştirel” bir yaklaşımın eksikliğini çektiklerine dair ipuçları oldukça fazladır. İşletme öğrencilerine “sorular arasında seçim yapabilmek” imkânı verilen sınavlarda sürekli olarak “maddeler halinde sayınız; olumlu ve olumsuz yönlerini belirtiniz” niteliğindeki soruları tercih ettikleri; “ilişki kurunuz; eleştiriniz” şeklindeki farklı veya zıt yaklaşımları karşılaştırmalı bir mantıkla yorumlamayı gerektiren sorulardan ise kaçındıkları ve en fazla “çoktan seçmeli” test sınavlarından hoşlandıkları görülmektedir.

Oysa “Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi” (Oktik, 2007) ve evrensel üniversite yaklaşımı bir öğrencinin “eleştirel düşünme, çözümlenme ve sorgulama” (Cameron ve diğ., 2003b) becerilerine sahip olması gerektiğini özellikle vurgulamaktadır. Kabul etmek gerekir ki, bu yaklaşımın bir ders kitabına hâkim olması çok sık yaşanan bir durum değildir. Dahası, akademisyenler tarafından sunulan bildirilerde dahi bu şüpheli, eleştirel ve sorgulayıcı duruşun yeterince oluşup oluşmadığı tar-

tışmalı bir husustur. Ancak, bu ders kitabı geleneğinin de geleceğin akademisyenleri olan öğrencileri “tarifçi” ve “nakilci” bir duruşa sevk ettiğine işaret etmek gerekir.

İncelenen kitaplar arasında sadece Koçel, ‘İşletme ve Yönetim Konularına Bilimsel Bakış’ (s. 51–69) ve “Bilimsel Yaklaşım ve İşletme Yönetimi Alanında Bilgi Üretimi” (s.59–69) başlıkları ile bilimsel bilginin eleştirel (s. 54) olması, belli bir yöntem ile gerçekleştirilmesi (s.54), duruş olarak “reddeden” (s. 56) bir tavırda ve “şüpheci” (s. III) olması gerektiği konusunu özellikle vurgulamaktadır. Ancak hayal kırıklığı da bu noktada başlamaktadır. Yönteme ve bilimsel duruşa ilişkin bu söylenenler, kitapta yazarın kişisel duruşu olarak gözlemlenmemekte, kitap lisansüstü kitleye de hitap ettiğini vurgulamasına rağmen “karar verme”, “denetleme”, “güç” gibi her yönüyle tartışmaya açık alanlarda dahi salt bilgi aktarımı yaklaşımını benimsemektedir. Belirtmek gerekir ki, Koçel’in kitabı en azından “bilimsel yaklaşımın” işletme yönetimi alanında ne anlama geldiğinin sorgulanması bakımından diğer kitaplardan ayrılmaktadır. Ele alınan diğer kitapların hiç birinde böylesi bir kaygıya rastlanmamakta ve konuya dikkat çekilmemektedir.

Ders Kitaplarında Adlandırma, Dil ve İdeoloji

Akademik dünyanın yalnızca kullandığı dil ile değil, genel tutumu itibariyle belli bir ideolojinin temsilcisi olduğuna ilişkin yoğun tartışmalar yapılmaktadır (Spacks, 1993). Gerçekten de ders kitaplarının adlandırılmasından kullanılan dile kadar bir dizi öğenin ideolojik imaları olacağı açıktır. Özellikle dil, esasında tercih edilen ideolojik tarafın en azından “örtülü” ve dolaylı olarak dışavurumdur. Kabaca bir incelemede, kitaplardaki dilin yine “sermaye” ve “yöneticiden” yana geliştiği gözlenmektedir. Örneğin, kitaplarda işçi, emekçi kavramlarının yerini “en iyi ihtimal” çalışan veya işgören, daha ilerisi “örgüt üyesi” ve şimdilerde “örgüt vatandaşı” almıştır. Ama bu gerçekten böyle midir veya ne kadar böyledir? Ders kitaplarında bu türden eleştirilere rastlamak pek mümkün olmamaktadır. İşten atılma veya çıkarılma denmemekte, “işten ayrılma” deyimi tercih edilmektedir. Bu dil, kabul etmek gerekir ki bırakın eleştirel olmayı, tarafsız bile değildir. Ders kitaplarının yazımında liberal ve sermayeden yana söylemin mutlak ve tek taraflı hâkimiyeti gözlemlenmektedir.

Bu türden bir incelemede sadece yazarlarca tercih edilen kavramların değil, kavramlara atfedilen içeriğin ve anlamın da sorgulanması gerekmektedir. Kitaplar bu tür çelişkileri bolca sunmaktadırlar. Örnek olarak “çağdaşlık” kavramı ele alınabilir. Eren, “Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar (Kısım IV, s.51–71) başlığı altında “Sistem Yaklaşımından” söz ederken, Koçel “Modern-Sonrası, Çağdaş ve Güncel Konular” (4.bl. 343–494) bölümünde öncelikle “örgüt teorilerinden (ki bunlara sadece Koçel yer vermektedir) sonra TKY, şebeke, Süreç Yenileme, Benchmarking, Güçlendirme

vb. konulardan söz etmektedir. Genç ise “Sanayi Sonrası (post-modern)” (s.46), “Çağdaş (post-modern) Yönetim Düşüncesi” (s.77), “Post-Modern Örgüt Yapıları” (s.167) ve “Post Modern Yönetim Uygulamaları” (s.201) ayrımlarını benimsemektedir. Burada “Post-Modern ile “Post Modern” ayrımının bilinçli yapıp yapılmadığı bilinmemektedir. Genç’in “Post-Modern” olarak adlandırdığı “düşünce, “yapı” ve “uygulamaları”, Efil “Yeni Yönetim Teknikleri (3. Bl. S. 227-276) ve “Yeni Organizasyon Model ve Teknikleri” (5. bl. s. 388-416) olarak ele almaktadır. Görüldüğü üzere çağdaş, modern, post modern, yeni, güncel gibi adlandırmalarda bir “dağınıklık” söz konusudur. Yeni ile çağdaşın birbirinin yerine kullanılması anlaşılabilir bir durum olmakla birlikte “modern” veya “post modern” kavramları kullanılırken bunların ontolojik, epistemolojik ve yöntembilimsel imaları olduğundan hareketle “rastgele” ve “keyfi” olarak kullanımlarından doğacak sakıncaların da farkında olmak gerekmektedir.

Dilin ideolojik imalarına ilişkin örneklerden bir diğerini de “çatışma” kavramı oluşturmaktadır. Yönetim Organizasyon kitaplarında, “çatışma” kavramı çok dar tanımlanmaktadır. Emek-sermaye çatışmasından çok “bireysel-örgütsel beklentiler” çatışması (ki bunun yönetilebilir ve telafi edilebilir olduğu varsayılmaktadır) dile getirilmekte ve bundan da yarar getirebilir enerjinin açığa çıkacağı öngörülmektedir. Bu yaklaşım yine “sermayeci ideolojiden” yana bir görüntüyü ortaya çıkarmaktadır. Gerçekten de bu kitapların diline bakılırsa “ideal yönetim” kapitalizmin (pazar ekonomisinin) dayattığı yönetim biçimidir ve bugüne kadar denenen alternatifler başarısız olduğuna göre, bundan sonra yeni seçenekler arama “idealist naifliğine” kalkışmanın anlamı yoktur: Tarihin sonu!

Bu yaklaşım o kadar ileriye götürülmüştür ki “işletme” ile “çalışma ekonomisi” bölümlerinin aralarındaki “geleneksel” fark dahi giderek anlamsızlaşmaya başlamıştır. Bilindiği üzere son zamanlara kadar “işletme bölümleri” sermayeyi; “çalışma ekonomisi” bölümleri ise “işçileri” temsil eder bir söyleme sahipti. Ancak çalışma ekonomisi bölümlerinin özellikle “insan kaynakları” alanına yaptıkları “yumuşak” geçiş ile giderek işletme söylemine kaydıkları görülmektedir. Yukarıda belirtildiği üzere, Yönetim Organizasyon kitaplarında sendika, emek, işçi gibi kavramlara genellikle yer verilmemektedir. Eren ve Genç ise ilginç bir şekilde “yönetime katılma” konusunu ele almakta ve “sendikalar”, “özyönetim” gibi konuları bir yönetim organizasyon kitabında alışlagelmedik bir şekilde 1970’lerin üslubuyla tartışmaktadırlar. Ancak buradaki temel kaygı “çalışanların yönetime katılması ile birlikte çatışmanın azalıp performansın artacağı” varsayımı ile yine sermayeden yana olmaktadır.

Esasen ders kitaplarındaki “yönetici tanımının” tamamen pragmatik (iş yaptıran kişi), yönetimin ise “daha yüksek verimliliğe adanmış bir mekanizma” olarak ifade-

lendirilmesi, bundan sonraki bütün yönetsel uygulamaları haklı ve makul kılan bir anlayışı da beraberinde getirmektedir.

Kitaplarda Eleştirel Yönetim Çalışmalarından, Marksist, Feminist bilimsel gelenek ve söylemden, söz edilmemekte, sahiplik, güç-iktidar ilişkileri, otoritenin kaynağı, denetleme yetkisi gibi temel kavramlar sorgulanmamaktadır. Modernizme seçene olarak sunulan postmodernizmin “piyasa ekonomisi-kapitalizm-mülkiyet” gibi konulara ne tür açıklama getirdiğine ilişkin tartışmalar gündeme getirilmemektedir. Çalışanın “önemsenmesinden” maksat, çalışanın kendisini örgütle bütünleştirmesini sağlayacak mekanizmaların bulunması ve uygulanması ile sınırlıdır. Yoksa çalışanın örgütsel beklentilerle ters düşen beklenti ve davranışlarının olması “çoğulculuk” ve “özgürlük” ve elbette “biz bir aileyiz” metaforu bağlamında hoş görülecek bir durum değildir.

Marks & Spencer kitaplara girerken K. Marx girememektedir. Gerçekten de elimizin altındaki üç yabancı kitaptan (Dessler, 2001; Linstead vd., 2004; Witzel, 2004) ikisinde Marx’a atıfta bulunulurken (incelediğimiz kitaplardan sadece Koçel ve Genç’in indeksi olduğu için bütün kitaplar için net konuşmamakla birlikte) eğer gözümüzden kaçmadıysa Türkçe kitapların hiç birinde Marx’a, veya Feminist düşünce gibi “eleştirel” seçeneklere atıfta bulunulmamaktadır³.

Kitaplarda, takım kurma, küçülme, dış kaynak kullanımı, personel güçlendirme ve TKY ile ilgili söylemin merkezinde bu yöntem ve yaklaşımların “örgüte yaptıkları katkı” yer almaktadır. Sözelimi, güçlendirmenin çalışan üzerine yükleyeceği stres ve fazla çalışma; küçülmenin işten çıkanlar üzerindeki ekonomik, sosyal, psikolojik yıkım etkisi ve işten çıkarılmayanlara yükleyebileceği vicdani sorumluluk; takımların getirebileceği fazladan çalışma zorunluluğu; dış kaynak kullanımı ile işini kaybetme stresi altındaki çalışanın maruz kalabileceği psikolojik etmenler gibi konular ya dikkate alınmamakta veya sadece “geçştirilmektedir”. Daha da ötesi, bunların insana-çalışana değil de; örgüte getirebileceği maliyetler çok daha fazla önemsenmektedir.

İncelenen kitaplardan hareketle, genel olarak yönetim yazınında hâkim olan ideolojik duruşu yansıtan bir diğer gösterge de çalışan-örgüt ilişkisinde örgütün çalışandan neyi talep ettiği. Yönetim, önce düşünenler ve yapanlar şeklinde tasarımlandı: çalışandan talep edilen yalnızca onları “kas-kol gücüydü”. Akıl, yönetimin

³ En azından Eren kitabında “küreselleşmeye” bir başlık açarken, bunu sadece uluslararası firmaların büyürken karşılaştıkları yönetim ve örgütlenme sorunları ile sınırlı tutmayı biraz daha “eleştirel” olarak ele alabilirdi. Oysa yazar, küreselleşme-emperyalizm ilişkisini sorgulamak bir yana, küresel firmaların Türkiye’de yerli firmalara ne tür etkileri olabileceğine dair bir tartışmaya bile gerek duymamıştır. Salt bu durum dahi kitaplardaki baskın ideolojinin yalnızca “sermayeci” olduğunu göstermektedir. Bunun bir adım daha ötesi var aslında. Bu da sermayecilikte bile “yerellik” değil, uluslararası güçlü sermayenin sesi gibi davranmaktır. “Türk akademisyenler, yıllardır ABD ve Avrupa şirketlerinin sorunlarına çare ararlar” tespiti bir kere daha haklılık kazanmaktadır.

uhdesindeydi. Sonra, “hadi istiyorsanız buyurun kararlara da (hangi kararlara?) katılın” dendi, bu bir lütuf şeklindeydi. Modern ve modern sonrası süreçte ise örneğin güçlendirme ile çalışanın beyin gücü de örgütün emrine amade kıldı. Son zamanlarda ise istenen “gönüldür” artık: çalışırken “örgütsel vatandaşız”, müşteriye de en sadık olanlardanız! Bumdan sonrası ne peki?

Ders Kitaplarının “Yönetim Uygulamalarına” İlişkin Söylemleri: Güçlendirme ve Küçülme Örnekleri Üzerinden Bir Söylem Analizi

Yukarıdaki tespitler ve tartışmalar ışığında ders kitaplarındaki ideolojik duruşu daha net bir şekilde tartışmak üzere iki konu seçilmiştir: Güçlendirme ve Küçülme. Bu iki “yönetim uygulamasının” ele alınmasında belirleyici etmen her iki konunun da hem “yönetim” hem de “çalışan” açısından “farklı” beklenti ve sonuçlar doğuracak muhtevada olmalarıdır. Bu konularda yönetim ile çalışanların beklenti ve menfaatlerindeki açıklığın yüksek olması nedeniyle ders kitaplarında tercih edilen “dilin” yaslandığı ideolojik taraf da net olarak ortaya konulabilecektir.

İlginçtir, ele alınan kitaplardan Akat ve diğ. ile Can bu iki konuya değinmemektedir. Akat ve diğerlerinin değinmemesini, kitabın baskısının görece eski tarihli olması ile açıklamak mümkündür. Ancak Can’ın bu konuları ele alma gereği dahi duymaması “yönetim organizasyon” alanının sınırları konusunda genel bir kabulün olmadığına yorumlanabilir.

Tablo 4: Kitaplarda Güçlendirme ve Küçülme’nin Ele Alınışına İlişkin Değerlendirmeler

	Güçlendirme
	Literatürdeki başlıca eleştiriler: (a) Teknik Eleştiriler (Güçlendirme uygulamalarında yapılan hatalar) (b) İdeolojik Eleştiri: Çalışanların gönüllü olarak daha fazla yükümlülük almaları sonucu iş yüklerinde anlamlı artışa karşın güçlendirmenin çalışana ne vaat ettiğinin açık olmaması ⁴ .
Efil, 2006, 8. Baskı	Kavram “çalışanların yetkilendirilmesi” olarak kullanılmaktadır. Tanımlayıcı bilgiler, uygulamanın başarılı olması için gereklilikler. Tamamen “yönetim” merkezli bir söylem sözkonusu. Herhangi bir “eleştiri” yok.
Genç, 2004 1. Baskı	Kavram “işgören güçlendirme” (personel güçlendirme (s.224) olarak kullanılmaktadır. Konu, “etkinlik”, (s.223), “verim artışı”, “maliyet düşüşü”, “karar verme sürecinde kısalış” (s.225), “örgütsel performans” gibi “örgüt merkezli” kavramlarla ele alınmaktadır. İşgörene sağlayacağı en büyük yarar ise “yaptıkları işlerin kendilerine ait olduğunu bilirler

⁴ Güçlendirme uygulama ve teorilerine ilişkin tartışmalar için bakınız, Potterfeld (1999).

	ve daha fazla sorumluluk üstlenirler... işlerinden hoşlanırlar...etkinlikleri artar” (s.223). Odakta tamamen örgüt ve yönetim yer almaktadır. Uygulamaya karşı herhangi bir eleştiri yok.
Koçel, 2003, 9. Baskı	Kavram, personeli güçlendirme (s. 414) veya sadece güçlendirme (s.417) olarak kullanılmaktadır. Yararlarından söz edilirken görece daha “mülayim” kavramlar seçilmiş: “personelin... işinde daha başarılı olabilmesi... işi ile ilgili kararlar verebilmesi... (s.416). Konu güçlendirmenin hangi örgütlerde, hangi şartlarda ve nasıl uygulanabileceği esas etrafında örgülenmiş. Bakış açısı tamamen örgüt ve yönetimin çıkarları esasında şekillenmiş. Çalışana getireceği maliyetler konusunda bilgi ve eleştiri yok.
	<p>Küçülme</p> <p>Literatürdeki başlıca (a) örgüt açısından beklenen maliyet düşüşünün gerçekleşmemesi; (b) kalan çalışanların performansına olumsuz etkisi (c) işten çıkarılanlar üzerindeki ekonomik, psikolojik etkisi, toplumsal etkiler⁵.</p>
Efil, 2006, 8. Baskı	“Ölçek Küçültme” olarak adlandırılmış (s. 388). Genel kurgulama “uygulamanın başarılı olması” (s. 390) ve işte kalan çalışanların “motivasyonları üzerinde yaratacağı olumsuz etki” çerçevesinde yapılmıştır. Küçülmeye karar veren şirketlerin çalışanlara destek programları uyguladıklarından hareketle “iyi zamanlarda çalışanlarını işe alınacak ve kötü zamanlarda işten çıkarılacak bir eşya olarak gören şirketler dar görüşlülük ve insancıl olmamakla <i>eleştirilmektedirler</i> ”. (s.393). Yazar böylesi genel bir eleştiriyi dahi kendi ifadesi olarak dile getirmemekte, başkalarına söyletmeyi yeğlemektedir. İşten çıkarılanlar adına dile getirdiği en “dokunaklı” ifade de budur.
Genç, 2004 1. Baskı	Benimsenen ifade “örgütsel küçülme” (s. 185). “Bugün işletmeler ayakta kalabilmek için küçülmeli ve bürokrasiyi parçalamak zorundadırlar” (s. 185). (Üniversiteler için de aynı netlikte bu yargıda bulunabilir miyiz?) İfadeler tam bir “örgüt bir tapınaktır, elbette sunakları da olacaktır!” metaforu üzerinden gidiyor. “Küçülme stratejisi, kısa vadede başta mali açıdan olmak üzere yararlı olsa da, dikkatsizce uygulanırsa, uzun vadede <u>şirket açısından</u> yıkıcı olabilir” (s. 189) “... bazı güç dengeleri yüzünden... <u>şirket için</u> uzun vadede zararlı olacaktır” (s.188). “Küçülme, örgütsel etkinliğe katkısı olmayan örgütsel <u>unsurların ortadan kaldırılmasıdır</u> ” (s. 186). “Ortadan kaldırılan” unsurların kurbanı insanların durumu nedir? Bölümde bu soruya cevap verme gereği duyulmamış.

⁵ Küçülmeye ilişkin çok farklı eleştiriler getirilmektedir. Bunlara örnek olarak bakınız, Downs, (1995).

Koçel, 2003, 9. Bası	“Küçülme” ve “Kademe Azaltma” kavramları benimsenmiş (s. 428). Örgüte katkısı ve gerekliliği üzerinde duruluyor. Küçülmenin doğurabileceği en önemli sorun olarak “...personel üzerinde yarattığı stres, gelecek korkusu, sıkıntı ve verim düşüklüğü” görülmüştür. (s. 430). Kademe azaltma ile ilgili tespit ise şu şekildedir: “ara kademele- rin...ortadan kalkması sonucu buradaki işler personel arasında yeniden dağıtılacak ve büyük bir olasılıkla, iş yükü artacaktır” (s. 431). Bu iş yükü artışı olumsuz bir şey gibi algılanmakta, ama kitapta açık bir ifade yok. İşten çıkarılanların durumuna ilişkin herhangi bir tartışma yok. Örgüt temelli yaklaşım burada da net bir şekilde görülmektedir.
----------------------------	---

Görüldüğü üzere hem kitapların özüne sinmiş dil esas alındığında hem de güçlendirme ve küçülme kavramları üzerinden bir inceleme yapıldığında kitapların söylemi tamamen liberal-kapitalist sistemin hakimiyetini tesis etmeye yöneliktir. Bu, akademik duruşta bir eksikliğe tekabül etmektedir.

Sonuç Yerine

Bu çalışma öncelikle biçimsellikle ilgili kaygıların dillendirilmesi konusuna sonrasında ise ders kitaplarının “dili” üzerinden ideolojik imalara ulaşmak ve bu alanda görülen hâkim ideolojik yaklaşımın yanında alternatiflerin eksikliğini ortaya koymaktır. Yapılan inceleme, bu varsayımın haklılığını net bir şekilde ortaya koymuştur. Ancak bu çalışmanın sonucunda ortaya öngörülme bulgular çıkmış, sorunun çok daha büyük olduğu belirlenmiştir: ders kitapları oldukça özensiz yazılmakta ve basılmaktadır. Bu özensizliği de biçimsel ve akademik olmak üzere ikiye ayırmak gerekmektedir. Biçimsel özensizlik, kitaplarda çokça görülen yazım ve basım hatalarıdır. Akademik özensizlik ise kaynak ve dipnot göstermedeki eksikliklerden tutun, literatürün güncellenmemesine, alıntı yapmadaki özensizliğe kadar çok geniş bir yelpazeyi kapsamaktadır.

Bu disiplinin görece genç olması ve yine çeviriye dayalı gelişmesine bağlı olarak kavramsal bir uzlaşmanın olmadığı, benzeri olguların çok değişik kavramlarla ifade edildiği görülmektedir. Bu noktada yaygın olan söylem karşısında “eleştirel” söylemin gelişmesi ve yerli literatürün zenginleşmesi ile birlikte mesafe alınabileceği düşünülmektedir.

Ders kitaplarında “karar verme” ile ilgili olarak yapılan standart tanımlar “Karar verme=seçim yapma” (Koçel, s.77); “... alternatifler dizisi ortaya koyarak seçim yapmak”, (Eren, s. 185) şeklindedir. Ancak, kitaplarda öğrencilere her hangi bir “ideolojik seçenek” sunulmaması bu tanımlamayla tam bir tezat teşkil etmektedir. Bu seçeneklerin gücü, tutarlılığı, benimsenme düzeyi elbette yine tartışılabilir. Ancak, bu zaaf onları seçenek olma iddialarını, dile getirilme haklarını yok et-

mez. Oysa kitapların ideolojik ve felsefi seçenek sunmak bir yana, bir yönetsel yaklaşım ve uygulamaya ilişkin farklı tarafların beklenti ve tecrübelerini dahi dile getirilmedikleri görülmektedir.

Belki, tartışılması gereken bir diğer konu da bir ders kitabının hem “öğrenciye” hem de “uygulayıcıya” hitap edecek şekilde tasarlanmasıdır. Bu böyle mi olmalıdır?

Son olarak ders kitaplarının “akademik teamüllere” uygunluğu itibarıyla de [kaynak göster(me)me, alıntı yapma biçimi gibi] yeni baştan gözden geçirilmeleri, bu konuda bir “hassasiyet” geleneğinin oluşturulması bakımından önemlidir.

Kaynakça

- Akat, İ., G. Budak ve G. Budak (1994), İşletme Yönetimi, İstanbul: Beta.
- Alred, G. J. ve E. A Thelen (1993), "Are Textbooks Contributions to Scholarship?" College Composition and Communication, 44(4), 466-477.
- Barnard, C. (2003), Language, Ideology and Japanese History Textbooks, Routledge: Curzon.
- Bayraktaroğlu, S. (2006), İnsan Kaynakları Yönetimi (2. baskı), Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Boskin, M. J. (1988), "Observations on the Use of Textbooks in the Teaching of Principles of Economics", The Journal of Economic Education, 19(2), 157-164.
- Bowen, D. D. (1980), "Experiential and Traditional Teaching of OB: A Dubious Distinction", Exchange: The Organizational Behavior Teaching Journal, 5(3), 7-12.
- Bowman, J. S., E. M. Berman ve J. P. West (2001), "The Profession of Public Administration: An Ethics Edge in Introductory Textbooks?", Public Administration Review, 61(2), 194-205.
- Cameron, K., R. D Ireland., R. N. Lussier, J. R New ve S. P. Robbins (2003a), "Management Textbooks as Propaganda", Journal of Management Education, 27, 711-729.
- Cameron, K., R. D Ireland., R. N. Lussier, J. R New ve S.P. Robbins (2003b), "Management Textbooks as Propaganda", Journal of Management Education, 27, 739-743.
- Can, H. (2005), Organizasyon ve Yönetim, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Desler, G. (2001), Management (2. ed), Prentice Hall.
- Dick, P. (2004), "Discourse Analysis", (içinde) Cassel, C. Ve Symon, G. (derleyenler) Essential Guide to Qualitative Methods in Organizational Research, Sage Publications.
- Dilley, M. B. (1967), "Textbooks Used in Accounting Courses", The Accounting Review, 42(4), 800-802.
- Downs, A. (1995), Corporate Executions : The Ugly Truth About Layoffs-How Corporate Greed is Shattering Lives, Companies, and Communities, CIP.
- Efil, İ. (2006), İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, İstanbul: Alfa Aktüel Yayınları.

- Eren, E. (2003), *Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar)*, İstanbul: Beta.
- Fairclough, N. (1992), *Discourse and Social Change*, Cambridge: Polity Press.
- Genç, N. (2004), *Yönetim ve Organizasyon-Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar*, Ankara: Seçkin.
- Gilbert, D. R. (2003), "Propaganda, Trusteeship, and Artifact: Locating a New Place for the Management Textbook", *Journal of Management Education*, 27, 730-733.
- Graham, F. C. (1988), "Some Observations on Sociology Textbooks: An Editorial Perspective", *Teaching Sociology*, 16(4), 356-365.
- Hill, R. (2000), "The Case of the Missing Organizations: Co-Operatives and the Textbooks", *The Journal of Economic Education*, 31(3), 281-295.
- Kent, C. A. (1989), "The Treatment of Entrepreneurship in Principles of Economics Textbooks", *The Journal of Economic Education*, (20)2, 153-164.
- Kent, C. A. ve Rushing, F.W. (1999), "Coverage of Entrepreneurship in Principles of Economics Textbooks: An Update", *The Journal of Economic Education*, 30(2), 184-188.
- Koçel, T. (2003), *İşletme Yöneticiliği, Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar*, İstanbul:Beta.
- Kumar, K. (1988), "Origins of India's "Textbook Culture", *Comparative Education Review*, 32(4), 452-464.
- Linstead, S., L. Fulop, S. Lilley (2004), *Management and Organization: A Critical Approach*, Palgrave-McMillan.
- Lisovskaya, E. ve V. Karpov (1999), "New Ideologies in Postcommunist Russian Textbooks", *Comparative Education Review*, 43(4), 522-543.
- Moss, M. G. (2000), "The Language of School Textbooks and The Ideology of Science", *Zona Próxima*, 1, 44-55.
- Nelson, J. L. ve W. B. Stanley (1985), "Academic Freedom: 50 Years standing Stil", *Social Education*, 49, 662-666.
- Norgaard, R. L. (1981), "The Evolution of Business Finance Textbooks", *Financial Management*, 10(2) Tenth Anniversary Issue: The Evolution of the Finance Discipline, 34-45.
- Oktik, Ş. (2007), "Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi", *Yükseköğretim Yeterlilikler Komisyonu, YÖK*.

- Parker, I. (2004), "Discourse Analysis", (içinde) Flick, U., von Kardorff, E. ve Steinke, I. (Derleyenler), A Companion to Qualitative Research, Sage Publications.
- Persell, C. H. (1988), "Reflections on Sociology Textbooks by a Teacher, Scholar, and Author", Teaching Sociology, 16(4), 399-402.
- Potterfeld, T. A. (1999), The Business of Employee Empowerment : Democracy and Ideology in the Workplace, Greenwood Publishing Group.
- Spacks, P. M. (1993), "Image and Action: Critics of the Academy", Callaloo, 16(2), 293-302.
- Tischler, H. L. (1988), "Textbooks Are a Reflection of the Discipline", Teaching Sociology, 16(4), 370-372.
- Tyack, D. (1999), "Monuments Between Covers: The Politics of Textbooks." American Behavioral Scientist 42, 922.
- Villere, M. F. ve G. K. Stearns (1976), "The Readability of Organizational Behavior Textbooks" The Academy of Management Journal, 19(1), 132-137.
- Watts, M. (1987), "Ideology, Textbooks, and the Teaching of Economics", Theory Into Practice, 26(3), Developing Economic Literacy, 190-197.
- Witzel, M. (2004), Management: The Basics, Routledge.
- Wong, S. L. (1991), "Evaluating the Content of Textbooks: Public Interests and Professional Authority", Sociology of Education, 64(1) Special Issue on Sociology of the Curriculum, 11-18.
- Yanowitz, K. L. ve K. J. Weathers (2004), "Do Boys and Girls Act Differently in the Classroom? A Content Analysis of Student Characters in Educational Psychology Textbooks", Sex Roles, 51, (1-2), 101-107.

Özel Sayı İçin Makale Çağrısı

Küresel Ekonomik Krizler ve Kamu Maliyesine Yansımaları

Fazıl TEKİN

*Prof. Dr., Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, İİBF
Maliye Bölümü
Özel Sayı Editörü
fazilt@ogu.edu.tr*

2007 yılının ikinci yarısında ortaya çıkan ve etkileri belirgin bir şekilde 2008 yılı boyunca Türkiye dahil pek çok ülkede görülen Küresel Ekonomik Kriz, şiddeti bakımından 1929 Ekonomik Krizi ile karşılaştırılmaktadır. 2008 Küresel Ekonomik Krizi'nin etkilerinin hafifletilmesi için birçok ülkede ekonomik ve mali önlemler alınmış, maliye politikası araçlarının kullanımı ve krizin kamu maliyesine etkileri ise önem kazanmıştır. Bu nedenle, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi tarafından "Küresel Ekonomik Krizler ve Kamu Maliyesine Yansımaları" nı konu alan bir özel sayı yayımlanması düşünülmektedir.

Özel sayının ESOĞÜ İİBF Dergisinin 4. yılı ikinci sayısı olarak Ekim 2009'da yayımlanması planlanmaktadır. Derginin yazım kuralları ve değerlendirme süreçleri özel sayıda yayımlanacak yazılar için de geçerli olmakla birlikte, bu sayıda yayımlanacak çalışmaların en geç 15 Haziran 2009 tarihine kadar gönderilmesi gerekmektedir. Gerekli diğer bilgilere ESOĞÜ İİBF Dergisi web sayfasından ulaşılabilir.

Çalışmaların gönderileceği adres:

Prof. Dr. Fazıl TEKİN
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Meşelik Kampusu 26480 ESKİŞEHİR

ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ
YAYIN ve YAZIM KURALLARI

1. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, İktisadi ve İdari Bilimler alanında özgün makaleleri yayınlamayı amaçlayan hakemli bir dergidir. Yılda iki kez yayınlanan dergi, alanında kuramsal ve uygulamalı çalışmalara yer verir.
2. Dergiye gönderilecek makaleler Türkçe veya İngilizce olabilir.
3. Yayına gönderilecek makalelerin aynı anda başka bir derginin değerlendirme sürecinde bulunmaması, hiçbir yerde yayına kabul edilmemiş ve yayınlanmamış olması gerekmektedir.
4. Yayınlanmak üzere dergiye gönderilen makaleler ile birlikte yazar/ların adı-soyadı, ünvanı, kurum, ve elektronik posta adresleri ile açık iletişim adreslerini içeren bilgiler ayrı bir sayfada gönderilmelidir.
5. Yazım kurallarına uygun olarak gönderilen makaleler dergi editörü tarafından incelenir. Hakeme gönderilmesi uygun görülmeyen makaleler yazar(lar)ına bildirilir.
6. Hakeme gönderilmesi uygun görülen makaleler, konusunda uzman iki hakeme gönderilir. Hakem raporları doğrultusunda editör gerekli gördüğü durumda üçüncü bir hakem belirleyebilir.
7. Makale metninde makalenin Türkçe ve İngilizce başlıkları, 120 kelimeyi aşmayacak şekilde Türkçe ve İngilizce özetler ile en fazla beşer adet Türkçe ve İngilizce anahtar kelimeler yer almalıdır. Makale metninde yazar/ların kimlik bilgileri yer almamalıdır.
8. Dergiye gönderilecek yazılar A4 ebadında kağıda, Times New Roman, 12 punto, 1,5 aralıkla, metin, tablo ve şekiller, kaynakça ve ekler dahil 30 sayfayı aşmayacak şekilde yazılmış olmalıdır. Sayfalar numaralandırılmalıdır.
9. Tüm metin iki yana yaslı, paragraflar arasında 12nk boşluk verilmiş, başlıklar ve metin dahil olmak üzere soldan girinti yapılmamış olmalıdır. Gönderilecek çalışmaların sayfa kenar boşlukları her taraftan 2,5 cm olacak şekilde ayarlanmalıdır.
10. Tüm başlıklar kalın (bold), sola yaslı (girintisiz) ve yalnızca kelimelerin ilk harfleri büyük olacak şekilde yazılmalıdır. Alt başlıklar 1., 1.1, 1.1.1. şeklinde numaralandırılmalıdır.
11. Metin içi atıflarda Harvard metodu olarak adlandırılan ve yazar soyadı, tarih ve sayfa numaralarının verildiği sistem tercih edilmelidir (Örn: Clegg, 1997: 53). İki-

den fazla yazarı olan kaynaklara atıflarda ilk yazarın soyadı ve "vd." ibaresi kullanılmalıdır (Örn: Morgan vd., 1994). Aynı parantez içerisinde birden fazla kaynak noktalı virgül (;) işareti ile ayrılmalıdır (Örn: Hassard ve Parker, 1994; Boje, 1996).

12. Metin içinde yer alacak tablo, şekil, grafik, harita vb.'lerinin de bu ölçüleri aşmayacak şekilde metin içine ortalanarak yerleştirilmiş olması ya da gerekiyorsa ekler bölümünde -metin sonunda- kaynakçadan hemen önce yer almış olması gereklidir.

13. Metin içindeki tüm şekiller ve grafikler sıra numarası ile (Şekil 1) kendi içinde ve şekil ya da grafiğin altında; tablolar ise yine kendi içinde numaralanmak üzere (Tablo 1) tablonun üzerinde numaralandırılmış ve isimlendirilmiş olmalıdır. Tablo, grafik ve şekil başlıkları sayfaya ortalanmış, kalın (bold) ve yalnızca kelimelerin baş harfleri büyük olacak şekilde yazılmalıdır.

14. Tablo, şekil ve grafiklerin varsa kaynakları; tablo, şekil ve grafiklerin hemen altında metin içi atıf kurallarına uygun olarak verilmelidir. Matematiksel ve istatistiksel simgeler Microsoft Office denklem düzenleyicisi ile hazırlanmalıdır.

15. Makalenin sonunda yazar soyadlarına göre alfabetik olarak düzenlenecek kaynakça kısmı bulunmalıdır. Kaynakçada sadece makalede kullanılan eserler yer almalıdır ve kaynakça aşağıda belirtilen örneklere uygun olarak hazırlanmalıdır.

KİTAPLAR

Kazgan, G. (1989), İktisadi Düşünce veya Politik İktisadın Evrimi, İstanbul: Remzi Kitabevi.

Wood, R. ve T. Payne (1998), Competency Based Recruitment and Selection, London: Wiley.

Mondy, R. W., R. M. Noe, ve S. R. Premeaux (2002), Human Resource Management, NJ: Prentice Hall.

DERLEME KİTAPTAN BÖLÜM

Toynbee, A. (2000), "Osmanlı İmparatorluğu'nun Dünya Tarihindeki Yeri", Ed. Kemal Karpat, Osmanlı ve Dünya, İstanbul: Ufuk Kitapları, 49-67.

MAKALELER

Paskaleva, V. (1967), "Osmanlı Balkan Eyaletlerinin Avrupalı Devletlerle Ticaretleri Tarihine Katkı 1700-1850", İÜ. İktisat Fakültesi Dergisi, 27(1-2), 48-59.

Li, T. ve R. J. Calantone (1998), "The Impact of Market Knowledge Competence on New Product Advantage: Conceptualization and Empirical Examination", Journal of Marketing, 61(2), 13-29.

İNTERNET KAYNAKLARI

Yazarı Belli Olan İnternet Kaynakları:

Salmon, P. (2003), "Decentralization and Supranationalty: The Case of the European Union", <http://www.imf.org/external/pubs/fiscal/salmon.pdf>, (Erişim: 02.10.2003).

Yazarı Belli Olmayan İnternet Kaynakları:

"Special Topic: Corporate Income Taxation and FDI in the EU-8", <http://siteresources.worldbank.org/INTLATVIA/Resources/QER3spec.doc>, (Erişim: 28.10.2004).

<http://www.tcmb.gov.tr>, (Erişim: 28.10.2004).

Belirtilen formatta hazırlanan çalışmalar elektronik posta aracılığıyla iibfdergi@ogu.edu.tr adresine ekli Microsoft Word belgesi olarak gönderilmelidir. Yazarlara, yazının ulaştığına dair bilgi ve değerlendirme sürecini dergi internet sitesinden izlemede kullanabilecekleri makale takip numarası yollanacaktır. Yazarlar gerekirse editöre, derginin diğer iletişim kanalları yanında aşağıdaki adresten doğrudan posta yoluyla da ulaşabilirler:

Prof. Dr. Ömer Torlak
ESOGÜ İİBF Dergi Editörü
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Meşelik Kampusu 26480
ESKİŞEHİR