

1990'LI YILLARDA TÜRKİYE'DE YÖNETİM ALANI: DİSİPLİNİN YAPISI VE YAKLAŞIMLAR

Behlül Üsdiken
Sabancı Üniversitesi

Zeynep Erden
İstanbul Teknik Üniversitesi

ÖZET

Bu çalışmada Türkiye'de yönetim alanı 1990'lı yıllar için dört akademik dergide yayınlanan makalelere dayanılarak atıf analizi yöntemleriyle incelenmektedir. Elde edilen sonuçlar, disiplinin yapısı açısından örgütler ve yönetim ve personel / insan kaynakları alt-alanlarının, ilkinde ilgiler ve bakış açıları, ikincisinde de kamu ve işletme ortamları itibariyle ayrışmaya sahne olduğuna işaret etmektedir. Örgütsel davranış ise düşünsel temelleri itibariyle bütüncül bir görünüm arz etmektedir. Bu durum, diğer alt-alanlara nüfuzuyla da birleşince, davranışçı bakış açısını yönetim alanına egemen hale getirmektedir. Örgütler ve yönetim alt-alanında beliren durumsalcı, toplam kaliteci gibi alternatif yaklaşımlar görece olarak geri planda kalmakta ve davranışçı yazından bağımsız bir çizgi izler görünmektedirler.

Anahtar kelimeler: Türkiye'de yönetim yazını, atıf analizi, davranışçı yaklaşım.

ABSTRACT

This study examines through citation analyses of articles published in four academic journals the state of management studies in Turkey in the 1990s. Results suggest that the sub-fields of organizations and management and personnel / human resources display fragmentation based on areas of interest and conceptual perspectives in the case of former and the public-private distinction in the case of the latter. Work in the organizational behaviour area, on the other hand, shows adherence to a more monolithic literature base. Thus and coupled with penetration into other sub-fields, the behaviouralist approach emerges as the dominant perspective in Turkish management studies. Alternative perspectives

appearing within the sub-field of organizations and management remain weak and disassociated from the behaviouralist line.

Keywords: Turkish management literature, citation analysis, behavioural approach.

Türkiye'de bir akademik inceleme ve eğitim konusu olarak yönetim alanı üzerine artık hatırı sayılır bir yazın birikimi olduğu söylenebilir. Bu yazına katkıda bulunan çalışmalardan öncüleri (örneğin, Cem, 1976; Heper, 1975; Heper ve Berkman, 1979; Oluç, 1973) ve bazı daha yakın tarihli olanlar (örneğin, Üsdiken ve Çetin, 1999; 2001) gerek kamu, gerekse işletme yönetimiyle ilgili akademik faaliyetin erken dönemleri hakkında bilgi sağlamışlardır. Bazılarındaysa (örneğin, Berkman, 1987; Emre, 1998; Özen, 1995; Sargut, 1998; Üsdiken ve Pasadeos, 1992; 1993) esasen 1960'lar sonrası üzerinde durulmuştur. Daha yakın tarihli bazı yayınlar da (Özen, 2000; Üsdiken ve Erden, 2001; Üsdiken ve Wasti, 2002) hem güncel durumu ortaya koymak, hem de değişim meselesine eğilmek üzere son on yılın gelişmelerini incelemelerine dahil etmişlerdir.

Yukarıda bazı örneklerine değinilen yazında yönetim disiplininin Türkiye'de gösterdiği özellikler ve tarihsel seyrinin değişik yönleri üzerinde durulmuştur. Ele alınan konular arasında disiplinin yapısı, akademik faaliyetin niyetleri, kuramsal temeller ve bakış açıları, yayın kalıpları, yöntem, Türkiye ortamına ilgi ve yabancı dünyadaki gelişmelerle ilişkiler bulunmaktadır. Yakın dönemi inceleyen çalışmalardan örneğin Özen'in (2000) 1990'ların ikinci yarısında düzenlenen üç ulusal kongrede sunulan bildirilere dayanılarak yöntem konusu üzerinde durulmuştur. Üsdiken ve Erden (2001) 1970'li yıllarla kıyaslamayla son 10 yıldaki yayın kalıplarını, bunlar aracılığıyla da yayınların niyetleri ve Türkiye'yle bağ kurma eğilimlerini incelemişlerdir. Üsdiken ve Wasti (2002) de, personel / insan kaynakları alt-disipliniyle sınırlı olmak üzere ve farklı bir yöntem kullanarak, 1970'lerin başlarından bugünlere söz konusu alanın yayın niyetleri, bakış açıları ve Türkiye ortamına ilgisi itibariyle gösterdiği seyri ortaya koymuşlardır.

Burada sunulan araştırma da son sözü edilen çalışmaların izini takip etmektedir. Odak ilgiyi 1990'lı yıllar oluşturmaktadır. Yapılmak istenen yönetim alanının bütünü için bu son 10 yıllık

dönemde akademik çalışmalara yansıyan bakış açılarının nasıl bir görünüm arzettiğini ortaya çıkarmaktır. Sunulan inceleme doğrudan bir kıyaslamayı içermemekle birlikte benzer ilgilerle daha önceki dönemleri inceleyen bazı çalışmalara atıfla değişim konusuna değinmeye de imkan sağlamaktadır. Verilerin işlenmesinden disiplinin bugünlerdeki yapısı ve işaret ettiği eğilimlerle ilgili bazı gözlemler yapabilmek de mümkün olabilecektir.

İzleyen bölümde bu konularla ilgili önceki çalışmaların gösterdikleri özetlenmekte, arkasından bu incelemede kullanılan yöntem anlatılmaktadır. Üçüncü ve dördüncü bölümlerde veri analizlerinin sonuçları sunulmakta, yazı bir tartışma bölümüyle son bulmaktadır.

TÜRKİYE'DE 1990 ÖNCESİ YÖNETİM YAZINI

Türkiye'de yönetim konusuna bakış açılarıyla ilgili ilk saptamayı Heper ve Berkman'da (1979) bulabilmek mümkündür. Anılan yazarlar kamu yönetimiyle ilgili ilk önemli "reform" çalışması olan ve MEHTAP kısa adıyla bilinen (Ergun, 1996) 1963 tarihli raporun "Fayolist" bir anlayışı yansıttığını belirtmişlerdir. Buna karşılık Üstüner (1986: 147), 1974-1981 yılları arasında yayınlanmış, yine kamu yönetimiyle ilgili akademik nitelikteki 10 kitaba dayalı incelemesinde bu çalışmaların "yönetimin biçimsel veya yapısal yönü değil 'insan' unsuruyla" ilgili ve "... 'insan ilişkileri' okulunun etkisi altında oldukları sonucuna varmıştır. Burada, öncüsü Fayol'un adıyla simgeleştirilen "ilkeler ve işlevler" yaklaşımının, yönetme işinin ağırlıklı olarak yapısal düzenlemeler ve sistem kurma tarafıyla ilgilenme ve bunların "iyi" sonuç vermesi için evrensel olduğu öngörülen tasarım ve uygulama ilkeleri geliştirme olarak anlaşılması gerekir. "İnsan ilişkileri" okulu, veya sonradan aldığı haliyle "davranışçı" anlayış, adı üstünde, örgütler içinde insanların tek tek veya gruplar halinde davranışlarıyla ilgilidir. Yönetme işinin esasını da bu davranışları şekillendirme ve yönlendirmenin oluşturduğu düşüncesine dayanır. Bir yandan da örgütsel hayatla ilgili bir "felsefe" ve örgütlerde gücü eşitleme iddiasında olan bir "reform programı" niteliği taşır. Davranışçı anlayışa göre örgütler daha "katılımcı", daha "demokratik" ve

yetkiyle değil “önderlikle” yönlendirilen, insanların “yaratıcı”, “memnun” ve “bağlanabildiği” yerler olmalıdır.

Kamu yönetimi yanında işletmelerle ilgili dergileri de katarak makale türü yayınları inceleyen Üsdiken (1996), 1970’li ve 1980’li yılların bütünü için başta sözü edilen yazılardaki farklı saptamaları bir araya getirebilecek bulgular elde etmiştir. Örgüt düzeyindeki yayınların incelenmesiyle sınırlı olmasına karşın bu çalışma, belirtilen dönemde Türkçe yönetim yazınına Heper ve Berkman’ın (1979) Fayolist diye adlandırdığı “ilkeler ve işlevler” yaklaşımıyla, “insan ilişkileri okulunun” değişime uğramış hali olan “davranışçı” anlayışın birlikte egemen olduklarını göstermektedir. Yaklaşık aynı dönem için kamu yönetiminin örgütler ve yönetimle ilgili makalelerini inceleyen Özen’de (1995) de benzer bulgu ve yorumlar görebilmek mümkündür. Aynı şekilde Üsdiken, Selekler ve Çetin (1998) 1960’ların ikinci yarısı ve 1970’lerde yayınlanan yöneticilere yönelik *Sevk ve İdare Dergisi*’nde yer alan yönetim konularıyla ilgili makaleler üzerindeki incelemelerinde, özellikle akademisyen yazarların katkıları itibariyle, benzer bulgular elde etmişlerdir. Özetle, 1970 ve 1980’li yıllarda, özellikle de akademik kökenli yönetim yazınına bu iki düşünce biçimi hakim olmuş görünmektedir. Alternatifleri olabilecek, yine eskilere dayanan, Taylorist bilimsel yönetim veya o zamanlar için daha yeni durumsalçı, kültürcü veya örgüt kuramı çerçevesinde gelişen değişik yaklaşımlar (Üsdiken ve Leblebici, 2001) ya sınırlı ya da hiç denecek ölçüde ilgi görmüşlerdir.

Öte yandan Üsdiken (1996), yine örgüt düzeyindeki çalışmalara dayanarak, bu iki egemen yaklaşımın etkisinin sözü edilen iki on yıllık dönem içinde değişime uğradığını da göstermiştir. Yetmişli yıllarda davranışçı yaklaşım örgüt düzeyindeki incelemelere bile büyük ölçüde egemen durumdadır. İzleyen on yıldaysa bu yaklaşımın etkileri azalırken Fayolist anlayışın revizyonlara uğramış şekli, bir bakıma geriye dönercesine, ön plana çıkmaya başlamıştır. Bu değişimi, Türkiye’de üniversiter dünyanın 1980’li yıllarda yaşadığı yasal-yapısal sarsıntı ve bunun yol açtıkları yanında (Üsdiken ve Pasadeos, 1993; Üsdiken ve Erden, 2001), yönetim disiplininde uluslararası alanda, özellikle de Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD), meydana gelen değişikliklere de dayanarak yorumlamak mümkündür. Yönetim konusu 1960’lı yıllarda bir taraftan Fayolist temelleri üzerinde yükselirken, bir

tarafından da “örgüt kuramı” adı altında, bu yaklaşımın söyledikleri yanında, davranışçı bakış açısı da hızla gelişmeye başlamıştır. Bu içişel etrafında davranışçı anlayışın örgütler ve örgütlenme üzerine çok söyledikleri olmuştur. Türkiye’de 1970’li yıllarda örgüt düzeyindeki yazına esasen davranışçı bir bakış açısının hakimiyetinin bu ortamın bir yansıması olduğu ileri sürülebilir. ABD önderliğindeki uluslararası yazında yapısal ilgilerle davranışçı düşünceler arasındaki içişeliğin 1970’lerle birlikte kırılmaya başlaması ve bu on yılın sonuna gelindiğinde biri “örgüt kuramı” diğeri “örgütsel davranış” olarak adlandırılan iki alt-alanın oluşması, 1980’lerdeki Türkçe örgütler ve yönetim yazınına yukarıda değinilen çalışmaların (Üsdiken, 1996; Üsdiken vd., 1998) gösterdiği şekilde yansımış görünmektedir. “Örgüt kuramı” denince anlaşılan örgütlerin içişel yapılarının tasarımıyla sınırlı kalmış, buna cevap vermek için de esasen Fayolist temelli anlayış tekrar su yüzüne çıkmıştır. Buna koşut olarak da davranışçı bakış bir miktar etkisini devam ettirmekle birlikte kendi alt-alanına çekilmeye başlamış, ABD’deki kırılmanın ilk önemli sonucu olan yapısalcı-durumsalcı görüş de (Üsdiken ve Leblebici, 2001) ancak sınırlı bir etkiyle kendini gösterebilmiştir.

Üsdiken (1996) 1970’lerden 1980’lere meydana gelen değişimle ilgili olarak Türkiye’de yaygın kullanılan ifadeyle “yönetim ve organizasyon”, buradaki tanımlamalarla “örgütler ve yönetim” alt-alanı için bir de kendi içinde bir ayrışma / uzmanlaşma eğilimi gözlemlemiştir. Stratejik yönetim, sosyal sorumluluk ve uluslararası yönetim gibi dalların belirlediği görülmektedir. Aynı şekilde yeni bir bakış açısı ve hatta “felsefe” olarak Japon yönetim anlayışının da ilgi görmeye başladığı ortaya çıkmıştır. Emre (1998) buna, daha yakınlarda, yine farklı bakış açıları olarak toplam kaliteci, örgüt kültürcü ve evrenselci karşıtı yaklaşımların da eklenmiş olmasının beklenmesi gerektiğini ileri sürmüştür. Son 10 yıldaki gelişmelere yönetimin bir alt-disiplini olarak personel / insan kaynakları açısından, önceki iki on yıllarla kıyaslamalı olarak bakan Üsdiken ve Wasti (2002) böyle bir beklentiye kısmi de olsa destek sağlamıştır. Personelle ilgili Türkçe yazın 1970’lerde hemen tümüyle Fayolist, veya Üsdiken ve Wasti’nin (2002) kullandığı tabirle “sistemleştirici”, bir bakış açısının etkisi altındayken, 1980’lerden itibaren yabancı yazında meydana gelen “insan kaynaklarına” geçiş söyleminin sınırlı da olsa 1990 sonrasında

Türkiye'ye nüfuz ettiği ancak beraberinde “kültürcü” bakıştan ziyade, daha “sert” piyasalaştırıcı yaklaşımı getirdiği görülmektedir. Evrenselci anlayışı sorgulayan bir bakış açısı da yer bulmaya başlamıştır. Ancak belki de en ilginç sonuç, davranışçı yaklaşımın bu kez personel yazınındaki etkisini hem de 1990'larda artırıyor görünmesidir.

Bu araştırma sözü edilen çalışmaların 1990 öncesi için gösterdiklerinin, yabancı dünyada meydana gelen gelişmelerle birlikte, son 10 yıla nasıl taşındığını ortaya çıkarma amacıdadır. Önceki çalışmalardan farklı olarak, kamu veya işletme örgütlerine ilgiden kaynaklanan “yönetim” yazınının tamamını inceleme konusu yapmaktadır. Türkiye'deki yönetim yazınında değişim üzerinde daha önce duranlar, bu alandaki akademik faaliyetin niyet, yayın kalıpları ve hatta yöntem gibi bazı çekirdek özellikleri itibarıyla değişime çok dirençli olduğu sonucuna varmışlardır. Buna karşılık incelenen yazının belki de görece olarak en esnek yönünü ilgi alanları ve benimsenen bakış açılarının oluşturduğu iddia edilmiştir (Üsdiken ve Pasadeos, 1993; Üsdiken ve Çetin, 1999). Bu araştırma bu iddiayı bir başka dönem için sınama imkanını da vermektedir.

YÖNTEM

Başta da belirtildiği gibi çalışmanın veri temelini akademik nitelikteki dergilerde yayınlanan makaleler oluşturmaktadır. Daha önce yürütülmüş bir araştırma programının (örneğin, Üsdiken ve Pasadeos, 1992: 1993) sonuçlarıyla bağlantı kurabilmek amacıyla bu incelemelerin kullandığı dört akademik dergide yayınlanmış makalelere başvurulmuştur. Söz konusu dergiler *Amme İdaresi Dergisi* (AİD), *Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (EİİBFD), *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi* (IFD) ve *ODTÜ Gelişme Dergisi*'dir (GD). İnceleme dönemi 1990-1999 yılları arasını kapsamaktadır.

Önceki araştırma programında olduğu gibi “yönetimle” ilgili makaleleri saptamak ve bunları örgütler ve yönetim, örgütsel davranış ve personel / insan kaynakları alt-alanlarına ayırtmak için hakemlerden yararlanılmıştır. Hakemlerin kodlama usulleri ve değerlendirmelerine ilişkin güvenilirlik analizleriyle ilgili sonuçlar

Üsdiken ve Erden'de (2001) verilmektedir. Kodlamalar sonucunda 174 makalenin yönetimle ilgili olduğu kabul edilmiştir. Bu makaleler 136 ayrı yazarın katkısını yansıtmaktadır. İncelemeye giren makalelerden 79'u (%45,4) hakemlerce örgütler ve yönetim, 63'ü (%36,2) örgütsel davranış, 32'si de (%18,4) personel / insan kaynakları alt-alanlarına yerleştirilmiştir.

Makalelerin incelemeye tabi tutulmasında atıf sayımı ve ortak atıf analizinden yararlanılmıştır. Atıf analizi, Üsdiken ve Pasadeos'un (1992) daha ayrıntılı anlattıkları gibi akademik yayınlarda dipnot veya kaynakça şeklinde yer alan atıfların incelenmesine dayanır. Bilim dallarının özellikleri ve meydana gelen değişiklikleri incelemede sıkça başvurulan bir yöntemdir. En temel hali incelemeye konu olan yazında verilen atıfların sayımına dayanmaktadır. Ortak atıf analizi de özgül bir bibliometrik tekniktir. Bu araştırmada olduğu gibi bir akademik disiplinde ilgi çeken konuları ve egemen bakış açılarını izlemeye özellikle uygun bir yöntem niteliği taşımaktadır (Üsdiken ve Pasadeos, 1993). 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. Atıf ağlarının oluşturduğu kümeleşmeler de hem ilgi alanları hem de yazılanlara temel olan bakış açıları konusunda yorum yapma imkanı vermektedir.

Atıf analizine tabi tutulan 174 makalede toplam 3240 atıf kodlanmıştır. Burada sunulan analizler kitap, kitap içinde bölüm ve dergi makalesi türündeki kaynakları kapsamaktadır (Üsdiken ve Pasadeos, 1993). Kodlanan 3240 atıftan 2750 tanesi bu türdendir. Atıf ve ortak atıf analizleri, incelenen makalelerin yazarlarının kendi çalışmalarına verdikleri atıfların (toplam 68 adet) ayıklanmasından sonra kalan 2682 atıf üzerinde yapılmıştır. Bu atıfların 1199'u örgütler ve yönetim, 1134'ü örgütsel davranış, 349'u da personel / insan kaynakları olarak sınıflandırılmış makalelerden gelmektedir. Analizler öncesinde bir kitabın değişik basımları ve varsa çevirileri, makalelerin de, eğer söz konusuysa, derlenmiş bir kitapta yer alan şekilleri aynı yayın olduklarını

gösterecek hale getirilmiştir. Bu tür uygulamalara sonuçların sunulmasında işaret edilmektedir.

ÇİZELGE 1: En fazla atıf alan kaynaklar^a

Kaynak	Atıf sayıları			
	Tüm makaleler	Örgütler ve yönetim	Örgütsel davranış	Personel
Koçel (1998)	21	8	9	4
Luthans (1995)	13	2	9	2
Erdogan (1996)	11	2	7	2
Robbins (1998)	9	1	8	0
Dereli (1981)	8	2	6	0
Can (1994)	7	3	3	1
Davis (1988)	7	4	3	0
Gibson vd. (1988)	7	2	5	0
Schein (1990)	7	2	4	1
Eren (1993)	6	3	2	1
McGregor (1960)	6	1	4	1
Baransel (1993)	5	1	4	0
Baron (1986)	5	1	4	0
Ergun ve Polatoğlu (1992)	5	1	2	2
Katz ve Kahn (1977)	5	2	3	0
Tutum (1979)	5	0	0	5
Başaran (1985)	4	1	3	0
Berkman (1987)	4	4	0	0
Daft (1997)	4	3	1	0
Dinçer (1997)	4	3	0	1
Eren (1989)	4	0	4	0
Hofstede (1980)	4	0	3	1
Kavrakoğlu (1994)	4	4	0	0
Phatak (1992)	4	4	0	0
Schein (1992)	4	2	2	0
Üstüner (1986)	4	4	0	0
Yukl (1994)	4	0	4	0
Tortop vd. (1993)	4	3	0	1
Tosun (1990)	4	1	3	0

^a Yazar adı yanındaki tarihler ilgili kaynağın incelenen makalelerde atıf alan son baskısına göredir (bkz. EK A). Kaynakların başlıkları Ek A'da verilmektedir.

ATIF SAYIMLARININ SONUÇLARI

İlk olarak Çizelge 1’de, incelenen makalelerdeki 2682 atıf içinde yer alan 2281 ayrı kaynak arasında en fazla atıf alanların listesi verilmektedir. Sıralama makalelerin tümünden alınan atıflara göredir. Çizelge’deki iki, üç ve dördüncü kolonlar da bu atıfların ne kadarının hangi alt-disiplin kategorisine yerleştirilmiş makalelerden geldiğini göstermektedir.

Çizelge 1’deki listede ilk göze çarpan örgütlerde davranışla ilgili ve davranışçı bakış açısını yansıttığı düşünülebilecek kaynakların taşıdığı büyük ağırlıktır. “Davranış” sözcüğü sekiz başlıkta yer almaktadır. İlintili olduğu düşünülebilecek “psikoloji” (3), “liderlik” (2), “insan” (1), “neo-klasik” gibi sözcüklerle bu sayı 15’e yükselmektedir. Listenin en üstündeki beş kaynaktan dördü, örgütsel davranış kitabıdır. İlk 11’den sekizinde yukarıda sıralanan sözcüklerden biri yer almaktadır. Buna karşılık liste toplu olarak incelenince, “yapı” sadece bir, strateji / politika iki, “personel”, “kalite”, “uluslararası” sözcükleri de birer başlıkta görülmektedir. Aynı şekilde “kültür” de biri toplumsal diğeri örgüt düzeyinde ilgiyi gösteren iki yayınlara listeye girebilmektedir. Ayrıca bu sözcüklerden hiçbiri listenin tepesindeki beş kaynağın başlığında yoktur. Sadece “yapı”, ama o da “davranış” ve “süreç” sözcükleriyle birlikte, en fazla atıf alan 11 kaynak arasında bir kez yer bulabilmektedir. Özetle, Çizelge 1 örgüt içi davranışa ilgi ve bunun getirmesi beklenecek “davranışçı” bakış açısının 1990’lardaki Türkçe yönetim yazınındaki egemenliğine dair kuvvetli göstergeler içermektedir.

Atıf sayımı sonuçları, kısmi de olsa, 1990 öncesiyle doğrudan bir kıyaslama yapma olanağı da vermektedir. Kıyaslama imkanı benzer yöntemle inceleme örgütsel davranış ve P/İK için yapılmadığından, örgütler ve yönetim alt-alanı sınırlıdır. Üsdiken’in (1996) 1970’li ve 1980’li yıllar için bulduğu 22 kitabı içeren en fazla atıf alan kaynaklar listesiyle burada örgütler ve yönetim alt-alanındaki makalelerde 1990’lı yıllar için elde edilen 23 kitaplık liste (burada gösterilmemekte) arasında sadece üç yayınlara (Koçel, Hicks ve Toffler) ortaklık vardır. Bu önemli farklılık, ilk elde, en azından örgütler ve yönetim alt-alanı itibarıyla, 1990’lı yılların bir değişim veya yenileşme getirmiş olabileceğine işaret etmektedir. İki listeye giren kaynakların bileşimine bakıldığında da üç önemli gözlem

yapabilmek mümkündür. Bunlardan birincisi, Üsdiken'in (1996) 1980'li yıllar için bulduğu örgüt düzeyindeki incelemelerde davranışçı etkinin 1970'lere kıyasla azalmış olması durumu devam eder görünmektedir. Ancak yukarıda da değinildiği gibi, bu etki tümüyle kaybolmuş değildir. *Davis* en fazla atıf alan altı kaynaktan biridir. Bir davranışçı kitap daha listede yer almaktadır. Durum esasen Üsdiken ve Pasadeos'un (1993) 1980'lerin ikinci yarısı için gösterdiklerine benzemektedir. İkinci önemli nokta, 1970-1990 arasındaki dönemin tamamı, özellikle de 1980 sonrası için ortaya çıkan Fayolist ilkeler ve işlevler yaklaşımının egemenliği yararlanan kaynaklar yenilenerek ve bu arada da farklı bir mahiyet kazanarak sürer görünmesidir. Doksanlar için elde edilen en fazla atıf yapılan kaynaklar listesinde ağırlığı "genel yönetim" olarak adlandırılabilen bir türü (*Koçel, Can, Daft, Eren [1993], Hicks ve Tortop vd.*) temsil eden kitaplar teşkil etmektedir. Bu yayınlar gerek Fayolist, gerekse davranışçı anlamıyla klasikle bağları tam bırakmamakla birlikte, görece olarak yeniyi, hatta bazı durumlarda en yeniyi tek bir şemsiye altında eritmeye çalışan bir "moderni" temsil eder görünmektedirler. Bu anlamıyla bir yenileşmeden söz etmek mümkün olabilir. Artık ne Fayol ne de Fayolist düşüncenin Amerikalı ve yerli ikinci kuşak temsilcileri listeye girememekte üçüncü kuşak *Hicks* de yerini ancak koruyabilmektedir. Son olarak da, yine Üsdiken ve Pasadeos'un (1993) 1980'lerin ikinci yarısı için saptadıkları örgütler ve yönetim alt-alanının kendi içinde gerek ilgi alanları, gerekse bakış açısı itibarıyla bölünmeye uğraması 1990'larda da, hatta belki artarak, kendini göstermektedir. Anılan yazarların 1980'lerin ikinci yarısı için belirledikleri yanında en önemli atağı listede iki kaynakla kendini gösteren "toplam kalite" ve "örgüt-kültürcü" anlayışların yaptığını söylemek mümkün görünmektedir.

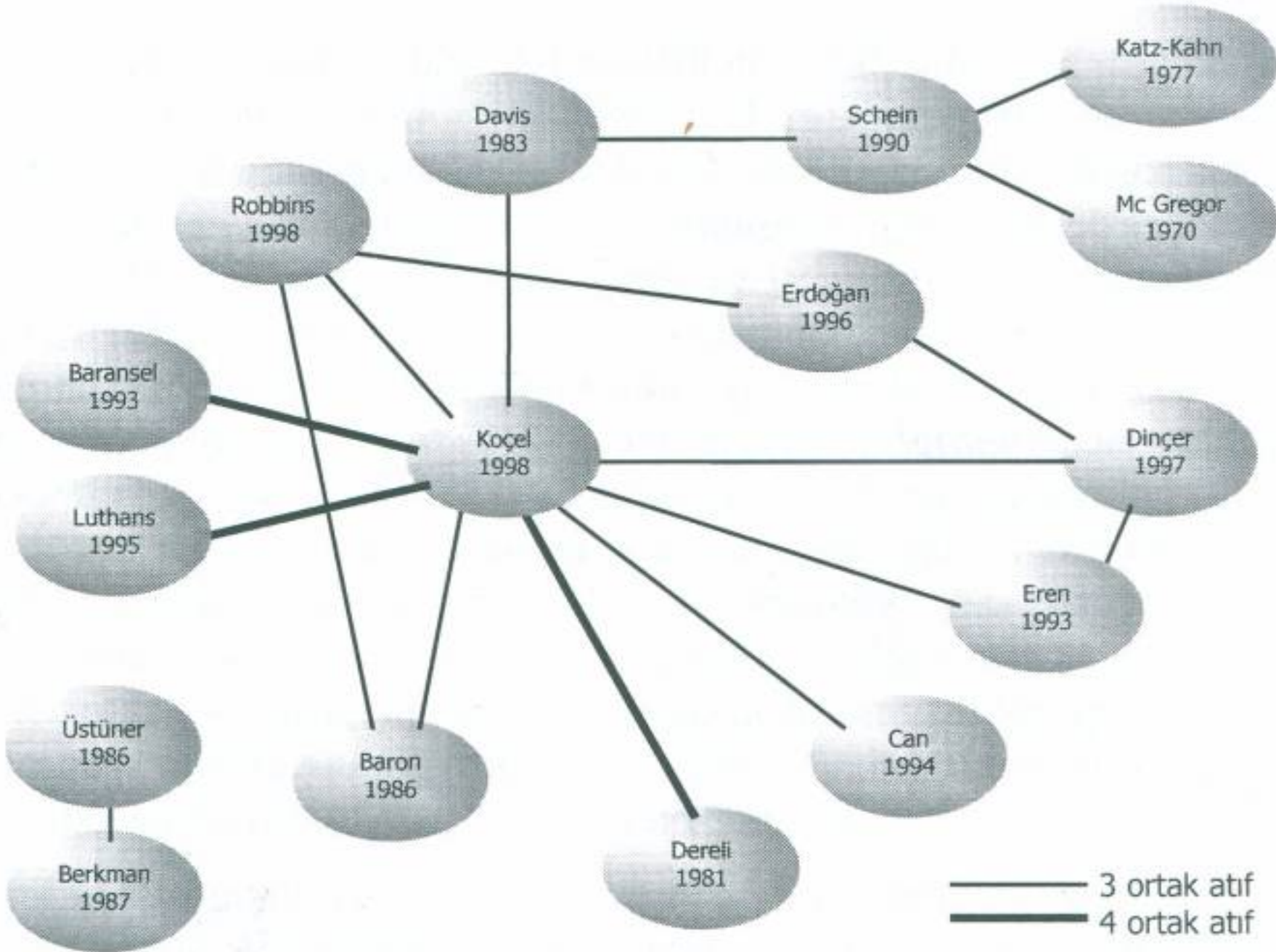
Son olarak da, iki gözleme daha yer verilebilir. Birincisi, Türkçe kaynakların "merkezde" yabancı kaynaklara kıyasla daha fazla yer bulmalarıdır. Çizelge 1'de yer alan kaynakların yarısından fazlası Türkçe'dir. Kapsanan alanlar tam aynı olmamakla birlikte bu oranın Üsdiken'in (1996) 1970'li ve 1980'li yıllar için elde ettiğinin çok üstünde olması bu yönde bir değişim olduğuna işaret olarak düşünülebilir. İkincisi de, en fazla atıf alan yayınlar arasında kitapların taşıdığı büyük ağırlıktır. Çizelge 1'deki kaynakların ikisi hariç tamamı kitaptır. Gerçi Üsdiken ve Pasadeos'un (1995)

gösterdikleri gibi kaynak olarak kitapların ağırlığı Avrupa örgüt kuramı yazınıyla Kuzey Amerika'yı da ayırıştıran bir özelliktir. Türkçe yazının yabancı yazın içinde ABD kökenli olanlara dayanması (Çizelge 1 ve Ek A) ama kaynak kullanma alışkanlığı olarak Avrupa kalıplarına sadık kalması gibi bir durum yanında, işaret edilmesi gereken (Avrupa'dan farklı olarak) en fazla atıf alan kaynakların çok büyük bölümünün ders kitabı niteliğinde olmasıdır.

ORTAK ATIF AĞLARI

Atıf sayımlarından elde edilen ve önemli kısmının Çizelge 1'de aktarıldığı sonuçlara dayanarak yukarıda yapılan yorumları daha derinlemesine incelemek üzere, yöntem bölümünde de belirtildiği gibi, incelemeye dahil edilen makaleler hem toplu olarak hem de üç

ÇİZİM 1: En Fazla Atıf Alan Kaynaklar İçin Ortak Atıf Ağı (Tüm Makaleler)^a



^a Yazar adı yanındaki tarihler ilgili kaynağın incelenen makalelerde atıf alan son baskısına göre (bkz. Ek A).

alt alan itibariyle ortak-atıf analizine de tabi tutulmuşlardır.

Çizim 1, ortak atıf analizinden makalelerin tümü için elde edilen sonuçları göstermektedir. Sonuçların Çizim 1'de sunulan şekilde kullanılan ölçütler, analize dört ve üstü sayıda atıf almış olan kaynakların (Çizelge 1'de listelenen) dahil edilmesi, kaynak çiftlerinin ağda yer alabilmeleri için de üç ve üstü sayıda makalede ortak atıf almış olmalarıdır. Görüldüğü gibi, bu ölçütlerle yapılan analizden bir ana küme, bir de ufak küme elde edilmektedir. Küçük küme Türkiye'de yönetim alanındaki akademik faaliyetin, bu yazı örneğinde olduğu gibi, mahiyetine ilişkin esasen dar bir ilginin çıktılarını yansıtmaktadır. Bunun dışında, en fazla atıf alan kaynaklar tek bir küme etrafında bir araya gelmektedir. Bu sonuç da tek bir ilgi ve bakış açısının 1990'lar yazınına egemen olduğunu göstermektedir. Ana kümede yer alan yayınlar bu anlayış ve yaklaşımın "yöneticilik" işinin ifasını "merkeze" koyduğuna, "yönetmenin" de esasen örgütlerde çalışanların davranışlarını yönlendirmek ve bir miktar da strateji yapmak olarak görüldüğüne işaret etmektedir.

Ortak atıf sayısının ikiye indirilmesiyle elde edilen ilişkiler ağı (burada gösterilmemekte) bu düşünceleri desteklemekte, Çizim 1'deki küçük küme ayrı kalmaya devam ederken, yine tek bir, ama bu kez daha geniş kapsamlı ve kalabalık, ana küme elde edilmektedir. Not edilmesi gereken bu ölçütlerle elde edilen ağa Çizelge 1'de yer alan kaynaklardan 24'ünün girdiğidir. Bir ilave not da Çizelge 1'e girebilmiş kamu yönetimiyle ilgili yayınların da (*Ergun ve Polatoğlu, Tortop vd., ve Tutum*) ana kümede yer aldıklarıdır. Çizelge 1'deki toplam 29 kaynaktan, küçük kümeyi oluşturan iki tanesi dışında, ana kümeye giremeyenler toplam kalite, uluslararası yönetim ve kültürlerarası farklılıklarla ilgili olanlardır (*Kavrakoğlu, Phatak ve Hofstede*). Bu üç ilgi alanı ve yansıttıkları yaklaşımların egemen ilgi ve anlayışlardan bağımsız bir çizgi izlediklerini söylemek mümkün görünmektedir. Ancak çektikleri ilgi egemen düşünce biçimine kıyasla zayıf kalmaktadır.

Alt-alanların egemen ilgi ve yaklaşımlar itibariyle gösterdikleri özellikleri görmek üzere örgütsel davranış, örgütler ve yönetim ve P/İK kategorilerine yerleştirilmiş makaleler için ayrı ayrı ortak atıf analizleri yapılmıştır. Çizim 2 örgütsel davranış için en az üç atıf ve

üç ortak atıf ölçütlerinin uygulanmasıyla elde edilen sonucu göstermektedir. Görüldüğü gibi, bu analizde tek bir küme elde edilmektedir. Bu kümeyle, makalelerin tümü için elde edilen ortak atıf ağı (Çizim 1) arasındaki yakınlığa işaret etmek gerekir. Çizim 1'de yer alan kaynaklardan yedisi Çizim 2'de de görülmektedir. Bu durum, bir kere, alanın tümü için elde edilen sonuçta (Çizim 1) örgütsel davranış alanında yazılan makalelerin taşıdığı önemli paya işaret etmektedir. Bunun da yanında, örgütsel davranış alanına esasen tek bir anlayışın egemen olduğunu, ilgi veya düşünce biçimlerinde bir farklılaşma veya bölünmeden söz edilemeyeceğini de göstermektedir. Çizim 2'de yer alan kaynakların mahiyetine dayanarak 1990'lar için bu egemen anlayışı "modern" örgütsel davranışçılık olarak nitelendirmek mümkündür. Bundan kastedilen bir kere, en azından ABD ortamı için, erken insan ilişkilerinden ve hatta erken örgütsel davranış manifestolarından (örneğin, *McGregor* gibi) kendini araştırma yönelimiyle ayrıştırmış bir anlayıştır. Buna karşın "modern", davranışçı yaklaşımın temelindeki "insancıl", diğer bir ifadeyle, "bireysel gelişme" dayanağının ve bu yöndeki değişimin hem çalışanlar hem de örgütler için iyi bir şey olduğu inancının aynı kaldığı ama "durumsalcılığın" da, vurgu değişkenlik göstermek üzere, katılmağa çalışıldığı bir düşünceyi aksettirmektedir.

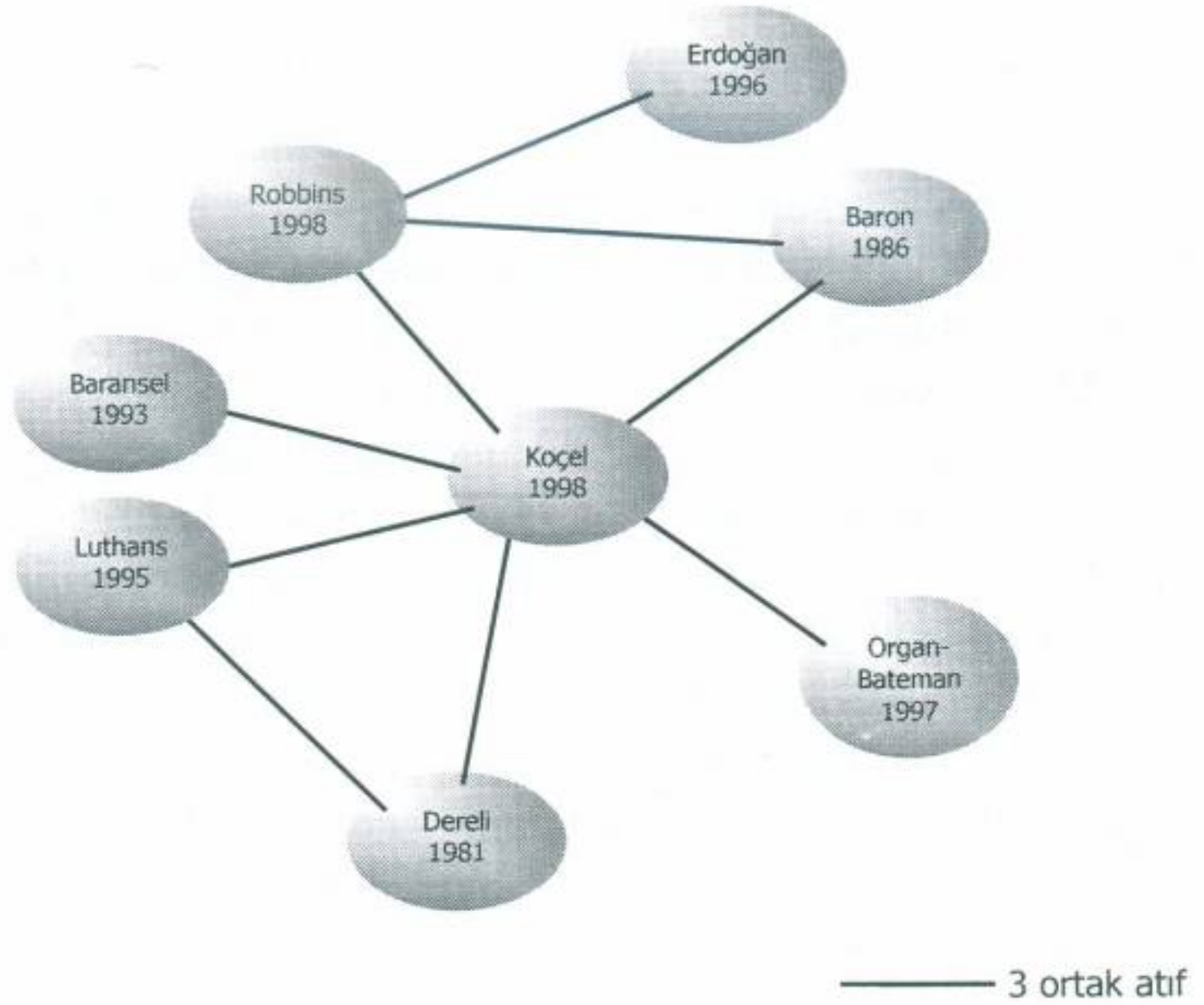
En az ortak atıf ölçütünün ikiye indirilmesi de ana kümeyi büyütme ve kalabalıklaştırmak ve *Katz ve Kahn* ve *McGregor*'dan oluşan bir küçük kümenin ortaya çıkması dışında önemli bir değişikliğe yol açmamaktadır (burada gösterilmemekte). Bu durumda Çizim 1'de yer alan yayınlardan yedisi daha (*Can, Davis, Gibson vd., Başaran, Eren [1989], Tosun, ve Yukl*) ağa girmekte, ayrıca liste dışından *Harvey ve Brown, Kolasa, Sabuncoğlu, ve Baron ve Greenberg*) eklenmektedir. Bu noktada *Katz ve Kahn* ve *McGregor*'u içeren küçük bir kümenin de ortaya çıkması, daha köktenci davranışçı düşüncenin birey temelli açık sistem yaklaşımıyla desteklenmiş halinin de Türkçe yazında etkisini, geriden gelmekle birlikte, 1990'larda da sürdürdüğü şeklinde yorumlanabilir.

En az atıf ölçütünün de biraz daha esnetilerek ikiye indirilmesiyle (burada gösterilmemekte) çok önemli bir değişiklik kaydedilmemektedir. Ana küme daha da kapsamını geliştirip, kalabalıklaşmaktadır. Örneğin kamu (*Ergun ve Polatoğlu*), hatta

eğitim yönetimi (*Aydın*) alanından kaynakların eklenmesine işaret edilebilir. Bu haliyle ana kümede 40'a yakın kaynak yer almaktadır. Değınilecek bir diğler nokta da, yukarıda belirtilen küçük kümeye, yapılan yorumu desteklercesine, *Maslow*'un da girmesidir. Bir de, ortak atıf analizinin her iki ölçütünün de esnetilmesiyle (iki atıf ve iki ortak atıf düzeyine) ve ancak bu düzeyde iki ufak küme daha ortaya çıkmaktadır. Bunlardan biri davranışçı anlayışın değışim modeli olan örgüt geliştirmeye, diğeri de stres konusuna yönelik ilgileri yansıtmaktadır.

Örgütler ve yönetim alt alanı için en az üç atıf ve iki ortak atıf ölçütlerinin kullanılmasıyla elde edilen sonuç Çizim 3'de gösterilmektedir. Görüldüğü gibi, bu analizden ikisi görel olarak daha büyük üç küme elde edilmektedir. Bu sonuç üzerine ilk yorum örgütsel davranış alt-alanı için elde edilene (Çizim 2) kıyaslamayla

ÇİZİM 2: Örgütsel Davranış Makalelerinde En Fazla Atıf Olan Kaynaklar İçin Ortak Atıf Ağı^a



^a Yazar adı yanındaki tarihler ilgili kaynağın incelenen makalelerde atıf alan son baskısına göredir (bkz. Ek A).

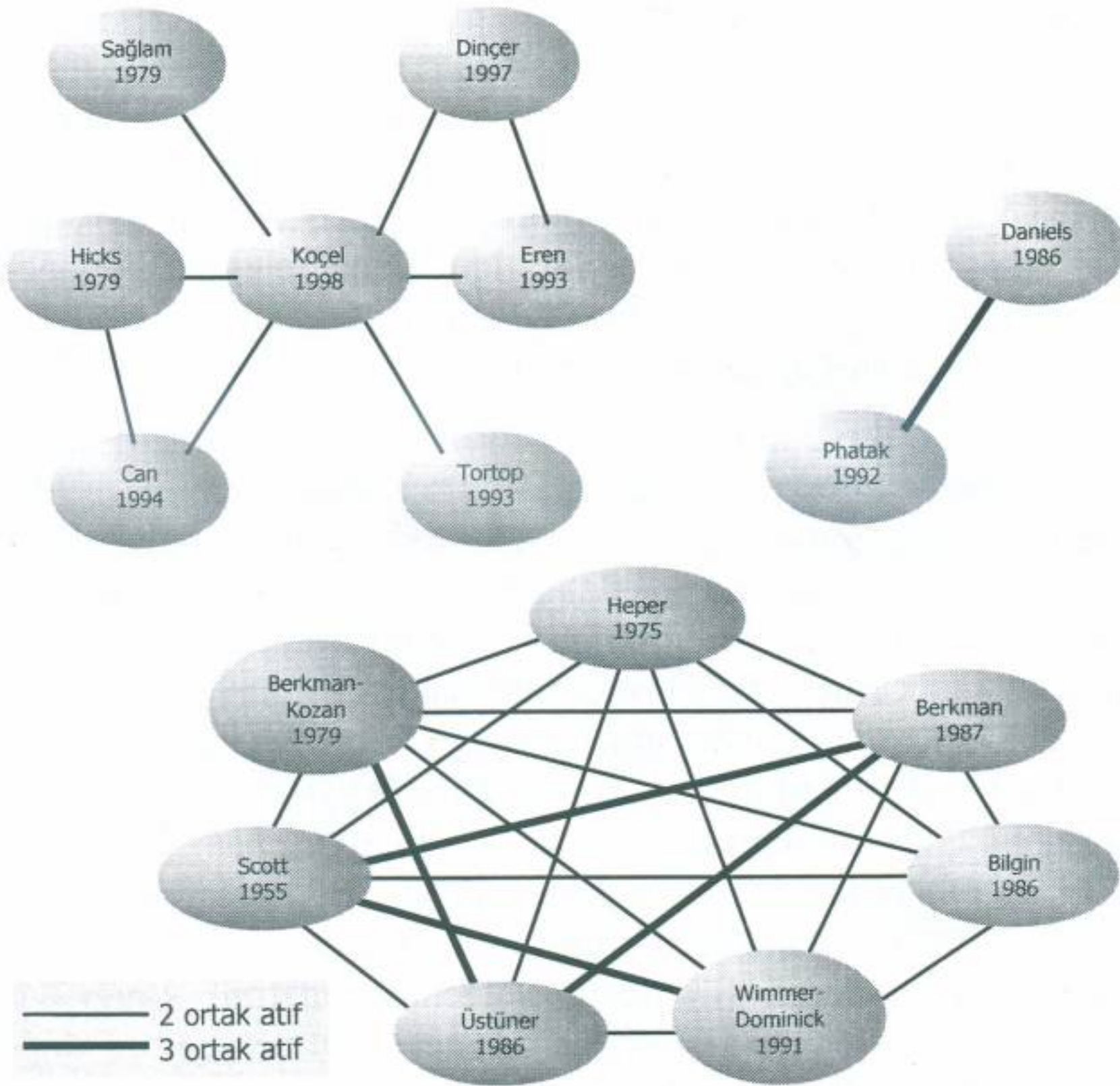
yapılabilir. Örgütler ve yönetim konularındaki makale sayısı örgütsel davranıştakilerden fazla, toplam atıf sayıları da yaklaşık aynı olmasına rağmen, birincisinde (Çizim 3), ikincisi gibi tek bir kümenin yoğun egemenliği görülmemektedir. Örgütler ve yönetim alanı kendi içinde ayrılmış bir görünüm arz etmektedir. Elde edilen atıf ağları, bir bakıma Üsdiken ve Pasadeos'un (1993), 1980'lerin ikinci yarısı için bulduklarına benzemektedir. Gerek Üsdiken ve Pasadeos'un (1993) elde ettikleri, gerekse 1990'lar için ortaya çıkan (Çizim 3'de soldaki) ana kümeyi "genel yönetim" kaygısı içinde "içsel örgütlenme" sorunuyla ilgilenme olarak tanımlamak mümkündür. Ancak 1990'lar için bu ana küme, yukarıda da değinilmiş olduğu gibi, bir yenilenme ve kök bağları daha kuvvetli bir "ilkeler ve işlevler" yaklaşımından uzaklaşmayı göstermektedir. Davranışçı yazına olan bağlar da görülmemektedir. Buna karşılık ama, bu meselelere azalan ilgiyi yansıtırcasına, küme küçülmüş ve zayıflamıştır. Ayrıca kümedeki kitapların tümü Türkçe kaynaklardır. Yaygın kullanılan ifadeyle "yönetim ve organizasyonun", "organizasyon" tarafı, hem ABD, hem de diğer yabancı yazındaki "örgüt kuramıyla" ilgili gelişmelerden kopunca (Üsdiken ve Pasadeos, 1993; 1995) iyiden iyiye zayıflamaya, hatta belki de yok olmaya yüz tutmuş görünmektedir.

En az atıf ölçütü ikiye indirilerek esnetilince elde edilen atıf ağları (burada gösterilmemekte) hem Üsdiken ve Pasadeos'un (1993) 1980'lerin ikinci yarısı için elde ettikleri sonuca daha fazla benzemekte, hem de farklılaşma daha da belirginlik kazanmaktadır. Bir kere ana kümede önemli bir büyüme ve kalabalıklaşma olmamakta, sadece üç yeni (Türkçe) kaynak eklenmektedir. Göreli olarak daha önemli büyüme uluslararası yönetimle ilgili kümede görülmektedir. Bir önemli farklılık da yedi adet yeni ufak kümenin ortaya çıkmasıdır. Bunlardan biri *Katz ve Kahn, Schein [1990]* ve *Davis*'in dahil olduğu ve 1970'lerden gelen örgütsel yapılara da davranışçı gözlerle bakmaya eğilimli anlayışın kalıntısı olarak nitelenebilecek kümedir. Bir de yine "genel yönetim" kaygısıyla ama durumsalcı izler de taşıyan bir küme görülmektedir. Eskiye yönelik oldukları düşünülebilecek bu ilgi ve yaklaşımlar dışında daha "güncel" konu ve bakış açıları da kendilerini ama ancak bu düzeyde bir ağırlıkla göstermektedir. Bunlar, uluslararası yönetimle de ilgili olduğu düşünülebilecek "ortak girişimler", ve "öğrenen örgütler", "yönetim bilgi sistemleri" ve "toplam

kaliteyle” ilgili iki ayrı kümedir. Bu ilgi ve yaklaşımlar öne çıkarken Üsdiken ve Pasadeos’un (1993) 1980’lerin ikinci yarısı için bulduğu durumsalcı düşüncenin bir uzantısı olarak matriks yapılar ve sosyal sorumluluk meseleleriye bu kez kendini göstermemektedir. Stratejiyle ilgilenme de genel yönetim yazını temelli olmaya kaymış görünmektedir (Çizim 3).

Son olarak, P/İK alanı için de ortak atıf analizi yapılmıştır (burada gösterilmemekte). P/İK alanındaki yazıların ve bunlardaki atıf yoğunluğunun düşük olması nedeniyle analiz ancak en az iki atıf ve iki ortak atıf ölçütleriyle yapılabilmektedir. Bu analizden biri görece

ÇİZİM 3: Örgüt ve Yönetim Makalelerinde En Fazla Atıf Olan Kaynaklar İçin Ortak Atıf Ağı^a



^a Yazar adı yanındaki tarihler ilgili kaynağın incelenen makalelerde atıf alan son baskısına göredir (bkz. Ek A).

larak daha büyük olmak üzere dört küme elde edilmiştir. Elde edilen sonuçların gösterdiği en belirgin durum 1990'lar itibariyle bu alanda kamu ve işletme yönetiminden kaynaklanan ilgilerin yazın temelleri itibariyle birbirlerinden ayrılmış olmasıdır. Kümelerden ikisi kamu, ikisi de işletme ortamlarında personel meselelerine ilgiyi yansıtmaktadır. Göreli olarak en büyük küme kamu kuruluşlarıyla ilgili yazına dayanmaktadır. Bu kümenin merkezinde Çizelge 1'de de yer alan *Tutum* bulunmakta ve bu ilgi alanının Türkiye'de tarihsel olarak etkisi altında kaldığı iki bakış açısının (hukuksal ve davranışsal) temsilcileri de ortak atıf ağı içinde yer almaktadır. Kamu yönetimi yazını temelli olan ikinci küme hizmet içi eğitime olan ilgiyi yansıtır görünmektedir. İşletme yazınıyla beslenen diğer iki kümenin ikisi de yazın temelleri farklı olmak üzere "kariyer yönetimi" odaklıdır.

TARTIŞMA VE SONUÇLAR

Yukarıda sunulan atıf analizlerinden Türkiye'de yönetim alanının yakın geçmişiyle ilgili hem disiplinin yapısı, hem de akademik dünyaya egemen görüşler hakkında bazı sonuçlar ileri sürebilmek mümkündür.

Disiplinin yapısı açısından 1990'lar için ortaya çıkan durum, burada örgütler ve yönetim, daha yaygın ifadelerle yönetim ve organizasyon olarak adlandırılacağı alt-alan ve personel / insan kaynaklarının (P/İK), örgütsel davranışa kıyasla kendi içlerinde bölünmüş bir görünüm arzettikleridir. Örgütler ve yönetim (veya yönetim ve organizasyon) alt-alanında farklılaşma kendini hem ilgi alanları hem de bakış açıları itibariyle göstermektedir. İlgi alanı itibariyle en belirgin ve Üsdiken ve Pasadeos'un (1993) bulduklarına da dayanarak, yerleşik hal almaya en eğilimli olanı "uluslararası yönetim veya işletmeler" gibi görünmektedir. Bunda son yılların "küreselleşme" söyleminin etkisi olduğu söylenebilir. Aslında en azından Amerikan etkisinin girdiği yıllardan başlanırsa Türkiye'de yaklaşık 50 yıllık tarihçesi olan bir alanda üniversitelerin idari yapısında karşılığı olmasa da bu tür "uzmanlaşma" eğilimlerinin beklenmesi gerektiği, hatta belki "geç kaldığı" dahi düşünülebilir. Ayrıca ilginç olan "strateji" alt alanının da ayrışma yönünde belirgin bir eğilim oluşturamamış olmasıdır. Bir diğer önemli nokta da, bir bakıma adı üstünde bu alt alanın iki

sacayağından “organizasyonun” yabancı yazın itibariyle 1980 öncesinin tanımlarıyla sınırlı kalıp, yönetim içinde kaybolmaya yüz tutmasıdır. P/İK alt-alanındaysa farklı bir durum göze çarpmaktadır. Bir kere toplu olarak P/İK diğer iki alt-alan kadar ilgi ve katkı yaratamamaktadır. İkincisi de buradaki ayrışma sektör temelliymiş gibi görünmekte, kamu ve işletmelerle ilgili yazının dayanakları itibariyle birbirlerinden ayrı oldukları ortaya çıkmaktadır. Örgütsel davranış alanıysa, diğerlerine kıyasla tek bir bütün görünümü arz etmektedir. Daha özgül ilgi alanları da, eğer varsa bile, aynı yazın temelleri üzerine kurulur görünmektedir.

Örgütsel davranış alt-alanının bu özellikleri diğerlerindeki bölünme ve farklılaşma eğilimleriyle de birleşince yönetim alanının tamamı içinde hem ilgileri hem de bunlara eşlik eden bakış açısıyla en ağırlıklı yeri almasına yol açmaktadır. Davranışçı yaklaşım hem yukarıda tanımlanan “modern” haliyle, hem de köktenci şekliyle en büyük etkisini örgüt içi davranışlarla ilgili çalışmalarda gösterse de, diğer iki alana, özellikle de örgütler ve yönetim alanına nüfuzunun devam ettiği görülmektedir. Bunun da etkisiyle davranışçı anlayış Türkçe akademik yazında 1990’lar için en güçlü bakış açısı olarak ortaya çıkmaktadır.

Özgül olarak örgütler ve yönetim alanına bakılınca bölünmüşlüğü yaklaşımın itibariyle de en belirgin olarak bu alt alanda kendini gösterdiği ortaya çıkmaktadır. Göreli olarak daha kısıtlı ölçülerdeki benimseyişler olarak beş bakış açısı beraber yaşıyor görünmektedir. Bunlardan biri, yukarıda da değinildiği gibi davranışçı yaklaşımdır. İkincisi, ilkeler ve işlevler yaklaşımının yumuşamış, biraz daha durumsallaşmış, modernleşmiş ama yapısal ilgisi ve kural koyuculuğu devam eden hali gibi görünen bir bakış açısıdır. Bunun biraz farklı bir şekilde durumsalcılık daha önde görünmektedir. Son iki yaklaşım da bir bakıma evrenselciliğin değişik biçimlerde geri dönüşü olarak nitelenebilecek ve, buradaki analizlerin de gösterdiği gibi, diğerlerinden bağımsız çizgilerde gelişen toplam kalite ve öğrenen örgüt yaklaşımlarıdır.

P/İK ile ilgili sonuçları, analize tabi tutulabilen atıf sayılarının azlığı nedeniyle daha temkinle karşılamak gerekirken birlikte bir yanda “insan kaynakları” söyleminin uzantısı olarak ortaya çıkmış görünen ama yine Türkiye’deki geleneği itibariyle (Üsdiken ve Wasti, 2002) “sistem” kurmayı öne çıkaran bir düşünce biçimi

biraz daha önde gibidir. Buna koşut olarak da, ilgisi kamu kuruluşları odaklı olan, ve yine Türkiye'deki gelenekler itibariyle hukuksal kaygı ve yaklaşımlarla davranışçılığın, arkadan da gelse beraber tutulmaya çalışıldığı bir anlayış 1990'larda sürer görünmektedir.

KAYNAKÇA

- Berkman, Ü. 1987. Amme idaresi dergisinde yayınlanan makaleler ve Türk yönetim bilimi. *Amme İdaresi Dergisi*, 20(4):19-42.
- Cem, C. 1976. Türk Kamu Yönetimi Üzerinde Araştırmalar. *Amme İdaresi Dergisi*, 9(3): 66-77.
- Emre, C. 1998. Yönetim bilimi. *Cumhuriyet döneminde Türkiye'de bilim – Sosyal bilimler II*: 35-55. Ankara: TÜBA.
- Ergun, T. 1996. Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü: Bir örgütsel gelişme örnekolayı. *Amme İdaresi Dergisi*, 29(2): 3-18.
- Heper, M.1975. Türk kamu bürokrasisi incelemelerinde başlıca temalar ve kavramsal metodoloji. *Boğaziçi Üniversitesi Dergisi - Sosyal bilimler*, 3: 55-81.
- Heper, M. ve Berkman, Ü. 1979. Administrative studies in Turkey: A general perspective. *International Social Science Journal*, 31: 305-327.
- Oluç, M. 1973. Türkiye'de işletmecilik eğitimi ve öğretiminin tarihçesi. *Sevk ve İdare Dergisi*, 8(63) 9-13.
- Özen, Ş. 2000. Türk yönetim/organizasyon yazınında yöntem sorunu: Kongre bildirileri üzerine bir inceleme. *DAÜ Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1(1) 89-119.
- Özen, Ş. 1995. Kamu yönetimi yazınımız ve örgütler-yönetim çalışma alanı: Tehlikeli ilişkiler. *Kamu yönetimi disiplini sempozyumu bildirileri*, 1:71-96 Ankara: TODAİE.
- Sargut, S. 1998. İşletme yönetimi. *Cumhuriyet döneminde Türkiye'de bilim – Sosyal bilimler II*: 77-97. Ankara: TÜBA.
- Üsdiken, B. 1996. Importing theories of management and organization. *International Studies of Management and 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 Çetin, D. 1999. Türkiye'de akademik dünyanın yönetme işine yaklaşımında 1950'li yıllarla birlikte ne değişti?. *Amme İdaresi Dergisi*, 32(4) 47-65.

- Üsdiken, B. ve Erden, Z. 2001. Örnek alma, mecbur tutulma ve geçmişe bağımlılık: Türkiye'de yönetim yazınında değişim. *Amme İdaresi Dergisi*, 34(4) 1-31.
- Üsdiken, B. ve Leblebici, H. 2001. Organization Theory. N. Anderson, D. Ones, H. K. Sinangil ve C.Viswesvaranć, (Der.) *International handbook of work and organizational psychology 2* : 377-397. Newbury Park, CA: Sage.
- Üsdiken, B. ve Pasadeos, Y. 1995. Organizational analysis in North America and Europe: A comparison of co-citation networks. *Organization Studies*, 16: 503-526.
- Üsdiken, B. ve Pasadeos, Y. 1993. Türkiye'de örgütler ve yönetim yazını. *Amme İdaresi Dergisi*, 26(2): 73-93.
- Üsdiken, B. ve Pasadeos, Y. 1992. Türkiye'de yayınlanan yönetimle ilgili makalelerdeki atıflar üzerine bir inceleme. *Amme İdaresi Dergisi*, 25(2): 107-134.
- Üsdiken, B., Selekler, N. ve Çetin, D. 1998. Türkiye'de yönetim yazınına egemen anlayışın oluşumu: Sevk ve İdare Dergisi üzerine bir inceleme. *Amme İdaresi Dergisi*, 31(3): 58-87.
- Üsdiken, B. ve Wasti, A.S. 2002. Türkiye'de akademik bir inceleme alanı olarak personel veya 'insan kaynakları' yönetimi, 1972-1999. *Sabancı Üniversitesi Yönetim Bilimleri Araştırma Raporları*, SUGSM-02-13.
- Üstüner, Y. 1986. Kamu yönetimi disiplininde yöntem sorunları. S. Atauz, (Der.). *Türkiye'de Sosyal Bilim Araştırmalarının Gelişimi* : 141-152. Ankara: Türk Sosyal Bilimler Derneği.

EK A

Atıf Analizlerinin Sonuçlarında Yer Alan Yayınların Başlıkları

- Aydın, M. Eğitim Yönetimi (1986/1988)
- Baransel, A., Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi: Klasik ve Neo-Klasik Yönetim ve Örgüt Teorileri (1977/1979/1993)
- Baron, R. A, Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work (1983/1986)
- Başaran, İ.E., Örgütsel Davranış (1982/1985)
- Berkman, A.Ü. ve K. Kozan, "Amme İdaresi Dergisi'nde Yayınlanan Makaleler Üzerine Bir İnceleme" (1979)
- Berkman, A.Ü., "Amme İdaresi Dergisi'nde Yayınlanan Makaleler ve Türk Yönetim Bilimi" (1987)
- Bilgin, N. "Türkiye'de Yapılan Psikoloji Araştırmaları Üzerine Bir İnceleme" (1986)
- Can, H., Organizasyon ve Yönetim (1991/1992/1994)

- Daft, R. L., Management (1988/1991/1993/1997)
- Daniels, J.B. ve L.H. Radebough, International Business Environment and Operations (1986)
- Davis, K., Human Behavior at Work: Organizational Behavior (1981/1982ç/1983/1984ç/1988ç)^a
- Dereli, T., Organizasyonlarda Davranış (1976/1979/1981)
- Dinçer, Ö., Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası (1992/1996/1997)
- Erdoğan, İ., İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış (1983/1987/1991/1994/1996)
- Eren, E., Yönetim Psikolojisi (1984/1989)
- Eren, E., Yönetim ve Organizasyon (1991/1993)
- Ergun, T. ve A. Polatoğlu, Kamu Yönetimine Giriş (1984/1988/1992)
- Gibson, J.L., J.M., Ivancevich ve J.H., Donnelly, Organization, Behavior, Structure, Process (1973/1979/1985/1988)
- Harvey, D.F. ve D.R. Brown, An Experiential Approach to Organizational Development (1982)
- Heper, M., "Türk Kamu Bürokrasisi İncelemelerinde Başlıca Temalar ve Kavramsal Metodoloji" (1975)
- Hicks, H.G., Örgütlerin Yönetimi: Sistemler ve Beşeri Kaynaklar Açısından (1975ç/1979ç)
- Hofstede, G., Culture's Consequences (1980)
- Katz, D. ve R.L. Kahn, Örgütlerin Toplum Psikolojisi (1977ç)
- Kavrakoğlu, İ., Toplam Kalite Yönetimi (1992/1993/1994)
- Koçel, T., İşletme Yöneticiliği (1982/1984/1989/1993/1994/1995/1998)
- Kolasa, B., İşletmeler İçin Davranış Bilimlerine Giriş (1979ç)
- Luthans, F., Organizational Behavior (1981/1985/1989/1992/1994/1995)
- Maslow, A.H., Motivation and Personality (1954/1960)
- McGregor, D., The Human Side of Enterprise (1960/1970ç)
- Organ, D. ve T. Bateman, Organizational Behavior: An Applied Psychological Approach (1982/1986)
- Phatak, A., International Dimensions of Management (1989/1992)
- Robbins, S., Organizational Behavior Concepts, Controversies and Applications (1977/1989/1991/1994ç/1996/1998)
- Sabuncuoğlu, Z., Çalışma Psikolojisi (1964/1984)
- Sağlam, M., Örgütsel Değişme (1979)
- Schein, E.E., Organizational Culture and Leadership (1989/1992)
- Schein, E.E., Organizational Psychology (1970/1977ç/1978ç/1990)
- Scott, W.A., "Reliability of Content Analysis: The Case of Nominal Scale Coding" (1955)

-
- Toffler, A., Future Shock (1971)
 - Tortop, N., E.G. İşbir ve B. Aykaç, Yönetim Bilimi (1986/1989/1993)
 - Tosun, K., Yönetim ve İşletme Politikası (1990)
 - Tutum, C., Personel Yönetimi (1979)
 - Üstüner, Y., "Kamu Yönetimi Disiplininde Yöntem Sorunları" (1986)
 - Wimmer, R.D.ve J.R. Dominick, Mass Media Research (1991)
 - Yukl, G., Leadership in Organizations (1981/1989/1994)
-

^a “ç” kısaltması Türkçe’ye çevirileri belirtmek için kullanılmıştır.

Behlül Üsdiken, Sabancı Üniversitesi'nde öğretim üyesidir. Daha önce Boğaziçi Üniversitesi ve Koç Üniversitesi'nde (yarı zamanlı) çalışmıştır. Esas ilgi alanı örgüt kuramlarıdır. Şu sıralarda yönetim düşüncesi ve yazınının Türkiye'de ve başka yerlerdeki tarihsel seyri, yöneticilik eğitimi ve Türkiye'deki üst düzey yöneticiler üzerinde araştırma yapmaktadır. E-posta: behlul@sabanciuniv.edu.tr

Zeynep Erden, İstanbul Teknik Üniversitesi İşletme Fakültesi'nde araştırma görevlisi olarak çalışmakta ve Sabancı Üniversitesi'nde yönetim bilimleri doktora programına devam etmektedir. Halen kurumsalcı bakışı temel alarak Türkiye'de yüksek öğrenim kuruluşlarını incelemektedir. E-posta: erdenz@itu.edu.tr