

# 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 savaşların 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 itibarıyla 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 istatistik 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 kk 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 n 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<br>N=149   | Yazar sayısı                  | Aynı temada<br>çalışma sıklığı   |
|--------------------------------|---|-------------------------------|----------------------------------|
| Kültür<br>(1996;<br>1998-2008) | 70 bildiri (% 47)<br>(39 Örgüt kültürü<br>30 Makro kültür<br>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<br>beş yazarlı | 5 yazar 3 defa<br>6 yazar 2 defa |
| Liderlik<br>(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<br>(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<br>(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 temelinde 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 oluşmamasına 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.