

## ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ALANININ GELİŞİM ÇİZGİSİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK ÇOK BOYUTLU ÖLÇEKLEME ÇALIŞMASI (1965-2015)<sup>1</sup>

**Yazarlar / Authors:** Doç. Dr. Füsün Çınar Altıntaş<sup>2</sup>,

Araş. Gör. Ceyda Kavurmacı Aytaç<sup>3</sup>

### Özet

Örgüt çalışmaları örgüt psikolojisi, sistem teorisi, örgüt teorisi, örgütsel sosyoloji gibi alanlarda yürütülen çalışmaları içermektedir. Tüm bu çalışmalar örgütleri farklı açılardan ele almaktadır. Örgütleri mikro perspektif ile ele alan örgütsel davranış birey, grup ve örgüt düzeyinde örgüt ile ilgili konulara ve problemlere odaklanmaktadır. Mevcut çalışma 1965-2015 yılları arasında, Türkçe ve İngilizce yazında örgütsel davranış alanında üretilen bilgiyi ele almaktadır. Çalışmanın amacı, 1965-2015 yılları arasında örgütsel davranış alanının yapısını ve gelişim çizgisini çok boyutlu ölçekleme yöntemi yardımıyla ortaya koymaktır. Bu kapsamda son 50 yıllık dönemde hem İngilizce hem de Türkçe yazında örgütsel davranış alanına ilişkin alt başlıkların nasıl gruplandığı ve hangi konuların bu gruplara dâhil olduğu, hangi konuların ise yıllar içerisinde ayrı bir boyut oluşturacak biçimde dağılım gösterdiğinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Veriler Akademik Google aracılığıyla elde edilmiş olup yapılan değerlendirme sonucu 13 temel örgütsel davranış alt başlığı altında toplanmıştır. Çalışmanın sonucunda her iki yazında liderlik ve motivasyon çalışmalarının ayrı boyutlar oluşturduğu görülmüştür. Ayrı bir boyutta gruplanan konuların benzeşme eğiliminde olduğu gözlenmesine rağmen İngilizce yazında örgüt kültürü ve örgütsel adalete ilişkin yapılan çalışmaların gruba dahil olduğu Türkçe yazında ise bu çalışmaların gruptan ayrı konular olduğu gözlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel davranış, Çok boyutlu ölçekleme, Mikro örgüt kuramı.

## MULTIDIMENSIONAL SCALING STUDY FOR DETERMINING THE DEVELOPMENT LINE OF THE ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AREA (1965-2015)

### Abstract

Organizational studies include studies carried out in areas such as organization psychology, system theory, organizational theory, organizational sociology. All these studies approach organizations from different perspectives. Organizational behavior that addresses organizations through a micro perspective focuses on issues and problems related to the organization at the individual, group, and organizational levels. The present study deals with the knowledge produced in the field of organizational behavior between 1965-2015 in Turkish and English literature. The aim of the study is to reveal the structure of the organizational behavior field and development line between 1965-2015 with the help of multidimensional scaling method. In this context, it is aimed to determine how sub-fields related to organizational behavior are grouped and which sub-fields are included in these groups and which sub-fields are distributed in a way that will be a different dimension over the years in Turkish and English literature in the last 50 years period. The data were obtained through Scholar Google under 13 basic organizational behavior sub-fields. As a result of the study, it has been seen that leadership and motivation studies in both literatures constitute separate dimensions. Although it is observed that the topics grouped in a separate dimension tends to be similar, organizational culture and organizational justice, which are included in the group in English literature, have been differentiated from this group in Turkish literature.

**Keywords:** organizational behaviour, multidimensional scaling, micro organization theory.

## 1. GİRİŞ

20. yüzyılın başından bu yana yönetim düşüncesinin bir disiplin olarak ele alınmasıyla birlikte bu disiplinin geçirdiği değişim süreci içerisinde 25-30 yılda bir yeni bir kuramın ortaya çıktığı görülmektedir. Yönetim çalışmaları alanının çok sayıda farklı stilleri, geniş yönelimleri ve inançları içeren heterojen bir alan olması (March, 2007) nedeniyle Koontz (1961), bu çeşitliliği balta girmemiş orman (jungle) metaforu yardımıyla açıklamaktadır.

\* Bu çalışma, "ICOME'17 | International Congress of Management Economy and Policy, 20-21 May 2017" isimli kongrede sunulmuş bildirinin genişletilmiş halidir.

<sup>2</sup> Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, fcinar@uludag.edu.tr.

<sup>3</sup> Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ckavurmaci@uludag.edu.tr.

March'a (2007) göre bir akademik disiplinin tarihi disiplinin farklı zaman evreleri içinde yer almaktadır. Zaman içerisinde görülen paradigma değişimleri bir akademik disiplin için gereklidir. Örgüt çalışmaları kapsamında, mekanik dünya görüşüne uygun bir biçimde çerçevelenen klasik dönemin tezlerinin hakim olduğu yönetim düşüncesinin, "insan" unsurunun açıklandığı araştırmaların yapılması ile paradigma değişimi yaşadığı ifade edilebilir (Özcan ve Barca, 2010). March'ın (2007) perspektifinden ele alındığında yönetim düşüncesinin evrimi 1900' lü yılların başlarında "Bilimsel Yönetimin İlkeleri" ile milat kabul edilen Klasik Yönetim düşüncesi, 1930'lu yıllarda Neo Klasik Yönetim düşüncesi, 1950 li yıllarda Modern yönetim kuramları ve 1980 li yıllarda postmodern yönetim kuramları ile gerçekleşmiştir. Söz konusu paradigma değişimi ile oluşan örgütsel davranış alanı, mikro düzeyde örgütsel konular ile ilgilenmektedir (Culnan vd.; 1990).

Bu çalışma örgütsel davranış alanında üretilen bilgi ve bu bilginin gelişimi ile ilgilenmektedir. Bu bağlamda çalışmanın kapsamı 1965-2015 yılları arasında alanda üretilen bilgidir. Alanın önde gelen kitapları incelenerek, temel alt başlıkları tespit edilmiştir. Son 50 yılda alana ilişkin alt başlıkların çalışılma yoğunluğu açısından dağılımı hem Türkçe yazında yapılan çalışmalar hem İngilizce yazında yapılan çalışmaların sayısı dikkate alınarak analiz edilmiştir. Çalışmada, her iki yazının alt başlıkların dağılımı açısından karşılaştırılması amaçlanmıştır.

## 2. ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ALANI VE YAPISI

1930' lu yıllarda Hawthorne araştırmaları ile yönetim düşüncesinde ikinci bir milat olarak kabul edilen Neo Klasik Yönetim düşüncesi ile birlikte "mekanik dünya" görüşüne uygun bir biçimde çerçevelenen klasik yönetim düşüncesi, "insan" unsurunun açıklanmasıyla birlikte paradigma değişimine uğramıştır (Özcan & Barca, 2010). Ancak bu araştırmaların taşıdığı yeni tezler büyük yankı uyandırsa da yaşanan bu değişimlerin hakim paradigma açısından keskin bir kırılmadan ziyade bir tür paradigma kaymasına yol açtığı söylenebilir. Neo-klasik düşünce, esas itibariyle klasik yönetim düşüncesinin kavram ve ilkelerine dayanır. Ancak, Neo-klasik düşüncede, bu kavram ve ilkeler insan ilişkileri yaklaşımının etkisiyle yumuşatılmış, inceltilmiş ve geliştirilmiştir (Baransel, 1979: 215). Bu yaklaşım rasyonelliği savunmanın yanı sıra insanı farklı bir üretim faktörü olarak ilan etmiştir (Berber, 2013). Dolayısıyla örgütler sadece teknik bir sistem olarak görülmenin yanında sosyal bir sistem olarak da görülmeliydi. Bu kapsamda örgütsel davranış disiplini 1930' lardan sonra ortaya çıkmış davranışçı okul temelli işyerinde çalışanın güdülenmesini ve grup dinamiğini ön plana çıkaran bir yaklaşımı temel almaktadır (Dikmen, 2011: 18). Örgütsel davranış, kaynağı psikoloji, sosyoloji, antropoloji, örgüt teorisi, stratejik yönetim ve yönetim bilimini kaynak olarak kullanan ve edindiği kuramları kullanan disiplinler arası bir bilim dalıdır (Erdem, 2013). Yönetimin davranışsal boyutuyla ilgilenen örgütsel davranış, mikro düzeyde örgüt içindeki birey ve grup davranışlarına odaklanarak (Culnan vd., 1990), örgütlerdeki insan davranışını anlama, tahmin etme ve kontrol etme olarak tanımlanmaktadır (Keser ve Güler, 2016: 41).

Örgütsel davranış alanının gelişiminde psikolojik temellere dayanan mikro yaklaşım ve sosyoloji, politika bilimi ve iktisadi temellere dayanan makro yaklaşım olarak ikili bir yapı izlenmiştir. 1980-1990 yılları arasında mikro örgütsel davranış araştırmaları sıklıkla iş tutumları, motivasyon, liderlik, iş dizaynı, devamsızlık, iş devri, performans gibi bireysel farklılıklar ve çıktıları ele almıştır. Belirtilen dönemde motivasyon, liderlik ve iş dizaynı konularına ilişkin erken dönem teorilerinin iyi bir şekilde araştırılmasının yanı sıra iş tatmini, bağlılık ve stres gibi iş tutumları, motivasyondan sonra mikro örgütsel davranış araştırmalarının en sık yapıldığı konular olmuştur (O'Reilly, 1991: 429-435). Söz konusu konuların birey ve grup düzeyinde tutum ve davranışlara odaklanmış olması ve örgütsel perspektifi göz ardı etmesi alanın mikro örgütsel davranış olarak anılmasının önünü açmıştır (Heath ve Sitkin, 2001: 44). Benzer şekilde Davis ve Luthans (1980) örgütlerde insan davranışını açıklamak için çeşitli teorilerin öne sürüldüğünü ancak birçok teorik yaklaşımın analiz birimi açısından amacından saptığını ifade etmiştir.

Edwards (2001) tek bir teorik kavrama dayanmaktan ziyade içerisine yayılmış ve birbirleriyle ilişkili boyutlardan oluşan çok boyutlu yapılara örgütsel davranış alanını örnek vermiştir. Alanın karmaşık konuları ele alabilmesi ve bütüncül bir bakış açısı sağlamasını örgütsel davranış alanının çok boyutluluğu ile ilişkilendirmiştir. Diğer taraftan, Martin (2004) örgütsel davranış araştırmalarında görülen pozitivist ve eleştirel yaklaşımın örgütlere ilişkin gerçekçi olmayan bir resim ortaya koyduğunu ve araştırmaların karmaşık yapılar ile ilgilenmekten ziyade dar görüşlü tespitler sunduğunu ifade etmektedir. Aynı zamanda, alana ait çalışmalarda, davranışlar üzerinde açıklama gücü bulunan toplumsal bağlamın görmezden geldiği, örgütlerde beliren problemlerin örgütsel yaşamın sosyal ve ekonomik şartları yerine örgüt içerisindeki bireye yüklendiği yönünde eleştiriler söz konusudur. Ancak örgütsel davranış alanında mikro yaklaşımdan makro yaklaşıma doğru yaşanan hareket alanın bilgi üretiminde hakim olan pozitivist sosyal bilim geleneğini farklılaştırmaktadır (Erdem, 2009: 66).

### 3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

#### 3.1. Araştırma Sorusu

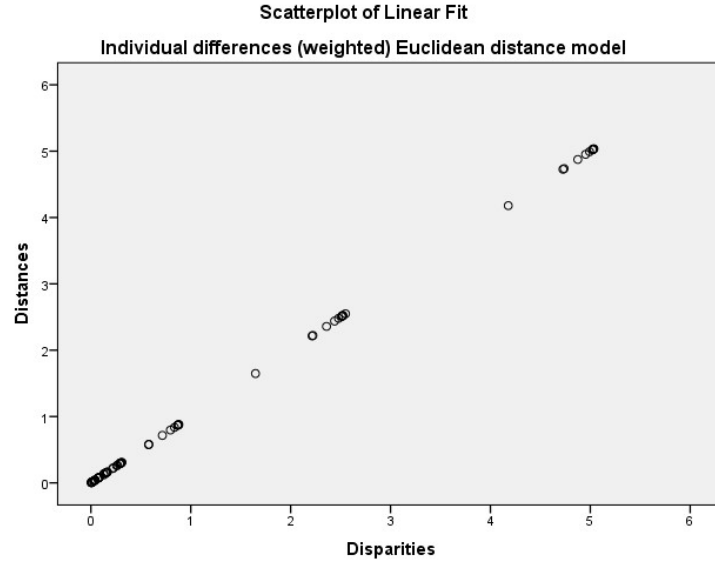
Araştırmanın temel amacı örgütsel davranış bilgisindeki temel yönelimlerin zaman içerisindeki gelişimini ele alarak Türkçe ve İngilizce yazında beliren farklılıkları incelemektir. Bu kapsamda örgütsel davranış alanındaki araştırmaların 1965 yılından 2015 yılına kadar nasıl bir seyir izlediği bu çalışmanın temel sorunsalıdır. Belirtilen amaçtan yola çıkarak araştırmanın sorusu, örgütsel davranış alanında üretilen bilginin araştırmalara konu edilme yoğunluğu bakımından Türkçe ve İngilizce yazında nasıl dağılım gösterdiği.

#### 3.2. Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama Yöntemi

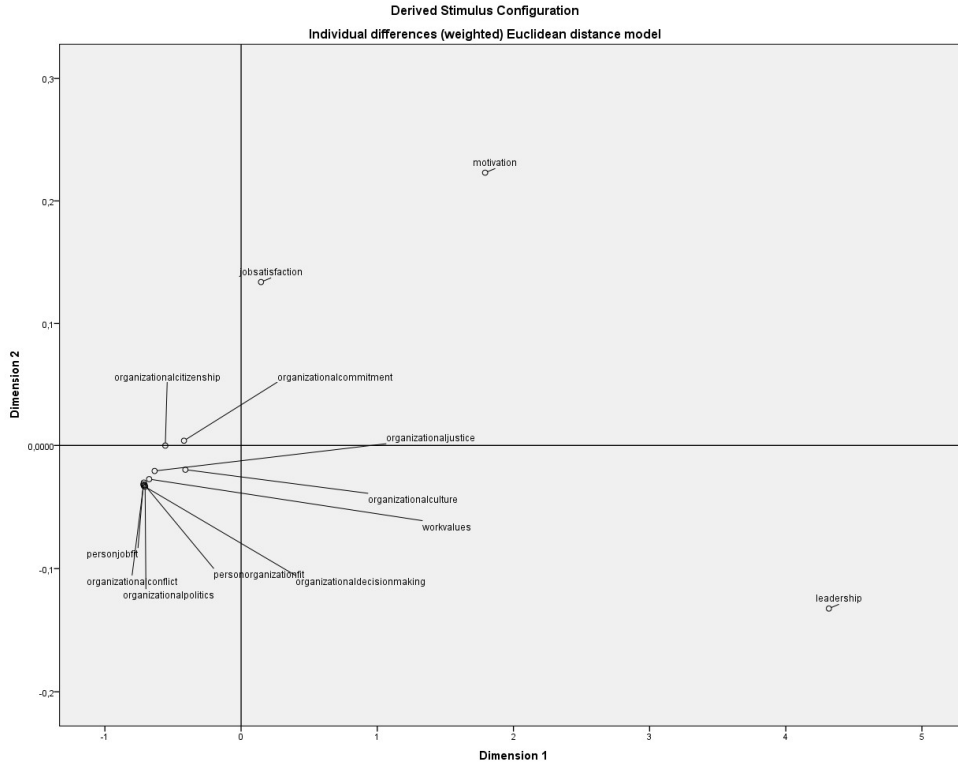
Çalışmada analiz yöntemi olarak çok boyutlu ölçekleme kullanılmıştır. Çok boyutlu ölçekleme tekniği benzerlik veya farklılık matrisini 1-5 boyuta indirgeyerek gösteren metrik olmayan bir tekniktir. Veriyi sınıflandırma ve gruplama amacıyla geliştirilmiş olan ÇBÖ bu yönüyle kümeleme ve diskriminant analizine benzemektedir (Bülül ve Köse, 2010). Ancak ÇBÖ, veriyi korelasyona dayanarak benzerlik veya farklılık matrisine yerleştiren güçlü bir veri azaltma tekniğidir (Wilkinson, 1996: 185). Örgütsel davranış alanında, çok boyutlu ölçeklemeyi analiz metodu olarak kullanan çalışmalar mevcuttur. Robinson ve Bennett (1995) sapkın işyeri davranışlarına ilişkin tipoloji belirlemek amacıyla, Farrell (1983) çalışanların iş tatminsizliğine verdikleri tepkileri sınıflandırmak amacıyla, Billings ve Cornelius (1980) iş çıktılarının boyutlarını tespit etmek amacıyla çok boyutlu ölçeklemeyi kullanmıştır. Birim değerlerinin benzerlik ve farklılıklarını dikkate alarak grafik üzerinde ilişkilerini gösteren çok boyutlu ölçekleme, benzerlik veya farklılıkları görselleştirmek açısından elverişli bir teknik olarak görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında, çalışmada ele alınan başlıkların ilişkisini görselleştirmek ve grafiksel olarak elde etmek amacıyla çok boyutlu ölçekleme tekniğinin kullanılması araştırmanın amacı ile uyum göstermektedir. Araştırma verileri Google Akademik uygulaması üzerinden toplanmıştır. 1965-2015 yılları aralığı ele alınarak her bir başlığın hangi yıl, kaç akademik çalışmaya konu edildiği tespit edilmiştir. 13 alt alan için elli yıllık tarama yapılarak her iki yazın için 650 adet veri toplanmıştır. Kullanılan alt başlıklar, örgüt kültürü, liderlik, motivasyon, kişi-örgüt uyumu, kişi-iş uyumu, iş değerleri, örgütsel karar verme, örgütsel politika, örgütsel çatışma, örgütsel bağlılık, örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlıktır. İngilizce yazın için ise *organizational culture, leadership, motivation, person-organization fit, person-job fit, work values, organizational decision making, organizational politics, organizational conflict, organizational commitment, organizational justice* ve *organizational citizenship* şeklindedir.

#### 3.3. İngilizce Yazın Taramasına İlişkin Analiz ve Bulgular

Söz konusu başlıklar arası ilişkiler SPSS 21.0 programında çok boyutlu ölçekleme (alscal) fonksiyonu kullanılarak çok boyutlu ölçekleme metoduyla incelenmiştir. Veriler iki boyutlu olarak ve Öklid uzaklıkları dikkate alınarak konfigüre edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda stres değeri 0.00004 olarak elde edilmiştir. Stres değeri orijinal uzaklıklar ile konfigürasyon gösterim uzaklıklarının uyumunu ifade etmektedir. Referans değerlere göre, mükemmel uyuma sahip bir gösterim söz konusudur. Diğer tarafından elde edilen RSQ değeri, 1,0000'dır. RSQ değeri stres değerinin veriyi ne kadar açıkladığını ifade etmektedir. Saçılma Grafiği ise orijinal uzaklıklar ve konfigürasyon uzaklıklar dağılımını göstermektedir. Uzaklık değerleri doğrusal bir ilişkiyi göstermektedir. Şekil 1 'de saçılma grafiği verilmiştir. Şekil 2 ise, değişken olarak kullanılan alt başlıkların iki boyutlu konfigürasyon üzerinde konumunu göstermektedir.



Şekil 1: Doğrusal Saçılma Grafiği



Şekil 2: Alt Başlıkların İki Boyutlu Koordinant Sisteminde Dağılımı

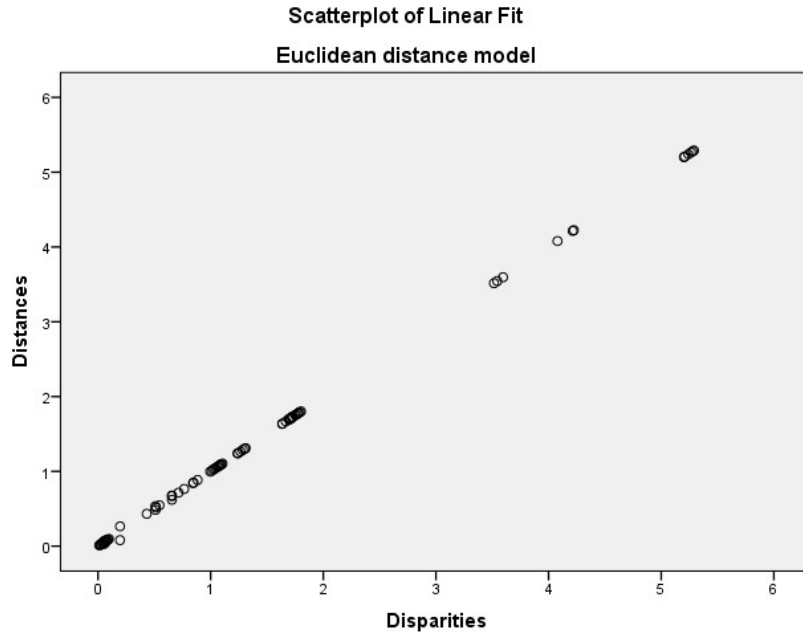
Şekil 2, alt başlıkların birbirlerine göre konumlarını, Öklit uzaklık modeline göre iki boyutlu grafikte göstermektedir. Konfigurasyon grafiğinin ilk boyutunu örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, örgütsel adalet, örgüt kültürü, iş değerleri, örgütsel karar verme, kişi iş uyumu, kişi örgüt uyumu, örgütsel politika, örgütsel çatışma alt başlıkları oluşturmuştur. Söz konusu alt başlıkları konu alan çalışmaların yayınlanma dönemi ve çalışılma sıklığı açısından birbirleriyle ilişkili olduğu söylenebilir. Diğer bir grubu motivasyon ve iş tatmini alt başlıkları oluşturmuştur. Liderlik ise tek başına konumlanmıştır.

Liderlik, motivasyon ve iş tatmini alt başlıkları hariç diğer başlıkların birbirine ve orijine yakın konumlandığı dikkat çekmektedir. Bu durum söz konusu üç alt başlık hariç diğer tüm alt başlıkların analize dahil edilen yıllarda çalışılma yoğunluğu açısından benzerlik gösterdiği şeklinde ifade edilebilir. Liderlik, motivasyon ve iş tatmini çalışmalarının araştırma yapılan yıllar içerisinde farklı bir boyut oluşturacak şekilde dağılım gösterdiği ve yönlendirici pozisyonlarının ön plana çıktığı söylenebilmektedir. Söz konusu üç alt başlık İngilizce yazında örgütsel davranış alanının itici ve dinamik bir parçası olarak konumlanmıştır. Diğer taraftan, grup olarak dağılım gösteren alt başlıklar birbirleri ile ilişkilidir ve gösterdikleri dağılım tek bir boyut içerisinde sınırlanmıştır.

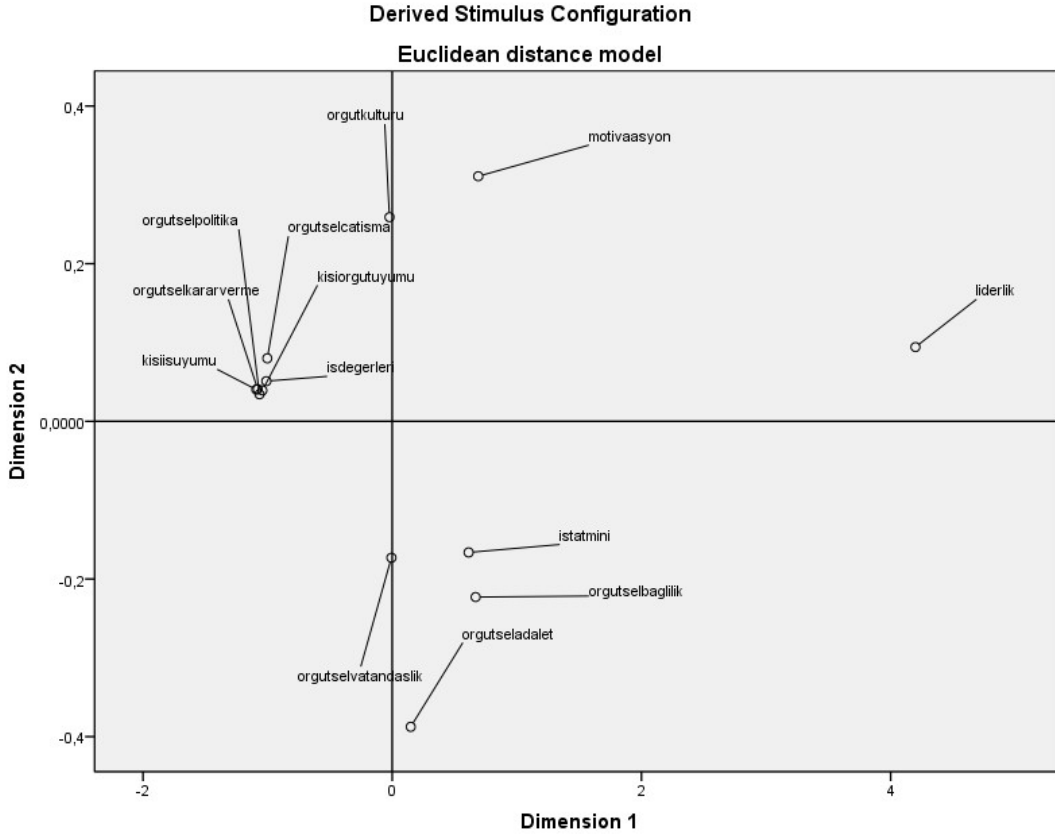
### 3.4. Türkçe Yazın Taramasına İlişkin Analiz ve Bulgular

Yazın taraması sonucu elde edilen veriler ile yapılan analiz sonucunda stres değeri 0,00825 olarak elde edilmiştir. Referans değerlere göre, mükemmel uyuma sahip bir gösterim söz konusudur. Diğer taraftan elde edilen RSQ değeri 0,99986'dır. RSQ değeri ise stres değerinin veriyi ne kadar açıkladığını ifade etmektedir. RSQ değeri 1'e yaklaştıkça stres değerini açıklama gücü artmaktadır. Mevcut analizde RSQ değeri 1'e yakındır.

Saçılma Grafiği ise orijinal uzaklıklar ve konfigürasyon uzaklıklar dağılımını göstermektedir. Uzaklık değerleri doğrusal bir ilişkiyi göstermektedir. Şekil 3 'de saçılma grafiği verilmiştir. Şekil 4 ise, değişken olarak kullanılan alt başlıkların iki boyutlu konfigürasyon üzerinde konumunu göstermektedir.



Şekil 3: Doğrusal Saçılma Grafiği



Şekil 4: Alt Başlıkların İki Boyutlu Koordinant Sisteminde Dağılımı

Şekil 4, alt başlıkların birbirlerine göre konumlarını, Öklit uzaklık modeline göre iki boyutlu grafikte göstermektedir. Konfigürasyon grafiğine göre ilişkili olan ve bir grup olarak gözlemlenen örgüt kültürü, örgütsel çatışma, iş değerleri, kişi iş uyumu, kişi örgüt uyumu, örgütsel karar verme ve örgütsel politika analiz düzeyi sıklıkla birey olan konulardır. Diğer taraftan, iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık alt başlıkları ayrı bir grup olarak dağılım göstermiştir. Yazında, vatandaşlık, adalet ve bağlılık çalışmalarının iş tatmini ile sıklıkla ilişkilendirildiği ve söz konusu başlıkların karşılıklı ilişki içerisinde olduğu söylenebilir. Ayrı bir grup olarak motivasyon ve liderlik ise Türkçe yazının en erken dönemlerde çalışılmaya başlanan örgütsel davranış alt başlıkları olarak tespit edilmiştir. Liderlik ve motivasyon çalışmalarının araştırma yapılan yıllar içerisinde farklı bir boyut oluşturacak şekilde dağılım gösterdiği ve yönlendirici pozisyonlarının İngilizce yazında olduğu gibi ön plana çıktığı söylenebilmektedir.

#### 4. SONUÇ

Bu çalışmada, örgütsel davranış alanı alt başlıklarının 1965-2015 yılları arasında akademik çalışmalara konu edilme sayıları dikkate alınarak, alt başlıkların çalışılma yoğunluğu açısından benzerlikleri ve farklılıklarının ortaya konması amaçlanmıştır. 13 alt başlığa ait 50 yıllık veri kullanılarak yapılan çok boyutlu ölçekleme sonucu, stres değerlerine göre mükemmel uyumda görünüm veren konfigürasyon grafikleri elde edilmiştir.

Her iki yazında ortak olarak liderlik ve motivasyon çalışmalarının diğer çalışmalardan ayrıştığı gözlemlenmektedir. Liderlik türlerinin çeşitlenmiş olması, her bir liderlik türünün farklı konular ile birlikte çalışılmasının yanı sıra motivasyon konusunun da birçok diğer konuyla birlikte yoğun olarak çalışılmasının ayrıştırıcı etki yarattığı düşünülebilir.

İngilizce yazında tek bir grup olarak gözlemlenen alt başlıkların Türkçe yazında iki ayrı gruba bölünmesi, ayrışan alt başlıkların Türkçe yazında daha geç dönemlerde çalışılmaya başlanması ve daha az sayıda çalışmaya konu edilmesi ile açıklanabilir. Türkçe yazında ayrışan alt başlıkların İngilizce yazın ile benzerlik göstermesi 1950'li yıllardan itibaren motivasyon ve liderlik çalışmaları yapan ve yurtdışında eğitim görmüş olan akademisyenlerin etkisi ile açıklanabilir. Türkçe yazında liderlik çalışmalarına alana ilişkin kongrelerde ilk kez 1994

yılında rastlandığı ve sonrasında düzenlenen her kongrede liderlik çalışmalarına yer verildiği tespit edilmiştir (Kızıldağ ve Özkara, 2016). Benzer şekilde, Duygulu ve Sezgin (2015) 1984-2007 yılları arasında alanda yazılan doktora tezlerinde en sık karşılaşılan değişkenin liderlik, Erdem (2009) ise örgütsel davranış çalışmalarının yoğunlaştığı dört alandan birisinin liderlik olduğunu tespit etmiştir. Çalışmanın katkısı, örgütsel davranış araştırmalarında sıklıkla başvurulmayan nicel analiz tekniklerinden çok boyutlu ölçekleme yönteminin uygulanması ile bu disipline ilişkin yapılan araştırmalarda son 50 yıllık dönem içerisinde hangi temel konu başlıkları üzerine yoğunlaştığının tespit edilerek bu alandaki entelektüel yönelim ve dönüşümlerin listelenmesidir. Çalışmanın temel kısmını, örgütsel davranış yazınının nicel değerlendirilmesinde google akademik içerisindeki makalelerin kullanılması oluşturmaktadır. Ancak, çalışmanın gelecek dönemlerde örneklem hacmi genişletilerek daha kapsamlı çalışmalara katkıda bulunması amacıyla yapılacak çalışmalarda derinlemesine incelenmesi gerektiği düşünülmektedir. Özellikle gelecek çalışmalarda farklı dillerde yapılmış olan çalışmaların sayıları da tespit edilerek, karşılaştırmalı bir perspektif geliştirilebileceği gibi her bir alt başlık için birlikte çalışma yapılan diğer alt başlıkların incelenmesi mümkün olabilecektir. Bu sayede konuya ilişkin yazının, yapılacak araştırmalarla genişletilmesi mümkün olabilecektir.

### Kaynakça

- Baransel, A. (1979). Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi: Klasik ve Neo-Klasik Yönetim ve Örgüt Teorileri, İstanbul: İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları.
- Berber, A. (2013). Klasik Yönetim Düşüncesi, İstanbul: Alfa Yayıncılık,
- Billings, R. S. & Cornelius, E. T. (1980). Dimensions of work outcomes: A multidimensional scaling approach. *Personnel Psychology*, (1), 151-162.
- Bülbül, S. & Köse, A. (2010). Türkiye’de bölgelerarası iç göç hareketlerinin çok boyutlu ölçekleme yöntemi ile incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 39(1), 75-94.
- Culnan, M. J., O'Reilly, C. A. & Chatman, J. A. (1990). Intellectual structure of research in organizational behavior, 1972-1984: a cocitation analysis. *Journal of the American Society for Information Science*, 41(6), 453.
- Davis, T. R. & Luthans, F. (1980). A social learning approach to organizational behavior. *Academy of Management Review*, 5(2), 281-290.
- Dikmen, A. A. (2011). Makine, İş, Kapitalizm ve İnsan, İstanbul: Tan Yayınları.
- Duygulu, E. & Sezgin, O. B. (2015). Türkiye’de örgütsel davranış yazını doktora tezlerine yönelik bir inceleme. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(1), 13-25.
- Edwards, J. R. (2001). Multidimensional constructs in organizational behavior research: An integrative analytical framework. *Organizational Research Methods*, 4(2), 144-192.
- Erdem, F. (2009). Örgütsel davranış araştırmalarında niş alanlar nasıl belirleniyor? Ulusal yönetim ve organizasyon kongresi yazını üzerine kısa bir değerlendirme. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 65-78.
- Farrell, D. (1983). Exit, voice, loyalty, and neglect as responses to job dissatisfaction: A multidimensional scaling study. *Academy of management journal*, 26(4), 596-607.
- Heath, C. & Sitkin, S. B. (2001). Big-B versus Big-O: What is organizational about organizational behavior?. *Journal of Organizational Behavior*, 22(1), 43-58.
- Keser, A. & Güler B. (2016). Çalışma Psikolojisi, Kocaeli: Umuttepe Yayın.
- Kızıldağ, D. & Özkara, B. (2016). Türkiye’de Örgütsel Davranış Araştırmalarındaki Yönelimler: Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Örneği. *Journal of Administrative Sciences/Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(28).
- Koontz, H. (1961). The management theory jungle. *Academy of Management Journal*, 4(3), 174-188.

March, J. G. (2007). The study of organizations and organizing since 1945. *Organization Studies*, 28(1), 9-19.

Martin, A. (2004). New directions in organizational behaviour?. *Management Revue*, 410-419.

O'Reilly III, C. A. (1991). Organizational behavior: Where we've been, where we're going. *Annual review of psychology*, 42(1), 427-458.

Özcan, K. & Barca, M. (2010). Yönetim Düşüncesinin Evrim Dinamiği: Çevresel Determinizm mi, Düşünsel İlerleme mi. *Amme İdaresi Dergisi*, 43(1), 1-31.

Robbins, S. P. & Judge, T. (2012). *Essentials of organizational behavior*, Boston: Pearson.

Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2013). *Örgütsel Davranış*, çev. İnci Erdem. Ankara: Nobel Yayınevi.

Robinson, S. L. & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of management journal*, 38(2), 555-572.

Wilkinson, L. (1996). Multidimensional scaling. *Systat*, 6, 573-606.