

TÜRKİYE’DE ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM VE ÖRGÜT GELİŞTİRME ALANINDAKİ BİLİMSEL ÇALIŞMALARIN BIBLİYOMETRİK ANALİZİ^{1 2}



Kafkas Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi
KAÜİBFD
Cilt 13, Kongre Özel Sayısı,
2022
ISSN: 1309 – 4289
E – ISSN: 2149-9136

Makale Gönderim Tarihi: 26.11.2021 Yayıma Kabul Tarihi: 21.05.2022

Nihat ERDOĞMUŞ
Prof. Dr.
Yıldız Teknik Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
İstanbul, Türkiye
nihaterd@yildiz.edu.tr
ORCID ID: 0000-0002-9328-1846

Züleyha SAYIN
Dr.
Türkiye
z.sayinn@gmail.com
ORCID ID: 0000-0002-2166-0070

ÖZ Türkiye’de örgütsel değişim ve örgüt geliştirme alanında bilimsel çalışmalar 1990’lı yıllarda artmaya başlamıştır. Dünyada yaşanan değişimlerin çalışma hayatına ve örgütlere yansımalarıyla birlikte örgütsel değişim ve örgüt geliştirme çalışmalarında da belli değişimler yaşanmıştır. Bu nedenle çalışmanın amacı Türkiye’de örgütsel değişim ve örgüt geliştirme alanındaki değişim ve gelişmeleri ortaya koymaktır. Bu kapsamda 1990’lı yıllardan itibaren örgütsel değişim ve örgüt geliştirme alanında yapılmış makale, tez ve kitap çalışmaları bibliyometrik olarak analiz edilmiştir. Çalışma ile birlikte Türkiye’de örgütsel değişim ve örgüt geliştirme çalışmalarında yaşanan değişim ve gelişmeler dönemsel olarak ele alınmaktadır. Bibliyometrik analiz sonucunda ilk yıllarda daha çok kavramsal incelemelerin olduğu, zaman içerisinde ampirik çalışmaların arttığı, uygulama alanı olarak kamu kurumlarının sıklıkla tercih edildiği ve çalışmaların işletme, kamu yönetimi ve eğitim alanında yoğunlaştığı görülmüştür. Bu bulgulardan hareketle alandaki gelişim ve değişimler tartışılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel değişim, örgüt geliştirme, bibliyometrik analiz
JEL Kodları: M1, M10, M19

Alan: İşletme
Türü: Araştırma

DOI: 10.36543/kauibfd.2022.ozelsayi15

Atıfta bulunmak için: Erdoğan, N. & Sayın, Z. (2022). Türkiye’de örgütsel değişim ve örgüt geliştirme alanındaki bilimsel çalışmaların bibliyometrik analizi. *KAÜİBFD*, 13(Kongre Özel Sayısı), 327-350.

¹ İlgili çalışmanın etik kurallara uygunluğu beyan edilmiştir.

² Bu makale 04.09.2021 tarihinde, 29. Yönetim ve Organizasyon Kongresi’nde sunulan “Türkiye’de Örgütsel Değişim ve Örgüt Geliştirme Alanının Bibliyometrik Bir Analizi” adlı bildiri metninin genişletilmiş hâlidir.

BIBLIOMETRIC ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL CHANGE AND ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT STUDIES IN TURKEY



Kafkas University
Economics and Administrative
Sciences Faculty
KAUEAS

Vol. 13, Congress Special Issue,
2022

ISSN: 1309 – 4289
E – ISSN: 2149-9136

Article Submission Date: 26.11.2021 Accepted Date: 21.05.2022

Nihat ERDOĞMUŞ

Prof. Dr.

Yıldız Teknik University
Faculty of Economics and
Administrative Sciences,
İstanbul, Turkey
nihaterd@yildiz.edu.tr

ORCID ID: 0000-0002-9328-1846

Züleyha SAYIN

PhD

Turkey
z.sayinn@gmail.com

ORCID ID: 0000-0002-2166-0070

ABSTRACT

Scientific studies in the field of organizational change and organization development in Turkey began to increase in the 1990s. With the reflection of the changes in the world on working life and organizations, certain changes have also been experienced in organizational change and organization development studies. For this reason, the aim of the study is to reveal the changes and developments in the field of organizational change and organizational development in Turkey. In this context, articles, theses and books in the field of organizational change and organizational development since the 1990s were analyzed bibliometrically. Along with the study, changes and developments in organizational change and organizational development studies in Turkey are discussed periodically. As a result of the bibliometric analysis, it was seen that there were more conceptual studies in the first years, empirical studies increased over time, public institutions were frequently preferred as application areas, and the studies focused on business, public administration and education. Based on these findings, the developments and changes in the field are discussed.

Keywords: Organizational change, organization development, bibliometric analysis

JEL Codes: M1, M10, M19

Scope: Business administration

Type: Research

1. GİRİŞ

Günümüzde değişim her alanda ve hızla gerçekleşmektedir. Sürekli değişen ve gelişen çevre karşısında örgütlerin durağan ya da değişim hızı düşük yapılar olarak kalması oldukça güçtür. Değişim her alanda ve her dönem gerçekleşirken teknolojinin gelişimi değişimin hızını da arttırmıştır. Ulusal ve uluslararası düzeyde yaşanan değişimlerde birçok alanı etkilemektedir. Covid-19 salgınıyla birlikte değişimin en çok hissedildiği yerlerden biri de örgütler olmuştur. Çalışma koşulları, istihdam hatta yasal haklarla ilgili de birçok değişim zorunlu hale gelmiştir.

Örgütsel değişimler ve örgüt geliştirme alanında yaşanan değişimler bu alandaki bilimsel çalışmalara da yansımaktadır. Örgütsel değişim ve örgüt geliştirme alanında yapılmış çalışmaların zamanla artması, var olan çalışmaların sınıflandırılması ve kategorize edilmesi ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Sınıflandırma ve kategorize etme ile var olan alanın farklı açılardan analizi yapılabilmektedir. Yapılan analizlere yönelik bulgular ise, alanda çalışan araştırmacılar ve akademisyenler için başvurulacak önemli bir veri kaynağı haline gelmektedir.

Türkiye’de değişimle ilgili çalışmalar incelendiğinde örgütsel değişim alanında Çelebioğlu’nun (1982) Davranış Açısından Örgütsel Değişim, örgüt geliştirme de ise Birol Bumin’in (1979) kitabı ilk yayınlar arasında bulunmaktadır. Örgütsel değişim konusunda liderlik (Tunçer, 2011; Alagöz, 2018; Avcı, 2019), örgütsel değişim sinizmi (Deniz, Yüksel, Erkoç , & Çimen , 2017; Sezgin, Tolay, & Dalkılıç, 2017; Bozkurt, 2020), değişime direnç (Ercan, 2014; Kerman & Öztop, 2014) konuları öne çıkmaktadır. Örgüt geliştirme konusundaki çalışmalarda ise kalkınma ajansları (2013), TÜBİTAK (2016) ve sendikalar (2020) konularında yapılan çalışmalar dikkat çekmektedir.

Türkiye’de örgütsel değişim ve örgüt geliştirme alanlarında bibliyometrik çalışma oldukça azdır. Bibliyometrik analiz çerçevesinde yapılan çalışma olarak Güleryüz ve Kurt Yılmaz (2020)’ın çalışması dikkat çekmektedir. Bu çalışmada “değişim yönetimi” kavramı ele alınmış bu kapsamda 107 ampirik çalışma incelenmiştir. Bir başka dikkat çeken çalışma ise Helvacı, Battal ve Aladağ’ın (2021) çalışmasıdır. Bu çalışmada eğitim alanında yapılmış ve örneklem olarak Dergiparktaki eğitim, eğitim araştırmaları kategorisi alınmıştır. Örgütsel değişim ve örgüt geliştirme alanında çalışma sayısının artması alanın gelişimi için önemlidir.

Bu bağlamda çalışmanın amacı, Türkiye’de 1990-2021 yılları arasında yapılmış örgütsel değişim ve örgüt geliştirme bilimsel çalışmalarının bibliyometrik olarak incelenmesi ve bu alanlarda dönemsel olarak yaşanan değişimin analiz edilmesidir. Araştırma kapsamında örgütsel değişim ve örgüt

geliştirme çalışmaları 1990 ve 2021 yılları arasında üç döneme ayrılmıştır. Söz konusu üç dönemde örgütsel değişim ve örgüt geliştirme çalışmalarından elde edilen nitel ve nicel bulgular ortaya konulmaktadır. Bu yolla dönemselsel değişim analiz edilmeye çalışılmaktadır.

Belirtilen amaca uygun olarak araştırmanın temel soruları aşağıdaki biçimde oluşturulmuştur:

- 1990-2021 yılları arasında örgütsel değişim ve örgüt geliştirme alanındaki çalışmalar nasıl bir değişim göstermiştir?
- Türkiye’de örgütsel değişim ve örgüt geliştirme çalışmaları nereye doğru gitmektedir?

Bu çalışmanın katkısı ise örgütsel değişim ve örgüt geliştirme konusunda Türkçe ilk bibliyografik çalışma olması olarak ifade edilebilir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Değişim

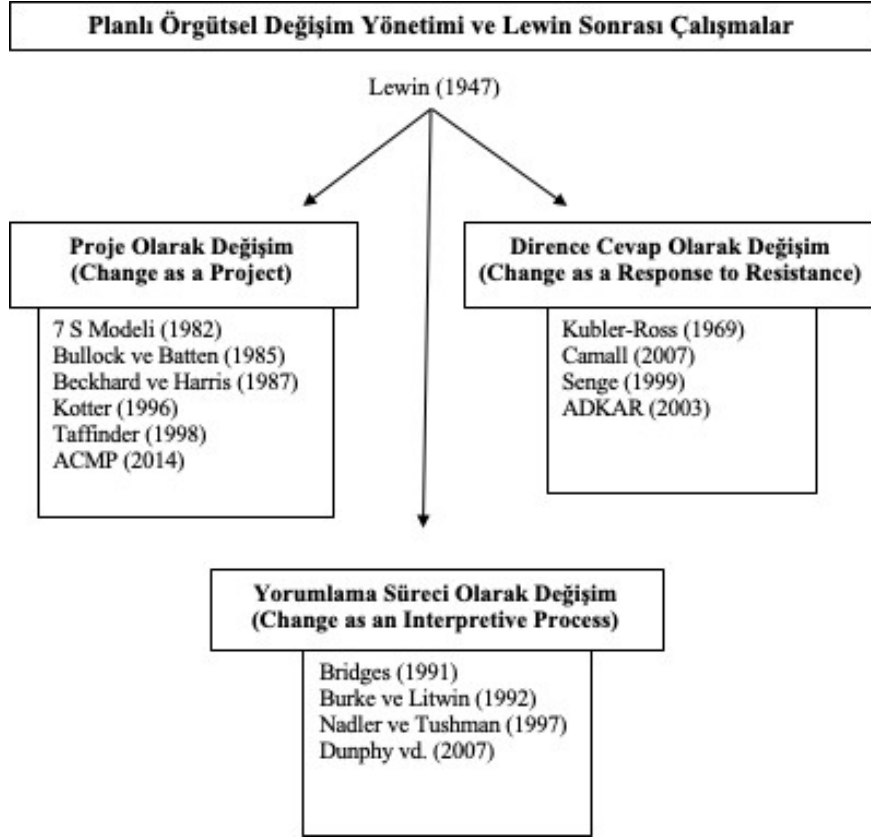
TDK’ya göre değişim “*Bir zaman dilimi içindeki değişikliklerin bütünü, değişme*” olarak tanımlanmaktadır. Başka bir ifadeyle bir halden başka bir hale geçiş olarak ifade edilmektedir. Örgütsel değişim, örgütün içinde veya dışında gerçekleşen değişimlere uyum sağlayarak uzun vadede gelişime olanak veren dinamik bir süreçtir (Zhong, Xu, Klotz, & Newman, 2017). Değişim ile ilgili geniş bir literatür olmakla beraber değişim kavramı tam olarak ifade edilemediği için kavramsal bir netlik söz konusu değildir (Suddaby, 2010).

Örgütsel değişim hakkında geniş bir literatürün oluştuğu ifade edilebilir. Bu konuda çok sayıda model ortaya çıkmıştır. Bu modellerin ortak özelliği değişim sürecini aşamalı bir şekilde ele almalarıdır. Örgütsel değişim alanında aşağıdaki modeller öne çıkmaktadır.

(Stouten, Rousseau, & De Cremer, 2018):

- Lewin’in Üç Aşamalı Modeli (1947) (Lewin’s Three-Phase Process)
- Beer’in Sekiz Aşamalı Değişim Yönetimi Modeli (1980) (Beer’s Six-Step Change Management Model)
- Cooperrider and Srivastva’nın Takdir Edici Analiz Modeli (1987) (Appreciative Inquiry Model)
- Judson’ın Beş Aşamalı Modeli (1991) (Judson’s Five Steps)
- Kanter, Stein, ve Jick’in On Emri (1992) (Kanter, Stein, and Jick’s Ten Commandments)
- Kotter’in Sekiz Aşamalı Modeli (1995) (Kotter’s Eight-Step Model)
- Hiatt’ın ADKAR Modeli (2006) (Hiatt’s ADKAR Model)

Literatürde değişim modelleri konusunda farklı sınıflandırmalar mevcuttur. Yukarıda açıklanan Stouten, Rousseau, & De Cremer'in (2018) çalışmasının yanı sıra Rosenbaum, More, & Steane'da (2018) değişim yönetimi modellerini geniş ve kapsamlı olarak sınıflandırmıştır. Bu sınıflamada Lewin sonrası çalışmalar üç grupta toplanmıştır. Bunlar; proje olarak değişim, dirence cevap olarak değişim ve yorumlama süreci olarak değişim olarak ifade edilebilir.



Kaynak: (Rosenbaum, More, & Steane, 2018).

Son dönemlerde ise Cooperrider and Srivastva (1987)'nin Takdir Edici Analiz Modeli daha fazla çalışılarak öne çıkan model olmuştur. Takdir edici analiz, Cooperrider ve Srivastva (1987) tarafından geliştirilen bir yaklaşımdır. Modelde keşif (discovery), hayal (dream), tasarım (design) ve kader (destiny) aşamaları yer almaktadır. Kader kelimesi burada yaygın bilinen anlamından ziyade tasarlanan amaçlara ulaşmak için strateji ve politikaların oluşturulması anlamında kullanılmaktadır. Keşif aşamasında örgütte neyin iyi gittiği ve bu başarıya hangi faktörlerin katkıda bulunduğunu düşünme; hayal aşamasında örgütü daha da iyi hale getirecek "ideal" yeni özellikler hakkında çalışanları düşünmeye teşvik etme; tasarım aşamasında "ne olabileceğini" dair birlikte çalışma; kader aşamasında ise, bu "hayalleri" mümkün kılmak için değişim planları oluşturma yer alır.

Örgütlerde değişimi açıklamak üzere bazı teorik çalışmalar da bulunmaktadır. Bu anlamda değişim konusunu daha geniş bir çerçeveden ele alan Van de Ven ve Poole (1995)'ün çalışması öne çıkmaktadır. Bu model içerisinde yer alan kuramlar yaşam eğrisi kuramı, teleolojik kuram, diyalektik kuram, evrimsel kuram olarak sınıflandırılabilir. Yaşam seyri kuramında (life-cycle) değişim canlıların değişim sürecine benzer şekilde örgütlerde yaşanırken teleolojik kuramda (teleology) değişimin bir amacı vardır. Diyalektik kuramda (dialectic) değişim, karşıt taraflar arasındaki güç dengesine bağlıyken evrimsel kuramda (evolution) ise örgütlerin seçimi, kıt kaynakların rekabeti ile gerçekleşir ve çevre niş ortama ve kaynaklara uyum sağlayanı seçer. Kezar 2001 yılında yaptığı çalışma ile Van de Ven ve Poole (1995)'ün çalışmasına sosyal biliş ve kültürel kuramını ilave etmiştir. Sosyal biliş modeli sosyal inşacı bir bakış açısına sahipken kültürel modelde ise değişim sürekli kültüre ayak uydurabilmek için gerçekleşir. Suddaby ve Foster (2017)'de tarih ve örgütsel değişim adlı çalışmasında gerçek, güç, anlamlandırma ve retorik olarak değişim olmak üzere dört modelden bahsetmektedir. Bu çalışmada değişimin hala yeteri kadar açık tanımlanmadığı vurgulanmaktadır.

Değişim konusunda değişim yönetimi, değişime direnç ve değişime hazır bulunuş önemli konular arasında yer almaktadır. Değişim yönetimi, görev, yapı, teknoloji ve insan gibi değişkenlerin rakipler, uluslararası politikalar, yasal düzenlemeler gibi parametrelerin örgüt tarafından belirlenen amaç, politika ve stratejiler çerçevesinde yönetilmesini içermektedir (Genç, 2005). Örgütsel değişim yönetiminde de önemli olan bazı unsurlar bulunmaktadır. Bunlar arasında öne çıkanlar ise değişime neden olan etkenler, hedeflenen yeni durumun belirlenmesi ve bu hedeflenen yeni duruma ulaşmak için örgütün de özelliklerine uygun yöntem ve uygulamaların tespit edilmesi olarak sıralanabilir (Ongaro, 2004). Örgütlerde teknoloji, strateji, yapı, sistem, kültür, personel ve paylaşılan

değerler değişimin odağındayken (Hitt, Black, & Porter, 2009, s. 456-460) değişim sürecinin bir sonunun olmaması ve yapılan her bir değişimin başka değişimleri de beraberinde getiriyor olması değişimde yönetimi daha zorlu bir süreç haline getirmektedir (Montana & Charnov, 2000).

Değişime direnç ise üzerinde hassasiyetle durulması gereken bir başka önemli konudur. Kreitner (1992), değişimi, durgun bir gölete atılan bir taşla dalgaların her yöne yayılmasına ve öngörülemez sonuçlara neden olmasına benzetir. Rasyonel ya da irrasyonel direnç değişim sürecini durdurabilir. Değişimin başarılı olması için yönetimin oluşabilecek her türlü direnci öngörmesi ve etkisizleştirilmesi gerekmektedir. Değişime direnç nedenleri arasında sürpriz, eylemsizlik, yanlış anlama, duygusal yan etkiler, güven eksikliği, başarısızlık korkusu, kişilik çatışmaları, kötü eğitim, iş durumuna/güvenliğine yönelik tehdit, çalışma grubu ayrılığı, kötü sonuç korkusu, değişim hataları, belirsizlik yer almaktadır (Schermerhorn, 1989; Aldag & Stearns, 1991; Kreitner, 1992; Griffin, 1993; Dubrin & Ireland, 1993).

Değişime direnç yerine günümüzde artık değişime hazır bulunuş daha çok çalışılan konu olmaktadır. Değişime hazır olma kavramı, çalışanların örgütsel değişime duyulan ihtiyaç başka bir anlamıyla değişim kabulü hakkında ne ölçüde olumlu görüşlere sahip oldukları ve çalışanların bu tür değişikliklerin kendileri ve daha geniş kapsamlı olarak örgüt için olumlu etkileri olabileceğine ne ölçüde inandıkları olarak tanımlanabilir (Jones, Jimmieson, & Griffiths, 2005, s. 362). Değişime hazır olma, bireyin veya bireylerin bilişsel ve duygusal olarak statükoyu kasıtlı olarak değiştirmek için belirli bir planı kabul etme, benimseme ve benimseme eğiliminde olma derecesi olarak da tanımlanabilir (Holt, Armenakis, Feild, & Harris, 2007, s. 235)

Başarılı bir değişim süreci için değişimle ilgili olarak bilinmesi gereken bazı özellikler bulunmaktadır (Moran & Brightman, 2000):

- Değişim doğrusal değildir; çoğu zaman net bir şekilde tanımlanmış başı ve sonu yoktur.
- Etkili bir değişim süreci, çoklu iyileştirme çabalarının iç içe geçmiş halini içinde barındırır. Bir alandaki değişim çabaları diğer alanlarda da değişim sürecini başlatabilir.
- Değişim yukarıdan aşağıya ve aşağıdan yukarıya olarak çift yönlü gerçekleşir.
- Örgütsel değişimin önemli bir kişisel boyutu vardır. Değişim kişisel olarak içselleştirilmezse örgütsel bir başarı elde etmek zorlaşır.
- Ölçüm/ölçme, başarılı ve sürdürülebilir değişimin anahtarıdır.

2.2. Örgüt Geliştirme

Örgüt geliştirmeye ilk olarak örgüt üyeleri arasındaki ilişkileri, iletişimi ve liderlik gibi sosyal süreçleri geliştirmeye yardımcı olmak için başvurulmuştur. 20. yüzyılın ilk yarısında organizasyonlarda yatay ve dikey iletişimdeki zorluk, problem çözme ve yönetsel işlevleri yerine getirme işlevlerinde de sorunlar yaşanmış bu sosyal problemlere laboratuvar eğitimi araştırmalarıyla çözüm bulunmuştur (Cummings, 2004). Bu sebeple de örgüt geliştirmenin ortaya çıkışının Hawthorne araştırmaları ve ilk beşeri ilişkiler yani neo-klasik dönemle bağlantılı olduğu söylenebilir (Dinçer, 2013).

Tarihsel süreç incelendiğinde örgüt geliştirme sürecini iki ayrı dönemde incelemek mümkündür. 1980'lere kadar olan dönem birinci nesil örgüt geliştirme olarak ifade edilirken 1980 sonrası dönem ikinci nesil olarak adlandırılmaktadır. İkinci dönemde sadece grup değil grubun faaliyet göstereceği büyük yapıyı, organizasyonu ve kültürü de çalışmanın gerekli görülmesiyle birlikte bu dönemde kültür, değişim yönetimi gibi konular ortaya çıkmıştır. İki dönem arasındaki kırılma noktası ise duyarlılık eğitimi gibi grup süreçlerinin etkilerinin örgütsel ortamda ortaya çıkmaması, örgütsel yapının bunu kısıtlıyor olması var olan bakışın değişmesine neden olmuştur. Bu dönemde grup ve takımla beraber grup ve takımın faaliyet göstereceği büyük sistemin incelenmesi öne çıkmaya başlamıştır.

İki dönem arasındaki önemli farklardan biri de, geçmişte örgüt müdahalelerinin tipik olarak hata tespit etme, boşluk/fark analizi ve olumsuzluk üzerine inşa edilmesidir. Bu dönemde, "Yanlış nedir?" sorusu üzerine kurgulanmış, eksiklik temelli bir yaklaşım öne çıkmaktadır. 1980 sonrası dönemde, uygulanan takdir edici uygulama örgüt gelişimi ise konu üzerinde devrimsel bir etki göstermiştir. Pozitif organizasyonel değişim olarak da adlandırılan bu teori, bireylerin ve kurumların sadece olumsuz davranışlarını incelemek yerine, umut, gelişme, akış, iyi olma, dayanıklılık, iyimserlik, ve anlamlılık gibi bireyin ve örgütsel yaşamın anlamlı yönlerini geliştirmek için çaba harcamaktadır (Gallos, 2006).

Örgüt geliştirme kavramı ile ilgili literatürde farklı tanımlar mevcuttur. Bu farklılık bir anlamda örgüt geliştirmeye farklı bakış açılarını da ortaya koymaktadır. Örgüt geliştirme, özel olarak beşeri-sosyal yapı ve kültür üzerindeki değişimleri ifade etmektedir (Nişancı, 1994). Örgütsel gelişim bir anlamda değişimle baş edebilmek için örgütsel bazı öğelerin iyileştirilmesini kapsamakta, değişimle baş edebilme kabiliyeti olarak tanımlanmaktadır (French, 1969). Tarihsel olarak dikkat çeken tanımlamalar ise bu bölümde aktarılmaktadır. Örgüt geliştirmenin ilk tanımlarının birisinde Richard Beckhard (1969) örgüt geliştirmeyi, planlı olarak örgüt çapında yapılan, yukarıdan yönetilen, örgütün

etkinlik ve sağlığını arttırmak amacıyla davranış bilimlerinin bilgilerinden yararlanarak örgüt sürecine yapılan müdahaleler olarak tanımlamaktadır. Burke (1982) kültür üzerine odaklanarak örgüt geliştirmeyi, davranış bilimleri teknolojisi, araştırma ve teori kullanarak örgüt kültüründe planlı bir değişim süreci olarak tanımlamaktadır. Philbin & Mikush (2000)'e göre örgüt geliştirme, örgütün uzun vadede yaşamını idame ettirebilmesi ve belirlediği misyonunu gerçekleştirmesinde çok etkili olan iç kapasitesini geliştirme sürecidir. Yakın dönemdeki çalışmalarda örgüt geliştirme tanımının değiştiği görülmektedir. Bu noktada Cummings ve Worley (2008, s. 1-2) örgüt geliştirmeyi örgütlerin etkin olmasını sağlayan strateji, yapı ve süreçlerin güçlendirilmesi, geliştirilmesi ve değiştirilmesinde davranış bilimlerinden yararlanan bir süreç olarak tanımlamaktadırlar.

Örgüt geliştirmenin alanı oldukça geniştir. Bunlardan bazıları örgütün daha önce ortaya koyduğu misyon veya vizyonunu iyileştirme, stratejik plan oluşturmak, örgütün çalışmasını engelleyici nitelikteki çatışmaları yönetmek, özellikle de üst düzey çalışanlara iş konusunda koçluk gibi uygulamalarla destek olmak, var olan çalışma ortamlarını değerlendirerek güçlenmesi gereken yönlerin üzerinde durmak, değişim ve iyileştirme ihtiyacı olan alanları belirlemek olarak ifade edilebilir (McLean, 2005, s. 26).

Örgüt geliştirme aynı zamanda planlı değişim çabasıdır. Örgüt geliştirme süreci ile ilgili literatürde farklı sınıflandırmalar olmakla birlikte temel olarak dört aşamadan bahsedilebilir. Bu aşamalar, (i) örgütsel teşhis (ii) örgüt geliştirme sürecine uygun müdahale tekniğinin seçilmesi (iii) değişimin yönetilmesi (iv) değişimin değerlendirilip kurumsallaştırılması olarak ifade edilmektedir (Erdoğan & Sayın, 2020, s. 267).

Örgüt geliştirme müdahale tekniklerinde Cummings ve Worley (2008) tarafından dörtlü bir sınıflandırma yapılmıştır. Her bir sınıflandırma da alt başlıklara ayrılmıştır. (1) İnsani süreçlere (human process) müdahale teknikleri, kişiler arası ve grup süreçlerine müdahale ve örgüt düzeyinde müdahale tekniklerini içermektedir. (2) Teknik yapısal müdahale teknikleri, yeniden yapılanma, çalışan katılımı ve iş tasarımı içinde barındırmaktadır. (3) İnsan kaynaklarına müdahale teknikleri içerisinde performans yönetimi, yetenek geliştirme ve çalışan farklılıklarını ve iyi olma halini yönetmeyi bulundurmaktadır. (4) Stratejik müdahale teknikleri ise transformasyonel değişim, sürekli değişim ve transorganizasyonel değişimi içine almaktadır.

Literatürde örgütsel değişim ve örgüt geliştirme alanında modeller ve teoriler bağlamında geniş bir literatürün olduğu görülmektedir. Bu çalışmaların ve değişimlerin Türkiye kaynaklı çalışmalara yeteri kadar yansımadağı dikkat çekmektedir. Literatürde yukarıda ifade edilen alanlarda çalışmalar

gerçekleştirilirken Türkiye’de bu alanda daha sınırlı çalışmalar söz konusudur. Bu çalışma ile birlikte Türkiye’de yapılan çalışmaların incelenmesi alanda var olan boşlukların belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla çalışmada bibliyometrik analiz yöntemi tercih edilmiştir.

3. YÖNTEM

Bu çalışmada Türkiye’de “örgütsel değişim” ve “örgüt geliştirme” çalışmalarında dönemsel olarak yaşanan değişimin analiz edilmektedir. Araştırma kapsamında “örgütsel değişim” ve “örgüt geliştirme” çalışmaları 1990 ve 2021 yılları arasında 3 döneme ayrılmıştır. Bu 3 dönemde alandaki niteliksel ve niceliksel değişim ve gelişmelere dair bulgular ortaya konulacaktır.

Araştırma kapsamında bibliyometrik analiz yöntemi kullanılmıştır. Bibliyometrik analiz yönteminin kullanıldığı çalışmalarda, bir bilim dalıyla ilgili mevcut alan yazındaki çalışmaların mevcut durumu, yönelimi ve gelişimi ortaya konulmaktadır (Üsdiken & Pasadeos, 1993). Bibliyometrik analiz yönteminde, bilimsel çalışmaların, yazar, konu, alan, yayımlandığı yer gibi verilerin istatistiksel olarak incelenmesi sonucu elde edilen sonuçlar ışığında bir disipline ait genel bir çerçeve çizilmesine olanak sağlar (Zam, 2019). Alandaki boşlukların tespit edilebilmesi için bibliyometrik analiz yöntemi oldukça önemlidir. Bibliyometrik analizi diğer analiz yöntemlerinden ayıran özellikleri ise daha objektif ve güvenilir analizler sunmasıdır (Aria & Cuccurullo, 2017, s. 959). Çalışma kapsamında toplanan veriler de içerik analizi yöntemiyle incelenmiştir. İçerik analizi araştırmanın amacıyla ilgili toplanan verilerin kodlanması, sınıflama-tanımlama ya da tanımlama-sınıflama biçiminde ilerleyen bir süreci kapsamaktadır (Glesne, 2012).

3.1. Veri Toplama

Araştırma kapsamında ilgili literatürün şeffaf bir şekilde elde edilme süreci 3 aşamada tamamlanmıştır. Bunlar: (1) veri tabanı seçimi, (2) ilk taramanın yapılması ve (3) filtrelemedir. Araştırma kapsamında “örgütsel değişim” ve “örgüt geliştirme” anahtar kelimeleri yayınların başlıklarında taratılmıştır.

Makaleler ile ilgili veri tabanı olarak araştırma kapsamında Türkiye’de örgütsel değişim ve örgüt geliştirme çalışmaları incelemek için “Dergipark” seçilmiştir. Bu veri tabanı Türkiye’de yapılan yayınlara ulaşma konusunda elverişli olması nedeniyle tercih edilmiştir. İkinci olarak ilk arama süreci gerçekleştirilmiştir. Makalelerin ilk arama sürecinde title: “aranacak kelime/kelime grubu” şeklindeki kodlama ile “örgütsel değişim”, “örgütsel değişimin”, “örgütsel değişimde”, “örgütsel değişimi”, “örgütsel değişimle”, “örgütsel değişimden” ve “örgüt geliştirme”, “örgüt geliştirmede”, “örgüt geliştirmedeki”, “örgüt geliştirmenin”, “örgüt geliştirmeyi” anahtar kelimeleri

seçilmiş Dergipark aracılığıyla taranmıştır. Yapılan taramalar 1990-2000; 2001-2010; ve 2011-2021 yılları arası olmak üzere 3 ayrı periyoda ayrılmıştır.

Tezler için ise Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi veri tabanı “örgütsel değişim” ve “örgüt geliştirme” anahtar kelimesi ile 1990-2021 yılları arasında taranmıştır.

Kitaplar için de Kitap Yurdu, Babil, İdefix, Nadir Kitap “örgütsel değişim” ve “örgüt geliştirme” anahtar kavramları ile arama gerçekleştirilmiştir. Geniş veri tabanları olması sebebiyle Kitap Yurdu, Babil, İdefix online siteleri tercih edilmiştir. Baskısı olmayan ya da ulaşılamayan yayınları ihtiva etmesi sebebiyle Nadir Kitap’ta verilere ulaşmak için tercih edilen veri tabanlarından biri olmuştur.

Elde edilen ilgili veriler excel dosyasına kaydedilmiştir. Doğru ve güvenilir sonuçlar elde edebilmek için veri setleri incelenmiş ve veri filtreleme yapılmıştır. Filtreleme ile tekrar eden ve anahtar kelime ile ilişkisi olmayan veriler ayıklanmıştır.

3.2. Veri Analizi

Araştırmanın temel sorusu “1990-2021 yılları arasında örgütsel değişim ve örgüt geliştirme alanındaki çalışmaların değişimi nasıldır?” olarak belirlenmiştir. Araştırmanın ikinci sorusu da “Elde edilen verilerden yola çıkarak Türkiye’de örgütsel değişim ve örgüt geliştirme çalışmaları nereye doğru gitmektedir?” olarak ortaya konulmuştur.

Bu kapsamda veri analizleri şu başlıklarda yapılmıştır:

- Konular,
- Akademik alanlar,
- Dergiler (Makaleler için),
- Üniversiteler (Tezler için),
- Yayının türü (Kavramsal, ampirik),
- Yöntemi (Nicel, nitel, karma),
- Alanda çalışan kişiler.

Daha çok alanı, kavramları tanıtan türden çalışmalar olması sebebiyle özellikle kuramsal yerine kavramsal kelimesi tercih edilmiştir.

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırma kapsamında elde edilen bulgular öncelikle makaleler ardından tezler ve son olarak da kitaplar başlığı altında aktarılmıştır.

1990-2021 yılları arasında “örgütsel değişim” ve “örgüt geliştirme” anahtar kelimesi ile arama yapıldığında toplam 246 yayına ulaşılmıştır. 1990-2021 yılları arasında “örgütsel değişim” konusunda 55 makale, 137 tez, 11 kitap,

“örgüt geliştirme” konusunda ise 11 makale, 27 tez, 5 kitap yayımlandığı görülmüştür. Söz konusu yayınların yıllara göre dağılımı aşağıda verilmiştir.

Tablo 1: Örgütsel Değişim Veri Analiz Bilgileri

Yıllar	Makale Sayısı	Tez Sayısı	Kitap Sayısı
1990-2000	3	22	2
2001-2010	10	47	1
2011-2021	42	68	8
Toplam	55	137	11

Tablo 2: Örgüt Geliştirme Veri Analiz Bilgileri

Yıllar	Makale Sayısı	Tez Sayısı	Kitap Sayısı
1990-2000	1	12	1
2001-2010	4	13	1
2011-2021	6	2	3
Toplam	11	27	5

Bundan sonraki bölümlerde bulgular makaleler, tezler ve kitaplar alt başlıklarında verilmektedir.

4.1. Makaleler

“Örgütsel değişim” konusunda Dergipark’ta yapılan taramada 1990-2021 tarihleri arasında yazılmış 55 makaleye ulaşılmıştır. Bu tarihler arası yayınlanan ilk iki makale 1996 yılına denk gelmektedir. 1990-2000 yılları arası 3 yayın olup bunların ikisi örgütsel değişimin liderlikle ilişkisi üzerinedir. Örgütsel değişim ve liderlik ilişkisi konusu 2001-2010 yılları arasında da en çok çalışılan konu olmuştur. 42 yayının yapıldığı 2011-2021 yılları arasında da en çok çalışılan konu yine örgütsel değişim ve liderlik ilişkisi olmuştur. Fakat 2011-2021 yılları arasında örgütsel değişim liderlik ilişkisi yanında örgütsel değişim sinizmi, değişime direnç ve iletişim konuları da çalışılmıştır. 2011-2021 döneminde sağlık sektörü en çok çalışılan uygulama alanı olurken ardından eğitim sektörü gelmektedir.

Üç dönem birlikte ele alındığında ve konu bakımından örgütsel değişim çalışmaları değerlendirildiğinde 2011-2021 yılları arasında çalışılan konuların çeşitlendiği görülmektedir. Örgütsel değişim konusunda ilk dönemlerde daha çok liderlik değişim ilişkisi çalışılırken ilerleyen zamanlarda örgütsel davranışın diğer alanları ile ilişkisi de ele alınmıştır.

Tablo 3: Örgütsel Değişim Alanında Yıllara Göre En Çok Çalışılan Konular

Yıllar	Çalışılan konu	Sayı
1990-2000	Liderlik	2
2001-2010	Liderlik	4
2011-2021	Liderlik	6
	Örgütsel değişim sinizmi	4
	Değişime direnç	4
	İletişim	3

Örgütsel değişim alanında yayınların çıktığı dergilere bakıldığı zaman öne çıkan bir dergi görülmemektedir. En fazla 2 makale yayınlanan dergiler dikkat çekmektedir. 35 makale ise farklı dergilerde yayınlanmıştır. Dergiler bakımından 2’den fazla yayın olmasa da Süleyman Demirel Üniversitesi’nin yayınladığı dergiler dikkat çekmektedir. Süleyman Demirel Üniversitesi’nde 4 farklı dergide 7 makalenin yayınlandığı görülmektedir.

Örgütsel değişim alanında yazılmış makalelerde öne çıkan alanlarda aşağıdaki tabloda yer aldığı gibi başı işletme bölümü çekerken onu kamu yönetimi ve iletişim bölümleri takip etmektedir.

Tablo 4: Örgütsel Değişim Alanında Yazılmış Makalelerde Öne Çıkan Alanlar

Akademik alan	Sayı
İşletme	15
Kamu yönetimi	6
İletişim	4

1990-2021 yılları arasında yayınlanan makaleler yönetsel açıdan incelendiğinde yıllar içerisinde değişim görülmüştür. Aşağıdaki tabloda da aktarıldığı gibi ilk yıllarda kavramsal olarak yapılan yayınlar zaman içerisinde ampirik çalışmalara doğru evrilmiştir. Ampirik çalışmalarda da baskın olarak nicel yöntemlerin kullanıldığı görülmüştür. Tüm çalışmalar arasında sadece 6 nitel çalışmaya rastlanmıştır. Benzer şekilde örgüt geliştirme alanında yazılmış makalelerin yayınlandığı dergilerde de dağınık bir tablo göze çarpmaktadır.

Tablo 5: Örgütsel Değişim Alanında Yazılmış Makalelerin Yöntemi

Yıllar	Kavramsal inceleme	Ampirik Çalışma
1990-2000	3	-
2001-2010	7	3
2011-2021	14	27

Örgüt geliştirme konusuna gelindiğinde ise aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır. “Örgüt geliştirme” konusunda Dergipark’ta yapılan taramada 1990 ve 2021 yılları arasında yazılmış 11 makale görülmüştür. Bu yıllar arasında yayınlanan ilk makale 1999 yılına denk düşmektedir. 1999 yılında yayınlanan makale yaşam kalitesini destekleme ile ilgiliyken 2001-2010 yılları arasında örgüt yapısı, etkinlik ve verimlilik, başarı değerlendirme gibi daha genel konuların ele alındığı tespit edilmiştir. 2011-2021 yılları arasında ise özellikle kamu kurumları, kalkınma ajansları, sendikalar, TÜBİTAK ile ilgili yazılan makaleler dikkat çekmektedir. 1999 yılında yayınlanan makalenin ardından 2008 yılında iki

makale daha yazılmış ilerleyen yıllarda daha periyodik olarak makalelerin yayımlandığı görülmüştür.

1990-2021 yılları arasında yayınlanan makaleler yönetsel açıdan incelendiğinde 1990-2000 yılları arasında 1 ampirik çalışma, 2001-2010 yılları arasında 3 kavramsal, 2011-2021 yılları arasında ise 4 kavramsal, 2 ampirik incelemeye rastlanmıştır. Az sayıda olan ampirik çalışmalarda da nicel yöntemler kullanılmıştır. Çalışmaların yapıldığı akademik alanda da işletme ve kamu yönetimi bölümleri öne çıkmaktadır.

Örgüt geliştirme konusunda yayın yapılan dergiler incelendiğinde baskın olmamakla birlikte en fazla yayının Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi'nde ardından Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi'nde yapıldığı görülmüştür.

Makaleler incelendiği zaman birden fazla yayın yapan yazarlar görülmekle birlikte sürekli örgütsel değişim konusu çalışan bir yazara rastlanmamıştır.

4.2. Tezler

Yükseköğretim Kurulu Tez Merkezinde yapılan araştırmada “örgütsel değişim” konusunda 137 adet tez bulunmaktadır. 1990-2000 yılları arasında tezlerde değişime direnç, liderlik ve örgütsel değişim konularının çalışıldığı görülmüştür. 2001-2010 yılları arasında ise en çok değişime direnç konusu çalışılmıştır. Değişime direncin ardından liderlik ve değişim yönetimi konuları gelmektedir. 2011-2021 yılları arasında ise en çok liderlik konusu çalışılırken onun ardından değişime direnç, örgüt kültürü-örgüt iklimi ve değişim sinizmi konuları öne çıkmıştır.

Örgütsel değişim konusunda en erken 1993 yılında bir çalışmaya rastlanmıştır. Örgütsel değişim 1993 yılından sonra her yıl üzerine yazılan bir konu olarak 2021 yılına kadar gelmiştir. Bu konuda 1993-2000 yılları arasında 22, 2001-2010 yılları arasında 47, 2011-2021 yılları arasında 68 tez yazılmıştır.

Tablo 6: Örgütsel Değişim Alanında Yapılan Lisansüstü Tezler

Yıllar	Yüksek Lisans Tez Sayısı	Doktora Tez Sayısı
1990-2000	20	2
2001-2010	39	8
2011-2021	45	23

Örgütsel değişim alanında yapılan lisansüstü tezlerin alanlara göre dağılımında işletmenin belirgin bir ağırlığı görülmektedir. 1990-2000 yılları arasındaki toplam 22’i tezin 18’i işletme diğerleri kamu yönetimi-işletme, kamu yönetimi-siyasal bilimler-işletme, halkla ilişkiler-işletme, bankacılık-işletme alanlarında bulunmaktadır. 2001-2010 yılları arasında işletmenin yanı sıra eğitim

ve öğretim alanında da tezlerin yapıldığı görülmüştür. 2001-2010 döneminde 18 işletme, 5 eğitim ve öğretim alanının dışında kamu yönetimi, kamu yönetimi-işletme, spor, iletişim bilimleri-işletme, endüstri ve endüstri mühendisliği, sağlık kurumları yönetimi-işletme, psikoloji-işletme, bilim ve teknoloji-işletme, bankacılık-kamu yönetimi, hemşirelik, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri alanında 11 farklı tez yapılmıştır. 2011-2021 yılları arasında da işletme ve eğitim-öğretim alanının baskınlığı artarak devam etmiştir. 2011-2021 döneminde 31 işletme, 11 eğitim ve öğretim, 4 kamu yönetimi-işletme, 4 turizm-işletme, 4 sağlık kurumları yönetimi-işletme, 3 kamu yönetimi, 2 spor, 2 hastaneler-sağlık kurumları yönetimi-işletmenin yanı sıra çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri, denizcilik-işletme, spor-işletme, eğitim ve öğretim-psikoloji, hemşirelik, hastaneler-sağlık kurumları yönetimi, kamu yönetimi-sağlık kurumları yönetimi-işletme, bankacılık-sigortacılık-işletme gibi farklı alanlarda tez yapılmıştır.

Örgütsel değişim alanında yapılan tezler incelendiğinde 1990 yıllarında işletme alanında bir ağırlık görülürken ilerleyen yıllarda işletmenin ağırlığının yanı sıra eğitim-öğretim ve kamu yönetimi alanlarında da çalışmaların arttığı görülmüştür.

Örgütsel değişim alanında yapılan lisansüstü tezlerin alanlara göre dağılımında 1990-2000 yılları arasında işletme, 2001-2010 ve 2011-2021 yılları arasında da işletmenin yanı sıra eğitim ve öğretim alanı öne çıkmaktadır. İşletme ve eğitim-öğretim alanı yoğunluğunun dışında 1990-2000 yılları arasında kamu yönetimi, siyasal bilimler, halkla ilişkiler, bankacılık, 2001-2010 yılları arasında kamu yönetimi, spor, iletişim bilimleri, endüstri ve endüstri mühendisliği, sağlık kurumları yönetimi, psikoloji, bilim ve teknoloji, bankacılık, hemşirelik, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri, 2011-2021 yılları arasında da çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri, denizcilik, psikoloji, hemşirelik, bankacılık, sigortacılık alanları görülmektedir.

Tablo 7: Örgütsel Değişim Alanında 1990-2021 Yılları Arası En Çok Lisansüstü Tez Hazırlanan Üniversiteler

Üniversite	Yapılan tez sayısı
Dumlupınar Üniversitesi	12
Selçuk Üniversitesi	11
Beykent Üniversitesi	8
Marmara Üniversitesi	8
Gazi Üniversitesi	7
Dokuz Eylül Üniversitesi	5
Afyon Kocatepe Üniversitesi	5
Orta Doğu Teknik Üniversitesi	5
Bahçeşehir Üniversitesi	5

Örgütsel değişim alanında 1990-2021 yılları arası en çok lisansüstü tez hazırlanan üniversiteler arasında Dumlupınar Üniversitesi ve Selçuk Üniversitesi öne çıkmaktadır.

1990-2000 yılları arasında yapılan tezlerden 4'ü İngilizce olarak yazılmış, 3'ü Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nde 1 tanesi de Marmara Üniversitesinde yazılmıştır. 2001-2010 yılları arasında da sadece 2 yüksek lisans tezi Marmara Üniversitesi'nde yazılmıştır. 2011-2021 yılları arasında ise 3 doktora, 2 yüksek lisans tezi yazılmıştır. Bu tezlerden 2'si Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nde diğerleri de Dokuz Eylül Üniversitesi, Başkent Üniversitesi ve Yeditepe Üniversitesi'nde yazılmıştır.

Yükseköğretim Kurulu Tez Merkezinde yapılan araştırmada “örgüt geliştirme” konusunda 27 adet tez bulunmaktadır. 1990-2000 yılları arasında planlı değişim, verimlilik, takım kurma gibi temel konular çalışılırken, 2001-2010 yılları arasında belediyeler, Merkez Bankası gibi kurumları ele alan çalışmalar görülmüştür. 2011-2021 yılları arasında sadece 2 makale yer alırken bu makalelerin de verimlilik ve değişim ajanı üzerine olduğu görülmüştür.

1990 yılından önce 1987 yılında yazılmış bir teze ulaşılmıştır. 2011 yılından sonra örgüt geliştirme konusunda yazılmış bir teze rastlanmamıştır. 1990-2000 yılları arasında 12, 2001-2011 yılları arasında da yine 15 tez yazılmıştır.

Tablo 8: Örgüt Geliştirme Alanında Yapılan Lisansüstü Tezler

Yıllar	Yüksek Lisans Tez Sayısı	Doktora Tez Sayısı
1990-2000	10	2
2001-2010	11	2
2011-2021	2	-

Örgüt geliştirme alanında yapılan lisansüstü tezlerin alanlara göre dağılımı incelendiğinde 1990-2000 yılları arasında işletme alanında 10 tezin yazıldığı bunun yanı sıra kamu yönetimi ve kamu yönetimi-işletme alanlarında da birer tezin yazıldığı görülmüştür. 2001-2010 yılları arasında ise toplam 13 tez yazılmıştır. Bu tezlerin 8'i işletme alanına ait olup diğerleri kamu yönetimi, kamu yönetimi-işletme, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri, sağlık kurumları yönetimi-işletme, turizm-işletme alanlarında yazılmıştır. 2011-2021 yılları arasında yazılan 2'i tezde işletme alanındadır.

Örgüt geliştirme alanında yapılan lisansüstü tezlerin alanlara göre dağılımı incelendiğinde 1990-2021 yılları arasında işletme başı çekmektedir. 1990-2000 yılları arasında yapılan 12 tezin 10'u işletme diğer 2'si kamu yönetimi, 2001-2010 yılları arasında yapılan 13 tezin 8'i işletme diğerleri kamu yönetimi, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri, sağlık kurumları yönetimi ve

turizm alanlarında görülmektedir. 2011-2021 yılları arasında yapılan 2 tezde işletme alanındadır. Örgüt geliştirme alanında yapılan lisansüstü tezlerin tamamının dili de Türkçe olarak tespit edilmiştir.

Tablo 9: Örgüt Geliştirme Alanında 1990-2021 Yılları Arası En Çok Lisansüstü Tez Hazırlanan Üniversiteler

Üniversite	Yapılan tez sayısı
Gazi Üniversitesi	4
Dumlupınar Üniversitesi	4
Marmara Üniversitesi	3
Anadolu Üniversitesi	3
Hacettepe Üniversitesi	2
Uludağ Üniversitesi	2
Yıldız Teknik Üniversitesi	2

Örgüt geliştirme konusunda hazırlanan lisansüstü tezlerde ilk sırada Gazi Üniversitesi ve Dumlupınar Üniversitesi yer almaktadır.

4.3. Kitaplar

Kitap sayısı makale ve tezlere oranla daha az olduğu için 1990-2021 yılları bütünsel olarak ele alınmıştır. Kitap Yurdu, Babil, İdefix, Amazon, Nadir Kitap gibi online alışveriş sitelerinde yapılan araştırmada “örgütsel değişim” konusunda 10 kitap yayınlandığı bilgisine ulaşılmıştır. Örgütsel değişim alanında yazılan ilk kitaplardan biri “Davranış Açısından Örgütsel Değişim” başlığıyla Fuat Çelebioğlu’na (1982) aittir. 1990-2021 yılları baz alındığında ilk ikisi Çelebioğlu’nun ardından olmak üzere örgütsel değişim ve teknoloji konusu ile yayımlanan 3 kitap olduğu görülmektedir. 2013 yılında yayımlanan kitapla birlikte 2020 yılına kadar daha düzenli şekilde yayın yapıldığı görülmüştür. 10 kitaptan sadece ikisi de çeviri olup yabancı yazarlara aittir.

Tablo 10: Örgütsel Değişim Alanında Yayınlanan Kitaplar

Yıl	Kitabın Adı	Yazarlar
1982	Davranış Açısından Örgütsel Değişim	Fuat Çelebioğlu
1996	Bilgi Teknolojileri ve Örgütsel Değişim	Türksel Kaya Bensghir
2002	Teknoloji Yönetimi ve Örgütsel Değişim	H. Bahadır Akın, M. Şerif Şimşek
2013	İşletmelerde Örgütsel Değişim ve İç Girişimcilik	Celaleddin Serinkan, Gülşah Arat
2015	Bireysel, Örgütsel ve Toplumsal Düzeyde Değişim ve Değişim Yönetimi	İrfan Çağlar
2017	Örgüt Kültürü Örgütsel Tanı ve Değişim	Kim S. Cameron, Robert E. Quinn
2017	Örgüt Kuramı, Örgüt Tasarımı ve Örgütsel Değişim	Gareth R. Jones
2018	İşletmelerde Bilişim Teknolojileri Yönetimi Örgütsel Değişim ve Liderlik	Cengiz Ağ
2019	Stratejik Bilişim ve Örgütsel Değişim	Yunus Zengin, Serkan Naktiyok
2020	Örgütsel Değişim Sinizmi ve Spor	Ömür F. Karakullukçu, Oğuzhan Eroğlu
2020	Stratejik Yönetim Sürecinde Örgütsel Atalet ve Örgütsel Değişim İlişkisi	Selçuk Karayel

Kitap Yurdu, Babil, İdefix, Amazon, Nadir Kitap gibi online alışveriş sitelerinde yapılan araştırmada “örgüt geliştirme” konusunda 5 kitap yayınlanmıştır. İlk 1998 yılında yayınlanan kitabın ardından 2003, 2008, 2013 ve 2016 yıllarında da birer kitap okuyucuya sunulmuştur. Kitaplardan 1’i çeviri olarak yabancı bir yazara aittir.

Tablo 11: Örgüt Geliştirme Alanında Yayınlanan Kitaplar

Yıl	Kitabın Adı	Yazarlar
1979 (1979)	Örgüt Geliştirme	Birol Bumin
1998 (1998)	Değişim Yönetimine Çağdaş Yaklaşım Örgüt Geliştirme	Azim Öztürk
2003 (2003)	Belediyelerde Örgüt Geliştirme	Recep Bozlağan
2008 (2008)	Örgüt Geliştirme Teori Uygulama ve Teknikleri	Ömer Dinçer
2013 (2013)	Örgüt Geliştirme	İrfan Çağlar
2016 (2016)	Örgüt Geliştirme Örgütsel Değişime Yön Veren Süreç	Donald L. Anderson

Örgüt geliştirme alanında Birol Bumin’in 1979 yılında yayınlanan “Örgüt Geliştirme” adlı kitabı ilk yayınlar arasında sayılabilir. Genel olarak 1990-2021 yılları incelendiğinde örgütsel değişim ve örgüt geliştirme konusunda yayınlanan kitaplarda bir konu bütünlüğü görülmemiştir. Teknoloji, girişimcilik, örgüt kültürü, değişim sinizmi gibi çeşitli konuların ele alındığı belirlenmiştir.

5. SONUÇ

“Örgütsel değişim” konusunda makaleler üzerinden yapılan incelemede ilk dönemlerde değişimin daha çok liderlikle ilişkisi çalışılırken ilerleyen zamanlarda örgütsel davranışın diğer alanları ile ilişkisi ele alınmıştır. Örgütsel değişimin liderlikle ilişkisi her dönem üzerine çalışılan bir konu olmuştur. Uygulamalarda ise sağlık sektörü ve milli eğitim alanının çalışılması da dikkat çekmiştir. Örgütsel değişim konusunda yazılan makalelerin yayınlandığı dergiler konusunda da bir bütünlük görülmemiştir. Bu alanda yazılmış makalelerde de işletme, kamu yönetimi ve iletişim bölümleri öne çıkmaktadır. Yayınlanan makalelerin niteliğinde de yıllar içerisinde değişim yaşanmış ilk yıllarda kavramsal inceleme olarak yapılan yayınlar zaman içerisinde ampirik çalışmalara doğru evrilmiştir. Ampirik çalışmalarda nicel yöntem baskındır. “Örgüt geliştirme” konusunda yazılan makaleler incelendiğinde ise örgüt yapısı, etkinlik ve verimlilik, başarı değerlendirme gibi daha genel konuların ardından özellikle kamu kurumları, kalkınma ajansları, sendikalar, TÜBİTAK ile ilgili yazılan makaleler dikkat çekmiştir. Ağırlıklı olarak kavramsal incelemeye dayanan makalelerde ampirik çalışmalar nicel yöntemler kullanılarak yazılmıştır. “Örgütsel Değişim Sürecinde Öğrenen Örgütler ve Örgüt Geliştirme” adlı tek bir makalede hem örgütsel değişim hem de örgüt geliştirme alanına girmektedir.

“Örgütsel değişim” konusunda yapılan tezler incelendiğinde ilk yıllarda değişime direnç en çok çalışılan konulardan olurken ilerleyen yıllarda liderlik değişim ilişkisi de çalışılan konular arasında öne çıkmıştır. Örgütsel değişim alanında yapılan lisansüstü tezlerin alanları ile ilgili ilk yıllarda işletme öne çıkarken ilerleyen yıllarda eğitim ve kamu yönetimi alanında da bir artış görülmüştür. “Örgüt geliştirme” konusunda ilk yıllarda planlı değişim, verimlilik, takım kurma gibi konuların ardından ilerleyen yıllarda belediyeler, Merkez Bankası gibi kurumları ele alan çalışmalar görülmüştür. 1990 yılından önce 1987 yılında yazılmış “Değişimler sonucu, örgütlerde oluşan bireysel gerilimler ve örgüt geliştirme tekniği olarak; stres yönetim programları” adlı bir teze ulaşılmıştır.

Örgütsel değişim ve örgüt geliştirme konusunda yayınlanan kitaplarda bir konu bütünlüğü görülmemiştir. Teknoloji, girişimcilik, örgüt kültürü, değişim sinizmi gibi çeşitli konuların ele alındığı kitaplar yayınlanmıştır.

Yukarıdaki bulgular incelendiğinde yaşanan değişime bakıldığında Türkiye’deki yayınların literatürle çok uyumlu olduğunu söylemek zor görünmemektedir. Literatür incelendiğinde modeller, teoriler, değişim yönetimi, değişime direnç, değişime hazır bulunuş gibi çalışmalar varken bizdeki literatür daha temel konuları kapsamaktadır.

Örgütsel değişim ve örgüt geliştirme alanında yapılan çalışmalarda yıllar içerisindeki değişim incelendiğinde kavramsal incelemeden ampirik çalışmalara doğru bir kayış görülmektedir. Ampirik çalışmalar içerisinde nicel yöntemlerin ağırlığı da başka dikkat çeken bir husustur.

Alanda yapılan çalışmalarda daha çok kurumların çalışıldığı dikkat çekerken kamu kurumlarının yoğunluğu da öne çıkan bir bulgudur.

Örgüt geliştirme örgütsel değişime nazaran daha az çalışılan bir konu olarak dikkat çekmektedir. Aynı zamanda örgüt geliştirme konusunun çalışılmasında 2010’lardan sonra önemli bir azalma görülmüştür.

Alanda odaklanmış kişi ya da kişiler grubundan da bahsetmek çok mümkün görünmemektedir. Alanda birden fazla çalışması bulunan yazarlarında yapılan tezlerden üretilen farklı makaleler olması dikkat çekmektedir. Değişim üzerine yapılan çalışmalara odaklanmış bir dergiye rastlanmamıştır.

Bu çalışma kapsamında yapılan sonuçlar neticesinde daha sonra benzer çalışmaları yapacak araştırmacılar için bazı öneriler sunulabilir:

- Yapılan çalışmada örgütsel değişim ve örgüt geliştirme kavramları sadece yayınların başlıklarında taratılmıştır. Daha geniş bir tarama ve içerik analizi ile daha farklı ve kapsamlı verilere ulaşmak mümkün olabilir.
- Örgüt geliştirme, örgütsel değişim dışında konuyla ilişkili farklı kavramlarla da bibliyometrik bir analiz yapılabilir.

- Araştırma konusunda ulaşılan makale ve tezlerin içerikleri de ayrıca incelenebilir.

6. ÇIKAR ÇATIŞMASI BEYANI

Çalışmada hem yazarlar hem de üçüncü kişiler arasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

7. MADDİ DESTEK

Bu çalışmada herhangi bir fon veya destekten yararlanılmamıştır.

8. YAZAR KATKILARI

NE: Fikir;

NE, ZS: Tasarım;

NE: Denetleme;

NE, ZS: Kaynakların toplanması ve/veya işlemesi;

NE, ZS: Analiz ve/veya yorum;

NE, ZS: Literatür taraması;

NE, ZS: Yazıyı yazan;

NE: Eleştirel inceleme

9. ETİK KURUL BEYANI VE FİKRİ MÜLKİYET TELİF HAKLARI

Çalışmada etik kurul iznine gerek olmamıştır.

10. KAYNAKÇA

- Ağ, C. (2018). *İşletmelerde bilişim teknolojileri yönetimi örgütsel değişim ve liderlik*. Ankara: Akademisyen Kitabevi.
- Akın, H. B., & Şimşek, M. Ş. (2002). *Teknoloji yönetimi ve örgütsel değişim*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Alagöz, G. (2018). Antalya ilinde yer alan 5 yıldızlı otel yöneticilerinin liderlik tarzlarının örgütsel değişim üzerindeki etkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 15(2), 404-422.
- Aldag, R. J., & Stearns, T. M. (1991). *Management*. Cincinnati: OH: South-Western Publishing.
- Anderson, D. L. (2016). *Örgüt geliştirme örgütsel değişime yön veren süreç*. İstanbul: Nobel Yayınevi.
- Aria, M. & Cuccurullo, C. (2017) Bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. *Journal of Informetrics*, 11(4), 959-975.

- Avcı, A. (2019). Örgütsel değişim ve örgüt yönetiminde karizmatik liderlik ve eleştirel bir bakış. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 2(2), 148-157.
- Babaoğlu, C., & Öktem, M. K. (2013). Kalkınma ajanslarına örgüt geliştirme açısından bir bakış. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(3), 49-60.
- Beckhard, R. (1969). *Organization development: Strategies and models*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Bozkurt, E. (2020). Sağlık yöneticilerinde örgütsel değişim sinizmi: Nitel bir araştırma. *Sosyal Araştırmalar ve Yönetim Dergisi*, 1, 9-22.
- Beer, M. (1980). *Organization change and development: A systems view*. Santa Monica: CA: Goodyear.
- Bozlağan, R. (2003). *Belediyelerde örgüt geliştirme*. İstanbul: İstanbul Büyükşehir Belediyesi Yayını.
- Bumin, B. (1979). *Örgüt geliştirme*. Ankara: Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi.
- Burke, W. (1982). *Organization development: Principles and practices*. Boston: Little, Brown.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2017). *Örgüt kültürü örgütsel tanı ve değişim*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Cooperrider, D. L., & Srivastva, S. (1987). Appreciative inquiry inorganizational life. R. W. Woodman, & W. A. Pasmore içinde, *Research in organizational change and development* (s. 129-169). Greenwich: CT: JAI Press.
- Cummings, J. N. (2004). Work groups, structural diversity, and knowledge sharing in a global organization. *Management Science*, 50(3), 352-364.
- Cummings, G., & Worley, G. (2008). *Organization development and change*. Cengage Learning.
- Çağlar, İ. (2013). *Örgüt geliştirme*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Çağlar, İ. (2015). *Bireysel, örgütsel ve toplumsal düzeyde değişim ve değişim yönetimi*. Ankara: Nobel.
- Çelebioğlu, F. (1982). *Davranış açısından örgütsel değişim*. İstanbul: Evrim Ofset Matbaacılık.
- Deniz, S., Yüksel, O., Erkoç, B., & Çimen, M. (2017). Hastane çalışanlarında örgütsel değişim sinizmi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4(12), 219-231.
- Dinçer, Ö. (2013). *Örgüt geliştirme teori uygulama teknikleri*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Dubrin, A. J., & Ireland, R. D. (1993). *Management and organization*. Cincinnati: OH: South- Western Publishing.
- Ercan, Ü. (2014). Öğrenen örgütler, örgütsel değişim ve değişime direnç: Bir tipoloji önerisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 1(1), 33-42.

- Erdoğan, N., & Sayın, Z. (2020). *Kurumsal yönetim el kitabı: STK'lar için 360° yönetim ilkeleri*. İstanbul: İlke Yayınları.
- French, W. (1969). Organization development: Objectives, assumptions, and strategies. *California Management Review*, 12(2), 23-34.
- Göçoğlu, V., Turna, A., & Öktem, M. K. (2016). Türkiye'de bilimsel toplantıların organize edilmesi: TÜBİTAK üzerine bir örgüt geliştirme önerisi. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 1-31.
- Güleryüz, İ., & Kurt Yılmaz, B. (2020). Change management in Turkish literature: A bibliometric analysis. *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(40), 380-398.
- Gallos, J. W. (2006). *Organization development: A jossey-bass reader*. USA: John Wiley&Sons.
- Genç, N. (2005). *Yönetim ve organizasyon*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Glesne, C. (2012). *Nitel araştırmaya giriş*. (Ç. E. Yalçınoğlu, Dü.) Ankara: Anı Yayıncılık.
- Griffin, R. W. (1993). *Management*. Boston: Houghton Mifflin.
- Helvacı, M. A., Battal, Y., & Aladağ, A. (2021). Türkiye'de 1990-2019 yılları arasında örgütsel değişim konulu yapılmış çalışmaların incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 67-86.
- Hiatt, J. M. (2006). *ADKAR: A model for change in business, government and our community: How to implement successful change in our personal lives and professional careers*. Loveland: CO: Prosci Research.
- Hitt, M. A., Black, J. S., & Porter, L. W. (2009). *Management*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Harris, S. G. (2007). Readiness for organizational change: The systematic development of a scale. *Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 232-255.
- Üsdiken, B., & Pasadeos, Y. (1993). Türkiye'de örgütler ve yönetim yazını. *Amme İdaresi Dergisi*, 26(2), 73-93.
- Jones, G. R. (2017). *Örgüt kuramı, örgüt tasarımı ve örgütsel Değişim*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Jones, R. A., Jimmieson, N. L., & Griffiths, A. (2005). The impact of organizational culture and reshaping capabilities on change implementation success: The mediating role of readiness for change. *Journal of Management Studies*, 42(2), 361-386.
- Judson, A. (1991). *Changing behaviour in organizations: Minimizing resistance to change*. Cambridge: MA: Basil Blackwell.

- Kanter, R. M., Stein, B. A., & Jick, T. D. (1992). *The challenge of organizational change: How companies experience it and leaders guide it*. New York: Free Press.
- Kara, M. A., & Karavardar, G. (2020). Sendikalarda örgüt geliştirme stratejilerinin uygulanmasına dair kuramsal bir araştırma. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 36, 517-541.
- Karakullukçu, Ö. F., & Eroğlu, O. (2020). *Örgütsel değişim sinizmi ve spor*. Ankara: Nobel Bilimsel Eserler.
- Karayel, S. (2020). *Stratejik yönetim sürecinde örgütsel atalet ve örgütsel değişim ilişkisi*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Kaya Bensghir, T. (1996). *Bilgi teknolojileri ve örgütsel değişim*. Ankara : Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi.
- Kerman, U., & Öztop, S. (2014). Kamu çalışanlarının örgütsel değişim direncini etkileyen uygulamalar. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(10), 1-20.
- Kezar, A. (2001). *Understanding and facilitating organizational change in the 21st century: Recent research and conceptualizations*. New York: John Wiley & Sons.
- Kotter, P. (1995). Leading Change: Why Transformation Efforts Fail. *Harvard Business Review*, 73, 59-67.
- Kreitner, R. (1992). *Management*. Boston: Houghton Mifflin.
- Lewin, K. (1947). Frontiers in group dynamics. *Human Relations*, 1, 5-41.
- McLean, G. (2005). *Organization development: Principles, processes, performance*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Montana, P. M., & Charnov, B. H. (2000). *Management*. New York: Barron's Business Review Books.
- Moran, J. W., & Brightman, B. K. (2000). Leading organizational change. *Journal of Workplace Learning*, 12(2), 66-74.
- Nişancı, Z. N. (1994). Örgüt geliştirme süreci içerisinde başarı değerlemenin yeri ve önemi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 10(3-4), 214-239.
- Ongaro, E. (2004). Process management in the public sector: The experience of one-stop shops in Italy. *International Journal of Public Sector Management*, 17(1), 81-107.
- Öztürk, A. (1998). *Değişim yönetimine çağdaş yaklaşım: Örgüt geliştirme*. Adana: Adana Nobel Kitabevi.
- Philbin, A., & Mikush, S. (2000). *A framework for organizational development: The Why, What and How of OD Work*, Winston-Salem. NC: Mary Reynolds Babcock Foundation.
- Rosenbaum, D., More, E., & Steane, P. (2018). Planned organisational change management: Forward to the past? An exploratory literature review. *Journal of Organizational Change Management*, 31(2), 286-303.

- Schermerhorn, J. R. (1989). *Management for productivity*. New York: John Wiley.
- Serinkan, C., & Arat, G. (2013). *İşletmelerde örgütsel değişim ve iç girişimcilik*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Sezgin, O. B., Tolay, E., & Dalkılıç, O. S. (2017). Örgütsel değişim sinizmi: Ölçek geliştirme, güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 31(1), 101-117.
- Stouten, T., Rousseau, D. M., & De Cremer, D. (2018). Successful organizational change: Integrating the management practice and scholarly literatures. *Academy of Management Annals*, 12(2), 752-788.
- Suddaby, R. (2010). Challenges for institutional theory, *Journal of Management Inquiry*, 19(1), 14-20.
- Suddaby, R., & Foster, W. M. (2017). History and organizational change. *Journal of Management*, 43(1), 19-38.
- Tunçer, P. (2011). Örgütsel değişim ve liderlik. *Sayıştay Dergisi*, 80, 57-84.
- Van de Ven, A. H., & Poole, M. S. (1995). Explaining development and change in organizations. *Academy of Management Review*, 20(3), 510-540.
- Zam, B. U. (2019). Doğrudan atıf, ortak atıf ve bibliyografik eşleşme yaklaşımlarına dayalı olarak araştırma alanlarının değerlendirilmesi. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 501-516.
- Zengin, Y., & Naktiyok, S. (2019). *Stratejik bilinç ve örgütsel değişim*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Zhong, R. Y., Xu, X., Klotz, E., & Newman, S. T. (2017). Intelligent manufacturing in the context of industry 4.0: A review. *Engineering*, 3(5), 616-630.