

Çınar Altıntaş, Füsün (2017). "Örgütsel Davranış Yazının Ele Aldığı Konular Açısından İncelenmesi: 1981-2015 Yıllarına İlişkin İçerik Analizi". *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 18, S. 33, s. 609-617.

DOI: 10.21550/sosbilder.298921

ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ YAZININ ELE ALDIĞI KONULAR AÇISINDAN İNCELENMESİ: 1981-2015 YILLARINA İLİŞKİN İÇERİK ANALİZİ

Füsün ÇINAR ALTINTAŞ*

Gönderim Tarihi: Mart 2017

Kabul Tarihi: Temmuz 2017

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. Bu çalışmada örgütsel davranış alanındaki temel yönelimlerin belirlenmesi ve alan yazınıla ilgili kuramların hangi konular açısından nasıl bir değişim gösterdiğini tespit etmek amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda 1981-2015 yılları arasında *Journal of Organizational Behavior* dergisinde yayınlanmış bilimsel makaleler içerik analizi yöntemi esas alınarak incelenmiş, bu süreç içerisinde örgütsel davranış alanına ilişkin alt başlıkların nasıl gruplandığı ve çalışmaların ağırlıklı olarak hangi konular üzerinde yoğunlaştığı tespit edilmeye çalışılmıştır.*

Anahtar Kelimeler: *Örgüt Yazını, Örgütsel Davranış, İçerik Analizi*

* Doç. Dr., Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, fcinar@uludag.edu.tr

Analysis of Organizational Behavior in terms of Articles: 1981-2015 Content Analysis

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. In this study determine the basic orientations in the field of organizational behavior and aims to determine how the theories related to the field literature show a change in terms of subjects. For this purpose, scientific articles published in Journal of Organizational Behavior magazine between 1981-2015 have been examined based on content analysis method. How the grouping of basic topics related to the field of organizational behavior and which it has been found to work mainly focused on what matters.

Keywords: *Organizational Literature, Organizational Behavior, Content Analysis*

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 durumu balta girmemiş orman (jungle) metaforu yardımıyla açıklamaktaydı. Bir akademik disiplinin tarihi onun farklı zaman evreleri içinde yer aldığını ifade eden 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. 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 açıklamalara girmesiyle paradigma değişimine uğramıştır (Özcan ve Barca 2010). Ancak bu araştırmaların taşıdığı yeni tezler büyük yankı uyandırsa da yaşanan bu değişimlerin hakim paradigma açısından ele alındığında 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 savunmakla birlikte, insanı farklı bir üretim faktörü olduğunu ilan etmesi anlamına gelmekteydi (Berber 2013). Dolayısıyla örgütler sadece teknik bir sistem 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 bilimi olan ve bu kaynaklardan aldığı kuramların kendi alanında ne şekilde kullanılacağını araştırarak, çıktılarını yönetim ve insan kaynakları alanlarının uygulamasına sunan disiplinler arası bir bilim dalıdır (Erdem 2012:1). 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). Örgüte değer katan insan kaynağının etkin bir şekilde örgütün amaçları doğrultusunda yönetilmesi örgütün rekabet gücü ve varlığını sürdürmesi açısından hayati bir önem taşımasından dolayı örgütsel davranış, örgütün verimliliğini geliştirmek üzere bireylerin, grupların ve yapıların örgüt içerisindeki davranışlara olan etkisini araştıran bir daldır (Robbins ve Judge 2012: 9). Diğer taraftan örgütlerdeki kişi ve grupların davranışlarının nasılı, nedeni, aralarındaki ilişkiler ve bu ilişkilerin kurulmasında kullanılan araçlar ve bunlarla örgüt yapısı arasındaki ilişkilerle ilgilidir (Koçel 2012). Dolayısıyla örgütsel davranış alanındaki temel faktör insan davranışlarıdır ve bu noktada önemli bir

bilim dalı olarak kendini göstermektedir. Bu bilgiler ışığında mevcut çalışma ile örgütsel davranış alanının 34 yıllık periyotta temel yönelimlerinin neler olduğu üzerine odaklanmıştır. Söz konusu düşünceden hareketle, çalışmada, örgütsel davranış yazınının odaklandığı temel konuların neler olduğu tespit edilmeye çalışılarak araştırmada cevap aranmaya çalışılan soru örgütsel davranış kuramlarının hangi konular açısından nasıl bir gelişim gösterdiği çerçevesinde şekillenmektedir. Elde edilecek tespitler neticesinde örgütsel davranış yazınlarına ilişkin yapılacak güncel bir çalışmanın alana katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

3. ARAŞTIRMA

3.1. Amaç

Örgütsel davranış alanındaki ortaya çıkan eğilimleri incelemek amacıyla yola çıkılan bu çalışmada örgütsel davranış alanına ilişkin temel başlıkların nasıl gruplandığı, 34 yıllık süreç içerisinde örgütsel davranış alanına ilişkin çalışmaların ağırlıklı olarak hangi konular üzerinde yoğunlaştığını tespit etmek çalışmanın temel çıkış noktasını oluşturmuştur.

3.2. Çalışma Yöntemi

Araştırmanın temel yöntemi örgütsel davranış alanına ilişkin konu yaygınlığını tespit etmeye yönelik kelime bazlı-içerik analizidir. İçerik analizi bir yazarın veya kullanıcının perspektifinden metinler, resimler ve sembolik maddelerin sistematik bir okumasını gerektiren (Krippendorff 2004: 3) ve kalıpları, temaları, önyargıları ve anlamları belirlemek amacıyla belirli bir materyalin dikkatli, ayrıntılı, sistematik bir şekilde incelenmesi ve yorumlanmasına dayanmaktadır (Berg ve Lune 2012: 349).

3.3. Araştırmanın Kapsamı

Örgütsel davranış alanına ilişkin yazının konu başlığına ilişkin içeriğini tespit etmek üzere *Journal of Organizational Behavior* dergisinin 1981-2015 yılları arasındaki “makalelerin” başlıkları ele alınmıştır. Bu kapsamda çalışmada örgütsel davranış alanının disiplinler anlamda önemli bir gelişme kaynağı olan özellikle alanda önemli bir etkiye sahip olan ve bu disiplindeki entelektüel dönüm noktalarını

ortaya çıkarmak amacıyla alanında saygın bir dergi olarak kabul edilen “*Journal of Organizational Behavior*” dergisi seçilmiştir. 1981 yılında yayın hayatına başlayan ve örgütsel davranış alanına ait araştırmaların yer aldığı derginin 2015 yılı etki faktörü 2.986, sıralaması ise ISI Journal Citation Reports®Ranking: 2015’e göre 79 uygulamalı psikoloji dergisi içinde 8’inci 120 iş dergisi içerisinde 21’inci ve 192 yönetim dergisi arasında 26’ıncıdır. Derginin 1981-2015 yılları arasındaki makaleleri Wiley Online Library Web sitesinden bilgisayara indirilmiştir.

3.4. Analiz Süreci

Araştırmanın temel amacına ulaşmak adına analiz süreç aşağıda belirtildiği şekilde planlanmıştır.

3.4.1. Kelime Bazlı Verilerin Alınması

SciMat 1.1.03 versiyonu kelime yöneticisinden 1641 konu başlığı ve bu başlıkların doküman frekansları alınmıştır. Dökümanların frekans toplamları ise 7732’ dir.

3.4.2. Kelimelerin İncelenmesi/Düzenleme

Makale yazımına özgü araştırmaları niteleyen analitik, analiz, araştırma, bulgu, değişken, korelasyon, model, ölçek, veri ve benzeri gibi kelimeler analiz listesinden çıkarılmıştır.

3.4.3. Kelimelerin Gruplandırılması

Çalışmada, Stephen Robbins ‘in (2012) *Örgütsel Davranış* kitabındaki konu başlıkları ve içeriği ile eşleştirme yapılarak, tespit edilen kelimelere odaklanılmış ve ilgili kelimeler ve daha sonrasında kelime kümeleri belirlenerek ana gruplar ve dolayısıyla frekansları bulunmuştur. Söz konusu kitaptan yararlanılarak kelimelerin hangi üst başlıklar içerisine dâhil olduğu belirlenmiş ve 16 temel konu başlığı oluşturulmuştur.

3. 5. Bulgular

Yapılan çalışmada, 1981- 2015 yılları arasındaki dönemde, örgütsel davranış alanına ilişkin kelime kümeleri belirlenmiş ve

toplamda 5964 kelimeye ulaşılmıştır. Her bir kelime grubu 16 ayrı üst başlık altında toplanmıştır. İlgili başlıklar Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1: Konu Başlıkları

Konu Başlıkları	Kullanım Sıklığı		%
Algılama ve Bireysel Karar Alma	382	5964	0,0641
Çatışma ve Müzakere	159	5964	0,0267
Örgütlerde Çeşitlilik	249	5964	0,0418
Duygular Ve Ruh Hali	469	5964	0,0786
Grup Davranışı	210	5964	0,0352
Güç ve Politika	69	5964	0,0116
Örgütsel İletişim	34	5964	0,0057
İnsan Kaynakları Politikaları ve Uygulamaları	1018	5964	0,1707
Kişilik ve Değerler	388	5964	0,0651
Liderlik	247	5964	0,0414
Motivasyon ve Uygulamaları	579	5964	0,0971
Örgütsel Değişim ve Stres	336	5964	0,0563
Örgüt Kültürü	152	5964	0,0255
Örgütlerde Takım	107	5964	0,0179
Tutumlar ve İş Tatmini	1172	5964	0,1965
Örgüt Yapısı	393	5964	0,0659
	5964		

Buna ek olarak, ilgili yazında en çok çalışılan konu başlıklarının sıralaması kullanım sıklık oranlarıyla birlikte Tablo 2 de gösterilmiştir. Sıklık oranları, metinlerde kullanılmış tüm kelimeler dikkate alınarak hesaplanmış kullanım sıklık oranını göstermektedir. Tablo 2 dikkate alındığında en dikkat çekici bulgu en çok çalışılan temel konu başlığının tutumlar ve iş tatmini olduğudur. Bunu takiben en sık çalışılan diğer iki konu başlıkları ise insan kaynakları politikaları ve uygulamaları ile motivasyon uygulamaları şeklindedir. En az çalışılan

son üç temel konu başlıkları ise sırasıyla çatışma ve müzakere, örgüt kültürü ve örgütlerde takımlar olduğudur.

Tablo 2: Konu Başlıklarının Kullanım Sıklığı

Konu Başlıkları	Kullanım Sıklığı	%	Sıra
Tutumlar ve İş Tatmini	1172	0,197	1
İnsan Kaynakları Politikaları ve Uygulamaları	1018	0,171	2
Motivasyon ve Uygulamaları	579	0,097	3
Duygular ve Ruh Hali	469	0,079	4
Örgüt Yapısı	393	0,066	5
Kişilik ve Değerler	388	0,065	6
Algılama ve Bireysel Karar Alma	382	0,064	7
Örgütsel Değişim ve Stres	336	0,056	8
Örgütlerde Çeşitlilik	249	0,042	9
Liderlik	247	0,041	10
Grup Davranışı	210	0,035	11
Çatışma ve Müzakere	159	0,027	12
Örgüt Kültürü	152	0,025	13
Örgütlerde Takım	107	0,018	14

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu çalışmada, örgütsel davranış yazınına ilişkin temel yönelimlerin neler olduğu düşüncesinden hareketle ilgili yazının son 34 yıllık dönemde odaklandığı temel konuların neler olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda alan yazınında etkili bir dergi olan *Journal of Organizational Behavior* dergisinin 1981-2015 yılları arasındaki makaleleri incelenmiştir. Çalışmada içerik analizi yöntemi kullanılarak, buradan elde edilen kelime sıklığı ışığında, örgütsel davranış yazınının son 34 yıllık gündeminin anlaşılması amaçlanmıştır. Elde edilen bulgular neticesinde tutumlar ve iş tatmininin en sık çalışılan konuların başında geldiğidir. Bu durum makalelerdeki örgütsel

davranış değişkenlerinin genellikle tutum ve iş tatmini başlığı altındaki konularla ilişkilendirildiği sonucunu doğurmaktadır. Bu durum, Robbins ve Judge (2012) 'nin örgütsel davranış disiplinin bireylerin kuruluş içinde ne yaptıkları ve davranışlarının anlaşılmasının onların verimlilik ve iş tatmini üzerinde etkisi olduğu ve aynı şekilde örgütün performansı üzerindeki etkisini açıkladıkları tanımlarıyla örtüşmektedir. Diğer taraftan insan kaynakları politikaları ve uygulamaları ile motivasyon ve uygulamaları konu başlıklarına ağırlık verilmesi bu konu başlıklarının alan yazınında sıklıkla başka değişkenlerle birlikte kullanıldığı sonucuna varılmıştır. Sosyo-teknik bir sistem olarak örgütlerde insan kaynağının örgütün amaçları doğrultusunda etkin bir biçimde yönlendirilebilmesi insan kaynakları politika ve uygulamalarının etkin bir biçimde oluşturulması ve özellikle çalışanın güdülenmesini ön plana çıkaran uygulamaların temel alınmasıyla mümkün olacaktır. Böylece örgütsel davranış çalışmalarının bu amaç doğrultusunda çözüm ve öneriler geliştirme yönünde yapıldığı söylenebilir.

Çalışmanın katkısı, örgütsel davranış araştırmalarında sıklıkla başvurulmayan nitel analiz tekniklerinden içerik analizi yönteminin uygulanması ile bu disipline ilişkin yapılan araştırmalarda son 34 yıllık dönem içerisinde hangi temel konu başlıkları üzerine yoğunlaştığının tespit edilerek bu alandaki entelektüel yönelim ve dönüşümlerin listelenmesidir. Çalışmanın temel kısıtını, örgütsel davranış yazınının nitel değerlendirilmesinde tek bir dergi içerisindeki makalelerin kullanılması oluşturmaktadır. Ancak, çalışmanın gelecek dönemlerde örneklem hacmi genişletilerek daha kapsamlı çalışmalara katkıda bulunması amacıyla yapılacak çalışmalarda derinlemesine incelenmesi gerektiği düşünülmektedir. Bu sayede konuya ilişkin yazının, yapılacak araştırmalarla genişletilmesi mümkün olabilecektir.

KAYNAKLAR

Baransel, Atilla (1979). *Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.

Berber, Aykut (2013). *Klasik Yönetim Düşüncesi: Geleneksel ve Klasik Paradigmalarla Klasik ve Neo-Klasik Örgüt Teorileri*. İstanbul: Alfa Basım Yayın Dağıtım.

Berg, Bruce L. ve Lune, Howard (2004). *Qualitative Research Methods For The Social Sciences*. (Vol. 5). Boston, MA: Pearson.

Culnan, Mary J., O' Reilly, Charles A. ve Chatman, Jennifer A. (1990). "Intellectual Structure of Research in Organizational Behavior, 1972-1984: A Cocitation Analysis". *Journal of The American Society for Information Science*, C. 41, S. 6, s. 453-458.

Dikmen, Ahmet Alpay (2011). *Makine, İş, Kapitalizm ve İnsan*. Ankara: Tan Kitabevi Yayınları.

Keser, Aşkın ve Güler, Burcu Kümbül (2016). *Çalışma Psikolojisi*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları

Koçel, Tamer (2010). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Arıkan Yayınevi.

Koontz, Harold (1961). "The Management Theory Jungle". *Academy of Management Journal*, C. 4, S. 3, s. 174-188.

Krippendorff, Klaus (2004). "Reliability in Content Analysis". *Human Communication Research*, C. 30, S. 3, s. 411-433.

March, James G. (2007). "The Study of Organizations and Organizing Since 1945". *Organization Studies*, C. 28, S. 1, s. 9-19.

Özcan, Kerim ve Barca, Mehmet (2010). "Yönetim Düşüncesinin Evrim Dinamiği: Çevresel Determinizm mi, Düşünsel Derleme mi?". *Amme İdaresi Dergisi*, C. 43, S. 1, s. 1-31.

Robbins, Stephen P. ve Judge, Timothy (2012). *Örgütsel Davranış*. Çev: İnci Erdem, Ankara: Nobel Kitabevi.