



## Araştırma Makalesi

# Örgütsel Davranış Alanında Odaklanılan Konular ve Kullanılan Yöntemler: 2010-2015 Yılları Ulusal İşletmecilik Kongre Bildirileri Üzerine Bir İnceleme<sup>\*</sup>

*The Subjects and Research Methodologies in Organizational Behavior Field: A Study on National Business Administration Congress Proceedings during 2010-2015*

Seçkin Can Koyuncu<sup>\*</sup>  
Niğde Üniversitesi

### MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:  
Örgütsel Davranış,  
Metodoloji, Ulusal  
İşletmecilik Kongresi.

Tarihler :  
Geliş 22 Temmuz 2015  
Kabul 28 Eylül 2015

### ÖZ

*Bu çalışmada, son altı yıl içinde örgütsel davranış alanındaki araştırmaların hangi konular üzerine odaklandığı ve hangi metodolojik bakış açılarıyla ele alındığına ilişkin eğilimlerin tespit edilmesi, alandaki eksiklik ve güçlü yönlerin ortaya çıkarılması ve gelecekteki çalışmalara tavsiyeler sunulması amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda 2010-2015 yılları arasında Ulusal İşletmecilik Kongresi bildiri kitaplarında yer alan örgütsel davranış alanındaki çalışmalar; odaklanılan değişkenler, kullanılan yöntemler, veri kaynakları açısından içerik analizine tabi tutulmuştur. Araştırma sonucunda son yıllarda en fazla liderlik, iş tatmini, örgütsel bağlılık, çatışma ve performans konularında çalışıldığı sonucuna varılmıştır. Araştırmaların %87,5'inin nicel, %5,3'ünün nitel yöntemlerle gerçekleştirildiği görülmüştür. Ayrıca araştırmaların %85'inde anket yönteminin uygulandığı ve bunların %95,5'inde veri kaynağı olarak kendi kendini değerlendirme yönteminin kullanıldığı görülmüştür.*

### ARTICLE INFO

Keywords:  
Organizational Behavior,  
Methodology, National  
Business Administration  
Congress.

Article history:  
Received 22 July 2015  
Accepted 28 September 2015

### ABSTRACT

*This study aims to identify the tendencies about which subjects were mostly focused and which research methodologies were employed in the organizational behaviour studies over last six years, and explore the strengths and weakness of the studies in the field, and lastly give recommendations about future studies. In order to achieve this aim, I utilize content analysis on variables, research methodologies and data sources reported in the proceedings presented at National Business Administration Congresses during the years 2010-2015. As a result, it has been concluded that, in recent studies, leadership, job satisfaction, organizational commitment, performance and conflict were the mostly focused subjects. The present research indicated that 87.8% of the studies were quantitative studies and 5.3% of the studies were qualitative studies. In addition, 85.5% of the research applied survey methods and self-rating data collection method was used in 95.5% of these studies.*

<sup>\*</sup>Bu makale, 7-9 Mayıs 2015 tarihinde Aksaray'da yapılan 14. Ulusal İşletmecilik Kongresi'nde sunulmuş bildirinin genişletilmiş halidir.

<sup>\*</sup>İletişim kurulacak yazar: Seçkin Can Koyuncu, Doktora Öğrencisi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde, Türkiye. E-posta: seckincan@gmail.com

## 1. GİRİŞ

Yönetim ve organizasyon biliminin bir alt alanı olarak çalışılmakta olan örgütsel davranış akademik çalışma alanı, örgüt içindeki davranışsal araştırmaları konu almaktadır (Sığırı & Gürbüz, 2013). Bilim ve insanlığın gelişmesine katkı sağlamak amacıyla araştıran ve üreten insanlar olarak tüm bu çabaların belirli dönemlerde odaklandığı konular ve kullandığı yöntemler açısından nasıl bir eğilim gösterdiği, her bilim dalının evrimsel süreci içerisinde olduğu gibi örgütsel davranış alanında da izlenmesi gereken önemli konulardan birisidir.

Son yıllarda ülkemizde örgütsel davranış alanındaki araştırmaların hızla arttığı görülmektedir. Türkiye’de yönetim ve organizasyon alanında yapılan çalışmaların paylaşıldığı en önemli platformlardan olan ulusal kongrelerde sunulan bildirilerin de ağırlıklı olarak örgütsel davranış konularını içermekte olduğu gözlenmektedir. Bu araştırmaların içeriksel ve metodolojik olarak analiz edilmesiyle yönetim ve organizasyon ve örgütsel davranış yazınının nasıl bir seyirle gelişmekte olduğu da zaman zaman incelenmektedir. 2014 yılında yirmi ikincisi düzenlenmiş olan ulusal yönetim ve organizasyon kongresi kapsamında belirli dönemlerde sunulmuş bildirilerin bu amaçla incelenerek gerçekleştirildiği çalışmalar ortaya konulmuştur (Kızıldağ & Özkara, 2014; Kırkbeşoğlu, Sözen & Kurt, 2014; Kutanis, Bayraktaroğlu & Yıldırım, 2007; Yıldırım & Bayraktaroğlu, 2003; Özen, 2001). Geçtiğimiz yıl henüz ikincisi düzenlenmiş olan ulusal örgütsel davranış kongresinde de bu konuda bir çalışma gerçekleştirilmiştir (Turgut & Beğenirbaş, 2014). Fakat örgütsel davranış alanındaki çalışmaların ağırlıklı yer bulduğu ve bu yıl on dördüncüsü düzenlenen ulusal işletmecilik kongresi kapsamındaki bildirilerle ilgili olarak günümüze kadar böyle bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle böyle bir çalışmanın ulusal işletmecilik kongresi bildirileri üzerinden de yapılması gerektiği düşünülmüştür.

Kısaca, bu çalışmanın amacı, son altı yıl içinde Ulusal İşletmecilik Kongresinde sunumu yapılan örgütsel davranış alanındaki araştırmaların hangi konular üzerine odaklandığını ve hangi metodolojik bakış açılarıyla ele alındığına ilişkin eğilimleri tespit etmek, alandaki eksiklik ve güçlü yönleri ortaya çıkarmak ve bu doğrultuda gelecekteki çalışmalara öneriler sunmaktır. Bu amaç doğrultusunda son yıllarda ülkemizde örgütsel davranış alanında yapılan araştırmalarda hangi konuların ne sıklıkla çalışıldığı ve bu araştırmalarda hangi araştırma yöntemleri ve veri kaynaklarının kullanıldığı sorularına yanıt aranmaktadır. Bu

amaçla son altı yılın ulusal işletmecilik kongrelerinin bildiri kitaplarında yer alan örgütsel davranış alanındaki bildirilerden hareketle güncel durum tespitinin gerçekleştirilmesi ve günümüze kadar benzer çalışmalarla ortaya konulan örgütsel davranış alanındaki eğilimlerle, elde edilen bulguların farklılık veya paralellik gösterip göstermediğinin ortaya konulması amaçlanmaktadır.

Bu çalışmanın, ulusal işletmecilik kongresi kapsamındaki örgütsel davranış alanında son yıllarda odaklanılan konuların ve kullanılan yöntemlerin ortaya çıkarılması ve diğer önemli kongreler kapsamında yapılmış ve gelecekte yapılacak olan çalışmalarla birlikte örgütsel davranış yazınındaki büyük resmi görebilmek için katkı sağlayacağı ve bu açıdan önemli olduğu düşünülmektedir.

## 2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Bilimsel faaliyetlerin temel amacı incelenen konudaki olguları tanımlamak, olgular arasında nedensellik ilişkisi kurmak ve bu ilişkileri genelleştirip teoriler içinde toplayarak bilimsel kanunlara ulaşmaktır. Bilim aynı zamanda insana öngörü olanağı da sağlamaktadır. Yani olgular arasında bilinen ilişkilerden yararlanarak henüz kurulmamış ilişki ve bağlantıların neler olabileceği konusunda fikir yürütülebilmekte veya gerçekleşmemiş olgu ve olaylar önceden tahmin edilebilmektedir (Seyidoğlu, 1993). Yapılan bu araştırma ile Türkiye’de son yıllarda örgütsel davranış alanında ağırlıklı olarak hangi konulara odaklanıldığı ve hangi araştırma yöntemlerinin kullanıldığı daha net görülebilecektir.

Ülkemizde, işletmecilik eğitimi 1980’li yıllardan itibaren artış göstermiştir. Buna paralel olarak, ilgili alanda yapılan araştırmalarda artış olmuş, ancak diğer bilim dallarında olduğu gibi işletmecilik alanında yapılan çalışmalarda da Batı ve özellikle Kuzey Amerika geleneği etkili olmuştur (Üsdiken & Erden, 2002). Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongrelerindeki bildirileri inceleyen Erdem (2009) çalışmasında ülkemizde işletmecilik alanında yapılan araştırmalar arasında kültür konusunun 1990’lı yıllardan sonra, liderlik konusunun ise 2000’li yıllardan sonra giderek daha fazla çalışıldığını belirtmiştir. 1998-2008 yılları arasındaki Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongrelerinde sunulmuş bildirilerden örgüt teorisi ve örgütsel davranış konularını inceleyen Yozgat ve Kartaltepe (2009), Türk araştırmacılarının büyük çoğunluğunun yabancı yazarların çalışmalarına atıfta bulunduğunu göstermiştir. Bir başka

araştırmada, ulusal yönetim ve organizasyon kongresinde 1996-1998 yılları arasında sunulmuş bildirilerde yazarların Batı'da ve özellikle Kuzey Amerika'da geliştirilmiş kuram modellerini sorgulamadan, olduğu gibi kabul ederek ülkemizdeki araştırmalarda ele aldıkları belirtilmiştir (Özen, 2001). Ulusal yönetim ve organizasyon kongresinde sunulmuş bildirilerde kullanılan araştırma yöntemleri incelendiğinde, genellikle nicel araştırma yöntemlerinin tercih edildiği tespit edilmiştir (Yıldırım & Bayraktaroğlu 2003; Kutanis vd., 2007). Örgütsel davranış alanında hangi konuların ne sıklıkla çalışıldığı da merak edilen bir diğer konu başlığı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu konuda ulusal yazında yapılmış güncel çalışmalardan birisi Kızıldağ ve Özkara'nın (2014) Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongrelerindeki bildirimleri inceledikleri araştırmadır. Bu çalışmada örgütsel davranış alanında en sık çalışılan temalar içerisinde örgütsel bağlılık, liderlik, iş tatmini, performansın öne çıktığı görülmüştür. Bir diğer çalışma ise Turgut ve Beğenirbaş'ın (2014) birinci Örgütsel Davranış Kongresinde yer alan bildirimleri yazar ve içerikleri bağlamında ağ analiziyle değerlendirdikleri çalışmadır. Bu araştırmanın sonucunda da örgütsel vatandaşlık davranışı, liderlik, örgütsel bağlılık, performans ve iş tatmininin derece merkezliliği açısından en üst sıralarda olduğu görülmüştür. Bir diğer önemli araştırma ise Duygulu ve Sezgin'in (2015) ülkemizde örgütsel davranış alanındaki toplam 358 doktora tezi üzerinde yapmış oldukları çalışmadır. Bu araştırma sonucunda da en çok liderlik, örgütsel bağlılık, iş doyumu ve örgüt kültürü konularının çalışıldığı tespit edilmiştir.

Uluslararası yazında ise 2001-2009 yılları arası pozitif psikoloji bilim ve örgütsel davranış konulu ve akran değerlendirmesi (peer-review) yöntemiyle yürütülmüş olan 66'sı deneysel toplam 172 çalışmanın incelendiği bir araştırmada en sık çalışılan konular arasında pozitif liderlik, olumlu örgütsel gelişim ve değişim, psikolojik sermaye, iş yerinde olumlu psikoloji, örgütsel erdemlilik ve etik, iş tatmini, işe bağlılık, stres, iş yerinde mutluluk, koçluk, umut, iş ve yaşam ilişkileri gibi konuların bulunduğu ve deneysel çalışmaların arttığı tespit edilmiştir (Donaldson & Ko, 2010). Bunun dışında örgütsel davranış alanında iş tatmini, işe devamsızlık, iş gücü devri, motivasyon ve performans konularının geleneksel hale geldiği ve bunlar dışında iş stresi, görüş ayrılığı ve ifşa etme, yaratıcılık ve inovasyon konularının da yine en sık çalışılan bağımlı değişkenlerden olduğu belirtilmektedir (Staw, 1984). O'Reilly'nin (1991)'nin 1987-1990 yılları arasında Journal of Applied Psychology dergisinde yayınlanan örgütsel davranış ile ilgili araştırmaları incelediği çalışmasında motivasyon, iş tatmini ve bağlılık, iş

analizi ve tasarımı, işgücü devri ve devamsızlık ve liderlik konularının en fazla çalışılan konular olduğu belirtilmektedir (Duygulu & Sezgin, 2015).

### 3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Araştırmanın evrenini ulusal işletmecilik kongresi kapsamında kabul edilen ve kongre bildiri kitaplarında yayımlanan yönetim ve organizasyon alanındaki bildirimler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise 2010-2015 yılları arasında ulusal işletmecilik kongresi bildiri kitaplarında yayımlanmış örgütsel davranış alanındaki 304 adet bildiri oluşturmaktadır. Son altı yılın araştırmaya konu edilmesindeki en önemli maksat, yıllar itibarıyla içeriksel ve metodolojik eğilimleri görebilmek ve örgütsel davranış yazınının son yıllardaki profilini ortaya koyabilmektir.

Araştırmada incelenen bildirimler içerisinde yer alan tüm değişkenler (bağımlı, bağımsız, aracı, düzenleyici) ve temalar, kullanılan araştırma yöntemleri (nitel, nicel, kavramsal, uygulama örneği) ve veri kaynağı (kendi kendini değerlendirme, akran değerlendirmesi, ikincil veri, gözlem raporları) incelemeye tabi tutulacak üç temel odak noktası olarak belirlenmiştir. Kongre bildirimleri gözden geçirilerek veri tabanı düzenlenmiş, ardından değişkenler ve konu başlıkları etiketlenerek liste ve frekanslar oluşturulmuştur. Değişkenler etiketlenirken eş anlamlı kavramlar birleştirilmiştir. Örneğin yenilikçilik ve inovasyon kavramları birleştirilerek yenilikçilik-inovasyon olarak etiketlenmiştir. Alt boyut durumundaki veya temel bir konu kapsamında farklı tür ve çeşitleri ifade eden değişkenler ise ana konu başlığı altında toplanarak etiketlenmiştir. Örneğin farklı liderlik türleri, liderlik etiketi altında toplanmıştır. Etiketleme yöntemi örneği Tablo 1'de görülmektedir.

**Tablo 1: Değişkenleri etiketleme yöntemi**

Değişken	Yıl	Etiket
Erillik-Dışılık Değeri	2013	Kültürel Değerler
Bireycilik Boyutu	2012	Kültürel Değerler
Dönüşümcü Liderlik	2011	Liderlik
Paternalist Liderlik	2010	Liderlik
Etik Liderlik	2013	Liderlik
Dönüşümcü Liderlik	2013	Liderlik

**Tablo 2:** Kongrelerdeki bildiri sayıları

Ulusal İşletmecilik Kongresi	Yıl	Kabul Edilen Bildiri	Örgütsel Davranış Bildirileri	Yüzde Oranı
9. Kongre	2010	102	29	28%
10. Kongre	2011	96	26	27%
11. Kongre	2012	195	53	27%
12. Kongre	2013	151	53	35%
13. Kongre	2014	197	67	34%
14. Kongre	2015	211	76	36%

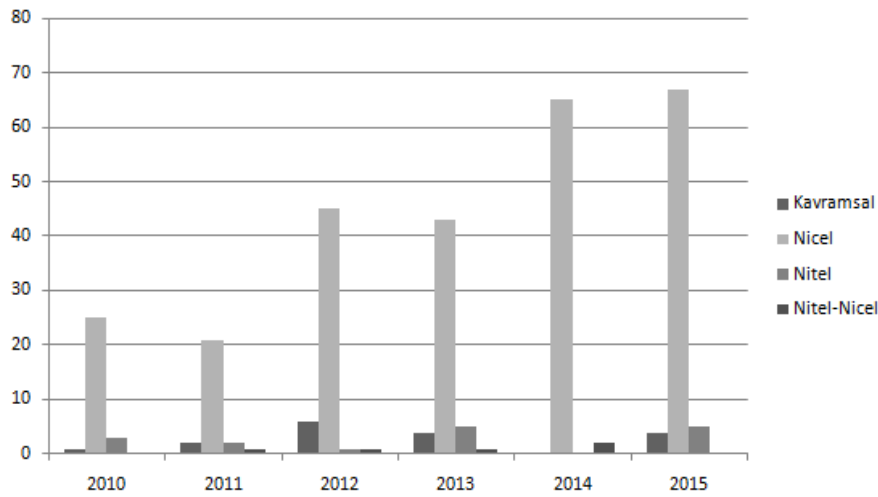
**Tablo 3:** En Çok Odaklanılan Konular

No	Değişken	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Top	No	Değişken	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Top
1	Liderlik	3	6	8	9	14	7	47	46	Kayırmacılık			1				1
2	İş Tatmini	7	4	6	10	8	11	46	47	Farkındalık						1	1
3	Örgütsel Bağlılık	5	4	8	5	9	14	45	48	Takım Kaynaşması-İş Birliği			1	1			2
4	Çatışma	8	1	2	6	11	5	33	49	Örgütsel Sosyalleşme			1				1
5	Çalışan Performansı	2	7	4	4	10	6	33	50	İşe Yabancılaşma				1	1		2
6	İşten Ayrılma Niyeti	3	3	7	5	7	5	25	51	Değişime Direnç		1	1				2
7	Örgütsel Vatandaşlık D.	1	4	4	4	1	6	20	52	Kültürel Zeha			2				2
8	Örgütsel Adalete	2	1	6	3	5	3	20	53	Boş Zaman Davranışları					1	1	2
9	Örgüt Kültürü	4	3	2	3	6	1	19	54	Umut-Umitsizlik			1	1			2
10	Örgütsel Güven	6	2	2	3	6	19	19	55	Politik Davranış					1	1	2
11	Tükenmişlik	1	1	5	4	6	2	19	56	Psikolojik Dayanıklılık				1			1
12	Örgütsel Destek	2	3	6	1	4	2	18	57	Örgütsel İletişim		1					1
13	Örgütsel Özdeşleşme	4	2	2	1	2	6	17	58	Duygu Düzenleme							1
14	Etik	2	2	3	3	2	4	16	59	Çalışan Katılımı			1				1
15	Kişilik	5	2	3	2	3	4	14	60	Çalışan Sesliliği				1			1
16	İş Stresi	3	1	2		3	4	13	61	Makyavelizm					1		1
17	Yenilikçilik-Inovasyon	3		2	2	6	1	12	62	Örgütsel İlişimsellik						1	1
18	Örgütsel Sessizlik		2	3	4	2	11	11	63	Örgütsel Politika					1		1
19	Kontrol Odağı		4	2	3	2	2	11	64	Psikolojik Sıkıntı		1					1
20	Mobbing	1	1	1	1	2	4	10	65	Arabuluculuk					1		1
21	Motivasyon			5	1	3	9	9	66	Sosyal Destek						1	1
22	Duyusal Zeha		1	3	1	3	1	9	67	İş Yeri Eğlence					1		1
23	Psikolojik Sözleşme	2		3	2	1	8	8	68	Hrs					1		1
24	Psikolojik Sermaye		2		2	4	8	8	69	İşyerinde Daşlanma					1		1
25	Personel Güçlendirme	1		4	2	1	8	8	70	İstisnacı Yönetim				1			1
26	Örgütsel Sınırlar	1	2	2	1		2	8	71	Gelişime Açıklık						1	1
27	Duyusal Etik	1	1	2	2	1	7	7	72	İşe Devamsızlık				1			1
28	Yönetici Desteği	1		1	1	2	2	7	73	Nötrleştime Tekniği						1	1
29	Birey-Örgüt Uyum			1	2	4	7	7	74	Örgüt Temelli Öz Saygı						1	1
30	Yöneticiye Güven	1	2	1	1	2	7	7	75	Özerk Benlik Yönetimi					1		1
31	Sanal Kayıt				3	3	6	6	76	Yönetimden Tatmin					1		1
32	Kültürel Değerler	1	1	3		1	6	6	77	Özgeci Davranış					1		1
33	Whistleblowing		1		1	4	6	6	78	Sosyal Zeha			1				1
34	Karar Verme Süreci	1		1	1	3	6	6	79	Öznel İyi Oluş				1			1
35	Örgüt İldimi				2	4	6	6	80	Toksik Duygu Deneşimi						1	1
36	Psikolojik Güçlendirme				3	2	5	5	81	Olumlu İş Davranışları						1	1
37	Öz Yeterlilik		1	1	2	1	5	5	82	Empatik Eğilim					1		1
38	İş Yaşam Dengesi	1			3	1	5	5	83	İşyerinde Olumlu Davr.				1			1
39	İşe Adanmışlık	1	1	1		1	4	4	84	Yenilikçilik						1	1
40	İş Sahiplenme		2	1	1		4	4	85	Pozitif Örgütsel Davranış			1				1
41	İzlenim Yönetimi	1		1	1	1	4	4	86	İşyerinde Yalnızlık					1		1
42	Bilgi Payı ve Yönetimi		1		2	1	4	4	87	İşkolüklük						1	1
43	Birey-İş Uyum				2	2	4	4	88	İş Yeri Nezaketsizliği						1	1
44	Öğrenilmiş Çıçıklık			1	1	1	3	3	89	İş Karakteristikleri		1					1
45	Saldırganlık		2				2	2	90	Eleştirel Düşünme Eğitimi						1	1
									Genel Toplam		59	65	114	100	159	156	653

#### 4. BULGULAR

Ulusal işletmecilik kongresi kapsamında son altı yıl içerisinde sunulan toplam bildiri sayısı ile orantılı olarak örgütsel davranış alanındaki bildirilerin sayısının da artmakta olduğu Tablo 2’de

görülmektedir. 2010 ve 2015 yılları karşılaştırıldığında kongre kapsamında kabul edilen toplam bildiri sayısının iki katını aştığı, örgütsel davranış alanındaki bildiri sayısının da daha fazla artış göstererek iki buçuk katına ulaştığı dikkati çekmektedir.



**Grafik 1: Yıllara Göre Araştırma Yöntemi Dağılımı**

Örgütsel Davranış alanındaki bildirimlerde yer alan değişkenler 90 farklı başlık altında toplanmıştır. Tablo 3'e bakıldığında liderlik, iş tatmini, örgütsel bağlılık, çatışma ve performansın en fazla odaklanılan konular arasında yer aldığı görülmektedir.

Bildirimlerde kullanılan araştırma yöntemlerine bakıldığında ise nicel çalışmaların ağırlıklı olduğu ve yıllara göre artış gösterdiği Tablo 4'te ve Grafik 1'de görülmektedir. Nicel araştırmalar tüm bildirimlerin %87,5'ini oluşturmaktadır. Nitel araştırmaların oranı ise yalnızca %5,3'tür. Nicel araştırmalar içerisinde en fazla anket yönteminin kullanıldığı, ardından ise sırasıyla ikincil veri analizi, ölçek geçerleme, tek soru ve meta analiz yöntemlerinin tercih edildiği görülmektedir. Nitel araştırmalarda ise sırasıyla derinlemesine mülakat, içerik analizi, açık uçlu ifade ve örnek olay

yöntemlerinin tercih edildiği görülmektedir. Kavramsal araştırmaların ise nitel araştırmaların toplamından daha fazla olması dikkat çekmektedir. Grafik 1'e bakıldığında ise yıllara göre nicel araştırmaların sayısında artış olduğu fakat diğer araştırma türlerinin aynı seviyede seyrettiği görülmektedir.

Bildirimlerde yer alan veri kaynaklarına bakıldığında ise veri kaynaklarının çok büyük bir oranda kendi kendini değerlendirme ölçeklerinden oluştuğu Tablo 5'te görülmektedir. Kendi kendini değerlendirme usulüyle yapılan ölçümler bildirimlerde kullanılan tüm veri kaynaklarının %95,5'ini oluşturmaktadır. Geri kalan %4,5'lik bölümde ise sırasıyla ikincil veriler, izleyici gözetmen değerlendirmesi, akran değerlendirmesi ve kendi kendini değerlendirme ve tek soru veri kaynaklarının geldiği görülmektedir.

**Tablo 4: Araştırma Yöntemi**

Araştırma Yöntemi		2010	2011	2012	2013	2014	2015	Toplam	% Oran
Nicel	Anket	25	19	44	41	63	67	259	85,2%
	İkincil Veri Analizi				2	1		3	1,0%
	Ölçek Geçerleme			1		1		2	0,7%
	Tek Soru (Evet / Hayır)		1					1	0,3%
	Meta Analiz		1					1	0,3%
<b>Toplam Nicel</b>		<b>25</b>	<b>21</b>	<b>45</b>	<b>43</b>	<b>65</b>	<b>67</b>	<b>266</b>	<b>87,5%</b>
Nitel	Derinlemesine Mülakat	3	2		2		1	8	2,6%
	İçerik Analizi				1		3	4	1,3%
	Açık Uçlu İfade			1	1		1	3	1,0%
	Örnek Olay				1			1	0,3%
<b>Toplam Nitel</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>5</b>		<b>5</b>	<b>16</b>	<b>5,3%</b>
Kavramsal	Teorik-Literatür Tarama	1	2	6	4		4	17	5,6%
Nitel-Nicel	Anket-Görüşme		1	1	1	2		5	1,6%
<b>Genel Toplam</b>		<b>29</b>	<b>26</b>	<b>53</b>	<b>53</b>	<b>67</b>	<b>76</b>	<b>304</b>	

Tablo 5: Veri Kaynağı

Veri Kaynağı	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Toplam	% Oran
Kendi Kendini Değerlendirme (Self Report)	28	21	46	46	66	68	275	95,5%
İkincil Veri				3	1	4	8	2,8%
İzleyici-Gözetmen Değerlendirmesi		1	1			1	3	1,0%
Kendini Değerlendirme & Akran Değerlendirmesi		1					1	0,3%
Tek Soru (Evet/Hayır)		1					1	0,3%
<b>Genel Toplam</b>	<b>28</b>	<b>24</b>	<b>47</b>	<b>49</b>	<b>67</b>	<b>73</b>	<b>288</b>	

Tablo 6: Uygulama Alanı

Uygulama Alanı	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Toplam	Yüzde
Eğitim	5	5	12	10	12	14	58	20,21%
Sektör Belirtilmemiş	2		8	8	17	12	47	16,38%
Turizm (Hizmet&Konaklama)	3	6	9	7	8	10	43	14,98%
Sağlık	5	5	4	3	9	4	30	10,45%
İmalat	1	2	5	1	4	8	21	7,32%
Bankacılık	2	1	2	4	6	4	19	6,62%
Savunma	3		2		2	4	11	3,83%
Tekstil	3		1			4	8	2,79%
Havacılık	1			1	1	1	4	1,39%
Otomotiv				2		2	4	1,39%
Medya	1				1	1	3	1,05%
Yazılım	1	1				1	3	1,05%
Güvenlik		1		1		1	3	1,05%
Finans			1	1	1		3	1,05%
Maden						3	3	1,05%
Gıda					1	2	3	1,05%
İnşaat				1		2	3	1,05%
Lojistik					1	2	3	1,05%
Sigortacılık	1				1		2	0,70%
Telekomünikasyon				1	1		2	0,70%
Bilişim					1	1	2	0,70%
Enerji		1			1		2	0,70%
Sivil Toplum Kurumu				1			1	0,35%
Seramik						1	1	0,35%
Denizcilik				1			1	0,35%
Kalkınma Ajansı					1		1	0,35%
Medikal				1			1	0,35%
Elektronik						1	1	0,35%
Kalkınma Bakanlığı						1	1	0,35%
Gemi İnşaat					1		1	0,35%
Demir Çelik				1			1	0,35%
İtfaiye						1	1	0,35%
<b>Genel Toplam</b>	<b>28</b>	<b>22</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	<b>69</b>	<b>80</b>	<b>287</b>	

Araştırmaların hangi sektörlerde gerçekleştirildiğini incelediğimizde ise sırasıyla en fazla eğitim (%20,21), turizm (%14,98), sağlık (%10,45) imalat (%7,32) ve bankacılık (%6,62) sektörlerinde uygulama gerçekleştirildiği Tablo 6'da görülmektedir. Araştırmaların %16,38'inde ise hangi sektörde uygulama yapıldığının belirtilmemiş olması dikkat çekmektedir.

## 5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmanın amacı, son altı yıl içinde örgütsel davranış alanındaki araştırmaların hangi konular üzerine odaklandığını ve hangi metodolojik bakış açılarıyla ele alındığına ilişkin eğilimleri tespit etmek, alandaki eksiklik ve güçlü yönleri ortaya çıkarmak ve bu doğrultuda gelecekteki çalışmalara öneriler sunmaktır. Bu amaç doğrultusunda 2010-2015 yılları arası Ulusal İşletmecilik Kongresi bildiri kitaplarında basılmış olan örgütsel davranış

alanındaki 304 araştırma incelemeye tabi tutulmuştur.

Araştırma sonucunda son yıllarda en fazla liderlik, iş tatmini, örgütsel bağlılık, çatışma ve performans konularında çalışıldığı sonucuna varılmıştır. Benzer bulgular, Kızıldağ ve Özkara'nın (2014) Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongrelerindeki bildirimleri inceledikleri araştırmalarında en sık çalışılan temalar içerisinde örgütsel bağlılık, liderlik, iş tatmini, performansın öne çıktığı görülmüştür. Turgut ve Beğenirbaş'ın (2014) birinci Örgütsel Davranış Kongresinde yer alan bildirimleri yazar ve içerikleri bağlamında ağ analiziyle değerlendirdikleri çalışmalarında da örgütsel vatandaşlık davranışı, liderlik, örgütsel bağlılık, performans ve iş tatmininin derece merkezliliği açısından en üst sıralarda olduğu görülmüştür. Duygulu ve Sezgin'in (2015) ülkemizdeki örgütsel davranış alanındaki doktora tezleri üzerine yapmış oldukları araştırma sonucunda da en çok liderlik, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgüt kültürü konularında çalışma yapıldığı tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları çalışmamızla büyük ölçüde paralellik göstermektedir.

Araştırma sonucunda en sık çalışılan konular içerisinde bulunan liderlik, çatışma, çalışan performansı ve örgüt kültürü konusu içeren çalışmaların 2010-2014 yılları arasında kademeli olarak arttıkları ve istikrarlı bir seyir izledikleri ancak 2015 yılında bir önceki yıla göre dikkat çeken bir düşüş yaşamış oldukları görülmektedir. Bu sonucun ulusal yazında diğer platformlarda yer alan çalışmalarla birlikte değerlendirilmesi konuya daha net bir açıklama getirilmesini sağlayacaktır. Ancak diğer ulusal kongrelerde yer alan çalışmalar üzerine yapılan ve son 6 yılı kapsayan güncel araştırmalarda yıllar bazında değişkenlerin kullanım sıklıklarına dair net bir bilgiye rastlanamamıştır.

Araştırmamız sonucunda elde edilen bulgulara göre en çok çalışılan üç konu liderlik, iş tatmini ve örgütsel bağlılıktır. Batı'da olduğu gibi, ülkemizde de en çok araştırılan ve üzerinde çalışılan konuların başında "liderlik" gelmesi şaşırtıcı değildir. Zira, liderlik karmaşık sosyal problemlere çözüm bulma süreci olarak görülebilmektedir (Bass, 1990). Son yıllarda liderlik odaklı çalışmaların artış göstermesinin sebepleri arasında, günümüzün giderek karmaşıklaşan yönetim ve kişileri etkileme süreçlerinde hangi faktörlerin (değer, etik, inanç vb.) rol oynadığı sorusuna bir yanıt bulma arayışı olabileceği düşünülmektedir. İş tatmini ve örgütsel bağlılık konularının ise iş yerindeki performans, örgütsel vatandaşlık davranışları, işten ayrılma niyeti, motivasyon ve müşteri memnuniyeti gibi çok çeşitli sonuçlarla ilişkili temel tutumlar olmaları sebebiyle çalışılmış olabilecekleri

değerlendirilmektedir.

Araştırma sonucunda örgütsel davranış alanındaki çalışmaların %20,21'lik oranla ilk sırada eğitim sektöründe uygulandığı görülmüştür. Bunun sebepleri arasında farklı sektörlerden veri toplamanın yaratacağı zaman, iş gücü, finansal ve diğer maliyetler sebebiyle akademik çalışmaları yürüten kişilerin çoğunlukla içinde buldukları eğitim sektörünü tercih ediyor olmaları düşünülebilir. Bunun yanında hangi sektörde yapıldığı belirtilmeyen araştırmaların %16,38'lik oranla ikinci sırada geldiği görülmüştür. Araştırmacıların çalışmalarında bu bilgiye yer vermemiş olmaları düşündürücüdür. İleride yapılacak araştırmalarda örneklem bilgisiyle birlikte sektör ve uygulama alanı hakkında da bilgi verilmesi, takipçiler tarafından çalışmaların daha anlamlı bulunmaları konusunda faydalı olacaktır.

Bu çalışmada, ele alınan araştırmaların %87,5'inin nicel, %5,3'ünün nitel yöntemlerle gerçekleştirildiği görülmüştür. Benzer bulgular geçmiş araştırmalarda da yer almaktadır. Kutanis ve diğerleri (2007), Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongrelerindeki bildirimleri metodolojik açıdan ele aldıkları çalışmalarında 1996-2006 yılları arasında sunulan nitel araştırmaların tüm araştırmalar içindeki oranının ilk yıllarda %5 civarında gerçekleştiği, 2004 yılında %25'lik oranla en yüksek seviyeye çıktığı fakat ardından tekrar %6'lara düştüğü belirtilmiştir. Neticede tüm yıllara bakıldığında ise araştırmamızın sonuçlarına yakın olarak nitel araştırma oranının düşük seviyelerde, ortalama %10'larda olduğu görülmüştür. Araştırma sonucunda, geçmişte diğer önemli kongrelerde yayımlanan araştırmalarda olduğu gibi, son yıllarda Ulusal İşletmecilik Kongrelerinde de alanımızdaki nitel çalışmaların oldukça az sayıda yer almakta olduğu görülmüştür. Bilimde yenilikle birlikte ilerleme kat edebilmek için nicel çalışmaların yanında nitel ve karma (nitel-nicel) çalışmaların da önemli olduğu bilinmektedir (Gürbüz & Şahin, 2014). Nitel ve nicel yöntemlerin her ikisi de süreçleri incelemek için kullanılabilirler, fakat bir süreci bütün yönleriyle tetkik edebilmek için nitel ve nicel yaklaşımları bir arada kullanmak çok daha yararlı bir stratejidir. Örneğin konuyla ilgili şartları, durumları ve olayları içeren bir sürecin doğasının iç yüzünü anlamayı sağlaması açısından nicel yöntemlerin ilk adımları için keşifsel nitel yaklaşımlar yararlı olabilir. Buna rağmen nitel yaklaşımların yalnızca ilk adımlar için kullanılması zorunluluğu olmamakla birlikte, beraber kullanıldığında farklı yöntemlerle ispat olanağı sağlayan nicel yaklaşımlarla paralel olarak teoriyi-hipotezi test etmek için de kullanılabilirler. Eğer süreçleri bütünüyle anlamak konusunda kararlıysak, tüm zorluklarına rağmen, gerçek cevapları herkesin

yüzdüğü sığ sulara aramayı bırakıp okyanusun daha karanlık ve derin sularına yönelme cesaretini göstermemiz gereklidir (Spector & Meier, 2014).

Son olarak, büyük çoğunluğunda nicel araştırma yöntemlerinin uygulandığı araştırmaların %95,5'inde veri kaynağı olarak kendi kendini değerlendirme (self report) yönteminin kullanıldığı görülmüştür. Ortak metod varyansının etkisi sebebiyle, genellikle kendi kendini değerlendirme anketlerinde aynı yöntemle ölçülen değişkenler arası ilişkilerin gerçekte olduğundan daha fazla sonuç verdiği, yani şişirildiği yaygın olarak kabul görmektedir (Spector, 2006). Araştırmamıza konu olan bildirimlerin veri kaynaklarında çoğunlukla kendi kendini değerlendirme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemin ortak metod varyansı problemine yol açacağı bilinmektedir. Bu durum araştırmalardaki değişkenler arası neden sonuç ilişkilerini tartışılır hale getirmektedir. Örgütsel araştırmalarda kendi kendini değerlendirme ölçeklerinin kullanılmasıyla birlikte ortak metod varyansı probleminin oluşmasında kaynak olarak gösterilebilecek potansiyel üç etki söz konusudur. Bunların ilki kişilerin asıl düşüncelerini yansıtmaktan çok kendilerinden beklenen veya toplumca beğenileceğine inandıkları düşünceleri yansıtmalarına neden olan sosyal beğenilirlik (social desirability) etkisidir. İkincisi ise olumsuz duygulanım (negative affectivity) olarak tanımlanan ve bireylerin kendi işlerini stres ve tatminsizlik dolu olarak bulmalarıyla ilişkili olarak olumsuz cevaplar vermeye meyilli olma durumunu ifade etmektedir. Üçüncüsü ise bireylerin her düşünceye katılma eğiliminde olmaları şeklinde ifade edilebilecek olan kabullenici tepki biçimi (acquiescence) olarak açıklanmaktadır (Spector, 2006). Araştırmamız kapsamında incelenen bildirimlerin çok büyük bir kısmında kendi kendini değerlendirme ölçeklerinin kullanılmasının yanında bu potansiyel etkilerin kontrol altında tutulduğuna dair bir bilgiye de rastlanmamıştır. Özen (2001)'in 1996-1998 yılları arasında Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongrelerindeki bildirimleri incelediği çalışmada da araştırma örneklemini oluşturan tüm bildirimlerde sosyal beğenilirlik etkisinin kontrol edilmediği belirtilmektedir.

Ağırlıklı olarak yapılan nicel çalışmalarda kullanılmakta olan kendi kendini değerlendirme yönteminden kaynaklanan bu problemlerin en aza indirilmesi ve kontrol altına alınması için akran değerlendirmesi ve izleyici-gözetmen değerlendirmeleri tavsiye edilmektedir (Spector, 2006). Jo, Nelson ve Kiecker (1997) çalışmalarında, kendi kendini değerlendirme ölçeklerindeki sosyal beğenilirlik etkisinin kontrol altına alınabilmesi amacıyla doğrudan ve dolaylı sorgulama yöntemini önermişlerdir. Anket yöntemiyle veri toplanan

çalışmalarda sosyal beğenilirlik etkisi başta olmak üzere ortak metod varyansına ve istatistiksel hata paylarını artıracak diğer durumlara sebep olabilecek unsurları kontrol altına alabilecek sorgulama ifadelerin ölçeklerde yer alması ve bu değerlendirme sonuçlarına araştırma raporlarında yer verilmesi çalışma sonuçlarına olan güveni artıracaktır.



**KAYNAKÇA**

- Bass, B. M. & Stogdill, R. M. (1990). *Bass and Stogdill's handbook of leadership: Theory, research and managerial applications*. New York: FreePress.
- Donaldson, S. I. & Ko, L. (2010). Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. *The Journal of Positive Psychology*, 5(3), 177–191.
- Duygulu, E. & Sezgin, O. B. (2015). Türkiye’de örgütsel davranış yazını doktora tezlerine yönelik bir inceleme. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(1), 13–25.
- 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.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Felsefe – yöntem – analiz*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S. ve Sığırı, Ü. (2013). *Örgütsel davranış*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Jo, M. S., Nelson, J. E. & Kiecker, P. (1997). A model for controlling social desirability bias by direct and indirect questioning. *Marketing Letters*, 8(4), 429–437.
- Kırkbeşoğlu, E., Sözen, C. & Kurt, E. (2014). Türkiye’de örgüt kuramı çalışmalarının bibliyometrik profili: Atf ağlarının dönemsel karşılaştırılması. 22. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 22-24 Mayıs, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Kızıldağ, D. & Özkara, B. (2014). Türkiye’de Örgütsel Davranış araştırmalarındaki yönelimler: Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi örneği. 2. Ulusal Örgütsel Davranış Kongresi, 7-8 Kasım, Melikşah Üniversitesi, Kayseri.
- Kutanis, R. Ö., Bayraktaroğlu, S. & Yıldırım, E. (2007). Nitel araştırmanın dayanılmaz hafifliği – 2. 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 25-27 Mayıs, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Özen, Ş. (2001). Türk yönetim/organizasyon yazınında yöntem sorunu: Kongre bildirileri üzerine bir inceleme. *Doğu Akdeniz Üniversitesi Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 89–118.
- Seyidoğlu, H. (1993). *Bilimsel araştırma ve yazma el kitabı*. İstanbul: Güzem Yayınları.
- Sığırı, Ü. & Gürbüz, S. (2013). *Örgütsel davranış*. İstanbul: Beta Yayınları
- Spector, P. E. (2006). Method variance in organizational research truth or urban legend?. *Organizational Research Methods*, 9(2), 222–232.
- Spector, P. E. & Meier, L. L. (2014). Methodologies for the study of organizational behavior processes: How to find your keys in the dark. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 1109–1119.
- Staw, B. M. (1984). Organizational behavior: A review and reformulation of the field's outcome variables. *Annual Review of Psychology*, 35(1), 627–666.
- Turgut, E. & Beğenirbaş, M. (2014). Birinci örgütsel davranış kongresinin yazar ve içerik yönünden ağ analizi ile incelenmesi. 2. Ulusal Örgütsel Davranış Kongresi, 7-8 Kasım, Melikşah Üniversitesi, Kayseri.
- Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitabı (2010). 9. Kongre, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Zonguldak.
- Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitabı (2011). 10. Kongre, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitabı (2012). 11. Kongre, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitabı (2013). 12. Kongre, İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.
- Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitabı (2014). 13. Kongre, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitabı (2015). 14. Kongre, Aksaray Üniversitesi, Aksaray.
- Üsdiken, B. & Erden, Z. (2002). 1990'lı yıllarda Türkiye’de yönetim alanı: Disiplinin yapısı ve yaklaşımlar. *YAD Dergisi*, 2.
- Yıldırım, E. & Bayraktaroğlu, S. (2003). Nitel araştırmanın dayanılmaz hafifliği. 11. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi, 22-24 Mayıs, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Yozgat, U. & Kartaltepe, N. (2009). Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongre kitaplarında yer alan bildirilerin bibliyometrik profili: Örgüt teorisi ve örgütsel davranış bildirileri üzerine bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 2(4), 149–165.