



## Türkiye’de Örgütsel Davranış Alanında Yazılmış Lisansüstü Tezlerin İçerik Analizi

Eylem BAYRAKÇI<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup> Asst. Prof. Dr., Isparta University of Applied Sciences, Buyukkutlu Faculty of Applied Sciences, Isparta, Türkiye

Geliş Tarihi/Received: 01.03.2022  
Kabul Tarihi/Accepted: 16.03.2022

Doi: 10.31200/makuubd.1080817  
Araştırma Makalesi/Research Article

### ÖZET

Bu çalışmada, örgütsel davranış alanının güncel eğilimini belirlemek böylece ilerleyen dönemde yazının hangi yönde ilerleyeceği ile ilgili bir görüş ortaya koymak amacıyla Türkiye’de 2021 yılında örgütsel davranış alanında yazılmış lisansüstü tezlerin betimsel içerik analizi yapılmıştır. Bu amacı gerçekleştirebilmek için 2021 yılında yazılmış olan ve 13-14 Şubat 2022 tarihlerinde Yükseköğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi veri tabanında yapılan taramayla tespit edilen 33 adet yüksek lisans ve doktora tezi analiz kapsamına alınmıştır. Analizlerde Maxqda 18 nitel veri analiz programı kullanılmıştır. İncelenen tezlerin 20’si yüksek lisans düzeyindedir. Her iki tez türünde de nicel yöntem daha çok tercih edilmiştir. Tezlerde en fazla tekrarlanan anahtar kelime “iş tatmini”dir ve tamamı yüksek lisans tezlerinde kullanılmıştır. Doktora tezlerinde en çok tekrarlanan anahtar kelime “lider-üye etkileşimi”dir. Her iki tez türü de en çok Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde tamamlanmıştır. Bununla birlikte doktora tezleri ile yüksek lisans tezleri arasında konu, enstitü ve ana bilim dalı bakımlarından birtakım farklılıklar olduğu görülmüştür.

**Anahtar kelimeler:** Doktora Tezleri, İçerik Analizi, Nitel Araştırma Yöntemi, Örgütsel Davranış, Yüksek Lisans Tezleri.

## **Content Analysis of Graduate Thesis Written within The Field of Organizational Behavior in Turkey**

### **ABSTRACT**

In this study, a descriptive content analysis of graduate theses written in the field of organizational behavior in Turkey in 2021 was carried out in order to determine the current tendency of the field of organizational behavior and thus to provide a point of view about the direction of the literature for the future studies. To fulfill this aim, determined by searching the database of the National Thesis Center of the Higher Education Institution on 13-14 February 2022, 33 master's thesis and dissertations written in 2021 were included in the analysis. Maxqda 18 qualitative data analysis software was used for the analyses. 20 of the theses examined were the master's. The number of theses conducted using quantitative methods was high in both types. The most repeated keyword in theses was "job satisfaction" and all of them were used in master's theses. The most repeated keyword in dissertations was "leader-member exchange". Both theses were mostly completed within the Institute of Social Sciences. However, there were some differences between dissertations and master's in terms of topic, institute and department.

**Keywords:** Organizational Behavior, Master's Theses, Dissertations, Qualitative Research Method, Content Analysis.

### **1. GİRİŞ**

Örgütler bankalar, hastaneler, devlet daireleri, mağazalar, fabrikalar, okullar gibi yapılardır ve hayatın tüm alanında varlıklarını sürdürürler. İnsan yaşamının zorunlu birer unsuru olan örgütün, ilgili yazında görüş birliğine varılmış belirli bir tanımı olmadığı görülmektedir. Bununla birlikte, belirli bir amacı yerine getirmek için bilinçli olarak kurulmuş karmaşık insan sistemleri (Caplow, 1983 akt. Glass, 1991, s.2), insanların sistematik olarak yapılandırıldığı ve belirlenmiş bir hedefi sonsuz bir temelde karşılamak için yönetildiği sosyal bir varlık (Osifo, 2013, s.7) veya daha basit bir ifadeyle belirli hedeflere ulaşmak için birlikte çalışan insan toplulukları olarak tanımlanabilir. Örgütsel davranış, örgütü oluşturan bu insan topluluklarının eylem, tutum ve davranışlarını ifade eder. Dolayısıyla çalışma alanı olarak örgütsel davranış, bir örgütün üyesi olarak insanın eylemleri, tutumları ve davranışlarıyla ilgili bilgi edinmeyi amaçlayan alandır. İlgili yazından elde edilecek bu bilgiler özellikle yöneticiler (liderler) başta olmak üzere örgütün başarısıyla doğrudan ilişkili olan kesimlerin örgütle ilgili olayları anlamak, sorunları tespit etmek, karşılaşılan sorunların çözüm yollarını bulmak gibi konularda yol gösterici olacaktır.

Bu çalışmada Türkiye’de 2021 yılında yapılmış olan örgütsel davranış alanındaki lisansüstü tez çalışmalarının içerik analizi yapılmıştır. Böylece, örgütsel davranış alanında son yıllarda ortaya çıkan eğilimlerin neler olduğunun ortaya çıkartılmasının yanısıra hem lisansüstü öğrencilere hem de ilgili alanda araştırma yapan araştırmacılara çalışma konularının ne yönde ilerleyebileceği ve/veya hangi konularda boşluklar olduğu ve hangi konularda yazına katkı sunulabileceği ile ilgili fikir verilebileceği düşünülmektedir. Yazında da lisansüstü tezlerin bibliyometrik olarak analiz edilmesinin, ilgili alanda bilimsel eğilimin yönünün belirlenmesi yanısıra teorik gelişim sürecinin izlenmesi yoluyla bilimin geleceğine yön verilmesi ve aynı zamanda ilgili disiplinde iletişimin nasıl gerçekleştiğinin anlaşılması bakımlarından önemli olduğu belirtilmektedir (Baytok vd., 2019, s.287). Bu kapsamda bu çalışmanın yazına katkı sağlaması arzu edilmektedir.

## **2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

Örgütler tüm dünyada var olan evrensel unsurlardır ve doğum, büyüme, gelişme, eğitim, iş, sosyal ilişkiler, sağlık ve hatta ölüm gibi insan yaşamının neredeyse tüm yönlerini etkilerler. (Hodge vd., 2003). Örgüt kavramının tanımlamalarına bakıldığında, yazında kavramla ilgili farklı bakış açılarının ve farklı yaklaşımların etkisiyle örgütün farklı noktalarına odaklanan çok çeşitli tanımların olduğu görülmektedir. Wrench (2012, ss.9-11) çalışmasında da bu konuya değinerek, örgüt kavramı ile ilgili yapılan tanımları; sözlük tanımları, genel işletmecilik tanımları, ekonomi tanımları, endüstriyel/örgüt psikolojisi tanımları, örgütsel iletişim tanımları ve örgütsel davranış tanımları olmak üzere altı grupta sınıflandırmıştır. Bu çalışmanın bağlamına uygun olarak, Wrench (2012, s.10)’in çalışmasında yer alan örgüt kavramının örgütsel davranış tanımları şu şekildedir: Örgüt; birtakım amaçlara veya hedeflere ulaşmayı kolaylaştırmak için insanların kendi aralarında bir şekilde istikrarlı ilişkiler (mutlaka yüz yüze değil) elde ettikleri bir sosyal birimdir (Litterer, 1963, s.5). Örgüt, sistemin tüm unsurlarını örgütsel hedeflere ulaşmak için tasarlanmış uygun bağlantı süreçleri yoluyla birbiriyle ilişkilendiren ve entegre eden yönetim alt sistemi ile sürekli yüz yüze etkileşim imkânsız kılan yeterli sayıda insan alt sistemini içeren karmaşık bir sistemdir (Lundgren, 1974, s.7). Daft (2010, s.11) kitabında örgütlerden söz ederken, bir örgütün kilit unsurunun bir bina veya bir dizi politika ve prosedür olmadığını, örgütlerin insanlardan ve onların birbirleriyle olan ilişkilerinden oluştuğunu ifade etmektedir. Yazar’a göre insanlar, hedeflere ulaşmaya yardımcı olan temel işlevleri yerine getirmek için birbirleriyle etkileşime girdiğinde bir örgüt var olacaktır (Daft, 2010, s.11).

Yapılan bu tanımlarda görüldüğü gibi, örgütsel davranış, kimi zaman örgütü tanımlamakta dahi kullanılan örgütle ilgili temel bir unsurdur. En tipik haliyle örgütlerdeki insanların davranışlarının incelenmesi (OpenStax, 2019, s.26) olarak tanımlanabilecek örgütsel davranış daha geniş bir ifadeyle, bireylerin ve grupların çalıştıkları kuruluşlarda nasıl davrandıklarına ilişkin bilgilerin sistematik olarak incelenmesi ve uygulanması olarak ifade edilebilir (Bauer & Erdoğan, 2009, s.9). Örgütsel performansın ve etkinliğin geliştirilmesine yardımcı olmak için bireysel ve grup olarak davranış yapılarının ve kalıplarının incelenmesi ve anlaşılması olarak tanımlanabilecek örgütsel davranış, örgüt içindeki insan davranışının anlaşılmasını, tahmin edilmesini ve kontrolünü içerir (Mullins, 2010, s.3). Benzer şekilde örgütsel davranış, insanların bir örgütte yaptıklarının ve davranışlarının organizasyonun performansını nasıl etkilediğinin incelenmesidir (Robbins & Judge, 2013, s.10).

Yazında en yaygın olarak kabul edilen örgütsel davranış modellerinin birbiriyle ilişkili üç seviyeden oluştuğu görülmektedir. Bu üç seviye, birey davranışlarını ifade eden mikro seviye, grup davranışlarını ifade eden mezo (orta) seviye ve tüm örgütü/yapıyı ifade eden makro seviyedir (Ashkanasy & Dorris, 2017, s.1). Buna göre, mikro örgütsel davranış, öncelikli olarak bir bireyin davranışlarına odaklanır, orta düzeyde örgütsel davranış, ekipler ve gruplar halinde birlikte çalışan insanların davranışlarına odaklanır ve makro örgütsel davranış, tüm örgütün davranışlarına odaklanır (Delich, 2015, s.5). Örgütsel davranış özellikle bu üç seviye arasında gerçekleşen etkileşimlerle ilgilenir ve sırayla, bir bütün olarak örgütün performansının nasıl iyileştirileceğini ele alır (Ashkanasy & Dorris, 2017, s.2). Sims (2002)'e göre, örgütlerdeki davranış dinamiklerini tam olarak anlamak için her üç seviye (bireyler, gruplar ve örgütler) kullanılmalıdır (Delich, 2015, s.5).

Robbins ve Judge (2013, s.10) örgütsel davranışın bir çalışma alanı olduğunu yani ortak bir bilgi birikimine sahip ayrı bir uzmanlık alanı olduğunu belirtmektedirler. Örgütlerde davranışın üç belirleyicisi olan bireyler, gruplar ve örgütü (yapıyı) inceleyen bu çalışma alanı, örgütlerin daha etkin çalışmasını sağlamak için bireyler, gruplar ve örgütün davranış üzerindeki etkisi hakkında edindiği bilgileri aynı zamanda uygular (Robbins & Judge, 2013, s.10). OpenStax (2019, s.26) tarafından hazırlanan çalışmada da insanların bireysel veya toplu olarak, örgütsel ortamlarda davrandıkları gibi davranmalarına neyin sebep olduğu hakkında daha fazla şey öğrenmeye çalışıldığını ifade ederek, insanları ne motive eder? Bazı çalışanları lider yapan ve diğerlerini yapmayan nedir? Gruplar neden genellikle kendi işverenlerine karşı çalışıyor? Örgütler dış ortamlarındaki değişikliklere nasıl tepki veriyor? İnsanlar nasıl iletişim kurar ve

karar verir? gibi temel bazı soruların örgütsel davranışın alanını oluşturduğunu belirtmektedirler.

Delich (2015, s.72) uzun yıllardır yapılan örgütsel davranış araştırmalarının sonuçlarında örgütlerde yüksek performansa yol açan çok sayıda nitelik ortaya konulduğunu belirtmektedir. Bununla birlikte, örgütlerin yaşamını sürdürdüğü dış çevre sürekli değişmekte ve dönüşmektedir. Özellikle hızla gelişen teknolojik dönüşüm ve içinde bulunulan pandeminin itici gücüyle birlikte örgüt içindeki insanların davranışları da değişmekte ve dönüşmektedir. Dolayısıyla bu değişimle birlikte OpenStax (2019, s.26)'ın çalışmasında sayılan soruların cevapları da sürekli değişmektedir. Bu bağlamda örgütsel davranış alanında yapılan çalışmaların eğilimlerini görmek bu değişimleri farketmeyi; çalışmalarda olası boşlukları farketmek ve bu konularda araştırma yapmak örgütsel performansa olumlu katkı sağlayacak bir takım yeni bilgilerin edinilmesini sağlayabilecek aynı zamanda da yazına katkı sunacaktır.

### **3. METODOLOJİ**

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacı, örnekleme, verilerin toplanması ve analizi ile ilgili bilgilere yer verilecektir.

#### **3.1. Araştırmanın Amacı**

Araştırmanın amacı örgütsel davranış alanında son yıllarda ortaya çıkan eğilimlerin neler olduğunu ortaya çıkartmak ve çalışma konularının ne yönde ilerleyebileceği ve/veya hangi konularda boşluklar olduğu hakkında fikir edinmektir.

##### **3.1.1. Araştırmanın örnekleme**

Araştırmanın örnekleme Yükseköğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi veri tabanında 2021 yılında örgütsel davranış alanında yazılmış olan tezlerdir. Bu çalışmada uygun örnekleme ulaşmak amacıyla amaçlı örneklem yöntemlerinden birisi olan ölçüt örneklem yöntemi kullanılmıştır (Koşar, 2020, s.365; Yıldırım & Şimşek, 2016, s.112). Buna göre tezlerin örnekleme dahil edilme ölçütleri; “örgütsel davranış alanında yazılmış olmak” ve “2021 yılında yazılmış olmak” olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda bu ölçütleri sağlayan 33 adet tez araştırma kapsamına alınmıştır.

### **3.1.2. Verilerin toplanması ve analizi**

Araştırmanın verileri tarama yöntemiyle elde edilmiştir. Buna göre 13-14 Şubat 2022 tarihlerinde Yükseköğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi veri tabanında “örgütsel davranış” terimi ile tümü (tezin adı, özet, konu, dizin) seçilerek tarama yapılmış, elde edilen sonuçlar tarihe göre sıralanmış ve 2021 yılında yazılan 33 adet tez incelemeye alınmıştır. Verilerin analizinde tezlerin künyelerinden yararlanılmış, tezin türü (yüksek lisans/doktora), kullanılan yöntem (nicel/nitel), dil, tez danışmanının ünvanı, anahtar kelimeler, konusu, sayfa sayısı, enstitü ve ana bilim dalı kodları altında analiz edilmiştir. Verilerin analizi betimsel içerik analizi ile yapılmış, analizlerde Maxqda 18 nitel veri analiz programı kullanılmıştır. İçerik analizi “genel olaral yazılı materyallerin sistematik bir şekilde incelenerek belirli ölçütlerle gruplanıp, bilginin yaygınlaştırılması ve gelecek araştırmalara yol göstermesi için derlenen bilimsel bir yöntemdir” (Çalık & Sözbilir, 2014, s.34; Dinçer, 2018, s.183). Koşar (2020, s.365) içerik analizinin yazında bir alanda araştırılan bilginin yaygınlaştırılmasında ve gelecekte yapılacak olan araştırmaların düzenlenmesinde oldukça önemli bir yere sahip olan araştırma sentezi olduğunu ifade etmektedir. Betimsel içerik analizi ise, “belirli bir konu üzerinde yapılan çalışmaların ele alınıp eğilimlerinin ve araştırma sonuçlarının tanımlayıcı bir boyutta değerlendirilmesini içeren sistematik çalışmalardır” (Çalık & Sözbilir, 2014, s.34). Betimsel analiz ile ilgili alanda çalışma yapan araştırmacılara genel eğilimin ne olduğu konusunda fikir verilebilmektedir (Çalık & Sözbilir, 2014, s.34; Koşar, 2020, s.365).

## **4. SONUÇLAR**

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın dahil edilme ölçütlerini sağlayan 33 adet tezin künyelerinde yer alan; tezin türü (yüksek lisans/doktora), tez danışmanının ünvanı, kullanılan yöntem, dil, anahtar kelimeler, konusu, sayfa sayısı, enstitü, ana bilim dalı kodları ile ilgili bulgular tablo, şekil ve model ile sunmuştur.

Araştırma kapsamına alınan 2021 yılında örgütsel davranış alanında yazılmış 33 adet tezdten 20 tanesinin (%60,6) yüseklisans tezi, 13 tanesinin (%39,4) doktora tezi olduğu görülmüştür. Tez danışmanlarının ünvanlarına bakıldığında, tüm tezlerde, 14 tezin (%42,4) danışmanlığını Prof.Dr., 11 tezin (%33,3) danışmanlığını Doç.Dr. ve 8 tezin danışmanlığını ise (%24,2) Dr. Öğretim Üyesi ünvanına sahip öğretim üyesinin yaptığı görülmektedir. Tez danışmanlıklarının tez türlerine göre dağılımı ise Tablo 1’de sunulmuştur.

**Tablo 1.** Tez türlerine göre tez danışmanlarının ünvanları

<b>DOKTORA</b>	<b>f</b>	<b>Yüzde</b>	<b>YÜKSEK LİSANS</b>	<b>f</b>	<b>Yüzde</b>
Prof. Dr.	8	61,54	Prof. Dr.	6	30,00
Doç. Dr.	5	38,46	Doç. Dr.	6	30,00
Dr. Öğretim Üyesi	0	0,00	Dr. Öğretim Üyesi	8	40,00
<b>ANALİZ EDİLEN BELGELER</b>	<b>13</b>	<b>100,00</b>	<b>ANALİZ EDİLEN BELGELER</b>	<b>20</b>	<b>100,00</b>

Tablo 1’de görüldüğü gibi, doktora tezlerinin 8 tanesinin yüksek lisans tezlerinin ise 6 tanesinin Prof. Dr. Danışmanlığında, 5 doktora tezinin ve 6 yüksek lisans tezinin ise Doç. Dr. danışmanlığında tamamlandığı görülmektedir. Tarama tarihi itibarıyla ulaşılan 2021 yılında örgütsel davranış alanında yazılan 8 yüksek lisans tezinin Dr. Öğretim Üyesi danışmanlığında tamamlanırken, Dr. Öğretim Üyesi danışmanlığında tamamlanan doktora tezi bulunmamaktadır.

Araştırma kapsamında analiz edilen tezlerin kullandıkları yöntemlere bakıldığında 30 tezde (%90,9) nicel araştırma yönteminin, 3 tezde (%9,1) nitel araştırma yönteminin tercih edildiği görülmektedir. Kullanılan yöntemlerin tez türlerine göre dağılımı Tablo 2’de sunulmuştur.

**Tablo 2.** Tez türlerine göre kullanılan araştırma yöntemi

<b>DOKTORA</b>	<b>f</b>	<b>Yüzde</b>	<b>YÜKSEK LİSANS</b>	<b>f</b>	<b>Yüzde</b>
Nicel	12	92,31	Nicel	18	90,00
Nitel	1	7,69	Nitel	2	10,00
<b>ANALİZ EDİLEN BELGELER</b>	<b>13</b>	<b>100,00</b>	<b>ANALİZ EDİLEN BELGELER</b>	<b>20</b>	<b>100,00</b>

Analiz kapsamına alınan tezlerde kullanılan yöntem tercihinin bakıldığında hem doktora hem de yüksek lisans tezlerinde nicel araştırma yönteminin daha çok tercih edildiği görülmektedir. Buna göre 13 doktora tezinin 12’sinde (%92,31) ve 20 yüksek lisans tezinin 18’inde (%90) nicel araştırma yöntemi tercih edilmiştir.

Araştırmada incelenen tezlerde kullanılan dille bakıldığında sadece 1 (%3) doktora tezinin İngilizce olduğu ve 32 (%97) tezin Türkçe yazıldığı görülmektedir. Tezlerde kullanılan anahtar kelimelere ve kelimelerin kullanım sıklığına alfabetik sıralamayla Tablo 3’de yer verilmiştir. Anahtar kelime bulunmayan 5 tezin tez başlığından ve dizinlerinden yararlanılarak anahtar çalışma konuları belirlenmiştir.

**Tablo 3.** Tezlerde kullanılan anahtar kelimeler

ANAHTAR KELİMELER	F	Yüzde	ANAHTAR KELİMELER	f	Yüzde
Aile İlişkileri	1	3,03	Liderlik Tarzı	1	3,03
Aile Şirketleri	1	3,03	Mesleki Benlik Saygısı	1	3,03
Algılanan Örgütsel Destek	1	3,03	Motivasyon	2	6,06
Algılanan Özerklik	1	3,03	Motivasyon Modelleri	1	3,03
Anlam	1	3,03	Müşteri İlişkileri Yönetimi	1	3,03
Bağlılık Odaklı İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları	1	3,03	Nepotizm	1	3,03
Beş Faktör Kişilik Modeli	2	6,06	Okul Tipolojisi	1	3,03
Çalışan Tutkunluğu	1	3,03	Orman Ürünleri Sektörü	1	3,03
Çalışmaya Tutkunluk	1	3,03	Otantik Liderlik	1	3,03
Çerçeveleme Etkisi	1	3,03	Otel İşletmesi Çalışanları	1	3,03
Dayanıklılık	1	3,03	Örgüt	1	3,03
Dışa Dönüklük	1	3,03	Örgüt Kültürü Modelleri	1	3,03
Dile Getirme Davranışı	1	3,03	Örgüt Yapısı	1	3,03
Doğal Liderlik	1	3,03	Örgüt Yararına Etik Olmayan Davranış	1	3,03
Dönüştürücü Liderlik	1	3,03	Örgütlü Anarşi	1	3,03
Dönüşümcü Liderlik	1	3,03	Örgütsel Adalet	3	9,09
Duygusal Emek	1	3,03	Örgütsel Aidiyet	1	3,03
Eğitim Uygulamaları	1	3,03	Örgütsel Bağlılık	3	9,09
Etik	1	3,03	Örgütsel Davranış	4	12,12
Etik Lider Davranışları	1	3,03	Örgütsel Güven	2	6,06
Gevşek Yapılı Örgütler	1	3,03	Örgütsel Kültür	3	9,09
Giyim Sektörü	1	3,03	Örgütsel Maneviyat	1	3,03
Görev Performansı	1	3,03	Örgütsel Moral	1	3,03
Güven	1	3,03	Örgütsel Özdeşleşme	1	3,03
Hafıza ve Performans	1	3,03	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	2	6,06
Hayatın Anlamı	1	3,03	Öz Yeterlilik	1	3,03
Hemşireler	1	3,03	Öz-Liderlik	1	3,03
Hizmet Sektörü	1	3,03	Özel Hastane	1	3,03
İhbarcılık	1	3,03	Özel Sektör	1	3,03
İKY Uygulamaları	1	3,03	Pozitif Örgütsel Davranış	1	3,03
İnsan Enerjisi	1	3,03	Pozitif Psikolojik Sermaye	1	3,03
İnsan Kaynakları	1	3,03	Pozitif Ses Çıkartma Davranış	1	3,03
İnsan Kaynakları Yönetimi	1	3,03	Proaktif Çalışma Davranışı	1	3,03
İş Becerikliliği	1	3,03	Prososyal Örgütsel Davranışlar	2	6,06
İş Biçimlendirme	1	3,03	Psikolojik Esenlik	1	3,03
İş Doyumu	1	3,03	Psikolojik Güvenlik	2	6,06
İş Performansı	1	3,03	Psikolojik Sermaye	3	9,09
İş Stresi	1	3,03	Sağlık Yöneticileri	1	3,03
İş Tatmini	5	15,15	Sinik Tüketici Davranışları	1	3,03
İşe Adanmışlık	1	3,03	Sinizm	1	3,03
İşe Gönülden Adanma	1	3,03	Sosyal Ağ Analizi	1	3,03
İşe Tutulma	1	3,03	Sosyal Öğrenme Yöntemleri Çeşitliliği	1	3,03
İşgören Performansı	3	9,09	Sosyal Zekâ	1	3,03
İşgören Yaratıcılığı	1	3,03	Stres	1	3,03
İşin Anlamı	2	6,06	Takım Performansı	1	3,03
İşten Ayrılma Niyeti	3	9,09	Takımlarda Öğrenme Yolları	1	3,03
İşyeri Arkadaşlığı	1	3,03	Transfer	1	3,03
İyimserlik	1	3,03	Turizm İşletmeleri	1	3,03
İzomorfizm	1	3,03	Tükenmişlik	2	6,06
Kamu Hastanesi	1	3,03	Tüketici Güveni	1	3,03
Karanlık Liderlik	1	3,03	Tüketici Sinizmi	1	3,03
Kariyer Uygulamaları	1	3,03	Tüketici Şüpheliği	1	3,03
Karmaşıklık Kuramı	1	3,03	Umut	1	3,03
Kişi-Örgüt Değer Uyumu	1	3,03	Uzaktan Çalışma	1	3,03
Kişiler Arası Etkilenme	1	3,03	Whistleblowing	1	3,03
Kişiler Arası İletişim	1	3,03	Yapısal Eşitlik Modellemesi (Yem)	1	3,03
Kişisel İyi Oluş	1	3,03	Yardımsaver Davranış	1	3,03
Kontrol Odaklı İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları	1	3,03	Yaşam Kalitesi	1	3,03
Lider-Üye Etkileşimi	3	9,09	Yönetici Desteği	1	3,03
Liderlik	1	3,03	Yöneticiye Güven	1	3,03
			<b>ANALİZ EDİLEN BELGELER</b>	<b>33</b>	<b>100,00</b>

Buna göre, tezlerde en fazla kullanılan (n=5, %15,5) anahtar kelime “iş tatmini”dir. Bunu “örgütsel davranış” (n=4, %12,12) anahtar kelimesi izlemektedir. “İşgören performansı” “psikolojik sermaye”, “işten ayrılma niyeti”, “örgütsel adalet”, “lider-üye etkileşimi”, “örgütsel





Tablo 4'e bakıldığında doktora tezlerinde en sık kullanılan anahtar kelimenin "lider-üye etkileşimi" (n=3, %23,08) olduğu görülmektedir. Bunu aynı tekrar sayısıyla "örgütsel adalet" ve "psikolojik güvenlik" (n=2, %15,38) izlemektedir.



Şekil 2. Yüksek lisans tezlerinde kullanılan anahtar kelimeleri bulutu

Yüksek lisans tezlerinde kullanılan anahtar kelimelerin bulutuna bakıldığında "iş tatmini", "işten ayrılma niyeti" ve "örgütsel davranış", kelimelerinin merkezde olduğu görülmektedir. Yüksek lisans tezlerinde kullanılan anahtar kelimeler alfabetik sıralamayla Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Yüksek lisans tezlerinde kullanılan anahtar kelimeler

ANAHTAR KELİMELER	f	Yüzde	ANAHTAR KELİMELER	f	Yüzde
Aile İlişkileri	1	5,00	Kontrol Odaklı İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları	1	5,00
Aile Şirketleri	1	5,00	Liderlik	1	5,00
Anlam	1	5,00	Mesleki Benlik Saygısı	1	5,00
Bağlılık Odaklı İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları	1	5,00	Motivasyon	2	10,00
Beş Faktör Kişilik Modeli	1	5,00	Motivasyon Modelleri	1	5,00
Çalışan Tutkunluğu	1	5,00	Nepotizm	1	5,00
Dayanıklılık	1	5,00	Orman Ürünleri Sektörü	1	5,00
Dışa Dönüklük	1	5,00	Otantik Liderlik	1	5,00
Dile Getirme Davranışı	1	5,00	Örgüt	1	5,00
Dönüşümcü Liderlik	1	5,00	Örgüt Kültürü Modelleri	1	5,00
Duygusal Emek	1	5,00	Örgütsel Adalet	1	5,00
Eğitim Uygulamaları	1	5,00	Örgütsel Aidiyet	1	5,00
Etik Lider Davranışları	1	5,00	Örgütsel Bağlılık	2	10,00
Güven	1	5,00	Örgütsel Davranış	4	20,00
Hayatın Anlamı	1	5,00	Örgütsel Güven	2	10,00
Hemşireler	1	5,00	Örgütsel Kültür	2	10,00
İnsan Kaynakları	1	5,00	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	1	5,00
İnsan Kaynakları Yönetimi	1	5,00	Öz Yeterlilik	1	5,00
İş Becerikliliği	1	5,00	Öz-Liderlik	1	5,00
İş Doymu	1	5,00	Özel Hastane	1	5,00
İş Performansı	1	5,00	Özel Sektör	1	5,00
İş Stresi	1	5,00	Pozitif Örgütsel Davranış	1	5,00
İş Tatmini	5	25,00	Pozitif Psikolojik Sermaye	1	5,00
İşe Adanmışlık	1	5,00	Prososyal Örgütsel Davranışlar	1	5,00
İşe Gönülden Adanma	1	5,00	Psikolojik Sermaye	2	10,00
İşgören Performansı	2	10,00	Sağlık Yöneticileri	1	5,00
İşin Anlamı	2	10,00	Stres	1	5,00
İşten Ayrılma Niyeti	3	15,00	Transfer	1	5,00
İyimserlik	1	5,00	Tüketmişlik	2	10,00
Kamu Hastanesi	1	5,00	Umut	1	5,00
Karanlık Liderlik	1	5,00	Uzaktan Çalışma	1	5,00
Kariyer Uygulamaları	1	5,00	Yaşam Kalitesi	1	5,00
Kişisel İyi Oluş	1	5,00	Analiz Edilen Belgeler	20	100,00

Tablo 5 incelendiğinde “iş tatmini” anahtar kelimesinin yüksek lisans tezlerinde en sık kullanılan (n=5, %25) anahtar kelime olduğu, bunu “örgütsel davranış” (n=4, %20) ve “işten ayrılma niyeti” (n=3, %15) kelimelerinin izlediği görülmektedir.

**Tablo 6.** Tez türlerine göre tezlerin konuları

<b>DOKTORA TEZLERİNİN KONULARI</b>	<b>f</b>	<b>Yüzde</b>	<b>YÜKSEK LİSANS TEZLERİNİN KONULARI</b>	<b>f</b>	<b>Yüzde</b>
İşletme	8	61,54	İşletme	14	70,00
Eğitim ve Öğretim	3	23,08	Eğitim ve Öğretim	0	0,00
Psikoloji	2	15,38	Psikoloji	1	5,00
Turizm	1	7,69	Turizm	0	0,00
Sağlık Yönetimi	0	0,00	Sağlık Yönetimi	1	5,00
Sağlık Kurumları Yönetimi	0	0,00	Sağlık Kurumları Yönetimi	1	5,00
Hemşirelik	0	0,00	Hemşirelik	1	5,00
Sosyoloji	0	0,00	Sosyoloji	1	5,00
Ormancılık ve Orman Mühendisliği	0	0,00	Ormancılık ve Orman Mühendisliği	1	5,00
<b>ANALİZ EDİLEN BELGELER</b>	<b>13</b>	<b>100,00</b>	<b>ANALİZ EDİLEN BELGELER</b>	<b>20</b>	<b>100,00</b>

Analiz edilen tezlerin konularına ait bilgiler Tablo 6’da yer almaktadır. Buna göre, analiz edilen lisansüstü tezlerin en fazla “işletme” konusunda olduğu görülmektedir. Doktora tezlerinin 8 (%61,54), yüksek lisans tezlerinin 14 (%70) tanesi işletme konusundadır. Bununla birlikte tez türlerine göre konuların farklılaştığı görülmektedir. Doktora tezlerinde sırasıyla; “eğitim ve öğretim” (n=3, %23,08), “psikoloji” (n=2, %15,38) ve turizm (n=1, %7,69) yer alırken; yüksek lisans tezlerinde “psikoloji”, “sağlık yönetimi”, “sağlık kurumları yönetimi”, “hemşirelik”, “sosyoloji” ve “ormancılık ve orman mühendisliği” konularının yer aldığı görülmektedir (n=1, %5). Buna göre, “sağlık yönetimi”, “sağlık kurumları yönetimi”, “hemşirelik”, “sosyoloji” ve “ormancılık ve orman mühendisliği” konularında doktora tezi bulunmazken, “eğitim ve öğretim” ve “turizm” konularında da yüksek lisans tezi bulunmamaktadır.

Yazılan tezlerin sayfa sayıları ile ilgili bilgiler küçükten büyüğe doğru sıralı şekilde Tablo 7’de yer almaktadır. Buna göre doktora tezlerinin sayfa sayılarının 142 sayfa ile 475 sayfa arasında olduğu, yüksek lisans tezlerinin sayfa sayısının ise 68 sayfa ile 231 sayfa arasında olduğu görülmektedir.

**Tablo 7.** Tezlerin sayfa sayıları

SAYFA SAYISI (DOKTORA)	f	SAYFA SAYISI (YÜKSEK LİSANS)	F	SAYFA SAYISI (YÜKSEK LİSANS)	f
142	1	68	1	133	1
145	1	91	1	142	1
169	1	92	1	155	1
172	1	97	1	165	1
176	1	105	1	171	1
185	1	119	1	231	1
189	1	121	1	<b>ANALİZ EDİLEN BELGELER</b>	<b>20</b>
193	1	124	1		
224	1	125	1		
225	1	125	1		
238	1	126	1		
272	1	128	1		
475	1	130	1		
<b>ANALİZ EDİLEN BELGELER</b>	<b>13</b>	132	1		

Araştırma kapsamında analizi yapılan tezlerin Enstitü bilgileri Tablo 8’de sunulmuştur. Buna göre hem doktora hem de yüksek lisans tezlerinin en fazla Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde yer aldığı görülmektedir.

**Tablo 8.** Tezlerin enstitü bilgileri

DOKTORA TEZLERİNİN ENSTİTÜ BİLGİLERİ	F	Yüzde	YÜKSEK LİSANS TEZLERİNİN ENSTİTÜ BİLGİLERİ	f	Yüzde
Sosyal Bilimler Enstitüsü	8	61,54	Sosyal Bilimler Enstitüsü	12	60,00
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	3	23,08	Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	4	20,00
Eğitim Bilimleri Enstitüsü	2	15,38	Eğitim Bilimleri Enstitüsü	0	0,00
Fen Bilimleri Enstitüsü	0	0,00	Fen Bilimleri Enstitüsü	1	5,00
Lisansüstü Programlar Enstitüsü	0	0,00	Lisansüstü Programlar Enstitüsü	1	5,00
Sağlık Bilimleri Enstitüsü	0	0,00	Sağlık Bilimleri Enstitüsü	2	10,00
<b>ANALİZ EDİLEN BELGELER</b>	<b>13</b>	<b>100,00</b>	<b>ANALİZ EDİLEN BELGELER</b>	<b>20</b>	<b>100,00</b>

Tablo 8’de yer alan tezlerin enstitü bilgileri incelendiğinde, 13 doktora tezinin 8’inin (%61,54) Sosyal Bilimler Enstitüsünde, 3’ünün (%23,08) Lisansüstü Eğitim Enstitüsünde ve 2’sinin (%15,38) Eğitim Bilimleri Enstitüsünde tamamlandığı görülmektedir. Yüksek lisans tezlerine bakıldığında ise, 12’sinin (%60) Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde, 4’ünün (%20) Lisansüstü Eğitim Enstitüsünde, 2’sinin (%10) Sağlık Bilimleri Enstitüsünde ve 1’er tanesinin ise (%5) Fen Bilimleri Enstitüsü ve Lisansüstü Programlar Enstitüsünde tamamlandığı görülmektedir. Fen Bilimleri Enstitüsü, Lisansüstü Programlar Enstitüsü ve Sağlık Bilimleri Enstitüsü bünyesinde tamamlanmış doktora tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsünde tamamlanan yüksek lisans tezi bulunmamaktadır.

Doktora Tezlerin ana bilim dalı bilgileri Tablo 9’da yüksek lisans tezlerinin ana bilim dalı bilgileri Tablo 10’da sunulmuştur.

**Tablo 9.** Doktora tezlerinin ana bilim dalı bilgileri

<b>DOKTORA TEZLERİNİN ANA BİLİM DALI BİLGİLERİ</b>	<b>F</b>	<b>Yüzde</b>
İşletme Ana Bilim Dalı	7	53,85
Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı	2	15,38
Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı	1	7,69
Psikoloji Ana Bilim Dalı	1	7,69
Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı	1	7,69
İnsan Kaynakları Yönetimi Ana Bilim Dalı	1	7,69
<b>ANALİZ EDİLEN BELGELER</b>	<b>13</b>	<b>100,00</b>

Tablo 9 incelendiğinde, 13 tezin 7’sinin (%53,85) işletme ana bilim dalı, 2’sinin eğitim bilimleri ana bilim dalı ve 1’er tanesinin (%7,69) turizm işletmeciliği ana bilim dalı, psikoloji ana bilim dalı, eğitim yönetimi ana bilim dalı ve insan kaynakları ana bilim dalı bünyesinde tamamlandığı görülmektedir.

**Tablo 10.** Yüksek lisans tezlerinin ana bilim dalı bilgileri

<b>YÜKSEK LİSANS TEZLERİNİN ANA BİLİM DALI BİLGİLERİ</b>	<b>f</b>	<b>Yüzde</b>
İşletme Ana Bilim Dalı	10	50,00
İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı	1	5,00
Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik Ana Bilim Dalı	1	5,00
Uluslararası Ticaret Ana Bilim Dalı	1	5,00
Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı	1	5,00
Sağlık Kurumları Yönetimi Ana Bilim Dalı	1	5,00
Klinik Psikoloji Ana Bilim Dalı	1	5,00
İnsan Kaynakları Yönetimi Ana Bilim Dalı	1	5,00
Hemşirelik Ana Bilim Dalı	1	5,00
Orman Endüstri Mühendisliği Ana Bilim Dalı	1	5,00
Sosyoloji Ana Bilim Dalı	1	5,00
<b>ANALİZ EDİLEN BELGELER</b>	<b>20</b>	<b>100,00</b>

Buna göre, yüksek lisans tezlerinin yarısının (n=10) işletme ana bilim dalında tamamlandığı görülmektedir. Bununla birlikte her bir ana bilim dalında 1’er tane olmak üzere, işletme yönetimi ana bilim dalı, uluslararası ticaret ve işletmecilik ana bilim dalı, uluslararası ticaret ana bilim dalı, sağlık yönetimi ana bilim dalı, sağlık kurumları yönetimi ana bilim dalı, klinik psikoloji ana bilim dalı, insan kaynakları yönetimi ana bilim dalı, hemşirelik ana bilim dalı, orman endüstri mühendisliği ana bilim dalı, sosyoloji ana bilim dalı da yer almaktadır.

## **5. TARTIŞMA**

Bu çalışmada ilgili yazında güncel eğilimleri tespit etmek, gelecek yönelimler ve olası çalışma boşluklarını tespit ederek hangi konularda araştırma yapılabileceği ile ilgili fikir edinmek amaçlarıyla, Türkiye’de 2021 yılında örgütsel davranış alanında yazılmış olan lisansüstü tezlerin içerik analizi yapılmıştır. Bu amacı gerçekleştirebilmek için, 13-14 Şubat 2022 tarihlerinde Yüksek Öğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi Veri tabanında, tarama terimi kısmına “örgütsel davranış” yazılarak ve “tümü” seçilerek tarama yapılmış ve çıkan tezler tarihe göre sıralanarak 2021 yılına ait olan 33 adet tezin betimsel içerik analizi yapılmıştır. İlişkili yazına bakıldığında da özellikle son zamanlarda, benzer amaçlar ifade edilerek lisansüstü tezler, dergiler, dizinler, kongreler gibi veri kaynaklarından toplanan verilerle yönetim, örgütsel davranış, turizm, lojistik, sosyal bilgiler gibi bir çok alanda bibliyometrik analizler, içerik analizleri gibi analiz yöntemleri kullanılarak benzer çalışmaların yapıldığı görülmektedir (Örneğin; Armutlu & Sağlam Arı, 2010; Demir & Erigüç, 2018; Dil Şahin & Mısırdalı Yangil, 2018; Ertem, 2020; Mücevher vd., 2020; Öztürk & Gök, 2020; Özhasar, 2021).

Çalışma kapsamında analiz edilen tezlerin 20 tanesi yüksek lisans 13 tanesi doktora tezidir. Doktora tezlerinin danışmanlıklarına bakıldığında Dr. Öğretim Üyesi danışmanlığında tamamlanan doktora tezi bulunmazken 8 yüksek lisans tezinin Dr. Öğretim Üyesi danışmanlığında tamamlandığı görülmüştür. Diğer ünvanlı danışmanlıkların doktora ve yüksek lisans için birbirine yakın olduğu görülmüştür. Benzer bir bulgunun Özhasar (2021, ss.301-302)’in turizm alanında kriz ve kriz yönetimi konularında yazılmış 46 tezin analizini yaptığı çalışmada elde edildiği görülmüştür. Buna göre araştırmacının incelediği 46 tezin 8’inin doktora düzeyinde olduğu ve 1 tanesinin yardımcı doçent ünvanlı akademisyenin danışmanlık yaptığı görülmektedir. Benzer bulguyu elde eden Alımanoğlu ve Arıkan Saltık (2020, s.42) çalışmalarında bu durumun iki nedeninin olabileceğini ifade etmektedirler. Bunlardan ilki, doktora tezinde danışmanlık yapmak için danışmanlığında bir yüksek lisans tezi tamamlanması koşulu nedeniyle geçen süre diğeri ise doktora seviyesinde öğrenim gören öğrenci sayısının daha az olmasıdır.

Tezlerde kullanılan yöntemle bakıldığında bu çalışmada analizi yapılan 33 tezin 30’unda nicel araştırma yönteminin kullanıldığı görülmüştür. Çalışmanın bu bulgusu yapılan çok sayıda araştırma ile uyushmaktadır (Baytok vd., 2019; Mücevher vd., 2020; Özhasar, 2021). Yazında yapılan araştırmalarda yaygın bir şekilde nicel araştırma yönteminin tercih edildiği görülmektedir. Ayrıca, yazılan tezlerin sadece bir tanesi İngilizce diğeri Türkçe’dir. Bu

durumun Türkiye’de üniversitelerde verilen eğitimin çoğunlukla Türkçe olmasının bir sonucu olduğu düşünülmektedir.

Tezlerde kullanılan anahtar kelimelere bakıldığında, analizi yapılan tezlerde en çok kullanılan anahtar kelimenin “iş tatmini” olduğu görülmektedir ve tamamı yüksek lisans tezlerinde kullanılmıştır. Benzer şekilde Yeksan ve Gümüş (2019, s.235) örgütsel bağlılık konusunda yazılmış tezlerin analizini yaptıkları çalışmalarında en çok iş tatmini değişkeni ile ilişki kurulduğu ifade edilmektedir. Doktora tezlerine bakıldığında ise “lider-üye etkileşimi” anahtar kelimesi daha fazladır. Liderlik örgütsel davranış alanında oldukça uzun yıllardır çalışılan ve çalışılmaya devam edilen kavramlardan birisidir. Bu çalışmanın bu bulgularıyla benzer şekilde Akyol ve Akçay (2015, s.168) örgütsel değişkenler üzerine yazılan tezlerin analizini yaptıkları çalışmalarında liderlik, iş tatmini, örgütsel bağlılık gibi değişkenlerin daha çok çalışıldığını ifade etmektedirler. Bu bulguda dikkati çeken noktalardan birisi de içinde bulunulan pandemi döneminde oldukça önemli olan “uzaktan çalışma” ile ilgili sadece bir yüksek lisans tezinin olduğudur. Bu bağlamda konunun çalışılmaya başlandığı ve tezlerin yazılma sürecinin uzun olduğu göz önüne alındığında, şu anda çalışılan birçok tezin önümüzdeki dönemlerde tamamlanarak tez veri tabanına gireceği de düşünülmektedir. Dolayısıyla izleyen dönemlerde covid 19, uzaktan çalışma, uzaktan eğitim, hatta dijitalleşme ve dijital dönüşüm gibi anahtar kelimelerin örgütsel davranış tezlerine girebileceği düşünülmektedir.

Tezlerin sayfa sayılarına bakıldığında, doktora tezlerinin en az 142 sayfa en fazla 475 sayfa olduğu, yüksek lisans tezlerinin ise en az 68 sayfa en fazla 231 sayfa olduğu tespit edilmiştir. Burada diğer tezlerden oldukça farklı olarak 475 sayfa olan doktora tezinin nitel araştırma yöntemiyle yapıldığı belirtilmelidir.

Yazılan tezlerin konu dağılımlarına bakıldığında her iki türde de en çok işletme konusunun fazla olduğu ve her iki tür için yüzde olarak birbirine yakın olduğu görülmüştür. Bu durumla bağlantılı olarak her iki türde de sosyal bilimler enstitüleri bünyesinde tamamlanan tezlerin çoğunlukta olduğu görülmektedir. Bununla birlikte örgütsel davranış alanının hem yüksek lisans hem de doktora düzeyinde sadece işletme ve sadece sosyal bilimler enstitüsü kapsamı ile sınırlı olmadığı, eğitim, sağlık, sağlık yönetimi, turizm, psikoloji, sosyoloji ve hatta orman endüstrisi ile ilişkili olarak çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Bu durumun örgütsel davranış konusunun örgüt içindeki insanın davranışı ile ilgili olmasının, dolayısıyla sadece

işletme veya sadece sosyal bilimlerle değil, insansın söz konusu olduğu her alanla ilgili disiplinler arası bir alan olduğunun göstergesi olarak yorumlanmıştır.

Bu çalışmadan elde edilen bulgulardan yola çıkılarak, konunun insan ve insan davranışları olması nedeniyle nitel araştırma yöntemi ile çalışmaların yapılmasının yazına katkı sunacağı düşünülmektedir. Yine hem lisansüstü öğrencilerin hem de tezlerde akademik danışmanlık yapan öğretim üyelerinin, ilgili yazında iş tatmini, lider-üye etkileşimi gibi anahtar kelimelerin sıklıkla kullanıldığını göz önüne almaları önerilmektedir. Bununla birlikte henüz anahtar kelimelerde bulunmayan ve bireyi, grupları ve örgütü bütünüyle etkileyen uzaktan çalışma, pandemi ve teknolojik dönüşüm gibi konuların örgütsel davranışı da bu üç boyutta etkileyeceği düşünülmektedir. Bu bağlamda bu konuların örgütsel davranış değişkenleriyle çalışılmasının da yazına önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda bu çalışmanın kısıtlarının da göz önüne alınması yerinde olacaktır. Çalışmanın ilk kısıtı, 2021 yılında yazılan tezlerin inceleme kapsamına alınmış olmasıdır. Bu durum güncel konuların tespit edilebilmesine imkân vermekle birlikte daha uzun yıl aralıklarının çalışılması konunun gelişimi ile ilgili bilgi edinilmesini sağlayabilecektir. Bununla birlikte güncel eğilimin tespit edilebilmesi için tezler dışında makale, kongre bildirimleri, uluslararası dizinler gibi farklı veri kaynaklarından yararlanılması da önerilmektedir.

## **ÇATIŞMA BEYANI**

Çalışma kapsamında herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

## **REFERENCES / KAYNAKLAR**

Ahmed, Q. O. A. (2021). *Özel sektör kuruluşlarında örgütsel davranış: Erbil örneği* (Basılmamış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi, Elazığ.

Akçay, G. (2021). *Tüketici sinizminin öncülleri ve sonuçları: Hizmet sektörü üzerinde bir araştırma* (Doktora tezi). Bursa Uludağ Üniversitesi, Bursa.

Aknar, A. (2021). *Otel işletmelerinde insan enerjisinin öncül ve ardıllarının belirlenmesine yönelik bir araştırma: Antalya ili örneği* (Doktora tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir.

Akün, F. A. (2021). *Takımlarda öğrenme ve takım hafızasının takım performansına etkisinde psikolojik güvenliğin aracı rolü: Giyim sektöründe mağaza takımları üzerine bir araştırma* (Doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Akyol, B., & Akçay, R. C. (2015). Analysis of organizational behaviour studies in Turkey. *Journal of Theory & Practice in Education (JTPE)*, 11(1), 149-170.



Alımanoğu, Ç., & Arıkan Saltık, I. (2020). Turizmde örgütsel davranış çalışmaları: Adım üniversiteleri'nde tamamlanan lisansüstü tezler üzerine bibliyometrik bir araştırma (1995-2018). *Journal of Travel and Tourism Research*, 17, 27-51.

Altunok, D. (2021). *İşin anlamının prososyal örgütsel davranışa ve hayatın anlamına etkisi* (Basılmamış yüksek lisans tezi). Düzce Üniversitesi, Düzce.

Arlı, H. (2021). *Psikolojik sermaye ve işe gönülden adanmanın iş tatminine etkisi üzerine bir araştırma* (Basılmamış yüksek lisans tezi). Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Zonguldak.

Armutlu, C., & Sağlam Arı, G. (2010). Yönetim modalarının yüksek lisans ve doktora tezlerine yansımaları: Bibliyometrik bir analiz. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 37, 1-23.

Ashkanasy, N. A. & Dorris, A. D. (2017). *Organizational behavior*. Erişim tarihi 16.02.2022, <https://oxfordre.com/psychology/view/10.1093/acrefore/9780190236557.001.0001/acrefore-9780190236557-e-23> <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.23>

Ayçiçek, G. (2021). *Örgütsel güvenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel adaletin aracılık rolü* (Basılmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.

Bahadır, N. (2021). *Karanlık liderliğin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma* (Basılmamış yüksek lisans tezi). Kırklareli Üniversitesi, Kırklareli.

Bauer, T., & Erdogan, B. (2009). *Organizational behavior*. New York: Flat World Knowledge, L. L. C. Erişim tarihi 10.02.2022, [https://my.uopeople.edu/mod\\_book/chapter/B](https://my.uopeople.edu/mod_book/chapter/B).

Bayraktar, S. (2021). *Uzaktan çalışmanın örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerine etkisi ve bir uygulama* (Basılmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Arel Üniversitesi, İstanbul.

Baytok, A., Boyraz, M., & Pelit, E. (2019). Turizm işletmeciliği alanında yapılan yüksek lisans tezlerinin değerlendirilmesi: Afyon Kocatepe Üniversitesi örneği. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(1), 287-305. <http://doi.org/10.32709/akusosbil.479290>

Buldur, T. İ. (2021). *Çalışanlarda psikolojik sermayenin işgören performansına etkisinde motivasyonun aracılık rolü* (Basılmamış yüksek lisans tezi). Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Osmaniye.

Caplow, T. (1983). *Managing an Organization*. New York: Holt, Rinehart ve Winston.

Çalık, M., & Sözbilir, M. (2014). İçerik analizinin parametreleri. *Eğitim ve Bilim*, 39(174), 33-38. <https://doi.org/10.15390/EB.2014.3412>

Daft, R. L. (2010). *Organization theory and design*. South-Western Cengage Learning.

Delich, J. T. (2015). *Organizational behavior: Perceptions analysis of micro and macro organizational behavior in an organizational setting* (Doktora tezi). University of North Texas: Denton.

Demir, H., & Eriğüç, G. (2018). Bibliyometrik bir analiz ile yönetim düşünce sisteminin incelenmesi. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(2), 91-114. <http://doi.org/10.18394/iid.395214>

Dil Şahin, M., & Mısırdalı Yangil, F. (2018). Türkiye'de örgütsel davranış yazınına bir bakış: 2012-2016 yılları arasında yayımlanmış üniversite sosyal bilimler dergileri üzerine içerik analizi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 371-383. <http://doi.org/10.20491/isarder.2018.434>

Dinçer, S. (2018). Content analysis in for educational science research: Meta-analysis, meta-synthesis, and descriptive content analysis. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(1), 176-190. <http://doi.org/14686/buefad.363159>

Durdu, İ. (2021). *Okullarda prososyal davranış ve pozitif ses çıkartma davranışı oluşumunda lider-üye etkileşiminin rolü* (Doktora tezi). Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.

Durum, G. (2021). *Sağlık yöneticilerinin mesleki benlik saygısı ile iş tatmini arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi* (Basılmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.

Erbaş Kelebek, E. F. (2021). *Lider-üye etkileşiminin ve örgütsel özdeşleşmenin örgüt yararına etik olmayan davranışta bulunma üzerindeki etkileri: Mesaj çerçevesinin düzenleyici rolü* (Doktora tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.

Erdal, M. (2021). *Otantik liderlik ile iş tatmini ilişkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü* (Basılmamış yüksek lisans tezi). Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Osmaniye.

Ertem, H. Y. (2020). Okullarda gözlenen örgütsel davranışlar: Bir içerik analizi çalışması. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(3), 802-817. <http://doi.org/10.17556/erziefd.668162>

Glass, C. F. (1991). *Understanding organizations and the workplace* (Working Paper Series-227). University of California: Los Angeles.

Güner, B. (2021). *İş biçimlendirmenin görev performansı üzerindeki etkisinde işe tutulma ve psikolojik sermayenin rolü* (Doktora tezi). Başkent Üniversitesi, Ankara.

Hodge, B. J., Anthony, P. W., & Gales, M. L. (2003). *Organization theory: A strategic approach* (6th Ed). Upper Saddle River, N. J: Prentice Hall.

İnal, İ. H. (2021). *Psikolojik esenliğin takım performansı üzerindeki etkisinin dönüştürücü liderlik modeli bağlamında incelenmesi* (Doktora tezi). İstanbul Arel Üniversitesi, İstanbul.

Karamanlı, M. (2021). *Kişisel özellikler ile örgütsel davranış boyutları ve tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişki: Orman ürünleri işletmesi örneği* (Basılmamış yüksek lisans tezi). Artvin Çoruh Üniversitesi, Artvin.

Kılıç, S. (2021). *Eğitim ve kariyer uygulamalarının çalışan tutkunluğuna etkisi* (Basılmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul.

Korucuoğlu, T. (2021). *Eğitim örgütlerinin yapısına alternatif paradigmalara sağladığı bakış açısı ve bir tipoloji çalışması* (Doktora tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.

Koşar, D. (2020). Analysis of organizational trust studies conducted in Turkey: A content analysis. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 10(2), 355-372. <http://dx.doi.org/10.14527/pegegog.2020.012>

Köse, S. (2021). *Örgütsel adalet ve yönetici desteği ile ihbarlık (whistleblowing) arasındaki ilişkide psikolojik güvenliğin aracılık rolü* (Doktora tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.

Litterer, J. A. (1963). *Organizations: Structured behavior*. New York: JohnWiley and Sons.

Lundgren, E. F. (1974). *Organizational management: Systems and process*. San Francisco: Canfield Press.

Mullins, L. J. (2010). *Management & organisational behaviour*. Harlow: Financial Times Prentice Hall.

Mücevher, M. H., Demirgil, Z., Çetinceli, K., & Özdemir, K. (2020). Örgütsel davranış alanındaki yönelimler: Örgütsel davranış kongrelerinde sunulan bildirimlerin bibliyometrik analizi. *Kayseri Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 24-36. <https://doi.org/10.51177/kayusosder.809447>

OpenStax. (2019). *Organizational behavior*. Rice University. Erişim tarihi 10.02.2022, <https://openstax.org/books/organizational-behavior/pages/1-4-a-model-of-organizational-behavior-and-management>

Osifo, O. C. (2013). The effects of coordination on organizational performance: An intra and inter perspective. *Asian Journal of Business and Management*, 1(4), 149-162.

Özhasar, Y. (2021). Turizm alanında yazılmış kriz ve kriz yönetimi konulu lisansüstü tezlerin bibliyometrik analizi. *Journal of Gastronomy, Hospitality and Travel*, 4(2), 295-305. <https://doi.org/10.33083/joghat.2021.75>

Öztürk, M., & Gök, S.G. (2020). Örgütsel dedikodu kavramına genel bir bakış: Bibliyometrik analizi ile kavramsal çerçeveden gelecek araştırma yönelimlerine. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1668-1683. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.936>

Pamuk, G. (2021). *Dönüşümcü liderlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde nepotizmin aracı rolü: Aile şirketleri örneği* (Basılmamış yüksek lisans tezi). Çankaya Üniversitesi, Ankara.

Peneklioğlu, H. O. (2021). *Interpersonal factors affecting B2B relationship quality* (Doktora tezi). İstanbul Teknik Üniversitesi, İstanbul.

Polat, G. İ. (2021). *İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları ve çalışanların iş becerikliliği üzerine bir değerlendirme* (Basılmamış yüksek lisans tezi). İzmir Demokrasi Üniversitesi, İzmir.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. Boston: Pearson.

Roozi, M. A. (2021). *Örgüt kültürü ile personel motivasyonu arasındaki ilişkiye yönelik karşılaştırmalı bir araştırma: Türkiye ve Afganistan örneği* (Basılmamış yüksek lisans tezi). Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Manisa.

Sarı, C. (2021). *Pozitif psikolojik sermayenin öz-liderlik becerileri üzerindeki rolü* (Basılmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Medipol Üniversitesi, İstanbul.

Sarvan, I. (2021). *Çalışanların işin anlamlığı ve yaşam kalitesi arasındaki ilişkiler; Büyükçekmece Belediyesi üzerine örnek bir uygulama* (Basılmamış yüksek lisans tezi). Üsküdar Üniversitesi, İstanbul.

Senoussi, I. S. (2021). *Çalışanların iş stresi ve aile ilişkilerinin işten ayrılma niyetleri ve iş tatminleri üzerindeki etkileri: Çad Havayolları üzerinde bir araştırma* (Basılmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.

Sims, R. R. (2002). *Managing organizational behavior*. Westport, CT: Quorum Books.

Tekçe, F. B. (2021). *Duygusal emek kavramının işgören performansı üzerindeki etkileri: Çağrı merkezi çalışanlarına yönelik nitel bir uygulama* (Basılmamış yüksek lisans tezi). Beykoz Üniversitesi, İstanbul.

Turan, S. (2021). *Özel hastanelerde çalışmış hemşirelerin kamu hastanelerine geçme nedenlerinin incelenmesi* (Basılmamış yüksek lisans tezi). Sağlık Bilimleri Üniversitesi, İstanbul.

Wrench, J. S. (2012). *An introduction to organizational communication*. Erişim tarihi: 10.02.2022, <http://2012books.lardbucket.org/>

Yarım, M. A. (2021). *Sosyal ağ analizi ile okullarda, örgütsel moral değerleri ve doğal liderlik profillerinin incelenmesi* (Doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

Yeksan, A., & Gümüş, Ö. (2019). Örgütsel bağlılık konusunda yazılmış yüksek lisans tezlerinin bibliyometrik analizi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Ek-1 Özel Sayı*, 219-239.

Yener Aydın, B. (2021). *İnsan kaynakları uygulamalarının kişi örgüt değerlerine uyumu ile yardımsever davranışlara etkisi ve örgütsel adalet algısının düzenleyici rolü: Bir ilçe belediyesinde bir uygulama* (Doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.

Yıldırım, K. (2021). *Algılanan örgüt kültürü ile çalışmaya tutkunluk ilişkisinde liderlik tarzı ve güvenin rolü* (Doktora tezi). İstanbul Okan Üniversitesi, İstanbul.

Yıldız, A. T. (2021). *Sağlık işletmelerinde etik liderliğin dile getirme davranışları aracılığıyla iş performansına etkisi: Örgütsel aidiyetin düzenleyici rolü* (Basılmamış yüksek lisans tezi). Kayseri Üniversitesi, Kayseri.