



Araştırma Makalesi

Örgütsel Davranış Çalıştığımızda Aslında Ne Çalışıyoruz? Türkiye’de Yapılan Lisansüstü Tezler Üzerinden Bir Değerlendirme

What Do We Actually Study When We Study Organizational Behaviour? An Evaluation On Master’s and Doctoral Theses in Turkey

Hüseyin Emre Coşkun^{*, a}, Akif Tabak^b

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
Bibliyometrik analiz,
Anahtar kelime analizi,
Yoğunluk analizi, Ağ analizi,
Örgütsel davranış

Tarihler :
Geliş 14 Mart 2017
Düzeltilme geliş 24 Ağustos
2017
Kabul 10 Ekim 2017

ÖZ

Bu çalışmada örgütsel davranış alanında Türkiye’nin son yirmi yıldaki gündeminin ne olduğunu anlayabilmek için, YÖK Ulusal Tez Merkezi’nde yer alan, 1995-2015 yılları arasında yazılan ve içinde ‘örgütsel davranış’ anahtar kelimesi geçen 325 yüksek lisans ve doktora tezinin, VosViewer ve BibExcel programları kullanılarak birlikte oluşma (co-occurrence) yöntemiyle karşılaştırmalı olarak yoğunluk ve ağ analizi yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda: erken dönem çalışmaları olarak ifade edilen davranış merkezli mikro düzeyli çalışmaların halen ulusal yazındaki araştırmalar arasında önemli bir yere sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca, bu davranışları ‘örgütsel bağlamda’ ele alarak kavramsallaştırdığı ifade edilen orta dönem araştırmaların ulusal yazının çoğunluğunu oluşturduğu tespit edilmiş, bunun yanı sıra güncel dönem çalışmaları olarak konumlandırılan disiplinler arası ve ‘örgütlenme sürecinde gerçekleşen davranışa’ yönelik makro düzeyli çalışmaların ise; Türkiye’de hâlihazırda yapılmakta olan örgütsel davranış çalışmaları arasında kendisine yeterli yer bulamadığı sonucuna ulaşılmıştır.

ARTICLE INFO

Keywords:
Bibliometric analysis,
Keyword analysis, Density
analysis, Network analysis,
Organizational behavior

Article history:
Received 14 March 2016
Received in revised form 24
August 2017
Accepted 10 October 2017

ABSTRACT

In this study, in order to understand what is Turkey’s agenda in the last twenty years in the field of organizational behavior, 325 Master’s and Doctoral theses written between 1995-2015 and which uses the keyword ‘organizational behavior’ in the National Higher Education Council (YÖK) were performed comparatively to density and network analysis using VosViewer and Bibexcel programs with co-occurrence method. At the conclusion of the research: behavioral centered micro-level studies, which were expressed as early studies have been found to constitute still important weight in national literature. Moreover, it has been found that middle term researches which are expressed as conceptualizing these behaviors in ‘organizational context’ established majority of the national literature, besides, it has been achieved that interdisciplinary studies in macro-level which called ‘current studies’ and ‘the behavior which occurs in organizational process’ has not enough space among the organizational behavior studies currently being carried out in Turkey.

^{*, a} İletişim Kurulacak Yazar, Doktora Öğrencisi, Trento Üniversitesi Sosyal Bilimler Doktora Okulu, Kalkınma Ekonomileri ve Yerel Sistemler Bölümü, Trento, İtalya. huseyinemrecoskun@gmail.com. ORCID: 0000-0002-2777-5557

^b Prof. Dr., İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, İzmir, Türkiye. ORCID: 0000-0001-9399-0135

1. GİRİŞ

İnsanoğlunun dünya sahnesinde yer aldığı günden itibaren ben de varım diyerek mağaralara çizdiği resimler başta olmak üzere, geleceğe iz bırakma çabasıyla meydana getirdiği maddi ve manevi tüm eserleri kendinden sonra gelenlere bireyin davranışlarını ortaya çıkarma arayışında yol gösterici olmuştur.

Dünyada örgütsel davranış alanı her ne kadar psikoloji, sosyoloji, siyaset bilimi ve ekonomi gibi disiplinlerin tamamıyla etkileşim içerisinde bulunsada ilk olarak psikoloji alanıyla ilişkilendirildiği görülmektedir (Schneider, 1985'ten aktaran, Heath & Sitkin, 2001: 44). Bunun en önemli nedenlerinden birisi; W.M. Wundt (1879) tarafından Almanya Leipzig Üniversitesinde kurulan psikoloji laboratuvarında ilk olarak davranışa yönelik deneysel çalışmaların başlatılmasıdır (Kolasa, 1969: 43). Özellikle ikinci dünya savaşından sonra gelişmeye başlayan uygulamalı sosyal bilimler alanının içerisinde yer alan örgütsel davranış disiplininin bireysel ve örgütsel etkililik ile performansı artırmak üzere çalışma ortamındaki insan ve grup davranışını bilimsel yöntemlerle inceleyerek anlamaya çalıştığı söylenebilir (Robbins & Judge, 2012: 9-10).

Günümüzde örgütsel davranış alanında yapılan bu araştırmalar, mikro, makro ve mezo olmak üzere üç düzeyde gerçekleştirilmektedir (Locke, 2003'ten aktaran Sığırı & Gürbüz, 2017: 24).

Örgütte çalışan bireyin performansını iç ve dış çevresel etkileri göz önüne alarak inceleyen çalışmalar mikro düzeyde çalışmalar olarak karşımıza çıkmaktadır. Tüm çevre değişkenlerinin örgütün süreç ve yapılarını nasıl etkilediğini ortaya çıkarmaya yönelik yapılan çalışmalar ise; makro düzeyde çalışmalardır. Mezo düzeyde örgütsel davranış araştırmaları ise makro ve mikro düzeyleri birleştiren yaklaşımlardır (Tosi vd., 2000, ve Miner, 2003'ten aktaran Sığırı & Gürbüz, 2017: 24). Başka bir ifadeyle örgütsel davranış alanında algı, tutum, duygular, motivasyon, bireysel karar verme, iş dizaynı gibi konular birey düzeyinde; gruplar, grupta karar verme, çatışma ve müzakere, güç ve politika ile liderlik gibi konular grup düzeyinde; iletişim, örgüt kültürü, örgütsel değişim ve yenilikçilik gibi konular da örgüt düzeyinde ele alınan konulardır. Bu bağlamda son dönemde örgütsel davranış alanında yukarıda aktarılan sınıflandırmaya ilişkin yapılan iki çalışma dikkat çekmektedir. Bunlardan birincisi Heath ve Sitkin tarafından 2001 yılında kaleme alınan: "Büyük-B Büyük-O'ya karşı: Örgütsel davranış ne hakkındadır?" adlı çalışmadır. Bu çalışmanın ilk

aşamasında; "Journal of Organizational Behavior" isimli derginin editör ekibine örgütsel davranış alanında çeşitli araştırma konuları içerisinde mevcut ve ideal olanları web anket yoluyla oylanması istenmiş; ikinci aşamada ise 1990-1999 yılları arasında alanda öne çıkan altı dergide yer alan 2461 makalenin anahtar kelimelerinin sıklık (frequency) analizi yapılmıştır. Çalışma sonucunda örgütsel davranış araştırmaları üç farklı anlayışa ayrılmış ve bu ayrımlar bizim çalışmamıza da kaynaklık eden temel kavramsal çerçeveyi oluşturmuştur. Buna göre; örgütsel davranış alanının insanların 'davranış'ları kısmına odaklanan ve bu çalışmada erken dönem olarak ifade edilen Big-B'nin (büyük davranış) örgütsel stres, hedef belirleme ve karar alma gibi geleneksel örgütsel davranış alanının temel konularını içinde bulundurduğu ve ayrıca günümüzde bu yaklaşımın 'örgütten çok davranışa' odaklandığı için yeni trendin gerisinde kaldığı belirtilmektedir (Heath & Sitkin, 2001: 50). Araştırmacılar tarafından aynı çalışmada sınıflandırılan ve bu çalışmada orta dönem olarak ifade edilen ikinci ayrımı oluşturan kavramsallaştırılmış örgütsel davranış (Contextualized-B veya OB) alanının ise; davranışı öne çıkaran (Big-B) den ayrı olarak örgüt içerisinde gerçekleşen davranışlar olarak belirtilen davranışlara odaklandığı belirtilmektedir. Bu bakımdan insan davranışları üzerine odaklanan ilk anlayış, örgüt içindeki insan davranışlarına odaklanan bir anlayışa doğru evrilmiştir. Her ne kadar psikoloji disiplinindeki araştırmacılar tarafından sadece örgüt içerisinde gerçekleştiği için davranışın farklı bir disiplinle anılması eleştirilse de, örgütsel davranış alanını ifade eden çalışmalarda incelenen davranışların; 'sadece örgüt içinde gerçekleşebilecek 'eşsiz' davranışlar' olduğu/olması gerektiği belirtilmektedir. Buradan hareketle aslında kavramsallaştırılmış örgütsel davranış (Contextualized-B veya OB) alanının kendine has çalışma konuları arasında: iş tatmini, örgütsel bağlılık, işe gelmeme ve işten ayrılma gibi çalışma konuları sıralanabilir (O'Reilly, 1991; Ilgen & Klein, 1989; Schneider, 1985; Staw, 1984; Mitchell, 1979'den akt. Heath & Sitkin, 2001: 49-50).

Bu iki geleneksel bakış açısına ek olarak, çalışmada alternatif olarak önerilen ve bu çalışmada makro ve güncel dönem çalışmalarını temsil ettiği ileri sürülen üçüncü yaklaşım olan büyük örgütlenme yaklaşımı (Big-O) ise; örgütlenme görevinin merkezinde yer alan ve süreç içerisinde gelişen davranışı anlamaya çalışan bir çerçeve olarak karşımıza çıkmaktadır. Heath ve Sitkin'in kendi ifadesiyle: "Örgütsel davranış yerine 'davranışın örgütlenmesini' düşündüğümüzde, belki de insanların dinamik problemleri nasıl çözdükleri üzerine kuramsal çalışmalar yapılmaya daha yatkın olunacağı belirtilmektedir (Heath & Sitkin, 2001:

54). Bu tanımdan hareketle aslında örgütsel davranış alanını anlamamıza kolaylık sağlayan yeni tanımın, yani Big O'nun, aslında örgütlerle ilgili normlar, koordinasyon, meşruiyet ve örgütsel değişim gibi konuları öne çıkardığı belirtilebilir (Heath & Sitkin, 2001: 55).

Yine literatüre önemli katkı sağlayan Miner'in (2003) araştırmasında örgütsel davranış alanında ortaya kullanışlı, geçerli ve tanınır 73 teoriyi nicel yöntemle incelemiş ve literatürde önem arz eden konu ve teorilere dair bir fikir sahibi olmamıza yardımcı olmuştur (Miner, 2003). Bir diğer çalışmada da O'Reilly tarafından örgütsel davranış alanında temel eğilimin mikro konulardan makro konulara doğru kaydığını ifade edilmektedir (O'Reilly, 2001'den aktaran Duygulu & Sezgin, 2015: 22-23). Bu eğilimde temel neden olarak mikro konuların çoğunda belirli doyumluğa ulaşılması ve alanın disiplinler arası bir yapıya doğru ulaşılmasının olduğu belirtilmektedir. Öyle ki kişilik, sosyal psikoloji ve sosyoloji gibi konuların artık "yönetim gruplarının sosyal psikolojisi", "örgütsel hedef sistemlerinin hedef belirleme yönleri" gibi disiplinler arası çalışmaları bünyesinde barındıran alanlara doğru kaymasıyla artık mikro örgütsel davranış çalışmalarının yetersiz kalacağına işaret etmiştir (O'Reilly, 1991: 448-449; Ilgen & Klein, 1989).

Bu çalışmaların yanı sıra, Robbins ve Judge tarafından, örgütsel davranış tanımlanırken; iş, çalışma, işe gelmeme, bireysel performans, verimlilik, yönetim ile ilgili davranışlara yoğunlaşmasının yanı sıra, örgütsel davranışın ayrıca; motivasyon, liderlik davranışı ve güç, bireyler arası iletişim, iş tasarımı gibi konuları da kapsayabilen geniş bir alan olduğu ifade edilmiştir (Robbins & Judge, 2012: 9-10).

Uluslararası yazının yanı sıra ülkemizde de alandaki araştırmaların yapısını, yöntemlerini ve kapsamlarını anlayamaya yönelik çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Alana önemli katkıları bulunan Özen'in araştırmasında 1996-1998 yılları arasında yapılan Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongre bildirileri analiz edilmiş; yönetim/insan kaynakları uygulamaları (%21,8), Örgüt/Yönetim Bilgisi (%14,1), Örgüt Kültürü (%14,1), Örgütlerde Davranış (%11,5), TKY/Kökten Tasarım/Yalın Yönetim (%10,3) gibi konuların öne çıkan konular olduğu ifade edilmiştir (Özen, 2000). Kızıldağ ve Özkara tarafından ise, Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongreleri bildirileri kitapçıkları üzerinden yapılan çalışmada, çalışmaların spesifik konularda yoğunlaştığı ve görgül yöntemle birlikte açıklayıcı çalışmaların güncel trendi oluşturduğu ifade edilmiştir (Kızıldağ & Özkara, 2016).

Dört dergide yayınlanan makaleler üzerinden 1990'lı yılların yönetim yazını atıf analizine tabi tutan Üsdiken ve Erden tarafından da durumsalcı, toplam kaliteci gibi yaklaşımların 90'lar için geride kaldığı belirtilerek davranışçı yazının alandaki en güçlü bakış açısı olduğu ifade edilmiştir (Üsdiken & Erden, 2002: 108). Turgut ve Beğenirbaş tarafından yapılan bir başka çalışmada ise; Örgütsel Davranış kongrelerinin bildirileri üzerinden içerik ve ağ analizleri yapılmış ve araştırmaların genel yapısı ortaya çıkarılmıştır. Bu çalışmanın bulgularına göre; örgütsel vatandaşlık davranışı, liderlik, bağlılık, performans, iş tatmini gibi alanların çalışmaların merkezinde olduğu ve pozitif psikolojiye doğru bir yönelim olduğu saptanmıştır (Turgut & Beğenirbaş, 2016: 352).

Diğer yandan örgütsel davranış alanına tezler üzerinden yaklaşan çalışmalar da literatürümüze ışık tutmaktadır. Duygulu ve Sezgin'in örgütsel davranış alanında Türkiye'de yazılmış 358 doktora tezinin inceleyerek yaptığı çalışmada tezlerin 82 tanesinin liderlik, 74'ünün örgütsel bağlılık, 63'ünün iş doyumunu, geri kalan 63'ünün ise; örgüt kültürü gibi alanlarda yoğunlaştığı ifade edilmiştir (Duygulu & Sezgin, 2015: 13). Erdem'in çalışmasında ise; alanda öne çıkan temaların; kültür, liderlik, bağlılık ve mobbing gibi konular olduğu belirtilmiştir (Erdem, 2009: 74).

Yukarıda uluslararası ve yerli literatür göz önünde bulundurularak yapılan incelemeler doğrultusunda araştırmamızın amacı: Türkiye'de Örgütsel Davranış ve İnsan Kaynakları alanında 1995-2015 yılları arasında yazılmış yüksek lisans ve doktora tezleri üzerinden, anahtar kelime analiziyle en çok çalışılan konuları tespit etmek ve tespit edilen konuların yoğunluk, ağ analizlerini yaparak bu konuların örgütsel davranış trendleri içerisindeki yerini tartışmaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Günümüzde önemli bir yere sahip olmaya başlayan "bibliyometri kavramı, matematiksel ve istatistiksel yöntemlerin bilimsel iletişim ortamlarına uygulanması olarak tanımlanmaktadır." (Pritchard, 1969'dan aktaran Yalçın, 2010: 206). Başka bir ifadeyle bibliyometri kütüphane ve bilgi biliminde kullanılan bir araştırma metodu olup herhangi bir konunun literatürdeki çeşitli yönleri üzerine yapılan nicel bir çalışmadır. Üzerine çalışılan alanlarda yayının çalışma deseni, yazarlılık durumu ve bilginin gelişim dinamiklerini öğrenmek üzere derginin ikincil kapsamı ile iç yüzünü tanımlamada kullanılmaktadır. Bibliyometri uygulamaları içinde ulusal, uluslararası ve disiplinlerarası karakterde

çok yönlülük ve karmaşıklığı barındırmaktadır (Thanuskodi, 2010, s.1).

Günümüzde sayısı ve çeşitliliği gittikçe artan bibliyometrik çalışmaların, özellikle doğa, sağlık ve biyoloji bilimi alanlarında araştırma performanslarını ortaya çıkarmada kullanıldığı görülmektedir. Bu analizlerin altında yatan temel varsayımın; göstergelerin en azından çalışmanın önemli kısımlarına dair sağladığı güvenilir 'bilgi' olduğu belirtilmektedir (Narin, 1976; Garfield, 1979; Martin & Irvine, 1983; Moed vd., 1985'ten aktaran Rinia, Van Leeuwen, Van Vuren & Van Raan, 1998: 95).

Bibliyometrik çalışmalarda elde edilen veriler; nicel olarak değerlendirilmekte ve 'karşılaştırmalı' çalışmalara kuramsal altyapı sunmaktadır. Bu çalışmalar aşağıda belirtilen şekilde sınıflandırılabilir (Koehler, 2001'den aktaran Al, 2008: 19).

- Atıf analizi üzerine çalışanlar,
- Ortak atıf (co-citation) analizi üzerine odaklananlar,
- Kişilerin, kurumların ya da ülkelerin verimliliği ile ilgilenenler,
- Kitap, makale, patent gibi bilgi ürünleri ile ilişkili çalışmalar yapanlar olarak dörde ayrılmıştır (Al, 2008: 18-19).

Günümüzde araştırmacılar açısından çalışma yaptığı alanın temel tartışma konuları ve bunların birbirleriyle olan bağlantılarının bilinmesi önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. İşte bu çalışmada da örgütsel davranış ve insan kaynakları alanında Türkiye'nin son yirmi yıldaki gündeminin ne olduğunu anlayabilmek için YÖK Ulusal Tez Merkezi'nde yer alan tezlerde anahtar kelimesi içinde "örgütsel davranış"[†] geçen yüksek lisans ve doktora tezlerinin karşılaştırmalı olarak birlikte oluşma (co-occurrence) yöntemiyle; yoğunluk ve ağ analizi yapılacaktır. Nitekim literatüre baktığımızda da anahtar kelimelerin birçok farklı yöntemle sıklık, yoğunluk, eş kelime gibi çeşitli analize tabi tutulduğu ve çalışılan alanlarla ilgili ipucu niteliğinde bilgiler elde edildiği görülmektedir. İşte bu çalışmada da daha önceden yurt içi ve dışında yapılan araştırmalar göz önünde bulundurularak YÖK tez merkezinde yer alan 325 lisansüstü tezden oluşan örneklemeimize yapılacak bibliyometrik incelemeler sonucunda aşağıda belirtilen sorulara cevap aranacaktır:

Araştırma Sorusu 1: Örgütsel davranış alanı için belirlenen tezlerin ana bilim dallarına göre dağılımı nedir?

Araştırma Sorusu 2: Örgütsel davranış alanı için belirlenen tezlerin yoğunluk ve ağ haritaları nasıl oluşmaktadır?

Araştırma Sorusu 3: Örgütsel davranış alanı için belirlenen tezlerde en çok hangi anahtar kelimeler kullanılmaktadır?

Araştırma Sorusu 4: Türkiye'de örgütsel davranış alanı dünya yazının neresinde durmaktadır?

3. YÖNTEM

Örneklemeimizi oluşturmak için belirlenen 'örgütsel davranış' anahtar kelimesi ile yapılan arama sonucunda 1995-2015 yılları arasında yazılmış 331 yüksek lisans ve doktora tezi tespit edilmiştir. Tespit edilen 331 tezin 325'inin verilerine ulaşılabilmektedir. YÖK Ulusal Tez Merkezi'nden elde edilen 325 tezin bibliyometrik verileri analize tabi tutulmak üzere Notepad++ programında Bibexcel programının çalıştırabileceği bir metin formatına dönüştürülmüştür. Bibexcel'in satır formatına uygun şekilde girilen veriler yine Bibexcel programında analize tabi tutulmuştur. Veriler elde edilirken vektörel yoğunlukları ve fraksiyon değerleri göz önünde bulundurulmuştur. Elde edilen veriler MS Excel programında incelenip grafik ve tabloları oluşturulmuş, VOSviewer programında ise elde edilen bulguların ağ ve yoğunluk haritaları çıkarılmıştır.

Yapılan anahtar kelime analizlerinde kelimelerin yoğunluğu; tekrar sayısı ile fraksiyon değerinin çarpımı ile elde edilerek bulunmuştur. Ayrıca VOSviewer programında görselleştirilen veriler Bibexcel programında hazırlanırken verilen eş kelime analizleri vektörel büyüklükleri dikkate alınarak yapılmıştır.

4. BULGULAR

Anahtar kelime analizinin ilk adımında 325 yüksek lisans ve doktora tezinin analizi sonucunda en çok kullanılan ilk otuz anahtar kelime Tablo 1'de listelenmiştir. Bu liste ulusal yazında en çok kullanılan anahtar kelimelerin sayısal değerleri ile anahtar kelimenin bir çalışmada kaç farklı anahtar kelimeyle birlikte kullanıldığını temsilen atanan fraksiyon değeri ile çarpılarak elde edilmiştir. Anahtar kelimelerden edilen bu fraksiyon değerleri

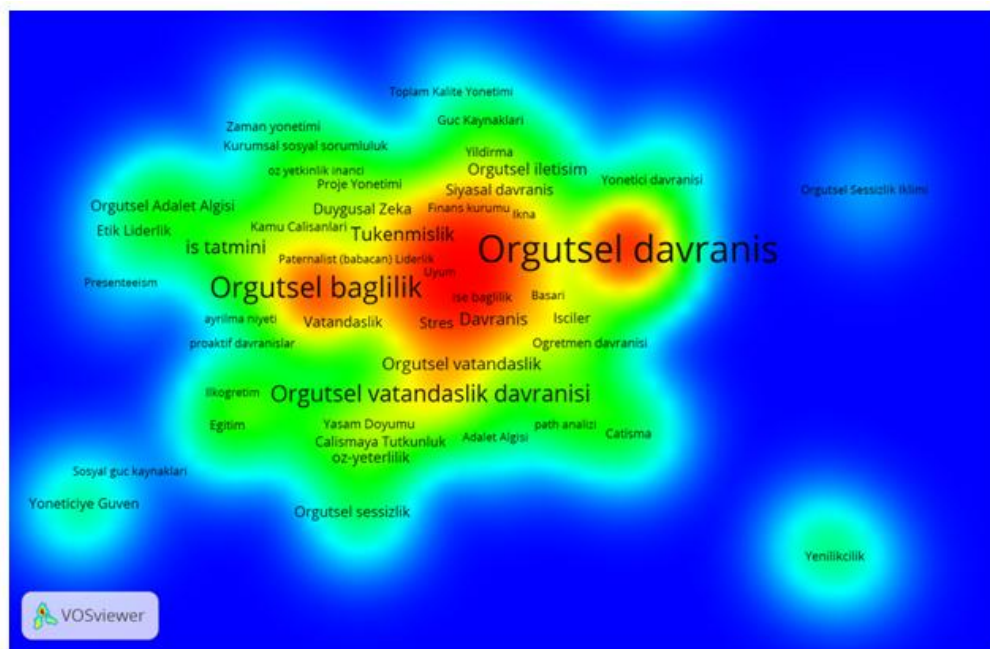
[†] YÖK Ulusal Tez Merkezi'nde 'örgütsel davranış' anahtar kelimesini kullanmış tezler arasında

Tablo 1. Tezlerde Öne Çıkan İlk 30 Anahtar Kelime

TEKRAR SAYISI * FRAKSİYON	ANAHTAR KELİME	TEKRAR SAYISI * FRAKSİYON	ANAHTAR KELİME
23,801	Örgütsel Davranış	1,82	Motivasyon
13,505	Örgütsel Bağlılık	1,65	Örgütsel Güven
6,59	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	1,624	Pozitif Örgütsel Davranış
5,611	Örgütsel Adalet	1,583	Örgütsel Sinizm
5,04	İş Doyumu	1,568	Performans
4,461	Örgüt Kültürü	1,511	Örgütler
3,772	Liderlik	1,496	Bağlılık
3,611	Örgüt İklimi	1,479	Adalet
3,065	İş Tatmini	1,474	Örgütsel Özdeşleşme
2,727	Tükenmişlik	1,452	Yönetim
2,013	İşten Ayrılma Niyeti	1,421	Kültür
2,005	Çalışanlar	1,418	Yöneticiler
1,97	Örgütsel Değişim	1,41	Örgütsel İletişim
1,866	Kişilik	1,369	Psikolojik Sermaye
1,844	Örgütsel Vatandaşlık	1,366	Örgüt

Bibexcel programı kullanarak elde edilmiş ve sonrasında Microsoft Excel programına aktarılarak Tablo 1 oluşturulmuştur. Bir örnek ile açıklanacak olursa; iki farklı anahtar kelimenin literatürde aynı sayıda kullanıldığı düşünülürken bu anahtar kelimelerden biri eğer bulunduğu çalışmalarda diğerine göre daha az anahtar kelime ile ifade

edildiyse tek yazarlık örneklerinde olduğu gibi fraksiyon değeri daha yüksek alınmaktadır. Buna göre oluşturulan tabloda örgütsel davranış, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel adalet, iş doyumu, örgüt kültürü ve liderlik konularının öne çıkan konular olduğu tespit edilmiştir.



Şekil 1. Tezlerdeki Anahtar Kelimelerin Yoğunluk Haritası

Tablo 2. Tezlerin Anabilim Dalına Göre Dağılımı

Sıra	Tez Sayısı	Anabilim Dalı
1	164	İşletme Anabilim Dalı
2	16	Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
3	9	İşletme İngilizce Anabilim Dalı
4	8	Kamu Yönetimi Anabilim Dalı
5	7	Savunma Yönetimi Anabilim Dalı
6	7	İşletme Yönetimi Anabilim Dalı
7	6	Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı
8	6	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
9	6	Psikoloji Anabilim Dalı
10	5	Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı

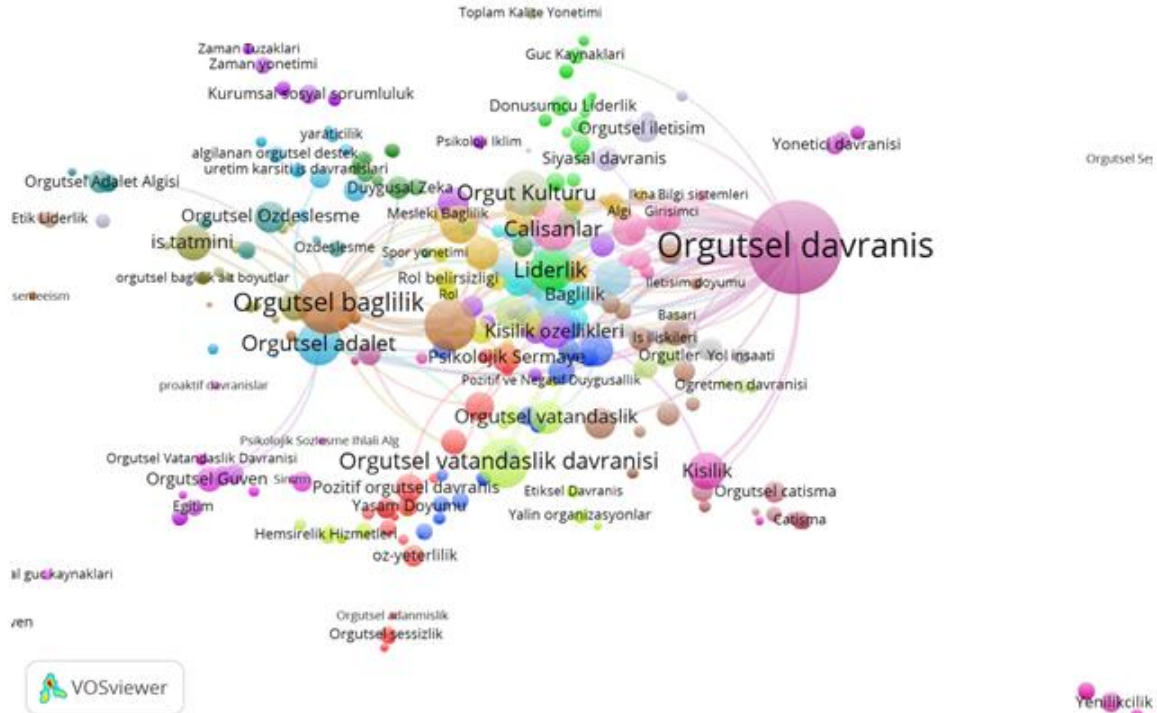
Tezlerin anahtar kelime analizi görselleştirilirken 453 kelime 37 kümede toplanmış ve Şekil 1'de yoğunluk haritası çıkarılmıştır.

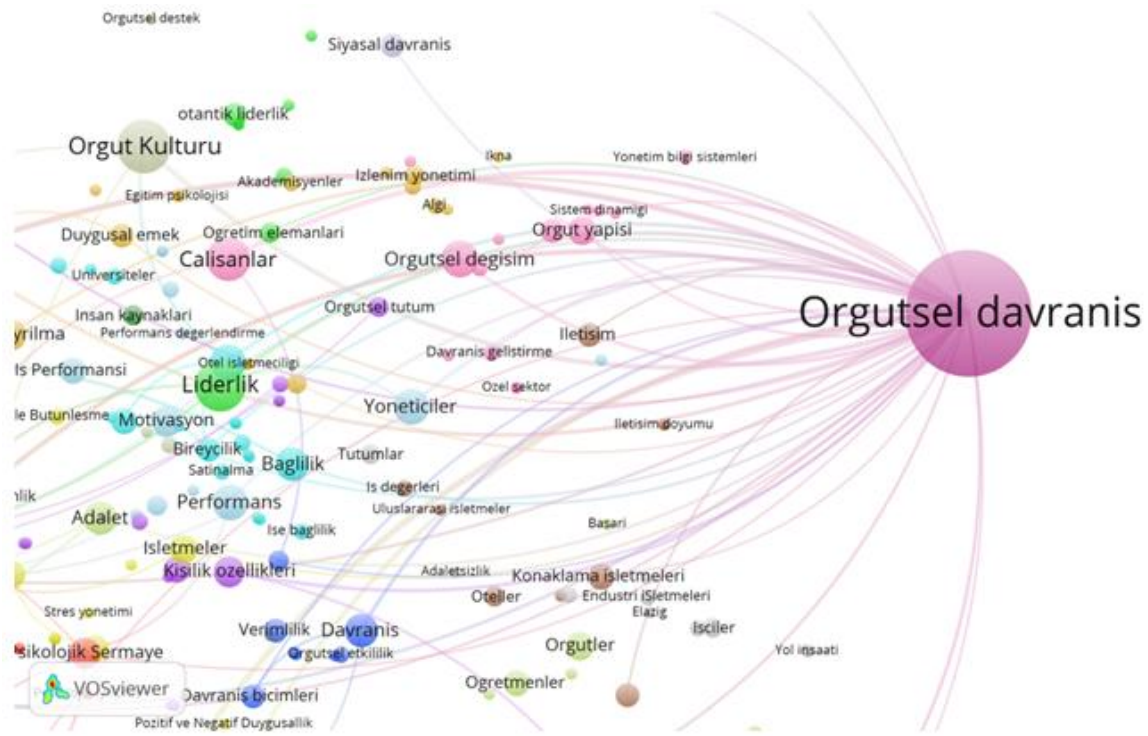
325 doktora ve yüksek lisans tezinin çalışıldığı ilk 10 anabilim dalı Tablo 2'de listelenmiştir. 164 tez ile İşletme anabilim dalı ilk sırada yer alırken 16 tez ile eğitim bilimleri ikinci sırada yer almıştır. 35 tezin anabilim dalı verisine ulaşılamamıştır.

Yoğunluk haritasını takiben ağ haritası da aşağıdaki gibi görselleştirilmiştir.

5. TARTIŞMA

Türkiye'de yazılan tezlerin anahtar kelimelerinin yoğunluğu incelendiğinde çalışma yoğunluklarının örgütsel davranış, örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışı anahtar kelimeleri çevresinde olduğu görülmektedir. Özellikle örgütsel davranış ve örgütsel bağlılık anahtar kelimelerinin çalışmaların iki ana yoğunluk noktası konumunda olduğu tespit edilmiştir. Çıkarılan ağ haritası da bu görüşü desteklemektedir. Bu iki ana

**Şekil 2. Tezlerdeki Anahtar Kelimelerin Ağ Haritası**



Şekil 3. Örgütsel Davranış Anahtar Kelimesinin Ağ Haritası

yoğunluk noktası da yakın dönem çalışmaları (OB) içerisinde değerlendirilebilecek örgütsel davranış konularıdır.

Nitekim örgütsel davranış anahtar kelimesinin yoğunluğu yüksek olmasına rağmen etrafında kümelenecek olmamıştır.

Nitekim ağ analizlerine baktığımızda bu anahtar kelimelerin birlikte kullanılma sayılarına erişmekteyiz. Herhangi iki anahtar kelime arasında kalın bir şekilde beliren bir çizgi bize bu iki anahtar kelimenin literatürde sıkça beraber çalışıldığını göstermektedir. Bu bakımdan aralarında anlamlı ilişki bulduğumuz iki anahtar kelime bize çalışılan konuların bağlamına veya içeriğe dair bir fikir verebilir. Örneğin; ağ analizine baktığımızda örgütsel davranışın neredeyse her anahtar kelimeyle ilişkisi görülebilirken, kişilik özellikleri (6)[‡], örgütsel bağlılık (15), örgüt kültürü (11), yöneticiler (7), örgütsel vatandaşlık davranışı (18), örgütsel vatandaşlık (9), liderlik (8) çalışanlar (11), tükenmişlik (7) anahtar kelimeleri ile daha güçlü bir ilişki içinde olduğu görülmüştür. Bu nicel veri örgütsel davranış anahtar kelimesinin literatürde en çok yukarıda değerleriyle birlikte verilen anahtar kelimelerle birlikte çalışıldığını ifade etmektedir.

[‡] link strength (bağlantı gücü): İki kavram arasındaki ortak kullanım gücünü temsil etmektedir. Sayı ne kadar fazlaysa iki kavram arasındaki ilişki o kadar fazladır.

Buradan hareketle kavramsal çerçevemize referansla bu sonuçlar daha anlamlı hale getirilebilir.

Öyle ki, 1991 yılında yaptığı araştırmada örgütsel araştırmaların mikro alandan makro alana kaydığını ifade eden O'Reilly ve yeni çalışmaların kapsamını Big-O terimiyle açıklayan Heath ve Sitkin'in kavramsallaştırmaları göz önünde bulundurularak bulgularımızı incelediğimizde; Türkiye'de yazılan tezlerin yeni anlayışın gerisinde olduğunu ve buradan hareketle araştırmaların eski anlayıştaki (Big-B) psikoloji temelli çalışmalarla halen güçlü bağlarının olduğunu görülmektedir. Nitekim araştırmamızın bulguları arasında bulunan bir çok anahtar kelime, Big-B olarak ifade edilen, daha çok mikro düzeyde ve birey psikolojisine odaklı olduğu ifade edilen erken dönem örgütsel davranış araştırmalarının halen yazın içerisinde bir yere sahip olduğu tespit edilmiş; tükenmişlik, kişilik, motivasyon, bağlılık, adalet gibi kavramlar da bu kategoride değerlendirilmiştir.

Elde ettiğimiz anahtar kelimelerinin üç temel anlayış içerisindeki dağılımını gösterdiğimiz Tablo 3'de yer alan bulgulardan hareketle 1995-2015 yılları arasında yazılan örgütsel davranış tezlerinde çoğunlukla OB olarak ifade edilen 'örgüt içerisinde gerçekleşen davranış'ın çalışılmış olduğu görülmektedir. Örgütsel davranış, örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, iş doyumu, örgüt kültürü ve liderlik gibi konular bu alanın öne çıkan çalışma alanlarının olduğu görülmüştür. Nitekim eski konuların ilk 30

Tablo 3. Anahtar Kelimelerin Yaklaşımlara Göre Dağılımı

Big B	OB	Big O
Tükenmişlik	Örgütsel Davranış	Örgütsel Değişim
Kişilik	Örgütsel Bağlılık	Örgütsel İletişim
Motivasyon	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	
Bağlılık	Örgütsel Adalet	
Adalet	İş Doyumu	
Psikolojik Sermaye	Örgüt Kültürü	
	Liderlik	
	Örgüt İklimi	
	İş Tatmini	
	İşten Ayrılma Niyeti	
	Çalışanlar	
	Örgütsel Vatandaşlık	
	Örgütsel Güven	
	Pozitif Örgütsel Davranış	
	Örgütsel Sinizm	
	Performans	
	Örgütler	
	Örgütsel Özdeşleşme	
	Yönetim	
	Yöneticiler	
	Örgüt	

anahtar kelime içerisinde kendisine çok fazla yer bulamamasına rağmen yoğunluk haritasında araştırmaların merkezinde konumlanmaları dikkat çekicidir. Yani; her ne kadar örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel davranış ve örgütsel bağlılık gibi konular tezlerin ana yoğunluk noktalarını oluştursalar da bu çalışmaların yakınlığı psikoloji temelli; bireycilik, tutumlar, stres yönetimi, davranış biçimleri, kişilik özellikleri, algı gibi terimlere yakındır. Bu bakımdan temel çalışma anlayışının erken dönem çalışmalardan (Big-B) zamanla farklılaştığını söyleyebiliriz de bu yeni çalışmaların halen davranışa odaklandığını ifade edilebilir. Örneğin, örgütsel bağlılık konusunu ele aldığımızda, anahtar kelimenin yoğunluk alanından hareketle; örgütsel adalet, özdeşleşme, paternalist (babacan) liderlik ve postmodernizm anahtar kelimelerin çevresinde kümelendiği görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı da benzer bir dağılıma işaret etmektedir.

Yeni örgütsel davranış anlayışını temsil eden ve örgütlenme sürecini veya davranışın örgütlenmesini konu edinen yeni dönem çalışmalarının (Big-O) ise, sadece 'örgütsel değişim' ve 'örgütsel iletişim' bağlamında ulusal literatür içerisinde kendisine yer bulduğu ve var olan çalışmalar arasında önemli bir merkezi yoğunluğa veya yakınlığa sahip olmadığı görülmektedir. Bu bakımdan tezler üzerinden ulusal yazın incelendiğinde makro örgütsel davranış çalışma konularına karşılık gelebilecek araştırma konularının literatürde kendine çok az yer bulduğu, az sayıda var olan çalışmaların da literatüre kıyasla herhangi bir merkezîyet arz etmediği görülmektedir.

6. SONUÇ VE DEĞERLENDİRMELER

Günümüzde belirli bir disiplinde anahtar kelime analizi yapılacaksa seçilecek veri tabanı bir hayli önem arz etmektedir. Çünkü kullanılan anahtar

merkezinde; örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel yönetim yoğunluklarının ortasında neredeyse çoğu kavramın yığıldığı bir sıcaklık alanı görülmüştür. Bu alanda; çalışanlar, performans, davranış, iş doyumu, liderlik, örgüt kültürü, örgütsel tutum, işten ayrılma, rol belirsizliği, bağlılık, kişilik özellikleri, psikolojik sermaye gibi anahtar kelimeler öne çıkmaktadır. Bu anahtar kelimelerin de erken dönem çalışmaları olarak nitelendirilebileceğimiz davranışa odaklı konular olduğunu görülmektedir. Buradan hareketle araştırmada elde edilen bulguların yukarıda ayrıntılı şekilde aktarılan literatürdeki çalışmalarla uyum içinde olduğu belirtilebilir.

Ülkemizde örgütsel davranış alanında yazına hakim mezo çalışmaların zamanla yerini makro çalışmalara bırakacağını düşünsek de bunun, tıpkı önceki gibi yabancı yazını gecikmeli olarak takip ederek gerçekleşecek gibi gözükmemektedir. Belki de bu gecikmeyi azaltmanın ya da yeni ufuklara yol açmanın çaresi büyük veride uygun kelime arama stratejileriyle kapsamlı olarak veri madenciliği çalışmaları yapmaktır. Böylelikle alandaki zayıf ve güçlü sinyallerin tespit edilmesi mümkün olabilir.

KAYNAKÇA

- Al, U. (2008). *Türkiye'nin bilimsel yayın politikası: Atıf dizinlerine dayalı bibliyometrik bir yaklaşım* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Berkman, A.Ü. (2009). Amme İdaresi Dergisi'nde yayımlanan makaleler ve Türk yönetim bilimi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4(1), 25-49.
- 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 İİBF Dergisi*, 4(1), 65-78.
- Heath, C. & Sitkin S.B. (2001). Big-B versus Big-O: What is organizational about organizational behavior?. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 43-58.
- Ilgen, D.R & Klein, H.J. (1989). Organizational behavior. *Annual Review of Psychology*, 40, 327-351.
- Kızıldağ, D. & Özkara, B. (2016). Türkiye'de örgütsel davranış araştırmalarındaki yönelimler: Ulusal yönetim ve organizasyon kongresi örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(28), 611-631.
- Kolasa, J.B. (1969). *İşletmeler için davranış bilimine giriş*. (K. Tosun, Çev.) İstanbul: İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları.
- Miner, J.B. (2003). The rated importance, scientific validity, and practical usefulness of organizational behavior theories: A quantitative review. *Academy of Management Learning and Education*, 2(3), 250-268.
- O'Reilly III, C.A. (1991). Organizational behavior: Where we've been, where we're going. *Annual Review of Psychology*, 42(1), 427-458.
- Özen, Ş. (2000). Türk yönetim/organizasyon yazınında yöntem sorunu: Kongre bildirimleri üzerine bir inceleme. *DAÜ Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 89-118.
- Rinia E.J., van Leeuwen Th.N., van Vuren H.G. & van Raan A.F.J. (1998). Comparative analysis of a set of bibliometric indicators and central peer review criteria Evaluation of condensed matter physics in the Netherlands. *Research Policy*, 27(1), 95-107.
- Robbins, S.P & Judge, T.A. (2012). *Örgütsel davranış*. (İ. Erdem, Çev. Ed.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- Sığır, Ü. & Gürbüz S. (2017). *Örgütsel davranış*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Staw, B.M. (1984). Organizational behavior: A review and reformulation of the field's outcome variables. *Annual Review of Psychology*, 35, 627-666.
- Thanuskodi, S. (2010). Bibliometric Analysis of the Journal Library Philosophy and Practice from 2005-2009. *Library Philosophy and Practice 2010*. Erişim tarihi: 17.10.2016, <http://www.webpages.uidaho.edu/~mbolin/thanuskodi-lpp.htm>
- Turgut, E. & Beğenirbaş, M. (2016). Türkiye'deki örgütsel davranış yazınına bakış: Örgütsel davranış kongrelerinin yazar ve içerik yönünden ağ analizi ile incelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 328-354.
- Üsdiken, B. & Erden, Z. (2002). Tarihsel bir bakışla bilim-yönetim birlikteliği. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 127-154.
- Üsdiken, B. & Pasadeos, Y. (1993). Türkiye'de örgütler ve yönetim yazını. *Amme İdaresi Dergisi*, 26(2), 73-93.
- Yalçın, H. (2010). Milli Folklor dergisinin bibliyometrik profili (2007-2009). *Millî Folklor*, 22(85), 206.
- Zhang, J., Yu, Q., Zheng, F., Long, C., Lu, Z., & Duan, Z. (2016). Comparing keywords plus of WOS and author keywords: A case study of patient adherence research. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 67(4), 967-972.