

ÖRGÜTSEL DAVRANIŞTA ARAŞTIRMA

Doç. Dr. Ali BALCI*

Giriş

İnsanlar, bu arada örgüt yöneticileri sorun çözmede bilgi edinmek üzere zaman zaman şu yaklaşımları uygularlar: 1) Sezgi; problemin çözümünün hissedilmesi, duyulmasıdır. 2) Otoriteye başvurma; problem çözmede uzman ya da otoritenin bilgi ve deneyimlerine başvurulur. 3) Kişisel bilgi ve deneyimlerin problem çözmede kullanılması. Temelinde bireyin kendinin de bir uzman kadar düşünebileceğini, onun kadar bilgi ve deneyim sahibi olduğunu kabul etmesi yatar. Yani burada otorite bireyin kendisidir. 4) Örnek izleme; özellikle tekrarlanan sorunlara uygun bir yoldur. Sorunun daha önceden başvuru çözümlenmiş çözüm yolunun uygulamaya konmasıdır. Sorun aynı olduğuna göre, dün nasıl çözülmüşse bugün de aynısının kullanılması yaklaşımıdır bu. Çözüm, doyurucu olduğu sürece de bu yol izlenecektir. 5) Bilimsel araştırma yolu; sorunların çözümünde bilimsel araştırma yolu ile toplanan bilgilerin kullanılmasıdır. Özellikle ilk yaklaşımların olayların yorumunda çok öznel (subjektif) kalması, bilimsel yöntemin kullanılmasının nedeni olmaktadır^{1,2}.

Bireysel bilgi ve deneyimlerle, otorite ve sezgiye başvurma yaklaşımlarının aksine bilimsel araştırma yöntemi, nesnel bilgiye ulaşmayı hedef alır. Bireyin görüş ve tercihlerinden bağımsız olarak veriler uygun deney ya da gözlemlerle elde edilir. Bilimsel yöntem problem çözmede özelliğinin yerine nesnelliği geçiren güçlü standartlar getirir. Herkesce gözlemlenebilirliği, sınılanabilirliği olan ortak belli adımlardan giderek sorun çözme aşırı bilimsel yaklaşımda. Kısaca, sorun çözmede bireysellik, bireye görelilik yerine herkese görelilik, ortak yaklaşım kullanılır^{3,4}.

* Eğitim Yönetimi ve Planlaması Bölümü, Eğitim İstatistiği ve Araştırma Anabilim Dalı Başkanı.

1 Niyazi Karasar, *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler*. (Ankara: 1982), s. 4-5.

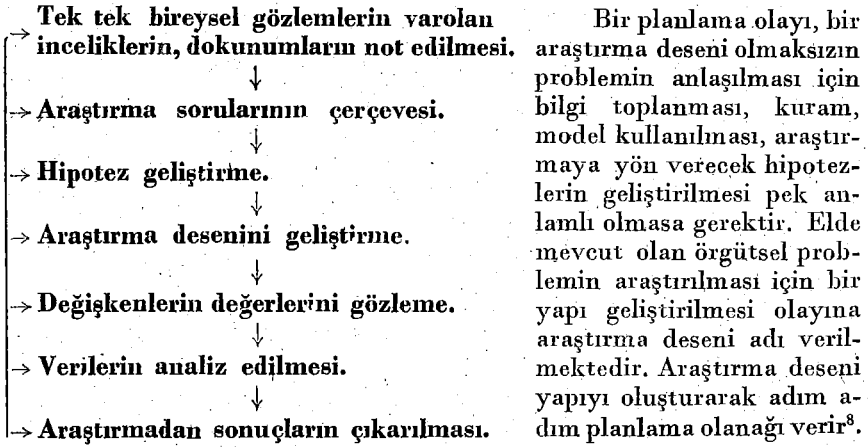
2 James McMillan and Sally Schumacher, *Research In Education: A Conceptual Introduction*, (Boston and Toronto: Little Brown and Company, 1984), s. 3.

3 Richard Steers, *Introduction to Organizational Behavior*. (Glenview, Illinois: Scott, Foresman and Comp., 1981), s. 20.

4 Karasar. *Ön. ver.*, s. 4-5.

Örgütsel davranışın da bilimin şu özelliklerini kazanması gerekir: 1) Prosedürlerin herkese açık olması, 2) Tanımların tam olması, 3) Veri toplamanın nesnel olması, 4) Bulguların tekrarlanabilir oluşu, 5) Yaklaşımın sistemli ve birikimli oluşu, 6) Amacın açıklama, anlama ve kestirme olması. Çağdaş davranış bilimlerinin bu özelliklere çoktandır sahip oldukları bilinmektedir⁵. Özde bu özellikler bilimsel yöntemin temel özellikleridirler.

Örgütsel davranış araştırmalarında bilimsel yöntemin genelde şu dört aşamasının kullanıldığı görülmektedir⁶: 1) Gerçek yaşamda olayların-olguların gözlenmesi, 2) Tüme varımcı (induktif) süreçler yoluyla bu olgularla ilgili açıklamalar formüle etme. Bu aşamada tek tek bireysel gözlemler bir yapı oluşturacak şekilde bütünleştirilirler. 3) Tümden gelimci (deduktif) süreçler yolu ile bu yapı ya da bütünleştirmelerle ilgili kestirim ya da hipotezler üretme ve 4) Sistemli ve kontrollü gözlemler yolu ile kestirim ya da hipotezlerin doğrulanması. Deyim yerinde ise bu soyut adımlar gerçek bilimsel araştırmada aşağıdaki gibi bir konuma bürünürler⁷:



Şekil: 1 Ampirik Araştırma Modeli (Steers, 1981 s. 20).

5 Fred Luthans, *Organizational Behavior: A Modern Behavioral Approach to Management*. (New York et al: McGraw-Hill Book. Comp., 1973), s. 77.

6 Steers. *Ön. ver.*, s. 20.

7 *Aynı.*

8 Andrew Szilagyi and March Wallache, *Organizational Behavior and Performance*. Second edition, (Santa Monica, Cal.: Pub. Comp. Inc., 1980), s. 617.

Örgütsel davranış araştırmalarında desen konusuna girmeden kuramın örgütsel davranış araştırmalarındaki yerini tartışmak yararlı olacaktır.

Örgütsel Davranış Araştırmalarında Kuram

Kuram belli bir kavram ya da değişkenlerin birbirleriyle ilişkilendirildiği, davranışı kestirme imkanı veren bir dizi ifadedir. Bu ifadeler bireylerin varolan bilgileriyle, değişkenlere ilişkin varsayımlardan doğarlar. Bu ifadeler test edilebilir mantıksal önerme ya da hipotezler çıkarsama imkanı verir. Kısaca kuram farklı değişkenlerin birbirleriyle nasıl uyduğunu anlama imkanı veren basit bir modeldir. Esasen psikoloji ve diğer davranış bilimlerinin örgütsel davranışa katkıları, kuram ve araştırma arasındaki etkileşime bağlıdır. Örgütsel davranışın davranış bilimleri birikiminden istenen yararı elde edebilmesi kuramın işlevinin tam kavranmasını gerektirir⁹.

Kuramın örgütsel davranış araştırmalarındaki yeri şöylece ortaya konabilir: 1) Kuram belli bir konu ile ilgili bilgilerin, ilişki kalıbını gösterecek şekilde organize olmasına yardımcı olur. 2) Kuram farklı bulguların özetlenmesine imkan vererek önemli ilişkilere yoğunlaşmayı sağlar. Çok sayıda ampirik veriyi bir kaç önerme ile ifade imkanı verir. 3) Kuram, gelecek araştırmayı işaret eder; yeni sorular, problemler ortaya çıkarır ve cevaplarının da nerede olduğunu gösterir. Kısaca kuram örgütlerin araştırılması ve yönetiminde yararlıdır¹⁰.

İyi bir kuramın aşağıdaki özellikleri taşıması beklenir: 1) İç tutarlılık: Kuramdaki önermeler birbirlerine ters düşmemelidir. 2) Dış tutarlılık: Kuramın önermeleri gerçek yaşamın gözlemleriyle ters düşmemelidir. 3) Bilimsel basitlik: Kuram ancak belli ilişkileri açıklayan ya da bulgulara dayalı kavramları içerir. Olaylar arasındaki ilişkileri basitçe açıklama özelliği vardır. 4) Genellenebilirlik: Kuramın geniş bir alan ya da duruma uygulanabilirliği olmasıdır. 5) Doğrulanma: Kuram test edilebilir önermeler içermelidir. Doğaldır ki değişkenlerini operasyonel olarak tanımlamadan kuramın testi mümkün olamaz¹¹.

Şöyle bir örnek kuramı daha iyi canlandırma imkanı verebilir. Bir büro yöneticisi çeşitli yetenek düzeyleri bulunan astlarını iş yaparken gözleyiyor. Farklı türden işlerin, farklı türden yeteneklerde, farklı perfor-

⁹ Clay Hamner and Dennis Organ. *Organizational Behavior An Applied Psychological Approach*. (Dallas, Texas: Business Publications, Inc., 1978), s. 11-12.

¹⁰ Steers. *Ön. ver.*, s. 18.

¹¹ Steers. *Ön. ver.*, s. 18.

mansla yapıldığını görüyor. Tecrübelerine de dayanarak "bireyin performansı, iş düzeyi, bireyin yetenekleriyle ne derecede uyuşma gösteriyorsa o denli yüksek olur" çıkarsamasını yapıyor. Eğer iş bireyin yetenekleri altında olursa, yani çok kolay olursa birey sıkılır, doyumsuz olur. Aksine iş bireyin yeteneklerinin çok üstünde olursa birey stres ve kaygı yaşar. Böylece yönetici bilinçli ya da bilinçsiz bir kuram formüle etmiş olmaktadır. Kuramın bu örnekteki parçaları işin zorluğu, işçinin yeteneği, birey olarak işçinin duygusal ifadeleri ve işçinin performansıdır. Kuramdan şunları çıkarsamak mümkündür: 1) İş, görelî olarak işçinin yeteneğinin altında ise sıkılmanın duygusal sonuçları doğar. 2) İş, görelî olarak işçinin yeteneğinin çok üstünde ise, yani zorsa bunalmı doğar. 3) Sıkılma ve bunalmı her ikisi de performansı olumsuz olarak etkilerler. Buradan da şöyle bir kestirim yapılabilir: İşler daha zorlaştırmaya dönük değiştirilirse, çalışanlar bunları doyurucu düzeyde yapıyorsa, daha bir üst düzeyde yapacaklardır¹².

Örgütsel Davranış Araştırma Desenleri Tanım ve Desenlerin Karşılaştırılması

Örgütsel davranış araştırmalarında her duruma, her probleme uygun bir araştırma deseni henüz geliştirilememiştir. Değişik türde araştırma desenleri bulunmaktadır. Her desenin potansiyel olarak uygun olduğu, ya da uygulanabildiği yerler vardır. Önemli olan eldeki araştırmanın gerektirdiği desenin saptanıp uygulanmaya konulmasıdır.

Araştırma deseni, araştırmanın sorularına cevap bulmayı, ya da araştırmanın hipotezlerini test etmeyi ve varyansın kontrolünü güvence altına alan araştırma planıdır, diye tanımlanabilir. Tanımdan da anlaşılacağı gibi araştırma deseninin iki temel amacı bulunmaktadır: 1) Araştırma sorularına cevap bulmak ya da hipotezlerini test etmek, 2) Varyansı kontrol etmek. Araştırma deseni temelde, araştırma sorularına geçerli, nesnel, doğru ve ekonomik cevaplar bulmak için geliştirilir. Başka bir deyişle araştırma deseni, araştırma problemine ampirik kanıtlar bulma amacı ile kasten ve özellikle geliştirilir. Demek ki eldeki araştırmanın desenini tayin eden onun problemi, daha doğrusu problemin spesifik soru cümleleri ya da hipotezler olarak ifade edilmiş şeklidir. O halde desenin, ne tür gözlemin, nasıl yapılacağını ve gözlemin niceliksel temsilcilerinin nasıl analiz edileceğini göstermesi gerekir. Araştırma deseni böylece araştırmacıya verileri toplama ve analiz etme yolunu gösteren teknik bir işlemdir de. Dolayısıyla da desen araştırmanın gerek-

¹² Hamner and Organ. *Ön. ver.*, s. 12.

sindiği türdeki verilerin belli tekniklerle toplanması ve çözümlenmesini analizini işaret ederek bir kontrol mekanizması olur. Bu kontrol sistematik varyansı, yani ilgilenilen bağımsız değişkenin yolaçtığı varyansı en çok yapmayı, dış sistematik varyansı, yani araştırmada bağımsız değişken gibi bağımlı değişkende varyansa yolaçma olanağına sahip ilgilenilmeyen diğer değişkenlerin neden olduğu varyansı kontrol etmeyi ve hata varyansını, yani gruptaki-örneklemdaki bireylerarası farkları en aza indirmeyi gerektirir. Böylece varyansın-değişkenliğin kontrolü güvence altına alınmış olur. Kerlinger¹³ bunları "maxmincon" adı altında toplamaktadır.

Yine de örgütsel davranış araştırmalarında uygun araştırma deseninin seçiminde bazı ipuçları bulunmaktadır. Bunlar kısaca şöyle belirtilebilir¹⁴: 1) Hipotezlerin önceden spesifikleştirilmesi. Desen, bir apriori hipotezi test-etmeyi gerektiriyor mu? Hipotezler spesifikleştirilebiliyor, sonra da testedilebiliyorsa örgütte davranışı kestirme olanağı bulunabilir. 2) Ölçümler: Yöntem niceliksel ölçümleri mi, yoksa niteliksel ölçümleri mi gerektiriyor bakılması gereklidir. Niteliksel ölçümler hipotez üretmeye uygunken, niceliksel ölçümler sonuçlara daha bir güç, kazandırır. 3) Kontrol: Araştırmada nedensel ilişki gösterilmek isteniyorsa, sistematik bağımsız değişkeni manipule ederek onun bağımlı değişkende yarattığı etkiyi gözlemek gerekir. Bunun yanında şaşırtıcı değişkenlerin sabit tutulması sorunu bir kontrolü gerektirir. 4) Dış geçerlik: Araştırma sonuçları başka ortam ve gruplara ne denli genellenbilir? 5) Maliyet: Zaman ve para olarak araştırmanın ölçülebilir maliyeti nedir? 6) Genel güçlülük düzeyi. Önceki beş ölçüt araştırma deseninin ne ölçüde sağlam olduğunu gösterir. Desen ne denli güçlü olursa sonuçlarda o denli güvenilir olacaktır.

Cambell ve Stanley (1963)'e göre bir desen, iç geçerlik ve dış geçerlik ölçütlerine göre seçilmelidir. İç geçerlik, araştırmada bağımlı değişkendeki değişmeyi yalnızca ilgilenilen bağımsız değişkene dayandırabilmektedir. Bu demektir ki desen hipotezleri test etmeye uygun olmalı, ilgilenilmeyen bağımsız değişkenleri kontrol olanağı vermeli ve istenmeyen değişkenlik kaynaklarını kontrol etme olanağı vermelidir. Araştırma deseninin dış geçerliği de yüksek olmalıdır. Bu, araştırma bulgularının genellenebilirlik düzeyinin yüksek olması demektir. Araştırma bulgularının başka grup ya da durumlara genellenebilirliği yüksekse, dış geçerlik düzeyi de yüksek demektir¹⁵.

13 Fred Kerlinger. *Foundations of Behavioral Research*. (New York: Holt, Rinehart and Winston, 1973), s. 300-313.

14 Steers. *Ön. ver.*, s.21.

15 Szilagyı and Wallache. *Ön. ver.*, s. 615.

Araştırma desenlerini sözü edilen ölçütlere göre karşılaştırmak da mümkündür^{16,17}.

Çizelge 1.-- Belli ölçütlere göre desenlerin seçilmesi.

Araştırma Deseni	Apriori hipotez	Niceliksel ya da niteliksel ölçümler	Kontrol	Dış geçerlik	Maliyet	Genel güçlülük düzeyi
Doğal gözlem	Hayır	Niteliksel	Düşük	Düşük	Düşük	Düşük
Survey Araştırma	Hayır	Nitel ve Nicel	Düşük	Yüksek	Düşük	Orta
Alan Araştırması*	Evet	Niceliksel	Orta	Yüksek	Orta	Orta
Alan Deneysel	Evet	Niceliksel	Yüksek	Yüksek	Yüksek	Yüksek
Laboratuvar Deneysel	Evet	Niceliksel	Yüksek	Düşük	Yüksek	Yüksek

* (Alan araştırması, karşılaştırmalı nedensel araştırma)

Kaynak: Sters 1981, 25-26; Szilagyi and wallache 1980, 616.

Burada unutulmaması gereken her araştırmanın uygun olduğu durumların varolmasıdır. Çizelgede görüldüğü gibi genelde doğal gözlemle, tarama araştırmasında hipotez test edilemez. Ancak bu iki tür araştırma açılıyıcı (exploratory) analizlerde kullanılırlar ve gelecek ya da daha güçlü araştırmalar için soru üretirler. Diğer üç desenin ise apriori hipotezleri test ettikleri söylenebilir. Hangi desenin kullanılacağı biraz da yönetici ya da araştırmacının amaç ya da ilgisi belirleyecektir. İlgili somut veri üretmek ise, örneğin işte doyum ile işten ayrılma ilişkisinin derecesini saptamak gibi, alan araştırması ve alan deneysel araştırma uygun olacaktır. İlgili işten ayrılmanın temel nedenlerini saptamak ise, niteliksel veriler tercih edilir ve tarama araştırması uygun bir desendir. Kontrol bakımından ise en uygun desenlerin deneysel araştırmalar, özellikle de laboratuvar deneysel araştırmalar olduğu söylenebilir. Öte yandan sıkı kontrolün sınırlılıklarını ortadan kaldırma, buna karşılık örgüt'te değişimin doğasına uyma bakımından alan araştırması (karşılaştırmalı nedensel) belki de en uygun desendir.

Önemli olan dış geçerlik düzeyinin yükseltilmesi ise, tarama araştırması, alan araştırması ve alan deneysel araştırmanın sırasıyla uygun desenler olduğu söylenebilir.

Maliyet bakımından bir karşılaştırmaya gitmeden şunu belirtmekte yarar var: Bilginin tamlığı ile maliyet arasında olumlu bir ilişki vardır. O halde desen ne denli güçlü ise, bilgi de o denli doğru-tam olur; dolayısıyla maliyet de o denli yükselir. Maliyet ucuz olsun, buna karşılık veri

16 Steers. *Ön. ver.*, s. 25-26.

17 Szilagyi and Wallache. *Ön. ver.*, s. 616.

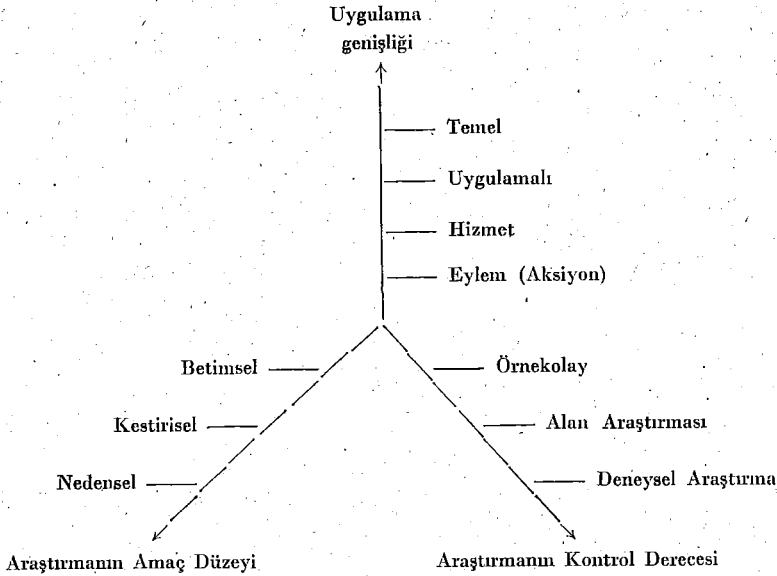
kısa zamanda üretilsin isteniyorsa, tarama araştırmasından daha uygunu yoktur.

Genel sağlamlık düzeyi bakımından ise eğer örgütte bir değişime gitmeden nedensel ilişkiler saptanmak isteniyorsa alan araştırması uygun bir desendir. Alan araştırmaları genelde orta düzeyde sağlamlık gösteren, pek pahalı olmayan, buna karşılık kısa zamanda sonuçlandırılan araştırmalardır. O nedenle de örgütsel davranışta bir uzlaşma araştırması gözü ile bakılabilir. Araştırmacı, ya da yönetici sadece tutum saptamak isterse en uygun yine tarama araştırması olacaktır. Eğer örgütte hiç bir müdahale olmasına, bir şey yapılmasına izin verilmeyen araştırma yapılmak isteniyorsa gözlem uygun bir araştırma desendir.

Özetlersek eldeki araştırmaya uygun desenin tayin edilmesinde, araştırma problemi (araştırma soru ya da hipotezleri), araştırmacının amaç ya da ilgileri, örgütte bir değişime, en azından bir müdahaleye izin verilip verilmemesi, araştırmanın ne kadar sürede ve maliyette yapılabileceği, araştırma bulgularının genellenebilirliğinin istenip istenmemesi, gibi bir dizi etkenin gözönünde bulundurulması gerekecektir.

Bu girişten sonra örgütsel davranış araştırmalarında kullanılan araştırma desenlerinin kısaca verilmesinin yararlı olacağı söylenebilir:

Örgütsel Araştırma Desenleri



Şekil 2. Potansiyel Örgütsel Araştırma Stratejileri

Kaynak: Szilagyi and Wallache. 1980, s. 30.

Araştırma desenlerini, farklı ölçütlere göre farklı şekillerde sınıflandırmak olası görülmektedir. Örneğin Sızilagy ve Wallache¹⁸ üçlü bir ölçüte göre desenleri sınıflandırmışlardır. (Şekil 2).

Temel araştırma. Birincil amacı bilgi üretmek, bilgiye katkı katmak olan araştırma türüdür. Bir kuramı test etmek, bir olayı anlamak için değişkenlerarası ilişkileri araştırmak, bunları yaparken de araştırma bulgularının pratik sorunlara uygulanmasını düşünmemektir temel araştırma. Temel araştırmada asıl olan doğal ve sosyal olguyu bilmek ve anlamak, yani nedensel olarak açıklamaktır. Örneğin bir bilim adamı otoriter ve demokratik liderlik stillerinin örgüt çalışanlarına etkisini bilmek isteyebilir. Bilimadamı bulgularını soyut olarak formüle eder. Bu bir anlamda bir kuramdır, olaylararası ilişkilerin ifadelendirilişidir. Kurama bazen temel ilke de denir. Bir kuramın ampirik desteği olabilir de olamaz da. Bir kuram tutarlı şekilde araştırma tarafından desteklenirse, artık bilimsel bir yasa olur. Demek ki bilimsel yasa kuramsal bir temele, buna karşılık ampirik bir desteğe sahiptir. Temel araştırmanın bulguları önceki araştırma ve bilgi ile ilişkilendirilebilir. Temel araştırma insan sorunları ve sosyal sorunları çözmek, kararlar almak, eyleme geçmeç için hiç desenlenmemiştir. Bilimadamı bilgi geliştirmeye koşullanmıştır, araştırmının pratik sorunlarıyla ilgilenmez^{19,20}.

Uygulamalı araştırma. Amaçlanan, araştırmaya dayalı bilgiyi geliştirmek ve pratiğe uygulamaktır. Tıp, mühendislik, sosyal çalışma ve eğitim uygulamalı alanlar olup bilimsel bilgiyi kullanırlar, ancak kendileri bilim değildirler. Örneğin öğretim uzmanları öğretim yöntemleri geliştirirler. Bazan bir uygulamalı alanla-disiplinle, bir bilimi ayırtetmek zor olabilir. Ancak amaçları farklıdır: Bilimin amacı sosyal problemlere uygulanmasını düşünmeden doğal ve sosyal olayları anlamaktır. Uygulamalı bilim ise bilginin pratiğe uygulanmasını konu edinir. Uygulamalı araştırma da temel araştırmanın aksine göreve-pratiğe dönüktür ve genel bir probleme çözüm sağlayıcı bilgiyi üretmeyle ilgilenir. Kısaca uygulamalı araştırmalar belli bir alana ilişkin araştırma problemleri ile ilgilenirler.

Uygulamalı araştırma bilimsel bir kuramın yararlılığını test eder ve belli bir alanda analitik ve ampirik ilişkilerini kararlaştırır. (Bir bilimadamı çeşitli göstergeleri içinde insan zekasıyla ilgilenir). Akademik başarı onlardan biridir. Bir eğitim araştırmacısı ise zekanın akademik

18 Sızilagy and Wallache. *Ön. ver.*, s. 30.

19 McMillan and Schumacher. *Ön. ver.*, s. 10-11.

20 Kerlinger. *Ön. ver.*, s. 69.

başarı ile ilişkisini araştırabilir. Uygulamalı araştırma bir alanla ilgili ortak uygulamalara ilişkin bilgi üretir. Pratik için doğurguları geneldir²¹.

Eylem araştırması. Bir durumu araştırmayı, problemleri tanımlamayı, problemleri yokedici ya da azaltıcı stratejiler önermeyi içerir. Bu tür araştırmada öz, *değişme üzerine* odaklanır. Araştırmacıdan insanlarda, yapıda, süreçlerde, teknolojiye vs. değişme getirmesi beklenir.

Hizmet araştırmasına gelince bir kuruluş, bir sorunun araştırılması için bir davranış bilimcisini kiralar. Pratisyen problemi teşhis eder, araştırmacı da problemi bilimsel olarak araştırır²².

Görüldüğü gibi aksiyon ve hizmet araştırmaları deyim yerinde ise mahalli nitelikte olup, genelde genelleme endişesi ve imkanı olmayan; bir anlamda uygulamalı araştırmanın spesifikleştirilmiş türleridirler. Ayrıca hizmet araştırmasını aksiyon araştırması sınıfına da sokmak kabil görünmektedir.

Araştırmada amaç bir durumun *betimlenmesi* olabilir. Çalışanların performans ya da genel örgütsel performanslarının *kestirilmesi* olabilir; ya da olaylararası ilişkiler *nedensel* olarak araştırılabilir.

Doğaldır ki seçilen araştırma deseni kontrol derecesini etkiler. *Örnekolay* araştırmasında araştırmacının kontrol imkanı olmayan veri kullanılır. Deneysel araştırmada ise kontrollü koşullar altında araştırmacının kendisinin veri üretmesi asıldır. Alan araştırmasında ise araştırmacının kaynak kişilerin seçiminde, uygulanacak veri toplama tekniklerinin seçiminde, testedilecek hipotez ve araştırma zamanının tayininde biraz kontrollü vardır²³.

Çizelge 2.-- Desenlerin belli ölçütlere göre karşılaştırılması.

Desen	Kontrol	Manipulasyon	Geçerlik	Kapsam	Tamlik
Örnek Olay	Düşük	Düşük	Yüksek	Orta	Düşük
Alan Araşt.	Orta	Düşük	Yüksek	Yüksek	Orta
Lab. Deneş	Yüksek	Yüksek	Düşük	Düşük	Yüksek-Orta
Alan Deneş.	Yüksek	Yüksek	Yüksek	Düşük	Yüksek

Kaynak : Szilagyı and wallache 1980, 32.

Burdan çıkan sonuç, desen saptamasında bunlar da düşünülmalıdır.

Yukardaki tartışmalardan örgütsel davranış araştırmalarında kullanılan desenlerin Laboratuvar deneyi, alan deneyi, korelasyonel araş-

21 MacMillan and Schumacher. *Ön. ver.*, s. 12-13.

22 Szilagyı and Wallache. *Ön. ver.*, s. 30.

23 Szilagyı and Wallache. *Ön. ver.*, s. 32.

tırma, örnekölay ve tarama desenleri olduğu söylenebilir. Bazen de araştırma problemi birden çok deseni içerebilir. Örneğin iş zenginleştirmesinin, çalışanların güdülenmesini ve iş verimini nasıl etkilediği araştırılmak istenirse, laboratuvar ve alan deneysel desenleri birlikte kullanılabilir. Grup davranışı, liderlik, örgütsel çatışma gibi konularda sıkça laboratuvar deneyleri yapılmıştır.

Bazen bu araştırmaların alan deneysel araştırma deseni ile tekrarlandığı görülmektedir. Bilindiği gibi laboratuvar deneysel araştırmanın dış geçerlik düzeyi düşüktür. Çünkü laboratuvar koşulları gerçek koşulların tam bir temsilcisi olamaz. Alan deneysel araştırmalarda ise araştırmacının gerçek karmaşık ortamlarda çalışması, ilgilenmediği değişkenler üzerindeki kontrolünü-etkisini sınırlandırır. Bu durum iç geçerlik düzeyini düşürür. Yani bağımlı değişkendeki değişkenliğin ilgilenilen bağımsız değişkenlerden olduğunu söyleyebilmek zordur. Gene de bu yöntemin dış geçerlik düzeyi yüksektir. Laboratuvar deneysel araştırmanın kuramsal sorunların, alan deneysel araştırmaların ise pratik sorunların araştırılmasında daha uygun olduğu söylenebilir²⁴.

Alan deneysel araştırmada bir örgütsel değişken değiştirilerek onun etkisi gözlenmeye çalışılır. Bazen de benzer birimlerden bazılarında değişme yapılarak bunların etkililikleri değişme yapılmayan birimlerinkilerle karşılaştırılır. Örneğin Morse ve Reimer bir örgütün bazı bölümlerinde yerinden yönetimi uygulayarak üretime etkisini görmek istemişlerdir. Çalışanlar ve yapılan işin tipi benzer olmasına karşılık merkezi yönetimin uygulandığı kısımlarla yerel yönetimlerin uygulandığı kısımların üretimleri birbirleriyle karşılaştırılmıştır. Sonuçta, 18 aylık bir deneme sonunda merkezi birimlerin üretimlerinin biraz daha fazla olduğu saptanmıştır. Alan denemelerinde asıl olan bazı değişkenlerin manipülasyonu ya da değiştirilmesi kadar, ilgili değişkenlerin de kontrolüdür. Bu, ya karşılaştırma grubu ile, ya da diğer değişkenler sabit tutularak yapılır. Doğaldır ki yaşayan örgütlerde diğer değişkenlerin sabit tutulması olanaksız gibidir. Bu yüzden genelde karşılaştırma grubu kullanılır²⁵.

Örgütsel davranış araştırmalarında alan deneysel araştırmaların onca yararlılığına rağmen uygulanabilirliği sınırlı görülmektedir. Araştırmacının örgütte gerekli değişiklikleri yapması ve özel kontrol için bazı girişimlere gidilmesi istendiğinde izin sorunu gündeme gelecektir. Ayrıca bir örgütsel değişikliğin etkilerinin bazen yılları gerektirmesi

24 Kenneth Wexley and Gary Yukl. *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. (Homewood, Illinois: Richard Irwin, Inc., 1977), s. 3-4.

25 Hammer and Organ. *Ön. ver.*, s. 27-28.

bu tür çalışmaları engellemektedir²⁶. Ayrıca alan deneysel araştırmalarda yansız atama ile denek seçimi neredeyse imkansızdır. Çalışanlar ve birimler bakımından bu mümkün olmaz. Örgütün kendisi bu yansız (randomize) atamaya karşı çıkar, ya da birim ya da ünitenin bölünmesine pek izin vermez. Bir kontrol grubunun gerekliliğini yöneticiye anlatabilmek zordur. Ayrıca değerlendirilme endişesi birimlerin işbirliğine girmesini engelleyebilir²⁷.

Örgütsel davranış ile ilgili birikiminin çoğunun *laboratuvar deneylerine dayalı* olduğu görülmektedir. Laboratuvar, gözlemlerin kolaylıkla yapıldığı bir alandır. Bir fakülte kampüsü, ya da psikoloji bölümü, bir sınıf, boş bir büro, bir depo laboratuvar olabilir. Laboratuvarda bir alan, denekler ve deneklerden yapılması istenen şey ya da şeyler vardır. Laboratuvarda sıkı bir kontrol uygulanarak istenen değişkenlerin etkileri gözlenir. Burada, gerçek yaşamın karmaşıklığı yerine suni bir ortam vardır. Araştırmacı kasti ve planlı bazı değişimler yapar, sonra da bu değişimlerin etkisini gözler. Diyelim ki dönütün performans etkisi araştırılacak. Dönüt hemen üründen sonra, ürünle birlikte, üründen çok sonra verilebilir. Oysa gerçek yaşamda karmaşıklık vardır. Böyle bir sıralanma olmaz. Ayrıca işin doğası, günün dönüt zamanı, dönüt verenin kişiliği laboratuvarda sabit tutulabilir ama gerçek öyle mi? Deneysel araştırmaya ancak kuram yön verir, yönetir, neyin değişmesi, neyin sabit tutulmasına karar verir. Laboratuvar ve içeriği, kuramın tayin ettiği suni bir ortamdır²⁸.

Korelasyonel araştırma. Bir manipulasyona gidilmeden değişkenlerarası ilişkileri ortaya koyan araştırmadır. Korelasyonel araştırmalar en az iki değişken arası birlikte, ya da beraber değişimi ortaya kor. Birlikte değişim sebep-sonuç ilişkisini göstermez, ancak iki değişken arasında aynı ya da ters yönde bir değişimi gösterir. Örneğin iş doyumu, iş performansı ile ilişkili demek, işte doyum arttıkça performans düzeyi de artar demektir.

Demek ki doyum düzeyi yüksek biri, daha düşük olana göre daha üst düzeyde performans gösterecektir. Korelasyonun gereği iş doyumu ve performansın ikisi de birbirinin nedeni olarak görülebilir; sadece biri diğerinin değil. Korelasyon iki değişken arası ilişkiyi ve derecesini gösterir. Korelasyon katsayısı -1.00 ile +1.00 arasında değişir. $\neq 1.00$ mü-kemmel ilişki demektir.

26 *Ayn.* s. 28.

27 Szilagyi and Wallache. *Ön. ver.*, s. 623.

28 Hammer and Organ. *Ön. ver.*, s. 28-31.

Korelasyon katsayısının istatistiksel önemi yalnızca korelasyon katsayısının büyüklüğüne değil, örneklemin de büyüklüğüne bağlıdır. Korelasyon katsayısının en iyi yorumu r^2 ile yapılabilir. Diyelim ki iş doyumu ile performans arasındaki ilişki $r = .50$ olsun. $r^2 = (.50)^2 = .25$ 'dir. Bu demektir ki, her iki değişken de diğerinde meydana gelen değişkenliğin ancak % 25'ini açıklayabilir. Korelasyon deseni bulunan bir araştırmada her zaman r 'yi hesaplamak zorunluluğu yoktur. Korelasyon tablolarla, sütun ya da çizgi grafiği ile, ya da şemalarla da gösterilebilir^{29,30}.

Tarama (Survey) deseni. Kullanılması kolay bir teknik olup ampirik veri toplanması temeline dayalıdır. Örgütte bazı değişkenler bakımından varolan durum ortaya konmak istenirse, uygun ve yararlı bir desendir. Tarama deseni iyi desenlenirse örnek kolay deseninin genelleme sorunu ortadan kalkar. Ayrıca orijinal veri üretilir. Ancak derinlemesine araştırmama sorunu gündeme gelir. Çünkü bu tür araştırmada temel bilgi toplama aracı olan anket ve mülakatla derinlemesine bilgi toplamak olanaksız gibidir.

Tarama deseninde ampirizme sadakat derken planlama ve desenleme yönü ihmal edilmemelidir. Literatür taraması ve hipotez ya da soru cümlelerinin geliştirilmesi, taramanın planlanması aşamasına karşılık gelir. Taramanın desenlenmesi ise yansızlık kuralına göre uygun bir örneklem seçimi ile, etkili veri toplama araçlarını seçmek ya da geliştirmekle olur. Anket ve bireysel mülakat sıkça kullanılan veri toplama yaklaşımlarıdır^{31,32}.

Örnekolay deseni. Bir ya da birkaç örgütsel varlığın (işçi, yönetmen, denetmen, iş gurubu, bölüm, örgüt gibi) derinliğine ve genişliğine komple incelenmesi ve analizidir. Amaç, araştırılan spesifik olgunun bütün yönleriyle incelenip analiz edilmesidir. Başarılı bir örnekolay araştırmasında üç alan bulmak olasıdır. Bunlar: 1) Araştırmacının tutumu: Araştırmacı bir ahçı olmalıdır, test etme yerine araştırmacı olmalı; yeni bilgiler ulaştıkça sürekli olarak yeniden formüle eden, yeniden yönlendiren bir pozisyonda olmalıdır. 2) Araştırmanın yoğunluğu: İncelenen olay ya da olgu ile ilgili tüm bilgi toplanmalıdır. 3) Araştırmacının bütünleştirme

29. Hammer and Organ. *Ön. ver.*, s. 24-26.

30. Wexley and Yukl. *Ön. ver.*, s. 616.

31. Luthans. *Ön. ver.*, s. 86.

32. Tarama araştırmaları ve tarama araştırmalarının eğitsel sorunların çözümüne uygulanması için bkz. Ali Balcı, "Eğitimsel Araştırmanın Eğitsel Sorunların Çözümüne Uygulanması." *A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 22-1 (1989) 411-420.

yeteneği: Araştırmacı ulaştığı farklı bilgileri, inceleme sonuçlarını bütünleştirecek toplam bir yoruma ulaşabilmelidir. Desen, özellikle de yapılaşmamış problem ve alanlara çok uygundur. Analizin derinliği desenin avantajı olmakla beraber dezavantajını da oluşturur. Sonuçların genellenabilirliği kuşkuludur. Desen normalde olaylararası neden-sonuç ilişkilerini göstermez, ancak pratikte yeni içgörü ve hipotezlerin geliştirilmesine olanak verebilir³³.

Doğal gözlem. Örgütsel davranışın en basit, belki de en eski araştırılması yaklaşımıdır. Örgütte bizzat yaşayarak, etrafta olup bitenleri gözleyerek, örgütte bireylerin davranışları konusunda belli izlenimler elde edebilir. Örneğin örgütün yapısının, ödül sisteminin, liderliğinin, çalışanların davranışlarını nasıl etkilediği gözlenebilir. Daha da ötesi çeşitli oturumlarda sözlü ya da yazılı olarak bu incelemeleri insanlarla paylaşma olanağı vardır. Örneğin, Sloan'ın "General Motordaki Yıllarım" bir doğal gözlem ürünüdür³⁴.

Doğal gözlemin daha sistematik biçimi *örnekolay* desenidir. Bir ya da daha çok araştırmacı örgüte katılımcı, danışman ya da misafir olarak girip, ne olup bittiğini gözlerler. Doğaldır ki, araştırmacıların önceden gözlemeyi, üzerinde yoğunlaşmayı istedikleri alan ya da şeylerin planlanması gereklidir. Örneğin Alvin Gouldner'in, merkez tarafından yeni bir yöneticinin bürokratik kuralları sıkı bir şekilde uygulamak amacı ile gönderildiğinde neler olup bittiğini gözlemek amacı ile bir gypsum fabrikasına gitmesi gibi. Gouldner bu gözlemlerini "Endüstriyel Bürokrasi Kalıpları" adıyla yayınlamıştır³⁵.

Örnekolay çalışmalarında, araştırmacı gündelik gözlemleri ile ilgili, çoğu kere günlük tutar. Onları şirket kayıtları, arşivleri ve kişilerle görüşmelerle güçlendirir. Yöntemin çekiciliği gerçek dünyayla yüzyüze gelmek, davranışları hammadde halinde yakalamaktır. Duyarlı ve yetişmiş bir araştırmacı, örnekolay deseni ile laboratuvar gözlemlerinden elde edemeyeceği sonuçları bile yakalayabilir. Buna karşılık gözlemcinin de bir insan olması dolayısıyla sınırlı bilgi işleme yeteneğinin bulunması, orijinal verimin gerçekte elde edilemeden kaybolmasına yolaçabilir. Gözlemcinin bireysel yanlılıkları, algıların seçiciliği gözlemi etkileyebilir. Ayrıca gözlem sonuçlarının nicelleştirilmesi sorunu değişkenlerarası ilişkileri tam veremeyecektir³⁶.

33 Luthans. *Ön. ver.*, s. 84.

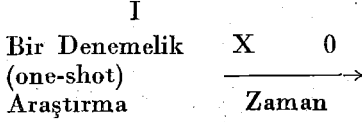
34 Hammer and Organ. *Ön. ver.*, s. 18.

35 Hammer and Organ. *Ön. ver.*, s. 18.

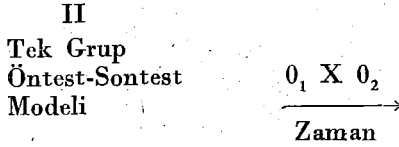
36 *Aynı.* s. 20.

Bazı Deneysel Nitelikte Araştırma Desenleri^{37,38,39}

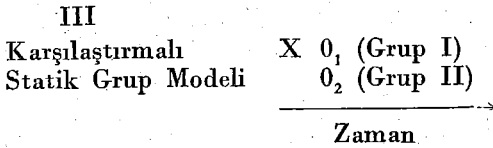
Bu alt bölümde örgütsel davranış araştırmalarında uygulanan ya da uygulanabilirliği olan bazı deneysel araştırma desenleri kısaca verilmektedir.



Desen, gelişigüzel seçilmiş bir grubun yeni bir uygulamaya tabi tutulduktan sonra daha sonraki bir tarihte bir ölçmeye tabi tutulmasını göstermektedir. Örneğin işgörenlerden oluşan bir grubun yeni bir değerlendirme sistemi altında çalıştırılması ve performanslarının daha sonraki bir tarihte ölçülmesi böyledir. Doğaldır ki ölçme sonuçları sadece deneme değişkeni olan yeni değerlendirme sisteminin ürünleri olamaz; pek çok faktörün etkisi de mümkündür.



Bu desende ise örneğimiz yeni değerlendirme sistemi öncesinde çalışanların performansları ölçülür. Desen bunun dışında I. desen gibidir. Gözlemler arasında (mülakat, anket, belge taraması, vs.), yeni sistemin ötesinde başka şeylerin de performansa etkisi olasılığı bulunduğundan iyi bir desen değildir.



I. Grubun performansı yeni değerlendirme sisteminden sonra, II. grubun performansı ise yeni sisteme tabi tutulmaksızın aynı zamanlarda ölçülür. Desenin seçim, ölçüm, etkileşim etkileri yanında, 1 ve 2. desenlerdeki tarih, olgunlaşma, ölçme etkisi, araçlılık gibi zayıflıkları vardır.

37 Szilagyi and Wallache. *Ön. ver.*, s. 617-623.

38 Karasar. *Ön. ver.*, s. 101-106.

39 Saim Kaptan. *Bilimsel Araştırma Teknikleri ve İstatistik Yöntemleri*. (Ankara: Rehber Yayınevi. 1982), s. 86-99.

IV

Öntest-Sontest	R- 0 ₁ X 0 ₂
Kontrol Gruplu Desen	R- 0 ₁ 0 ₂
	—————→ Zaman

Bu desen deney grubunun yeni değerlendirme sistemi öncesi ve sonrasında, kontrol grubunun ise yeni sisteme tabi tutulmadan deney grubu ile aynı zamanlarda iki kere ölçüme tabi tutulmasını gerektirir.

Desenin önemli bir açmazı *etkileşimli duyarlık etkisidir*. İlk ölçme çalışanları uyurabilir, duyarlı kılabılır.

V

Sontest Kontrol	R- X ¹ 0 ₁
Gruplu Desen	R- 0 ₂
	—————→ Zaman

Bir önceki desenin etkileşimli duyarlık etkisini yokeden bir desendir. Ancak öntest-sontest alan bir grubu yokeder. Bu grup tarih, araçlılık gibi zayıf etkenlere ilişkin değerli bilgi sağlar.

VI

Solomon Dört Grup	R- 0 ₁ X 0 ₂
Deseni	R- 0 ₃ X 0 ₄
	R- X 0 ₅
	R- 0 ₆

İlk iki desenin iyi yönlerinin birleştirilmesi ile oluşturulmuştur. Ölçme, tarih, olgunluk etkisini kontrol eden bir desendir. Desenin bu güçlü yönlerine karşın protikte kullanım olanağı sınırlı kalmaktadır. Çünkü yansız dört ayrı grubun seçilmesi, toplam altı ölçüm yapılması olanağı pek bulunmamaktadır.

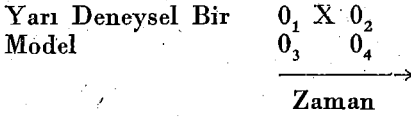
VII

Longitudinal	0 ₁ 0 ₂ 0 ₃ X 0 ₄ 0 ₅ 0 ₆
-Zaman Deseni	

Desen pahalı ve yıkıcı olabilir. Çünkü ikiden çok ölçme var. Ayrıca ölçüme dayalı kayıp önemli bir problemdir.

Performans her üç ayda bir ölçülür. Kontrol grubunun olmaması bir sorun. Ayrıca desende yapısal değişimler, teknoloji, çevresel koşullar ve insanlar çok iyi kaydedilemez.

VIII



Her iki grup da iki ölçüme tabi tutuluyor. Ancak gruplar yansızlık kuralına göre seçilmemiş. Yansızlık kuralına göre örneklem seçilmemiş, ya da seçilememişse yararlı bir desen.

Bu desenlerden sonra örgütsel davranış araştırmacısı herhalde desenler arasında bir uzlaşmaya gitmek durumundadır. Bir taraftan grupların yansız (random) olarak seçilmesi, araştırmada sıkı kontrol uygulanması, araştırma bulgularının genellenebilirliği, diğer taraftan örgütsel davranışın niteliği gibi etkenler birarada düşünülerek eldeki örgütsel davranış problemine uygun bir desen seçilmelidir. Bugüne kadar pek çok örgütsel davranış problemi özellikle laboratuvar deneysel araştırma ile araştırılmış durumdadır. Ancak görülen odur ki hem araştırmanın iç geçerliği ve dış geçerliği, hem de örgütsel davranışın niteliği birarada düşünüldüğünde herhalde alan deneysel araştırma, sonra da yarı deneysel araştırma desenleri, deneysel araştırma desenleri arasında örgütsel davranış araştırmaları için daha bir uygulanabilir durumdadır. Alan deneysel araştırmalar, iç geçerliği ve dış geçerliği dengeleme yanında örgütün değişken gerçeğine de uygun düşmektedir. Yarı deneysel modeller ise deneysel araştırma modelleri arasında uzlaşma desenleri niteliğindedir. Kontrol, bazen de yansız grup atanmasından kısmen de olsa taviz verilen bu modeller saf (pure) deneysel desenlerden biraz uzaklaşmakla beraber örgüt gerçeğine, örgütsel davranışın niteliğine uygun düşmektedirler. Çünkü örgüt gerçeği pek sıkı kontrol uygulanmasına, yansız örneklem atanmasına çoğu kere izin vermez.

Örgütsel Davranış Araştırmalarında Veri Toplama Teknikleri

Örgüt'lerde yönetici ve bilimadamları, kavramları, model ve fikirleri testetmek üzere veri toplarlar. Örgütsel davranış araştırmalarında uygulanan başlıca veri toplama teknikleri kısaca şunlardır:

Görüşme (Mülakat). Örgüte bir değişme uygulanması öncesinde, yapılan deney ya da uygulama sırasında ve anket gibi veri toplama araçlarıyla elde edilen verilerin yorumlanması amacıyla kullanılabilir. Görüşme tekniği insanlar arasında iletişim kurabilme yeteneğine dayanır. Anket tekniğine bir alternatif olabilir. Görüşme, belli bir amaçla yapılan

bir konuşmadır. Doğaldır ki görüşme, yapılanla yapılan arasında cereyan eden bir etkileşimdir. Görüşme bir bilim olmaktan çok bir sanattır.

Örgütsel davranış araştırmalarında genelde bireysel, yapılanmamış, yönlendirici olmayan görüşme tekniği yararlı olabilir⁴⁰. Ayrıca yapılanmamış görüşme, açık uçlu yapılanmamış görüşme gibi türleri de uygulanabilir. Açık uçlu yapılandırılmış görüşmede sorular herkes için aynı, ancak serbest cevap verme olanağı vardır. Yapılanmamış görüşme iş, örgüt ve kişi hakkında genel izlenimler edinmek amacı ile yapılır. Görüşmecinin görüşme yapılanla değişik fikir, olgu ve görüşleri konuşur, sonra da onları analiz ederek sonuçlar çıkarır. Bilgilerin doğruluğu karşılıklı güvene bağlıdır⁴¹.

Görüşmenin başarısı görüşme öncesinde, görüşmenin planlanmasına bağlıdır. Amaçlar ve soru tipleri belirlenmelidir. Bu konuda ayrıntılı bir yönerge yardımcı olabilir. Görüşmede ilgi odağı nedir? Hipotezlerin testinin gerektirdiği hangi tip sorular sorulmalıdır? Sorular hangi sıra içinde sorulmalıdır? gibi sorulara verilen cevapları içermelidir yönerge.

Görüşmede, genel görüşme havası çok önemlidir. İdeal olan görüşme yapılanın çekinmeden görüşlerini söylebileceği bir ortamın yaratılmasıdır. Görüşmenin icrası çok önemlidir. Görüşme yapan kayıt edici rolü yerine teşhisci rolünde olmalıdır. Görüşme açık uçlu bir soru ile kapatılmalıdır. Havayı yumuşatmak için bu gereklidir⁴².

Anket. Anket geniş bir alana yayılmış örneklemden düşük bir maliyetle orijinal veri elde etme olanağı verir. Anket, genelde yapılanmış olup deneklerden kapalı ve/veya açık uçlu sorulara cevap vermeleri istenir. Kapalı uçlu sorularda deneklerin seçim hakkı olmayıp cevaplardan uygun birini seçmeleri istenir. Bu durum cevaplama ve çözümleme kolaylığı sağlamasına karşın derinliğine bilgi edinme olanağı vermez. Açık uçlu sorular ise cevaplama ve çözümleme sınırlılığına karşın derinlemesine bilgi edinme olanağı verir.

Araştırmacı özel bir kuram ya da modeli testetmeyi amaçladıktan sonra anket geliştirmek üzere özel bir prosedür izlemelidir. Anket yazılı bir iletişimdir. Bu iletişim de sorularla yapılır. Soruların geliştirilmesinde; soru gerekli mi? Soru tekrarlı mı? Soru birden çok görüşü, fikri içeriyor mu? Cevaplayıcı soruya cevap verebilir mi? Bir soru kendisinden sonra gelene kopya veriyor mu? gibi sorular sorulmalıdır⁴³. Ayrıca soruların

40 Luthans, *Ön. ver.*, s. 88.

41 Szilagyi and Wallache, *Ön. ver.*, s. 613.

42 Luthans, *Ön. ver.*, s. 89.

43 Szilagyi and Wallache, *Ön. ver.*, s. 614.

geliştirilmesinde aşağıdaki noktalar gözetilmelidir: 1) Seçilen sözcükler basit olmalı, 2) Sentaks açık ve dosdoğru olmalı, 3) İfade ve deyimler cevap veren herkese ortak olmalıdır, 4) Soru ve ifadeler yönlendirici olmamalıdır, 5) Sayma ünitesi tam olarak ifade edilmeli ki cevaplayıcı özel olarak yönlendirsın, 6) İyi, kötü, adil gibi benzer öznel sözcükler niceliksel çözümlene olanağı vermez⁴⁴.

Anketin mekaniği de ankette ikinci kritik yöndür. Soruların düzenlenmesi, format, uzunluk ve talimat önemlidir ankette. Sağduyu soruların dizilişine yardımcı olabilir. Basitten karmaşığa bir gelişme, benzer soruların biraraya konması gibi. Format çekici olmalıdır. İyi kalite kağıt ve yazım bu çekiciliği artırabilir⁴⁵.

Katılmalı gözlem. Bir olayın yorumunun iki yaklaşımın bileşimi ile daha doğru olabileceği varsayımı vardır: Gözlemcinin bir de gözlenecek olayın bir katılımcısı, bir yaşayanı olarak gözlem yapması gerçeğin daha iyi yakalanmasına olanak sağlayabilir. Bu yaklaşımda bireyin kendini rapor etmesi ya da sözel ifadesinden çok davranışına özen gösterilir. Araştırmacı kişinin tüm davranışlarına dikkat etmek suretiyle toplam bireyi araştırabilir. Katılmalı gözlem çeşitli yollardan yapılabilir: Gözlemci grubun gizli bir üyesi olarak davranışı araştırır. Grup ya da kişiyi araştırmak için izin ister; ya da sadece gözlemeyi değil davranışları film ya da videoya almayı isteyebilir. Katılmalı gözlem zaman ve çaba gerektirir⁴⁶.

Esasen tüm araştırmalarda gözlem yapılır. Her araştırmada veri toplama ve analizde gözlem temel bir araçtır. Gözlem bazen bir araca verilen yanıtta ya da birey üzerinde deney yapmaktan çok veri sağlayacaktır. Gözlemin temel sınırlılığı da gözlemcinin yanlılığından gelir. Bu, gözlemcinin eğitilmesi ile büyük oranda giderilebilir. Gözlemcinin başarısı da büyük oranda iyi bir planlamaya, özellikle de gözlemcinin yeteneğine bağlıdır⁴⁷.

Görünmez ölçümler. Bu ölçümlerde verilerin, cevap veren kişi tarafından bozulması mümkün değildir. Çünkü kişiden değil de tabir yerindeyse belli işaretlerden sonuca gidilir. Oysa diğer anket, görüşme, katılmalı gözlem gibi veri teknikleri reaktiftir. Kişiler sorulan sorulara yanıt verirler. Dört tür görünmez ölçümler şunlardır⁴⁸:

44 Luthans. *Ön. ver.*, s. 86.

45 *Aynı.*

46 Szilagyi and Wallache. *Ön. ver.*, s. 613.

47 Luthans. *Ön. ver.*, s. 89-90.

48 Szilagyi and Wallache. *Ön. ver.*, s. 613-617.

1. Fiziksel izler: Fiziksel izlerden, yüzeylerde bilgi elde edilebilir. Bir bürodaki yolluğun aşınması için geçen zamandan büro trafiği kestirilebilir.

2. Arşivler: Doküman ve kayıtlardan yararlanılır.

3. Basit gözlem: Bir konferans odasına oturarak gözlem yapmak böyledir.

4. Hardware Kullanma: Kara yolunda radar kullanma gibi.

Doğaldır ki bu yaklaşımların avantajları gibi sınırlılıkları da vardır. Örneğin arşivden elde edilecek bilgiye mücade edilmemesi nedeniyle ulaşılmayabilir. İnsanların rızasını almadan toplanan bilgiye özel yasamlarına bir müdahale gözüyle bakılabilir. Bu tür verilerin geçerlik sorunu vardır.

En iyi tek bir veri toplama yöntemi yoktur. Önemli olan duruma uygun yöntemin seçilip uygulanmasıdır. Mümkünse birden fazla tekniği birlikte kullanmak pahalı olmasına karşın tercih edilmelidir.

Sosyometrik Teknikler. Örgütteki grupların davranışlarını ölçmek, analiz etmek ve kestirmek amacı ile kullanılır. Sosyogram ve sosyometrik testler özel araştırma araçlarıdır. Rol oynama ve psikodrama iki önemli sosyometrik araçtır. Sosyometrik testler grupların yapılarını ve üyeler-arası ilişkileri anlama olanağı verir. Her üyeden belli ölçütlere göre çalışma arkadaşlarını sıralaması istenir. Sonra sosyometrik testten elde edilen veriler sosyogramda grafiksel olarak gösterilir. Sosyogramın analizi bir çok sonuç verebilir. Grup lideri, grupta izole edilen üyeler, klikler iletişim kalıpları, statü ve sosyal mesafe bilinebilir⁴⁹.

*Testler*⁵⁰. Örgütsel davranışta bireylerarası farkları ölçme araçlarından biri de testlerdir. Testler, bireysel testler (Wechsler Adult Intelligence Test (WAIS) gibi), grup testleri gibi ayrılabilir. Grup testleri bireysel testlere göre daha ekonomiktir. Ayrıca hıza karşılık güç testleri, yeteneğe karşılık zeka testleri gibi sınıflamalar da yapılabilir.

Bir test yetenek ölçmek üzere geliştirilmişse o yetenek testidir, ancak yetenek testi başarıyı da ölçebilir. Bir test bir şeyin ne kadar öğrenildiğini saptamayı-ölçmeyi amaçlıyorsa başarı testi kabul edilir. Özde başarı testinin yetenek, yetenek testinin de başarı ölçme özelliği vardır.

49 Luthans. *Ön. ver.*, s. 94-95.

50 Luthans. *Ön. ver.*, s. 91-93.

Stanford-Binet Zeka testi, bu teste tabi tutulan bireyin zeka-zihinsel yaşını kararlaştırır. Ayrıca WAIS, Zihinsel Yetenek Testi, Miller Analoji testi de zeka testleridir.

Kişilik testleri örgütsel davranışta sıkça kullanılır. Kişiliği ölçmede iki yaklaşım var: 1) Kendini rapor etmeye-beyana dayalı envanterler, 2) Projektif teknikler: MMPI (Minnesota Multiphasic Personality Inventory) kendini rapor etmeye dayalıdır. Kişiliğin bir grup özellikten oluştuğu sayılına dayanır. İçer dönüklüğe karşılık dışa dönüklük, erkeksiliğe karşılık kadınsılık, dominant olmaya karşılık bağımlılık gibi. Projektif teknikler ise bir dizi özellik yerine toplam-tüm kişiliği ölçmeyi-değerlendirmeyi amaçlar. Rorschach Mürekkep Testi, Thematic Apperception Testi (TAT) böyledir.

İlgi testleri ise, genelde mesleki danışmanlıkta kullanılır. Ancak bireylerin iş doyumlarının saptanmasında da kullanılabilir. Güçlü Meslek İlgisi Boşluğu (VIB) ile Kuder Tercih Kaydı, tanınmış önemli iki ilgi testi olup mesleki ve yan mesleki ilgilerin tayinini amaçlarlar. Minnesota Mesleki İlgisi Envanteri ise düşük düzeyli işlere ilgiyi ölçer.

Sonuç

Bu yazıdan aşağıdaki sonuçları çıkarmak mümkündür:

• Örgütsel davranışın da bir bilim dalı olarak gelişmesi, diğer davranış bilimlerinin çoktandır kazandığı bilimsel nitelikleri kazanmasına bağlıdır. Bunun yolu da kısaca, herkesce gözlenebilirliği ve sınanabilirliği olan nesnel aşmalardan geçerek bilimin üretilmesi olgusunun örgütsel davranışa, örgütsel gerçeklere daha bir sıkça uygulanmasından geçecektir.

• Örgüt pratisyen ya da yöneticileri sorun çözmede bilimsel araştırmanın rehberliğine güvenmelidirler. Örgütsel davranışta bilimsel yöntemin kullanılmasının belki de en önemli koşulu budur. Bundan sonrası yöneticilerin ya kendileri doğrudan ya da bilimadamları vasıtasıyla ellerindeki örgütsel davranış sorun ya da sorunlarının doğasına uygun araştırma desenini seçmeleri olacaktır.

Makalede görüldüğü gibi çeşitli araştırma desenleri örgütsel davranış araştırmalarına uygundur ya da uygulanabilir niteliktedirler. Makalede bunlar çok genel nitelikte ana hatlarıyla özetlenip tartışılmaya çalışıldı. Örgüt yöneticisi ya da bilimadamı hem araştırmanın "iç geçerlik" ve "dış geçerlik" ölçütlerine, eldeki örgütsel davranış sorununun niteliğine, hem de araştırma desenlerinin kendilerine özgü niteliklerine

dikkat ederek -örgüt gerçeklerini de hatırlayarak- uygun araştırma desenini seçmekle yükümlüdür.

Görülen odur ki araştırmada iç geçerlik önemliyse deneysel araştırma desenleri, özellikle de laboratuvar deneysel araştırma, dış geçerlik önemliyse tarama araştırması (betimsel, korelasyonel gibi), alan araştırması, sonra da alan deneysel araştırma uygun desenlerdir. İç ve dış geçerliği dengelemek önemliyse, alan deneysel araştırma, alan araştırması, bazı yarı deneysel desenler uygundur. Herhalde, iç ve dış geçerlik dengesi yanında örgütsel gerçeklere daha uygun araştırma desenleri yine alan araştırması, alan deneysel araştırma ve kimi yarı deneysel araştırma desenleridir.

Bu tartışmadan sonra, "örgütsel davranış araştırmalarının niteliği, araştırma desenini seçtikten sonra yükseltmek isteniyorsa ne ya da neler yapılmalıdır?" sorusuna şöyle cevap vermek mümkündür. Diğer davranış bilimlerinde olduğu gibi örgütsel davranış araştırmacısı da herhalde seçtiği araştırma deseni konusunda (tarama deseni de olsa) tam deneysel araştırmaları model olmak durumundadır. Bu demektir ki eldeki örgütsel davranış sorununa uygun araştırma desenini seçtikten sonra, o desende "iç geçerlik" ve "dış geçerlik" ölçütleri uygulanmaya gayret edilecektir. Bunu yansız (random) olarak örneklem seçmek suretiyle, daha büyük örneklemlerden veri toplamak ve manidarlık sınamalarında güçlü test istatistikleri seçmek ve uygulamak suretiyle bir oranda başarıma olanağı olacaktır.

Makalede ayrıca örgütsel davranış araştırmalarında veri toplama teknikleri de anahtarları ile tartışıldı. Görülen odur ki araştırma deseninin türü, gereksinilen veriler, araştırmanın ekonomik olarak yapılması (maliyet, zaman ve emekten kazanç vb.) gibi etkenler eldeki araştırmaya uygun veri toplama tekniğinin seçiminde rol oynamaktadır. Bir sonuçta, mümkünse birden çok veri toplama tekniğinin birarada kullanılmasıdır. Bu yolun pahalılığına karşın daha geçerli veri üretme olanağı sağlayabileceği söylenebilir. Çünkü en azından bir teknikte toplanan verilerin, diğer uygun bir teknikte yinelenmesi iki yoldan toplanan veriler arasında bir karşılaştırma olanağı verecektir.

Yararlanılan Kaynaklar

- Balcı, Ali. "Eğitimsel Araştırmanın, Eğitsel Sorunların Çözümüne Uygulanması" A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi. 22, 1 (1989) 411-420.
- Hamner, Clay and Dennis Organ. *Organizational Behavior An Applied Psychological Approach*. Dallas, Texas: Busines. Pub. Inc., 1978.

- Kaptan, Saim.** *Bilimsel Araştırma Teknikleri ve İstatistik Yöntemleri.* Ankara: Rehber Yayınevi, 1982.
- Karasar, Niyazi.** *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler.* Ankara: 1982.
- Kerlinger, Fred.** *Foundations of Behavioral Research.* New York: Holt, Rinehart and Winston, 1973.
- Luthans, Fred.** *Organizational Behavior: A Modern Behavioral Approach to Management.* New York et al.: McGraw-Hill Book Comp., 1973.
- McMillan, James and Sally Schumacher.** *Research in Education: A Conceptual Introduction.* Boston and Toronto: Little Brown and Comp., 1984.
- Steers, Richard.** *Introduction to Organizational Behavior.* Glenview, Illinois: Scott, Foresman and Comp., 1981.
- Szilagyi, Andrew and March Wallache.** *Organizational Behavior and Performance.* second edition. Santa Monica, Cal.: Goodyear Pub., Comp., Inc., 1980.
- Wexley, Kenneth and Gray Yukl.** *Organizational Behavior And Personnel Psychology.* Homewood, Illinois: Richard Irwin, Inc., 1977.