



## **Türkiye`de Örgütsel Davranış Yazınına Bir Bakış: 2012-2016 Yılları Arasında Yayımlanmış Üniversite Sosyal Bilimler Dergileri Üzerine İçerik Analizi<sup>1</sup>**

*An Overview of Organizational Behavior Literature in Turkey: Content Analysis on The University Social Sciences Journals Published Between 2012-2016*

**Meltem DİL ŞAHİN**

Dumlupınar Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
İşletme Bölümü  
Kütahya, Türkiye  
[orcid.org/0000-0003-0716-1301](https://orcid.org/0000-0003-0716-1301)  
[meltem.sahin@dpu.edu.tr](mailto:meltem.sahin@dpu.edu.tr)

**Fulya MISIRDALI YANGİL**

Dumlupınar Üniversitesi  
Altıntaş Meslek Yüksekokulu  
Yönetim ve Organizasyon Bölümü  
Kütahya, Türkiye  
[orcid.org/0000-0002-5746-3458](https://orcid.org/0000-0002-5746-3458)  
[fulya.myangil@dpu.edu.tr](mailto:fulya.myangil@dpu.edu.tr)

### **Özet**

Örgütsel Davranış disiplini, psikoloji, antropoloji, sosyoloji gibi farklı disiplinlerden yararlanması ve birey, grup, örgüt gibi farklı araştırma birimlerini temel alması ile hem disiplinler arası bir nitelik taşır hem de zengin bir çalışma alanı sunar. Bu zengin çalışma alanına bakıldığında yıllar itibariyle farklı konuların odak noktası olarak incelendiği söylenebilir. Bu çalışmada, örgütsel davranış alanındaki bilimsel araştırmalar irdelenmekte ve odaklanılan konular, yıllar, unvan, yöntem gibi temel değişikliklere göre nasıl bir dağılım sergilendiğinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Araştırma kapsamında, Türkiye`de 2012-2016 yılları arasında yayımlanmış üniversite sosyal bilimler dergilerinde yer alan örgütsel davranış alanındaki makaleler ele alınmıştır. Verilerin elde edilmesinde ULAKBİM veri tabanı filtreleme yöntemi kullanılarak belirlenen dergiler yıllar itibariyle taranmış ve saptanan 332 adet makale anahtar kelimeler, yayım yeri, yazarlar ve yöntem bakımından içerik analizine tabi tutulmuştur. Araştırma sonucunda ana tema olarak en fazla birey ana başlığına odaklanıldığı, alt temalar itibariyle öncelikli olarak liderlik, iş tatmini ve örgütsel bağlılık konularının incelendiği tespit edilmiştir. İncelenen makalelerin yaklaşık %86`sında nicel, %14`ünde nitel yöntemlerin kullanıldığı belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Davranış Yazını, İçerik Analizi, Üniversite Sosyal Bilimler Dergileri.

### **Abstract**

*The discipline of organizational behaviour both has an interdisciplinary feature and presents a great variety of study field through utilization of different disciplines such as psychology, anthropology, sociology and also using different research units like*

<sup>1</sup> Bu çalışma 3-4 Kasım 2017 tarihleri arasında V. Örgütsel Davranış Kongresi`nde özet bildiri olarak sunulmuştur.

*individual, group, organization. With considering this various field of study, different subjects have been examined as focus point. In this study scientific researches concerning to organizational behaviour are examined and it is aimed at determining how the focused subjects display a distribution among basic factors as years, title, method etc. In scope of the research, the articles at organizational behavior field which published at Universities' Social Sciences journals between the years 2012-2016 in Turkey, are examined. The research datas are acquired by determination of the journals by years through using of ULAKBİM database filtration system and the determined 332 articles are tested with content analysis in regard to key words, place of publication, authors and method. In conclusion of the research higher focus on "individual" as keynote title is determined among the main themes and according to sub-themes it is ascertained that leadership, job satisfaction and organizational commitment subjects are studied with priority. It is also determined that approximately %86 of the analyzed articles adopted the quantitative method and %14 of them adopted the qualitative method.*

**Keywords:** *The Literature of Organizational Behaviour, Content Analysis, The Social Sciences Journals of Universities.*

## 1. Giriş

Yönetim biliminin içinden ayrılarak ayrı bir disiplin haline gelen örgütsel davranış, örgüt içindeki bireylerin davranışlarının; yapı, teknoloji ve sosyal sistemle ilişkilerini ortaya koymaktadır (Şimşek, 2005:35). Dolayısıyla örgütteki kişi ve grupların davranışlarının nasıl şekillendiği, dayandıkları nedenleri, aralarındaki ilişkileri ve bu ilişkilerin kurulmasında kullanılan araçlarla birlikte, bu davranışlarla örgüt yapısı arasındaki ilişkileri incelemektedir (Koçel., 2001:398). Bu anlamda örgütsel davranış disiplininin temel amacı, insan davranışlarının ölçümlenerek yönetilebilir duruma getirilmesi ve böylelikle örgüt üzerinde yaratmış olduğu etkiyi de yönetebilmektedir.

Örgütsel davranış disiplini, insanların örgüt içinde ve çevresinde düşündükleri, hissettikleri ve bunu davranışlarına nasıl yansıttıkları ile ilgili bir çalışma alanı olarak çalışanların davranışları, kararları, algıları ve duygusal tepkileri üzerine odaklanmaktadır. Bu bağlamda örgütsel davranış disiplini, bireylerin ve grupların örgüt içinde birbirleriyle ve diğer örgütlerde meslektaşlarıyla ilişkilerinin nasıl olduğunu konu almaktadır. Dolayısıyla örgütsel davranış araştırmacıları bu konuları birey, grup ve örgüt seviyesinde sistematik olarak incelemektedir (McShane ve Glinow, 2016:4).

Yönetim tarihi açısından Örgütsel Davranış disiplininin temeli, 1930`larda atılmış olmakla birlikte, 1940`lı yılların başında ayrı bir sistematik alan olarak incelenmeye başlanmıştır. Tarihsel geçmişi daha detaylı ele alındığında; Klasik Yönetim Yaklaşımı`nda örgütün verimliliği esas alınarak çalışanların iş davranışları ele alınmış ve insan unsuru diğer üretim faktörlerinden ayrı tutulmadan pasif bir unsur olarak incelenmiştir. Neo-klasik Yönetim Yaklaşımı ile birlikte örgütte çalışan insan unsuru, sosyal ve duygusal bir varlık olarak kendine yer edinmiş ve birey-grup etkileşiminin araştırılmasıyla birlikte örgütsel davranış disiplininin kuramsal temelleri atılmıştır. Ancak, insanın dinamik bir unsur olarak değerlendirilmesi Modern Yaklaşımlarla birlikte söz konusu olmuştur. Bu yaklaşım esnasında örgütün değişiminin temelinde aslında insan unsurunun yer alması ve değişimin hem nedeni hem de sonucunu etkilemesi örgütsel davranış disiplininin çalışma alanlarının da genişlemesi sonucunu doğurmuştur. Hatta modern yönetim yaklaşımlarıyla insan, unsur olmaktan öte bir kaynak, bir değer olarak görülmekte ve insan kaynağı örgüt içindeki etkileşimler

bağlamında değil aynı zamanda örgüt dışındaki yaşamıyla da inceleme alanına girmektedir. Bu bağlamda örgütsel davranış disiplininin çalışma alanına bakıldığında yönetimin tarihsel perspektifiyle uyumlu olarak geliştiği görülmekte ve yıllar itibariyle farklı konular odak noktası haline gelmektedir.

Örgütsel davranış disiplininin Türkiye özelinde gelişimi ise, dünyadaki gelişmelerle eş zamanlı gitmemektedir. Türkiye’de 1990’lı yıllardan önce yapılan çalışmaların daha çok yönetim alanına yönelik olduğu, 1990’lı yılların sonlarından itibaren ise örgütsel davranış disiplininin çalışma alanına giren araştırmalara yer verildiği görülmektedir (Akyol&Akçay, 2015:153). Ülkemiz açısından nispeten genç bir disiplin olan örgütsel davranış alanında yapılan çalışmaların incelenerek disiplinin genel seyrinin ortaya konması önem taşımaktadır. Bu bağlamda Türkiye’de örgütsel davranış yazınına inceleyen son dönem bilimsel araştırmalarda yüksek lisans, doktora tezleri, sunulan bildiriler, belirli bir dergide yayımlanmış makaleler temel alınarak odaklanılan konular ortaya çıkarılmaktadır. Söz konusu araştırmalar aşağıda tablo halinde sunulmaktadır.

**Tablo 1. Türkiye’de Örgütsel Davranış Yazınına Konu Alan Araştırmalar**

Araştırma Başlığı	Araştırmacılar	Yıl
Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongre Kitaplarında Yer Alan Bildirilerin Bibliyometrik Profili: Örgüt Teorisi ve Örgütsel Davranış Bildirileri Üzerine Bir Araştırma	Prof. Dr. Uğur YOZGAT, Arş. Grv. Nihal KARATEPE	2009
Örgütsel Davranış Araştırmalarında Niş Alanlar Nasıl Belirleniyor? Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Yazını Üzerine Kısa Bir Değerlendirme	Prof. Dr. Ferda ERDEM	2009
İKY Perspektifi ile Örgütsel Davranış Akademik Açıdan Bakış	Arş. Grv. Mustafa ŞEKER Arş. Grv. Emre EROL Arş. Grv. Burçin Çetin KARABAT Arş. Grv. Dorukcan PEHLİVAN	2014
Examining the Relationships Among Organizational Behavior Variables with Network Analysis: Example of Journal of Organizational Behavior	Ercan TURGUT Memduh BEĞENİRBAŞ	2015
Analysis of Organizational Behaviour Studies in Turkey	Yrd. Doç. Dr. Bertan AKYOL Prof. Dr. R.Cengiz AKÇAY	2015
Türkiye’de Örgütsel Davranış Yazını Doktora Tezlerine Yönelik Bir İnceleme	Ethem Duygulu Arş. Grv. Oytun Boran SEZGİN	2015
Örgütsel Davranış Alanında Odaklanılan Konular ve Kullanılan Yöntemler: 2010-2015 Yılları Ulusal İşletmecilik Kongre Bildirileri Üzerine Bir İnceleme	Seçkin Can KOYUNCU (Doktora Öğrencisi)	2015
Türkiye’de Örgütsel Davranış Araştırmalarındaki Yönelimler: Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Örneği	Doç. Dr. Duygu KIZILDAĞ Prof. Dr. Belkis ÖZKARA	2016
Türkiye’deki Örgütsel Davranış Yazınına Bakış: Örgütsel Davranış Kongrelerinin Yazar ve İçerik Yönünden Ağ Analizi ile İncelenmesi	Dr. Ercan TURGUT Dr. Memduh BEĞENİRBAŞ	2016

Tablo 1’de yer alan araştırmalar incelendiğinde, kongre bildirileri, atıflar ve lisansüstü tezlerin konu edildiği görülmektedir. Bu araştırmada ise, söz konusu çalışmalardan farklı olarak bilimsel dergiler temel alınmakta ve 2012-2016 dönemleri arası baz alınarak araştırma yapılması yoluyla örgütsel davranış alanyazını incelenmektedir. Sonuç olarak araştırmanın amacı, örgütsel davranış alanındaki bilimsel makalelerde odaklanılan konuların, yıllar, unvan, yöntem gibi temel değişikliklere göre

nasıl bir dağılım sergilendiğinin belirlenmesidir. Araştırma kapsamında, Türkiye`de 2012-2016 yılları arasında yayımlanmış üniversite sosyal bilimler dergilerinde yer alan örgütsel davranış alanındaki makaleler ele alınmıştır. Bu amaca yönelik olarak aşağıdaki sorulara cevap aranmaktadır:

1- Örgütsel Davranış alanında yazılmış makaleler hangi ana ve alt temalara ayrılmaktadır?

2- İncelenen makalelerin ana temaları, alt temaları, yıl, yayımlandığı üniversite, yazar sayısı ve unvanı, yöntem dağılımı nasıldır?

## 2. Uygulama ve Bulgular

Örgütsel Davranış alanında yayımlanmış makaleler dönem itibariyle 2012-2016 tarihleri arasında sınırlandırılmış olup, verilerin elde edilmesinde ULAKBİM veritabanı filtreleme yöntemi kullanılarak üniversitelere ait olan “sosyal ve beşeri bilimler” alanındaki Türkçe yayım dili olan dergiler taranmış ve saptanan 332 adet makale anahtar kelimeler, yayım yeri, yazarlar ve yöntem bakımından içerik analizine tabi tutulmuştur. Bu açıdan araştırmanın kısıtlarını ULAKBİM veritabanının filtreleme sistemi ve 2012-2016 yılları arasında yayımlanmış üniversite dergileri oluşturmaktadır.

Araştırmanın verileri tarama modeli kullanılarak elde edilmiş olup, incelenen makalelerin anahtar kelimelerinin kodlanması için ana ve alt temalar belirlenmiştir. Ana temalar oluşturulurken 3 farklı örgütsel davranış kitabı (Özkalp E. Ve Ç.Kırel. (2016) Örgütsel Davranış. Bursa:Ekin Basım Yayın; Robbins S.P. ve T.A. Judge. (2015) Örgütsel Davranış. İ.Erdem (çev. edt.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık; McShane S.L., M.A.V. Glinow (2016). Örgütsel Davranış. A.Günsel, S.Bozkurt (çev. edt.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.) incelenmiş ve Birey-Grup-Örgüt Sistemi-İş Davranışları başlıkları ana tema olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte bu başlıklar altında yer alamayacak anahtar kelimeler için ayrıca Örgütsel Davranış ve Diğer ana temaları oluşturulmuştur. Bu ana temaların altında yer alan alt temalar da incelenen örgütsel davranış kitapları temel alınarak oluşturulmuş ve 68 alt tema belirlenmiştir. Böylece makalelerin anahtar kelimeleri tek tek incelenerek, ana temalara ve alt temalara göre sınıflandırılmıştır ve yılı, yazar sayısı, yazar unvanları, yayımlandığı üniversite dergisi ve yöntem değişkenleri ile birlikte SPSS 17.0 paket programına aktarılmıştır.

### 2.1. Bulgular

Araştırmada incelenen 332 adet makale 2012-2016 yılları arasında yayımlanmış olup makalelerin yıllara göre dağılımı şu şekildedir:

**Tablo 2.** Örgütsel Davranış Yazınında 2012-2016 Yılları Arasında Yayımlanmış Makalelerin Yıllara Göre Dağılımı

Yıllar	Frekans	Yüzde
2012	50	15,1
2013	60	18,1
2014	76	22,9
2015	72	21,7
2016	74	22,3
Toplam	332	100,0

Tablo 2 incelendiğinde örgütsel davranışla ilgili üniversite dergilerinde yayımlanmış 332 makalenin yıllar itibariyle dağılım yüzdeleri birbirine yakın olup, son 3 yılda arttığı gözlemlenmektedir. Bu bağlamda örgütsel davranışa yönelik

araştırmaların artması genç bir disiplin olarak gelişim gösterdiğini ve Türkiye'deki alanyazında da kendi kuramsal temellerini oluşturmaya başladığı söylenebilir.

**Tablo 3.** 2012-2016 Yılları Arasında Yayımlanmış Makalelerin Yazar Sayısına Göre Dağılımı

Yazar Sayısı	Frekans	Yüzde
1 Yazarlı	85	25,6
2 Yazarlı	167	50,3
3 Yazarlı	66	19,9
4 Yazarlı	11	3,3
5 Yazarlı ve üstü	3	,9
Toplam	332	100,0

**Tablo 4.** 2012-2016 Yılları Arasında Yayımlanmış Makalelerin Yazar Unvanına Göre Dağılımı

Yazar Unvanı	Frekans	Yüzde
Prof. Dr.	71	10,52
Doç. Dr.	100	14,80
Yrd. Doç. Dr.	205	30,32
Arş. Grv.	67	9,91
Öğr. Grv.	68	10,05
Dr.	34	5,03
Diğer	131	19,37
Toplam	676	100,0

Tablo 3'e göre yapılan çalışmalarda 2 yazarlı makalelerin sayısının nispeten fazla olduğu görülmektedir. Ayrıca Tablo 5'te yer alan yazarların unvanlarına göre dağılımlarına bakıldığında yaklaşık %11'inin Prof.Dr., %15'inin DoçDr., %30'unun Yrd.Doç.Dr., %10'unun Arş.Grv., %10'unun Öğr.Grv., %5'inin Dr., %19'unun ise diğer grubunda yer aldığı tespit edilmiştir. Yardımcı doçentlerin çalışmalarının çok olması, kariyerlerinin gelişim aşamasında olmaları ile açıklanabilir.

**Tablo 5.** 2012-2016 Yılları Arasında Yayımlanmış Makalelerin Yer Aldığı Üniversite Dergilerine Göre Dağılımı

Dergi Adı	Frekans	Yüzde
Dumlupınar Üniv. Sosyal Bilimler Dergisi	26	7,8
Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniv. İ.İ.B.F. Dergisi	21	6,3
Mehmet Akif Ersoy Üniv. S.B.E. Dergisi	20	6,0
Marmara Üniv. Öneri Dergisi	16	4,8
Cumhuriyet Üniv. İ.İ.B.F. Dergisi	15	4,5
Diğer	234	70,6
Toplam	332	100

Makalelerin yayımlandığı sosyal ve beşeri bilimler alanındaki 39 adet üniversite dergilerinin dağılımlarına bakıldığında ise, en fazla örgütsel davranışla ilgili makalelerin yayımlandığı ilk 5 dergi Tablo 5'te şu şekilde sıralanmaktadır: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi %7,8, Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi %6,3, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi %6, Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi %4,8, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi %4,5'tir.

**Tablo 6. Anahtar Kelimelerin Ana Temalara Göre Dağılımı**

Ana Tema	Anahtar K1		Anahtar K2		Anahtar K3		Anahtar K4		Anahtar K5	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Birey	102	30,7	114	34,3	85	25,6	38	11,4	11	3,3
Grup	50	15,1	33	9,9	16	4,8	12	3,6	1	0,3
Örgüt sistemi	74	22,3	61	18,4	44	13,3	19	5,7	6	1,8
İş davranışları	62	18,7	77	23,2	56	16,9	27	8,1	8	2,4
Örgütsel davranış	4	1,2	2	0,6	2	0,6	1	0,3	19	5,7
Diğer	40	12,0	45	13,6	88	26,5	55	16,6	11	3,3
Boş	-	-	-	-	41	12,3	180	54,2	287	86,4
Toplam	332	100	332	100	332	100	332	100	332	100

Tablo 6'ya bakıldığında makalelerin anahtar kelimelerinin ana temalarına göre dağılımlarında ilk 3 anahtar kelimelerin daha çok Birey ana temasında yer aldığı görülmektedir. Birey ana temasının alt başlıklarında kişilik, tutumlar ve duygular gibi psikoloji bilim dalının temelinde yer alan araştırma konularının bulunması ve bu konuların örgütsel davranışın çıkış noktasını oluşturması bu ana temaya ilişkin çalışmaların daha ağırlıklı olmasına neden olabilmektedir.

Birey, Grup, Örgüt Sistemi, İş Davranışları, Örgütsel Davranış ve Diğer ana temalarının altında toplam 68 alt tema belirlenmiştir. Anahtar kelimelerin alt temalara göre dağılımı şu şekildedir.

**Tablo 7. Anahtar Kelimelerin Alt Temalara Göre Dağılımı**

<b>BİREY</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>	<b>GRUP</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
1-Çeşitlilik (Genel)	0	0	27-Grup Davranışları	1	0,08
2-Demografik Özellikler	17	1,48	28-Statü	0	0
3-Yetenek ve Yaratıcılık	7	0,61	29-Roller	4	0,35
4-Farklılıkların Yönetimi	13	1,13	30-Norm	0	0
5-Cam Tavan Sendromu	15	1,30	31-Dayanışma ve İşbirliği	3	0,26
6-Tutumlar	12	1,04	32-Takım Çalışması	4	0,35
7-İş Tatmini	62	5,39	33-İletişim	12	1,04
8-Duygular Genel	12	1,04	34-Liderlik	62	5,39
9-Duygusal Zeka	9	0,78	35-Güç ve Politika	2	0,17
10-Duygusal Emek	10	0,87	36-Çatışma	19	1,65
11-Kişilik	34	2,96	<b>GRUP TOPLAM</b>	<b>17</b>	<b>9,31</b>
12-Değerler	18	1,56			
13-Kişi-Örgüt Uyumu	7	0,60			
14-Kişi-İş Uyumu	9	0,78			
15-Özyeterlilik	6	0,52			
16-Algılama	10	0,87			
17-Bireysel Karar Alma	0	0			
18-Psikolojik Sözleşme	9	0,78			
19-Motivasyon	25	2,17			

20-Ödüllendirme	1	0,09			
21-Katılım	0	0			
22-İş-Sosyal-Fiziksel Çevre	0	0			
23-Alternatif Çalışma Düzenleri	0	0			
24-Stres Yönetimi	24	2,09			
25-Tükenmişlik	40	3,48			
26-Psikolojik Sermaye	10	0,87			
<i>BİREY TOPLAM</i>	<i>350</i>	<i>30,46</i>			
<b>ÖRGÜT SİSTEMİ</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>	<b>İŞ DAVRANIŞLARI</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
37-Örgüt Yapısı ve Politikası	23	2,00	51-Olumlu İş Davranışları	6	0,52
38-Örgüt Kültürü	31	2,70	52-Örgütsel Bağlılık	45	3,91
39-Örgüt İklimi	4	0,35	53-Örgütsel Vatandaşlık	22	1,91
40-Örgütsel Kimlik	12	1,04	54-Özdeşleşme	7	0,61
41-İK Politikaları	36	3,13	55-Sadakat	1	0,08
42-Eğitim ve Geliştirme	4	0,34	56-Üretkenlik	21	1,82
43-Performans Değerleme	8	0,69	57-Whistleblowing	2	0,17
44-İş-Yaşam Dengesi	3	0,26	58-Olumsuz İş Davranışları	43	3,74
45-Personel Güçlendirme	8	0,69	59-Devamsızlık	1	0,08
46-Sosyal Destek	13	1,13	60-İşten Ayrılma Niyeti	20	1,74
47-Örgütsel Değişim	5	0,43	61-Mobbing	24	2,08
48-Örgütsel Adalet	25	2,17	62-Örgütsel Sessizlik	13	1,13
49-Örgütsel Güven	20	1,74	63-Sinisizm	14	1,21
50-Etik	10	0,87	64-Siber –Tembellik	5	0,43
<i>Ö.S. TOPLAM</i>	<i>202</i>	<i>17,58</i>	65-Yabancılaşma	4	0,34
			66-İşkoliklik	4	0,34
			<i>İ.D. TOPLAM</i>	<i>232</i>	<i>20,19</i>
			67-DİĞER	248	21,58
			68-ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ	10	0,87

Tablo 7'ye göre incelenen makalelerin anahtar kelimelerinin alt temalara göre dağılımında; Birey ana temasında en fazla iş tatmini, tükenmişlik ve kişilik alt temaları yer almaktadır. Bireysel ve örgütsel performansı direkt olarak etkilemesi iş tatminini alanında yapılan çalışmalarına yoğunlaşılmasına neden olmaktadır. Grup ana temasında en fazla liderlik, çatışma ve iletişim alt temaları yer almaktadır. Değişen koşulların yeni yönetim ve liderlik modellerini ortaya çıkarması liderlik alt temasının çalışma alanının sürekli güncel kalmasına neden olabilmektedir. Örgüt Sistemi ana temasında en fazla insan kaynakları politikaları, örgüt kültürü, örgütsel adalet alt temaları; iş davranışları ana temasında en fazla örgütsel bağlılık, olumsuz iş davranışları ve mobbing alt temalarının yer aldığı görülmektedir. İnsan kaynakları yönetimi disiplininin de genç olması ve bu iki disiplinin gelişme aşamasında ortak çalışma alanlarında uyumlu olması neticesinde örgüt sistemi ana temasında insan kaynakları politikalarının en fazla çalışılan konu olarak gündeme gelmesine neden olabilmektedir. Bu alt temalara girmeyen ve doğrudan örgütsel davranışla ilişkili olmayan konular Diğer başlığı ile

kodlanmıştır. Ayrıca doğrudan örgütsel davranış ifadesine yer veren anahtar kelimeler de Örgütsel Davranış başlığı ile kodlanmıştır.

İncelenen makalelerde kullanılan araştırma yöntemleri itibariyle dağılımı şu şekildedir:

**Tablo 8.** 2012-2016 Yılları Arasında Yayımlanmış Makalelerin Yöntem Açısından Dağılımı

Yıllar	Yöntem		Toplam
	Nicel Araştırma	Nitel Araştırma	
2012	39	11	50
2013	51	9	60
2014	66	10	76
2015	64	8	72
2016	66	8	74
Toplam	286	46	332

Tablo 8'e göre 2012-2016 yılları arasında yayımlanmış makalelerde en fazla nicel yöntemlerin kullanıldığı belirlenmiştir. Nicel araştırma yöntemlerinin sayısal ifadeler içermesi çalışmaların daha somut ve nesnel algılanmasına neden olmaktadır. Bu durum ise, çalışmalarda nicel yöntemlerin tercih edilmesine neden olmaktadır.

### 3. Sonuç

Örgütsel Davranış alanının ülkemizde esas gelişiminin 1990'lı yılların sonları ve 2000'li yılların başlarına denk gelmesi nedeniyle genç bir disiplin olarak ele alınabilir (Kızıldağ ve Özkara, 2016:615). Ancak genç bir disiplin olmasına rağmen konuların çeşitliliği ve farklı tarafları ilgilendirmesiyle de zengin bir çalışma sahası sunmaktadır. Bu açıdan da örgütsel davranış alanında daha önce yapılmış araştırmaların değerlendirilmesi ve belirli kriterlere göre sınıflandırılması alandaki öncelikli konuları ortaya çıkarmakta ve ileriki yıllarda yapılacak çalışmalarda hangi konulara ağırlık verilebileceği hususunda yön göstermektedir.

Bu çalışmada da son 5 yıl içerisinde sosyal ve beşeri bilimler alanında yayımlanmış üniversite dergilerinde yer alan makaleler incelenerek, yıl, yazar sayısı, yazar unvanları, yöntem gibi temel kriterlere göre dağılımlarına bakılmıştır. Ayrıca bu makalelerin anahtar kelimeleri Birey, Grup, Örgüt Sistemi, İş Davranışları konu başlıkları ile birlikte Örgütsel Davranış ve Diğer ana temaları altında sınıflandırılmış ve 68 farklı alt temalara ayrılmıştır. Buna göre sırasıyla Birey ana temasında en fazla iş tatmini, tükenmişlik ve kişilik alt temalarının; Grup ana temasında en fazla liderlik, çatışma ve iletişim alt temalarının; Örgüt Sistemi ana temasında en fazla insan kaynakları politikaları, örgüt kültürü, örgütsel adalet alt temalarının, İş Davranışları ana temasında en fazla örgütsel bağlılık, olumsuz iş davranışları ve mobbing alt temalarının yer aldığı tespit edilmiştir.

Birey ana temasının altında en fazla iş tatmini, Grup ana temasında en fazla liderlik, Örgüt sistemi ana temasında en fazla insan kaynakları politikaları ve İş davranışları ana temasında en fazla örgütsel bağlılık konularına yer verilmektedir. İş tatmini, örgütsel davranış açısından en önemli tutumlardan biri olmaktadır (Özkalp&Kirel, 2016:113). Özellikle iş tatmininin temelde bireysel ve örgütsel performansla yakın ilişki içerisinde olması ve örgütsel davranışın diğer konularına da girdi olabilecek bir niteliğe sahip olması, bu durumu açıklayabilmektedir. Liderlik kavramı açısından ise, liderliğin sürekli evrilen bir özelliğe sahip olması ve örgütün



geleceğine yön veren temel bir kavram olması güncelliğini korumasına ve yapılan araştırmaların sayısının artmasına neden teşkil etmektedir. İnsan kaynakları yönetiminin de örgütsel davranış gibi genç bir disiplin olması ve bu disiplinde yürütülen politikalar aracılığıyla doğrudan örgütsel davranışın konusu olan insanı ve insanla ilişkili koşulları etkilemesi nedeniyle de insan kaynakları politikalarına ağırlık verildiği düşünülmektedir. Örgütsel bağlılık ise, çalışanın örgüte ilişkin tutumunu ifade etmesi bakımından iş tatmini gibi incelenebilecek temel bir tutum olmaktadır. Dolayısıyla, örgütsel bağlılık kavramı da örgütsel davranışın diğer konuları ile doğrudan ilişkili olmakta ve bu durum güncelliğini kaybetmemesine ve sürekli olarak inceleme alanı olmasına neden olmaktadır. Tüm bu incelemeler sonucunda, son dönem yürütülen örgütsel davranış araştırmalarında daha çok olumlu anlamlar ifade eden kavramlara odaklanıldığı görülmektedir. Özellikle örgütsel davranış alanında yapılan araştırmalara konu olan işletmelerin olumlu anlam ifade eden kavramlara daha sıcak bakması, bu konulara yönelik araştırmaların yapılmasını kolaylaştırmaktadır. Ancak olumsuz anlam ifade eden kavramlara yönelik araştırmaların da araştırmanın yürütüleceği işletmeye özgü bir özellik olarak algılanmaması ve hatta bu kavramlardan alınabilecek dersler kapsamında değerlendirilmeleri önem taşımaktadır.

Bu araştırmada elde edilen bulgular daha önce yapılan çalışmalarla karşılaştırıldığında, tutarlılık göstermektedir. 2009 yılında Erdem'in çalışmasında 1996 ve 1998-2008 yılları arasındaki kongre bildirilerinde en fazla çalışılan konuların kültür, liderlik, bağlılık ve mobbing olduğu; 2014 yılında Şeker ve diğerleri tarafından yapılan çalışmada 2000-2012 yıllarındaki lisansüstü tezlerinde en fazla incelenen konuların iş tatmini, örgütsel bağlılık, motivasyon ve mobbing olduğu; 2015 yılında Akyol ve Akçay'ın incelediği 2000-2010 yılları arasındaki lisansüstü tezlerde en fazla çalışma yapılan konunun liderlik olduğu; 2015 yılında Duygulu ve Sezgin'in incelediği 1984-2014 yılları arasındaki doktora tezlerinde en fazla çalışılan konuların liderlik, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgüt kültürü olduğu; 2015 yılında Koyuncu'nun çalışmasında 2010-2015 yılları arasındaki kongre bildirilerinde en fazla odaklanılan konuların liderlik, iş tatmini, örgütsel bağlılık, çatışma ve performans olduğu; 2016 yılında Turgut ve Beğenirbaş'ın çalışmasında 2013-2014 kongre bildirilerinde en fazla çalışılan konuların örgütsel vatandaşlık davranışı, liderlik, bağlılık, performans ve iş tatmini olduğu; 2016 yılında Kızıldağ ve Özkara'nın çalışmasında 1993-2014 yılları arasındaki kongre bildirilerinde en fazla odaklanılan konuların örgütsel bağlılık, liderlik, olumsuz davranışlar, iş tatmini ve örgüt kültürü/iklimi olduğu ve tüm bu çalışmalarda da nicel yöntemin baskın olarak kullanıldığı yönünde bulguların yer aldığı görülmektedir.

Sonuç olarak, Örgütsel Davranış disiplininin belirli dönemler itibariyle incelenmesi, disiplinin gelişim eğilimlerini ortaya koymakta ve ileride yapılacak çalışmalara ışık tutmaktadır. Söz konusu çalışmaların güncellenerek devam etmesi, örgütsel davranış disiplininin geçmişi için bir projeksiyon oluşturacaktır. Ayrıca örgütsel davranış alanında yürütülen çalışmalar içerik analizine tabi tutulurken, araştırma konularının bağımlı-bağımsız değişken ayrımı açısından da incelenmesi yararlı olacaktır.

## KAYNAKÇA

- Akyol B. ve R.C.Akçay (2015). “Analysis of Organizational Behaviour Studies in Turkey”. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*. (11-1):149-170.
- Berg B.L. ve H.Lune. (2015) *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. H.Aydın (çev.edt.). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Duygulu E. ve O.B.Sezgin (2015). “Türkiye’de Örgütsel Davranış Yazını Doktora Tezlerine Yönelik Bir İnceleme”. *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.
- Kızıldağ D. ve B.Özkara (2016). “Türkiye’de Örgütsel Davranış Araştırmalarındaki Yönelimler: Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Örneği”. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. (14-28):611-631.
- Koçel T. (2001). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Koyuncu S.Ç. (2015). “Örgütsel Davranış Alanında Odaklanılan Konular ve Kullanılan Yöntemler: 2010-2015 Yılları Ulusal İşletmecilik Kongre Bildirileri Üzerine Bir İnceleme”. *İş ve İnsan Dergisi*. (2-2):127-135.
- McShane S.L., M.A.V. Glinow (2016). *Örgütsel Davranış*. A.Günsel, S.Bozkurt (çev. edt.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Özkalp E. Ve Ç.Kırel. (2016). *Örgütsel Davranış*. Bursa:Ekin Basım Yayın.
- Robbins S.P. ve T.A. Judge. (2015). *Örgütsel Davranış*. İ.Erdem (çev. edt.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Şeker M. v.d. (2014). “İKY Perspektifi ile Örgütsel Davranışa Akademik Açıdan Bakış”. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. (6-2):86-101.
- Şimşek Ş. (2005). *Yönetim ve Organizasyon*. Konya: Günay Ofset.
- Turgut E. ve M.Beğenirbaş (2015). “Examining the Relationships Among Organizational Behavior Variables with Network Analysis: Example of Journal of Organizational Behavior”. *KSBD*. (13-7):231-245.
- Turgut E. ve M.Beğenirbaş (2016). “Türkiye’deki Örgütsel Davranış Yazınına Bakış: Örgütsel Davranış Kongrelerinin Yazar ve İçerik Yönünden Ağ Analizi ile İncelenmesi”. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. (18-1):328-354.
- Yozgat U. ve N.Kartalpe (2009). “Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongre Kitaplarında Yer Alan Bildirilerin Bibliyometrik Profili: Örgüt Teorisi ve Örgütsel Davranış Bildirileri Üzerine Bir Araştırma”. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*. (4-1):149-165.

## **An Overview of Organizational Behavior Literature in Turkey: Content Analysis on The University Social Sciences Journals Published Between 2012-2016**

**Meltem DİL ŞAHİN**

Dumlupınar University  
Faculty of Economics and Administrative  
Sciences, Kütahya, Turkey  
[orcid.org/0000-0003-0716-1301](https://orcid.org/0000-0003-0716-1301)  
[meltem.sahin@dpu.edu.tr](mailto:meltem.sahin@dpu.edu.tr)

**Fulya MISIRDALI YANGİL**

Dumlupınar University  
Altıntaş Vocational School  
Kütahya, Turkey  
[orcid.org/0000-0002-5746-3458](https://orcid.org/0000-0002-5746-3458)  
[fulya.myangil@dpu.edu.tr](mailto:fulya.myangil@dpu.edu.tr)

### **Extensive Summary**

#### **Introduction**

The main purpose of the organizational behavioral discipline is to measure human behavior and make it manageable and so that this discipline can manage the effect that behaviors have created on the organization. Organizational behavior discipline focuses on the behaviors, decisions, perceptions and emotional responses of employees as a field of study of how people think, feel and reflect on their behaviors in and around the organization. In this context, the discipline of organizational behavior is about how individuals and groups are related to each other in the organization and to their colleagues in other organizations. Therefore, organizational behavior researchers systematically examine these issues at the level of individuals, groups and organizations (McShane ve Glinow, 2016:4).

Organizational behavior when looking at the development of the discipline in Turkey, it is seen that the developments do not go simultaneously with the world's. The studies done in Turkey before the year 1990 have been for more management areas, since the late 1990s has given place to the study field of research within the discipline of organizational behavior (Akyol&Akçay, 2015:153). It is important that the general trend of the discipline be revealed by examining the studies made in the area of organizational behavior which is a relatively young discipline in terms of our country. In this context, in Turkey in recent scientific research examining the organizational behavior literature, focused issues have been revealed on the basis of postgraduate, doctoral theses, submitted notifications, the articles that published in particular journals.

In this research, organizational behavior literature is examined through a different periodical research based on scientific journals. As a result, the aim of the research is to determine how the subjects focused on scientific articles in organizational behavior are displayed according to basic variables such as years, title, method. Within this study, the articles published in the field of organizational behavior at universities social sciences journals between the years 2012-2016 in Turkey, are examined.

For this purpose, the answers to the following questions are sought:

1- Which main and sub-themes are separated by articles written in the area of Organizational Behavior?

2- How is the distribution of examined articles through the main themes, sub-themes, year, published university, number of authors and title, method ?

## Data and Method

The articles published in the field of Organizational Behavior are limited between 2012-2016 as of the period and in the case of obtaining the data, the journals published in Turkish in the field of "social and human sciences" belonging to universities were scanned using ULAKBİM database filtering method. The 332 articles identified were subject to content analysis in terms of keywords, publications, authors and methods. In this respect, the limitations of the research constitute the ULAKBİM database filtering system and the university journals published between the years of 2012-2016.

The data of the research were obtained by using the screening model and the main and sub themes were determined for coding the keywords of the examined articles. Three main organizational behavioral books (Özkalp E. Ve Ç.Kırel. 2016. Örgütsel Davranış. Bursa:Ekin Basım Yayın; Robbins S.P. ve T.A. Judge. 2015. Örgütsel Davranış. İ.Erdem (çev. edt.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık; McShane S.L., M.A.V. Glinow 2016. Örgütsel Davranış. A.Günsel, S.Bozkurt (çev. edt.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.) were examined while main themes were created and Individual-Group-Organizational System-Job Behaviors were defined as the main themes. However, for the key words that can not be included under these headings, also Organizational Behavior and Other main themes have been established. Sub-themes under these main themes were also built on the basis of the examined organizational behavior books and 68 sub-themes were identified. Thus, the key words of the articles are examined one by one and classified according to main theme and sub theme and these themes were transferred to SPSS 17.0 package program with the variables of year, number of authors, author titles, published university journals and method.

## Findings and Discussion

According to the main themes of the key words of the examined articles, the first 3 key words were found to be more in the main theme of the Individual.

It was found that job satisfaction, burnout and personality were the most common sub-themes in the main theme of the Individual; leadership, conflict and communication were the most common sub-themes in the main theme of the Group; human resources policies, organizational culture, organizational justice were the most common sub-themes in the main theme of the Organizational System; organizational commitment, negative business behaviors and mobbing were the most common sub-themes in the main theme of the Job Behaviors.

In the main theme of Individual, the mostly found sub-theme is job satisfaction. Job satisfaction is one of the most important attitudes in terms of organizational behavior (Özkalp&Kırel, 2016:113). Especially, the fact that job satisfaction has a close relationship with individual and organizational performance and has a qualification that can be an input to other subjects of organizational behavior can explain this situation.

In the main theme of Group, the mostly found sub-theme is leadership. As for the concept of leadership, the fact that leadership has a constantly evolving character and that it is a basic concept that guides the future of the organization leads to the maintenance of being up to date and the increase in the number of researches done.

In the main theme of Organizational System, the mostly found sub-theme is human resources policies. Human resources management is considered to be a young discipline such as organizational behavior and it is thought that human resources

policies are emphasized because of affecting human and human related conditions which are directly related to organizational behavior through the policies implemented in this discipline.

In the main theme of Job Behaviors, the mostly found sub-theme is organizational commitment. Organizational commitment is a basic attitude that can be examined like job satisfaction in terms of expressing the attitude of the employee to the organization. Therefore, the concept of organizational commitment is also directly related to other aspects of organizational behavior, and this leads to the fact that it does not lose its update and that it is a field of continuous investigation.

As a result of all these studies, it is seen that recent researches on organizational behavior focus on concepts that express more positive meanings. In particular, the fact that businesses subject to research conducted in the area of organizational behavior look warmer towards concepts that have positive meaning, makes it easier to carry out researches on these issues. However, research on concepts that have negative meanings should not be perceived as a specific characteristic of the organization in which the research will be carried out and it is also important to approach these concepts within the scope of the lessons learned.

In conclusion, the examination of Organizational Behavior discipline at certain periods reveals the tendencies of development of discipline and illuminates the future work. The continuation of such studies will constitute a projection for the history of the organizational behavioral discipline. In addition, while the studies conducted in the field of organizational behavior are subjected to content analysis, it will be useful to examine the research topics in terms of the discrimination between dependent and independent variables.