

İKY PERSPEKTİFİ İLE ÖRGÜTSEL DAVRANIŞA AKADEMİK AÇIDAN BAKIŞ

Mustafa Şeker

Sakarya Üniversitesi

Arş. Gör.

mseker@sakarya.edu.tr

Emre Erol

Sakarya Üniversitesi

Arş. Gör.

eerol@sakarya.edu.tr

Burçin Çetin Karabat

Sakarya Üniversitesi

Arş. Gör.

burcin@sakarya.edu.tr

Dorukcan Pehlivan

Sakarya Üniversitesi

Arş. Gör.

dpehlivan@sakarya.edu.tr

Özet:

Bu çalışmada, Türkiye'deki İKY anabilim ve bilim dallarında yapılmış yüksek lisans ve doktora tez çalışmaları incelenerek, bu anabilim ve bilim dalları

çerçevesinde tezlerin örgütsel davranış alanında hangi konularda yoğunlaştığı belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca bu çalışma ile İKY ve örgütsel davranış konuları arasındaki akademik ilgi incelenmeye çalışılmış, ele alınan ve ele alınmayan konular belirlenerek gelecek araştırmalar için bir yön teşkil etmesi amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Örgütsel Davranış, İnsan Kaynakları Yönetimi*

Alan Tanımı: İşletme (İnsan Kaynakları Yönetimi)

FROM THE HRM PERSPECTIVE, AN ACADEMIC VIEW OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR

Abstract:

In this study, the postgraduate thesis published on HRM Departments and Divisions were examined to see on which organizational behavior topics were intensified in the studies. Results showed that OB has an important place in HRM Department studies. It has been observed that, organizational commitment and job satisfaction are the most studied two OB subjects in thesis involved in HRM Departments and Divisions.

Keywords: *Organizational Behavior, Human Resource Management.*

JEL Code: M12

1. GİRİŞ

Örgüt içinde belirli amaçları gerçekleştirme çabası içinde bir araya gelen çalışanlar çeşitli biçimlerde etkileşim halinde bulunmaktadır. Bu etkileşim sonucu

ortaya çıkan örgüt içi faaliyetler örgütsel davranış disiplininin temelini oluşturur. İnsan odaklı bir bilim dalı olan örgütsel davranış disiplinin temel amacı, örgüt içindeki insan davranışlarını anlayarak etkin bir çalışma düzeni oluşturmaktır.

Günümüzde multi-disipliner yaklaşımlar çerçevesinde ele alınan örgütsel davranış disiplini gerek akademik çevrelere gerekse de uygulamacılara farklı açıları sunmaktadır.

Literatürde örgütsel davranış ve İKY disiplinini konu alan pek çok çalışma olmasına rağmen (Gist, 1987; Guerrier ve Deery, 1998; Dereli ve Cengiz, 2011); İKY anabilim dalındaki örgütsel davranış konulu tezleri inceleyen bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Bu çalışmanın amacı, Türkiye'deki İKY anabilim ve bilim dallarında yapılmış yüksek lisans ve doktora tez çalışmaları incelenerek bu anabilim ve bilim dalları çerçevesinde örgütsel davranış alanında hangi konularda yoğunlaştığını belirlemektir.

1.1. Örgütsel Davranış Disiplininin Gelişimi

Çalışanlar örgüt içerisinde işlerini yapmakta iken farklı düşünce ve duygularını yansıtan davranışlar sergilemektedir. Bu davranışlar tatminsizlik, çatışma, kırgınlık veya güç mücadelesiyle ilgili olabilmektedir. Hangi nedenlerle olursa olsun söz konusu davranışlar örgütsel amaç ve hedefleri etkiler ve bu sebeple davranış, yönetim organizasyonun önemli bir konusunu oluşturur (Güney, 2011: 1). İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) kapsamına ise personel yönetiminin, örgütsel davranışın ve ilişkilerin girdiği görülmekle beraber, bu disiplinleri net çizgiler ile birbirinden ayırmak oldukça zordur ve bu disiplinlerin çoğunlukla iç içe uygulandığı görülmektedir (Sabuncuoğlu, 2000:5).

Örgütsel davranış, örgüt içindeki bireylerin davranışlarının; yapı, teknoloji ile dış sosyal sistemle ilişkileri bakımından incelenmesi neticesinde biriken bilgi topluluğu ve bilgilerin uygulanması biçiminde ifade edilebilmektedir (Şimşek, 2005: 35). İKY disiplininin kapsamında da ele alınan örgütsel davranış disiplinin amacı, çalışan bireyin karşısına çıkan sosyal, ruhsal, duygusal sorunları ve bu sorunların çözüm yollarını araştırmaktır (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2011: 1). Bu bağlamda örgütsel davranış disiplininin daha ziyade psikolojiden destek alan mikro boyutu; kişinin algıları, tecrübeleri, gereksinimleri ve değerleriyle ilişkili

sorunlara eğilmektedir (O'Reilly, 1991; Rousseau ve House, 1994 akt. Erdem, 2009: 65).

Örgütlerin izlediği insan kaynakları politikalarında etkinlik ve verimlilik ilkesi, büyük ölçüde ekonomik hedeflere yöneliktir ancak bu politikaların uzun dönemde tek başına başarıya ulaşması beklenemez. Başarının gerçek gizi ise ekonomik hedefler ile sosyal ve insancıl hedeflerin beraberce izlenmesinde yatmaktadır. Bu anlamda insan unsuru, örgüt için hem araç hem de amaç olarak değerlendirilerek; araç olarak bireyin verimliliği, amaç olarak da bireyin istek, özlem, duygu, düşünce ve önerilerine saygı duymayı göz önünde tutmak gerekmektedir (Sabuncuoğlu, 2000: 17).

Birey açısından bakıldığında ise çalışma, hayatın devamlılığını sağlayan sosyal bir faaliyet olarak, geçmişi insanlığın var oluşuna dek uzanan, insan hayatının en merkezi alanlarından biridir (Keser, 2012: 5). Aytaç'a (2005: 13) göre kariyer, bireyin yaşamında bir odak ve anlam oluşturmaktadır. Bu anlamda iş-işgören veya örgüt-işgören uyumu konularının oldukça fazla önem arz eden ve farklı yönleriyle ele alınması gereken konular olduğu görülmektedir. Örgütsel davranış disiplini ise bireyi odak noktasında tutan bakış açısıyla İKY disiplini için önemli bir uygulama ve araştırma alanı olarak değerlendirilmelidir.

Tarihsel süreç içerisinde düşünüldüğünde 1930'lu yıllarda örgütü aynı zamanda insani bir etkileşim alanı şeklinde varsayan görüşün temellerinin atıldığı kabul edilmektedir. Birey ve grupların karmaşık davranışlarını örgütün yapı ve işleyiş özellikleri içerisinde açıklama gereksinimi gitgide farklı disiplinlerin ortak katkısına başvurmayı gerektirmiştir ve bu genişlemeyle beraber İnsan İlişkileri Yaklaşımı 1950'li yıllarda Örgütsel Davranış disiplini olarak gelişmesini sürdürmüştür (Erdem, 2009: 65).

Ülkemizde ise 1950-1960 döneminde akademik çevreler, "Beşeri İlişkiler Yaklaşımı"nın Türk yöneticilerine tanıtılması çabasında olmuşlardır. 1968 yılında İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi'nde ayrı bir Davranış Bilimleri Kürsüsü kurulmuştur ve burada İş Psikolojisi ve İş Sosyolojisi dersleri verilmeye başlanmıştır. 1950-1970 yıllarında çoğunlukla Beşeri İlişkiler Yaklaşımı'ndan haberdar olmayan yöneticilerin bulunmaktaydı ancak büyük işletmelerin 1980 sonrasında beşeri ilişkiler yaklaşımına önem vermeye başlamasıyla endüstri psikologları ve davranış bilimcileri istihdamı edilmesi ve davranış bilimcilerin eğitim, seminer, konferans vermesinin yanında bazı işletmelerde psikoteknik laboratuvarlarının kurulması söz konusu olmuştur (Kutanis, 2012: 10).

1.2. İKY Perspektifinde Örgütsel Davranış Disiplinin İncelenmesi

Sosyal bir varlık olan birey; bir ya da daha fazla sosyal grubun üyesidir ve bu gruplarla etkileşim halindedir. Belirli bir amaç etrafında bir araya gelmiş insan grupları olarak tanımlanabilecek örgütlerde birbiriyle etkileşim içinde olan bireylerin hem bireysel davranışlarını hem de grup davranışlarını ortaya koyan ve bu davranışların nedenlerini araştıran bir disipline “örgütsel davranış” denir. (Koçel, 2007: 381). Temelinde örgüt içindeki bireylerin tutum ve davranışları ile ilgili çalışmaların yer aldığı örgütsel davranış; birey, grup, örgüt ve çevre faktörlerini kapsayan bir ilgi alanı içinde faaliyet gösterir.

İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) uygulamalarının, bireyin çalışma ortamından etkilenmesi sonucu oluşan davranış değişiklikleri ile ilgili sorunlara değinmesi literatürde önemli bir araştırma konusu oluşturmaktadır. İKY perspektifi çerçevesinde örgütsel davranış disiplininin alt konularına yoğunlaştığını gözlemlenmiştir. Literatürde yer alan çalışmalardan hareketle (Güney,2011; Robbins ve Judge,2011; Özler,2010; Kutanis,2012; Yorgun, 2009) örgütsel bağlılık, çatışma, etik, iş tatmini, örgütsel iletişim, iş-aile dengesi, kişilik, mobbing, motivasyon, örgüt kültürü, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık, örgütte kadın, stres ve tükenmişlik konuları araştırmamızda örgütsel davranışın alt konuları olarak ele alınmıştır.

Örgütsel davranışın boyutlarından biri olan örgütsel bağlılık, çalışanların üyesi olduğu örgüt ile özdeşleşerek, örgütün ilke, amaç ve değerlerini benimsemesinin, örgütsel kazançlar için çaba göstermesinin ve örgütte çalışmayı sürdürme isteğinin ölçüsü, olarak tanımlanır (Çöl, 2004). Örgütsel bağlılık, üye olunan örgütün çalışanlara sağladığı faydalara karşılık duygusal bir tepki olarak nitelendirilebilir. Örgüte güçlü bir şekilde bağlı olan çalışanlar üyeliklerini devam ettirme isteğindedir ve örgütün amaç ve değerlerine sıkı sıkıya bağlıdır.

İnsan Kaynakları yönetimi birimleri örgütsel bağlılığın kazandırılmasında önemli bir rol üstlenmiştir. İKY politika ve stratejilerinin temel amacı, süreçler sonucunda olumlu çıktılarının sağlanabilmesi için örgütteki bağlılık düzeyinin artırılmasıdır. İKY uygulamaları ve örgütsel bağlılığı konu alan 9 Avustralyalı örgütün 457 çalışanını kapsayan bir çalışma (Chew ve Chan, 2008), örgütsel bağlılığın birey-örgüt uyumunu, ücret, tanınma ve istihdam atamalarına yönelik fırsatları olumlu yönde etkilediğini göstermektedir.

Örgütsel bağlılıkla yakından ilişki bir başka örgütsel davranış boyutu ise iş tatminidir. Literatürde incelenen sınırlı sayıda araştırma (Whitener, 2001; Green, vd., 2006) çerçevesinde, İKY uygulamaları ve İKY yöneticilerinin işleri ile ilgili örgütsel bağlılık ve iş tatmine ilişkin tutumları arasındaki ilişkinin Hackman ve Oldham (1980) tarafından geliştirilen “İş Özellikleri Teorisi” ile açıklandığı görülmektedir. Söz konusu teoriye göre, bireylerin işlerini anlamlı ve önemli bulmaları, iş yapısının çeşitli yetenekleri gerektirmesi, bireylere işlerini yaparken özerklik verilmesi ve işleri ile ilgili geribildirim almaları, yüksek düzeyde içsel güdülenme ile işlerinde daha fazla tatmin duymalarına neden olmaktadır (Hackman ve Oldham, 1980: 90-92; akt. Gürbüz, 2011: 403). Farklı sektörlerde uygulanan bir çalışmada (Petrescu ve Simmons, 2008) ise, pek çok İKY uygulamasının sendika üyesi olmayan çalışanların genel iş tatminini artırdığı, bununla birlikte kıdem tabanlı ödül sistemleri ve performans dayalı ücretlendirmenin olduğu örgütlerde, ücrete yönelik tatminin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmalar örgütsel bağlılık, iş tatmini ve İKY arasında güçlü bir bağ olduğunu desteklemektedir.

Örgütsel davranışın bir diğer boyutu olan örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) kavramı, biçimsel ödül sistemini dikkate almadan, bir bütün olarak örgütün fonksiyonlarını verimli biçimde yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülük esasına dayalı birey davranışı olarak tanımlanmıştır (Organ, 1988: 4; akt. Özdevecioğlu, 2003: 117-118). ÖVD yaptırma bağlı bir davranış olmamasına rağmen, örgütlerde ÖVD'nin gelişimi İKY uygulamalarının adil bir şekilde gerçekleşmesi ile mümkün olmaktadır. Çalışanların İKY uygulamalarına yönelik olumlu adalet algıları, ÖVD'nin gelişimine neden önemli faktörlerden biridir. Bu durum İKY uygulamaları, ÖVD ve örgütsel adalet arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığını göstermektedir. Gürbüz ve Acar (2008)'in gerçekleştirdiği söz konusu üç değişkeni temel aldığı çalışma, çalışanların İKY uygulamalarından terfi, performans değerlendirme ve ödüllendirmeye ilişkin tutumları ile ÖVD arasında olumlu yönde bir ilişkinin varlığını gösterirken, ücretlendirmeye ilişkin adalet algıları ile ÖVD arasında anlamlı bir ilişki tespit edememiştir. ÖVD, iş devamsızlığı ve örgütlerindeki yüksek performanslı İK uygulamalarına yönelik çalışan algılarını inceleyen Kehoe ve Wright (2013), çalışma grubu düzeyinde çalışan algılarının tüm bağımlı değişkenlerle pozitif ilişkili iken, insan kaynakları algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin kısmen duygusal örgütsel bağlılığa aracılık ettiğini tespit etmiştir.

Çalışma hayatını önemli ölçüde etkileyen örgütsel davranışın bir diğer boyutu olan stres bireyler arası ilişkilerde sorunlar yaşanmasına ve verim düşüklüğüne

neden olmaktadır. Çalışanlar, özellikle de yöneticiler üzerinde fizyolojik ve psikolojik olarak olumsuz etkiler oluşturan stres, zaman içinde yönetilmesi gereken bir kavram şekline dönüştü. Schafer'e göre stres yönetimi, stres faktörlerinin oluşturduğu duygusal gerilimi azaltma, ortadan kaldırma veya bu gerilimle başa çıkma amacı ile gösterilen davranış veya duygusal tepkileri güçlendirmeyi içermektedir (Aksoy ve Kutluca, 2005: 464). Çalışanlar üzerinde stres kaynakları, stres belirtileri, stres sonuçları ve stresin örgüt performansına etkilerini inceleyen Aksoy ve Kutluca (2005); çalışma ortamında çatışma, uyumsuzluk, gürültü gibi stres kaynaklarının yorgunluk hissi, uykusuzluk, gerginlik gibi fiziksel davranışsal, fiziksel-psikolojik ve psikolojik-davranışsal belirtilere neden olduğunu ve bu belirtilerin de örgüt performansını olumsuz yönde etkilediğini tespit etmiştir.

Örgütsel davranış disiplininde son yıllarda ön plana çıkan mobbing konusunda, "Society for Human Resource Management"'ın 2008 yılında Türkiye'deki mobbing vakalarını araştırmak amacıyla "yenibiris.com" üzerinden bir anket düzenlemiştir. Ankete katılanların %81'i çalışma hayatında mobbingle karşılaştıklarını ifade ederken, %2'si hiç karşılaşmadıklarını belirtmiştir. Anket sonuçlarına göre, bu vakaların %27'si istifa, %25'i görmezden gelerek işe devam etme, %18'i işten çıkarılma ve %17'si duruma insan kaynakları yetkilisine veya üst yönetime iletme ile sonuçlanmıştır. Campo ve Fattorini'nin mobbing ve örgütsel değişime yönelik yapmış oldukları çalışmanın sonucuna göre sıradan görevleri gerçekleştirdiklerinde değersiz ve az takdir edilen ve kendilerini psikolojik şiddet mağduru olarak hissettiklerini iddia eden bireylerin yaklaşık üçte biri çalışma ortamında yabancılaştırılmış ve izole edilmiştir.

2. Analiz ve Değerlendirme

2000-2012 yılını kapsayan araştırmamız çerçevesinde YÖK Tez Merkezinde bulunan yüksek lisans ve doktora çalışmaları içerik analizi yöntemiyle analiz edilmeye çalışılmıştır. Araştırmamız çerçevesinde öncelikle YÖK Tez Merkezinin ana sayfasından şifre girilerek ayrıntılı arama bölümüne geçilmiştir. Detaylı arama sekmesinde bilim ve anabilim dalı kısımlarına insan kaynakları yazılmış ve buradan da içerisinde insan kaynakları geçen bilim ve anabilim dallarına ulaşılmıştır. Bu anabilim ve bilim dalları ise şu şekilde sıralanabilir:

- İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı Anabilim Dalı,

- İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı,
- Endüstri ilişkileri ve İnsan Kaynakları Bilim Dalı,
- İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı,
- İnsan Kaynakları ve Örgütsel Değişim Bilim Dalı,
- İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı.

Anabilim ve bilim dallarına ulaşıktan sonra 2013 yılının daha tamamlanmaması nedeniyle 2013 yılı kapsam dışında tutulmuş ve sistemde 2012 Eylül ayına kadar yüklenmiş, erişime açık ve kapalı olan toplam 412 teze ulaşılmıştır. Nihai tez sayısı belirlendikten sonra bu tezlerin genel itibariyle hangi disiplinin konusu olduğunu belirlemek amacıyla, tezler bir analize tabi tutulmuştur. Son olarak ise belirlenen bu disiplinler alt konulara bölünerek yapılan çalışmalar disiplin ve alt konu çerçevesinde yoğunluk analizine tabi tutmaya çalışılmıştır.

Analiz çerçevesinde disiplin ve alt konu belirlenirken tezlerin öncelikle erişime açık olup olmamasına bakılmış, erişime açık olanların içeriğine bakılarak gruplandırma işlemi gerçekleştirilmiştir. Eğer erişime açık değil ise de çalışmanın başlığına bakılarak gruplandırılmaya çalışılmıştır. Gruplandırma yapılırken ise hangi konunun hangi disipline ait olduğunu karar vermek adına alanında referans kabul edilen kaynaklar (Güney,2011; Robbins ve Judge,2011; Özler,2010; Kutanis,2012) ve benzer çalışmalara başvurulmuştur (Yorgun, 2009). Bu tasnif işlemi sonucunda tezler genel itibariyle insan kaynakları yönetimi, örgütsel davranış, yönetim organizasyon ve endüstri ilişkileri disiplinleri çerçevesinde yazıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında adı geçen bu disiplinler çerçevesinde değerlendirilemeyen veya sayı itibariyle fazla çalışmanın bulunmadığı çalışmalar diğer şekilde kategorize edilmiştir. Yapılan bu tasnif işleminin sonuçları ve yapılan analiz sonuçları aşağıda “analiz ve değerlendirme” bölümünde ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

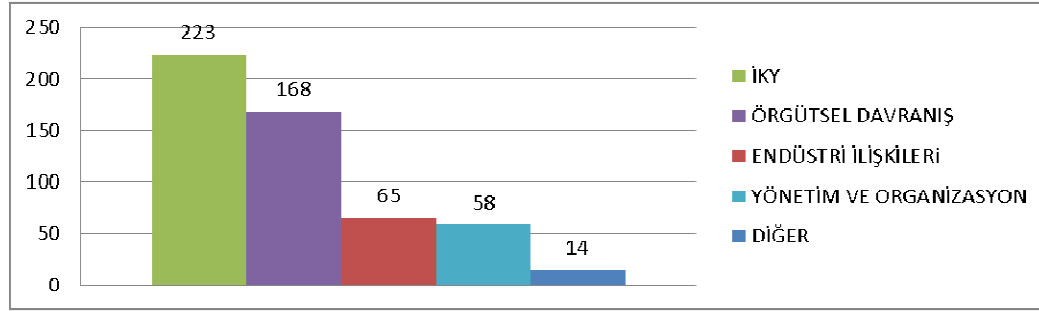
2.1. Araştırmanın Kısıtları

Her araştırmada olabileceği gibi bu araştırmada bazı kısıtlar çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Bu kısıtlardan biri, kimi dosyaların hatalı olması veya erişime kapalı olması nedeniyle bazı dosyalar açılmamış bu nedenle özetten konu sınıflandırılması yapılmaya çalışılmıştır. Bazı çalışmalarda özet bulunamaması

sonucunda ise başlık üzerinden bir gruptandırmaya gidilmek zorunda kalınmasıdır.

2.2. Analiz ve Değerlendirme

YÖK Tez Merkezinde yapılan filtrelemeler sonucunda araştırmamızın kapsamına giren 412 çalışma bulunduğu görülmektedir. Bu çalışmaların ise 396 tanesi yüksek lisans, 16 tanesi doktora tezidir. Bu analizin sonucu ana konu çerçevesinde değerlendirildiğinde aşağıdaki grafik ortaya çıkmaktadır.

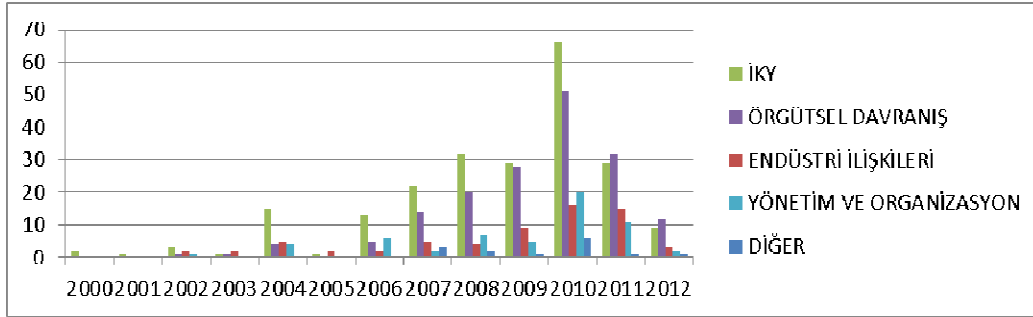


Grafik 1: 2000-2012 yılları arası Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin konulara göre dağılımı
(YÖK Tez Merkezi Veri tabanından derlenmiştir, Mayıs, 2013)

Yukarıdaki grafik incelendiğinde yapılan analiz sonucunda tezlerin en fazla insan kaynakları yönetimi ana konu başlığı çerçevesinde gruplandığı görülmektedir. Ana bilim ve bilim dallarının insan kaynakları olması itibariyle böyle bir sonucun çıkması normal olarak algılanabilir. İnsan kaynaklarından sonra en çok işlenen konu olan örgütsel davranışın, endüstri ilişkiler ile yönetim ve organizasyon konularına göre oldukça fazla işlenmiş olması ise gayet ilgi çekici bir sonuçtur. Bunların yanında 14 adet tez ise genel anlamda bu başlıklar altında gruplandırılmamış ve bu tezler diğer başlığı altında değerlendirilmiştir. Farklı alanlarda tezlerin bulunmasının nedeni olarak ise lisans eğitimini farklı disiplinler altında gerçekleştirip yüksek lisans veya doktora için İnsan kaynakları alanında yapmak isteyen kişilerin tezlerini mezun oldukları alanına yakın bir alanda yapmak istemeleri gösterilebilir.

Ana konu çerçevesinde yapılan analiz sonucunda genel itibariyle hangi konunun çalışıldığını görülmüştür. Fakat bu analiz sayı itibariyle eğilimi vermiş olsa da bu eğilimin yıllara göre olan değişimini net bir şekilde gösterememektedir. Bu

nedenle yıllara göre olan değişimi görmek adına yapılan analiz sonuçları ise eğilim ve değişimi net bir şekilde göstermektedir. Analiz sonuçlarını değerlendirebilmek adına aşağıdaki grafikten faydalanılabilir.



Grafik 2: 2000-2012 yılları arası Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin yıllara ve konulara göre dağılımı (YÖK Tez Merkezi Veri tabanından derlenmiştir, Mayıs, 2013)

Yüksek lisans ve doktora tezleri grafik yardımıyla yıl ve ana konu çerçevesinde incelendiğinde genel olarak tezlerin 2000 yılından 2004 yılına kadar geçen süre içerisinde yavaş da olsa düzenli bir artış eğilimi gösterdiği görülmektedir. Artışın az sayıda olmasının nedeni olarak anabilim ve bilim dalı sayısının az olması gösterilebilir. 2005 yılında bir azalma göstermiş olmasına rağmen bu yıldan sonra 2010 yılına kadar geçen sürede bir önceki döneme nazaran daha yüksek artışların yaşandığı görülmektedir. 2010 yılında önceki yıllara göre yaklaşık iki katlık bir artış görülmekle birlikte 2010 yılından sonra azalan bir eğilimi olduğu görülmektedir.

Yukarıdaki grafikten de görülebildiği üzere insan kaynakları yönetimi ana konu başlığı çerçevesinde 2000 yılından 2004 yılına kadar geçen sürede anabilim dalı ve bilim dalı sayısı ile doğru orantılı olarak az sayıda çalışma yürütüldüğü görülmektedir. 2004 yılında çalışma sayısında ani bir yükselişin olduğu görülmektedir. Fakat 2005 yılına bakıldığında bu yılın insan kaynakları anabilim dalı ve bilim dalları açısından sönük geçtiği söylenebilir. 2006 yılı itibariyle bir yükselişin olduğu ve bu yükselişin 2010 yılına kadar sürdüğü gözlemlenmektedir. 2010 yılında önceki yıllara göre yaklaşık iki katlık bir artış görülmekle birlikte 2010 yılından sonra azalan bir eğilimi olduğu görülmektedir.

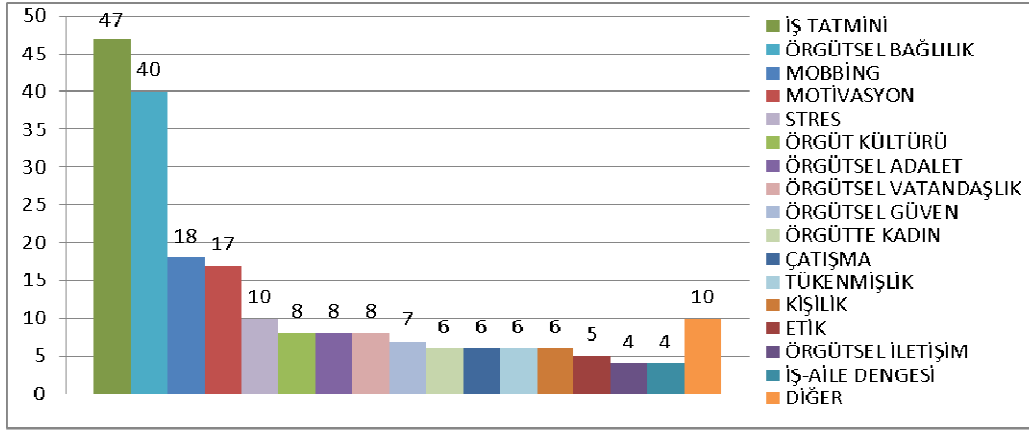
Örgütsel davranış çerçevesinde bakıldığında ise 2005 yılına kadar geçen sürede çalışmalar yürütülmüş olsa da 2005 yılından 2010 yılına kadar geçen sürede artan bir eğilim görülmektedir. Diğer konularla kıyaslandığı zaman 2010 yılından sonraki düşüş eğiliminin örgütsel davranışta daha az olduğu söylenebilir.

Yönetim ve organizasyon ve endüstri ilişkileri ana konu çerçevesinde gruplandırılan tezlerde ise sayı olarak bir paralelliğin varlığı görülmektedir. Fakat asıl dikkati çeken konu ise aslında genel itibariyle endüstri ilişkileri şeklinde isimlendirilen anabilim dalı ve bilim dalları olmasına karşın bu alanlarda yapılan tez sayılarının sınırlı olmasıdır.

Analiz sonucu göstermiştir ki, bahsi geçen anabilim ve bilim dallarında yapılan çalışmalarda insan kaynaklarının yanı sıra örgütsel davranış konularını içeren çalışmaların sayısı da son dönemde artış göstermiştir ve bu artışın insan kaynakları konusuyla kıyaslandığında daha büyük olduğu görülmüştür.

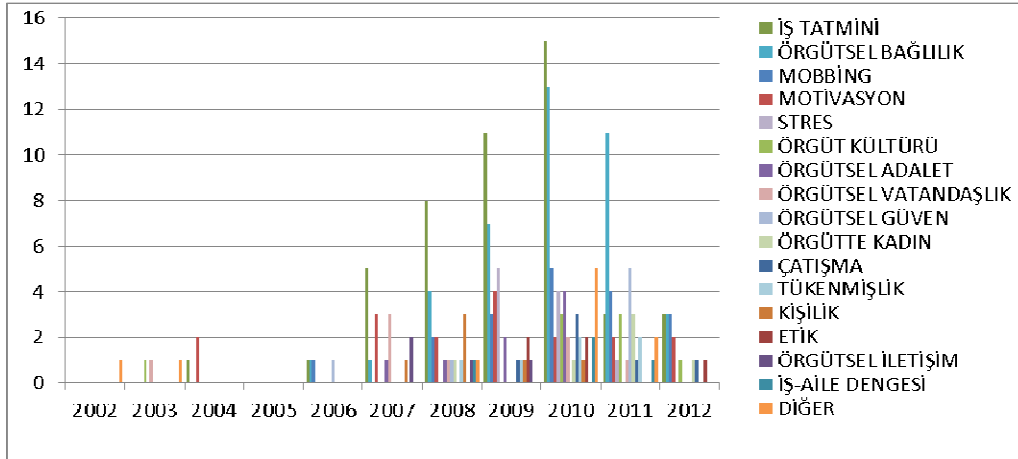
Araştırmanın birincil aşaması olarak belirttiğimiz genel olarak insan kaynakları anabilim ve bilim dallarındaki eğilimi ve bu eğilimin yıllara göre yoğunluğunu inceledikten sonra ikincil aşama olarak tezler alt konu çerçevesinde analiz edilmeye çalışılmıştır. Bu analiz çerçevesinde daha önce gruplandırılan ana konular alt konulara ayrıştırılmış ve alt konular genel olarak bir sayıya ulaştıktan sonra o konuyla ilgili başlık açılmıştır. Sadece bir veya birkaç defa çalışılan konular ise diğer çerçevesinde değerlendirilmiştir. Diğer şeklinde gruplandırılmasındaki amaç ise analizin kolay anlaşılabilirliği ve sadeleştirilmesidir. Yönetim ve organizasyon tezleri ile endüstri ilişkileri tezleri analize tabi tutulmasına karşın örgütsel davranış konularının yoğun olarak çalışılması ve bu yoğunluğa dikkat çekilebilmesi adına sadece bu konu ile ilgili sonuçlar belirtilecektir. Bu sonuçlar aşağıda Grafik 3’de gösterilmiştir.

Örgütsel davranış çerçevesinde yapılan tezler alt konu olarak incelendiğinde iş tatmini ve örgütsel bağlılık konularının yoğun olarak işlendiği görülmektedir. Toplam 47 çalışma iş tatmini, 40 çalışma ise örgütsel bağlılık çerçevesinde değerlendirilebilmektedir. Bu konuların diğer konularla karşılaştırıldığında çok daha fazla çalışıldığı görülmektedir. Örgütsel bağlılığın ardından mobbing ve motivasyon konularının yoğun ve birbirine yakın sayılarda çalışıldığı gözlemlenmiş ve bu konular sonrasında sırasıyla stres, örgüt kültürü, örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık, örgütsel güven, örgütte kadın, çatışma, tükenmişlik, kişilik, etik, örgütsel iletişim, iş-aile dengesi konuları ile ilgili çalışmalar yürütüldüğü görülmektedir. Bu konuların yanında çalışılan bazı konular ise sadece bir veya birkaç kez çalışıldığı için diğer şeklinde gruplandırılmıştır ve bunlar ise toplam 10 adettir.



Grafik 3: 2000-2012 yılları arası Örgütsel Davranış kapsamlı Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin örgütsel davranış alt konularına göre dağılımı (YÖK Tez Merkezi Veri tabanından derlenmiştir, Mayıs, 2013)

Örgütsel Davranış çerçevesinde yapılan analiz sonucunda genel itibariyle hangi alt konuların çalışıldığı görülmüştür. Fakat bu analiz sayı itibariyle eğilimi vermiş olsa da bu eğilimin yıllara göre olan değişimini net bir şekilde gösterememektedir. Bu nedenle yıllara göre olan değişimi görmek adına yapılan analiz sonuçları ise eğilim ve değişimi net bir şekilde göstermektedir. Analiz sonuçlarını değerlendirebilmek adına aşağıdaki grafikten faydalanılabilir:



Grafik 4: 2000-2012 yılları arası Örgütsel Davranış kapsamlı Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin örgütsel davranış alt konularının yıllara ve konulara göre dağılımı (YÖK Tez Merkezi Veri tabanından derlenmiştir, Mayıs, 2013)

Yüksek lisans ve doktora tezleri grafik yardımıyla yıl ve alt konu çerçevesinde incelendiğinde genel olarak tezlerin 2002 yılından itibaren örgütsel davranış konuları içerdiği görülmektedir. 2005 yılında durağan bir sürece girmiş olmasına rağmen bu yıldan sonra 2010 yılına kadar geçen sürede bir önceki döneme nazaran daha yüksek artışların yaşandığı görülmektedir.

Alt konu çerçevesinde bakıldığında 2004'den itibaren iş tatmini çalışılmaya başlanmış ve 2010 yılına kadar artarak devam eden çalışmalar bu tarihten sonra azalsa da sonrasında da devam etmiştir. Örgütsel bağlılık ise 2006 yılından itibaren çalışılmaya başlanmış ve günümüze kadar artarak devam etmiştir. İş tatminine nazaran daha yatay bir eğilim göstermekle birlikte artış 2010 yılına kadar devam etmiş ve 2011 yılında ise çok az bir değişim göstermiştir. Mobbing ve motivasyon konuları birbirleriyle paralel olarak hemen hemen aynı dönemlerde aynı değişimi göstermektedir. Diğer konular ise genel itibarıyla 2008 yılından itibaren çalışılmaya başlanmış ve yıllara göre dağılımı ise yatay bir seyir izlemektedir.

3. Sonuç

İKY'yi, bir örgütün iç ve dış çevresinde yer alan ve kaynak olarak görülen bütün insanların, hem kendilerinin hem de örgütün gelişimini sağlayacak şekilde verimli yönetilmesini sağlayan faaliyetlerin tümü olarak tanımlayabiliriz. Buna dayanarak da İKY ile örgütsel davranış arasında doğaları gereği bir bağ olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. İki bilim dalının da bazı alt konularının birbirleri ile aynı veya doğrudan ilintili olduğu bir gerçektir ve araştırma sonuçları da bunu destekler niteliktedir.

Yapılan araştırmada ulaşılan sonuçlara göre İKY anabilim ve bilim dallarında yapılan tezler, örgütsel davranış konuları açısından değerlendirildiğinde iş tatmini, örgütsel bağlılık, motivasyon ve mobbing konularının en çok işlenen konular olduğu görülmüştür. İKY'nin temel amacının bireyin ve örgütün verimliliğini artırmak ve çalışanların yaşam kalitesini yükseltmek olduğu düşünüldüğünde, bu dört konunun en çok çalışılan konular olması anlaşılabilir niteliktedir.

KAYNAKÇA

Aksoy, Ali ve Kutluca, Fahrettin. “*Çalışma Hayatında Stres Kaynakları, Stres Belirtileri ve Stres Sonuçlarının İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma*”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, sayı. 49, 2005, 457-486.

Aytaç, Serpil, *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetim Planlaması Gelişimi ve Sorunları*. 2. Baskı. Bursa: Ezgi Kitabevi, 2005.

Campo, G. ve Fattorini, Emanuela. “*Human Resource Management In Organizational Change and The Issue of Mobbing: An Italian Experience*”, Prevention Today. vol. 3, no. 2, 2007, 37-45.

Chew, Janet ve Chan, Christopher A., “*Human Resource Practices, Organizational Commitment and Intention to Stay*”, International Journal of Manpower. vol. 29, no. 6, 2008, 503-522.

Çöl, Güner. “*İnsan Kaynakları Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi*”, İş Güç Dergisi. cilt 6, sayı 2, 2004, 4-11.

Dereli, Beliz ve Cengiz Dicle, 2011, “*İnsan Kaynakları Yönetiminde Grup, Grup Dinamiği Kavramları ve Grup Dinamiğinin Ölçülmesi Üzerine Uygulama Örneği*”, Öneri Dergisi, c.9, s.35, 35-43.

Erdem, Ferda. “*Örgütsel Davranış Araştırmalarında Niş Alanlar Nasıl Belirleniyor? Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Yazını Üzerine Kısa Bir Değerlendirme*”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 4.1, 2009, 65-78

Gist, Marilyn E., “*Self-Efficacy: Implications for Organizational Behavior and Human Resource Management*”, Academy Management of Review, vol. 12, no. 3, 1987. 472-485.

Green, Kenneth W., Wu, Cindy, Whitten, Dwayne, Medlin, Bobby, “*The Impact of Strategic Human Resource Management on Firm Performance and HR Professionals' Work Attitude and Work Performance*”. International Journal of Human Resource Management. vol. 17, no. 4, 2006. 559-579.

Guerrier, Yvonne ve Deery, Margaret, “*Research in Hospitality Human Resource Management and Organizational Behaviour*”, International Journal of Hospitality Management, vol. 17, no. 2, 1, 1998, 145–160.

Güney, Salih, *Örgütsel Davranış*. 1. Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım. 2011.

Gürbüz, Sait ve Acar, Ahmet Cevat, (2008), “İşgörenlerin İnsan Kaynakları Yönetimi Algılarına İlişkin Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi”, 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Antalya, Mayıs 2008.

Gürbüz, Sait, *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa ve İş Tatminine Etkisi: İnsan Kaynakları Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma*, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. vol. 15, no.2, 2011, 397-418.

Kehoe, Rebecca.R. ve Wright, Patrick M., The Impact of High-Performance Human Resource Practices on Employees' Attitudes and Behaviors, *Journal of Management*, vol. 39, no. 2, 2013, 366-391.

Keser, Aşkın, *Çalışma Psikolojisi*. 3. Baskı. Bursa: Ekin Yayın Dağıtım.2012

Koçel, Tamer, *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul: Arıkan Yayınları,2007.

Kutunis, Rana Özen. *Örgütlerde Davranış Bilimleri (Ders Notları)*. 5. Baskı. Sakarya: Sakarya Kitabevi.2012.

Özdevecioğlu, Mahmut, “*Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, sayı 20, 2003, 117-135.

Özler, Derya Ergun, *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, Bursa: Ekin Yayın Dağıtım, 2010.

Petrescu, Alina Ileana ve Simmons, Rob, "*Human Resource Management Practices and Workers' Job Satisfaction*", *International Journal of Manpower*. vol. 29, no. 7, 2008, 651-667

Robbis Stephen P. ve Judge Timothy A. *Organisational Behavior*, New Jersey: Pearson Education.2010

Sabuncuoğlu, Zeyyat, *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 1.Baskı. Bursa: Ezgi Kitabevi.2000.

Şimşek, M. Şerif, *Yönetim ve Organizasyon*. 8. Baskı. Konya: Günay Ofset.2005.

Şimşek, M. Şerif, Akgemci, Tahir ve Çelik, Adnan. *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. 7. Baskı. Ankara: Gazi Kitabevi.2011.

Whitener, Ellen M, “*Do High Commitment Human Resource Practices Affect Employee Commitment? A Cross-Level Analysis Using Hierarchical Linear Modeling*”, Journal of Management, vol. 27, no. 5,2001, 515-535.

YÖK Tez Merkezi Veritabanı, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>, [Erişim tarihi: Mayıs, 2013]