



## Araştırma Makalesi

# Türkiye’de Örgütsel Davranış Yazını Doktora Tezlerine Yönelik Bir İnceleme\*

## *A Literature Review for Doctorate Thesis in Organizational Behavior in Turkey*

**Ethem Duygulu**  
Dokuz Eylül Üniversitesi

**Oytun Boran Sezgin** \*  
Dokuz Eylül Üniversitesi

### MAKALE BİLGİSİ

*Anahtar Kelimeler:*  
Örgütsel Davranış, Liderlik,  
İş Doyumu, Örgütsel  
Bağlılık, Örgüt Kültürü.

*Tarihler :*  
Geliş 14 Aralık 2014  
Düzeltilme geliş 11 Mart 2015  
Kabul 16 Mart 2015

### ÖZ

Gelişen ve değişen örgüt düzeni, örgütsel davranış alanında farklı sorun ve ilgi alanlarını oluşturmaktadır. Örgütsel davranış alanının sürekli yeni araştırma nişlerini ortaya çıkarması, bu alandaki çalışmaların nasıl şekillendiği sorusunu da beraberinde getirmektedir. Bu çalışmanın amacı, Türk Örgütsel Davranış yazınının önemli yapıtaşlarından biri olan doktora tezlerinin hangi araştırma nişlerini tercih ettiğini belirlemek, bu çalışmaları içerik ve yöntem açısından sorgulamak ve bu çalışmaların Türk Örgütsel Davranış yazınına katkısını irdelemektir. Bu amaç doğrultusunda örgütsel davranış alanındaki 358 doktora tezi incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda, örgütsel davranış alanındaki tezlerin, en çok liderlik (82), örgütsel bağlılık (74), iş doyumunu (63) ve örgüt kültürü (63) araştırma nişlerini tercih ettikleri belirlenmiştir. Doktora tezlerinde araştırma yöntemi olarak survey (% 65.7), veri toplama aracı olarak soru sorma tekniğinden (% 88.9) faydalanırken, çalışmaların örneklem seçiminde beyaz yakalıları tercih ettikleri (% 71.7) tespit edilmiştir. Bu bulgulara bağlı olarak doktora tezlerinin seçtikleri yöntem ve içerikleri sorgulanmış, teori ve uygulamaya katkıları irdelemiştir.

### ARTICLE INFO

*Keywords:*  
Organisational Behaviour,  
Leadership, Job Satisfaction,  
Organisational Commitment,  
Organisational Culture.

*Article history:*  
Received 14 December 2014  
Received in revised form 11  
March 2015  
Accepted 16 March 2015

### ABSTRACT

The field of organisation behaviour has attracted attention on various issues and research interests as organisations are gradually developing and changing in today's business environment. The emergence of unique research niches in the field of organisation behaviour brings forward a question of how these studies are shaped. The aim of this study is to examine how the research niches in doctoral theses that are one of the most essential parts within Turkish organization behaviour literature are determined, to scrutinize these doctoral thesis on the basis of their content and method, to state their contribution to Turkish organisational behaviour literature. In this regard, 358 doctoral theses in the field of organisational behaviour were investigated. The analysis reveals that the doctoral theses in our sample focus on leadership (82), organisation commitment (74), satisfaction (63) and organisational culture (63) respectively. The doctoral theses mostly used survey (%65.7) as the main research methodology, questionnaire (%88.9) as a data collection tool. Additionally, doctoral theses predominantly focused on white-collar employees (%71.7). Finally, based on the research findings, the methods and the contents adopted by the doctoral theses were discussed in terms of their contribution to theory building and implications.

\* Bu makale, 07-08 Kasım 2014 tarihlerinde Kayseri’de yapılan 2. Örgütsel Davranış Kongresi’nde sunulmuş bildirinin genişletilmiş halidir.

\* İletişim kurulacak yazar: Oytun Boran Sezgin, Araştırma Görevlisi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İzmir, Türkiye. E-posta: boran.sezgin@deu.edu.tr

## 1. GİRİŞ

Örgüt bilimlerinde tartışılan önemli bir konu, alan içerisinde güçlü paradigmların yaratılmaması (Pfeffer, 1993; Van Maanen, 1997) ve alanın araştırmacılarının çeşitli kavramsallaştırma çalışmalarına açık olması sebebiyle çok yeni alt başlıklara yönelmesidir (Glick, 2007; Eden, 2008). Alanda yeni akımların ve kavramların ortaya çıkması, alanın farklılaşmasına neden olurken, araştırılan niş konularının neler olduğu merakını da beraberinde getirmektedir. Pfeffer (1993: 599-600) çalışmasında güçlü bir paradigma yaratılmasının bilimsel gelişme için gerekli bir koşul olduğundan söz ederek, örgüt alanındaki çalışmalarda yararlanılan teorik ve metodolojik çeşitliliğin güçlü paradigma oluşturulmasına engel teşkil ettiğini belirtmektedir. Van Maanen (1997: 139) teorileştirme konusunda var olan bilgilerin ve metodolojilerin aynen kullanılmasının yeni araştırmaların ya da yeni fikirlerin ortaya çıkmayacağı konusunda Pfeffer'a (1993) eleştiride bulunmaktadır. Glick ve çalışma arkadaşları (2007:819) Pfeffer'ın (1993) alanda daha güçlü paradigma geliştirme için yaptığı çağrıya geniş çaplı bir destek oluşmadığını, ek olarak alanın daha da fazla dağınmış hale geldiğini ve zayıf paradigmların arttığını iddia etmektedirler. Eden (2008:733-735) çalışmasında örgütsel davranış alanının çok güçlü paradigmlar içermediğini fakat bu alanın birçok niş kavramı ortaya çıkarmaya izin verdiğini ifade etmektedir. Zayıf paradigma kavramı yerine niş alanlar kavramını tercih eden Eden (2008), yeni nişlerin ortaya çıkma nedeni olarak farklı bireysel yetkinlikleri, ilgi alanları ve kariyer isteklerine işaret ederek, zaman içerisinde araştırmacıların bir nişten diğer bir nişe geçiş yaptığını ve hatta nişlerin de evrim göstererek eski bakış açılarının yenilerine dönüştüğünü belirtmektedir. Bu durumda Türkiye'de örgütsel davranış yazını yukarıda sözü edilen niş alanların ortaya çıkmasına izin vermekte ya da Pfeffer'in (1993) belirttiği gibi güçlü paradigma oluşumuna engel mi teşkil etmektedir? Yönetim ve Organizasyon Kongrelerinin sözü edilen alanlara yönelik bir katkı sağladığı izlenimi olsa da Erdem (2009) çalışmasının sadece kongre çalışmalarını içermesi alana yönelik tamamlayıcı bir incelemenin eksikliğine ilişkin bir kanaat uyandırmaktadır. Nitekim bu çalışmada bilimsel alana katkı amacını taşıyan veya böyle bir misyonu olduğuna inandığımız doktora tezleri incelenerek bu alandaki inceleme eksikliğinin giderileceği düşünülmektedir.

O nedenle bu çalışmanın temel ilgi odağı;

1. Türkiye'de örgütsel davranış yazınında yapılan doktora tezlerinde kuramsal/uygulamalı çalışmaların hangi değişkenleri çalışma konusu

olarak seçtiğini belirleyerek, bakış açılarının döngüsel bir nitelik taşıyıp taşımadığını ve yeni niş alanları çıkarıp çıkarmadığını tespit etmek,

2. Çalışma konularını içerik ve yöntem açısından sorgulamak,

3. Örgütsel davranış alanında yazılan doktora tezlerinde kullanılan değişkenlerin kavramsal/kuramsal ve uygulamalı çalışmalarda ilgili döneme ilişkin değişkenler ile paralellik gösterip göstermediğini belirleyerek, Türk örgütsel davranış yazını bilim alanına katkısının ne yönde geliştiğini belirlemektir.

## 2. KURAMSAL ÇERÇEVE

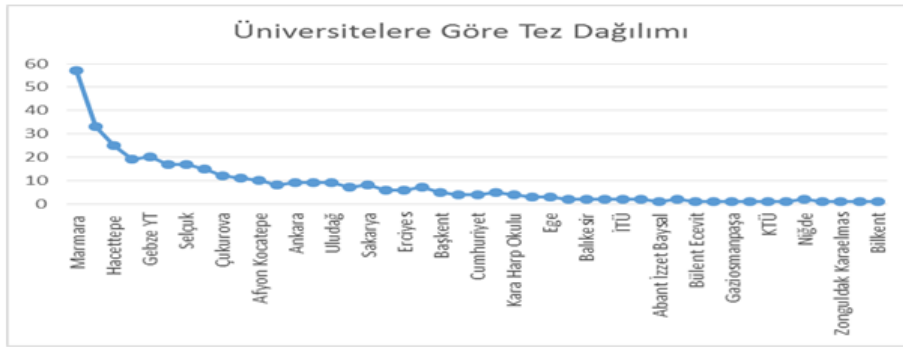
İşyerinde çalışan insanların hangi faktörler tarafından ve nasıl etkilendiğinin bilimsel bir araştırma konusu olarak ortaya çıkışı 1930'lara dayanmaktadır. Sosyal bilimlerde metodolojik araçlardan faydalanarak, sosyal olgularla ilgilenen çalışmaların bilimsel prensiplerin uygulamalarını gerçekleştirebilmesi, çalışanların yöneticileri hakkında düşüncelerinin anlaşılması gerekliliği algısını oluşturmuştur (Brieff & Weiss, 2002:281). Ancak örgütler zaman içerisinde bulunduğu çevreye uyum sağladıkça değişime uğramaktadır. Örgütün kendi yaşadığı dönüşüm, örgütsel davranış alanında da farklı sorun ve ilgi odaklarının ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (Rousseau, 1997: 516). Yaşanan gelişmeler doğrultusunda, örgütsel davranış yazını, sosyal yapı ve rol ilişkisi, sosyal kurumlar, sosyal değişme ve liderlik şeklindeki daha bireysel özellikli çalışmalardan, toplum kültürü, grup yapısının analizi şeklinde genel çalışmalara doğru kaymıştır (Erdoğan, 1987: 47).

O'Reilly (1991: 429-430) örgütsel davranış yazınının kendi içerisinde mikro ve makro bakış açıları ile geniş bir çalışma alanı haline geldiğine dikkat çekerek, mikro örgütsel davranış alanı içerisinde yoğun bir şekilde araştırılan konuları; iş davranışlarına dayalı bağımsız değişkenler kapsamında motivasyon, liderlik, iş tasarımı, bireysel farklılıklar ve sonuç değişkenleri olarak da devamsızlık, işgücü devri, performans olarak belirtmektedir. Özellikle 1970'lere kadar motivasyon, liderlik ve iş tasarımı gibi konuların iyi araştırıldığını ve artık çalışmaların yeni yönlere doğru kaydığını bildirmektedir. Yine O'Reilly'e (1991: 429-430) göre 1980'lerin sonunda mikro çalışmalardaki yoğunluk yerini makro örgütsel davranış çalışmalarına bırakmaktadır.

Sürekli yeni bir bakış açısının örgütsel davranış yazınında yarattığı genişleme hangi çalışmaların daha yoğun bir şekilde çalışıldığı merakını da



Şekil-1: Doktora Tezlerinin Yıllara Göre Dağılımı



Şekil-2: Doktora Tezlerinin Üniversitelere Göre Dağılımı (Toplam 45 Üniversite)

ortaya çıkarmaktadır. Staw (1984: 630) sonuç değişkeni olarak en çok çalışılan konuların iş doyumu, devamsızlık, işgücü devri ve performans olduğunu, diğer konuları ise iş stresi, anlaşmazlık ve ifşa etme<sup>†</sup> (whistleblowing) olarak bildirmektedir. O'Reilly (1991:431) 1987-1990 arasında Journal of Applied Psychology dergisinde yayınlanan örgütsel davranış ile ilgili çalışmaların; motivasyon (61 çalışma), iş tatmini ve bağlılık (38 çalışma), iş analizi ve tasarımı (34 çalışma), işgücü devri ve devamsızlık (32 çalışma) ve liderlikle (21 çalışma) ilgili beş konuya yoğunlaştığına değinmektedir.

Örgütsel davranış yerel yazınındaki çalışmalarının hangi temalarda yoğunlaştığını irdeleyen Erdem (2009: 69-71), çalışmasında 1998-2008 yılları arasında yapılmış olan Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongreleri'nde Örgütsel Davranış alanında sunulmuş 247 bildiriye inceleyerek, 149 çalışmanın araştırma nişi olarak dört temada yoğunlaştığını bulmaktadır. Bu temalar; kültür, liderlik, bağlılık ve mobbingdir. Benzer temalar doktora çalışmalarında da yer almakta mıdır? O nedenle bu çalışmada yukarıda yer alan temel araştırma sorularına yanıt aramak amacıyla

araştırma örneklemini olarak T.C. Üniversitelerinde yazılmış doktora tezleri seçilmiştir.

### 3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Betimleyici bir çalışma olarak tasarılan araştırmanın yöntemi arşiv araştırması olup, verilerin toplanmasında hazır bilgidan yararlanılmıştır. Araştırmanın ilgi odağını oluşturan örgütsel davranış yazını doktora tezlerinin araştırma verisi olarak tercih edilme nedeni, doktora tez çalışmalarının ilgili alana bilimsel olarak katkı sağlayacağı varsayılan en önemli yapıtaşlarından birini oluşturmasıdır. Tezlerin taramasında, Sakarya Üniversitesi'nde gerçekleştirilen 1. Örgütsel Davranış Kongresi'nde sunulmuş olan çalışmalar yol gösterici olmuş ve bu çalışmaların içeriğindeki değişkenler dikkate alınarak örgütsel davranış alanı kapsamında altmışaltı değişken-anahtar sözcük belirlenmiştir. Bu altmışaltı değişken-anahtar sözcük dikkate alınarak yapılan dizin taramasında on yedi değişken-anahtar sözcük ile ilgili herhangi bir teze rastlanmamıştır (Bknz. Ek-1). Geri kalan kırk dokuz adet değişken/anahtar sözcük YÖK'ün sayfasında tez tarama bölümünde dizin kısmında teker teker taratılmış ve toplam 1477 doktor tezi<sup>‡</sup>

<sup>†</sup> Whistleblowing Türkçe karşılığı için Özler vd. (2010:171) ile Çiğdem (2012:65) çalışmalarından faydalanılmış, olgunun tanımı içerisinden uygun olan karşılığı tercih edilmiştir.

<sup>‡</sup> Doktora tezlerine erişim için <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tarama.jsp> adresinden faydalanılmıştır.

tespit edilmiştir. Ancak konu olarak işletme alanı dışında kalan diğer bölümlerdeki çalışmalar örneklem dışında bırakıldığından, ayrıca taramalar sonucunda her bir değişken tek tek tarandığı için mükerrer çalışmalara rastlandığından, analiz için örgütsel davranış alanı kapsamında yer alan 358 doktora tezi belirlenmiştir. Yine sözü edilen 358 tezin sadece 216'sının tam metnine erişim olanağı bulunmaktadır. Tam metnine erişilebilen 216 tez ile tam metnine erişim olanağı bulunmayan 142 tez özeti yazım yılı, doktora öğrencisinin üniversitesi, kullanılan değişkenler (bağımlı / bağımsız / ara / düzenleyici), yöntemsel varsayım, amaç, misyon, hipotez testinin varlığı, hipotez geliştirme yöntemi, kültürlerarası geçirgenlik, analiz düzeyi ve zaman yönelimi temelinde sınıflandırılmıştır. Bu sınıflandırmanın temel amacı sadece bilimsel meraka dayalı olup, çalışma alanının dönemsel seyri ile Türkiye'de hangi üniversitelerde kümelenmenin oluştuğunu belirleyerek ilgili alanda öncülük yapan kurumları tespit etmek, doğal olarak bu alanda çalışan akademisyenler/tez yöneticilerinin ilgi alanlarının sonraki çalışmalara yön gösterici olup olmayacağı sorusunun yanıtını aramaktır. Bu yanıtın, örneğin, akademik bakıştan, bağlam, söylem, eylem döngüsünün içinde bulunduğu koşullardan ya da kentsel veya endüstriyel yerleşim alanından bağımlı/ bağımsız gelişip gelişmediğini tahminlemede, gelecek çalışmalara yön gösterme konusunda yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Tam metne erişim imkânı bulunmayan tezlerin ise başlıkları ve varsa içerikleri/özetleri incelenmiştir. Bu tezlere ilişkin elde edilebilen veriler de sınıflandırmaya dahil edilmiştir. Bununla birlikte, bu çalışmanın temel kısıtlarından bir tanesi özellikle 1995'ten önceki çalışmaların büyük bir çoğunluğuna YÖK'ün veri tabanından ulaşılamamış olmasıdır. Ayrıca ulusal tez merkezinde 2003-2007 yılları arasında kalan (2004, 2005 ve 2006) dönemde yazılmış tezlere de taramalarda rastlanmamıştır. İkinci temel kısıt doktora tezlerinin büyük bir çoğunluğunda tez erişim izni

bulunmasına karşın tam metin dışında yer alan 142 tezin metodolojisinin tez bütünü dikkate alınmadan incelenmiş olmasıdır.

**Tablo-1:** Doktora Tez Erişim Oranları (Tam Metin)

Tez Erişimi	Tez Sayısı	Yüzde
Var	216	% 60
Yok	142	% 40

#### 4. BULGULAR

Araştırma örneklemini oluşturan 358 tezin Şekil-1'de gösterildiği gibi tam metin olarak % 60'ına (216) erişilebilinmiştir. Erişim olanağı olmaması ya tezin sahibinin erişimi kısıtlamasından ya da ulusal tez merkezine tezlerin yüklenmemiş olmasından kaynaklanmaktadır.

Şekil 1'de görülebileceği üzere 358 tezin yıllara göre dağılımını incelendiğinde en yüksek tez sayıları 2010 (50), 2011 (50) ve 2012 (48) yıllarında bulunmaktadır. 2008-2012 yılları arasında örgütsel davranış çalışmalarının yoğunlaştığı gözlenmektedir.

Tablo 2 ve Şekil 2'de ise üniversitelere göre tezlerin dağılımı görülmektedir. En yüksek tez sayısı 57 ile Marmara Üniversitesi'nde gerçekleştirilmiştir. Marmara Üniversitesi'ni tez sayılarında İstanbul Üniversitesi (33) ve Hacettepe (25) takip etmektedir. Marmara Üniversitesi'nde çalışılan tezlerin içeriğinde kullanılan değişkenler irdelendiğinde en çok kullanılan değişkenlerin doyum (10), örgütsel bağlılık (9) ve liderlik (9) olduğu gözlenmektedir. İstanbul Üniversitesi'nde çalışılan değişkenler irdelendiğinde bağlılık (8), doyum (5) ve liderlik (5) değişkenlerinin irdelendiği fark edilmiştir. Hacettepe Üniversitesi'nde ise en yoğun olarak çalışılan değişkenler değişmemiş, liderlik (6), doyum (6) ve örgütsel bağlılık (5)

**Tablo-2:** Doktora Tezlerinin Üniversitelere Göre Dağılımı (Toplam 45 Üniversite)

Üniversite	Tez	Üniversite	Tez	Üniversite	Tez
Marmara	57	Sakarya	8	İTÜ	2
İstanbul	33	Boğaziçi	7	ODTÜ	2
Hacettepe	25	Süleyman Demirel	7	Beykent	2
Gebze YT	20	Akdeniz	6	Niğde	2
Gazi	19	Erciyes	6	Abant İzzet Baysal	1
Atatürk	17	Başkent	5	Bülent Ecevit	1
Selçuk	17	Dumlupınar	5	Gaziantep	1
Dokuz Eylül	15	Celal Bayar	4	Gaziosmanpaşa	1
Çukurova	12	Cumhuriyet	4	İzmir Ekonomi	1
Yeditepe	11	Kara Harp Okulu	4	KTÜ	1
Afyon Kocatepe	10	Çanakkale 18 Mart	3	Muğla	1
Ankara	9	Ege	3	Trakya	1
Kocaeli	9	Adnan Menderes	2	Zonguldak Karaelmas	1
Uludağ	9	Balıkesir	2	Pamukkale	1
Anadolu	8	İnönü	2	Bilkent	1

**Tablo-3: Doktora Tezlerinin Yöntemlerinin Sorgulanması**

Sorgulanma Değişkeni			
<b>Yöntemsel Varsayım</b>	<i>Nesnel</i> 191 (% 88,4)	<i>Öznel</i> 25 (% 11,6)	
<b>Amaç</b>	<i>Betimleyici</i> 37 (% 17,1)	<i>Açıklayıcı</i> 123 (% 57)	<b>Hem Bet. Hem Açık.</b> 56 (% 35,9)
<b>Misyon</b>	<i>Uygulamaya Kat.</i> 2 (% 0,9)	<i>Kurama Kat.</i> 91 (% 42,1)	<b>Hem Uy. Hem Kur. Katkı</b>
<b>Hipotez Testi</b>	<i>Var</i> 202 (%93,5)	<i>Yok</i> 14 (% 6,5)	123 (% 57)
<b>Hipotez Geliştirme Yaklaşımı</b>	<i>Kuram Temelli</i> 194 (%96)	<i>Veri Temelli</i> 8 (% 4)	

değişkenleri ön plana çıkmıştır.

Tam metnine erişilen tezlerin gerçekleştirilen araştırmalarındaki örneklem sayılarına göre bir sınıflandırma yapıldığında 201-300 örneklem sayısı aralığında 48 çalışma olduğu Şekil 3'te gösterilmektedir. Örneklem sayıları baz alındığında, 301-400 aralığında 47, 101-200 aralığında ise 45 çalışma gerçekleştirilmiştir.

Erişim sağlanan tezler yöntemsel olarak incelendiğinde, yöntemsel varsayımları sosyal gerçekliğin insandan bağımsız olamayacağını savunan öznel yaklaşıma dayanan (Özen, 2000:2) tezlerin Tablo 3'te de görülebileceği üzere sadece 25 (% 11,6) adet olduğu tespit edilmiştir. Geriye kalan 191 (%88,4) doktora tezi nesnel bir yaklaşımı benimsemektedir. Bu tezlerin hangi amaçla gerçekleştirildiği dikkate alındığında, 37 (%17,1) adeti betimleyici, 123 (%57,0) adeti açıklayıcı, geriye kalan 56 (% 35,9) tez ise hem betimleyici hem de açıklayıcı bir amaç ile araştırmalarını gerçekleştirdikleri bulgulanmıştır. İncelenen 216 tam metin tez uygulamaya dönük öneriler sunma endişesi taşıyıp taşımadığının ya da kurama katkı yapmaya yönelik misyonlarına göre sınıflandırıldığında 216 tezin 2 (% 0,9) adeti sadece uygulamaya katkı, 91 (% 42,1) adeti kurama katkı, geriye kalan 123 (% 57,0) tezin ise hem kurama hem de uygulamaya katkı sunma misyonunu benimsediği tespit edilmiştir. Örneklemi oluşturan tam metin tezlerin sadece 14 (% 6,5) adeti hipotez testine başvurmamıştır. Geriye kalan 202 tezin geliştirdikleri hipotezlerin büyük bir çoğunluğunun (194 adet, %96) hipotezlerini geliştirirken kuram temelli, yani hazır bir kuramın geçerliliği (Özen, 2000: 6) söz konusu iken, 8 adetinin veri temelli hipotez geliştirdiği gözlenmektedir.

Erişim sağlanan tezlerin derinlemesine incelenmesinde elde edilen veriler doğrultusunda 216 doktora tezinin araştırma yöntemi olarak 142 tanesi survey, 49 tanesi alan araştırması, 9 tanesi vaka analizi, 8 tanesi tarama araştırması, 2 tanesi içerik araştırması, 1 tanesi alan deneyi, 1 tanesi eylem araştırması ve 4 tanesi karma bir yöntemi (iki

ya da daha fazla yöntem aynı anda kullanılmıştır) tercih etmiştir. Yöntemini açıkça belirtmeyen doktora tezlerinin metodolojisi incelenerek sınıflandırmaya katılmıştır. Derinlemesine incelenen 216 doktora tezlerinde görgül çalışmalar 214 tanedir. Görgül çalışmalarda yararlanılan analiz yöntemlerinden nicel ve nitel yöntemlerin kullanılması irdelenmiştir. 214 doktora tezinin 190'ı sadece nicel analiz yönteminden faydalanmıştır. Buna istinaden 10 doktora tezinde sadece nitel analiz yöntemleri kullanılmıştır. Hem nitel hem de nicel analiz yaklaşımlarından faydalanan tezler 14 adettir. Tablo 4 incelendiğinde çalışmaların hem survey hem de alan araştırması yöntemini benimseyen çalışmalarda yüksek oranda nitel analiz yaklaşımları yerine nicel analiz yaklaşımlarından faydalanılmıştır. İki alan araştırması yöntemini benimseyen doktora tezinde ise herhangi bir analiz yapılmamıştır. Karma yöntemi tercih eden araştırmalarda araştırma yöntemlerinin iki ya da daha fazlası aynı anda tercih edilmiştir. Bu tablo irdelendiğin tam metnine erişim sağlanan tezlerin % 65,7'si survey yöntemini tercih etmiş, survey yöntemini benimseyen tezlerde de % 93,7 oranında nicel araştırma yaklaşımından faydalanılmıştır. Doktora tezlerinin survey, alan araştırması ve alan araştırmasının bir parçası sayılabilecek vaka analizi dışında bir yöntemi sadece % 7 oranında tercih etmesi bir diğer dikkat çekici noktadır.

Veri toplama teknikleri açısından incelendiğinde derinlemesine incelenmiş 216 doktora tezinde 192 soru sorma tekniği, 2 mülakat, 1 senaryo, 1 hazır bilgiden yararlanma, 1 deney ve 19 tanesinde karma tekniklerden faydalandığı Tablo 5'te görülmektedir. Karma veri toplama tekniklerinde soru sorma / gözlem / hazır bilgi / mülakat seçeneklerinden en az ikisinden faydalandığı belirlenmiştir. Dikkat çekici önemli bir nokta tezler derinlemesine incelendiğinde genellikle araştırma yöntemi ve tekniğinin çok açık bir şekilde ortaya konmadığı, özellikle araştırma yöntemi ile veri toplama tekniğinin karıştırıldığı gözlenmiştir. Doktora tezlerinin sadece 56 tanesinde araştırma yöntemi ve tekniği açıkça belirtilmektedir. Survey yönteminin birçok çalışmada anket (soru sorma)

**Tablo-4: Doktora Tezlerinin Araştırma Yöntemleri ve Benimsedikleri Araştırma Yaklaşımları**

Araştırma Yöntemi	Tez Sayıları	Yüzde	Nitel	Nitel	Karma
Survey	142	%65.7	133	2	7
Alan Araştırması (Vaka Analizi)	49 (9)	%22.7 (%4.2)	40 (8)	4	3 (1)
Alan Deneyi	1	%0.5	6	2	
Tarama	8	%3.7		2	
İçerik	2	%0.9			1
Eylem	1	%0.5	2		2
Karma	4	%1.9			

**Tablo-5: Doktora Tezlerinde Kullanılan Veri Toplama Tekniği**

Veri Toplama Tekniği	Survey	Alan Araştırması (Vaka Analizi)	Eylem	Tarama	İçerik	Deney	Karma	Toplam
Soru Sorma	137	41 (8)		6				192 (%88.9)
Mülakat		1		1				2 (%0.9)
Senaryo		1						1 (%0.5)
Hazır Bilgiden Yararlanma		1						1 (%0.5)
Deney						1		1 (%0.5)
Karma	5	5 (1)	1	1	2		4	19 (%8.7)

**Tablo 6: Doktora Tezlerindeki Örnekleme İçeriği**

Örnekleme İçeriği	Survey	Alan Araştırması (Vaka Analizi)	İçerik	Eylem	Tarama	Deney	Karma	Toplam
Beyaz Yakalı	102	35 (6)		1	6	1	4	155 (%71.7)
Mavi Yakalı	8							8 (%3.7)
Karma	32	14 (3)	2		2			53 (%4.6)
Toplam Tez	142	49 (9)	2	1	8	1	4	216 (%100)

**Tablo-7: Doktora Tezlerindeki Değişken Kullanımları**

Değişken Türü	Survey	Alan Araştırması (Vaka Analizi)	İçerik	Eylem	Tarama	Deney	Karma	Toplam
Tek Bağımsız Değişken	91	35 (7)			5	1	3	142 (%66)
Çoklu Bağımsız Değişken	44	9 (1)					1	55 (%26)
Tek Bağımlı Değişken	111	42 (9)	2	1	6	1	2	174 (%81)
Çoklu Bağımlı Değişken	31	7			2		2	42 (%19)
Tek Ara Değişken	44	9			3			56 (%26)
Çoklu Ara Değişken	20	3					4	27 (%13)
Düzenleyici Değişken	37	6 (1)					1	45 (%21)

**Tablo-8: Doktora Tezlerindeki Yapısal Eşitlik Modeli Kullanımı**

YEM (SEM)	Survey	Alan Araştırması (Vaka Analizi)	İçerik	Eylem	Tarama	Deney	Karma	Toplam
Yok	116	42 (9)	1	1	7	1	2	180 (%83.3)
Var	26	7			1		2	36 (%16.7)

yöntemi olarak belirtildiği çalışmaların çokluğu Türkiye'deki Örgütsel Davranış Yazını'nın eksikliklerinden biri olarak göze çarpmaktadır. Bazı çalışmalarda ise hiçbir yöntem belirtilmemiş, metodoloji kısmında doğrudan örnekleme oluşturulması anlatılmıştır. Bu çalışmaların hangi yöntem ve tekniği kullandığı tarafımızdan incelenerek sınıflandırılmaya çalışılmıştır.

İncelenen doktora tezlerin çoğunluğunun örneklemini, beyaz yakalıların (%71.7) oluşturduğu Tablo 6'da ortaya konmuştur. Beyaz ve mavi yakalıları birlikte değerlendiren çalışmalar % 24.6

iken sadece mavi yakalılar üzerinde yapılan çalışmalar % 3.7 düzeyinde kalmıştır. Yapılan çalışmalarda örnekleme seçiminin mavi yakalılar üzerine yoğunlaşmadığı görülmektedir. İş hayatında çalışan kesimin büyük bir çoğunluğunu oluşturan mavi yakalı çalışanlar üzerine yapılan çalışmaların azlığı, bilimsel bakış açısının sanki mavi yakalı çalışanları göz ardı ettiği izlenimini verir iken, mavi yakalı örnekleme kitlesiyle yapılacak çalışmaların artması daha farklı bakış açılarına ortaya koyma konusunda faydalı olabilir.

Derinlemesine incelenmiş doktora tezlerinin

Tablo 9: Doktora Tezlerinde Kullanılan Değişkenlerin Yıllara Göre Dağılımı (1984-2007)

Değişkenler	Genel T.	1984	1985	1990	1991	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2007
Organizasyon	22														1	2	
Tüketim	12							1							1		
Motivasyon	24	3		1		1					2		2			3	
İş Doyumu	64	1		1		2	1	1		1	1	2		1	3	3	5
Psikolojik Sermaye	5													1			
Organizasyon Bağlılığı	73					2						2			4	3	5
Organizasyon Vatandaşlığı	28														1	1	
Organizasyon Güven	27														1	2	
Liderlik	82			1	1					1	1	4	2	7	4	5	2
Takım/Ekip	9											2	1	1			
Sosyal Sermaye	5													1			
Psikolojik Sözleşme	7														1		1
Organizasyon Özdeşleşme	8																
Mobbing	5																
Organizasyon Sessizlik	4																
Organizasyon Kültürü	64						1				4	4		3	3	5	3
Bilgi Paylaşımı	7																
Personel Güçlendirme	8																1
Psikolojik Güçlendirme	6																
Organizasyon Yabancılaşma	1				1												
Organizasyon Öğrenme	12											1				1	1
Ozyeterlilik	3																
Organizasyon İklimi	12					1	1				1	1					
Organizasyon Sınır	3																
Organizasyon Politika	7						1					1					
Organizasyon Sapma	2																
Well Being (İyi Olma Hal)	4																
Rol Çatışması	7									1				1	1		
Organizasyon Kimlik	4																1
Organizasyon İletişim	14						1	1						1	2	1	1
İşten Ayrılma Niyeti	21														1	1	
Etik İklim	7																1
Organizasyon Güç	5																
Stres	8																
İş-Yaşam Dengesizliği	3													1			
Birey-Organizasyon Uyumu	8										1						1
Yaratıcılık	15	1						1				1		2	1	1	
Devamsızlık	1						1										
Organizasyon Destek	9																1
Organizasyon Değişim	20	1				1					1	2	1	3	1	1	1
Çatışma	6					1	1					1					
Değerler	17																
Kişilik	29							2		1							
Sosyal Destek	2							1									
Çam Tavan	1																
Üretkenlik	1																
Duygusal Emek	2																
Duygusal Zekâ	16													2			



Tablo 9 Devam: Doktora Tezlerinde 2008-2014 Yılları Arası Değişkenlerin Detaylı Kullanımı

Değişkenler	2008			2009			2010			2011			2012			2013			2014								
	1*	2*	3*	4*	T*	1	2	3	4	T	1	2	3	4	T	1	2	3	4	T	1	2	3	4	T		
Organizasyon	1				1	1	2	3	3	1	1	1	1	6	1	1	2	2	3	2	7						
Tüketim					1	1					1	1	1	3	1	1	3				3					1	
Motivasyon	1			1	1	1	1	3	3					3	1	1	1	1	1	3						1	
İş Doyumunu	1	2	4	7		1	3	4	1	1	2	7	11	1	4	5	10	5	1	4	10						
Psikolojik Sermaye											2	1	3	1	1	3	1				1						
Organizasyon Bağlılığı	1	2	6	9		1	4	5	1	1	4	9	15	2	4	9	15	3	1	6	10					1	
Organizasyon Vatandaşlığı		4		4		1	4	5	1	2	4	7	5	4							4					1	
Organizasyon Güveni	2	1	1		4	1	1	2	1	1	2	3	1	2	6	5	1	1	6	1	6					1	
Liderlik	9		4	3	1	5	13	6	1	2	9	3	3	2	1	9	6	2	1	9	2					1	
Takım/Ekip	1			1	2		1		2	3																1	
Sosyal Sermaye					1	1			1	1	1										1					1	
Psikolojik Sözleşme					2		2		2		2										1	1				1	
Organizasyon Özdeşleş.	1				1	1									1	1	1			1	2					1	
Mobbing					1	1	1	2			1	1			2											1	
Organizasyon Sessizlik									1	2	3															1	
Organizasyon Kültürü	1			1	5	2	7	9	1	3	13	4	1	2	1	8	9	1	10	2						2	
Bilgi Paylaşımı	1			1	2		1	1		1	2	1			1	1					1					1	
Personel Geliştirme	1				1	1	1	1		1	1				1	1					1					1	
Psikolojik Güçlendirme					1	1		1			1	1			2						1	1				1	
Or. Yabancılaşma																											
Organizasyon Öğrenme	1			1	1		1		1	3					3	2				1	3					3	
Özyeterlilik	1				1		1			1					2					2	2					1	
Organizasyon İklimi					1	1									1	1					1	1				1	
Organizasyon Sinizmi															1	1				1	1					1	
Organizasyon Politika	1			1	2										1	2				1	1					1	
Organizasyon Sapma	1				1					1	1				1	1					1					1	
WellBeing					1	1					1	2	3														
Rol Çatışması					1	1	2				1	1	1		1	1					1						1
Organizasyon Kimlik					1	1				1	1				1	1					1						1
Organizasyon İletişim	1			1	1	2			2	1	2				1	2					1					1	
İfaden Ayrılma Niyeti				3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	5	5	2	2		5	6					2	
Etik İlim							3	3	3	3	1				1	1				1	1					1	
Organizasyon Güç								2	2	2					1	1				1	1					1	
Stres					1	1			3	3	2				2					1	1					1	
İş Yaşam Dengesizliği															2					2							
Birey-Organizasyon Uyumu								4			1	1			1	1	1			1	1					1	
Yaratıcılık	1			1	1	2			4		1	1			1	1	1			1	2					1	
Devamsızlık															1	1					3	1				1	
Organizasyon Destek					1	1	2		2	1					1	1	2			3	1					1	
Organizasyon Değişim					4				1	1	2				2	2					1					1	
Çatışma	1			1	1						2				2	2					1	1				1	
Değerler	2			1	3	3		3	1	2	3	2	1	1	4	3					3					3	
Kişilik	1	2		3	6	4	1	1	6	4	2	6	4	2	6	2	1				3					1	
Sosyal Destek															1	1					1					1	
Çam İnan																											1
Üretkenlik																										1	
Duygusal Emek																					1					1	
Duygusal Zorluk	1			1	2	1			2	2	1	1			3	2				2	1					1	
*1 Bağımsız Değişken, 2* Düzenleyici Değişken, 3* Ara Değişken, 4* Bağımlı Değişken, T* Toplam																											

incelendiğinde tek sonuç değişkenini tercih ettikleri gözlenmektedir. Tezlerdeki değişken kullanımları Tablo 7’de belirtilmiştir. Survey yöntemini benimsemiş 7 doktora tezi, alan araştırmasını benimseyen 5 doktora tezi, 2 içerik araştırması, 1

eylem araştırması, 3 tarama araştırması ve 1 vaka analizi çalışmaları ölçek geliştirme ya da kurumlar arası karşılaştırma çalışması yapmaları nedeniyle seçtikleri değişkenler, bağımlı değişken olarak kabul edilmiştir. Çalışmaların % 21’i düzenleyici



değişkenden faydalanırken % 39'u ara değişken kullanmıştır.

Derinlemesine incelenen doktora tezlerinde yapısal eşitlik modellerinden faydalanan tezlerin oranı Tablo 8'de de görülebileceği üzere % 16.7'dir.

Çalışmalar değişkenlerin kullanılma sıklığına göre sıralandığında en çok kullanılan değişkenlerin liderlik (82), örgütsel bağlılık (73), örgüt kültürü (64) ve doyum (64) olduğu Tablo 9'da gözlenmektedir. Değişkenlerin dağılımı incelendiğinde en çok çalışılan konular olan liderlik, örgütsel bağlılık, doyum ve kültürün sürekli tercih edilen konular olduğu yıllar dağılımından da gözlenmektedir.

Tablo 9'un devamı incelendiğinde 2008-2014 yılları arasındaki dönemde sonuç değişkeni olarak en çok çalışılan değişken 36 kez kullanılan örgütsel bağlılık değişkeni olduğu belirlenmiştir. Örgütsel bağlılığın Tablo 9 ve devamında görüleceği üzere 1999'dan itibaren düzenli bir şekilde kullanıldığı, aynı şekilde doyum değişkeninin de 1984'ten beri düzenli olarak tezlerde kendine yer bulan bir değişken olduğu fark edilmektedir. Doyum değişkeni de çoğunlukla sonuç değişkeni olarak tercih edilmektedir. 1990'dan beri düzenli kullanılan bir diğer değişken olan liderlik değişkeni genellikle bağımsız değişken olarak tercih edilmesine karşın sonuç, ara ve moderatör olarak diğer değişkenlere oranla daha dengeli kullanılmaktadır. 1994'ten sonra ise örgüt kültürü değişkeni de düzenli ve yoğun olarak kullanılan bir

diğer değişkendir.

Kültürel geçirgenliklerine bağlı olarak derinlemesine incelenen 216 tez irdelendiğinde, 115 (% 53.2) tez yabancı kuramlarda üretilmiş olan ölçeklerin sadece Türkçe'ye çevrilerek kullanımı (zorlama etik) tercih ederken, 51 tez (% 23.6) üretilmiş etik, 31 tez ise (% 14.4) emik yaklaşımı tercih etmiştir. On dokuz tezde ise kullanılan ölçeklerle ilgili açık bilgiye rastlanmadığı için bu tezler sınıflandırma dışında bırakılmıştır. Analiz düzeylerine göre çalışmalar ayrılaştırıldığında, birey düzeyindeki araştırmaların (154 adet, % 71.3) çoğunlukta olduğu, bunu izleyen diğer çalışmaların ise örgüt düzeyinde olduğu (50 adet, % 23.2) görülmektedir. Diğer on iki adet çalışma için ise dokuz adeti grup, üç adeti örgütler arası düzey bağlamında çalışmalarını gerçekleştirmiştir. Zaman yönelimi açısından toplam 216 tez arasından % 97.2'sinin (210 adet) kesitsel olduğu Tablo 10'da da gözlemlenmektedir. Belli bir dönemi inceleyen boylamsal çalışmaların ise çok kısıtlı kaldığı (6 adet, %2.8) dikkat çekici bir diğer noktadır.

Düzenli olarak kullanılan değişkenlerden liderlik değişkeni süreç içerisinde evrimleştiği için bu araştırma nişi de kendi içerisinde yeni nişler yaratmıştır. Liderlik anlayışı ve türlerine yönelik çalışmaların sürekli olarak yenilenmekte olduğu ve yeni araştırma alanları açarak araştırmacıların ilgisini çektiği düşünülmektedir. Tablo 11 incelendiğinde Liderlik ile ilgili yapılan doktora tezlerinde erişim sağlanan 52 tam metnin araştırmalarında kullandığı ölçekler irdelendiğinde,

**Tablo-10: Doktora Tezlerinin Sorgulanması**  
Sorgulanma Değişkeni

	Zorlama Etik	Türetilmiş Etik	Emik	Belirtilmemiş
Kültürel Geçirgenlik	115 (53.2)	51 (% 23.6)	31 (% 14.4)	19 (% 9.8)
	Bireysel	Grup	Örgüt	Örgüt Üstü
Analiz Düzeyi	154 (% 71.3)	9 (% 4.1)	50 (% 23.2)	3 (% 1.4)
	Kesitsel	Boylamsal		
Zaman Yönelimi	210 (% 97.2)	6 (% 2.8)		

**Tablo-11: Doktora Tezlerinde En çok Kullanılan Değişkenleri Ölçülmesi**

Değişken (Toplam Tez Sayısı)	Erişilen Tez Sayısı	Tezlerde Kullanılmış Farklı Ölçeklerin Sayısı (Tanımlanmamış Ölçek)	En Çok Kullanılan İki Ölçek (Tez Sayısı)	En Çok Kullanılan İki Ölçeğin Tüm Tezlere Oranı
Liderlik (82)	52	25 (3)	Bass ve Avelio (17), Podsakoff vd. (3)	% 38 (20/52)
Örgütsel Bağlılık (73)	48	7 (1)	Allen ve Meyer (33), Mowday vd. (9)	% 88 (42/48)
İş Doyumu (64)	36	13 (3)	Minnesota (15), Hackman ve Oldham (4)	% 53 (19/36)
Örgüt Kültürü (64)	30	15 (4)	Denison (6), Danışman ve Özgen (5)	% 38 (11/30)

bu tezlerde farklı 25 ölçek kullanıldığı belirlenmiştir. Bass ve Avelio'nun ortaya koyduğu ve yıllar içerisinde geliştirdiği MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) en çok kullanılan ölçüm aracı olarak dikkat çekse de birçok araştırma nişi yaratan bu kavramın ölçülmesinde değişik ölçeklerin çokluğu dikkat çekmektedir. Bu sonuç kavramın birçok araştırma nişine olanak sağladığını da ortaya koymaktadır. Benzer bir durum örgüt kültürü değişkeni içinde bulunmaktadır. Bu kavramın 30 doktora tezinde ölçülmesinde kullanılan farklı ölçek sayısı da 15'tir. Bu iki değişkenin ölçülmesinde en çok kullanılan 2 ölçeğin kullanıldığı çalışmaların oranı % 38 olması da bu iki araştırma nişinin evrimleştiğinin bir diğer göstergesidir. Diğer iki değişken olan örgütsel bağlılık ve doyum ise çok ciddi evrim geçirmemiştir. İş doyum kavramı büyük oranda Weiss ve çalışma arkadaşlarının (1967) ortaya koyduğu Minnesota doyum ölçeğinden faydalansa da en çok kullanılan iki ölçeğin oranı % 53 olarak bulgulanmış ve tam anlamıyla evrim geçirmemiş ya da geçirdiğine dair yargıya varmak mümkün olmamıştır. Fakat örgütsel bağlılık kavramının ölçülmesi incelendiğinde Allen ve Meyer ikilisinin (1991,1997) oluşturdukları ölçeğin araştırma nişinin ölçülmesinde bir tek oluşturduğu söylenebilir. Yine büyük oranda kullanılan bir diğer ölçek çalışması olan Mowday vd. (1979) çalışması da göz önüne alındığında, bu araştırma nişi ile ilgilenen çalışmaların % 88'inde kullanılmıştır. Bu da örgütsel bağlılık araştırma nişinin evrim geçirmedini, hatta kavramın ölçülmesinde bütünlüğün büyük ölçüde korunduğunun bir göstergesidir. Kısacası bu iki değişken Türkiye'deki örgütsel davranış yazınında araştırmacılarca gerçekten önemsenen, dikkat çeken ve merak edilen bir araştırma nişi olarak öne çıkmıştır.

Örgütsel bağlılık değişkeni Whyte'nin (1956) çalışmasıyla ortaya çıkmış, Porter vd. (1974), O'Reilly ve Chatman (1986) ile Meyer ve Allen (1991) ile yurt dışı yazında ilgi duyulan bir çalışma alanı olarak gelişme göstermiştir. 1993 yılında Türkiye'de de konu ilk kez çalışılmış fakat düzenli olarak ilgi duyulması 1999 yılında başlamıştır. Bu veriler de Türk yazınının ilgi alanları ile yurt dışındaki çalışmalar arasında en az 10 yıllık bir gecikme yaşandığını göstermektedir. Doktora çalışmalarının beklenen yazım süresinin 4 yıl olduğu kabul edilirse yaklaşık 6-7 yıllık bir gecikme ile araştırma nişlerinin Türkiye'de ortaya çıkmaya başladığı gözlenmektedir.

## 5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu sonuçlar, Erdem'in (2009) gerçekleştirdiği çalışma ile büyük oranda örtüşmektedir. Liderlik,

bağlılık ve örgüt kültürü çalışmaları en yoğun tercih edilen değişkenler olarak kullanılırken mobbing yerine iş doyumunun tezlerde daha çok tercih edildiği gözlenmektedir. Tezlerde mobbing değişkeninin kullanımı (5) çok alt sıralarda kaldığı görülmektedir. Bu farkın Türkiye'de mobbing kavramının ön plana çıkmasının 2006 yılı olması ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Özellikle Ankara 8. İş Mahkemesi'nin 20/12/2006 tarihli, 2006/19 E. ve 2006/625 K. sayılı kararında "mobbing kavramı işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışları içermektedir" kabulü ile kavram daha ön plana çıkmıştır. Uzun vadeli bir çalışma olan doktora tezlerinin mobbing değişkeni ile yansımalarının yakın zamanda artacağı düşünülmektedir.

Özen'in (2000) Türk Yönetim/Organizasyon yazınındaki yöntemsel sorunları kongre bildirimleri üzerinden değerlendirdiği çalışmasındaki sonuçlar ile bu çalışmada elde edilen sonuçlar arasında benzerlikler bulunmaktadır. Özen'in (2000) bulgularına göre yöntembilim olarak kongre bildirimlerinin nesnel yaklaşıma sahip olma yüzdesi % 90 iken, örgütsel davranış alanı doktora tezlerinde nesnel yaklaşımı benimseyenlerinin % 88.4 ile yakın düzeyde olduğu gözlenmektedir. Bu durum çalışmaların benzer bir anlayışla türetildiği ya da oluşturulduğu yargısını tarafımızda uyandırmaktadır. Özen (2000) kongre bildirimlerinde artık "neden" sorularının daha fazla sorulduğunu belirtmekte (%47.4), çalışmamızda ise örgütsel davranış alanındaki tezlerde açıklayıcı amaca sahip tezlerin % 82.9 düzeyine olduğu görülmektedir. Bu eğilimin artarak devam edeceği düşünülmektedir. Ayrıca tezlerde veri temelli hipotez geliştirme yaklaşımının çok düşük düzeyde olması (% 4) bu düşünceyi güçlendirmektedir. Türk yazınında yabancı yazın kaynaklı hipotez sınanması sorununun hala giderilmediği gözlenmektedir. Kültürel görelilik açısından ise çalışmaların nispeten kültürel duyarlılığa yavaş yavaş sahip oldukları gözlenirken, tamamen emik yaklaşım (%14.4) düzeyinde belirgin bir farklılık yaşanmasa da türetilmiş etik/uyarlanmış ölçekleri (%23.6) kullanan çalışmaların çok daha yüksek seviyelere ulaştığı aşıkardır.

O'Reilly (1991) örgütsel alandaki çalışmaların 1980'lerden sonra mikro bakış açısından makro bakış açısına doğru kaydığını bildirmektedir. Fakat araştırmada incelenen doktora tezlerindeki bakış açıları, mikrodan makroya açık bir geçiş gözlenmemiştir. Hatta çalışmaların oransal olarak daha fazla mikro (bireysel) düzeyde gerçekleştiği gözlenmektedir. O'Reilly (1991) aynı zamanda motivasyon ve liderlik alanlarındaki çalışmaların

yerine yeni değişkenler geldiğini bildirmektedir. Araştırılan doktora tezleri içerisinde motivasyon değişkenini irdeleyen çalışmalar sayıca yıllar içerisinde yakın seviyelerde görünse de oransal olarak motivasyon değişkeni kullanımında ciddi bir azalma gözlenmektedir. Fakat liderlik değişkeni düzenli bir şekilde tercih edilen değişken olma özelliğini sürdürmektedir.

Staw (1984) sonuç değişkeni olarak en çok iş doyumu tercih edildiğini belirlemesi araştırmacının sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Fakat devamsızlık (1 kez kullanılmıştır) ve stres (8 kez kullanılmıştır) değişkenlerinin doktora tezlerinde aynı ilgiyi görmedikleri bulgulanmaktadır.

Örgütsel bağlılık değişkeni için en çok kullanılan Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık ölçeği çoğunlukla 1990 yılındaki çalışmasından elde edilmiştir. Bu çalışma dışında yazarların 5 ayrı çalışmasından da ölçek edinimi konusunda faydalanılmıştır. Wasti'nin (1999, 2002) uyarlamış olduğu Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık ölçeği, bu değişkeni irdeleyen doktora tezlerinde en çok kullanılan uyarlama ölçeğidir. Mowday ve çalışma arkadaşlarının geliştirdikleri örgütsel bağlılık ölçeği ise dört farklı çalışmadan elde edilmiştir.

İş doyumu ölçeğinde ise en çok kullanılan Minnesota iş doyumu ölçeği için tek temel kaynaktan faydalanılmıştır. Baycan (1985) tarafından uyarlanan Minnesota iş doyumu ölçeği 3 adet çalışma ile en çok uyarlamasından faydalanılan ölçek olarak belirlenmiştir.

Liderlik ölçeğinde MLQ'dan faydalanan çalışmalar büyük oranda Bass'ın (1985) çalışmasından ölçeklerini almışlardır. Kültür değişkeninin ölçülmesinden en çok yararlanan Denison örgüt kültürü ölçeği için %85 oranında Yahyağil'in (2005) uyarlama ölçeği kullanılmıştır.

Yukarıda sözü edilen en çok tercih edilen dört değişkenin ölçülmesinde faydalanılan ölçeklerin büyük bir çoğunluğu (% 51) doktora tezi yazarları tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Diğer tezler içinde % 32'si bir başka çalışmada Türkçe'ye çevrilmiş ya da uyarlanmış ölçekten faydalanmıştır. Sadece % 5 oranında doktora tezlerinde kullanılan ölçekler tez yazarı tarafından uyarlanmıştır. % 13'lük bir kesimde ise faydalanılan ölçeğin hangi araştırmacılar tarafından geliştirilmiş olduğu belirtilmesine karşın ölçeğin alındığı kaynak belirtilmemiştir. Çevirinin doktora tezi yazarı tarafından yapıldığı çalışmalarda rastlanan bir eksiklik ise ölçek çeviri sürecinin net olarak açıklanmamasıdır. Ölçek çevirisi süresince, dil bilimciler ile ortaklaşa çalışma yapıp

yapılmadığı birçok çalışmada belirsiz olmakla birlikte bu çevrilmiş ölçeklerin iç tutarlılığını sağlayacak olan ön testlerin gerçekleştirilmediği de göze çarpmaktadır. Ayrıca daha önce bir başka araştırmacı tarafından uyarlanmış ya da çevrilmiş bir ölçekten faydalanılan çalışmaların 8 tanesinde ölçeğin temel kaynağına atıf verilmediği gözlenmiştir. Ek olarak, önceden uyarlanmış veya çevrilmiş ölçeklerin 9 tanesinin başka bir doktora tezinden, 4 tanesinin de yüksek lisans tezinden alınmış olması dikkat çekici bir noktadır.

Türk Örgütsel Davranış yazınının en önemli parçalarından birini doktora tezlerinin irdelendiğinde çalışmaların tek bağımsız ve tek bağımlı değişkenler seçerek genelinde soru sorma tekniği ile bilgiye ulaşmanın daha kolay olduğu beyaz yakalı örneklem üzerine çalışıldığı gözlemlenmektedir. Çalışmalarda ağırlıklı olarak tercih edilen beyaz yakalı örneklem seçiminin sorgulanması önemlidir. Ayrıca, çalışılan araştırma nişlerin araştırmacının merakı dahilinde gerçekleştirildiği kabul edilebilir bir varsayım olsa da, örgütsel davranış alanı yazınında, doktora tezlerimizin, temel sorunlara yanıt aramak ve bilimsel alana kuramsal katkı konusunda karşılaşılabileceği sorunlar düşündürücüdür.

İnceleme süresince araştırılan çalışmaların ortalama sayfa sayısı 170 civarındadır. Bu tezlerin kavramsal çerçeveden sonra araştırmanın asıl vurucu bölümü olan metodolojiye başlangıç ortalama olarak 100-120'nci sayfalar arasındadır. Metodoloji bölümünde de araştırmacının merakını ve sorunsalı ortaya koyarak belirtmesi gereken araştırmanın amacı, önemi, katkısı ve özgünlüğü çalışmalarda açık bir şekilde belirtilmemektedir. Üniversiteler arası tez yazınında standart (şekil ve içerik) eksikliği görülmektedir.

Özellikle yöntem geliştirme konusunda periyodik çalıştay düzenlenmesinin önemli olacağı, doktora tezlerinin yaygın etkisi-yayına dönüştürme iz analizlerinin ayrıca ele alınması ve Örgütsel Davranış alanında makale ve bildirilerin de ayrıca incelenmesi bir öneri olarak düşünülmelidir.

## KAYNAKÇA

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Sage Publications.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1995). *MLQ Multifactor leadership questionnaire*. Redwood City CA: Mind Garden
- Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53(1), 279-307.
- Çiğdem, S. (2012). *Büro yönetiminde whistleblowing ve etik ilişkisi*. 11. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi, 4-6 Ekim, Isparta.
- Danışman, A., & Özgen, H. (2003). Örgüt kültürü çalışmalarında yöntem tartışması; niteliksel - niceliksel yöntem ikileminde niceliksel ölçümler ve bir örnek önerisi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3, 91-124.
- Denison, D., & Neale, W. (1996). *Denison organizational culture survey*. Ann Arbor, MI.
- Eden, D. (2008). Thriving in a self-made niche: how to create a successful academic career in organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 29(6), 733-740.
- Erdem, F. (2009). Örgütsel davranış araştırmalarında niş alanlar nasıl belirleniyor? ulusal yönetim ve organizasyon kongresi yazını üzerine kısa bir değerlendirme. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 65-78.
- Erdoğan, İ. (1987). *İşletmelerde davranış*. İ. Ü. İşletme Fakültesi, İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları, İstanbul.
- Glick, W. H., Miller, C. C., & Cardinal, L. B. (2007). Making a life in the field of organization science. *Journal of Organizational Behavior*, 28(7), 817-835.
- Hackman, R. & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Mowday R.T., Steers, R.M. & Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492.
- O'Reilly III, C. A. (1991). Organizational behavior: where we've been, where we're going. *Annual Review of Psychology*, 42(1), 427-458.
- Özen, Ş. (2000). Türk yönetim/organizasyon yazınında yöntem sorunu: kongre bildirileri üzerine bir inceleme.  
[http://www.academia.edu/1035800/T%C3%9CRK\\_Y%C3%96NET%C4%B0M\\_ORGAN%C4%B0ZASYON\\_YAZININ\\_DA\\_Y%C3%96NTEM\\_SORUNU\\_KONGRE\\_B%C4%B0LD%C4%B0R%C4%B0LER%C4%B0\\_%C3%9CZER%C4%B0NE\\_B%C4%B0R\\_%C4%B0NCEL\\_EME?login=&email\\_was\\_taken=true](http://www.academia.edu/1035800/T%C3%9CRK_Y%C3%96NET%C4%B0M_ORGAN%C4%B0ZASYON_YAZININ_DA_Y%C3%96NTEM_SORUNU_KONGRE_B%C4%B0LD%C4%B0R%C4%B0LER%C4%B0_%C3%9CZER%C4%B0NE_B%C4%B0R_%C4%B0NCEL_EME?login=&email_was_taken=true) (Erişim Tarihi: 20.02.2015)
- Özler, D. E., Şahin, M. D., & Atalay, C. G. (2010). Teorik bir çerçevede whistleblowing-etik anlayışı. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 169-194.
- Pfeffer, J. (1993). Barriers to the advance of organizational science: Paradigm development as a dependent variable. *Academy of Management Review*, 18(4), 599-620.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Rousseau, D. M. (1997). Organizational behavior in the new organizational era. *Annual Review of Psychology*, 48(1), 515-546.
- Staw, B. M. (1984). Organizational behavior: a review and reformulation of the field's outcome variables. *Annual Review of Psychology*, 35(1), 627-666.
- Weiss, D. J, Davis, V. R., England, G. W. & Lofquist, L. H. (1967). *Manuel for Minnesota satisfaction questionnaire*. USA: University of Minnesota.
- Van Maanen, J. (1995). Crossroads style as theory. *Organization Science*, 6(1), 133-143.  
[http://www.odk.sakarya.edu.tr/1\\_Orgutsel\\_Davranis\\_Kongresi\\_Kitabi.pdf](http://www.odk.sakarya.edu.tr/1_Orgutsel_Davranis_Kongresi_Kitabi.pdf) , Erişim Tarihi: 07.07.2014
- <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tarama.jsp> , Erişim Tarihi: 10.07.2014

**Ek-1:** Ulusal Tez Merkezinde Dizin Taramasında İlgili Tez Bulunmayan 17 Değişken/Anahtar Sözcük

---

<b>Değişken/Anahtar Sözcük</b>	
1	İşkoliklik
2	Örgütsel Sağlık
3	Dışlanma
4	Yoksunluk
5	Nezaketsizlik
6	Basma Kalıp Yargılar
7	Negatif Duygusalılık
8	Kendilik Kontrolü
9	Psikolojik Dayanıklılık
10	Zihinsel Kayıp
11	Başa Çıkma
12	Mutluluk
13	Duygusal Hal
14	Sosyal Zeka
15	Sosyal Tembellik
16	Nepotizm
17	Normatif-perspektiflik

---