

e-ISSN:2587-2168



Year: 2022

Vol: 8 Issue: 44

pp 564-574

Article ID

63881

Arrival

02 July 2022

Published

31 AUGUST 2022

DOI NUMBER<http://dx.doi.org/10.29228/ideas.63881>**How to Cite This Article**

Özdemir, F. (2022). "Örgütsel Davranış Alanında 2020-2022 Yılları Arası Yazılan Doktora Tezlerine Yönelik Bir İnceleme", International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies, (e-ISSN:2587-2168), Vol:8, Issue:44; pp: 564-574



International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Örgütsel Davranış Alanında 2020-2022 Yılları Arası Yazılan Doktora Tezlerine Yönelik Bir İnceleme

A Review of Doctoral Theses Between the Years 2020-2022 in the Field of Organizational Behaviour

Fulya Özdemir¹ ¹ Dr.**ÖZET**

İnsan ve insana yönelik tutum ve davranışlar birçok alanda olduğu gibi işletme alanında da çok önemli bir yere sahiptir. Bununla birlikte özellikle işletmelerde faaliyet gösteren çalışanların davranış ve tutumları hem işletmeler hem de çalışan psikolojisi açısından önemlidir. Bu bağlamda işletmelerde insan davranışını ele alan örgütsel davranış çalışmaları da her zaman büyük önem arz etmektedir. Bu araştırma Türkiye’de 2020-2022 yılları arasında örgütsel davranış alanında yayınlanan doktora tezlerini incelemektedir. Bu amaçla doktora tezleri konu, içerik ve yöntem açısından ele alınmaktadır. Bu amaç doğrultusunda 288 adet doktora tezi incelenmiş ve analiz edilmiştir. Tezler Ulusal Tez Merkezi’nden ulaşılmıştır. Tarama yapılırken işletme anabilim dalında yazılan tezler olarak filtrelenmiştir. Ulaşılan tezler başlık, anahtar kelime ve yöntem açısından ele alınmıştır. Araştırma sonuçları 2020-2022 yılları arasında, örgütsel davranış alanında yayınlanan doktora tezlerinin en fazla hangi konu üzerinde durduğunu ve hangi analiz yönteminden (nicel, nitel, karma) yararlandığını ortaya koymaktadır. Araştırma sonucuna göre örgütsel davranış işletme alanında yazılan doktora tezlerinin önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Bununla birlikte nicel araştırma yöntemleri en sık başvurulan analiz yöntemi olarak görülmektedir. Son 3 yıldır örgütsel davranış alanında yazılan tezlerin büyük bir bölümünü liderlik, performans, örgütsel bağlılık ve örgüt kültürü konuları oluşturmaktadır. Bu sonuçlar Türkiye’de yapılan benzer çalışmaları destekler niteliktedir. Yapılan analiz sonucunda elde edilen kavram ve konulara yönelik değerlendirmeler yapılarak araştırma sonlandırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Davranış, İçerik Analizi, Alan Araştırması, Araştırma Trendleri

ABSTRACT

Human and human-oriented attitudes and behaviors have a very important place in the field of business as well as in many other fields. At the same time, the behavior and attitudes of employees operating in businesses are important for both businesses and employee psychology. In this context, organizational behavior studies that focus on human behavior in businesses are always of great importance. This research examines the doctoral dissertations published in the field of organizational behavior in Turkey between the years 2020-2022. For this purpose, doctoral theses are discussed in terms of subject, content and method. In line with this purpose, 288 doctoral theses were examined and analyzed. These were obtained from the National Thesis Center. While scanning, theses were filtered as the theses written in the department of business administration. The theses reached are discussed in terms of title, keyword and method. The results of the research reveal that the doctoral dissertations published in the field of organizational behavior between the years 2020-2022 focus on the most and which analysis method (quantitative, qualitative, mixed) is used. According to the results of the research, organizational behavior constitutes an important part of the doctoral theses written in the field of business administration. Also, quantitative research methods are seen as the most frequently used analysis method. Leadership, performance, organizational commitment and organizational culture are the subjects of most of the theses written in the field of organizational behavior in the last 3 years. These results support similar studies conducted in Turkey. The research was concluded by making evaluations on the concepts and topics obtained as a result of the analysis.

Keywords: Organizational Behaviour, Content Analysis, Area Research, Research Trends

1. GİRİŞ

Bilimsel anlamda 1900’lü yıllara dayanan işletme literatüründe 100 yılı aşkın sürede birçok şey değişmiş, yeni yaklaşımlar, teoriler ve yöntemler ortaya konmuştur. Fakat yönetim biliminde özellikle neo-klasik dönem itibari ile “insan” unsuru her gün daha büyük bir değer haline gelmiştir. Esasen bilimsel anlamda yönetim literatüründe neo-klasik dönem itibari ile kendine yer bulmuş olsa da ihtiyacı doğuran, üreten ve tüketen, işletmeyi oluşturan ve sürdürülebilir hale getiren en önemli unsur yaşamın var oluşundan bu yana insandır. Sanayi devriminden bu yana teknolojik anlamda birçok gelişme meydana gelmiştir. Bu gelişmelerin en sonuncusu olarak değerlendirilen 4. Sanayi Devrimi ile teknoloji üretimdeki son ve en gelişmiş halini almış, üretimde insan kaynağının yerini büyük ölçüde makineler almıştır. Bununla birlikte bu gelişmeler 5. Sanayi devrimi ve dijitalleşme ile de seyrine devam etmekte ve insan gücü ve emeği farklı alanlara kaymaktadır. Teknoloji ve dijital dönüşüm fiili üretimde ve bazı alanlarda insan emeğinin yerini almış olsa da bu büyük gelişmeler insan kaynağına yeni sorumluluklar, yeni bilgi ve beceriler, yeni roller yüklemektedir. Teknolojiyi ve değişimi yönetebilecek, yeni yazılım ve teknolojileri kullanabilecek bilgi ve beceriye sahip insan kaynağı bugün çok önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Sonuç olarak yaşanan bu değişim ve gelişmeler işletmelerde insanın önemini daha da hayati hale getirmektedir. Bu bağlamda bugün örgütlerde çalışanı anlamak, onların davranışlarının altında yatan sebepleri bilmek ve motive etmek en az 100 yıl önce olduğu kadar önem arz

etmektedir. Bununla birlikte teknoloji ve üretimdeki bu büyük gelişmelerin örgüt çalışanları üzerinde yarattığı değişimler, örgütsel davranış alanında yeni konuların önem kazanmasına yol açmıştır. Bu araştırma Türkiye’de 2020-2022 arasında yayınlanmış olan örgütsel davranış alanındaki doktora tezlerini yöntem ve içerik bakımından ele almaktadır. Araştırma örgütsel davranış alanında yazılan doktora tezlerinin hangi konular üzerinde durduğunu detaylı olarak analiz etmektedir. Bununla birlikte Türkiye’de yapılmış olan benzer araştırmalar ile sonuçlar karşılaştırılmakta ve tartışılmaktadır.

2. GEÇMİŞ ARAŞTIRMALAR

Güncel uluslararası araştırmalara bakıldığında, örgütsel davranış alanında çalışılmış konuları ele alan çok fazla araştırmaya rastlanmamıştır. Yabancı literatürde örgütsel davranış konusunda yapılan çalışmalarını inceleyen araştırmalar daha çok örgütsel davranışın sınırlı alanları üzerine yapıldığı görülmektedir (örn. Üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilgili yapılan çalışmaların analizi).

Uluslararası literatürde güncel olarak örgütsel davranış çalışmalarını bir bütün olarak ele alan kapsamlı araştırmalardan birini Kalwani ve Mahesh (2020) gerçekleştirmiştir. Kalwani ve Mahesh (2020) araştırmalarında örgütsel davranış alanında 1990-2019 yılları arasında oluşan örgütsel davranış literatürünü incelemektedir. Literatüre ilişkin yapılan değerlendirmede bireysel düzeydeki araştırmalarda trendlerin kişilik özellikleri, motivasyon ve iş yerinde duygular olduğunu belirtmektedir. Grup düzeyindeki trendlerin iletişim, liderlik ve değişim olduğunu belirtmektedir. Örgütsel düzeyde trendlerin örgütsel vatandaşlık, örgütsel özdeşleşme ve kurumsal sosyal sorumluluk olduğunu belirtmektedir.

Tablo 1. Türkiye’de Yapılan Araştırmalar

Araştırmacılar	Örneklem (Tarama Yapılan Çalışma Grubu)	Sonuç (En Fazla Çalışılan Konular)
Mücevher vd. (2020)	2013-2019 yılları arasında düzenlenen kongrelerde yayınlanan bildiriler	Liderlik-yöneticilik, işe yönelik olumlu davranışlar, örgütsel bağlılık, üretkenlik karşıtı davranışlar, pozitif örgütsel davranış.
Bellek vd. (2020)	2013-2017 arasında örgütsel davranış kongresinde sunulan bildiriler	Örgütsel, liderlik, bağlılık, güven, vatandaşlık, sessizlik, performans, özdeşleşme, tatmin ve uyum.
Okutan ve Turdi (2020)	2008-2018 yılları arasında Web of Science da yayınlanan örgütsel davranış makaleleri	Örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgütsel davranış, örgütsel adalet, örgütsel özdeşleşme...
Gümüş ve Yeksan (2019)	2010-2018 yılları arasında ulusal turizm kongrelerinde sunulan bildiriler	İş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel sessizlik, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti, liderlik, örgütsel adalet.
Şahin ve Yangil (2018)	2012-2016 yılları arası üniversite sosyal bilimler dergilerinde yayınlanan örgütsel davranış makaleleri	İş tatmini, tükenmişlik, kişilik, liderlik, çatışma, iletişim, İK politikaları, örgüt kültürü, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, mobbing.
Coşkun ve Tabak (2017)	1995-2015 arası örgütsel davranış alanında yazılan lisansüstü tezler	Örgütsel davranış, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel adalet, iş doyumunu, örgüt kültürü ve liderlik.
Kızıldağ ve Özkara (2016)	1993-2014 yılları arasında yapılan ulusal örgütsel davranış kongresinde yer alan bildiriler	Örgütsel bağlılık, liderlik, olumsuz davranışlar, iş tatmini, Örgüt kültürü ve iklimi, örgütsel performans...
Duygulu ve Sezgin (2015)	1984-2015 arasında örgütsel davranış alanında yazılan doktora tezleri	Liderlik, örgütsel bağlılık, örgüt kültürü, doyum.

3. YÖNTEM

Araştırmada kullanılmak üzere incelenen doktora tezlerine YÖK Ulusal Tez Merkezi aracılığı ile ulaşılmıştır. Tezler İşletme Anabilim Dalında, doktora tezi olarak aratılmıştır. Araştırma 24.05.2022-06.05.2022 tarihleri arasında yapılmıştır. 288 adet doktora tezine ulaşılmış, erişim izni olmayan tezlerden bazı bilgiler elde edilememiş fakat elde edilen bilgiler analizde kullanılmıştır. Ulaşılan 288 adet doktora tezi başlık, özet, anahtar kelime ve kullanılan yöntem kapsamında incelemeye tabi tutulmuştur. Başlık ve anahtar kelimeleri analiz etmek amacı ile nitel analiz yöntemi olan betimsel içerik analizinden yararlanılmıştır. Betimsel içerik analizi, araştırmacı tarafından sınırları çizilen belli bir konu üzerine yapılan ve bu amaç ile belirlenen konuda yapılan araştırmaların detaylı olarak incelenip, seçilen konu ile ilgili genel eğilimin belirlenmesine yönelik bir yöntemdir ve bu yöntem gelecek araştırmalara konu ile ilgili genel eğilim hakkında bilgi vermektedir (Ültay vd. 2021: 190). Bu amaçla ikincil verilerden yararlanılmış olup, belge tarama yöntemi kullanılmıştır. Ulusal Tez Merkezi’nden elde edilen veriler sistematik olarak incelenmiş ve belirli başlıklar altında toplanmıştır. Tez başlıklarında kullanılan ifadelerin birçoğu aynı şekilde aktarılmaya çalışılmış fakat benzer anlamı ifade eden kavramlar tek bir ifade altında toplanmıştır. Anahtar kelimelerde kullanılan ifadeler ise araştırmaların eğilimini detaylı olarak belirleyebilmek adına olduğu gibi tabloya aktarılmıştır. Bu şekilde tasarlanan araştırmada, yazılan doktora tezlerinde genel konu hatları ile birlikte tezlerin detaylı olarak hangi kavram ve ifadeler üzerine yoğunlaştığının da ortaya konması hedeflenmiştir. Bu bağlamda bu araştırma aşağıdaki sorulara cevap aramaktadır;

- ✓ Yıllara göre örgütsel davranış tez sayısı
- ✓ Örgütsel davranışta çalışılan konuların sıklık analizi (Tezlerin başlıklarına göre)
- ✓ Anahtar kelimelerin sıklık analizi
- ✓ Veri toplama yöntemi (Nicel, nitel, karma)

4. BULGULAR

Araştırma kapsamında Ulusal Tez Veri Tabanında İşletme alanında 1.204 Doktora tezine ulaşılmıştır. Bu doktora tezlerinden 288'inin örgütsel davranış kapsamında olduğu belirlenmiştir. İşletme alanında ve örgütsel davranış kapsamında yer alan tezlerin dağılımı aşağıda Tablo 2'de sunulmaktadır.

Tablo 2. Örgütsel Davranış Alanında Yazılan Tez Sayıları

Tez Tarihi	İşletme Anabilim Dalı Doktora Tez Sayısı	Örgütsel Davranış Alanında Yazılan Tez Sayısı	(%)
2022	102	26	% 25,49
2021	540	133	% 24,62
2020	562	129	% 22,95

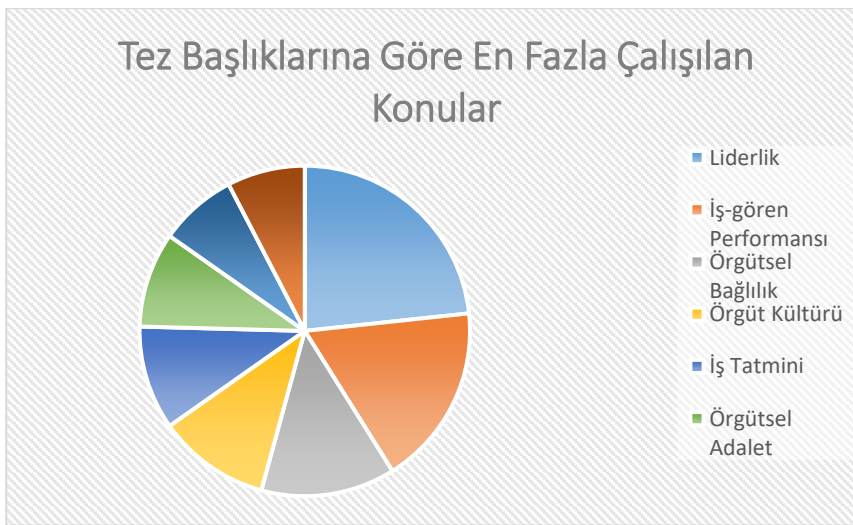
İncelenen doktora tezlerine bakıldığında 2020 yılında işletme anabilim dalında 562 adet doktora tezi yazıldığı görülmektedir. Bu tezlerin yaklaşık %23'üne tekabül eden 129 tanesini örgütsel davranış alanında yazılmıştır. 2021 yılında ise işletme alanında yazılan doktora tezi sayısı 540 olarak görülmektedir. Bu tezlerin yaklaşık %25'ini örgütsel davranış tezleri oluşturmaktadır. 2022 yılında işletme anabilim dalında Mayıs itibarı ile 102 teze ulaşılmaktadır. Bu tezlerin %25'i örgütsel davranış alanında yazılmıştır. Görüldüğü gibi örgütsel davranış son 3 yıla bakıldığında işletme alanında yazılan tezlerin büyük bir bölümünü oluşturmaktadır. Bununla birlikte tezlerde kullanılan yöntem açısından değerlendirme yapıldığında, tezlerin büyük bir kısmında nicel yöntemlere başvurulduğu görülmektedir. Araştırma kapsamında incelenen 288 doktora tezinde kullanılan yöntemlere ilişkin bilgiler aşağıda Tablo 3'te sunulmaktadır.

Tablo 3. Yazılan Tezlerde Kullanılan Yöntem

Kullanılan Yöntem	Sayısı	(%)
Nicel	259	% 89,93
Nitel	14	% 4,86
Karma (Nicel ve Nitel)	15	% 5,20

4.1 Tez Başlıkları ve Kullanılan Anahtar Kelimelere Göre En Fazla Üzerinde Durulan Konular

Araştırma kapsamında ulaşılan 288 doktora tezi betimsel içerik analizi aracılığıyla incelenmiştir. İncelenen 288 doktora tezi içerisinde en fazla odaklanılan konular sırasıyla Liderlik, iş-gören performansı, örgütsel bağlılık, örgüt kültürü, iş tatmini, örgütsel adalet olarak belirtilebilir. Dağılım payları aşağıda Şekil 1'de gösterilmektedir.



Şekil 1. Tezlerde Kullanılan Başlıklara Göre En Fazla Araştırma Yapılan Konular

Betimsel içerik analizi aracılığıyla araştırma kapsamında incelenen doktora tezlerinin konularının ve anahtar kelimelerinin sıklıkları da belirlenmiştir. Tezlerin konuları belirlenirken ve sınıflandırılırken başlıkları dikkate alınmıştır. Doktora tezlerinin konuları sınıflandırıldığında örgütsel davranış kapsamında yer alan 260 farklı

konu ve 319 farklı anahtar kelime gözlemlenmektedir. Konuların ve anahtar kelimelerin sıklıkları sırasıyla Tablo 4 ve 5'te sunulmaktadır.

Tablo 4. Tez Konuları¹

Konular	N	(%)	Konular	N	(%)	Konular	N	(%)
Liderlik	55	% 19,09	İş Biçimlendirme	2	%0,69	İstismarcı Davranışlar	1	%0,35
İş-gören Performansı	42	% 14,58	Erteleme	2	%0,69	İş arkadaşlığı	1	%0,35
Örgütsel Bağlılık	31	% 10,73	Rol Belirsizliği	2	%0,69	Örgüt içi Dinamikler	1	%0,35
Örgüt Kültürü	26	%9,02	Aile İşletmeleri	2	%0,69	Örgütsel Sosyal Uyum	1	%0,35
İş Tatmini	24	%8,33	Makyavelizm	2	%0,69	Teknoloji Kullanımı Öz-yeterliliği	1	%0,35
Örgütsel Adalet	22	% 7,64	Zaman Yönetimi	2	%0,69	Çeviklik	1	%0,35
İşten Ayrılma Niyeti	20	% 6,94	Şiddet ve Vakaları	2	%0,69	Kültürel Uyum	1	%0,35
Kişilik	18	% 6,25	Teknostres	2	%0,69	Yönetimsel Patoloji	1	%0,35
Örgütsel Vatandaşlık	18	% 6,25	İş Güvencesi	2	%0,69	Bireysel İş Yapılandırması	1	%0,35
Yenilik ve Yenilikçilik	17	%5,9	Endüstri 4.0	2	%0,69	Düşünme Tarzları	1	%0,35
Motivasyon	15	% 5,21	Sosyal Destek	2	%0,69	Kurumsallaşma	1	%0,35
Psikolojik Sermaye	13	% 4,51	Kadın Çalışanlar	2	%0,69	Çalışma Koşulları	1	%0,35
Duygusal Zeka	11	% 3,82	İş Yaşamında Yalnızlık	2	%0,69	Enerji	1	%0,35
Örgütsel Destek	11	% 3,82	Bilgi Teknolojileri	2	%0,69	Esnek Çalışma	1	%0,35
Örgütsel Performans	10	% 3,47	Takımlarda Öğrenme	2	%0,69	Karmaşık Devamlılık	1	%0,35
Tükenmişlik	10	% 3,47	Kariyer Tatmini	2	%0,69	Kendini Doğrulama Çabası	1	%0,35
Örgütsel Sinizm	9	% 3,12	Örgütsel Yabancılaşma	2	%0,69	İşe Gömülmüslük	1	%0,35
Lider Üye Etkileşimi	9	% 3,12	Örgütsel Sosyalleşme	2	%0,69	Kalıp Yargılar	1	%0,35
Örgütsel Özdeşleşme	8	% 2,78	Örgütsel Prestij	2	%0,69	Yapışkan Zemin	1	%0,35
İş Yaşam Dengesi	8	% 2,78	Temel Benlik Değerlendirmesi	2	%0,69	Sosyal Ağ Kurma	1	%0,35
İnovasyon	8	% 2,78	Kurumsal Sosyal Sorumluluk	2	%0,69	Psikolojik Sahiplenme	1	%0,35
Karar ve Karar Verme Tarzları	8	% 2,78	Ahlak	2	%0,69	Çevre Dostu Davranışlar	1	%0,35
Ulusal Kültür	7	% 2,43	Zorunlu Vatandaşlık Davranışı	2	%0,69	Kariyer Bağlılığı	1	%0,35
Etik	7	% 2,43	Etik dışı müzakere Tercihi	2	%0,69	Örgütsel Zeka	1	%0,35
Çalışan Sessizliği	7	% 2,43	Davranışsal İktisat	2	%0,69	Başarma İhtiyacı	1	%0,35
Yaratıcılık (Bireysel ve Örgütsel)	7	% 2,43	Sosyal Sermaye	2	%0,69	Sosyal Değer	1	%0,35
İletişim	6	% 2,08	Örgüt Yapısı	2	%0,69	Anksiyete	1	%0,35
İş Stresi	6	% 2,08	Kişi-İş Uyumu	2	%0,69	Kazanç Kayıp Çerçeveleme	1	%0,35
Duygusal Emek	6	% 2,08	Sezgi ve Sezgisellik	2	%0,69	Metanet	1	%0,35
Yetenek Yönetimi	6	% 2,08	Kişisel Gelişim	2	%0,69	Sürdürülebilir Rekabet	1	%0,35
Kültürel Zeka	6	% 2,08	Sosyal Kaytarma	2	%0,69	Rekabet Stratejileri	1	%0,35
Etik İklim	5	% 1,74	Entelektüel Yetkinlikler	2	%0,69	Kariyer Gelişimi	1	%0,35
Örgütsel Öğrenme	5	% 1,74	Yönetimsel Değer	1	%0,35	Örgütsel İmaj	1	%0,35
İKY Uygulamaları	5	% 1,74	Örgütsel Değer	1	%0,35	Yaşam Tatmini	1	%0,35
Çatışmalar (Çatışma ve Çatışma Yönetimi)	5	% 1,74	Fedakarlık	1	%0,35	Dünya Görüşü	1	%0,35
İşe Bağlılık	5	% 1,74	Formalleşme	1	%0,35	Aktivist Kimlik	1	%0,35
İş Aile Yaşam Çatışmaları	5	% 1,74	Özsaygı	1	%0,35	Takım Uyumu	1	%0,35
Farklılıkların Yönetimi	5	% 1,74	Proaktif Kişilik	1	%0,35	Tersine Mentorluk	1	%0,35
İç Girişimcilik	5	% 1,74	Örgütsel Maneviyat	1	%0,35	Örgüt Yanlısı Yaklaşımlar	1	%0,35
Pozitif Psikolojik Sermaye	5	% 1,74	Zaman Perspektifi	1	%0,35	Yaşam Kalitesi	1	%0,35
Örgütsel Güven	5	% 1,74	İnançlar	1	%0,35	Nomofobi	1	%0,35
Öz Yeterlilik	5	% 1,74	TKY	1	%0,35	Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri	1	%0,35

¹ Tez konuları, başlıklarına göre belirlenmiştir. Spesifik konular tek bir kavram altında toplanmıştır.

İşe Adanmışlık	5	% 1,74	Rol Çatışması	1	%0,35	Sosyal Etkileşim	1	%0,35
İş Yükü	5	% 1,74	İKY Sistem Gücü	1	%0,35	Eylem Koordinasyonu	1	%0,35
İşe Yabancılaşma	4	% 1,39	İnsan Teknoloji Etkileşimi	1	%0,35	Davranış Odaklı Yaklaşım	1	%0,35
Sosyal Medya Kullanımı	4	% 1,39	Estetik Emek	1	%0,35	Örgütsel Kronizm	1	%0,35
Bilgi Paylaşımı	4	% 1,39	Tokenizm	1	%0,35	İş yerine Gidiş Dönüşte Geçen Süre	1	%0,35
Sosyal Zeka	4	% 1,39	İş yeri Ergonomisi	1	%0,35	Narsistik Kişilik Özelliği	1	%0,35
Çalışan Sessizliği	4	% 1,39	Kurumsal Sürdürülebilirlik	1	%0,35	Kurumsal Kimlik	1	%0,35
Presenteizm	4	% 1,39	Bilgi İşması	1	%0,35	Eleştirel Düşünme	1	%0,35
Kişi Örgüt Uyumu	4	% 1,39	Örgütsel Mutluluk	1	%0,35	Öğrenilmiş Çaresizlik	1	%0,35
Örgütsel Muhalefet	4	% 1,39	Kıskançlık	1	%0,35	Stres Yönetimi	1	%0,35
Psikolojik Güçlendirme	4	% 1,39	Akademik Başarı	1	%0,35	Organizasyon Taahhüdü	1	%0,35
İş Doyumu	4	% 1,39	Duygular	1	%0,35	Örgüt Yönetimi	1	%0,35
Politik Davranış	4	% 1,39	Kurumsal Mantıklar	1	%0,35	Kadını Değerler	1	%0,35
İş İle Bütünleşme	4	% 1,39	Vekilharçlık	1	%0,35	Çalışma Yeterliliği	1	%0,35
Psikolojik Güvenlik	4	% 1,39	Bilgi Yönetimi	1	%0,35	İş Davranışları	1	%0,35
Psikolojik Sözleşme	4	% 1,39	Müşteri Memnuniyeti	1	%0,35	Sanal Kaytarma	1	%0,35
Kuşaklar	4	% 1,39	Davranışsal Stratejiler	1	%0,35	Yıkıcı Yönetim	1	%0,35
Örgütsel Sessizlik	4	% 1,39	Siyasal Başarı	1	%0,35	Üretkenlik	1	%0,35
Ekstra Rol Davranışı	3	% 1,04	Bireysel Kültür	1	%0,35	Mutluluk	1	%0,35
Ağ Kurma Davranışları	3	% 1,04	Benlik Kurgusu	1	%0,35	İlişkisel Sermaye	1	%0,35
Kariyer Başarısı	3	% 1,04	Gelecek Zaman Beklentisi (Mesleki)	1	%0,35	Örgütsel Değişim	1	%0,35
İş Sağlığı ve Güvenliği	3	% 1,04	Kriz Yönetimi	1	%0,35	Gelişime Açıklık (Bireysel)	1	%0,35
İş Tutkunluğu	3	% 1,04	Nörogirişimcilik	1	%0,35	Müzakere Başarısı	1	%0,35
İş güvencesizliği	3	% 1,04	İş Becerikliliği	1	%0,35	Yüz İfadelerinden Duyguları Anlama Yeteneği	1	%0,35
Psikolojik Esenlik (iyi oluş)	3	% 1,04	Düşünme Stili	1	%0,35	İş veren Markası	1	%0,35
Takım Performansı	3	% 1,04	Aşırı Özgüven Yanlılığı	1	%0,35	Yılmazlık	1	%0,35
Kurum İtibarı	3	% 1,04	Ahlaki Zeka	1	%0,35	Dijital Örgütler	1	%0,35
Bireysel Çıktılar	3	% 1,04	Duygusal Manipülasyon	1	%0,35	Bireysel Hesap Verebilirlik	1	%0,35
Üretkenlik Dışı İş Davranışı	3	% 1,04	Stratejik Karar	1	%0,35	Duygusal Sermaye	1	%0,35
Mobbing	3	% 1,04	Cam tavan Algısı	1	%0,35	Akış Deneyimi	1	%0,35
Kültürel Çeşitlilik	3	% 1,04	Farkındalık	1	%0,35	İşe Tutulma	1	%0,35
Yaşam Doyumu	3	% 1,04	Çalışma Yaşamı Kalitesi	1	%0,35	Çalışan Memnuniyeti	1	%0,35
Örgüt İklimi	3	% 1,04	Aldatma	1	%0,35	Örgütsel Sağlık	1	%0,35
Güven	3	% 1,04	Hizmet İnovasyonu Performansı	1	%0,35	Çalışan Cesareti	1	%0,35
Teknoloji Kabul	3	% 1,04	Mizah Tarzı	1	%0,35	Beyaz Yakalı Suçlar	1	%0,35
İhbarcılık (Whistleblowing)	3	% 1,04	İlişkisel Enerji	1	%0,35	Yönetim Kurulu Yapısı	1	%0,35
İzlenim Yönetimi	3	% 1,04	Kişi Yetenek Olgunluk Modeli	1	%0,35	Duygusal Bulaşıcılık	1	%0,35
İş yerinde Mutluluk	3	% 1,04	İşkoliklik	1	%0,35	Güç Kaynakları (Liderin kullandığı Gücün kaynağı)	1	%0,35
Çalışma İlişkileri	3	% 1,04	Kurumsal Girişimcilik	1	%0,35	Teknoloji Direnci	1	%0,35
Entelektüel Sermaye	3	% 1,04	Girişimsel Fırsatlar	1	%0,35	Bireysel Öğrenme Yeteneği	1	%0,35
Örgütsel Demokrasi	3	% 1,04	Düzenleme Odağı	1	%0,35	Dalkavukluk Olgusu	1	%0,35
Psikolojik Dayanıklılık	3	% 1,04	İş Özellikleri	1	%0,35	Örgütsel Siyaset	1	%0,35
Personel Güçlendirme	3	% 1,04	Deneyime Açıklık	1	%0,35	Kariyer Planlama	1	%0,35
Duygusal Bağlılık	3	% 1,04	Pozitif Ses Çıkarma Davranışı	1	%0,35	Örgütsel Aidiyet	1	%0,35
Yönetim Tarzları	3	% 1,04	Yönetici Desteği	1	%0,35			

Tablo 5. Tezlerde Kullanılan Anahtar Kelimeler

Anahtar Kelime	N	%	Anahtar Kelime	N	%	Anahtar Kelime	N	%
İş-Gören Performansı	33	%11,46	Makyavelizm	2	%0,69	İnsan	1	%0,35
İş Tatmini	32	%11,11	Yönetim Tarzı	2	%0,69	İşkoliklik	1	%0,35
Örgütsel Bağlılık	30	%10,42	Öz Liderlik	2	%0,69	Kurumsal Girişimcilik	1	%0,35
İşten Ayrılma Niyeti	24	%8,33	Stratejik Liderlik	2	%0,69	Girişimci Liderlik	1	%0,35
Örgüt Kültürü	22	%7,64	Yaratıcılık	2	%0,69	Yaratıcı Liderlik	1	%0,35
Örgütsel Vatandaşlık	19	%6,66	Bireysel Yaratıcılık	2	%0,69	Düzenleme Odağı	1	%0,35
Örgütsel adalet	18	%6,55	Proaktif Çalışma Davranışı	2	%0,69	İş Özellikleri	1	%0,35
Örgütsel Performans	14	%4,86	Sağlıkta Şiddet	2	%0,69	Deneyime Açıklık	1	%0,35
Örgütsel Destek	13	%4,51	Güven	2	%0,69	İş Arkadaşları	1	%0,35
Dönüştürücü Liderlik	13	%4,51	Teknostres	2	%0,69	Sosyal Medya Bağlılığı	1	%0,35
Duygusal Zeka	12	%4,17	Teknoloji Kabul Modeli	2	%0,69	Çalışma Hayatında Kadın	1	%0,35
Örgütsel Özdeşleşme	11	%3,82	İhbarcılık	2	%0,69	Kadınlara Yönelik Kalıp Yargılar	1	%0,35
Liderlik Davranışları	11	%3,82	Yönetici Desteği	2	%0,69	Örgütsel Sosyal Uyum	1	%0,35
Kişilik Özellikleri	10	%3,47	İstismarcı Yönetim	2	%0,69	Teknoloji Kullanımı Öz-yeterliliği	1	%0,35
Psikolojik Sermaye	10	%3,47	Çerçeveleme	2	%0,69	Bilgisayar Öz-yeterliliği	1	%0,35
Lider-üye Etkileşimi	10	%3,47	Davranışsal Ekonomi	2	%0,69	Yapay Zeka	1	%0,35
Motivasyon	10	%3,47	Örgütsel Yenilikçilik	2	%0,69	Başarı Faktörleri	1	%0,35
Örgütsel Sinizm	9	%3,12	İş Yaşamında Yalnızlık	2	%0,69	Yönetim Bilişim Sistemi	1	%0,35
Pozitif Psikolojik Sermaye	9	%3,12	Bilgi Teknolojilerinde Bireysel Yenilik	2	%0,69	Çeviklik	1	%0,35
Tükenmişlik	9	%3,12	Takım Çalışması	2	%0,69	Küresel Liderlik	1	%0,35
Etik	8	%2,78	Kariyer Tatmini	2	%0,69	İş yerinde Mutluluk	1	%0,35
Öz Yeterlilik	8	%2,78	Örgütsel Yabancılaşma	2	%0,69	Psikolojik Sahiplenme	1	%0,35
Beş Faktör Kişilik Özelliği	8	%2,78	Açık İnovasyon	2	%0,69	Prososyal Sessizlik	1	%0,35
Yenilikçi İş Davranışı	7	%2,43	Örgütsel Sosyalleşme	2	%0,69	Yönetmel Patoloji	1	%0,35
İş Stresi	7	%2,43	Örgütsel Prestij	2	%0,69	Psikodinamik Liderlik	1	%0,35
Ses Çıkarma Davranışı	7	%2,43	Girişimcilik Niyeti	2	%0,69	Düşünme Becerileri	1	%0,35
Karar Verme ve Tarzları	6	%2,08	Temel Benlik Değerlendirme	2	%0,69	Kurumsallaşma	1	%0,35
İş yaşam Dengesi	6	%2,08	İş Ahlakı	2	%0,69	Çalışma Koşulları	1	%0,35
Yetenek Yönetimi	6	%2,08	Görev Performansı	2	%0,69	Karmaşık Devamlılık	1	%0,35
Duygusal Bağlılık	6	%2,08	Kurumsal Sosyal Sorumluluk	2	%0,69	Kendini Doğrulama Çabası	1	%0,35
Kişİ Örgüt Uyumu	6	%2,08	Ahlak	2	%0,69	İşe Gömülmüşlük	1	%0,35
Örgütsel Muhalefet	6	%2,08	Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık	2	%0,69	Yönetim İnovasyonu	1	%0,35
İşe Adanmışlık	6	%2,08	Müzakere	2	%0,69	Çevre Dostu Davranışlar	1	%0,35
Çatışma	6	%2,08	Takım Uyumu	2	%0,69	Kariyer Bağlılığı	1	%0,35
Bilgi Paylaşımı	5	%1,74	Toplumsal Cinsiyet	2	%0,69	Örgütsel Zeka	1	%0,35
İş Yüğü	5	%1,74	Sosyal sermaye	2	%0,69	Anksiyete	1	%0,35
Örgütsel Öğrenme	5	%1,74	Örgüt Yapısı	2	%0,69	Sürdürülebilir Rekabet	1	%0,35
Duygusal Emek	5	%1,74	Sosyal Etkileşim	2	%0,69	Kariyer Yönetimi	1	%0,35
İş Aile Yaşam Çatışması	5	%1,74	Sosyal Medya Kullanımı	2	%0,69	Aidiyet	1	%0,35
İletişim	5	%1,74	Otokratik Lider	2	%0,69	Dünya Görüşü	1	%0,35
Örgütsel Güven	5	%1,74	Kişisel Gelişim	2	%0,69	Aktivist Kimlik	1	%0,35
Psikolojik Güven	5	%1,74	Sosyal Kaytarma	2	%0,69	Ruhsal Liderlik	1	%0,35

İşle Bütünleşme	5	%1,74	Mesleki Yeterlilik	2	%0,69	Tersine Mentorluk	1	%0,35
Kültürel Zeka	5	%1,74	Verimlilik	2	%0,69	Örgüt Yanlısı Yaklaşımlar	1	%0,35
Yaşam Doyumu	5	%1,74	Personel Güçlendirme	2	%0,69	Yaşam Kalitesi	1	%0,35
Etik İklim	4	%1,39	Örgütsel Değişim Karşısındaki Tutumlar	2	%0,69	Nomofobi	1	%0,35
Hofstede'in Kültürel Boyutları	4	%1,39	Strateji İletişimi	1	%0,35	Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri	1	%0,35
Politik Davranış	4	%1,39	Strateji Yayılımı	1	%0,35	Davranış Odaklı Yaklaşım	1	%0,35
Mutluluk	4	%1,39	Paydaş Güveni	1	%0,35	Örgütsel Kronizm	1	%0,35
Üretim Karşıtı İş Davranışları	4	%1,39	Örgütsel Değerler	1	%0,35	Örtük Lider	1	%0,35
İşe Yabancılaşma	4	%1,39	Yönetimsel Değerler	1	%0,35	İşe Gidiş Dönüşte Harcanan Süre	1	%0,35
Kurumsal İtibar	4	%1,39	Bireysel kültür	1	%0,35	Takım Öğrenmesi	1	%0,35
Hizmetkar Lider	4	%1,39	Fedakarlık	1	%0,35	Bireysel Kariyer Çıktıları	1	%0,35
İç Girişimcilik	4	%1,39	Fedakar lider	1	%0,35	Farklılık İklimi	1	%0,35
Zeka	4	%1,39	Formalleşme	1	%0,35	Örgütsel Etkinlik	1	%0,35
Farklılık Algısı (Farklılık Yönetimi)	4	%1,39	Zamansal Motivasyon Teorisi	1	%0,35	İş yeri İlişkileri	1	%0,35
Yenilik	4	%1,39	Hiperbolik İndirgeme	1	%0,35	Narsizm	1	%0,35
Kişilik	4	%1,39	Gecikmeye Hassasiyet	1	%0,35	İKY Uygulamaları	1	%0,35
İnovasyon	4	%1,39	Yönetici Erdemleri	1	%0,35	Eleştirel Düşünme	1	%0,35
Psikolojik Güçlendirme	4	%1,39	Erdemli Liderlik	1	%0,35	Kurumsal Kimlik	1	%0,35
İş Doyumu	4	%1,39	Bireysel Değerler	1	%0,35	Öğrenilmiş Çaresizlik	1	%0,35
Psikolojik Sözleşme	4	%1,39	Durumsal Liderlik	1	%0,35	Matriyarkal Düzen	1	%0,35
Kuşaklar	4	%1,39	Zaman Yönelimi	1	%0,35	Sosyal Yapı	1	%0,35
Etkileşimci Lider	4	%1,39	İnanç	1	%0,35	Sanal Kaytarma	1	%0,35
Örgütsel Sessizlik	4	%1,39	TKY	1	%0,35	Teknoloji Liderliği	1	%0,35
Stratejik Yönetim	3	%1,04	Rol Çatışması	1	%0,35	Olumlu Duygulanım	1	%0,35
Ulusal Kültür Değerleri	3	%1,04	İKY Sistem Gücü	1	%0,35	Olumsuz Duygulanım	1	%0,35
Babacan Liderlik	3	%1,04	İş'te Gelişim	1	%0,35	Sosyal Ağlar	1	%0,35
Ağ kurma davranışı	3	%1,04	Ergonomi	1	%0,35	İlişkisel Sermaye	1	%0,35
Proaktif Kişilik	3	%1,04	Yönetici Algısı	1	%0,35	Örgütsel Esneklik	1	%0,35
Toksik Liderlik	3	%1,04	Paydaş	1	%0,35	Kültürel Sıkılık	1	%0,35
Rol Belirsizliği	3	%1,04	Sosyotropik-otonom Kişilik	1	%0,35	Örgütsel Değişim	1	%0,35
İşe Tutkunluk	3	%1,04	Bilgi İşşası	1	%0,35	Gelişime Açıklık(Bireysel)	1	%0,35
Mobbing	3	%1,04	Dengeli Kurumsal Karne	1	%0,35	İş yeri Memnuniyeti	1	%0,35
Psikolojik Esenlik (iyi oluş)	3	%1,04	Kaleydeskop Kariyer	1	%0,35	Yılmazlık	1	%0,35
Takım Performansı	3	%1,04	Aile Destekleyici Örgüt Algısı	1	%0,35	Kariyer Uyumu	1	%0,35
İş Sağlığı ve Güvenliği	3	%1,04	Akademik Başarı	1	%0,35	Dijitalleşme	1	%0,35
Etik Liderlik	3	%1,04	Kıskançlık	1	%0,35	Rekabet Kültürü	1	%0,35
İşe Bağlılık	3	%1,04	Duygular	1	%0,35	Bireysel Hesap Verebilirlik	1	%0,35
Çalışan Sessizliği	3	%1,04	Kurumsal Mantık	1	%0,35	Duygusal Sermaye	1	%0,35
Rasyonel Karar alma	3	%1,04	Vekilharçlık Kuramı	1	%0,35	Akış Deneyimi	1	%0,35
Örgüt İklimi	3	%1,04	Bilgi Teknolojileri	1	%0,35	Karizmatik Lider	1	%0,35
İş Güvencesi	3	%1,04	Hizmet Kalitesi	1	%0,35	Örgütsel Sağlık	1	%0,35
Endüstri 4.0	3	%1,04	Müşteri Memnuniyeti	1	%0,35	Üstün Niteliklilik	1	%0,35
Sosyal Destek	3	%1,04	Davranışsal Strateji	1	%0,35	Beyaz Yakalı	1	%0,35
Bireysel Yenilikçilik	3	%1,04	Benlik Kurguları	1	%0,35	Suç	1	%0,35
İzlenim Yönetimi	3	%1,04	Mesleki Gelecek	1	%0,35	Yönetim Kurulu	1	%0,35

			Zaman Beklentisi					
Otantik Liderlik	3	%1,04	Zaman Yönetimi	1	%0,35	Sanal Takım	1	%0,35
Sosyal Zeka	3	%1,04	Kriz Yönetimi	1	%0,35	Hedef Belirleme	1	%0,35
Entelektüel Sermaye	3	%1,04	Girişimcilik	1	%0,35	Allosentrizm	1	%0,35
Örgütsel Demokrasi	3	%1,04	Nörobilim	1	%0,35	İdiosentrizm	1	%0,35
Psikolojik Dayanıklılık	3	%1,04	Sapkın Davranışlar	1	%0,35	Duygusal Bulaşıcılık	1	%0,35
Kültürel Çeşitlilik	3	%1,04	Bilgi Yönetimi	1	%0,35	Sosyal Değişim Teorisi	1	%0,35
Paternalistik Liderlik	3	%1,04	Niyet Davranış Bozukluğu	1	%0,35	Taylorizm	1	%0,35
Değerler	2	%1,04	Düşünme Stili	1	%0,35	Sosyal Güç	1	%0,35
Kültür	2	%0,69	Aşırı Özgüven	1	%0,35	Örgütsel Yaratıcılık	1	%0,35
Kariyer Başarısı	2	%0,69	Ahlaki Zeka	1	%0,35	Değişim Yönetimi	1	%0,35
İş Biçimlendirme (çalışanın işini kendisinin biçimlendirmesi)	2	%0,69	Manipülasyon	1	%0,35	Bireysel Öğrenme Yeteneği	1	%0,35
Öz-Saygı	2	%0,69	Karlılık	1	%0,35	Hakiki Liderlik	1	%0,35
Erteleme	2	%0,69	Cam Tavan Algısı	1	%0,35	Dalkavukluk Davranışı	1	%0,35
Maneviyat	2	%0,69	Farkındalık	1	%0,35	Karanlık kişilik Özellikleri	1	%0,35
Presenteizm	2	%0,69	Çalışma Yaşamı Kalitesi	1	%0,35	Kariyer Planlama	1	%0,35
Kurumsal Sürdürülebilirlik	2	%0,69	Kandıрма	1	%0,35	Örgütsel Politika	1	%0,35
Rekabet Stratejileri	2	%0,69	Sosyal Kimlik Kuramı	1	%0,35	Örgütsel Aidiyet	1	%0,35
Örgütsel Mutluluk	2	%0,69	İlişkisel Enerji	1	%0,35	Cinsiyet Roller	1	%0,35
Ekstra Rol Davranışı	2	%0,69	Mizah	1	%0,35			
Aile İşletmeleri	2	%0,69	Kişi Yetenek Olgunluk Modeli	1	%0,35			

Tez başlıkları incelendiğinde üzerine en fazla araştırma yapılan konunun “Liderlik” olduğu görülmektedir. Liderlik örgütsel davranış alanında hem liderin tarzına ve davranış biçimine göre lider bağlamında hem de liderlik ettiği grup ve bu gruba olan olumlu-olumsuz etkileri açısından çalışanlar bağlamında büyük önem arz etmektedir. Liderlik tanımlanırken birçok literatürde üzerine söylenmiş birbirinden farklı düşünceler olsa da tüm bu kaynakların nerede ise hepsinin en büyük ortak noktası liderliğin önemidir. Çünkü liderin başarısız olduğu her yer bu durumdan yıkıcı bir şekilde etkilenmektedir (Gandolfi ve Stone 2018: 262). Bu bağlamda lider, çalışanlara onların bir işi ne kadar iyi yapabileceklerini göstererek ilham veren ve onları motive ederek yapabileceği en iyi şeyleri ortaya çıkarabilen kişidir (O’toole 2000: 23). Eğer lider olan kişi takipçilerini etkileyemez, motive edemez ve harekete geçiremezse örgüt hedeflerine hiçbir zaman ulaşamayacaktır. Dolayısı ile liderlik örgütün ve örgütsel davranış alanının en önemli ve en çok üzerinde durulan araştırma konularından biridir. Doktora tezleri incelendiğinde liderlik konusunda yapılan çalışmaların önemli bir kısmını dönüştürücü liderlik ve lider-üye etkileşimi oluşturmaktadır. Yoğun değişimlerin oldukça hızlı bir şekilde yaşandığı dinamik bir çağda örgütlerin de bu hızlı değişimlere ayak uydurması bir zorunluluktur. Bu bağlamda dönüştürücü liderler değişim ihtiyacını tanımlayarak örgütteki çalışanları değişim için ikna ederek değişimin öncüsü olurlar (Karcioğlu ve Kaygın 2013: 105). Her dönem için önemi tartışılmaz olan değişim özellikle içinde bulunduğumuz dönem için büyük öneme sahiptir. Örgütlerde bu değişimi yöneten ve yönlendiren liderler literatürde de çokça üzerinde durulan önemli bir yere sahiptir. İncelenen doktora tezlerinde liderlik üzerine yapılan çalışmaların yine büyük bir çoğunluğu lider-üye etkileşimi üzerine yapılmıştır. Bu teori liderin izleyicileri ile karşılıklı etkileşiminin bireysel ve örgütsel sonuçlarını kapsamaktadır (Özutku vd. 2008: 193). Lider-üye etkileşimi tek başına örgütsel davranış literatüründe çok önemli bir yere sahip olmakla birlikte bu etkileşimin çalışanlar üzerinde yarattığı etki de örgütsel davranış literatürüne katkı sağlamaktadır. Yapılan araştırmalarda lider-üye etkileşiminin örgütlerde çalışanlar üzerinde tükenmişlik, işten ayrılma niyeti, iş tatmini, örgütsel bağlılık açısından belirleyici rol oynadığını ortaya koymaktadır (Bolat 2011; Şahin 2011; Çekmelioğlu ve Ülker 2014).

İş-gören performansı örgütsel davranış alanında yazılan doktora tezlerinin önemli bir kısmını kapsayan bir diğer konu olarak ortaya konmaktadır. Yine tek başına örgütsel davranış alanında önemli bir konu olan iş-gören performansı, performansı etkileyen faktörler açısından da örgütsel davranış alanında önemli araştırmaların yapıldığı bir konudur. Örgütlerin varlığının temel sebeplerinden biri olan kar etme amacı çalışan performansı ile

yakından ilişkilidir. Dolayısı ile performansı olumlu ve olumsuz anlamda etkileyen bütün faktörler hem işletme hem de örgütsel davranış alanının en önemli araştırma konusunu oluşturmaktadır.

Örgütsel davranış alanında yazılan doktora tezlerinin önemli kısmını oluşturan bir diğer konu örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık örgütlerin devamlılığı için gerekli olan birçok faktörü olumlu ya da olumsuz olarak etkilemektedir. Örgütsel bağlılığı düşük çalışanların işten ayrılma, düşük performans gösterme, devamsızlık, gecikme ve benzer geri çekilme davranışlarını gerçekleştirme olasılığı daha yüksektir (Reichers 1985: 467). Bununla birlikte örgütsel bağlılığın etkilediği birçok önemli faktör bulunmaktadır. Bu bağlamda örgütsel bağlılık hem ülkemizde hem de uluslararası literatürde 1960'lı yıllardan bu yana üzerine en fazla araştırma yapılan örgütsel davranış konularından biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Örgüt kültürü örgütsel davranış alanında yazılan tezlerin önemli bir kısmını oluşturan bir diğer konu olarak görülmektedir. Örgütlerdeki yönetim politikası ve stratejiler, çalışma ilkeleri, tutum ve davranışlar, roller, değer ve normlar, semboller, gelenekler ve alışkanlıkların tümü ile birlikte insana dair geri kalan her şey o örgütün kültürünü oluşturmaktadır (Berberoğlu 1990: 155). Dolayısı ile örgüt kültürü etki alanının genişliği nedeni ile örgütsel davranış literatüründe çok önemli bir yere sahiptir. Çünkü bir örgütün kültürünü oluşturan tüm etmenler o örgütün insan kaynağına bakış açısının da göstergesidir. Dolayısı ile bir örgütün sahip olduğu kültür yapısı örgütte çalışanların davranışları ile karşılıklı ve ayrılmaz bir etkileşim halindedir. Bu bağlamda örgüt kültürü, bugün olduğu gibi örgütsel davranış alanında her dönem önemini koruyacak konulardan biri olacaktır.

İş tatmini örgütsel psikoloji alanında en kapsamlı olarak araştırılan konu olmasının yanında bireysel tutum ve davranışların çoğu teori ve modelinde çok önemli bir yere sahiptir. Bununla birlikte bireysel anlamda kişinin özel hayatı ile de etkileşim halinde olması açısından iş tatmini çok önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır (Timothy ve Ryan 2008: 393). Yaptığı iş ve mesleği bireyin hayatında çok önemli bir yere sahiptir. Kişinin yaptığı işe olan tatmin duygusu hem örgütteki performansına hem de özel hayatındaki refaha büyük ölçüde yansımaktadır. Bu bağlamda iş tatmini konusu hem ülkemizde hem de uluslararası literatürdeki yoğunluğunun yanında, son 3 yılda yazılmış olan doktora tezlerinde de üzerinde çok durulan ve önem verilen konuların başında geldiği görülmektedir.

Örgütsel adalet, örgütsel davranış alanında son 3 yılda yazılan doktora tezlerinde en çok üzerinde durulan bir diğer konudur. Bireyler özel hayatında olduğu gibi profesyonel hayatta da kendilerini dahil oldukları grubun diğer üyeleri ile karşılaştırma eğilimindedir. Bu karşılaştırma sonucunda aynı ya da benzer işleri yaptığı grup üyesi ile farklı şekilde ödüllendirildiğini ya da farklı haklara sahip olduğunu düşünen çalışanların örgütte üretkenlik karşıtı davranışlarda bulunması olası olarak görülmektedir. Nitekim Colquitt (2012: 1) yapılan birçok araştırmada çalışanların adalet algılarının örgütsel bağlılık, yönetime olan güven, vatandaşlık davranışı, üretken olmayan davranış ve görev performansı ve bunlar dışında temel tutum ve davranışlardaki farklılıkları da açıkladığını belirtmektedir. Bu bağlamda örgütsel adalet literatürde önemini hiçbir zaman kaybetmeyecek en önemli konulardan biri olacaktır.

Kişilik birçok alanda olduğu gibi örgütsel davranış alanında da üzerinde durulan konulardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel davranış alanında yazılan doktora tezlerinin önemli bir kısmını kişilik konusu oluşturmaktadır. Kişilik konusu örgütler için çalışan davranışlarını anlama, işe alımlarda değerlendirme, örgütsel çıktılardaki etkisi açısından son derece önem arz etmektedir (Özsoy ve Yıldız, 2013).

Örgütsel vatandaşlık doktora tezlerinde üzerinde durulan bir diğer önemli konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel vatandaşlık tek başına bir değişken olarak örgütsel davranış alanında çok önemli bir konu olmakla birlikte bu davranışa etki eden faktörler ve bu davranışın sonuçları açısından da alana katkısı çok fazla olan konulardan biridir.

Tezlerde en fazla kullanılan anahtar kelimelere bakıldığında başlıklarda kullanılan ifadelerin dışında işten ayrılma niyetinin de sıkça vurgulandığı görülmektedir. Bireyin işten ayrılma niyeti ve sonuç olarak bunu gerçekleştirmesi hem işletmenin uğrayacağı kayıplar açısından hem de çalışanın psikolojik durumu açısından önem arz etmektedir. İşten ayrılma niyeti bir süreçtir ve bu süreç çalışmanı motivasyonel anlamda çöküntüye uğrattığı gibi, çalışanın performansında da olumsuz etkiler yaratması olasıdır. Bu süreç sonunda işten ayrılma niyetini gerçekleştiren çalışanlar ise örgütün personel devir oranını hızlandıracaktır. Personel devir hızının yüksek olması örgütler için birçok açıdan olumsuz bir durumdur. Bununla birlikte işten ayrılma niyeti bireyin işinde mutlu olmadığı anlamına gelmektedir. Dolayısı ile birey için olumsuz bir durumu ifade eden bu niyet sebepleri ve sonuçları açısından birey için bir mutsuzluk durumu oluşturmaktadır. Çalışan psikolojisi açısından da işten ayrılma niyeti özellikle sebepleri açısından önemli bir araştırma konusudur.

5. SONUÇ

Yapılan araştırma ve literatür de göz önüne alındığında örgütsel davranış çalışmalarının ülkemizdeki genel seyrinin uzun yıllardır çok değişmediği görülmektedir. Özellikle liderlik, performans, örgütsel bağlılık, örgüt kültürü, iş tatmini, örgütsel adalet, kişilik, örgütsel vatandaşlık konuları örgütsel davranış alanında uzun yıllardır üzerine en fazla çalışma yapılan konuların başında gelmektedir. Bununla birlikte işten ayrılma niyeti, motivasyon, psikolojik sermaye, duygusal zeka, örgütsel destek, tükenmişlik, sinizm, örgütsel özdeşleşme, iş yaşam dengesi, inovasyon konularında örgütsel davranış alanında yazılan doktora tezlerine büyük oranda konu olmaktadır. Dikkat çeken bir diğer konu ise dijitalleşen örgütlerde yaşanan önemli sorunlardan biri olan çalışanların teknoloji karşısındaki tutumlarının örgütsel davranış alanındaki tezlerde çok fazla çalışılmamış olmasıdır. Teknoloji karşısında değişen çalışan tutumları örgütler için son derece önem arz etmektedir. Gelişen teknolojinin örgütlerde çalışanlar üzerinde yarattığı psikolojik etkiler, teknolojinin yarattığı örgütsel değişime çalışanların ne şekilde ve ne hızda ayak uydurabildiği, değişen örgüt kültürü ve iş yapma biçimlerine çalışanın ne ölçüde uyum sağlayabildiği ve bu konulardaki çalışan tutumu örgütsel davranışın önemli bir çalışma alanını oluşturmaktadır. Bununla birlikte yine özellikle günümüzde büyük önem arz eden zamanı yönetebilmek ve erteleme alışkanlığı örgütsel davranış alanındaki tezlerde üzerine daha fazla çalışma yapılması gereken önemli konulardandır. Geçmişten bugüne zaman yönetimi konusunda yapılan çalışmaların bugün de hız kesmeden devam etmesi gerekliliği, günümüzde zamanı yönetmenin geçmişten daha zorunlu bir hal almasının bir sonucudur. Gerek gelişen teknolojinin insan hayatında kapladığı zaman ve sanal caydırıcılar gerekse gün geçtikçe yoğun bir şekilde artan rekabet bugün zamanı verimli kullanmayı çok daha zorunlu hale getirmektedir. Yapılan bu araştırma örgütsel davranış alanında lisansüstü tez çalışmalarının geleceğine ışık tutmak ve fikir vermek açısından önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA

1. Berberoğlu, G. (1990). Örgüt Kültürü ve Yönetimsel Etkinliğe Katkısı. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 153-161.
2. Bellek M., Aykan E. & Koparan E. (2020). Örgütsel Davranış Çalışmaları Türkiye’de ve Dünyada Ne Şekilde İlerlemektedir? Örgütsel Davranış Kongresi ve Academy Of Management Bildirilerinin Karşılaştırılması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22 (2), 569-587.
3. Bolat, O. İ. (2011). Lider Üye Etkileşimi ve Tükenmişlik İlişkisi. *İşgüç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(2), 63-80.
4. Çekmecelioğlu, H. G., & Ülker, F. (2014). Lider-üye etkileşimi ve çalışan tutumları üzerindeki etkisi: eğitim sektöründe bir araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (28), 35-58.
5. Colquitt, J. A. (2012). Organizational justice. In S. W. J. Kozlowski (Ed.) *The Oxford Handbook of Organizational Psychology Vol.1* 526-547 New York.
6. Coşkun, H. E., & Tabak, A. (2017). Örgütsel Davranış Çalıştığımızda Aslında Ne Çalışıyoruz? Türkiye’de Yapılan Lisansüstü Tezler Üzerinden Bir Değerlendirme. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(2), 101-111.
7. Duygulu, E., & Sezgin, O. B. (2015). Türkiye’de örgütsel davranış yazını doktora tezlerine yönelik bir inceleme. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(1), 13-25.
8. Gandolfi, F., & Stone, S. (2018). Leadership, leadership styles, and servant leadership. *Journal of Management Research*, 18(4), 261-269.
9. Gümüş, A., & Yeksan, Ö. Ulusal Turizm Kongrelerinde Örgütsel Davranış Alanında Yapılan Bildirilerin Bibliyometrik Analizi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 153-175.
10. Kalwani, S., & Mahesh, J. (2020). Trends in Organizational Behavior: A Systematic Review and Research Directions. *Journal of Business & Management*, 26(1).
11. Karcioğlu F., Kaygın E. (2013). Dönüştürücü Liderlik Anlayışının Yaratıcılığa ve Yeniliğe Etkisi. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(5), 99-111.
12. KIZILDAĞ, D., & Özkara, B. (2014). Türkiye’de örgütsel davranış araştırmalarındaki yönelimler: Ulusal yönetim ve organizasyon kongresi örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(28), 611-631.
13. Mücevher, M. H., Demirgil, Z., Çetinceli, K., & Özdemir, K. (2020). Örgütsel Davranış Alanındaki Yönelimler: Örgütsel Davranış Kongrelerinde Sunulan Bildirilerin Bibliyometrik Analizi. *Kayseri Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 24-36

14. Okutan, E., & Turdı, M. Örgütsel Davranış Alanında Yapılan Çalışmaların Değerlendirmesi: Web Of Science Örneği. Seçme Yazılar-Iv, 95
15. O'toole, J. (2000). Leadership a to z. ESENSI.
16. Özutku, H., Veysel, A., & Cevrioğlu, E. (2008). Lider-üye etkileşim teorisi çerçevesinde, yönetici-ast etkileşimi ile örgütsel bağlılık boyutları ve iş performansı arasındaki ilişki: Ampirik bir inceleme. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2), 193-210.
17. Özsoy, E., & Yıldız, G. (2013). Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 1-12.
18. Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy Of Management Review*, 10(3), 465-476.
19. Şahin, F. (2011). Lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde cinsiyetin etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 277-288.
20. Şahin, M. D., & Yangıl, F. M. (2018). Türkiyede örgütsel davranış yazınına bir bakış: 2012-2016 yılları arasında yayımlanmış üniversite sosyal bilimler dergileri üzerine içerik analizi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 371-383
- Timothy, A. J., & Ryan, K. (2008). Job Satisfaction: Subjective well-being at work. In *The science of subjective well-being* (pp. 393-413). New York: The Guilford Press
21. Ültay, E., Akyurt, H., & Ültay, N. (2021). Sosyal Bilimlerde Betimsel İçerik Analizi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (10), 188-201.