



ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE MOTİVASYON KONUSUNDA YAZILMIŞ OLAN LİSANSÜSTÜ TEZLERİN BİBLİYOGRAFİK AÇIDAN İNCELENMESİ (2008-2017)

Bibliographic Analysis Of Graduate Thesis On The Organizational Commitment And Motivation (2008-2017)

Öğr. Gör. Sevda KÖYÜSTÜ

Biruni Üniversitesi, sevdakoyustu@mynet.com

Köyüstü, S. (2018). "Örgütsel Bağlılık Ve Motivasyon Konusunda Yazılmış Olan Lisansüstü Tezlerin Bibliyografik Açısından İncelenmesi (2008-2017)", Vol:4, Issue:19; pp:467-477 (ISSN:2149-8598)

ARTICLE INFO

Article History

Makale Geliş Tarihi
Article Arrival Date
01/02/2018

Makale Yayın Kabul Tarihi
The Published Rel. Date
30/03/2018

Anahtar Kelimeler

Örgüt, Bağlılık, Motivasyon,
Tez, Üniversite

Keywords:

Organizational,
Commitment, Motivation,
Thesis, University

ÖZ

Bu çalışmanın temel amacı Türkiye'de son on yılda örgütsel bağlılık ve motivasyon konularının birlikte çalışıldığı yüksek lisans ve doktora tezlerini bibliyografik açıdan incelemektir. İçerik analizi kullanılarak gerçekleştirilen çalışmada konuyla ilgili toplam 20 lisansüstü tez incelenmiştir. Çalışmada frekans, yüzde ve ortalama gibi tanımlayıcı analizlerin kullanılmıştır ve ilgili hesaplamalar için Microsoft Excel 2010 paket programından faydalanılmıştır. Çalışma sonucunda şu bilgilere ulaşılmıştır: en fazla tezin 2015 yılında yazıldığı, yüksek lisans tezlerinin daha çok olduğu, kadınların bu konuya daha fazla ilgi gösterdiği, en çok tezin Beykent Üniversite'nde yazıldığı, tüm tezlerin Türkçe dilinde yazıldığı, tezlerin ortalama sayfa sayısının 159 olduğu, en fazla tezin sosyal bilimler enstitüsünde yazıldığı, çoğunun nicel türde olduğu, örneklem hacmi ortalamasının 277 olduğu, en fazla kullanılan test türlerinin korelasyon, anova ve t olduğu, en fazla tezin eğitim sektöründe yazıldığı, katılımcıların büyük çoğunlukla öğretmen, sağlık personeli ve otel çalışanlarından meydana geldiği, en fazla tezin işletme anabilim dalında yazıldığı, tezlerinin tümünün profesör, doçent ve yardımcı doçentler tarafından yönetildiği, tezlerin %60'ında örnekleme yönteminin belirtilmediği tespit edilmiştir.

ABSTRACT

The main aim of this study is to examine the master and doctoral dissertations in Turkey in the last ten years in terms of organizational commitment and motivation from a bibliographical point of view. A total of 20 postgraduate dissertations related to the subject were examined using content analysis. In the study, descriptive analyzes such as frequency, percentage and mean were used and the related calculations were made using Microsoft Excel 2010 package program. As a result of the study, the following information has been reached: most of the thesis is written in 2015, the number of master's thesis is more, women show more interest in this topic, most thesis is written in Beykent University, all theses are written in Turkish language, the mean page number of theses is 159, most of the theses were written in the social sciences institute, most of them were of quantitative kind, the mean of sample volume was 277, the most used test types were correlation, anova and t, the most thesis was written in the education sector, the participants mostly come from teachers, health personnel and hotel employees, most of the theses are written in the field of business administration, all theses are directed by professors, associate professors and assistant professors, and 60% of the theses do not specify the sampling method.

1. GİRİŞ

Örgütler, amaçlarını gerçekleştirdikleri sürece varlıklarını sürdürebilirler. Örgütlerin varlıklarını sürdürmeleri etkili ve yeterli olmalarına bağlıdır. Etkililik, ortak amacın gerçekleştirilmesiyle ilgilidir. Amacın gerçekleştirilme derecesi, etkililiğin ölçütüdür. Yeterlik ise, bireysel gereksinimlerin karşılanmasıyla ilgilidir. Örgütün amacını gerçekleştirme doğrultusunda işbirliği yapmaya istekli yeter sayıda bireyin sağlanması, yeterliliğin ölçütüdür (Kursunoğlu vd., 2010: 101). Bu açıdan örgütlerde etkinlik ve verimliliğin artırılmasına yönelik davranışların literatürde son yıllarda geniş bir biçimde ele alınabildiğini ifade etmek olasıdır. Özellikle örgütsel bağlılık ve işgörenlerin motivasyonu konusu bu bakımdan üzerinde durulması gereken önemli hususların başında gelmektedir.

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Entelektüel sermayenin yönetimi söz konusu olduğunda örgütsel bağlılık konusu büyük önem kazanmıştır. Nitelikli işgücünün örgütüne bağlı olarak çalışması, bütün yetenek ve bilgisini örgütü için kullanması örgütsel bağlılığı yakından ilgilendiren bir konudur (Özdevecioğlu, 2003: 113). Diğer yandan günümüzde örgütsel bağlılık kavramı, gerek akademisyenler gerekse uygulayıcılar tarafından ilgiyle karşılanmasına rağmen henüz net olarak tanımlanamadığı ve çeşitli açılardan kavram kargaşasının yaşandığı görülmektedir (Bayram, 2005: 125). Örgütsel bağlılık kavramı son zamanlarda üzerinde en fazla araştırma yapılan konulardan biridir. Bunun en önemli sebebi, bu kavramın iş gücü devri, devamsızlık, iş performansı, iş motivasyonu, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini gibi örgütsel açıdan önemli olan faktörleri etkilemesi olarak söylenebilir. İş yaşamı açısından bağlılık kavramı ilk defa Becker tarafından incelenmiş ve bu kavramı, bilinçli bir taraf tutma davranışı, olarak yaklaşmak gerektiğini ifade etmiştir (Gürbüz, 2006: 58).

Kamu veya özel sektör fark etmeksizin tüm çalışanlar, kurumların ürettikleri mal ve hizmetlerin kalitesinde, verimliliğinde ve etkinliğinde büyük bir öneme sahiptir. Daha 1930'lu yıllarda örgüt ve yönetim açısından önemi kavranan insan ögesi bugün bu önemini daha da artırarak sürdürmektedir. Diğer taraftan örgütsel bağlılık, çalışanların örgüt amaçlarını benimsemesinde, kurumda kalma istegini sürdürmesinde, örgüt yönetimine ve faaliyetlerine katılmalarında, örgüt için yaratıcı ve yenilikçi bir tavır sergilemelerinde önemli bir olgudur (Durna ve Eren, 2005: 210).

Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık konusunda yapılan farklı tanımların şu yönde olduğu görülmektedir. Örneğin Çekmecelioğlu (2006: 155)'na göre örgütsel bağlılık; genel olarak işgörenlerin, örgüt içinde kalma isteği, örgüt amaç ve değerlerine olan bağlılığı şeklinde ifade edilmiştir. Buchanan (1974)'a göre örgütsel bağlılık; örgüte karşı duyulan bir ilgidir. Lee (1971)'ye göre örgütsel bağlılık; örgütle bütünleşmedir. McCaul ve arkadaşları (1985)'na göre ise örgütsel bağlılık; çalışanların örgüte karşı sahip olduğu geniş çaplı bir davranış, örgüte karşı duygusal bir değer verme tepkisidir (Akt: Erdem, 2007: 67). Meyer ve Allen'e göre örgütsel bağlılık; çalışanın örgüte olan psikolojik yaklaşımını ifade etmektedir ve işgören ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan, örgüt üyeliğini devam ettirme kararına yol açan psikolojik bir durumdur (Akt: Yüceler, 2009: 448). Genel olarak, örgütsel bağlılık, çalışanın kimliğini örgütle ilişkilendiren bir tutum, örgütün amaçlarının çalışanın amaçlarıyla uyum gösterdiği bir süreç, örgütün amaçlarına bağlı kalmanın getireceği faydaların ve örgütten ayrılmanın maliyetlerinin algılanması sonucunda sergilenen davranış, örgüt amaçlarına bağlı kalma yönündeki normatif baskının yarattığı durum vb. farklı şekillerde tanımlanmaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 240). Özdeveci ve Aktaş (2007: 4) ise; örgütün amaçlarını ve değerlerini kabul etme ve sıkı sıkıya bağlanma, örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için gayret gösterme ve son olarak örgütün bir üyesi olarak kalma konusunda güçlü bir istek duyma olmak üzere genel olarak örgütsel bağlılığın üç temel göstergesi olduğundan söz etmiştir. Görüldüğü üzere farklı bakış açılarından değişik şekillerde ele alınan örgütsel bağlılık kavramı, hem işgörenler bakımından bireysel olarak, hem de örgütsel amaçlar açısından oldukça önemli bir konudur. Örgüte karşı güçlü bağlılık duyan çalışanların, ortak hedeflere kendilerini adayacakları varsayılmaktadır. Öyle ki örgütsel bağlılığın, bir tür duygusal bağdan doğduğu öngörülmekte ve çalışanların örgütlerinden destek gördüklerini hissettikleri oranda güven, yakınlık ve sadakat duyacakları ve o nispete de örgütlerine iyi birer üye olacakları varsayılmaktadır (Aslan, 2008: 163). Bu da bir anlamda güçlü kurumsal yapı inşasında örgütlerin geleceğini başarılı olarak garantilemelerinde hayati bir role sahiptir.

2. İŞGÖREN MOTİVASYONU

Örgütsel bağlılık hakkındaki düşünceler, bağlılığın işgücü devriyle de ilişkili olduğu inancını doğurmuştur. Diğer taraftan bu düşüncenin sadece işgücü devrine odaklanmasının dar bir bakış açısını yansıttığı görülmektedir. Bu bakımdan işgörenlerin, çalışma motivasyonu düzeyleri de en az örgütte kalma veya ayrılma kararları kadar önemlidir (Çakar ve Ceylan, 2005: 57). Son yıllarda işgörenlerin motivasyon düzeyleri kurumlar için giderek daha fazla önemli hale gelmiştir. Çünkü kurumların başarısıyla o kurumda çalışanların isteklendirme düzeyleri arasında önemli bağların olduğu gün geçtikçe daha iyi anlaşılmaktadır (Özdoğru ve Aydın, 2012: 358).

Konuyla ilgili literatür taraması yapıldığında, birbirinden farklı onlarca tanımını olduğu görülmektedir. Bu açıdan motivasyon kavramı üzerinde heniz fikir birliğine varılmış bir tanımlamanın olduğunu ifade etmek mümkün değildir. Örneğin Ersarı ve Naktiyok (2012: 83)'a göre motivasyon; bireylerin

davranışlarını belirli amaçlar doğrultusunda sürekli olarak harekete geçiren ve yöneltten döngüsel süreçler bütünü şeklinde tanımlamaktadır. Motivasyon teriminin kökeninde motive kavramı yer almaktadır. Motive; güdü ve harekete geçirici güç anlamına gelmektedir. Güdü bir kişiyi belirli bir amaç için harekete geçiren güç demektir. Güdüleme kavramı ise; örgüt ve bireyin ihtiyaçlarını tatminle nitelendirecek bir çalışma ortamı meydana getirerek, kişilerin harekete geçmesi amacıyla isteklendirmesidir (Memiş vd., 2015: 221-222). Buna benzer olarak Aydoğdu ve Topçu (2017: 27) da motivasyon kavramının; hareket etmek, teşvik etmek, harekete geçmek anlamlarına gelen ve Latince "movere" kelimesinden türediğinden söz etmiştir. Ayrıca İngilizce ve Fransızca "motive" sözcüğünden türetilen bu kavramın, Türkçe'de güdülenme, isteklendirme anlamlarına geldiğinin altını çizmiştir.

Motivasyon çeşitli ihtiyaçları gidermeye yönelik bir süreç olarak ele alındığında; yöneticinin söz konusu ihtiyaçların farkında olması, davranışları analiz edebilmesi ve kişilerin benzer olmadıklarının bilincinde olması gerekliliği karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların amaçlarıyla örgüt amaçlarını uyumlaştırmak suretiyle çalışanların örgüt amaçları doğrultusunda iş görmelerini sağlayarak; hem çalışanlar hem de örgüt için olumlu sonuçlar elde etmek örgütlerde motivasyon uygulamalarının temel amacıdır (Tanrıverdi vd., 2017: 536). İşletmelerin başarılı olabilmesi için, gerekli olan faktörlerden birisi de motive edilmiş çalışanlardır. Bu yüzden işverenlerin çalışanlarını motive edebilmesi konusu, işletmelerin pazarlarda başarı sağlamasını olası kılmaktadır. Hem çalışanların kendini motive hissedebileceği, hem de işletme amaçlarına ulaşılabilmesi adına kişilerin yönlendirildiği bir ortamın tesis edilmesi oldukça önem arz etmektedir (Tanrıverdi ve Şahin, 2014: 132).

Genel bir değerlendirme yapmak gerekirse, örgütsel davranış alanında yapılmış olan araştırmaların ve geliştirilen kuramların temelinde yönetim konusunda başarıyı getirecek metodu bulma arayışının yer aldığını belirtmek yanlış olmayacaktır. Yöneticiler farklı ihtiyaç ve kişiliklere sahip çalışanları, organizasyonun hedeflerine uygun şekilde yönlendirme amacındadır. Böylece verimliliği artırma ve işletmenin temel hedefi olan karlılığı arttırmak düşüncesindedirler. Bu yaklaşımla bir değerlendirme yapılırsa motivasyon, çalışanları organizasyon amaçlarına yaklaştıran, onları organizasyon amaçlarına inandıran ve özendiren eylemler olarak tanımlanabilir (Tuysuz, 2017: 49).

Motivasyon kişilere yaşam doyumunu sağlar ve yaşam doyumunu iş doyumunu da içermektedir. İş yaşamında kaliteli bir gelişme için güdülenme önemlidir ve özellikle yöneticilere, çalışanları güdüleme konusunda önemli görevler düşmektedir. Çalışma hayatında motivasyon kavramı çok önemlidir. İşyerlerinde en çok karşılaşılan ve en önemli sorunlardan biri motivasyonsuzluktur (Avşar, 2015: 13). İşyerinde motivasyon ile örgütsel bağlılık yakından ilişkilidir, bu bağlamda işyerinde motive olmayan bireylerden performans göstermesi beklenmemelidir

3. METODOLOJİ

Bu çalışmanın temel amacı Türkiye'de son on yılda örgütsel bağlılık ve motivasyon konularının birlikte çalışıldığı yüksek lisans ve doktora tezlerini bibliyografik açıdan incelemektir. Çalışma kapsamında şu sorulara yanıt aranmıştır:

- ✓ Yıllar itibariyle tezlerin dağılımı nasıldır?
- ✓ Türlerine göre tezlerin dağılımı nasıldır?
- ✓ Tez yazarlarının cinsiyetleri açısından tezlerin dağılımı nasıldır?
- ✓ Üniversiteler itibariyle tezlerin dağılımı nasıldır?
- ✓ Yayın dili açısından tezlerin dağılımı nasıldır?
- ✓ Sayfa sayısına göre tezlerin dağılımı nasıldır?
- ✓ Danışmanlarının akademik unvanları açısından tezlerin dağılımı nasıldır?
- ✓ Bağlı olunan enstitü itibariyle tezlerin dağılımı nasıldır?
- ✓ Bağlı olunan anabilim dalı itibariyle tezlerin dağılımı nasıldır?
- ✓ Çalışma deseni açısından tezlerin dağılımı nasıldır?
- ✓ Örneklem sayısına göre tezlerin dağılımı nasıldır?
- ✓ Örneklem türüne göre tezlerin dağılımı nasıldır?

- ✓ Çalışmanın gerçekleştirildiği sektör itibariyle tezlerin dağılımı nasıldır?
- ✓ Katılımcı profili itibariyle tezlerin dağılımı nasıldır?
- ✓ Kullanılan istatistiksel analizlere göre tezlerin dağılımı nasıldır?

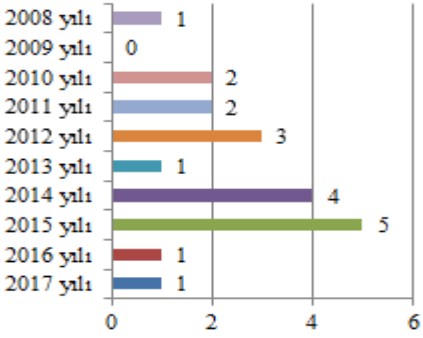
Bu çalışma dokümanların bibliyografik açıdan incelenmesine dayalı kalitatif bir desene sahiptir. Kalitatif araştırmalar, mevcut bir durumun derinlemesine incelenmesine olanak sağlayan çalışmalardır (Coskun vd., 2014: 381). Son yıllarda özellikle Türkçe alan yazında bibliyografik çalışmalar oldukça ilgi görmektedir. Bu tür bibliyografik çalışmaların; pazarlama, eğitim, yönetim organizasyon, örgütsel davranış, turizm, halkla ilişkiler, insan kaynakları yönetimi ve tedarik zinciri yönetimi (Ulutaş ve Ubuz, 2008; Hoşgör ve Hoşgör G, 2017; Bayın, 2015; Temizkan vd., 2015; Eroğlu, 2015; Özşarı vd., 2016; Coşkun ve Tabak, 2017; Şahin ve Topal, 2016; Hoşgör G ve Hoşgör, 2017; Benligiray, 2009; Bayram ve Yaylı, 2009; Yurdakul ve Öksüz, 2007; Sert ve Seferoğlu, 2012; Armutlu ve Arı, 2010) gibi birçok farklı alanda ele alındığı bilinmektedir. Bu çalışmada örneklem seçim yöntemine gidilmemiş ve evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiştir. Bunun sonucunda konuyla ilgili toplam 20 tez olduğu tespit edilmiş ve bunların tümü çalışmaya dahil edilmiştir. Çalışma kapsamında ilgili konuda ve belirtilen zaman aralığında yazılmış olan tezlerin elde edilmesinde Yüksek Öğretim Kurumu Tez Veri Tabanı kullanılmıştır. Anahtar kelime olarak “örgütsel bağlılık” ve “motivasyon” kavramları kullanılmıştır. Verilerin analizinde içerik analizi yönteminden faydalanılmıştır. Çalışmaya dahil edilen tüm tezlerin frekans ve yüzdelerini içeren tablo ve grafiklerin oluşturulmasında Microsoft Excel 2010 ofis programından faydalanılmıştır. Pek çok araştırmada olduğu gibi bu çalışmanın da birtakım sınırlılıkları mevcuttur. Tez konularının hem örgütsel güven hem de motivasyon konularını içermesi, son 10 yılda konuyla ilgili olarak yazılmış olan tezleri kapsamı ve erişim engeli olan tezlerin çalışma kapsamında tutulması, bu araştırmanın en önemli sınırlılıklarını teşkil etmektedir.

4. BULGULAR

Yıllar itibariyle tezlerin dağılımı Tablo 1’de yer almaktadır. Tablo 1 incelendiğinde son 10 yıl (2008-2017) içerisinde en fazla tezin 2015 yılında (f: 5) yazıldığı görülmektedir. 2015 yılından itibaren konuyla ilgili en fazla tezin 2014 (f: 4) ve 2012 (f: 3), 2008 (f: 1), 2013 (f: 1), 2016 (f: 1) ve 2017 (f: 1) yıllarında yazıldığı belirlenmiştir. 2009 yılında ise konuyla ilgili herhangi bir tezin yazılmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 1. Yıllar İtibariyle Tezlerin Dağılımı

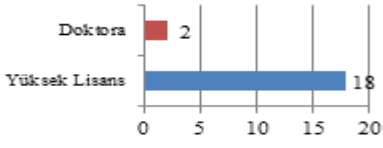
Yıllar	frekans	yüzde (%)
2017 yılı	1	5
2016 yılı	1	5
2015 yılı	5	25
2014 yılı	4	20
2013 yılı	1	5
2012 yılı	3	15
2011 yılı	2	10
2010 yılı	2	10
2009 yılı	0	0
2008 yılı	1	5
Toplam	20	100



Türlerine göre tezlerin dağılımı Tablo 2’de yer almaktadır. Tablo 2 incelendiğinde çalışmaya dahil edilen toplam 20 tezin %90’ının yüksek lisans (f: 18), %10’unun ise doktora (f: 2) tezlerinden meydana geldiği görülmektedir. Bu açıdan ilgili konunun yüksek lisans düzeyinde daha fazla ilgi görmüş olabileceği yorumunda bulunmak mümkündür.

Tablo 2. Türlerine Göre Tezlerin Dağılımı

Tez Türü	frekans	yüzde (%)
Yüksek Lisans	18	90
Doktora	2	10
Toplam	20	100



Tezleri yazan öğrencilerin cinsiyet açısından dağılımı Tablo 3’de yer almaktadır. Tablo 3 incelendiğinde, konuyla ilgili tez yazan bireylerin %65’inin kadınlardan (f: 13), %35’inin ise

erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Genel bir değerlendirme ile bu konunun daha çok kadınlar tarafından tercih gördüğü ifade edilebilir.

Tablo 3. Cinsiyetlere Göre Tezlerin Dağılımı

Cinsiyet	frekans	yüzde (%)
Kadın	13	65
Erkek	7	35
Toplam	20	100

Tezlerin yazıldığı üniversitelerin dağılımı Tablo 4’de yer almaktadır. Tablo 4 incelendiğinde, en fazla tezin Beykent (f: 6), Gazi (f: 2) ve Abant İzzet Baysal (f: 2) Üniversiteleri çatısından çıktığı görülmektedir. Zirve, Trakya, Süleyman Demirel, Recep Tayyip Erdoğan, Haliç, Fırat, Ege, Bahçeşehir, Akdeniz ve Afyon Kocatepe Üniversitelerinin her birisinden ise 1 tez çıktığı belirlenmiştir. Diğer yandan ilgili tezlerin yazıldığı üniversitelerin % 55’inin kamu (f: 11), %45’inin (f: 9) ise vakıf üniversitesi kökenli olduğu da görülmektedir. Bu bağlamda çalışma kapsamında ele alınan konunun kamu üniversiteleri çatısı altında lisansüstü eğitim almış kişiler tarafından daha çok ilgi görmüş olabileceği söylenebilir.

Tablo 4. Üniversitelere Göre Tezlerin Dağılımı

Üniversite	frekans	yüzde (%)
Abant İzzet Baysal	2	10
Afyon Kocatepe	1	5
Akdeniz	1	5
Bahçeşehir	1	5
Beykent	6	30
Ege	1	5
Fırat	1	5
Gazi	2	10
Haliç	1	5
Recep Tayyip Erdoğan	1	5
Süleyman Demirel	1	5
Trakya	1	5
Zirve	1	5
Toplam	20	100

Tezlerin yayın diline ait dağılım Tablo 5’de yer almaktadır. Tablo 5 incelendiğinde, tezlerin tümünün Türkçe dilinde yazıldığı ve dolayısıyla İngilizce başta olmak diğer dillerde yazılan herhangi bir tez olmadığı saptanmıştır. İlgili üniversitelerin bağlı oldukları enstitüler açısından belirlenmiş kurallar dahilinde, sonucun bu şekilde tabloya yansdığı bilinmektedir.

Tablo 5. Yayın Diline Göre Tezlerin Dağılımı

Yayın Dili	frekans	yüzde (%)
Türkçe	20	100
İngilizce	0	0
Toplam	20	100

Sayfa sayısı itibariyle tezlerin dağılımı Tablo 6’de yer almaktadır. Tablo 6 incelendiğinde, tezlerin %40’ının (f: 8) 100-150 sayfa aralığında olduğu, %50’sinin (f: 10) 151-200 sayfa aralığında olduğu, %10’unun (f: 2) ise en az 201 sayfadan meydana geldiği tespit edilmiştir. Tezlerin geneli açısından ise ortalamasının 159 sayfa olduğu hesaplanmıştır.

Tablo 6. Sayfa Sayısına Göre Tezlerin Dağılımı

Sayfa Sayısı	frekans	yüzde (%)
100-150	8	40
151-200	10	50
201 ve üzeri	2	10
Toplam	20	100
Ortalama	159	

Tezleri yöneten akademik danışmanların unvanlarına göre dağılımı Tablo 7’de yer almaktadır. Tablo 7 incelendiğinde, akademik danışmanların %35’inin yardımcı doçent (f: 7), %35’inin (f: 7) doçent ve %30’unun (f: 6) ise profesör unvanına sahip danışmanlardan meydana geldiği görülmektedir. Bu bağlamda akademik unvanlar açısından ilgili konunun birbirine yakın temsil edildiği yorumunda bulunmak olasıdır.

Tablo 7. Akademik Danışman Unvanına Göre Tezlerin Dağılımı

Danışman Unvanı	frekans	yüzde (%)
Yardımcı Doçent	7	35
Doçent	7	35
Profesör	6	30
Toplam	20	100

Tezlerin yazıldığı üniversitelerin bağlı bulunduğu enstitülere göre dağılımı Tablo 8’de yer almaktadır. Tablo 8 incelendiğinde, tezlerin %75’inin (f: 15) sosyal bilimler, %20’sinin (f: 4) eğitim bilimleri ve %5’inin (f: 1) ise sağlık bilimler enstitüsüne bağlı olarak yazıldığı görülmektedir. Bu bakımdan konuyla ilgili tezlerin yoğun olarak sosyal bilimler enstitüsü kapsamında çalışıldığını belirtmek mümkündür.

Tablo 8. Bağlı Olunan Enstitüye Göre Tezlerin Dağılımı

Enstitü	frekans	yüzde (%)
Sosyal Bilimler	15	75
Eğitim Bilimleri	4	20
Sağlık Bilimleri	1	5
Toplam	20	100

Tezlerin yazıldığı anabilim dalı itibariyle dağılımı Tablo 9’de yer almaktadır. Tablo 9 incelendiğinde, %30’unun işletme yönetimi (f: 6), %25’inin işletme (f: 5), %15’inin eğitim yönetimi teftişi planlaması ve ekonomisi (f: 3), %10’unun eğitim bilimleri (f: 2), %5’inin ise turizm işletmeciliği ve otelcilik (f: 1), turizm işletmeciliği eğitimi (f: 1), insan kaynakları yönetimi (f: 1) ve hemşirelik (f: 1) anabilim dallarında yazılmış olduğu görülmektedir.

Tablo 9. Bağlı Olunan Anabilim Dalına Göre Tezlerin Dağılımı

Anabilim Dalı	frekans	yüzde (%)
İşletme	5	25
İşletme Yönetimi	6	30
Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	1	5
Turizm İşletmeciliği Eğitimi	1	5
İnsan Kaynakları Yönetimi	1	5
Eğitim Yön. Teft. Plan. ve Ekon.	3	15
Eğitim Bilimleri	2	10
Hemşirelik	1	5
Toplam	20	100

Tezlerin araştırma desenine göre dağılımı Tablo 10’da yer almaktadır. Tablo 10 incelendiğinde, tezlerin %90’ının (f: 18) nicel, bir diğer ifade ile kantitatif olduğu, %10’unun (f: 2) ise nitel, yani

kalitatif bir yapıda olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla çalışma kapsamına dahil edilen tezlerin büyük bir çoğunlukla araştırmaya dayalı olarak gerçekleştirildiği, çok az bir kısmının ise literature taraması şeklinde ele alındığı belirtilebilir.

Tablo 10. Çalışma Desenine Göre Tezlerin Dağılımı

Çalışma Deseni	frekans	yüzde (%)
Nitel	2	10
Nicel	18	90
Toplam	20	100

Tezlerin örneklem sayıları itibariyle dağılımı Tablo 11’de yer almaktadır. Tablo 11 incelendiğinde, tezlerin %35’inin (f:7) 0-99 arasında bir katılımcı ile, %40’ının (f: 8) 200-399 arası bir katılımcı ile, %25’inin (f: 5) ise en az 400 katılımcı ile gerçekleştirildiği görülmektedir. Tezlerden 2 tanesinin araştırmaya dayalı olmayıp, nitel bir desende tasarlanması dolayısıyla, en fazla örneklem sayısının 200 ile 399 aralığında olduğunun altını çizmekte fayda vardır. Tezlerin örneklemelerine ilişkin genel ortalama ise 277 olarak hesaplanmıştır. Yine aynı şekilde bu 2 nitel desene sahip tezin, genel örneklem ortalamasının düşük çıkmasına yol açtığı yorumunda bulunmak olasıdır.

Tablo 11. Örneklem Sayısına Göre Tezlerin Dağılımı

Örneklem Sayısı	frekans	yüzde (%)
0-199	7	35
200-399	8	40
400 ve üzeri	5	25
Toplam	20	100
Ortalama	277	

Tezlerin örnekleme türlerine göre dağılımı Tablo 12’de yer almaktadır. Tablo 12 incelendiğinde, tezlerin %60’ında (f: 12) hangi örnekleme yönteminin kullanıldığına dair herhangi bir bilgi verilmediği, %10’unda (f: 2) kolayda, %10’unda (f: 2) basit tesadüfi, %5’inde (f: 1) tabakalı, %5’inde (f: 1) kümeleme örnekleme yöntemlerinin kullanıldığı görülmektedir. Bunun yanı sıra tezlerin 2’sinin nitel desene sahip olması (derleme) dolayısıyla, herhangi bir örnekleme yöntemi kullanmayı gerektirmeyen yapıda olduğu bilgisi de Tablo 12’de yer almaktadır. Dolayısıyla konuyla ilgili olarak yazılmış olan tezlerde kolayda ve basit tesadüfi örnekleme yöntemlerinin eşit oranda kullanımı sahip olduğu bilgisine ek olarak, büyük bir bölümünde tercih edilen örnekleme yönteminin ne olduğuna dair hiçbir bilginin yer almadığı da saptanmıştır.

Tablo 12. Örnekleme Türüne Göre Tezlerin Dağılımı

Örnekleme Türü	frekans	yüzde (%)
Basit Tesadüfi	2	10
Tabakalı	1	5
Kolayda	2	10
Kümeleme	1	5
Bilgi Verilmemiş Olan	12	60
Diğer (derleme)	2	10
Toplam	20	100

Tezlerin hangi sektör kapsamında bir incelemeyi içerdiğine dair dağılım Tablo 13’de yer almaktadır. Tablo 13 incelendiğinde, tezlerin %35’inin (f: 7) eğitim, %25’inin (f: 5) diğer, %15’inin (f: 3) turizm, %15’inin (f: 3) sağlık, %5’inin imalat (f: 1) ve %5’inin (f: 1) ise inşaat sektörleri kapsamında yürütüldüğü görülmektedir. %25’lik bir kısmı temsil eden diğer ifadesinin ise hem literature taraması şeklindeki derlemeleri hem de birden fazla sektörü içerisinde barındırdığı da Tablo 13’de görülmektedir.

Tablo 13. Sektöre Göre Tezlerin Dağılımı

Sektör	frekans	yüzde (%)
Turizm	3	15
Sağlık	3	15
Eğitim	7	35
İmalat	1	5
İnşaat	1	5
Diğer*	5	25
Toplam	20	100

* Derlemeler ve spesifik bir alanı içermeyen çoklu alanda yapılan çalışmalar

Nitel desene sahip olan araştırma odaklı tezlerin ne tür katılımcılar üzerinde gerçekleştirildiklerine ilişkin dağılım Tablo 14'de yer almaktadır. Tablo 14 incelendiğinde, anket katılımcılarının %25'inin öğretmenlerden, %15'inin sağlık çalışanlarından, %15'inin otel çalışanlarından, %10'unun akademisyenlerden, %10'unun beyaz yakalı çalışanlardan, %5'inin çay fabrikası çalışanlarından, %5'inin inşaat çalışanlarından ve %5'inin ise elektrik şirketi çalışanlarından oluştuğu görülmektedir. Diğer olarak belirtilen ve %10'luk bir oranı temsil eden kısmın ise nitel tasarımlı tezlerden meydana geldiği görülmektedir. Genel bir ifadeyle ilgili konunun yoğun olarak öğretmenler ve sağlık çalışanları ve otel personeli üzerinden araştırılma eğiliminde olduğu yorumunda bulunulabilir.

Tablo 14. Katılımcı Profiline Göre Tezlerin Dağılımı

Katılımcılar	frekans	yüzde (%)
Otel Çalışanları	3	15
Çay Fabrikası Çalışanları	1	5
İnşaat Çalışanları	1	5
Öğretmenler	5	25
Akademisyenler	2	10
Sağlık Çalışanları	3	15
Beyaz Yakalı Çalışanlar	2	10
Elektrik Şirketi Çalışanları	1	5
Diğer*	2	10
Toplam	20	100

* Literatür tarama yöntemiyle yapılan kalitatif çalışmalar

Tezlerde faydalanan istatistiksel analizlerin dağılımı Tablo 15'de yer almaktadır. Tablo 15 incelendiğinde, en fazla kullanımı oranına sahip olan analiz türünün korelasyon olduğu görülmektedir. Bunu takiben en fazla faydalanan analizlerin ise sırayla; anova, t, Kruskal wallis h, basit regresyon, faktör, mann whitney u, çoklu regresyon ve yapısal eşitlik modeli analizleri olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca ortalama, standart sapma, minimum, maksimum, yüzde, frekans gibi yalnızca Betimsel analizlerin kullanıldığı tek bir çalışmanın olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 15. Kullanılan Analizlere Göre Tezlerin Dağılımı

Analizler	kullanım frekansı	kullanım oranı (%)
Faktör analizi	6	30
T testi	10	50
Anova testi	11	55
Korelasyon	14	70
Basit regresyon	6	30
Çoklu regresyon	2	10
Yapısal eşitlik modeli	2	10
Mann whitney u testi	5	25
Kruskal wallis h testi	6	30
Ki-kare testi	1	5
Sadece tanımlayıcı	1	5
Diğer*	2	10

* İstatistiksel analiz tekniği kullanılmayan nitel çalışmalar

5. SONUÇ

Türkiye’de 2008-2017 yıllarını kapsayan son on yıl içerisinde “örgütsel bağlılık” ve “motivasyon” konularının birlikte ele alındığı yüksek lisans ve doktora tezlerini bibliyografik açıdan içerik analizi yöntemiyle incelemek amacıyla gerçekleştirilmiş olan bu çalışmada, genel olarak şu sonuçlara erişilmiştir:

- ✓ En fazla tezin sırayla 2015 ve 2014 yıllarında yazılmış olduğu belirlenmiştir.
- ✓ Konu kapsamı dahilinde yazılmış olan yüksek lisans tezi sayısının, doktora tez sayısının 9 katı olduğu hesaplanmıştır.
- ✓ Çalışma dahilinde ele alınan konuda tez yazan kadın sayısının, erkeklerin yaklaşık iki katı olduğu saptanmıştır. Bu açıdan konunun, kadınlar tarafından daha fazla oranda ilgi gördüğü sonucuna varılmıştır.
- ✓ En çok tezin Beykent Üniversitesi çatısı altında yazılmış olmasına karşın, kamu üniversitelerinden çıkan tez sayısının, vakıflara kıyasla %5 daha fazla olduğu tespit edilmiştir.
- ✓ Tezlerinin tamamının Türkçe dilinde yazılmış olduğu görülmüştür.
- ✓ Yazılmış olan tezlerin %50’sinin 151-200 sayfa aralığında olduğu ve genel sayfa ortalamasının ise 159 olduğu hesaplanmıştır.
- ✓ Tezleri yöneten öğretim üyelerine ait unvanların yardımcı doçent, doçent ve profesör olduğu saptanmış ve unvanlara dair oranların hemen hemen birbirine eşit olduğu görülmüştür.
- ✓ Tezlerin ezici bir çoğunlukla sosyal bilimler enstitüsü çatısı altından çıktığı sonucuna varılmıştır.
- ✓ Konuyla ilgili yazılmış olan tezlerin sıklıkla işletme yönetimi ve işletme anabilim dallarına bağlı olduğu belirlenmiştir.
- ✓ Tezlerin oldukça büyük bir kısmının nicel (kantitatif) bir desene sahip olması dolayısıyla araştırma odaklı tasarlandığı sonucuna ulaşılmıştır.
- ✓ Örneklem hacminin çoğunlukla 200-399 katılımcı civarında yığıldığı hesaplanmıştır.
- ✓ Tezlerin %60 gibi yarıdan fazla bir oranla, hangi örnekleme yönteminin kullanıldığı hakkında herhangi bilgi içermediği sonucuna varılmıştır.
- ✓ Yazılmış olan tezlerin sıklıkla eğitim sektörü çatısı altında ele alınıp gerçekleştirildiği görülmüştür.
- ✓ En fazla anket uygulanan katılımcı profillerinin ise sırayla; öğretmenler, sağlık personeli ve otel çalışanları olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- ✓ Son olarak en fazla yardımına başvuru alan ilk üç istatistiksel analiz türünün ise sırasıyla; korelasyon, anova ve t testi olduğu bilgisine ulaşılmıştır.

KAYNAKÇA

- Armutlu, C., & Arı, G. S. (2010). Yönetim Modalarının Yüksek Lisans Ve Doktora Tezlerine Yansımaları: Bibliyometrik Bir Analiz. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 37(1), 1-23.
- Aslan, Ş. (2008). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Örgütsel Bağlılık Ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması. *Yönetim Ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2): 163-178.
- Avşar, N. (2015). Anadolu Sağlık Meslek Lisesi Öğrencilerinin Motivasyonlarını Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma. *Journal Of Strategic Research In Social Science*, 1(1): 11-36.
- Aydoğdu, Z.D., & Topçu, B. (2017). Sağlık Personeli Dışında Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hastane Personelinin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler, *Namık Kemal Medical Journal*, 5(1): 26-35.
- Bayın, G. (2015). Türkiye’de Sağlık Turizmi Alanında Yapılan Lisansüstü Tezlerin İçerik Değerlendirmesi. *Karamanoğlu Mehmet Bey Niversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 17 (28): 49-55.

- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, (59): 125-139.
- Bayram, M., & Yaylı, A. (2009). Otel Web Sitelerinin İçerik Analizi Yöntemiyle Değerlendirilmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(27): 347-379.
- Benligiray, S. (2009). Türkiye’de İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Yapılan Lisansüstü Tezler Ve Bu Tezlerde İncelenen Temaların Analizi: 1983-2008 Dönemi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4(1): 167-197.
- Çakar, N. D., & Ceylan, A. (2005). İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı Ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1): 52-66.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti Ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. *İş,Güç” Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2): 153-168.
- 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.
- Durna, U., & Eren, V. (2011). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2): 210-219.
- Efeoğlu, İ. E., & Özgen, H. (2007). İş Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2): 237-254.
- Erdem, R. (2007). Örgüt Kültürü Tipleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Elazığ İl Merkezindeki Hastaneler Üzerinde Bir Çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(2): 63-79.
- Eroğlu, O. (2015). Türk Yönetim Ve Organizasyon Yazınında Mobbing: Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildirileri Ve Lisansüstü Tezler Üzerine Bir İnceleme, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 10(1): 269-286.
- Ersarı, G., & Naktiyok, A. (2012). İş Görenin İçsel Ve Dışsal Motivasyonunda Stresle Mücadele Tekniklerinin Rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1): 81-101.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *AİBÜ-İİBF Ekonomik Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2): 48-75.
- Hoşgör G, D.,& Hoşgör, H. (2017). İlişkisel Pazarlamaya Genel Bir Bakış ve Bu Konuda Yapılmış Tez Profillerinin İncelenmesi, *The Journal Of Academic Social Science Studies*, Spring III (56): 521-536.
- Hoşgör, H., & Hoşgör G, D. (2017). The Investigation Of Master And Doctoral Theses Written Field Of Current Marketing Approaches In Turkey (2007-2016). *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, (63): 327-351.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E., & Tanrıoğen, A. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (28): 101-115.
- Memiş, K., Hoşgör, H., Boz, C., Gün, İ., & Hoşgör G, D. (2015). İş Yaşam Kalitesi Ve Motivasyon İlişkisi: Metin Sabancı Baltalimanı Kemik Hastalıkları Hastanesi Örneği. *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 5(4): 220-230.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2): 113-130.
- Özdevecioğlu, M., & Aktaş, A. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık Ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (28): 1-20.
- Özdoğru, M., & Aydın, B. (2012). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Karara Katılma Durumları Ve İstekleri İle Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2): 357-367.

- Özsarı, S. H., Hoşgör, H., & Hoşgör G, D. (2016). Hastane Web Site Performanslarının Halkla İlişkiler Ve Tanıtım Açısından İncelenmesi: Türkiye, Hindistan Ve İrlanda Örnekleri, *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, (4): 209-217.
- Şahin, H., & Topal, B. (2016). Türkiye’de Tedarik Zinciri Konusunda Yapılan Doktora Tezlerinin Genel Profilinin İçerik Analizi Yöntemiyle Belirlenmesi. *The Journal Of Academic Social Science Studies*, (50): 471-482.
- Tanrıverdi, H., & Şahin, M. A. (2014). Konaklama İşletmelerinde Kat Hizmetleri Çalışanlarının Hizmet İçi Eğitim Kalite Algısı İle Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişki: İstanbul Bölgesinde Bir Araştırma. *Journal Of Management & Economics*, 21(2): 129-140.
- Tanrıverdi, H., Koçaslan, G., Perdecı, O. (2017). Örgütsel Adalet, Örgütsel Bağlılık Ve Motivasyon Arasındaki İlişki. *Ulakbilge*, 5 (11): 533-555.
- Temizkan, S.P., Çiçek, D, & Özdemir, C. (2015). Sağlık Turizmi Konusunda Yayınlanan Makalelerin Bibliyometrik Profili. *International Journal Of Human Sciences*, 12(2): 394-415.
- Tuysuz, M. (2017). Algılanan Kurum İçi Güvenin Çalışanların Motivasyonları Üzerindeki Etkisi: Bir Zincir Mağaza Uygulaması. *İş’te Davranış Dergisi*, 2(1): 46-62.
- Ulutaş, F., Ubuz, B. (2008). Matematik Eğitiminde Araştırmalar Ve Eğilimler: 2000 İle 2006 Yılları Arası, *İlköğretim Online*, 7(3): 614-626.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel Bağlılık Ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik Ve Uygulamalı Bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22): 445-458.
- Yurdakul, N. B., & Öksüz, B. (2007). Hastanelerde Bir Tanıtım Aracı Olarak Web Siteleri: İzmir İli Eğitim Hastaneleri Ve Özel Hastanelerin Kurumsal Web Sitelerinin Kıyaslamalı Analizi. *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 5(1): 118-134.