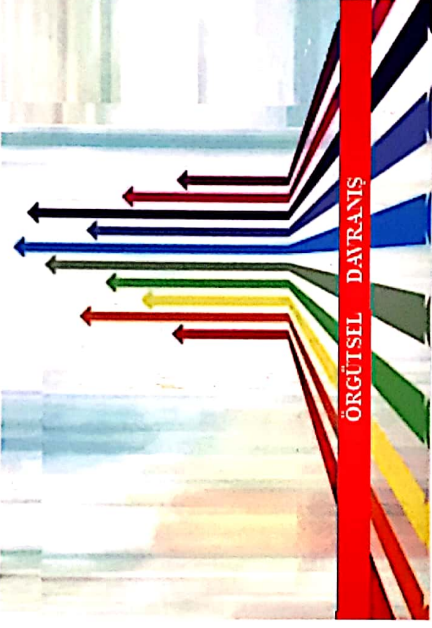


Editörler

Prof. Dr. Edip Örücü – Dr. Ögr.Üyesi Engin Üngüren

ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ



Yazarlar

Prof. Dr. H. Mustafa Paksoy

Doç.Dr. Altan Doğan

Doç.Dr. Asena Altın Gülova

Doç.Dr. Güven Ordun

Doç.Dr. Hasan Gül

Doç.Dr. Hasan Tağraf

Doç.Dr. Korhan Karacaoğlu

Doç.Dr. Serdar Bozkurt

Dr. Ögr.Üyesi Engin Üngüren

Dr. Ögr.Üyesi Hülya Öcal

Dr. Ögr.Üyesi Melahat Öneren

Dr. Ögr.Üyesi Nil Selenay Erden

Tayfun Arar



Editörler

Prof. Dr. Edip Özücü – Dr. Öğr.Üyesi Engin Üngüren

ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ

Yazarlar

Prof. Dr. H. Mustafa Paksoy
Doç.Dr. Altan Doğan
Doç.Dr. Asena Altın Gülova
Doç.Dr. Güven Ordun
Doç.Dr. Hasan Gül
Doç.Dr. Hasan Tağraf
Doç.Dr. Korhan Karacaoğlu
Doç.Dr. Serdar Bozkurt
Dr. Öğr.Üyesi Engin Üngüren
Dr. Öğr.Üyesi Hülya Öcal
Dr. Öğr.Üyesi Melahat Öneren
Dr. Öğr.Üyesi Nil Selenay Erden
Tayfun Arar



Editörler
Prof. Dr. Edip Örücü - Dr. Öğr.Üyesi Engin Üngüren
Örgütsel Davranış

ISBN: 978-605-9498-57-9

Kitapta yer alan bölümlerin sorumluluğu yazarlarına aittir

1.Baskı: 2019

Bu kitabın basım,yayın ve satış hakları Lisans Yayıncılığa aittir.Anılan kuruluşun izni alınmadan kitabın tümü ya da bölümleri mekanik,elektronik veya başka yöntemlerle çoğaltılamaz basılamaz ve dağıtılamaz.

Atabasım San. ve Tic. A.Ş.

Lisans Yayıncılık Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti.
Tahtakale Mah. Hicret Sokak No:8/A
Avcılar-İSTANBUL
e-posta : lisans@lisansyayincilik.com.tr
www.lisansyayincilik.com.tr

İÇİNDEKİLER

| | |
|--|------------|
| Önsöz | III |
| Bölüm 1 | |
| ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KAVRAMI VE GELİŞİMİ | 13 |
| 1.1. Örgütsel Davranışın Tanımı | 14 |
| 1.2. Örgütsel Davranışın Analiz Parametreleri | 15 |
| 1.3. Örgütsel Davranışın Oluşumuna Katkı Sağlayan Disiplinler | 18 |
| 1.4. Örgütsel Davranış Araştırmalarında Yöntem | 20 |
| 1.5. Uygulamalı Bir Alan Olarak Örgütsel Davranışın İşletmelerdeki Yeri ve Önemi | 22 |
| Yararlanılan Kaynaklar | 25 |
| Bölüm 2 | |
| KİŞİLİK, DUYGU VE DEĞERLER | 27 |
| 2.1. Kişilik ve Kişiliğin Tanımı | 28 |
| 2.2. Kişilik Kuramları | 30 |
| 2.2.1. Freud'un Kişilik Kuramı- Psikodinamik Yaklaşım | 31 |
| 2.2.2. Alfred Adler'in Kişilik Kuramı – Bireysel Psikoloji | 32 |
| 2.2.3. Carl Jung'un Kişilik Kuramı- Analitik Psikoloji | 33 |
| 2.2.4. Büyük Beş Kişilik Özellikleri Kuramı | 34 |
| 2.2.5. A Tipi ve B Tipi Kişilik Kuramı | 37 |
| 2.2.6. Sosyotropik-Otonomik Kişilik Kuramı | 37 |
| 2.2.7. Öz Yetkinlik- Sosyal Bilişsel Öğrenme Kuramı | 38 |
| 2.2.8. Kontrol (Denetim) Odağı | 39 |
| 2.2.9. Benlik Kuramı | 40 |
| 2.2.10. Öz Saygınlık | 41 |
| 2.2.11. Duygusal Dengesizlik | 42 |
| 2.3. Duygular | 42 |
| 2.3.1. Duygu Çeşitleri | 44 |
| 2.3.2. Duygular, Tutumlar ve Davranışlar | 46 |
| 2.4. Duygusal Zekâ | 49 |
| 2.5. Değerler | 52 |
| 2.5.1. Değer Çeşitleri | 53 |

Bölüm 1

Korhan Karacaoğlu *

ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KAVRAMI VE GELİŞİMİ

- 1.1. Örgütsel Davranışın Tanımı
- 1.2. Örgütsel Davranışın Analiz Parametreleri
- 1.3. Örgütsel Davranışın Oluşumuna Katkı Sağlayan Disiplinler
- 1.4. Örgütsel Davranış Araştırmalarında Yöntem
- 1.5. Uygulamalı Bir Alan Olarak Örgütsel Davranışın İşletmelerdeki Yeri ve Önemi

Yararlanılan Kaynaklar

* Doç. Dr., Nevşehir Üniversitesi

ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KAVRAMI VE GELİŞİMİ

1.1. Örgütsel Davranışın Tanımı

Örgütsel davranış ile ilgili üzerinde herkesin anlaştığı ortak bir tanım olmamakla beraber, birçok araştırmacı tarafından ve farklı bakış açıları ile yapılmış çok sayıda tanım bulunmaktadır. Bu tanımlardan önemli bir kısmına aşağıda yer verilmiştir.

Kinicki ve Kreitner (2006) tarafından disiplinler arası bir alan olarak tanımlanabilecek örgütsel davranış, iş yerindeki insanların etkili ve verimli bir şekilde yönetimi ve daha iyi anlaşılmasını konu alan bir bilim dalıdır.

Örgütsel davranış, örgütsel etkililiği gerçekleştirmek için, akademik bilginin gerçek yaşama uyarlanmasını sağlamak amacıyla, organizasyon içindeki; birey, grup ve örgüt yapısının insanın davranışları üzerindeki etkisini araştıran bir çalışma sahasıdır (Robbins ve Judge: 2009). Yukarıdaki tanımda örgütsel davranışın üç çalışma alanına vurgu yapılmaktadır. Birincisi örgütsel davranışın birey ve grup çalışmalarını araştırması, ikincisi davranış üzerinde örgütsel yapının etkisi ve üçüncü olarak örgütsel etkililiği gerçekleştirmek için bilginin uygulanması unsuruna değinilmiştir (Kondalkar, 2007).

Örgütsel davranış, insan davranışına ilişkin bilginin; yapı, teknoloji ve sosyal sistemler gibi örgütün diğer unsurları ile ilişkisinin çalışılması ve uygulanması şeklinde tanımlanabilir. Robbins'e göre örgütsel davranış, insanların organizasyon içinde ortaya koyduğu tutum ve davranışlarının sistematik bir şekilde incelenmesidir (Robbins, 1991).

Örgütsel davranış, insan ve grupların işe ve örgüte yönelik olarak nasıl bir duygu, düşünce ve davranışa yöneleceğini, örgütlerin de çevrelerine yönelik olarak nasıl bir tepki vereceğini etkileme gücüne sahip unsurların incelenmesidir (George ve Jones, 2007).

Bir başka tanımda ise örgütsel davranış, birey/grup faaliyet ve süreçlerine odaklanarak örgütsel ortamdaki insan davranışlarının araştırılması olarak tanımlanır (Brooks, 2003).

Örgütün verimliliğini geliştirmek üzere bireylerin, grupların ve yapıların örgüt içerisindeki davranışlara olan etkisini araştıran bir dal olarak da tanımlanmaktadır (Robbins ve Judge: 2012).

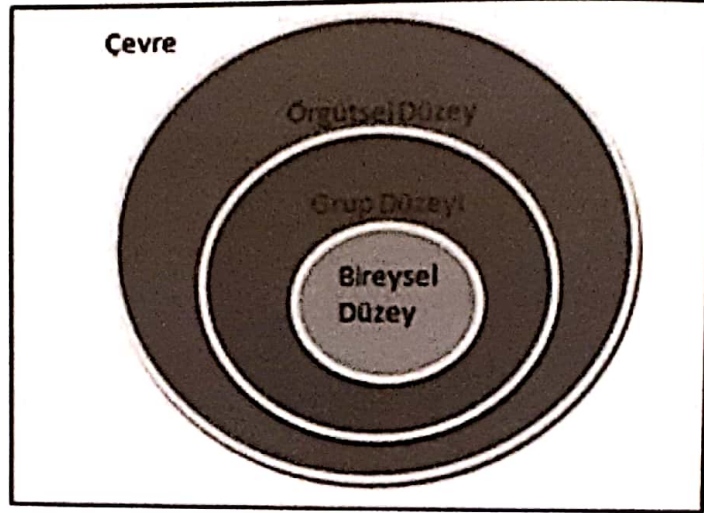
Bir başka tanıma göre örgütsel davranış, bir örgüt içinde çalışan insanların davranışlarını anlamaya, geleceğe dönük tahminler yapmaya ve insanların davranışlarını yönetmeye veya kontrol etmeye ilişkin bir disiplindir (Luthans, 1995: 16; Özkalp ve Kırel, 2005).

Kısacası örgütsel davranış, örgütsel ortamdaki insan davranışlarının incelenmesi olarak tanımlanabilir. Yani örgütsel davranış, örgütsel ortamdaki insanların düşünceleri, hisleri, duyguları ve eylemleri ile ilgilenen ve bunlara etki eden değişkenleri belirlemeye çalışan çok disiplinli bir bilim dalıdır.

1.2. Örgütsel Davranışın Analiz Parametreleri

Örgütsel davranış, örgütler içinde bireylerin, grupların ve örgütsel yapının davranışlar üzerindeki etkilerini araştırarak bu bilgilerin örgütsel etkililiği artırma yönünde kullanılmasını amaçlar. Dolayısıyla örgütlerde davranışın; bireyler, gruplar ve örgütsel yapıdan oluşan üç temel belirleyicisi bulunmaktadır (Aşan ve Aydın, 2006). Alan yazının gelişimine paralel olarak söz konusu üç parametreye çevre faktörü de ilave edilerek, örgütsel davranışın birbirlerini etkileyen belirleyici unsurlarının; birey, grup, örgüt ve çevre değişkenlerinden oluştuğunun altı çizilmektedir (Özkalp ve Kırel, 2005; Aşan ve Aydın, 2006).

İlk bakış açısına göre örgüt, örgütün amaçları doğrultusunda çalışan **bireylerin** oluşturduğu bir yapıdır. Diğer bakış açısı ise örgüt üyeleri **takımlar, gruplar ve departmanlar** şeklinde çalıştıklarından dolayı bu örgüt üyeleri arasındaki iletişim üzerinde durmaktadır. Üçüncü perspektif olarak ise örgütsel davranış **örgütü bir bütün** olarak değerlendiren bir bakış açısından analiz edilmektedir ve son dönemlerde **çevre değişkeni** de bir başka analiz parametresi olarak dikkate alınmaktadır.



Şekil 1.1. Örgütsel davranış analiz parametreleri

Bireysel düzey: Örgütsel davranış, organizasyonlardaki bireyleri inceler. Örgütsel davranışa yönelik bu bakış açısı, psikoloji disiplinin altını çizer ve niçin insanların farklı örgütsel politika, uygulama ve prosedürlere farklı yollardan davranış ve tepkide bulduklarını açıklar. Bu bakış açısı ile örgütsel davranış öğrenme, motivasyon, iş ve yaşam tatmini, liderlik ve yöneticilik gibi olguların organizasyonun bireysel üyelerinin davranış ve performanslarını üzerinde ne gibi etkileri olduğunu ortaya çıkarır. Aynı zamanda örgütsel davranış bireysel perspektiften, tutumların, algıların ve kişilik gibi faktörlerin örgüt içindeki bireylerin davranış ve performansları üzerinde etkilerini de ortaya koymaktadır (Özkalp ve Kirel, 2005; Robbins ve Judge, 2012).

Örgütler, içinde çalışan bireylerden oluşur. Bu nedenle birey, örgütsel davranışın merkezi bir elemanıdır ve ister tek başına, ister grup içinde olsun örgütün beklentilerine cevap veren veya dışsal çevreden etkilenerek örgütü etkileyen bir faktördür. İnsanların ihtiyaçları ile örgütün beklentileri uyummadığı veya karşılanamadığı zaman örgütte çatışmalar veya engellenmeler ortaya çıkar. Bu durumda yönetimin görevi bireylerin ihtiyaçlarını karşılayan, uygun bir çalışma ortamı oluşturarak, hem bireylerin ihtiyaçlarını hem de örgütün amaçlarına ulaşımını sağlamaktır.

Grup düzeyi: Gruplar, her örgüt içinde yer alan, çalışma ve başarı için gerekli bir faktördür. Örgütler çalışma gruplarından oluştuğu gibi her birey de bir çalışma grubunun üyesidir. İnsanlar ve gruplar, çeşitli biçimlerde birbirini etkilemektedir. Yani grup bireyi etkilediği gibi bireyde

grubu etkilemektedir. Örneğin, grup baskısı grup üyelerinin performanslarını ve başarılarını etkilemede önemli bir rol oynar. Bu nedenle grup yapısını anlamak, bireysel davranışı anlamak açısından önemli bir katkı sağlar (Robbins ve Judge, 2012).

İnsanlar, organizasyonlarda nadiren bağımsız bir şekilde çalışırlar. İnsanların örgütsel amaçları gerçekleştirmek için koordinasyon içinde çalışmaları gerektiği bir zorunluluktur. Bu ekipler, komiteler ve gruplarda birlikte çalışan insanlar arasında sık karşılaşılan bir durumdur. "Gruplarda insanlar bir arada nasıl çalışır? Grubun uyumlu ve verimli olup olmadığını belirleyen faktörler nelerdir?" Örgütsel davranışın grup düzeyindeki bakış açısıyla bu tür sorulara cevap bulmaya çalışarak etkili, etkin ve verimli bir yönetimin yol haritasını ortaya koymaya çalışır.

Örgütsel düzey: Birey ve grup, resmi bir örgüt yapısı içinde varlıklarını sürdürürler. Yönetim tarafından oluşturulan bu yapı, birey ve grup arasındaki ilişkilerin gelişmesinde hem bir düzen ve sistem sağlar hem de örgütün amaçlarının gerçekleşmesine katkıda bulunur. Bu resmi yapı içinde bireyler örgütsel aktivitelerini yerine getirerek kendi amaçlarının da gerçekleşmesine hizmet ederler. Böylece davranış; örgütsel yapıdan, teknolojiden, liderlikten, örgütsel sürecin planlanıp, yönlendirilip, kontrol edildiği yönetim sisteminden etkilenir.

Bazı örgütsel davranış araştırmacıları, çalışmalarının objesi olarak bir bütün şeklinde örgütü dikkate alırlar. Örgütsel davranışa yönelik olarak bu makro bakış açısı sosyoloji disiplinin kavram ve teorileri üzerine yoğunlaşmaktadır. Araştırmacılar, örgütsel etkililik için örgüt ve onun çevresi arasındaki ilişkiyi anlamaya çalışmaktadır. Vurgular, örgütsel yapı ve tasarımın bir örgütün etkililiğini nasıl etkilediğinin anlaşılması üzerine kurulmuştur. Örgüt tarafından; kullanılan teknoloji, örgütün büyüklüğü ve yaşı gibi diğer faktörler de incelenmiş ve etkili bir örgütsel işlevsellik için bunlara ilişkin izlenimler keşfedilmiştir.

Çevre: Her örgüt onu saran geniş bir dışsal çevrenin fonksiyonudur. Yani çevre, örgütü teknolojik ve bilimsel gelişmelerle, ekonomik aktivitelerle, kültürel ve hükümet kararlarıyla etkileyerek farklılaştırır. Örgütün çalışmaları, ürettiği ve yaptığı işlerde çevreye çeşitli biçimlerde yansır. Çevresel değişimler de örgütü aynı şekilde etkiler. Örgüt, çevrenin yapısına, beklentilerine, sosyal ve ekonomik gereksinimlerine katkıda bulunarak onun da gelişmesine hizmet eder. Böylece, her birey belirli bir çevreden geldiği için çevre ve birey etkileşimi örgüt içindeki davranışlara yansır. Davranışlar da örgütün başarısını etkileyerek onu devamlı ve

güçlü kılar veya tam tersi bir durum gerçekleşir. Çevre koşulları eğer bireyi olumsuz etkilerse ve bireyin davranışları örgütün yapısına ters düşerse yani örgüt kültürü ve çevresel kültür zıt bir durum oluşturursa, bu durumda uyumsuzluk sonucu örgütsel çatışmalar ve başarısızlıklar doğar.

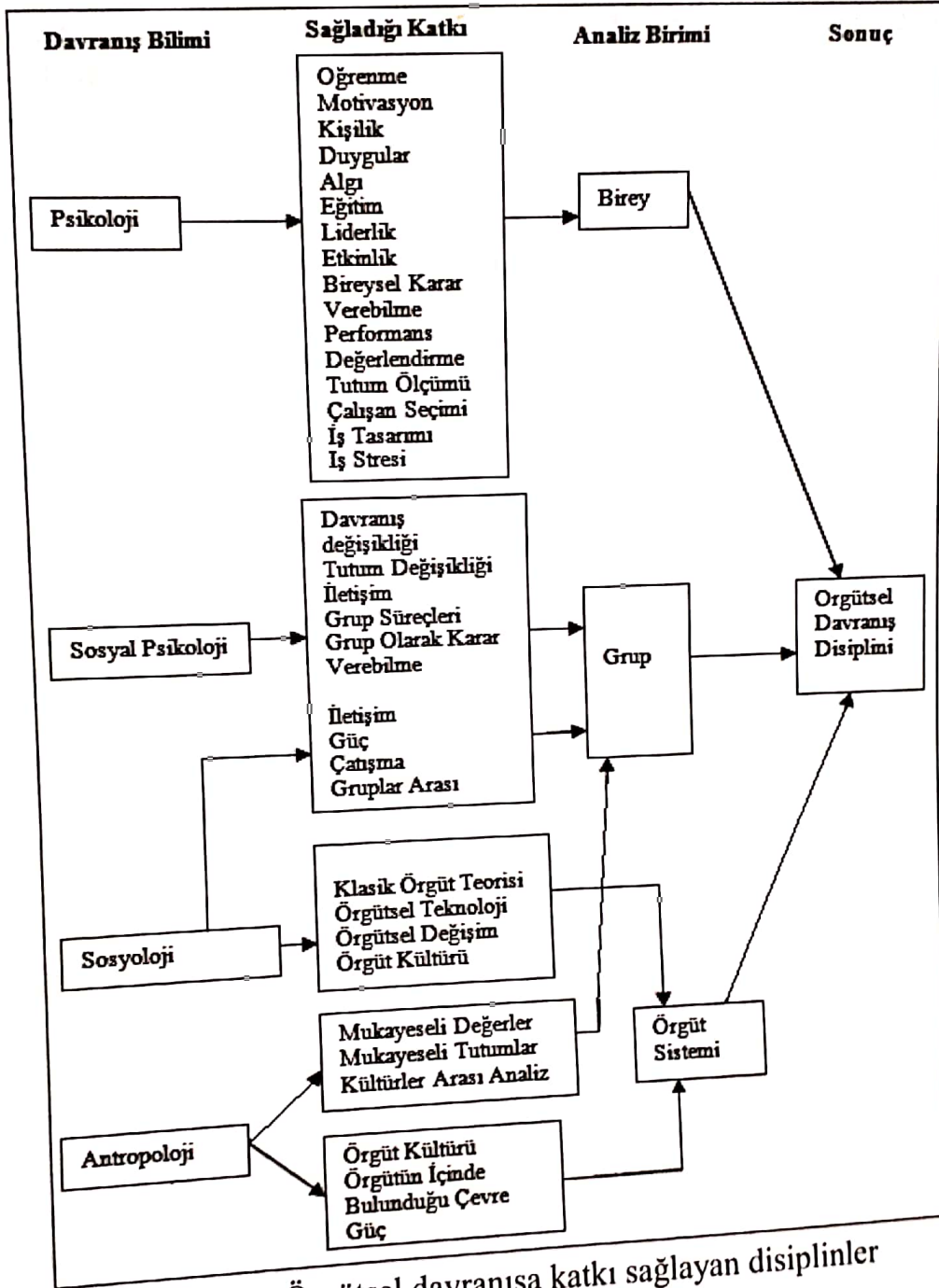
Örgütsel davranış çalışmalarına ilişkin bu farklı analiz parametreleri birbirlerini tamamlayıcıdır. Örgütlerin doğasının ve onların etkililiğinin belirleyicilerinin tam olarak anlaşılabilmesi, her bir bakış açısından türemiş bir bilgi karışımını gerektirmektedir.

1.3.Örgütsel Davranışın Oluşumuna Katkı Sağlayan Disiplinler

Örgütsel davranış, kuramsal ve ampirik bir çalışma sahası olarak temelde; psikoloji, sosyoloji, antropoloji ve sosyal psikolojinin katkıda bulunduğu bir alandır. Bunların dışında iktisat, tarih, hukuk ve biyoloji biliminin de sahanın gelişimine katkı sağladığı bilinmektedir (Şekil 1.2).

Psikoloji insan davranışlarını birey ve mikro bazlı ele alırken; diğer bilim dalları grup veya takım düzeyinde yani makro ölçekte toplumsal, kültürel ve örgütsel düzeyde incelemektedir. Psikoloji, bireylerin belirli durumlardaki davranışlarını açıklamaya teşebbüs eden uygulamalı bir bilimdir. Psikoloji, Şekil 1.2'de de görülebileceği gibi öğrenme, motivasyon, kişilik, eğitim ve gelişim, bireysel karar alma, liderlik, iş tatmini, performans değerlendirme, tutum, iş tasarımı, iş stresi ve çatışma yönetimine dönük olmak üzere örgütsel davranış konularının anlaşılmasına önemli katkı sağlamaktadır. Bu çerçevede psikoloji bilimi, örgütsel davranış alanında kişisel becerilerin geliştirilmesinde, tutumlarda değişim oluşturulmasında, örgütsel sisteme yönelik pozitif yaklaşımların geliştirilmesinde önemli faydalar sunmuştur. Aynı zamanda psikoloji bilimi, örgütsel davranış alanına ilişkin yeni uygulama alanlarının keşfedilmesini sağlayarak örgütsel davranış sahasını zenginleştirmiştir.

Sosyoloji, bireylerin oluşturduğu grup veya topluluklar ve bunların insan davranışı üzerindeki etkilerini inceler (Eren, 2008). Sosyoloji bilimi, kültürün grup davranışı üzerindeki etkilerini çalışmış ve iletişim, normlar, statü, güç, çatışma yönetimi, biçimsel (formal) örgüt teorisi, grup süreçleri ile grup düzeyinde karar alma gibi örgüt içindeki bireyin oynadığı roller ile grup dinamikleri sahasına büyük çaplı katkılarda bulunmuştur. Sosyolojinin analiz birimi hem grup hem de örgüt sistemidir. Örgütsel davranış disiplinine sağladığı katkılar; klasik örgüt teorisi, örgütsel teknoloji, örgütsel değişim ve örgüt kültürüdür.



Şekil 1.2. Örgütsel davranışa katkı sağlayan disiplinler
Kaynak: Robbins ve Judge, 2012: 13

Sosyal psikoloji ise psikoloji ve sosyoloji bilimlerinin birleşimiyle ortaya çıkan, bireyin davranış, duygu ve düşüncelerinin grubun davranış ve özelliklerinden nasıl etkilendiğini araştıran bir bilim dalıdır. Sosyal psikoloji temel olarak bireyin diğer bir bireyle ya da grupla etkileşiminde sergilediği davranışlara odaklanmaktadır. Sosyal psikoloji, değişim

yönetimi, davranış değişikliği, tutum değişikliği, iletişim, grup süreçleri ve grup olarak karar verme konularında örgütsel davranışa önemli katkılar sağlamıştır (Robbins ve Judge, 2012).

Antropoloji, değişik kültürel ve çevresel ortamda insan faaliyetleri ile ilişkili çalışma sahasıdır. Ülkelerin farklı kültürlerine ilişkin değer sistemlerine dayalı insan davranışlarındaki farklılıkları anlamaya çalışır (Özkalp ve Kırel, 2005). Antropoloji, örgütsel davranış alanında, özellikle günümüzde küreselleşme, birleşme ve satın almaların etkisiyle ortaya çıkan farklı kültürlerin anlaşılması, etkin ve verimli bir şekilde yönetilmesi konularında önemli katkılar sağlamıştır. Aynı zamanda antropolojisinin örgütsel davranış disiplinine sağladığı katkılar arasında; mukayeseli değerler, mukayeseli tutumlar, kültürler arası analizler, örgüt kültürü, örgütün içinde yer aldığı çevre ve güç sayılabilir.

1.4. Örgütsel Davranış Araştırmalarında Yöntem

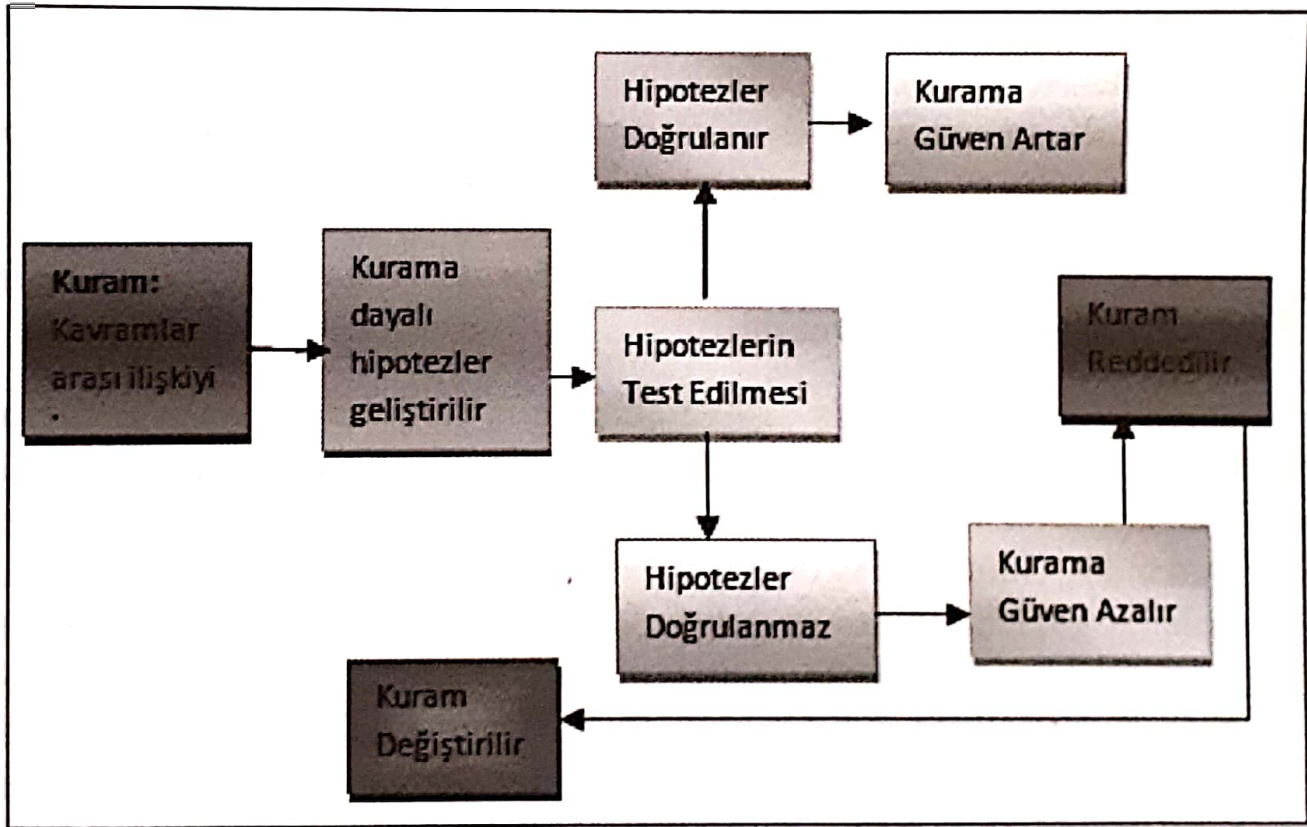
İşletmelerde başkaları vasıtasıyla iş görmek ve olası sorunlara çözüm üretmek durumunda olan yöneticiler, özellikle örgütsel davranış ve bunun uygulama ayağını oluşturan insan kaynakları yönetimi faaliyetlerini hayata geçirirken, sezgilerinin yanında sistematik ve bilimsel yöntemlerden de yararlanmaları gerektiğinin önemini göz ardı edemezler. Yönetim faaliyetleri ve buna ilişkin sorunların üstesinden gelinmesinde; basit, kolay ve sezgisel çözümlerden çok daha karmaşık, ayrıntılı ve nedensellik ilişkilerini yansıtan bilimsel bir yaklaşıma gereksinim duyulmaktadır. İnsanların neden belirli davranışları sergilediklerine ilişkin neden ve sonuçları ortaya koyabilmek çok zor veya kolayca anlaşılabilir değildir. Özellikle içinde insanın olduğu bilimsel araştırmalarda, pozitif bilimlerdeki kadar net ve sağlıklı neden sonuç ilişkilerine varabilmek her zaman mümkün olmamaktadır. Bu nedenle örgütsel davranış sahasında çalışan araştırmacıların, bilimsel yöntem ve tekniklerin kullanımından, elde edilen sonuçların değerlendirilmesi ve yorumuna kadarki süreçte çok dikkatli ve temkinli olmaları gerektiği açıktır.

Örgütsel davranış, yönetim ve organizasyon disiplini içindeki en dinamik ve en fazla araştırma yapılan alanların başında gelmektedir. Yapılan bilimsel araştırmalarda takip edilen yol ve yöntemlere ilişkin süreç aşağıdaki Şekil 1.3'te özetlenebilir.

Kuram veya teori; olaylar, olgular ve kavramlar arasındaki sebep-sonuç ilişkilerini, yani olayların nedenini açıklar. Kavram, bir nesnenin

zihindeki soyut ve genel tasarımıdır. Kuramın var olduğunu ileri sürdüğü nedenler ve neden sonuç ilişkisinin olduğu ispatlandığında, kuramın iddiası veya öngörüsü bilimsel bilgi olarak kabul edilir. Yani kuram, daima yanlışlanma olasılığı bulunan, iddiası doğrulanmış hipotezdir (Koçel, 2010).

Örgütsel davranış araştırmalarında kavramlar arası kuramsal ilişkilere dayalı olarak belirlenen araştırma sorusu ve araştırma amacı doğrultusunda hipotezler geliştirilir. Hipotez en genel tanımıyla; olaylar, olgular ve kavramlar arasında ilişkiler kurmak ve onları bir nedene bağlamak üzere tasarlanan bir önermedir. Hipotez bir olay hakkında yapılan, henüz ispat edilmemiş geçici bir açıklama veya gözlenen bir ilişkiyi açıklayan ve doğruluğu bilimsel yöntemlerle araştırılması gereken bir tahmin olarak da tanımlanabilir (Şimşek vd., 2008).



Şekil 1.3. Örgütsel davranış araştırmalarında yöntem

Kaynak: Aşan ve Aydın, 2006, s.7.

Hipotez, kavramlar veya değişkenler arasındaki ilişkilerin varlığı ve niteliği ile ilgili ifadelerdir. Örneğin, “örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışını artırır” hipoteze verilebilecek bir örnektir. Geliştirilen hipotezlerin test edilmesi özellikle belirlenen örneklem kitlesinden toplanacak veriler ve bu verilerin analizi ile mümkündür.

Örgütsel davranış araştırmalarında kullanılan araştırma tasarımları, deneysel çalışmalar, anketler ve örnek olaylardır. Araştırmanın niteliksel veya niceliksel olup olmamasına göre değişse de genellikle veri toplama teknikleri; anket, derinlemesine görüşme, odak grup çalışmaları, deney, gözlem ve içerik analizlerinden oluşmaktadır (Newstrom ve Davis, 1993).

Veri toplama teknikleri yardımıyla elde edilen verilerin analizi sonucu oluşturulmuş olan hipotez veya hipotezlerin sınanma olanağı elde edilir. Hipotez veya hipotezlerin doğrulanması ile kurama olan güven artarken, hipotezin doğrulanmaması durumunda kurama olan güven azalacağından kuramın reddedilmesi ya da kuramın gözden geçirilerek değiştirilmesi ve buna bağlı yeni hipotezlerin kurulması ve test edilmesi yoluna gidilir. Yukarıda Şekil 1,3'te söz edilen bilimsel yöntem daha çok nicel/pozitivist metodolojik sürece ilişkin aşama ve yaklaşımları içermektedir. Ancak, son zamanlarda nitel metodolojik yaklaşımların benimsendiği araştırmalar da giderek yaygınlık kazanmaktadır.

1.5. Uygulamalı Bir Alan Olarak Örgütsel Davranışın İşletmelerdeki Yeri ve Önemi

Günümüzde gerek iş dışı ve gerekse iş yerindeki insanların davranışlarının anlaşılması ve buna bağlı olarak örgütsel amaçlar doğrultusunda hareket etmelerinin sağlanabilmesi tüm yöneticiler açısından önem taşımaktadır. Günümüz iş dünyasında yaşanan; ölkemiz için hali hazırda tam olarak geçerli olmasa da çalışanların giderek yaşlanması, iş görenlerin niteliğindeki göreliler artış, işgücü profilinde özellikle cinsiyet merkezli yaşanan değişiklikler, dış kaynaklardan personel sağlama, örgütsel küçülme ve iş gören maliyetlerinin yüksekliğinden de kaynaklanan üretim merkezlerinin yer değiştirmesi ile küresel finans krizine bağlı ortaya çıkan küresel durgunluktan kaynaklanan geleceğin belirsizliği gibi unsurlar organizasyonlardaki insan davranışlarının da farklılaşmasını ve sağlıklı davranışsal yaklaşımlarla incelenmesini gerekli kılmaktadır (Robbins ve Judge, 2012).

Ekonomi alanındaki küreselleşmenin bir sonucu olarak çok uluslu şirketlerin artması ve bu şirketlerde çalışan insan gücünün çeşitlilik göstermesi işletmeleri belirlenen amaçlara ulaşma noktasında farklı uygulamalar takip etmeye zorlayabilmektedir. Bu noktada ilerleyen sayfa

ayrıntılı olarak ele alınacak olan farklılıkların (çeşitlilik) yönetimi gibi çağdaş örgütsel davranış uygulamalarına yönelmek önemli bir işletmecilik uygulaması örneği oluşturabilecektir.

Müşteriye sunulan mal ve özellikle hizmetlerin kalitesinin iyileştirilmesi için işletme yöneticilerinin örgütsel davranışın farklı uygulamalarına yönelmeleri bir çözüm olabilmektedir. Hizmet sektörü gerek dünyada ve gerekse Türkiye’de istihdamın hemen hemen yarısını veya daha fazlasını oluşturmaktadır. Bu sektör çalışanlarının iş tatmini düzeylerinin yükseltilmesi, işe bağlılıklarının artırılması, örgütsel adaletle ilişkin uygulamalarla örgütsel bağlılıklarının artırılması hatta örgütsel vatandaşlık davranışı gösterecek şekilde motive olmaları ile bireysel ve örgütsel performansın geliştirilmesine olanak sağlanmış olacaktır.

Örgütsel değişim ve yenilikçilik, işletmelerin rekabet üstünlüğü kazanmalarında giderek önem kazanan hususlardandır. Çalışanların, değişime uyum sağlamaları ve yaratıcılıklarını geliştirmede lider desteği ve yönlendirmesi oldukça önemlidir. Çalışanların yaratıcı ve geliştirici yönlerinin ortaya çıkarılmasında, örgütsel davranış uygulama ve yaklaşımları, günümüz lider ve yöneticilerine, değişimi ve yenilikçiliği teşvik edici bir örgüt kültürünün oluşumunda çok önemli katkılar sağlayıcı bir bilgi birikimi sunmaktadır.

Sanal organizasyon yapıları, günümüz çalışma yaşamında giderek yaygınlaşmakta ve çalışanların her ne kadar yüz yüze iletişime dayalı davranışsal ilişkilerini olumsuz yönde etkilese de bir vaka olarak orta yerde durmakta ve çalışma hayatına yeni bir görünüm kazandırmaktadır. Evden veya ofis dışından çalışma uygulamaları yaygınlaşmakta çeşitli proje grupları sanal ağlar üzerinden faaliyet göstermekte bu da bu yapılar içinde yer alan çalışanların motive edilmeleri ve amaçlar doğrultusunda yönlendirilmeleri olgusunu gündeme getirmektedir. Örgütsel davranış çalışma alanı bu noktada çalışanların yönlendirilmeleri veya onlara yönelik etkileme taktikleri bakımından yararlı olabilecek ipuçlarını da içermektedir.

İş-aile çatışması günümüz çalışma yaşamında bireyleri fazlasıyla zor durumda bırakan bir başka konudur. Günümüzde özellikle iş ile ilgili düşüncelerin çalışılan yerle sınırlı kalmaması ve özel yaşama da yansımalarının olması çalışanları zorlayan bir başka sorundur. Özellikle hizmet sektöründeki kimi çalışanlarda 24 saat ulaşılabilirlik gibi çalışma koşullarının ağırlığı iş-aile çatışmasının ortaya çıkmasına neden olabilmektedir.

Bu duruma aile bireylerinin her ikisinin de kariyer planlamalarının olması da eklenirse eşlerin; birbirilerine, çocuklarına, ebeveynlerine ve sosyal çevrelerine ayırmaları gereken zamanın kısıtlanması ve çalışanların işleri ile aile sorumlulukları arasında denge kurma konusunda güçlükler yaşamaları gerçeğini ortaya çıkarmaktadır. Bu noktada işyerleri ve yöneticiler çalışanlara esnek çalışma saatleri, iş yeri aktiviteleri, katılımcı yönetim anlayışı ve değişik iş tasarımı uygulamaları sunarak onların daha yüksek performans göstermelerini sağlayıcı örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi uygulamalarını hayata geçirmelerine olanak sağlamaktadırlar.

Örgütsel davranış alanı, özellikle çalışma ortamındaki olumsuz ve performansı negatif yönde etkileyen unsurlar ile daha fazla ilgilenmiş ve bu sorunlara yönelik çözüm üretmeye çalışmıştır. Bu olması gereken bir yaklaşımken son dönemlerde farklı bir bakış açısı ile çalışılan ortamdaki ve bireylerdeki olumlu özelliklerin ve yönlerin ön plana çıkarılmasının da önemli olduğuna vurgu yapan pozitif örgütsel davranış veya pozitif psikolojik sermaye kavramı yeni gelişen ve tamamlayıcı bir bakış açısı olarak ortaya çıkmıştır. Çalışma yaşamında son zamanlarda giderek artan adaletsizlik algısı, iş tatmininde düşüklük, örgütsel bağlılık eksikliği ve iş gören sinizmi gibi olumsuzluklar yer almaktadır. Bunların üstesinden gelmede, birer pozitif örgütsel davranış değişkeni olarak; ümit var olmak (umut), iyimser bakış açısı, güçlükler karşısında dayanaklılık ile çalışanların öz yeterliliğe sahip olmaları söz konusu olumsuzluklarla başa çıkabilmede yöneticilere yardımcı olabilecektir.

Yararlanılan Kaynaklar

- Aydın E.M., Aşan Ö. (2006). Örgütsel Davranış, İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım.
- Brooks, I. (2003). Organisational Behaviour, 2nd Ed., Pearson Education, Harlow, England.
- Eren, E. (2008). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, 11. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- George J. M and Jones G. R., (2007). Understanding and Managing Organizational Behavior, 5.th Edt., Pearson International Edition, US.
- Robbins ve Judge, (2012). Örgütsel Davranış, 14. Baskı, Çev. İnci Erdem, Ankara: Nobel Yayın.
- Kinicki, A. and Kreitner R. (2006). Organizational Behavior, 2nd. Edt., McGraw-Hill International Edition, New York.
- Koçel, T., (2010). İşletme Yöneticiliği, 12. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Kondalkar, V.G., (2007). Organizational Behaviour, Newage International Publishers, Nem Delhi.
- Luthans F.(1995). Organisational Behaviour,7th. Edt., McGraw Hill Book Co., New York.
- Newstrom, J.W. and Keith D. (1993). Organizational Behavior: Human Behavior at Work, 9th. Edt., McGraw-Hill, New York.
- Robbins, S.P. (1991). Organizational Behavior, Prentice Hall, New York.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A., (2009). Organisational Behaviour, 13th. Edt., Pearson Prentice Hall, South Africa.
- Özkalp, E, Kirel Ç. (2005). Örgütsel Davranış, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Şimşek, M.Ş., Akgemci, T. Çelik, A. (2008). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütsel Davranış, 6. Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi.