



T.C.

**BARTIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**YÖNETİM VE ORGANİZASYON ANABİLİM DALINDA YAPILAN
LİSANSÜSTÜ ÇALIŞMALARIN BİBLİYOMETRİK ANALİZ YÖNTEMİYLE
İNCELENMESİ**

GÜLBİN HİLAL TİTİZ

DANIŞMAN

PROF. DR. ŞABAN ESEN

BARTIN-2021



T.C.

BARTIN ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**YÖNETİM VE ORGANİZASYON ANABİLİM DALINDA YAPILAN
LİSANSÜSTÜ ÇALIŞMALARIN BİBLİYOMETRİK ANALİZ YÖNTEMİYLE
İNCELENMESİ**

GÜLBİN HİLAL TİTİZ

DANIŞMAN

PROF. DR. ŞABAN ESEN

BARTIN-2021

KABUL VE ONAY

Gülbin Hilal Titiz tarafından hazırlanan “Yönetim Organizasyon Anabilim Dalında Yapılan Lisansüstü Çalışmaların Bibliyometrik Analiz Yöntemiyle İncelenmesi” başlıklı bu çalışma, 25/11/2021 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği/oy çokluğu ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : PROF. DR. Fatma Zehra TAN

Üye : PROF. DR. Şaban ESEN

Üye : DR. ÖĞR. ÜYESİ Aslı ÇİLLİOĞLU
KARADEMİR

Bu tezin kabulü Lisansüstü Eğitimi Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun/...../20... tarih ve 20...../.....-..... sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. H. Selma ÇELİKİYAY

Enstitü Müdürü

BEYANNAME

Bartın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre Prof. Dr. Şaban Esen danışmanlığında hazırlamış olduğum “Yönetim Organizasyon Anabilim Dalında Yapılan Lisansüstü Çalışmaların Bibliyometrik Analiz Yöntemiyle İncelenmesi" adlı Yüksek lisans tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

25/11/2021

Gülbin Hilal Titiz

ÖNSÖZ

Bu çalışmamda lisans eğitimimden itibaren bilgisini, desteğini esirgemeyen her durumda daima kapısı açık olan işletme bölümü hakkında lisans eğitimim boyunca yüksek lisans eğitimim için sağlam bir temel oluşturan, akabinde Yüksek Lisans eğitimim için ilham veren ve eğitimimde her zaman danışman hocam olarak emeklerini ve desteğini esirgemeyen literatüre birden fazla yayın sunma konusunda bana güvenen ve arkamda durarak cesaretlendiren ve başarmamda büyük rolü olan çok saygı değer hocam Prof. Dr. Şaban Esen'e sonsuz minnetlerimi sunarım. Eğitim hayatımda gerek tecrübesi gerek geleceğe ışık tutan değerli bilgi ve görüşlerinden dolayı değerli Prof. Dr. Metin Saban, ve Yüksek Lisans konusunda rol model olarak gördüğüm ve bana bu fikri aşıl原因an değerli Öğr.Görevlisi Gökhan Demirarslan hocalarıma minnetlerimi sunarım.

Tüm hayatım boyunca her koşulda yanımda olan desteklerini esirgemeyen, lisansüstü eğitimim için her zaman motive eden başaracağıma inanan değerli aileme minnettarım. Eğitim serüvenim başında hayatıma giren ve iyi ki dediğim her zor zamanımda desteğiyle yanımda olan Burak Bilgin'e teşekkür ediyorum.

Gülbin Hilal TİTİZ

Bartın, 2021

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

YÖNETİM VE ORGANİZASYON ANABİLİM DALINDA YAPILAN LİSANSÜSTÜ ÇALIŞMALARIN BİBLİYOMETRİK ANALİZ YÖNTEMİYLE İNCELENMESİ

Gülbin Hilal Titiz

Bartın Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İşletme Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Şaban Esen

Bartın-2021, sayfa: - 60

Günümüzde yönetim ve organizasyon kavramı birçok sektörde ve akademik alanlarda önemli rol oynamaktadır. Geçmişten günümüze artan lisansüstü eğitimde birçok farklı alanda bibliyometrik analiz yönteminden faydalanılmaktadır. Nitel ve nicel yöntemler harmanlanmasıyla birçok sorulara cevap aranmaktadır. Bu çalışma ile yönetim ve organizasyon alanında yazılmış Yöktez veri tabanından 1984-2021 yılları arasında yazılmış 375 adet lisansüstü tezler içerik analizleri kullanılarak cevap aranılan sorulara farklı değişkenler (dil, yayın dili, yayın türü, danışman türü vb.) yardımıyla cevaplanmaya çalışılmıştır. Bu çalışma sonucunda elde edilen bulgular neticesinde yayın dili, sayfa sayısı, yazarların cinsiyetleri gibi temel kriterler baz alınarak ulaşılan sonuçlar sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Bibliyometri, Bibliyometrik Analiz, Yönetim ve Organizasyon,

ABSTRACT

M. Sc. Thesis

ANALYSIS OF GRADUATE STUDIES IN MANAGEMENT AND ORGANIZATION BY BIBLIOMETRIC ANALYSIS METHOD

Gülbin Hilal TİTİZ

Bartın University

Graduate School

Department of Business

Thesis Adviser: Prof. Dr. Şaban Esen

Bartın-2021, pp: 60

Today, the concept of management and organization plays an important role in many sectors and academic fields. Bibliometric analysis method is used in many different fields in postgraduate education, which has increased from past to present. By combining qualitative and quantitative methods, answers to many questions are sought. In this study, 375 postgraduate theses written between 1984-2021 from Yöktez database written in the field of management and organization were tried to be answered with the help of different variables (language,type of publication, type of consultant, etc.). As a result of the findings obtained as a result of this study, the results are presented based on basic criteria such as the language of publication, the number of pages, and the gender of the authors.

Keywords: Bibliometrics, Bibliometric Analysis, Management and Organization

İÇİNDEKİLER

BEYANNAME	ii
ÖNSÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
M. Sc. Thesis	v
TABLolar DİZİNİ.....	viii
GİRİŞ.....	1
1.YÖNETİM BİLİMİ VE TARİHİ.....	2
1.1. Yönetim Kavramı	2
1.2. Yönetim Kuramları	4
1.2.1. Geleneksel Yönetim Kuramları.....	4
1.2.2. Beşeri İlişkiler Yaklaşımı (Neoklasik Yönetim Kuramları)	6
1.2.3. Modern Yönetim Kuramı	7
2. YÖNETİMİN İŞLEVLERİ	15
2.1. Planlama	15
2.2. Organizasyon (Örgüt).....	17
2.3. Yön Verme.....	19
2.4. Koordinasyon	21
2.5. Denetim	22
3. BİBLİYOMETRİK ANALİZ.....	27
3.1. BİBLİYOMETRİK ANALİZİ HAKKINDAKİ KAVRAMLAR.....	27
3.1.1. Bibliyometri	27
3.1.2. Atıf	28
3.1.3. Anındalık Endeksi ve Etki Faktörü	29
3.1.4. Atıf Endeksleri.....	30
3.1.5. İşbirliği Çalışmaları	30
3.1.6. Ortak Yazarlı Çalışmalar	32
3.1.7. Atıf Analizi	33
3.1.8. Bibliyografik Eşleştirme	33
3.1.9. Ortak Atıf.....	34
3.2. BİBLİYOMETRİK YASALAR	34
3.2.1. Bratdford Yasası	34

3.2.2. Lotka Yasası	35
3.2.3. Price Yasası.....	36
3.2.4. Zipf Yasası	36
3.ARAŞTIRMA YÖNTEMLERİ.....	37
4.1. Araştırmanın Önemi.....	37
4.2. Araştırmanın Amacı	38
4.3. Araştırmanın Kısıtları.....	38
4.4. Araştırmanın Soruları.....	38
4.4.1. Yıllara Göre Dağılım.....	39
4.4.2. Üniversite Kurumlarına Göre Dağılımı	39
4.4.3. Lisansüstü Tezlerde Konulara Göre Dağılımı.....	40
4.4.4. Lisansüstü Tezlerde Dile Göre Dağılımı	40
4.4.5. Lisansüstü Tezlerin Sayfa Sayısına Göre Dağılımı	41
4.4.6. Lisansüstü Tezlerin Türlerine Göre Dağılımı	41
4.4.7. Lisansüstü Tezlerin Danışman Unvanlarına Göre Dağılımı	42
4.4.8. Lisansüstü Tezlerin Erişim Durumlarına Göre Dağılımı.....	42
4.4.9. Lisansüstü Tezlerin Yazarlarının Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	43
4.4.10. Lisansüstü Tezlerin Çalışma Yöntemine Göre Dağılımı	43
4.5. Araştırma Yöntemleri	44
4.6. Türkiye’de Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalında Yapılan Tez Çalışmalarının Hipotez Dağılımları	44
SONUÇ	55
KAYNAKÇA.....	57

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo	Sayfa
No	No
TABLO 1. YÖNETİM ORGANİZASYON ALANINA YÖNELİK YAPILAN ARAŞTIRMALARIN YIL DAĞILIMI.....	39
TABLO 2. YÖNETİM ORGANİZASYON ALANINA YÖNELİK YAPILAN ARAŞTIRMALARIN ÜNİVERSİTELERE GÖRE DAĞILIMI.....	40
TABLO 3. YÖNETİM ORGANİZASYON ALANINA YÖNELİK YAPILAN ARAŞTIRMALARIN KONU DAĞILIMI.....	40
TABLO 4. YÖNETİM ORGANİZASYON ALANINA YÖNELİK YAPILAN ARAŞTIRMALARIN YAYIM DİLİNE GÖRE DAĞILIMI.....	40
TABLO 5. YÖNETİM ORGANİZASYON ALANINA YÖNELİK YAPILAN ARAŞTIRMALARIN SAYFA SAYISINA GÖRE DAĞILIMI.....	41
TABLO 6. YÖNETİM ORGANİZASYON ALANINA YÖNELİK YAPILAN ARAŞTIRMALARIN TÜRÜNE GÖRE DAĞILIMI	41
TABLO 7. YÖNETİM ORGANİZASYON ALANINA YÖNELİK YAPILAN ARAŞTIRMALARIN DANIŞMAN UNVANINA GÖRE DAĞILIMI	42
TABLO 8. YÖNETİM ORGANİZASYON ALANINA YÖNELİK YAPILAN ARAŞTIRMALARIN ERİŞİM DURUMUNA GÖRE DAĞILIMI	42
TABLO 9. YÖNETİM ORGANİZASYON ALANINA YÖNELİK YAPILAN ARAŞTIRMALARIN CİNSİYETE GÖRE DAĞILIMI.....	43
TABLO 10. YÖNETİM ORGANİZASYON ALANINA YÖNELİK YAPILAN ARAŞTIRMALARIN ÇALIŞMA YÖNTEMİNE GÖRE DAĞILIMI.....	43
TABLO 11. CİNSİYET ÇALIŞMA YÖNTEMİ (ÇAPRAZ TABLO).....	45
TABLO 12. CİNSİYET İLE TEZ TÜRÜ (ÇAPRAZ TABLO).....	45
TABLO 13. DEVLET / VAKIF İLE DİL (ÇAPRAZ TABLO).....	46
TABLO 14. DEVLET/VAKIF İLE TEZ TÜRÜ (ÇAPRAZ TABLO)	46
TABLO 15. DEVLET/VAKIF İLE SAYFA SAYISI ARALIK (ÇAPRAZ TABLO)	47
TABLO 16. DEVLET/VAKIF İLE ÇALIŞMA YÖNTEMİ (ÇAPRAZ TABLO).....	48
TABLO 17. DİL İLE TEZ TÜRÜ (ÇAPRAZ TABLO)	49
TABLO 18. DİL İLE DANIŞMAN (ÇAPRAZ TABLO)	49
TABLO 20. DİL İLE ÇALIŞMA YÖNTEMİ (ÇAPRAZ TABLO)	50
TABLO 21. TEZ TÜRÜ İLE SAYFA SAYISI ARALIK (ÇAPRAZ TABLO).....	51
TABLO 22. TEZ TÜRÜ İLE DANIŞMAN (ÇAPRAZ TABLO)	51
TABLO 23. TEZ TÜRÜ İLE ÇALIŞMA YÖNTEMİ (ÇAPRAZ TABLO)	52
TABLO 24. DANIŞMAN İLE SAYFA SAYISI ARALIK (ÇAPRAZ TABLO)	53
TABLO 25. DANIŞMAN İLE ÇALIŞMA YÖNTEMİ (ÇAPRAZ TABLO)	53

GİRİŞ

Bibliyometri, çeşitli akademik yayınların unsurlarını istatistiksel ve sayısal analizlerin yardımı ile ilgilenilmesi ve incelenmesidir. (McBurney & Novak, 2002, Akt. Zan, 2012: 15).

Bibliyometrik araştırmalar çeşitli araştırmaların yada belgelerin belirli nitelikleri analiz edilerek bilimsel nitelikte çeşitli bulgular elde edilmek istenir. (Akt. Can Tatar, 2010: 1).

Bibliyometrik araştırma sayesinde, araştırmacılar belirledikleri dokümanları sınıflandırarak belli bir dönem aralıkları ile kısıtlayarak, çeşitli kriterleri incelemektedir. Bu neden ile bibliyometrik araştırma yöntemlerinin, yeni bakış açıları ile araştırma yapılarak akademik alanda değer katmaktadır.

“Bilimsel anlamda bilginin üretilmesi ve toplumsal gelişmenin sağlanmasında en önemli kurumlar üniversitelerdir. Lisansüstü eğitimler ise üniversitelerin bu görevine katkı sağlayan ve destekleyen süreçlerdir. Lisansüstü eğitimlerin belirli bir alanda uzman yetiştirme işlevinin yanında en önemli işlevi geleceğin akademisyenlerinin yetiştirilmesini sağlamaktır. Araştırmacının alanı, ilgisi vb. doğrultusunda ortaya çıkan ve farklı birçok yaklaşım, inceleme, analiz, karşılaştırma, öneri vb. başlıklar altında hazırlanan tezlerin bir araya toplanması ve bütünlük bir bakış açısıyla değerlendirilmesi amacıyla bibliyometri tekniğinin kullanılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bibliyometrik çalışmalar, çalışılan alana ait literatürün gelişimi ve genel eğilimleri ortaya çıkarması bakımından gelecekteki araştırmacılara yol haritası oluşturmaktadır” (Önal, 2018: 2212).

Bu çalışmada birbiri ile ilişkisi olan konuların daha kolay anlaşılabilmesi için kavramsal bir çerçeve oluşturulmuştur. Sonrasında ise bu çerçeveye dahil olan lisansüstü tezler sınıflandırılmıştır. Sınıflandırma yapılırken, yıl dağılımı, üniversiteye göre dağılımı, yayım diline göre, sayfa sayısına göre, araştırmaların türüne göre, danışman ünvanına göre, erişim durumuna göre, cinsiyet göre ve üniversite türüne göre olan parametrelerden faydalanılarak hazırlanmıştır. Bu sınıflandırma sonucunda elde edilen veriler ile bulgular yorumlanmış gelecekteki araştırma ve çalışmalara katkı sağlatılması istenmiştir.

1.YÖNETİM BİLİMİ VE TARİHİ

1.1. Yönetim Kavramı

Organizasyonlar hayatımızın hemen her yönünü kapsamaktadır. Gündelik hayatında, birçok birey çeşitli sebeplerle birbirleri ile etkileşim halindedir. Gerçekten de hayatın büyük bir kısmı organizasyonlarda geçmektedir. Ayrıca organizasyonlarda değişimler de gözlemlenmektedir. Bireyler zamanının büyük bir kısmını bir okulun, işletmenin, ekonomik, kültürel, sosyal veya dinsel bir organizasyonun üyesi olarak sürdürmektedirler (Eren, 1998, 30). Söz konusu ilişkilerde bireyler bazı durumlarda öğrenci, bazı durumlarda müşteri, bazen de hasta veya vatandaş pozisyonunda bulunmaktadır. Modernleşmenin esas sonuçlarından bir tanesi de bireyin gereksinimlerinde artış olmasıdır. Dünya'daki kısıtlı kaynakların, artış gösteren ihtiyaçların karşılanmasına karşı orantılı bir biçimde kullanılması sağlanmalıdır. Söz konusu orantıyı organizasyonlar tarafından sağlanmaktadır. Dolayısıyla modern dünyayı bir çeşit organizasyon dünyası olarak da ifade etmek mümkündür. Modern toplumun bireylerinde geçim kaygısı mevcuttur. Bunun için birey bir iş örgütünün içerisinde yer almak durumundadır. Birey, yalnızca iş yaşamında bir organizasyon içerisinde değil, aynı iş kollarında çalışan diğer bireylerle sendika organizasyonunda da yer almaktadır. Bunun yanı sıra çocuğunu okula gönderen bir veli, okulda okul aile birliği gibi organizasyonlarda yer alabilir. Bireyin hastalanması durumunda sağlık organizasyonlarına başvurması, manevi açıdan dini organizasyonların içerisinde yer alması, zorunlu askerlik için orduya katılması, boş vakitlerinde spor yapmak için bir spor kulübüne gitmesi, sivil toplum örgütlerinde etkinlik göstermesi gibi daha da örnek verilebilecek faaliyetlere katılım gösterecektir. Organizasyonların en temel birimi ise ailelerdir. Modern çağda bireylerin toplumdan ayrı yaşaması pek mümkün değildir. Toplumsal hayat da büyük bir ölçüde örgütsel hayatı ifade etmektedir.

Organizasyonlar fert olarak gerçekleştiremediğimiz eylemleri başarabilmek adına meydana gelmektedirler. Dolayısıyla eğitim ve öğretimi sağlamak, kar amacı gütmek, dinsel vazifeleri gerçekleştirmek, herhangi bir adayın seçimleri kazanmasını sağlamak gibi eylemlerde organizasyonların yardımına ihtiyaç duyulmaktadır.

Organizasyonlar bir açıdan toplumun işleyiş şeklini de belirlemiş olan araçlar olarak ifade edilebilir. Eğitim, savunma, sanayi ve sağlık hizmetlerinde organizasyonlar toplumun hayat standardında etkin gelişmeler göstereceği gibi, söz konusu toplumun farklı

toplumlar üstündeki görünümü de etkilemektedir. Bireylerin karşısına çıkan organizasyonların büyüklüğü, onların sosyal, ekonomik ve politik gücünü simgelemektedir. Örnek vermek gerekirse bir yüksek öğretim kurumunun bulunduğu ortamda büyük ölçüde politik, ekonomik ve sosyal gücü bulunmaktadır. Yine örnek vermek gerekirse büyük bir holdingin kapanması ekonomik kriz açısından büyük bir anlam taşımaktadır. Örneklerden de anlaşılacağı üzere organizasyonlar bireylere yalnızca hizmet ya da mal tedarik etmekten ziyade, hayatlarının büyük bir kısmını geçirdiği bir ortam sunmaktadır. Bu bağlamda organizasyonların, bireylerin davranış şekillerini ciddi anlamda etkilen kurumlar olduğu ifade edilebilir (Şimşek, 2003, 15).

Organizasyonların tarihsel süreci incelendiğinde geçmişteki pek çok organizasyonun kültürüne rastlamak mümkündür. Söz konusu araştırmalar örgütsel modern dünyanın bütün karmaşıklıklarını ortaya çıkarmaktadır. Birtakım organizasyonların gerilemesiyle, farklı organizasyonların büyümesi ya da aynı anda aynı işe başlamış olan iki organizasyondan bir tanesinin başarılı olmasının yanı sıra diğerinin başarısız olması gibi örnekler incelendiğinde, organizasyonların, çevreye olan uyumu, etkinlikleri arasında eşgüdüm sağlama ve karar alma yöntemleri, iletişim ağına ve hedeflerine erişimde elde edilenleri değerlendirebilecek araçlara ihtiyacı vardır. Modern toplumların hedefleri ve arzuları iş birliğine yönelik uğraşlarla örgütsel hayatı gerekli kılmak, bu örgütsel hayatın da ihtiyaç olarak hissettirdiği şekilde düzenlenmesidir. Yönetim, para, makine ve insan gibi örgütlenmemiş uğraşları davet etmektedir (Tamer, 1986, 34). Bir organizasyonun varlığını devam ettirebilmesi için o organizasyonun bir yönetiminin olması gerekmektedir. Bir organizasyon içerisinde iş görmek, üyesi olmak, ilgilenmek demek yönetsel bir çevre içerisinde çalışmak olarak ifade edilmektedir. Organizasyon, yönetimin etkinliğini sürdürdüğü ve var olduğu bir yapı, yönetimse söz konusu yapının içindeki bir işlevdir. Bu iki kelime birbirlerinin tamamlayıcısıdır. Örgütü bir anatomi olarak ele alırsak, yönetimi ise fizyoloji olarak kabullenebiliriz. Yönetim ya da organizasyondan herhangi biri olmazsa, diğer boşlukta kalarak varlığını devam ettiremez. Organizasyon kararlı ve durağan bir kalıp, yönetimse hareketli ve dinamik bir fonksiyondur.

Evrensel bir kavram olan yönetim, herhangi bir eyleminin kestirilemeyeceği birey ile ilgilidir. Bireyin sosyal hayat ilgili diğer bireyler ile mevcut ilişkilerini, bireylerin çeşitli faktörler kapsamında davranışlarını konu almaktadır. Bu bağlamda bütün bireyler birer yönetici sayılabilmektedir. Bireyler ustalığı, etkinlikleri ve zamanı palanlar ve

organizasyonlar o planları kontrol ederek yönlendirmektedir. Böylelikle insanlar kendilerini bu şekilde yönetmektedir. Ebeveynler işlerini, evdeki etkinliklerini ve çocuklarını yönetmektedir. Öğrenciler, okulda farklı ders ve konularda başarı elde edebilmek adına, zamanı kullanmak, denetlemek ve yönetmek zorunda kalmaktadırlar. Daha üst seviyede incelemek gerekirse, dekan fakültesini, genel müdür şirketini, çiftçi çiftliğini, müsteşar bakanlığı, başhekim hastaneyi yönetmek zorundadır. Söz konusu farklı eylemler daha farklı alanlar olarak görülse de hepsinin ortak noktası, farklı hedeflere yönelik örgütsel uğraşların yürütülmesidir (Berberoğlu, 1991, 88).

1.2. Yönetim Kuramları

Yönetim kuramları temel olarak, Sanayi Devrimi sonrasında ve bilhassa 20. yy itibarıyla sistemli bir biçimde gelişim göstermiş ve yönetimin belli kural ve ilkelere sahip bir çalışma alanı anlamında kendisini kabullendirmesi 21. yüzyılda gerçekleşmiştir. Kronolojik olarak sınıflandırırsak Geleneksel, Neoklasik ve Modern olmak üç esas yaklaşım şeklinde ele alınmaktadır. Bu üç esas yaklaşım ya da model arasında keskin bir sınırların olmadığı ifade edilmektedir. Zira yaşadığımız çağda söz konusu yaklaşımlar varlığını devam ettirmektedir. Bu nedenle söz konusu kuramları birbirlerinin ikamesi olan modellerden ziyade, birbirlerini tamamlayıcı, bir başka ifadeyle amaca ulaşma gayretinde yöneticinin karşılaşmış olduğu problemleri çözme hususunda uygulayabileceği araçların etkinlik ve sayısını artırmayı hedefleyen modeller olarak incelemek gerekmektedir (Can, 1999, 37).

1.2.1. Geleneksel Yönetim Kuramları

Geleneksel yönetim kuramı kapsamında, temel olarak üç esas yaklaşım üstünde durulmaktadır. Söz konusu yaklaşımların öncülüğünü Frederick W. Taylor'un oluşturduğu ve kendi ismiyle de anılan "Taylorizm" ya da "Bilimsel Yönetim" yaklaşımı, Henry Fayol'a ait olan "Yönetim Süreci Yaklaşımı" ve Max Weber'in ortaya koyduğu ve zamanla geliştirilen "Bürokrasi" yaklaşımlarıdır.

Fakat söz konusu yaklaşımlardan en dikkat çeken Taylor ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş olan Bilimsel Yönetim yaklaşımıdır. Dolayısıyla, bilimsel yönetim yaklaşımının temelini oluşturan varsayımların incelenmesi, geleneksel yönetim modelleri hakkında temel düzeyde bilgi verebilecektir (Baykal, 1978, 75). Geleneksel yönetim yaklaşımlarının birey ve organizasyon ile ilgili temel varsayımları aşağıdaki gibidir:

1. İnsan rasyonel bir varlıktır. Bir başka ifadeyle bireyler, akılları ile karar vererek, ekonomik çıkarlarını ön planda tutmaktadır.

2. İnsan tembel bir varlıktır ve çalışmayı sevmez. Dolayısıyla verimliliklerinin artması için sıkı bir denetime tabi tutulmalıdır.

3. Çalışanlar ilk etapta ekonomik ihtiyaçlarını karşılamak için gayret göstermektedir. Bunun sonucunda çalışanların isteklerini artırabilmek adına önemli olan araç paradır.

4. Ortalama düzeydeki bir çalışan bir başkası tarafından yönetilme gereksiniz hissetmektedir. Detaylı bir biçimde yönlendirme ve deneyim süresi olmaksızın kendi gücüyle çalışma arkadaşının gücünü birleştirmeyi başaramamaktadır.

5. Çalışan için iş güvenliği, karar alma ve işinde daha özgür bir şekilde hareket edebilmekten daha önemlidir.

Taylor'un öncülüğünü yapmış olduğu ve sonra H. Emerson, Lillian ve Frank Gilbereth, H. Gand gibi yönetim bilimcilerince geliştirilmiş ve yukarıda verilmiş olan "insana ilişkin varsayımları" temelinde barındıran "Bilimsel Yönetim Yaklaşımı" temel olarak imalat ve benzer üretim tesislerini incelemiştir. Fabrika ve atölye seviyesindeki incelemelerini aktaran Taylor ile arkadaşları, pek çok bölüm ve sorumluluğu etkin olmayan uzak bir şekilde düzenlediği ve personellerin genelinin eğitimsiz olduğunu belirtmiştir. Yine Taylor ve arkadaşları, üretimde verimliliğin düşmesinin yalnızca personelin istenen tutum ve davranışlarından olmadığını, ayrıca yönetim etkinliklerinin yetersiz kalmasıyla beraber ücret ile teşvik sisteminin de tatmin etmemesinden kaynaklandığını ifade etmişlerdir. Bu incelemelerden yola çıkaran organizasyon ile ilgili varsayımları şu şekilde ifade etmiştir (Watson, 1987, 99);

1. Bir organizasyonun verimliliğini artırmak teknik bir problem olmakla birlikte kıt kaynakların ekonomik bir biçimde kullanılmasıyla alakalıdır.

2. Organizasyonda gerçekleşecek eylemler detaylı bir şekilde belirlendiğinde personeller daha üretken bir şekilde çalışarak, örgütsel verimliliğin artmasını sağlarlar.

3. Organizasyonun geleceği hakkında bilgiler edinerek, söz konusu bilgiler temelinde örgütsel etkinlikler ile ilgili detaylı planlama yapmak hem mümkün hem de gereklidir.

4. Yönetim organizasyondaki bireylerin insan ile ilgili problemleriyle değil, ancak iş ile ilgili problemleriyle ilgilenmelidir.

5. Uzmanlaşma, personelin belli bir işte uzmanlık elde etmesini mümkün kılacağından, bu hem bireysel hem de örgütsel verimliliği artıracığından yararlı ve gerekli bir kavramdır.

6. Organizasyon içerisinde otorite ve karar alma yetkisi yüksek kademedeki yöneticilerdedir. Üst kademedeki bir yönetici, elinde tuttuğu otorite ve karar alma yetkisini kendi isteği doğrultusunda dilediği ölçüde devredebilir.

7. Yönetimin işlevleri insan ve çevre faktörlerini dikkate almadan, her zaman ve her yerde geçerli bilimsel kriterlere uyumlu bir şekilde yerine getirilmelidir.

1.2.2. Beşeri İlişkiler Yaklaşımı (Neoklasik Yönetim Kuramları)

21. yüzyılın başında meydana gelen geleneksel organizasyon ve yönetim kuramları, ortalama 1930'lu yıllara dek hem Amerika hem de Avrupa'da organizasyonların yapısı ve işleyişini yönlendiren tek bir kuramsal model halinde sürekliliğini sağlamıştır. Fakat 1929 yılındaki büyük ekonomik buhranın da etkisi ile diğer taraftan işletmelerin farklı örgütlenme problemlerinin artış göstermesi neticesinde geleneksel organizasyon ve yönetim kuramının yetersiz ve eksik olduğu fikri ortaya çıkmıştır (Garvin, 1994, 76). Bunun yanı sıra, ABD'de yaşanan bir olay, davranış bilimi çalışmacılarının öncülüğünde gerçekleştirilen Hawthorne Araştırmalarından elde edilen sonuçların açıklanması, organizasyonları inceleme kapsamında yeni bir akım oluşmasını sağlamıştır. "Beşeri İlişkiler" ismiyle çıkan bu akım, daha sonra "İnsan Kaynakları Yönetimi" ismini almış ve yaşadığımız çağda da "Örgütsel Davranış" ismiyle ifade edilen bir disiplin olmuştur (Erdem, 1996, 123). Davranışsal yaklaşımın meydana gelmesi ve gelişimine katkı sunan Hawthorne ve farklı davranış bilimcilerinin sonuçlarının paylaşmadan önce söz konusu akımın üzerinde kısaca durmak gerekmektedir.

Neo-klasik kuramın ortaya çıkışını ve gelişimini sağlayan düşünürlerin hepsi sosyoloji, psikoloji, antropoloji ve sosyal-psikoloji gibi farklı davranış bilimlerinden bir araya gelmişlerdir. Bu özelliklerinden dolayı, bu düşünürlerin organizasyon ve yönetim kuramlarına katkıları, organizasyon yapısının içerisinde "bireyin davranış şekli ve nedeni" ile "davranış ve yapı arasındaki ilişkileri" hakkında açıklayıcı bilgiler vermişlerdir (Baykal,

1978, 196). İlk planda, organizasyonun biçimsel yapısı üstünde duran ve organizasyonun doğal kısmını temsil eden birey, birey grupları ve bireylerin karşılıklı olarak etkileşimleri ile ilgilenmeyen geleneksel organizasyon ve yönetim kuramlarının tersine, neo-klasik kuramlar bir organizasyonun faaliyetlerini belirleyen esas faktörün birey olduğu ifade etmişlerdir. Bu gayretin doğal sonucu, davranışsal yaklaşımın ana düşüncesi ya da fikri, söz konusu organizasyonun yapısı içerisinde bulunan "birey" faktörünü anlamak, yeteneklerinden maksimum düzeyde yararlanmak, birey ve yapı davranışlarının etkileşimlerini ele almak, organizasyonda meydana gelen sosyal gruplar ve bunların özelliklerini bilmek ve yönetimdekilerin kullanabileceği yeni kavram ve araçlar geliştirerek, yönetimin emrine sunmak olmuştur. Söz konusu yaklaşım, geleneksel yaklaşımların ekonomik rasyonellik kuramını temel olarak almakla birlikte, buna ek olarak bireyin maddi açıdan değil, ama sosyo-psikolojik açıdan tatminini sağlama faktörünü eklemişlerdir (Erdoğan, 1999, 81). Davranışsal kuramın bir başka özelliği ise organizasyonu yapısal bir süreçten ziyade, farklı ihtiyaçlara sahip olan bireylerin birleşmesiyle oluşan "toplumsal" bir yapı şeklinde görmesi olarak meydana gelmiştir. Dolayısıyla, davranışsal kuramın üstünde durduğu belli konular; örgütsel çatışmalar, önderlik, motivasyon, algı ve tutumlar, gayri resmi örgüt, grup davranışları, gruplaşma, bireyler arasındaki etkileşim vb. olmuştur.

1.2.3. Modern Yönetim Kuramı

Davranışsal ve geleneksel yönetim kuramlarının organizasyon ve yönetim problemlerini gidermede yetersiz kalması üzerine söz konusu alanda yeni çalışmaların ve yaklaşımların geliştirilmesi kaçınılmaz olmuştur. Bilhassa her iki yaklaşımın işletmelerdeki birey unsuruna uzak ve farklı açılardan yaklaşımları bu hususta bir orta yol bulmak için gereksinimleri ortaya koymuştur. Modern yönetim yaklaşımı, önceki iki kuramın yetersiz kalmasından dolayı ortaya çıkan sorunları telafi etmek için ve her iki kuramın olumlu yönlerini birleştirme ihtiyacından ortaya çıkmıştır. Söz konusu yaklaşım, davranışsal ve geleneksel yönetim yaklaşımlarının tutum ve tavsiyelerini farklı ve yeni bir perspektiften inceleyerek yorumlamış ve her iki yaklaşımın bir sentezini ortaya çıkarmıştır. Bu akılcı fikir "Genel Sistem Kuramı"dan yararlanmıştır (Altuğ, 1994, 191). Bu sebeple Sistem Kuramı ve Durumsallık Yaklaşımına kısaca değinmek gerekmektedir:

Sistemler Yaklaşımı: Yeni bir disiplin olmasından ziyade, belli gelişmelerin, durumların ve olayların ele alınmasında kullanılmış olan bir yöntem, yönetim felsefesi ve düşünce tarzı olarak incelenebilir. Söz konusu kuram ya da yöntemin, temelinde yatan "sistem" kavramıysa " belli parçalardan meydana gelen bir bütün" şeklinde ifade edilebilir. Bir başka ifadeyle sistem; belli parçalardan meydana gelen, söz konusu parçalar arasındaki belli bir ilişki olan ve bunun yanı sıra dış çevreyle ilişkisi içerisinde olan bir bütün şeklinde tanımlanmaktadır. Bütünleşmiş ve birleşik parçalardan bir araya gelen herhangi bir yapı kavram, faaliyet ya da olay bir sistem şeklinde tanımlanmaktadır (Balcı, 2007, 123).

Kavramsal boyutu ile sistem; fiziksel bilimler arasında özellikle fizik alanından oluşmaktadır. Sosyologlar sistem kavramını fiziksel bilimlerden alarak, toplumsal olaylar açısından uyarlamışlardır. Ancak, toplumsal olayların ölçüm ve kesin tanımlarında zorluk yaşanması, çok yönlü ve karmaşık olması gibi konular sistem kavramının toplumsal olaylara uyarlanması zorlukları yaşanmasına neden olmuştur. Ayrıca bu tür bir kavram toplum bilimleri alanına, özellikle yönetim konularını değerlendirmede farklı bir bakış açısı yaratmış ve yönetim anlayışında bütünsel bir yaklaşıma katkı sağlamıştır Uysal, 2005, 208).

Sistem konusuna ilişkin oldukça farklı somut örnekler göstermek mümkündür. Bunlardan en dikkat çeken, son derece karmaşık olan insan vücududur. Şayet bireyin hayatını devam ettirmeye çalışması bir amaç şeklinde ele alınırsa, insan bedenindeki boşaltım, kas, dolaşım, sindirim ve sinir sistemleri gibi oluşumlar onun alt sistemlerini oluştururlar. Sistem yaklaşımının altında, "sistem" adı ile incelen tüm hedeflerin yerine getirilmesi yer almaktadır. Bu bakış açısına göre, asıl önemli olan bütünün kendisidir, parçalar bu bütüne katkı sağladığı oranda öneme sahiptir.

Yönetim içerisinde sistem teorisi denilince, yönetim olaylarını ve bunların oluşturduğu bileşenleri birbirleri ile bağlantılı olarak değerlendiren teori anlaşılmaktadır. Farklı bir ifadeyle, sistem teorisi; kurumu farklı hedefler, süreçler ve parçalardan meydana gelen bir bütün şeklinde değerlendirir. Söz gelimi; örgütsel yapıyı meydana getiren bileşenler olarak insan faktörü küçük gayri resmi gruplar, resmi yetki ilişkileri, görevler, maddi kaynaklar, makineler sayılabilir. Tüm bu parçalar kurumun hedeflerini yerine getirmek için karar verme ve haberleşme süreçleri ile birbirlerine bağlanmışlardır. Bu nedenle örgüt temel yapıyı meydana getirmektedir. Söz konusu sistem birbirleri ile bağlantılı ve karşılıklı bağımlı alt grupları kapsamaktadır (Tümer, 1995, 211).

Yönetici, bağımlılık ve ilişki unsurlarını ana yönetim bileşenleri olarak nitelendirilen denetim işlevleri, koordinasyon, yürütme, örgütleme ve planlamayı yaparken kullanır. Söz gelimi, kurum yapısının alt boyutları olarak personel alt sistemleri, ar-ge, üretim ve pazarlama gösterilebilir. Sistem boyutu ile kurumu ele almadan önce sistem teorisinin sunduğu faydalar üzerinde değinmek gerekmektedir. Yönetimde sistem teorisinden faydalanmanın sağladığı avantajlar arasında ilk sırada, klasik yönetim teorisinin katı ve kapalı olmasından uzaklaşmanın mümkün olmasıdır. Farklı bir ifadeyle böyle bir teori, kurumlara esneklik sağlamış ve kurumları daha ayrıntılı olarak incelemek mümkün hale gelmiştir.

Bunun yanı sıra böyle bir teori, Neo-klasik yönetim teorisinin verilerini daha etkin olarak uygulamaya imkan tanımıştır. Bunların yanı sıra, yönetimde sistem teorisi yöneticiye aşağıdaki faydaları sunmuştur (Erkal, 1995, 192):

1. Yönetici, görevini dar kapsamlı ve sadece kendi fonksiyonu bakımından değerlendirmekten kurtularak, kendi sisteminin bağlı bulunduğu çevresel şartları ve diğer alt-sistemlerini de göz önünde bulundurmak durumunda kalmıştır.
2. Yöneticiye, kendi yapısının hedeflerini daha kapsamlı bir sistemin hedefleri ile bağdaştırma imkanı sunmuştur.
3. Yönetici, kurum yapısını alt-sistemlerin hedefleri ile tutarlı ve uyumlu olarak oluşturma imkanını elde etmiştir.
4. Yönetici, sistem kapsamında alt-sistemleri incelerken bu alt sistemlerin temel sisteme sağladıkları faydayı tespit etme imkanına ulaşmıştır.

Kurumların devamlılığı ve gelişmelerinin yanı sıra, aktif ve sağlıklı bir dengeyi sağlayabilmeleri için, yöneticinin kurumla alakalı tüm konulara hakim olması, anlayabilmesi ve değerlendirmesi gerekmektedir. Sistem teorisinin en dikkat çeken boyutu, yönetim birimine bu imkanları sunmasıdır (Tınaz, 2005, 111).

Özellikleri:

Sistem ve Alt-Sistem İlişkisi

Her sistem, kendisini oluşturan daha küçük sistemlerden meydana gelmektedir. Sosyal, biyolojik ve mekanik tüm yapıların farklı alt sistemleri mevcuttur. Söz gelimi; pazarlama bir sistem olarak nitelendirilmektedir, ancak pazarlama sistemini de içine alan daha kapsamlı bir sistem ise işletmedir. Bu ikisi söz konusu olduğunda, işletme sistemi meydana getirirken, pazarlama kısmı onun bir alt sistemi olarak ifade edilmektedir. Pazarlama karşısında işletme bir sistem, ancak faaliyette bulunduğu endüstri dalı karşısında bir alt sistem meydana getirir. Bu nedenle, endüstri alanı olan sistem, işletme alt sistem, pazarlama bölümü ise alt-alt sistemdir (Ergun, 1981, 77).

Kapalı ve Açık Sistemler

Her sistem belli bir alanda etkinlik sergiler. Şayet sistemle sistemi bünyesinde barındıran çevre arasında bilgi, malzeme ve enerji alışverişi mevcutsa, bu tür yapılan açık sistem şeklinde isimlendirilirler. Buna karşın sistem ile çevre arasında açık sistemdeki gibi bir ilişki mevcut değilse, bu da kapalı bir sistem yapısını ifade etmektedir. Toplumsal ve biyolojik sistemler açık sistem kapsamında yer almasına rağmen, mekanik sistemler kapalı sistem özelliğine sahiptirler. Aslında temel anlamda açıklık ve kapalılık terimleri göreceli olmaklar beraber, sistemlerin değerlendirilmesi dahilinde bir boyut olarak nitelendirilebilir ve bunun neticesinde de kısmen açık ya da kapalı sistemlerden bahsedilebilir (Ülker, 1997, 99).

Açık sistemlerin dört ana bileşeninden bahsedilebilir. Bu bileşenler; dışalım yapılan girdiler, çıktıları dönüştüren süreçler, süreçlerin sağladığı katkı ile oluşan çıktılar ve söz konusu çıktıların satışından elde edilen gelir akımının yeniden kullanılarak yeni girdilerin sağlanmasına eğilim olarak ifade edilebilir.

Her Sistem Bir Çevrede Faaliyet Gösterir

Sistemin içerisinde etkinlikte bulunduğu ortam çevre olarak isimlendirilir. Sistemin sınırları haricindeki her şey çevreyi meydana getirir. Kapalı sistemlerin çevreyle bir ilişkisi bulunmadığından, bu gibi sistemle için çok fazla önem teşkil etmemektedir. Çevrenin işleyişi, yapısı ve önemine etki edecek kapasiteye sahip olmasından ileri gelmektedir. Söz gelimi, kişinin sıcak bir ortamda bulunması ve ortamın bu durumundan etkilenerek terlemesi onun verim düzeyini düşürmesine neden olabilir (Kamer, 1999, 188).

Sistemin Sınırları

Sistemin içyapısıyla alakalı bileşenleri sistemin çevresi ile alakalı unsurlardan ayıran sınırdır. Sistemin başlangıç ve bitiş noktasını sınır çizer ve her sistemin bir sınırı mevcuttur. Kapalı sistemlerde sınırlar kesin ve çevreyle alışverişe imkan tanımamasına rağmen, açık sistemlerde sınır, çevre ile alışverişte bulunmaya uygundur. Alışverişle ifade edilmek istenen, sistem dahilindeki bileşenlerin dış çevrede mevcut unsurlardan etkilenme düzeyidir. Kapalı sistemlerde bu tür etkilenme oranı düşüktür. Söz gelimi, kurumlarda üretim alanları kapalı sistem özelliği sergilemesine rağmen, ar-ge ve pazarlama birimleri açık sistem eğilimi sergileyecek ve bu nedenle bu gibi alt sistemlerin sınırları dışarıdan bilgi vb. faktörlerin transferine imkan sağlayacaktır (Evliyaoğlu, 1987, 106).

Değişkenler ve Parametreler

Tüm sistemlerde mevcut fonksiyon ve sistem yapısına etki eden bileşenler mevcuttur. Bu bileşenlerden sistem sınırları dahilindekiler değişken, dışındakiler de parametre olarak adlandırılır. Kapalı sistemler genel olarak değişkenlerin etkisinde kalırken, açık sistemler aynı anda hem parametre hem de değişkenlerin etkisinde kalmaktadırlar (Uysal, 2005, 79).

Sistemlerde “Entropi”.

Entropi kavramı, sistem olarak ifade edilen bütünün bir eğilimi anlamına gelmektedir. Entropi kavramına göre, bir yapı dahilindeki işleyişin sekteye uğraması, dengenin sarsılması, aksaklık ve yaşanan karşılıklar dolayısıyla en sonunda sistemin işleyişinin sona ermesi yönünde bir eğilim yaşanmaktadır. Entropi eğilimi de işte bunu ifade etmektedir. O halde, boyutu ve özelliği her ne olursa olsun tüm sistemlerde “entropi” mevcuttur. Yani sistemde meydana gelen karşılık, durağanlık, bozulma, düzensizlik ve sonunda tümüyle sona ermektedir. Toplumsal mekanik ve kavramsal tüm sistemler yoğun kullanım, yıpranma ve aşınma ve hatalı işleyişe uğramaktadırlar.

Entropi, kapalı sistemlerde son derece güçlü olmakla beraber, belirli bir zamandan sonra sistemin tamamen işlevini sonlandırmasına neden olan etkili bir unsur özelliğine sahiptir. Oysaki açık sistemler de toplumsal ve biyolojik sistemlerdeki gibi entropi tersine dönüşebilir ya da tamamen durdurulabilir. Farklı bir deyişle, açık sistemler çevrelerinden enerji, malzeme ve bilgi elde ederek entropiyi sonlandırarak yansıyan etkileri olumsuzla çevirebilmektedir. Biyolojik bir sistemde, en yüksek entropi düzeyi ölüm anlamına gelmektedir. Örneğin toplumsal sistemlerde, maksimum entropi ihtiyaç duyulan bilgi ve

kaynaklardan mahrum kalmayı, sisteme yön verebilmek için gereken bilginin karar mekanizmalarına gelmemesi, düzen ve organizasyonun doğru işlemediğini göstermektedir (Dinçer, 1998, 80).

Sistemlerde Dengeli Durum ve Dinamik Denge

Açık sistemlerin en dikkat çeken niteliklerinde birisi de dengeli durumlarını korumalarıdır. Bu konu, olumsuz entropi ile doğrudan ilişkilidir. Açık sistemler çevreden elde ettikleri farklı girdiler aracılığı ile çalışmalarını çevresel şartlara bağlı olarak dengeli bir biçimde devam ettirirler. Şayet bu şartlarda bir değişiklik olursa, çevresi ile yeni bir denge yaratırlar (Aydın, 1991, 45).

Açık Sistemlerde Geri Besleme Mekanizması Faaliyet Halindedir

Açık sistemler dengeli duruma erişirlerken aynı zamanda çevresel değişikliklere bağlı olarak dinamik denge sergilerler. Bunu sağlayan geri beslemedir. Geri besleme ile sistem çalışmalarını değerlendirme ve gerekirse ayarlama imkanı bulur. Geri besleme, tabii ve biçimsel formda olabilirken aynı zamanda olumlu ve olumsuz da olabilir. Olumsuz geri besleme, sistemin daha önceki hedeflerden ne düzeyde uzaklaştığını ortaya koyan bilgi akışı anlamına gelmektedir. Olumlu geri besleme ise sistemin hedeflenen şekilde etkinlik gerçekleştirdiğini ifade etmektedir (Altay, 2005, 54).

Değişik Girdi-Çıktı (Input-Output) İlişkisi

Kapalı ve mekanik organizasyonlarda ilk etapta faydalanılan input ile elde edilecek output arasında doğrudan bir neden sonuç ilişkisi mevcuttur. Oysaki açık sistemlerde aynı veriler farklı inputlarla ya da değişik süreçlerin kullanımı ile hedeflerine ulaşır. Bu nitelik, açık sistemlerle alakalı seçenekleri önemli oranda artırmaktadır (ATKINSON, 1987, 78).

Durumsallık Yaklaşımı:

Organizasyon ve yönetim konularıyla alakalı bir başka modern kuramı "Durumsallık Yaklaşımı" olarak ifade edilen kuramdır. Söz konusu kuram, işletme yönetiminde içerisinde bulunan şart ve durumlara ağırlık veren bir kuramdır. Söz konusu model, her koşulda bütün işletmeler için geçerli olacak bir model yerine, bütün kuruluşların içerisinde olduğu koşullara göre, o şartlarda en uygun olabilecek bir yönetim modelini bulmayı

hedeflemektedir. Şartlar değiştiğinde yönetim modeli de değişim gösterecektir (Yüksel, 1990, 76).

Durumsallık kuramı, sistem, davranışsal ve geleneksel kuramlarının yerini almış yeni bir kuram olmamakla birlikte söz konusu yaklaşımlarla beraber incelenen ve bu kuramların hangi şartlarda daha katkı sunacak ve etkili olabileceğini inceleyen bir kuramdır. Durumsallık kuramının bir başka özelliği ise işletmeleri sistem şeklinde incelemesidir. Sistem kuramı, kurumu farklı alt sistemlerden meydana gelen bir bütün olarak incelemektedir. Durumsallık kuramı diğer yandan söz konusu alt sistemler arasındaki bağın, bir diğer yandan da kurumun dış çevresinin niteliklerine göre, o kurum için uygun olan organizasyon ve yönetim modelinin hangisi olduğunu incelemektedir (Eren, 2001, 110).

Durumsallık kuramının temel kavramı olan "durum" etkeni, temel olarak iki etkene göre değerlendirilmektedir. Söz konusu iki etken, firmanın kullanmış olduğu teknolojiyle içerisinde bulunduğu çevre şartlarıdır.

Diğer Yönetim Yaklaşımları ile İlişkisi

Çağdaş yönetim kuramı şeklinde ifade edilen durumsallık teorisinin diğer yönetim teorileri ile doğrudan ilişkisi bulunmaktadır.

Geleneksel Yaklaşımlar ile Arasındaki İlişki

Yönetimde geleneksel yaklaşım “insan” faktöründen ziyade “iş” faktörünü ön plana çıkarmış ve bu durumda insan faktörü geri planda kalmıştır. Geleneksel yaklaşım; “şayet her şey ayrıntılı olarak planlanır ve standardize edilirse, insan faktörü kendisinden beklenenleri itiraz etmeksizin gerçekleştirecektir” önermesinde bulunmuştur. Durumsallık teorisiz, geleneksel yaklaşımın hangi durumlarda geçerliliğini koruduğu konusu üzerinde incelemeler yapmıştır. Ancak, farklı niteliklere sahip durumlarda geleneksel yaklaşım uygulanamayacaktır. Böylelikle geleneksel kuramın “her zaman ve her koşulda geçerliliğini koruyan tek bir kurum ve yönetim şekli” olduğu iddiasının yerine, durumsallık teorisinin “farklı durumlar için değişik en iyi yönetim şekli” belirlenip uygulanabileceği ve uygulanması gerekliliği iddiasına savunmaktadır (Ergun, 1981, 132). Durumsallık yaklaşımının bu görüş ya da iddiası, neoklasik ve geleneksel kuramların değer ve faydasını sonlandırmaz. Durumsallık teorisi tam aksine, eski yaklaşımları uygun bir profile yerleştirerek onları daha etkin ve faydalı duruma getirmektedir. Söz gelimi, belirli koşul ya

da durumlarda geleneksel teorinin öngördüğü hiyerarşik kurum modeli ya da otokratik liderlik şekli uygun olabileceği halde, farklı koşul ve durumlarda bunların tam aksi bir model ve demokratik liderlik şekli uygun olabilir.

Geleneksel yaklaşım, kurum sisteminin planlanmasında bazı kuralların uygulanması konusu üzerine odaklanırken, durumsallık teorisi kurum yapısını farklı dışsal ve içsel şartlar arası ilişkilere bağlı olarak şekillendiren bir yapı şeklinde değerlendirilmektedir. Yani, durumsallık kuramına göre kurum yapısı bağımlı bir değişken olarak ifade edilmektedir. Kurum yapısının nasıl olması gerektiği, bağımsız değişken olarak nitelenen dışsal ve içsel şartların durumuna bağlı olarak planlanacaktır. Bu nedenle kurum yapılarının faaliyetleri belirli kuralların uygulanmasından değil, ancak bazı esaslara dışsal ve içsel şartlar dahilinde uygun bir etkileşim kurmaktan kaynaklanmaktadır (Koçel, 2001, 61).

Davranışsal Yaklaşım ile Arasındaki İlişkiler

Neoklasik yaklaşım, geleneksel kuramın üzerinde durmadığı insan faktörüne dikkat çekmiş ve “demokratik bir yönetim şeklinin” her zaman başarılı sonuçlar ortaya çıkaracağı iddiasını öne sürmüştür. Durumsallık teorisi bu kez, söz konusu iddiayı da “durum” bakımından ele alarak hangi şartlarda demokratik hangi koşullarda otokratik bir kurum ve yönetim anlayışının en uygun olacağını araştırmıştır. Böylelikle neoklasik kuramın iddia ettiği konuların hangi durumlarda geçerliliğini koruyabileceğini tespit etmeye çalışmıştır.

Sistem Yaklaşımı İlişkisi

Durumsallık kuramı yalnız başına tümüyle bir yönetim kuramı olmaktan ziyade “durum” kavramı bakımından neoklasik ve geleneksel kuramları ele alan ve daha gerçekçi bir bağlam üzerine kurmaya çalışan bir kuram olarak ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla durumsallık kuramı, geleneksel ve neoklasik kuramı tamamlayıcısı niteliğindedir. Durumsallık teorisi, tamamlayıcılık özelliğini gerçekleştirirken sistem bakış açısından hareket etmektedir.

2. YÖNETİMİN İŞLEVLERİ

Yönetimin işlevlerini sınıflandırma yaparken, bu sınıflandırmayı ar-ge, muhasebe, finans, pazarlama, üretim ve tedarik gibi işletme işlevlerinden ayrı tutmak gerekmektedir. Kurum etkinlikleri şeklinde ifade edilen ve ilk defa Henry Fayol tarafından; güvenlik, muhasebe, ticari ve teknik olarak sıralanan birtakım etkinlikler daha çok teknik özelliklerle olmakla birlikte organizasyondan organizasyona çeşitlilik göstermektedirler. Halbuki Henry Fayol tarafından işletmenin 6. etkinliği şeklinde ifade edilen ve çerçevesinde denetim, koordinasyon, yürütme, örgütleme, planlamanın da dahil olduğu "yönetim" etkinlikleriyse genel olarak bütün organizasyonlarda yeknesaklık arzı gösteren evrensel bir özelliğe sahiptir. Birden fazla kişinin işbirliği yaparak bir hedef doğrultusunda iş görenlerin olduğu yerde yönetimin işlevlerinden ve organizasyondan söz edilebilmektedir (Koçel, 2001, 66).

2.1. Planlama

"Yönetim geleceği görebilmektir" ifadesi, iş yaşamında planlamanın önemini belirten bir ifadedir. Planlama yönetimin tamamını kapsamasa bile önem arz eden bir kısmını oluşturmaktadır. Planlama, geleceğe dair değerlendirmelerde bulunmak ve bu değerlendirmeler doğrultusunda gerekli tedbirleri almaktır (Eren, 1998, 52).

Tüm yönetim süreçlerinde son derece önem teşkil eden planlamayı, kurumsal hedeflere varılmak için gerekli yönetim ve politikaların tercihi olarak tanımlamak mümkündür. Daha güncel bir ifadeye göre; planlama "yapılması gerekenin daha önceden karara bağlanması" ya da "neyin, kim tarafından, nerede ve ne zaman gerçekleştirileceğinin daha önceden karara bağlanma süreci" olarak açıklanabilir (Arkış, 1985, 17).

Çağımızın çok boyutlu ve karmaşık bir yapıya sahip kurumlarında doğru ve sağlıklı kararlar alabilmek ve bu kararları etkili şekilde hayata geçirebilmek için tecrübe ve sezgiler artık yalnız başına yeterli değildir. Bu durum, yaşadığımız dönemde planlamanın niçin bu denli önem teşkil ettiğini ifade eden sebeplerden sadece biridir. Kararların alınmasında daha gerçekçi ve rasyonel metotlardan yararlanılması şeklinde gerçekleştirilen planlama, yönetim sürecinde belirsizlik ve riskleri minimum düzeye çekmede en etkin araçtır.

Planlama, çağımızın hızla değişen sosyo-ekonomik şartları karşısında iş yaşamında, firmaların bu gelişmelere uyum sağlamak için kendi bünyelerinde kendiliğinden değişimlerin gerçekleşmesine imkan sağlamak yerine, bu tür durumlar karşısında hazırlıklı

olmalarını sağlayarak sorunsuz bir adaptasyon göstermelerinde önemli oranda katkı sağlamaktadır.

Özetle ifade etmek gerekirse; oluşturulan planlar, planlama ve planlama süreci sonrasında birey, kurum ve ekonomi içerisinde son derece etkiye sahiplerdir. Planlar, yönetici olarak ulaşılmak istenenleri, nerede ve nasıl eylemde bulunmak gerektiğini, eylem ve hareketlerin ne zaman ve nerede başlayıp sonlanması gerektiğini, kimlere ve ne gibi kaynaklara gereksinim duyulduğunu ve en sonunda neden bu eylem ve hareketlerde bulunduğunu ifade ederler. İmkanları tüm gerçeklikleri ile açıklarlar. Gerçeklikleri dolayısıyla mevcut imkan ve koşullar karşısında eylemlerimizin ne olması gerektiğini ifade ederler. Yapılan ve yapılması gerekenlerin bilinmesi ulaşılabilecek başarı ve sonuçlar için gereklidir (Baykal, 1978, 68).

Sistemler, mevcut çevresel ve dinamik şartlar dolayısıyla, rasyonel olarak çalışmaktadırlar. Farklı bir ifadeyle, sistemler mevcut kaynak ve araçlardan en çok verimi elde etmek, masrafları en aza indirmek ve ilerleyen süreçteki riskleri en aza indirmenin yöntemlerini bulmak durumundadırlar. Bu bakımdan planlamanın pek çok fayda ve sakıncasının bulunduğu ifade edilebilir. Planlama, öncelikler bakımından değerlendirildiğinde (Şimşek, 2003, 65);

1. Vakit ve emek israfını en aza indirir,
2. Sistem yöneticilerinin ilgilerini hedeflere doğrultur.
3. Sistem etkinliklerinin uyumlu hale gelmesini olanaklı kılar.
4. Tüm organizasyon kaynaklarının hedefe yönlendirilme durumunu takip etme ve kontrol etme imkanı sunar.
5. Planlama, sistemdeki yetki transferini sağlamak için daha esnek yapıların ortaya çıkmasına ortam sunarlar.
6. Daha rasyonel kural, yöntem ve ilkelerin ortaya çıkarılmasına imkan sunar.
7. Plansız faaliyetlerin en olumsuz yansıması insan fizyolojisi üzerindedir. Plansızlık, sinir sisteminin önemli oranda yıpranmasına neden olur. Dolayısıyla, oluşturulan her plan, amir veya yönetici olarak sinir sisteminin daha az yıpranmasına neden olur.

Kısaca; yapılması gerekeni ve bunun ne zaman ve nasıl gerçekleştirileceğini bilmeyen ve plansız bir eylem içerisinde kaybolmuş bir personelin sıkça yöneticilerin odasına gelmesi, bu nedenle aralıksız ve rahat bir çalışma ortamından onları alıkoyması psikolojik açıdan yöneticinin ve bir birey olarak çalışanın huzurunu bozmaktadır.

2.2.Organizasyon (Örgüt)

Organizasyon kavramı çeşitli ifadelerle tanımlanabilecek bir kavramdır. Fakat bu ifadelere yer vermeden önce organizasyon, örgüt tasarımı ve örgütlenme gibi kavramların birbirinden farklı anlamlar taşıdığını ifade etmek gerekir.

Organizasyon olarak tanımlanan terim, örgütlenme döneminin sonunda meydana gelen yapıyı ifade etmektedir. Örgütün yapısı şeklinde de belirtilen bu netice belli departmanları ve bu departmanlar arasında olan etkileşimleri ifade eden statik bir terimdir.

Bilindiği üzere, belli bir hedefe ulaşabilmek adına birden çok bireyin bir arada iş görmesi gerektiği hallerde, bunlar arasında yapılan iş bölümü ve etkileşimler organizasyonun konusunu oluşturmaktadır. Söz konusu hallerde örgütlenmek denildiği zaman bir hedef için ya da hedefler dizisiyle birlikte gerçekleştirilecek eylemlerin ve bu eylemleri gerçekleştirecek bireylerin iş bölümü yapması belirtilmektedir.

Örgüt tasarımı ya da örgütlenme süreci sonunda gelişen yapı, formal örgüt yapısı şeklinde isimlendirilir. Bu yapı, bazı hedefler doğrultusunda daha önce planlanmış ve bilinçli şekilde geliştirilmiş ilişkiler ağı olarak ortaya çıkmaktadır. Kurumun yapısı böyle bir formal yapıya işaret eder. İşlerin sınıflandırılma şekli, hiyerarşik açıdan çalışanların sorumlu olduğu kişileri, konumlarını, unvanlarını ve çalışanların kurum bünyesindeki yerini tespit etme imkanı bulunmasına rağmen, işlerin tanımını, kurumda ne tür bir yönetim şekli uygulandığını, her birimin mevcut yetkisini ve aktif olarak haber alma sistemini belirleme imkanı yoktur.

İnformal kurum ise, biçimsel kurum modelindeki konum ve birimlerin personel tarafından doldurulması sonucunda ortaya çıkan ve herhangi bir ön planlama ve bilinçli bir organizasyon şekli bulunmayan, ancak kişilerarası iletişim neticesinde gelişen bir yapı şeklinde açıklanabilir (Koçel, 2001, 80).

Eğer, formal kurum tarafından öngörülen ilişkilerle informal kurumda kendi kendine ortaya çıkan ilişkiler arasında çatışma ya da çelişki mevcut değilse formal yapı planlandığı

gibi gerekleŖebilir. Ancak, söz konusu iki yapıdaki iliŖkiler zıt doğrultuda ise, informal iliŖkiler, formal sistemin faaliyet ve fonksiyonunu olumsuz açıdan etkileyebilir. Bu son durumun geliŖmemesi için kurumsal sistemin bazı esaslar doğrultusunda hazırlanması gerekmektedir.



2.3.Yön Verme

Yöneltme, alt kademede çalışanların kısa ya da uzun vadede verimli ve etkin bir şekilde faaliyetlerini yürütmek için yönetim fonksiyonlarının tamamını kapsamaktadır. Bir yönetim işlevi olan yöneltme, organizasyonun iş görenlerin etkin ve rasyonel bir biçimde motive edip, hedeflere erişmeye teşvik eder (Koçel, 2001, 65). Bu ifadeden yola çıkarak, yöneltme; hedeflere erişmek adına örgütlenmiş gayretleri eyleme dönüştüren bir fonksiyon olmakla birlikte diğer yönetim işlevleri kontrol ve örgütlemeyele arasındaki bir bağlaç görevi taşımaktadır.

Yöneltmenin esas amacı, kişi ile organizasyonun bütünleşmesini sağlayarak söz konusu iki grubun, hedeflerine üst seviyede erişim sağlamaktır. Bu özelliğiyle yöneltme fonksiyonunun konusunu bireyler ve bireylerin tutum ve davranışları oluşturmaktadır. Söz konusu durum, yöneltme fonksiyonun daimi ve dinamik bir süreç olduğunu ifade etmektedir. Nihayetinde, yöneltme fonksiyonu liderlik ve eğitmenlik gibi görev ve sorumlulukları da içerisinde barındıran kapsamlı bir işlev şeklinde karşımıza çıkmaktadır (Seagal, 1997,29). Cezalandırma ve korkutmayla iş yaptırma dönemi artık çok eskilerde kalmıştır. Emir-komuta zinciri içerisindeki yöneticilerin, alt kademede çalışanlarını motive etme, yol göstermek, bilgi vermek ve inandırmak gibi oldukça demokratik metotlar kullanmaları çağdaş yönetim kuramının gereklerindendir. Yöneltme fonksiyonunun gerçekleştirilmesinde birtakım temel prensiplerden faydalanılmasına karşın söz konusu prensiplerden iki tanesi oldukça önem arz etmektedir. Bu prensiplerden bir tanesi amaç birliği, diğeri ise emir birliği ilkesidir.

Yöneltme fonksiyonunun gerçekleştirilmesinde bazı ana esaslardan faydalanılmasına karşın, bunlardan ikisini daha fazla önem teşkil etmektedir. Bu iki esas Amaç Birliği (Amaçların Uyumlu Hale Getirilmesi) İlkesi ve Kumanda (Emir) Birliği İlkesi'dir.

Amaç Birliği İlkesi

Kurum bünyesinde çalışan personelin bireysel davranış, tutum, umut ve beklentileri onları kurum hedeflerinden ayrı bireysel bazı hedefler yaratmaya teşvik eder. Çalışanların ağırlıklı olarak bireysel, duygusal ve sübjektif boyutu baskın olan hedeflerine rağmen, üst

yönetim tarafından ve standart amaçlar olarak ortaya çıkarılan örgütsel hedeflerin ise rasyonel, anonim, objektif ve biçimsel boyutlarının ön plana çıktığı rahatlıkla görülebilmektedir. Genellikle aynı ortam içerisinde yapılmaya çalışılmakla birlikte, bu hedeflerin her zaman uyum halinden olduğundan bahsetmek olanaksızdır.

Kurumsal hedeflere ulaşılmasına ilişkin üst yönetim birimlerinden gelen talimat ve yönergelerin astları tarafından itiraz edilmeden onaylandığı ve belirtilen şekilde uygulandığı firma sayısı çok fazla değildir. Bu duruma karşın, hür iradeleri ile beraber bazı amaç ve eylemleri yerine getirmek için bir araya gelen kişilerle kurumun hedeflerinin temsilcisi olan üst yönetim birimi arasında uyum sağlanması bir zorunluluk halini almaktadır. Aksi durumda söz konusu grupların bir arada olmalarının bir önemi ve gerekçesi kalmamaktadır.

Kumanda (Emir) Birliği İlkesi

Görevini gerçekleştirme sırasında her astın sadece tek bir üstünden talimat almasını uygun olarak nitelendiren bu ilke, bir örgütlenme esası olmasının yanı sıra yöneltme fonksiyonunun da önemli bir ilkesini meydana getirir.

Astların tek bir üstten talimat almaları halinde rol belirsizliği ve çelişkilere mahal vermeden sorumluluklarını daha etkin şekilde gerçekleştirdikleri ve neticede daha verimli olarak çalıştıkları araştırmalar kapsamında ispatlanmıştır. Bu durumun sebebi ise emir birliğinin, astların ve bazı üstlerin birbirleri ile çelişmesi olası durumlarla karşılaşmaktan kurtarmasıdır. Yönetim fonksiyonunu belirli sayıdaki ast için tek bir üstün gerçekleştirdiği durumlarda kurumsal ve bireysel verimlilik oranı artmaktadır. Çünkü bu tür konularda astları ile doğrudan iletişim halinde olan üstün, astlarının sergiledikleri tutumların altında yer alan dürtü ve nedenleri herkesten daha iyi anlayabilir ve dolayısıyla hangi yönetim stratejisinin hangi grupta yer alan astlar için en uygunu olacağını daha yerinde bir açıdan kararlaştırabilir (Tortop, 1994, 62).

Temel Unsurları

Yönetim, yönerge ve emirlerle sürdürülen ve yönetim sürecinin temelini meydana getiren bir fonksiyondur. Kurumda yönerge ve emirleri ancak diğer bireylerin tutumlarını saptama hakkına sahip bireyler verebilir. Bu bireyler ise, bu hakkı ya mevcut bazı güç kaynaklarından ya da mevcut hukuk sistemi içerisinde bulundukları makam ve mevkilerden sağlarlar. Bu durum araştırmacıları, yürütmenin ve yönetimin alt yapısını meydana getiren yetki, otorite, güç vb. gibi faktörler üzerinde yoğunlaşmaya itmektedir (Öğüt, 2001, 88).

- 1- Güç-Otorite-Yetki-Emir ve Etkileme
- 2- Önderlik (Liderlik)
- 3- Haberleşme (İletişim)
- 4- Motivasyon

2.4.Koordinasyon

Koordinasyon, bir işletmenin işini kolaylaştırmak ve başarı olasılığını artırmak adına tüm eylemlerin ve departmanların uyumlaştırılmasıdır. Organizasyonlar büyüdükçe departman sayısı artacak; bu departmanlar arasında ve eylemler arasında koordinasyonun sağlanması önem kazanacak ve zorlaşacaktır. Koordinasyon, bireylerin gayretlerini birleştirmeyi, zaman açısından ayarlamayı, ortak hedeflere erişmek için etkinliklerin birbirini takip etmesi ve birbirine kenetlenmesiyle birbirini tamamlamayı amaçlamaktadır.. Yönetimde koordinasyon, bireylerin çabalarını birleştirmelerini ve bunları zaman ve eylemlerin ardışıklığı açısından ayarlamalarını ve ortak hedefe ulaşmak için birbirlerini tamamlamalarını sağlar (Balçık, 2005, 94).

Koordinasyon, yönetimin diğer fonksiyonlarıyla yakından ilişkilidir. Koordinasyon; personel eğitimi ve kontrolü, organizasyon, planlama gibi fonksiyonların bir bileşenidir ve bunlarla yakından bağlantılıdır. Dolayısıyla koordinasyonun başarılı olması bu fonksiyonların eksiksiz ve ayrı bir şekilde gerçekleştirilmesine bağlıdır. Dolayısıyla işletme, kendisini oluşturmuş olan üretim faktörlerinin değerlerinin bütününden çok daha fazla bir değer taşımaktadır. Bu aşırı değer, uyumdan gelen sinerjidir (Doğan, 1996, 77). Koordinasyonun başarıyla uygulandığı organizasyonlarda;

1. Departmanlar birbirleriyle yakın ilişki içindedir. Her parça diğerleriyle bir uyum halinde çalışmaktadır.

2. Her departman, diğer departmanların ne yaptığının farkındadır ve işlevi ile diğer bölümlerin işlevleri arasında ne tür ilişkiler olduğunu bilir.

3. Departmanlar, diğer departmanların etkinliklerine ve duruma uyum sağlamak için etkinliklerini sürekli kontrol altında tutar.

Koordinasyon yöneticinin bir işlevi olmakla birlikte yöneticilerin genel olarak koordinasyonu sağlamak adına özel bir gayret göstermediği gözlemlenmektedir.. Bu tür organizasyonlarda koordinasyon ancak bir dereceye kadar, alt düzeydeki yöneticiler arasındaki gayri resmi etkileşim ve danışmanların yardımıyla gerçekleşebilir (Efil, 1996, 178).

Yöneticinin, koordinasyonun önemini hissettiği organizasyonlarda departmanlar arasında belli dönemlerde toplantılar yapıldığı ve bu sayede departmanların birbirlerinin etkinliklerinden haberdar olduğu gözlemlenmektedir. Birtakım organizasyonların bir koordinasyon departmanı kurup departmanlar arasındaki haberleşme ve ilişkilere daima ve resmi bir biçimde rol vermektedirler. Birtakım organizasyonlarda ise planlama departmanı bu görevi üstlenmektedir.

Örgütlerde koordinasyon fonksiyonunu gerçekleştirecek birey veya kurullar koordinasyon organları şeklinde ifade edilmektedir. Tek bireyin çalıştığı işletmelerde, diğer bütün fonksiyonların yerine getirildiği gibi koordinasyon fonksiyonu da yine işletmenin sahibince gerçekleştirilmektedir. Tek bireyin çalıştığı işletme dışında olan kurumlarda, işbirliği ve koordinasyon sağlama ihtiyacının sonucu olarak departmanlara ayrılmaktadır. Departmanlara ayırma neticesinde meydana gelen her bir bölüm veya departman, yapmış olduğu işler hususunda departman yöneticisine görev ve sorumluluk verilmiş bağımsız bir departman şeklindedir ((Aytürk, 1990, 164).

2.5.Denetim

Yönetimin bir fonksiyonu olan kontrol, yönetimin fonksiyonlarının sonuncusudur. Bu fonksiyon ile yönetici ulaşmak istediği hedeflere hangi ölçüde ulaşabildiğini belirleyerek planlanmış hedeflerle gerçekleştirilenler arasındaki farkı ortaya koyarak, bunun sebeplerini araştırmaktadır (Eryılmaz, 1997, 51).

Yönetimin ilk aşaması olan planlamayla belirlenmiş hedefler, ulaşılması gereken üretim standartları olarak gerçekleştirilmektedir. Yönetim, diğer tüm işlevleriyle birlikte söz konusu standartların hayata geçirilmesine yönelir. Kontrol fonksiyonu ile bu standartlara hangi ölçüde ulaşılmış olduğu araştırılır. Kontrol fonksiyonu, planlama sürecinde bir standart oluşturabilecek hedeflerin belirlenmesi, gerçekleşen eylemlerin sonuçlarının belirlenmesi, bu ikisi karşılaştırılarak eğer var ise aralarındaki farkların veya sapmaların tespit edilmesi şeklinde çalışan bir süreç olarak meydana gelmektedir. Nihai düzeltici tedbirler almaktadır (Tamer, 1986, 101).

Bütün yöneticiler, ana fonksiyonlardan biri olan yukarıdaki verilen kapsamlarda idari kontrol fonksiyonunu uygulamaktadır. İfade etmek gerekir ki bahsedilen kontrol, kusurları ve sorunları aramaya yönelik bir kontrol değil, hedeflere ne ölçüde ulaşıldığını tespit etmek, hedeften sapmaları belirlemek ve gereken düzeltici tedbirleri almaktır. Kontrol fonksiyonunun sonuçlarına kapsamında planlama ve hedef belirleme fonksiyonu gözden geçirilip yönetim süreci yeniden işlemeye başlatılmalıdır. Bu, kontrol fonksiyonu yeterince çalışmadığında yönetim işlevinin yerine getirilmediği anlamı taşımaktadır. Bu bağlamda kontrol fonksiyonunun organizasyonun ve yönetimin tüm etkinliklerini barındırdığı ifade edilebilir.

Kontrol, gerçekleştirilen faaliyetlerin neticelerinin daha önce belirlenmiş standartlarla karşılaştırılarak, varsa sapmaların tespit edilip düzeltilmesi için gerçekleştirilen bir süreç şeklinde birden çok aşamadan oluşmaktadır (Yüksel, 1997, 56).

Kontrolün ilk aşaması, standartları belirleyebilecek hedeflerin belirlenmesidir. Bir yönetsel ya da başka bir organizasyonel etkinliklerin neticeleri, standart kabul edilen belirli bir ölçü ile karşılaştırılırsa kontrol anlam kazanabilir. Örnek vermek gerekirse, üretim departmanında bir günde üretilen 100 arabanın yeterli olup olmadığı kararlaştırılmalıdır □Bu hususta belirleyici kriter yönetimin bir gün içerisinde kaç araç üretilmesini planlamış olduğuyla ilgilidir. Bu karşılaştırmadaki kriter, verilen örnekteki gibi sayısal bir değer olabileceği gibi niteliksel bir değer de olabilir. Yine örnek vermek gerekirse, sesle çalışabilen ve dayanıklı bir televizyon üretmek, bir kriter belirlenmiş olmasına rağmen, üretilmiş olan televizyonlar arızalı, çabuk dayanıksız ve hızlı bozulabilir ise, kriter ile aktivite arasındaki karşılaştırmada uyum olmadığı anlaşılmaktadır. Aynı zamanda geçmişteki karlılık, verimlilik, yatırımların getirisi, pazar payı ve veriler sayısal kriterler

için birer örnektir. Sayısal kriterlerin esas bir sınırlılığı, bütün etkinlikler için uygulayamamaktır. Örnek vermek gerekirse bir organizasyonun hedefi "sendika ile ilişkilerinin iyi olması" olabilir. Söz konusu organizasyonda iş yavaşlatma, grev gibi eylemler gerçekleşmemişse bu durum organizasyonun sendika ile iyi ilişkilerinden dolayı olabilir. Bu da sayısal kriterlerin dışında bir kriterdir. Birtakım kriterlerin sübjektiftir (özneldir). Personelin örgütsel bağlılığını veya personelin kendisini örgütün bir ferdi gibi görmesi gibi kriterler de sayısal kriterlerin dışında yer almaktadır. İşletmelerde organizasyonlara ilişkin çeşitli kriterler geliştirilmektedir (Uysal ,2005, 132). Çalışanlar politikasındaki başarının ölçütü;

1. İstifa sayıları,
2. İş değiştirmelerin sayıları,
3. Yeni işe başlayanlarda iş doyumu

Ödeme hususunda;

1. Ödemeler hakkındaki şikayetlerin sayısı,
2. Organizasyonun ücret ve maaş eğrisinin ülkedeki ücret ve maaş eğrisiyle olan uyumu,

Onarım ve bakıma ilişkin faaliyetlerin kontrolü konusunda;

1. İş yerinde meydana gelen kazaların sayısı,
2. Ödenen sigorta primlerinin rakip firmalar ile karşılaştırılarak tekrar gözden geçirilmesi kriterleridir.

Kriterle genel olarak yönetim tarafından belirlenmektedir. Fakat, birtakım kriterler kamu kurumları, meslek odaları veya benzer kuruluşlar tarafından belirlenmektedir. Asgari Ücret Komisyonu, SGK ve TSE kararları bunlara örneklerdir.

Etkin bir kontrol sistemi faaliyetlerinde aşağıdaki verilen ilkelerden yararlanılmaktadır (Fındıkçı, 2000, 44);

1. Kontrolün ilk şartı; gerçekçi, güvenilir ve sağlıklı hedeflerin belirlenmesidir. Dolayısıyla, ilgili birim ya da kişiler tarafından açık ve net bir şekilde anlaşılabilir ve açık, seçik bir şekilde hedeflerin saptanması gereksinimi bulunmaktadır.

2. Kriterlerin makul bir seviyede olması gerekmektedir.

3. Gerçekleştirilen eylemin hedeflere uygun olması hususunda, çalışanlara daima bilgi verilmelidir.

4. Elde edilecek sonuçların zamanında ve sağlıklı bir şekilde tespiti için bir kayıt oluşturulması gerekmektedir.

5. Elde edilmiş olan neticelerin tam zamanında ve sağlıklı bir karar merkezine iletilmesini sağlayacak bir iletişim sisteminin oluşturulması gerekmektedir.

6. Eylemi gerçekleştiren bireylerin kendilerini denetlemelerine imkan sağlayan "Amaçlarına Göre Yönetim" gibi bazı tekniklerden yararlanmak gerekmektedir.

Bütün bilinçli yöneticiler, içinde bulundukları durumun planlamaya uyumunu sağlamak adına bazı etkin kontrol araçlarını elde etmek istemektedir. Organizasyonda iletişim, muhasebe ve istatistik gibi departmanlar, yöneticilere yardımcı olabilecek verileri hazırlamaktadırlar.. Organizasyon içerisindeki kontrol sistemi, organizasyonun ve yöneticinin özelliklerine göre şekillenecek olsa da, kontrolün etkin bir biçimde yürütülmesi adına gereken bazı genel özelliklerden bahsedilebilir. (Koçel, 2001, 55). Bunlar şu şekilde sıralanmaktadır:

1. Uygunluk: Gerçekleştirilen kontrol, kontrolü sağlanan işin karakteriyle uyumlu olması gerekmektedir.

2. Doğruluk: Etkin bir kontrol sürecinin yürütülebilmesi adına ilk olarak doğru bir bilgiye sahip olmak gerekmektedir. Yöneticilerin karşılaştığı ve en çok yaşadıkları problemlerden bir tanesi de doğru bilgiye ulaşamamasıdır.

3. Zamanlama: Bilgi, tam zamanında toplanarak kullanılması gerekir. Aksi durumda gereksiz bir maliyete yol açar.

4. Objektif Olması: Kontrol aşamasında kullanılan veriler, diğer kişiler tarafından kolay bir biçimde anlaşılabilir ve objektif olmalıdır.

5. Ekonomiklik: Kontrol mekanizması ekonomik olmalıdır. Kontrol sürecindeki maliyetlerin düşük olması gerekir..

6. Esneklik: Organizasyon ortamı oldukça dinamik bir ortamdır. Dolayısıyla kontrol süreci de bu dinamikliğe uyum sağlaması gerekmektedir..

7. Hız: Kontrol mekanizması, planlamanın dışına çıkılan durumlarda hızlı bir şekilde haber vermelidir.

8. Geleceğe Dönüklük: Kontrol, geleceğe dönül bir şekilde yapılmalıdır.

9. Anlaşılır Olmak: Anlaşılır bir şekilde gerçekleştirilmelidir



3. BİBLİYOMETRİK ANALİZ

3.1. BİBLİYOMETRİK ANALİZİ HAKKINDAKİ KAVRAMLAR

Bibliyometri kavramıyla ilişkili terimler bibliyometri, ortak yazarlı çalışmalar, atıf endeksi ve atıf olarak ifade edilebilir.

3.1.1. Bibliyometri

Bibliyometri konusu, niceliksel yöntemlerin bilgi kaynaklarına uyarlama çalışmalarına anlamına gelirken bu konuyla ilgili yapılan ilk çalışmaları 1920’li yılların öncesine dayansa da kavramsal olarak bibliyometri 1969’da Pritchard tarafından; “kitaplar ya da medya araçları üzerinde matematiksel ve istatistiki metotların uygulanması” olarak tanımlanarak daha öncesinde ifade edilen “istatistiksel bibliyografi” kavramının yerine geçmiştir (Forsman, 2008).

Bibliyometri, akademik alandaki eserlerin farklı bileşenlerinin istatistik ve sayısal analizlerle değerlendirilmesi konusu üzerinde çalışmaktadır. Bibliyometrik analizler belirli dönemlerde yayınlanmış olan akademik içerikli eserlerin sayısının tespit edilmesi gibi tanımlayıcı özellikte olabilirken, bir makalenin yayınlanmasından sonra yapılan çalışmaları nasıl etkilediğini belirlemek için atıf analizi uygulanması doğrultusunda değerlendirici özellikte de olabilmektedir (McBurney & Novak, 2002).

Bibliyometri, bilimsel anlamda ortaya atılan araştırmaların, atıfta bulunulan eserler, atıfta bulunulan yazarlar, konu, yazar gibi kaynakların istatistiki boyutu açısından ele alınması ile ilgilenmekte, ulaşılan istatistiksel veriler ışığında belli bir alana ilişkin genel yapının ortaya çıkarılmasını olanaklı hale getirmektedir. Bibliyometrik metotlardan yararlanılarak, belli bir alanda, belli bir ülkede araştırmaya alınan konular, bu konu üzerine çalışmalar gerçekleştiren yazarlar, yazarlar arası işbirliği, az veya çok araştırma gerçekleştirilmiş konu başlıkları tespit edilebilmektedir. Araştırma yayınlarının niceliksel analizleri gerçekleştirilerek bilimsel çalışmaların irdelenmesi adına yararlanılan bibliyometrinin yanıt aradığı bazı konular aşağıdaki şekilde açıklanmaktadır;

1. Bilimsel alandaki belirli konulara hangi ülke ne düzeyde katkıda bulunmuştur?
2. Bazı bilimsel alanlara hangi ülkeden hangi alan üzerinde çalışan yazarlar ne düzeyde katkı sağlamıştır?
3. Bilimin bazı alanlarına hangi dil daha çok hâkimdir?
4. Bazı bilimsel konularda hangi tür dokümanlar daha fazla tercih edilmiştir?
5. Bazı bilimsel alanlara katkıda bulunan yazarlar, hangi düzeyde dağılım göstermiştir?
6. Belirli bilimsel alanlara katkıda bulunan dergiler, makaleler hangi düzeyde dağılım göstermiştir?
7. Bibliyometrik araştırmalar kütüphane ve bilgi sistemlerine ne tür katkıda bulunmuştur? (Wallace, 1989, s. 10-11).

3.1.2. Atıf

Bilimsel alanda araştırma yapan bilim insanlarının hazırlandıkları alanla alakalı daha önce gerçekleştirilen çalışmalara atıfta bulunma geleneği, 19.yüzyıldada başlamıştır (Egghe & Rousseau, 1990, s. 204). Bilimsel alanda hazırlanmış bir araştırma asla yalnız başına anılamaz, zira söz konusu araştırma kullanılan kaynakları ve dipnotları ile bu alandaki bilimsel literatürün bir unsuru halini almıştır. Bilimsel bir çalışmanın kaynakçası; araştırmayı gerçekleştiren yazarın mevcut bakış açısı ile az veya çok ortak noktaya sahip olan ve söz konusu araştırmanın öncesinde gerçekleştirilmiş çalışmalarla olan ilişkisini ortaya koyar. Bilimsel bir araştırmanın kaynakçası; araştırmayı gerçekleştiren yazarın kendi fikirleri çerçevesinde ortak değerleri bulunan ve söz konusu araştırmadan daha önce ortaya atılmış araştırmalarla ilişkisini göstermektedir.

Atıf kavramı, bir çalışma kapsamında yararlanılan bilginin belgelendirilmesi şeklinde nitelendirildiğinden bilimsel veriye ulaşma isteyenler için öncelikli bir öneme sahiptir (Glänzel, 2009). Garfield (1955, s. 18) bir eserde atıfta bulunmanın nedenlerini aşağıdaki gibi açıklamıştır;

1. Konuyla ilgili çalışmalara öncülük edenlere bir saygı göstergesi olarak atıf konusuna titizlikle yaklaşmak,
2. Kullanılan teknik ve yöntemlere açıklık getirmek,
3. Üzerinde çalışılan konuyla ilgili geçmişte yapılan çalışmalarla ilgili veri sağlamak,

4. Başkalarının yapmış oldukları kendi araştırmalarını düzenlemesini sağlamak,
5. Başkalarının yapmış oldukları araştırmaları düzeltmek,
6. Konuyla ilgili daha önce ortaya atılmış araştırmalara eleştirel bir yaklaşım getirmek,
7. Ortaya atılan savları desteklemek,
8. İlerleyen dönemde yapılabilecek araştırmalarla ilgili bilgilendirme yapmak,
9. Atıfta bulunulmamış, dizin oluşturulmamış, yeterince duyurusu yapılmamış kaynakların tanıtımına katkı sağlamak,
10. Bir düşünce veya terimin tartışma konusu olduğu ilk yayını tanımlamak,
11. Diğerlerinin araştırma veya düşüncelerine onay vermediğini ifade etmek,
12. Doğruluğundan kuşku duyulan savları açıklamak.

Atıf, bilimsel alanda yayınlanan eserlerin etki alanının analizinde son derece önemlidir. Atıfların nasıl irdelendiğine ilişkin farklı tartışmalar mevcut olmakla birlikte, atıflar yazar için ikincil bir ödül modeli şeklinde de nitelendirilmektedir. Atıf, enformasyondan faydalanılmasının ardından geriye kalan bilgilendirme şeklinde ifade edilebileceği gibi; bazı görüşlerin kime ait olduğuna gösteren dipnotlar şeklinde de açıklanabilir (Cozzens, 1989; Glänzel, 2003, s. 53).

3.1.3. Anındalık Endeksi ve Etki Faktörü

Etki etmeni, herhangi bir dergide son 2 yıl içerisinde yayımlanmış olan makale sayısının, aynı yıl içerisinde yayımlanan makalelerde yapılan atıfların toplamının oranı ile elde edilmiş bir değerdir. Söz konusu ifadeden, etki faktörünün dergileri aldığı atıflara göre değerlendirmek için kullanıldığı açıktır Dergilerin arasındaki bağıl bir önem sırası belirleyen en çok kullanılan değerlendirme kriteridir.

Garfield (1979)'a göre Aciliyet indeksi, o sene içerisinde yapılmış olan atıf sayısının o yıl içinde yayımlanan toplam yayın sayısına bölünmesiyle ortaya çıkan bir değerdir Anındalık indeksi ve etki faktörü, yayım organlarının etkinliğini değerlendiren bir nevi kalite değeri şeklinde ifade edilmektedir.

3.1.4. Atıf Endeksleri

Bilimsel dergilerin yayınlamış olduğu derleme, düzeltme, mektuplar, notlar, makaleler vb. yayınların her biri atıf bulundurmaktadır. Bu çalışmalar hazırlanırken yazar; kişisel görüşlerine paralel veya yoğunlaşmak istediği bütün araştırmalara atıfta bulunmaktadır. Atıflar bazı benzer noktalara sahip olan araştırmalar arasındaki resmi ve açık bağlantıları meydana getirmektedir. Atıf indeksi bu bağlantılar üzerine oturtulmaktadır (Garfield, 1979, s. 1). Atıf indeksleme konusunda yol gösteren İngiliz hukuk sistemidir. Shepard's Citation (1873) hukuki atıfları kapsayan ilk atıf indeks dizini olarak nitelendirilmektedir. Yargıç dava konusuna göre, kararını hukuk alanındaki emsal bir kararı esas almalıdır. Bu durumdan faydalanan Shephard, her davada geçmişteki kararlardan kaç kere faydalandığını ifade eden bir liste oluşturmuş ve Shepard atıfları olarak nitelendirilen listeleri hazırlamıştır (Garfield, 1979, s. 7).

3.1.5. İşbirliği Çalışmaları

Bibliyometri; bilimsel alanda hazırlanan yayınları analiz etmek ve ölçmek için istatistiki ve matematiksel yöntemlerden faydalanan bir metottur. Çağdaş anlamda bibliyometri önemli oranda Derek de Solla Price'ın etkisinde kalmıştır. 1963 yılında yayınlamış olduğu "Küçük Bilim- Büyük Bilim" isimli eserinde bilimde iletişim konusuna yer vermiş ve bu bağlamda nicel değerlendirme yöntemlerini sunmuştur. Derek de Solla Price kimya araştırmacıları arasında gelişen işbirliğine yönelimi ele alan ilk araştırmacı olarak yerini almıştır (Mattsson, 2008).

Veri kaynaklarına direkt olarak erişimi öğrenmeyi hızlandırarak, üretkenliği geliştirmek, daha çok görünür olmak fon ve bütçelerden katkı sağlamak gibi (Beaver, 2001; Glänzel, 2003) etki edici faktörler bilim insanlarının işbirliği konusunda yaptıkları araştırmalara karşı eğilimlerini değişikliğe uğratmaktadır. Beaver (2001) ve Glänzel (2003) tarafından, bilim insanlarının işbirliği konusunda çalışmalar yapmalarının gerekçeleri aşağıda ifade edildiği şekildedir;

1. Uzmanlık elde etmek,
2. Materyal ve kaynaklara erişmek,
3. Araştırma için fon ve bütçeleri artırmak,
4. Ayrıcalık elde ederek, görünürlüğü artırmak,

5. Verim düzeyini yükseltmek (suskun bilginin transferini kolaylaştırmak),
6. İlerleme süresini hızlandırmak,
7. Önemli sorunların altından kalkmak,
8. Üretkenliği artırmak,
9. Bir ağ kurarak insanların birbirleri ile iletişim halinde olmasını sağlamak,
10. Yeni bir dalda veya bir alt dalda yeterli donanımına sahip duruma gelmek, yeni teknik ve yetenekler kazanmak,
11. Merak duygusunu doyurmak,
12. Bir konuyla ilgili heyecan uyandırıcı bir olayı diğer kişilerle paylaşmak,
13. Eksik olan yönleri kısa sürede ortaya çıkararak, yanlışları minimum düzeye çekmek,
16. Eğitim amacını artırmak,
17. Bilgi ve öğrenmeyi artırmak,
18. Üzerinde çalışılan konuyu zevkli ve keyifli hale getirmek şeklinde ifade edilmiştir.

İktisadi ve siyasi unsurların yanı sıra iletişim konusundaki alışkanlıkların değişime uğraması, bilim insanlarının hareketliliğinin artması, işbirliği konusuna etki eden unsurlar şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Bu unsurlar özellikle teorik matematik gibi doğal bilimlerle sosyal bilimler alanındaki kuramsal çalışmalar gibi maddi açıdan az destek sağlanan alanlarda işbirliğini güdüleyici unsurlar halini almıştır. Bütün bu unsurlar neticesinde bilimsel işbirliği bibliyometrik araştırmalar dahilinde en çok bilinen başlıklardan biri olmaya başlamıştır (Glänzel, 2003). Ayrıca Demirel, Saraç ve Özgen'in 2008 yılında yapmış oldukları araştırmaya göre; işbirlikli çalışmayı etkileyen, çalışma masraflarını paylaşarak düşürmek, disiplinler arası araştırmaların önemine dikkat çekmek gibi unsurların yanında aynı askeri ve iktisadi faaliyetler (Avrupa Birliği gibi) kapsamında yer almak amacıyla da işbirliği faaliyetlerine girilmektedir (Demirel, Saraç & Özgen, 2008c). Bilindiği üzere Avrupa komisyonu gibi maddi destek sağlayanlarca bilimsel işbirlikleri önerilmektedir (Moed, 2005, s. 285).

İşbirliği faaliyetleri birçok şekilde ortaya çıkabilmektedir. De Haan; 1997 yılında yapmış olduğu araştırmada sosyal bilimler alanında işbirliği faaliyetlerinin analiz edilmesinde altı alan tespit edilmiştir. De Haan bu alanları; bilimsel konferanslarda ortaklara organizasyonlar, resmi araştırma programlarına katılım, ortak hazırlanan araştırma önerileri, doktora projelerinde yapılan danışmanlıklar, ortak editörlü yayınlar, ortak yazarlı çalışmalar şeklinde sıralanmaktadır. Ancak işbirliği şeklinde yapılan araştırmaların pek çoğu belgelendirme yapılamadan sonuçlanmaktadır (Melin & Persson, 1996; Katz & Martin, 1997; Laudel, 2002). İşbirliği şeklinde yapılan araştırmaların kalıcılığı için belgelendirilmesi öneme sahiptir dolayısıyla işbirliği çalışmalarının en fazla kullanılan biçimlerinden biri ortak yazarlı yayınlardır.

3.1.6. Ortak Yazarlı Çalışmalar

Bibliyometri alanında işbirliği kapsamında yapılan çalışmaların en iyi ve en somut belgelenmiş şekli ortak yazarlı çalışmalardır (Glänzel & Schubert, 2004). Ortak yazarlı çalışmalar, bilimsel işbirliği araştırmalarının tek türü olmamasının yanı sıra, işbirliği çeşitlerinden yalnızca bir tanesini ifade etmektedir. (Mali, Kronegger, & Ferligoj, 2010). Price 1963 yılında ortaya koyduğu bir araştırmada işbirliği ölçümünün ortak yazarlı çalışmalarla en iyi şekilde yapılacağını ifade etmiştir. Ortak yazarlı yayınlarla sonuçlanmayan pek çok bilimsel işbirliğinde bulunulabilmektedir (Melin & Persson, 1996; Katz & Martin, 1997; De Haan, 1997; Laudel, 2002). Ancak, Laudel (2002) bilimsel işbirliklerinin neredeyse yüzde ellilik bir kısmının görünmediğini, bu durumun sebebinin tüm işbirliği faaliyetlerinin, ortak yazarlı çalışmalar ile veya resmi bilimsel kaynaklarda bulunmamasından kaynaklı olduğunu belirtmiştir. Yazarlar arasında gerçekleştirilen işbirliğinin en etkin durumu ortak yazarlı araştırmalardır. Dolayısıyla, ortak yazarlı araştırmalar çağdaş bilimin yapısal olarak değişikliklerin en önemli kanıtı olabilir özelliktedir (Rodriguez & Pepe, 2008). 1665'te ortak yazarlı ilk çalışma yayımlanmıştır (Lukkonen, Persson, & Sivertsen, 1992). Ortak yazarlı çalışmaların sayısı, ilk başta yavaşça artarken, 1950'li yıllardan itibaren ciddi bir şekilde artmaya başlamıştır. Ortaya atılan bibliyometrik çalışmalar neredeyse tüm bilimsel dallarda ve tüm coğrafi kesimlerde ortak yazarlı araştırmalarla ilgili artış yaşandığını ifade etmektedir (Wray, 2002; Glänzel & Schubert, 2004; Moed, 2005; Karasözen & Bayram, 2007; Rodriguez & Pepe, 2008; Mali ve diğerleri, 2010). Ortak yazarlı araştırmaların bilim dünyasına sağladığı pek çok imkan mevcuttur. Bilimsel alandaki araştırmalar esnasında gerek araştırmanın girdileri gerekse ürünlerin alınması, bilim insanlarının çeşitli yetenek ve bilgilere sahip olması ve ortak

yazarlı araştırmaların daha çok atıf alma eğiliminde olması bu fırsatlardan yalnızca bazılarıdır (Persson, Glänzel & Danell, 2004; Moed, 2005; Wuchty, Jones & Uzzi, 2007; Haslam & Simon, 2009).

3.1.7. Atıf Analizi

Bilimsel alışmalar için atıfların sayısal açıdan incelenmesi şeklinde ifade edilebilir. Garfield'e göre, atıfların kullanılmasıyla gerçekleştirilen bir çeşit analitik araç olarak değerlendirilmektedir.

Tarihi boyutu incelendiğinde önce ISI tarafından 1960'lı senelerde geliştirilmiştir. Ayrıca, zaman içerisinde akademik açıdan araştırılmış olan konuların artış göstermesiyle, atız analizlerinde kolaylık gösteren bilim ve atık indeksleri olarak SCI 1961 yılında, SSCI 1966 yılında, A&HCI 1976 yılında geliştirilmiştir.

Çalışmaya gerçekleştiren araştırmacı çalışmasını gerçekleştirirken etkilenmiş oldukları araştırma ve araştırmacıya yaptıkları atıf, birbirleri ile etkileşim halinde olan araştırmacıların durumunu belirtmektedir. Ayrıca bir bilimsel kurum, araştırmacı ya da yayın hakkında gerçekleştirilen atıf analizi, makale ya da bilim insanının bilimsel alanda etkinliklerinin ölçümü için kullanılmaktadır..

3.1.8. Bibliyografik Eşleştirme

Bir yayına ayrı ayrı iki farklı kaynaktan atıfta bulunulması bibliyografik eşleştirme olarak ifade edilmektedir. Bir başka deyişle bir atıfın iki ayrı yayın tarafından kullanılması ile bibliyografik açıdan eşleşme gerçekleşmektedir. Bu terim araştırma konularının ve yayınların birbirleri ile ilişki kurmasına yardımcı olabilecek aradaki etkileşimsel yapıları yaratabilecek bir faktördür.

Bibliyografik eşleştirmenin nicelik bakımından sahip olduğu değer, yayınların kaynakalarında yer alan benzer yayın künye sayısına göre gösterilmektedir. Söz gelimi iki ayrı makalenin kaynaklarında ne kadar benzer künye mevcutsa, bu iki makalenin eşleşme oranı o düzeyde belirlenmektedir.

3.1.9. Ortak Atıf

Bibliyografik eşleştirmenin tam tersi olarak ortak atıf, ayrı ayrı iki yayına tek bir kaynaktan atıfta bulunulması olarak ifade edilebilir. Yani, ortak atıf, iki ayrı bibliyografik künyeye, farklı bir yayın tarafından bir arada atıf yapılmasıdır. Ortak atıfın niceliksel özelliği ise iki belgenin ortak açıdan atıf verilme yoğunluğu olarak ifade edilmektedir.

Bibliyografik eşleştirme ve ortak atıf; bibliyografik eşleştirme eşleşen iki kaynak arasındaki ilişkisel boyutu ifade ederken ortak atıf ise atıfta bulunulan kaynaklar arasındaki ilişkisel bağlantıyı ortaya koyması nedeniyle birbirlerinden ayrılmaktadır.

3.2. BİBLİYOMETRİK YASALAR

Bibliyometrik yasalar; Zipf, Lotka, Bradford, Price Yasaları şeklinde ifade edilmektedir. Bu yasalar hakkındaki açıklayıcı bilgi aşağıda verilmiştir

3.2.1. Bratdford Yasası

Dağıtım yasası adıyla da ifade edilen söz konusu yasa, Bradford'un yağlama ve jeofizik konuları hakkında yazılan makaleler üstünde yapmış olduğu çalışmalara dayanmaktadır. Bratford, kendi araştırmasının sonunda yer verdiği bibliyografyada üzerinde çalışmış olduğu makaleleri üç ayrı kategoriye ayırmış ve şöyle açıklamıştır: " bilimsel yayın oranlarının yayımlanmış oldukları makaleleri azalmış olan verimlilik kuralı kapsamında sıralarsa, konuyla doğrudan ilişkili süreli yayımların meydana getirdiği çekirdek gruba ve bu grup ile aynı sayıda çalışma yayımlayan süreli yayımlardan meydana gelen azalan verimlilik de kategorilere ayrılmaktadır" (Olsgaard, 1989; Egghe & Rousseau, 1990; aktaran:Gökkurt, 1994)

Söz konusu yasa ile belli bir kategorideki dergiler şu şekilde ifade edilmiştir;

- 1) dergi sayısının çok az olduğu çekirdek dergi kategorisi,
 - 2) Dergi sayısının biraz daha fazla olduğu ikinci bölge kategorisi,
 - 3) Dergi sayısının çok fazla olduğu üçüncü bölge kategorisi
- kategorileri olarak üç kategoride toplamıştır.

Bölgelerde artış gösteren dergi sayıları olsa da içerikleri açısından ilgili makale sayısı, hemen bütün bölgeler adına birbirine yakın değerleri yansıtmaktadır. Bradford, makale ve dergi arasındaki tutarlılığı fark ederek söz konusu durumu hesaplanabilir bir duruma getirmiştir. Bradford toplamda 326 jeofizik konusu içerikli bilimsel dergi üstünde çalışarak söz konusu ilişkiyi $1:n:n^2$ olarak formüle etmiştir (Drott, 1981).

Çalışmada yer alan bulgulara göre çekirdek kategorisinde yer alan 9 dergide 429 makale, ikinci gölge kategorisinde yer alan 59 dergide 499 makale ve son kategoride yer alan 258 dergideyse 404 makale olduğu belirtilmiştir. □ Bradford, çekirdek grubunda yer alan 9 derginin toplam makalelerin sayısının üçte birinin içermiş olduğunu fark etmiştir. n katsayı değerinin 5 olduğunda ortaya çıkan sayının kendi oluşturduğu formüle çok yakın değerler bulmuştur. Çekirdek kategorisinde yer alan 9 dergi söz konusu literatürde yer alan makalelerden üçte birini oluşturmaktadır, ikinci kategoride 45 ($9*5$) dergi, üçüncü kategoride 225 ($9*5*5$) dergi yer almakta ve bütün kategorilerdeki dergiler söz konusu yazındaki makalelerin üçte birini oluşturmaktadır. Ortaya çıkan sonuçlara göre Bradford Yasası gerçek anlamıyla istatistiksel şeklinde doğru sonucu vermemektedir. Fakat dergilerin içeriğindeki makalelerin dağılımını gösteren ve en yaygın şekilde kullanımı gerçekleştirilen yasadır (Potter, 1988).

3.2.2. Lotka Yasası

Bilimsel olarak verimliliği ölçebilen ve ters kare olarak da adlandırılan söz konusu yasa hakkında şu ifadeler yer almaktadır: “İki makale kaleme alan araştırmacıların sayısı, bir makale kaleme alanların yaklaşık olarak dokuzda biri, n sayısında makale kaleme alan araştırmacıların, bir makale kaleme alan araştırmacıların yaklaşık olarak $1/n^2$ 'si kadardır. ve makale kaleme alan araştırmacıların tamamı içerisinde, yalnızca tek bir makale çalışması yapanların oranı yaklaşık olarak %60'tır” (Hertzel, 1987, s. 157). Lotka'nın söz konusu yasası $1/n^2$ olarak formüle dökülmüştür. Lotka'nın ters kare yasası bağlamında araştırmacıların verimliliği; makale çalışması yapan hemen her 100 araştırmacıdan 25 tanesi 2 makale, ortalama 11 tanesi 3 makale ve 6 tanesi ise 4 adet makale kaleme almaktadır, şeklinde belirtilmektedir (İkpaahindi, 1985, s. 170).

3.2.3. Price Yasası

Price'ın gerçekleştirmiş olduğu bilim insanlarını karşılaştırıp aktif bilim insanları sayısını ortaya çıkarmak için birtakım çalışmalar yapmıştır. Bu çalışmaların neticesinde, karekök yasası olarak da ifade edilen yasayı bulmuştur. Price'ın ortaya çıkardığı yasaya göre, bütün bilimsel çalışmaların yarısı, bilim insanlarının toplam sayısının karekök sayısına eşit olan bilim insanı tarafından ortaya konmaktadır (Sengupta, 1992). Örnek vermek gerekirse "İşletme" alanında makale kaleme alan araştırmacıların sayısı 144, söz konusu alanda kaleme alınan makalelerin sayısı da 288 olarak düşünülünce, işletme alanında kaleme alınan 288 makalenin 144 tanesini yalnızca 12 araştırmacı kaleme almıştır.

3.2.4. Zipf Yasası

Zipf gerçekleştirmiş olduğu çalışma neticesinde, bir sözcüğün uzunluğunun, o sözcüğünün kullanılmasıyla alakalı yakın bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Söz konusu durumda bir sözcük ne kadar kısaysa kullanımın paralel doğrultuda artmış olduğunu belirtmiştir. Zipf, 1935 senesinde yayımlamış olduğu "Dilin Psikolojisi" adlı kitabında yer alan 29.899 sözcüğü kitabında kullanım sayısına göre azalan şekilde sıralayarak her sözcük için 1'de 29.899'a dek bir sıra (r) belirlemiştir. Sonrasında bütün sıraların sayısal karşılığını eserdeki frekansıyla (f) çarparak, C sabit değerine ulaşmıştır. $r \cdot f = C$ olarak formüle dökülmüştür (Wyllys, 1981, s. 54).

3.ARAŞTIRMA YÖNTEMLERİ

4.1. Araştırmanın Önemi

Günümüzde içinde bulunduğumuz bilgi çağında hızla yayılarak artan bilgi ve beceri meslek hayatındaki rekabeti güçlendirerek uzmanlaşmaya daha çok önem kazandırmıştır. Toplumsal gelişme ve ekonomik kalkınma için gerekli bilimsel araştırmaları yapacak olan insan gücünü yetiştirmek için lisansüstü eğitim önemli rol oynamaktadır. Toplumların bilimsel araştırma ve yüksek nitelikli insan gücü gereksinimlerini karşılamak için kurulmuş olan üniversiteler; yüksek düzeyde bilimsel araştırma yapmak, bilgi ve teknoloji üretmek, bilim verilerini yaymak, ulusal ve evrensel gelişmeye katkıda bulunmak gibi birtakım görev, yetki ve sorumluluklara sahip olan kurumlardır.

Yükseköğretim Kurulu (YÖK) tarafından düzenlenen ‘Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Enstitülerinin Teşkilât ve İşleyiş Yönetmeliği’ni (1983) incelediğimizde enstitülerin bağlı oldukları üniversitelerin yönetim kurullarına ve senatolarına veya üniversitelerarası kurul tarafından alınan kararlar ve belirlenen sınırlılıklar çerçevesinde oldukça geniş bir alanda faaliyet sürdürmektedir. Sosyal bilimler enstitüleri sosyal ve beşeri bilimler alanlarında lisansüstü programlar açarak uzman yetiştirmek, nitelikli bilimsel çalışmalar yapmak amacıyla kurulmuştur. Lisansüstü eğitim bilim insanı yetiştirme ve ulusal bilim politikasının yürütülmesindeki en önemli etmenlerden biri olarak kabul edilmektedir. Temel amacı; bilgiyi üreten, kullanan, eleştiren ve üreten bir düşünce tarzıyla problem çözebilecek nitelikte insan gücünü yetiştirmektir. Bu nedenle lisansüstü eğitimin planlaması ve etkin şekilde yürütülmesi, o ülkenin gelişmişlik düzeyi ile yakından ilgilidir (Alhas; 2006).

İşletmeler açısından önemli olan yönetim ve organizasyon faktörlerinin iş hayatındaki uygulamaları analiz eden lisansüstü tez çalışmaları, konuların ayrıntılı incelenmesini sağlayarak işletmelere de yarar sağlamaktadır. Bu sebeple uygulama yapılacak sektörlerin seçimi, kullanılan istatistikî analiz yöntemleri ve analiz düzeyi gibi konular, tez çalışmalarında incelenen kavramların doğru analiz edilmesi, bilimin gelişmesi, yeni kavramlar ve modellerin oluşturulması açısından önemli olduğu kadar işletmelere faydalı yönlendirmeler yapabilmesi açısından da önem taşımaktadır.

Bilimsel süreçlerde işletmeler tarafından önemli olan yönetim ve organizasyon konuları yüksek lisans ve doktora tezlerinde fazlaca ele alınmakta ve elde edilen bulgularla iş hayatına yönelik önerilerde bulunmaktadır. Sosyal bilimlerde yapılan çalışmalarda ortaya konulan teorik varsayımların uygulamadaki geçerliliklerinin anlaşılması için bu varsayımların yapılacak araştırmalarla desteklenmesi gerekmektedir.

Yönetim ve organizasyon alanında yazılan lisansüstü tezlerde konuların kavramsal açıdan incelenmesi, doğrulayıcı örneklemeler ile doğru ölçüm araçları ve istatistikî analiz teknikleri kullanarak analiz edilmesi doğru sonuçlar elde edilmesi ve beraberinde uygun öneriler sunulması açısından önem arz etmektedir.

4.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı Ulusal Tez Merkezi'nde yönetim ve organizasyon anabilim dalında 1984-2021 yılları arasında yazılan 375 adet yüksek lisans ve doktora tezlerini inceleyerek belirlenen araştırma soruları ile sonuçlar elde etmektir. Ulusal Tez Merkezi'nden ulaşılan tezlerin araştırma evreni ve örneklem sınırlılıkları açısından dağılımı da incelenmektedir. Bibliyometrik analiz yöntemiyle tezlerin tez türü, tez yılı, dil, tez konusu, sayfa sayısı vb. araştırma evrenleri belirlenerek tespit edilen araştırma sorularına cevap aranmaktadır.

4.3. Araştırmanın Kısıtları

Ulusal Tez Merkezi'nde 1984-2021 tarihleri arasında Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı'nda yazılan yüksek lisans ve doktora tezlerinin araştırma soruları aracılığıyla incelenmiştir. 'Detaylı Tarama' yöntemiyle Ana Bilim Dalı kısmında yapılan filtreleme sonucunda çalışmadaki tezlere ulaşılmıştır. Filtreleme sonucunda ilk 1984 yılındaki teze ulaşılmıştır. 14.11.2021 tarihine kadar yayınlanan 2021 yılı dahil tezler çalışmaya dahil edilmiştir.

4.4. Araştırmanın Soruları

Bu çalışmada belirlenen araştırma evrenleri neticesinde cevap aranılan araştırma soruları frekans analizi yöntemiyle incelenenmiş olup sorular aşağıdadır;

- 1984-2021 yılları arasında YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanına kayıtlı yönetim organizasyon alanı ile ilgili kaç adet lisansüstü tez yayınlanmıştır?
- Lisansüstü tezlerde konuların dağılımı nasıldır?
- Lisansüstü tezlerde üniversitelere göre dağılım nasıldır?

- Lisansüstü tezler hangi dilde yayınlanmıştır?
- Lisansüstü tezlerin sayfa sayısı kaçtır?
- Lisans tezlerinin türleri nelerdir?
- Lisans tezlerinin danışman unvanları nedir?
- Lisansüstü tezlerin erişim durumları nedir?
- Lisansüstü tezlerin yazarlarının cinsiyet dağılımları nedir?
- Lisansüstü tezlerin çalışma yöntemleri (uygulama/teorik) nasıldır?

4.4.1. Yıllara Göre Dağılım

Bu alt problemde “1984-2021 yılları arasında YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanına kayıtlı yönetim organizasyon alanı ile ilgili kaç adet lisansüstü tez yayınlanmıştır?” problemine cevap aranmıştır. bilgiler Tablo 1’de verilmiştir.

Yıllar	Adet	Yüzde
1990’dan önce	29	7,6
1990-2000 arası	72	18,8
2001-2010 arası	110	28,7
2010’dan sonra	164	42,8
Toplam	375	97,9

Tablo 1. Yönetim Organizasyon Alanına Yönelik Yapılan Araştırmaların Yıl Dağılımı

Yapılan çalışmaların yıl dağılımına bakıldığında çoğunluğun 2010 yılından sonra gerçekleştiği saptanmıştır. 1990 yılından önce yazılan tezlerin sayısı yıl dağılımında en az tez sayısına sahip olduğu tabloda görüntülenmektedir. Toplam araştırma kısıtlarında yer alan tarihe kadar kayıtlı 375 adet tez yayınlanmıştır.

4.4.2. Üniversite Kurumlarına Göre Dağılımı

Bu alt problemde “Lisansüstü tezlerde üniversitelere göre dağılım nasıldır?” problemine cevap aranmıştır. Bilgiler Tablo 2’de verilmiştir.

Üniversite	Adet	Yüzde
Devlet	341	89,0
Vakıf	34	8,9
Toplam	375	97,9

Tablo 2. Yönetim Organizasyon Alanına Yönelik Yapılan Araştırmaların Üniversitelere Göre Dağılımı

Tabloda yapılan çalışmaların üniversite dağılımlarına bakıldığında çoğunluğun devlet üniversitelerinde yazıldığı tespit edilmiştir. 341 adet (%89,0) devlet üniversitelerinde, 34 adet (%8,9) vakıf üniversitelerinde yazılmıştır.

4.4.3. Lisansüstü Tezlerde Konulara Göre Dağılımı

Bu alt problemde “Lisansüstü tezlerde konuların dağılımı nasıldır?” problemine cevap aranmıştır. Bilgiler Tablo 3’de verilmiştir.

Tez Konu	Adet	Yüzde
İşletme	298	77,8
Kamu Yönetimi	16	4,2
Eğitim ve Öğretim	11	2,9
Bankacılık	10	2,6
Diğer	40	10,4
Toplam	375	97,9

Tablo 3. Yönetim Organizasyon Alanına Yönelik Yapılan Araştırmaların Konu Dağılımı

Yapılan çalışmada konu dağılımlarına göre elde edilen bulgulara 298 (%77,8) tanesinin İşletme, 16 (%4,2) tanesinin Kamu Yönetimi, 11(%2,9) tanesinin Eğitim ve Öğretim, 10 (%2,6) Bankacılık, 40 (%10,4) tanesinin de diğer konularda olduğu tespit edilmiştir.

4.4.4. Lisansüstü Tezlerde Dile Göre Dağılımı

Bu alt problemde “Lisansüstü tezler hangi dilde yayınlanmıştır?” problemine cevap aranmıştır. Bilgiler Tablo 4’de verilmiştir.

Dil	Adet	Yüzde
Türkçe	302	78,9
İngilizce	73	19,1
Toplam	375	97,9

Tablo 4. Yönetim Organizasyon Alanına Yönelik Yapılan Araştırmaların Yayın Diline Göre Dağılımı

Yapılan çalışmaların 302 tanesi (%78,9) Türkçe dilinde, 73 tanesinin (%19,1) İngilizce olduğu tespit edilmiştir.

4.4.5. Lisansüstü Tezlerin Sayfa Sayısına Göre Dağılımı

Bu alt problemde “Lisansüstü tezlerin sayfa sayısı kaçtır?” problemine cevap aranmıştır. Bilgiler Tablo 5’de verilmiştir.

Sayfa Sayısı Aralık	Adet	Yüzde
51 ile 100 arası	64	16,7
101 ile 150 arası	133	34,7
151 ile 200 arası	97	25,3
201 ile 250 arası	45	11,7
251 ile 300 arası	18	4,7
301 ve üzeri	18	4,7
Toplam	375	97,9

Tablo 5. Yönetim Organizasyon Alanına Yönelik Yapılan Araştırmaların Sayfa Sayısına Göre Dağılımı

Yapılan çalışmaların sayfa sayısına yönelik elde edilen sonuçlarda çoğunluğun 101 ile 150 ve 151 ile 200 sayfa aralığında olduğu tespit edilmiştir. 101 ile 150 arası 133 (%34,7), 151 ile 200 arası 97 (%25,3) adet tez bulunmaktadır. 251 ile 300 arası ve 301 ve üzeri sayfa aralığındaki tezlerde aynı adette düşük bir tespit elde edilmiştir.

4.4.6. Lisansüstü Tezlerin Türlerine Göre Dağılımı

Bu alt problemde “Lisans tezlerinin türleri nelerdir?” problemine cevap aranmıştır. Bilgiler Tablo 6’da verilmiştir

Tez Türü	Adet	Yüzde
Yüksek Lisans	281	73,4
Doktora	94	24,5
Toplam	375	97,9

Tablo 6. Yönetim Organizasyon Alanına Yönelik Yapılan Araştırmaların Türüne Göre Dağılımı

Yapılan çalışmaların türlerine yönelik elde edilen sonuçlarda 281'nin (%73,4) yüksek lisans çalışması olduğu, 94'ünün (%24,5) doktora tez çalışması olduğu tespit edilmiştir.

4.4.7. Lisansüstü Tezlerin Danışman Unvanlarına Göre Dağılımı

Bu alt problemde “Lisansüstü tezlerinin danışman unvanları nedir?” problemine cevap aranmıştır. Bilgiler Tablo 8’de verilmiştir.

Danışman	Adet	Yüzde
Danışman Bilgisi Yok	8	2,1
Dr. Öğr. Üyesi	89	23,2
Doç. Dr.	108	28,2
Profesör	170	44,4
Toplam	375	97,9

Tablo 7. Yönetim Organizasyon Alanına Yönelik Yapılan Araştırmaların Danışman Unvanına Göre Dağılımı

Yapılan çalışmaların danışman unvanlarına yönelik elde edilen sonuçlarda 8’inde (%2,1) danışman bilgisinin olmadığı, 89’unun (%23,2) Dr. Öğretim Üyesi, 108’inin (%28,2) Doç. Dr. olduğu ve son olarak 170’inin (%44,4) Profesör olduğu tespit edilmiştir.

4.4.8. Lisansüstü Tezlerin Erişim Durumlarına Göre Dağılımı

Bu alt problemde “Lisansüstü tezlerin erişim durumları nedir?” problemine cevap aranmıştır. Bilgiler Tablo 8’de verilmiştir.

Erişim Durumu	Adet	Yüzde
Erişilebilir	252	65,8
Erişilemez	123	32,1
Toplam	375	97,9

Tablo 8. Yönetim Organizasyon Alanına Yönelik Yapılan Araştırmaların Erişim Durumuna Göre Dağılımı

Yapılan çalışmaların erişilebilir olup olmadıklarına yönelik elde edilen sonuçlarda 252 adedinin (%65,8)’inin erişilebilir olduğu, 123 adedinin (%32,1)’sinin ise erişilemez olduğu tespit edilmiştir.

4.4.9. Lisansüstü Tezlerin Yazarlarının Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Bu alt problemde “Lisansüstü tezlerin yazarlarının cinsiyet dağılımları nedir?” problemine cevap aranmıştır. Bilgiler Tablo 9’da verilmiştir

Cinsiyet	Adet	Yüzde
Kadın	155	40,5
Erkek	220	57,4
Toplam	375	97,9

Tablo 9. Yönetim Organizasyon Alanına Yönelik Yapılan Araştırmaların Cinsiyete Göre Dağılımı

1984-2021 yılları arasında yönetim organizasyon anabilim dalında çalışma yapan kişilerin cinsiyet dağılımları incelendiğinde 155 adedinin (%40,5) kadın, 220 adedinin (%57,4) erkek yazarlı olduğu tespit edilmiştir.

4.4.10. Lisansüstü Tezlerin Çalışma Yöntemine Göre Dağılımı

Bu alt problemde “Lisansüstü tezlerin çalışma yöntemine göre dağılımı nasıldır?” problemine cevap aranmıştır. Bilgiler Tablo 10’de verilmiştir.

Çalışma Yöntemi	Adet	Yüzde
Yok	32	8,4
Uygulama	208	54,3
Teorik	135	35,2
Toplam	375	97,9

Tablo 10. Yönetim Organizasyon Alanına Yönelik Yapılan Araştırmaların Çalışma Yöntemine Göre Dağılımı

Yapılan çalışmalarda kullanılan yöntemlerin 32’sinde (%8,4) çalışma yöntemi yok olarak, 208’inde (%54,3) çalışma yöntemi uygulama ve 135’inde (%35,2) çalışma yöntemi teorik olduğu tespit edilmiştir.

4.5. Araştırma Yöntemleri

Çalışmanın materyalini Türkiye’de düzenli olarak akademik tez akışı olan ve ulaşılabilirliği mümkün olan Yöktez veri tabanında yayınlanan lisansüstü tezler oluşturmaktadır. Çalışmada 1984-2021 yılları arasında yazılan tezlerin bibliyometrik açıdan incelenmesi amaçlanmıştır. 375 adet lisansüstü tez Yöktez’den ulaşılarak çalışmada kullanılmıştır. SPSS veri analizi yöntemiyle amaçlarına göre ayrılan ve içerik bakımından incelenen tezler oluşturulan hipotezler ve değişkenler yardımıyla ve değişkenler arasındaki ilişkilerden elde edilen bulgular yönünden değerlendirilmesi sağlanmıştır. Çalışmanın tüm değişkenleri için ilk önce Normallik testleri yapılmıştır. Tüm değişkenler için Kolmogorov-Smirnov testi p value değerleri 0,000 olarak bulunmuştur. Bu değerlerin tamamı kod değerleri olduğundan dolayı kesikli bir dağılıma sahiptir. Bu nedenle Non-parametrik testler kullanılmıştır. Çalışmada 375 tane Yöktez üzerinde yayınlanan yüksek lisans ve doktora tezlerinin anahtar kelime taraması frekans analizi yöntemiyle taranmıştır. 67 tane teze erişilememiş olup anahtar kelime taraması yapılamamıştır. 308 adet tezde tekrarlayan kelimeler dahil toplam 918 adet anahtar kelime kullanılmıştır. Anahtar kelimelerden en fazla kullanılanlar; yönetim 29 kez, işletmeler 26 kez, performans ve çalışanlar 23 kez kullanılmıştır.

4.6. Türkiye’de Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalında Yapılan Tez

Çalışmalarının Hipotez Dağılımları

Çalışmanın tüm değişkenleri için ilk önce Normallik testleri yapılmıştır. Tüm değişkenler için Kolmogorov-Smirnov testi p value değerleri 0,000 olarak bulunmuştur.

Normallik Kolmogorov-Smirnov Hipotezi: Veri dağılımı normal dağılıma uygun değildir.

Bu değerlerin tamamı kod değerleri olduğundan dolayı kesikli bir dağılıma sahiptir. Bu nedenle Non-parametrik testler kullanılmıştır. Analizlerin tamamı ki-kare bağımsızlık testi ile uygulanmış ve bir değişkenin farklı kategorilerinin, başka bir değişkenin farklı kategorilerini etkileyip etkilemediği yani bağımsız olup olmadıkları test edilmiştir. Testlerin tamamı SPSS 25 programında 0,05 önem seviyesinde yapılmış ve yorumlanmıştır.

Cinsiyetlere göre çalışma yöntemi (teorik/uygulama) arasında farklılık vardır. Yöntem cinsiyetten bağımsızdır.

Bunu test etmek için Ki-kare bağımsızlık testleri yapılmıştır. Bu teste göre 0,05 önem seviyesinde cinsiyetler ile çalışma yöntemleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. (p value=0,467>0,05).

Cinsiyet	ÇALIŞMA YÖNTEMİ			Toplam
	Yok	Uygulama	Teorik	
Kadın	10 6,5%	89 57,4%	56 36,1%	155 100,0%
Erkek	22 10,0%	119 54,1%	79 35,9%	220 100,0%
Toplam	32 8,5%	208 55,5%	135 36,0%	375 100,0%

Tablo 11. Cinsiyet Çalışma Yöntemi (Çapraz tablo)

Tabloya göre 375 tezin 155'inin yazarı kadın, 220 sinin yazarı erkektir. Kadınların tezlerinin 10 (%6,5) unda çalışma yöntemi yok, 89 unda (%57,4) uygulamalı yöntem ve 56'sında (%36.1) teorik bir çalışma yapılmıştır. Erkeklerin tezlerinin 22 (%10) unda çalışma yöntemi yok, 119 unda (%54,1) uygulamalı yöntem ve 79 unda (%35.9) teorik bir çalışma yapılmıştır. Cinsiyetlere göre dağılımların benzerliği tablo da görülebilir. Cinsiyetler ile çalışmada kullanılan yöntem birbirinden bağımsızdır.

Cinsiyetlere göre Tez türlerinin dağılımı arasında anlamlı farklılık vardır.

Bunu test etmek için Ki-kare bağımsızlık testleri yapılmıştır. Bu teste göre 0,05 önem seviyesinde cinsiyetler ile tez türü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur. (p value=0,836>0,05).

Cinsiyet	TEZ TÜRÜ		Toplam
	Yüksek Lisans	Doktora	
Kadın	117 75,5%	38 24,5%	155 100,0%
Erkek	164 74,5%	56 25,5%	220 100,0%
Toplam	281 74,9%	94 25,1%	375 100,0%

Tablo 12. Cinsiyet İle Tez Türü (Çapraz Tablo)

Tabloya göre 375 tezin 155'inin yazarı kadın, 220 sinin yazarı erkektir. Kadınların tezlerinin 117 (%75,5)'i Yüksek Lisans, 38 (%24,5) tanesi Doktora tezlerinden oluşan bir çalışma yapılmıştır. Erkeklerin tezlerinin 164 (%74,5) inde Yüksek Lisans, 56 sında

(%25,5) tanesi Doktora tezlerinden oluşmaktadır. Cinsiyetlere göre dağılımların benzerliği tablo da görülebilir. Tabloya göre cinsiyetler ile yazılan tez türü birbirinden bağımsızdır.

Okunan okulun devlet veya özel olmasına göre tez yazım dilleri arasında fark vardır.

Bunu test etmek için Ki-kare bağımsızlık testleri yapılmıştır. Bu teste göre 0,05 önem seviyesinde okul türü ile yazım dili arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır. (p value=0,000<0,05).

Devlet/Vakıf	DİL		Toplam
	Türkçe	İngilizce	
Devlet	295 86,5%	46 13,5%	341 100,0%
Vakıf	7 20,6%	27 79,4%	34 100,0%
Toplam	302 80,5%	73 19,5%	375 100,0%

Tablo 13. Devlet / Vakıf İle Dil (Çapraz Tablo)

Tabloya göre özel nitelikli kurumlarda daha fazla İngilizce tezler yazılmaktadır. İstatistiksel olarak anlamlı farklılık mevcuttur. 375 adet tezin 341 tanesi devlet, 34 tanesi vakıf üniversiteleri tarafından yazdırılmıştır. Devlet üniversitelerinde yazılan 341 tezi, 295 (%86,5) i Türkçe 46 (%13,5) İngilizce olarak yazılmıştır. Vakıf üniversitelerinde yazılan 34 tezin 7 si (%20,6) Türkçe 27 si İngilizce olarak yazılmıştır. Yani Vakıf üniversiteleri İngilizce, devlet üniversiteleri ağırlıklı olarak Türkçe tez yaptırmaktadır.

Okunan okulun devlet veya özel olmasına göre tez türleri arasında fark vardır.

Bunu test etmek için Ki-kare bağımsızlık testleri yapılmıştır. Bu teste göre 0,05 önem seviyesinde okul türü ile tez türü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır. (p value=0,000<0,05).

Üniversite Türü	TEZ TÜRÜ		Toplam
	Yüksek Lisans	Doktora	
Devlet	276 80,9%	65 19,1%	341 100,0%
Vakıf	5 14,7%	29 85,3%	34 100,0%
Toplam	281 74,9%	94 25,1%	375 100,0%

Tablo 14. Devlet/Vakıf İle Tez Türü (Çapraz Tablo)

Tabloya göre özel nitelikli kurumlarda daha fazla Yüksek Lisans tezleri yazılmaktadır. İstatistiksel olarak anlamlı farklılık mevcuttur. Özel okullarda yoğunluk doktora tezlerinde

olmuştur. 375 adet tezin 341 tanesi devlet, 34 tanesi vakıf üniversiteleri tarafından yazdırılmıştır. Devlet üniversitelerinde yazılan 341 adet tezin 276 (%80,9) Yüksek Lisans, 65 (%19,1) tanesi Doktora tezlerinden oluşmaktadır. Vakıf üniversitelerinde yazılan 5 (%14,7) tane Yüksek Lisans, 29 (%85,3) tanesi de Doktora Tezlerinden oluşmaktadır.

Okunan okulun devlet veya özel olmasına göre tez sayfa sayıları arasında fark vardır.

Bunu test etmek için Ki-kare bağımsızlık testleri yapılmıştır. Bu teste göre 0,05 önem seviyesinde okul türü ile sayfa sayısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır. (p value=0,001<0,05)

DEVLET/VAKIF	SAYFA SAYISI ARALIK						Toplam
	51 ile 100 arası	101 ile 150 arası	151 ile 200 arası	201 ile 250 arası	251 ile 300 arası	301 ve üzeri	
Devlet	60 17,6%	127 37,2%	91 26,7%	35 10,3%	14 4,1%	14 4,1%	341 100,0%
Vakıf	4 11,8%	6 17,6%	6 17,6%	10 29,4%	4 11,8%	4 11,8%	34 100,0%
Toplam	64 17,1%	133 35,5%	97 25,9%	45 12,0%	18 4,8%	18 4,8%	375 100,0%

Tablo 15. Devlet/Vakıf İle Sayfa Sayısı Aralık (Çapraz Tablo)

Çalışmadaki 375 adet tezin 341 tanesi Devlet, 34 tanesi Vakıf üniversitelerinde yazdırılmıştır. Devlet üniversitelerinde yazılan 60 (%17,6) adet tez 51 ile 100 arası, 127 (%37,2) adet tez 101 ile 150 arası, 91(%26,7) adet tez 151 ile 200 arası, 35 (%10,3) adet tez 201 ile 250 arası, 14 (%4,1) adet tez 251 ile 300 arası ve 14 (%4,1) adet tez 301 ve üzeri sayfadan oluşmaktadır. Vakıf üniversitelerinde yazılan tezlerden 4 (%11,8) tanesi 51 ile 100 arası, 6 (%17,6) tanesi 101 ile 150 arası, 6 (%17,6) 151 ile 200 arası, 10 (%29,4) tanesi 201 ile 250 arası 4 (%11,8) tanesi 251 ile 300 arası ve 4 (%11,8) adet tez de 301 ve üzeri sayfadan yazılmıştır. Tabloya göre genellikle devlet üniversitelerinde 101 ile 150 arasında yazılan tezlerde ağırlık olmakta iken vakıf üniversitelerinde 201 ile 250 arası sayfa sayısı olan tezlerde ağırlık bulunmaktadır. Vakıf üniversitelerinde yazılan tezlerin %50'sinden fazlasında 201 ve üstü sayfadan oluşmaktadır. Devlet üniversitelerindeki yazılan tezlerin %70'inden fazlası 200 sayfanın altında yazılmıştır. Yani vakıf üniversitelerinde yazılan tezlerin sayfa sayıları daha fazla olmakla birlikte devlet üniversitelerinde yazılan tezlerin daha ince olduğu söylenebilir.

Okunan okulun devlet veya vakıf olmasına göre çalışma yöntemi arasında fark vardır.

Bunu test etmek için Ki-kare bağımsızlık testleri yapılmıştır. Bu teste göre 0,05 önem seviyesinde okul türü ile çalışma yöntemi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur. (p value=0,114>0,05).

DEVLET/VAKIF	ÇALIŞMA YÖNTEMİ			Toplam
	Yok	Uygulama	Teorik	
Devlet	32 9,4%	189 55,4%	120 35,2%	341 100,0%
Vakıf	0 0,0%	19 55,9%	15 44,1%	34 100,0%
Toplam	32 8,5%	208 55,5%	135 36,0%	375 100,0%

Tablo 16. Devlet/Vakıf İle Çalışma Yöntemi (Çapraz Tablo)

Tabloya göre çalışmada yer alan toplam 375 tane tezin 341 tanesi devlet, 34 tanesi vakıf üniversiteleri tarafından yazdırılmıştır. Devlet üniversitelerindeki 32 (%9,4) tane tezde çalışma yöntemi yok, 189 (%55,4) tane tezde çalışma yöntemi uygulama, 120 (%35,2) tane tezde çalışma teorik olarak çalışılmıştır. Vakıf üniversitelerinde 0 (%0,0) tanesinde çalışma yöntemi yok, 19 (%55,9) tez çalışma yöntemi uygulama ve 15 (%44,1) tez çalışma yöntemi teorik olarak çalışılmıştır. Tabloya göre çalışma yöntemi ile okunulan okul (devlet, vakıf) birbirinden bağımsızdır.

Tezin yazım diline göre tez türleri arasında fark vardır.

Bunu test etmek için Ki-kare bağımsızlık testleri yapılmıştır. Bu teste göre 0,05 önem seviyesinde dil ile tez türleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır. (p value=0,000<0,05).

DİL	TEZ TÜRÜ		Toplam
	Yüksek Lisans	Doktora	
Türkçe	255 84,4%	47 15,6%	302 100,0%
İngilizce	26 35,6%	47 64,4%	73 100,0%
Toplam	281 74,9%	94 25,1%	375 100,0%

Tablo 17. Dil İle Tez Türü (Çapraz Tablo)

Tabloya göre çalışmada yer alan toplam 375 adet tezin 302 tanesi Türkçe, 73 tanesi İngilizce olarak yazılmıştır. 302 tane Türkçe tezlerden 255 (%84,4) tanesi Yüksek Lisans, 47 (%15,6) tez Doktora Tezlerinden oluşmaktadır. 73 adet İngilizce tezlerin 26 (%35,6) adedi Yüksek Lisans, 47 (%64,4) tanesi Doktora tezlerinden oluşmaktadır. İstatistiksel analiz sonucunda Türkçe dilinde yazılan tezler Yüksek Lisans türünde ağırlık göstermekte iken, İngilizce dilinde yazılan tezler Doktora tezlerinde ağırlık göstermektedir.

Tezin yazım dili ile danışman ünvanları arasında anlamlı farklılık vardır.

Bunu test etmek için Ki-kare bağımsızlık testleri yapılmıştır. Bu teste göre 0,05 önem seviyesinde dil ile danışmanın ünvanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır. (p value=0,010<0,05).

DİL	DANIŞMAN				Toplam
	Danışman Bilgisi Yok	Dr. Öğr. Üyesi	Doç. Dr.	Profesör	
Türkçe	8 2,6%	79 26,2%	91 30,1%	124 41,1%	302 100,0%
İngilizce	0 0,0%	10 13,7%	17 23,3%	46 63,0%	73 100,0%
Toplam	8 2,1%	89 23,7%	108 28,8%	170 45,3%	375 100,0%

Tablo 18. Dil İle Danışman (Çapraz Tablo)

Tabloya göre 375 adet tezen 302 tanesi Türkçe, 73 tanesi İngilizce dilinde yazılmıştır. 302 tane Türkçe dil türünde yazılan tezlerin 8 (%2,6) sında danışman bilgisi yok, 79 (%26,2) sinde Dr. Öğr.Üyesi, 91 (%30,1) ında Doç. Dr., 124(%41,1)ünde Profesör danışman bulunmaktadır. İngilizce tezlerin 0 (%0,0) ında danışman bilgisi yok, 10 (%13,7) unda Dr. Öğretim Üyesi, 17(%23,3) sinde Doç.Dr. ve 46 (%63,0) sında Profesör

danışmanlar bulunmaktadır. İstatistiksel olarak Türkçe ve İngilizce yazılan tezlerde ağırlıklı olarak Profesör danışman ile tez yazım çalışmaları bulunmaktadır.

Tezin diline göre çalışma yöntemleri arasında anlamlı farklılık vardır.

Bunu test etmek için Ki-kare bağımsızlık testleri yapılmıştır. Bu teste göre 0,05 önem seviyesinde dil ile çalışma yöntemi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır. (p value=0,046<0,05).

DİL	ÇALIŞMA YÖNTEMİ			Toplam
	Yok	Uygulama	Teorik	
Türkçe	31 10,3%	166 55,0%	105 34,8%	302 100,0%
İngilizce	1 1,4%	42 57,5%	30 41,1%	73 100,0%
Toplam	32 8,5%	208 55,5%	135 36,0%	375 100,0%

Tablo 19. Dil İle Çalışma Yöntemi (Çapraz Tablo)

Tabloya göre 375 adet yazılan tezlerden 302 tanesi Türkçe, 73 tanesi İngilizce dilinde yazdırılmıştır. Türkçe dilindeki tezlerin 31 (%10,3) çalışma yöntemi yok, 166 (%55,0) çalışma yöntemi uygulama, 105 (%34,8) çalışma yöntemi teorik olarak yazılmıştır. İngilizce dilinde yazılan tezlerin 1 (%1,4) çalışma yöntemi yok, 42 (%57,5) çalışma yöntemi uygulama, 30 (%41,1) çalışma yöntemi teorik olarak yazılmıştır. Yani Türkçe dilinde yazılan tezlerin %50'sinden fazlası çalışma yöntemini uygulama, İngilizce dilinde yazılan tezlerin de %50'sinden fazlası çalışma yöntemini uygulama olarak yapmıştır. Yani teorik çalışma yöntemi hem Türkçe hem İngilizce dili ile yazılan tezlerde uygulama çalışma yönteminden daha az kullanılan bir yöntemdir.

Tez türü ile sayfa sayısı arasında anlamlı farklılık vardır.

Yapılan teste göre tez türü ile sayfa sayısı arasında anlamlı farklılık vardır. (p value=0,000<0,05)

TEZ TÜRÜ	SAYFA SAYISI ARALIK						Toplam
	51 ile 100 arası	101 ile 150 arası	151 ile 200 arası	201 ile 250 arası	251 ile 300 arası	301 ve üzeri	
Yüksek Lisans	63 22,4 %	121 43,1 %	70 24,9 %	22 7,8%	3 1,1%	2 0,7%	281 100,0%
Doktora	1 1,1%	12 12,8 %	27 28,7 %	23 24,5%	15 16,0%	16 17,0%	94 100,0%
Toplam	64 17,1 %	133 35,5 %	97 25,9 %	45 12,0%	18 4,8%	18 4,8%	375 100,0%

Tablo 20. Tez Türü İle Sayfa Sayısı Aralık (Çapraz Tablo)

Tabloya göre 375 tane tezin 281 tanesi yüksek lisans, 94 tanesi doktora alanında yazılmıştır. Yüksek lisansta yazılan 281 tane tezin 63 (%22,4) 51 ile 100 arası, 121 (%43,1) tanesi 101 ile 150 arası, 70 (%24,9) 151 ile 200 arası, 22 (%7,8) tanesi 201 ile 250 arası, 3 (%1,1) 251 ile 300 arası ve 2 (%0,7) tanesi 301 ve üzeri sayfa sayısından oluşmaktadır. İngilizce yazılan 94 tane tezin 1 (%1,1) tanesi 51 ile 100 arası, 12 (%12,8) tanesi 101 ile 150 arası, 27 (%28,7) 151 ile 200 arası, 23 (%24,5) tanesi 201 ile 250 arası, 15 (%16,0) tanesi 251 ile 300 arası ve 16 (%17,0) tanesi 301 ve üzeri sayfadan oluşmaktadır. Yani tabloya göre yüksek lisansta yazılan tezlerin sayfa sayısı aralığı 101 ile 150 arası ağırlıklı iken, doktora alanında yazılan tezlerin sayfa sayısı aralığı 151 ile 200 arası ağırlık göstermektedir.

Tez türü ile danışman ünvanı arasında anlamlı farklılık vardır.

Yapılan test sonucunda farklılık bulunmuştur. (p value=0,000<0,05)

TEZ TÜRÜ	DANIŞMAN				Toplam
	Danışman Bilgisi Yok	Dr. Öğr. Üyesi	Doç. Dr.	Profesör	
Yüksek Lisans	7 2,5%	81 28,8%	90 32,0%	103 36,7%	281 100,0%
Doktora	1 1,1%	8 8,5%	18 19,1%	67 71,3%	94 100,0%
Toplam	8 2,1%	89 23,7%	108 28,8%	170 45,3%	375 100,0%

Tablo 21. Tez Türü İle Danışman (Çapraz Tablo)

Tabloya göre 375 tane tezin 281 tanesi yüksek lisans, 94 tanesi doktora tez türünde yazılmıştır. 281 tane yüksek lisans tezinde 7 (%2,5) danışman bilgisi yok, 81 (%28,8) Dr. Öğr. Üyesi , 90 (%32,0) Doç. Dr., 103(%36,7) Profesör ünvanları bulunmaktadır. 94 tane

doktora tezinde 1 (%1,1) danışman bilgisi yok, 8 (%8,5) Dr. Öğr. Üyesi, 18 (%19,1) Doç.Dr., 67 (%71,3) Profesör danışman ünvanları ile yazdırılmıştır. Yani yüksek lisans ve doktora tez türlerinden ağırlıklı olarak profesör danışman ile tez çalışmaları yapılmıştır.

Tez türü ile çalışma yöntemi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Yapılan test sonucunda farklılık bulunmuştur. (p value=0,029<0,05)

TEZ TÜRÜ	ÇALIŞMA YÖNTEMİ			Toplam
	Yok	Uygulama	Teorik	
Yüksek Lisans	30 10,7%	155 55,2%	96 34,2%	281 100,0%
Doktora	2 2,1%	53 56,4%	39 41,5%	94 100,0%
Toplam	32 8,5%	208 55,5%	135 36,0%	375 100,0%

Tablo 22. Tez Türü İle Çalışma Yöntemi (Çapraz Tablo)

Tabloya göre 375 tane tezin 281 tanesi yüksek lisans, 94 tanesi doktora tez türünden oluşmaktadır. 281 tane yüksek lisans tezinin 30 (%10,7) tanesinde çalışma yöntemi yok, 155 (%55,2) çalışma yöntemi uygulama, 96 (%34,2) çalışma yöntemi teorik olarak yazdırılmıştır. Doktora tezlerinde 2 (%2,1) çalışma yöntemi yok, 53 (%56,4) çalışma yöntemi uygulama, 39 (%41,5) çalışma yönteminde teorik bulunmaktadır. Yani yüksek lisans ve doktora çalışmaları olarak uygulama ağırlıklı olmaktadır.

Danışmanın ünvanına göre tez sayfa sayısı arasında ilişki vardır.

Test sonucu farklılık vardır. (p value= 0,002<0,05)

DANIŞMAN	SAYFA SAYISI ARALIK						Toplam
	51 ile 100 arası	101 ile 150 arası	151 ile 200 arası	201 ile 250 arası	251 ile 300 arası	301 ve üzeri	
Danışman Bilgisi Yok	6 75,0%	1 12,5%	1 12,5%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	8 100,0%
Dr. Öğr. Üyesi	11 12,4%	38 42,7%	23 25,8%	11 12,4%	2 2,2%	4 4,5%	89 100,0%
Doç. Dr.	20 18,5%	45 41,7%	26 24,1%	12 11,1%	4 3,7%	1 0,9%	108 100,0%
Profesör	27 15,9%	49 28,8%	47 27,6%	22 12,9%	12 7,1%	13 7,6%	170 100,0%
Toplam	64 17,1%	133 35,5%	97 25,9%	45 12,0%	18 4,8%	18 4,8%	375 100,0%

Tablo 23. Danışman İle Sayfa Sayısı Aralık (Çapraz Tablo)

Tabloya göre 375 adet tezin danışman dağılımı Profesör 170, Doç.Dr. 108, Dr. Öğr. Üyesi 89 ve danışman bilgisi olmayan 8 tane tezden oluşmaktadır. 170 tane profesör danışmanlığındaki tezin 27 (%15,9), 51 ile 100 arası, 49 (%28,8) 101 ile 150 arası, 47 (%27,6) 151 ile 200 arası, 22 (%12,9) 201 ile 250 arası, 12 (%7,1) arası 251 ile 300 arası ve 13 (%7,6) 301 ve üzeri sayfa sayısı aralığından oluşmaktadır. 108 tane Doç. Dr. danışmanlığındaki tezin 20 (%18,5) 51 ile 100 arası, 45 (%41,7) tane tezin 101 ile 150 arası, 26 (%24,1) tezin 151 ile 200 arası, 12 (%11,1) tezin 201 ile 250 arası, 4 (%3,7) tezin 251 ile 300 arası ve 1 (%0,9) 301 ve üstü sayfa sayısı aralığından oluşmaktadır. 89 tane Dr. Öğr.Üyesi danışmanlığındaki tezin 11 (%12,4) tanesi 51 ile 100 arası, 38 (%42,7) tezin 101 ile 150 arası, 23 (%25,8) tezin 151 ile 200 arası, 11 (%12,4) tezin 201 ile 250 arası, 2 (%2,2) tane tezin 251 ile 300 arası ve 4 (%4,5) tezin 301 ve üzeri sayfa sayısı aralığında olduğu görüntülenmektedir. 8 tane danışman bilgisi olmayan tezlerin 6 (%75,0) 51 ile 100 arası, 1 (%12,5) tezin 101 ile 150 arası, 1 (%12,5) tezin 151 ile 200 arası ve 0 (%0,0) 201 ile 250 arası- 251 ile 300 arası- 301 ve üzeri arası sayfa sayısındaki tezlerden oluşmaktadır. Yani istatistiksel olarak profesör danışmanlığında yazılan tezlerin %70'inden fazlası 200 sayfanın altında yazılmıştır. Doç. Dr. danışmanlığında yazılan tezlerin %80'i 200 sayfanın altında yazılmıştır. Dr. Öğretim üyesi danışmanlığındaki tezlerin %80'i 200 sayfanın altında yazılmıştır. Danışman bilgisi olmayan durumunda ise %75'i 100 sayfanın altında yazılmıştır.

H14. Danışman ünvanına göre çalışma yöntemi arasında farklılıklar vardır.

Test sonucunda farklılık vardır.(p value =0.003<0,05)

DANIŞMAN	ÇALIŞMA YÖNTEMİ			Toplam
	Yok	Uygulama	Teorik	
Danışman Bilgisi Yok	4 50,0%	2 25,0%	2 25,0%	8 100,0%
Dr. Öğr. Üyesi	4 4,5%	53 59,6%	32 36,0%	89 100,0%
Doç. Dr.	9 8,3%	60 55,6%	39 36,1%	108 100,0%
Profesör	15 8,8%	93 54,7%	62 36,5%	170 100,0%
Toplam	32 8,5%	208 55,5%	135 36,0%	375 100,0%

Tablo 24. Danışman İle Çalışma Yöntemi (Çapraz Tablo)

Tabloya göre 375 adet tezin danışman dağılımı Profesör 170, Doç.Dr. 108, Dr. Öğr. Üyesi 89 ve danışman bilgisi olmayan 8 tane tezden oluşmaktadır. Profesör ile 15 (%8,8) çalışma yöntemi yok, 93 (%54,7) çalışma yöntemi uygulama, 62 (%36,5) çalışma yöntemi teorik, Doç.Dr. 9 (%8,3) çalışma yöntemi yok, 60 (%55,6) çalışma yöntemi uygulama, 39 (%36,1) çalışma yöntemi teoriktir. Dr. Öğr. Üyesi 4 (%4,5) çalışma yöntemi yok, 53 (%59,6) çalışma yöntemi uygulama, 32 (%36,0) çalışma yöntemi teorik, danışman bilgisi olmayan 4 (%50) çalışma yöntemi yok, 2 (%25) çalışma yöntemi uygulama ve 2 (%25) çalışma yöntemi uygulama bulunmaktadır.

HİPOTEZLER	Kabul/Red
H1. Cinsiyetlere göre çalışma yöntemi (teorik/uygulama) arasında farklılık vardır.	Red
H2. Cinsiyetlere göre Tez türlerinin dağılımı arasında anlamlı farklılık vardır	Red
H3. Okunan okulun devlet veya özel olmasına göre tez yazım dilleri arasında fark vardır.	Kabul
H4. Okunan okulun devlet veya özel olmasına göre tez türleri arasında fark vardır.	Kabul
H5. Okunan okulun devlet veya özel olmasına göre tez sayfa sayıları arasında fark vardır.	Kabul
H6. Okunan okulun devlet veya vakıf olmasına göre çalışma yöntemi arasında fark vardır.	Red
H7. Tezin yazım diline göre tez türleri arasında fark vardır	Kabul
H8. Tezin yazım dili ile danışman ünvanları arasında anlamlı farklılık vardır.	Kabul
H9. Tezin diline göre çalışma yöntemleri arasında anlamlı farklılık vardır.	Kabul
H10. Tez türü ile sayfa sayısı arasında anlamlı farklılık vardır.	Kabul
H11. Tez türü ile danışman ünvanı arasında anlamlı farklılık vardır.	Kabul
H12. Tez türü ile çalışma yöntemi arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H13. Danışmanın ünvanına göre tez sayfa sayısı arasında ilişki vardır.	Kabul
H14. Danışman ünvanına göre çalışma yöntemi arasında farklılıklar vardır.	Kabul

SONUÇ

Türkiye’de düzenli olarak lisansüstü tezlerin yayınlandığı ve çeşitli arama kriterlerine göre tezlere ulaşılabilirlik yönünden kolay olan Yöktez veri tabanından alınan tezlerin bibliyometrik analizinin yapıldığı bu çalışmada elde edilen farklı bulgulara ve sonuçlara rastlanılmaktadır. Bu çalışma sonucunda Yöktez’de 1984-2021 yılları arasında yayınlanan Doktora ve Yüksek Lisans tezlerinin en çok yayın yapan üniversitelerin tespiti ve vakıf-devlet üniversitesi ayrımı incelenmiştir. Çalışmada belirlenen araştırma evrenleri neticesinde cevap aranılan araştırma soruları frekans analizi yöntemiyle incelenmiştir. Ulusal Tez Merkezi’nde 1984-2021 tarihleri arasında Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı’nda yazılan yüksek lisans ve doktora tezlerinin araştırma soruları aracılığıyla incelenmiştir. ‘Detaylı Tarama’ yöntemiyle Ana Bilim Dalı kısmında yapılan filtreleme sonucunda çalışmadaki tezlere ulaşılmıştır. Filtreleme sonucunda ilk 1984 yılındaki teze ulaşılmıştır. 14.11.2021 tarihine kadar yayınlanan 2021 yılı dahil tezler çalışmaya dahil edilmiştir. 375 adet lisansüstü tez Yöktez’den ulaşılarak çalışmada kullanılmıştır. SPSS veri analizi yöntemiyle amaçlarına göre ayrılan ve içerik bakımından incelenen tezler oluşturulan hipotezler ve değişkenler yardımıyla ve değişkenler arasındaki ilişkilerden elde edilen bulgular yönünden değerlendirilmesi sağlanmıştır. Çalışmanın tüm değişkenleri için ilk önce Normallik testleri yapılmıştır. Tüm değişkenler için Kolmogorov-Smirnov testi p value değerleri 0,000 olarak bulunmuştur. Bu değerlerin tamamı kod değerleri olduğundan dolayı kesikli bir dağılıma sahiptir. Bu nedenle Non-parametrik testler kullanılmıştır. Araştırma soruları ile yapılan incelemeler sonucunda 14 tane hipotez üzerinde istatistiksel olarak testler yapılmıştır. Hip1: Cinsiyetlere göre çalışma yöntemi (teorik/uygulama) arasında farklılık vardır. Yöntem cinsiyetten bağımsızdır. Bunu test etmek için Ki-kare bağımsızlık testleri yapılmıştır. Bu teste göre 0,05 önem seviyesinde cinsiyetler ile çalışma yöntemleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Cinsiyetler ile çalışmada kullanılan yöntem birbirinden bağımsızdır. . Hip13:Danışmanın ünvanına göre tez sayfa sayısı arasında ilişki vardır. Test sonucu farklılık vardır. İstatistiksel olarak profesör danışmanlığında yazılan tezlerin %70’inden fazlası 200 sayfanın altında yazılmıştır. Doç. Dr. danışmanlığında yazılan tezlerin %80’i 200 sayfanın altında yazılmıştır. Dr. Öğretim üyesi danışmanlığındaki tezlerin %80’i 200 sayfanın altında yazılmıştır. Danışman bilgisi olmayan durumunda ise %75’i 100 sayfanın altında yazılmıştır. Okunan okulun devlet veya özel olmasına göre tez sayfa sayıları arasında fark

vardır. Genellikle devlet üniversitelerinde 101 ile 150 arasında yazılan tezlerde ağırlık olmakta iken vakıf üniversitelerinde 201 ile 250 arası sayfa sayısı olan tezlerde ağırlık bulunmaktadır. Vakıf üniversitelerinde yazılan tezlerin %50'sinden fazlasında 201 ve üstü sayfadan oluşmaktadır. Devlet üniversitelerindeki yazılan tezlerin %70'inden fazlası 200 sayfanın altında yazılmıştır. Yani vakıf üniversitelerinde yazılan tezlerin sayfa sayıları daha fazla olmakla birlikte devlet üniversitelerinde yazılan tezlerin daha ince olduğu söylenebilir. Hip9: Tezin diline göre çalışma yöntemleri arasında anlamlı farklılık vardır. 375 adet yazılan tezlerden 302 tanesi Türkçe, 73 tanesi İngilizce dilinde yazdırılmıştır. Türkçe dilindeki tezlerin 31 (%10,3) çalışma yöntemi yok, 166 (%55,0) çalışma yöntemi uygulama, 105 (%34,8) çalışma yöntemi teorik olarak yazılmıştır. İngilizce dilinde yazılan tezlerin 1 (%1,4) çalışma yöntemi yok, 42 (%57,5) çalışma yöntemi uygulama, 30 (%41,1) çalışma yöntemi teorik olarak yazılmıştır. Yani Türkçe dilinde yazılan tezlerin %50'sinden fazlası çalışma yöntemini uygulama, İngilizce dilinde yazılan tezlerin de %50'sinden fazlası çalışma yöntemini uygulama olarak yapmıştır. Yani teorik çalışma yöntemi hem Türkçe hem İngilizce dili ile yazılan tezlerde uygulama çalışma yönteminden daha az kullanılan bir yöntemdir. Bu çalışma ile yönetim organizasyon anabilim dalında farklı alt konular olmasından kaynaklı da alanda ilk yayınlanan tezin olduğu bir kapsamlı çalışma bulunmamaktadır. Hip10:Tez türü ile sayfa sayısı arasında anlamlı farklılık vardır. Yüksek lisansta yazılan 281 tane tezin 63 (%22,4) 51 ile 100 arası, 121 (%43,1) tanesi 101 ile 150 arası, 70 (%24,9) 151 ile 200 arası, 22 (%7,8) tanesi 201 ile 250 arası, 3 (%1,1) 251 ile 300 arası ve 2 (%0,7) tanesi 301 ve üzeri sayfa sayısından oluşmaktadır. İngilizce yazılan 94 tane tezin 1 (%1,1) tanesi 51 ile 100 arası, 12 (%12,8) tanesi 101 ile 150 arası, 27 (%28,7) 151 ile 200 arası, 23 (%24,5) tanesi 201 ile 250 arası, 15 (%16,0) tanesi 251 ile 300 arası ve 16 (%17,0) tanesi 301 ve üzeri sayfadan oluşmaktadır. Yani tabloya göre yüksek lisansta yazılan tezlerin sayfa sayısı aralığı 101 ile 150 arası ağırlıklı iken, doktora alanında yazılan tezlerin sayfa sayısı aralığı 151 ile 200 arası ağırlık göstermektedir. Çalışma ile ilgili alanda yayınlanan tezlerde spesifik olarak genel tespitin ve bilgisine ulaşılmak istenen amaçlar hakkında değişkenler belirlenip çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır. Buna istianeden akademik alanda literatüre bibliyometrik analiz yöntemiyle elde edilen veriler ile katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Altay, Hüseyin, (2005), Örgüt Kültürü, Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler, Nobel Yayınevi, Ankara.
- Altuğ, Osman, (1994), “Kriz Yönetiminde Şirket Yönetimi”, Ekonomik Trend Dergisi, Yıl. 2, Sayı 23, Sayfa 38.
- Arkış, Nurdoğan, (1985), Yönetim Bilim Açısından Sorun Çözme Grupları (QCC) ve Türkiye’de Bazı Uygulamalar, MPM Yayınları, No. 314.
- Atkinson, Rita, (1987), Introduction to Psychology, Harcourt Brace Publication, Orlando, USA.
- Aydın, Vahdet, (1991), “İşletme Organizasyonundaki Gelişmeler”, Ankara SBF Yayını.
- Aytürk, Nihat, (1990), Yönetim Sanatı, 2. Basım, Emel Yayınevi, Ankara.
- Balcı, Ali, (2002), Etkili Okul, Okul Geliştirme: Kuram Uygulama ve Araştırma, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Balçık, Bahaettin, (2005), İşletme Yönetimi, Nobel Yayınevi, Ankara.
- Baykal, B., (1978), Motivasyon Kavramına Genel Bir Bakış, İstanbul Üniversitesi İİBF Yayınları, İstanbul
- Beaver, D. (2001). Reflections on scientific collaboration: Past, present and future. Scientometrics, 52 (3), 365-377.
- Berberoğlu, Güneş, (1991) “İşletmelerde Organizasyon-Birey Bütünleşmesini Sağlayan Etkili Bir Uygulama: Kariyer Yönetimi”, TODAİE Dergisi, C:24, S. 1.
- Can, Halil, (1999), Organizasyon ve Yönetim, Adım Yayıncılık, Ankara
- Can Tatar, Canan, Bilimsel Dergilerdeki Müzik Makalelerinin Bibliyometrik Profili, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bolu, 2010.
- Cozzens, S. E. (1989). What do citations count ? The rhetoric first model. Scientometrics, 15, 437-447.
- Demirel, İ.H., Saraç, C., Akıllı, E., Büyükçınar, Ö., Yetgin, S. & Gürses, E.A. (2008b). Sağlık Bakanlığı kurumlarının Türkiye'nin bilimsel yayın sayısına katkıları. Ankara: TÜBİTAK ULAKBİM.
- Dinçer, Ömer, (1998), Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası, Beta Yayınları, İstanbul.
- Doğan, İsmail, (1996), Sosyoloji, Sistem Yayıncılık, İstanbul.

- Efil, İsmail, (1996), Yönetim ve Organizasyon, Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayını, Bursa.
- Egghe, L. & Rousseau, R. (1990). Introduction to informetrics: Quantitative methods in library documentation and information science. Amsterdam: Elsevier Science Publishers.
- Erdem, Ferda, (1996), İşletme Kültürü, Akdeniz Üniversitesi Yayınları, No.14, Antalya
- Erdoğan, Nihat, (1999), “Yönetim ve Organizasyonda Yeni Yaklaşımlar ve Kariyere Etkileri”, Verimlilik Dergisi, 1999/1.
- Eren, Erol, (1998), Yönetim ve Organizasyon, Beta Basım-Yayın Dağıtım A.ş., İstanbul.
- Eren, Erol, (1998), Yönetim ve Organizasyon, Beta Basım-Yayın Dağıtım A.ğ., İstanbul.
- Eren, Erol, (2001), Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Yayınları, İstanbul.
- Ergun, Turgay, (1981), Türk Kamu Yönetiminde Önderlik Davranışı, TODAİE, Ankara.
- Ergun, Turgay, (1981), Türk Kamu Yönetiminde Önderlik Davranışı, TODAİE, Ankara.
- Erkal, Mustafa E., (1995), Sosyoloji, Der Yayıncılık, İstanbul
- Eryılmaz, Bilal, (1997), Kamu Yönetimi, Erkan Matbaacılık, İstanbul.
- Evliyaoğlu, Gökhan, (1987), İletişim Psikolojisi, Gazeteciler Cemiyeti Yayını, Ankara
- Fındıkçı, İlhami, (2000), İnsan Kaynakları Yönetimi, Yönetim Dizisi, Alfa Basım Yayın, İstanbul.
- Garfield, E. (1955). Citation indexes for science new dimension in documentation through association of ideas. Science, 122 (3159), 108-111
- Garfield, E. (1979). Citation indexing: Its theory and application in science, technology and humanities. New York: Wiley.
- Garvin, David A., (1994), “Building a Learning Organization”, Harvard Business Review, July-August 1994
- Glänzel, W. & Schubert, A. (2004). Analyzing scientific collaboration through coauthorship.
- F. H. Moed, W. Glänzel & U. Schmoch (Yay. Haz.). Handbook of Quantitative Science and Technology Research içinde (ss. 257-276). Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Glänzel, W. (2003). A course on theory and application of bibliometric indicators. Bibliometrics as a research field. içinde Course Handouts.
- Glänzel, W. (2009). History of bibliometrics and its present day tasks in research evaluation. ODTÜ Sunum. Ankara.

- Hertz, D. H. (1987). Bibliometrics, history of the development of ideas. A. Kent (Yay. Haz.). Encyclopedia of Library and Information Science içinde (Volume: 42, Supp.7 p. 144 211). New York: Dekker.
- Ikpaahindi, L. (1985). An overview of bibliometrics:ts measurements, laws and their applications. Libri, 35 (2), 163-176.
- Kamer, Meltem, (1999), “Sanal Organizasyonlar”, Human Resources, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Koçel, Tamer, (2001), İşletme Yöneticiliği, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Laudel, G. (2002). What do we measure by co-authorship. Research Evaluation, 11 (1), 315.
- Lukkonen, T., Persson, O. & Sivertsen, G. (1992). Understanding patterns of international scientific collaboration. Science, Technology & Human Values, 17 (1), 101-126.
- Mali, F., Kronegger, L. & Ferligoj, A. (2010). Co-authorship trends and collaboration patterns in the Slovenian sociological community. Corvinus Journal of Sociology and Social Policy, 1 (2), 29-50.
- Mattsson, P. (2008). Bibliometrics: An important tool in research evaluation. The Euroscientist, December (5).
- McBurney, M. K. & Novak, P. L. (2002). What is bibliometrics and why should you care? Proceedings of the Professional Communication Conference 17- 20 Sept. 2002 içinde (ss. 108– 114).Portland.
- Melin, G. & Persson, O. (1996). Studying research collaboration using coauthorship. Scientometrics, 36 (3), 363-377.
- Moed, H. F. (2005). Citation analysis in research evaluation. Netherlands: Springer.
- Olsgaard, J. (1989). Principles and applications of information science for library professionals. Chicago: ALA.
- Önal, Hamit, “Bağlama” Konulu Tezlerin Bibliyometrik Analizi (1995-2017), Social Sciences Studies Journal-2, Vol:4, Issue:19120, 2018, s.2111-2120.
- Öğüt, Adem, (2001), Bilgi Çağında Yönetim, Nobel Yayınları, Ankara
- Persson, O., Glänzel, W. & Danell, R. (2004). Inflationary bibliometric values: the role of scientific collaboration and the need for relative indicators in evaluative studies. Scientometrics, 60 (3), 421-432.

- Potter, W. G. (1988). Of making many books there is no end: Bibliometrics and libraries. *The Journal of Academic Librarianship*, 238a-238c.
- Rodriguez, M. & Pepe, A. (2008). On the relationship between the structural and socioacademic communities of a co-authorship network. *Journal of Infometrics*, 2 (3), 195 201.
- Seagal, Sandra, (1997), *Human Dynamics*, Pegasus Publishment, Canada.
- Sengupta, I. N. (1992). Bibliometrics, informetrics, scientometrics and librametrics: An overview. *Libri*, 42 (1999), 75-98.
- Sumru, (1995), “Toplam Kalite Yönetiminde Kuruluş ve Organizasyon Yapısı”, *Verimlilik Dergisi Özel Sayı*, MPM Yayını, Ankara.
- Şimşek, M. Şerif, (2005), *Yönetim ve Organizasyon*, Günay Kitabevi, 8. Basım. Konya.
- ŞİMŞEK, Şerif, (2003), *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Adım Matbaacılık, Konya
- Tamer, Kezban, (1986), “İletişim, Davranış Bilimleri”, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir
- Tınaz, Pınar, (2005), *Çalışma Yaşamında Örnek Olaylar*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Tortop, Nuri, (1994), *Personel Yönetimi*, İlk-San Matbaası, Ankara.
- Uysal, Gürhan, (2005), “İnsan Kaynakları Uygulamaları ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, Hacettepe Üniversitesi SBE, Ankara.
- Uysal, Gürhan, (2005), “İnsan Kaynakları Uygulamaları ve Örgütsel Bağlılık- İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, Hacettepe Üniversitesi SBE, Ankara.
- Ülker, Gönül, (1997), “Yönetici ve Lider”, 21. Yüzyılda Liderlik Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Cilt 1, İstanbul.
- Wallace, D. (1989). *Bibliometrics and citation analysis*. J. N. Olsgaard (Yay. Haz.). Principles and applications of information science: For library professionals içinde (ss.10-26). Chicago and London: American Library Association.
- Watson, T., (1987), *Sociology, Work and Industry*, Routledge, Londra.
- Wray, K. B. (2002). The epistemic significance of collaborative research. *Philosophy of Science*, 69 (1), 150-168.
- Wyllys, R. E. (1981). Empirical and theoretical bases of Zip’s Law. *Library Trends*, 30 (1), 53 64.
- Yüksel, Öznur, (1990), *Personel Organizasyonu*, Gazi Kitabevi, Ankara.

