

**Editör**  
Doç. Dr. Mustafa Paksoy

---

# **DAVRANIŞ BİLİMLERİ**

## **Yazarlar**

Prof.Dr.Hamit Coşkun  
Doç.Dr.Betül Karagöz Yerdelen  
Doç.Dr.Celeleddin Serinkan  
Doç.Dr.H. Mustafa Paksoy  
Doç.Dr.Himmet Karadal  
Doç.Dr.Kürşat Özdaşlı  
Yrd.Doç.Dr.Asena Altın Gülova  
Yrd.Doç.Dr.Bekir Kocadaş  
Yrd.Doç.Dr.Belma Keklik  
Yrd.Doç.Dr.Berrin Filizöz  
Yrd.Doç.Dr.Esra Erenler  
Yrd.Doç.Dr.Melahat Öneren  
Yrd.Doç.Dr.Nilüfer Yörük Karakılıç  
Yrd.Doç.Dr.Ramazan Arslan  
Yrd.Doç.Dr.Yeter Demir Uslu  
Arda Özkan  
Buket Gültekin İnce  
Erhan Aydın  
Recep Kaçmaz  
Ümmügül Baş

Editör  
Doç. Dr. Mustafa Paksoy  
Davranış Bilimleri

**ISBN: 978-605-5044-10-7**

Kitapta yer alan bölümlerin sorumluluğu yazarlarına aittir

1.Baskı 2013

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

Elma Basım

Lisans Yayıncılık  
Tahtakale Mah.Vişne Sokak No:31/B  
Avcılar-İSTANBUL  
e-posta : lisans@lisansyayincilik.com.tr  
www.lisansyayincilik.com.tr

## ÖNSÖZ

Davranış; insana atfedilen, insanın yeryüzünde varlığı ile birlikte oluşan, insanın tek başına veya grup halinde gerçekleştirdiği, bireysel veya grupsal amaçlara yönelik, maddi ve manevi bilinçli ve anlamlı tepkilerin bütününe kapsayan eylemlerdir. Bireysel davranışlar, çoğunlukla kişisel çıkarların karşılanmasına yönelik eylemleri içerirken, grupsal davranışlar belli bir topluluğun ortak paydada bulunduğu eylemleri içermektedir.

İnsanın sürekli bir biçimde toplumdan soyutlanmış olarak yaşaması ve bu şekliyle insana özgü birincil ve ikincil ihtiyaçlarını karşılaması mümkün olmayacaktır. Çünkü insan, sosyal bir varlık olarak belli bir toplumsal yapıda yaşamını sürdürerek insani ihtiyaçlarını karşılayabilecektir. Bireyin sahip olduğu ihtiyaçlar, o'nu bir takım davranışlar sergilemeye yöneltmektedir. Örneğin, kişinin yaşamını sürdürebilmesi için yemesi-içmesi gerekir, bu ihtiyacı karşılayabilmek içinse mutlaka ekonomik eylemlerde bulunması gerekir.

Yeryüzündeki bütün eylemlerin temeli, insan ihtiyaçlarının karşılanmasına yöneliktir. Ancak, bireyin sadece kendi ihtiyacını ön planda tutarak eylemde bulunması toplumsal yapıda her zaman kabul görmeyebilecektir. Birey kendi ihtiyaçlarını karşılarken, mutlaka ortak paydada bulunduğu grubun ihtiyaçlarını da göz önünde bulunduracak eylemler sergilemelidir. Aksi durumda, bir süre sonra birey toplumsal yapıdan beklentilerine cevap bulamayacağından, bu durum çatışma ortamını doğuracaktır. Dolayısıyla, bireyin içinde bulunduğu toplumda aile, eğitim, din ve ekonomik kurumlar gibi toplumsal yapıyı oluşturan kurumlar içinde birlikte olduğu diğer bireyleri empati ya da "egopatı\*" yoluyla daha doğru anlayarak, davranış düzlemine uygun eylemlerde bulunması önem arz etmektedir.

İnsanla var olan davranışın, insanın olduğu her yerde var olacağı kesindir. Bireyin davranışlarında olabildiğince tutumlu davranması ve davranışlarının anlaşılabilir olması, toplumsal yapıda olası sorunların ortaya çıkmasını engelleyecek ve ortak amaçların gerçekleşmesine ivme kazandıracaktır.

İstanbul,2013

Doç. Dr. H. Mustafa PAKSOY

---

\* Egopatı, başkasını kendin gibi görmek.



## İÇİNDEKİLER

<b>Önsöz</b>	<b>III</b>
<b>Bölüm 1</b>	
<b>DAVRANIŞ BİLİMİ VE GELİŞİM SÜRECİ</b>	<b>13</b>
1.1. Davranış	14
1.2. Davranış Bilimlerinin Tanımı	17
1.3. Davranış Bilimlerinin Doğuşu ve Gelişim Süreci	19
1.4. Örgütsel Davranış	21
1.5. Davranış Bilimlerinin İlişkili Olduğu Disiplinler	23
1.5.1. Psikoloji	25
1.5.2. Sosyal Psikoloji	25
1.5.3. Sosyoloji	26
1.5.4. Antropoloji	26
Yararlanılan Kaynaklar	29
<b>Bölüm 2</b>	
<b>DAVRANIŞ DÜZLEMİ VE SOSYAL KURUMLAR</b>	<b>33</b>
2.1. Davranış Düzlemi	34
2.2. Davranışın Oluşması	36
2.3. Davranış Örüntüleri ve İşlevleri	40
2.4. Davranış Tanım ve İzahları	42
2.5. Tutum-Davranış İlişkisi	46
2.6. Davranış Yaklaşımları	49
2.7. Kurumlar	51
2.7.1. Kurumların Ortaya Çıkışı	51
2.7.2. Kurum Kavramı	53
2.7.3. Kurum–Toplum İlişkisi	56
2.7.4. Kurumsallaşma Süreçleri	59
2.7.5. Kurum ve Kuruluş Ayrımı	60
2.7.6. Kurumların Fonksiyonları	61
2.7.7. Kurum Sınıflamaları	65
Yararlanılan Kaynaklar	69

<b>Bölüm 3</b>	
<b>TOPLUM, TOPLUMSAL YAPI VE TOPLUMSALLAŞMA</b>	71
3.1. Toplum	72
3.2. Toplum ve Birey	75
3.3. Toplumsal Yapı	77
3.3.1. Toplumsal Yapının Parçaları	79
3.3.1.1. Kültür	79
3.3.1.2. Toplumsal Sınıf	80
3.3.1.3. Statü	81
3.3.1.4. Rol	81
3.3.1.5. Gruplar	82
3.3.2. Toplumsal Kurumlar ve Kurallar	82
3.4. Toplumsallaşma	83
Yararlanılan Kaynaklar	87
<b>Bölüm 4</b>	
<b>KÜLTÜR VE ÖRGÜT KÜLTÜRÜ</b>	89
4.1. Kültür	90
4.1.1. Kültürün Tanımı	90
4.1.2. Kültürün Özellikleri	91
4.1.3. Kültürün Fonksiyonları	92
4.1.4. Kültür Çeşitleri	92
4.1.4.1. Genel Kültür- Alt Kültür	92
4.1.4.2. Maddi Kültür- Manevi Kültür	93
4.1.4.3. Öğrenme Zamanına Göre Kültür	93
4.1.5. Kültürü Oluşturan Öğeler	93
4.2. Örgüt Kültürü	94
4.2.1. Örgüt Kültürü Tanımı	94
4.2.2. Örgüt Kültürünün Boyutları	95
4.2.3. Örgüt Kültürünün Unsurları	96
4.2.4. Örgüt Kültürünün Özellikleri	98
4.2.5. Örgüt Kültürünün Fonksiyonları	99
4.2.6. Örgüt Kültürünün Yararları	100
Yararlanılan Kaynaklar	101
<b>Bölüm 5</b>	
<b>İNANÇ, TUTUM, DAVRANIŞ</b>	103
5.1. İnançlar	104
5.2. Tutum	105
5.2.1. Tutumun Öğeleri	105
5.2.1.1. Bilişsel Öğeler	106
5.2.1.2. Duygusal Öğeler	107
5.2.1.3. Davranışsal Öğeler	107

5.2.3 Tutumların Özellikleri	107
5.2.3.1. Tutumun Gücü	107
5.2.3.2. Karmaşıklık	108
5.2.3.3. Diğer Tutumlarla İlişki ve Merkezilik	108
5.2.3.4. Tutumların Tutarlılığı veya Değişmezliği	109
5.2.4. Kuramsal Yaklaşımlar	111
5.2.4.1. Öğrenme Kuramı	111
5.2.4.2. Özendiriciler Kuramı	111
5.2.4.3. Bilişsel Kuramlar	112
5.3. Tutum ve Davranış İlişkisi	113
5.4. Tutumların Ölçülmesi	115
5.4.1. Thurstone Tutum Ölçeği	115
5.4.2. Likert Ölçekleri	116
5.4.3. Guttman Ölçekleri	116
5.4.4. Duygusal Anlam Ölçeği	116
5.4.5. Fizyolojik ve Davranışsal Ölçümler	117
Yararlanılan Kaynaklar	118

## **Bölüm 6**

### **KİŞİLİK VE KİŞİLİK KURAMLARI**

6.1. Kişilik Tanımı	121
6.2. Kişiliğin Değerlendirilmesi	122
6.3. Kişilik ve Kültür	122
6.4. Kişilik Kuramlarına Genel Bir Bakış	123
6.4.1. Psikanalitik Yaklaşım	125
6.4.2. Ayırıcı Özellikler Yaklaşımı	130
6.4.3. Biyolojik Yaklaşım	136
6.4.4. İnsancıl Yaklaşım	138
6.4.5. Davranışsal / Sosyal Öğrenme Yaklaşımı	141
6.4.6. Bilişsel Yaklaşım	146
6.5. Kişilikle İlgili Merak Edilen Sorular	148
6.5.1. Kişiliği Etkileyen Faktörler	148
6.5.2. Kişiliğimiz Kariyerimizi Nasıl Etkiler?	149
6.5.3. İş Yerinde Belirgin Bazı Kişilik Özellikleri	150
Yararlanılan Kaynaklar	152

## **Bölüm 7**

### **ALGILAMA, ÖĞRENME VE ÖĞRENER ÖRGÜTLER**

7.1. Algılama	154
7.1.1. Algılamanın Tanımı	154
7.1.2. Algılamayı Etkileyen Faktörler	154
7.2. Öğrenme	156

7.2.1.Öğrenme Kavramı	156
7.2.2.Öğrenmeyi Etkileyen Faktörler	157
7.2.2.1.Öğrenenle İlgili Faktörler	157
7.2.2.2.Öğrenme Yöntemiyle İlgili Faktörler	161
7.2.2.3.Öğrenme Malzemesiyle İlgili Faktörler	163
7.2.2.4.Öğrenme Ortamı ve Diğer Faktörler	165
7.2.3.Öğrenme Kuramları ve Öğretim İlkeleri	166
7.2.3.1.Davranışçı Öğrenme Kuramları ve Öğretim İlkeleri	167
7.2.3.2.Bilişsel Öğrenme Kuramları ve Öğretim İlkeleri	169
7.2.3.3.Duyuşsal Öğrenme Kuramları ve Öğretim İlkeleri	171
7.2.3.4.Nörofizyolojik Öğrenme Kuramı ve Öğretim İlkeleri	172
7.3. Öğrenen Organizasyonlar	176
7.3.1. Öğrenen Organizasyon Kavramı	176
7.3.2. Öğrenen Organizasyonların Temel Disiplinleri	177
7.3.3. Öğrenen Organizasyonların Temel Özellikleri	180
7.3.4. Öğrenen Organizasyon Oluşturma Süreci	183
7.4. Öğrenen Organizasyonlarda Yöneticinin Rolü	187
Yararlanılan Kaynaklar	189

## **Bölüm 8**

### **İLETİŞİM**

8.1. İletişim Kavramı, Tanımı ve Önemi	193
8.2. İletişim Süreci ve Unsurları	195
8.2.1. Gönderici (Kaynak)	198
8.2.2. Mesaj	198
8.2.3. Alıcı	200
8.2.4. Kanal	201
8.2.5. Kodlama-Kod Çözme	203
8.2.6. Algılama ve Değerleme (Filtre)	204
8.2.7. Geribildirim (Feedback)	205
8.2.8 Gürültü	206
8.3. Temel İletişim Türleri	207
8.3.1. Sözlü İletişim	207
8.3.2. Sözsüz İletişim	208
8.3.3. Yazılı İletişim	211
8.3.4. Biçimsel (Resmi/Formal) İletişim	212
8.3.4.1. Dikey İletişim	213
8.3.4.2. Yatay İletişim	213
8.3.4.3 Çapraz İletişim	215
8.3.4.4. Örgüt Dışı İletişim	216
8.3.5.Biçimsel Olmayan (Gayri resmi/Informal) İletişim	217
8.3.5.1. Tek Hatlı Zincir	218



8.3.5.2. Dedikodu Zinciri	219
8.3.5.3. Olasılık Zinciri	219
8.3.5.4. Küme Zinciri	220
8.4. İletişim Engelleri	220
Yararlanılan Kaynaklar	227

## **Bölüm 9**

<b>GRUPLAR VE GRUP DAVRANIŞLARI</b>	231
9.1. Gruplar ve Grup Davranışının Temelleri	232
9.1.1. Grup Türleri	233
9.1.1.1. Biçimsel (resmi) Gruplar	233
9.1.1.2. Biçimsel Olmayan (Resmi Olmayan) Gruplar	234
9.1.2. Grupların Oluşumu	235
9.1.2.1. Bireylerin Gruplara Katılma İhtiyacı	235
9.1.2.2. Grupların Oluşma Aşamaları	236
9.1.3. Grup Özellikleri	237
9.1.3.1. Yapı	238
9.1.3.2. Statü	238
9.1.3.3. Roller	239
9.1.3.4. Normlar	240
9.1.3.5. Liderlik	240
9.1.3.6. Grup Bütünlüğü	241
9.1.3.7. Grup Büyüklüğü	241
9.1.4. Bireysel Davranış Üzerinde Grup Etkisi	243
9.1.5. Gruplarda Karar Alma	244
9.1.5.1. Karar Alma Sürecini Hazırlama Teknikleri	244
9.1.5.2. Karar Oluşturma Teknikleri	246
9.1.5.3. Gruplarla Karar Almanın Avantajları	246
9.1.5.4. Gruplarla Karar Almanın Dezavantajları	247
Yararlanılan Kaynaklar	248

## **Bölüm 10**

<b>MOTİVASYON VE MOTİVASYON KURAMLARI</b>	249
10.1. Motivasyon	250
10.2. İçsel ve Dışsal Motivasyon	252
10.3. Motivasyon Kuramları	254
10.3.1. Motivasyonda Kapsam Kuramları	254
10.3.1.1. İhtiyaç Teorileri	255
10.3.1.2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı	258
10.3.1.3. Mc Clelland'ın Başarı-Güç Kuramı	260
10.3.2. Motivasyonda Süreç Kuramları	263
10.3.2.1. Eşitlik Kuramı	264

10.3.2.2. Beklenti Kuramı	265
10.3.2.3. Pekiştirme Kuramı	267
Yararlanılan Kaynaklar	271

## **Bölüm 11**

### **YABANCILAŞMA YÖNETİMİ VE İŞ TATMİNİ**

11.1.Yabancılaşma Kavramı	274
11.2.Yabancılaşma ile İlgili Diğer Kavramlar	274
11.3.Yabancılaşmanın Boyutları	275
11.4.Örgütlerde Yabancılaşma Kavramı	276
11.5.Örgütsel Yabancılaşmanın Nedenleri	277
11.6.Çağımızın Özellikleri	277
11.7.Örgütsel Yabancılaşma Türleri	278
11.8.Yabancılaşmayı Önleyecek Örgütsel Müdahaleler	279
11.9.Yabancılaşma Yönetimi	280
11.10.İş Tatmini Kavramı	281
11.11.İş Tatmini Kuramları	282
11.11.1.Kapsam Kuramları	282
11.11.1.1.Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi	283
11.11.1.2.McClelland Başarı- Güç Kuramı	283
11.11.1.3.Herzberg Çift Faktör Kuramı	283
11.11.1.4.Alderfer VİG (ERG) Kuramı	284
11.11.2.Süreç Kuramları	284
11.11.2.1.Vroom Bekleyiş Teorisi	284
11.11.2.2.Denkserlik Kuramı	285
11.11.2.3.Amaç Kuramı	286
11.11.2.4.Pekiştirme Kuramı	286
Yararlanılan Kaynaklar	287

## **Bölüm 12**

### **LİDERLİK VE LİDERLİK YÖNETİMİ**

12.1. Liderlik Kavramı ve Kapsamı	292
12.2. Lider-Yönetici Kavramı	298
12.3. Liderliğe İhtiyaç Duyma Nedenleri	299
12.4. Liderlik Teorileri	300
12.4.1. Özellik ve Nitelik Teorileri	300
12.4.2. Davranışsal Liderlik Teorileri	301
12.4.2.1 Ohio State Üniversitesi Liderlik Çalışmaları	301
12.4.2.2. Michigan Üniversitesi Çalışmaları	302
12.4.2.3. Likert'in Sistem Dört Modeli	303
12.4.3. Durumsal Liderlik Teorileri	304
12.4.3.1. Fiedler'in Durumsallık Modeli	305

12.4.3.2. Hersey-Blanchar'ın Durumsallık Teorisi	305
12.4.3.3. Amaç-Yol Teorisi	306
12.4.3.4 Reddin'in Üç Boyutlu Etkililik Teorisi	308
12.5. Liderlik Tarzları	308
12.5.1. Otokratik Liderlik	308
12.5.2. Demokratik-Katılımcı Liderlik	310
12.5.3. Tam Serbestlik Tanıyan Liderlik	310
12.5.4. Başarıya Yönelik Liderlik	311
12.6. Çağdaş Liderlik Yaklaşımları	311
12.6.1. Dönüşümcü Liderlik	311
12.6.2. Etkileşimci Liderlik	311
12.6.3. Karizmatik Liderlik	312
Yararlanılan Kaynaklar	313

### **Bölüm 13**

#### **ÇATIŞMA VE FARKLILIKLARIN YÖNETİMİ**

13.1.Çatışma ve Örgütsel Çatışma Kavramı	315
13.2.Çatışmanın Örgüt İçerisindeki Yerine Göre Sınıflandırılması	316
13.3.Örgütsel Çatışmaya Yol Açan Etkenler	317
13.3.1. Bireysel Etkenler	318
13.3.2. Örgütsel Etkenler	318
13.3.3. İletişimle İlgili Etkenler	319
13.4.Çatışma Süreci	320
13.5.Çatışmanın Etkileri	320
13.5.1. Çatışmanın Bireyler Üzerindeki Etkileri	321
13.5.2. Çatışmanın Örgüt Üzerindeki Etkileri	322
13.6.Çatışma Yönetimi	323
13.7.Orgütlerde Çatışmanın Çözülmesinde Kullanılan Stratejiler	324
13.8.Çatışmayı Çözme Teknikleri	324
Yararlanılan Kaynaklar	327

### **Bölüm 14**

#### **ÖRGÜTLERDE STRES VE STRES YÖNETİMİ**

14.1.Stres Kavramı	329
14.2.Stres Nedenleri	330
14.2.1.Bireysel Stres Nedenleri	334
14.2.2.Örgütsel Stres Nedenleri	335
14.2.3.Çevresel Stres Nedenleri	336
14.3.Stresin Sonuçları	338
14.3.1.Stresin Bireysel Sonuçları	339
14.3.2.Stresin Örgütsel Sonuçları	340
14.3.3.Stresin Çevresel Sonuçları	340

14.4.Stres Yönetimi	341
14.4.1.Bireysel Stres Yönetimi	344
14.4.2.Örgütsel Stres Yönetimi	345
Yararlanılan Kaynaklar	348

## **Bölüm 15**

<b>ÖRGÜTSEL ÇEVRE, TEKNOLOJİ VE DEĞİŞİM</b>	349
15.1.Örgütsel Çevreyi Oluşturan Faktörler	350
15.1.1.İşletmenin İç Çevresi	350
15.1.2. İşletmenin Dış Çevresi	351
15.1.3.İşletmenin Yakın Çevresi	352
15.1.4.İşletmenin Ulusal Çevresi	352
15.1.5.İşletmenin Uluslararası Çevresi	352
15.2.Örgüt ve Çevre Yaklaşımları	353
15.2.1. Durumsallık Yaklaşımı (Mekanik ve Organik Örgütler):	353
15.2.2.Kaynak Bağımlılığı Teorisi	355
15.2.3.Popülasyon Ekolojisi	356
15.2.4.Kurumsal Teori	356
15.3.Örgüt ve Teknoloji	357
15.4.Örgütsel Değişim	358
15.4.1.Değişim Kavramı	358
15.4.2.Değişim Modelleri	359
15.4.2.1.Lewin'in Üç Aşamalı Değişim Modeli	359
15.4.2.2.Genişletilmiş Süreç Modeli	360
15.4.2.3.Eylem Araştırma Süreci	360
15.4.3.Örgütsel Değişimin Boyutları	361
15.4.4.Örgütsel Değişimin Nedenleri	362
15.4.5.Değişimin Amaçları	363
15.4.6. İşletme Çevresinin Örgütsel Değişim Üzerindeki Rolü	364
15.4.7.Değişimin Liderliği	366
15.4.8.Değişime Direncin Tanımı, Nedenleri, Değişime Direncin Ortadan Kaldırılması	367
15.4.8.1.Değişime Direncin Tanımı	367
15.4.8.2.Değişime Direncin Nedenleri	368
4.8.3.Değişime Direncin Ortadan Kaldırılması	369
Yararlanılan Kaynaklar	373