

Received/Geliş

: 2024 October/Ekim

Accepted/Kabul

: 2024 November/Kasım

Published/Yayın

: 2024 December/Aralık

## Örgütsel Davranış Araştırmalarındaki Eğilimler: 2010-2024 Yılı Perspektifi

Erdal Bayhan<sup>1</sup> Serap Ünlü<sup>2</sup> Remzi Devrim<sup>3</sup> Fatma Aytap<sup>4</sup> Nihal Özçelik<sup>5</sup>İlknur Dinçay<sup>6</sup> Şükran Karakaya<sup>7</sup> Aydın Alagöz<sup>8</sup> Elvan Alyıldız<sup>9</sup> Yeliz Gökçe Çoban<sup>10</sup>

**Atıf/Reference:** Bayhan, E., Ünlü, S., Devrim, R., Aytap, F., Özçelik, N., Dinçay, İ., Karakaya, Ş., Alagöz, A., Alyıldız, E. ve Çoban, Y.G. (2024). Örgütsel Davranış Araştırmalarındaki Eğilimler: 2010-2024 Yılı Perspektifi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(4), 466-479.

### Özet

Bu çalışmaların temel amacı, örgütlerin insan kaynaklarını etkili bir şekilde yönetmeleri ve işbirlikçi bir atmosfer yaratmaları için gereken bilgi ve anlayışı sunmaktır. Araştırma sistematik derleme yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. İşyerinde insan davranışı ve bunun örgütsel performansı nasıl etkilediği, Türkiye'deki örgütsel davranış çalışmalarının ana konularıdır. Liderlik, motivasyon, iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgüt kültürü, iletişim ve çatışma çözümü, Türkiye'deki örgütsel davranış çalışmalarının temel konuları arasındadır. Bu konulardaki araştırmalar, şirketlerin sorunlarını anlamalarına ve uygulanabilir cevaplar oluşturmalarına yardımcı olmaktadır. Örgütsel davranış üzerine araştırmalar, hem akademiye hem de ticari sektörde Türkiye'de oldukça önemlidir. İşletme yöneticileri, bu çalışmaları takip ederek örgütsel performansı ve insan kaynakları yönetimini geliştirebilirler. Bu çalışma, liderlik, motivasyon, çatışma çözümü ve iş tatmininin (örgütsel davranışın tüm alt konuları) hakemli dergilerde 2010'dan 2024'e kadar yıllara göre nasıl dağıldığını incelemiştir. Çalışmanın bulgularına göre, motivasyon, 2010'dan 2024'e kadar Türkiye'de çalışılan en önemli örgütsel davranış konusu olmuştur. Liderlik ve iş tatmini bunu takip etmektedir. İncelenen temalara göre en az çalışılan konu çatışma yönetimi olmuştur.

**Anahtar Sözcükler:** Çatışma yönetimi, iş tatmini, motivasyon, liderlik, örgütsel davranış araştırmaları.

### Trends in Organizational Behavior Research: Perspective 2010-2024

#### Abstract

The main purpose of these studies is to provide the information and understanding that organizations need to manage their human resources effectively and create a collaborative atmosphere. The research was conducted using the systematic review method. Human behavior in the workplace and how it affects organizational performance are the main topics of organizational behavior studies in Turkey. Leadership, motivation, job satisfaction, organizational commitment, organizational culture, communication and conflict resolution are among the main topics of organizational behavior studies in Turkey. Research on these topics helps companies understand their problems and create applicable answers. Research on organizational behavior is quite important

<sup>1</sup> Şube Müdürü; Torbalı İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, <https://orcid.org/0009-0007-0892-7977>; bayhanerdal75@gmail.com;

<sup>2</sup> Okul Müdürü; Beyaz Kelebekler Anaokulu, <https://orcid.org/0009-0008-4167-8105>; gokom-serap@hotmail.com;

<sup>3</sup> Okul Müdürü; Didim Yenihisar Anadolu lisesi, <https://orcid.org/0009-0006-1120-705X>; remzidevrim@hotmail.com;

<sup>4</sup> Uzman Öğretmen; Münevver Kemal Özver MTAL, <https://orcid.org/0009-0006-7040-992X>; fatos\_87\_tmzbs@hotmail.com;

<sup>5</sup> Uzman Öğretmen; Yakutiye İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, <https://orcid.org/0009-0009-7981-7040>; nihaltmzbs\_07@hotmail.com;

<sup>6</sup> Öğretmen; 50.Yıl Şehit Uhd Kadir Işık Anadolu Lisesi, <https://orcid.org/0009-0009-2986-1000>; ilknurdincay6@gmail.com;

<sup>7</sup> Müdür Yardımcısı; Çankaya Ahmet Andıçen İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0005-2721-5153>; sukrankarakaya38@hotmail.com;

<sup>8</sup> Öğretmen; Sadettin Tezcan Özel Eğitim Meslek Okulu, <https://orcid.org/0009-0007-9852-2219>; aydinalagoz084@gmail.com;

<sup>9</sup> Öğretmen; İzmir İl Milli Eğitim Müdürlüğü, <https://orcid.org/0009-0002-2810-8219>; elvanyildiz@hotmail.com;

<sup>10</sup> Öğretmen; Selma Yiğitalp Anadolu Lisesi, <https://orcid.org/0009-0008-0667-5646>; yelizgokcecoban@gmail.com;

in both academia and the commercial sector in Turkey. Business managers can improve organizational performance and human resource management by following these studies. This study examined how leadership, motivation, conflict resolution and job satisfaction (all subtopics of organizational behavior) are distributed in peer-reviewed journals by year from 2010 to 2024. According to the findings of the study, motivation has been the most important organizational behavior topic studied in Turkey from 2010 to 2024. Leadership and job satisfaction follow. According to the examined themes, the least studied topic was conflict management.

**Keywords:** Conflict management, job satisfaction, motivation, leadership, organizational behavior research.

## 1. Giriş

Örgütsel davranış alanı modern örgütlerle birlikte evrimleşmektedir. Örgütlerin kendilerindeki değişikliklerden etkilenmesi, örgütsel davranıştaki temel sorunlardan biridir. Örgütsel davranış uzmanlarına göre iş motivasyonu ve performansı, devamsızlık ve işten ayrılma, çevre ve kültür, gruplar ve liderlik gibi geleneksel kategoriler varlığını sürdürmüştür ancak daha yeni yorumlar daha önemli değişimler göstermektedir.

Örgütsel davranış, bireylerin, grupların ve örgütsel yapıların bir örgütün etkinliğini nasıl etkilediğini inceleyen disiplinler arası bir alandır. Çağdaş örgütsel bağlamlarda örgütsel davranışın kullanımı ve önemi bu araştırma çalışmasında incelenmektedir. Örgütler, örgütsel davranış kavramlarını anlayıp uygulayarak sürdürülebilir büyüme sağlayabilir ve çalışan performansını, motivasyonunu ve memnuniyetini artırabilir.

Kurumsal davranış, sağlıklı bir çalışma ortamını teşvik etmek için olmazsa olmazdır ve çalışan memnuniyetinin kurumsal başarı üzerinde önemli bir etkisi vardır. İnsanların becerileri ve ilgi alanlarını eşleştirmenin yanı sıra, örgütler hem anlamlı hem de zorlayıcı meslekler tasarlayabilir. Ek olarak, örgütsel davranış, çalışanlara destek ve esneklik sağlayarak sağlıklı bir iş-yaşam dengesinin önemini vurgular ve bu da mutluluk ve refah seviyelerini yükseltir.

Çalışanların işte nasıl davrandıklarının ve performans gösterdiklerini inceleyen çalışmaya örgütsel davranış denir. İşletmelerin, personeline ilham verebilecek, çıktıyı artırabilecek ve personeliyle sağlam, güvenilir ilişkiler kurmalarına yardımcı olabilecek bakış açılarını anlamalarına yardımcı olur. Öncelikle, örgütlerdeki davranışı etkileyen üç faktöre bakar: yapı, grup dinamikleri ve bireysel davranış. İş sektöründe meydana gelen önemli değişiklikler sonucunda örgütsel davranış ve onun sayısız yönüyle ilgili çok sayıda yeni trend ortaya çıkmıştır.

Yeni trendlerin yükselişine katkıda bulunan faktörlerden biri, yirmi birinci yüzyılın iş dünyasında önemli bir trend olan yeni teknolojilerin geliştirilmesidir. Önemli teknolojik gelişmeler ve bunların iş ve organizasyon üzerindeki etkileri bu başlık altına girer. Ancak, ortaya çıkan bir diğer trend de gelişen iş gücü olarak tanımlanmıştır. Bilgili çalışanların artışı, yaratıcı sınıftan çalışanların artışı, çalışanların düzenli tesislerin dışında çalışma eğilimi, planlamacı ve problem çözücülerden oluşan iş gücü, çalışanların ekip halinde çalışma eğilimi, iş gücünde kadınların hızla artması, iş gücünün yaşlanması ve milenyum kuşağının yükselişi, hepsi yeni eğilimlerin ortaya çıkmasına katkıda bulunuyor. Örgütsel davranıştaki diğer önemli yeni eğilimler arasında dış kaynak kullanımı, paylaşımlı hizmet merkezleri, etik kurumsal uygulamalar, sürdürülebilirlik ve yeşil örgütsel uygulamalar yer almaktadır.

Bu çalışmaların temel amacı, örgütlerin insan kaynaklarını etkili bir şekilde yönetmeleri ve işbirlikçi bir atmosfer yaratmaları için gereken bilgi ve anlayışı sunmaktır.

## 2. Kavramsal Yapının İncelenmesi

Modern işletmeler değişime uğradıkça, örgütsel davranış çalışmaları da değişime uğrar. Örgütlerin kendilerindeki değişimlerden etkilenmesi, örgütsel davranıştaki temel sorunlardan biridir. Örgütsel davranış uzmanlarına göre, iş motivasyonu ve performansı, devamsızlık ve işten ayrılma, çevre ve kültür, gruplar ve liderlik gibi geleneksel kategoriler varlığını sürdürmüştür, ancak daha yeni yorumlar daha önemli değişimler göstermektedir.

Örgütsel davranış, bireylerin, grupların ve örgütsel yapıların bir örgütün etkinliğini nasıl etkilediğini inceleyen disiplinler arası bir alandır. Çağdaş örgütsel bağlamlarda örgütsel davranışın kullanımı ve önemi bu araştırma çalışmasında incelenmektedir. Örgütler, örgütsel davranış kavramlarını anlayarak ve uygulayarak sürdürülebilir büyüme sağlayabilir ve çalışan performansını, motivasyonunu ve memnuniyetini artırabilir.

Kurumsal davranış, sağlıklı bir çalışma ortamını teşvik etmek için olmazsa olmazdır ve çalışan memnuniyetinin kurumsal başarı üzerinde önemli bir etkisi vardır. İnsanların becerileri ve ilgi alanlarını eşleştirmenin yanı sıra, örgütler hem anlamlı hem de zorlayıcı meslekler tasarlayabilir. Ek olarak, örgütsel

davranış, çalışanlara destek ve esneklik sağlayarak sağlıklı bir iş-yaşam dengesinin önemini vurgular, bu da mutluluk ve refah seviyelerini yükseltir.

Çalışanların işte nasıl davrandıklarının ve performans gösterdiklerini inceleyen çalışmaya örgütsel davranış denir. İşletmelerin, personeline ilham verebilecek, çıktıyı artırabilecek ve personeliyle sağlam, güvenilir ilişkiler kurmalarına yardımcı olabilecek bakış açılarını anlamalarına yardımcı olur. Öncelikle, örgütlerdeki davranış etkileyen üç faktöre bakar: yapı, grup dinamikleri ve bireysel davranış. İş dünyası önemli bir dönüşümden geçerken, örgütsel davranış ve onun farklı yönleriyle ilgili bir dizi yeni eğilim ortaya çıkmıştır.

Örgütsel davranışın çok disiplinli konusu, insanların, grupların ve örgütsel yapıların şirketler içindeki davranışları nasıl etkilediğini inceler. Bir örgütteki insan davranışının incelenmesi, bunu tanımlamanın başka bir yoludur. Kişilerarası süreçleri ve örgütsel dinamiklerle ilişkili olarak bireysel ve grup davranışını anlamaya adanmış geniş bir alandır. Örgütsel davranışın incelenmesi için temel kavramlar ve çerçeve, özellikle sosyoloji, psikoloji, kültürel antropoloji ve siyaset bilimi üzere davranış bilimleri tarafından sağlanmıştır. Bireylerin ve örgütlerin doğasına ilişkin aşağıdaki meta-çerçeve ve varsayımlar, çok sayıda örgütsel davranış bakış açısının sentezinin sonucudur. Malik ve Kaur'a (2017) göre bunlar şunlardır:

Keskin bir pazarda yaşamak ve gelişmek için, kuruluşlar karmaşık, açık sosyal sistemler olarak uyum sağlamalı ve başa çıkmalıdır. Bu uygulamada, "karmaşık", tasarım, personel, kültür, insan kaynakları uygulamaları ve politikaları, yönetim davranışı ve birçok alt birimi (departmanlar, gruplar ve coğrafi varlıklar) dahil olmak üzere çeşitli organizasyonel bileşenlerin birbirine bağımlılığını ifade eder. "Uyum" veya uyum elde etmek için, bu bileşenler sürekli olarak karşılıklı bir uyum sürecine dahil edilir. Açık bir sistem, organizasyonu dış dünyaya maruz bırakır ve bu da toplumun üyeleri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.

Organizasyonlar, bireyler farklı taleplerle onlara katılsa bile, sosyalleşme ve seçim yoluyla göreceli alakalarını ve etkinliklerini değiştirebilirler. Zamanla, organizasyonlar benzersiz ve uzun ömürlü bir kültür veya davranış kalıbı oluştururlar. Liderlerin iç ve dış kurumsal ortamdaki sorunları ele almak için oluşturdukları veya ortaya çıkardıkları inançlar, varsayımlar ve ortaya çıkan davranışlara kültür denir. Daha sonra yeni üyelere, sorunları çözmek için doğru düşünme, görme ve hareket etme yolu olarak bu idealler öğretilir.

Görünüşe göre farklı güçler bir araya gelerek örgütsel davranışı oluşturur ve bunların etkileşimi ve karşılıklı uyumu, örgütün zaman içinde nasıl gelişeceğini belirlemektedir. Örgütsel davranışın dört temel bileşeni insanlar, yapı, teknoloji ve örgütün işlev gördüğü dış çevredir. Kurumsal hedeflere ve amaçlara ulaşmak için bireyler işbirliği yapmalı ve temel bir altyapıya sahip olmalıdır. İnsanlar üretimi artırmak için son teknoloji teknik ekipman kullandıklarından insanlar, yapı ve teknoloji arasında bir etkileşim vardır. Dahası, dış çevre bu faktörleri hem etkiler hem de onlardan etkilenir (Murugan, 2013). Bu bileşenlerin hizalanması örgütlerin doğal bir evrimidir.

Diğer alanlardan kavramlar, modeller, teoriler ve tekniklerden yararlandığı için örgütsel davranış, iyi kurulmuş bir teorik temele sahip olmayan dağınık bir alandır. Ancak konum ve etki açısından, alan son zamanlarda genişlemeye başlamıştır.

Yirmi birinci yüzyılın iş dünyasında, örgütsel davranış önemli bir araştırma alanı olarak kabul edilir. Psikoloji ve sosyoloji bilimlerinden gelir. Örgütsel davranış çalışması, çalışanların (bireyler, gruplar ve örgütsel yapılar) nasıl davrandığına ve bunun örgütün performansını nasıl etkilediğine bakar (Robbins ve Judge, 2022, s. 42). Örgütsel davranış çalışması, yönetim, performans, üretkenlik, devamsızlık, çalışan memnuniyeti ve işten ayrılma gibi şeylere bakar. Bu ortamda örgütsel davranışın temel endişeleri arasında uyumsuzluk çözümü, müzakere, iş tasarımı, kişilerarası iletişim, grup yapıları ve prosedürleri, tutum oluşumu ve algıları, liderlik, motivasyon ve değişim süreçleri yer alır. Bir kez daha, Aithal ve Kumar (2016), örgütsel davranışın, ilgili örgüt içindeki bireylerin ve grupların görevlerini nasıl yerine getirdikleri açısından iş performansını kaydeden ve inceleyen önemli bir bilimsel disiplin olduğunu ileri sürmektedir. Kalwani ve Mahesh'e (2020) göre, örgütsel davranış aynı zamanda disiplinler arası bir araştırma konusu olarak kabul edilmektedir. Bunun nedeni, bir örgüt bağlamında bireysel ve grup davranışını tanımlamak için farklı analiz düzeylerinin kullanılmasıdır. Onlara göre, söz konusu işletmenin çevresel faktörleri hem bireysel çalışanların hem de grupların davranışları üzerinde etkilidir. Sonuç olarak, işletme çeşitli analiz tekniklerini kullanarak ayarların çalışanlarının ve çalışma gruplarının davranışlarını nasıl etkilediğini daha iyi anlayabilir. Aithal ve Kumar'a (2016) göre, örgütsel davranış sürekli olarak insanların, ekiplerin ve örgütsel yapıların söz konusu örgütlerde çalışanların davranışlarını nasıl etkilediğini anlamakla ilgilenir. Örgütsel davranış disiplininin, bir dizi iç ve dış çalışma ortamında başarılı kurumsal örgütler yaratmayı amaçladığını eklediler.

Güncel örgütsel davranış araştırmaları sayesinde artık işyeri kültürünü, iş performansını ve çalışan

katılımını etkileyen unsurları daha iyi anlaşılacaktır. Bu yönlerden birkaçı, işbirliği, ekip çalışması, iletişim becerileri ve liderlik tarzı dahil olmak üzere çok önemlidir. Örgütsel davranış çalışması, insanların, grupların ve örgütlerin etkileşimlerini, davranışlarını ve yapılarını inceler. Bu çalışma alanında, kurumsal verimliliği nasıl artıracığınıza, çalışan mutluluğunu nasıl yükselteceğinize ve sağlıklı bir çalışma ortamı nasıl yaratacağınıza dair önemli ipuçları bulunabilir. Ramlall ve Sunil'e (2008) göre, farklı çalışan grupları içindeki çalışan davranış kalıplarının incelenmesi, örgütsel davranışın temelini oluşturur. Ayrıca, söz konusu şirketin sosyal ve çevresel yönlerinin çalışan davranışı üzerinde bir etkisi olduğunu göstermişlerdir. Çalışmalara göre, çok sayıda bilim insanı, çalışan grupları içindeki bireysel çalışan davranışının bir örgütün genel iş performansını önemli ölçüde etkilediği sonucuna varmıştır. Örgütsel üretkenliği ve verimliliği başarılı bir şekilde artırmak için, yöneticiler insanların çalışan gruplarında çalışırken sosyal ve çevresel faktörlere nasıl tepki verdiğini anlamalıdır (Brief ve Weiss, 2002). İşyerinde yeni eğilimler ortaya çıktıkça, örgütsel davranış disiplini de değişmekte ve gelişmektedir. Bu nedenle, bir örgütsel ortamda rekabet avantajı elde etmek ve örgütsel yönetimi kontrol etmek, bu ortaya çıkan gelişmelerin sağlam bir farkındalığına sahip olmaya bağlıdır. Kalwani ve Mahesh'e (2020) göre, ortaya çıkan eğilimler bireysel, grup ve örgütsel analiz düzeylerinde tanımlanabilir. Örgütsel yönetim, örgütsel bağlamın davranışsal eğilimleri hakkında sağlam ve güncel bir farkındalığa sahipse, çalışanların belirli örgütsel ortamlara nasıl tepki verdiklerini ve davranışlarının ardındaki nedenleri anlayabilir. Dahası, konunun kapsamlı bir şekilde anlaşılması, şirketin iş yerindeki insan faaliyetlerini kontrol etmesine ve olası çalışanların davranışlarını tahmin etmesine yardımcı olabilir (Kumarasinghe, 2021). Bununla birlikte, aynı zamanda çalışanları şirket içindeki iş sorumluluklarına motive etme ve yönlendirme kapasitesi de sunmaktadır.

## **2.1. Türkiye'de Örgütsel Davranış Üzerine Araştırma**

Türkiye'de örgütsel davranışın durumu göz önüne alındığında, iş ve yönetim araştırmalarının çok önemli olduğu açıktır. Üniversiteler, özel şirketler ve devlet kurumları, Türk firmalarının ve kuruluşlarının örgütsel davranış durumunu ve karşılaştıkları sorun türlerini gösteren araştırmalar gerçekleştirmiştir. Düşük çalışan motivasyonu ve vasat altı iş performansı, Türkiye'de örgütsel davranıştaki en yaygın sorunlardan ikisidir. Bu durum genellikle çalışma ortamı, liderlik tarzı ve yönetim tekniğiyle ilgili sorunlardan kaynaklanır. İletişim sorunları, düşük motivasyon ve çalışanların iş memnuniyetsizliği, örgütsel davranış olumsuz etkileyen unsurlardan bazılarıdır.

Erdem'in (2009, s.74) 1996, 1998 ve 2008'de düzenlenen ulusal yönetim ve organizasyon kongrelerinden gelen makaleleri değerlendirmesine göre, literatür genellikle kültür, liderlik, bağlılık ve sindirme kavramları üzerine şekillenmiştir ve bu eğilim yabancı literatürdeki eğilimle paralel ilerlemektedir. Örgütsel davranış araştırmalarının sonuçlarını belirlemek için hangi kriterler kullanılmaktadır? 1993-2014 yılları arasında ulusal yönetim ve organizasyon kongrelerinde sunulan örgütsel davranış bildirileri başka bir araştırmanın konusu olmuştur. Yabancı literatürde ele alınan konular hala önemliliğini korumaktadır, yerli literatürde ele alınan konular da bunu göstermektedir (Kızıldağ ve Özkara, 2014, s.7). Örgütsel davranış alanında doktora tezi yayınlayan Duygulu ve Sezgin'e (2014, s.24) göre liderlik, bağlılık kültürü ve iş mutluluğu kavramları uluslararası literatürde en çok konuşulan konulardır. Buna benzer olarak 2010-2015 yılları arasında ulusal iş kongresindeki bildirileri inceleyen başka bir çalışmada performans, çatışma, örgütsel bağlılık, liderlik ve iş tatmini gibi konuların daha ilgi çekici olduğu bulunmuştur (Koyuncu, 2015, s. 133). Daha önceki çalışmalara benzer şekilde, ulusal kongrelerde iş tatmini, performans, liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi kavramlar üzerine ek araştırmalar yürütülmüştür (Turgut ve Beğenirbaş, 2016, s. 352). Türkiye'de örgütsel davranış araştırmalarının gelişimi üzerine yapılan çalışmalara göre örgütsel davranış araştırmaları alanında ele alınan birçok farklı tema bulunmaktadır. Bu çalışmaların genellikle liderlik, örgütsel adalet, iş mutluluğu, örgütsel bağlılık ve örgüt kültürü gibi konuları kapsadığı açıktır. Liderlik, örgütsel bağlılık ve çalışan iş tatminini iyileştirmeye yönelik çalışmalar son yıllarda dikkat çekmektedir. Örgütsel davranış konusundaki genel eğilimi veya çalışma düzeyini belirlemek için yıllar kullanılmamıştır. Bu bağlamda, bu çalışmanın amacı 2010-2024 yılları arasında örgütsel davranışla ilgili alt konulardaki araştırmaları incelemektir. Bunu yapmak için sistematik derleme tekniği seçilmiştir. Veri tabanlarından alınan veriler incelenirken çeşitli yaklaşımlar göze çarpmaktadır. Bu çalışmada, 2010-2024 yılları arasında hakemli dergilerde ve YÖK'ün TEZ kütüphanesinde yayınlanan örgütsel davranış alt konularının yıllara göre dağılımı incelenecektir. Çalışmayı yönlendirecek araştırma soruları şunlardır:

1. Liderlik teması, 2010-2024 yılları arasında örgütsel davranışın alt başlıkları arasında nasıl bölünmüştür?
2. Motivasyon teması, 2010-2024 yılları arasında örgütsel davranışın alt başlıkları arasında nasıl bölünmüştür?

3. Çatışma yönetimi konusu, 2010-2024 yılları arasında örgütsel davranışın alt başlıklarına nasıl uymaktadır?

4. İş tatmini teması, 2010-2024 yılları arasında örgütsel davranışın alt başlıklarıyla nasıl ilişkilidir?

### **3. Yöntem**

Akademik disiplin, sosyal bilimlerde kritik bir öneme sahiptir. Nitel araştırma, farklı disiplinleri ve pek çok kavramları bir araya getirdiğinden yalnızca tanımlanması kolay değildir. Bu nedenle, genel bir ifade biçimi olarak nitel araştırma terimi kullanılmaktadır. Nitel araştırmalarda doküman analizi, görüşme vb veriler toplanır. Başka bir deyişle, kuram geliştirmeye yönelik bir anlayışla, çevrelerindeki sosyal olguları incelemeye ve anlamaya yönelik bir yaklaşımdır (Şimşek ve Yıldırım, 2011). Araştırmanın çalışma evrenini, bugüne kadar araştırılması yapılan örgütsel davranış üzerine yapılan makale ve lisansüstü tezler oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubu ise 2010-2024 yılları arasında yapılan örgütsel davranış konusuyla ilgili makale ve lisansüstü tezler oluşturmaktadır.

Araştırmada 2010-2024 yılları arasında örgütsel davranış konusundaki makale ve lisansüstü tamamlanmış ve Dergipark ve Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi'nde yayımlanmış erişime açık lisansüstü tezler incelenmiştir. Açıklanan bilim dalında toplamda kayıtlı 986 makale veya tez incelenmiştir. Veri toplama süreçlerinde, esas olarak internet ortamındaki sadece yerli tezler ve yazılmış makaleler kullanılmıştır.

Hedef çalışmaların belirlenebilmesi için Dergipark veya Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Ulusal Tez Merkezinde literatür taramasında “örgütsel davranış”, “liderlik”, “motivasyon”, “çatışma yönetimi” ve “iş tatmini” kelimeleri taranarak elde edilmiştir. Yapılan tarama sonucunda kriterlere uygun 986 makale veya tez araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırmanın verilerini toplamak için araştırmacı tarafından geliştirilen "Yayın Değerlendirme Formu" kullanılmıştır.

Araştırmanın analizi sürecinde; belirli kaynakların derinlemesine incelenmesiyle elde edilen bilgilerin sistematik bir biçimde yorumlanmasını sağlayan sistematik derleme yöntemi kullanılmıştır (Şimşek ve Yıldırım, 2011). Bu yöntem, aşağıdaki aşamalardan oluşmaktadır (Berg ve Lune, 2015):

- ❖ Verilerin Kodlanması: Analiz edilecek verilerin belirli kategorilere ayrılması ve sistematik bir liste haline getirilmesi.
- ❖ Temaların Bulunması: Kodlanmış veriler arasında ortak temaların, kalıpların ya da önyargıların belirlenmesi.
- ❖ Verilerin Düzenlenmesi ve Tanımlanması: Temalara göre verilerin düzenlenmesi ve her bir temanın açıklanması.
- ❖ Sonuçların Yorumlanması: Tüm bulguların bir araya getirilip, anlamlandırılması ve sonuçların çıkarımları ile ilgili yorum yapılması.

Bu yöntem, nitel araştırmaların derinliğini artırarak, belirli kaynaklardan zahmetli ama faydalı bilgiler elde edilmesini sağlar.

### **4. Bulgular**

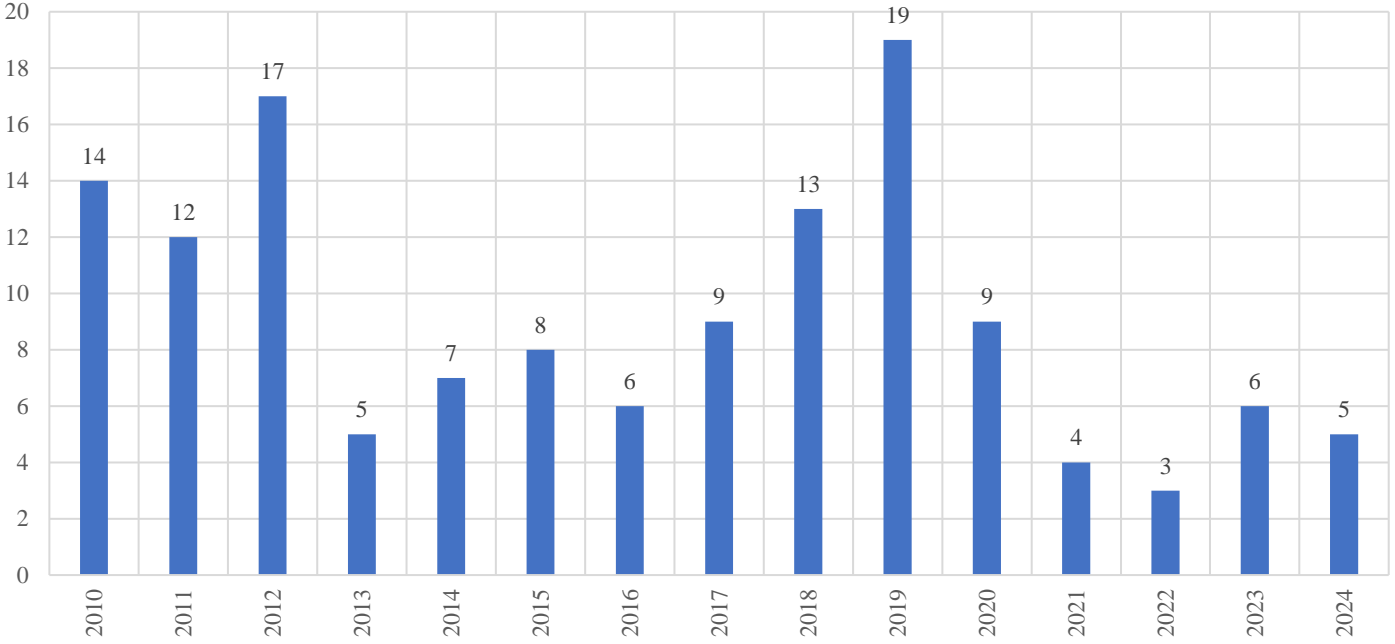
Örgütsel davranış, örgütsel ortamlarda insan davranışının incelenmesidir. Fikirleri, şirketlerdeki personel işbirliğini ve iletişimini geliştirmek için uygulanır. Örgütsel davranış araştırması, bireysel davranışa, grup dinamiklerine, örgütsel davranışa ve bir örgüt içindeki bu konular arasındaki bağlantılara odaklanabilir. Bu çalışma, 2010 ile 2024 yılları arasında Türkiye'de liderlik çalışmaları, motivasyon, çatışma çözümü ve iş tatmininin ne sıklıkla incelendiğine bakılmıştır.

#### **4.1. Liderlik Çalışmaları**

Liderlik teorilerinin gelişiminin mantığına dayanarak, hepsinin tek faktörlü yaklaşımlarla başladığı ve ilk başta bir bileşenin liderliğin belirleyicisi olarak kabul edildiği sonucuna varmak mümkündür. Bu yönler arasında, durumsal özellikler, davranış tarzı ve kişisel özelliklerin öne çıktığı söylenebilir. Liderlik modelleri, tek yönlü yöntemin dezavantajlarının farkına varılması sonucunda harmanlanmaya başlandı. Ayrıca, incelenen yayınlarda davranışsal-durumsal, kişilik-davranış ve kişisel-durumsal teoriler gibi iki faktörlü kavramların ortaya çıktığı da açıktır. Liderlik çalışmalarında, çok sayıda değişkeni hesaba katan sistematik yaklaşımlar son seviye olarak düşünülebilir. Örneğin, liderlik teorisini, performansı ve duygusal zekayı hesaba katan çalışmalara ek olarak bağlantıları ve etkileri inceleyen çalışmalar olduğu açıktır. Sonuç olarak, üretkenliği en üst düzeye çıkarmayı hedefleyen bir liderin kariyeri boyunca tek bir liderlik stilini kullanmayı göze alamayacağı sonucuna varmak

mümkündür. Bunun yerine, liderin belirli bir durum için en uygun olan tüm stilleri, teknikleri ve etkileri nasıl kullanacağını öğrenmesi gerekir.

Aşağıdaki grafik, 2012 ve 2019'da liderlikle ilgili en fazla çalışma olmasına rağmen, 2022, 2021 ve 2013'te liderlikle ilgili en az makalenin yer aldığını göstermektedir.



Şekil 1. 2010-2024 yılları arasındaki liderlik çalışmalarının dağılımı

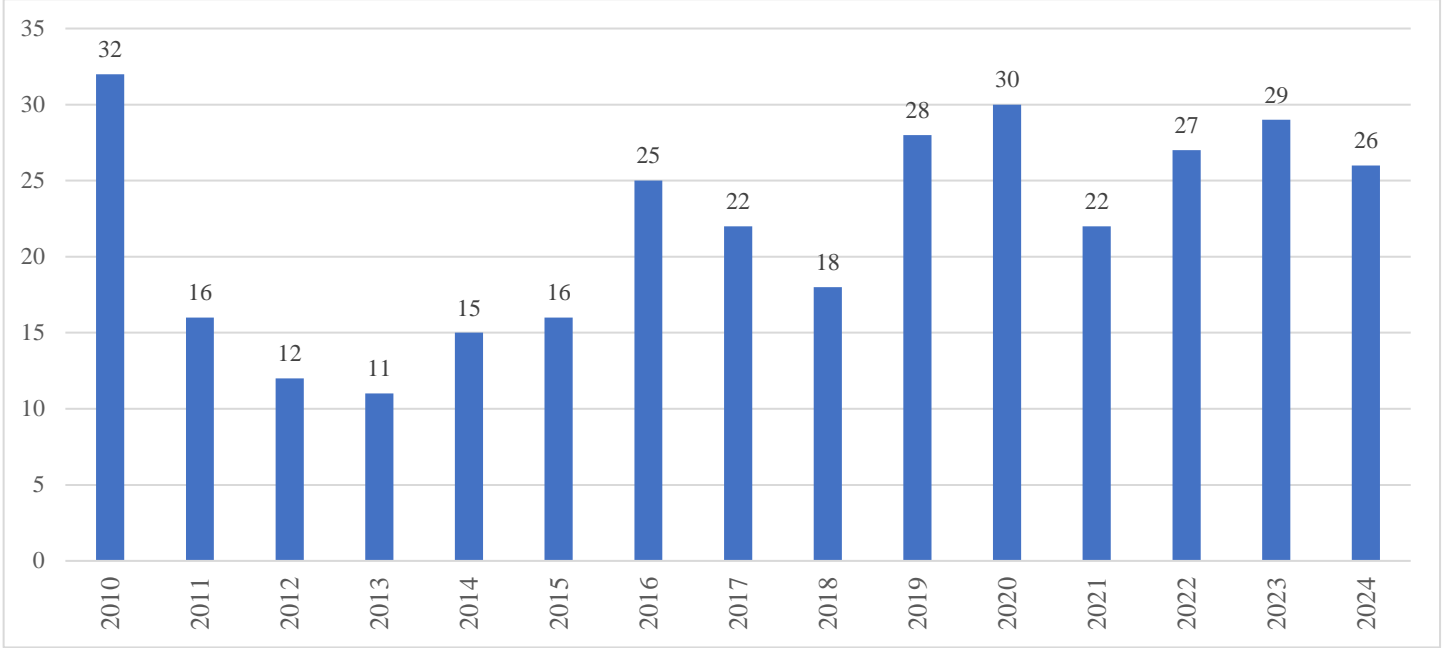
Örgütsel davranışta, liderlik fikri uzun zamandır tartışılmaktadır. Bu çalışmanın sonuçlarına benzer şekilde, Akyol ve Akçay (2015, s.168), örgütsel değişkenler üzerine yazılmış tezlerin analizinin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve liderlik gibi faktörlere daha yakından baktığını iddia etmektedir. Araştırmacılar, örgütsel davranış konusunda çoğunlukla liderlere yoğunlaşmaktadır çünkü bu konu, bir örgütün üyeleri olarak bireylerin tutumlarını, davranışlarını ve eylemlerini anlamaya çalışmaktadır. Özellikle Türkiye'de yapılan çalışmalar, lider-üye teması konusunun merkezi olduğunu göstermiştir (Bayrakçı, 2022).

İncelenen her liderlik teorisinin bugün hala kullanılan bileşenleri vardır. Ancak, yeni bir paradigmaya geçişin bir sonucu olarak yeni kavramlar ortaya çıkmıştır. Özellikle dönüşümsel liderlik teorileri üzerine ne kadar çok çalışma olduğu dikkat çekicidir. Dünyanın "dinamik, sürekli değişen, riskli ve karmaşık" olduğu fikri, liderlik için yeni fikirlerin geliştirilmesine yol açmaktadır. Bu bakış açısına göre, liderliğin temel bir bileşeni değişimi teşvik etmektir (Maxwell, 2006). Bu sorunun daha önceki fikirlerde çok az dikkate alındığı iddia edilebilir.

Yirmi birinci yüzyılın başında, çevresel koşullara uyum sağlamayı sağlayan değişiklikleri uygulama yöntemlerine özel bir önem verilmiştir. Kaotik bir dünyaya uyum sağlamak için liderler, tüm çalışanların problem çözme ve tanımlama süreçlerine katıldığı, organizasyonun genişlemesine ve gelişmesine olanak tanıyan öğrenen organizasyonlar kurarlar. Liderler yönlendirmek ve hükmetmek yerine geleceği görür ve ileri görüşlü bir fikrin benimsenmesini destekleyen bir iş kültürü geliştirirler. Aynı zamanda, organizasyonun hiyerarşik yapısı parçalanır ve benzer hedef ve tutkulara sahip bireylerden oluşan bir topluluğa dönüşür (Safonov vd., 2018).

#### 4.2. Motivasyon

Motivasyon, örgütsel davranış ve endüstriyel örgütsel psikoloji alanlarında uzun zamandır en kafa karıştırıcı konulardan biri olmuştur (Locke ve Henne). Yıllar içinde, çok sayıda motivasyon teorisi oluşturulmuştur. Bunların en önemlileri arasında ihtiyaç teorileri (Maslow), eşitlik veya sosyal karşılaştırma (Adams), beklenti (Vroom), takviye (Hamner), hedef belirleme (Locke ve Latham) ve içsel motivasyon (Hackman ve Oldham) yer alır. Aynı fikirlerin evrensel uygulanabilirliği sorundur, yeni teorilerin yaratılması veya eklenmesi değil. Bu nedenle, yenilerini eklemek yerine mevcut motivasyon fikirlerini yeniden düşünmek gerekir. Bir çalışanı neyin motive ettiğini belirlemek zordur çünkü kişisel özelliklere bağlı olarak farklılık gösterebilir. Çalışanların kendi refahlarını organizasyonun refahıyla özdeşleştirmeleri nihai hedef olmalıdır (Milne, 2007).



Şekil 2. 2010-2024 yılları arasındaki motivasyon çalışmalarının dağılımı

Yukarıdaki grafik, 2010 ve 2024 yıllarının motivasyonla ilgili en fazla araştırmaya sahip olduğunu, 2012 ve 2013 yıllarının ise motivasyonla ilgili en az makaleye sahip olduğunu göstermektedir. "Motivasyon" terimi günlük konuşmada sıklıkla kullanılmasına rağmen, çeşitli düşüncüler tanımlı konusunda fikir birliğine varamamaktadır.

Türkiye'de eğitimde motivasyon üzerine yapılan araştırmaların çoğu lise öğrencileri (%20,8) ve üniversite öğrencileri (%63,6) arasında yapılmıştır. Ortaokul grubunda yürütülen çalışmaların yüzdesi %9,1'dir. Çalışmaların yalnızca %1,3'ü ilkökul düzeyinde yürütülmektedir. Ek olarak, üniversite düzeyindeki çalışmaların büyük miktarda olması araştırmacıların üniversite öğrencileriyle bağlantı kurmasını kolaylaştırabilir (Yurt, 2022).

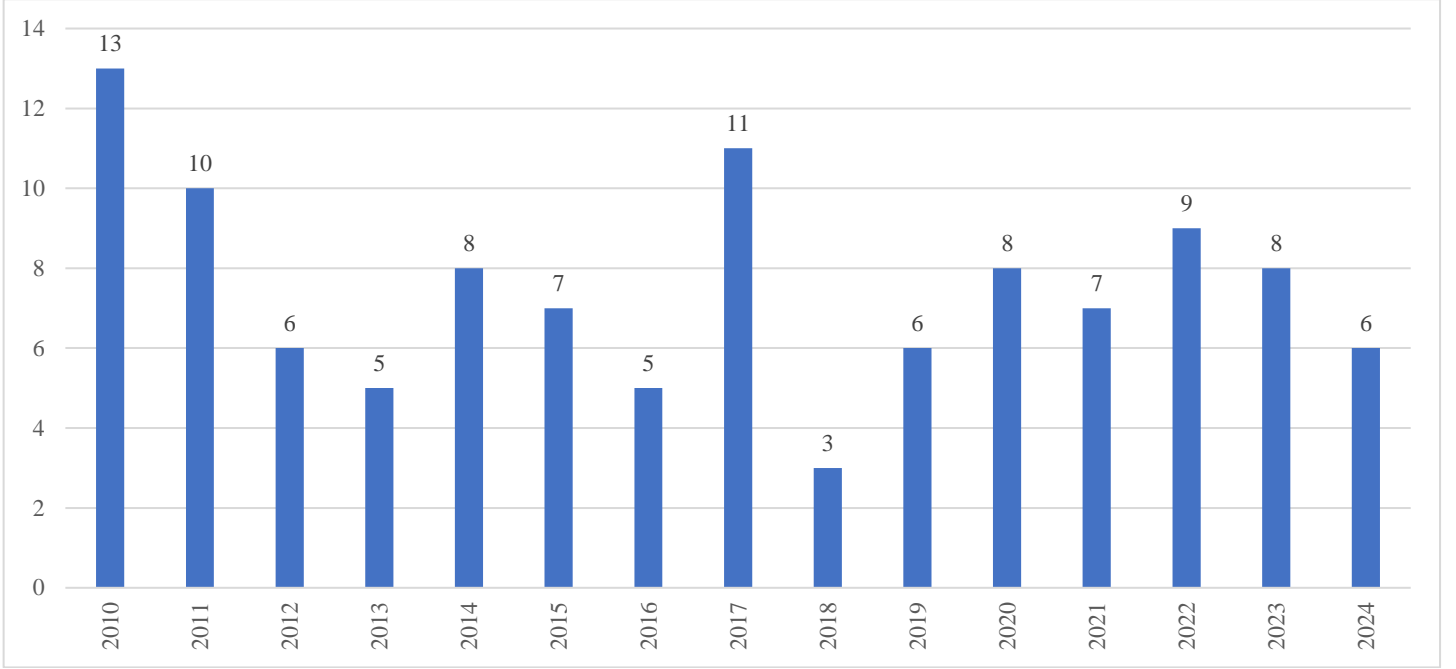
Kian, Yusoff ve Rajah'a (2014) göre motivasyon fikrinin insan davranışı ve performansı üzerinde önemli bir etkisi olduğu görülmektedir. Bu tanımlara göre motivasyon, bir kişinin davranışlarını yönlendiren psikolojik veya fizyolojik gereksinimleri karşılamak için harekete geçirerek herhangi bir görevi başlatmasını, sürdürmesini ve tamamlamasını sağlayan içsel mekanizmadır (Ryan ve Deci, 2000).

Eğitim alanında ve hayatın diğer alanlarında başarının ve başarılı öğretim ve öğrenmenin en önemli unsuru motivasyondur, çünkü bireyi harekete geçiren ve eylemlerine süreklilik kazandıran bir güçtür. Motivasyon, öğretim-öğrenme sürecinde kullanılan eğitim değerlendirme araçlarında akademik başarıyı etkileyen temel unsurlardan biridir (Hendri, 2019).

Bilgi edinmek, kişiye rekabet avantajı sağlayacağı için her zaman çalışan motivasyonunun temel taşı olmuştur. Bununla birlikte, ortaya çıkan yeni kurum kültürü yerleşik kuralları sorgulamaktadır. Bilgi paylaşımını desteklediği için bilgi yönetimine doğru ilerlemektedir. Kuruluşlar, motivasyon teorilerini bilgi yönetimi bağlamında yeniden düşünerek çalışan motivasyonunu daha iyi anlayabilir ve bireysel özlemleri kurumsal hedeflerle uyumlu hale getirebilir (Milne, 2007). Araştırmacılar ve uygulayıcılar, bu alanın çalışmasının gelecekteki yönünü takip ederek, çalışanları işte yönlendiren unsurların dinamiklerini daha iyi kavrayabilirler. Bu, daha sonra işletmelerin ciro oranı sorununu kısmen çözmeye yardımcı olabilir.

### 4.3. Çatışma Yönetimi

Çatışma genellikle insanların duyguları ve hedefleri uyuşmadığında ortaya çıkar ve bu da uyumsuzluğa ve yabancılaşmaya neden olur. Robbins ve Judge'a (2013) göre, bir organizasyon ortamındaki çatışma, bir çalışanın diğer çalışanların ilk çalışanın endişelendiği bir şey üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu veya etki edeceğini fark ettiği zaman başlayan bir süreçtir. Grupların bir organizasyon içinde nasıl etkileşime girdiğine bağlı olarak, kişilerarası, kişilerarası veya departmanlar arası olabilir. Bununla birlikte, çatışma işletmelerde yaygın bir durumdur ve yönetilmesi gerekir (Daisy, 2020).



Şekil 3. 2010-2024 yılları arasındaki çatışma yönetimi çalışmalarının dağılımı

Yukarıda belirtilen grafik, 2010 ve 2017 yıllarında çatışma yönetimi üzerine en fazla çalışmanın yapıldığını, 2018 ile 2016 yılları arasında ise bu konuda en az makalenin yazıldığını göstermektedir.

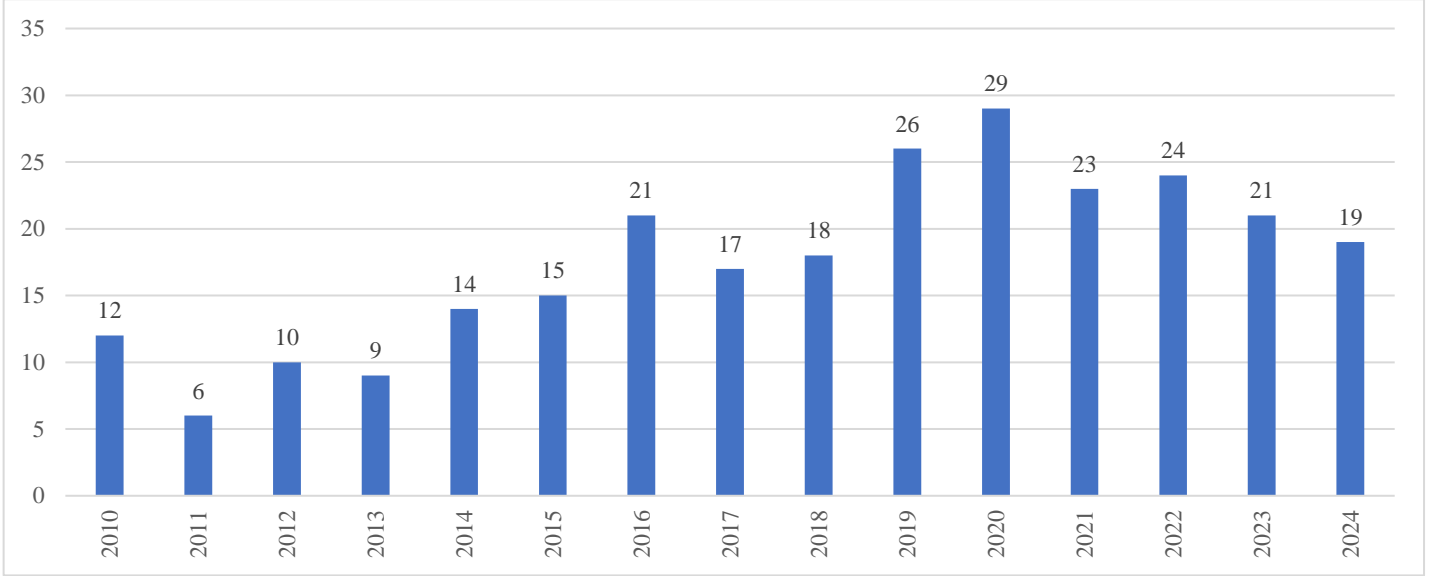
Sonuç olarak, çatışma yönetimi organizasyonu etkilediği için hayati öneme sahiptir. Bireylerin sosyal, kültürel ve kişisel gelişimi de çatışmadan etkilenebilir. Sonuç olarak, organizasyonlar çatışmayı görmezden gelmek yerine onunla ilgilenmelidir. Örneğin, çalışanları koşullara profesyonelce yanıt vermeye teşvik eder, çıktıyı artırır ve yöneticilerin ve personelin büyümesine yardımcı olur (Howell, 2014).

Çatışma yönetiminin amacı, çatışmanın olumsuz etkilerini en aza indirirken iyi unsurlarını en üst düzeye çıkarmaktır (Somaya ve Dellington, 2014). Ek olarak, çatışma yönetimi süreci, olumsuz enerjiyi ve çatışma sonuçlarını hem bireyler hem de şirketin tamamı için olumlu sonuçlara dönüştürmeyi amaçlamaktadır. Bu, belirli bir çatışmaya giren taraflar için tarafsız bir çözümün başarılı ve etkili bir şekilde keşfedilmesini sağlayan duygusal bir durumu, olumsuz veya duygusal bir durumla değiştirmeyi amaçlayan bir bağlantı sürecidir (Okoli vd., 2017).

#### 4.4. İşyerinde Tatmin

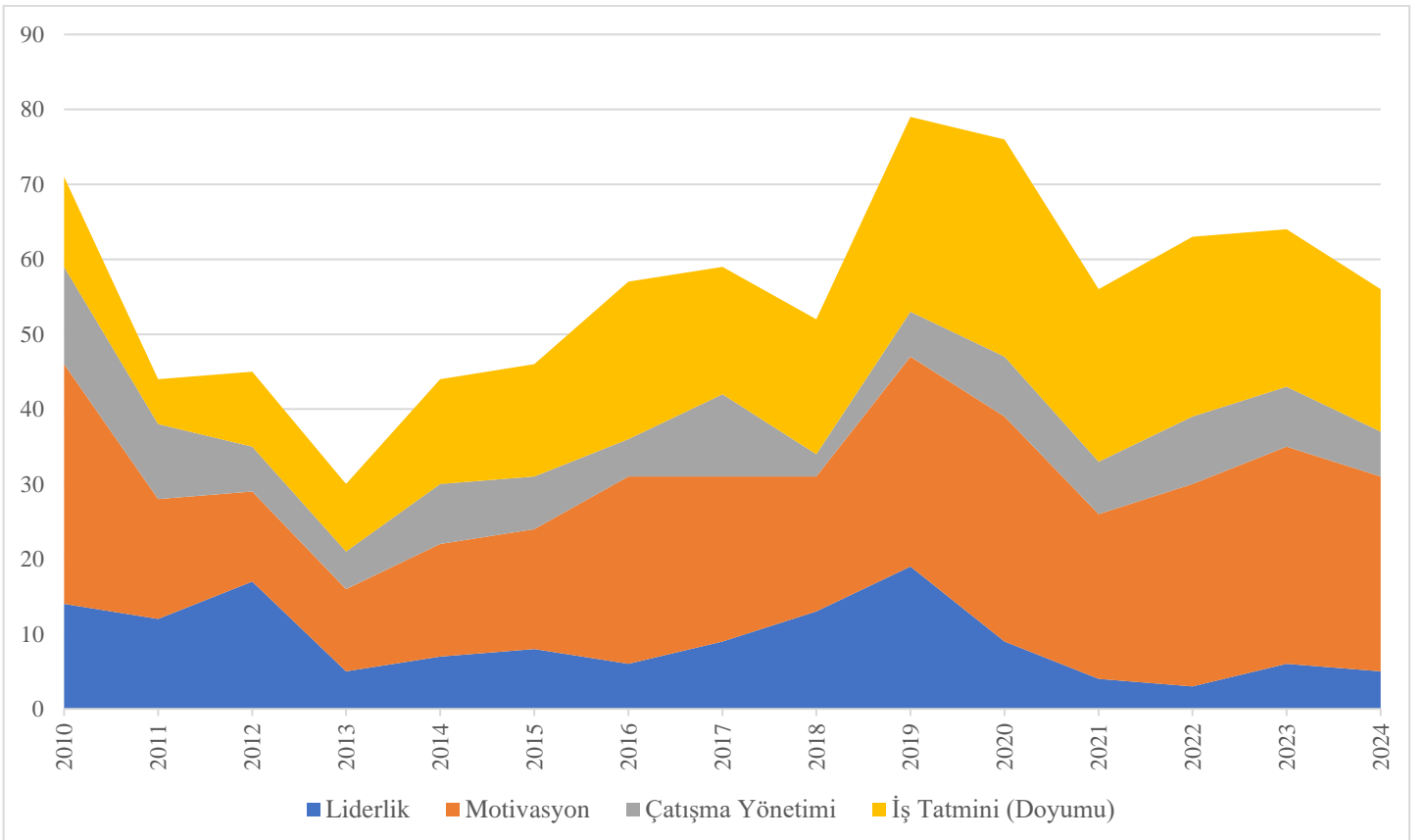
Bazı akademisyenler iş memnuniyetinin, çalışma koşulları ile örgütsel ve bireysel sonuçlar arasındaki bağlantıları aracılık ettiği için önemli bir yapı olduğunu iddia ederken, son ampirik çalışmaların incelemeleri, iş memnuniyetinin sıklıkla bağımlı bir değişken olarak ele alındığını göstermektedir. Bireysel performans ile iş memnuniyeti arasındaki bağlantılar araştırmacıların merakını uyandırmıştır. Yüzlerce çalışma performans ile memnuniyet arasındaki ilişkiyi incelemiş ve çeşitli meta-analizler bulguları derlemiştir.





Şekil 4. 2010-2024 yılları arasındaki iş tatmini çalışmalarının dağılımı

Yukarıdaki grafik, 2020 ve 2022 yıllarının iş tatmini üzerine en fazla çalışmayı gördüğünü, 2011 ve 2013 yıllarının ise konu üzerine en az makalenin yazıldığını göstermektedir. Çalışmaların analizine göre, iş tatmini araştırmalarını yönlendiren birkaç bakış açısı vardır. İncelenen tezlerde kullanılan anahtar kelimelere bakıldığında, her yüksek lisans tezinde "iş tatmini" kullanılmıştır. Benzer şekilde, Yeksan ve Gümüş (2019), örgütsel bağlılık üzerine yayınlanan tezleri değerlendiren çalışmalarında iş tatmini değişkeninin iş tatmini ile en çok ilişkili olduğunu bulmuşlardır. "Lider-üye etkileşimi" ifadesi, doktora tezlerini incelerken daha sık kullanılmıştır (Ertem, 2020). Aslında, bu kavramlar arasında yalnızca zayıf bir ilişki olduğunu gösteren verilere rağmen araştırmacılar çalışmalarına devam etmişlerdir. Araştırmacılar, iş tatmininin yanı sıra, devamsızlık, üretken olmayan davranışlar ve gönüllü işten ayrılma gibi diğer sonuçlara da bakmışlardır.



Şekil 5. Örgütsel Davranış ile İlgili Araştırmalar (2010-2024 Yılları Arası)

Yukarıdaki grafik, 2010 ile 2024 yılları arasında Türkiye'de incelenen tüm örgütsel davranış temaları arasında motivasyonun en yaygın olanı olduğunu göstermektedir. Liderlik ve iş tatmini bunu takip etmektedir. Çatışma yönetimi, incelenen temalara göre en az incelenen konu olmuştur.

## **5. Sonuçlar ve Öneriler**

Birçok işletme departmanı örgütsel davranışı bir araştırma konusu olarak ele almaktadır. Kurumsal sektördeki danışmanlar ve örgütsel yönetim uzmanları da dahil olmak üzere çok sayıda meslek örgütsel davranışı incelemekte ve uygulamaktadır. Örgütsel bir bağlamda insan davranışının incelenmesi örgütsel davranış olarak bilinir. Kişilerarası dinamikleri, örgütsel dinamikleri ve bireysel ve grup davranışlarını anlamaya adanmış çok disiplinli bir alandır. Ekonomi, siyaset bilimi, sosyoloji ve psikoloji alanlarından gelmektedir. Barbour'a (2017) göre örgütsel davranış disiplini üç temel düzeye ayrılabilir: makro düzey (örgüt), mezo düzey (grup) ve mikro düzey (birey).

Konuyla ilgili bazı temel varsayımlar, örgütsel davranış üzerine gelecekteki araştırmalar için bir rehber görevi görür. Gelecekteki araştırmalar için potansiyel yönler öncelikle bu varsayımlar tarafından belirlenir. Bu gezinme rotalarının çok yakında değişeceği şüphelidir. Örgütsel davranış çalışmasının çok çeşitli bir alan olduğuna inanılmaktadır. Psikoloji, sosyoloji, ekonomi ve siyaset bilimi gibi örgütleri anlamaya yönelik çok sayıda disiplin bakış açısı, çeşitliliğe örnektir. Çeşitli teoriler ve yaklaşımlar çeşitliliğe örnektir. Yaygın olarak tanınan teoriler veya yaklaşımlar yoktur.

Örgütsel davranış uygulamalı bir bilim olduğundan, birçok çalışma konusu dış kaynaklardan etkilenmiştir ve etkilenmeye devam edecektir. Politik, teknolojik, demografik ve ekonomik alanlardaki değişiklikler ana nedenlerden bazılarıdır.

Örgütsel davranış çalışması, birçok açıdan, bu unsurlara bir yanittir. Çalışmaların örgütsel faaliyetleri anlamak için düzenlenme biçimi, ekonomideki değişimlerden veya yeni teknolojilerin tanıtılmasından etkilenir. Bu değişen dinamikler, örgütler hakkında yeni bakış açıları sunmanın yanı sıra, belirli alanlardaki döngüsel ilgi ve eğilimler için de bir açıklama sağlar. Türkiye'de örgütsel davranış üzerine literatür, pazar yerleri (Koçak, Kerse ve Babadağ, 2018), tekstil endüstrileri (İnce, 2016), oteller (Keleş, 2019) ve hastaneler (Çalık ve Naktiyok, 2018) dahil olmak üzere çeşitli örgütsel yapılarda incelenmiştir. Eğitim örgütlerinin yapısı, prosedürleri ve hiyerarşisi diğer örgüt türlerinden farklıdır. Örneğin bir fabrikada, işverenler ve işçiler arasındaki etkileşimler tüm operasyonu denetler. Öte yandan öğrenciler, öğretmenler, veliler, okul yöneticileri ve diğer dış paydaşlar okullar üzerinde bir etkiye sahiptir. Okullar gibi eğitim ortamlarında, örgütsel davranışı da etkileyen karmaşık bağlantılar vardır.

Duygulu ve Sezgin'e (2015) göre örgütsel davranışı inceleyen doktora tezlerinde en çok çalışılan konular örgütsel bağlılık ve liderlik olmuştur. Akyol ve Akçay'ın (2015) yaptığı araştırmaya göre ise en önemli konular örgütsel bağlılık, örgüt kültürü, liderlik ve iş tatmini olmuştur. Ayrıca Akyol ve Akçay (2015) 2000-2010 yılları arasında eğitim alanında örgütsel değişkenler üzerine yapılmış tezleri incelemişler ve örgütsel gelişme, küçülme, yapılandırma ve girişimcilik gibi konuların daha az araştırıldığını, liderlik, iş tatmini, örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık gibi örgütsel değişkenlerin ise daha fazla araştırıldığını bulmuşlardır. Örgütsel davranış kongrelerini ağ analizi kullanarak inceleyen Turgut ve Beğenirbaş'a (2016) göre liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı diğer yönlerle bağlantıları aracılığıyla en çok araştırılan konular olmuştur. Liderlik ve örgüt kültürü örgütsel davranış ilkelerinden etkilenmektedir. Ortak değerler, gelenekler ve inançlar üzerine kurulu güçlü bir kurum kültürü amaç ve kimlik duygusunu besler. Örgütsel davranış politikaları motive olmuş, güçlendirilmiş ve kapsayıcı bir işyeri kültürünün geliştirilmesine katkıda bulunur. Liderler davranış tonunu belirledikleri, kurum kültürünü etkiledikleri ve rol model olarak hareket ettikleri için etkili liderlik, örgütsel davranış uygulamalarını uygulamak için olmazsa olmazdır. Farklı örgütsel davranış teorileri, modelleri ve uygulamaları tarafından sunulan içgörüler kuruluşlar için avantajlı olabilir. Büyük beş kişilik özelliği modeli, kuruluşların bireysel farklılıkları daha iyi anlamalarına ve kültürlerine uyacak kişileri seçmelerine yardımcı olur. Grup büyüme modelinin aşamaları etkili ekip yönetimi ve liderliği kolaylaştırır. Liderlik koşullu yaklaşımı liderlik adaptasyonunun önemini kabul eder.

İş üretkenliğini artırmak ve çalışan memnuniyetini garanti altına almak için Türkiye'de örgütsel davranış çalışmalarını genişletmek ve bu konuda ek çalışmalar yapmak çok önemlidir. Örgütsel davranışı iyileştirmek, çalışan motivasyonunu artırmak ve iletişimi geliştirmek için yöneticiler çeşitli taktikler kullanmalıdır. Bu yaklaşımla Türk şirketleri daha başarılı ve rekabetçi hale gelebilecektir.

Etkili örgütsel davranış kavramları, işyerinin bir dizi unsurunu iyileştirmek için kullanılabilir. Çalışan memnuniyetini ve performansını artırmak, personeli motive etmek, liderliği güçlendirmek, karar vermeyi

bilgilendirmek ve ekiplerin daha başarılı bir şekilde işbirliği yapmasına yardımcı olmak için uygulanabilir.

### Araştırmacıların Katkı Oranı

Yazarlarının katkı oranı eşit düzeydedir.

### Çıkar Çatışması

Bu araştırmada herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

### Kaynakça

- Aithal, Sreeramana., & Kumar, Suresh. (2016). Organizational Behaviour in 21st Century – 'Theory A' for Managing People for Performance. *Organizations & Markets: Policies & Processes eJournal*.
- Malik, R. ve Kaur, R. (2017). Emerging Trends in Organizational Behavior: A Perspective. *International Journal of Research in IT and Management (IJRIM)*. 7 (2). 10-20
- Murugan, S. (2013), "Organisational Behaviour", *MSW*
- Akyol, B., & Akçay, R. C. (2015). Analysis of organizational behaviour studies in Turkey. *Journal of Theory & Practice in Education (JTPE)*, 11(1), 149-170.
- Bayrakçı, E. (2022). Türkiye’de Örgütsel Davranış Alanında Yazılmış Lisansüstü Tezlerin İçerik Analizi. *MAKÜ-Uyg. Bil. Derg.*, 6(1), 146-164.
- Brief, Arthur & Weiss, Howard. (2002). Organizational Behavior: Affect in the Workplace. *Annual review of psychology*. 53. 279-307.
- Daisy, A. (2020). Conflict management models. In S. Bhattacharyya (Ed.), *Strategic approaches for conflict resolution in organizations: Emerging research and opportunities* (pp. 106–114). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-1726-0.ch006>
- Duygulu, E., & Sezgin, O. B. (2014). Türkiye’de örgütsel davranış yazını doktora tezlerine yönelik bir inceleme. 2. Örgütsel Davranış Kongresi, (s. 17-29). Kayseri.
- Erdem, F. (2009). Örgütsel davranış araştırmalarında niş alanlar nasıl belirleniyor? Ulusal yönetim ve organizasyon kongresi yazını üzerine kısa bir değerlendirme. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 65-78.
- Ertem, H. Y. (2020). Okullarda gözlenen örgütsel davranışlar: Bir içerik analizi çalışması. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(3), 802-817
- Hendri, M. I. 2019. The Mediation Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on The Organizational Learning Effect of The Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performace Management*, Vol. 68 (7), 1208-1234
- Howell, S. E. (2014). Conflict management: A literature review and study. *Radiol Manage*, 36(5), 14–20. Retrieved from <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30514033/>
- Kalwani & Mahesh (2020) *Journal of Business and Management*, 26 (1), 40-78
- Kızıldağ, D., & Özkara, B. (2014). Türkiye’de örgütsel davranış araştırmalarındaki yönelimler: Ulusal yönetim ve organizasyon kongresi örneği. 2. Örgütsel Davranış Kongresi, (s. 1-8). Kayseri
- Kian, T. S., Yusoff, W. F. W., and Rajah, S. 2014. Job Satisfaction and Motivation: What are The Difference among These Two?. *European Journal of Business and Social Sciences*, Vol. 3 (2), 94-102.
- Koyuncu, S. C. (2015). Örgütsel davranış alanında odaklanılan konular ve kullanılan yöntemler: 2010-2015 yılları ulusal işletmecilik kongre bildirimleri üzerine bir inceleme. *İş ve İnsan Dergisi*, 127-135
- Kumarasinghe, H:P. (2021). New Trends in Organizational Behavior. *Industrial Management Sciences*. 1-27
- Maxwell, J.S. (2006). *Liderstvo: 25 klyuchevyih printsipov postroeniya vzaimootnosheniy s lyudmi: per s angl.* – Minsk, Popurri, 366 p

- Milne, P. (2007) "Motivation, incentives and organisational culture", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 11 Issue: 6, pp.28-38, <https://doi.org/10.1108/13673270710832145>
- Ramlall, Sunil. (2008). Enhancing Employee Performance Through Positive Organizational Behavior. *Journal of Applied Social Psychology*. 38. 1580 - 1600.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organisational behavior* (15th ed.). Boston, MA: Pearson
- Robbins, S. ve Judge, T.A. (2022). *Örgütsel Davranış*. Ankara : Nobel Yayıncılık
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78
- Safonov, Y., Maslennikov, Y. and Lenska3, N (2018). Evolution And Modern Tendencies In The Theory Of Leadership. *Baltic Journal of Economic Studies*. 481). 304-312
- Somaya, D., & Dellington, E. (2014). Conflict management and team efficiency: Task interdependence and administrative behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 90–150.
- Turgut, E., & Beğenirbaş, M. (2016). Türkiye'deki örgütsel davranış yazımına bakış: Örgütsel davranış kongrelerinin yazar ve içerik yönünden ağ analizi ile incelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 328- 354.
- Yeksan, A., & Gümüş, Ö. (2019). Örgütsel bağlılık konusunda yazılmış yüksek lisans tezlerinin bibliyometrik analizi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Ek-1 Özel Sayı, 219-239
- Yurt, E. (2022). Türkiye'de Akademik Motivasyon Konusunda Yapılan Araştırmaların İncelenmesi, *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4 (1), 95-112.

## **EXTENDED ABSTRACT**

As modern businesses undergo changes, so does the study of organizational behavior. The fact that organizations are impacted by changes in themselves is one of the core issues in organizational behavior. Traditional categories including job motivation and performance, absenteeism and turnover, environment and culture, and groups and leadership have persisted, according to organizational behavior specialists, but more recent interpretations show more substantial shifts.

Organizational behavior is an interdisciplinary field that studies how individuals, groups, and organizational structures impact the effectiveness of an organization. The use and significance of organizational behavior in contemporary organizational contexts are examined in this research work. Organizations can achieve sustainable growth and improve employee performance, motivation, and satisfaction by comprehending and implementing organizational behavior concepts.

Corporate behavior is essential to fostering a healthy work environment, and employee satisfaction has a significant impact on corporate success. In addition to matching people's skills and interests, organizations can design occupations that are both meaningful and challenging. Additionally, organizational behavior highlights the importance of a healthy work-life balance by giving employees support and flexibility, which raises their levels of happiness and wellbeing. The study of how employees act and perform at work is known as organizational behavior. It assists companies in comprehending the viewpoints that can inspire their personnel, improve their output, and help them establish enduring and reliable bonds with their staff. It primarily looks at the three factors that influence behavior in organizations: structure, group dynamics, and individual behavior. The business world has seen significant changes, and as a result, numerous new trends in organizational behavior and its different facets have evolved.

There are many different themes covered in the field of organizational behavior research, according to studies on the developments of organizational behavior research in Turkey. It is evident that these studies typically cover subjects like leadership, organizational justice, work happiness, organizational commitment, and organizational culture. Studies on improving leadership, organizational dedication, and employee job satisfaction have garnered attention in recent years. It is unknown what the overall trend and level of research in

organizational behavior are by year. Thus, the purpose of this study is to investigate research on subtopics of organizational behavior from 2010 to 2024. To accomplish this, bibliometric analysis was the chosen method. The numerical examination of publications created by people or organizations in a certain area, during a specific time period, and in a specific location, as well as the connections among these publications, is known as bibliometric analysis. When examining bibliographic information gleaned from databases, several approaches emerge. The distribution of subtopics related to organizational behavior that were published in refereed journals between 2010 and 2024 will be looked at below, broken down by year. The following research questions serve as the study's compass:

1. How are the organizational behavior subtopics related to leadership distributed between 2010 and 2024?
2. How are the organizational behavior subtopics of motivation distributed between 2010 and 2024?
3. How are the organizational behavior subtopics related to conflict management distributed between 2010 and 2024?
4. How are the organizational behavior subtopics related to work satisfaction distributed between 2010 and 2024?

Numerous business fields conduct research on organizational behavior. Organizational behavior is studied and used by various professions in the corporate world, including consultants and organizational management specialists. The study of human behavior in an organizational context is known as organizational behavior. It is a multidisciplinary field devoted to comprehending interpersonal dynamics, organizational dynamics, and individual and group behavior. It originated in the fields of economics, sociology, psychology, and political science. Three basic levels can be used to categorize the discipline of organizational behavior research: the macro level (organization), the meso level (group), and the micro level (person) (Barbour, 2017). Some fundamental presumptions about the topic serve as a guide for any future research on organizational behavior. The potential directions of future research are primarily determined by these presumptions. It is unlikely that these navigational routes will alter in the near or medium future. It is believed that the study of organizational behavior is a very diverse field. Diverse disciplinary viewpoints (such as those from psychology, sociology, economics, and political science) that are used to study organizations are examples of diversity. Diverse theories and approaches are examples of diversity. There aren't any widely recognized theories or approaches.

Given that organizational behavior is an applied field, many study topics have been and will continue to be driven by external variables. Changes in the political, technological, demographic, and economic spheres are some of the primary causes.

The study of organizational behavior is, in many respects, a response to these elements. The way studies are organized to comprehend organizational activities is influenced by shifts in the economy or the introduction of new technologies. While these shifting dynamics present fresh avenues for comprehending organizations, they also account for patterns and cyclical interest in particular fields.

Organizational behavior has been studied in a variety of organizational structures, including markets (Koçak, Kerse, and Babadağ, 2018), hospitals (Çalık and Naktiyok, 2018), hotels (Keleş, 2019), and textile factories (İnce, 2016). The structure, procedures, and hierarchy of educational organizations differ from those of other types of organizations. For instance, the entire process at a factory is controlled by the interactions between employers and employees. Students, teachers, parents, school administrators, and other external stakeholders, on the other hand, have an impact on schools. In educational settings like schools, there are complex interconnections that have an impact on organizational behavior as well. According to Duygulu and Sezgin (2015), the most studied subjects in doctoral theses examining organizational behavior are organizational commitment and leadership. According to a study by Akyol and Akçay (2015), the most crucial subjects are organizational commitment, job satisfaction, leadership, and organizational culture. Furthermore, Akyol and Akçay (2015) looked at theses on organizational variables in the field of education from 2000 to 2010 and found that while organizational development, downsizing, structuring, and entrepreneurship were less researched, organizational variables like leadership, job satisfaction, organizational culture, and organizational commitment were more. Leadership and organizational citizenship behavior were the most investigated subjects through links with other aspects, according to Turgut and Beğenirbaş (2016), who used network analysis to examine organizational behavior congresses.

Leadership and organizational culture are influenced by the principles of organizational behavior. A strong corporate culture fosters a feeling of identity and purpose by being based on common values, customs, and beliefs. Organizational behavior policies contribute to the development of a motivated, empowered, and inclusive

workplace culture. Effective leadership is essential for implementing organizational behavior practices because leaders set the tone for conduct, impact corporate culture, and act as role models. The insights offered by different organizational behavior theories, models, and practices can be advantageous to organizations. The big five personality trait model helps organizations better understand individual differences and choose individuals who will fit in with their culture. The group growth model's stages aid in managing and fostering effective teamwork. The leadership contingency approach acknowledges the significance of leadership adaptation. It is crucial to expand organizational behavior studies in Turkey and carry out additional study on this topic in order to boost business productivity and guarantee employee satisfaction. In order to improve organizational behavior, boost employee motivation, and improve communication, managers must use a variety of tactics. In this approach, Turkish companies will be able to become more successful and competitive. Applying the concepts of effective organizational behavior can enhance a number of areas of the workplace. It can be applied to boost output and performance, encourage motivation, raise employee satisfaction, develop better leadership, comprehend decision-making, and facilitate better teamwork.