

DOI: <https://www.doi.org/10.36719/2663-4619/70/68-73>

Ülkər Elçin qızı Fərzəliyeva
Xəzər Universiteti
magistrant
ulker.farzaliyeva@khazar.org

TƏŞKİLATI DAVRANIŞ VƏ YANAŞMALAR

Açar sözlər: təşkilati davranış, təşkilat, fərd, qrup, idarəetmə prosesi

Organizational behavior and approaches

Summary

The purpose of this article is to identify and analyze the factors that influence the formation of organizational behavior, how to organize organizational behavior in enterprises. This article, which examines organizational behavior, is a qualitative study and has been interpreted using a document analysis approach. Through the analysis of the document, different sources related to organizational behavior were investigated and a number of definitions of organizational behavior were reflected. This article also discusses the importance of the organization in society. The impact of individuals, groups, and the formal structure of the organization on the behavior of organizations to work more effectively is reflected in the study.

Key words: *organizational behaviour, organization, personality, group, management process*

Giriş

Ətraf mühitin dəyişilməsi, informasiya texnologiyalarının inkişafı, təşkilatlarda keyfiyyətin idarə edilməsi, işçilərin müxtəlifliyinin tanınması və idarə edilməsi kimi proseslər müasir dünyada baş verən idarəçilik prosesinin dəyişilməsinə səbəb oldu (Axundova, 2014). Bu yeni yanaşma təşkilatda fərdlərin birinciliyinə üstünlük verirdi. Fərdlərin, istək və ehtiyacları, idrak, duyğusal və psixomotor səviyyələri bir-birlərindən fərqlidir (Mullins, 2005). Bu fərqlilik onların motivasiyasına təsir göstərir və onlarda bir tarazsızlıq yarada bilər. Bu vəziyyətdə köməyə və əməkdaşlığa ehtiyacı olan şəxslər bu ehtiyacları qarşılamaq üçün qruplar təşkil edirlər. Fərdlər həm mövcud ehtiyaclarını, həm də gələcək ehtiyaclarını nəzərə alaraq bir araya gəlir və bu vəziyyət qrupların yaranmasına səbəb olur (Frederick, 2014). Qruplaşmalar təşkilata qoşulmaq və ya yeni bir təşkilat yaratmaq üçün ilk addım kimi qəbul edilə bilər.

Təşkilatlar cəmiyyətin işini təyin edən əsas vasitədir. Təhsil, səhiyyə, sənaye və müdafiə kimi bir çox sahədə istehsal olunan mal və ya xidmətlər təşkilatlar vasitəsi ilə həyata keçirilir (Frederick, 2014). Təşkilatlar bu fəaliyyətləri fərdlərin köməyi ilə həyata keçirirlər. Bu səbəbdən təşkilatı və təşkilati davranışı başa düşməyin və izah etməyin yolu fərdi anlamaqdır. Fərd təşkilatı yaradan, təşkilati hədəflərin reallaşmasına töhfə verən və quruma dəyər verən bir varlıq olduğu üçün təşkilatda fərdin rolları və vəzifələri, təşkilata necə və hansı səviyyədə qatqı verəcəyi təşkilatın və təşkilatda olan şəxslərin rəhbərliyi daxilindədir. İdarə vasitəsi ilə fərdlər və fərdlərdən ibarət olan təşkilatlar və bu təşkilatların fəaliyyəti ilə əlaqəli bütün komponentlər müəyyən hədəflərə uyğun istiqamətləndirilir və idarə olunur (Baransel, 1979). Bu kontekstdə fərdi, təşkilat və idarəetmə hadisələrini bir-birindən müstəqil şəkildə nəzərdən keçirmək mümkün deyil. Başqa sözlə, fərdi anlamadan təşkilatı, təşkilatı anlamadan rəhbərliyi anlamaq mümkün deyil.

Təşkilat, ümumi bir məqsəd üçün birlikdə çalışan insanlar qruplarından ibarət olan kompleks sosial sistemlərdir (Schermerhorn, 2010). Əslində, təşkilat daxilindəki insanlar bir-birləri ilə mütəşəkkil bir şəkildə qarşılıqlı əlaqə qururlar. Bu mütəşəkkil münasibət, təşkilatın hədəflərinə çatması üçün minimal səviyyədə ünsiyyət, koordinasiya və əməkdaşlıq tələb edir (McShane ve Von Glinow, 2010). Bu gün böyük çətinliklərlə üzləşən təşkilatlar hədəflərinə çatmaq üçün daha

səmərəli işləməlidirlər (Frederick,2014). Ümumiyyətlə, işçilər və ya insanlar təşkilatın fəaliyyətini səmərəli davam etdirməsi üçün həyatı əhəmiyyətə malikdir.

İnsan həyatında əsas rol oynayan təşkilatda qarşılıqlı əlaqəli və daim dəyişən fəaliyyətlər həyata keçirilir və insanların davranışları təşkilatın fəaliyyətinə və səmərəliliyinə böyük təsir göstərir. Bu səbəbdən təşkilati sərhədlər daxilində insan davranışına təsir edən amillərin müəyyən edilməsi vaxt aparan, çətin və bəzən qeyri-mümkündür. Ancaq təşkilat daxilində insan davranışını proqnozlaşdırmaq və istiqamətləndirmək çox çətin olsa da, bu davranışlar təşkilatın müvəffəqiyyətində vacib bir amil olaraq qəbul edilir (Kondalkar, 2007).Təşkilati davranış, psixoloji, sosiologiya, antropologiya, siyasət və iqtisadiyyat kimi fənlərin dəstəyi ilə (Kondalkar, 2007), təşkilat daxilində insan davranışlarını anlamaq, izah etmək, proqnozlaşdırmaq və dəyişdirmək üçün fərdi və qrup dinamikasını öyrənən bir fənlərəarası tətbiq olunan davranış elmidir (Wagner & Hollebeck, 2010). Schermerhorn təşkilati davranışı təşkilatdakı insan davranışlarını daha yaxşı izah etmək üçün deyil, həm də təşkilatın fəaliyyətini artırmaq üçün müxtəlif biliklərin tətbiqinə və inteqrasiyasına həsr olunmuş özünəməxsus bir təcrübə sahəsi olduğunu qeyd etmişdir (Schermerhorn, 2010). Greenbergə görə təşkilati davranış təşkilati səmərəliliyin və fərdi inkişafın öncüsüdür (Greenberg, 2011).

Təşkilati davranış, təşkilat daxilindəki insanların davranışını təsir edən bir çox faktorları anlamağa və proqnozlaşdırmağa kömək edən təlimatlar verir. İnsanların təşkilat daxilində və ətrafında necə hərəkət etdiklərini, düşündüklərini, hiss etdiklərini və etdiklərini anlamağımıza kömək edir. Təşkilati davranış, fərdlərin və qrupların təşkilat daxilində və digər təşkilatlardakı həmkarları ilə bir-birləri ilə necə əlaqəli olduğunu öyrənməyi əhatə edir. Tədqiqatçılar bu məsələləri sistematik olaraq fərdlər, qruplar və təşkilatlar kimi çoxsaylı təhlil səviyyələrində araşdırırlar (McShane & Von Glinow, 2010). Əslində, təşkilati davranış, formal təşkilati quruluş, həyata keçiriləcək vəzifələr, istifadə olunan texnologiya və iş metodları, idarəetmə prosesi və xarici mühit arasındakı qarşılıqlı əlaqələri əhatə edən bir bütünü araşdırmağı hədəfləyir. Təşkilati davranış işinin əsas xüsusiyyətləri:

- İnsanların davranışları;
- İdarəetmə prosesi;
- İdarəetmə prosesinin baş verdiyi təşkilati kontekst;
- Təşkilati proseslər və işlərin icrası;
- Təşkilatın bir hissəsi olan xarici mühitlə qarşılıqlı əlaqələrini anlaşılmasıdır (Mullins, 2005).

Rəsmi bir təşkilatda, bütün səviyyələrdə davranış faktorlarını araşdırmadan təşkilati davranışı tam olaraq anlamaq mümkün deyil. Təşkilati davranış, davranışın 3 əsas anlayışı araşdırır: təşkilati daha təsirli etmək üçün fərdlər, qruplar və təşkilatlar. Başqa sözlə, təşkilati davranış insan davranışını fərdi, qrup və təşkilat səviyyəsində izah edir. Eyni zamanda, təşkilati davranış, təşkilatların daha təsirli işləməsi üçün fərdlər, qruplar və təşkilatın rəsmi quruluşunun davranışa təsiri haqqında qazandığı bilikləri də tətbiq edir (Robbins & Judge,2013). Təşkilat daxilindəki davranış 3 amilin qarşılıqlı əlaqəsinin nəticəsidir və hər üçünün də qarşılıqlı təsiri nəticəsində meydana gələn bütün nəzərə alınmalıdır. Ancaq dördüncü bir amil olaraq ətraf mühit unudulmamalıdır. Əslində hər təşkilat bir mühitdə iştirak edir və ətraf mühitə uyğun bir məhsul hazırlayır (Özkalp & Kirel,2004).

Fərd.Təşkilatlar fərdi üzvlərdən ibarətdir. Bioloji, sosioloji və psixoloji baxımdan fərdin fərqli tərifləri verilə bilər. Ən ümumi tərifdə fərd -genetik xüsusiyyətlərini ətraf mühit faktorlarına uyğun olaraq ictimailəşdirən və bu xüsusiyyətləri hərəkətə keçirərək yeni dəyərlər yarada bilən canlı bir varlıqdır (Başaran, 2000).

Fərd mürəkkəb bir varlıqdır. Bu gerçəkliyin fərqi olan elm adamları və mütəfəkkirlər fərd haqqında bir çox tezis irəli sürmüşlər, fərd fəaliyyətə meyilli bir varlıqdır. Fərd işdə və işdən kənarında baş verənlərə reaksiya göstərir. Fərdin başqa bir xüsusiyyəti onun sosial varlıq olmasıdır. Fərd həyatını ictimai münasibətlərlə formalaşdırır. Fərd fərqli ehtiyacları olan bir varlıqdır (Aydın, 2000). Fərdin ehtiyacları və təşkilatın gözləntiləri uyğun gəlmədikdə, məyusluq və qarşıdurmaya yarana bilər. Fərdi və qurumu birləşdirmək və təşkilati hədəflərə çatmaqla yanaşı fərdlərin

ehtiyaclarını ödəməyə imkan verən bir iş mühiti təmin etmək rəhbərliyin vəzifəsidir. Fərdlər təşkilati müxtəlifliyin əsas mənbəyidir. Fərd yaş, cinsiyyət, etnik mənsubiyyət və eyni zamanda şəxsiyyət və dəyər baxımından demografik cəhətdən fərqli ola bilər. Fərdi müxtəliflik bəzən təşkilatlarda arzuolunmaz vəziyyətlərə səbəb ola bilər. Fərdlə bağlı stereotiplər ona qarşı ədalətsiz bir ayrışdırılışa da səbəb ola bilər. Təşkilatlardakı bu arzuolunmaz mənfə davranışların mənbəyi təşkilatın meneceri, işçisi və ya təşkilatın mədəniyyəti ola bilər (Robbins & Judge,2013).

Qrup. Qruplar, bütün təşkilatlarda olduğu kimi iş və müvəffəqiyyət üçün zəruri bir amildir. Təşkilat insan qruplarından ibarətdir və bir təşkilatda demək olar ki, hamısı bir və ya daha çox qrupun üzvüdür. Qeyri-rəsmi qruplar təşkilatdakı insanların sosial ehtiyacları üçün yararlıdır. Qruplardakı insanlar bir-birlərinə bir çox cəhətdən təsir edir və qruplar öz iyerarxiyalarını və liderlərini inkişaf etdirə bilərlər. Qrupda göstərilən təzyiqlər üzvlərin davranışı və fəaliyyətinə əhəmiyyətli dərəcədə təsir göstərə bilər. Bu səbəbdən qrup quruluşu davranışı anlamaq üçün çox vacibdir və təşkilati davranışa yeni bir anlam qatır (Mullins, 2005).

Təşkilat. Fərdlər və qruplar rəsmi təşkilati struktur daxilində qarşılıqlı fəaliyyət göstərilir. Təşkilati struktur, rəhbərlik tərəfindən fərdlər və qruplar arasında əlaqələrin inkişafında nizam və sistemlərin təmin edilməsi və təşkilatın məqsədlərinə çatmaq üçün yaradılır. Bu rəsmi quruluş insanlara təşkilati fəaliyyətlərini yerinə yetirmək və öz məqsədlərinə çatmaq üçün xidmət edir. Davranışa təşkilati quruluş nümunələri, texnologiya, liderlik üsulları və təşkilati proseslərin planlaşdırıldığı, yönləndirildiyi və idarə olunduğu idarəetmə sistemləri təsir göstərir. Bu səbəbdən təşkilati quruluşun və dizayn və idarəetmə nümunələrinin təşkilat daxilindəki insanların davranışlarına təsiri üzərində dayanılır (Özkalp & Kirel, 2004)

Ətraf mühit. Hər təşkilat xarici mühitin bir hissəsidir. Ətraf mühit qüvvələri təşkilati amillərlə qarşılıqlı əlaqə qurur. Ətraf mühit qüvvələri məsələn texnoloji və elmi inkişaf, iqtisadi fəaliyyətlər, sosial, mədəni və dövlət qərarları və qaydaları ilə təşkilata təsir edir. Nəzəriyyə və idarəetmə praktikasında təşkilati davranışın məzmunu və məqsədini daha yaxşı başa düşmək üçün onun mənsəyini və tarixini bilmək vacibdir. Təşkilati davranış fərqli bir anlayış olaraq 1940-cı illərin ikinci yarısında ortaya çıxdı. Ancaq əsrlər boyu insanların motivasiyası və iş səmərəliliyinin ölçülməsi kimi mövzular müxtəlif sahələrdə tədqiqatçıların diqqət mərkəzində olmuşdur (McShane & Von Glinow,2010).

ABŞ-da sənaye inqilabının yaratdığı sosial və texnoloji inkişaf natiçəsində ortaya çıxan yeni iqtisadi nizam və dəyişən istehsal sistemləri, təşkilati davranışın inkişafında əsas hərəkətverici qüvvə olmuşdur (Borkowski, 2016). Bu dövrdə təşkilati performansını əsas götürən Amerika sənaye mühəndisi Frederick Taylor, insan davranışlarını sistemə bir yanaşma ilə araşdırmağa çalışan ilk şəxs idi. Taylor insan xüsusiyyətləri, sosial mühit, vəzifə, fiziki mühit, sürət, dözümlülük, xərc və bu amillərin qarşılıqlı təsirlərini araşdırdı. Taylor "Elmi İdarəetmə Prinsipləri" adlı əsərində insanların marağını çəkən motivasiya vasitələrini daha yaxşı təşkil etmək, öyrətmək və istifadə etməklə daha səmərəli işləyə biləcəklərini iddia etdi (Arikboğa,2013). Frederick Taylor, elmi idarəetmənin təşkilati idarəetmədə istifadə edilməli bir yanaşma olduğunu müdafiə etdi. Taylor tərəfindən hazırlanan bu yanaşma 4 əsas prinsipləndən ibarətdir:

- İşin əsası göz qərarı ilə deyil, elmi metodlardan istifadə edilməklə tapılmalıdır.
- İşçilər öz metodlarını seçmək əvəzinə, rəhbərlik işi planlaşdırmalı və metodları müəyyənləşdirməlidir.
- İşçilərin seçilməsinə, təliminə və iş birliyinin inkişafına əhəmiyyət verilməlidir.
- Məhsuldarlıq rəhbərlik və işçilərin iş yerləri ayrı-ayrılıqda təşkil olunaraq, işçilərə uyğun işlər verilərək artırılmalıdır (Massie,1983).

Taylor Elmi İdarəetmə yanaşmasının əsas məqsədi işi sistemə və ya elmi şəkildə araşdıraraq işçilərin məhsuldarlığını artırmaq olmuşdur. İşin görülmə üsulu ilə bağlı doğru yolun tapılmasına diqqət yetirilmiş və bu yol tapılaraq tətbiq olunduqda, işçinin məhsuldarlığı sayəsində qazancı artacağı düşünülmüşdür (Luthans,1983).

Henri Fayol isə iqtisadi səmərəlilik və məhsuldarlığa əsaslanan "Sənaye və Ümumi İdarəetmə" adlı işi ilə sistemli şəkildə insanların təşkilati hədəflərinə effektiv və səmərəli şəkildə çatmaları

üçün idarəetmə funksiyasına müraciət etdi. Şəxsi təcrübəsinə və müşahidələrinə əsaslanan Henri Fayol uğurlu idarəetmənin 14 əsas prinsipini irəli sürdü və bu prinsiplərin düzgün tətbiqi ilə müəssisələrin uğur qazanacağını iddia etdi (Can, 2002). Henri Fayolun prinsiplərindən bir çoxunun Taylorun Elmi İdarəetmə Yanaşmasında da olduğunu görmək mümkün oldu (Yozgat,1978). Bununla birlikdə, Fayolun idarəetmə elminə verdiyi töhfə idarəetmə tədqiqatlarının müəyyən funksiyalara ayrılmasında ortaya çıxdı. Bu fərq əsasən Fayol hələ də bu mövzuda birincidir.

Alman sosioloq Max Weber, güc və nüfuzə özündə birləşdirən "Bürokratik İdarəetmə" yanaşması ilə təsirli, ideal, fərdi və rəşional bir təşkilati quruluş, iş etikası və xarizmatik liderlik barədə müzakirələrə başladı (Gül, 2013). Weber şəxsi təməllərə deyil, rəşionallığa əsaslanan bir bürokratiya adlanan idarəetmə modeli təklif etdi. Weber bu təşkilatın davamlılığı, formal quruluşu, rəşional səlahiyyətinin daha səmərəli olacağını və dəyişikliklərə daha asan uyğunlaşa biləcəyini düşünürdü (Eren,2003). Max Weberin təşkilatlardakı rəşionallıq anlayışı kadr seçimində rəqabətçi olmaq, tanışlara üstünlük vermək deyil; iş qaydalarına uyğun olaraq təşkilatın idarə olunması; idarəetmə mövqeyindən irəli gələn qanuni gücdür (Daft,1997).

Birinci Dünya Müharibəsindən sonra təşkilati işlərin mərkəzində insan faktoru və xüsusilə psixologiyanın təşkilatlara təsirləri olmuşdur. Hugo Münstenberg, psixologiyanın motivasiya və yeni işçilərin işə götürülməsi kimi sahələrdə vacib məlumat verə biləcəyini fikrini irəli sürmüşdür. Əsasən təşkilati davranışın əsaslarını 1920-ci illərdə ənənəvi və ya klassik idarəetmə yanaşmasına reaksiya olaraq ortaya çıxan və 1930-cu illərdən sonra formalaşan insan münasibətləri hərəkətində tapmaq mümkün olmuşdur (Borkowski, 2016).

Təcrübələr göstərdi ki, klassik idarəetmə yanaşması həmişə müəssisələrdə işçilər arasında səmərəliliyi və harmoniyayı təmin etmir. İşçilərin daha effektiv idarə etməyə olan marağının artması davranışçı yanaşmanın inkişafında mühüm rol oynadı. Davranışçı yanaşma, təşkilatdakı insan davranışları ilə əlaqədardır və bu davranışlar təşkilat xaricindəki davranışlardan tamamilə fərqlidir (Baransel,1979).Eyni dövrdə Mary Follet təşkilati demokratiya, güc və liderlik kimi müxtəlif təşkilati davranış məsələlərinə yeni yanaşmalara başçılıq edirdi (McShane & Von Glinow, 2010). Elton Mayonun apardığı araşdırmalar da Davranışçı yanaşmaya aid edilir.

Elton Mayonun rəhbərliyi ilə Western Elektrik şirkətinin Hawthorne fabrikində aparılan araşdırmalardan sonra formal və qeyri-rəşmi qrup dinamikası, liderlik, nəzarət və nəzarət stili, motivasiya vasitələri kimi sosial faktorların işçi məhsuldarlığına böyük təsir göstərdiyi müəyyən edildi.Hawthorne araşdırması, xüsusilə metodologiya və istifadə olunan texnikanın elmi olması, tədqiqat nəticələrinin səhv təfsiri, nümunə kütləsindəki işçilərə qarşı qərəz və sosial amillərə həddindən artıq vurğu baxımından bir çox tənqid aldı. Bütün bu mənfi rəylərə baxmayaraq, təşkilat sahəsindəki araşdırmalara çox əhəmiyyətli töhfə verdi. (Hawthorne fabrikində aparılan araşdırmalardan sonra, 1940-cı illərdə insan münasibətlərinin geniş yayılması ilə təşkilatlar "sosial sistem" kimi, təşkilatdakı fərdlər isə sosial və emosional varlıqlar kimi bir yer qazandı (Greenberg, 2011).

Təşkilati davranış intizamının II İkinci Dünya Müharibəsindən sonra mütəşəkkil bir şəkildə ortaya çıxdı. Bu dövrdə təşkilatların özlərini ətraf mühitə uyğunlaşdırma zərurəti, təşkilati davranış sahəsindəki tədqiqatların sayının artmasına və hətta yeni fikirlərin ortaya çıxmasına səbəb oldu (Eren,2003). Xüsusilə Frederick Herzberg, Abraham Maslow, Douglas McGregor kimi güclü tədqiqatçıların apardıkları tədqiqatlar "insan" anlayışının və təşkilati davranışın dəyişməsinə mühüm töhfələr verdi (Başaran, 2000). 1960-cı illərin ortalarında idarəetmə sahəsindəki fərqli fikir və yazılar nəticəsində təşkilati davranışın yeni bir yanaşma, ayrıca bir araşdırma sahəsi olaraq ortaya çıxdı (Arıkboğa, 2013). Bu dövrdə insan münasibətləri insan resursları yanaşmasına keçdi və motivasiya, hədəf təyin etmə, işgüzar münasibətlər, təşkilati stress, qrup prosesləri, təşkilati güc və siyasət inkişafı kimi məsələlər ön plana çıxdı (Gül, 2013). 1980-ci illərin ortalarında və 1990-cı illərdə təşkilati davranış araşdıran tədqiqatçılar təşkilatın yalnız işçilərin davranışlarını deyil, həm də işçilərin ruh halını və duyğularını necə təsir etdiyini araşdırırdı (Brief & Weiss, 2002).

Nəticə

Bu tədqiqat işində təşkilati davranışın müəssisələrdə necə təşkil olunması, təşkilati davranış yanaşmaları, təşkilati davranışın formalaşmasına təsir göstərən amillər araşdırılmışdır. Bu günlərdə bütün idarəçilər üçün həm xaricdə, həm də iş yerində insanların davranışlarını anlamaq və təşkilati məqsədlərə uyğun hərəkət etmək vacib olduğu müəyyən edilmişdir. Bu günlərdə iş dünyasının vəziyyəti; işçilərin keyfiyyətindəki nisbi artım; xarici ölkələrdən olan işçi seçimi; işçilərin yüksək xərcləri səbəbindən təşkilatların kiçilməsi və qlobal maliyyə böhranı səbəbindən ortaya çıxan bir sıra amillər təşkilatlardakı davranışların fərqlənməsini və təşkilati davranış yanaşmalarının araşdırılmasına şərait yaratmışdır. Müəssisələrdə işçilərinin işdən məmnunluq səviyyələrini, işə bağlılıqlarını artırmaq üçün motivasiya etməklə fərdi və təşkilati göstəriciləri yaxşılaşdırmaq mümkün olduğu müəyyən edilmişdir.

Təşkilati davranış müəssisələrin rəqabət üstünlüyü qazanması üçün getdikcə daha vacib olan məsələlər arasındadır. Lider dəstəyi və rəhbərliyi işçilərin dəyişikliyə uyğunlaşması və yaradıcılığını inkişaf etdirməsi üçün çox vacibdir. İşçilərin yaradıcı və inkişaf edən tərəflərini üzə çıxarmaqda təşkilati davranış təcrübələri və yanaşmaları günümüzün liderlərinə və menecerlərinə, dəyişiklik və yeniliyi təşviq edən təşkilati mədəniyyətin formalaşmasına çox əhəmiyyətli töhfə verir. Təşkilati davranış sahəsi iş mühitinə və performansına mənfi təsir edən amillərlə daha çox maraqlanır və bu problemlərin həlli yollarını tapmağa çalışır.

Təşkilatların tarixi çox qədim olsa da, təşkilati davranış yeni sahədir. Təşkilati davranış anlayışı İkinci Dünya Müharibəsi zamanı ortaya çıxmışdır. 20-ci əsrdə təşkilati davranışla əlaqəli bir sıra yanaşmalar meydana çıxmışdır. Bunlardan F.W. Taylor, H.Fayol, Max Weber və bir sıra şəxslərin idarəetmə elminə aid müəyyən yanaşmaları mövcuddur. Taylorun söyləri sayəsində ixtisaslaşma və kütləvi istehsal texnikaları böyük önəm qazanmışdır. H. Fayol, Urwick və Max Weber-in söyləri nəticəsində Klassik yanaşma inkişaf etmişdir və klassik yanaşmanın inkişaf etməsi ilə bərabər müəssisələrdə təşkilati davranış anlayışı formalaşmağa başlamışdır. Elton Mayo və dostlarının araşdırmaları da idarəetmə elmində önəmli yerə sahib olmuşdur. Onlar ilk dəfə insan münasibətləri yanaşması ilə bağlı Hawthorne araşdırmalarına başçılıq etmişdirlər. Bu yanaşmanın təməl baxışlarına görə fərdlər böyüdükləri sosial mühitə görə davranışlar formalamış və buna uyğun olaraq işçilər üçün olduqları qrup səmərəlilik və müvəffəqiyyət baxımından böyük əhəmiyyətə malik olmuşdur.

Nəticə olaraq, müəssisələrdə təşkilati davranış sahəsinin önəmi günbəgün artır və bu, təşkilatlarda keyfiyyət göstəricilərinin artmasına gətirib çıxarır.

References

1. Akhundova N.F.(2014.) Organizational behavior. "University of Economics" Publishing House, p.3
2. Arıkbogha. Ş, (2013) Management and Organization.
3. Başaran, İ. E. (2000), Organizational Behavior Human Production Power, Feryal Printing, Ankara.
4. Baransel, A.(1979), Evolution of Contemporary Management Thought, Classical and Neo-classical Management and Organization Theories, C:1, Istanbul University Faculty of Business Publication, No:101, Istanbul, 1979.
5. Borkowski, N. (2016), Overview and History of Organizational Behaviour, Organizational Behaviour in Healthcare , (3rd ed.) Jones & Bartlett Learning, USA.
6. Brief A. P, & Weiss, H. M. (2002) " Organizational behavior: Affect in The Workplace", Annual Review of Psychology, Cilt: 53, Sayı: 1, pp. 279-307.
7. Daft, R. (1997) Management, The Dryden Press, Fort Worth.
8. Eren, E.(2003) Management and Organization, Beta Publishing and Distribution Inc., Istanbul.
9. Frederick P.R.H. (2014), " Organizational Behaviour and its Role in Management of Business", Global Journal of Finance and Management ISSN 0975-6477 Volume 6, Number 6,pp.563-568

10. Greenberg, J. (2011), Behaviour in Organizations, (10th ed.), Upper Saddle River,. NJ: Pearson/ Prentice Hall.
11. Gül, H. (2013), Management and Organization”, License Publishing, (11th Edition), Istanbul.
12. Kondalkar, V.G. (2007), Organisational Behaviour, Published by New Age International (P) Ltd., (1 nd ed.), New Delhi.
13. Luthans F.,(1983) Organizational Behavior, McGraw_Hill, Inc., , p.11.
14. McShane, S, I. & Von Glinow, M.A. (2010), Organizational Behavior, Hill Companies, Inc., 1221 Avenue of the Americas, (5nd ed.), New York.
15. Mullins, L. J. (2005) Management and Organisational Behaviour, Pearson Education Limited (7nd ed.), Spain
16. Özkalp, E. & Kirel,Ç.(2004) “Organizational Behavior”, T.C. Anadolu University Publication No; 1468, Open Education Faculty Publication no: 782.
17. Robbins, S.P., & Judge, T.(2013), Organizational Behaviour. (15th ed.) MA: Prentice Hall, Boston.
18. Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G. & Osborn, R.N. & Uhl-Bien, M. (2010), organizational Behaviour (11th ed.)John Wiley & Sons, Printed in the United States of America.
19. Shahbazov,İ, (2019) Research methods, Baku, p.19
20. Wagner, J. A. & Hollenbeck, J. R. (2010), Organizational Behaviour, Taylor & Francis e-Library (5th ed.), New York.

Rəyçi: prof.R.Həsənov

Göndərib: 12.09.2021

Qəbul edilib: 22.09.2021