



Ardahan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/aruiibfdergisi>



Örgütsel öğrenmenin evrimi: son 10 yılda işletme alanında yapılmış çalışmaların bibliyometrik analizi

The evolution of organizational learning: a bibliometric analysis of studies in business administration in the last 10 years

Hacı Mustafa Paksoy^a, Yasin Bayar^{b*}, Yaprak Arcagök^c, Perihan Ürper^d, Fatma Kılıç^e

^a Prof. Dr., Gaziantep Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Gaziantep, hmpaksoy@yahoo.com, ORCID: 0000-0001-7975-1795

^b Arş. Gör., Gaziantep Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Gaziantep, yasinbayar@gantep.edu.tr, ORCID: 0000-0002-1246-0368

^c Bağımsız Araştırmacı, yaprakarcagok@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0504-5710

^d Bağımsız Araştırmacı, urperperi@gmail.com, ORCID: 0009-0009-3734-998X

^e Bağımsız Araştırmacı, fatmakilic.2772@gmail.com, ORCID: 0000-0002-2034-0251

MAKALE BİLGİSİ

Makale geçmişi:

Başvuru: 12 Kasım 2024

Kabul: 26 Şubat 2025

Anahtar kelimeler:

Örgütsel Öğrenme,
Bibliyometrik Analiz,
Bibliyoshiny,
WoS

Makale türü:

Araştırma makalesi

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 12 November 2024

Accepted: 26 February 2025

Keywords:

Organizational Learning,
Bibliometric Analysis,
Bibliyoshiny,
WoS

Article type:

Research article

ÖZET

Örgütsel öğrenme, bir organizasyonun uzun vadeli başarısı için kritik bir faktördür. Bu önemli kavramın yıllar içerisindeki geçirdiği evrimin literatürde bulunmaması, bu çalışmanın ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Bu çalışmanın amacı, işletme alanında örgütsel öğrenme kavramı ile ilgili yapılmış çalışmaların geçirdiği evrimi anlayabilmektir. Bu bağlamda bu çalışmanın veri setini WoS veri tabanında bulunan örgütsel öğrenme ile ilgili işletme alanında yapılmış 752 makale oluşturmaktadır. Çalışmanın verileri 2023 yılı aralık ayında toplanmıştır. R analiz programının bir arayüzü olan Bibliyoshiny ile gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre en fazla çalışma 2011 yılında yapılmıştır. Bu konuda yayımlanan makaleler sayısal olarak incelendiğinde ülke bazında İngiltere, dergilerde ise Journal of Business Research ön plana çıkmaktadır. En fazla atıf alan ülke İngiltere, makale başına atıf ortalamasında ise Kanada'nın başı çektiği gözlemlenmiştir. En çok çalışma yapan yazar ise Chiva R. olarak tespit edilmiştir. Yapılan araştırmalarda örgütsel öğrenme olgusu ile en çok ilişkilendirilen kavramlar performance (performans), management (yönetim) ve innovation (yenilik) olmuştur. Elde edilen neticelerin örgütsel öğrenme ile ilgili araştırma yapma düşüncesi olan araştırmacılar için genel bir bakış açısı sunması açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Sadece işletme alanında yayımlanmış ve WoS veri tabanında bulunan makalelerin ele alınması bu çalışmanın kısmını oluşturmaktadır.

ABSTRACT

Organizational learning is a critical factor for the long-term success of an organization. The lack of literature on the evolution of this important concept over the years has led to the emergence of this study. The aim of this study is to understand the evolution of studies on the concept of organizational learning in the field of business administration. In this context, the data set of this study consists of 752 articles on organizational learning in the field of business administration in the WoS database. The data of the study were collected in December 2023. According to the results of the analysis performed with Bibliyoshiny, an interface of the R analysis program, the most studies were conducted in 2011. When the articles published on this subject are analyzed numerically, England comes to the forefront in terms of countries and Journal of Business Research in journals. The country with the highest number of citations is the UK, while Canada leads in the average number of citations per article. The author who conducted the most studies was identified as Chiva R. In the studies conducted, the concepts most associated with the phenomenon of organizational learning were performance, management and innovation. It is thought that the results obtained are important in terms of providing a general perspective for researchers who intend to conduct research on organizational learning. The limitation of this study is that only the articles published in the field of business administration and found in the WoS database are considered.

* Sorumlu yazar / Corresponding author

E-posta / E-mail: yasinbayar2506@gmail.com

Atıf / Citation: Paksoy, H. M., Bayar, Y., Arcagök, Y., Ürper, P., Kılıç, F. (2025). Örgütsel öğrenmenin evrimi: son 10 yılda işletme alanında yapılmış çalışmaların bibliyometrik analizi. *Ardahan Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(1), 55-66. <http://doi.org/10.58588/aru-jfeas.1583867>

1. Giriş

Günümüz dünyasında işletmelerin değişen piyasa koşulları ve iş yapma şekillerine uyum sağlayıp faaliyet yürütmesi önem arz etmektedir. Ayrıca sürdürülebilirliği ve rekabet avantajını kazanmak için işletmelerin yetenek ve bilgilerini sürekli yenilemesi, önceki hatalarından ders alması ve çevresindeki değişimlere uyum sağlaması gerekliliğidir. Bu uyum sürecinde öne çıkan kavramlardan birisi de örgütsel öğrenmedir.

Örgütsel öğrenme kavramı son yıllarda önemli ölçüde dikkat çekmiştir. Çok geniş bir disiplin ve geçmişe sahip olduğu için bu kavramla ilgili literatürde pek çok tanım mevcuttur (Oh, 2019). Örgütsel öğrenmenin önemli isimleri arasında gösterilen Argyris ve Schön (1996) örgütsel öğrenmeyi, hedefler, plan ve politikalar, stratejiler ve tekniklerin altında yatan değerleri ve varsayımları sorgulayarak ön yargıları örgütsel olgulara ya da aktörlere dayatma hatasından kurtarmak olarak tanımlarken; Levitt ve March (1988) örgütsel öğrenmeyi, rutinlere dayalı ve hedef odaklı faaliyetler bütünü olarak tanımlamıştır. Lenart-Gansiniec (2021) örgütsel öğrenmeyi, organizasyonların ve çalışanların hem birbiriyle hem de çevreleri ile ilişki kurarak bilgi depolama ve kullanma süreci olarak nitelmiş; Bašić (2021) ise örgütsel öğrenmeyi, örgütlerde kaynak kullanımı ve kaynak kullanımındaki bütüncüleyici öğelerin değerlendirmesini yapan süreçler şeklinde ifade etmiştir.

Öğrenme, örgütlerin hatalarını görme ve bu doğrultuda harekete geçmesinde, yenilikçi çözüm yollarının bulunabilmesinde ve iş dünyasında değişen talep ve belirsizliklere hızlı bir şekilde cevap verilebilmesinde önemli bir yere sahiptir (Inthavong vd., 2023). Bundan dolayı örgütsel öğrenme, belirsizliklerin en üst seviyede olduğu günümüz iş dünyasında ortaya çıkabilecek sorunlarla baş edebilmenin en etkili yollarından biri olarak görülmektedir (Hanaysha, 2016). Bunların yanı sıra örgütsel öğrenme, çevresel koşullara bağlı olarak oluşabilecek tehditlere karşı örgütleri koruyarak rekabet avantajı sağlar ve belirsiz çevre koşullarına karşı örgütleri güçlü hale getirir (Örmeci ve Öcal, 2023).

Örgütsel öğrenmenin etkili bir şekilde gerçekleşebilmesi için öğrenmeye uygun belli şartların sağlanmış olması gerekir. Bu şartlar örgüt yapılarında çeşitli yönetsel farklılıklar gösterse de çalışan becerilerini geliştiren faaliyetleri içerir (Çiçeklioğlu, 2023). Dolayısıyla örgütler değişen koşullara uyum sağlayabilmeli ve buna göre proaktif yaklaşımlar geliştirebilmelidir (Çağlıyan vd., 2021). Mevcut yapılarını gözden geçirerek yeniliklere uygun hale getirebilen örgütlerde örgütsel öğrenmenin verimli bir şekilde gerçekleştiği söylenebilir (Yiyit ve Çorbacioğlu, 2014). Verimli bir öğrenmenin olduğu örgütlerde, farklı fikirlerin birbiriyle kaynaşması daha yenilikçi çözümlerin ortaya çıkmasında rol oynar. Bu durum çalışanların daha geniş açılardan düşünebilmesini, kendi deneyimlerinin yanı sıra başka deneyimlerden de yararlanmasını ve örgütlerde bilgi sentezinin oluşmasını sağlar (Soran vd., 2016).

Literatürde örgütsel öğrenme ile ilgili farklı perspektiflerden ele alınmış çalışmalar mevcuttur. Gizir (2008) çalışmada örgütsel öğrenme ile örgüt kültürü ilişkisini örgütsel değişim süreci bağlamında ele almış ve örgütlerin örgüt kültürü özelliklerinde örgütsel değişime açık bir eğilim olmasının örgütsel öğrenme kapasitesiyle ilişkili olduğunu vurgulamıştır. Özdevecioğlu ve Biçkes (2012) çalışmalarında inovasyon ile örgütsel öğrenme arasındaki ilişkiyi araştırmışlar ve bu iki olgu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Pınar ve Arıkan (2015) çalışmalarında örgütsel yenilik ile örgütsel öğrenme yeteneği arasındaki ilişkiyi irdelemişler ve bu iki değişken arasında pozitif ve anlamlı yönde bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Gomes vd., (2022) çalışmalarında girişimcilik yönelimi, örgütsel öğrenme yeteneği, hizmet inovasyonu ve örgütsel performans arasındaki ilişkileri inceleyerek, bilgi yoğun örgütlerde örgütsel öğrenme yeteneği ve hizmet inovasyonunun aracı rollerini analiz etmişlerdir. Çalışmalarında örgütsel öğrenme yeteneğinin, inovasyonu kolaylaştırarak performansı artırmakta ve hizmet inovasyonu ile örgütsel performans arasında aracı rol oynadığını ortaya koymuşlardır. Douglas ve Haley (2024) çalışmalarında örgütsel öğrenme ile örgütsel dirençlilik kavramları arasındaki kavramsal ve alan örtüşmesini, özellikle örgütsel dirençliliğin yenilenme ve adaptasyon alanını analiz

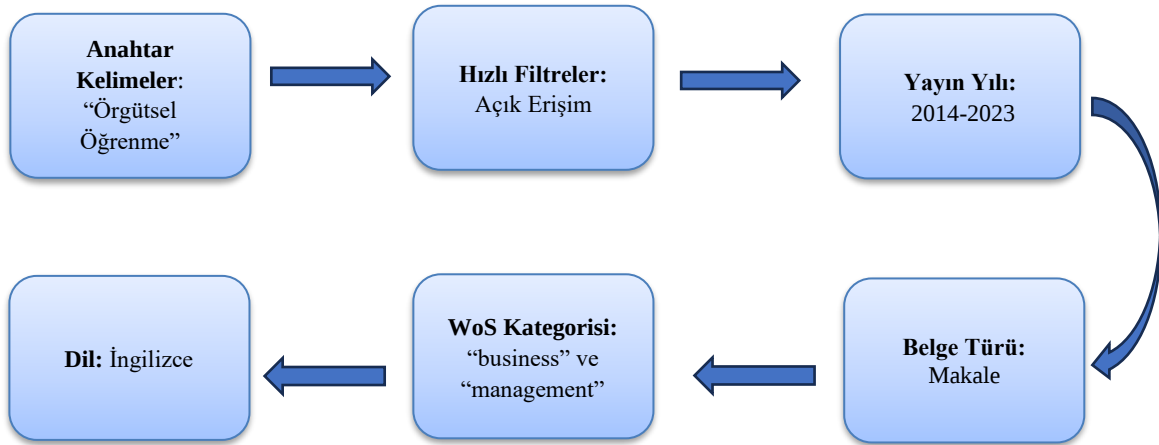
ederek, kolektif öğrenmeyi teşvik edecek stratejileri belirlemeyi amaçlamışlar ve yapılan analizler neticesinde örgütsel dirençliliğin yenilenme ve adaptasyon alanının, bilgi edinme, dağıtma, yorumlama ve örgütsel hafıza gibi sürekli öğrenmeyi destekleyen sistemlerle güçlendirilmesi gerektiğini ortaya koyulmuştur.

Örgütler açısından faaliyetlerin yürütülmesinde ve etkin bir organizasyon yapısı için önemli olan bu olgunun bilincinde olmak ve bu doğrultuda hareket etmek yöneticilerin başarısı için de önemlidir. Aynı zamanda bu olguya yönelik literatürdeki eğilimi bilmek ve bu doğrultuda yol çizmek etkin bir organizasyon yönetimi için gereklidir. Bu çalışmanın öneminin bu bağlamda ortaya çıktığı düşünülmektedir. Literatürdeki bu ve benzer birçok çalışmayla örgütsel öğrenme kavramı araştırılmış ve çeşitli bulgulara ulaşılmıştır. Literatürde örgütsel öğrenme kavramının bibliyometrik analiz bağlamında ele alan bir çalışmaya rastlanılmamış olması bu çalışmanın ortaya çıkış motivasyonunu oluşturmıştır. Bu bağlamda bu çalışmanın amacı, işletme alanında örgütsel öğrenme kavramı ile ilgili yapılmış çalışmaların bibliyometrik analizini yaparak örgütsel öğrenme kavramının evrimini ortaya koymaktır. Bu sayede, hem bu kavrama ilgisi olan kişilere kavramla ilgili bilgiler sunulacak hem de bu konuda çalışma yapmak isteyen araştırmacılara yol haritası sunulacaktır.

2. Yöntem

Bu çalışmada nicel bir araştırma yöntemi olan betimsel araştırma modeli ile desenlenmiş bir bakış açısı benimsenmiştir. Bu bağlamda işletme alanında, örgütsel öğrenme ile ilgili literatürde yer alan araştırmalar bibliyometrik göstergeler bakımından incelenmek istenmiştir. Bibliyometri, belirli bir araştırma alanı üzerinde araştırmacıların inceleme yaparak, inceleme sonuçlarını ve çıktıları değerlendirildiği çağdaş bir araç olarak tanımlanabilir (Grant vd., 2000). Bibliyometri araştırmaları çok kapsamlı bir analize dayandığı için yapılan bilimsel araştırmaların geçmiş ve günümüzdeki durumunu karşılaştırabilme imkânına sahiptir. Bu şekilde yapılan çalışmalar araştırmacılara hangi konularda neler yapılacağına dair bir yol haritası çıkarabildiği için özellikle önemlidir (Karagöz ve Kozak, 2014).

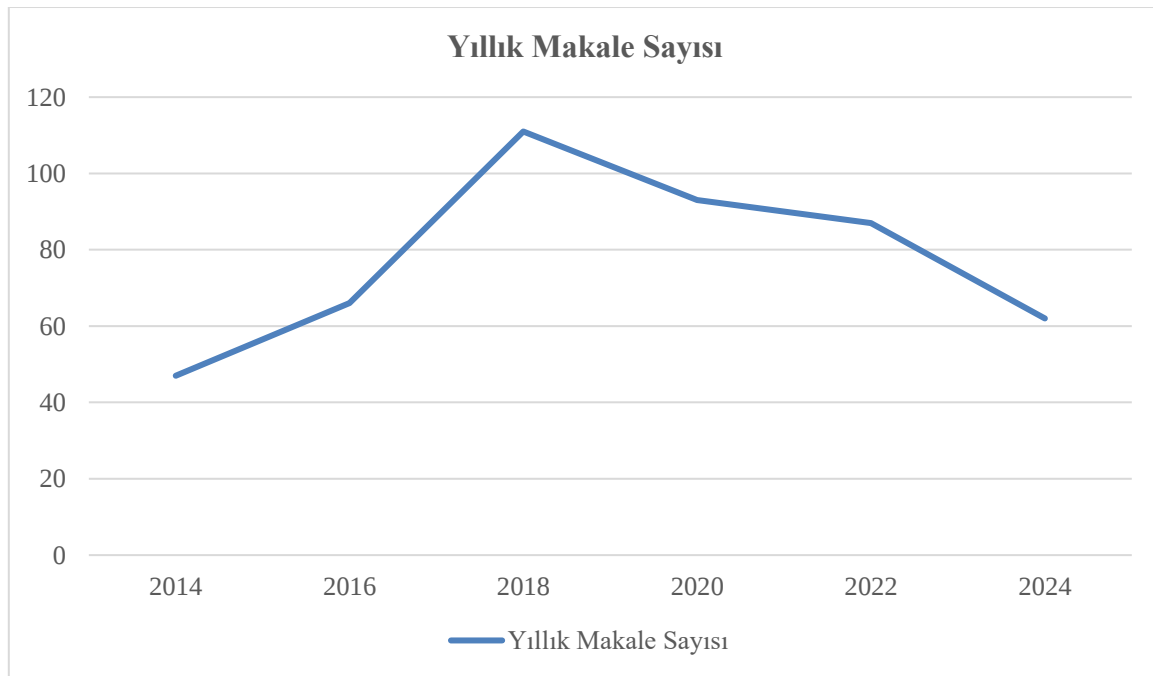
Bu çalışmadaki bibliyometrik veriler, Web of Science (WoS) veri tabanından alınmıştır. Veri tabanının WoS seçilmesinin nedeni, Web of Science veri tabanının dünyanın önde gelen analitik bilgi ve bilimsel atıf arama platformu olmasıdır (Liv vd., 2018). Çalışma kapsamında 29 Aralık 2023 tarihinde, WoS veri tabanında “organizational learning” anahtar kelimesi kullanılarak arama yapılmış ve 46,520 çalışmaya ulaşılmıştır. 2014-2023 yılları arasında, makale türünde, İngilizce dilinde ve işletme alanında yapılan açık erişime sahip çalışmalara odaklanılmıştır. Bu konuda en fazla yapılmış çalışmanın makale türünde olması ve İngilizcenin dünya genelinde evrensel bir dil olarak kabul edilip bu dildeki makalelerin veri setinin büyük çoğunluğunu oluşturması sebebiyle veri setinde bazı filtrelemeler yapılmıştır. Yıl olarak 2014-2023 sınırlamasının yapılmasının nedeni özellikle ilgili zaman dilimindeki örgütsel öğrenme konusunda yapılan çalışmaların sayıca artmış ve bu dolayısıyla da trend olmasıdır. Yapılan arama kriterleri Şekil 1’de belirtilmiştir. Yapılan filtreleme sonucunda 752 makale tespit edilmiştir. Veri seti, R programının bir web arayüzü olan Biblioshiny’da analiz edilmiştir. Makalede kullanılan veriler açık erişime sahip olan WoS’tan alındığı için etik kurul onayı gerektirmemektedir.



Şekil 1. WoS arama kriterleri

3. Bulgular

Arama sonuçlarından elde edilen 752 çalışma analiz edilmiştir. Araştırmanın kapsadığı zaman dilimi ilgili konunun trend olduğu yılları içermesi sebebiyle 2014-2023 yılları arasındadır. Araştırma kapsamında incelenen veriler sadece İngilizce yazılan makalelerden oluşmaktadır. Grafik 1’de örgütsel öğrenme bağlamında yer alan eserlerin yıllara göre dağılımı verilmiştir.

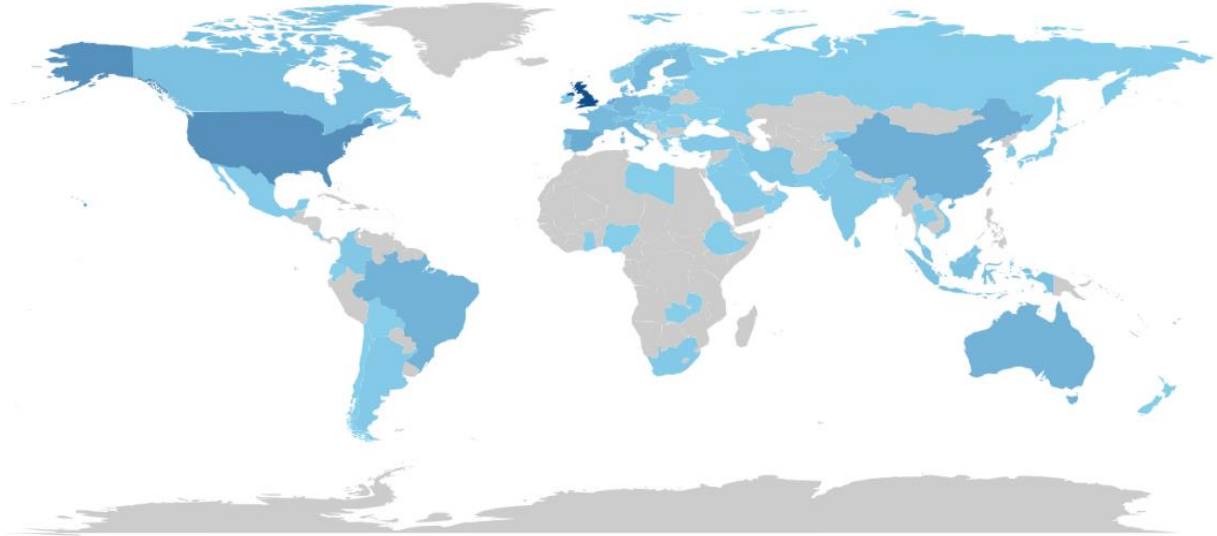


Grafik 1. Örgütsel öğrenme-işletme alanında yayımlanan makalelerin yıllara göre dağılımı

Tablo 1. Yıl bazında makale dağılımı

Yıl	Makale Sayısı
2014	47
2015	37
2016	66
2017	80
2018	111
2019	87
2020	93
2021	80
2022	87
2023	62

Tablo 1’de örgütsel öğrenme bağlamında yıl bazında makale sayısı gösterilmiştir. Özellikle 2018 yılında konuyla ilgili çalışmaların zirveyi gördüğünü ve 2018-2022 yılları arası üretilen makale sayıları 2018’den önceki yıllara göre fazla olduğu görülmektedir. 2023 yılında ise çalışmaların sayısında bir önceki yıllara nazaran azalış olduğunu söylemek mümkündür.

**Şekil 2.** Örgütsel öğrenme – işletme alanında yayımlanan eserlerin ülke bazlı dağılımı

Şekil 2’de örgütsel öğrenme bağlamında yayımlanan makalelerin sayısına göre renklendirilmeleri sonucu ortaya çıkan dünya haritası gösterilmektedir. Dünya haritasındaki koyudan açığa doğru olan renk skalası yüksekten düşüğe doğru olacak şekilde belirlenmiştir. Şekilde haritada gösterilen ülkelerin makale sayılarına ilişkin veriler Tablo 2’de aktarılmıştır.

Tablo 2. Ülke bazında yayımlanan makaleler

Ülke	Yayımlanan Makale
İngiltere	535
ABD	250
Hollanda	151
İspanya	130
Çin	122
Brezilya	108
Avustralya	106
Almanya	86
İtalya	83
İsveç	79
Türkiye	16

Tablo 2’de örgütsel öğrenme bağlamında ülke bazında yayımlanan makale sayıları verilmiştir. İngiltere’nin yayımlanan makaleler bakımından diğer ülkelere önemli bir fark attığını söylemek mümkündür. İngiltere’den sonra ABD ve Hollanda’nın konu ile ilgili fazla yayın yapan ülkeler arasında olduğu görülmektedir. Türkiye ise 16 çalışmayla bu alanda yer almıştır.

Tablo 3. Ülke bazında atıf dağılımı

Ülke	Toplam Atıf	Makale Başı Ortalama Atıf
Kanada	567	33,40
Almanya	791	33,00
İspanya	1191	29,00
İngiltere	4109	26,50
Danimarka	676	26,00
Hollanda	1019	24,30
Çin	722	23,30
ABD	1151	19,50
İsveç	393	17,90
Avustralya	451	15,60

Tablo 3’te örgütsel öğrenme kavramının ülke bazında atıf dağılımı verilmiştir. Tablo 2’de ortaya koyulan verilerden farklı olarak örgütsel öğrenme kavramının ülke bazında atıf dağılımında ilk sırayı 567 atıf ve 33,40 makale başı ortalama atıfı ile Kanada almıştır. Listede son sırayı ise makale başına ortalama 15,60 ile Avustralya almıştır.

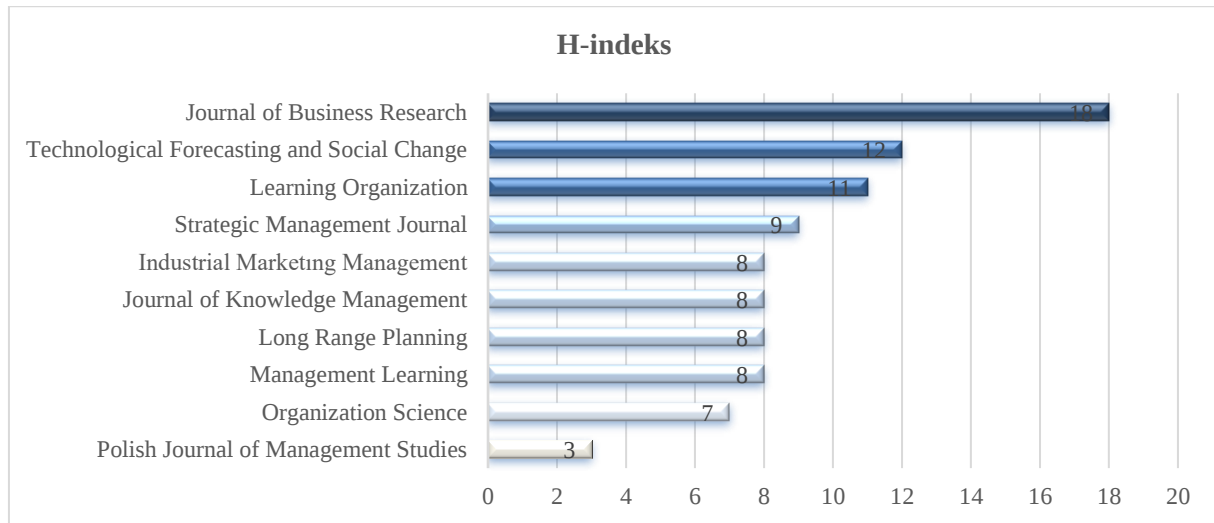
Akademik faaliyetlerin başarısı, etkililiği ve verimliliği yayımlandıkları dergiler ile yakından ilişkilidir. Örgütsel öğrenmeye yönelik makalelerin yayımlandığı dergiler ve bu alanda yayımlanmış makalelerin sayısı Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4. Örgütsel öğrenme-işletme alanında akademik dergilerin yayın sayıları

Dergi Adı	Yayınlanan Makale Sayısı
Journal of Business Research	31
Learning Organization	22
Technological Forecasting and Social Change	20
Industrial Marketing Management	11
Journal of Knowledge Management	11
Long Range Planning	11
Management Learning	11
Organization Science	10
Polish Journal of Management Studies	10
Industrial and Corporate Change	9

10 derginin yer aldığı sıralamada en fazla makaleye sahip akademik dergi Dergisi (Journal of Business Research) olmuştur. Learning Organization) ve Technological Forecasting and Social Change dergileri de 20 ve üzeri makalelerle bu listede üst sıralarda yer almıştır. Industrial and Corporate Change dergisi ise 9 makaleyle son sırayı almıştır.

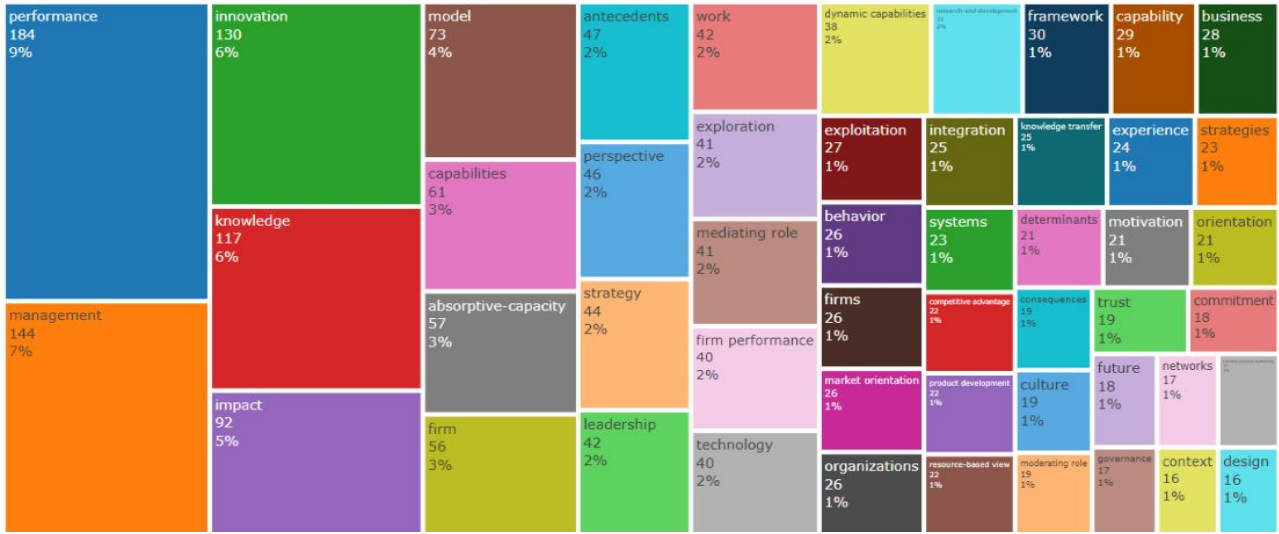
Dergilerin etkililiğinin derecesini belirlemek için almış oldukları atıfların analizini yapmak önemli bir noktadır. H-indeks (Hirsch index), yayınların etkinliğini ölçmeye yönelik bir metriktir. Dergilerin incelenen veri seti bağlamında sergiledikleri H indekslerine göre sıralaması Grafik 2’de verilmiştir.

**Grafik 2.** Örgütsel öğrenme-işletme alanında h-indeks sıralaması

Listeye bakıldığında Journal of Business Research dergisi, makale sayısındaki liderliğini bu kapsamda da devam ettirdiğini söylemek mümkündür. Journal of Business Research dergisi 18 olarak belirlenen indeks ile ilk sıradayken, Polish Journal of Management Studies dergisi 3 olarak belirlenen indeks ile 10. sıradadır.

Veri setiyle ilgili temel bilgilerin belirtildiği belgelendirme aşamasının ardından, çalışmaların içerik açısından incelendiği kelime ağacı, kavramsal yapı haritası, içerik dendrogramı ve tematik evrim analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu analizlerin temel amacı, incelenen eserler arasındaki bağlantıları ortaya koyarak alanın bir şemasını oluşturmaktır. Aynı zamanda, incelenen kavramların zaman içindeki ilişkilerinin değişimlerini tespit

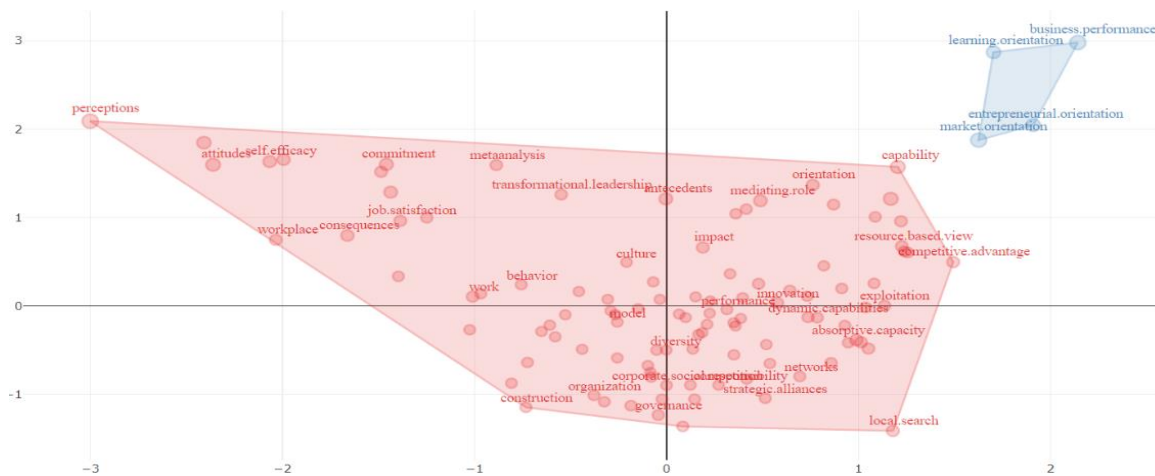
etmek ve gelecek dönemlerde alabilecekleri olası şekilleri belirlemek de mümkündür.



Şekil 3. Kelime ağacı

Şekil 3'te çalışma kapsamında örgütsel öğrenmeye ilişkin tüm kavramlar kelime ağacı modeli ile ortaya koyulmuştur. İşletme alanında örgütsel öğrenmeyle ilişkili en önemli kavramlar performans, yönetim, bilgi yenilik ve etki olmuştur. Kelime ağacı makalede geçen kelimelerin frekansını inceleyerek, hangi kelimelerin ne kadar sık kullanıldığını belirlemektedir. Makalenin ana konularını ve vurgulanan noktalarını anlamak, makalenin konseptler arasındaki bağlantıları nasıl kurduğunu anlamak ve makalenin mantıksal yapısını ve argümanını çözümlemek için son derece önemlidir.

Anahtar kelimelerin kullanım düzeyleri, kelime ağacı tarafından sağlanan bilgilerle incelendiğinde, bu kelimeler farklı kavramsal gruplara ayrılır. Bu gruplamalar, çok boyutlu ölçekleme analizi ile oluşturulur. Çok Boyutlu Ölçekleme Analizi (MDS), değişkenler arasındaki ilişkinin bilinmediği fakat nesneler veya birimler arasındaki uzaklık değerlerinin bilindiği durumlarda, veri setindeki öğelerin görsel bir temsiliyi sağlar (Kuşkaya ve Gençoglu, 2017). Bu harita, anahtar kelimelerin hangi şekillerde gruplandığını ve bu grupların alt boyutlarının hangi kavramlardan oluştuğunu açıkça gösterir.

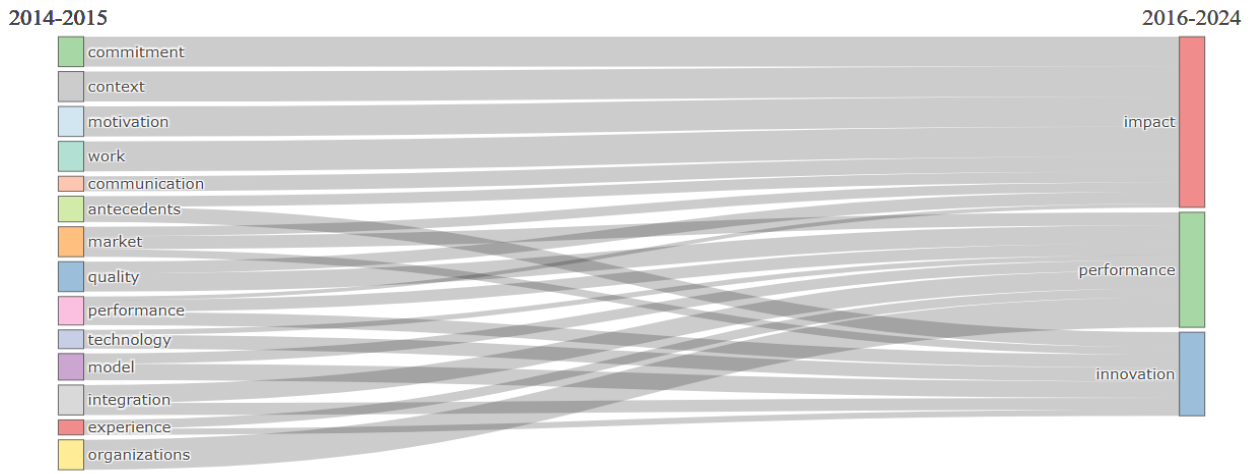


Şekil 4. Kavramsal yapı haritası faktör analiz

Çok boyutlu ölçekleme analizi sonucunda elde edilen veriler Şekil 4'te görselleştirilmiştir. Bu kavramsal yapı haritası mavi ve kırmızı olmak üzere 2 kategoriden oluşmaktadır. Mavi kategori daha çok çalışma alanımıza dahil

olan öğrenme yönelimi, işletme performansı, market yönelimi gibi kavramlardan oluşmaktadır. Kırmızı kategoride ise performans, yönetim, yenilik ve etki gibi örgütsel öğrenme ile ilişkili kavramlardan oluşmaktadır.

Bu çalışmada yapılan analizlerden diğeri de tematik içerik analizidir. Tematik içerik analizi, belirli bir konu üzerindeki araştırmaların benzerlik ve farklılıklarını belirleyerek, ana temalar veya şablonlar oluşturarak kapsamlı bir bakış açısıyla sentezlendiği ve değerlendirildiği, incelenen konunun genel yapısının detaylı bir şekilde anlaşılmasına olanak tanıyan bir nitel araştırma yöntemidir. Bu sayede tematik analiz, aynı konuya odaklanan çalışmaların çeşitli perspektiflerini ele alarak, bu çalışmaların ortak ve benzer noktalarını nitel bir şekilde birleştirip açıklamak suretiyle zengin bir başvuru kaynağı oluşturur (Çalık ve Sözbilir, 2014).



Şekil 5. Tematik Evrim Haritası

Şekil 5 incelendiğinde 2014 ve 2015 yıllarında örgütsel öğrenme bağlamının iş, taahhütler, bağlılık, motivasyon, iletişim, pazar, kalite, performans, teknoloji, birleşim, deneyim ve organizasyon gibi kavramlar ile ilişki içinde olduğunu ortaya koyulmuştur. 2014 ve 2015 yılında bağlılık, bağlam, motivasyon ve çalışma kavramları 2016-2024 yılları arasındaki etki kavramıyla karşılıklı ve güçlü bir etkileşim içerisindedir. 2014 ve 2015 yılında Pazar kavramı 2016-2024 yılları arasında etki ve yenilik kavramlarının yanında en çok performans kavramı ile etkileşim içerisindedir. 2014 ve 2015 yılları arasında kalite kavramı 2016-2024 yıllarında performans başta olmak üzere etki kavramı dahiline girmiştir. 2014 ve 2015 yıllarında performans kavramı 2016-2024 yıllarında performans ve yenilik ağırlıklı olmak üzere üç kavram ile etkileşim içindedir. 2014-2015 yıllarında teknoloji en çok 2016-2024 yılları arası teknoloji kavramına dahil olmuştur. 2014 ve 2015 yıllarında model, entegrasyon ve deneyim kavramları 2016-2024 yılları arasında performans ve yenilik kavramı üzerinde etkilidir. 2014 ve 2015 yılları arasındaki performans kavramı 2016-2024 yılları arasında hiç değişmeden performans kapsamı üzerinde etkisini devam ettirmiştir.

4. Sonuç

Bu araştırmada nitel bir araştırma yöntemi olan betimsel araştırma modeli ile desenlenmiş bir bakış açısı kullanılmıştır. Bu bağlamda çalışmanın amacı işletme alanında örgütsel öğrenme ile ilgili literatürde yer alan makalelerin, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uygun biçimde bibliyometrik göstergeler açısından incelenmesi ve analiz edilmesidir. Bu amaca yönelik olarak örgütsel öğrenme kavramının 2014-2023 yılları arasında yapılan çalışmalara odaklanılmış ve 2018 yılı ve sonrasında üretilen makale sayılarının önceki yıllara göre artış gösterdiği gözlemlenmiştir. Çalışmada örgütsel öğrenme alanındaki çalışmaların artış göstermesi iş dünyasındaki rekabetçi koşulların giderek artmasının bir yansıması olarak görülebilir (Argyris ve Schön, 1996). Bur artışın bir diğer

nedeni liderlik ve yönetim alanındaki pragmatik değişimler olabilir. Geleneksel yönetim modellerinin yerine daha esnek ve öğrenmeye dayalı sistemler artış göstermektedir. Bu bağlamda örgütsel öğrenme, işletmelerin sadece kısa vadeli değil aynı zamanda uzun vadeli başarılarına da katkı sağlayan bir unsur olarak ele alınmaktadır. Bununla birlikte özellikle 2018 sonrası dönemde örgütsel verimlilik ve performansa yönelik taleplerin artması örgütsel öğrenme sürecini daha önemli hale getirdiği düşünülmektedir.

Bu alanda yapılan çalışmalar incelendiğinde çalışmaların büyük çoğunluğunun İngiltere ve ABD ülkelerinde olduğu gözlemlenmiştir. İngiltere ve ABD'nin örgütsel öğrenme alanındaki çalışmaların çoğunluğunu oluşturması, bu ülkelerdeki işletme okullarının ve araştırma kurumlarının bu alana yönelik geniş bir literatür geliştirmiş olmasıyla ilişkilendirilebilir. Örgütsel öğrenme kavramının ülke bazında atıf dağılımı incelendiğinde ise en çok atıf yapılan ülkenin Kanada olduğu görülmüştür. Kanada'nın en çok atıf yapılan ülke olarak öne çıkması, Kanada'daki araştırmaların uluslararası düzeyde dikkate değer bulunması ve geniş bir etki yaratması ile açıklanabilir. Kanada'nın organizasyonel öğrenme araştırmalarındaki bu etki alanı, bu ülkenin yenilikçi yaklaşımları ve araştırma kalitesiyle de bağlantılı olabilir. Benzer şekilde bu alanda yapılan makalelerin yayımlandığı dergiler incelenmiş ve en çok yayın yapılan üç makale olan Journal of Business Research, Learning Organization, Technological Forecasting and Social Change örgütsel faaliyetleri inceleyen çalışmaları bünyelerinde barındırmaktadır.

Veri setiyle ilgili temel bilgilerin belirtilmesinin ardından içerik açısından incelendiği çalışmalardan öncelikle kelime ağacı modeli ile örgütsel öğrenmeye yönelik tüm kavramlar ortaya koyulmuştur. Örgütsel öğrenmeye ilişkin en önemli kavramlar performans, yönetim, bilgi, yenilik ve etki olarak belirlenmiştir. Daha sonrasında çok boyutlu örnekleme analizi sonucunda elden edilen kavramsal yapı haritası faktör analizi verileri sunulmuştur. Kavramsal yapı haritası iki kategoriden oluşmaktadır. Birinci kategoride işletme performansı, market yönelimi gibi kavramlar yer alırken ikinci kategori ise performans, yönetim, yenilik ve etki gibi örgütse öğrenmeye ilintili kavramlardan oluşmaktadır.

Ardından gerçekleştirilmiş olan tematik evrim analizi ile örgütsel öğrenme alanındaki kavramlar arasındaki ilişki görselleştirilerek yorumlanmıştır. Tematik analiz, belirli temalar, kavramlar veya desenlerin tanımlanmasını, sınıflandırılmasını ve anlamlandırılmasını içermektedir. Analiz sonucunda 2014-2015 yıllarında örgütsel öğrenme bağlamının iş, taahhütler, bağlılık, motivasyon, iletişim, pazar, kalite, performans, teknoloji, birleşim, deneyim ve organizasyon gibi kavramlar ile ilişkili olduğu ortaya koyulmuştur. Daha önce de belirtildiği gibi değişen iş ortamı, rekabetin artması, teknolojik ilerlemeler, kurumsal başarı ve verimlilik ihtiyacı gibi konulara artan ilgiler örgütsel öğrenme ile bu kavramlar arasındaki ilişkilerin gelişmesinde rol oynayabilmektedir. 2014-2015 yıllarında bağlılık, içerik, motivasyon, çalışma, pazar ve iletişim kavramları 2016-2024 yılları arasında etki bağlamındadır.

Bu bağlamda gelecek çalışmalarda örgütsel öğrenme kavramı ile performans yönetimi, inovasyon, değişime adaptasyon gibi konular arasındaki ilişkilere odaklanılması önerilmektedir. Özellikle teknolojik değişimler, veri analitiği ve dijitalleşme gibi kavramların örgütsel öğrenme süreçlerine nasıl entegre edilebileceği farklı bir araştırma alanı olarak öne çıkmaktadır. Gelecek çalışmalarda dijital öğrenme araçlarının örgütsel öğrenmeye etkileri incelenebilir ve verimlilik üzerindeki etkileri analiz edilebilir. Ayrıca farklı sektörlerde örgütsel öğrenmenin rolü üzerine karşılaştırmalı çalışmalar yapılabilir. Örgütsel öğrenmenin çevresel değişimlere ve kriz dönemlerine uyum sağlamadaki rolü üzerinde de araştırma yapılabilir.

Çalışma konusunun trend öncesi ve sonrası evrimini anlayabilmek adına veri seti daraltılmıştır. Çalışmanın veri setinin konuyla ilgili oluşan trend sebebiyle son 10 yıldan yapılmış çalışmalardan oluşmaları çalışmanın kısıtını oluşturmaktadır. İlerleyen dönemlerde yapılacak çalışmalara ele alınan kavramlara farklı bağlamlar eklenerek ya da aynı bağlamın farklı veri setleri veya farklı zaman dilimlerinde incelenmesi önerilebilir.

Yazar Katkı Oranı Beyanı

Veri, Yasin Bayar tarafından toplanmıştır. Analiz, Yasin Bayar tarafından gerçekleştirilmiştir. Literatür taraması, Yaprak Arcagök ve Perihan Ürper tarafından ortak yapılmıştır. Sonuç ve tartışma bölümü, Hacı Mustafa Paksoy ve Fatma Kılıç tarafından ortak olarak yazılmıştır.

Çatışma Beyanı

Çalışmada yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Destek Beyanı

Bu çalışma için herhangi bir kurumdan destek alınmamıştır.

Kaynaklar

- Argyris, C. ve Schön, D. (1996). *Organizational learning II: Theory, method and practice*. Addison-Wesley.
- Bašić, M. (2021). Organisational learning antecedents and open innovation: Differences in internationalisation level. *International Journal of Innovation Studies*, 5(4), 161–174. <https://doi.org/10.1016/j.ijis.2021.12.001>
- Çağlıyan, V., Attar, M. ve Külahlı, S. (2021). Dönüşümcü liderliğin, örgütsel inovasyon üzerindeki etkisinde örgütsel öğrenmenin aracı rolü. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16(1), 124–145. <https://doi.org/10.17153/oguibf.872569>
- Çalık, M. ve Sözbilir, M. (2014). İçerik analizinin parametreleri. *Eğitim ve Bilim*, 39(174), 33–48. <http://dx.doi.org/10.15390/EB.2014.3412>
- Çiçeklioğlu, H. (2023). Sürdürülebilir liderliğin örgütsel öğrenme kapasitesi ve iş-aile çatışması üzerine etkileri: Bir alan araştırması. *Turizm Ekonomi ve İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 119–133. <https://dergipark.org.tr/en/pub/turek/issue/78710/1307222>
- Douglas, S. ve Haley, G. (2024). Connecting organizational learning strategies to organizational resilience. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 38(1), 12–15.
- Gizir, S. (2008). Örgütsel değişim sürecinde örgüt kültürü ve örgütsel öğrenme. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(2), 1–16. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/160951>
- Gomes, G., Seman, L. O., Berndt, A. C. ve Bogoni, N. (2022). The role of entrepreneurial orientation, organizational learning capability and service innovation in organizational performance. *Revista de Gestão*, 29(1), 39–54.
- Grant, J., Cottrell, R., Cluzeau, F. ve Fawcett, G. (2000). Evaluating “payback” on biomedical research from papers cited in clinical guidelines: Applied bibliometric study. *BMJ*, 320, 1107.
- Hanaysha, J. (2016). Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on organizational commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 298–306. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.140>
- Inthavong, P., Rehman, K. U., Masood, K., Shaukat, Z., Hnydiuk-Stefan, A. ve Ray, S. (2023). Impact of organizational learning on sustainable firm performance: Intervening effect of organizational networking and innovation. *Heliyon*, 9(5). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e16177>
- Karagöz, D. ve Kozak, N. (2014). Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi’nin bibliyometrik analizi: Araştırma konuları ve kurumlar arası iş birliğinin sosyal ağ analizi ile incelenmesi. *Türk Kütüphaneciliği*, 28(1), 47–61. <https://dergipark.org.tr/en/pub/tk/issue/48826/621978>
- Kuşkaya, S. ve Gençoğlu, P. (2019). Yenilenebilir enerji tüketimi: Seçilmiş Avrupa ülkelerinin çok boyutlu ölçekleme analizi ile karşılaştırılması. *The Journal of Academic Social Science*, 44(44), 552–566. <http://doi.org/10.16992/ASOS.12125>

- Lenart-Gansiniec, R. (2021). The effect of crowdsourcing on organizational learning: Evidence from local governments. *Government Information Quarterly*, 38(3), 101593. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2021.101593>
- Levitt, B. ve March, J. G. (1988). Organizational learning. *Annual Review of Sociology*, 14(1), 319–338.
- Li, K., Rollins, J. ve Yan, E. (2018). Web of Science use in published research and review papers 1997–2017: A selective, dynamic, cross-domain, content-based analysis. *Scientometrics*, 115(1), 1–20. <https://doi.org/10.1007/s11192-017-2622-5>
- Oh, S. Y. (2019). Effects of organizational learning on performance: The moderating roles of trust in leaders and organizational justice. *Journal of Knowledge Management*, 23(2), 313–331. <https://doi.org/10.1108/JKM-02-2018-0087>
- Örmeci, B. ve Öcal, H. (2023). Örgütsel öğrenme yeteneğinin teknolojik inovasyon yeteneği ve firma performansı arasındaki ilişkide aracılık rolü: İzmir KOBİ firmaları üzerinde bir araştırma. *Management and Political Sciences Review*, 5(1), 32–54. <https://doi.org/10.57082/mpsr.1258560>
- Özdevecioğlu, M. ve Biçkes, M. (2012). Örgütsel öğrenme ve inovasyon ilişkisi: Büyük ölçekli işletmelerde bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (39), 19–45. <https://dergipark.org.tr/en/pub/erciyesiibd/issue/5896/77949>
- Pınar, İ. ve Arıkan, C. (2015). Örgütsel öğrenme yeteneği ile örgütsel yenilik arasındaki ilişki: Tekstil sektöründe bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 44(2), 65–76. <https://dergipark.org.tr/en/pub/iuisletme/issue/9259/115852>
- Soran, S., Serin, E. ve Balkan, M. O. (2016). İnsan kaynakları yönetim süreçlerinin performansa etkisi: Örgütsel öğrenmenin aracılık rolü ve bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 17(1), 1–14. <https://dergipark.org.tr/en/pub/doujournal/issue/66674/1043096>
- Yiyit, T. ve Çorbacıoğlu, S. (2014). Devlet üniversitelerinde stratejik planlama ve örgütsel öğrenme ilişkisi üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(24), 171–204. <https://dergipark.org.tr/en/pub/comuybd/issue/44696/556205>