

Türk Literatüründe Örgüt Kültürü Çalışmalarının Bibliyometrik Analizi: 2010-2020 Yılları

Berrak Deniz ÇETİNKAYA*

Aykut GÖKSEL**

Geliş Tarihi (Received): 05.01.2022– Kabul Tarihi (Accepted): 30.06.2022

Öz

Yönetim alanında oldukça yoğun bir şekilde çalışılan örgüt kültürü, Türk literatüründe de oldukça ilgi görmüş ve bu alanda çok sayıda araştırma yapılmıştır. Yapılan bu araştırmalar doğrultusunda mevcut durumun ortaya konulması, genel eğilimin tespit edilmesi ve bu bağlamda yapılacak çalışmalara bir yön gösterme amacıyla, Türkiye’ de örgüt kültürü alanında yazılan 136 makale belirli kıstaslar açısından incelenmiştir. İnceleme sonucunda, örgüt kültürünün çok sayıda değişken ile birlikte ele alındığı, yöntem açısından yapılan çalışmaların birbirleriyle büyük oranda benzerlik gösterdiği, araştırma yöntemi olarak büyük ölçüde nicel yöntem tercih edildiği, nitel araştırmaların sayısının azlığı nedeniyle bu yönde bir eksiklik olduğu, bazı çalışmalarda gerekli olan geçerlik ve güvenilirlik analizlerinin bilimsel araştırma yöntemlerine uygun olarak yapılmadığı, çalışmaların hemen hemen yarısında araştırmanın dayandırıldığı örgüt kültürü modeli ile ilgili olarak açık bir ifadeye yer verilmediği, örgüt kültürünün aracı ve düzenleyici değişken olarak kullanıldığı çalışmaların sınırlı olduğu, nicel araştırmalarda uygulamanın yapıldığı sektörlerde, eğitim ve imalat sektörlerinin daha çok ön plana çıktığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yönetim, örgüt kültürü, bibliyometrik analiz

Bibliometric Analysis of Organizational Culture Studies in Turkish Literature: Years 2010-2020

Abstract

Organizational culture, which has been studied intensively in the field of management, has also attracted a lot of attention in the Turkish literature and many types of research have been done in this field. In line with these researches, 136 articles written in the field of organizational culture in Turkey were examined in terms of certain criteria in order to reveal the current situation, to determine the general trend, and to show a direction for the studies to be done in this context. As a result of the examination, it was concluded that the organizational culture was handled with many variables, the studies conducted in terms of the method were largely similar to each other, the quantitative method was largely preferred as the research method, there was a deficiency in this direction due to the low number of qualitative studies, and the validity and reliability required in some studies. Reliability analyzes are not carried out in accordance with scientific research methods, almost half of the studies do not include a clear statement about the organizational culture model on which the research is based, the studies in which organizational culture is used as a tool and regulatory variable are limited, and in the sectors where the application is made in quantitative research, education and manufacturing sectors are more has been to be very prominent.

Keywords: Management, organizational culture, bibliometric analysis

*Öğr.Gör., Bursa Uludağ Üniversitesi, Orhaneli MYO, Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı, bdenizcetinkaya@uludag.edu.tr, ORCID: 0000-0002-1258-3800

**Prof. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, aykut.goksel@hbv.edu.tr, ORCID: 0000-0003-2780-8117

Giriş

Örgüt kültürü, örgütsel yaşamın her alanında merkezi bir konumda yer alması nedeniyle, akademik araştırmaların organizasyon teorisinin ve yönetim uygulamalarının en önemli konulardan biridir (Alvesson, 2002, s.1). Örgütlerin benimsemiş olduğu kültür, çalışanları ve örgütteki tüm süreçleri doğrudan etkileyebilecek bir unsurdur (Smollan ve Sayers, 2009, s.435; Warrick, 2017). Bu sebeple her örgütün sahip olduğu kültürün incelenmesi ve beraberinde getirdiği sonuçların ortaya koyulması hayati öneme sahiptir.

Akademisyenler ve yöneticiler, en az 1950'lerden bu yana örgüt kültürünü tanımlamak ve bundan yararlanmak için çalışmaktadırlar (McQueen, 2020). Administrative Science Quart+ (Eylül, 1983), Organizational Qnamics (Sonbahar, 1983) ve The Journal of Management Studies (Mayıs, 1986) yayınlarına bakıldığında ise 1980'lerde yönetim literatürünün baskın temalarından birinin örgüt kültürü olduğu görülmektedir (Brown ve Starkey, 1994).

Bu bağlamda, hem ulusal hem de uluslararası alanda örgüt kültürü ile ilgili çok sayıda araştırma yapılmıştır. Araştırmalar yöntem, kapsam ve birlikte ele alınan diğer konularla ilgili çeşitli farklılıklar gösterse de bazı yönlerden (modeller, boyutlar gibi) genel eğilimi ortaya koymak mümkün olabilmektedir. Araştırmanın amacı Türkiye'de yapılmış olan örgüt kültürü konusundaki üniversite dergilerinde yayımlanmış olan çalışmaların incelenerek genel eğilimin belirlenmesi, mevcut durumun tespit edilerek literatürdeki eksikliğin giderilmesi ve bu bağlamda gelecekte yapılacak olan çalışmalara bir yol göstermektir. Bu amaçla çalışmada, Türkiye'de 2010-2020 yılları arasında örgüt kültürü alanında yazılmış, üniversite yayınlarında yer alan makaleler, değişken, örneklem, yöntem, ölçek ve modeller açısından, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan bibliyometrik analiz ile incelenmiştir. Bu kapsamda, örgüt kültürü konusunda yazılan makalelerin bibliyometrik analiz yöntemi ile ilk kez incelenmesi, bu analizlerle keşfedici bulgu ve ilişkilerin ortaya çıkarılması gayreti yapılan çalışmanın özgünlüğünü yansıtmaktadır.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Örgüt Kültürünün Tanımı ve Unsurları

Bir kavram olarak kültürün uzun ve karmaşık bir tarihi vardır. Antropologlar tarafından, toplumların tarihi boyunca geliştirdikleri gelenek ve törenlere atıfta bulunmak için kullanılmıştır. Son yıllarda ise örgüt ile ilgili olarak bazı araştırmacılar ve yöneticiler tarafından, kuruluşların insanları idare etme konusunda geliştirdikleri iklime ve uygulamalara ya da bir örgütün öngörülen değerleri ve inancına atıfta bulunmak için kullanılmıştır (Schein, 2004, s.7).

Örgütsel davranış alanı ve ilgili yönetim bilimi disiplini, 1930'ların başlarında kültür açısından örgütleri incelemeye başlamıştır. Western Electric Company' deki ünlü Hawthorne

çalışmalarının son aşamasında, çalışma ortamını anlamak için kültür kavramının kullanılması bu yöndeki ilk sistematik girişimidir. Bu girişim nitel araştırmalarda ileriye atılan önemli bir adım olsa da takip eden yıllarda örgüt kültürü anlayışı oldukça yüzeysel kalmıştır. 1970'lerde araştırmacılar antropoloji teorilerini ve yöntemlerini daha açık ve vurgulu bir şekilde ele almıştır. Yüzyılın sonlarında örgütsel kültüre olan ilginin artması, büyük ölçüde, 1970'lerde uluslararası rekabetin arttığı ve daha fazla yabancı şirketin Birleşik Devletler'deki fabrikaları işlettiği ekonomik koşullara dayandırılmaktadır. Spesifik olarak, Japonların birçok sektördeki başarısı, farklı kurumsal değerlerinin, tutumlarının ve davranışlarının üstün performanslarına olan etkisi konusundaki merakı artırmıştır (Tharp, 2009, s. 3).

Davranış bilimcileri ve uygulayıcıları arasında örgütsel kültüre olan ilginin artmasına rağmen, terimin tanımı konusunda güçlü bir fikir birliği oluşmamıştır. Bu nedenle, bazı insanlar yanlış bir şekilde kavramın sınırlarının belli olmadığı sonucuna varmışlardır. Farklı tanımlar, kavram ile ilgili farklı teorik temellerden kaynaklanmaktadır (Deshpande ve Webster, 1989, s.4). Örgüt kültürü ile ilgili araştırmacılar tarafından literatürde yer alan farklı tanımlardan bazıları şu şekildedir:

- Kültür, sosyal etkileşimin gerçekleştiği açıdan aşağı yukarı bir anlamlar ve semboller sistemi olarak kabul edilir. Sosyal yapı, sosyal etkileşimin kendisinin yol açtığı davranış kalıpları olarak kabul edilir (Alvesson, 2002, s.5).
- Kültür, paylaşılan bir anlam sistemidir. Neye dikkat ettiğimizi, nasıl davrandığımızı ve neye değer verdiğimizi belirler. Kültür Geert Hofstede'nin "zihinsel programlar" olarak adlandırdığı bu tür değerleri düzenler. Örgüt içindeki insanların davranışları bu tür programların kabulüdür (Trompenaars ve Hampden-Turner, 1997, s.13).
- Örgüt kültürü kabul edilen değerleri, temel varsayımları, beklentileri, ortak hatıraları kapsamaktadır. Örgüt kültürü, "Buradaki işlerin nasıl olduğu" anlamına gelmektedir ve insanların kafalarında taşıdıkları egemen ideolojiyi yansıtmaktadır. Aynı zamanda çalışanlara bir kimlik duygusu aktarır, örgütte çalışanların birbiriyle geçinebilmesi konusunda yazılı olmayan ve çoğu zaman söylenmeyen kılavuzlar sağlar ve yaşadıkları sosyal sistemin dengelenmesine yardımcı olur (Cameron ve Quinn, 2011, s. 19).
- Kültür, insanların zihinlerinde sahip olduklarını ifade eder. Birikmiş, toplu bilgi ne yapılacağı ve nasıl davranılacağı konusunda standartlar sağlar. Bu bakış açısı fikirlere, inançlara, değerlere ve normlara odaklanır (Verbeke vd., 1998, s.308).
- Örgüt kültürü, bireylerin örgütsel işleyişini anlamalarına yardımcı olan paylaşılan değerler ve inançların bir kalıbıdır (Deshpande ve Webster, 1989, s.4).

- Kültür hem bir ürün hem de bir süreçtir. Bir ürün olarak, deneyimden elde edilen bilgeliği temsil eder. Bir süreç olarak ise yeni gelenler eski yöntemleri öğrendiğinde ve sonunda öğreten olduklarında yenilenir ve yeniden yaratılır (Bolman ve Deal, 1991, s.269).

Sinha (1990)' a göre örgüt kültürü şu beş katmandan oluşur (Sinha, 2008, s.298):

1. Örgütsel misyon, vizyon, amaçlar, hedefler, stratejiler ve temel yönetim felsefesi.
2. Kurumsal yapı, sistemler, iş formları, teknoloji, sermaye yapısı ve bir organizasyonun diğer fiziksel özellikleri.
3. Güç ve otorite yapısı, grup dinamikleri, liderlik, iş biçimleri ve sosyal ilişkiler gibi grup özellikleri.
4. İş ve iş dışı uygulamalar ve davranış.
5. Aile, topluluk, eğlence, din vb. İş dışı alanlardan farklı olarak işe ilişkin varsayımlar, inançlar, değerler ve normlar.

Sosyoloji, psikoloji, antropoloji ve yönetim bilimi içindeki farklı bakış açıları arasında üç ortak özellik ortaya çıkmaktadır. Birincisi, paylaşılan anlam kavramının kritik olmasıdır; ikincisi, örgütsel kültürün sosyal olarak inşa edildiği, çevre ve tarihten etkilendiği fikridir. Tanımların arasında üçüncü ortak özellik, örgüt kültürünün birçok sembolik ve bilişsel katman kültürüne sahip olmasıdır (Tharp, 2009, s.5).

Pettigrew (1979, s.576), örgüt kültürü ile ilgili çalışmasında örgüt kültürünü oluşturan kavramları; semboller, dil, ideolojiler, inançlar, ritüeller ve mitler olarak ele almıştır. Bu kavramların bilinci ve amacı seferber etmeye, anlamın kodlanmasına, normatif kalıpların ortaya çıkmasına, liderlik sistemlerinin yükselişine ve düşmesine ve meşrulaştırma stratejilerine etkisi olduğunu ileri sürmüştür. Bolman ve Deal (1991)'a göre mitler, bir çalışma yerini saygın bir kuruma ve her şeyi kapsayan bir yaşam biçimine dönüştürür. Mitler bir örgütün değerlerinden habersizdir. Değerler bir kuruluşun neyi temsil ettiğini, saygınlığı veya taahhüdü hak eden nitelikleri karakterize eder. Hedeflerin aksine, değerler somut değildir ve benzersiz bir ayırt edici karakter tanımlar. Değerler toplantı salonundan fabrika tabanına kadar bir kimlik duygusu taşır ve insanların yaptıkları şey konusunda kendilerini özel hissetmelerine yardımcı olur. Hikâyeler, kurumsal mitleri iletmek için anahtar bir araçtır. Geleneği kurar ve sürdürürler. Resmi toplantılarda ve resmi olmayan kahve molalarında hatırlatılan ve süslenen, bir kurumun değerlerini ve kimliğini içerdekilere, güven ve destek sağlayarak aktarır. Ritüeller bir grubu birbirine bağlar ve girişime gelenekler ve değerler kazandırır. Sembolik formlar ve aktiviteler, bir organizasyonun benzersiz kimliğini ve karakterini biçimlendirmek için zamanla biriken temel kültür yapı taşlarıdır. Normlar ise bir grubun “doğru” ve “yanlış” olan şeylerin karşılıklı

anlayışıdır. Normlar yazılı bir yasa olarak resmi bir düzeyde ve sosyal kontrol olarak gayri resmi bir düzeyde gelişebilir. Öte yandan, değerler “iyi ve kötü” tanımını belirler ve bu nedenle bir grup tarafından paylaşılan ideallerle yakından ilişkilidir (Trompenaars ve Hampden-Turner, 1997, s.21).

Kültür üzerine yapılan çalışmalar, kültürün aşağıdan yukarıya veya yukarıdan aşağıya gelişebileceğini iddia eder. Çoğu yazar üst düzey yöneticilerin kültürü yaratma ve etkileme yollarına odaklanmış gibi görünmektedir (Argyris, 2010, s.147). Girişimciler yalnızca yapılar ve teknolojiler gibi organizasyonların daha rasyonel ve somut yönlerinden bazılarının yaratıcısı olarak değil, aynı zamanda sembollerin, ideolojilerin, dillerin, inançların, ritüellerin ve mitlerin yaratıcıları olarak görülebilir (Pettigrew, 1979, s.574).

1.2. Örgüt Kültürü Modelleri

Literatürde çeşitli örgüt kültürü tanımları olduğu gibi pek çok farklı sınıflandırma ve geliştirilen model vardır. Bu modeller ve boyutları Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1: Örgüt Kültürü Modelleri ve Boyutları

Örgüt Kültürü Modeli	Örgüt Kültürü Boyutları	Örgüt Kültürü Modeli	Örgüt Kültürü Boyutları
Hofstede	-Güç Mesafesi -Belirsizlikten Kaçınma -Bireysellik -Maskülen & Feminin	Wallach (1983)	-Yenilikçi kültür -Bürokratik kültür -Destekleyici kültür
Deal and Kennedy (1982)	-Sert Erkek, Maço Kültürü -Çok Çalış / Sert Oyna Kültürü -Şirketin Üzerine İddiaya Gir Kültürü -Süreç Kültürü	Parsons AGIL Modeli	-Adaptasyon -Amaç edinme ve amaca ulaşma -Bütünleşme -Meşruluk
Quinn ve Rohbaugh (1983)	-İçsel bütünleşme -Dış çevreye uyum -Kontrol -Esneklik	Desphande vd. (1993)	-Yenilikçi kültür -Rekabetçi kültür -Bürokratik kültür -Destekleyici kültür

Cameron ve Quinn'in (1992)	-Klan -Hiyerarşi -Adhokrasi -Pazar	Goffee ve Jones Modeli	-Şebekeleşmiş kültür -Kar amacı güden kültür -Bölümlenmiş kültür -Topluluksal kültür
Denison ve Mishra (1995)	-Katılım -Tutarlılık -Uyum yeteneği -Misyon	Deal ve Kennedy Modeli	-Yüksek risk-Hızlı geri besleme kültürü -Düşük risk-Hızlı geri besleme -Yüksek risk-Yavaş geri besleme -Düşük risk-Yavaş geri besleme
Miles ve Snow	-Koruyucu kültür -Geliştirici kültür -Analizci kültür -Tepki verici kültür	Kilmann Modeli	-Bürokratik kültürler -Yenilikçi kültürler
Handy ve Harrison Modeli	-Rol kültürü -Güç kültürü -Birey kültürü -Görev kültürü	Ouchi Modeli	-Tip A (Amerikan Tarzı Örgüt Kültürü) -Tip J (Japon Tarzı Örgüt Kültürü) -Tip Z (Amerikan Tarzına Uyarlanmış Örgüt Kültürü)
Pheysey (1993)	-Rol kültürü -Başarı kültürü -Güç kültürü -Destek kültürü	Schneider Modeli	-Kontrol kültürü -İşbirliği kültürü -Yeterlilik kültürü -Gelişme kültürü

Kaynak: Literatürde yer alan çeşitli kaynaklardan yararlanarak oluşturulmuştur.

Örgüt kültürü ile ilgili geliştirilen bu modeller ve boyutlara bakıldığında bazı benzerlikler olduğu görülebilmektedir. Bu durum araştırmacıların birbirlerinden etkilendiğini ve model geliştirilmeden önce yapılan çalışmalardan yararlandıklarını göstermektedir.

Geliştirilen bu modeller aynı zamanda örgüt kültürü araştırmalarında kullanılmak üzere çeşitli ölçeklerin geliştirilmesine de olanak sağlanmıştır. Ulusal yazında farklı model ve ölçeklerin kullanıldığı pek çok araştırma mevcuttur. Bu araştırmaların bir kısmı çalışmada ele alınarak detaylı bir şekilde incelenmiştir.

2. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden bir olan bibliyometrik analiz tekniği kullanılmıştır.

Bibliyometrik analiz, özellikle bilgisayarların ve internetin hızla gelişmesiyle birlikte bilim camiasında ilgi gören bir araştırma alanı haline gelmiştir (Merigo ve Yang, 2017, s.3). İlk olarak Pritchard (1969) tarafından kullanılan bibliyometri, bilimsel yayınların üretimi, büyümesi, olgunlaşması ve tüketiminin düzenli bir şekilde nicel olarak incelenmesine imkan sağlamaktadır (Munoz vd. 2020). Quinlan, Kane ve Trochim (2008)'e göre, son yıllarda bibliyometrik analiz, bilimsel etkiyi aydınlatmanın önemli bir yolu olarak ortaya çıkmıştır (Herberger vd. 2010, s.25). Bibliyometrik analiz, araştırmacının, araştırma gruplarının, kurumların, bölgelerin veya ülkelerin bilimsel çıktılarını, yayın sayısı, alıntılar, anahtar kelimeler, dergiler gibi göstergeler kullanarak ölçmek ve karşılaştırma yapmak için kullanılmaktadır. Veriler elde edildikten sonra, belirli bir disiplinin veya araştırma konusunun zaman içindeki gelişimi, etkisi ve akademik kalitesi hakkında bilgi edinilmektedir. Bibliyometrik analiz aynı zamanda araştırmacılara bilimsel araştırma temasıyla ilgili yeni yönler ve yollar belirlemek için araçlar sağlamaktadır (El Mohadab vd. 2020; Munoz vd. 2020).

Bu araştırmanın amacı Türkiye’de yapılmış olan örgüt kültürü konusundaki makalelerin incelenerek, literatürde bu konu ile ilgili yapılmış çalışmaların yönünü ve genel eğilimleri ortaya koyarak literatürdeki eksikliği gidermek ve araştırmacılara ileride yapılacak olan çalışmalarla ilgili yol göstermektir. Bu amaç doğrultusunda çalışmada örgüt kültürü ile ilgili makale çalışmaları çeşitli kıstaslar açısından incelenmiştir. Bu kıstaslar:

- Makalenin yayın tarihi
- Örgüt kültürü ile birlikte ele alınan değişkenler
- Araştırmanın yapıldığı sektör ve bölge
- Araştırmada kullanılan örneklem türleri
- Araştırmada kullanılan örgüt kültürü modeli
- Araştırmada kullanılan ölçekler ve güvenilirlik/geçerlilik yöntemleri
- Araştırma türleri (nicel, nitel vb.)

2.1. Verilerin Toplanması, Kapsam ve Sınırlılıklar

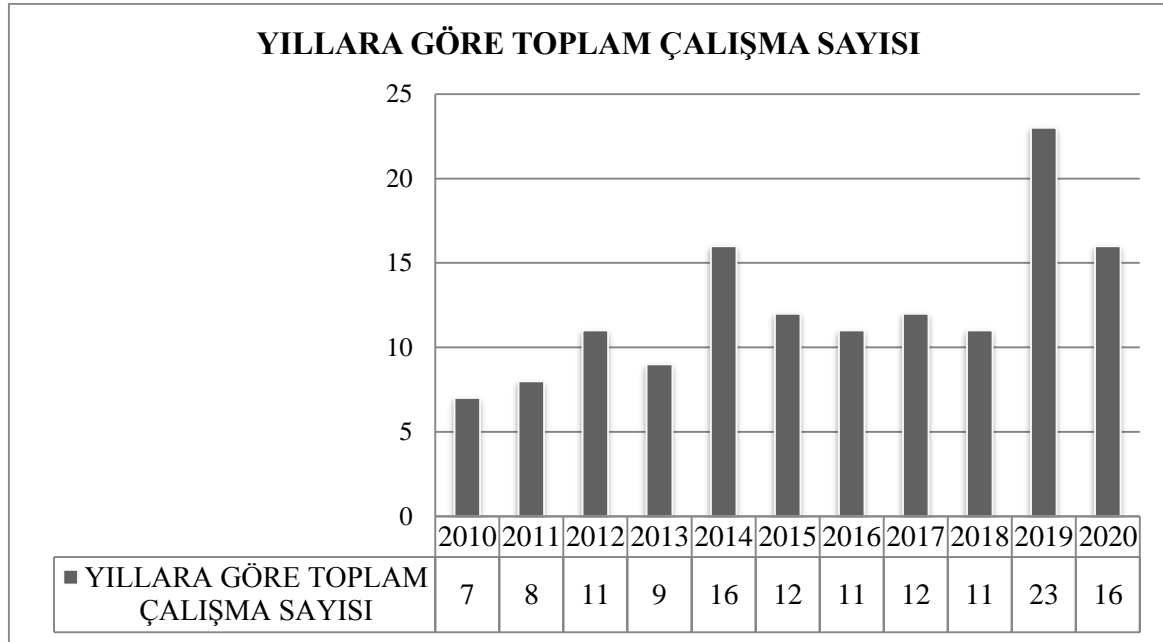
Araştırmanın evrenini Türkiye’de 2010-2020 yılları arasında örgüt kültürü alanında yazılmış makaleler oluşturmaktadır. Makale sayısının çok olması ve zaman kısıtlaması olması nedeniyle çeşitli ölçütlere göre sınırlandırma getirilmiştir. Bu sınırlılıklar:

- Makalelerin toplanmasında, TR Dizin, Google Akademik, DergiPark ve EBSCO Host veri tabanlarından yararlanılmıştır.
- Ulusal literatürde yapılan çalışmaların büyük çoğunluğu Türkçe’dir. Yabancı dildeki yayın sayısının çok az olması ve inceleme bütünselliğinin bozulmaması amacıyla sadece Türkçe yazılan ve üniversitelerin çeşitli birimleri tarafından yayınlanan makaleler araştırmaya dahil edilmiştir.
- Araştırmada yıllara göre farklılıkların net bir şekilde belirlenebilmesi ve güncel kavramlarla olan ilişkinin incelenebilmesi, araştırma deseninin gerektirdiği çalışma yoğunluğu da dikkate alınarak, araştırma evreni son 10 yıla sınırlandırılmıştır. Bu zaman kısıtına rağmen 136 makale yaklaşık 2720 sayfa veri satır satır incelenmiştir.

3. Bulgular

Çalışmada öncelikle örgüt kültürü alanında yapılan çalışmalar yıl bazlı ele alınmıştır. Yıllara göre toplam çalışma sayıları Tablo 2’de gösterilmektedir.

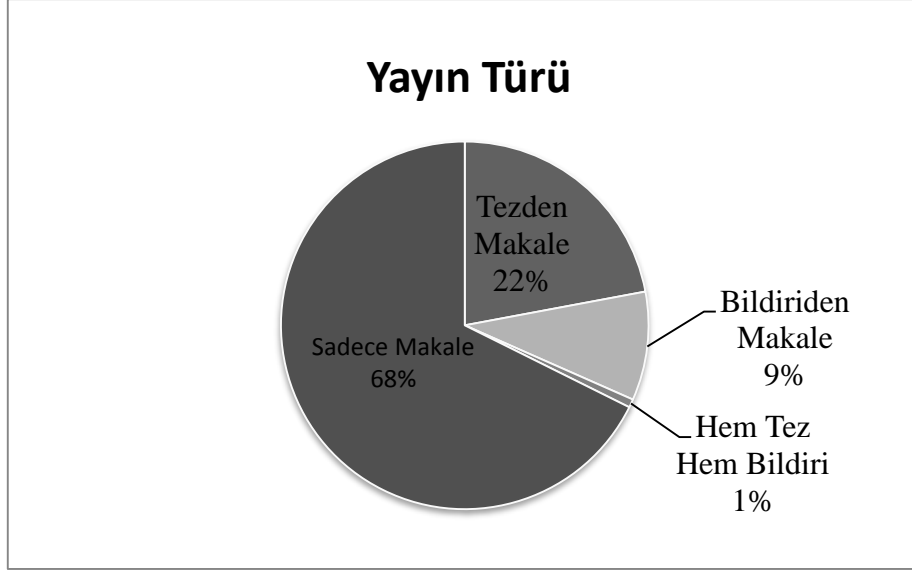
Tablo 2: Örgüt Kültürü Alanında Yıllara Göre Toplam Çalışma Sayısı



Tablo 2 incelendiğinde, örgüt kültürü konusunda 2010-2020 yılları arasında en fazla 2019 yılında çalışma yapılmıştır (n=23). 2020 yılında yapılan çalışmaların sayısında bir düşüş gözlenirse de örgüt kültürüne olan ilginin devam ettiği söylenebilir.

Yapılan çalışmalar incelendiğinden makalelerin bir kısmının tezlerden elde edildiği, bir kısmının ise bildiri olarak sunulduğu görülmektedir. Bu yayın türlerinin oranları Grafik 1’ de gösterilmektedir.

Grafik 1: Yayın Türleri



Grafik 1’de görüldüğü gibi, makalelerin %22’si tezlerden, %9’u ise bildirilerden üretilmiştir. Çalışmaların %68’si ise sadece makale çalışması olarak gerçekleştirilmiştir.

Literatüre bakıldığında örgüt kültürünün birçok farklı değişkenle ele alındığı görülmektedir. İki kez ve üzeri kullanılan değişkenler Tablo 3’de gösterilmektedir.

Tablo 3: Örgüt Kültürü İle Birlikte Ele Alınan Değişkenler

Değişkenler	Sayı	Değişkenler	Sayı
Çatışma	2	Motivasyon	3
Girişimcilik	2	Örgütsel adalet	3
Halkla ilişkiler	2	Örgütsel vatandaşlık	3
Kontrol odağı	2	Personel güçlendirme	3
Lider-üye etkileşimi	2	İş tatmini	4
Öğrenen örgüt kültürü	2	Örgüt iklimi	4
Tükenmişlik	2	Örgütsel sinizm	4
Örgütsel özdeşleşme	2	Bilgi yönetimi	4
Örgütsel iletişim	2	Örgüt yapısı	4
Kariyer tatmini	2	Mobbing	4
Pazar odaklı/yönlülük	2	Yenilikçilik (Örgütsel yenilik, pazarlama yeniliği)	5

Stres	2	Bilgi paylaşımı	5
Örgütsel güven	2	Örgütsel sessizlik	6
Sosyal kaytarma	2	Performans	8
İnovasyon	3	Demografik değişkenler	9
Kurumsal imaj	3	Örgütsel bağlılık	17
Liderlik	3		

Tablo 3'e bakıldığında örgüt kültürünün en çok örgütsel bağlılık ile birlikte çalışıldığı görülmektedir. Bu değişkenlerin dışında örgüt kültürü birer kez; Akademik iyimserlik, Balanced Scorecard (Örgüt Kültürü Ölçümü), Bilgi teknolojileri, Cinsiyet ve örgütsel roller, Çalışanların iş değerleri, Çevre, Değerler (örgütsel ve kişisel değerler), Dışlanma, Dinamik yetenekler, Duygusal zeka, Ekip kaynak yönetimi, Endüstri yapısı, Enformasyon sistemleri, Güç eğilimi, Güç mesafesi, İç kontrol sistemi, İnsani ilişkiler, İşten ayrılma niyeti, Kariyer tatmini, Kariyer yönetim uygulamaları, Kurumsal itibar, Örgütsel çift yönlülük, Örgütsel etkinlik, Örgütsel politika, Örgütsel yabancılaşma, Psikolojik sermaye, Rekabet (şiddeti), Risk kültürü, Rol ötesi olumlu davranışlar, Toplam Üretken Bakım Yönetim Sistemi, Toplumsal kültür, Yetenek yönetimi, Psikolojik güçlendirme, Örgütsel öğrenme gibi kavramlarla ele alınmıştır. Bunun yanı sıra çalışmalarda örgüt kültürü ağırlıklı olarak bağımlı ya da bağımsız değişken olarak test edilmiştir. Aracılık etkisi (n=5) ve düzenleyici etkinin sınırlı sayıda çalışma mevcuttur.

İncelemeye alınan 136 makaledeki araştırmalarda ağırlıklı olarak nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Kullanılan araştırma yöntemleri Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4: Araştırma Türleri

Araştırma Türleri	Sayı
Nicel	115
Nitel	7
Karma (hem nitel hem nicel)	2
Diğer (derleme, inceleme)	12
Toplam	136

Tablo 4'e bakıldığında örgüt kültürü çalışmalarında genel olarak nicel araştırma yöntemi tercih edildiği, nitel araştırma yöntemlerinin çok kullanılmadığı görülmektedir.

Nicel yöntem kullanılan makalelerde yer alan örnekleme yöntemlerine bakıldığında ise basit tesadüfi örnekleme ve kolayda örneklemin daha çok kullanıldığı görülmektedir. Ayrıca

yapılan çalışmaların %41.74'ünde yöntem kısmında hangi örnekleme yönteminin kullanıldığı belirtilmemiştir (Tablo 5).

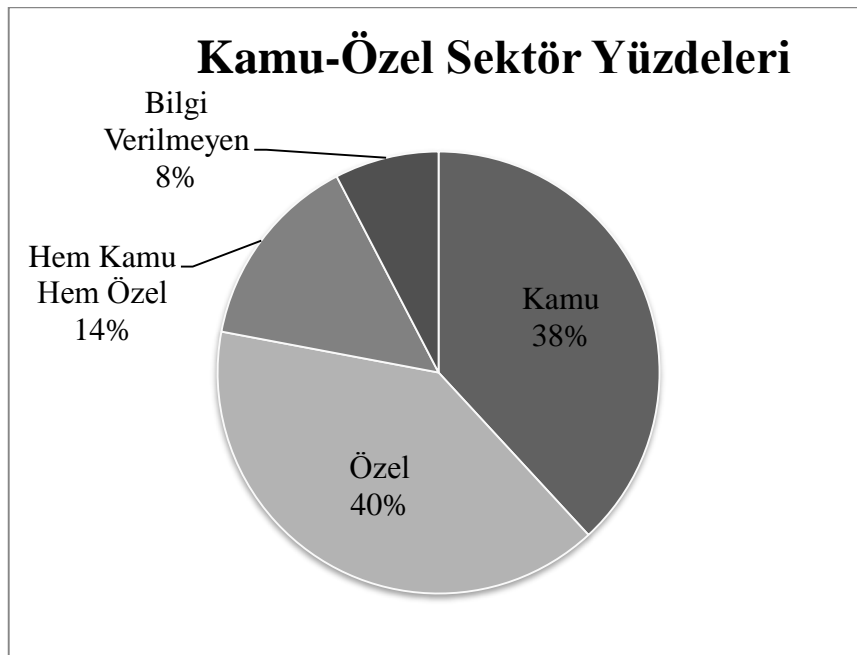
Tablo 5: Örnekleme Yöntemleri

Örnekleme Yöntemi	Sayı	Yüzde (%)
Basit Tesadüfi Örnekleme	29	25,22
Kolayda Örnekleme	19	16,52
Tabakalı Örnekleme	4	3,48
Küme Örnekleme	4	3,48
Tam Sayım	7	6,09
Yargısal (Kasıtlı) Örnekleme	2	1,74
Kartopu Örnekleme	1	0,87
Kotalı Örnekleme	1	0,87
Örnekleme Türü Net Olarak Belirtilmeyen	48	41,74
Toplam	115	100,00

Tablo 5 incelendiğinde basit tesadüfi örnekleme ve kolayda örnekleme dışındaki diğer örnekleme yöntemlerinin araştırmalarda çok fazla tercih edilmediği görülmektedir.

Nicel araştırmalarda uygulama daha çok özel sektörde yapılmıştır. Bunun yanı sıra sadece kamuda ve hem kamu hem de özel sektörde birlikte yapılan çalışmalar da mevcuttur.

Grafik 2: Sektörlere Göre Çalışma Yüzdeleri



Grafik 2’de gösterildiği üzere çalışmaların %40’ı (n=47) özel sektörde, %38’i (n=45) kamuda, %14’ü (n=17) ise hem kamu da hem de özel sektörde yapılmıştır. Dokuz çalışmada ise sektör bilgisi net olarak belirtilmemiştir.

Alt sektörlere göre bakıldığında ise çalışmaların kamuda daha çok eğitim sektöründe, özel sektörde ise turizm ve imalat sektöründe yapıldığı görülmektedir. Alt sektörlere ait detaylı liste Tablo 6’da gösterilmektedir.

Tablo 6: Araştırmaların Yapıldığı Alt Sektörler

Sektör	Kamu	Özel	Hem Kamu Hem Özel
Eğitim	25	2	5
Sağlık	7	2	3
Tekstil	X	3	X
Turizm	X	10	X
Finans	X	2	2
Gıda	X	3	X
Perakende	X	1	X
İmalat Sanayi	X	11	X
Savunma Sanayi	X	1	X
Telekomünikasyon	X	1	X
Sivil Havacılık	1	2	3
Kar Amacı Gütmeyen Kuruluşlar	X	3	X
Birden Fazla Kamu Kurumu	3	X	X
Birden Fazla Özel Sektör İşl.	X	6	X
Diğer Kamu Kurumları	9	X	X
Özel ve Kamu Birden Fazla Sektör	X	X	4
Toplam	45	47	17
Net Bilgi Verilmeyen Toplam Sayı	9		

Araştırmalarda uygulamaların en fazla yapıldığı bölge Marmara Bölgesi (%20,34), şehir ise İstanbul’dur (n=13). Marmara bölgesinden sonra en çok araştırma yapılan bölge İç Anadolu Bölgesi (%14,41)’dir. Araştırmaların en az yapıldığı bölge Güneydoğu Anadolu Bölgesi (%4,24)’dir.

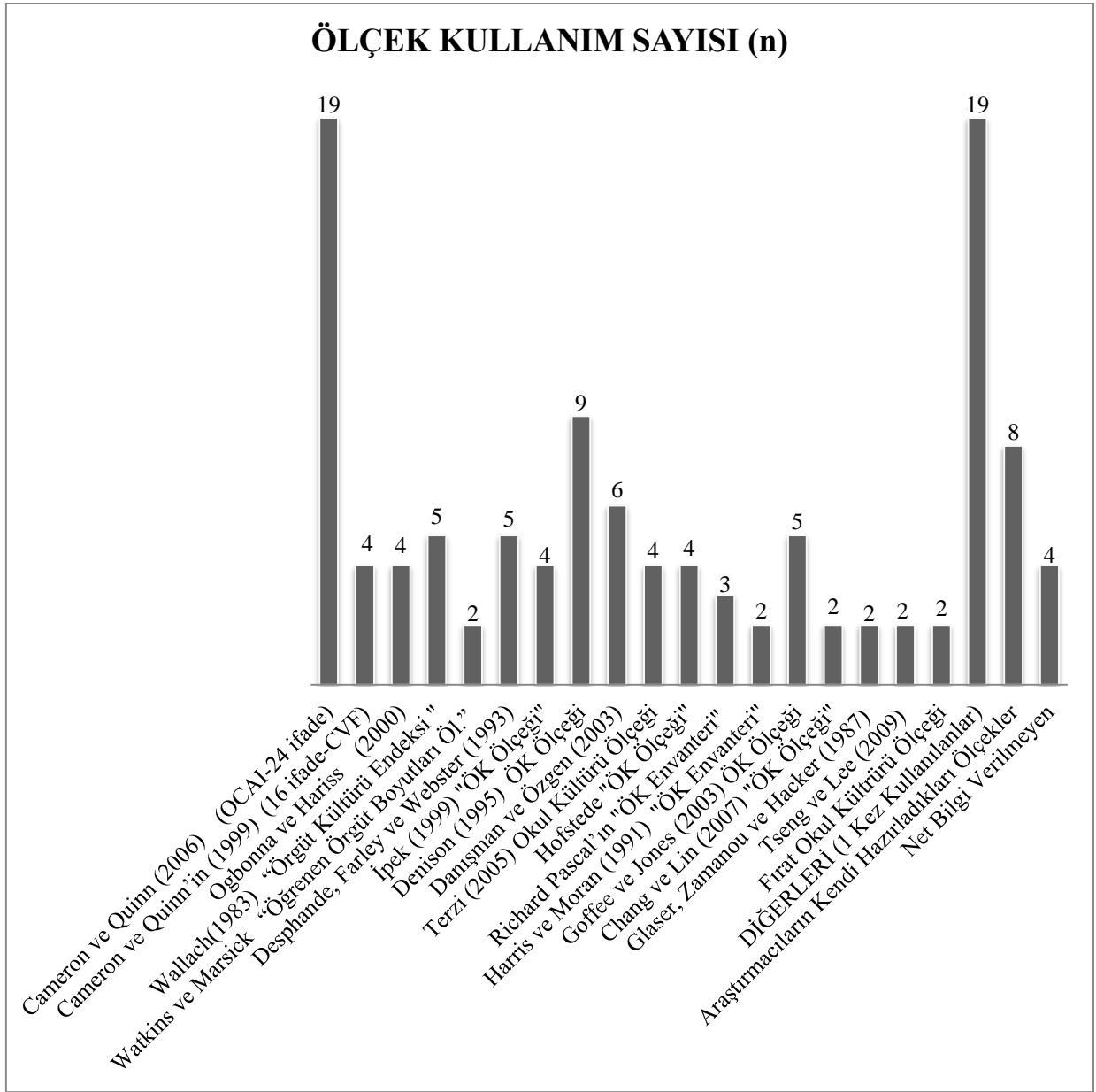
Tablo 7: Araştırmaların Yapıldığı Bölgeler

Bölgeler	Araştırma Sayısı (n)	Yüzde (%)
Marmara	24	20,34
Ege	16	13,56
Güneydoğu Anadolu	5	4,24
Karadeniz	6	5,08
Doğu Anadolu	10	8,47
Akdeniz	11	9,32
İç Anadolu	17	14,41
Türkiye Geneli	4	3,39
Birden Fazla Bölgede Yapılan	8	6,78
Yurtdışında Yapılan	1	0,85
Net Bilgi Verilmeyen	16	13,56

İller bazında incelendiğinde ise, İstanbul'dan sonra en çok araştırmanın yapıldığı il İzmir'dir (n=6). İç Anadolu Bölgesi'nde en çok araştırma yapılan il ise Ankara'dır (n=5). Doğu Anadolu Bölgesi'nde en fazla çalışmanın yapıldığı il Erzurum iken (n=3), Karadeniz Bölgesi'nde Trabzon'dur (n=4). Akdeniz Bölgesi'nde yapılan çalışmalara bakıldığında diğer bölgelere oranla daha dengeli dağıldığı görülmektedir. Mersin, Antalya, Adana, Isparta illerinde eşit sayıda araştırma yapılmıştır (n=2). Son olarak Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde ise en fazla uygulama Gaziantep ilinde yapılmıştır (n=3). Yapılan çalışmaların 16'sında araştırmanın yapıldığı il ya da bölge net olarak belirtilmemiştir.

Literatürde rgt kültürünü ölçmek amacıyla birçok ölçek geliştirilmiştir. Nicel araştırma yöntemlerinin tercih edildiği çalışmalarda örgüt kültürünü ölçmek için kullanılan lekler Grafik 3'de gösterilmektedir.

Grafik 3: Çalışmalarda Kullanılan Ölçekler



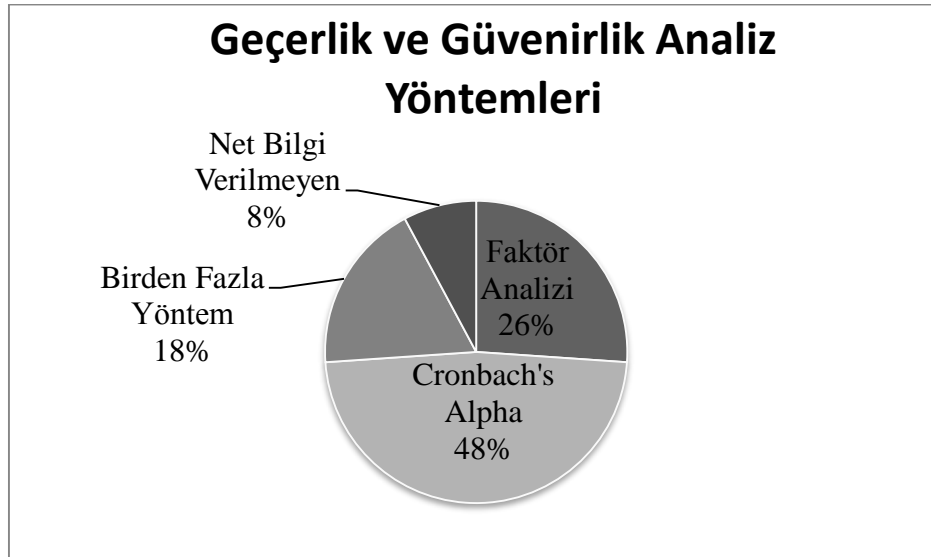
Grafik 3 incelendiğinde, 19 çalışmada örgüt kültürünü ölçmek için literatürde de genel kabul gören Cameron ve Quinn'nin geliştirdiği OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) ölçeği kullanılmıştır. Cameron ve Quinn tarafından Rekabetçi Değerler Modeli (Competing Values Framework-CVF) çerçevesinde oluşturulan örgüt kültürünü ölçmek amacıyla geliştirdikleri bir diğer ölçek ise 16 ifadeden oluşmaktadır. İncelenen makalelerde bu ölçek yalnızca dört çalışmada kullanılmıştır.

Cameron ve Quinn'nin geliştirdiği OCAI ölçeğinden sonra en çok kullanılan ölçek ise Denison vd. (1995)'nin geliştirdiği örgüt kültürü ölçeğidir (n=9). Ölçek çeşitliliği çok olduğundan tek bir ölçeğe yığılma olmadığı söylenebilir. 19 makalede grafikte gösterilmeyen

farklı örgüt kültürü ölçeklerinden yararlanılmıştır (n=19). Çalışmaların 8'inde araştırmacılar örgüt kültürü ölçeğini kendileri hazırlamışlardır (n=8). Yapılan çalışmaların 4'ünde ise kullanılan ölçek bilgileri net olarak belirtilmemiştir (n=4).

Çalışmalarda yapılan geçerlik ve güvenilirlik analiz yöntemlerine bakıldığında ağırlıklı olarak (%48) Cronbach's Alpha katsayısının hesaplandığı görülmektedir (Grafik 4). Çalışmaların %26'sında ise faktör analizinin çeşitli türleri (doğrulayıcı ve açıklayıcı) kullanılmış, %18'inde ise hem Cronbach's Alpha hem de faktör analizi kullanılmıştır. Makalelerin %8'inde ise kullanılan ölçeklerin literatürde genel kabul görmüş olduğu ve birçok çalışmada geçerlik ve güvenilirliğinin test edildiği ileri sürülerek geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmasına ihtiyaç duyulmamıştır.

Grafik 4: Geçerlik ve Güvenirlik Analiz Yöntemleri



İncelenen makalelerde kullanılan ölçeklerin büyük bir kısmı yabancı yazarlar tarafından geliştirilen ölçeklerdir (n=80). Ölçekler yabancı dilde olduğundan, uygulanmadan önce çeviriye ihtiyaç duyulmaktadır. Çeviri ile ilgili bilgiler Tablo 8'de gösterilmektedir.

Tablo 8: Makalelere Ait Ölçek Çeviri Bilgileri

Ölçek Çevirileri	Sayı	Yüzde (%)
Uzman Yardımıyla Çeviri	3	3,75
Araştırmacının Kendi Çevirisi	12	15,00
Başka Bir Türkçe Çalışmadan Alınan	28	35,00
Çeviri Bilgisi Olmayan	37	46,25
Toplam	80	100,00

Yabancı ölçek kullanılan makalelerin yalnızca üç tanesinde (%3,75) İngiliz Dili uzmanlarından yardım alarak back translation yöntemiyle Türkçe'ye çevirisi yapılmıştır. Çalışmaların %15'inde ise araştırmacılar ölçek çevirisini kendileri yapmıştır. %35 oranında ise ölçek çevirileri için aynı ölçeğin kullanıldığı diğer Türkçe çalışmalardan yararlanılmıştır. Makalelerin %46,25'inde ise yabancı dilde bir ölçek kullanılmasına rağmen çeviri ile ilgili herhangi bir bilgi verilmemiştir (Tablo 8).

Yapılan çalışmalarda örgüt kültürü ölçeğinde olduğu gibi modellerde de en çok kullanılan Cameron ve Quinn'in Rekabetçi Değerler Modelidir (n=20). Bu modelden sonra en çok kullanılan modeller ise Danışman ve Özgen (2003), Denison ve Mishra (1995) ve Hofstede'in Örgüt Kültürü Modelidir (n=5).

4. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, Türkiye'de 2010-2020 yılları arasında üniversite dergilerinde yayınlanan 136 makale kapsam ve yöntem bakımından ele alınarak bu konudaki mevcut durumun tespiti, eksiklikler ve genel eğilim ortaya koyulmaya çalışılmıştır.

İncelenen 136 makalenin büyük bir kısmı (%68) doğrudan makale olarak yayınlanmıştır. Bunun dışında kalan yayınlar, tezlerden ve bildirimlerden üretilmiştir. Yayınların yıllara göre dağılımına bakıldığında ise en fazla çalışma 2019 yılında yapılmıştır. Diğer yıllarda çalışma sayılarında düşüşler olsa da bu konuya olan ilginin devam ettiği görülmektedir.

Araştırmalarda örgüt kültürü çok çeşitli kavramlarla birlikte çalışılmıştır. Örgüt kültürü bazı çalışmalarda bağımsız değişken, bazı çalışmalarda bağımlı değişken bazılarının da ise aracı değişken olarak yer almıştır. Kullanılan değişkenler en fazla sırasıyla; örgütsel bağlılık ve demografik değişkenlerdir. Toplamda ise 72 farklı değişkenle ele alınmıştır. Çalışmalarda örgüt kültürünün büyük ölçüde bağımlı ya da bağımsız değişken olarak ele alınması, örgüt kültürünün düzenleyicilik ve aracılık etkisinin belirlenmesi açısından eksikliğe neden olmaktadır.

Araştırma türleri açısından bakıldığında ise nicel çalışmaların ağırlıklı olduğu görülmektedir. Nicel yöntem kullanan araştırmacıların büyük ölçüde basit tesadüfi örneklem yöntemini kullanmayı tercih ettikleri görülmektedir. Farklı örneklem yöntemleri ile ilgili yapılacak çalışmalar, daha belirleyici ve farklı sonuçlara ulaşılmasına neden olabileceğinden, yapılacak çalışmalarda örneklem yöntemi çeşitliliğinin sağlanması alana katkı sağlayabilir.

Uygulama alanı olarak özel sektör ön plana çıksa da kamu sektörüne ciddi bir üstünlüğü yoktur. Alt sektör bazında özeldir turizm ve imalat sanayi işletmelerinde, kamu da ise büyük ölçüde eğitim kurumlarında uygulamalar yapılmıştır. Araştırmalar en çok sırasıyla; Marmara Bölgesi (İstanbul), Ege Bölgesi (İzmir) ve İç Anadolu (Ankara)'da yer alan işletmelerde

gerçekleştirilmiştir. Araştırmaların daha çok Marmara, Ege ve İç Anadolu Bölgesi'nde yapılması, diğer bölgelerdeki çalışmaların azlığı ve şehir olarak İstanbul, İzmir ve Ankara gibi büyükşehirlerin daha çok tercih edilmesi, bu şehir ve bölgelerde sanayinin, sektör çeşitliliğinin gelişmiş olması ve buna paralel olarak işletme sayılarının daha fazla olması ile açıklanabilir.

Nicel çalışmalarda veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formlarının oluşturulmasında örgüt kültürünü ölçmek amacıyla gerçekleştirilen çeşitli ölçeklerden yararlanılmıştır. Bu ölçeklerden en yaygın olarak kullanılan Cameron ve Quinn tarafından geliştirilen 24 maddelik OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) ölçeğidir. Ölçek; Hakim özellikler, organizasyonel liderlik, çalışanları yönetmek, organizasyon birliği, stratejik önlemler, başarı kriterleri olmak üzere altı boyut, her boyutta dört soru olmak üzere toplam 24 ifadeden oluşmaktadır. Cameron ve Quinn (2011, s.29) katılımcılardan her bir boyut için yer verilen ifadelerin toplamının 100 puan olacak şekilde bölüştürmelerini istemiştir. Dolayısıyla ölçeğin orijinali 5'li likert ölçeği değildir. Ancak yapılan çalışmaların büyük bir kısmında, katılımcıların daha rahat cevaplayabilecekleri düşüncesiyle ve literatürde 5'li likert ölçeği olarak da kullanıldığı öne sürülerek ölçek 5'li likert ölçeği şeklinde kullanılmıştır. Gerekli analizler yapılmadan ölçek yapısının değiştirilmesi bilimsel açıdan uygun olmamakta, araştırma güvenilirliğini zedeleyici bir unsur olmaktadır. Cameron ve Quinn (1999; 2006) tarafından örgüt kültürünü ölçmek için geliştirilen orijinal ölçeklerin kullanımı ve uygulanmasına ilişkin olarak Aydınlan ve Göksel (2012) ve Aktaş ve Şimşek (2014) tarafından yapılan çalışmalardan yararlanılabilir.

Çalışmalarda büyük ölçüde geçerlik analizi için faktör analizi, güvenilirlik analizi olarak ise Cronbach's Alpha testi kullanılmıştır. Sınırlı sayıdaki araştırmalarda bu testlerle birlikte farklı analiz teknikleri de yapılmıştır. Makalelerin %8'in de ise geçerlik ve güvenilirlik ile ilgili net bir bilgi verilmemiştir. Bu açıdan yöntem kısmında eksiklikler tespit edilmiştir.

Araştırmacılar çoğunlukla yabancı ölçeklerin çevirisi için ölçeğin kullanıldığı başka bir Türkçe yayından yararlanmış ya da çeviriyi kendileri yapmıştır. Sadece üç makalede uzman yardımıyla çeviri yöntemine başvurulmuştur. Yabancı ölçeklerin kullanıldığı 37 makalede ise çeviri dair herhangi bir bilgiye yer verilmemiştir.

Araştırmalarda yararlanılan örgüt modellerine bakıldığında en çok ölçeklerde olduğu gibi örgüt kültürü modellerinde de Cameron ve Quinn'den yararlanılmıştır. Cameron ve Quinn'in geliştirdiği "Rekabetçi değerler modeli"nin ulusal yazında diğer modellere göre daha baskın olduğu görülmektedir. Ayrıca incelenen makalelerin neredeyse yarısında çalışmanın dayandırıldığı örgüt kültürü modeliyle ilgili açık bir ifadeye yer verilmemiştir.

Sonuç olarak tüm bu bilgiler ışığında yöntem açısından yapılan çalışmaların birbirleriyle büyük oranda benzerlik gösterdiği söylenebilir. Nicel yöntemin dışında nitel veya karma yöntemlerin kullanımı konusunda eksiklikler görülmektedir. Nicel yöntem ağırlıklı olmasına rağmen ölçek kullanımlarında dikkat edilecek hususların bazı çalışmalarda göz ardı edilmesi, elde edilen sonuçlar bağlamında şüphe doğmasına neden olabilmektedir.

Literatürde örgüt kültürü alanında yapılan çalışmalarının incelendiği sınırlı sayıda araştırma mevcuttur. Çalışmada elde edilen sonuçlar, Erdem (2009)'in Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde sunulan bildiriler üzerinden ulusal yazında Örgütsel Davranış alanıyla ilgili yaptığı çalışmada, örgüt kültürü çalışmalarında nitel yöntemlerin daha az kullanıldığı ve büyük oranda yabancı ölçekler ve boyutlarla sınırlı kalındığı yönündeki görüşüyle örtüşmektedir. Ayrıca Özen Kutanis vd. (2015)'nin örgüt kültürü konusunda yazılan tezleri kapsam ve yöntem açısından incelendiği çalışmanın sonuçlarıyla da büyük ölçüde benzerlik göstermektedir. Kızıldağ ve Özkara (2016)'nın Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi bildirilerinin incelendiği çalışmada, en çok kullanılan ilk beş temadan birinin örgüt kültürü olduğu ve yapılan çalışmalarda yöntem açısından ağırlıklı olarak nicel yöntem tercih edildiğini tespit edilmiştir. Bu doğrultuda çalışmalarda gözlemlenen bu sıkıntıların makalelerle sınırlı olmadığı görülmektedir.

Örgüt kültürü ile ilgili ileride yapılacak çalışmalarda, nitel ve karma araştırma yöntemlerine ağırlık verilmesi, nicel çalışmalarda kullanılan ölçekler ve örneklem ile ilgili gerekli olan analizlerin bilimsel araştırma yöntemlerine uygun olarak yapılması önerilmektedir. Bunun yanı sıra literatürde kabul gören diğer örgüt kültürü modelleri de kullanılarak, örgüt kültürünün düzenleyicilik ve aracılık etkisinin test edilmesi bu konudaki eksikliğin giderilmesi açısından oldukça önemlidir. Araştırma evreni tasarımında uygulamanın az olduğu bölge (Güneydoğu Anadolu ve Akdeniz Bölgesi) ve sektörlerin (gıda, perakende, savunma sanayi) tercih edilmesi genelleştirme için tavsiye edilen noktalardan biridir. Mevcut bibliyometrik analiz çalışması, incelenen makalelerin yapısal boyutuna yönelik olarak tasarlanmış ve sadece örgüt kültürü ile ilgili beraber ele alınan diğer değişkenler tema olarak belirtilmiştir. Bunun ötesinde mevcut çalışma, incelenen makalelerin analiz ve bulgularına yönelik değerlendirme yapmayı amaç edinmemiştir. Bu sebeple ileride bu konuda yapılacak çalışmalarda meta-analiz yapılarak, araştırmaların bulgu ve sonuçlarına yer verilmesi önerilmektedir. Bu eksikliklerin giderilmesiyle davranış alanının önemli bir konusu olan örgüt kültürüne ilişkin çalışma spektrumunun daha da olgun bir seviye ulaşacağı öngörülmektedir.

Kaynakça

- Aktaş, H., & Şimşek, E. (2014). Örgütsel sessizlik ile algılanan bireysel performans, örgüt kültürü ve demografik değişkenler arasındaki etkileşim. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 14(28), 24-52.
- Alvesson, M. (2002). *Understanding organizational culture*. London: Sage.
- Argyris, C. (2010). *Organizational traps: Leadership, culture, organizational design*. Oxford: Oxford University Press.
- Aydıntan, B., & Göksel, A. (2012). Cameron-Freeman-Quinn Örgüt kültürü tipolojileri ekseninde örgüt kültürü farklılaşma dinamikleri. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 53.
- Bolman, L. G., & Deal, T. E. (1991). *Reframing organizations: artistry, choice, and leadership*. Forth Edition. California, US: Jossey-Bass.
- Brown, A. D., & Starkey, K. (1994). The effect of organizational culture on communication and information. *Journal of Management Studies*, 31(6), 807-828.
- Deshpande, R., Webster, F. E., (1989). Organizational culture and marketing: Definig the research agenda, *The Journal of Marketing*, 53(1), 3-15.
- El Mohadab, M., Bouikhalene, B., & Safi, S. (2020). *Bibliometric method for mapping the state of the art of scientific production in Covid-19*. Chaos, Solitons & Fractals, 139.
- Erdem, F. (2009). Örgütsel davranış araştırmalarında niş alanlar nasıl belirleniyor? Ulusal yönetim ve organizasyon kongresi yazını üzerine kısa bir değerlendirme. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 65-78.
- Heberger, A. E., Christie, C. A., & Alkin, M. C. (2010). A bibliometric analysis of the academic influences of and on evaluation theorists' published works. *American Journal of Evaluation*, 31(1), 24-44.
- Kızıldağ, D., & Özkara, B. (2014). Türkiye'de örgütsel davranış araştırmalarındaki yönelimler: Ulusal yönetim ve organizasyon kongresi örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(28), 611-631.
- Kim S. Cameron and Robert E. Quinn (2011). *Diagnosing and changing organizational culture based on the competing values framework*. Third Edition. San Francisco: John Wiley & Sons.
- MacQueen, J. (2020). *The flow of organizational culture*. Palgrave Macmillan.
- Merigó, J. M., & Yang, J. B. (2017). A bibliometric analysis of operations research and management science. *Omega*, 73, 37-48.

- Moral-Muñoz, J. A., Herrera-Viedma, E., Santisteban-Espejo, A., & Cobo, M. J. (2020). Software tools for conducting bibliometric analysis in science: An up-to-date review. *Profesional de la Información*, 29(1).
- Özen Kutanis, R., Özsoy, E., Karakiraz, A., Aras, M., Erol, E. & Uslu, O. (2015). Örgüt kültürü çalışmalarının yöntem ve kapsam bakımından incelenmesi: Lisansüstü tezler üzerinden bir inceleme. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 123-142.
- Pettigrew, A. M. (1979). On studying organizational cultures. *Administrative Science Quarterly*, 24(4), 570-581.
- Schein, E. H. (2004). *Organizational culture and leadership*. Third Edition. San Francisco: John Wiley & Sons.
- Sinha, J. B. (2008). *Culture and organizational behaviour*. India: Sage.
- Smollan, R. K., & Sayers, J. G. (2009). Organizational culture, change and emotions: A qualitative study. *Journal of Change Management*, 9(4), 435-457.
- Tharp, B. M. (2009). Defining “culture” and “organizational culture”: From anthropology to the office. *Interpretation a Journal of Bible and Theology, Harworth*, 7.
- Trompenaars, F., & Hampden-Turner, C. (1997). *Riding the waves of culture*. Second Edition. London: Nicholas Brealey.
- Verbeke, W., Volgering, M., & Hessels, M. (1998). Exploring the conceptual expansion within the field of organizational behaviour: Organizational climate and organizational culture. *Journal of Management Studies*, 35(3), 303-329.
- Warrick, D. D. (2017). What leaders need to know about organizational culture. *Business Horizons*, 60(3), 395-404.

Extended Summary

There have been numerous studies, both nationally and internationally, on organizational culture, which have been studied extensively in management and defined by Deshpande and Webster (1989, s.4) as a pattern of shared values and beliefs that help individuals understand their organizational functioning. When the models and dimensions related to organizational culture are examined in the research, it can be seen that there are some similarities. This shows that the researchers were influenced by each other and benefited from the studies done before the model was developed. These developed models also enabled the development of various scales to be used in organizational culture research. There are many studies in the national literature using different models and scales. Although the studies show various differences in terms of method, scope, and other issues discussed together, it is possible to reveal the general trend in some aspects (such as models and dimensions).

The aim of the research is to examine the studies published in university journals on organizational culture in Turkey, to determine the general trend, identify the current situation and fill the gap in the literature, and indicate a way for future studies in this context. For this purpose, in this study, articles in university publications written in organizational culture in Turkey between 2010-2020 were examined in terms of variables, sampling methods, scales, and models, with bibliometric analysis, which is one of the qualitative research methods. In this context, the first examination of the articles written on organizational culture with the bibliometric analysis method and the effort to reveal exploratory findings and relations with these analyzes reflect the originality of the study.

The research, the articles are written in order to reveal the current situation, determine the general trend, and indicate a direction for the studies to be done in this context were examined in terms of various criteria. The universe of the research consists of articles written in the field of organizational culture in Turkey between the years 2010-2020. Because of the large number of articles and time constraints, limitations were introduced according to various criteria. Limitations are: TR Dizin, Google Scholar, DergiPark and EBSCO Host databases were used in the collection of articles, only articles written in Turkish and published by various units of universities were included in the research. In addition to these, studies between the years 2010-2020 were taken into account in the research. In line with these limitations, 136 articles in university publications, written in organizational culture in Turkey between 2010 and 2020, in terms of variables, sampling methods, the sector in which the research was conducted, the research method used, the scale and, organizational culture models on which the studies were based examined.

According to the findings, most of the 136 articles (68%) examined were published directly as articles. Considering the distribution of publications by year, most studies were conducted in 2019. Having handled the organizational culture with 72 different variables in total. In the studies, it is seen that organizational culture is largely considered a dependent or independent variable. In terms of research types, it is seen that quantitative studies are predominant. It is seen that the researchers using the quantitative method mostly prefer to use the simple random sampling method. Although the private sector comes to the forefront as a field of application, it does not have a serious advantage over the public sector. Based on the sub-sector, applications have been made in tourism and manufacturing industry enterprises in the private sector, and educational institutions to a large extent in the public sector. The researches are mostly; It was carried out in enterprises in the Marmara Region (Istanbul), Aegean Region (Izmir), and Central Anatolia Region (Ankara). The questionnaire form was used as a data collection tool in quantitative studies. Various scales were used to measure the organizational culture in the creation of the questionnaires. The most widely used of these scales is the 24-item OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) scale developed by Cameron and Quinn. Scale: It consists of a total of 24 statements, six dimensions including

dominant features, organizational leadership, managing employees, organizational unity, strategic measures, success criteria, and four questions in each dimension. Cameron and Quinn (2011, s.29) asked the participants to divide the sum of the statements for each dimension by 100 points. Therefore, the original scale is not a 5-point likert type. However, in most of the studies, the scale was used in the form of a 5-point likert, with the idea that the participants could answer more easily, and it was claimed that it was also used as a 5-point Likert in the literature. In the studies, factor analysis was used for validity analysis, and Cronbach's Alpha test was used for reliability analysis. In 8% of the articles, no clear information about validity and reliability was given. Researchers mostly used another Turkish publication in which the scale was used for the translation of foreign scales, or they translated it themselves. In only three articles, the translation method was used with the help of experts. In 37 articles in which foreign scales were used, no information about translation was included. When the organizational culture models used in the studies are examined, it is seen that the Cameron and Quinn Model is mostly used in the organizational culture models as in the scales. It is seen that the Competitive Values Model developed by Cameron and Quinn is more dominant than other models in the national literature. In addition, almost half of the articles examined did not include a clear statement about the organizational culture model on which the study was based.

As a result, considering all this information, it can be said that the studies conducted in terms of the method show a great deal of similarity with each other. Apart from the quantitative method, there are deficiencies in the use of qualitative or mixed methods. These results obtained in the study coincide with the opinion of Erdem (2009) in his study on the field of Organizational Behavior in the national literature based on the papers presented at the Management and Organization Congress, that qualitative methods are used less in organizational culture studies and are mostly limited to foreign scales and dimensions. In addition, Kutanis et al. (2015)'s theses written on organizational culture are largely similar to the results of the study in which they were examined in terms of scope and method. In this direction, it is seen that these problems observed in the studies are not limited to the articles. Although the quantitative method is weighted, ignoring the issues to be considered in the use of scales in some studies may cause doubts about the results obtained. For this reason, it was proposed that in future studies on organizational culture, emphasis should be placed on qualitative research methods, the necessary analyzes regarding the scales and sampling methods used in quantitative studies should be carried out in accordance with scientific research methods, and finally, the more mediation and regulatory role of organizational culture in research should be studied.