

Akgün F. (2024). "Türkiye'de Örgütsel Kültür ve Örgütsel Performans Konularında Yapılan Lisansüstü Tezlerin İçerik Analizi ile Değerlendirilmesi", *International Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries*, 08(15), 144-157

Doi: 10.55775/ijemi.1398429

<https://dergipark.org.tr/en/pub/ijemi>

Başvuru Tarihi/Received Date: 29.10.2024 Kabul Tarihi/Accepted Date: 18.12.2024

Araştırma Makalesi / Research Article

Türkiye'de Örgütsel Kültür ve Örgütsel Performans Konularında Yapılan Lisansüstü Tezlerin İçerik Analizi ile Değerlendirilmesi

Arş. Gör. Dr. Feyza AKGÜN, ORCID: 0000-0002-8474-6023,
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Türkiye, feyzaakgun@hotmail.com.tr

Evaluation of Postgraduate Dissertation on Organizational Performance and Organizational Culture in Türkiye Using Content Analysis

Türkiye'de Örgütsel Kültür ve Örgütsel Performans Konularında Yapılan Lisansüstü Tezlerin İçerik Analizi ile Değerlendirilmesi

Abstract

Organizational culture and innovation are the foundation of organizational resilience, so examining the processes that support organizational culture is quite popular among practitioners and researchers. This study focuses on the postgraduate dissertations' literature examining the relationship between organizational culture and organizational performance to develop procedures that encourage innovation in organizations. This study includes the analysis of 111 publicly accessible postgraduate theses written on organizational culture and organizational performance in the National Thesis Center of the Council of Higher Education. The purpose of this study is to re-evaluate using content analysis method the relationship between organizational culture and organizational performance in a systematic index from a literature and empirical perspective. The research results suggest that the number of postgraduate dissertations prepared on organizational culture in Turkey increased between 1993-2003 compared to the prior review period between 2014-2024, while it was observed that the number of master's and doctoral theses prepared on organizational performance increased between 2014-2024 compared to the previous review period.

Keywords: Culture, Organizational culture, Organizational performance

Jel Classification: M10, M19, M40, I21

Özet

Örgüt kültürü ve inovasyon, örgütsel dayanıklılığın temelidir, bu yüzden örgütsel kültürü destekleyen süreçleri incelemek uygulayıcılar ve araştırmacılar arasında oldukça popülerdir. Bu çalışma, örgütlerde yeniliği teşvik eden prosedürlerin geliştirilmesi için örgütsel performans ile örgütsel kültür arasındaki ilişkiyi inceleyen lisansüstü tezlerin literatüre odaklanmıştır. Bu çalışma, Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nde örgütsel kültür ve örgütsel performans üzerine yazılmış herkesin erişimine açık 111 lisansüstü tezin analizini içermektedir. Bu çalışmanın amacı, literatür ve ampirik bir bakış açısıyla, örgütsel kültür ve performans arasındaki ilişkiyi sistematik bir endekste içerik analizi yöntemiyle yeniden değerlendirmektir. Araştırma sonuçlarına göre; Türkiye'de örgütsel kültür konusunda hazırlanan lisansüstü tezlerinin sayısı 1993-2003 yılları arası ile karşılaştırıldığında 2014-2024 arasında bir önceki inceleme periyoduna göre artış meydana gelirken, örgütsel performans konusunda hazırlanan yüksek lisans ve doktora tezlerinin sayısında 2014-2024 yılları arasında bir önceki inceleme periyoduna göre artış olduğu gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kültür, Örgütsel kültür, Örgütsel performans

JEL Sınıflandırması: M10, M19, M40, I21

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı: Bu çalışmada, araştırma ve yayın etiği kurallarına uyulduğu yazarlar tarafından taahhüt edilmektedir.

Yazar Katkı Oranları: Birinci yazarın katkı oranı %100

Çıkar Beyanı: Yazarlar açısından ya da üçüncü taraflar açısından çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Etik Beyanı: Etik Kurul Kararı gerektirmemektedir.

1. Giriş

Kültür toplum tarafından genel olarak benimsenmiş çoğunlukla istikrarlı bir inancı, değeri ve davranışı ifade eder (Illies & Gavrea, 2008, s.322). Kültür, insanlara yön veren değerler, kümeler, inançlar, iletişimler ve davranış basitleştirmelerinin bir kombinasyonu olarak anlaşılabilir. İnsanların düşünme ve karar geliştirme yeteneği örgüt kültürüyle ilişkilendirilebilir. Günümüzde kültür kavramı bir örgüt kavramı olarak kullanılmakta olup örgüt kültürü, sosyal grubun iki önemli unsurundan oluşabilir: halk sayısının yapısal istikrarı ve iyi standartta bireysel bir ögenin özümsemesi (Ahmed & Shafiq, 2014, s.22).

Örgüt kültürünün kabul edilmiş tek bir tanımı olmamakla beraber yıllar boyu bu konu üzerinde birçok tanım geliştirilmiştir. Örgütsel kültür, örgüt üyelerinin ilkelerinin, kolektif değerlerinin ve inançlarının temsil edip: ürün, strateji, teknoloji ve pazar, çalışan tipi, yönetim tarzı, tarih ve ulusal kültür gibi faktörlerin bir ürünüdür (Nikpour, 2017, s.66). Örgüt kültürü de dahil olmak üzere örgüt kavramlarını tanımlamak zordur ve beşeri bilimlerdeki birçok terim gibi tek ve net bir anlam ifade etmez örgüt kültürünü anlamak onu tanımlamaktan daha zordur (Mousavi vd., 2015, s.99). Sosyal aktör perspektifinin savunucuları, örgütsel kültürün öz-öteki ayrımının önemli bir kaynağı olarak nasıl hizmet edebileceğini ve örgütsel kimliğin bir “göstergesi” olarak nasıl hareket edebileceğini gözlemlemişlerdir bir başka bir deyişle, bu bilim insanlarına göre benzersiz değerler, inançlar, ritüeller ve eserler, örgüt üyelerinin kimlik iddialarını desteklemelerine ve algıladıkları benzersizliği ifade etmelerine yardımcı olabilir (Ravasi & Schultz, 2006, s.437). Teorisyenler ayrıca, yaygın olarak paylaşılan ve güçlü bir şekilde benimsenen değerlerin, yöneticilerin çalışanların belirli stratejik seçeneklere yönelik tepkilerini tahmin etmelerini ve bu şekilde istenmeyen sonuçların olasılığını en aza indirmelerini sağladığını ileri sürmektedir (Illieş & Gavrea, 2008, s.323). Bu yorumlardan yöneticiler örgütsel gücün organizasyon başarısıyla doğrudan ilişkili olduğunu çıkarabilir. Güçlü bir örgüt insanları ortak bir amaç çevresinde toplar. Güçlü bir kültürün anlamı, örgütsel kültür, içselleştirme ve sosyalleşme kavramı hakkında genel bir fikir birliğidir (Mousavi vd., 2015, s.100). Hofstede, (1980, s.15) örgüt kültürünü, bir örgütün üyelerini diğerlerinden ayıran zihnin kolektif programlaması olarak tanımlar. Örgütsel kültüre olan ilgiyi açıklayan en önemli nedenlerden biri, belirli örgütsel kültürlerin örgütsel performansta artışa yol açtığı varsayımdır ve bu bağlamda, örgütsel performans, beklenen çıktılara göre ölçülen bir örgütün gerçek üretimleri ve çıktıları veya çıktıları içerir (Illieş & Gavrea, 2008, s.325-326; Ahmed & Shafiq, 2014, s.22).

Kültürün örgüt performansını etkilediğine dair hipotezler mevcuttur ancak bu hipotezleri destekler nitelikte çalışmaların sayısı oldukça azdır. Örgüt kültürünün liderlik tarzı örgütsel yapı verimlilik gibi değişkenlerle olan ilişkisi son yıllarda sıklıkla incelenmiştir. Literatürde birçok bilim alanlarında yapılmış olan farklı türde tez, makale ve bildiri çalışmalarının belirli dönemler itibarıyla; literatür taraması, bibliyografik inceleme, içerik analizi, belge inceleme, meta-analiz ve bibliyometrik analiz şeklinde inceleyen bazı çalışmalar bulunmaktadır. Söz konusu bu tür çalışmalar, araştırmacılara ve ilgililere belirli bir alan ile ilgili derlenmiş bilgi sunarak araştırmacıların mesleki alanlarını izlemesini kolaylaştırması bakımından yararlı sonuçlar vermektedir. Ayrıca, araştırmacı ve lisansüstü öğrenciler, yayın veya tez yapacağı alanda hangi konuların önemli ölçüde çalışıldığını, hangi konularda daha az veya hiç çalışma yapıp yapılmadığını tespit ederek ve genel olarak ilgi gören konuların farklı yönlerini ortaya koyan ya da daha az ölçüde çalışma yapılmayan konulara yönelerek, ilgili bilim alanına yapacağı katkıyı arttırabilir. Literatürde sistematik olarak ilk bibliyometrik araştırmanın hangisi olduğu tartışmalı olmakla birlikte, Campbell tarafından 1986 yılında yayımlanan “Theory of the National and International Bibliography” adlı çalışma olduğu iddia edilmektedir. Buna karşılık, Türkiye’de ise ilk bibliyometrik inceleme, Kemal Özınönü tarafından 1970 yılında yayımlanan Türkiye’nin temel bilim alanındaki yerini analiz eden özellikli bilim dallarında etkinliği ölçen “Growth in Turkish Positive Basic Sciences” adlı eserdir (Al, 2008, s.10-18). Bibliyometrik analiz çalışmaları, herhangi bir anabilim ve bilim dalının gelişim seyrini izlemek için uygulanan bir yöntem olmakla birlikte, analizin kullanıldığı konuya bağımlı olarak; yayınlanan tezlerin izlenince seyrinin ampirik ve teorik analizinde kullanılmaktadır (Özbek & Badem, 2018, s.218-241).

Türkiye’de 1990’lardan bu yana ampirik ve teorik araştırma çalışmalarının sayısında önemli bir artış meydana gelmiştir. Bu bağlamda, gelecekteki çalışmalar, uygulamalar ve politikalar için önemli çıkarımlar önermek amacıyla, bu uygulamalı çalışmaların içerik analizi yöntemi ile incelenmesi genel eğilimlerin ortaya konulması ve sonuçlarının değerlendirilmesi önemlidir (Çalık & Sözbilir, 2014, s.35).

Türkiye’de işletme, iktisat, kamu yönetimi, çalışma ekonomisi, bankacılık ve finans, iletişim, turizm, spor bilimleri, eğitim bilimleri ve fen bilimleri olmak üzere, bilim alanları bazında yapılmış lisansüstü tezlerin analizine ilişkin birçok çalışma yapılmıştır. Örneğin, Çelik (2016) çalışmalarında, Türkiye’de üniversitelerin 2000-2015 yılları arasında yenilikçilik konusunda tamamlanan doktora tezlerinin önemli bir kısmının Türkçe dilde yazıldığı, en fazla tamamlanan tezlere ilişkin üniversitenin İstanbul

Üniversitesi olduğu ve bu tezlerin çoğunun İşletme alanında yapıldığını tespit etmiştir. Kaya (2019), Türkiye'de 1995-2018 yılları arasında denetim bilim dalında yazılan toplam 128 doktora tezinin analizini yaparak, örneklem döneminde önemli ölçüde Marmara Üniversite'sinde doktora tezinin tamamlandığını ve tez çalışmalarında büyük kısmının ampirik araştırma yaptıklarını gözlemlemiştir.

Köseoğlu (2020) çalışmasında, Türkiye'de 1992-2020 yılları arasında performans yönetimi alanında yapılan doktora tezlerini inceleyerek, yayımlanan tezlerin cinsiyet türüne göre dağılımında erkeklerin, kadınlara göre daha fazla araştırma gerçekleştirdiklerini gözlemlemiştir. Gürer & Çalık (2022) çalışmalarında, Türkiye'de örgüt kültürü başlığında 1999-2021 yılları arasında tamamlanan lisansüstü tezlerde örgütsel güven, liderlik stilleri ve tükenmişlik faktörlerinin örgüt kültürü ile olan bağlantısının incelenmesine yönelik konulara önem verildiği gözlemlenmiştir.

Kara (2022) çalışmalarında, Türkiye'de 1990-2022 yılları arasında kurumsal yönetim konusunda yayımlanan 156 Doktora tezlerini inceleyerek, söz konusu alanda en fazla doktora tezinin 2014 yılında yayınlandığı ve üniversitelerde Marmara Üniversitesi ile İstanbul Üniversitelerinde en fazla doktora tezinin hazırlandığını gözlemlemiştir. Ayrıca, Keskin, Hamarat, Yayla & Çakmak (2023) çalışmalarında, 2007-2021 yılları arasında Türkiye'de örgüt iklimi konusunda hazırlanan lisansüstü tezleri inceleyerek, araştırma kapsamında incelenen tezlerde en çok tercih edilen araştırma yönteminin nicel araştırma yöntemi olduğu ve örneklem gruplarının ise çeşitli işletme ile endüstrilerdeki çalışanlardan oluştuğunu gözlemlemiştir.

Bu araştırmanın amacı, Türkiye'de 1993-2024 yılları arasında örgütsel kültür ve örgütsel performans konularında tamamlanan lisansüstü tezlerin bütüncül ve kapsamlı bir şekilde içerik analizinin yapılması ve söz konusu alanda yapılmış olan bu tezlerin konularında benzerlik ve farklılıkların ortaya konulmasıdır. Bu temel amacın belirlenmesi için şu alt amaca cevap aranacaktır. Lisansüstü tezlerin yayın yıllarına, tezlerin yüksek lisans veya doktora tezi yayım türlerine, ilgili bilim alanlarına ve konu bazlı alanlarına göre dağılımları nasıldır?

Çalışmamız literatüre çeşitli şekillerde katkıda bulunmaktadır. Örgütsel kültür-performans ilişkisinin sistematik literatür incelemesi yapılacaktır. Bu çalışma lisansüstü tez çalışması yapmak isteyen öğrencilere, uygulayıcılara ve işletme yöneticilere örgütsel kültür ve örgütsel performans literatürünü analiz etmelerine katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Ayrıca son olarak, bu çalışmada önceki ampirik çalışmaların sistematik analizine bağlı olarak, eleştirel bir incelemeye sunarak, örgütsel kültür ve performansın rolünü incelenmiştir.

2. Literatür

2.1. Örgütsel Kültür

Örgüt kültürünün işlevlerine göre daha basit bir sınıflandırma önerilmektedir: bürokratik, yenilikçi ve destekleyici bakış açıları. Kültür için daha ileri bir sınıflandırma, örgüt kültürü profilinde sunularak yedi ana değerle ilişkili olduğu öne sürülmüştür: yenilikçilik, saldırganlık, sonuç odaklılık, istikrar, insan odaklılık, takım odaklılık ve ayrıntı odaklı kültür (Aboramadan, Albashiti, Alharazin & Zaidoune, 2020, s.439).

Örgütsel kültür, genel olarak, belirli bir grubun dış adaptasyon ve iç entegrasyon sorunlarıyla başa çıkmayı öğrenirken icat ettiği, keşfettiği veya geliştirdiği temel varsayımların örüntüsü olarak tanımlanabilir ayrıca, bu organizasyondaki sorunlarla ilgili olarak algılama, düşünme ve hissetmenin doğru yolu olarak kabul edilebilecektir (Ouzky & Macheck, 2024, s.355).

Örgüt kültürüyle ilgili birçok tanım yapılmıştır. Birçok tanımın türetildiği genel olarak kabul görmüş tanım ise kültürü, belirli bir grubun dış adaptasyon ve iç entegrasyon sorunlarıyla başa çıkmayı öğrenirken icat ettiği, keşfettiği veya geliştirdiği, geçerli kabul edilecek kadar iyi çalışmış ve bu nedenle yeni üyelere bu sorunlarla ilgili olarak algılama, düşünme ve hissetmenin doğru yolu olarak öğretilmesi gereken temel varsayımların bir örüntüsü olarak tanımlar (Schein, 1990, s.109).Kaynak temelli görüş teorisinin perspektifinden, örgütsel kültür, doğası gereği benzersiz ve aynı zamanda taklit edilemeyen

bir örgütün yeteneğidir.

Başka bir tanımda ise, örgütsel kültür, tüm örgütsel üyeler arasında paylaşılan değerler, normlar, inançlar, tutumlar ve düşünme biçimleri sistemi olarak açıklanmaktadır. Basitçe söylemek gerekirse, örgütsel kültür, tüm örgütsel üyelerin temel varsayımları, değerleri, tutumları ve davranışları olarak gösterilmektedir (Umrani, Kura & Ahmed, 2018, s.61).

Tanım konusunda bir fikir birliği olmadığından, örgütsel kültürü değerlendirmek kolay değildir ve bu nedenle bir çerçeve kullanılabilir. Bir örgütsel kültür profilini belirleyebilecek son derece geçerli ve güvenilir bir çerçeve, Cameron ve Quinn'in Rekabetçi Değerler Çerçevesi'dir (CVF). Bu çerçeve, iki boyuta dayalı olarak dört kültür tipinin varlığını değerlendirerek kültürü incelemeye olanak tanır. İlk boyut, esnekliği ve takdir yetkisini vurgulayan özellikler, istikrarı ve kontrolü vurgulayan özelliklerden ayırırken ikinci boyut, örgütsel özellikler, içsel bir odaklanma ve bütünleşmeyi vurgulayan özelliklerden, dışsal bir odaklanma ve farklılaşmayı vurgulayan özelliklerden ayırır (Strengers, Mutsaers, van Rossum & Graamans, 2022, s.117).

Önceki araştırmalar, Cameron ve Quinn'in Rekabetçi Değerler Çerçevesindeki dört örgütsel kültür türünün örgütlerin performansı ile ilişkili olduğunu göstermiştir ancak, önceki araştırmalar, örgütsel kültürü ve performansla ilişkisini incelemek için çoğunlukla hastaneler gibi büyük kurumları ve şirketleri incelemiştir, ölçeklendirmeleri incelememiştir (Jacobs vd, 2013).

Demirel & Karadal (2007) çalışmalarının bulgularında, örgütsel kültür ve örgüt içi bireysel becerilerin kullanım düzeyi arasındaki ilişkide yönetim stratejileri ile bireysel yeteneklerin kullanımı arasında önemli ve pozitif yönde bir ilişki tespit ederken; sorumluluk ve inisiyatif alma korelasyonunda bireysel becerilerin kullanımı arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğunu gözlemlemişlerdir.

Örgütsel kültür, zorluklarla başa çıkarken bireylerin algılarını, bilişsel süreçlerini ve davranışsal tepkilerini şekillendirir sonuç olarak, örgütsel kültürden etkilenen belirli davranışlar sosyal ağların ve kişilerarası ilişkilerin oluşumunu ve kullanımını etkiler (Ouzky & Machek, 2024, s.356).

Hartnell ve diğerlerinin (2019) sonuçları genel olarak kültürü strateji, yapı, liderlik ve yüksek performanslı çalışma uygulamalarıyla ilişkilendiren hipotezlerine ait öngörülerini desteklemiştir.

Özet olarak, örgütsel kültür; işletmelerde, organizasyonlarda ve kuruluşlarda, örgütün üyelerine ortak bir vizyon, ortak bir misyon ve ortak bir dil birliğini ifade eden kavramlar sağlayan, kişilerin ve grupların kuruluşlardaki yerlerini belirten, güven ve statünün dağılımı, üyeler arası ilişkiler, ödül-ceza sistemini ve tüm örgütsel olayları ifade ve sembollerle belirleyen, işletmenin yönetim anlayışını kapsayan kurumsal bağlılık çerçevesinde, işletmenin politikalarını, stratejilerini ve işletmenin amaçlarını ve bu amaçlara ulaşmak için izlenecek yöntemleri belirleyen değerler bütünü ifade eder (Demirel & Karadal, 2007, 255-256).

2.2. Örgütsel Performans

Performans yönetimi sistemlerine bakış açısı, son yıllarda dünya genelinde değişim ve dönüşüme uğramaktadır, değişen girişimcilik oryantasyonu ve kültürü, küreselleşme, teknolojinin ve enformasyonun işletme ölçeğinde yerini alması ile yeni neslin beklentileri ve içinde bulunduğumuz dijitalleşme sayesinde, özellikle işletmelerde ve kurumlarda esnek çalışma alternatifleri, örgütsel performansta olduğu kadar performans yönetim sürecine yeni bir boyut kazandırmıştır. Bu sebeple işletmeler benzerlerinden ayrılmak için önemli performans gösteren bir organizasyon kültürü yaratma adına daha çok çaba sarf etmelidir (Köseoğlu, 2020, s.238).

Örgütsel performans kavramı, örgüt dayanıklılığı ve başarısını içerir. Performans, üretkenlik, kalite, tutarlılık vb. içerebilen kapsamlı bir ölçü olmakla beraber performans göstergeleri ayrıca sonuçları, davranışları ve göreceli ölçüleri, eğitim ve öğretim kavramlarını ve performans yönetimi tutumlarını ve temel becerileri geliştirmek için yönetim geliştirme ve liderlik eğitimini içeren araçları da içerebilir

(Ahmed & Shafiq, 2014, s.22). Bititci, Mendibil, Nudurupati, Garengo & Turner (2006) çalışmalarında, örgütsel kültür bağlamında performans ölçümü, yönetim kontrol sistemleri ve yönetim bilgi sistemleri ile ilgili literatür incelenmiş ve üç alanın etkileşimini haritalamak için bir çerçeve geliştirmişlerdir.

Bhuiyan, Baird & Munir (2020) bulguları, örgütsel kültürün, özellikle O'Reilly ve diğerlerinin (1991) önerilerine göre, örgütsel kültür profilinin altı boyutunun (insanlara saygı, sonuç odaklılık, takım odaklılık, yenilikçilik, ayrıntılara dikkat ve istikrar) Bangladeşli kuruluşlardaki kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları üzerindeki etkisini ile kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarının örgütsel performans üzerindeki etkisini geliştirmekte olan bir ekonomi bağlamında incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre, sonuç ve ekip yönelimi kültürünün sırasıyla finansal olmayan ve finansal performansla olumlu bir şekilde ilişkili olduğu, buna karşılık yenilikçi bir kültür hem finansal olmayan hem de finansal performansla olumsuz bir şekilde ilişkilendirildiğini gözlemlemiştir.

Örgütsel kültürün aile işletmelerinin yapı ve performansını nasıl etkilediğinin anlaşılması aile işletmelerinin kendine has karmaşıklıklarını anlamaya çalışan araştırmacılar ve uygulayıcılar için aydınlatıcıdır. Bu bağlamda, Ouzky & Machek (2024) bulguları, grup ve bireysel kültürel yönelimin bağlayıcı sosyal sermayeyi, dışsal ve içsel kültürel yönelimin ise köprüleyici sosyal sermayeyi desteklediğini ve genel olarak olumlu performans sonuçlarına yol açtığını göstermektedir.

Teorik araştırmalar örgüt kültürü ile performans arasında güçlü bir ilişki olduğunu gösterdiğinden (Strengers vd., 2022; Hartnell vd., 2019; Kim & Chang, 2019), örgüt kültürü ile performansları arasındaki belirli ilişkiyi anlamak önemli bir değere sahiptir. Bu nedenle, performansın bu belirli büyüme aşamasında hızlandığı ve performansı yönlendiren belirli kültürel unsurlara ilişkin anlayışımızı derinleştireceği bulunmuştur. Örgüt kültürüne olan ilginin artması, örgüt kültürünün örgütsel performans üzerindeki etkisini vurgulayan ve araştıran birçok popüler yönetim ve örgüt çalışmasından anlaşılmaktadır (Strengers, Mutsaers, van Rossum & Graamans, 2022, s.116).

Avcı (2005) çalışmasında, konaklama işletmelerinde örgütsel öğrenme ile performans arasındaki ilişkiyi belirleyerek, örgütsel öğrenme ile finansal olmayan performans arasında önemli bir bağlantı olduğunu gözlemlemiştir.

Xenikou ve Simosi (2006) çalışmalarının sonuçları, pratik düzeyde, yüksek örgütsel performans elde edilecekse, işyerinde yapıcı ve olumlu sosyal ilişkilerin hedef belirleme ve görev tamamlama ile birlikte olması gerektiğini göstermektedir.

Boggs & Fields (2010), örgütsel kültür boyutlarının Hristiyan kiliselerinde performansla nasıl ilişkili olduğunu araştırıyor. Araştırmalarında, dört örgütsel kültür boyutunun göreceli gücü, üye büyümesi, seçmen memnuniyeti, personel ve seçmen öğrenme ve gelişimi ve dahili iş süreçlerini kapsayan yedi alternatif kilise performansı ölçüsünün seviyelerini belirlemişlerdir. Sonuçlara göre, performansı iyileştirmek isteyen kilise liderleri, kilise operasyonlarının her alanıyla ilişkili olabilecek kültür boyutlarını güçlendirmeye odaklanmayı hedeflediklerini gözlemlemiştir.

Givens (2012) çalışmalarında, kâr amacı gütmeyen dini örgütlerde (43 Hristiyan kiliseleri) örgütsel kültür ve örgütsel performans arasındaki ilişkiyi araştırarak; örgütsel kültürü dört alanda (katılım, tutarlılık, uyum sağlama ve misyon) inceleyen Denison'ın örgütsel kültür modeli, bu teorik modelin kilisenin kültürüne en iyi düzeyde performans gösterme çabalarıyla nasıl uyumlu olduğunu belirlemiştir. Bulgular, kiliselerde kültür ve performans arasında bir ilişki olduğuna dair kısmi kanıtlar sunmaktadır.

Jacops ve diğerleri (2013), örgütsel kültürün hastaneler arasında ve zaman içinde değiştiğini ve bu değişimin en azından kısmen çeşitli örgütsel özellikler ve rutin performans ölçümleriyle tutarlı ve öngörülebilir şekillerde ilişkili olduğunu bulmuştur.

Carlos Pinho, Paula Rodrigues & Dibb (2014) çalışmalarında, Portekiz'deki kar amacı gütmeyen kuruluşlarda örgütsel kültür, pazar yönelimi, örgütsel bağlılık ve örgütsel performans arasındaki ilişkileri araştırarak, örgütsel kültürün örgütsel performansı etkilediğini gözlemlemiştir.

Polychroniou & Trivellas (2018) bulguları, kültür gücü ile iç performans (yenilik yeteneği ve insan ilişkileri) ve şirket sonuçları (kârlılık, büyüme ve itibar varlıkları) arasında güçlü bir pozitif ilişki olduğunu göstermektedir.

Kim & Chang (2019) bulguları, klan ve pazar kültürlerinin adhokrasi ve hiyerarşi kültürlerinden daha yaygın olduğunu ve klan kültürünün zamanla önemli ölçüde azaldığını göstermiştir; adhokrasi, klan ve pazar kültürlerinin yıllar boyunca tüm performans değişkenleriyle tutarlı bir şekilde pozitif bir ilişkisi olduğunu ortaya koymaktadır.

Zeb, Akbar, Hussain, Safi, Rabnawaz & Zeb (2021) bulguları, örgütsel kültürün rekabetçi değer çerçeve modelinin, örgüt kültürünün oluşturduğu değerlere güvenen herkes için bariyer oluşturan Pakistan Elektrik Güç Şirketi'nin ilerlemesine dönüşen yenilikçiliği teşvik edebileceğini ve kültürün, örgütteki performansın tahmini ve yeniliğin geliştirilmesi için istatistiksel olarak uygun olduğunu gözlemlemiştir.

Alosani & Al-Dhaafri (2021) bulguları, kıyaslamaların yenilik kültürü aracılığıyla Dubai Polis Gücü'nün örgütsel performansı ile doğrudan ve dolaylı olarak ilişkili olduğunu açıkça göstermektedir. Sonuçlar, yenilik kültürünün polislerde uygun kıyaslama projelerinin uygulanmasını kolaylaştırdığı ve bunun performansın farklı yönlerini olumlu yönde etkilediği fikrini desteklemektedir.

Kwarteng, Simpson & Agyenim-Boateng (2022), üretim, dağıtım ve tüketim süreçlerinde kullanılan kaynakların azaltılması, yeniden kullanılması, geri dönüştürülmesi, geri kazanılması ve restore edilmesi gibi dairesel ekonomi politikalarının uygulanmasının finansal verimliliğin iyileştirilmesine katkıda bulunduğunu göstermektedir.

Seidu, Opoku Mensah, Issau & Amoah-Mensah (2022), organizasyon kültürünün boyutları olan misyon, katılım ve tutarlılığın otellerin performansı ile önemli bir pozitif ilişkiye sahip olduğunu bulmuştur.

Strengers, Mutsaers, van Rossum & Graamans (2022), dört kültür tipi ile ölçeklenen şirketlerin performansı arasındaki ilişkinin, en çok tercih edilen iki örgütsel kültür tipinin (klan ve adhokrasi) pozitif korelasyonlu olduğunu, daha az mevcut olan ve azaltılması tercih edilen örgütsel kültür tiplerinin (pazar ve hiyerarşi) ise ölçeklenen şirketlerin genel performansı ile negatif korelasyonlu olduğunu gösteren bulgular ortaya koymuştur.

Shea, Usman, Arivalagan, & Parayitam (2023) bulguları, işbirlikçi kültür, yenilikçi kültür, tutarlı kültür ve etkinlik kültürünün örgütsel performansla pozitif ve anlamlı bir şekilde ilişkili olduğunu; bilgi yönetimi uygulamalarının örgütsel performansla pozitif ve anlamlı bir şekilde ilişkili olduğunu, bilgi yönetimi uygulamalarının örgütsel kültürün çeşitli boyutları ile örgütsel performans arasındaki ilişkiyi modere ettiğini ortaya koymaktadır.

Alkhadra, Khawaldeh & Aldehayyat (2023) bulguları, örgütsel kültür ile örgütsel performans arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Raziq, Jabeen, Saleem, Shamout ve Bashir (2024) sonuçları, bilgi paylaşımının klan kültürü ile örgütsel performans arasındaki ilişkiyi kısmen, pazar kültürü ile örgütsel performans arasındaki ilişkiyi ise tamamen aracılık ettiğini göstermektedir.

Lin, Huang & Gao (2024) çalışmalarının sonuçları hem pazar hem de hiyerarşi kültürlerinin uluslararası proje performansını olumlu yönde etkilediğini ortaya koyarken, iletişim, iş birliği ve güven proje performansını artırmaya yardımcı olur; ancak bağlılığın bunu sağlamadığını gözlemlemiştir.

3. Metodoloji

3.1. Araştırmanın Dizaynı

Türkiye’de son 30 yılda örgütsel kültür ve örgütsel performans konusunda yapılan lisansüstü tezlerin kapsamlı ve bütüncül bir şekilde içerik analizinin yapılması ve söz konusu alanda yapılmış olan tezlerin konularında benzerlik ve farklılıkların ortaya konulmasını amaçlayan bu çalışmada sistematik literatürden yararlanılarak betimsel içerik analizi kullanılmıştır. Söz konusu bu araştırma içerik analizi tasarımı Çalık & Sözbilir (2014), herhangi bir konu hakkındaki genel eğilimleri belirleyerek, ilgili araştırmalardan elde edilen sonuçların ortaya konulması şeklinde ifade etmişlerdir. Bu yöntemin gelecekteki çalışmalar için yeni metodolojiler ve kılavuzlar sağlaması beklenmektedir. İçerik analizleri, araştırma bilgisinin yayılmasında ve daha fazla araştırma, politika, uygulama ve kamu algısının şekillendirilmesinde önemli bir rol oynayan araştırma sentezleridir (Çalık & Sözbilir, 2014, s.33-34). Çalışmanın amacı, önemi ve problem çözme özelliği belirtildikten sonra araştırma konusunda genel eğilim belirlenir ve faydalı bilgiler açığa çıkacak şekilde bir zaman dilimine yayılmasına özen gösterilir (Gürer & Çalık, 2022, s.1468).

Bu çalışmada, örgütlerde yeniliği teşvik eden prosedürlerin geliştirilmesi için örgütsel performans ile örgütsel kültür arasındaki ilişkiyi inceleyen lisansüstü tezlerin literatürdeki durumu incelenmiştir.

3.2. Veri Toplama Süreci ve Örneklem

Bu çalışmanın örneklemini, son 30 yılda Yükseköğretim Kurulu (YÖK) Ulusal Tez Merkezi veri tabanında dizinlenen örgütsel kültür ve örgütsel performans ile ilgili lisansüstü tezlerin taramasından oluşturmaktadır. Bu tarama sürecinin sonucunda, söz konusu alanda yapılan tezlerden 72 adet Yüksek Lisans ve 39 adet doktora tezi olmak üzere toplam 111 adet teze ulaşılmıştır.

Etik kurallara uygunluk açısından ise, YÖK Tez tarama sayfası bir açık erişim kaynaklı olması bağlamında etik kurul iznine tabi değildir. Ancak, söz konusu verilerin sunulması ve tez yazarlarının kaynakları gösteriminde bilimsel etik kurallara uyularak, yararlanılan kaynakçalar için hem makale içerisinde ve hem de kaynakçada gerekli atıflar gösterilmiştir.

4. Bulgular

Birçok araştırmacı, örgütün inovasyonu, üretkenliği ve finansal performansı için itici bir faktör olduğunu varsayarak örgüt kültürü alanıyla ilgilenmiştir (Aboramadan, Albashiti, Alharazin & Zaidoune, 2020, s.438). Bu bağlamda, örgütsel kültürün farklı kategorilerini belirlemek için aşağıdaki Tablo 1’de gösterildiği üzere, birçok lisansüstü çalışma yürütüldüğü, hem yüksek lisans ve hemde doktora alanlarına göre dağılımı ile yapılış yıllarını gösteren frekans dağılımları sunulmuştur.

Tablo 1. Lisansüstü Tezlerde Örgütsel Kültüre Ait Frekans Dağılımı

Özellikler	Değişkenler	Sayı	% Toplam	Kümülatif
Lisans üstü	Yüksek Lisans	27	72.97%	72.97%
	Doktora	10	27.03%	100.00%
Yüksek Lisans Alanı	İşletme	15	55.56%	55.56%
	İktisat	1	3.70%	59.26%
	Turizm	1	3.70%	62.96%
	Spor Bilimleri	1	3.70%	66.66%
	Sağlık Yönetimi	3	11.12%	77.78%
	Eğitim Bilimleri	6	22.22%	100.00%
	İşletme	3	30.00%	30.00%
	Çalışma Ekonomisi	1	10.00%	40.00%
	Halka İlişkiler	1	10.00%	50.00%
	Eğitim Bilimleri	5	50.00%	100.00%
YL Tez Yılı	1993-2003	4	14.81%	14.81%
	2004-2013	10	27.03%	41.84%
	2014-2024	13	58.16%	100.00%
	1993-2003	5	50.00%	50.00%
PH.D. Tez Yılı	2004-2013	1	10.00%	60.00%
	2014-2024	4	40.00%	100.00%

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 1 incelendiğinde, 1993- 2024 yılları arasında Türkiye’de örgütsel kültür konusunda hazırlanan lisansüstü tezlerinin toplam sayısının 37 olduğu görülmektedir. Son 30 yılda örgütsel kültür konusunda hazırlanan yüksek lisans tezleri 27 adet iken, aynı dönemde yapılan doktora tezleri toplamı 10 adettir. Tabloya göre, örgütsel kültüre yönelik lisansüstü tezlerin türleri açısından bakıldığında yüksek lisansta toplam lisansüstü tezlerin %72.97’sini ve kalan doktora araştırmalarında ise %27.03’ünü teşkil etmektedir.

Son 30 yılda örgütsel kültür konusunda hazırlanan lisansüstü tezlerin bilim alanlarına göre dağılımına bakıldığında, yüksek lisans tezleri işletme, iktisat, turizm, spor bilimleri, sağlık yönetimi ve eğitim bilimleri bilim alanında yapılmıştır. Söz konusu bu bilim alanlarında en yüksek olarak %55.56 oranda Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilimdalında yapıldığı görülmektedir. İkinci olarak %22.22 ile eğitim bilimleri ve %11.12 ile de 3.sırada önemli ölçüde sağlık yönetimi alanında örgütsel kültür konusuna yönelik tez yazıldığı gözlemlenmiştir. 1993-2024 yılları arasında Türkiye’de örgütsel kültür konusunda yazılan doktora tezleri incelendiğinde, söz konusu tezlerin bilim alanlarına göre dağılımı işletme, çalışma ekonomisi, halka ilişkiler ve eğitim bilimleri bilim alanından oluşmaktadır. İncelenen doktora tezlerinin bilim alanlarında en yüksek olarak %50.00 oranında eğitim bilimleri birinci sırada iken, ikinci sıralamada İşletme Anabilimdalında %30.00 ve 3.sırada ise önemli ölçüde %10.00 oranında çalışma ekonomisi ile halka ilişkiler alanında örgütsel kültür konusuna yönelik tez yazıldığı gözlemlenmiştir.

Türkiye’de örgütsel kültür konusunda hazırlanan yüksek lisans ve doktora tezlerinin sayısı yapılış yılları göre, 1993-2003 yılları arasında (n=9) yılından 2014-2024 (n=17) yılları arasına bir önceki inceleme periyoduna göre artış meydana gelmiştir. Söz konusu inceleme döneminde yüksek lisans bazında yazılan tezlerde 2014-2024 dönemi toplam tezlerdeki payı %58.16 iken, doktora tezlerinde ise bu durum %50.00’dir.

Tablo 2. Lisansüstü Tezlerde Örgütsel Performansa Ait Frekans Dağılımı

Özellikler	Değişkenler	Sayı	% of Toplam	Kümülatif
Lisansüstü	Yüksek Lisans	45	60.81%	60.81%
	Doktora	29	39.19%	100.00%
	İşletme	34	75.56%	75.56%
Yüksek Lisans Alanı	Çalışma Ekonomisi	1	2.22%	77.78%
	Turizm	1	2.22%	80.00%
	Bankacılık ve Finans	2	4.45%	84.45%
	Sağlık Yönetimi	2	4.45%	88.90%
	Eğitim Bilimleri	2	4.44%	94.34%
	Kamu Yönetimi	1	2.22%	95.56%
	İletişim	1	2.22%	97.78%
	Endüstri Mühendisliği	1	2.22%	100.00%
	İşletme	20	68.97%	68.97%
	Kamu Yönetimi	2	6.90%	75.87%
Doktora Alanı	Sağlık Yönetimi	2	6.90%	82.77%
	Turizm	3	10.35%	93.12%
	Bilim ve Teknoloji	1	3.44%	96.56%
	Orman Endüstri Mühendisliği	1	3.44%	100.00%
YL Tez Yılı	1993-2003	0	0	0
	2004-2013	10	22.22%	22.22%
	2014-2024	35	77.78%	100.00%
PH.D. Tez Yılı	1993-2003	1	3.45%	3.45%
	2004-2013	8	27.59%	31.04%
	2014-2024	20	68.96%	100.00%

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 2 incelendiğinde, 1993- 2024 yılları arasında Türkiye’de örgütsel performans konusunda hazırlanan lisansüstü tezlerinin toplam sayısının 74 olduğu görülmektedir. Son 30 yılda örgütsel performans konusunda hazırlanan yüksek lisans tezleri 45 adet iken, aynı dönemde yapılan doktora tezleri toplamı ise 29 adettir. Tabloya göre, örgütsel performansa yönelik lisansüstü tezlerin türleri açısından bakıldığında yüksek lisansta toplam lisansüstü tezlerin %60.81’ini ve kalan doktora araştırmalarında ise %39.19’unu teşkil etmektedir.

Son 30 yılda örgütsel performans konusunda hazırlanan lisansüstü tezlerin bilim alanlarına göre dağılımına bakıldığında, yüksek lisans tezleri işletme, kamu yönetimi, çalışma ekonomisi, turizm, bankacılık ve finans, sağlık yönetimi, eğitim bilimleri, iletişim ve endüstri mühendisliği bilim alanında yapılmıştır. Söz konusu bu bilim alanlarında en yüksek olarak %75.56 oranda İşletme Anabilimdalında yapıldığı görülmektedir. İkinci olarak %4.45 ile bankacılık ve finans, sağlık yönetimi ve eğitim bilimleri alanında örgütsel performans konusuna yönelik tez yazıldığı gözlemlenmiştir. 1993-2024 yılları arasında Türkiye’de örgütsel performans konusunda yazılan doktora tezleri incelendiğinde, söz konusu tezlerin bilim alanlarına göre dağılımı işletme, kamu yönetimi, sağlık yönetimi, bilim ve teknoloji, turizm ve orman endüstri mühendisliği bilim alanından oluşmaktadır. Doktora tezlerinin bilim alanlarında en yüksek olarak %68,97 oranında işletme bilim alanında birinci sırada iken, ikinci olarak Turizm alanında %10.35 ve 3.sırada önemli ölçüde %6.90 oranında sağlık yönetimi ile kamu yönetimi

alanında örgütsel performans konusuna yönelik tez yazıldığı gözlemlenmiştir.

Türkiye’de örgütsel performans konusunda hazırlanan yüksek lisans ve doktora tezlerinin sayısı yapılaş yıllarına göre 1993-2003 yılları arasında (n=1) yılından 2014-2024 (n=18) ve 2014-2024 (n=55) yılları arasına bir önceki inceleme periyoduna göre artış meydana gelmiştir. Söz konusu inceleme döneminde yüksek lisans bazında yazılan tezlerde 2014-2024 dönemi toplam tezlerdeki payı %77.78 iken, doktora tezlerinde ise bu durum %68.96’dır.

Tablo 3. Lisansüstü Doktora Tezlerine Yönelik Örgütsel Kültür ve Performansa İlişkin Kısa Konu Dağılımı

Yıl	Kısa Konu
	Örgütsel Kültür
	Örgütsel kültür ve performans değerlendirme
1993-2003	Örgütsel kültür ve Tarım Kredi Kooperatiflerinde bir uygulama
	Örgütsel kültür ve yöneticilerde kendini geliştirme
	Örgütsel kültür ve öğretmen-öğrenci ilişkisi
2004-2013	Örgütsel kültür ve Harp okulu öğrencilerini etkileme düzeyi
	Örgütsel kültür ve eğitim fakültesinde bir uygulama
	Örgütsel kültürü ve öğretmen algıları
2014-2024	Öğretmenlerin örgütsel kültürü ve örgütsel öğrenme
	Örgütsel kültür ve X Holding uygulaması
	Örgütsel kültür ve hizmet sektörü araştırması
	Örgütsel Performans
1993-2003	Örgütsel performans ve Üniversite uygulama örnekleri
2004-2013	Örgütsel performans ve İmalat organizasyonu incelemesi
	Örgütsel performans ve Kamu Hastaneleri örneği
	Örgütsel performans ve BIST Şirketi örneği
	Örgütsel performans ve otel işletme yöneticilerine yönelik çalışma
	Örgütsel performans ve ISO 500 firma örnekleri
	Örgütsel performans ve Türkiye'deki büyük firma örnekleri
	Örgütsel performans ve BIST Şirketi örneği
	Örgütsel performans ve BIST Şirketi örneği
	Örgütsel performans ve Konaklama işletmesinde inceleme
	Örgütsel performans ve insani yardım kuruluşu örneği
	Örgütsel performans ve Katılım bankası örneği
	Örgütsel performans ve Kamu iktisadi kurumu örneği
	Örgütsel öğrenme ve örgütsel performans
	Örgütsel performans ve bilgi yönetimi performansı
	Örgütsel performans ve bir uygulama
	Örgütsel performans ve 4 ve 5 Yıldızlı oteller örneği
	Örgütsel performans ve Kamu hastanesi örneği
2014-2024	Örgütsel performans ve özel hastane uygulaması
	Sosyal girişimlerde örgütsel performans
	Örgütsel performans ve özel hastane uygulaması
	İnsan kaynakları yönetimi ve örgütsel performans
	Örgütsel performans ve otel işletmesi örneği
	Örgütsel performans ve otel işletmesi örneği
	Örgütsel performans ve sağlık işletmesi örneği
	Örgütsel performans ve sağlık işletmesi örneği
	Örgütsel performans ve hazır giyim sektörü uygulaması
	Örgütsel performans ve örgütsel bağlılık
	Örgütsel performans ve vaka çalışması

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3'e göre, örgütsel kültür ve performans konusunda yapılan mevcut doktora tezlerinde çalışılan uygulama konu alanına göre dağılımı; kurum veya işletme, öğrenci ve öğretmen olmak üzere 3 temel kategoride sınıflandırılabilir. Buna göre, en fazla çalışma işletme ölçeğinde yapılmış olduğu görülmektedir. Ayrıca, BİST şirketleri, İSO 500 firmaları, imalat sektörü firması, Holding, Tarım ve Kredi Kooperatifleri, hizmet sektörü, konaklama işletmesi, oteller, insani yardım kuruluşu, Katılım Bankası, Kamu İktisadi İşletmeleri, Kamu ve Özel Hastaneler ile Sağlık kurumları ve Üniversiteler olmak üzere farklı sektörlerde faaliyet gösteren işletmeler üzerinde örgütsel kültür ve performans konusunda uygulamalar yapıldığı da görülmektedir.

5. Sonuç ve Öneriler

Literatürde, birçok çalışma örgütsel kültür ile örgütlerin performansı arasındaki ilişkiyi analiz etmekle ilgilenmektedir. Önceki ampirik çalışmaların çoğu, performans ile kültür arasında olumlu bir ilişki olduğunu ve kültürün performans üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olduğunu, çünkü insanların davranışlarını etkilediğini bulmuştur. Mevcut çalışmanın, örgütte yeniliği teşvik eden prosedürlerin geliştirilmesi için destekleyici bir çerçeve sağladığı ve işletmelerde çalışanların davranışlarını ve performansını sınırlayabilen veya teşvik edebilen örgütsel kültürün işlevini vurgulamaktadır.

Örgütsel kültür ve performans arasındaki ilişkinin doğasını anlamak, lisansüstü öğrencilerin, akademisyenlerin ve uygulayıcıların, çalışanların katılımını şekillendiren ve liderlerin kalite iyileştirme kararlarını ve eylemlerini formüle eden temel kültür değerleri üzerinde eleştirel bir şekilde düşüncelerini ve böylece örgütsel düzeyde sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmelerini sağlar, bu da, Polychroniou & Trivellas (2018) bulgularıyla tutarlıdır. Ayrıca, bu araştırma, şirket performansının işletme içi ve dışına dönük yönleri üzerinde hem doğrudan hem de etkileşim etkileri uygulayan temel kültür değeri özelliklerini belirleyerek kültür-performans bağlantısı için destekleyici ampirik kanıtlar sunmaktadır.

Araştırmanın sonuçları, son 30 yılda Türkiye'de örgütsel kültür konusunda hazırlanan yüksek lisans ve doktora tezlerinin sayısı 2014-2024 yılları arasında bir önceki inceleme periyoduna göre kıyaslandığında önemli bir artış meydana gelirken, örgütsel performans konusunda hazırlanan lisansüstü tezlerinin sayısında 2014-2024 yılları arasında bir önceki inceleme periyoduna göre artış olduğu gözlemlenmiştir. Son 30 yılda örgütsel kültür konusunda hazırlanan lisansüstü tezlerin türleri açısından bakıldığında toplam lisansüstü tezlerinin önemli kısmını yani %72.97'sini yüksek lisans tezleri ve kalan kısmını ise doktora tezleri teşkil etmektedir.

Ayrıca, 1993-2024 yılları arasında Türkiye'de örgütsel kültür konusunda hazırlanan lisansüstü tezlerin bilim alanlarına göre dağılımına bakıldığında, yüksek lisans tezleri işletme, iktisat, turizm, spor bilimleri, sağlık yönetimi ve eğitim bilimleri bilim alanında yapıldığı görülmüştür. Söz konusu bu bilim alanlarında en yüksek olarak %55.56 oranda Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında, ikinci olarak %22.22 ile eğitim bilimleri ve 3.sırada ise %11.12 ile de sağlık yönetimi alanında örgütsel kültür konusuna yönelik tez yazıldığı gözlemlenmiştir. Ayrıca, Türkiye'de örgütsel kültür konusunda son 30 yılda yazılan doktora tezleri incelendiğinde, söz konusu tezlerin bilim alanlarına göre dağılımı işletme, çalışma ekonomisi, halka ilişkiler ve eğitim bilimleri bilim alanından oluştuğu gözlemlenmiştir. İncelenen doktora tezlerinin bilim alanlarında en yüksek olarak eğitim bilimleri birinci sırada iken, ikinci sıralamada İşletme Anabilim Dalında örgütsel kültür konusuna yönelik tez yazıldığı görülmüştür. İnceleme döneminde, Türkiye'de örgütsel kültür konusunda hazırlanan yüksek lisans ve doktora tezlerinin sayısı yapılan yıllara göre 1993-2003 yılları arası ile 2014-2024 yılları arası karşılaştırma yapıldığında son 20 yılda bir önceki inceleme periyoduna göre artış meydana geldiği gözlemlenmiştir.

Türkiye'de örgütsel performans konusunda hazırlanan lisansüstü tezlerinin tez türü bakımından yüksek lisans tezleri 45 adet iken, aynı dönemde yapılan doktora tezleri toplamı ise 29 adet olmak üzere toplam sayısının 74 olduğu görülmektedir. Tabloya göre, örgütsel performansla yönelik lisansüstü tezlerin türleri açısından bakıldığında yüksek lisans tezleri %60.81'inini ve kalan kısmını ise doktora araştırmaları teşkil etmektedir. Son 30 yılda örgütsel performans konusunda hazırlanan lisansüstü

tezlerin bilim alanlarına göre dağılımına bakıldığında, yüksek lisans tezleri işletme, kamu yönetimi, çalışma ekonomisi, turizm, bankacılık ve finans, sağlık yönetimi, eğitim bilimleri, iletişim ve endüstri mühendisliği bilim alanında yapılmıştır. Söz konusu bu bilim alanlarında en yüksek olarak İşletme Anabilimdalında tez yapıldığı görülmektedir. 1993-2024 yılları arasında Türkiye’de örgütsel performans konusunda yazılan doktora tezleri incelendiğinde ise, söz konusu tezlerin bilim alanlarına göre dağılımı işletme, kamu yönetimi, sağlık yönetimi, bilim ve teknoloji, turizm ve orman endüstri mühendisliği bilim alanından oluşmakta, ve bu Doktora tezlerinin bilim alanlarında en yüksek olarak yine işletme bilim alanında birinci sırada öncelikli olarak örgütsel performans konusuna yönelik tez yazıldığı gözlemlenmiştir. Ayrıca, Türkiye’de örgütsel performans konusunda hazırlanan yüksek lisans ve doktora tezlerinin sayısı 2014-2024 yılları arasında 1993-2003 yılları arasındaki inceleme periyodu ile kıyaslandığında, bir artış meydana geldiği görülmüştür. Sonuç olarak, Türkiye’de 1993-2024 yılları arasında örgütsel kültür ve performans konusunda yazılan lisansüstü tezlerin tez alanına göre en yüksek payı işletme bilim alanında olduğu, ancak sadece örgütsel kültür alanındaki doktora çalışmalarında ise eğitim bilimleri alanının önemli ölçüde paya sahip olduğu dikkat çekmektedir.

Ayrıca, 1993-2024 yılları arasında Türkiye’de örgütsel kültür ve performans konusunda yapılan mevcut doktora tezlerinde çalışılan uygulama konu alanına göre dağılımı; kurum veya işletme, öğrenci ve öğretmen olmak üzere 3 temel kategoride sınıflandırılırken, kurum bazında en fazla çalışma işletme ölçüğünde yapılmış olduğu gözlemlenmiştir.

Bu çalışma, kurumsal etkinliği sağlayarak sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmede örgütsel kültür ve performans yönetimi uygulamalarının önemine dair yeni bir bakış açısı sunmaktadır. Bu bağlamda, çalışmanın bulguları, lisansüstü öğrencilerde olduğu kadar, uygulayıcılara örgütlerin ve kuruluşların yöneticilerine, işletme sahipleri ile politika yapımcılarına, bir ekonomideki yatırımcılara, örgütsel kültür uygulamalarının kurumsal performans üzerindeki sonraki etkisini incelemeye bir kurum içi faktörlerin rolüne ilişkin yeni bakış açıları sağlamaktadır.

İşletmelerde ve kuruluşlarda yönetim tarzları ve örgütsel kültür hakkında daha iyi bir anlayış, uygulayıcıların örgütlerin performans ölçüm sistemlerini uygulamaya hazır olup olmadığını daha iyi değerlendirmelerine olanak tanımaktadır. Benzer şekilde, araştırmanın sonuçları, farklı kültürel ortamlarda performans ölçüm sistemleri uygulanırken uygun olacak yönetim tarzlarına yönelik rehberlik sağlamaktadır; bu da Bititci, Mendibil, Nudurupati, Garengo, & Turner (2006)’nın bulgularıyla uyumludur.

Bu çalışma, Türkiye’de son 30 yılda Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi’nde örgütsel kültür ve örgütsel performans üzerine yazılmış 111 lisansüstü tezi içermektedir. Örgütsel kültür ve performans konusunda yapılan mevcut tezlerin içerik analiz sayesinde, genel bir bakış açısı sağlama niteliğinde olan bu çalışmanın, başta lisansüstü eğitim yapan öğrencilere, akademisyenlere ve yöneticilere geçmiş araştırmaları toplu ve tarihsel bir şekilde ortaya koymasının yanı sıra gelecek araştırmalara da yön vererek kurum kültür ve performans alan yazınının geliştirilmesine önemli ölçüde katkı sağlaması beklenmektedir. Çalışmanın 2 sınırlılığı bulunmaktadır. Bu çalışma örgüt performansı üzerine yüksek lisans ve doktora yazılan tezlerin konu ve alan dağılımlarını incelemiştir. Gelecek çalışmalar bu alanda yazılan tezlerin analizlerini de inceleyebilir. Ayrıca, çalışma yüksek lisans ve doktora tezlerine odaklanmıştır gelecek çalışmalar konu ile ilgili yazılan makaleleri de tarayabilir.

Kaynakça

- Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H. & Zaidoune, S. (2020). Organizational culture, innovation and performance: a study from a non-western context. *Journal of Management Development*, 39(4), 437-451.
- Ahmed, M. & Shafiq, S. (2014), “The impact of organizational culture on organizational performance: a case study on telecom sector”, *Global Journal of Management and Business Research*, Vol. 14 No. 3, pp1-10.
- Al, U. (2008). Türkiye’nin Bilimsel Yayın Politikası: Atıf Dizinlerine Dayalı Bibliyometrik Bir Yaklaşım. Doktora Tezi, Ankara. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış

Doktora Tezi.

- Alkhadra, W.A., Khawaldeh, S. & Aldehayyat, J. (2023). Relationship of ethical leadership, organizational culture, corporate social responsibility and organizational performance: a test of two mediation models. *International Journal of Ethics and Systems*, 39(4), 737-760.
- Alosani, M.S. & Al-Dhaafri, H.S. (2021). An empirical examination of the relationship between benchmarking, innovation culture and organisational performance using structural equation modelling. *The TQM Journal*, 33(4), 930-964.
- Avcı, U. (2005). İşletmelerde örgütsel öğrenme-örgütsel performans ilişkisi: konaklama işletmelerinde örgütsel öğrenme-örgütsel performans ilişkisine yönelik inceleme, Doktora Tezi, İsparta: SDÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Bhuiyan, F., Baird, K. & Munir, R. (2020). The association between organisational culture, CSR practices and organisational performance in an emerging economy. *Meditari Accountancy Research*, 28(6), 977-1011.
- Bititci, U.S., Mendibil, K., Nudurupati, S., Garengo, P. & Turner, T. (2006). Dynamics of performance measurement and organisational culture. *International Journal of Operations & Production Management*, 26(12), 1325-1350.
- Boggs, W.B. & Fields, D.L. (2010). Exploring organizational culture and performance of christian churches. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 13(3), 305-334.
- Çalık, M. & Sözbilir, M. (2014). Parameters of Content Analysis. *Tedmem Education and Science*, 39(174), 33-38.
- Carlos Pinho, J., Paula Rodrigues, A. & Dibb, S. (2014). The role of corporate culture, market orientation and organisational commitment in organisational performance: The case of non-profit organisations. *Journal of Management Development*, 33(4), 374-398.
- Çelik, N.(2016). Yenilikçilik Konusunda Yapılan Doktora Tezlerinin İçerik Analizi Yöntemiyle Değerlendirilmesi. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 2 (1), 29-42.
- Demirel, Y. & Kardal, H. (2007). Örgüt Kültürünün Örgüt İçi Bireysel Becerilerin Kullanımına Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 12 (3), 253-270.
- Givens, R.J. (2012). The study of the relationship between organizational culture and organizational performance in non-profit religious organizations. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 15(2), 239-263.
- Gürer, G.T. & Çalık, T. (2022). Türkiye'deki Örgüt Kültürü Konulu Tezlere İlişkin Bir İçerik Analizi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42(2), 1463-1495.
- Hartnell, C.A., Ou, A.Y., Angelo, K., Choi, D. & Karam, E.P. (2019). A meta-analytic test of organizational culture's association with elements of an organization's system and its relative predictive validity on organizational outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 104(6), 832-850.
- Hofstede, G. (1980). Culture and organizations. *International Studies of Management and Organization*, 10(4), 15-41.
- Ilieş, L. & Gavrea, C. (2008). The link between organizational culture and corporate performance-an overview. *Annals of Faculty of Economics*, 4(1), 322-329.
- Jacobs, R., Mannion, R., Davies, H. T., Harrison, S., Konteh, F., & Walshe, K. (2013). The relationship between organizational culture and performance in acute hospitals. *Social science & medicine*, 76, 115-125.
- Kara, M. A. (2022). Türkiye'de Kurumsal Yönetişim Konusu İle İlgili Yayınlanan Doktora Tezlerinin Bibliyometrik Analiz Yöntemi İle İncelenmesi. *Journal of Business Innovation and Governance*, 5(2),199-222.
- Kaya, H.P. (2019).Türkiye'de Denetim Alanında Yazılmış Olan Doktora Tezlerinin Değerlendirilmesi (1995-2018). *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 556-576.
- Keskin, A., Hamarat, K., Yayla, E. & Çakmak, M. (2023).Türkiye'de Örgüt İklimi Konusunda Hazırlanan Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin Analizi. *Ulusal Eğitim Dergisi*, 3(1), 193-210.
- Kim, T. & Chang, J. (2019). Organizational culture and performance: a macro-level longitudinal study. *Leadership and Organization Development Journal*, 41, 65-84.
- Köseoğlu, D. (2020). Türkiye'de Performans Yönetimi İle İlgili Lisansüstü Tezlerin Bibliyometrik

Analizi. 10.Bölüm, (s-218-241). Ankara: Nobel Yayınları.

- Kwarteng, A., Simpson, S.N.Y. & Agyenim-Boateng, C. (2022). The effects of circular economy initiative implementation on business performance: the moderating role of organizational culture. *Social Responsibility Journal*, 18(7), 1311-1341.
- Lin, Y-H., Huang, Z. & Gao, Y. (2024). Mediating role of relational capital in the influence of organizational culture on international project performance for construction enterprises. *Engineering, Construction and Architectural Management*, <https://doi.org/10.1108/ECAM-10-2023-1068>.
- Mousavi, S.A., Hosseni, S.Y. & Hassanpour, N. (2015). On the effects of organizational culture on organizational performance: an Iranian experience in state bank branches. *Iranian Journal of Management Studies*, 8(1), 97-116.
- Nikpour, A. (2017). The impact of organizational culture on organizational performance: the mediating role of employee's organizational commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6(1), 65-72.
- Ouzky, M.S. & Machek, O. (2024). Family firm performance: the effects of organizational culture and organizational social capital. *Journal of Family Business Management*, 14(2), 353-373.
- Özbek, C.Y. & Badem, A.C. (2018). Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi'nde Yayımlanmış Makalelerin Bibliyometrik Analizi (2008-2017). *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 11(2), 216-247.
- Polychroniou, P. & Trivellas, P. (2018). The impact of strong and balanced organizational cultures on firm performance: Assessing moderated effects. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 10(1), 16-35.
- Ravasi, D. & Schultz, M. (2006). Responding to organizational identity threats: exploring the role of organizational culture. *Academy of Management Journal*, 49(3), 433-458.
- Raziq, M.M., Jabeen, Q., Saleem, S., Shamout, M.D. & Bashir, S. (2024). Organizational culture, knowledge sharing and organizational performance: a multi-country study. *Business Process Management Journal*, 30(2), 586-611.
- Schein, E.H. (1990). Organizational culture. *American Psychologist*, 45(2), 109-119.
- Seidu, S., Opoku Mensah, A., Issau, K. & Amoah-Mensah, A. (2022). Does organisational culture determine performance differentials in the hospitality industry? Evidence from the hotel industry. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 5(3), 535-552.
- Shea, T., Usman, S.A., Arivalagan, S. & Parayitam, S. (2023). Knowledge management practices as moderator in the relationship between organizational culture and performance in information technology companies in India. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 53(4), 719-747.
- Strengers, J., Mutsaers, L., van Rossum, L. & Graamans, E. (2022). The organizational culture of scale-ups and performance. *Journal of Organizational Change Management*, 35(8), 115-130.
- Umrani, W.A., Kura, K.M. & Ahmed, U. (2018). Corporate entrepreneurship and business performance: The moderating role of organizational culture in selected banks in Pakistan. *PSU Research Review*, 2, 59-80.
- Zeb, A., Akbar, F., Hussain, K., Safi, A., Rabnawaz, M. & Zeb, F. (2021). The competing value framework model of organizational culture, innovation and performance. *Business Process Management Journal*, 27(2), 658-683.
- Xenikou, A. & Simosi, M. (2006). Organizational culture and transformational leadership as predictors of business unit performance. *Journal of Managerial Psychology*, 21(6), 566-579.