

## Türkiye'deki Örgüt Kültürü Konulu Tezlere İlişkin Bir İçerik Analizi\*

### A Content Analysis of Organizational Culture Studies Conducted in Turkey

Gülten Türkan GÜRER<sup>1</sup>, Temel ÇALIK<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı.  
gulten.gurer@gmail.com

<sup>2</sup> Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı. temelc@gazi.edu.tr

**Makale Türü/Article Types:** Araştırma Makalesi/ Research Article

**Makalenin Geliş Tarihi:** 23.03.2022

**Yayına Kabul Tarihi:** 20.07.2022

#### ÖZ

*Bu araştırmanın amacı, Türkiye'de 1999-2021 yılları arasında örgüt kültürü konusunda yapılan tezlerin kapsamlı ve bütüncül bir şekilde analiz edilerek örgüt kültürü konusundaki eğilimin belirlenmesi, tezlerin benzerlik ve farklılıklarının ortaya konulmasıdır. Bu amaç doğrultusunda, araştırmada sistematik derleme çalışmalarından betimsel içerik analizi yöntemi ve kategorik çözümleme tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi veri tabanında yer alan örgüt kültürü konulu tezler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini amaçlı örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenen, 1999-2021 yılları arasında Türkiye'de yapılan ve erişime açık olan 178 tez çalışması oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri araştırmacılar tarafından geliştirilen Örgüt Kültürüne İlişkin Yapılan Tezleri İnceleme Formu ile toplanmıştır. Elde edilen veriler, Excel programına aktarıldıktan sonra kategorilere uygun olarak frekanslar elde edilmiş ve görsel tablolar aracılığıyla analizler tamamlanmıştır. Araştırmanın sonucunda; Türkiye'de örgüt kültürü konusunda 1999-2021 yılları arasında yapılan tezlerde çoğunlukla nicel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı görülmektedir. Ayrıca tezlerde liderlik stilleri, örgütsel güven ve tükenmişlik değişkenlerinin örgüt kültürü ile olan ilişkisinin incelenmesine diğer değişkenlere göre daha fazla yer verildiği görülmektedir.*

**Anahtar Sözcükler:** Örgüt kültürü, Okul kültürü, Betimsel içerik analizi, Kategorik çözümleme

---

\***Alıntılama:** Gürer, G. T. ve Çalık, T. (2022). Türkiye'deki örgüt kültürü konulu tezlere ilişkin bir içerik analizi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42(2), 1463-1495.

**ABSTRACT**

*The aim of this research is to analyze the dissertations on organizational culture made in Turkey between 1999-2021 in a comprehensive and holistic manner, to determine the trend on organizational culture and to reveal the similarities and differences of theses. For this purpose, descriptive content analysis method and categorical analysis technique, one of the systematic compilation studies, were used in the research. The universe of the research consists of theses on organizational culture in the database of the National Thesis Center of the Council of Higher Education. The sample of the research consists of 178 theses, which were determined by using the purposive sampling method, made in Turkey between the years 1999-2021 and are open to access. The data of the research were collected with the Examination Form of the Theses on Organizational Culture developed by the researchers. After the data obtained were transferred to the Excel program, frequencies were obtained in accordance with the categories and analyzes were completed through visual tables. As a result of the research; it is seen that the theses made from 1999 to 2021 on organizational culture in Turkey mostly conducted through quantitative research methods. In addition, it is seen that the analysis of the relationship between leadership styles, organizational trust and burnout variables with organizational culture is given more place in theses than other variables.*

**Keywords:** *Organizational culture, School culture, Descriptive content analysis, Categorical analysis.*

## GİRİŞ

Toplumlar, içinde yaşayan insanların çoğunun tutumlarını yansıtacak şekilde kültürel bir eğilim geliştirmektedirler. Örgütler de toplumlar gibi zaman içinde kendi kültürlerini oluşturma gayreti içinde bulunmaktadır (Terzi, 2000). Toplumun bir alt kültürü olarak da değerlendirilen örgüt kültürü, örgütün kendine özgü kimlik oluşturmaya katkı sağlamakla birlikte (Eren, 2014) örgüt üyelerinin davranışlarını oluşturma ve yönlendirme konusunda da rehber olmaktadır (Hoy ve Miskel, 2012). Özellikle 1980'li yılların başından itibaren pek çok çalışmaya konu olan örgüt kültürü kavramı (Dill, 1982; Pettigrew, 1979; Smircich, 1983; Tierney, 1988); yönetim, antropoloji, sosyoloji, psikoloji, iletişim gibi farklı disiplinlerdeki araştırmacıların dikkatini çeken bir konu hâline gelmiştir (Alvesson, 1993; Şişman, 2014; Wilson, 2001). Güçlü kültüre sahip örgütlerde çalışanların yaratıcı ve başarılı olmaları konusunda teşvik edildikleri ve örgüt içinde yenilik ve değişimler ile otorite ve özerklik arasında bir denge oluşturulduğu görülmektedir. Bu kültürün özellikleri gereği çalışanlar görevlerini yerine getirirken özerk davranmakta ve yanlış yapmaktan korkmamaktadırlar (Şişman, 2014). Aynı zamanda bu örgütlerde çalışanlar iyi performans göstermekle birlikte örgüt çalışanları kültürel değerleri içselleştirmektedirler Böylece çalışanların hem motivasyonlarında hem bağlılıklarında hem de performanslarında artış görülmektedir (Erdem ve İşbaşı, 2001). İşgörenler kendilerinden nelerin beklendiğini ve karşılaştıkları durumlarda nasıl hareket edeceklerini de bilirler (Eren, 2014). Esnek bir örgüt yapısına sahip olmanın yanı sıra bu örgütlerde çalışanların kontrolü de uzaktan denetim yoluyla sağlanmaktadır. Çalışanlar arasındaki uyumun yüksek olması sonucunda örgüte yeni katılanların da kısa sürede örgüte uyum sağladıkları; adil bir ödül-ceza sisteminin yer aldığı ve örgüt içinde yapılan her işin örgüt amaçlarını gerçekleştirmek için yapıldığı da görülmektedir (Şişman, 2014).

Belirli bir grup tarafından hem içsel bütünleşmeye hem de dışsal uyuma yönelik sorunlarının çözülmesinde yaratılan, keşfedilen, geliştirilen, geçerliliği kabul edilen ve aynı zamanda örgüte katılan yeni üyelere de sorunlara yönelik doğru bir algılama,

düşünme ve hissetme yolunu öğretebilecek şekilde de etkin olan varsayım ve inançlar bütünü olarak tanımlanan örgüt kültürünün (Schein, 1992) tanımına ilişkin kesin bir görüş birliğine varılamamış olsa bile yapılan tanımlardan yola çıkıldığında; örgüt kültürünün, paylaşılmış değer ve normlar ile bu değer ve normları taşıyan sembollerden oluştuğu söylenebilir. Oluşturulan kültür, örgüte yeni gelen işgörenlere aktarılacak gelecek kuşaklara taşındığı için kültür oluşumunda işgörenlerin informal etkilerinden bahsetmek mümkündür (Terzi, 2000). İnfomal yanı ön planda tutulan, birey boyutu kurum boyutundan daha duyarlı olup etki alanı da yetki alanından daha geniş olan eğitim örgütlerinin (Bursalıoğlu, 2013) sahip olduğu kültür, örgütün etkililiği açısından da önemli bir yere sahiptir (Ayık ve Ada, 2009).

Alanyazın incelendiğinde; özellikle son yıllarda eğitim kurumlarında örgüt kültürü konusunda sıkça araştırma yapıldığı görülmektedir. Bu araştırmalara pek çok örnek verilebilir (Ahart, 2014; Annor, 2016; Besler, 2017; Ceylan ve Özgenel, 2022; Karaarslan Sarı ve Helvacı, 2019; Koşar ve Çalık, 2011; Koşar, Kılınç, Koşar, Er ve Öğdem, 2016; Sezgin, 2010). Bunun yanında alanyazında örgüt kültürünün farklı değişkenlerle olan ilişkisinin incelendiği çalışmalar yer almaktadır. Bu araştırmalarda örgüt kültürü ile ilişkisi incelenen konular; örgütsel vatandaşlık (Koşar ve Yalçınkaya, 2013), örgütsel sinizm (Balay, Kaya ve Cülha, 2013), örgütsel sessizlik (Altınışık ve Yengin Sarpkaya, 2020), örgütsel yabancılaşma (Kahveci ve Demirtaş, 2014), örgütsel iletişim (Durğun, 2006), örgütsel sağlık (Özdemir, 2012), motivasyon (Çevik ve Köse, 2017), akademik iyimserlik (Yılmaz ve Kurşun, 2015), öğrenci başarısı (Demirtaş, 2010), okulun akademik başarısı (Çimen ve Karadağ, 2019), çatışma yönetimi stilleri (Abacıoğlu, 2005), liderlik stilleridir (Özgözü ve Atılğan, 2017). Eğitim alanına ilişkin ulusal alanyazını taraması kapsamında örgüt kültürü ile ilgili farklı amaç, işleyiş, yöntemeye dayalı birçok çalışmaya ulaşmanın mümkün olmasına rağmen; örgüt kültürü ile ilgili yapılan çalışmaların benzer ve farklı yönlerini belirlemenin yanı sıra elde edilen bilgilerin sistemli ve kapsamlı şekilde incelemesini gerçekleştiren çalışmaların daha çok yapılmasına ihtiyaç duyulduğu görülmektedir. Eğitim araştırmalarının niteliğinin sorgulanması, araştırma sürecinin sonuçlarının geçerliliği açısından da

önemli olduğu için araştırmaların niteliklerine dair yapılan sentezler hem gerekli hem de önemlidir (Dunkin, 1996). Ulusal alanyazın incelendiğinde farklı araştırma konularının sistematik değerlendirildiği araştırmalara sıkça yer verilmesine rağmen (Akaydın ve Çeçen, 2015; Balcı ve Apaydın, 2009; Çelik ve Yücel, 2021; Gökmen ve diğerleri, 2017; Karadağ, 2009; Koşar ve diğerleri, 2017; Sezgin ve Sönmez, 2018; Turan, Karadağ, Bektaş ve Yalçın, 2014; Yıldız, Çilligöl Karabey ve Karaman, 2022); örgüt kültürü konusunda yapılan tezlerin kapsamlı ve bütüncül bir şekilde incelendiği çalışmaların yapılmasına daha çok ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nedenle çalışmada örgüt kültürü konusunda yapılan tezlerin betimsel bir sentezi sunulacaktır. Çalışmadan elde edilecek sonuçların eğitim bilimleri konusunda örgüt kültürü ile ilişkili yapılan çalışmaların eğilimlerini belirleyerek araştırmacılar açısından yapılacak olan yeni çalışmalara ışık tutacağı; uygulayıcılar açısından ise yapılacak olan değişikliklere, düzenlemelere ve yeniliklere rehber olacağı düşünölmektedir.

#### **Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı, Türkiye’de 1999-2021 yılları arasında örgüt kültürü konusunda yapılan tezlerin kapsamlı ve bütüncül bir şekilde analiz edilmesi ve örgüt kültürü konusunda yapılmış olan tezlerin benzerlik ve farklılıklarını ortaya koymaktır. Bu ana amacın çözümlü için aşağıdaki alt amaçlara cevap aranmıştır:

1. Tezlerin (i) yayım yıllarına, (ii) yayım türleri ve yapıldığı üniversite türlerine, (iii) uygulandığı eğitim kademeleri ve örneklem gruplarına, (iv) örneklem bölgelerine, (v) örneklem belirleme yöntemlerine, (vi) konu alanlarına ve değişken türlerine, (vii) araştırma yöntemlerine, (viii) veri toplama araçlarına ve (ix) analiz yöntemlerine göre dağılımları nasıldır?
2. Tezlerin örgüt kültürü ya da alt boyutları ile ilişkisi araştırılan değişkenlere göre dağılımı nasıldır?
3. Tezlerin araştırma sonuçlarına ilişkin sunduğu başlıca önerilere göre dağılımları nasıldır?

## YÖNTEM

### Araştırmanın Deseni

Türkiye’de 1999-2021 yılları arasında örgüt kültürü konusunda yapılan tezlerin kapsamlı ve bütüncül bir şekilde analiz etmeyi ve örgüt kültürü konusunda yapılmış olan tezlerin benzerlik ve farklılıklarının ortaya konulmasını amaçlayan bu çalışmada sistematik derleme çalışmalarından betimsel içerik analizi kullanılmıştır. Betimsel içerik analizi, herhangi bir konu hakkındaki genel eğilimleri ve araştırmalardan elde edilen sonuçlarını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Buna göre öncelikle çalışmayı diğerlerinden ayıran yönü açıkça ortaya konulmalıdır. Çalışmanın problemi, amacı ve önemi belirtildikten sonra araştırma konusunun genel eğilimi ve önemli bilgileri ortaya koyacak şekilde bir zaman dilimini kapsamasına dikkat edilmelidir (Çalık ve Sözbilir, 2014). Betimsel içerik analizi ile araştırılmak istenilen konuya ilişkin literatür belirli ölçütler doğrultusunda seçildikten sonra elde edilen literatüre ilişkin betimsel veriler ortaya konulmakta ve bu veriler yorumlanmaktadır (Bellibaş, 2018, s. 511).

### Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi veri tabanında dizinlenen örgüt kültürü ile ilgili tezler oluşturmaktadır. Araştırmada yeterli büyüklükte örnekleme ulaşabilmek için amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Büyüköztürk Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2010). Veri tabanı üzerinde başlık, özet, dizin, eğitim ve öğretim konu bilgileri dikkate alınarak *örgüt kültürü*, *okul kültürü* ve *örgütsel kültür* anahtar kelimeleri hem Türkçe hem de İngilizce olarak taranmıştır. Bu tarama sürecinin sonucunda toplam 182 teze ulaşılmıştır. Çalışmaya dâhil edilen tezlerde başlık, özet ve dizin, eğitim ve öğretim konu bilgilerine dikkat edilmiştir. Bu nedenle, araştırmanın örneklemini 1999-2021 yılları arasında Türkiye’de yapılan ve erişime açık 182 tez oluşturmaktadır. Belirtilen arama ölçütlerine uyan tezlerin içerikleri ayrıntılı olarak incelenmiş ve arama ölçütlerine uymayan üç çalışma ve amaca hizmet etmeyen bir meta analiz çalışması olmak üzere toplam 4 tez örneklem dışına

bırakılmıştır. Yapılan filtreleme sonrasında araştırmanın örneklemini, Türkiye’de yapılan ve erişime açık toplam 178 tez (yüksek lisans tezi ve doktora tezi) oluşturmaktadır. Örneklem grubunun Türkiye ile sınırlandırılması belirlenen bir diğer ölçüttür.

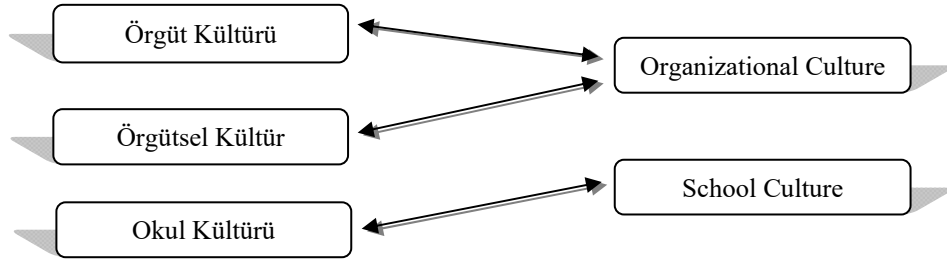
### **Veri Toplama Aracı**

Araştırma kapsamında veri toplamak için *Örgüt Kültürüne İlişkin Yapılan Tezleri İnceleme Formu* hazırlanmıştır. Bu formda tezlerin; yayım yılları, yayım türleri ve yayımlandığı üniversite türü, eğitim kademeleri ve örneklem türü, konu alanları ve değişken türleri, araştırma yöntemleri, örneklem belirleme yöntemleri, örneklem bölgeleri, veri toplama araçları, analiz yöntemleri, örgüt kültürü ile ilişkisi araştırılan değişkenler ve araştırma sonucuna yönelik sunulan başlıca önerilerin yer aldığı kutucuklar bulunmaktadır. Örnekleme dâhil edilen tez sayısı arttıkça ihtiyaç doğrultusunda her bir alt başlığın altında yeni kutucuklara yer verilerek forma son şekli verilmiştir.

### **Verilerin Toplanması**

Araştırmada yer alacak tezlerle ilgili olarak araştırmacılar tarafından bazı ölçütler belirlenmiştir. Bunlar;

1. Araştırmaya dâhil edilecek tezlere Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi veri tabanından faydalanılarak ulaşılmıştır.
2. Araştırmaya dâhil edilen tezler için son tarih *14 Aralık 2021* olarak belirlenmiştir.
3. Örneklem grubu Türkiye ile sınırlandırılmıştır.
4. Tezlerde başlık, özet ve dizin, eğitim ve öğretim konu bilgilerine dikkat edilmiştir.
5. Tezlerin toplanma sürecinde örgüt kültürü, örgütsel kültür, okul kültürü anahtar kelimeleri Türkçe ve İngilizce olarak taramalarda kullanılmıştır (Şekil 1).



Şekil 1. Verilerin Toplanmasında Kullanılan Anahtar Kelimeler

### Etik Kurallara Uygunluk

Açık erişim kaynaklı veri kullanıldığı için etik kurul izni gerektirmemektedir. Araştırmada verilerin sunulması ve kaynakların gösteriminde etik kurallara uyulmuştur. Yararlanılan kaynaklar için gerekli atıflar yapılmıştır.

### Verilerin Analizi

Araştırmada içerik analizi türlerinden kategorik çözümleme tekniği kullanılmıştır. Kategorik çözümleme, bir mesajın birimlere ayrılarak önceden belirlenmiş ya da inceleme sürecinde de dâhil edilen ölçütlere göre kategorik olarak sınıflandırılmasıdır (Tavşancıl ve Aslan, 2001). Başlık, özet ve dizin ile eğitim ve öğretim konu ölçütleri göz önünde bulundurularak anahtar kelimeler doğrultusunda aramalar gerçekleştirilmiştir. Aramalar sırasında amaca hizmet etmeyen ve erişime açık olmayan tezler veri setine alınmamıştır. Elde edilen veriler, Excel programına aktarıldıktan sonra kategorilere uygun olarak frekanslar elde edilmiş ve görsel tablolar aracılığıyla analizler tamamlanmıştır. Analiz sonucunda toplam tez sayısı ile örneklem bölgeleri, eğitim kademesi, konu alanları ve değişken türleri, veri toplama araçları, örneklem belirleme ve analiz yöntemleri gibi değişkenler arasındaki toplamaların farklı olmasının sebebi; bazı tezlerde birden fazla örneklem bölgesi, eğitim kademesi, konu alanı ve değişken türü, veri toplama aracı, örneklem belirleme yöntemi, analiz yönteminin ve önerilerin yer almasıdır.

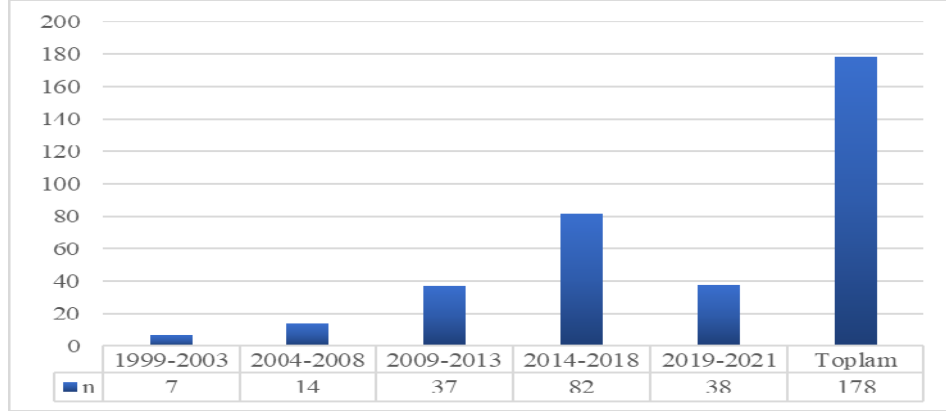


**Geçerlik ve Güvenirlik**

Nitel araştırma yöntemlerinde araştırmanın kavramsal çerçevesinin oluşturulması; verilerin toplanması, analiz edilmesi ve yorumlanması ile elde edilen bulguların sunulmasında aşamalarında geçerlik ve güvenirlik önemlidir (Merriam, 2015). Bu nedenle nitel araştırmalar yöntemlerindeki geçerlikte iç geçerliğe (inandırıcılık), dış geçerliğe (aktarılabirlik); güvenirlikte ise iç güvenirlik (tutarlılık) ile dış güvenirliğe (teyit edilebilirlik) ve bunların sağlanabilmesine dikkat edilmektedir (Koşar, 2018). Bu araştırmanın inandırıcılığını artırmak, geçerli ve güvenilir sonuçlara ulaşmak için; veri toplama ve analiz süreçleri ayrıntılı olarak anlatılmış, araştırmada izlenen yol ayrıntılı ve açık şekilde rapor edilerek elde edilen bulguların başka araştırmacılar tarafından da test edilebilmesi sağlanmıştır. Ayrıca, *Örgüt Kültürüne İlişkin Yapılan Tezleri İnceleme Formuna* ilişkin kodlama anahtarının çıkarılmıştır. Araştırmanın güvenirliğini arttırmak için bağımsız bir kodlayıcıdan yardım alınarak kodlamalar arası tutarlık incelemesi yapılmıştır. Tutarlık incelemesi için Miles ve Huberman (1994) tarafından ortaya konan formül ( $\text{Güvenirlik} = \frac{\text{Görüş Birliği}}{\text{Görüş Birliği} + \text{Görüş Ayrılığı}} \times 100$ ) aracılığıyla yapılan analiz sonucunun tutarlılığı hesaplanarak %92 olarak bulunmuştur. İç tutarlılığı veren kodlama denetimine göre kodlayıcılar arasındaki görüş birliğinin en az %80 olması gerekmektedir (Miles ve Huberman, 1994). Buna göre; araştırmanın analizinde kodlayıcılar arası tutarlılığın uyum yüzdesi kabul edilebilir seviyededir.

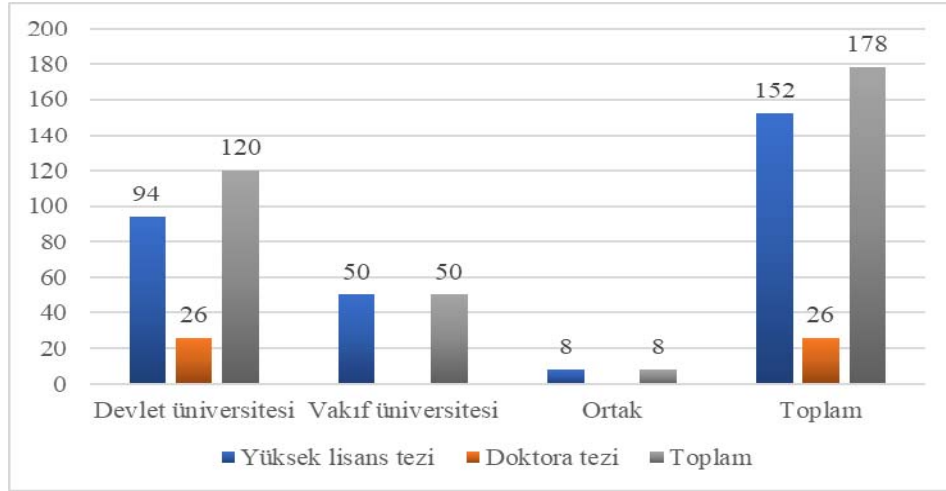
## BULGULAR

Bu bölümde, çalışmada belirlenen alt amaçlara ilişkin elde edilen bulgular araştırmanın alt problemlerine uygun olarak grafikler ve tablolar hâlinde sunulmuştur. Grafik 1’de örgüt kültürü konusunda yapılan tezlerin yayım yıllarına göre dağılımı verilmiştir.



**Grafik 1.** Tezlerin Yayım Yılları

Grafik 1 incelendiğinde örgüt kültürü konusunda 1999 yılından itibaren artan bir ivme ile örgüt kültürü konusunda tezlerin yayımlandığı ve özellikle 2014-2018 yılları arasında ( $n = 82$ , %46.06) çalışmaların yoğunlaştığı görülmektedir. Grafik 2’de ise örgüt kültürü konusunda yapılan tezlerin yayım türleri ve üniversite türlerine göre dağılımı verilmiştir.



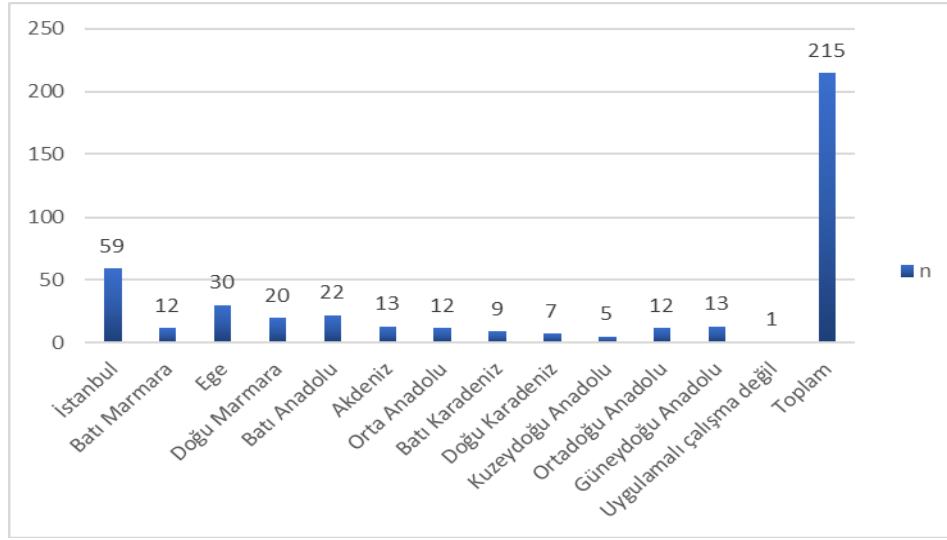
**Grafik 2.** Tezlerin Yayım Türleri ve Yapıldığı Üniversite Türleri

Grafik 2 incelendiğinde, örgüt kültürü konusunun hem devlet üniversitelerinde ( $n = 120$ , %67.41) hem de vakıf üniversitelerinde ( $n = 50$ , %28.08) tez konusu olarak çalışıldığı görülmektedir. Ayrıca devlet ve vakıf üniversitelerinin lisansüstü eğitim programları işbirliği çerçevesinde gerçekleştirilen tezlerde de çalışma konusu olarak örgüt kültürüne yer verildiği de görülmektedir ( $n = 8$ , %4.49). Yükseköğretimde kurumlar arasındaki akademik iş birliğini ve etkileşimi gerçekleştirmek, güçlü taraflarını bir araya getirerek zenginleştirmek için hazırlanan ortak programlar, 22.02.2007 tarihli ve 26442 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren *Yükseköğretim Kurumlarının Yurtiçindeki Yükseköğretim Kurumlarıyla Ortak Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Programları Tesisi Hakkında Yönetmelik* çerçevesinde gerçekleştirilmektedir. Ancak hem yükseköğretim kurumlarının ortak lisansüstü eğitim programlarında hem de vakıf üniversitelerinin lisansüstü eğitim programlarında doktora tez çalışmasına rastlanmaması dikkat çekicidir. Tablo 1’de örgüt kültürü konusunda yayımlanan tezlerin eğitim kademeleri ve örneklem gruplarına göre dağılımı verilmiştir.

**Tablo 1.** Tezlerin Eğitim Kademelerine Göre Örneklem Grupları

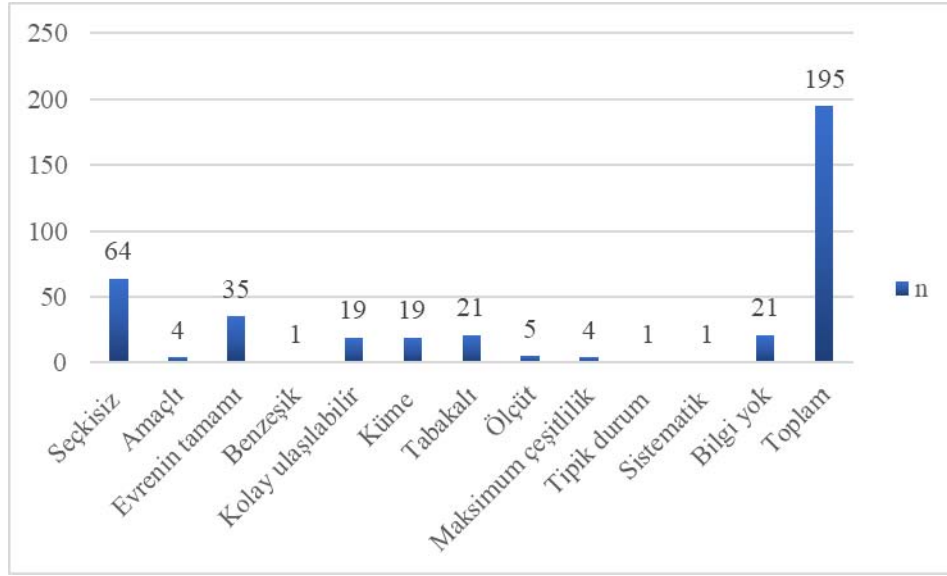
Eğitim kademesi	Örneklem grubu									
		Yönetici	Öğretmen	Öğrenci	Yönetici ve öğretmen	Öğretmen ve öğrenci	Yönetici, öğretmen, öğrenci ve veli	Öğretim üyesi	Diğer	Toplam
Okul öncesi	<i>n</i>	1	5	-	-	-	-	-	-	6
	%	.47	2.36	-	-	-	-	-	-	2.83
İlköğretim	<i>n</i>	5	78	7	19	3	2	-	-	114
	%	2.36	36.79	3.30	8.96	1.42	.94	-	-	53.77
Ortaöğretim	<i>n</i>	3	47	3	12	2	1	-	2	70
	%	1.42	22.17	1.42	5.66	.94	.47	-	.94	33.02
Yükseköğretim	<i>n</i>	-	-	2	-	-	-	13	2	17
	%	-	-	.94	-	-	-	6.13	.94	8.01
Diğer	<i>n</i>	-	3	-	-	-	-	-	2	5
	%	-	1.42	-	-	-	-	-	.94	2.36
Toplam	<i>n</i>	9	133	12	31	5	3	13	6	212
	%	4.25	62.74	5.66	14.62	2.36	1.42	6.13	2.83	100

Tablo 1 incelendiğinde, örgüt kültürü konusunda yapılan tezlerin yarısından fazlasının ilköğretim kurumlarında ( $n = 114$ , %53.77) yapıldığı görülmektedir. İlköğretim kurumlarından sonra örgüt kültürü konusunun daha çok ortaöğretim kademesinde ( $n = 70$ , %33.02) örgüt kültürü konusunun tezlerde çalışıldığı bulgulanmıştır. Ancak yükseköğretim ( $n = 17$ , %8.01) ve okul öncesi kurumlarında ( $n = 6$ , %2.83) bu konunun çalışılma sıklığının oldukça düşük olması dikkat çekicidir. Ayrıca örgüt kültürü konusunda yapılan tezlerin odaklandığı grupların yarısından fazlasının sadece öğretmenler ( $n = 133$ , %62.74) olduğu görülmektedir. Bunun yanında çok az sayıdaki tezde öğrenci, yönetici ve akademisyenin görüşlerinin alındığı anlaşılmıştır. Tüm bunların yanı sıra yönetici, öğretmen, öğrenci, veli gibi farklı odak gruplarının birlikte ele alınarak incelendiği tezlerin sayısının ( $n = 3$ , %1.42) olması dikkat çeken bulgulardandır. Grafik 3’te örgüt kültürü konusundaki tezlerin örneklem bölgelerine göre dağılımı verilmiştir.



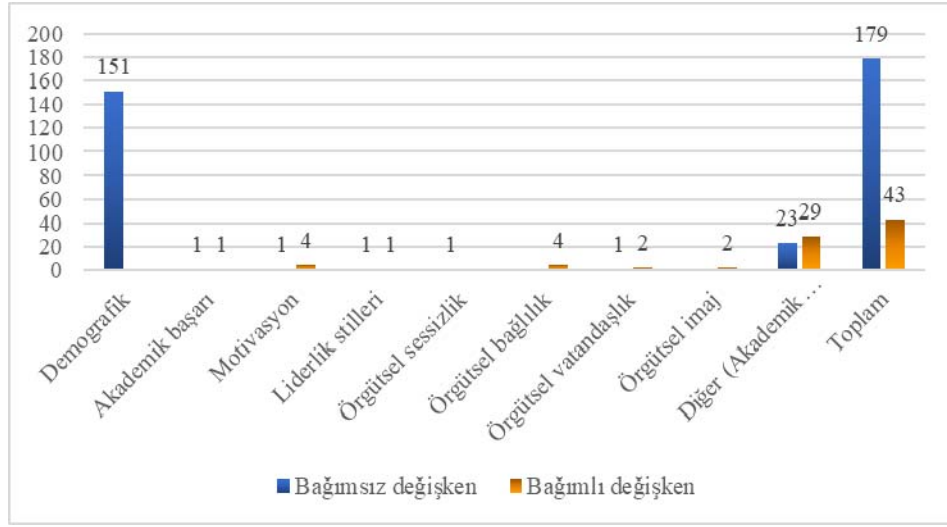
**Grafik 3.** Tezlerin Örneklem Bölgeleri

Grafik 3'te belirtilen örneklem bölgeleri sınıflandırılması *Türkiye İstatistik Kurumu İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması* birinci düzeyi dikkate alınarak gerçekleştirilmiştir. Şekil 4 incelendiğinde, İstanbul ( $n = 59$ , %27.44) ve Ege bölgelerinde ( $n = 30$ , %13.95) örgüt kültürü konusunda daha fazla araştırma yapıldığı; Batı Karadeniz ( $n = 9$ , %4.18), Doğu Karadeniz ( $n = 7$ , %3.25) ve Kuzeydoğu Anadolu bölgelerinde ( $n = 5$ , %2.32) ise örgüt kültürü konulu tezlerin daha az olduğu görülmektedir. Grafik 4'te ise örgüt kültürü konusunda yapılan tezlerin örneklem belirleme yöntemlerine göre dağılımı verilmiştir.



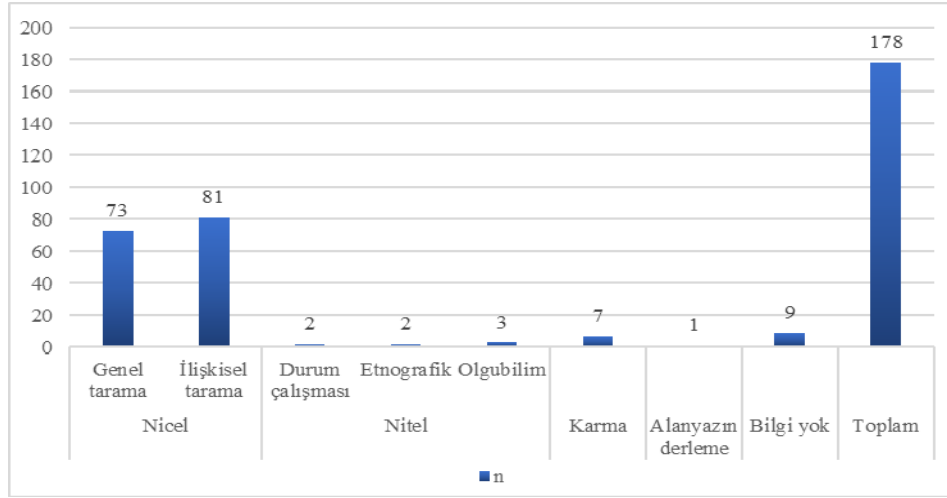
**Grafik 4.** Tezlerin Örneklem Belirleme Yöntemleri

Grafik 4 incelendiğinde, örgüt kültürü konusunda yapılan tezlerde örnekleme belirleme yöntemi olarak çoğunlukla seçkisiz örnekleme yönteminin ( $n = 64$ , %32.82) kullanıldığı görülmektedir. Ayrıca evrenin tamamının ( $n = 35$ , %17.94) yanı sıra tabakalı örnekleme ( $n = 21$ , %10.76) küme örnekleme ( $n = 19$ , %9.74) ve kolay ulaşılabilir örnekleme ( $n = 19$ , %9.74) yöntemlerinin de sıklıkla kullanılan örnekleme belirleme yöntemlerinden olduğu görülmektedir. Seçkisiz örnekleme yönteminde her bir örnekleme birimine eşit seçilme olasılığı verilmekte ve bu durum örneklemin evrende temsil edilebilirliğini artırmaktadır (Büyüköztürk vd., 2010). Araştırmanın bu bulgusundan yola çıkıldığında; örgüt kültürü konulu tezlerin çoğunun evrende temsil edilebilirliğinin fazla olduğu düşünülmektedir. Bazı çalışmalarda ise örnekleme yönteminin belirtilmemiş ( $n = 21$ , %10.76) olması dikkat çekicidir. Grafik 5’te örgüt kültürü konusundaki tezlerin konu alanları ve değişken türlerine göre dağılımı verilmiştir.



**Grafik 5.** Tezlerin Konu Alanları ve Değişken Türleri

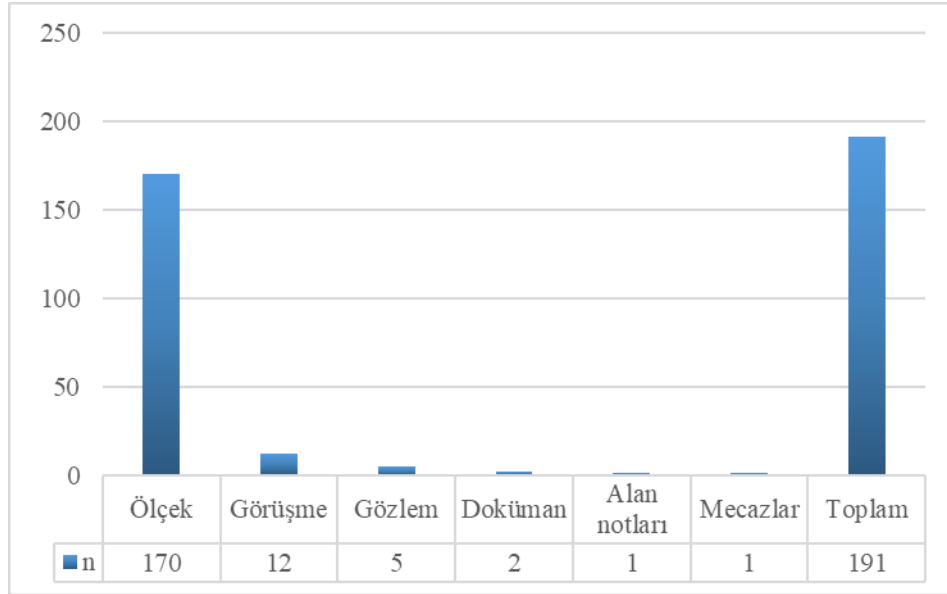
Grafik 5 incelendiğinde; örgüt kültürü konusunda demografik değişkenlerin ( $n = 151$ , %84.35) bağımsız değişken, örgüt kültürünün ise bağımlı değişken olarak çalışıldığı tezlerin çoğunlukta olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra örgüt kültürü ile olan ilişkisinde hem bağımlı hem de bağımsız değişken olarak ele alınarak incelenen değişkenlerin de olduğu belirlenmiştir. Ayrıca etik liderlik, yönetsel yeterlik, öğretmen davranışı vb. değişkenler diğer bağımsız değişkenler arasında ( $n = 23$ , %12.84) yer alırken; bağımlı değişken olarak kullanılan diğer değişkenler arasında ise yabancılaşma, öğretmen performansı vb. ( $n = 29$ , %67.44) yer almaktadır. Grafik 6'da ise örgüt kültürü konulu tezlerin araştırma yöntemlerine göre dağılımı verilmiştir.



**Grafik 6.** Tezlerin Araştırma Yöntemleri

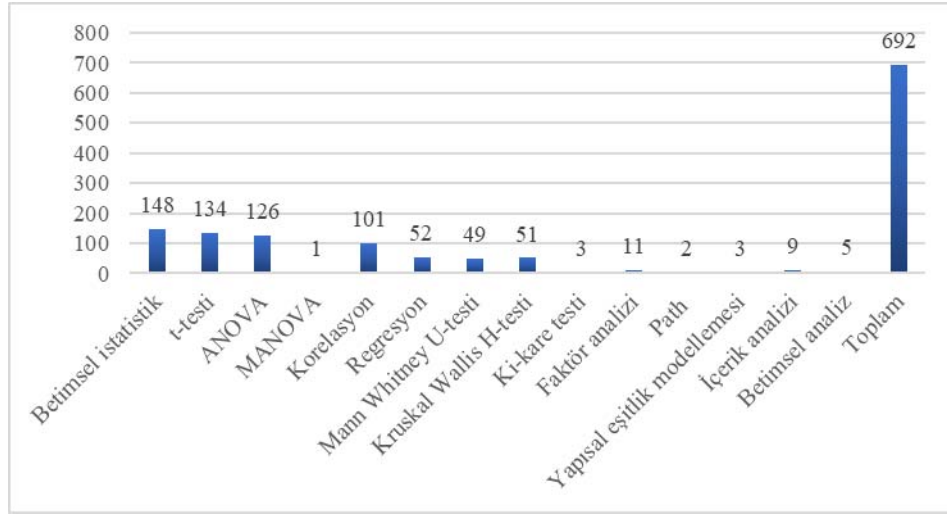
Grafik 6 incelendiğinde, örgüt kültürü konusunda yapılan tezlerde çoğunlukla nicel araştırma yöntemlerinden; ilişkisel tarama ( $n = 81$ , %45.50) ve genel tarama yöntemlerinden ( $n = 73$ , %41.01) yararlandığı görülmektedir. Ayrıca nitel araştırma yöntemlerinden olan durum çalışması ( $n = 2$ , %1.12) etnografik ( $n = 2$ , %1.12) ve olgubilim ( $n = 3$ , %1.68) ile nitel ve nicel araştırma yöntemlerinin birlikte ele alındığı karma yöntemin ( $n = 7$ , %3.93) de örgüt kültürü konusunda yapılan tezlerde kullanıldığı görülmektedir. Tüm bunların yanı sıra araştırma yöntemi hakkında bilgi verilmeyen çalışmaların ( $n = 9$ , %5.05) olması ise dikkat çekicidir. Grafik 7’de örgüt kültürü konusunda yapılan tezlerin veri toplama araçlarına göre dağılımı verilmiştir.





**Grafik 7.** Tezlerin Veri Toplama Araçları

Grafik 7 incelendiğinde, örgüt kültürü konusunda yapılan tezlerin büyük çoğunluğunda ölçekler aracılığıyla verilerin toplandığı ( $n = 170$ , %89.01) görülmüştür. Ölçekten en çok kullanılan veri toplama araçlarının sırasıyla görüşme ( $n = 12$ , %6.28), gözlem ( $n = 5$ , %2.62), doküman ( $n = 2$ , %1.05), alan notları ( $n = 1$ , %0.52) ve mecazlar ( $n = 1$ , %0.52) olduğu bulgulanmıştır. Tezlerde araştırma yöntemi olarak çoğunlukla nicel araştırma yöntemlerinin kullanılması nedeniyle nicel veri toplama araçları başat olarak kullanılmıştır. Grafik 8’de örgüt kültürü konusunda yapılan tezlerin analiz yöntemlerine ilişkin dağılımı yer almaktadır.



**Grafik 8.** Tezlerin Analiz Yöntemleri

Grafik 8 incelendiğinde, örgüt kültürü konusunda yapılan tezlerde analiz yöntemi olarak çoğunlukla betimsel istatistik ( $n = 148$ , %21.38) yöntemine yer verildiği ve bu analiz yöntemini sırasıyla t-testi ( $n = 134$ , %19.36), ANOVA ( $n = 126$ , %18.20) ve korelasyon ( $n = 101$ , %14.59) testlerinin izlediği görülmektedir. Ancak içerik analizi ( $n = 9$ , %1.30), betimsel analiz ( $n = 3$ , %0.43), ki-kare ( $n = 3$ , %0.43), yapısal eşitlik modellemesi ( $n = 3$ , %0.43), Path ( $n = 2$ , %0.28) ve MANOVA ( $n = 1$ , %0.14) analiz yöntemlerinin ise örgüt kültürü konulu tezlerde oldukça az kullanıldığı görülmektedir. Tablo 2’de örgüt kültürü konusunda yapılan tezlerde örgüt kültürünü ya da alt boyutları ile ilişkisi araştırılan değişkenlere ilişkin dağılımı verilmiştir.

**Tablo 2.** Örgüt Kültürü ya da Alt Boyutları ile İlişkisi Araştırılan Değişkenlerin Dağılımı

Değişkenler	<i>n</i>	%
Liderlik stilleri	8	7.14
Örgütsel güven	6	5.36
Tükenmişlik	5	4.46
Motivasyon	4	3.57
İletişim becerisi	3	2.68
İş doyumu	3	2.68
Çatışma yönetimi stilleri	3	2.68
Örgütsel bağlılık	3	2.68
Örgütsel sessizlik	3	2.68
Örgütsel sinizm	3	2.68
Değişime hazır olma	3	2.68
Diğer (Akademik başarı, karizmatik liderlik, ...)	68	60.71
Toplam	112	100

Tablo 2 incelendiğinde, örgüt kültürünü ve alt boyutları ile anlamlı ilişkisi araştırılan değişkenlerin liderlik stilleri ( $n = 8$ , %7.14), örgütsel güven ( $n = 6$ , %5.36), tükenmişlik ( $n = 5$ , %4.46), motivasyon ( $n = 4$ , %3.57), iletişim becerisi ( $n = 3$ , %2.68), iş doyumu ( $n = 3$ , %2.68), çatışma yönetimi stilleri ( $n = 3$ , %2.68), örgütsel bağlılık ( $n = 3$ , %2.68), örgütsel sessizlik ( $n = 3$ , %2.68), örgütsel sinizm ( $n = 3$ , %2.68), değişime hazır olma ( $n = 3$ , %2.68) değişkenleri ile örgüt kültürünün ilişkisinin incelenmesine diğer değişkenlere göre daha fazla eğilim gösterildiği görülmektedir. Tablo 3'te tezlerde araştırma sonuçlarına yönelik sunulan başlıca önerilerin dağılımı verilmiştir.

**Tablo 3.** Tezlerin Araştırma Sonuçlarına İlişkin Sunulan Başlıca Önerilerin Dağılımı

Öneriler	n	%
Örgüt kültürü konusunda eğitim işgörenlerine hizmet içi eğitim, seminer, kurs vb. eğitimler verilmelidir.	66	13.61
Sosyal faaliyetler düzenlenmeli.	39	8.04
Katılımcı yönetim anlayışı uygulanmalıdır.	34	7.01
Ödül gibi teşvik edici unsurlara örgüt içinde yer verilmelidir.	31	6.39
Örgüt çalışanlarının iletişim becerileri güçlendirilmelidir.	27	5.57
Örgüt kültürü konusunda araştırmada kullanılanların dışında farklı örneklem grupları üzerinde incelemeler yapılabilir.	108	22.27
Örgüt kültürünü anlamak için farklı değişkenlerin incelendiği araştırmalar yapılabilir.	73	15.05
Nitel araştırma yöntemleri kullanılarak daha derinlemesine bilgi elde edilmesini sağlayabilir.	57	11.75
Örgüt kültürü konusunda farklı örneklemelerin karşılaştırılmasına yönelik araştırmalar yapılabilir.	50	10.31
Toplam	485	100

Tablo 3 incelendiğinde, örgüt kültürü konusundaki tezlerin sunduğu önerilerin çoğunlukla örgüt kültürü konusunda araştırmada kullanılanların dışında farklı örneklem grupları üzerinde incelemeler geliştirilmesi önerisi ( $n = 108$ , %22.27) olduğu görülmektedir. Daha sonra ise; örgüt kültürünü anlamak için farklı değişkenlerin incelendiği araştırmalar yapılabilir önerisi ( $n = 73$ , %15.05) ile örgüt kültürü konusunda eğitim işgörenlerine hizmet içi eğitim, seminer, kurs vb. eğitimler verilmelidir önerisinin ( $n = 66$ , %13.61) sıklıkla araştırma sonuçlarına yönelik geliştirilen öneriler arasında olduğu görülmektedir.

## TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu çalışmada, Türkiye’de 1999-2021 yılları arasında örgüt kültürü konusunda yapılan tez çalışmalarının kapsamlı ve bütüncül bir şekilde analiz edilerek örgüt kültürü konusundaki eğilimin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmadan elde edilecek sonuçların da konuya ilişkin yapılacak çalışmalar için yol göstermesi hedeflenmiştir. Araştırma sonuçları incelendiğinde, eğitim alanyazında örgüt kültürüne yönelik tez çalışmalarının birbirine benzer araştırma yöntemleriyle yürütüldüğü görülmüştür. Örgüt kültürüne ilişkin tezler genel olarak değerlendirildiğinde incelenen çalışmaların; 2014-2018 yılları arasında yoğunlaştığı ve 1999 yılından itibaren örgüt kültürü konusundaki tez çalışmalarının sayısının ivme kazanarak günümüze ulaştığı görülmektedir. Yayımlı türü açısından ise tezlerin büyük çoğunluğunun yüksek lisans tezi olduğu ve devlet üniversitelerinin lisansüstü programları tarafından çalışıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Tezler eğitim kademesi ve örneklem grupları açısından incelendiğinde; ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenleri üzerinde çalışmaların gerçekleştirildiği; örneklem bölgesi açısından İstanbul, Ege ve Batı Anadolu bölgelerinde çalışmaların yoğunlaştığı ve örneklemelerin çoğunlukla basit seçkisiz örnekleme yoluyla belirlendiği anlaşılmaktadır. Araştırma da ayrıca tezlerin tamamına yakınının nicel araştırma yöntemleri kullanılarak çalışmaların gerçekleştirildiği ve buna bağlı olarak verilerin çoğunlukla ölçekler aracılığıyla toplandığı; veri analiz yöntemi olarak da betimsel istatistik, t testi ve ANOVA analiz yöntemlerine çoğunlukla yer verildiği tespit edilmiştir. Araştırmada ayrıca, demografik değişkenlerin bağımsız değişken olarak çoğunlukla ele alındığı ve örgüt kültürü ile liderlik stillerinin incelenmesine daha çok yer verildiği; araştırma sonuçlarına bağlı olarak çoğunlukla uygulayıcılara eğitim işgörenlerinin hizmet içi vb. eğitim almalarının öneri olarak sunulduğu ve araştırmacılara da gelecekteki araştırmalarda farklı örneklem grupları üzerinde çalışmaların gerçekleştirilmesinin önerildiği sonucuna ulaşılmıştır.

1980’li yıllardan itibaren çalışılmaya başlayan örgüt kültürü konusu Türkiye’de özellikle 2000’li yıllardan sonra çalışma alanlarının konusu olmuş ve çalışmalardaki

yerini yıllar içinde arttırarak araştırmacıların ilgi odağı hâline gelmiştir (Sezgin ve Sönmez, 2018). Bursalıoğlu (2013), birey boyutunun kurum boyutundan önde tutulduğu, informal yanının formal yanından daha ağır ve etki alanının yetki alanına göre daha geniş olduğu okul dediğimiz ve sosyal bir sistem olarak var olan örgütlerde davranış bilimleri ve insan ilişkilerinin yerinin oldukça önemli olduğunu söylemektedir. Öğrenci davranışları üzerinde etkili olan okul kültürü (Çalık ve Kurt, 2010) aynı zamanda okul çalışanlarının davranışları üzerinde de etkilidir. Bu nedenle olumlu bir okul kültürü, öğrencilerin okul amaçlarına daha fazla bağlanmalarını sağlayarak akademik başarının yükselmesine neden olmaktadır (Demirtaş, 2010). Buradan yola çıkıldığında; son yıllarda tez çalışmalarında örgüt kültürü konusuna daha sık yer verilmesinde örgüt kültürünün akademik başarı ile ilişkisinin neden olduğu söylenebilir.

Örgüt kültürüne yönelik yapılan çalışmalarda özellikle son yıllarda görülen artışta bir başka önemli etkenin de konuya ilişkin ölçeklerin Türkçe’ye uyarlaması yerine toplumsal kültür yapısının da göz önüne alınarak geliştirilen ulusal ölçeklerin araştırmalarda kullanılması olduğu düşünülmektedir. Bunlardan Terzi (2005) tarafından geliştirilen; destek kültürü, bürokratik kültür, başarı kültürü ve görev kültürü olmak üzere toplam dört alt boyut ve 29 maddeden oluşan *Okul Kültürü Ölçeği*’nin önemli bir yeri vardır. Ölçeğin geliştirildiği tarihten itibaren yapılan pek çok çalışmada (Koşar ve Çalık, 2011; Sezgin, 2010; Tanrıoğan, Baştürk ve Başer, 2014) veri toplama aracı olarak kullanıldığı görülmektedir. Bunun yanı sıra başka çalışmalarda da örgüt kültürüne ilişkin farklı ölçeklerin geliştirildiği görülmektedir (Fırat, 2007; Şimşek, 2003). Bu bağlamda özellikle 2014 yılı itibariyle örgüt kültürü konusunda yapılan tez çalışması sayısındaki artışta konuya ilişkin yapılan ölçek geliştirme çalışmalarının da etkili olduğu söylenebilir.

Tezlerin yayım türüne göre dağılımları incelendiğinde ise örgüt kültürü konusunda yapılan çalışmaların büyük oranda yüksek lisans tezlerine yer verildiği görülmektedir. Bu bulgunun yüksek lisans programlarının ve bu programlarda öğrenim gören öğrenci sayısının doktora programlarından fazla olmasıyla ilgili olduğu düşünülmektedir. Ayrıca yüksek lisans programlarının eğitim sürelerinin doktora programlarından daha

kısa olmasının ve hem giriş hem de mezuniyet şartlarının da daha kolay olmasının bu duruma neden olduğu söylenebilir. Araştırmanın bu bulgusu, alandan yapılan çalışmalarla örtüşmektedir (Çiltaş, Güler ve Sözbilir, 2012; Gökmen ve diğerleri, 2017; Yıldız ve diğerleri, 2022). Araştırmaya dâhil edilen çalışmaların yapıldığı üniversitenin türlerine göre dağılımı incelendiğinde, örgüt kültürü konusundaki tezlerin çoğunlukla devlet üniversitelerinde çalışıldığı görülmektedir. Ancak araştırmada vakıf üniversitelerinde örgüt kültürü üzerine yüksek lisans tezlerine rastlanırken doktora tezlerine rastlanmamıştır.

Eğitim kademesi açısından örgüt kültürü konulu tezler incelendiğinde ise; tezlerin büyük çoğunluğunun ilköğretim ve ortaöğretim kurumları üzerinde gerçekleştirildiği görülmüştür. Sezgin ve Sönmez (2018) tarafından yapılan çalışmada da ilköğretim ve ortaöğretim eğitim kademelerinde örgüt kültürü ve örgüt iklimi konusunda sayıca fazla çalışmanın olduğu görülmektedir. Türkiye’de öğrenciler ortaöğretim kurumlarına girerken ve bu kurumlardan mezun olurlarken merkezi sınavlara girmektedir. Örgüt kültürünün akademik başarı üzerindeki etkisi (Hatchett, 2010) de dikkate alındığında ilköğretim ve ortaöğretim kademelerindeki örgüt kültürü yapısının incelenmesine daha fazla eğilim gösterilmiş olabileceği düşünülmektedir. Araştırmanın önemli bulgularından biri de tezlerin örneklem grubunun öğretmenler olmasıdır. Araştırmanın bu bulgusu, alanda yapılan çalışmalarla örtüşmektedir (Çelik ve Yücel, 2021; Turan ve diğerleri, 2014). Araştırmanın tezlerin odaklandığı grubun çoğunlukla öğretmenler olduğu bulgusu öğretmenlerin sayı olarak okul yöneticilerinden fazla olmasından kaynaklandığı ve bu nedenle öğretmenlere ulaşmanın daha kolay olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Özellikle ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında öğretmenler üzerinde çalışmaların gerçekleştirilmesi de araştırmanın bulgusunu destekler niteliktedir. Terzi (2000), örgüte gelen her bireyin sahip olduğu değer ve normlarının örgüt kültürün üzerinde etkili olduğunu belirtmiştir. Benzer şekilde Güçlü (2003) de örgüte yeni katılan her bireyin örgüt kültürünün oluşumuna katkısı olduğunu ifade etmiştir. Buradan yola çıkıldığında; eğitim örgütlerinin diğer paydaşlarının görüşlerine az sayıda yer verilmesinin eğitim kurumlarının sahip olduğu kültürel

özellikleri anlamakta eksiklik oluşturduğu söylenebilir. Oysa tüm paydaşların örgüt kültürü konusundaki görüşlerine yer verilmesi ve bunun tüm örneklem bölgelerini kapsayacak şekilde çalışılması alandaki uygulamaların kurumlardaki kültür yapısının şekillendirmesine katkı sağlamanın yanı sıra yapılabilecek uygulamalardaki değişiklik ve düzenlemeler açısından da rehber olabilir.

Araştırma bulgularına göre yapılan çalışmaların çoğunlukla nicel yöntemlerle gerçekleştirildiği, örnekleme yöntemlerinden çoğunlukla basit seçkisiz örnekleme yöntemine yer verildiği, veri toplama aracı olarak ölçeklerin kullanıldığı ve çalışmalarda analiz yöntemi olarak çoğunlukla betimsel istatistiklerin yanı sıra t-testi ve ANOVA gibi istatistiklerin kullanıldığı görülmektedir. Buradan yola çıkıldığında Türkiye’de örgüt kültürü konusundaki tezlerin daha çok nicel araştırma yöntemleri ile kurgulandığı ve veri toplama araçları ile veri analizlerinin de bu doğrultuda belirlendiği anlaşılmaktadır. İlgili alanyazın incelendiğinde, araştırmanın bu bulgusu farklı araştırma konularının sistematik değerlendirildiği birçok araştırma sonucu ile örtüşmektedir (Alper ve Gülbahar, 2009; Balcı ve Apaydın, 2009; Koşar, Er, Kılıç ve Koşar, 2017; Selçuk, Palancı, Kandemir ve Dündar, 2014). Koşar ve diğerleri (2017) nicel araştırma yöntemi ve tarama modelinin çalışmalarda çoğunlukla kullanılmasının diğer araştırma desenlerine göre bu desenle gerçekleştirilen çalışmaların planlama ve uygulama süreçlerinin daha kolay olmasının etkili olduğunu belirtmektedir. Akaydın ve Çeçen (2015) ise nitel araştırmaların derinlemesine araştırmalar olması ve veri toplama ile veri analizlerinin daha zor olması gibi nedenlerle nicel araştırmaların daha fazla tercih edildiğini belirtmektedir. Oysa Edgar Schein gibi bazı kuramcılar, örgüt kültürünün nicel değil, nitel yöntemlerle ölçülmesi gerektiğini savunmaktadırlar (Terzi, 2000, s. 18). Dolayısıyla artifaktlar, temel değerler ve temel varsayımlar düzeylerinden oluşan örgüt kültürünü (Schein, 1992) daha iyi anlamak ve derinlemesine inceleyebilmek için anlamı yakalamak üzerinde önemle duran nitel araştırma yöntemlerinden (Özden ve Saban, 2017) yararlanmanın alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırmada dikkat çeken bulgulardan bir diğeri ise Yapısal Eşitlik Modellemesi, Manova gibi ileri istatistik yöntemlerine yer verilmesidir. Bu tür ileri istatistikleri kullanılarak yapılan



analizlerin de örgüt kültürü konusunda daha detaylı ve açıklayıcı bulgular elde edilmesine yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmada dikkat çeken bulgulardan biri diğeri de incelenen tezlerin önemli bir kısmında örnekleme yöntemine ilişkin bilgiye verilmemiş olmasıdır. Bu bulgu, Akaydın ve Çeçen (2015), Gökmen ve diğerleri (2017), Koşar ve diğerlerinin (2017) araştırma bulguları ile örtüşmektedir. Balcı ve Apaydın (2009) eğitim yönetimi alanındaki inceledikleri çalışmada araştırmaların evren ve örneklem kalitelerini orta düzeyde bulurken Karadağ (2009) da araştırmalarda örneklem alınmasında alınan örneklemin evreni temsil etmesinin önemli olduğunu belirtmiştir. Buradan yola çıkıldığında incelenen araştırmalarda örnekleme belirleme yöntemine yer verilmemesinin araştırmanın niteliği açısından önemli bir sorun olduğu söylenebilir.

Araştırmada örgüt kültürü konulu tezlerin konu alanları ve değişken türlerine dağılımına ilişkin elde edilen bulgulara göre örgüt kültürüne yönelik yapılan tezlerin daha çok demografik değişkenlerle ilişkilendirildiğini göstermektedir. Benzer bulguya Sezgin ve Sönmez'in (2018), Koşar ve diğerlerinin (2017) çalışmalarında da rastlanmaktadır. Sezgin ve Sönmez (2018) örgüt kültürü ve iklimi konusundaki eğilimleri belirledikleri çalışmada bağımsız değişken olarak demografik değişkenlere sıklıkla yer verilmesinin demografik verilere ulaşılabilirliğin kolay olması ve grup farklılığı analizinin basit istatistiksel analiz teknikleri içermesi nedeniyle olabileceğini belirtmektedir. Örgüt kültürü ile ilişkisi incelenen değişkenlerin en çok liderlik temasıyla ilgili olması ise dikkat çekicidir. Alanyazında örgüt kültürünün hem belirlenmesinde hem de geliştirilmesinde liderin önemli bir role sahip olduğuna vurgu yapılmaktadır (Güçlü, 2003; Peterson ve Deal, 2009; Schein, 1992; Terzi, 2000; Şişman, 2014). Dolayısıyla eğitim kurumlarında örgüt kültürünün liderlik temasıyla ilişkisinin daha çok araştırılmasının beklenen bir durum olduğu söylenebilir. Ancak araştırmalarda çoğunlukla demografik değişkenlere dayalı ve ilişkisel tarama yönteminin kullanıldığı çalışmaların yapılması alandaki boşluğa işaret etmektedir.

Araştırmanın bir diğer bulgusu ise örgüt kültürü konusundaki tezlerde sunulan başlıca önerilere ilişkindir. Buna göre araştırmacıların araştırmadaki örneklemin dışında farklı

örneklem grupları üzerinde incelemeler geliştirilmesinin çoğunlukla önerildiği görülmüştür. Uygulayıcılara yönelik olarak da çoğunlukla örgüt kültürü konusunda eğitim işgörenlerine hizmet içi eğitim, seminer, kurs vb. eğitimlerin verilmesi gerektiğine ilişkin önerinin başlıca öneriler arasında olduğu görülmektedir.

Bu çalışmada, Türkiye’de 1999-2021 yılları arasında örgüt kültürü konusunda yapılan tez çalışmalarının kapsamlı ve bütüncül bir şekilde analiz edilerek örgüt kültürü konusundaki eğilimin belirlenmesi ve bu sayede araştırmadan elde edilecek sonuçların da konuya ilişkin yapılacak çalışmalar için yol göstermesi hedeflenmiştir. Bu bağlamda araştırma sonuçlarına dayalı olarak örgüt kültürüne yönelik yapılacak çalışmalarda öğretmenlerin yanı sıra eğitim kurumlarının diğer paydaşlarının da görüşlerinin alındığı, üniversitelerin kültürel yapısının ve özelliklerinin incelendiği, doktora tezlerinde örgüt kültürü konusuna daha çok yer verildiği, örneklem bölgelerinin ve eğitim kademelerinin çeşitlendirildiği, farklı veri toplama araçlarının birlikte kullanıldığı, daha fazla değişkenin bir arada ele alındığı, üst düzey analizlerin yapıldığı çalışmalara daha fazla yer verilmesi önerilebilir. Ayrıca örgüt kültürü konusunda derinlemesine bilgi sahibi olmak için nitel ve karma yöntemlerin kullanıldığı uzun süreli ve boylamsal çalışmalara ve ölçek geliştirme çalışmalarına yer verilmesi de alan yazına katkı sağlayabilir. Tüm bunların yanı sıra bu araştırmanın örneklemini 1999-2021 yılları arasında Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi veri tabanından bulunan ve son tarihi 14 Aralık 2021 olarak belirlenen tezler oluşturmaktadır. Ayrıca örneklem grubu Türkiye ile sınırlandırılmıştır. Bu bağlamda örgüt kültürü konusunda hakemli dergilerde yayınlarda makaleler, farklı örneklem gruplarının da yer aldığı çalışmalar incelenerek araştırma sonuçlarına yönelik karşılaştırmalara yer verilmesi de alan yazına önemli katkı sağlayabilir.

## KAYNAKLAR

- Abacıoğlu, M. (2005). *Okul müdürlerinin çatışma yönetimi stilleri ile okul kültürü arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ahart, T. M. (2014). *A comparative analysis of teacher perceptions of school culture in high-performing and low-performing Iowa schools* (Unpublished doctoral dissertation). Drake University, Des Moines.
- Akaydın, Ş. ve Çeçen, M. A. (2015). Okuma becerisiyle ilgili makaleler üzerine bir içerik analizi. *Eğitim ve Bilim*, 40(178), 183-198.  
<http://dx.doi.org/10.15390/EB.2015.4139> adresinden erişilmiştir.
- Alper, A. ve Gülbahar, Y. (2009). Trends and issues in educational technologies: A review of recent research in TOJET. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 8(2), 124-135.
- Altınışik, A. ve Yengin Sarpkaya, P. (2020). Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sessizlik davranışları ile örgüt kültürü arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 107-136.
- Alvesson, M. (1993). *Cultural perspectives on organizations*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Annor, G. (2016). *Exploration of organizational culture of selected Ghanaian high schools* (Unpublished doctoral dissertation). University of Ohio, Athens.  
Retrieved from [http://rave.ohiolink.edu/etdc/view?acc\\_num=ohiou1459503954](http://rave.ohiolink.edu/etdc/view?acc_num=ohiou1459503954)
- Ayık, A. ve Ada, Ş. (2009). İlköğretim okullarında oluşturulan okul kültürü ile okulların etkililiği arasındaki ilişki. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 429-446.
- Balcı, A. ve Apaydın, Ç. (2009). Türkiye’de eğitim yönetimi araştırmalarının durumu: Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi dergisi örneği. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(59), 325-343.
- Balay, R., Kaya, A. ve Cülha, A. (2013). Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(2), 123-144.
- Bellibaş, M. Ş. (2018). *Sistemik derleme çalışmalarında betimsel içerik analizi*. K. Beycioğlu, N. Özer ve Y. Kondakçı (Eds.), *Eğitim yönetiminde araştırma* (s. 511-531) içinde. Ankara: Pegem Akademi.
- Besler, A. L. (2017). *A qualitative study of the positive transformation of public high school cultures as perceived by administrators, teachers, and classified staff members* (Unpublished doctoral dissertation). University of Brandman  
Retrieved from <http://pqdtopen.proquest.com/#viewpdf?dispub=10619663>

- Bursahıoğlu, Z. (2013). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış* (18. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2010). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (7. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Ceylan, H. ve Özgenel, M. (2022). Ortaokul öğrencilerinin okula bağlılıklarında önemli bir faktör: Okul kültürü. *Temel Eğitim*, (13), 32-46.
- Çalık, M. ve Sözbilir, M. (2014). İçerik analizinin parametreleri. *Eğitim ve Bilim*, 39(174), 33-38.
- Çalık, T. ve Kurt, T. (2010). Okul iklimi ölçeği'nin (OIÖ) geliştirilmesi. *Eğitim ve Bilim*, 35(157), 167-180.
- Çelik, M. ve Yücel, C. (2021). Türkiye ve ABD’de eğitim yönetimi alanında hazırlanan doktora tezlerinin incelenmesi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10 (3), 1632-1651. <https://doi.org/10.33206/mjss.932041> adresinden erişilmiştir.
- Çevik, A. ve Köse, A. (2017). Öğretmenlerin okul kültürü algıları ile motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 996-1014.
- Çiltaş, A., Güler, G.ve Sözbilir, M. (2012). Türkiye’de matematik eğitimi araştırmaları: Bir içerik analizi çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(1), 565-580.
- Çimen, B. ve Karadağ, E. (2019). Spiritual leadership, organizational culture, organizational silence and academic success of the school. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 25(1), 1-50. doi: 10.14527/kuvey.2019.001
- Demirtaş, Z. (2010). Okul kültürü ile öğrenci başarısı arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 35(158), 3-13.
- Dill, D. D. (1982). The management of academic culture: notes on the management of meaning and social integration. *Higher Education*, 11, 303-320.
- Dunkin, M. J. (1996). Types of errors in synthesizing research in education. *Review of Educational Research*, 66(2), 87-97.
- Durğun, S. (2006). Örgüt kültürü ve örgütsel iletişim. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 112-132.
- Erdem, F. ve İşbaşı, Ö. J. (2001). Eğitim kurumlarında örgüt kültürü ve öğrenci alt kültürünün algılamaları. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1, 33-57.
- Eren, E. (2014). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (14. Baskı). İstanbul: Beta.
- Fırat, N. (2007). *Okul kültürü ve öğretmenlerin değer sistemleri* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Gökmen, Ö. F., Uysal, M., Yaşar, H., Kırksekiz, A., Güvendi, G. M. ve Horzum, M. B. (2017). Türkiye’de 2005- 2014 yılları arasında yayınlanan uzaktan eğitim


- tezlerindeki yöntemsel eğilimler: Bir içerik analizi. *Eğitim ve Bilim*, 42(189), 1-25. <http://dx.doi.org/10.15390/EB.2017.6163> adresinden erişilmiştir.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2), 61-85.
- Hatchett, D. Y. (2010). *The impact of school culture, teacher job satisfaction and student attendance rates on academic achievement of middle school students* (Unpublished doctoral dissertation). University of Louisville, Kentucky.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2012). *Eğitim yönetimi: Teori, araştırma ve uygulama* (7. Baskıdan çeviri). (Çev. Turan, S.). Ankara: Nobel. (Orijinal çalışmanın yayın tarihi, 2002).
- Kahveci, G. ve Demirtaş, Z. (2014). Örgüt kültürünün örgütsel yabancılaşmaya etkisi örgütsel güvenin aracılık rolü. *Turkish Journal of Educational Studies*, 1(3), 27-62.
- Karaarslan Sarı, R. ve Helvacı, M. A. (2019). Okulların örgüt kültürü ile değişime hazırbulunuşluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (2), 307-320.
- Karadağ, E. (2009). Eğitim bilimleri alanında yapılmış doktora tezlerinin tematik açıdan incelemesi. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(3), 75-87.
- Koşar, D., Er, E., Kılınç, A. Ç. ve Koşar, S. (2017). Öğretmen liderliğine ilişkin yapılan çalışmaların incelenmesi: Bir içerik analizi çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 4(7), 29-46.
- Koşar, D., Kılınç, A. Ç., Koşar, S., Er, E. ve Öğdem, Z. (2016). Öğretmenlerin örgüt kültürü ile değişim kapasitesi algıları arasındaki ilişki. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6 (2), 39-59.
- Koşar, D. ve Yalçınkaya, M. (2013). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordayıcıları olarak örgüt kültürü ve örgütsel güven. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19(4), 603-627.
- Koşar, S. (2018). *Geçerlik ve güvenilirlik*. K. Beycioğlu, N. Özer ve Y. Kondakçı (Eds.), *Eğitim yönetiminde araştırma* (s. 169-198) içinde. Ankara: Pegem Akademi.
- Koşar, S. ve Çalık, T. (2011). Okul yöneticilerinin yönetimde gücü kullanma stilleri ile örgüt kültürü arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(4), 581-603.
- Merriam, S. B. (2015). *Nitel araştırma: Desen ve uygulama için bir rehber* (Çev. Ed. Turan, S.). Ankara: Nobel.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: an expanded sourcebook* (2nd ed.). USA: SAGE.
- Özdemir, S. (2012). İlköğretim okullarında okul kültürü ile örgütsel sağlık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(4), 599-620.

- Özden, M. ve Saban, A. (2017). *Nitel araştırmalarda paradigma ve teorik temeller* (Genişletilmiş 2. Baskı). A. Saban ve A. Ersoy (Eds.), *Eğitimde nitel araştırma desenleri* (s. 1-29) içinde. Ankara: Anı.
- Özgözgü, S. ve Atılğan, H. (2017). Liderlik stilleri, örgüt kültürü ve bilgi yönetimi ilişkisi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25(4), 1301-1318.
- Peterson, K.D., & Deal, T.E. (2009). *The shaping school culture (2nd ed.)*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Pettigrew, A. M. (1979). On studying organizational cultures. *Administrative Science Quarterly*, 24, 570-581.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership (2nd ed.)*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Selçuk, Z., Palancı, M., Kandemir, M. ve DüNDAR, H. (2014). Eğitim ve Bilim Dergisinde yayınlanan araştırmaların eğilimleri: İçerik analizi. *Eğitim ve Bilim*, 39(173), 430-453.
- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bir yordayıcısı olarak okul kültürü. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 35(156), 142-159.
- Sezgin, F. ve Sönmez, E. (2018). Örgüt kültürü ve iklimi çalışmalarının sistematik incelemesi: Bir içerik analizi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(1), 257-275.
- Smircich, L. (1983). Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative Science Quarterly*, 28, 339-358.
- Şimşek, Y. (2003). Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile okul kültürü arasındaki ilişki (Eskişehir ili örneği) (Yayınlanmamış doktora tezi). Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Şişman, M. (2014). *Örgütler ve kültürler* (4. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Tanrıoğen, Z. M., Baştürk, R. ve Başer, M. U. (2014). İlköğretim okullarında cinsiyet ve örgütsel rollere göre örgüt kültürü algısı. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(1), 170-180.
- Tavşancıl, E. ve Aslan, A. E. (2001). *Sözel, yazılı ve diğer materyaller için içerik analizi ve uygulama örnekleri*. İstanbul: Epsilon.
- Terzi, A. R. (2000). *Örgüt kültürü*. Ankara: Nobel.
- Terzi, A. R. (2005). İlköğretim okullarında örgüt kültürü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 43(43), 423-442.
- Tierney, W.G. (1988). Organizational culture in higher education: Defining the essentials. *Journal of Higher Education*, 59(1), 2-21.
- Turan, S., Karadağ, E., Bektaş, F., & Yalçın, M. (2014). Türkiye’de eğitim yönetiminde bilgi üretimi: Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi 2003-2013 yayınlarının incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 93-119. <https://doi.org/10.14527/kuey.2014.005> adresinden erişilmiştir.

- Wilson, A. M. (2001). Understanding organizational culture and the implications for corporate marketing. *European Journal of Marketing*, 35(3/4), 353-367
- Yıldız, M., Çilligöl Karabey, S. ve Karaman, S. (2022). 2008-2020 yılları arasında Türkiye’de uzaktan eğitim alanında yayımlanan kurama dayalı lisansüstü tezlerin içerik analizi. *Kastamonu Education Journal*, 30(1), 106-119. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.782911> adresinden erişilmiştir.
- Yılmaz, E. ve Kurşun, A. (2015). Okulların örgütsel kültürü ile akademik iyimserliği arasındaki ilişki. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(35), 46-69.

#### ORCID

Gülten Türkan GÜRER  <https://orcid.org/0000-0002-8054-6489>

Temel ÇALIK  <https://orcid.org/0000-0003-3656-6260>

## SUMMARY

### **Introduction**

Since the questioning of the quality of educational research is important for the validity of the results of the research process, syntheses about the qualities of research are necessary and important (Dunkin, 1996). Although studies on the systematic evaluation of different research topics are often included in the study of national literature (Akaydin & Çeçen, 2015; Balci & Apaydin, 2009; Çelik & Yücel, 2021; Gökmen et al, 2017; Karadağ, 2009; Koşar, Er, Kılınc & Koşar, 2017; Sezgin & Sönmez, 2018), a descriptive synthesis of the thesis work on the culture of the organization will be presented in this study, as it is more necessary to do the studies on the comprehensive and holistic study of the organizational culture. It is thought that the results from the study will shed light on new studies for researchers, and will guide the changes, regulations, and innovations to be made for practitioners.

### **Purpose**

The aim of this research is to analyze the dissertations on organizational culture made in Turkey between 1999-2021 in a comprehensive and holistic manner, to determine the trend on organizational culture and to reveal the similarities and differences of theses.

### **Method**

For this purpose, descriptive content analysis method and categorical analysis technique, one of the systematic compilation studies, were used in the research. The purpose of this research is to examine the organizational culture theses published in the field of educational sciences in Turkey during 1999-2021 according to certain criteria and to determine the general tendency of the researchers. For this purpose, this research used descriptive content analysis from systematic compilation studies. The universe of this study consists of theses about organizational culture indexed in the database of Council of Higher Education Thesis Center. Purposeful sampling method was used in the research in order to reach a sufficient sample size. At the end of the scanning process, a total of 182 theses were reached. In the theses included in the study, attention was paid to the title, summary and index, education and training subject information. For this reason, the sample of the research consists of 182 theses made in Turkey during 1999-2021 and open to access. The contents of the theses that met the specified search criteria were examined in detail, and a total of 4 theses, three of which did not meet the search criteria, and a meta-analysis study that did not serve the purpose, were excluded from the sample. After filtering, the sample of the research consists of 178 theses (master's and doctoral thesis) conducted in Turkey and open to access. Limiting the sample group to Turkey is another criterion determined.

Research data was analyzed by categorical analysis of content analysis types. Searches were carried out in line with keywords, taking into account the title, abstract and index, education and training subject criteria. The data of the research were collected with the Examination Form of the Theses on Organizational Culture developed by the researchers. After the data obtained were



transferred to the Excel program, frequencies were obtained in accordance with the categories and analyzes were completed through visual tables.

### **Discussion and Conclusion**

When the results of the research were examined, it was seen that the theses on organizational culture in the education literature were carried out with similar research methods. When the theses on organizational culture are evaluated in general, it is seen that they were concentrated between the years 2014-2018, and since 1999 the number of theses on organizational culture has gained momentum and reached today. In terms of publication type, most of them are master's thesis and they are studied by postgraduate programs of state universities; studies were carried out on primary and secondary school teachers in terms of education level and sample groups; In terms of sample region, studies are concentrated in Istanbul, Aegean and Western Anatolia regions; the samples were mostly determined by simple random sampling; quantitative research method is used in almost all of the theses and accordingly, the data collection tool is mostly a questionnaire. It can be concluded that descriptive statistics, t-test and ANOVA analysis methods are mostly used as data analysis methods. The findings also reveal that demographic variables are mostly taken as independent variables, the examination of organizational culture and leadership styles are the two most commonly included concepts, and there are a lot of suggestions presented in the light of the findings for mainly practitioners, and education employees, etc. as well as suggestions for further studies with various samplings.

The findings obtained from the research can provide the researchers who will study on organizational culture from now on, an opportunity to see the gap in the literature and plan their studies accordingly. Therefore, in studies to be conducted on organizational culture based on the results of the research, the views of other stakeholders of educational institutions as well as teachers are taken, the cultural structure and characteristics of universities are examined, the subject of organizational culture is given more place in doctoral theses, sample regions and educational levels are diversified, different data collection tools are used together. It can be suggested to include more studies in which more variables are used, more variables are handled, and high-level analyzes are made. In addition to all these, long-term and longitudinal studies in which qualitative and mixed methods are used and scale development studies in order to gain in-depth knowledge about organizational culture can also contribute to the literature.

### **Suggestions**

Based on the results of the research, it can be suggested to include studies in which the opinions of other stakeholders of educational institutions as well as teachers are taken and the sample regions and education levels are diversified in the studies to be conducted on organizational culture.

