



Türkiye’de Turizm İşletmelerinde Örgüt Kültürü Üzerine Yapılan Araştırmaların İçerik Analizi*

Content Analysis of Research on Organizational Culture in Tourism Enterprises in Turkey

Yasemin AY¹, Elif Tuba TAMER²

Özet

Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de turizm işletmelerinde örgüt kültürü konusunda yapılan lisansüstü tezlerin ve makalelerin belirlenen parametreler çerçevesinde incelenerek turizm işletmeleri özelinde örgüt kültürü konusundaki eğilimin belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda araştırmada, betimsel içerik analizi yönteminden yararlanılmıştır. Araştırmanın evrenini, turizm alanında örgüt kültürü konusunu inceleyen YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanında yer alan tezler ile ULAKBİM TR Dizin, Dergipark, Google Scholar veri tabanlarında yer alan makaleler oluşturmaktadır. Belirlenen parametrelerden ve tez ile makalelerin incelenmesinden sonra araştırmanın örnekleme, Türkiye’de yapılan ve erişime açık olan 63 tez çalışması ile 30 makaleden oluşmaktadır. Araştırma verileri, 01.05.2004 - 30.05.2024 tarihleri arasında toplanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre turizm işletmelerinde örgüt kültürüyle ilgili en fazla çalışmanın yüksek lisans tez türünde, 2019 yılında, konaklama işletmelerinde ve İstanbul’da gerçekleştirildiği, çalışmaların büyük çoğunluğunda nicel araştırma yönteminin ve basit tesadüfi örnekleme yönteminin tercih edildiği tespit edilmiştir. Ayrıca turizm işletmelerinde örgüt kültürünü konu alan çalışmalarda en fazla Cameron ve Quinn (1999) tarafından geliştirilen ölçeğin kullanıldığı ve örgüt kültürü ile en fazla incelenen değişkenin liderlik tarzları olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt Kültürü, Turizm İşletmeleri, İçerik Analizi

Abstract

The aim of this study is to examine the postgraduate theses and articles on organizational culture in tourism enterprises in Turkey within the framework of the determined parameters and to determine the trend on organizational culture in tourism enterprises. For this purpose, descriptive content analysis method was used in the study. The population of the study consists of theses in the YÖK National Thesis Center database and articles in ULAKBİM TR Index, Dergipark, Google Scholar databases. After the determined parameters and the examination of the theses and articles, the sample of the research consists of 63 theses and 30 articles that are open to access and conducted in Turkey. The research data were collected between 01.05.2004 - 30.05.2024. According to the results obtained, it was determined that most of the studies on organizational culture in tourism enterprises were carried out in master’s thesis type, in 2019, in accommodation

¹Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Kütahya

²Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya SBMYO, Kütahya

ORCID:

Y.A.: 0009-0001-4702-5817

E.T.T.: 0000-0002-1192-5370

Corresponding Author:

Elif Tuba TAMER

Email:

eliftuba.beydilli@dpu.edu.tr

Citation: Ay, Y. ve Tamer, E. T. (2024). Türkiye’de turizm işletmelerinde örgüt kültürü üzerine yapılan araştırmaların içerik analizi. *Journal of Humanities and Tourism Research*, 14 (4), 704-720.

Submitted: 19.11.2024.

Accepted: 17.12.2024

*Bu makale, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü’nde Yasemin Ay tarafından 2024 yılında hazırlanan “Türkiye’de Turizm İşletmelerinde Örgüt Kültürüne Yönelik Yapılan Çalışmaların İncelenmesi” başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

establishments and in Istanbul, and that most of the studies preferred quantitative research method and simple random sampling method. In addition, it is seen that the scale developed by Cameron and Quinn (1999) is mostly used in the studies on organizational culture in tourism enterprises and the most examined variable along with organizational culture is leadership styles.

Keywords: *Organizational Culture, Tourism Establishments, Content Analysis*

1. GİRİŞ

Örgüt kültürü, yönetim çalışmalarında 1980’li yıllardan itibaren araştırmacıların ilgisini çeken ana temalardan biri olmuştur. Araştırmacılar, örgüt kültürünü, örgüt kültürünün işlevlerini ve örgütteki farklı süreçler üzerindeki etkisini anlamak ve ölçmek amacıyla çalışmalar gerçekleştirmişlerdir (Peter ve Waterman, 1987; Schein, 1983; Hofstede vd., 1990; De Witte ve Muijen, 1999; Sun, 2008; Hofstede vd., 2010; Dawson vd., 2011; Bavik, 2016; Fernandes, 2018; Leyva-Duarte vd., 2019; Bhardwai vd., 2023; Khan vd., 2024). Yapılan çalışmalar örgüt kültürünün, eklektik ve çok disiplinli bir yapıya sahip olduğunu göstermiş (Ashkanasy ve Jackson, 2009:468; Akpa vd., 2021:363; Bavik, 2016:44; Leyva-Duarte vd., 2019:480) ve dolayısıyla kavrama ilişkin birçok tanım geliştirilmiştir. Schein (1983:1-2), örgüt kültürünü, örgütlerin dış uyum ve iç bütünleşme problemlerini çözmek için örgüt üyelerine doğru algılama, düşünme ve hissetmenin yolu olarak öğretilen temel varsayımlar modeli, Hofstede vd., (1990:313) ise bir örgütün üyelerini diğerlerinden ayıran paylaşılan değerleri, inançları ve uygulamaları kapsayan zihnin kolektif programlaması şeklinde tanımlamaktadır. Bu doğrultuda örgüt kültürü, örgütün üyelerini niteleyen, aynı türden bir dizi tutum, değer ve eylemden oluşmaktadır (Ashkanasy ve Jackson, 2009:463). Örgüt kültürü, bir örgütü diğer örgütlerden ayıran örgüt üyeleri tarafından paylaşılan değerler sistemini ve ortak bir algıyı ifade etmektedir. Çalışanların tutum ve davranışlarına yol gösteren ve onları şekillendiren bir özelliğe sahiptir (Robbins ve Judge, 2013: 522-523). Ortak bir kimlik ve topluluk duygusu yaratan örgüt kültürü (Jaivisam, 2010: 106), örgüt üyelerince paylaşılan sosyal değerler, standartlar, normlar, inançlar ve anlayışlar topluluğu olarak tanımlanmaktadır (Daft, 2001:314). Jogaratnam (2017:211) örgüt kültürünü, bir örgütün üyeleri tarafından paylaşılan değerler, normlar ve işlerin yapılma biçimi, Chahal ve Poonam (2017: 122) ise örgüt üyeleri tarafından paylaşılan değerler, inançlar, normlar, eserler ve ahlak olarak tanımlamaktadır. Kalgi vd. (2023:172-173), örgüt kültürünün, güç, yapı ve karar almak için kuralları belirleyen yazılı olmayan uygulamalar, davranışlar ve inançlardan oluştuğunu ifade etmektedir. Bu kapsamda örgüt kültürü, çalışanları yönlendiren, davranış ve iletişimlerinde onlara rehberlik eden ve örgütün karakterini gösteren bir kavramdır. Akpa vd., (2021:363) tarafından belirtildiği üzere örgüt kültürü tanımı konusunda bir fikir birliği olmamasına rağmen, tanımların bir dizi spesifik özelliği paylaştığı görülmektedir. Tanımların hepsi paylaşım kavramını içermekte ve bu da örgüt kültürünün yalnızca gruplar içinde geliştiğini göstermektedir. İkincisi örgüt kültürü, örgütü oluşturan çalışanlar tarafından yaratılmış ve korunmuş bir sosyal yapıyı işaret etmektedir. Üçüncüsü ise birçok tanım örgüt kültürünün birçok bilişsel ve sembolik katman içerdiğini ima etmektedir.

Örgüt kültürü, Deal ve Kennedy (1982) tarafından ifade edildiği gibi işletmelerin hem iç hem de dış koşullara uyum sağlamasında, çalışanları motive etmede, üretkenliği artırmada ve örgütlerin genel işleyişi üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Jogaratnam, 2017:213). Bununla birlikte örgüt kültürü, işletmenin faaliyet gösterdiği sektörün özelliklerinden güçlü şekilde etkilenmektedir (Gordon ve DiTomaso, 1992: 783; De Witte ve Muijen, 1999:499; Chatman ve Jehn, 1994:522; Dawson vd., 2011:290; Fernandes vd., 2018:44). Chatman ve Jehn (1994:522), sektöre ait özellikler ve örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında aynı sektör içinde aynı işleri gerçekleştiren, benzer iş yapma süreçlerini kullanan ve büyümek için benzer fırsatlara sahip olan işletmelerin kendi aralarında daha fazla benzerlik gösterdiği diğer bir ifadeyle örgüt

kültürünün sektörler arasında daha fazla çeşitlilik gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışma diğer sektörlerde olduğu gibi turizm sektörünün yapısı ve içinde bulunduğu iç ve dış faktörler nedeniyle farklı kültürel özelliklere sahip olduğunu kanıtlar niteliktedir.

Turizm sektörü, müşteri beklentileri ve ürünlerde yaşanan hızlı değişimlerle karşı karşıyadır (Kao vd., 2016: 393; Papaionannou vd., 2021:393). Turizm işletmeleri, bu değişimlere uyum sağlamanın yanı sıra yüksek kaliteli hizmetler sunma ve müşteri taleplerine hızlı ve verimli bir şekilde cevap vermek zorundadır (Gheorghe ve Muntean, 2024:80; Khan vd., 2024:462; Karayaman, 2024:224). Turizm işletmeleri, sürekli iyileştirme, hızlı büyüme, karlılık ve rakipleri içinde en iyi olma çabasıyla (Kao vd., 2016: 393; Papaionannou vd., 2021:393) sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmek istemektedir. İşletmeler rekabet avantajı elde etmek için teknolojik ve fiziksel unsurların yanı sıra çalışanların performansını en üst seviyeye çıkarmak için de çaba sarf etmektedirler (Bavik,2016:44; Kalgi vd., 2023:172).

Turizm sektöründe müşterinin satın aldığı üründen veya deneyimden genel olarak memnun olması çalışanların hizmeti sağlama biçimiyle ilişkilidir. Buna göre ön saflarda çalışanlar ile müşteri arasındaki ilişki, müşteri memnuniyetini ve sadakatini büyük ölçüde etkilemektedir. Bu nedenle bunu sağlayabilen çalışanları çekmek ve elde tutmak, herhangi bir turizm işletmesi için yüksek öncelikli konulardan biridir. Ancak turizm sektörü, sıklıkla kötü şöhretli düşük ücretler, düşük iş güvencesi, uzun çalışma saatleri, kişisel gelişim için sınırlı fırsatların olduğu ve dolayısıyla yüksek işten ayrılma oranına sahip bir sektördür (Dawson vd., 2011:290). Dahası turizm sektöründe yüksek çalışan devir hızı işletmeye zaman, para ve yetenek açısından yüksek maliyetlere neden olmaktadır (Chahal ve Poonam, 2017: 119). Bu kapsamda örgüt kültürü, çalışanları yönlendiren, davranışlarını şekillendiren (Kao vd., 2016:98; Bavik, 2016:45; Fernandes vd., 2018:43; Kalgi vd., 2023:172) ve işletmede uzun süre kalmalarını sağlayan en önemli yollardan biri olarak kabul edilmektedir (Chahal ve Poonam, 2017:119; Fernandes vd., 2018:44; Gheorge ve Muntean, 2024:84; Degirmen vd., 2024:20).

Turizm işletmeleri açısından örgüt kültürü, örgütün tüm paydaşlarına kusursuz hizmet ve tatmin edici deneyimler sunmak olan paylaşılan normlar, değerler, inançlar, gelenekler ve beklentiler sistemi olarak tanımlanmaktadır (Pizam, 2020:432). Tanımdan da anlaşılacağı üzere tatmin edici bir deneyim sağlamak sadece müşterileri değil, çalışanları ve diğer paydaşları da kapsamaktadır. Bu doğrultuda turizm işletmelerinde örgüt kültürü, örgütsel performansı ve tüm paydaşların refahını teşvik eden bütünlük bir yapıya sahiptir (Akpa vd., 2021:362). Turizm işletmelerinde örgüt kültürüne ilişkin somut bir anlayışın geliştirilmesi (Bavik, 2016:44) ve örgüt kültürünün rolünün anlaşılması, çalışan katılımını teşvik eden, müşteri deneyimlerini iyileştiren ve örgütsel performansı artıran olumlu bir çalışma ortamının yaratılmasını sağlar. İşletmenin değerleri ve normlarıyla özdeşleşen çalışanlar, müşterilere kaliteli hizmet sunmak için daha motive ve özverili performans gösterirler (Gheorge ve Muntean, 2024:84). Yapılan araştırmalar, turizm işletmelerinde örgüt kültürünün, müşteri memnuniyeti (Kao vd., 2016), örgütsel performans (Jogaratnam, 2017; Akpa vd., 2021; Kalgi vd., 2023; Bhardwai vd., 2023; Gheorghe ve Muntean, 2024), örgütsel bağlılık (Papaionnou vd., 2021), iş tatmini (Degirmen vd., 2024) ve çalışanların elde tutulması (Chahal ve Poonam, 2017; Dawson vd., 2023) üzerinde etkili olduğunu kanıtlamıştır. Ayrıca son yıllarda turizm sektöründe çevre dostu davranışların benimsenmesinde örgüt kültürünün önemini vurgulayan çalışmalar gerçekleştirilmiştir (Akova vd., 2015; Năstase ve Vălimareanu, 2017; Tahir vd., 2019; Gebril Taha ve Espino- Rodríguez, 2020; Degirmen vd., 2024; Zheng, 2025).

Turizm sektöründe örgüt kültürünün tam olarak keşfedilmemiş bir araştırma alanı olduğu belirtilmektedir (Bavik, 2016: 44). Bu durum Web of Science (WoS) veri tabanında yer alan araştırmalarla kanıtlanmaktadır. WoS veri tabanında örgüt kültürünü konu alan toplam 12386

makaleden sadece 353 tanesi turizm disiplini altında gerçekleştirilmiştir (WoS, 2024). Turizm sektörü, düşük ücretler, uzun çalışma saatleri ve kişisel gelişim fırsatlarının sınırlı olduğu bir sektördür. Bu özellikler yüksek personel devir oranına neden olmaktadır (Dawson vd., 2011:290; Fernandes vd., 2018:44; Degirmen vd., 2024:20). Bu özellikleri minimize etmek ve aynı zamanda çalışan bağlılığı, hizmet kalitesi ve genel performans gibi operasyonel unsurlar üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla daha fazla örgüt kültürüne yönelik araştırmaya ihtiyaç olduğu açıktır. Bu bağlamda mevcut çalışma, ulusal yazında turizm işletmelerinde örgüt kültürü konusunda yapılan çalışmaları içerik analizi ve literatür taraması yoluyla inceleyerek, kavrama ilişkin eğilimlerin ve yeni araştırma alanlarının belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

2. YÖNTEM

Bu çalışmada, Türkiye'deki turizm işletmelerinde örgüt kültürü üzerine yapılan yüksek lisans ve doktora tezleri ile makaleler içerik analizi yöntemi kullanılarak incelenmiştir. Çalışma, 63 tez ve 30 makale üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın amacı, bu literatür taramasından elde edilen bulgularla mevcut durum ve eğilimleri ortaya koymaktır. Bu doğrultuda, aşağıda yer alan sorulara cevap aranmıştır.

- Turizm işletmelerinde örgüt kültürü üzerine yapılmış araştırmaların yayım türü nedir?
- Turizm işletmelerinde örgüt kültürü üzerine yapılmış araştırmaların yayım yılına göre dağılımları nasıldır?
- Turizm işletmelerinde örgüt kültürü üzerine yapılmış araştırmaların gerçekleştirildiği turizm işletmelerine göre dağılımları nasıldır?
- Turizm işletmelerinde örgüt kültürü üzerine yapılmış araştırmaların gerçekleştirildiği şehirlere göre dağılımları nasıldır?
- Turizm işletmelerinde örgüt kültürü üzerine yapılmış araştırmalarda kullanılan araştırma yöntemine göre dağılımları nasıldır?
- Turizm işletmelerinde örgüt kültürü üzerine yapılmış araştırmaların örneklem belirleme yöntemine göre dağılımları nasıldır?
- Turizm işletmelerinde örgüt kültürü üzerine yapılmış araştırmaların örneklem büyüklüğüne göre dağılımı nasıldır?
- Turizm işletmelerinde örgüt kültürü üzerine yapılmış araştırmaların örneklem gruplarına göre dağılımı nasıldır?
- Turizm işletmelerinde örgüt kültürü üzerine yapılmış araştırmalarda kullanılan örgüt kültürü ölçeklerinin dağılımı nasıldır?
- Turizm işletmelerinde örgüt kültürü üzerine yapılmış araştırmalarda örgüt kültürü ile incelenen değişkenlerin dağılımı nasıldır?

Çalışmada nitel araştırma yaklaşımı benimsenmiştir. Nitel araştırma yaklaşımı çerçevesinde verilerin elde edilmesinde betimsel tarama modeli, veri analizinde ise içerik analizi türlerinden biri olan betimsel içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Tarama modeli, geçmişte ya da günümüzde mevcut olan bir durumu olduğu haliyle tasvir etmeyi ve tanımlamayı hedefleyen bir araştırma modelidir (Karasar, 2022: 109). İçerik analizleri, bir alanda araştırma bilgisinin yaygınlaştırılmasında ve gelecek araştırmaların, politikaların, uygulamaların ve kamu algısının şekillendirilmesinde önemli bir rol oynayan araştırma sentezleridir. İçerik analizi türlerinden bir olan betimsel içerik analizi ise belirli bir konu üzerine yapılan çalışmaların sistematik bir şekilde ele alınarak eğilimlerinin ve araştırma sonuçlarının tanımlayıcı bir düzeyde değerlendirildiği bir yöntemdir. Bu süreçte, birbirinden bağımsız olarak gerçekleştirilen nicel veya nitel araştırmalar incelenir, düzenlenir ve ilgili konuya yönelik genel eğilimler belirlenir. Böylece, bu konuda çalışmayı planlayan araştırmacılara kapsamlı bir çerçeve sunulur ve mevcut eğilimler ortaya konulur (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 227; Çalık ve Sözbilir, 2014: 34; Koşar, 2022: 818).

Çalışma kapsamında Yükseköğretim Kurulu (YÖK) Ulusal Tez Merkezi'nde erişime açık olan Türkiye'de turizm işletmelerinde örgüt kültürü konulu lisansüstü tezler ile Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi tarafından oluşturulan TR Dizin, Dergipark ve Google Akademik'te yayınlanan Türkiye'de turizm işletmelerinde örgüt kültürü konulu bilimsel makaleler incelenmiştir. Yükseköğretim Kurulu (YÖK) Ulusal Tez Merkezi, TR Dizin, Dergipark ve Google Akademik veri tabanlarında, "örgüt kültürü", "örgütsel kültür", "organizasyon kültürü", "kurum kültürü", "turizm işletmeleri ve örgüt kültürü", "turizm işletmeleri ve örgütsel kültür", "turizm işletmeleri ve organizasyon kültürü", "turizm işletmeleri ve kurum kültürü" anahtar kelimeleri kullanılarak tarama yapılmıştır. Yapılan tarama işlemi sonucunda 26 doktora tezi, 40 yüksek lisans tezi ile 41 makaleye ulaşılmıştır. Çalışmaya dahil edilen lisansüstü tezler ile makaleler başlık, özet, konu alanı (turizm) kriterlerine dikkat edilmiş ve belirlenen kriterlere uyan tezler ve makaleler çalışmanın örnekleme dahil edilmiştir. Belirlenen kriterler çerçevesinde önce doktora ve yüksek lisans tez içerikleri ayrıntılı olarak incelenmiş ve 2 doktora tezi ile 1 yüksek lisans tezinin erişime açık olmaması nedeniyle örnekleme dahil edilmemiştir. Tez incelemesi sonrasında makaleler incelenmiş ve 9 makalenin tezlerden türetildiği saptanmış ve 2 makalenin tam metnine ulaşılammış olmasından dolayı toplam 11 makale de örnekleme dahil edilmemiştir. Bu doğrultuda araştırma örneklemini, Türkiye'de turizm işletmelerinde örgüt kültürünü konu alan, erişime açık olan 24 doktora, 39 yüksek lisans ve 30 makale olmak üzere toplam 93 çalışma oluşturmaktadır. Çalışmanın verilerinin toplanması 01.05.2024-30.05.2024 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

3. BULGULAR

Çalışmanın bu kısmında, Türkiye'de turizm işletmelerinde örgüt kültürüne ilişkin lisansüstü tezlerin ve makalelerin incelenmesi sonucunda ulaşılan bulgular çalışmanın amacına ve araştırma sorularına uygun olarak tablolar halinde verilmiştir.

Tablo 1'de "Turizm işletmelerinde örgüt kültürü üzerine yapılmış araştırmaların yayım türü nedir?" araştırma soruna ilişkin çalışmaların yayım türleri açısından dağılımı verilmiştir.

Tablo 1. Çalışmaların Yayım Türlerine Göre Dağılımı

Çalışma Türü	N	%
Doktora Tezi	24	25,8
Yüksek Lisans Tezi	39	41,9
Makale	30	32,3
Toplam	93	100

Tablo 1 incelendiğinde, en fazla çalışmanın yüksek lisans tezlerinde olduğu görülmektedir (n=39, %41,9). Yüksek lisans tezlerinden sonra sırasıyla makaleler (n=30, %32,3) ve doktora tezleri (n=24, %25,8) yer almaktadır.

Tablo 2'de "Turizm işletmelerinde örgüt kültürü üzerine yapılmış araştırmaların yayım yılına göre dağılımları nasıldır?" araştırma soruna ilişkin çalışmaların yayımlandığı yıllara göre dağılımları verilmiştir.

Tablo 2'de yer alan sonuçlar incelendiğinde, ilk çalışmanın 1999 yılında yapılan yüksek lisans tezi olduğu ve üç yayım türünde de en fazla çalışmanın 2019 yılında gerçekleştirildiği görülmektedir (n=16, %17,2). 1999 ile 2006 yılları arasında konuya ilişkin doktora tez çalışması ile makale çalışmasının yapılmadığı ve 1999, 2005, 2007 ve 2011 yıllarında ise sadece birer çalışmanın yapıldığı görülmektedir.

Tablo 2. Çalışmaların Yayımlandığı Yıllara Göre Dağılımı

Yıl	Doktora Tezi		Yüksek Lisans Tezi		Makaleler		Toplam	
	n	%	n	%	N	%	n	%
1999	-	-	1	2,6	-	-	1	1,1
2004	-	-	2	5,1	-	-	2	2,2
2005	-	-	1	2,6	-	-	1	1,1
2006	1	4,2	1	2,6	1	3,3	3	3,2
2007	1	4,2	-	-	-	-	1	1,1
2008	-	-	-	-	2	6,7	2	2,2
2009	-	-	2	5,1	-	-	2	2,2
2010	-	-	2	5,1	-	-	2	2,2
2011	-	-	1	2,6	-	-	1	1,1
2012	1	4,2	1	2,6	3	10	5	5,3
2013	3	12,5	1	2,6	2	6,7	6	6,4
2014	3	12,5	1	2,6	2	6,7	6	6,4
2015	2	8,3	1	2,6	4	13,3	7	7,5
2016	-	-	2	5,1	2	6,7	4	4,3
2017	2	8,3	1	2,6	1	3,3	4	4,3
2018	2	8,3	5	12,8	1	3,3	8	8,6
2019	4	16,6	6	15,3	6	20	16	17,2
2020	1	4,2	4	10,2	-	-	5	5,3
2021	1	4,2	4	10,2	3	10	8	8,6
2022	1	4,2	-	-	1	3,3	2	2,2
2023	2	8,3	3	7,7	2	6,7	7	7,5
Toplam	24	100	39	100	30	100	93	100

Tablo 3’te “Turizm işletmelerinde örgüt kültürü üzerine yapılmış araştırmaların gerçekleştirildiği turizm işletmelerine göre dağılımları nasıldır?” araştırma sorusuna ilişkin çalışmaların gerçekleştirildiği işletmeler (alt sektörler) açısından dağılımları verilmiştir.

Tablo 3. Çalışmaların Gerçekleştirildiği Turizm İşletmelerine Göre Dağılımı

Turizm İşletmeleri	Doktora Tezi		Yüksek Lisans Tezi		Makale		Toplam	
	n	%	N	%	n	%	n	%
Konaklama İşletmeleri	21	87,5	27	69,2	21	70	69	74,2
Havayolu İşletmeleri	3	12,5	5	12,9	3	10	11	11,8
Seyahat Acentaları	-	-	3	7,7	2	6,7	5	5,4
Yiyecek İçecek İşletmeleri	-	-	2	5,1	3	10	5	5,4
Birden fazla işletme	-	-	2	5,1	1	3,3	3	3,2
Toplam	24	100	39	100	30	100	93	100

Tablo 3’te yer alan sonuçlar incelendiğinde, üç yayım türünde de en fazla çalışmanın konaklama işletmelerinde gerçekleştirildiği görülmektedir (n=69, %74,2). Konaklama işletmelerinde gerçekleştirilen çalışmaların büyük çoğunluğunun 5 yıldızlı (n=30) ve 4 ve 5 yıldızlı (n=24) otel işletmelerinde yapıldığı tespit edilmiştir. Diğer çalışmalar ise 3 ve 4 yıldızlı (n=3), 4

yıldızlı (n=2), 3,4 ve 5 yıldızlı (n=2), butik ve 4 yıldızlı (n=1), zincir (n=1), kar amacı gütmeyen (n=1) konaklama işletmelerinde gerçekleştirilmiştir. 5 çalışmada ise tesis sınıfına ilişkin bilgi verilmemiştir.

Konaklama işletmelerinden sonra çalışmaların gerçekleştirildiği ikinci işletme türü havayolu işletmeleridir (n=11, %11,8). Seyahat acentaları ve yiyecek içecek işletmelerinde ise 5'er (%5,4) çalışma gerçekleştirilmiştir. Birden fazla işletme (konaklama işletmeleri ve havayolu işletmeleri, turizm işletmeleri) kategorisinde ise 3 çalışmanın gerçekleştirildiği görülmektedir (%3,2).

Tablo 4'te "Turizm işletmelerinde örgüt kültürü üzerine yapılmış araştırmaların gerçekleştirildiği şehirlere göre dağılımları nasıldır?" araştırma sorusuna ilişkin çalışmaların gerçekleştirildiği şehirlere göre dağılımları verilmiştir.

Tablo 4. Çalışmaların Gerçekleştirildiği Şehirlere Göre Dağılımı

Şehir	Doktora Tezi		Yüksek Lisans Tezi		Makaleler		Toplam	
	N	%	n	%	n	%	n	%
İstanbul	3	12,5	10	25,6	8	27,6	21	22,8
Antalya	5	20,8	6	15,4	5	17,2	16	17,4
Ankara	3	12,5	3	7,7	2	6,9	8	8,7
Aydın	1	4,2	3	7,7	4	13,8	8	8,7
Muğla	-	-	4	10,3	1	3,5	5	5,4
Birden fazla şehir	5	20,8	6	15,4	5	17,2	16	17,4
Diğer şehirler	2	8,3	4	10,3	3	10,3	9	9,8
Yurt dışında	1	4,2	-	-	-	-	1	1,1
Belirtilmemiş	4	16,7	3	7,7	1	3,5	8	8,7
Toplam	24	100	39	100	29*	100	92	100

*Makale çalışmalarından bir tanesi kavramsal bir çalışma olmasından dolayı bu tabloda yer verilmemiştir.

Tablo 4'te yer alan sonuçlar incelendiğinde, üç yayım türünde de en fazla çalışmanın İstanbul'da faaliyet gösteren turizm işletmelerinde gerçekleştirildiği görülmektedir (n=21, %22,8). Antalya (n=16, %17,4) ve birden fazla şehirde (n=16, %17,4) gerçekleştirilen çalışmalar ise ikinci sırada yer almaktadır. Birden fazla şehir kategorisinde Muğla, İzmir, Aydın, Denizli/İstanbul, Antalya, Ankara, Muğla/İstanbul, Ankara, İzmir, Antalya/İzmir, Muğla, Aydın, Kütahya, Manisa, Denizli, Uşak, Afyonkarahisar/ Adana, Mersin/ Şanlıurfa, Afyonkarahisar/ İstanbul, Ankara, İzmir, Malatya, Isparta/Ege Bölgesi, Marmara Bölgesi, Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi, Akdeniz Bölgesi yer almaktadır. Diğer şehirler kategorisinde yer alan şehirlerin (Adana, Bursa, Bitlis, Çanakkale, Erzurum, İzmir, Nevşehir, Uşak, Yozgat) oranı ise %9,8 (n=9)'dir.

Tablo 5'te "Turizm işletmelerinde örgüt kültürü üzerine yapılmış araştırmalarda kullanılan araştırma yöntemine göre dağılımları nasıldır?" araştırma sorusuna ilişkin çalışmaların araştırma yöntemlerine göre dağılımlarına yer verilmiştir.

Tablo 5'te yer alan sonuçlar incelendiğinde, üç yayım türünde de en fazla benimsenen araştırma yönteminin nicel araştırma yöntemi (n=88, %94,7) olduğu görülmektedir. Nicel araştırma yöntemi dışında doktora tez çalışmalarından 2 tanesi (%8,3) karma (hem nicel hem nitel), yüksek lisans tez çalışmalarından 1 tanesi nitel araştırma (%2,6), makale çalışmalarından 1 tanesinin nitel araştırma (%3,3) 1 tanesinin ise diğer kategorisinde yer alan derleme, inceleme türünü (%3,3) kullanıldığı görülmektedir.

Tablo 5. Çalışmaların Araştırma Yöntemlerine Göre Dağılımları

Araştırma Yöntemleri	Doktora Tezi		Yüksek Lisans Tezi		Makale		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Nicel	22	91,7	38	97,4	28	93,4	88	94,7
Nitel	-	-	1	2,6	1	3,3	2	2,1
Karma (hem nicel hem nitel)	2	8,3	-	-	-	-	2	2,1
Diğer (derleme, inceleme)	-	-	-	-	1	3,3	1	1,1
Toplam	24	100	39	100	30	100	93	100

Tablo 6’da “Turizm işletmelerinde örgüt kültürü üzerine yapılmış araştırmaların örneklem belirleme yöntemine göre dağılımları nasıldır?” araştırma sorusuna ilişkin çalışmaların örnekleme yöntemleri açısından dağılımlarına yer verilmiştir.

Tablo 6. Çalışmaların Örnekleme Yöntemlerine Göre Dağılımları

Örnekleme Yöntemleri	Doktora Tezi		Yüksek Lisans Tezi		Makale		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Basit Tesadüfi Örneklem	5	20,8	13	33,3	6	20,7	24	26,1
Kolayda Örneklem	7	29,2	5	12,8	7	24,1	19	20,6
Yargısal (Kasıtlı) Örneklem	2	8,3	2	5,1	3	10,3	7	7,6
Tabakalı Örneklem	2	8,3	-	-	-	-	2	2,2
Küme Örneklem	1	4,2	1	2,6	-	-	2	2,2
Kartopu Örneklem	-	-	1	2,6	1	3,4	2	2,2
Tam Sayım	1	4,2	-	-	2	6,9	3	3,2
Belirtilmeyen	6	25	17	43,6	10	34,4	33	35,9
Toplam	24	100	39	100	29*	100	92	100

*Makale çalışmalarından bir tanesi kavramsal bir çalışma olmasından dolayı bu Tablo 6, 7, 8 ve 9’da yer verilmemiştir.

Tablo 6’da yer alan çalışmaların örnekleme yöntemlerine ilişkin dağılımları incelendiğinde, 92 çalışmadan 33 tanesinde (%35,9) örnekleme yöntemine ilişkin bilgi verilmemiştir. Tüm çalışmalar içinde en fazla tercih edilen örnekleme yöntemleri basit tesadüfi örneklem (n=24, %26,1) ve kolayda örneklem (n=19, %20,6) yöntemleridir. Ayrıca tüm evrenin araştırmaya dahil edildiği 3 çalışma (%3,2) bulunmaktadır.

Tablo 7’de “Turizm işletmelerinde örgüt kültürü üzerine yapılmış araştırmaların örneklem büyüklüğüne göre dağılımı nasıldır?” araştırma soruna ilişkin çalışmaların örneklem büyüklüğüne göre dağılımları verilmiştir.

Tablo 7’de yer alan dağılımlar incelendiğinde, 92 çalışmadan 28’inin (%30,4), örneklem büyüklüğünün 301-400 arası olduğu görülmektedir. 501-600 örnekleme kapsayan çalışma sayısı 4 (%4,3), 601 ve üzeri örnekleme kapsayan çalışma sayısı ise 2’dir (%2,2).

Tablo 7. Çalışmaların Örneklem Büyüklüğüne Göre Dağılımları

Örneklem Büyüklüğü	Doktora Tezi		Yüksek Lisans Tezi		Makale		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1-100 arası	1	4,2	5	12,8	4	13,8	10	10,9
101-200 arası	2	8,3	6	15,4	9	31,1	17	18,5
201-300 arası	1	4,2	8	20,5	6	20,7	15	16,3
301-400 arası	7	29,2	14	35,9	7	24,1	28	30,4
401-500 arası	7	29,2	6	15,4	3	10,3	16	17,4
501-600 arası	4	16,6	-	-	-	-	4	4,3
601 ve üzeri	2	8,3	-	-	-	-	2	2,2
Toplam	24	100	39	100	29*	100	92	100

Tablo 8’de “Turizm işletmelerinde örgüt kültürü üzerine yapılmış araştırmaların örneklem gruplarına göre dağılımı nasıldır?” araştırma sorusuna ilişkin çalışmaların örneklem grupları açısından dağılımları verilmiştir.

Tablo 8. Çalışmaların Örneklem Gruplarına Göre Dağılımları

Örneklem Grupları	Doktora Tezi		Yüksek Lisans Tezi		Makale		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Üst Düzey Yönetici	4	16,7	3	7,7	2	6,8	9	9,8
Üst ve Orta Düzey Yönetici	3	12,5	1	2,6	1	3,5	5	5,4
Orta ve Alt Düzey Yönetici	2	8,3	2	5,1	-	-	4	4,4
Alt Düzey Çalışanlar	3	12,5	26	66,7	25	86,2	54	58,7
Tüm Çalışanlar	12	50	7	17,9	1	3,5	20	21,7
Toplam	24	100	39	100	29*	100	92	100

Tablo 8 incelendiğinde çalışmaların yarısından fazlasının işletmelerdeki alt düzey çalışanlarla (n=54, %58,7) gerçekleştirildiği görülmektedir. Tüm pozisyonlarda çalışanları kapsayan çalışma sayısı 20 (%21,7) iken orta ve alt düzey çalışanları kapsayan 4 çalışma (%4,4) bulunmaktadır.

Tablo 9’da “Turizm işletmelerinde örgüt kültürü üzerine yapılmış araştırmalarda kullanılan örgüt kültürü ölçeklerinin dağılımı nasıldır?” araştırma soruna ilişkin çalışmalarda kullanılan ölçeklerin dağılımı verilmiştir.

Tablo 9 incelendiğinde, çalışmalarda en fazla kullanılan ölçeğin, Cameron ve Quinn (1999)’in Rekabetçi Değerler Modeli çerçevesinde örgüt kültürünü ölçmek amacıyla geliştirdikleri örgütsel etkinlik ölçeğinin (Competing Values Framework-CVF) olduğu görülmektedir (n=18, %19,6). İkinci en fazla kullanılan ölçek ise Denison ve Mishra (1995) tarafından geliştirilen Denison Örgüt Kültürü Ölçeği’dir (n=12, %13,1). Diğer kategorisinde yer alan ve en fazla iki çalışmada kullanılan ölçeklerin (İpek (1999), Hee-Jae Cho (2000), Tepeci (2001), Sashkin (2001), Goffe ve Jones (2003), İlhan (2006), Mamatoğlu (2006), Chang ve Lin (2007), Helfrich, Li, Mohr, Meterko ve Sales (2007), Çelik (2007), Kaptein (2008), Nazari, Herremans, Isaac, Manassian ve Kline (2011), Yoo, Donthu ve Lenartowicz (2011), Davidson ve Manning (2011), Cinel (2014), Hogan ve Coote (2014), Aktan ve Aydın (2016), Köse (2017) tarafından örgüt kültürünü ölçmek amacıyla oluşturulan ölçekler) oranı ise %23,9’dur (n=22). 6 çalışmada, araştırmacılar tarafından hazırlanan ölçekler (%6,5) kullanılmış, 4’ün de ise kullanılan ölçeğe ilişkin bilgi verilmemiştir (%4,3).

Tablo 9. Çalışmalarda Kullanılan Ölçeklerin Dağılımı

Kullanılan Ölçekler	Doktora Tezi		Yüksek Lisans Tezi		Makale		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Cameron ve Quinn (1999) (Competing Values Framework-CVF)	4	16,6	10	25,6	4	13,8	18	19,6
Denison ve Mishra (1995) (Denison Organizational Culture Questionnaire)	4	16,6	4	10,3	4	13,8	12	13,1
Cameron Quinn (2006) (Organizational Culture Assessment Instrument-OCAI)	3	12,5	2	5,1	3	10,4	8	8,7
Ogbanna ve Herris (2000)	1	4,2	-	-	6	20,7	7	7,6
Danışman ve Özgen (2003) (Örgüt Kültürü Ölçeği)	2	8,4	3	7,7	-	-	5	5,4
Deshpande, Farley ve Webster (1993)	3	12,5	-	-	1	3,4	4	4,3
Wallach (1983) (Organizational Culture Index-OCI)	1	4,2	-	-	2	6,9	3	3,3
Hofstede (2008) (The Values Survey Module)	1	4,2	-	-	2	6,9	3	3,3
Araştırmacı/araştırmacılar tarafından hazırlanan ölçekler	1	4,2	3	7,7	2	6,9	6	6,5
Diğer	4	16,6	14	35,9	4	13,8	22	23,9
Belirtilmemiş	-	-	3	7,7	1	3,4	4	4,3
Toplam	24	100	39	100	29*	100	92	100

Tablo 10’da “Turizm işletmelerinde örgüt kültürü üzerine yapılmış araştırmalarda örgüt kültürü ile incelenen değişkenlerin dağılımı nasıldır?” araştırma sorusuna ilişkin çalışmalarda örgüt kültürü ile ilişkilendirilen değişkenlerin dağılımı verilmiştir.

Örgüt kültürüne ilişkin alan yazında kavramın birçok farklı değişkenle birlikte incelendiği görülmektedir. Turizm alanında gerçekleştirilen çalışmalarda da benzer bir durum söz konusudur. Turizm işletmelerinde örgüt kültürü tiplerinin tespit edilmesine odaklanan çalışmaların yanı sıra örgüt kültürünün farklı değişkenler üzerindeki etkisini ve ilişkisini inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. Tablo 10 incelendiğinde turizm işletmelerinde örgüt kültürü ile en fazla incelenen değişkenin liderlik tarzı olduğu görülmektedir (n=12, %12,9). Liderlik tarzını, iş tatmini (n=10, %10,7), örgütsel bağlılık (n=9, %9,7) ve yenilik yönetimi (n=7, %7,5) takip etmektedir.

Tablo 10. Çalışmalarda Örgüt Kültürü ile İlişkilendirilen Değişkenlerin Dağılımı

Değişken	Doktora Tezi		Yüksek Lisans Tezi		Makale		Toplam	
	n	%	n	%	N	%	n	%
Liderlik Tarzı	4	16,7	5	12,8	3	10	12	12,9
İş Tatmini	2	8,3	3	7,7	5	16,7	10	10,7
Örgütsel Bağlılık	1	4,2	5	12,8	3	10	9	9,7
Yenilik Yönetimi	3	12,5	3	7,7	1	3,3	7	7,5
Örgütsel Performans/İş Performansı	2	8,3	2	5,1	1	3,3	5	5,3
Örgütsel Sessizlik	2	8,3	1	2,6	-	-	3	3,2
Ulusal Kültür	1	4,2	-	-	2	6,7	3	3,2
İşten Ayrılma Niyeti	-	-	2	5,1	1	3,3	3	3,2
Örgütsel Sinizm	1	4,2	-	-	1	3,3	2	2,2
Personel Güçlendirme	-	-	2	5,1	-	-	2	2,2
Pazar Yönlülük	-	-	-	-	2	6,7	2	2,2
Motivasyon	-	-	1	2,6	1	3,3	2	2,2
Diğer	8	33,3	15	38,5	10	33,4	33	35,5
Toplam	24	100	39	100	30	100	93	100

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışma, Türkiye’de turizm işletmelerinde örgüt kültürü konusunda yapılan doktora ve yüksek lisans tezleri ile makalelerin kapsamlı bir şekilde incelenerek turizm alanında örgüt kültürü konusundaki mevcut durumun tespit edilmesi ve genel eğilimin ortaya konulması amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonuçları incelendiğinde, yüksek lisans tezlerinin oranının daha yüksek olduğu, turizm alanında örgüt kültürü konusunda yapılan ilk çalışmanın 1999 yılında yüksek lisans tezi olduğu ve en fazla çalışmanın 2019 yılında gerçekleştirildiği görülmektedir. Çalışmaların gerçekleştirildiği turizm işletmeleri açısından sonuçlar değerlendirildiğinde, çalışmaların büyük çoğunluğunun dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinde gerçekleştirildiği görülmektedir. Seyahat acentaları, yiyecek içecek işletmeleri ve ulaştırma işletmelerinde gerçekleştirilen çalışma sayısı oldukça düşüktür. Levya –Duarte vd. (2020) uluslararası alanda turizm sektöründe örgüt kültürüne ilişkin yapılan araştırmaları inceledikleri çalışmalarında benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Buna göre örgüt kültürü çalışmalarının büyük çoğunluğunun konaklama işletmelerinde gerçekleştirildiği, nicel araştırma yöntemlerinin en çok kullanılan yöntem olduğunu tespit etmişlerdir.

Çalışmaların gerçekleştirildiği şehir açısından sonuçları incelendiğinde, en fazla İstanbul ve Antalya’nın tercih edildiği görülmektedir. Bu şehirlerdeki konaklama işletmelerinin sayıca fazla olması bu şehirlerin tercih edilmesinde önemli bir etkidir. Çalışmaların araştırma yöntemleri açısından sonuçları incelendiğinde, çalışmaların büyük çoğunluğunun nicel araştırma yöntemini benimsediği toplam 93 çalışma içinde sadece 2 araştırmada nitel araştırma yönteminin, 2 araştırmada karma yöntemin ve 1 araştırmada derleme yönteminin kullanıldığı görülmektedir. Türkiye’de örgüt kültürü konulu araştırmaların analizinin gerçekleştirildiği çalışmalarda da büyük oranda nicel araştırma yönteminin benimsendiği sonucuna ulaşılmıştır (Koşar, 2022; Gürer ve Çalık, 2022; Çetinkaya ve Göksel, 2022). Koşar (2022), eğitim bilimlerinde örgüt kültürü araştırmalarının analizini gerçekleştirdiği çalışmasında, 38 makaleden 35 tanesinin, Çetinkaya ve Göksel (2022), örgüt kültürüne ilişkin makalelerin analizi gerçekleştirdiği çalışmada, 136

makaleden 115 tanesinin, Gürer ve Çalık (2022) ise örgüt kültürüne ilişkin tezlerin analizini gerçekleştirdikleri çalışmada, 178 tezdten 154 tanesinin nicel yöntemle gerçekleştirildiğini tespit etmişlerdir.

Çalışmaların örnekleme yöntemleri açısından sonuçları incelendiğinde, yaklaşık yarısının basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile kolayda örnekleme yöntemini benimsediği görülmektedir. Ayrıca 93 çalışmadan 33 tanesinin örnekleme yöntemi hakkında bilgi bulunmadığı tespit edilmiştir. Çalışmaların örneklem büyüklüğü açısından sonuçları incelendiğinde, 301-400 ve 101-200 katılımcıyla gerçekleştirilen çalışmaların daha fazla olduğu ve çalışmaların yarıdan fazlasının alt düzey çalışanlarla gerçekleştirildiği görülmektedir. Çalışmalarda örgüt kültürünün ölçümünde en fazla Cameron ve Quinn (1999; 2006) tarafından geliştirilen ölçeğin kullanıldığı görülmektedir.

Son olarak çalışmalarda örgüt kültürü ile incelenen değişkenlere ilişkin sonuçlar incelendiğinde, örgüt kültürü en fazla liderlik tarzlarıyla birlikte ele alınmış ve incelenmiştir. Ayrıca iş tatmini, örgütsel bağlılık, yenilik yönetimi kavramları da incelenen değişkenler arasındadır. Leyva-Duarte vd. (2020) tarafından gerçekleştirilen çalışmanın sonuçlarında da uluslararası alanda yapılan örgütsel kültür çalışmalarında da örgüt kültürüyle en fazla ilişkilendirilen konunun liderlik olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca performans, toplam kaliteli hizmet, müşteri memnuniyeti ve müşteri hizmeti gibi konularla örgüt kültürünün ilişkilendirildiği görülmüştür.

Örgüt kültürü, işletmelerin anlaşılmasını ve işletmelerin faaliyetlerinde bütünlüğü sağlayan önemli bir kavramdır. Bu nedenle işletmelerin yönetici ve liderlerinin güçlü bir örgüt kültürü oluşturmaları gerekmektedir. Turizm işletmelerinde yönetici ve liderlerin örgüt kültürünün oluşmasında ve örgüte yayılmasındaki etkileri gerçekleştirilen çalışmalar (Kara, 2004; Baytok, 2006; tütüncü ve Akgündüz, 2012; Gürdoğan ve Yavuz, 2013; Akgündüz, 2013; Diker, 2014; Paais ve Pattiruhu, 2020; Çolak, 2021; Güleriyüz, 2023) tarafından kanıtlanmıştır. Bu doğrultuda işletmelerin öncelikle yönetici ve liderlerinin örgütün özelliklerine uygun bir örgüt kültürü oluşturulması ve bu kültürün tüm örgüt üyeleri tarafından paylaşılması sağlanmalıdır. Yine çalışmalar tarafından kanıtlanmıştır ki güçlü bir örgüt kültürüne sahip olan turizm işletmelerinde, performansın (Uzun, 2007; Güngören, 2017; Eryılmaz ve Gülova, 2019; Güngör, 2020; Ekici, 2021; Yılmaz, 2023), örgütsel bağlılığın (Çavuş ve Gürdoğan, 2008; Çelebi, 2017; Öztürk, 2018; Tekeler, 2019; Elkovan, 2019; Karakoç, 2019; Toker vd., 2019; Paais ve Pattiruhu, 2020), iş tatmininin artması (Yarız, 2004; Gürdoğan, 2005; Rızaoğlu ve Ayyıldız, 2008; Eşitti, 2014; Pelenk, 2019; Eryılmaz, 2019; Mutaf, 2021; Yılmaz ve Akay, 2022; Kurt, 2023) ve işten ayrılma niyetinin azalması (Yarız, 2004; Erez, 2018; dönmez, 2019; Öcal, 2021; Garipağaoğlu vd., 2023) söz konusudur. Bu doğrultuda çalışanlar tarafından benimsenen ve paylaşılan bir örgüt kültürü, örgütsel bağlılık ve iş tatminini yükseltecek ve bu durum hizmet kalitesi ve müşteri memnuniyetini de olumlu yönde etkileyecektir. Bu nedenle örgüt kültürü, işletmede sürdürülebilir yönetim anlayışının benimsenmesinde ve rekabet avantajı elde edilmesinde kritik bir öneme sahiptir.

Turizm sektörünün ve hizmetin bir bütün olarak algılanmasından dolayı tüm turizm işletmelerinde örgüt kültürünün inşası ve devamlılığının sağlanması hayati bir konu olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla kavramın öneminin daha iyi anlaşılabilmesi, alanyazına ve uygulayıcılara katkı sağlanabilmesi için gerçekleştirilecek çalışmalarda aşağıda yer alan önerilerin faydalı olacağı düşünülmektedir.

- Yapılacak çalışmalarda konaklama işletmelerinin yanı sıra diğer turizm işletmelerinde de (seyahat acentaları, yiyecek-içecek işletmeleri, ulaştırma işletmeleri gibi) uygulamaların yapılması önerilmektedir. Elde edilecek sonuçlar kapsamında örgüt kültürü, turizm işletmelerinin ve sektörün performanslarını artırmak amacıyla bir strateji olarak kullanılabilir.

- Turizm alanında örgüt kültürü ile ilgili yapılacak çalışmalarda, nitel ve karma araştırma yöntemlerinin de kullanılması önerilmektedir. Bu sayede turizm sektöründe örgüt kültürünün kapsamı ve özellikleri hakkında derinlemesine bilgi sahibi olunabilecektir.
- Turizm işletmelerinde üst düzey yöneticiler, güçlü ve sürdürülebilir bir örgüt kültürünün oluşturulmasında ve yaygınlaştırılmasında hayati bir role sahiptir. Bu nedenle üst ve orta düzey yöneticilerin örgüt kültürüne ilişkin görüşlerinin tespit edilmesini sağlayan daha fazla çalışma yapılması önerilmektedir.
- Çalışmaların büyük çoğunluğu farklı kültürel özellikleri yansıtan örgüt kültürü modellerini benimsemişler ve bu modeller kapsamında geliştirilen ölçekleri kullanmışlardır. Kültürel özelliklerin ve iş yapma şekillerinin toplumdan topluma farklılık gösterdiği düşünüldüğünde Türk kültürel yapısına ve çalışma davranışına uygun örgüt kültürü ölçeklerinin geliştirilmesine ihtiyaç olduğu açıktır.
- Turizm işletmelerinde örgüt kültürünün oluşturulmasında çalışanların katılımının sağlanması gerekmektedir. Bu kapsamda işletme yöneticilerinin çalışanlara yönelik eğitim programları düzenlenmesi ve memnuniyet anketleri yapması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akgündüz, Y. (2013). Kâr amacı gütmeyen konaklama işletmelerinde örgüt kültürü ve liderlik ilişkisi. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, 1, 1-20.
- Akova, O., Yaşar, A.G., Aslan, A., ve Cetin, G. (2015). Çalışanların çevre yönetimi algıları ve örgüt kültürü ilişkisi: Yeşil yıldızlı otellere yönelik bir araştırma. *Research Journal of Business and Management*, 2(2), 169-184.
- Akpa, V. O., Asikhia, O. U., & Nneji, N. E. (2021). Organizational culture and organizational performance: A review of literature. *International Journal of Advances in Engineering and Management*, 3(1), 361-372.
- Ashkanasy, N. M., & Jackson, C. R. A. (2009). Örgüt kültürü ve iklimi. *Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı içinde. İstanbul: Literatür Yayınları*, 465-483.
- Bavik, A. (2016). Developing a new hospitality industry organizational culture scale. *International Journal of Hospitality Management*, 58, 44-55.
- Baytok, A. (2006). *Hizmet işletmelerinde örgüt kültürünün oluşturulmasında liderin rolü* (Basılmamış Doktora Tezi). Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bhardwaj, B., Kalia, N., Chand, M., & Sharma, D. (2023). Engaged organizational culture as a precursor to job performance: An evidence from the hospitality industry of Himachal Pradesh. *International Journal of Hospitality & Tourism Systems*, 16(4).
- Chahal, H. S., & Poonam, M. (2017). Study of organizational culture, employee turnover and employees' retention in hospitality sector. *Pacific Business Review International*, 9(11), 119-125.
- Chatman, J. A., & Jehn, K. A. (1994). Assessing the relationship between industry characteristics and organizational culture: how different can you be?. *Academy of Management Journal*, 37(3), 522-553.
- Çalık, M., & Sözbilir, M. (2014). İçerik analizinin parametreleri. *Eğitim ve Bilim*, 39(174), 33-38.
- Çavuş, Ş. ve Gürdoğan, A. (2008). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Beş yıldızlı bir otel işletmesinde araştırma, *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 18-34.
- Çelebi, F. (2017). Turizm sektöründe örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık. *Researcher: Social Science Studies*, 5(9), 85-99.
- Çetinkaya, B. D., & Göksel, A. (2022). Türk literatüründe örgüt kültürü çalışmalarının bibliyometrik analizi: 2010-2020 Yılları. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(3), 1183-1204.

- Çolak, G. (2021). *Dönüşümcü liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık ilişkisinde örgüt kültürünün rolü: zincir otel işletmelerinde bir araştırma* (Basılmamış Doktora Tezi). Mersin: Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Daft, R. L. (2001). *Organizational Theory and Design*. 7th Edition. USA: South Western College Publishing.
- Dawson, M., Abbott, J., & Shoemaker, S. (2011). The hospitality culture scale: A measure organizational culture and personal attributes. *International Journal of Hospitality Management*, 30(2), 290-300.
- Dawson, M., Guchait, P., Russen, M., Wang, X., & Pasamehmetoglu, A. (2023). Hospitality organizational culture: impact on employee’s job satisfaction, organizational citizenship behaviors, service recovery performance, and intention to leave. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 22(3), 460-488.
- De Witte, K., & Van Muijen, J. J. (1999). Organizational culture. *European Journal of work and organizational psychology*, 8(4), 497-502.
- Degirmen, G. C., Ozbey, D. O., Sardagı, E., Tekin, I. C., Koc, D., Erdogan, P., ... & Arık, E. (2024). How does digital transformation moderate green culture, job satisfaction, and competitive advantage in sustainable hotels?. *Sustainability*, 16(18), 8072.
- Diker, O. (2014). *Algılanan liderlik tarzları, örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisinin turizm endüstrisinde incelenmesi* (Basılmamış Doktora Tezi). Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dönmez, P. (2019). *Örgüt kültürü ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ve bir araştırma* (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ekici, F. (2021). *Seyahat işletmelerinde örgüt kültürü, örgütsel yaratıcılık ve örgütsel performans ilişkisi* (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Elkovan, C. G. (2019). *Örgüt kültürü algısının örgüte bağlılığa etkisi üzerine bir araştırma* (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erez, B. (2018). *Örgüt kültürünün personel güçlendirme ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi* (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Antalya: Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eryılmaz, İ. (2019). Örgüt kültürü ve iş tatmini arasındaki ilişkide sektörel değişkenlerin rolü: Kamu ve özel sektör havacılık çalışanları üzerine bir araştırma. *Journal of Aviation Research*, 1(1), 24-41.
- Eryılmaz, İ. ve Gülova, A. A. (2019). Örgüt kültürü ve bağlamsal performans arasındaki ilişkide temel motivasyon kaynaklarının biçimleyici rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 26(2), 495-514.
- Eşitti, B. (2014). Konaklama işletmelerinin kültürel karşılaştırması ve iş tatmini: İstanbul ilindeki aile ve zincir konaklama işletmelerine yönelik bir araştırma. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 1(4), 31-41.
- Fernandes, A. L., Alturas, B. A. B., & Laureano, R. M. S. (2018). Validation of the hospitality culture scale in the context of hotel industry. *Tourism & Management Studies*, 14, 43-52.
- Garipağaoğlu Uğur, N., Akova, O. ve Semiz Çelik, D. (2023). Örgüt kültürünün işten ayrılma niyetine etkisi: Örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 20, 1-18.
- Gebriil Taha, M., & Espino-Rodríguez, T. F. (2020). The impact of the organizational culture on hotel outsourcing and sustainable performance an empirical application in the Egyptian hotel sector. *Sustainability*, 12(22), 9687.
- Gheorghe, C. M., & Muntean, P. A. (2024). Influence of organizational culture in hospitality. Case study: four seasons. *Romanian Economic Business Review*, 19(1), 80-104.
- Gordon, G. G., & DiTomaso, N. (1992). Predicting corporate performance from organizational culture. *Journal of management studies*, 29(6), 783-798.
- Güteryüz, Z. (2023). *Örgüt kültürünün iş tatminine etkisinde stratejik liderliğin rolü* (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Güngör, H. (2020). *Yöneticilerin entelektüel yeterliliklerinin rekabetçi örgüt kültürü geliştirilmesine ve örgütsel performansa etlilerinin araştırılması: sivil havacılık işletmelerinde bir uygulama* (Basılmamış Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güngören, M. (2017). *Algılanan örgüt kültürünün iş tatmini ve iş performansı üzerindeki etkisi: Havacılık sektöründe bir araştırma* (Basılmamış Doktora Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gürer, G. T., & Çalık, T. (2022). Türkiye'deki örgüt kültürü konulu tezlere ilişkin bir içerik analizi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42(2), 1463-1495.
- Gürdoğan, A. (2005). *Bodrum merkezde bulunan beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan işgörenler üzerinde örgüt kültürü ve iş doyumunu arasındaki ilişki* (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gürdoğan, A. ve Yavuz, E. (2013). Turizm işletmelerinde örgüt kültürü ve liderlik davranışı etkileşimi: Muğla ili'nde bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 24(1), 57-69.
- Hofstede, G., Hofstede, G.j. ve Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. 3rd Edition, USA: McGraw-Hill.
- Hofstede, G., Neuijen, B., Ohayv, D. D., & Sanders, G. (1990). Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases. *Administrative science quarterly*, 286-316.
- Jaivisarn, V. (2010). How organizational culture of japanese multinationals in Thailand influences Japanese-speaking Thai employees' Organizational Commitment. *Journal of International Business and Economics*, 10 (1), 106-120.
- Jogaratanam, G. (2017). How organizational culture influences market orientation and business performance in the restaurant industry. *Journal of hospitality and tourism management*, 31, 211-219.
- Kalgi, D., Hire, J., & Dhole, V. (2023). A study on the impact of organizational culture on Employee productivity in the hospitality and tourism industry. *Environmental, Industrialization, Management, Economics, Agriculture, Rural and Urban Development Towards Sustainable Potential*, 69-176.
- Kao, C. Y., Tsaur, S. H., & Wu, T. C. E. (2016). Organizational culture on customer delight in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 56, 98-108.
- Kara, D. (2004). *Bir örgüt içi eğitim unsuru olarak örgütsel kültürün yöneticilerin yönetsel davranışlarına etkisi: A grubu seyahat acentalarında bir uygulama* (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Karakoç, S. (2019). *Örgüt kültürünün örgütsel bağlılığa etkisi: Çanakkale'deki mikro ve küçük ölçekli işletmeler üzerine bir araştırma* (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karasar, N. (2022). *Bilimsel araştırma yöntemi* (37. baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karayaman, S. (2024). Relationships between work alienation, job stress, burnout and intention leave from job among tourism industry employees. *Journal of Humanities and Tourism Research (JOHUT)* 14 (2): 224-237.
- Khan, M. H., Hussain, A., Alam, M., Ullah, A., & Bacha, H. B. (2024). Rethinking hospitality; The need for a new organizational culture in the hotel sector. *Remittances Review*, 9(4), 462-476.
- Koşar, D. (2022). Türkiye'deki Örgüt Kültürü Araştırmalarının Analizi. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi* 57(2), 816-828.
- Kurt, S. (2023). *İş tatmini ve işgören performansı arasındaki ilişkide kişilik özellikleri, örgüt kültürü ve stratejik çevikliğin rolü: Otel işletmelerinde bir araştırma* (Basılmamış Doktora Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Türkiye’de Turizm İşletmelerinde Örgüt Kültürü Üzerine Yapılan Araştırmaların İçerik Analizi

- Leyva Duarte, J. E., Chávez Martínez, J. D. J., Pinedo de Anda, F. J., & Niebla Zatarain, J. C. (2019). Bibliometric analysis of Organizational culture in Business economics of Web of Science, 1980-2018. *Nova scientia*, 11(22), 478-500.
- Leyva-Duarte, J. E., de la Garza Carranza, M. T., Martínez, J. D. J. C., Pinedo-de-Anda, F. J., Zatarain, J. C. N., & Fariás, J. P. G. (2020). Organizational culture in the hospitality industry a bibliometric analysis and systematic literature review. *Independent Journal of Management & Production*, 11(4), 1140-1162.
- Mutaf, Y. (2021). *Türkiye’deki havayolu taşımacılığı sektöründe kurum kültürü, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma* (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Năstase, M., & Vălimareanu, I. (2017). Building a strong organizational culture for sustainable development of tourism companies. *Revista de Management Comparat International*, 18(1), 122.
- Öcal, M. (2021). *Örgüt kültürü, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: otel işletmelerinde bir uygulama* (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öztürk, M. (2018). *Örgüt kültürünün örgütsel bağlılığa etkisi: Konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma* (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The journal of asian finance, economics and business*, 7(8), 577-588.
- Papaioannou, A., Marinakos, K., Vamvoukaki, M. I., & Dimaki, A. (2021). The effect of organizational culture on organizational commitment and performance: evidence from Tourism and Hospitality Industry. *Journal of Tourism Research*, 26, 392-410.
- Pelenk, S. E. (2019). Örgüt kültürü ve adanmışlığın iş tatminine etkisi: Turizm sektöründe bir araştırma. *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri*, 5(8), 348-362.
- Peters, T.J. ve Waterman, R.H. (1987). *Yönetme ve Yükselme Sanatı: Mükemmeli Arayış*, (S. Sargut, Çev). İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Pizam, A. (2020). Hospitality as an organizational culture. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 44(3), 431-438.
- Rızaoğlu, B. ve Ayyıldız, T. (2008). Konaklama işletmelerinde örgüt kültürü ve iş tatmini: Didim örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 19(1), 7-20.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Örgütsel davranış*, (Erdem, İ. Çev.), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Schein, E.H. (1983). *Organizational culture: A dynamic model*. Massachusetts Institute of Technology. Cambridge, Massachusetts.
- Sun, S. (2008). Organizational culture and its themes. *International Journal of Business and Management*, 3(12), 137-141.
- Tahir, R., Athar, M. R., Faisal, F., Shahani, N. U., & Solangi, B. (2019). Green organizational culture: A review of literature and future research agenda. *Annals of Contemporary Developments in Management & HR (ACDMHR)*, 1(1), 23-38.
- Tekeler, M.C. (2019). *Konaklama işletmelerinde örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Kuşadası’ndaki 4 ve 5 yıldızlı otel işletmeleri örneği* (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Toker, B., Çevirgen, A., ve Kalıpçı, M. B. (2019). Örgüt kültürünün örgütsel bağlılığa etkisi: Seyahat acentaları üzerinde bir uygulama. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(2), 38-53.
- Tütüncü, Ö. ve Akgündüz, Y. (2012). Seyahat acentalarında örgüt kültürü ve liderlik arasındaki ilişki: Kuşadası bölgesinde bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 23(1), 59-72.

- Uzun, D. (2007). *Örgüt kültürünün bilgi yönetim sürecine ve örgütsel performansa etkisi: beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama* (Basılmamış Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- WoS (2024). Web of Science. <https://a8f59890210bb2a36cc265c34c80a801c14e01d5.vetisonline.com/wos/woscc/summary/a0fe3d03-ff90-4369-bd23-51429232ae44-0132820dcc/relevance/1>
- Yarız, S. (2004). *Türkiyedeki ulusal ve uluslararası otel zincirlerinde organizasyon kültürünün özellikleri ve bu özelliklerin çalışanların tutumlarına etkileri*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin: Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (7. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, C., & Akay, E. (2022). Organizasyon kültürünün iş tatmini üzerine etkisi: Zincir restoran işletmeleri üzerine bir uygulama. *Journal of Travel and Tourism Research*, 21(21), 61-90.
- Yılmaz, H. (2023). *Examining the relationships among perceived organizational support, organizational culture, and job performance: A study in aviation firms* (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.