

Eğitim örgütlerinde örgüt kültürüne yönelik lisansüstü tezlerin incelenmesi An examination of postgraduate theses on organizational culture in educational organizations

Gönderim Tarihi / Received: 27.10.2022

Kabul Tarihi / Accepted: 06.09.2023

Doi: [10.31795/baunsobed.1195701](https://doi.org/10.31795/baunsobed.1195701)

Suzan CANLI**1

Emine COŞKUN YURTYAPAN²

ÖZ: Bu araştırmada eğitim örgütlerinde örgüt kültürüne yönelik gerçekleştirilen tezleri bazı ölçütlere göre incelemek amaçlanmıştır. Araştırmada betimsel içerik analizi modeli kullanılmıştır. Veriler doküman incelemesi yöntemiyle toplanmıştır. Araştırmada YÖK Ulusal Tez Merkezi'ndeki örgüt kültürü tezlerinden ölçüt örnekleme yöntemi ile belirlenen 251 tez incelenmiştir. Belirlenen tezler araştırmacılar tarafından oluşturulan form aracılığıyla incelenmiştir. Araştırmada eğitim örgütlerinde örgüt kültürü ile ilgili yüksek lisans tez sayısının doktora tez sayısından fazla olduğu belirlenmiştir. Tezler hem devlet hem de vakıf üniversitelerinde yapılmıştır. Örgüt kültürü ile birlikte ele alınan pek çok konu bulunmakla birlikte en fazla ele alınan konu liderliktir. Örgüt kültürünün analiz edildiği pek çok demografik değişken bulunmakla birlikte en fazla cinsiyet değişkeni kullanılmıştır. Tezlerde en fazla nicel yöntem ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Farklı illerde uygulamalar yapılmış olmakla birlikte en fazla İstanbul ilindeki eğitim örgütlerinde uygulamalar gerçekleştirilmiştir. Örneklemin her kademededen seçildiği belirlenmiş ve en fazla ilköğretim kurumlarından örneklem alınmıştır. Tezlerde en fazla basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmış, örneklem sayısında en fazla 301-350 aralığı tercih edilmiş ve veriler çoğunlukla anket/ölçek aracılığıyla toplanmıştır. Araştırmada doktora düzeyindeki tez sayısının artırılması ve az kullanılan yöntemlere ilişkin daha fazla tezin yapılması önerilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt kültürü, Eğitim, Lisansüstü tez, Doküman incelemesi

ABSTRACT: The aim of this study was to examine the theses on organizational culture in educational organizations based on certain criteria. Descriptive content analysis model was used in the study. Data were collected by document analysis method. The study examined 251 theses selected by criterion sampling from theses on organizational culture in the National Thesis Center of the Council of Higher Education. The selected theses were examined through a form created by the researchers. In the study, it was determined that the number of master's theses on organizational culture in educational organizations was greater than the number of doctoral theses. The theses were written in both state and foundation universities. Although many subjects were discussed with organizational culture, the most discussed subject was leadership. Although many demographic variables in which organizational culture was analyzed, the most used variable was gender. A quantitative method and correlational survey model were used the most in the theses. Although implementations were made in different provinces, the implementations were mostly carried out in educational organizations in Istanbul province. It was determined that the sample was selected from all institutional levels, while the sample was taken from primary education institutions the most. A simple random sampling method was mostly used in the theses, and the most preferred sample size ranged between 301-350, and the data were mostly collected through questionnaires/scales. In the study, it was recommended to increase the number of theses at the doctoral level and to conduct more theses on less used methods.

Keywords: Organizational culture, Education, Postgraduate thesis, Document analysis

** Sorumlu Yazar / Corresponding Author

¹ Doç. Dr., Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi/Eğitim Fakültesi/Eğitim Bilimleri/Eğitim Yönetimi, canlisuzan@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-3619-3345>

² Öğretmen, Bor Şehit Ramazan Konuş Fen Lisesi, emine.yurtyapan@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-6751-0270>

EXTENDED ABSTRACT

Literature review

It can be said that the concept of organizational culture began to be studied within the scope of management with the adoption of the human relations movement in the 1930s (Şişman, 2014). In the 1980s, the concept of organizational culture gained popularity for both practitioners and researchers, especially in the United States (Danışman, and Özgen, 2003). In Turkey, the first study on school culture was made in the 1990s, and the number of studies increased after the year 2000 (Şahin, 2011). Many studies have been conducted in educational organizations in Turkey. Postgraduate theses comprise the majority of these studies (Sezgin, and Sönmez, 2018). By examining postgraduate theses, we can reveal how organizational culture studies are approached from an expert point of view, what the general trend is, and what the neglected situations are. This can serve as a guide for future studies. Accordingly, the aim of the present study is to examine the theses on organizational culture in educational organizations based on the criteria of the type of thesis in terms of the year of publication, the type of university, the subject discussed together with organizational culture, the demographic variables analyzed, the research method in terms of the year of publication, the model in terms of the research method, the sample province, the sample group in terms of the level of the sample institution, the sampling method, the sample size and the data collection method.

Methodology

Descriptive content analysis model was used in the study. The documents examined within the scope of the study were determined by the criterion sampling method. 251 theses in the National Thesis Center of the Council of Higher Education were examined. In the study, in which the document analysis method was used, the criteria with which the theses would be examined were first selected. Then, a form was created to record the data by examining the theses. In this form, there are spaces to fill in information about the thesis number, the thesis title, the year of publication, the type of thesis, the type of university, the subject discussed together with organizational culture, the demographic variables with which organizational culture is analyzed, the research method, the research model, the sample province, the level of the sample institution, the sample group, the sampling method, the sample size and the data collection method. Descriptive analysis was used for the analysis of the research data.

Findings and discussion

It was determined that master's and doctoral theses related to organizational culture in educational organizations were written. The number of master's theses was greater than the number of doctoral theses. It was observed that the number of state universities where theses were written was higher than the number of foundation universities. In the examined theses, organizational culture was analyzed in terms of many demographic variables. Organizational culture was mostly analyzed in terms of the gender variable. Quantitative, qualitative, mixed and theoretical methods were used in the examined theses. Quantitative methods were used the most, while theoretical methods were used the least. Different data collection tools were used in the examined theses. The data were mostly collected through questionnaires/scales. Different research models were used in the examined theses. A correlational survey model was used the most, followed by a general survey model. Although implementations were made in different provinces, the implementations were mostly carried out in educational organizations in Istanbul province. In the examined theses, samples were selected from all institutional levels. The samples were selected mostly from primary education institutions, and the least from pre-school institutions and exam preparation centers. A simple random sampling method was mostly used in the theses, and the most preferred sample size ranged between 301-350.

Results and recommendations

In the study, it was determined that the number of master's theses was greater than the number of doctoral theses. However, a better analysis of the subject of organizational culture can be made with evaluation at the doctoral level. In this respect, the number of doctoral theses can be increased by increasing the disposition toward the subject at the doctoral level. Different research models were used in the examined theses. A correlational survey model was used the most, followed by a general survey model. There was only one thesis in which meta-analysis was used. There is a need for comprehensive

and reliable meta-analysis studies in order to interpret this information, which concerns the increase in the number of studies conducted in a particular field and the fact that the results of these studies are different from each other, and to provide information about new studies to be conducted. Meta-analysis involves combining quantitative research findings and making a statistical analysis of them. In this way, by combining the findings obtained from many studies, it enables a common conclusion to be reached (Akgöz et al., 2004). In this respect, importance should be given to meta-analysis studies on organizational culture.

In the examined theses, samples were selected from all institutional levels. The samples were selected mostly from primary education institutions, and the least from pre-school institutions. In this case, importance should be given to increasing the number of theses on organizational culture in preschool education institutions. It was determined that in the theses, the implementations were mostly made with teachers, and that the theses made with teachers were mostly at primary education levels. However, a better analysis of organizational culture can be made with studies that include mixed sample groups, as they will enable the analysis of organizational culture based on the perceptions of different individuals.

In the majority of the examined theses, organizational culture was discussed together with another subject. While on the one hand, organizational culture is shaped by the actions of the employees, on the other, it also shapes the actions of the employees (Hinde, 2005). For this reason, organizational culture is considered both as a dependent and an independent variable in research studies (Özen-Kutanis et al., 2015; Sezgin, and Sönmez, 2017). In this study, the relationships between the organizational culture in educational organizations and the issues that are discussed together with it in the theses have not been analyzed. In future studies, analyzing these relationships can contribute to the organizational culture literature. In addition, it was observed in this study that some theses did not include information about the research model, sample province, level of the sample institution, sample group, sampling method and sample size. This is considered to be an important methodological problem, and it can be said that this problem impairs the validity and reliability of the theses, because, for the validity and reliability of studies, it is necessary to clearly state where, with whom and how they are conducted (Sezgin, and Sönmez, 2017). In future studies, determination of the deficiencies and errors in the method section of theses can be examined.

Giriş

Kültür önceleri ekip biçme, sürme, yetiştirme gibi tarımsal kavramlar olarak ifade edilirken aydınlanma çağıyla birlikte uygarlık ve çağdaşlaşma kavramlarıyla ilişkilendirilmiştir. Günümüzde ise farklı disiplinler açısından ele alınan kültür kavramının sosyo-kültürel ve ekonomik değişimler sonucunda içeriğinde farklılaşmalar meydana gelerek pek çok kavramla ilişkilendirildiği görülmektedir (İrgin, 2017). Bu kavramlardan biri de örgüttür. Örgütlerde kültür kavramının 1930'lu yıllarda insan ilişkileri akımının benimsenmesiyle yönetim kapsamında ele alındığı söylenebilir. Yönetim bilimciler çalışmalarında örgüt kültürü kavramını kullanmasa da insan faktörüne odaklanarak informal grup, normlar, değerler gibi örgütün sosyal ve psikolojik yönlerine dikkat çekmişlerdir. Kültür kavramı ise ilk defa ABD'de 1976 yılında Silwerzweing ve Allen'in *Ortak Kültür*, 1979 yılında Pettigrew'in *Örgüt Kültürleri Üzerine Araştırma* makaleleriyle yönetim literatüründe kullanılmıştır. 1970'li yıllarda yapılan çalışmaların odağı, ulusal kültürün örgütlerdeki ve yönetimdeki uygulamalar üzerine etkisi olmuştur. 1980'li yılların başından itibaren ise örgüt kültürü konusunda ilk kapsamlı çalışmalar yapılmıştır (Şişman, 2014).

1980'li yıllarda özellikle Amerika'da hem uygulayıcılar hem de araştırmacılar için örgüt kültürü kavramı popülerite olmuştur. Türkiye'de ise örgüt kültürü çalışmaları 1980'lerin ikinci yarısından itibaren ortaya çıkmış olup sürekli olarak artmıştır. Türkiye'de ilk çalışmalar örgüt kültürü kavramının oluşumu ve temel unsurları ile ilgili bilgi sunmuştur. Sonraları ise örgüt kültürü kavramının diğer örgütsel kavramlarla ilişkisine yönelik kuramsal çalışmalar yapılmıştır. Özellikle 1990'ların ortalarından itibaren örgütlerdeki kültürü belirlemek veya diğer örgütsel değişkenlerle ilişkisini açıklamak için ampirik verileri içeren çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Bununla birlikte örgüt kültürü kavramı hakkında tanımlayıcı ve açıklayıcı bilgiler sunan kitaplar, İngilizce eserlerin Türkçeye çevirisi, Türk toplumunun yapısı ve kültürü ile örgüt kültürü arasındaki etkileşimi inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. Türkiye'de yapılan tüm bu çalışmalarda genel olarak kültür örgütsel bir değişken olarak ele alınmıştır (Danışman ve Özgen, 2003).

Türkiye'de farklı örgüt türlerinde örgüt kültürü çalışmaları bulunmaktadır. Bu çalışmada örgüt kültürü Türkiye'deki eğitim örgütleri bağlamında incelenmiştir. Örgüt kültürünü belirlemek eğitim örgütlerinin sahip olduğu kültürü ortaya koyabilmektedir. Diğer yandan örgüt kültürünün örgütsel değişkenlerle ilişkisinin araştırılması hem örgüt kültürünün eğitim örgütlerine etkisini ortaya koyarak eğitim örgütlerinde örgüt kültürünün önemini gösterebilmekte hem de bu değişkenlerin örgüt kültürünü nasıl etkileyebileceğini ortaya koyabilmektedir. Bu çalışmalar eğitim örgütlerinin amacına ulaşması için nasıl bir örgüt kültürü oluşturulması ve nelere dikkat edilmesi gerektiği konusunda uygulayıcılara yol gösterici olması açısından önemlidir. Bu açıdan eğitim örgütlerinde gerçekleştirilen örgüt kültürü çalışmaları önemsenmeli ve ihmal edilen durumlar belirlenerek araştırmalar gerçekleştirilmelidir.

Türkiye'de eğitim örgütlerinde birçok araştırma yapılmıştır. Yapılan çalışmaların çoğunu lisansüstü tezler oluşturmaktadır (Sezgin ve Sönmez, 2018). Bir disiplinin gelişiminde lisansüstü tezlerin önemli bir rolü bulunmaktadır (Evrekli vd., 2011). Tezler makalelere göre daha kapsamlı olduklarından (Yıldızay ve Çetin, 2018) ele alınan konuya yönelik ayrıntılı bilgiler sunabilir. Ayrıca lisansüstü eğitim bireylere ilgi duydukları bir alanda uzmanlaşma olanağı sunarak bir ülkenin gelişmişlik düzeyi için önemli olan araştırabilen, yeni bilgiler üretebilen, mevcut bilgileri kullanabilen ve eleştirebilen yüksek nitelikli bireyleri yetiştiren üst düzey bir eğitim programıdır (Karaman ve Bakırcı, 2010). Bu açıdan lisansüstü tezlerin incelenmesiyle örgüt kültürü çalışmalarına uzman bakış açısıyla nasıl yaklaşıldığı, genel eğilimin nasıl olduğu ve eksikliklerin neler olduğu ortaya konulabilir. Bu ise yapılacak çalışmalar konusunda yol gösterici olabilir. Bu doğrultuda mevcut araştırmada Türkiye'de örgüt kültürünü eğitim örgütleri kapsamında ele alan lisansüstü tezler incelenmiştir.

Araştırmanın amacı

Bu araştırmanın amacı eğitim örgütlerinde örgüt kültürüne yönelik gerçekleştirilen tezlerin yayımlandığı yıl açısından tez türü, üniversite türü, birlikte ele alınan konu, analiz edilen demografik değişkenler, yayımlandığı yıl açısından araştırma yöntemi, araştırma yöntemi açısından modeli, örneklem ili, örneklem kademesi açısından örneklem grubu, örnekleme yöntemi, örneklem sayısı ve veri toplama yöntemi ölçütlerine göre incelemektir. Bu amaçla aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- a. Eğitim örgütlerinde örgüt kültürüne yönelik gerçekleştirilen tezlerin yayımlandığı yıl açısından tez türüne göre dağılımı nasıldır?
- b. Eğitim örgütlerinde örgüt kültürüne yönelik gerçekleştirilen tezlerin üniversite türüne göre dağılımı nasıldır?
- c. Eğitim örgütlerinde örgüt kültürüne yönelik gerçekleştirilen tezlerin birlikte ele alınan konulara göre dağılımı nasıldır?
- d. Eğitim örgütlerinde örgüt kültürüne yönelik gerçekleştirilen tezlerin analiz edilen demografik değişkenlere göre dağılımı nasıldır?
- e. Eğitim örgütlerinde örgüt kültürüne yönelik gerçekleştirilen tezlerin yayımlandığı yıl açısından araştırma yöntemine göre dağılımı nasıldır?
- f. Eğitim örgütlerinde örgüt kültürüne yönelik gerçekleştirilen tezlerin araştırma yöntemi açısından modeline göre dağılımı nasıldır?
- g. Eğitim örgütlerinde örgüt kültürüne yönelik gerçekleştirilen tezlerin örneklem iline göre dağılımı nasıldır?
- h. Eğitim örgütlerinde örgüt kültürüne yönelik gerçekleştirilen tezlerin örneklem kademesi açısından örneklem grubuna göre dağılımı nasıldır?
- i. Eğitim örgütlerinde örgüt kültürüne yönelik gerçekleştirilen tezlerin örnekleme yöntemine göre dağılımı nasıldır?
- j. Eğitim örgütlerinde örgüt kültürüne yönelik gerçekleştirilen tezlerin örneklem sayısına göre dağılımı nasıldır?
- k. Eğitim örgütlerinde örgüt kültürüne yönelik gerçekleştirilen tezlerin veri toplama yöntemine göre dağılımı nasıldır?

Literatür taraması

Örgüt kültürü

Örgüt kültürü; örgütsel karakter, örgütsel atmosfer, örgütsel ortam, örgütsel ideoloji ve örgütsel iklim kavramları gibi örgütün kendine özgü doğasını tanımlamak amacıyla kullanılmıştır (Hoy, 1990). Bu açıdan örgüt kültürü kavramı pek çok kavramla örtüşmektedir (Glover ve Coleman, 2005). Özellikle örgüt iklimi kavramı ile aynı anlamda görülmüş ve sıklıkla birbirinin yerine kullanılmıştır (Schoen ve Teddlie, 2008). Ancak örgütsel araştırmalarda iklim kavramı kültür kavramından daha önce kullanılmıştır (Schein, 1990). Her iki kavramın odağı örgütün insani yönü olmakla birlikte örgüt ikliminin temelleri sosyal psikolojiye, örgüt kültürünün temelleri antropolojiye dayanmaktadır (Sezgin ve Sönmez, 2017). Bir yandan iklimin kültürün bir bileşeni (Piotrowsky, 2016) ve ürünü olduğu, örgüt kültürünü etkileyen her faktörün örgüt iklimini de etkilediği belirtilmektedir (Başaran, 2008). Diğer yandan her iki kavramın farklı olmasının nedeninin farklı araştırma toplulukları ve farklı araştırma yöntemleri olduğu belirtilerek bu kavramların aslında farklı yapılar olmadığı daha geniş bir yapının bileşeni olduğu vurgulanmaktadır (Schoen ve Teddlie, 2008).

Örgüt kültürü ve iklimi kavramları, örgütlerin bireyleri nasıl etkilediğini anlama konusunda katkı sağlar. Bu kavramların incelenmesi örgütteki bireylerin davranışlarının genel bir çerçeve altında düşünülmesine, davranışların betimlenmesine, örgütlerin etkinliklerinin belirlenmesine ve örgütlerde nelerin değiştirilmesi gerektiğine öncülük eder (Karcıoğlu, 2001). Ancak her iki kavram da okul atmosferini belirtse de okul yaşamına yönelik farklı bakış açıları sunar (Hoy, 1990). Kültür bir örgütteki normları, varsayımları ve inançları belirtirken; iklim, örgütteki bireylerin bunlara yönelik algılarını belirtmektedir (Aydın, 2013). Bu açıdan kültür sosyal sistemin, iklim ise bu sistemdeki bireylerin bir özelliği olup (Van Houtte, 2005) örgüt kültürü örgüt iklimi kavramından daha karmaşık ve dinamik olan ilişkileri yansıtmaktadır (Glover ve Coleman, 2005). Bununla birlikte bireylerin çalışma ortamına ilişkin algılarını örgüt kültürü kavramı daha derinden ifade etmektedir (Gaziel, 1997). Bu bilgiler

doğrultusunda, alan yazında bu iki kavramın birbiriyle ilişkili olmakla birlikte farklı olduğunun vurgulandığı görülmektedir (Dessel, 2010).

Kültür bir gruba ait inançlar, tutumlar ve davranışlar olup grubun düşüncesini, dilini, maneviyatını, sosyal faaliyetini ve etkileşimini gösterir (Barkley vd., 2014). Toplumsal kültürün alt kültürü olarak belirtilen (Şahin, 2004) örgüt kültürü ise, “bir örgütün duygularını, anlamını, atmosferini, karakterini ya da imajını anlama çabasıdır” (Hoy ve Miskel, 2010: 165). Örgüt kültürünün oluşturup yerleştirilmesini sağlayan elemanlar; seremoniler, törenler, ayinler, hikâyeler, mitler, kahramanlar, süper starlar, semboller ve dildir. Seremoniler, törenler ve ayinler örgütte belli değerlerin ve normların oluşturulmasına ve yerleşmesine katkı sağlar. Hikâyeler ve mitler normların ve değerlerin örneklenmesine yönelik bilgiler sunar. Kahramanlar ve süper starlar örgüt normlarına ve değerlerine bağlılığın ne gibi avantajlar sunacağı konusunda yardımcı olur. Semboller ve dil ise örgüt normlarını ve değerlerini hatırlatarak örgüt kültürünün oluşturulup yerleşmesine katkı sağlar (Özkalp ve Kırel, 2018). Bu durumda başarılı bir kültür oluşturmak için bu elemanların önemsemesi gerekir (Sun, 2008).

Örgüt kültürünün şekillendirilmesinde örgüt içi ve örgüt dışı faktörler etkilidir. Örgüt dışı faktörlerden biri ulusal kültürdür. İnsanlar içinde buldukları toplumun kültürel özellikleriyle birlikte örgüte geldiklerinden örgüt kültürü ulusal kültürden etkilenmektedir. Ayrıca örgütün yakın ve uzak çevresi, ekonomik, siyasal ve sosyal faktörler örgüt kültürünü etkileyen örgüt dışı faktörlerdir. Örgüt içi faktörler ise örgüt kurucuları, yöneticiler ve diğer çalışanlardır. Özellikle liderler örgüt kültürünün oluşturulmasında, mevcut olan kültürün korunmasında ve değiştirilmesinde önemlidir (Şişman, 2014). Örgüt kültürünü önemsemek bir liderin en önemli görevlerinden biridir (MacNeil vd., 2009). Liderler, örgütün ilk kurulmasında bulunanlar ve sonradan örgüte gelenler olarak ikiye ayrılmaktadır. Kurucu liderler örgüt kültürünün ilk gelişim aşamasında önemli iken sonradan gelen liderler örgüt kültürünü koruma görevini üstlenmesinin yanı sıra örgüt kültürünü değiştirme görevi ile ilgili olarak değişim ajanı rolünü gerçekleştirirler (Baker vd., 1992).

Örgütlerde insan faktörüyle ilgili her şey kültür olarak nitelendirilebilir (Berberoğlu, 1990). Kültürün örgütlerde en önemli kaynak olan insan sermayesi ile ilgili olması, kültürün önemli görülmesi ve örgütsel başarı ile ilişkilerinin incelenmesi konusunda araştırmacıların dikkatlerini çekmiştir. Bunun nedeni rekabet avantajının ekonomik faktörlerin yanı sıra sosyal ve kültürel faktörler tarafından da belirlenmesidir (Furmańczyk, 2010). Bu durum örgüt kültürünün örgütteki bireylerin düşüncelerini, hislerini, tutumlarını ve davranışlarını şekillendirmesinden kaynaklanmaktadır (Peterson ve Deal, 1998, 2002; Hongboontri ve Keawkhong, 2014). Böylelikle örgüt kültürü örgütteki bireylerin davranışları konusunda belli standartlar oluşturarak örgütü bir arada tutan sosyal yapılandırıcı olup bir kontrol mekanizması işlevini gerçekleştirir (Robbins, 1994). Nitekim okul kültürü insanların düşüncelerini ve davranışlarını etkileyen bir anlam sistemi olup (Engels vd., 2008) çalışanlar arasında paylaşılan davranışlar açısından bir kılavuzdur (Hinde, 2005). Bu doğrultuda okul kültürü okul çalışanlarının ortak bir şekilde davranmalarını sağlayan başat unsurdur. Özellikle okullarda formal düzenlemeler yetersiz kaldığında, çalışanları nasıl doğru bir şekilde davranacakları konusunda yönlendirebilmek için güçlü okul kültürüne ihtiyaç duyulmaktadır (Şahin-Fırat, 2010).

Okullarda mesleki ve kurumsal nitelikli kültürel özelliklerin baskın olduğu bir örgüt kültürü bulunmaktadır. Güçlü örgüt kültürüne sahip okullar öğrenci odaklı olup öğretmenler öğrencilere karşı olumlu tutum ve davranışlarda bulunur. Okulun misyonunu gerçekleştirmeye, mesleki gelişime ve sorumlulukların yerine getirilmesine önem verilir (Güçlü vd., 2016). Çalışanların adanmışlık, güven ve ait olma duyguları yüksektir (Yıldırım, 2019). Meslektaş dayanışması bulunur, öğrencilerin öğrenmesine önem verilir, tüm çocukların öğrenebileceğine inanılır, problemler işbirliğiyle çözülür, üretkenlik artar (Peterson ve Deal, 2002), öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimleri artar (Ballı ve Özgenel, 2021), yöneticinin denetime ayırdığı zaman azalır (Sönmez, 2023), öğretmenlerin örgütsel bağlılığı artar (Kurşun ve Yılmaz, 2020), öğretmenler ve öğrenciler arasında işbirliği bulunur (Karakose, 2008).

Okul kültürü, okul kalitesinin artırılmasını etkileyen faktörlerden biri olup (Widodo, 2019) öğrenci başarısının önemli bir belirleyicisidir (Şahin, 2010). Güçlü örgüt kültürünün bulunduğu okullarda

akademik başarı yüksektir. Çünkü akademik başarı için gerekli olan etkili iletişim, vizyoner yönetim, ortak değerler, güvenilir ortam ve işbirliği faktörleri güçlü örgüt kültürünün özellikleridir (Karadağ vd., 2020). Ayrıca güçlü örgüt kültürüne sahip okullarda öğretmenlerin motivasyonu fazla olur. Bu ise öğrencilerin başarısı açısından olumlu sonuçlar ortaya koyar (MacNeil vd., 2009).

Yöntem

Araştırmanın deseni

Nitel bir çalışma olan bu çalışmada betimsel içerik analizi modeli kullanılmıştır. Betimsel içerik analizi modeli belirlenen konuya ilişkin araştırmaların incelenerek araştırma eğilimlerinin ve sonuçlarının tanımlayıcı bir şekilde değerlendirildiği sistematik çalışmalardır. Bu çalışmalar, incelenen konuyla ilgili genel eğilimin ortaya konulması özelliğiyle yapılacak araştırmalar için yönlendirici niteliktedir. Bu modelin kullanıldığı çalışmalarda elde edilen bilgiler doğru ve sistematik bir şekilde ortaya konular, analiz edilir, yorumlanır ve sonuçlar açıkça belirtilir. Araştırmacının öncelikle inceleyeceği konuyu belirlemesi daha sonra araştırma kapsamına alınacak çalışmalar için ölçütleri belirleyerek alan yazın taraması yapması gerekmektedir. Alan yazın taraması anahtar kelimelerin kullanılarak veri tabanlarından ayrıntılı arama yapılmasıyla gerçekleştirilir (Ültay vd., 2021). Bu çalışmada ele alınan konu eğitim örgütlerinde örgüt kültürü tezleri olup örgüt kültürü, örgütte kültür, örgütlerde kültür, örgütsel kültür, okul kültürü, okulda kültür ve okullarda kültür kavramları kullanılarak YÖK Ulusal Tez Merkezi'ndeki tezler incelenmiştir.

Araştırma kapsamında incelenen dokümanlar

Araştırma kapsamında incelenen dokümanların belirlenmesinde ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Ölçüt örneklemede araştırmacının önceden belirlemiş olduğu ölçütleri karşılayanlar örneklem olarak alınır (Suri, 2011). Böylelikle ölçüt örnekleme yöntemi önceden belirlenen ölçütleri karşılayan araştırmaların incelenmesini sağlar. Araştırmada aşağıda belirtilen ölçütlere sahip olan 251 tez örnekleme alınmıştır.

1. Tez başlığında örgüt kültürü, örgütte kültür, örgütlerde kültür, örgütsel kültür, okul kültürü, okulda kültür ve okullarda kültür kavramlarından birini içermesi
2. Tam metin erişimine izin verilme
3. Eğitim örgütlerinde gerçekleştirilme
4. Tezlerin 17 Ocak 2020 tarihinden önce YÖK Ulusal Tez Merkezi'nde yayımlanması

Verilerin toplanması ve analizi

Araştırmanın verileri doküman inceleme yöntemiyle elde edilmiştir. Doküman inceleme basılı veya elektronik belgeleri inceleyip değerlendirmek amacıyla kullanılan sistematik bir yöntemdir (Bowen, 2009). Bu çalışmada YÖK Ulusal Tez Merkezi'ndeki eğitim örgütlerinde örgüt kültürüne yönelik gerçekleştirilen tezler incelenmiştir. Öncelikle tezlerin hangi ölçütler doğrultusunda inceleneceği belirlenmiştir. Daha sonra tezlerin incelenerek verilerin kaydedileceği bir form oluşturulmuştur. Bu formda tez no, tez başlığı, tez yılı, tez türü, üniversite türü, birlikte ele alınan konu, örgüt kültürünün analiz edildiği demografik değişkenler, araştırma yöntemi, araştırma modeli, örneklem ili, örneklem kademesi, örneklem grubu, örnekleme yöntemi, örneklem sayısı ve veri toplama yöntemi ile ilgili bilgilerin doldurulacağı alanlara yer verilmiştir. Araştırmanın verileri doküman inceleme yöntemiyle elde edildiğinden etik kurul izni gerektirmeyen çalışmalar arasında yer almaktadır.

Araştırmada YÖK Ulusal Tez Merkezi'nde örgüt kültürü, örgütte kültür, örgütlerde kültür, örgütsel kültür, okul kültürü, okulda kültür ve okullarda kültür kavramlarıyla tarama yapılmıştır. Yapılan tarama sonucunda tezlerin tam metni incelenmiş ve örneklem ölçütlerini karşılayan 251 tez incelenerek bu formda belirtilen kategorilerdeki bilgiler yazılmıştır. Tezlerin tam metninin incelenmesi ve oluşturulan formdaki kategorilere ilişkin bilgilerin yazılması işlemi her iki araştırmacı tarafından birbirlerinden bağımsız olarak yapılmıştır.

Araştırmada tezler önceden belirlenen kategoriler açısından incelendiği için araştırmanın veri analiz yöntemi betimsel analizdir. Çünkü betimsel analizde veriler önceden belirlenmiş olan kategoriler açısından incelenir (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Araştırmacılar tarafından tezlerin incelenerek bilgilerin kaydedildiği formlar karşılaştırılarak benzerlik ve farklılıklar not alınmıştır. Farklılık olan bilgiler için

iki araştırmacı birlikte ilgili tezleri incelemiştir. Yapılan inceleme sonucunda ortak bir görüşe varılarak gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Elde edilen veriler SPSS'e aktarılarak belirlenen her bir ölçüt için frekans hesaplamaları yapılmıştır.

Geçerlik ve güvenilirlik

Nitel araştırmalarda geçerliğin sağlanmasında veri toplama aracının, veri analiz sürecinin, örneklemin nasıl belirlendiğinin ve örneklemin sahip olduğu özelliklerin açıklanması önemlidir (Balat vd., 2019). Bu araştırmada veri toplama aracı, veri analiz süreci ve araştırma kapsamında incelenen tezlere ilişkin ölçütler ayrıntılı bir şekilde açıklanarak geçerlik sağlanmaya çalışılmıştır. Nitel araştırmalarda güvenilirlik için veri analiz sürecinin birden fazla kişi tarafından gerçekleştirilerek tutarlılığın sağlanması gereklidir (Arslan, 2022). Bu araştırmada tezlerin tam metinlerinin incelenmesi, elde edilen verilerin oluşturulan forma kaydedilerek verilerin toplanması ve analizi her iki araştırmacı tarafından bağımsız olarak gerçekleştirilmiş ve karşılaştırılmıştır. Farklılıkların olduğu durumlarda tezler iki araştırmacı ile birlikte incelenerek ortak görüş doğrultusunda nihai karar verilerek tutarlılık sağlanmıştır.

Bulgular ve tartışma

Eğitim örgütlerinde örgüt kültürüne yönelik gerçekleştirilen tezler yayımlandığı yıl açısından tez türü, üniversite türü, birlikte ele alınan konu, analiz edilen demografik değişkenler, yayımlandığı yıl açısından araştırma yöntemi, araştırma yöntemi açısından modeli, örneklem ili, örneklem kademesi açısından örneklem grubu, örnekleme yöntemi, örneklem sayısı ve veri toplama yöntemi ölçütlerine göre incelenerek elde edilen veriler alt başlıklar halinde aşağıda verilmiştir.

Tezlerin yayımlandığı yıl açısından tez türüne göre dağılımı

Örgüt kültürü ile ilgili olarak eğitim örgütlerinde gerçekleştirilen tezlerin yayımlandığı yıl açısından türüne yönelik bilgiler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Tezlerin yayımlandığı yıl açısından türü

Yıl	Tür		Toplam
	Yüksek lisans	Doktora	
1996-1999	2	2	4
2000-2003	1	4	5
2004-2007	31	3	34
2008-2011	47	5	52
2012-2015	63	12	75
2016-2019	72	9	81
Toplam	216	35	251

Tablo 1'e göre eğitim örgütlerinde örgüt kültürü ile ilgili hem yüksek lisans (f=216) hem de doktora (f=35) tezleri yapılmıştır. Toplam tez sayısı 251 olup yüksek lisans tezleri doktora tezlerinden daha fazladır. Tezlerin yayımlandıkları yıllara göre dağılımına bakıldığında örgüt kültürü tezi ilk olarak 1996-1999 yılları arasında yapılmış ve tez sayısı gittikçe artmıştır. Yıllara göre tez türlerine bakıldığında yüksek lisans tez sayısının en fazla 2016-2019, en az 2000-2003 yılları arasında olduğu görülmektedir. Doktora tezleri yıllara göre incelendiğinde tez sayısı en fazla 2012-2015, en az 1996-1999 yılları arasındadır. Yüksek lisans ve doktora tez sayısının son yıllarda daha fazla olduğu dikkat çekmektedir.

Tezlerin üniversite türüne göre dağılımı

Üniversite türüne göre tezlere yönelik bilgiler Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2: Tezlerin üniversite türü

Üniversite türü	Üniversite sayısı	Tez sayısı	Tez sayısı/Üniversite sayısı
Devlet	57	172	3.01
Vakıf	16	79	4.93
Toplam	73	251	

Tablo 2 incelendiğinde tezlerin yapıldığı üniversite sayısının 73 olduğu görülmektedir. Tezlerin hem devlet (f=57) hem de vakıf (f=16) üniversitelerinde yapıldığı belirlenmekle birlikte devlet üniversitelerinin sayısı daha fazladır. Üniversite türü açısından tez sayısı devlet (f=172) üniversitelerinde vakıf (f=79) üniversitelerine oranla daha fazladır. Ancak tez sayısının üniversite sayısına oranına bakıldığında her bir devlet üniversitesinde yaklaşık üç (3.01), vakıf üniversitesinde beş (4.93) tezin gerçekleştirildiği söylenebilir.

Tezlerin birlikte ele alınan konulara göre dağılımı

Tezlerin çoğunluğunda (f=178) örgüt kültürü başka bir konu ile birlikte ele alınmıştır. Tablo 3'te tezlerde örgüt kültürü ile birlikte ele alınan konuların sıklığına göre ilk on tanesi verilmiştir.

Tablo 3: Tezlerde örgüt kültürü ile birlikte ele alınan konular

Konu	f
Liderlik	27
Örgütsel bağlılık	15
İş doyumu	12
Değer	9
Motivasyon	8
Örgütsel güven	8
Tükenmişlik	7
Örgütsel vatandaşlık	7
İletişim	6
Örgütsel sessizlik	6
<i>Toplam konu: 84</i>	

Tablo 3'e göre tezlerde örgüt kültürü ile birlikte ele alınan 84 konu bulunmaktadır. Tezlerde örgüt kültürü en fazla liderlik (f=27) ile birlikte ele alınmıştır. Bunu sırasıyla örgütsel bağlılık (f=15), iş doyumu (f=12), değer (f=9), motivasyon (f=8), örgütsel güven (f=8), tükenmişlik (f=7), örgütsel vatandaşlık (f=7), iletişim (f=6) ve örgütsel sessizlik (f=6) izlemektedir.

Tezlerin analiz edilen demografik değişkenlere göre dağılımı

Tezlerde örgüt kültürü bazı demografik değişkenler açısından analiz edilmiştir. Örgüt kültürünün analiz edildiği demografik değişkenlerin sıklığına göre ilk on tanesi Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4: Tezlerde örgüt kültürünün analiz edildiği demografik değişkenler

Demografik değişkenler	f
Cinsiyet	187
Mesleki kıdem	147
Yaş	120
Mezuniyet bilgileri	114
Kurumdaki kıdem	101
Kurum türü	81
Branş	76
Medeni durum	68
Statü	56
Unvan	20
<i>Toplam değişken: 115</i>	

Tablo 4 incelendiğinde örgüt kültürünün analiz edildiği 115 demografik değişkenin bulunduğu görülmektedir. Tezlerde örgüt kültürü en fazla cinsiyet (f=187) değişkeni açısından analiz edilmiştir. Bunu sırasıyla mesleki kıdem (f=147), yaş (f=120), mezuniyet bilgileri (f=114), kurumdaki kıdem (f=101), kurum türü (f=81), branş (f=76), medeni durum (f=68), statü (f=56) ve unvan (f=20) izlemektedir.

Tezlerin yayımlandığı yıl açısından araştırma yöntemine göre dağılımı

Tezlerin yayımlandığı yıl açısından araştırma yöntemi bilgileri Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5: Tezlerin yayımlandığı yıl açısından araştırma yöntemi

Yıl	Araştırma Yöntemi				Toplam
	Nicel	Nitel	Karma	Kuramsal	
1996-1999	3	0	0	1	4
2000-2003	5	0	0	0	5
2004-2007	32	0	2	0	34
2008-2011	49	2	1	0	52
2012-2015	69	4	2	0	75
2016-2019	75	4	2	0	81
Toplam	233	10	7	1	251

Tablo 5'e göre tezlerde nicel, nitel, karma ve kuramsal yöntem kullanılmıştır. Sıklık açısından bakıldığında tezlerde en çok nicel (f=233) yöntem, daha sonra sırası ile nitel (f=10), karma (f=7) ve kuramsal (f=1) yöntem kullanılmıştır. Kuramsal tezlerin sayısının oldukça az olduğu dikkat çekmektedir. Yıllara göre bakıldığında ise nicel tez sayısı gittikçe artmıştır. Nitel tezler ise ilk olarak 2008-2011 yılları arasında yapılmış olmakla birlikte daha sonraları sayısında artış olsa da bu artışın oldukça az olduğu görülmektedir. Karma yöntem tezleri ise ilk olarak 2004-2007 yılları arasında yapılmış olmakla birlikte artış gerçekleşmemiştir.

Tezlerin araştırma yöntemi açısından modeline göre dağılımı

Tezlerin araştırma yöntemi açısından araştırma modeli bilgileri Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6: Tezlerin araştırma yöntemi açısından araştırma modeli

Yöntem	Araştırma Modeli									
	Açımlayıcı sıralı desen	Bilgi yok	Durum çalışması	Etnografik	Etnografik durum çalışması	Genel tarama	İlişkisel tarama	Metanaliz	Olgubilim	Toplam
Nicel		47				82	103	1		233
Nitel		1	2	2	1				4	10
Karma	1	6								7
Kuramsal						1				1
Toplam	1	54	2	2	1	83	103	1	4	251

Tablo 6'ya göre tezlerde en çok ilişkisel tarama (f=103), daha sonra ise genel tarama (f=83) modeli kullanılmıştır. Tezlerde kullanılan yöntem açısından araştırma modeli incelendiğinde nicel tezlerde en fazla ilişkisel (f=103) model, nitel tezlerde ise en fazla olgubilim (f=4) deseni kullanılmıştır. Tezlerin azımsanmayacak bir bölümünde (f=54) ise hangi modelin kullanıldığına dair herhangi bir bilgi bulunamamıştır. Tez türü açısından bakıldığında bazı nicel (f=47), nitel (f=1) ve karma (f=6) tezlerde araştırma modeline ilişkin bilginin bulunmadığı görülmektedir. Tez türündeki oranları dikkate alındığında yaklaşık olarak nicel tezlerin %20'si, nitel tezlerin %10'u ve karma tezlerin %85'inde araştırma modeline dair bilgi yer almamıştır. Bu doğrultuda çoğunlukla karma yöntem kullanılan tezlerde hangi araştırma modelinin kullanıldığı belirtilmemiştir. Bununla birlikte karma yöntemdeki tezlerde nicel ve nitel bölüme ilişkin farklı model bilgileri mevcut olup bunlar Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7: Karma yöntem tezlerinin araştırma modeli

Yöntem	Araştırma modeli				
	Nicel			Nitel	
	Genel tarama	İlişkisel tarama	Bilgi yok	Bilgi yok	Durum çalışması
Karma	3	2	2	6	1

Tablo 7'ye göre karma yöntem çalışmalarında nicel bölümde çoğunlukla genel tarama (f=3) modeli kullanılmış olmakla birlikte bazı tezlerde ilişkisel tarama (f=2) modeli kullanılmış, bazılarında ise modele ilişkin bilgi bulunamamıştır (f=2). Nitel bölümde ise çoğunlukla modele ilişkin bilgi bulunmamakta (f=6) olup sadece bir çalışmada durum çalışması kullanılmıştır.

Tezlerin örneklem iline göre dağılımı

Tezlerin örneklem ili bilgileri Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8: Tezlerin örneklem ili

Örneklem ili	f	Örneklem ili	f
İstanbul	72	Kayseri	2
Karma	17	Kırklareli	2
Ankara	16	Ordu	2
İzmir	15	Şırnak	2
Bilgi yok	8	Yozgat	2
Eskişehir	8	Zonguldak	2
Konya	6	Aksaray	1
Balıkesir	5	Adana	1
Kocaeli	5	Burdur	1
Malatya	5	Çanakkale	1
Bolu	4	Çorum	1
Erzurum	4	Diyarbakır	1
Gaziantep	4	Erzincan	1
Afyonkarahisar	3	Giresun	1
Düzce	3	Gümüşhane	1
Elazığ	3	Isparta	1
Kütahya	3	Kahramanmaraş	1
Manisa	3	Kars	1
Mersin	3	Kastamonu	1
Sakarya	3	Kosova/Prizren	1
Uşak	3	Muğla	1
Van	3	Nevşehir	1
Yalova	3	Rize	1
Antalya	2	Samsun	1
Aydın	2	Siirt	1
Batman	2	Sivas	1
Bilecik	2	Şanlıurfa	1
Bursa	2	Tekirdağ	1
Denizli	2	Tokat	1
Edirne	2	Trabzon	1
<i>Toplam</i>	<i>249</i>		

Not: Tezlerden 1'inde kuramsal yöntem, 1'inde meta analiz modeli kullanıldığından örneklem ili bulunmamaktadır.

Tablo 8 incelendiğinde tezlerde farklı illerde uygulamalar yapılmış olmakla birlikte en fazla İstanbul (f=72) ilindeki eğitim örgütlerinde uygulamalar gerçekleştirilmiştir. Karma illerdeki (f=17), Ankara'daki (f=16) ve İzmir'deki (f=15) eğitim örgütlerinde de sıklıkla uygulama yapıldığı görülmektedir. Bazı tezlerde (f=8) ise örneklem iline yönelik bilgi bulunamamıştır.

Tezlerin örneklem kademesi açısından örneklem grubuna göre dağılımı

Tezlerin örneklem kademesi açısından örneklem grubu bilgileri Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9: Tezlerin örneklem kademesi açısından örneklem grubu

Örneklem kademesi	Örneklem grubu							Toplam
	Bilgi yok	İdari personel	Karma	Öğrenci	Öğretim elemanı	Öğretmen	Yönetici	
Okul öncesi						1		1
İlkokul			2	1		8		11
İlköğretim			19	2		35	3	59
Ortaokul	1		3	4		10	1	19
Ortaöğretim			17	3		26	2	48
Yükseköğretim		3	15	2	35			55
Dershane			1					1
Karma			12			22	1	35
Bilgi yok			2	1		8	2	13
Toplam	1	3	71	13	35	110	9	242

Not: Tezlerden 1'inde kuramsal yöntem, 1'inde meta analiz modeli kullanıldığından örneklem kademesi ve grubu bulunmamakta, 7'sinde karma yöntem kullanıldığından ayrı analiz edilmiştir.

Tablo 9 incelendiğinde tezlerde örneklemin her kademedan seçildiği görülmektedir. Tezlerde en fazla ilköğretim (f=59) kurumlarından, en az ise okul öncesi (f=1) kurumlarından ve dershaneden (f=1) örneklem alınmıştır. Sıklıkla yükseköğretim (f=55) ve ortaöğretim (f=48) kurumlarından da örneklem alındığı belirlenmiştir. Örneklem grubu açısından bakıldığında en fazla öğretmenlerle (f=110) uygulamalar gerçekleştirilmiştir. Ayrıca karma (f=71) ve öğretim elemanı (f=35) grubu sıklıkla örneklem alınan gruplardandır. Öğretmen (f=35), yönetici (f=3) ve karma (f=19) örneklem grubu en fazla ilköğretim kademesinde bulunmaktadır. Öğrenci (f=4) örneklem grubu ise en fazla ortaokuldadır. Karma yöntem tezlerinde ise örneklem kademesi açısından örneklem grubu nicel ve nitel bölüm açısından incelenerek Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10: Karma yöntem tezlerinin örneklem kademesi açısından örneklem grubu

Örneklem Kademesi	Örneklem grubu							Toplam	
	Nicel			Nitel					
	Öğretmen	Öğrenci	Yönetici	Karma	Öğretmen	Öğrenci	Yönetici	Karma	
İlköğretim	1			2	1		1	1	3
Karma	1		1				1	1	2
Ortaokul	1							1	1
Yükseköğretim		1						1	1
Toplam	3	1	1	2	1	0	2	4	7

Tablo 10'a göre karma yöntem tezleri ilköğretim (f=3), karma (f=2), ortaokul (f=1) ve yükseköğretim (f=1) kurumlarında gerçekleştirilmiştir. Nicel bölümde en fazla öğretmenlerle (f= 3), nitel bölümde ise karma (f=4) örneklem grubuyla uygulamalar yapılmıştır.

Tezlerin örnekleme yöntemine göre dağılımı

Tezlerin örnekleme yöntemi bilgileri Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11: Tezlerin örnekleme yöntemi

Örnekleme yöntemi	f
Basit tesadüfi örnekleme	65
Evren üzerinde çalışma	44
Bilgi yok	39
Küme örnekleme	30

Tabakalı örnekleme	24
Uygun/kolay ulaşılabilir örnekleme	21
Ölçüt örnekleme	10
Amaçlı örnekleme	4
Maksimum çeşitlilik örnekleme	2
Sistemik örnekleme	2
Benzeşik örnekleme	1
<i>Toplam</i>	<i>242</i>

Not: Tezlerden 1'inde kuramsal yöntem, 1'inde meta analiz modeli kullanıldığından örnekleme yöntemi bulunmamakta, 7'sinde karma yöntem kullanıldığından ayrı analiz edilmiştir.

Tablo 11'e göre tezlerde en fazla basit tesadüfi örnekleme (f=65) yöntemi kullanılmıştır. Ayrıca sıklıkla evren üzerinde çalışma (f=44) yapılmış olup küme örnekleme (f=30), tabakalı örnekleme (f=24) ve uygun/kolay ulaşılabilir örnekleme (f=21) yöntemleri de kullanılmıştır. Hangi örnekleme yönteminin kullanıldığı bilgisinin bulunmadığı tezler de (f=39) oldukça fazladır. Karma yöntem çalışmalarında hem nicel hem de nitel bölümlerde farklı örnekleme yöntemlerinin kullanıldığı saptanmış olup bunlar Tablo 12'de gösterilmiştir.

Tablo 12: Karma yöntem tezlerinin örnekleme yöntemi

Karma	Nicel	Nitel
Bilgi yok	1	3
Evren üzerinde çalışma	2	
Basit tesadüfi örnekleme	2	1
Tipik durum örnekleme		1
Maksimum çeşitlilik örnekleme		1
Ölçüt örnekleme	1	
Uygun/kolay ulaşılabilir örnekleme	1	1

Tablo 12'ye göre karma yöntem kullanılan tezlerde çoğunlukla nitel (f=3) bölümde örnekleme yöntemine ilişkin bilgi bulunmamaktadır. Nitel bölümde basit tesadüfi (f=1), tipik durum (f=1), maksimum çeşitlilik (f=1) ve uygun/kolay ulaşılabilir (f=1) örnekleme yöntemleri kullanılmıştır. Nicel bölümde ise evren üzerinde çalışıldığı (f=2), basit tesadüfi (f=2), ölçüt (f=1) ve uygun /kolay ulaşılabilir (f=1) örnekleme yöntemlerinin kullanıldığı görülmektedir.

Tezlerin örnekleme sayısına göre dağılımı

Tezlerin örnekleme sayısı bilgileri Tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13: Tezlerin örnekleme sayısı

Örnekleme sayısı (kişi)	f
1-50	10
51-100	6
101-150	22
151-200	18
201-250	24
251-300	26
301-350	33
351-400	32
401-450	15
451-500	9
501-550	8
551-600	6
601-650	4
651-700	3
701 ve üzeri	24
Bilgi yok	2
<i>Toplam</i>	<i>242</i>

Not: Tezlerden 1'inde kuramsal yöntem, 1'inde meta analiz modeli kullanıldığından örneklem sayısı bulunmamakta, 7'sinde karma yöntem kullanıldığından ayrı analiz edilmiştir.

Tablo 13'te tezlerde en fazla 301-350 (f=33) aralığındaki örneklem sayısının tercih edildiği görülmektedir. Ayrıca tezlerde sıklıkla 351-400 (f=32), 251-300 (f=26), 201-250 (f=24), 701 ve üzeri (f=24), 101-150 (f=22) aralığında örneklem sayıları kullanılmıştır. Karma yöntem kullanılan tezlerde ise örneklem sayıları nicel ve nitel bölüm şeklinde analiz edilerek Tablo 14'te gösterilmiştir.

Tablo 14: Karma yöntem tezlerinin örneklem sayısı

Nicel bölüm örneklem sayısı	Nitel bölüm örneklem sayısı
93	Bilgi yok
488	Bilgi yok
413	9
502	18
79	15
298	15
94	35

Tablo 14'e göre karma yöntem tezlerinin nicel bölümünde örneklem sayısı en az 79, en fazla 502'dir. Nitel bölümde ise örneklem sayısı en az 9, en fazla 35'tir. Bununla birlikte bazı karma yöntem tezlerinin nitel bölümünde örneklem sayısının belirtilmediği görülmektedir.

Tezlerin veri toplama yöntemine göre dağılımı

Tezlerin veri toplama yöntemi bilgileri Tablo 15'te verilmiştir.

Tablo 15: Tezlerin veri toplama yöntemleri

Veri toplama yöntemi	f
Anket/Ölçek	238
Bireysel görüşme	14
Gözlem	6
Odak grup görüşmesi	5
Doküman inceleme	2
Mecaz	1
Hikâye	1
<i>Toplam</i>	<i>267</i>

Not: Tezlerde birden fazla veri toplama yöntemi kullanıldığından veri toplama yöntemi sayısı incelenen tez sayısından fazladır.

Tablo 15'e göre tezlerde veriler çoğunlukla anket/ölçek (f=238) aracılığıyla toplanmıştır. Ayrıca bireysel görüşme (f=14), gözlem (f=6), odak grup görüşmesi (f=5), doküman inceleme (f=2), mecaz (f=1) ve hikâye (f=1) de kullanılan veri toplama yöntemleridir.

Sonuç ve öneriler

Araştırmada eğitim örgütlerinde örgüt kültürü ile ilgili yüksek lisans ve doktora tezlerinin yapılmış olduğu belirlenmiştir. Yüksek lisans tez sayısı doktora tez sayısından fazladır. Örgüt kültürü çalışmalarını inceleyen diğer araştırmalar (Özen-Kutanis vd., 2015; Sezgin ve Sönmez, 2017) da bu bulguyu desteklemektedir. Eğitim bilimleri alanındaki tezleri inceleyen araştırmalarda da yüksek lisans tez sayısının doktora tez sayısından fazla olduğu tespit edilmiştir (Alp ve Şen, 2021; Yakar vd., 2022). Bu durumun üniversitelerde açılan yüksek lisans ve doktora öğrenci kontenjanlarıyla ve mezun edilen öğrenci sayılarıyla ilişki olduğu düşünülmektedir (Yakar vd., 2022). Ancak örgüt kültürünün doktora düzeyinde değerlendirilmesi konunun daha iyi analiz edilmesine katkıda bulunacaktır. Bu açıdan doktora düzeyinde konuya eğilim artırılarak doktora tezlerinin sayısı artırılabilir.

Örgüt kültürü tezlerinin ilk olarak 1996-1999 yılları arasında gerçekleştirildiği ve tez sayısının gittikçe arttığı belirlenmiştir. Bu artışa tez türü açısından bakıldığında hem yüksek lisans hem de doktora tez sayısının son yıllarda daha fazla olduğu görülmüştür. 1980'lerin başlarında örgütsel davranış alanında

en çok ilgi gören konu örgüt kültürü olmasına rağmen (Özkalp ve Kırel, 2018) Türkiye’de okul kültürü ile ilgili ilk araştırmalar 1990’lı yıllarda yapılmış, 2000 yılından sonra ise artmıştır (Şahin, 2011). Bu açıdan tez sayısının okul kültürü kavramının Türkiye’deki gelişimine paralel olduğu söylenebilir.

Eğitim örgütlerinde örgüt kültürü tezlerinin 73 üniversitede yapıldığı tespit edilmiştir. Tezlerin yapıldığı devlet üniversite sayısının vakıf üniversite sayısından daha fazla olduğu görülmüştür. Türkiye’de toplam 209 üniversite bulunmaktadır. Bunlardan 131’i devlet üniversitesidir (wikipedia.org, 01.09.2022). Bu doğrultuda elde edilen bulgunun Türkiye’deki üniversitelerin türlerinin ve bu üniversitelerdeki lisansüstü eğitim programlarının sayısından kaynaklanabileceği düşünülebilir. Bununla birlikte tez sayısının üniversite sayısına oranının vakıf üniversitelerinde daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Buna göre vakıf üniversitelerinde eğitim örgütlerinde örgüt kültürü tezlerine olan ilginin daha fazla olduğu belirtilebilir. Devlet üniversitelerinde örgüt kültürü konusuna eğilim artırılarak daha fazla tez gerçekleştirilebilir.

Kültürel temalar (değerler, normlar vb.) örgüt kültürünü ölçmek için sürekli olarak kullanılabilir (Sun, 2008). Bu açıdan farklı kültürel temalarla örgüt kültürü daha iyi analiz edilebilir. Diğer yandan kültür kavramı örgütlerdeki öneminin anlaşılmasıyla popüler hale gelmiş; örgütsel yapı, liderlik, çevre gibi pek çok konu örgüt kültürü açısından yeniden yorumlanmıştır (Şişman, 2014). Bu doğrultuda incelenen tezlerin çoğunluğunda örgüt kültürü başka bir konu ile birlikte ele alınmıştır. Örgüt kültürünün liderlik, örgütsel bağlılık, iş doyumu, değer, motivasyon, örgütsel güven, tükenmişlik, örgütsel vatandaşlık, iletişim ve örgütsel sessizlik gibi pek çok konu ile birlikte ele alındığı belirlenmiştir. Örgüt kültürü çalışanların eylemleriyle şekillenirken diğer taraftan çalışanların eylemlerini de şekillendirir (Hinde, 2005). Bu açıdan örgüt kültürü araştırmalarda hem bağımlı hem de bağımsız değişken olarak ele alınmaktadır (Özen-Kutunis vd., 2015; Sezgin ve Sönmez, 2017). Örgüt kültürünün bağımsız değişken olarak ele alınması örgüt kültürünün ilişkilendirildiği konu üzerindeki etkisini ortaya koyarak öneminin anlaşılmasına katkı sağlayabilir. Diğer yandan örgüt kültürünün bağımlı değişken olarak ele alınması örgüt kültürünün ilişkilendirildiği konunun örgüt kültürüne etkisini ortaya koyarak güçlü bir okul kültürü oluşturmak için dikkate alınması gereken durumları belirtmesi açısından önemsenmelidir.

Bu araştırmada örgüt kültürünün en fazla liderlik ile birlikte ele alındığı belirlenmiştir. Yapılan çalışmalar da liderliğin örgüt kültürüyle sıklıkla ele alınan konular arasında olduğunu desteklemektedir (Özen-Kutunis vd., 2015; Sezgin ve Sönmez, 2017). Okul müdürlerinin okul kültürüyle ilgili sorumluluğunun okuldaki diğer bireylerden daha fazla olması (Le Clear, 2005) örgüt kültürünün en fazla liderlik ile birlikte ele alınmasına neden olabilir. Peterson ve Deal (2002) bu konuya ilişkin olarak okul kültürü personelin, öğrencilerin ve velilerin kalplerinde ve zihinlerinde yerleşik olduğundan örgütteki kültürel faktörlerin tamamının liderler tarafından şekillendirilmesinin kolay olmadığını ancak zamanla okul müdürünün kültürel kalıplar üzerinde etkisi olabileceğini ve bunları şekillendirebileceğini belirtmektedir. Martin (2009) okul kültürü oluşturulduktan veya istenilen yönde değiştirildikten sonra okul müdürünün örgüt kültüründeki rolünün bu kültürü sürdürmek olduğunu vurgulamaktadır. Bu açıdan örgüt kültürünü değiştirmeye ve sürdürmeye odaklanan liderler şeklinde bir ayırım yapılması gerektiği Trice ve Beyer (1991) tarafından vurgulanmaktadır. Diğer yandan okulun gelişimi açısından önemli görülen pozitif bir okul kültürünün oluşturulmasında farklı liderlik modellerinin etkili olduğuna dikkat çekilmektedir (Le Clear, 2005). Bu doğrultuda örgüt kültürü ve liderlik ilişkisi pek çok çalışmada ele alınmış olup dönüşümcü liderlik, etkileşimci liderlik, laissez-faire liderlik, otantik liderlik, hizmetkâr liderlik, öğretimsel liderlik gibi farklı liderlik tarzlarının örgüt kültürüyle ilişkili olduğu ve bu ilişkinin liderlik tarzına göre değiştiği ortaya konulmuştur (Le Clear, 2005; Martin, 2009; Şahin, 2011; Yalçın ve Karadağ, 2013; Karadağ ve Öztekin-Bayır, 2018; Kalkan vd., 2020). Ayrıca bu ilişkinin çift yönlü olduğu vurgulanmıştır (Bakan, 2009). Bu ilişkinin ayrıntılarına değinen Erdem ve Dikici’ye (2009) göre liderin örgüte ve örgütsel değerlere bakış açısı örgüt kültürünü etkilerken örgüt kültürü liderin kararlarını, liderlik davranışlarını ve yaklaşımını yönlendirmektedir.

İncelenen tezlerde örgüt kültürü cinsiyet, mesleki kıdem, yaş, mezuniyet bilgileri, kurumdaki kıdem, kurum türü, branş, medeni durum, statü ve unvan gibi pek çok demografik değişken açısından analiz edilmiştir. En fazla cinsiyet değişkeni açısından analiz edilmiştir. Şahin’e (2010) göre de araştırmalarda örgüt kültürü farklı değişkenler açısından incelenmekle birlikte en fazla ele alınan değişken cinsiyettir.

Sezgin ve Sönmez'in (2017) çalışmasında da örgüt kültürünün en fazla demografik değişkenler açısından incelendiği belirlenmiştir. Bu durum Sezgin ve Sönmez (2017) tarafından ulusal alan yazındaki eğitim bilimleri çalışmalarında bağımsız değişken olarak demografik değişkenlerin ele alınmasının örgüt kültürü çalışmalarına yansıdığı şeklinde yorumlanmıştır. Kültürün sürekli değişen bir fenomen olması yapılan araştırmaların gerçekleştirildiği andaki mevcut kültürün durumunu ortaya koymasını sağlamaktadır (Şişman, 2014). Bu açıdan eğitim örgütlerinde örgüt kültürünün belirlendiği ve demografik değişkenler açısından incelendiği araştırmalar güncel durumu ortaya koyması bakımından alan yazına katkı sunabilir. Örgüt kültürünün demografik değişkenler açısından incelenmesi bu değişkenlerin bireylerin mevcut örgüt kültürü algılarını nasıl etkilediğini ortaya koyabilir. Böylelikle elde edilen sonuçlar okullarda güçlü kültürlerin oluşturulabilmesi açısından okul müdürlerine gerçekleştirilecekleri uygulamalar konusunda yardımcı olabilir.

İncelenen tezlerde nicel, nitel, karma ve kuramsal yöntem kullanılmıştır. En fazla nicel yöntem kullanılırken en az kuramsal yöntem kullanılmıştır. Kuramsal tez Türkiye'de örgüt kültürü çalışmalarının başladığı yıllarda gerçekleştirilmiştir. Nitel ve karma yöntemin kullanıldığı tezler ise son yıllarda gerçekleştirilmekle birlikte sayıca oldukça azdır. Örgüt kültürü çalışmalarının incelendiği araştırmalar da (Özen-Kutunis vd., 2015; Sezgin ve Sönmez, 2017) nicel yöntemin diğer yöntemlere göre daha fazla kullanıldığını desteklemektedir. Bu eğilim eğitim bilimleri alanındaki lisansüstü tezlerde kullanılan yöntemlerde de görüldüğünden (Aydın ve Uysal, 2014; Eskici ve Çayak, 2017) sadece örgüt kültürü tezlerine özgü bir durum şeklinde değerlendirilmemelidir.

Örgüt kültürünün ölçülmesine yönelik araştırmacılar arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Örgüt kültürünün nitel yöntemle ölçülmesini savunanların yanında nicel olarak ölçülebildiğini savunanlar da bulunmaktadır. Nitel yöntem mi yoksa nicel yöntem mi tartışmasının temeli aslında emik ve etik yaklaşımdaki farklılıktan kaynaklanmaktadır. Emik yaklaşımda içsel bir bakış açısı vurgulanmakta olup incelenen kavram katılımcıların anlayışına göre kategorize edilip anlamlandırılabilen ve sübjektif bir nitelik taşımaktadır. Etik yaklaşımda dışsal bir bakış açısı vurgulanmakta olup incelenen kavram araştırmacı tarafından kategorize edilip anlamlandırılabilen ve objektif bir nitelik taşımaktadır. Emik yaklaşımda örgüt kültürü bir bütün olarak ele alınabilmekte, kültüre örgütün kendisi olarak yaklaşılmakta, örgüt kültürü detaylı ve kapsamlı olarak incelenebilmekte ancak örgüt kültürleri arasında karşılaştırma ve genelleştirme imkânı bulunmamaktadır. Etik yaklaşımda örgüt kültürü parçalarına ayrılarak (değerler, normlar vb.) yüzeysel olarak incelenebilmekte, örgüt kültürü bir değişken olarak ele alınmakta, örgüt kültürleri arasında karşılaştırma ve genelleştirme imkânı bulunmaktadır. Bu açıdan örgüt kültürünün nasıl ele alınacağı kullanılacak yöntemi belirlemektedir (Danışman ve Özgen, 2003). Nitel çalışmalarla örgüt kültürü derinlemesine analiz edilebilirken, karma yöntem araştırmalarıyla hem derinlemesine analize hem de genellenebilirliğe katkı sağlanabilir. Ayrıca örgüt kültürünün kuramsal açıdan incelenmesi konuya ilişkin teorik yaklaşımların güncelliğinin takip edilmesi açısından faydalı olabilir. Kuramsal açıdan incelemek ele alınan konunun teorik açıdan iyi anlaşılmasına katkı sağlayabilir. Bu açıdan kuramsal çalışmalar önemsenmelidir. Diğer yandan nicel yöntemin yaygın olarak kullanımı sonucu incelenen tezlerde farklı veri toplama araçları kullanılmış olsa da çoğunlukla veriler anket/ölçek aracılığıyla toplanmıştır. Eğitim bilimleri alanındaki tezlerde de eğilim bu yöndedir (Eskici ve Çayak, 2017; Alp ve Şen, 2021).

İncelenen tezlerde farklı araştırma modelleri kullanılmıştır. En fazla ilişkisel tarama, daha sonra ise genel tarama modeli kullanılmıştır. Yöntem açısından nicel tezlerde en fazla ilişkisel model, nitel tezlerde ise en fazla olgubilim deseni kullanılmıştır. Eğitim bilimleri alanında nicel yöntem kullanılan tezlerde de ilişkisel tarama modeli sıklıkla kullanılmaktadır (Alp ve Şen, 2021; Başaran vd., 2021). Diğer yandan tezlerin bazılarında ise kullanılan modele ait bilgi mevcut değildir. Tez türündeki oranlarına göre incelendiğinde çoğunlukla karma yöntem kullanılan tezlerde hangi araştırma modelinin kullanıldığının belirtilmediği tespit edilmiştir. Aşıroğlu'nun (2020) çalışmasında ise karma yöntem kullanılan tezlerde modele ilişkin bilginin mevcut olmadığı tezler bulunduğu ancak çoğunlukla modelin belirtilmiş olduğu saptanmıştır. İncelenen karma yöntemdeki tezlerde kullanılan modeller nicel ve nitel bölüm şeklinde incelendiğinde nicel bölümde çoğunlukla genel tarama modeli kullanılmış olmakla birlikte bazı tezlerde ilişkisel tarama modeli kullanılmış, bazılarında ise modele ilişkin bilgi bulunmamıştır. Nitel bölümde ise çoğunlukla modele ilişkin bilgi bulunmamakta olup sadece bir

çalışmada durum çalışması kullanıldığı belirlenmiştir. Aşıroğlu'nun (2020) çalışmasında da karma yöntem tezlerinde nicel ve nitel boyutta model belirtmeyen çalışmalar bulunmaktadır. Karma yöntem kullanılan tezlere ilişkin elde edilen bu bulgular karma yöntem konusunda araştırmacıların yeterli bilgiye sahip olmadığını gösterebilir.

Örgüt kültürü tezlerinde etnografik çalışmaların az olması dikkat çekmiştir. Oysa okul kültürü araştırmalarının antropolojik ve sosyolojik olması gerektiğinden etnografik çalışmaların yapılması gerekli görülmektedir (Hoy, 1990). Bu açıdan okul kültürü araştırmacıları genellikle etnografik ve katılımcı gözlem yöntemlerini kullanmışlardır (Roach ve Kratochwill, 2004). Diğer yandan metaanalizin kullanıldığı bir tez bulunmaktadır. Belirli bir alanda yapılan çalışmaların artması ve bu çalışma sonuçlarının birbirinden farklı olması oluşan bu bilgileri yorumlayıp yeni yapılacak çalışmalar hakkında bilgi sunmak için kapsayıcı ve güvenilir nitelikte metaanaliz çalışmalarına ihtiyaç bulunmaktadır. Meta analiz nicel araştırma bulgularını birleştirerek bunların istatistiksel analizini yapmaktır. Böylelikle pek çok araştırmadan elde edilen bulguların birleştirilerek ortak yargıya varılmasını sağlar (Akgöz vd., 2004). Bu açıdan örgüt kültürü ile ilgili metanaliz çalışmaları önemsenmelidir.

Tezler örneklem ili açısından incelendiğinde farklı illerde uygulamalar yapılmış olmakla birlikte en fazla İstanbul'daki, daha sonra ise Ankara ve İzmir illerindeki eğitim örgütlerinde uygulamaların yapıldığı tespit edilmiştir. Sezgin ve Sönmez'in (2017) çalışmasında da örgüt kültürü çalışmalarında örneklem bölgesi açısından benzer bulgulara ulaşılmış olup bu durumun belirtilen illerdeki üniversite sayısı ve lisansüstü eğitime erişim kolaylığı açısından doğal olduğu vurgulanmıştır. Bununla birlikte bu durum söz konusu illerde bulunan bireylerin diğer illerdeki bireylere göre eğitim bilimleri alanında lisansüstü eğitime katılma oranlarıyla da ilişkilendirilebilir. Bazı tezlerde ise örneklem iline yönelik bilgi bulunamamıştır. Ayrıca karma illerdeki eğitim örgütlerinde de uygulamaların gerçekleştirilmiş olması sonuçların Türkiye kapsamında genellenebilirliği açısından önemlidir.

İncelenen tezlerde her kademedeki örneklem seçilmiştir. Örneklem en fazla ilköğretim kurumlarından, en az ise okul öncesi eğitim kurumlarından ve dershaneden seçilmiştir. Sıklıkla yükseköğretim ve ortaöğretim kurumlarından da örneklem alınmıştır. Sezgin ve Sönmez'in (2017) çalışmasında ise örgüt kültürü araştırmalarında en fazla ilköğretim ve ortaöğretim, en az ise okul öncesi eğitim kurumlarında çalışma yapıldığı tespit edilmiştir. Bu durumda okul öncesi eğitim kurumlarında örgüt kültürü tezlerinin artırılması önemsenmelidir. İlköğretim kurumlarında daha fazla sayıda öğretmenin bulunması uygulama kolaylığı açısından araştırmacıları etkilemiş olabilir. Nitekim bu araştırmada tezlerde en fazla öğretmenlerle uygulamalar gerçekleştirilmiş olup öğretmenlerle yapılan tezlerin en fazla ilköğretim kademelerinde olduğu tespit edilmiştir. Eğitim bilimleri alanında da tezlerde öğretmenlerle daha fazla araştırma yapılması yaygın bir durumdur (Eskici ve Çayak, 2017; Alp ve Şen, 2021; Başaran vd., 2021). Ancak karma örneklem grubunu içeren çalışmalar örgüt kültürünün farklı bireylerin algılarına dayalı olarak analiz edilmesini sağlayacağından örgüt kültürünün daha iyi analiz edilmesine katkı sağlayabilir.

Araştırmada ulaşılan diğer bir bulgu tezlerde en fazla basit tesadüfi örnekleme yönteminin kullanılmış olmasıdır. Ayrıca sıklıkla evren üzerinde çalışma da yapılmıştır. Alp ve Şen (2021) de incelediği tezlerde örnekleme yöntemine ilişkin aynı sonuca ulaşmıştır. Bununla birlikte örgüt kültürü tezlerinde çoğunlukla olasılığa dayalı (basit tesadüfi, küme örnekleme ve tabakalı örnekleme vb.) örnekleme yöntemleri kullanılsa da bazı tezlerde olasılığa dayalı olmayan (uygun/kolay ulaşılabilir, ölçüt, amaçlı, maksimum çeşitlilik vb.) örnekleme yöntemlerinin kullanıldığı belirlenmiştir. Aydın ve Uysal (2014) da incelediği tezlerde aynı sonuca ulaşmıştır. Evren üzerinde çalışmak elde edilen sonuçların genellenebilirliğini artırır da zaman, maliyet, emek vb. nedenlerle örneklem alma ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Örnekleme yöntemi evreni temsil eden ve araştırmanın uygulanacağı bireyleri seçme sürecidir. Olasılığa dayalı örneklemlerde evreni temsil gücü daha fazladır. Evrenin sınırları tam olarak belirlenemiyorsa ve genelleme yapmak önemli değilse olasılığa dayalı olmayan örnekleme yöntemleri kullanılmaktadır. Örnekleme ilişkin diğer bir önemli husus da örneklem sayısıdır. Örneklem sayısının yetersiz olması sonuçların evrene genellenebilirliğine zarar veren bir durumdur (Özen ve Gül, 2007). Bu araştırmada incelenen tezlerde en fazla 301-350 aralığındaki örneklem sayısının tercih edildiği görülmüştür. Ayrıca tezlerde sıklıkla 351-400, 251-300, 201-250, 701 ve üzeri, 101-150 aralığında

örneklem sayıları da kullanılmıştır. Alp ve Şen (2021) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise tezlerde farklı örneklem büyüklükleri bulunmakla birlikte en fazla 201-300, ikinci sırada 301-400 kişilik örneklem kullanılmıştır. Uygun örneklem sayısının belirlenmesinde örneklemin evreni temsil edebilirliğine odaklanılır. Bu ise uygun örneklem sayısının belirlenmesinde pek çok faktörün (evren sayısı, evren homojenliği, güven düzeyi, örneklem hatası toleransı vb.) göz önüne alınmasını gerektirmektedir. Bu açıdan örneklem sayısının bu ölçütler doğrultusunda belirlenmesi önemlidir (Balci, 2001). Bununla birlikte örnekleme yöntemine ve sayısına ilişkin bilginin bulunmadığı tezler de mevcuttur. Sezgin ve Sönmez'in (2017) çalışmasında da örnekleme yöntemine ilişkin bilginin bulunmadığı örgüt kültürü çalışmaları bulunmaktadır. Eğitim bilimleri alanındaki bazı tezlerde de örnekleme yönteminin belirtilmediği tespit edilmiştir (Aydın ve Uysal, 2014; Alp ve Şen, 2021; Başaran vd., 2021).

Araştırma sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, tez sayısı okul kültürü kavramının Türkiye'deki gelişimine paralel olarak gittikçe artmıştır. Eğitim örgütlerinde örgüt kültürünün daha iyi analiz edilebilmesi için doktora düzeyinde tez sayısı artırılmalıdır. Devlet üniversitelerinde eğitim örgütlerinde örgüt kültürü tezlerine olan ilgi artırılmalıdır. Tezlerin çoğunluğunda örgüt kültürünün başka bir konu ile birlikte ele alınması örgüt kültürünün önemini ve güçlü bir örgüt kültürü oluşturulabilmesi için dikkate alınması gereken faktörlerin ortaya konulmasına katkı sağlamıştır. Tezlerde örgüt kültürünün pek çok demografik değişken açısından analiz edilmesi değişkenlerin bireylerin mevcut örgüt kültürü algılarını nasıl etkilediğini ortaya koyabilme ve okullarda güçlü kültürlerin oluşturulabilmesi açısından okul müdürlerine gerçekleştirecekleri uygulamalar konusunda yardımcı olabilmektedir. Tezlerde farklı yöntemler kullanılması eğitim örgütlerinde örgüt kültürü alan yazına katkı sağlamakla birlikte kuramsal, nitel ve karma yöntemin kullanıldığı tez sayısı artırılmalıdır. Tezlerde farklı araştırma modelleri kullanılmış olmakla birlikte etnografik çalışmaların ve meta analiz kullanıldığı tez sayısı artırılmalıdır. Bazı tezlerde araştırma modeli, örneklem ili, örnekleme kademesi, örnekleme grubu, örnekleme yöntem ve örneklem sayısı bilgilerinin bulunmaması tezlerin geçerlik ve güvenilirliğine zarar verici bir durumdur. Tezlerde farklı illerde uygulamalar yapılmış, farklı örnekleme yöntemleri kullanılmış ve her kademededen örneklem seçilmiş olmakla birlikte okul öncesi eğitim kurumlarında ve dersanelerde örgüt kültürü tezleri artırılmalıdır.

Bu araştırma eğitim örgütlerinde gerçekleştirilen örgüt kültürü ile ilgili tezlerin incelenmesiyle sınırlıdır. Diğer örgütlerde örgüt kültürüne yönelik gerçekleştirilen tezlerin incelendiği araştırmalarla örgüt kültürü alan yazına katkı sunulabilir. Bu araştırmadaki diğer bir sınırlılık tezlerin incelenme ölçütleridir. Tezlerin incelenme ölçütleri yayımlandığı yıl açısından tez türü, üniversite türü, birlikte ele alınan konu, analiz edilen demografik değişkenler, yayımlandığı yıl açısından araştırma yöntemi, araştırma yöntemi açısından araştırma modeli, örneklem ili, örneklem kademesi açısından örneklem grubu, örnekleme yöntemi, örneklem sayısı ve veri toplama yöntemi ile sınırlıdır. Farklı ölçütler bağlamında tezler incelenebilir. Ayrıca örgüt kültürü bazı değişkenlerden etkilenebilir, bazılarını da etkileyebilir (Özen-Kutanis vd., 2015). Bu araştırmada tezlerde eğitim örgütlerinde örgüt kültürünün birlikte ele alındığı konularla ilişkisi analiz edilmemiştir. Yapılacak çalışmalarda bu ilişkilerin analiz edilmesi örgüt kültürü alan yazına katkı sunabilir. Ayrıca bu araştırmada bazı tezlerin araştırma modeli, örneklem ili, örnekleme kademesi, örnekleme grubu, örnekleme yöntem ve örneklem sayısı bilgilerinin bulunmadığı görülmüştür. Bu durum önemli metodolojik bir sorun olarak değerlendirilmekte olup bu sorunun tezlerin geçerliğine ve güvenilirliğine zarar verdiği söylenilebilir. Çünkü araştırmaların geçerliği ve güvenilirliği için nerede, kimlerle ve nasıl yapıldığı açıkça belirtilmesi gerekmektedir (Sezgin ve Sönmez, 2017). Yapılacak çalışmalarda tezlerde yöntem bölümündeki eksikliklerin ve hataların tespiti incelenebilir.

Kaynakça

- Akgöz, S., Ercan, İ. ve Kan, İ. (2004). Meta-analizi. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30(2), 107-112.
- Alp, Ö. ve Şen, S. (2021). Eğitim yönetimi ve denetimi alanında yazılan lisansüstü nicel tezlerin incelenmesi: Bir sistematik derleme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 19(1), 24-53. <https://doi.org/10.37217/tebd.774591>
- Arslan, E. (2022). Nitel araştırmalarda geçerlilik ve güvenilirlik. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (51), 395-407. <https://doi.org/10.30794/pausbed.1116878>

- Aşıroğlu, S. (2020). Eğitim programları ve öğretimde karma yöntemlere dayalı doktora tezlerinin incelenmesi. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 354-367.
- Aydın, M. (2013). *Eğitimde örgütsel davranış*. Gazi Kitabevi.
- Aydın, A. ve Uysal, Ş. (2014). Türkiye’de eğitim yönetimi teftişi planlaması ve ekonomisi alanındaki doktora tezlerinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 177-201.
- Bakan, İ. (2009). Liderlik tarzları ile örgüt kültürü türleri arasındaki ilişkiler: Bir alan çalışması. *TİSK Akademi*, 4(7), 138-172.
- Baker, G. A., ve Associates. (1992). *Cultural leadership: Inside America's community colleges*. Washington: American Association of Community and Junior Colleges. (ED 350049). <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED350049.pdf>
- Balat, Ş., Kayalı, B., Gündüz, A. ve Göktaş, Y. (2019, 25-28 Nisan). *Doktora tezlerinde alınan geçerlik ve güvenirlik önlemleri* [Konferans sunumu]. 28. Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresi, Ankara.
- Balcı, A. (2001). *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem, teknik ve ilkeler*. Pegem A Yayıncılık.
- Ballı, A. ve Özgenel, M. (2021). Öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimlerini etkileyen örgütsel bir faktör: Okul kültürü. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(112), 36-50. <http://dx.doi.org/10.29228/ASOS.47591>
- Barkley, B., Lee, D., ve Eadens, D. (2014). Perceptions of school climate and culture. *E Journal of Education Policy*. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1158085.pdf>
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel davranış: İnsanın üretim gücü*. Ekinoks.
- Başaran, M., Bilir, E., Arslan, Ö., Çetin, M., Avcı, P., Bilici, B., Doruk, O., Arslan, B. ve Gökçe Arslan, Ş. (2021). Eğitim bilimleri alanı doktora tezlerinde araştırma eğilimleri: Tematik ve yöntemsel bir inceleme. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 15(35), 54-73. <https://doi.org/10.29329/mjer.2020.340.3>
- Berberoğlu, G. N. (1990). Örgüt kültürü ve yönetsel etkinliğe katkısı. *Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1-2), 153-161.
- Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27-40. <https://doi.org/10.3316/ORJ0902027>
- Danışman, A. ve Özgen, H. (2003). Örgüt kültürü çalışmalarında yöntem tartışması: Niteliksel-niceliksel yöntem ikileminde niceliksel ölçümler ve bir ölçek önerisi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 91-124.
- Dessel, A. (2010). Prejudice in schools: Promotion of an inclusive culture and climate. *Education and Urban Society*, 42(4), 407-429. <https://doi.org/10.1177/0013124510361852>
- Engels, N., Hotton, G., Devos, G., Bouckennooghe, D., ve Aelterman, A. (2008). Principals in schools with a positive school culture. *Educational Studies*, 34(3), 159-174. <https://doi.org/10.1080/03055690701811263>
- Erdem, O. ve Dikici, A. M. (2009). Liderlik ve kurum kültürü etkileşimi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(29), 198-213.
- Eskici, M. ve Çayak, S. (2017). Eğitim bilimleri anabilim dalında yapılan yüksek lisans tezlerine genel bir bakış. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 211-226.
- Evrekli, E., İnel, D., Deniz, H. ve Balım, A. G. (2011). Fen eğitimi alanındaki lisansüstü tezlerdeki yöntemsel ve istatistiksel sorunlar. *İlköğretim Online*, 10(1), 206-218.
- Furmańczyk, J. (2010). The cross-cultural leadership aspect. *Journal of Intercultural Management*, 2(2), 67-82.
- Gaziel, H. H. (1997). Impact of school culture on effectiveness of secondary schools with disadvantaged students. *The Journal of Educational Research*, 90(5), 310-318. <https://doi.org/10.1080/00220671.1997.10544587>
- Glover, D., ve Coleman, M. (2005). School culture, climate and ethos: Interchangeable or distinctive concepts?, *Journal of In-service Education*, 31(2), 251-272. <https://doi.org/10.1080/13674580500200278>
- Güçlü, N., Yıldırım, K. ve Daşçı, E. (2016). Okul kültürünün güçlü ve zayıf kültürel özellikler açısından incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 91-111.
- Hinde, E. R. (2005). School culture and change: An examination of the effects of school culture on the process of change. *Essays in Education*, 12, 1-12. <https://openriver.winona.edu/eie/vol12/iss1/5>

- Hongboontri, C., ve Keawkhong, N. (2014). School culture: Teachers' beliefs, behaviours, and instructional practices. *Australian Journal of Teacher Education*, 39(5), 66-88. <https://doi.org/10.14221/ajte.2014v39n5.7>
- Hoy, W. K. (1990). Organizational climate and culture: A conceptual analysis of the school workplace. *Journal of Educational and Psychological Consultation*, 1(2), 149-168.
- Hoy, W. K., ve Miskel, C. G. (2010). *Educational administration: Theory, research, and practice*. (S. Turan, Çev. Ed.). Nobel Yayın Dağıtım.
- İrgin, S. (2017). Kültür ve yoksul sanat diyalektiği. *İdil*, 6(33), 1503-1511. <https://doi.org/10.7816/idil-06-33-04>
- Kalkan, Ü., Altınay-Aksal, F., Altınay-Gazi, Z., Atasoy, R., ve Dağlı, G. (2020). The relationship between school administrators' leadership styles, school culture, and organizational image. *Sage Open*, 1-15. <https://doi.org/10.1177/2158244020902081>
- Karadağ, E., ve Öztekin-Bayır, Ö. (2018). The effect of authentic leadership on school culture: A structural equation model. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 6(1), 40-75. <https://doi.org/10.17853/ijelm.2018.2858>
- Karadağ, M., Altınay-Aksal, F., Altınay-Gazi, Z., ve Dağlı, G. (2020). Effect size of spiritual leadership: In the process of school culture and academic success. *Sage Open*, 10(1), 1-14. <https://doi.org/10.1177/2158244020914638>
- Karakose, T. (2008). The perceptions of primary school teachers on principal cultural leadership behaviors. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 8(2), 569-579.
- Karaman, S. ve Bakırcı, F. (2010). Türkiye'de lisansüstü eğitim: Sorunlar ve çözüm önerileri. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 2, 94-114.
- Karcıoğlu, F. (2001). Örgüt kültürü ve örgüt iklimi ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2), 265-283.
- Kurşun, A. T. ve Yılmaz, E. (2020). Okul kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir meta analiz çalışması. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 115-131.
- Le Clear, E. A. (2005). *Relationships among leadership styles, school culture, and student achievement*. [Doctoral dissertation, University of Florida]. ProQuest Dissertations.
- MacNeil, A. J., Prater, D. L., ve Busch, S. (2009). The effects of school culture and climate on student achievement. *International Journal of Leadership in Education*, 12(1), 73-84. <https://doi.org/10.1080/13603120701576241>
- Martin, S. T. (2009). *Relationship between the leadership styles of principals and school culture*. [Doctoral dissertation, Georgia Southern University]. Electronic Theses and Dissertations.
- Özen, Y. ve Gül, A. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren-örneklem sorunu. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (15), 394-422.
- Özen-Kutanis, R., Özsoy, E., Karakiraz, A., Aras, M., Erol, E. ve Uslu, O. (2015). Örgüt kültürü çalışmalarının yöntem ve kapsam bakımından incelenmesi: Lisansüstü tezler üzerinden bir inceleme. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 123-142. <https://doi.org/10.11611/JMER436>
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2018). *Örgütsel davranış*. Ekin.
- Peterson, K. D., ve Deal, T. E. (1998). How leaders influence the culture of schools. *Educational Leadership*, 56(1), 28-30.
- Peterson, K. D., ve Deal, T. E. (2002). *The shaping school culture fieldbook*. Jossey-Bass. (ED 479930). <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED479930.pdf>
- Piotrowsky, M. J. (2016). *The impact of leadership on school culture and student achievement*. [Doctoral dissertation, Clemson University]. ProQuest Dissertations.
- Roach, A. T., ve Kratochwill, T. R. (2004). Evaluating school climate and school culture. *Teaching Exceptional Children*, 37(1), 10-17.
- Robbins, S. P. (1994). *Essentials of organizational behavior*. (S. A. Öztürk, Çev.). Etam A. Ş.
- Schein, E. H. (1990). Organizational culture. *American Psychologist*, 45(2), 109-119. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.109>
- Schoen, L. T., ve Teddlie, C. (2008) A new model of school culture: A response to a call for conceptual clarity. *School Effectiveness and School Improvement*, 19(2), 129-153. <https://doi.org/10.1080/09243450802095278>

- 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. <https://doi.org/10.17679/inuefd.330928>
- Sezgin, F. ve Sönmez, E. (2017). Örgüt kültürü ve iklimi. S. Özdemir, N. Cemaloğlu(Eds.). *Örgütsel davranış ve yönetimi* içinde. (ss. 179-226). Pegem Akademi.
- Sönmez, N. (2023). Ortaöğretim okulu yöneticilerinin kültürel liderlik rollerinin, değişime olan direnç üzerindeki etkilerinin araştırma bulgularının değerlendirilmesi. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(28), 113-130, <https://doi.org/10.52096/usbd.7.28.08>
- Sun, S. (2008). Organizational culture and its themes. *International Journal of Business and Management*, 3(12), 137-141.
- Suri, H. (2011). Purposeful sampling in qualitative research synthesis. *Qualitative Research Journal*, 11(2), 63-75. <https://doi.org/10.3316/QRJ1102063>
- Şahin-Fırat, N. (2010). Okul müdürü ve öğretmenlerin okul kültürü ile değer sistemlerine ilişkin algıları. *Eğitim ve Bilim*, 35(156), 71-83.
- Şahin, S. (2004). Okul müdürü ve öğretmenler ile okulun bazı özellikleri açısından okul kültürü üzerine bir değerlendirme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (39), 458-474.
- Şahin, S. (2010). Okul kültürünün bazı değişkenler açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 9(2), 561-575.
- Şahin, S. (2011). The relationship between instructional leadership style and school culture (Izmir case). *Educational Sciences: Theory & Practice*, 11(4), 1920-1927.
- Şişman, M. (2014). *Örgütler ve kültürler*. Pegem Akademi.
- Trice, H. M., ve Beyer, J. M. (1991). Cultural leadership in organizations. *Organization Science*, 2(2), 149-169.
- Ültay, E., Akyurt, H. ve Ültay, N. (2021). Sosyal bilimlerde betimsel içerik analizi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (10), 188-201. <https://doi.org/10.21733/ibad.871703>
- Van Houtte, M. (2005). Climate or culture? A plea for conceptual clarity in school effectiveness research. *School Effectiveness and School Improvement*, 16(1), 71-89. <https://doi.org/10.1080/09243450500113977>
- Widodo, H. (2019). The role of school culture in holistic education development in Muhammadiyah Elementary School Sleman Yogyakarta. *Dinamika Ilmu*, 19(2), 265-285. <http://doi.org/10.21093/di.v19i1.1742>
- wikipedia.org (t.y.). Türkiye'deki üniversiteler listesi. 01.09.2022 tarihinde <https://tr.wikipedia.org>, adresinden erişildi.
- Yakar, L., Demir, H. ve İğde, H. (2022). Eğitim bilimleri alanında 2005-2020 yılları arasında yürütülen lisansüstü tezlerin incelenmesi. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 12(1), 294-321. <https://doi.org/10.18039/ajesi.970639>
- Yalçın, M. ve Karadağ, E. (2013). Hizmetkâr liderlik ve okul kültürü: Bir yapısal eşitlik modellemesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 101-120.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin.
- Yıldırım, E. (2019). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adanmışlığı ile okul kültürü arasındaki ilişki* (Tez No. 553793) [Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Yıldızay, Y. ve Çetin, G. (2018). Fen eğitiminde eğitim teknolojileri kullanımı: İçerik analizi. *International Journal of Computers in Education*, 1(2), 21-33.

Etik kurul onayı

Bu araştırmanın verileri doküman inceleme yöntemiyle elde edildiğinden etik kurul izni gerektirmeyen çalışmalar arasında yer almaktadır.

Araştırmacıların katkı oranı beyanı

1. yazar %70 oranında, 2. yazar %30 oranında katkı sağlamıştır.

Çıkar çatışması beyanı

Bu çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması bulunmamaktadır.