

Systematic Investigation of Organizational Culture and Climate Studies: A Content Analysis

Ferudun Sezgin
Emre Sönmez
Gazi University

Abstract

The purpose of this research is to examine the organizational culture and organizational climate studies published in the field of educational sciences in Turkey between 2000-2016 according to certain criteria and to determine the general tendency of the researches. For this purpose, a descriptive content analysis method was used. In the research, 354 studies meeting the specified criteria have been reached. Each study was compiled according to the coding form developed by the researchers and analyzed by categorical analysis technique. According to the results of the research; organizational culture and climate studies showed similar tendencies in terms of study subject areas, years of publication, number of authors, types of publications, sampling region in which studies were carried out, education level and methodology used. When examining related literature, despite having different etymological, epistemological and methodological bases, these two research areas seem to be studied with similar approaches. When examining the national historical process, it can be said that the interest of the researchers towards these research subjects continues to increase.

Keywords: *Organizational culture, organizational climate, content analysis*



Inönü University
Journal of the Faculty of Education
Vol 19, No 1, 2018
pp. 257-275
DOI: 10.17679/inuefd.330928

Received : 26.07.2017
Accepted : 06.11.2017

Suggested Citation

Sezgin, F., & Sönmez, E. (2018). Systematic Investigation of Organizational Culture and Climate Studies: A Content Analysis. *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 19(1), 257-275. DOI: 10.17679/inuefd.330928

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

In educational organizations, there are two important concepts in order to better define and analyze the socio-psychological environment that significantly affect organizational behaviour: organizational culture and organizational climate. Researchers of management and organization have been keeping the concepts of organizational culture and climate on their agenda for many years, and they have been conducting important studies to investigate and discuss these concepts (Anderson, 1982; Deal & Kennedy, 1982; Halpin, 1996; Hofstede, 1980; Hoy, Tarter, & Kottkamp, 1991; Tagiuri & Litwin, 1968; Schein, 2010).

When examining the related literature, it is possible to reach many studies based on different purposes, functioning and methodology regarding the concepts of organizational culture and climate. Various researchers have attempted to compare these two research areas and to display common areas (Denison, 1996; Hoy, 1990; Maxwell & Thomas, 1991; Van Houtte, 2005). However, there is a gap in the analysis of the current situation in the national context. In this study, it is aimed to compile studies about organization culture and climate, and to develop a holistic view. In this context, it is thought that this study will contribute to future studies by presenting a descriptive synthesis of researches in the field of organizational culture and climate.

Purpose

The purpose of this research is to examine the organizational culture and organizational climate studies published in the field of educational sciences in Turkey between 2000-2016 according to certain criteria and to determine the general tendency of the researches. For this purpose, answers are looked for these questions: "How are the distributions of studies on organizational culture and organizational climate according to (i) years of publication, (ii) number of authors, (iii) types of publications, (iv) sampling region in which studies were carried out, (v) education level, (vi) study subject areas, (vii) methodology, (viii) research design, (ix) data collection tools, (x) sampling method and types of sampling?"

Method

In this study, descriptive content analysis method as a content analysis type is used. Through this research methodology; qualitative, quantitative or theoretical studies on organizational culture and climate were examined and general trends in the field were determined.

In order to determine the researches to be included in the study, firstly, a literature review was conducted in the Higher Education Council (HEC) National Thesis Center and ULAKBİM databases where academic studies in Turkey were archived. Afterwards, academic databases or indexes such as Google Academic, ERIC and EBSCO Host have been examined. Certain key words were needed to be used to carry out this review process in line with the research purpose. In this sense, titles and abstracts of studies were reviewed with Turkish key words "okul iklimi" (i.e. school climate), "örgüt iklimi" (i.e. organizational climate), "örgütsel iklim" (i.e. organizational climate), "okul kültürü" (i.e. school culture), "örgüt kültürü" (i.e. organizational culture) and "örgütsel kültür" (i.e. organizational culture) with English ones. The deadline to be included in the analysis is 31 March 2016. Some criteria have been taken into consideration during the determination of the studies to be examined in the research. The criteria set in this direction are as follows:

- i. Studies carried out between 2000-2016,
- ii. Master theses and doctoral dissertations located in the Higher Education Council (YÖK) National Thesis Center and articles published in the scientific journals,
- iii. Studies published in the field of educational sciences,
- iv. Studies published in Turkey.

Research data were analysed by categorical analysis of content analysis types. In this analysis method, the frequency of each category is counted and given as a percentage or ratio. In this study, information about each study that meets the specified criteria was processed in the coding forms developed by the researchers. Then, the data for these studies were transferred to the SPSS program. Finally, frequency and percentage calculations have been performed for research data related to each sub problem.

Validity & Reliability

Several strategies have been used to increase the credibility of this study and to achieve valid and reliable results. Firstly, the research process was examined in various dimensions, supported by a faculty member specializing in qualitative research methods. In addition, a "confirmation examination" strategy has been applied by evaluating whether the judges, comments and proposals reached in the investigation through the field expert were confirmed when they were returned to the raw data. Secondly, a purposeful sampling strategy was used in this study. In this respect, it is aimed to reveal both typical and variable characteristics that evaluate in the scope of the research. Finally, a "consistency study" was carried out to bring a holistic viewpoint to the research process and to examine research process from different angles.

Discussion & Conclusion

In this study, it is aimed to develop a comprehensive view of the field by exploring the organizational culture and climate studies through the descriptive content analysis method and to reveal the general tendencies of the study areas. Research data were classified through the "coding form" developed by the researchers. As a result of the compilation of the literature, 354 studies were reached, 140 of which are organizational climate and 214 of which are organizational culture, in the context of postgraduate theses and articles included in the study. These studies, which are included in the research, have been examined and analysed according to the determined criteria. As a result, the concepts of organizational culture and climate are two important areas of study that have been frequently studied in the national dimension, especially after 2000, despite the fact that historical bases are based on very old ones. When the literature is examined, it is seen that there is no significant difference in practice although these two perspectives are based on different etymologies, epistemologies, approaches and methodologies. This result is similar to the results in the field.

Örgüt Kültürü ve İklimi Çalışmalarının Sistemik İncelemesi: Bir İçerik Analizi

Ferudun Sezgin
Emre Sönmez
Gazi Üniversitesi

Öz

Bu araştırmanın amacı, Türkiye’de 2000-2016 yılları arasında eğitim bilimleri alanında yayımlanan örgüt kültürü ve örgüt iklimi çalışmalarını belirli ölçütlere göre incelemek ve araştırmaların ne tür bir eğilim gösterdiğini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda, araştırmada betimsel içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Araştırma kapsamında, belirlenen ölçütlere uyan 354 çalışmaya erişilmiştir. Her bir çalışma, araştırmacılar tarafından geliştirilen kodlama formuna göre derlenmiş ve kategorik çözümleme tekniğiyle analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; örgüt kültürü ve iklimi çalışmaları çalışma konu alanları, yayım yılları, yazar sayıları, yayım türleri, çalışmaların gerçekleştirildiği örneklem bölgesi, eğitim kademesi ve kullanılan metodoloji açısından benzer eğilimler göstermiştir. İlgili alan yazına göre farklı etimolojik, epistemolojik ve metodolojik temellere sahip olmalarına rağmen bu iki araştırma alanının benzer yaklaşımlarla çalışıldığı görülmektedir. Ulusal tarihsel süreç incelendiğinde, bu araştırma konularına yönelik araştırmacıların ilgisinin artarak devam ettiği söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt kültürü, örgüt iklimi, içerik analizi.



Inönü Üniversitesi
Eğitim Fakültesi Dergisi
Cilt 19, Sayı 1, 2018
ss. 257-275
DOI: 10.17679/inuefd.330928

Gönderim Tarihi : 26.07.2017
Kabul Tarihi : 06.11.2017

Önerilen Atıf

Sezgin, F., & Sönmez, E. (2018). Örgüt Kültürü ve İklimi Çalışmalarının Sistemik İncelemesi: Bir İçerik Analizi. *Inönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(1), 257-275. DOI: 10.17679/inuefd.330928

GİRİŞ

Pozitivist bilim paradigmasının örgüt ve yönetim bilimlerine yansımaları; işlevselcilik ve yapısal-işlevselcilik gibi yaklaşımlar çerçevesinde olmuştur (Şimşek, 1997). Ancak son yıllarda sosyal bilimlerde buna alternatif olarak yorumsamacı paradigma olarak nitelendirilebilecek bir paradigma öne plana çıkmaya başlamıştır. Bu paradigmaya göre yaşam bir metindir, insan ise onun yorumlayıcısıdır. Konuya örgütsel açıdan yaklaşıldığında her örgüt, başlı başına bir kültür ve üyelerce oluşturulan sosyal bir gerçeklik olarak görülmeye başlanmıştır (Greenfield ve Ribbins, 2005; Şişman, 2007). Bolman ve Deal'a (2013) göre her örgüt farklı inançlar, değerler ve gelenekler geliştirmektedir. İnsanlar tarafından sonradan oluşturulan sosyal bir gerçeklik olarak okulların da kendine özgü ortak bir kültürünün ve ikliminin olduğu kabul edilmektedir (Şişman, 2013). Kendine özgü sembolik ve kültürel bir doğası bulunan eğitim örgütlerinde örgütsel davranışı önemli ölçüde etkileyen sosyo-psikolojik ortamı daha iyi tanımlamak ve çözümlenmek için alan yazında iki önemli kavram akla gelmektedir: örgüt kültürü ve örgüt iklimi. Yönetim ve örgüt alan yazını araştırmacıları örgüt kültürü ve iklimi kavramlarını uzun yıllardır gündemlerinde tutmakta, bu konuyu araştırmak ve tartışmak amacıyla önemli çalışmalar yapmaktadırlar (Anderson, 1982; Deal ve Kennedy, 1982; Halpin, 1996; Hofstede, 1980; Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991; Tagiuri ve Litwin, 1968; Schein, 2010).

Örgüt ortamını ve örgütsel davranışı anlamak ve açıklamak için önemli bir değişken olarak değerlendirilen iklim kavramı, ilk olarak 1950'lerin sonlarında işletme alanında kullanılmıştır. Tagiuri'ye (1968) göre örgüt iklimi (i) çalışanlar tarafından deneyimlenen, (ii) onların davranışlarını etkileyen ve (iii) belirli özellikleri bakımından diğer örgütlerden farklı kılan bir örgütün iç çevresinin nispeten kalıcı ve dayanıklı niteliği olarak tanımlanabilir. Halpin'e (1996) göre bireylerin kişiliğine karşılık örgütlerde iklim kavramı düşünülebilir. Diğer bir deyişle, birey için kişilik ne ise örgüt için de iklim odur. Hoy (2003) okul ikliminin (i) okulun fiziksel özellikleri, (ii) okul toplumu üyelerinin kültürel ve demografik altyapısı, (iii) çalışanlar arasındaki ilişkilerin niteliği ve (iv) okulda hâkim olan paylaşılan normlar, değerler ve inançlar gibi çeşitli faktörlerden etkilendiğini ifade etmektedir. Bu yönüyle okullardaki ilişkileri şekillendiren normlar, hedefler, değerler ve etkileşim modelleri, okul ikliminin temel bir alanını temsil etmektedir (Thapa, Cohen, Guffey ve Higgins-D'Alessandro, 2013). Alan yazında yer alan bazı temel çalışmalar; iklim kavramının tanımı, teorik temelleri, örgütsel yapının doğası ve iklim çalışmalarının ilk deneysel bulgularını ortaya koymuştur (Anderson, 1982; Denison, 1996; Gilmer, 1961; Hellriegel ve Slocum, 1974; Hoy vd., 1991; Joyce ve Slocum, 1979; Litwin ve Stringer, 1968; Payne ve Pugh, 1976; Schneider, 1990; Tagiuri ve Litwin, 1968).

İlk olarak Pettigrew (1979) örgüt çalışmalarında kullandığı örgüt kültürü kavramı ise örgütsel analizlerde semboller, mitler, değerler, normlar ve ritüeller gibi unsurlara vurgu yapmaktadır. Örgüt kültürü kavramı, iklim kavramına nazaran çok sonraları 1980'li yıllarda başarılı işletmeleri diğerlerinden farklı kılan özellikleriyle ilgili olarak yayımlanan bazı kitaplarla popüler hale gelmiştir (Deal ve Kennedy, 1982; Ouchi, 1981; Peters ve Waterman, 1982). Pettigrew (1979) örgüt kültürünü bir grup için herhangi bir zamanda ortaklaşa paylaşılan anlamlar sistemi olarak tanımlamıştır. Örgüt alan yazınında önemli kültür çalışmalarıyla tanınan Schein (2010, 18) ise örgüt kültürünü, "örgüt üyelerinin dışsal uyum ve içsel bütünleşme süreçlerinde yaşadıkları sorunları çözerken oluşturduğu ve geliştirdiği; örgüte yeni katılan üyelere bir algılama, düşünme ve hissetme biçimi olarak aktarılan varsayımlar ve inançlar örüntüsü" olarak tanımlamaktadır. Örgüt kültürü üzerine değerlendirmelerinde Robbins (1990) örgüt kültürünü; (i) bir örgütteki baskın değerler, (ii) örgütün işgörenlere ve müşterilere yönelik politikasını belirleyen felsefe, (iii) örgütte işlerin yapılış biçimi ve (iv) örgüt üyelerince paylaşılan temel varsayım ve inançlar konusuna odaklanmıştır.

İnsanın çok önemli bir unsur olduğu eğitim örgütlerinde, sosyo-psikolojik ortama vurgu yapan kültür ve iklim kavramlarının öğrenci başarısı (Bektaş, Çoğaltay, Karadağ ve Ay, 2015), motivasyon (Litwin ve Stringer, 1968), liderlik davranışları (Tahaoğlu, 2007), örgütsel bağlılık (Sezgin, 2010), iş tatmini ve okul etkililiği gibi eğitim çıktıları ile olumlu yönde güçlü ilişkiler içerisinde bulunduğu araştırma bulgularına yansımaktadır. Bu yönüyle örgüt kültürü ve iklimi kavramlarının eğitim bilimleri disiplininde önemli bir yere sahip olduğu söylenebilir. Örgüt kültürü ve iklimi, bir örgütü diğer örgütlerden ayıran, örgüt üyeleri tarafından paylaşılan anlamlar bütünlüğüne vurgu yapmaktadır (Hoy, 1990). Ancak alan yazın incelendiğinde örgüt kültürü ve iklimi kavramları benzerliklerinin yanı sıra önemli farklılıklara sahip olduğu ileri sürülmektedir. Fiore (2001) kültür ve iklim arasındaki farkı bir buzdağına benzetmiştir. Yüzeyde görünen kısım iklimdir. Kolaylıkla algılanabilir ve değiştirilebilir. Buzdağının yüzeyin altında kalan kısmı ise geniş, görülmez ve karmaşık bir küttür. Bu kütle örgüt kültürünü temsil eder. Tanımlanması daha güçtür ve değişime direnç gösterir. Denison (1996) örgütsel iklimin ve örgüt kültürünün yüzeysel bir bakış açısıyla farklı kavramlar olarak algılandığını belirtmektedir. Bu anlamda çalışanların davranış, duygu ve düşünceleriyle bağlantılı olan örgütsel iklim geçici ve sübjektiftir, aynı zamanda güç ve etki sahibi kişilerce doğrudan değiştirilebilir bir durumu ifade etmektedir. Buna karşın kültür, daha köklü, örgütün geçmişine dayanan, karmaşık ve doğrudan değiştirilemeyen bir yapıyı oluşturmaktadır. Bu bilgiler ışığında örgüt kültürü ve iklimi kavramlarının farklı etimolojik, epistemolojik ve

metodolojik varsayımlara dayanmalarına rağmen örgütün sosyo-psikolojik bağlamına vurgu yapması bakımından benzer özellikler göstermektedir. Özden'e (2013) göre kültür ve iklim, örgütlerin temel değerlerini ve normlarını önemli ölçüde etkileyen birbiriyle ilişkili kavramlardır.

Çalışma ortamının kendine özgü "hissi", örgütsel karakter, sosyal çevre, atmosfer ve ideoloji gibi çeşitli adlandırmalarla çalışılan örgüt kültürü ve iklimi kavramları okul ortamının çağdaş tartışmalarında sağlam ve genel bir çerçeve sağlamaktadır (Hoy, 1990). Öte yandan Balcı'ya (2013) göre örgüt iklimi, insanların örgüte ilişkin ortak algılamalarıyla örgüt kültürü ise sadece insanların örgütleri konusunda ne hissettiklerini değil aynı zamanda örgüte kimlik kazandıran varsayımları, inançları ve değerleri de kapsamaktadır. Denison (1996) örgüt kültürü çalışmalarının temellerinin antropoloji ve sosyolojiye; iklim konusundaki çalışmaların temellerinin ise psikoloji ve sosyal psikoloji alanlarına dayandığını ileri sürmektedir. Diğer taraftan Şişman (2007) bu iki kavramın birbiriyle ilişkili, ancak kültürün iklime göre daha derinlikli bir kavram olduğunu öne sürmektedir. Bu bilgilerden yola çıkarak örgüt kültürü ve iklimi kavramlarının örgütsel davranışla çok yakından ilişkili olduğu yorumu yapılabilir. Bu yönüyle bu kavramların incelenmesi, örgütlerdeki insan davranışlarının çok yönlü boyutlarının genel bir başlık altında düşünülmesine olanak sağlaması, örgüt içindeki bireylerin davranışlarını betimleyebilmesi ve örgütlerin ne ölçüde etkin olduklarını ve hangi öğelerde değişiklik yapılması gerektiğini belirleyebilmesi açısından önemli kavramlar olarak dikkat çekmektedir.

Eğitim bilimleri alan yazını incelendiğinde, örgüt kültürü ve iklimi kavramlarıyla ilgili farklı amaç, işleyiş ve metodolojiye dayalı birçok çalışmaya ulaşmak mümkündür. Örgüt kültürü ve iklimi kavramlarının farklı etimolojik, epistemolojik ve metodolojik varsayımları olması sebebiyle araştırmaların bu varsayımlara göre düzenlenmesi ve uygulanması beklenmektedir. Çeşitli araştırmacılar bu iki çalışma konusunu karşılaştırma ve ortak alanları ortaya çıkarma girişimlerinde bulunmuşlardır (Denison, 1996; Hoy, 1990; Maxwell ve Thomas, 1991; Van Houtte, 2005). Ancak ulusal alan yazında mevcut durumun analiz edilmesine ilişkin bir boşluk söz konusudur. Alan yazında görülen bu durumdan hareketle bu iki araştırma kavramlarına (örgüt iklimi ve örgüt kültürü) yönelik temel varsayımların araştırmalara nasıl yansıtıldığını belirlemek önemli bir açığı kapatabilir. Bu amaçla örgüt kültürü ve iklimi konusunda gerçekleştirilen çalışmaların derlendiği ve sentezlendiği bütüncül bir bakış açısına dayalı içerik analizi çalışmalarının ilgili alanyazına önemli bir katkı sunacağı düşünülmektedir. Alanyazındaki bilgi yığını yorumlamak, gelecek araştırmalar, uygulamalar ve politikalar hakkında açık öneriler sunmak ve yeni çalışmalara yol açmak için kapsayıcı ve güvenilir nitelikte araştırma sentezlerinin yapılması büyük önem arz etmektedir (Davies, 2000). Ulusal alanyazın incelendiğinde bu tür araştırma sentezlerine dayalı araştırmalarda son yıllarda ciddi artışlar yaşandığı söylenebilir (Akaydın ve Çeçen, 2015; Balcı ve Apaydın, 2009; Koşar, Er, Kılınç ve Koşar, 2017). Bu çalışmadan elde edilecek araştırma bulguları doğrultusunda örgüt kültürü ve iklimi ile ilgili yapılan çalışmaların genel eğilimlerinin sistematik bir bakış açısıyla ortaya konabileceği ve benzer ya da farklı yönlerinin tartışılacağı söylenebilir. Araştırma sentezleri sadece bilimsel bilginin birikimli doğası sebebiyle değil aynı zamanda güçlü bilimsel deliller ışığında politika belirleyicilere rehberlik sağlaması ve tutarsız sonuçları açıklamadaki potansiyeli nedeniyle bilimsel süreçte vazgeçilmez bir yere sahiptir (Çalık ve Sözbilir, 2014; Üstün ve Eryılmaz, 2014). Bu bağlamda bu çalışmada, eğitim bilimleri alanında örgüt kültürü ve iklimi üzerine yapılmış çalışmaların gelişim sürecini anlamak, çalışmaların odaklandığı konuları, örneklemeleri ve yöntemsel boyutları incelemek ve oluşan bilgi yığınının yorumlanmasını, karşılaştırılmasını ve gelecek çalışmalar için benzerlik ve farklılıklarının anlaşılmasını sağlayarak araştırmaların eğilimlerinin Türkiye'deki durumunu belirlemeye çalışmak amaçlanmaktadır. Bu çalışmanın örgüt kültürü ve iklimi alanında yapılan araştırmaların betimsel bir sentezini sunarak gelecek çalışmalara katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Türkiye'de 2000-2016 yılları arasında eğitim bilimleri alanında yer alan örgüt kültürü ve örgüt iklimi çalışmalarını belirli ölçütlere göre incelemek ve konuya ilişkin bütüncül bir sentez yaparak araştırmaların ne tür bir eğilim gösterdiğine yönelik mevcut durumu tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda, "örgüt kültürü ve örgüt iklimi konusunda yapılan çalışmaların (i) yayım yıllarına, (ii) yazar sayılarına, (iii) yayım türlerine, (iv) gerçekleştirildiği örneklem bölgelerine, (v) uygulandığı eğitim kademesine, (vi) çalışma konu alanlarına ve değişken türüne, (vii) metodolojik dağılımına, (viii) araştırma desenlerine, (ix) veri toplama araçlarına, (x) örneklem belirleme yöntemlerine ve örneklem türlerine göre dağılımları nasıldır?" sorularına cevap aranmaktadır.

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, veri toplama süreci, verilerin çözümlenmesi ve yorumlanması ve geçerlik-güvenirlilik çalışmasına ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, içerik analizi türlerinden betimsel içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Bu araştırma yöntemi aracılığıyla örgüt kültürü ve iklimine ilişkin birbirinden bağımsız olarak gerçekleştirilen nitel, nicel veya kuramsal çalışmalar incelenmiş ve alandaki genel eğilimleri belirlenmiştir (Çalık ve Sözbilir, 2014). İçerik analizinde temelde yapılan işlem, birbirine benzeyen verileri belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirmek ve bunları okuyucunun anlayabileceği bir biçimde düzenleyerek yorumlamaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). İçerik analizi, sözel, yazılı ve diğer materyallerin içerdiği mesajı, anlam ve/veya dilbilgisi açısından nesnel ve sistematik olarak sınıflandırma, sayılara dönüştürme ve çıkarımda bulunma yoluyla sosyal gerçeği araştıran bilimsel bir yaklaşımdır (Tavşancıl ve Aslan, 2001). Bu yaklaşım ve düşünceyle ele alınan sistematik araştırmalar, araştırmacılara ve uygulayıcılara tekli çalışmaların sınırlılığının ötesine geçmeye, benzer çalışmaların uyum ve çeşitliliğini keşfetmeye (Davies, 2000) ve böylece ilgili alanda çalışma yapan veya yapmak isteyen araştırmacılara genel eğilimin ne olduğunu göstermeye izin vermektedir (Cohen, Manion ve Morrison, 2007; Akt. Çalık ve Sözbilir, 2014). Bu yöntem aracılığıyla çeşitli türdeki çalışmalardan betimleyici bilgi elde etmek, gözlem veya görüşme verilerini analiz etmek, hipotezleri test etmek, araştırma bulgularını kontrol etmek ve eğitim problemlerinin üstesinden gelmede kullanışlı bilgi elde etmek mümkün olmaktadır (Fraenkel ve Wallen, 2009).

Verilerin Toplanması

Çalışmaya dâhil edilecek araştırmaları belirlemek için öncelikle Türkiye'deki akademik çalışmaların arşivlendiği YÖK Ulusal Tez Merkezi ve ULAKBİM veri tabanlarında alan yazın taraması yapılmıştır. Daha sonra ise Google Akademik, ERIC ve EBSCO Host gibi akademik veri tabanları veya indeksler incelenmiştir. Bu tarama sürecini amaca uygun bir biçimde gerçekleştirmek için bazı anahtar kelimelerin kullanılması gerekmektedir. Bu bağlamda araştırmaların başlık ve özet bölümleri; "örgüt kültürü", "örgüt iklimi", "okul kültürü", "okul iklimi", "örgütsel iklim" ve "örgütsel kültür" gibi bazı anahtar kelimeler ile bunların İngilizce karşılıkları taranmıştır. Çalışmaya dâhil edilecek araştırmalar için son tarih 31 Mart 2016 olarak belirlenmiştir. Araştırma kapsamında incelenecek çalışmaların belirlenmesi sürecinde bazı ölçütler dikkate alınmıştır. Bu doğrultuda örgüt kültürü ile örgüt iklimi açısından belirlenen ölçütler aşağıda sunulmuştur:

- i. 2000-2016 yılları arasında gerçekleştirilen çalışmalar,
- ii. YÖK Ulusal Tez Merkezinde yayımlanmış veya yayımlanmamış yüksek lisans ve doktora tezleri ile bilimsel dergilerde yayınlanan makaleler,
- iii. Eğitim bilimleri alanına özgü çalışmalar,
- iv. Türkiye'de yayımlanan çalışmalar.

Evren-Örnekleme

Bu çalışmanın evrenini YÖK Ulusal Tez Merkezi ULAKBİM, Google Akademik, ERIC ve EBSCO Host veri tabanlarında dizinlenen örgüt kültürü ve örgüt iklimi ile ilgili çalışmalar oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında belirlenen dâhil etme ölçütleri temel alınarak amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Tarama sonucunda, dahil etme ölçütlerine uyan 374 çalışmaya ulaşılmıştır. Ancak bu çalışmaların 20'si tezden üretilen makale olduğu için tasnif dışı bırakılmış ve nihai olarak 354 araştırma üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir.

Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Araştırma verileri, içerik çözümlemesi türlerinden kategorik çözümleme yapılarak analiz edilmiştir. Kategorik çözümleme bir mesajın birimlere bölünerek önceden saptanmış veya inceleme sırasında eklenen ölçütlere göre kategoriler halinde gruplandırılması olarak ifade edilmektedir (Tavşancıl ve Aslan, 2001). Bu çözümleme yönteminde her bir kategorinin frekansı sayılır ve yüzde veya oran şeklinde verilir. Böylece hangi kategorinin daha yoğun ya da önemli olduğuna ilişkin bilgi elde edilebilmektedir.

Bu çalışmada öncelikle, örgüt kültürü ve iklimi alan yazını belirlenen veri tabanları aracılığıyla detaylı olarak taranmıştır. Uzun bir tarama sonrasında, belirlenen ölçütlere uyan çalışmalar araştırmaya dâhil edilmiştir. Daha sonra her bir çalışmaya ait bilgiler, araştırmacılar tarafından oluşturulan kodlama formlarına ayrı ayrı işlenmiştir. Dâhil edilen çalışmalara ait bilgilerde karışıklığa sebebiyet vermemek için her bir çalışmaya ait bir kodlama formu oluşturulmuş ve bu formlar numaralandırılmıştır. Tüm çalışmalar için kodlama formu oluşturulduktan sonra çalışmalara ait bilgiler SPSS paket programına aktarılmıştır. Bu programda, araştırmanın her bir alt problemi bir kategori olarak değerlendirilmiş ve bu kategorilere göre veriler düzenlenmiştir. Son olarak araştırma verileri aktarıldıktan sonra frekans ve yüzde hesaplamaları gerçekleştirilmiştir.

Geçerlik ve Güvenirlik

Nitel araştırmalarda, araştırmacının ulaştığı bulguların gerçekliğine, benzer ortamlarda sonuçların geçerliğine, süreçlerin birbiri ile tutarlı olmasına, verilerin nesnel bir yaklaşımla toplandığına ve aynı Şekilde nesnel bir yaklaşımla sonuçların sunulduğuna ilişkin kanıtlar sunması, diğer bir deyişle araştırmanın inandırıcı bir niteliğe sahip olması gereklidir (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bu araştırmanın inandırıcılığını artırmak, geçerli ve guvenilir sonuçlara ulaşmak için birtakım stratejiler kullanılmıştır. İlk olarak nitel araştırma yöntemleri konusunda uzmanlaşmış bir ğretim uyesinden destek alınarak araştırma süreci çeşitli boyutlarıyla irdelenmiştir. Alan uzmanı; araştırma deseni, veri toplama, veri analizi ve raporlama süreçlerini içerecek Şekilde tüm araştırma sürecini eleştirel bir gözle incelemiştir. Ayrıca araştırmada ulaşılan yargıların, yorumların ve önerilerin ham verilere geri gidildiği zaman teyit edilip edilmediğine ilişkin bir değerlendirme yaparak "teyit incelemesi" stratejisine başvurulmuştur. İnceleme sonucunda uzman görüşüne göre gerekli düzeltme ve eklemeler yapılmıştır. İkinci olarak, bu çalışmada amaçlı örnekleme stratejisi kullanılmıştır. Bu sayede araştırma kapsamına giren hem tipik hem de değerkenlik gösteren özelliklerin ortaya konması amaçlanmıştır. Son olarak, araştırma sürecine bütüncül bir bakış açısı getirmek ve araştırma sürecini farklı açılardan baştan sona incelemek için "tutarlılık incelemesi" yapılmıştır. Bu doğrultuda, araştırmanın birinci ve ikinci yazarı veri toplama süreci ve verilerin analizini ayrı ayrı yürütmüşlerdir. İlk olarak araştırmanın dâhil edilme kriterlerine göre veri toplama süreci gerçekleştirilmiştir. Veri toplama sürecinden sonra ulaşılan kaynakların tutarlılığı incelenmiş ve yapılan analiz sonucunda yüksek oranda (%95) bir tutarlılık gözlenmiştir (Miles ve Huberman, 1994). Elde edilen veriler üzerinde ortak karara varıldıktan sonra, her bir çalışmanın kodlanması ve analizleri de ayrı ayrı gerçekleştirilmiş ve her iki araştırmacının tutarlılığının incelenmesi sonucunda nihai bulgular düzenlenmiştir.

BULGULAR

Bu bölümde, örgüt iklimi ve kültürü çalışmalarına ait betimsel bulgular alt problemlere uygun olarak düzenlenmiştir. Tablo 1'de örgüt iklimi ve kültürü çalışmalarının niceliksel dağılımları sunulmuştur.

Tablo 1

Örgüt İklimi ve Kültürü alışmalarının Niceliksel Dağılımı

Çalışma Türü	n	%
İklim	140	37.4
Kültür	214	57.3
Tezden üretilen alışma	20	5.3

Tablo 1 incelendiğinde, eğitim araştırmacılarının iklim çalışmalarından (%37.4) ziyade kültür çalışmalarına (%57.2) daha fazla yöneldiği görülmektedir. İklim çalışmalarının 7 tanesi, kültür çalışmalarının ise 13 tanesi tezden üretilen makale olduğu için araştırma kapsamına alınmamıştır. Tablo 2'de örgüt iklimi ve kültürü çalışmalarının yayım yıllarına göre dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 2

Örgüt İklimi ve Kültürü alışmalarının Yayım Yıllarına Göre Dağılımı

Çalışma Türü	alışmaların Yayım Yılları				Toplam	
	2000-2003	2004-2007	2008-2011	2012-2016		
İklim	n	4	20	49	140	
	%	2.9	14.3	35.0	47.9	100
Kültür	n	10	45	73	86	214
	%	4.7	21	34.1	40.2	100
Toplam	n	14	65	122	153	354
	%	4.0	18.4	34.5	43.2	100

Tablo 2'e göre, örgüt iklimi ve kültürü çalışmaları yıllar geçtikçe sürekli artış göstermiştir. Çalışmaların neredeyse yarısı, özellikle son yıllarda (2012-2016) yayımlanmıştır. Bu bulgu, eğitim araştırmacılarının son yıllarda örgütlerinin sosyo-psikolojik yönüne dikkatleri çekmeye başladıkları Şeklinde yorumlanabilir. Tablo 3'te örgüt iklimi ve kültürü çalışmalarının yazar sayılarına göre dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 3
Örgüt İklimi ve Kültürü Çalışmalarının Yazar Sayılarına Göre Dağılımı

Çalışma Türü		Yazar sayısı							Toplam
		1	2	3	4	5	6	7	
İklim	<i>n</i>	103	25	7	1	3	-	1	140
	%	73.6	17.9	5.0	.70	2.10	-	.70	100
Kültür	<i>n</i>	154	39	16	2	2	1	0	214
	%	72.0	18.2	7.5	.90	.90	.50	0	100
Toplam	<i>n</i>	257	64	23	3	5	1	1	354
	%	72.6	18.1	6.5	.80	1.4	.30	.30	100

Tablo 3 incelendiğinde, örgüt iklimi ve kültürünün büyük çoğunlukla tek yazarlı (%72.6) ve iki yazarlı (%18.1) olarak çalışıldığı görülmektedir. Tek yazarlı çalışmaların nicel olarak bu denli fazla oluşu, yüksek lisans ve doktora tez çalışmalarının tek yazarlı olarak düzenlenmesinden kaynaklanabilir. Ayrıca, dört ve üzeri yazarlı çalışmanın yok denecek kadar az olduğu görülmektedir (%2.8). Tablo 4'te örgüt iklimi ve kültürü çalışmalarının yayım türlerine göre dağılımını göstermektedir.

Tablo 4
Örgüt İklimi ve Kültürü Çalışmalarının Yayım Türlerine Göre Dağılımı

Çalışma türü		Yayım türü			Toplam
		Yüksek Lisans Tezi	Doktora Tezi	Makale	
İklim	<i>n</i>	73	4	63	140
	%	52.1	2.9	45.0	100
Kültür	<i>n</i>	97	16	101	214
	%	45.3	7.5	47.2	100
Toplam	<i>n</i>	170	20	164	354
	%	48.0	5.6	46.3	100

Tablo 4 incelendiğinde, örgüt iklimi ve kültürü çalışmalarının büyük çoğunluğunun yüksek lisans tezi (%48) ve makale (%46.3) olarak yayımlandığı görülmektedir. Doktora tez çalışmaları, sayıca çok düşük seviyelerdedir. Tablo 5'te örgüt iklimi ve kültürü çalışmalarının gerçekleştirildiği örneklem bölgelerine göre dağılımı sunulmuştur.

Tablo 5
Örgüt İklimi ve Kültürü Çalışmalarının Gerçekleştirildiği Örneklem Bölgelerine Göre Dağılımı*

Bölgeler		İklim	Kültür	Toplam
İstanbul	<i>n</i>	39	44	83
	%	27.9	20.6	23.4
Batı Marmara	<i>n</i>	6	8	14
	%	4.3	3.7	4.0
Ege	<i>n</i>	16	29	45
	%	11.4	13.6	12.7
Doğu Marmara	<i>n</i>	11	17	28
	%	7.9	7.9	7.9
Batı Anadolu	<i>n</i>	21	19	40
	%	15.0	8.9	11.3
Akdeniz	<i>n</i>	6	6	12
	%	4.3	2.8	3.4
Orta Anadolu	<i>n</i>	2	4	6
	%	1.4	1.9	1.7
Batı Karadeniz	<i>n</i>	6	7	13
	%	4.3	3.3	3.7

Doğu Karadeniz	<i>n</i>	2	3	5
	%	1.4	1.4	1.4
Kuzeydoğu Anadolu	<i>n</i>	7	16	23
	%	5.0	7.5	6.5
Ortadoğu Anadolu	<i>n</i>	5	14	19
	%	3.6	6.5	5.4
Güneydoğu Anadolu	<i>n</i>	3	11	14
	%	2.1	5.1	4.0
Karma	<i>n</i>	8	12	20
	%	5.7	5.6	5.6
Uygulamalı Çalışma Değil	<i>n</i>	6	18	24
	%	4.3	8.4	6.8
Belirtilmemiş	<i>n</i>	2	6	8
	%	1.4	2.8	2.3

* Örneklem bölgelerinin düzenlenmesinde, İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması (İBBS) temel alınmıştır.

Örgüt iklimi ve kültürü çalışmalarının gerçekleştirildiği örneklem bölgesi, daha işlevsel ve anlamlı bir sınıflama yapmak için İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması (İBBS) dikkate alınarak düzenlenmiştir. Tablo 5 incelendiğinde, örgüt iklimi ve kültürü çalışmalarının genellikle İstanbul (%23.4) ve Ege (%12.7) bölgelerinde uygulandığı söylenebilir. Doğu Karadeniz bölgesi ise, çalışmaların en az uygulandığı bölgedir (%1.4). Bununla birlikte farklı örneklem bölgelerinin birlikte incelendiği çalışmalar (%5.6) ile uygulamalı olmayan çalışmalar (%6.8) tüm çalışmaların yaklaşık onda birini oluşturmaktadır. Öte yandan, bazı çalışmalarda ise örneklem bölgesi belirtilmediği için bu çalışmalar herhangi bir bölgeye dâhil edilmemiştir. (%2.3). Tablo 6'da örgüt iklimi ve kültürü çalışmalarının uygulandığı eğitim kademesine göre dağılımı sunulmuştur.

Tablo 6.

Örgüt İklimi ve Kültürü Çalışmalarının Uygulandığı Eğitim Kademesine Göre Dağılımı

Çalışma Türü	Eğitim Kademesi					Toplam	
	Okul Öncesi	İlköğretim Kurumları	Ortaöğretim	Yükseköğretim	Karma		
İklim	<i>n</i>	2	75	27	20	9	133
	%	1.5	56.4	20.3	15.0	6.8	100
Kültür	<i>n</i>	1	98	40	30	25	194
	%	.50	50.5	20.6	15.5	12.9	100
Toplam	<i>n</i>	3	173	67	50	34	327*
	%	.90	52.9	20.5	15.3	10.4	100

* Kayıp veri: 27

Tablo 6'ya göre örgüt iklimi ve kültürü çalışmalarının genellikle ilköğretim kurumlarında çalışıldığı söylenebilir (%52.9). Öte yandan ortaöğretim kademesinde (%20.5) ve yükseköğretimde (%15.3) de sayıca dikkat çekici çalışma bulunmaktadır. Ancak okul öncesi eğitim kademesinde yok denecek kadar az çalışmaya rastlanmaktadır (%0.90). Tablo 7'de örgüt iklimi ve kültürü çalışmalarının birlikte incelendiği konu alanlarına göre dağılımı sunulmuştur.

Tablo 7

Örgüt İklimi ve Kültürü Çalışmalarının Birlikte İncelendiği Konu Alanlarına ve Değişken Türüne Göre Dağılımı

Çalışma Konu Alanları*	Çalışılan Temaya Ait Değişken Türü		Toplam	
	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken		
Demografik değişkenler	<i>n</i>	28	-	28

		%	39.4	-	39.4
	Liderlik	<i>n</i>	19	-	19
		%	26.8	-	26.8
İklim	Öğrenci zorbalığı	<i>n</i>	-	12	12
		%	-	16.9	16.9
	Öğrenci başarısı	<i>n</i>	-	6	6
		%	-	8.5	8.5
	Örgütsel bağlılık	<i>n</i>	-	6	6
	%	-	8.5	8.5	
Toplam	<i>n</i>		47	24	71
	%		66.2	33.8	100
Demografik değişkenler		<i>n</i>	37	-	37
	Liderlik	%	42.0	-	42.0
		<i>n</i>	29	-	29
Kültür	Öğrenci başarısı	%	32.9	-	32.9
		<i>n</i>	-	9	9
	Örgütsel bağlılık	%	-	10.2	10.2
		<i>n</i>	-	7	7
	Değer	%	-	7.9	7.9
<i>n</i>		-	6	6	
Toplam	%	-	6.8	6.8	
	<i>n</i>		66	22	88
		%	75.0	25.0	100

* Örgüt iklimi ve kültürü ile birlikte incelenen birçok araştırma konusu olmasına rağmen burada sadece en çok çalışılan ilk beş konu alanına yer verilmiştir.

Örgüt iklimi ve kültürü çalışmalarının birbirinden farklı birçok araştırma konusuyla ilişkili olduğu söylenebilir. Tablo 7 incelendiğinde, örgüt iklimi ve kültürü çalışmaları ile demografik değişkenler ve liderlik konuları en çok araştırılan kavramlardır. Örgüt iklimi çalışmalarında, öğrenci zorbalığı/şiddet konusu (%16.9); örgüt kültürü çalışmalarında ise, okul yöneticilerinin okul kültürünün oluşturulmasında ve sürdürülmesindeki rolü (liderlik teması altında) (%14.6) araştırma konularına eğilim fazladır. Ayrıca öğrenci başarısı ile örgütsel bağlılık her iki konuyla ilişkili olarak sıklıkla çalışılan önemli araştırma konularıdır.

Analize dahil edilen çalışmalar incelendiğinde örgüt iklimi ve kültürü kavramlarının hem bağımsız hem de bağımlı değişken olarak incelendiği görülmektedir. İklim ve kültür çalışmalarının özellikle öğrenci başarısı ve örgütsel bağlılık ile ilişkili çalışmalarda bağımsız değişken; demografik değişkenler ve liderlik ile ilişkili çalışmalarda bağımlı değişken olarak incelendiği söylenebilir. Tablo 8'de örgüt iklimi ve kültürü çalışmalarının metodolojik dağılımına ait veriler yer almaktadır.

Tablo 8
Örgüt İklimi ve Kültürü Çalışmalarının Metodolojik Dağılımı

Çalışma Türü	Araştırma Yöntemi					Toplam	
	Nicel	Nitel	Karma Yöntem	Kuramsal	Derleme		
İklim	<i>n</i>	130	5	1	4	-	140
	%	92.9	3.6	.70	2.9	-	100
Kültür	<i>n</i>	176	16	5	13	3	213
	%	82.6	7.5	2.3	6.1	1.4	100
Toplam	<i>n</i>	306	21	6	17	3	353*
	%	86.7	5.9	1.7	4.8	.80	100

* Kayıp veri: 1

Tablo 8 incelendiğinde, örgüt iklimi ve kültürü çalışmalarının büyük oranda nicel yöntemlerle incelendiği açıktır (%86.7). Bu durum, araştırma yöntemi açısından araştırmacıların niceliksel istatistiklere daha fazla yöneldiğini göstermektedir. Az da olsa alanyazında nitel (%5.9), kuramsal (%4.8), karma (%1.7) ve derleme çalışmaları (%0.80) görülmektedir. Tablo 9'da örgüt iklimi ve kültürü çalışmalarının araştırma desenlerine göre dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 9
Örgüt İklimi ve Kültürü Çalışmalarının Araştırma Desenlerine Göre Dağılımı

Çalışma türü	Araştırma deseni									
	Nicel			Nitel			Karma			
	Genel Tarama	İlişkisel Tarama	Nedensel	Durum Çalışması	Olgubilim	Etnografi	Karma Yöntem	Bilgi yok	Toplam	
İklim	<i>n</i>	37	70	-	1	1	-	1	23	133
	%	27.8	52.6	-	.80	.80	-	.80	17.3	100
Kültür	<i>n</i>	56	91	5	5	9	2	3	26	197
	%	28.4	46.2	2.5	2.5	4.9	1.0	1.5	13.2	100
Toplam	<i>n</i>	93	161	5	6	10	2	4	49	330*
	%	28.2	48.8	1.5	1.8	3.0	.60	1.2	14.8	100

* Kayıp veri: 24

Alanyazın incelendiğinde örgüt iklimi ve kültürü çalışmalarında nicel araştırma yöntemi desenlerinden ilişkisel tarama (%48.8) ve genel tarama (%28.2) araştırma desenleri araştırmacılar tarafından daha fazla tercih edilmiştir. Ayrıca nitel araştırmalarda genellikle olgubilim deseninden yararlanılmıştır (%3.0). Öte yandan incelenen araştırmaların yaklaşık %15'inde araştırma desenine yönelik herhangi bir bilgiye rastlanılmaması araştırmanın önemli bir sınırlılığını oluşturmaktadır. Tablo 10'da örgüt iklimi ve kültürü çalışmalarında kullanılan veri toplama araçlarının dağılımına ait bilgiler yer almaktadır.

Tablo 10
Örgüt İklimi ve Kültürü Çalışmalarında Kullanılan Veri Toplama Araçlarına Göre Dağılımı

Çalışma Türü	Veri Toplama Araçları						Toplam
	Anket	Görüşme	Doküman	Metafor	Birden Fazla		
İklim	<i>n</i>	130	4	1	-	1	136
	%	95.6	2.9	.70	-	.70	100
Kültür	<i>n</i>	176	11	4	1	8	200
	%	88.0	5.5	2.0	.50	4.0	100
Toplam	<i>n</i>	306	15	5	1	9	336*
	%	91.1	4.5	1.5	.30	2.7	100

* Kayıp veri: 18

Tablo 10 incelendiğinde, örgüt iklimi ve kültürü çalışmalarında büyük çoğunlukla anket tipi veri toplama aracı kullanılmıştır (%91.1). Bununla birlikte araştırmacılar görüşme tekniği, doküman toplama ve metaforlar yoluyla veri toplama araçlarına pek ilgi göstermemişlerdir. Tablo 11'de örgüt iklimi ve kültürü çalışmalarının örnekleme yöntemleri ve örneklem türlerine göre dağılımı sunulmuştur.

Tablo 11
Örgüt İklimi ve Kültürü Çalışmalarının Örnekleme Yöntemleri ve Örneklem Türlerine Göre Dağılımı

Örneklem Belirleme Yöntemi*	Örneklem Türü						Toplam
	Öğretmen	Yönetici	Öğrenci	Akademisyen	Karma		
Seçkisiz	<i>n</i>	47	1	20	2	8	78
	%	60.3	1.3	25.6	2.6	10.3	100

İklim	Seçkisiz olmayan	<i>n</i>	6	1	5	4	4	20
		%	30.0	5.0	25.0	20.0	20.0	100
	Evrenin tamamı	<i>n</i>	1	-	-	7	-	8
		%	12.5	-	-	87.5	-	100
	Bilgi yok	<i>n</i>	12	-	5	6	2	25
		%	48.0	-	20.0	24.0	8.0	100
Toplam	<i>n</i>	66	2	30	19	14	131	
	%	50.4	1.5	22.9	14.5	10.7	100	
Kültür	Seçkisiz	<i>n</i>	62	2	5	8	22	99
		%	62.6	2.0	5.1	8.1	22.2	100
	Seçkisiz olmayan	<i>n</i>	14	2	2	6	13	37
		%	37.8	5.4	5.4	16.2	35.1	100
	Evrenin tamamı	<i>n</i>	16	4	3	4	6	33
		%	48.5	12.1	9.1	12.1	18.2	100
	Bilgi yok	<i>n</i>	12	2	5	2	6	27
		%	44.4	7.4	18.5	7.4	22.2	100
	Toplam	<i>n</i>	104	10	15	20	47	196
		%	53.1	5.1	7.7	10.2	24.0	100

* Örneklem belirleme yöntemleri Fraenkel ve Wallen'a (2009) dayalı olarak belirlenmiştir.

Tablo 11'de örgüt iklimi ve kültürü çalışmalarının örnekleme yöntemleri ve örneklem türlerine göre dağılımı sunulmuştur. Örgüt iklimi çalışmaları incelendiğinde; çalışmaların büyük çoğunlukla öğretmenler (%50.4) ve öğrenciler (%22.9) üzerinde gerçekleştirildiği, ayrıca bu çalışmalarda genellikle basit seçkisiz (%38.9) ve tabakalı örneklem belirleme yönteminin (%20.6) kullanıldığı söylenebilir. Diğer taraftan örgüt kültürü çalışmaları incelendiğinde ise; çalışmaların genellikle öğretmenler (%53.1) ve birden fazla katılımcılar (%24) üzerinde gerçekleştirildiği görülmektedir. Bununla birlikte örgüt kültürü çalışmalarında, örneklem belirleme yönteminde yaygın bir çeşitliliğin (basit seçkisiz, tabakalı, amaçlı, evrenin tamamı, vs.) olduğu ifade edilebilir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, örgüt kültürü ve iklimi çalışmalarını betimsel içerik analizi yöntemi ile inceleyerek alana yönelik kapsamlı bir bakış açısının geliştirilmesi ve çalışma alanlarının genel eğilimlerinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Çalışma verileri, araştırmacılar tarafından geliştirilen "kodlama formu" üzerinden tasnif edilmiştir. Alan yazın derlemesi sonucunda, çalışmaya dâhil edilen lisansüstü tezler ve makaleler bağlamında 140'ı örgüt iklimi, 214'ü örgüt kültürü olmak üzere 354 çalışmaya ulaşılmıştır. Araştırmaya dâhil edilen bu çalışmalar, belirlenen ölçütlere göre incelenmiş ve analiz edilmiştir.

İlk olarak işletme alanlarında çalışılan örgüt kültürü ve iklimi kavramlarının ortaya çıkış dönemleri birbirinden farklılık göstermektedir. Örgüt iklimi, 1950'lerin sonlarından itibaren çalışmaya başlamasına rağmen örgüt kültürü kavramı 1980'li yıllardan sonra gündeme gelmiştir. Ancak ülkemizde bu kavramların bir çalışma alanı olarak incelenmesi benzer dönemlerde, özellikle 2000'li yıllardan sonra, olmuştur (Arslan, 2004; Çalık, Kurt ve Çalık, 2011; Şişman, 2007; Tahaoğlu, 2007). Bu dönemden itibaren bilimsel çalışma sayısı giderek artmış ve bu kavramlar araştırmacıların ilgi odağı haline gelmiştir. Bu kavramların son yıllarda çok sık çalışılması, bilim paradigmasında meydana gelen köklü değişim ve dönüşümün bir sonucu olabilir. Yirminci yüzyılın ikinci yarısından itibaren bilim paradigması, pozitivist paradigmadan post-pozitivist paradigmaya doğru bir dönüşüm yaşamaktadır (Aslanargun, 2007; Greenfield ve Ribbins, 2005; Şimşek, 1997; Şişman, 1996). Şimşek'e (1997) göre aydınlanma felsefesiyle başlayan akli ve bilimi ön plana çıkaran pozitivist anlayış yerini gerçek bilgi ve doğrunun sosyal kurgular olduğunu iddia eden ve bireylerin anlamların yaratılması sürecine aktif olarak katılması gerektiğini vurgulayan post-pozitivist paradigmaya bırakılmaktadır. Bu paradigmaya göre, bilginin örgütlenmesi ve sunulmasında tek, en doğru bir biçim yoktur ve bilimsel bilgi kültürel değerler ve inançlardan soyutlanamaz. Aslanargun'a (2007) göre konusu insan veya insan grupları olan sosyal bilimlerin alanında, fen bilimleri alanında olduğu gibi kesin tanımlamalara ve sayısal sonuçlara ulaşmak mümkün

değildir. Bu sebeple duygu, düşünce, davranış, eğilim ve yaşam tarzı bakımından farklılaşan sosyal bağlamı odağına alan örgüt ve yönetim çalışmalarında örgüt kültürü ve iklimi çalışmalarına eğilimin artması doğal kabul edilebilir.

Araştırma kapsamında örgüt kültürü ve iklimi çalışmalarını yürüten yazar sayıları incelendiğinde, çalışma alanları arasında bir benzerlik göze çarpmaktadır. Çalışmaların büyük oranda tek yazarlı olarak gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu durumun muhtemel sebebi olarak çalışmaya dâhil edilen lisansüstü tezlerin tek yazarlı olarak yayımlanması düşünülmektedir. Örgütün sosyal bağlamını, insan ilişkilerini, grup yapılarını, değer ve normlarını inceleyen kültür ve iklim çalışmalarında farklı bakış açılarını bütünleştirerek birden çok yazarlı çalışmalar yapmak önemlidir. Bu kapsamda, analize dâhil edilen çalışmaların yaklaşık dörtte biri birden çok yazarlı olarak yürütülmüştür. Bu yönüyle çok yazarlı olarak yürütülen çalışmalar, örgüt kültürü ve iklimi çalışmalarının farklı bakış açıları doğrultusunda iş birliği ve görev dağılımı yapılarak yürütüldüğünün bir göstergesi olabilir.

Araştırmaya dâhil edilen çalışmaların yayım türlerine göre dağılımı incelendiğinde, büyük oranda yüksek lisans tezlerinin ve makalelerin yayımlandığı görülmektedir. Akademik alana yeni başlayan yüksek lisans aşamasındaki genç araştırmacılar ve alan akademisyenleri bu çalışma konularına büyük ilgi göstermiştir. Ancak özellikle doktora düzeyinde çok az çalışmaya rastlanmıştır. Örgüt kültürü ve iklimi; örgütsel davranışın analiz edilmesi, örgüt içi sosyal bağlamın açığa çıkarılması ve örgütteki bireylerin veya grupların ilişki ağlarının incelenmesi konusunda önemli çıkarımlar yapılmasına önemli katkı sağlayan çalışma alanlarıdır (Anderson, 1982; Denison, 1996; Hoy, 1990; Schein, 2010). Bu açıdan bakıldığında, örgüt kültürü ve iklimi kavramlarının doktora öğrencileri tarafından daha derinlemesine, kapsamlı ve bütüncül bir yaklaşımla incelenmesi alana önemli katkılar sağlayabilir. Bununla birlikte doktora tez çalışmalarında bu konu alanlarının araştırılmasında 2010 yılından itibaren artış gözlenmiştir. Bu durum, bu iki çalışma alanının son yıllarda daha derinlemesine ve uzman bakış açısıyla üst düzeyde irdelendiğini göstermesi açısından önemlidir.

Örgüt kültürü ve iklimi çalışmalarının gerçekleştirildiği örneklem bölgesi İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflaması (İBBS) kapsamında incelenmiştir. Bu sınıflamaya göre, örgüt kültürü ve iklimi çalışmaları uygulanan bölgelere göre benzer bir dağılım göstermektedir. En çok çalışılan örneklem bölgeleri, İstanbul, Ege (İzmir, Aydın ve Manisa vs.) ve Batı Anadolu (Ankara, Konya, vs.) alt bölgeleri olmuştur. İstanbul, İzmir ve Ankara gibi üniversite sayısının fazla ve lisansüstü eğitime erişim olanaklarının daha kolay ve çeşitli olduğu şehirlerde araştırma sayısının fazla olması doğal kabul edilmelidir. Öte yandan Doğu Karadeniz alt bölgesi (Trabzon, Ordu, Giresun, vs.) en az araştırma yapılan bölge olması açısından dikkat çekmektedir. Bununla birlikte araştırmaya dâhil edilen çalışmalar incelendiğinde, örneklem bölgesi belirtilmeyen çalışmalara rastlanmıştır. Bu durum, çalışmaların niteliğini önemli ölçüde etkileyen metodolojik bir sorun oluşturmaktadır. Araştırmaların geçerliğini ve güvenilirliğini artırmak için araştırmaların nerede, ne zaman veya kimlerle yapıldığının açık ve net bir şekilde raporlanması önemlidir.

Araştırmaya dâhil edilen çalışmalar uygulandığı eğitim kademelerine göre sınıflandırıldığında, örgüt iklimi ve kültürü çalışmalarının benzer kademelerde gerçekleştirildiği söylenebilir. Buna göre; çalışmalar en çok ilköğretim ve ortaöğretim, en az ise okul öncesi eğitim kademesinde gerçekleştirilmiştir. İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarının sayıca fazla, aksine okul öncesi eğitim kurumlarının sayıca az olması araştırmacıların uygulama yapma eğilimlerini etkilemiş olabilir. Öte yandan birçok alt örgütü içerisinde barındıran öğrenci, öğretim elemanı ve yönetim etkileşiminin yoğun olarak yaşandığı, uzun erimli derin kültürlerle sahip yükseköğretim kurumlarının kültür ve iklim yapılarına ilişkin gerçekleştirilen çalışmaların olması önemli bir gelişme olarak düşünülebilir.

Alan yazın incelendiğinde, örgüt kültürü ve iklimi kavramlarının örgütsel davranış, liderlik ve öğrenci başarısı gibi birçok konu alanıyla yakından ilişkili olduğu vurgulanmaktadır (Anderson, 1982; Aydoğan, 2004; Hoy vd., 1991; Şişman, 2007). Örgüt kültürü ve iklimi; örgütsel davranış, liderlik ve öğrenci başarısı üzerinde bir etkiye sahip olabileceği gibi bu unsurlardan da etkilenen kavramlardır. Araştırmaya dâhil edilen çalışmalar incelendiğinde; örgüt iklimi ile genellikle demografik değişkenler, liderlik, öğrenci zorbalığı, öğrenci başarısı ve örgütsel bağlılık gibi temaların birlikte çalışıldığı; benzer şekilde örgüt kültürüyle de büyük oranda demografik değişkenler, liderlik, öğrenci başarısı, örgütsel bağlılık ve değerler temalarının birlikte çalışıldığı görülmektedir. Her iki değişken bakımında en çok çalışılan temalar demografik değişkenler ve liderlik olmuştur. Eğitim bilimlerine dair ulusal alanyazında, demografik değişkenlerin bağımsız değişken olarak ele

alınıp çalışmalarda analizlere dâhil edilmesi çok sık rastlanan bir durumdur. Bu genel durumun örgüt kültürü ve iklimi çalışmalarına da yansdığı görülmektedir. Demografik değişkenlerin analizlere dahil edilmesinde hem demografik verilere ulaşılabilirlik hem de grup farklılığının analizi (cinsiyet, branş, mesleki kıdem vb.) bakımından basit istatistiksel analiz tekniklerini içeren ve araştırmacılar için büyük kolaylık sağlayan özelliklerinin olması önemli bir etken olabilir. Öte yandan liderlik teması, en çok çalışılan değişkenlerden biri olarak dikkat çekmektedir. Liderlik konusu, özellikle örgüt ve yönetim alanyazınında uzun yıllardır çalışılan ve halen de güncelliğini koruyan bir kavramdır. Yönetim biliminin bir alt dalı olarak eğitim yönetimi alanında, liderlik konusu önemli bir yer tutmakta ve araştırmacıların ilgi odağında yer almaktadır. Alanyazında okul kültürünün oluşturulmasında, sürdürülmesinde ve olumlu ve destekleyici bir iklimin oluşturulmasında okul liderlerinin önemine vurgu yapılmaktadır (McEwan, 2003). Hoy'a (1990) göre liderlik ile okul iklimi arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmalarda, okul iklimi büyük çoğunlukta bağımlı değişken olarak belirlenmiştir. Bu durum, okul müdürlerinin liderlik stillerinin, yönetsel becerilerinin ve liderlik uygulamalarının okul ikliminin oluşturulmasında ve sürdürülmesinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Hoy, 1990). Bu yönüyle liderlik temasının örgüt kültürü ve iklimiyle çok çalışılması beklenen bir durumdur.

İlgili alan yazın incelendiğinde, örgüt kültürü ve iklimi kavramlarının çalışma tema alanlarına göre hem bağımlı hem de bağımsız değişken olarak kullanıldığı söylenebilir. Bağımlı/bağımsız değişken olma durumu açısından her iki alanın da benzer bir eğilim gösterdiği görülmektedir. Hoy (1990) örgüt çalışmalarında örgüt ikliminin örgütsel çıktılarının bir belirleyicisi olarak yer aldığına vurgu yaparak bağımsız değişken olma özelliğini ön plana çıkarmaktadır. Sells'e (1968) göre ise iklim kavramı hem bağımlı hem de bağımsız değişken olarak incelenebilir. Bağımlı değişken olması durumunda, liderlik, teknoloji ve personel yapısı gibi sosyal sistem özelliklerinin iklim üzerindeki etkisi; bağımsız değişken olması durumunda ise, iklimin örgütsel davranış, iletişim modelleri ve benzerleri üzerindeki etkisi analiz edilmektedir. Öte yandan örgüt kültürü kavramının, örgüt iklimine nazaran daha fazla bağımsız değişken olduğu ileri sürülmektedir (Bodwitch ve Buono, 1990; Akt. Karcioğlu, 2001). Ancak tarihsel temellerine dayalı olarak kültür kavramının nicel bir değişken olarak (bağımlı veya bağımsız değişken) incelenmesinin sakıncalarına vurgu yapılmaktadır (Schein, 2010).

Örgüt kültürü ve iklimi çalışmalarının metodolojik dağılımı incelendiğinde; her iki çalışma alanının büyük oranda nicel araştırma felsefesine dayalı olarak çalışıldığı; bununla birlikte nitel ve karma araştırma yöntemlerinin kullanıldığı çok az sayıda çalışmanın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgüt iklimi ve kültürü çalışmalarında büyük oranda nicel araştırma yöntemlerinin kullanılması, pozitivist araştırma geleneğinden kaynaklanabilir. Alanyazın incelendiğinde örgüt iklimi kavramının, örgüt kültürü çalışmalarından çok önce çalışıldığı görülmektedir (Denison, 1996). Örgüt kültürü ve iklimi, her ikisi de örgütlerin doğallığını ve insani yönünü temsil eden kavramlardır (Hoy, 1990; Şişman, 2007). Benzer şekilde Denison'a (1996) göre her iki olgu, örgütlerin sosyal bağlamının bütüncül doğasının betimlenmesine, bu sosyal bağlamın dayanıklılığına ve örgüt sisteminde yer alan değerler, inançlar ve varsayımların kökenlerine vurgu yapması açısından önemli benzerliklere sahiptir. Ancak kültür ve iklim kavramlarının metodolojik yönden farklı bakış açılarına dayandığı söylenebilir. Bu doğrultuda iklim çalışmaları genellikle davranış algılamaları ile ilgilenmekte ve bu çalışmalarda nicel araştırma tekniklerine dayalı çoklu istatistiğe başvurulmaktadır. Bunun aksine kültür çalışmaları; genellikle varsayımlara, değerlere ve normlara odaklanmakta ve temelleri etnografik tekniklere dayalı nitel araştırma felsefesine dayanmaktadır (Denison, 1996; Hoy, 1990; Karcioğlu, 2001; Maxwell ve Thomas, 1991). Benzer şekilde Schein (1997) kültür çalışmalarında nitel araştırma yöntemlerinin tercih edilmesi gerektiğini, niceliksel ölçeklerin var olan kültürü yansıtmada yeterli olmayabileceğini belirtmiştir. Ancak alan yazındaki çalışmalar incelendiğinde, bu araştırma felsefesine dair ayırım çok yer bulmamıştır. Çünkü belirli ölçme araçları kullanarak istatistiksel genellemelere ulaşan, pozitivist yaklaşıma dayalı ve nicel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı kültür çalışmalarının (Denison ve Mishra, 1995; Hofstede, 1980; O'Reilly, Chatman ve Caldwell, 1991; Rousseau, 1990) yanı sıra derinlemesine analizlerin gerçekleştirildiği, post-pozitivist yaklaşıma dayalı ve nitel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı iklim çalışmalarına rastlamak mümkündür (Ashforth, 1985; Moran ve Volkwein, 1992; Poole, 1985). Çalışma kapsamında incelenen araştırmalarda da genellikle nicel araştırma yaklaşımına dayalı örgüt kültürü çalışmaları ile nitel araştırma yaklaşımına dayalı iklim çalışmalarının olduğu görülmektedir. Bu yönüyle her iki bakış açısının farklı metodolojik temelleri olmasına rağmen benzer araştırma yöntemleri kullanılarak araştırıldığı sonucuna ulaşılabilir.

Araştırmaya dâhil edilen çalışmalarda, genellikle nicel araştırma yaklaşımına dayalı olarak ilişkisel tarama ve genel tarama araştırma desenlerinin kullanıldığı söylenebilir. Bu durumun oluşmasında araştırmacıların mevcut durumu olduğu gibi betimleme ve bazı değişkenlerle ilişkileri inceleme isteği olabilir. Ayrıca nitel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı çalışmalarda olgubilim, durum ve etnografik desenli çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Antropolojik kültür çalışmalarının temelini oluşturan etnografik çalışmaların sadece iki çalışmada kullanılması dikkat çekicidir. Araştırmanın bir diğer önemli bulgusu ise, azımsanmayacak sayıda çalışmada araştırma desenlerine ait herhangi bir bilgiye yer verilmemesidir. Bu durum önemli bir metodolojik sınırlılık olarak değerlendirilebilir. Benzer şekilde Karadağ (2009) çalışmasında eğitim bilimleri alanında yapılmış doktora tezlerinin bazı metodolojik sınırlılıklara dayalı olarak alandaki temel metodolojik bilgi eksikliğine vurgu yapmıştır.

Araştırmanın bir diğer önemli bulgusu, hem örgüt kültürü hem de örgüt iklimi çalışmalarında çoğunlukla anket tipi veri toplama araçlarının kullanılmasıdır. İncelenen çalışmaların büyük çoğunluğunun nicel yaklaşıma dayalı olması ve bu yaklaşımının en temel özelliğinin elde edilen verileri genelleme amacı olması sebebiyle bu genelleme amacına en iyi hizmet eden anket tipi ölçme araçlarının kullanılması beklenen bir durumdur. Bu bağlamda araştırmaya dâhil edilen çalışmaların (hem örgüt kültürü hem de örgüt iklimi) büyük çoğunluğunda nicel araştırma yaklaşımının tercih edilmesi anket tipi veri toplama araçlarının niçin daha fazla kullanıldığını açıklamaktadır. Schein'e (1997) göre var olan kültürün derinlemesine ve kapsamlı analizi nitel araştırma yöntemiyle mümkündür. Nitel araştırma yaklaşımı; içsel bakış açısı, gözlem, örnek olay araştırması, yaşam öyküsü, görüşme gibi yollara başvurarak yorumsamacı, fenomenoloji, etnometodoloji, sembolik etkileşimci, emik bakış açısı gibi yaklaşım ve başlıklar altında yapılan tartışmalarla yakından ilişkilidir. Çalışmaya dâhil edilen örgüt kültürü araştırmalarında, anket tipi ölçme araçlarının yanı sıra görüşme, doküman toplama ve metaforlar yoluyla veri toplama araçları da kullanılmıştır. Bu durum, nitel araştırma yaklaşımının gerekleriyle örtüşmektedir, ancak sayıca tatmin edici bir düzeyde değildir. Aslında kültür gibi örgüt içi değerlere, varsayımlara, normlara vurgu yapan bir yapının nitel araştırmaya dayalı görüşmeler, gözlemler ve alan notları gibi araçlarla bilgilerin toplanmasında daha etkili ve anlamlı sonuçlara ulaşılmasını sağlmasına rağmen, nadir başvurulan bir yöntemdir.

Son olarak bu çalışmada, ulaşılan araştırmalarda başvurulan örneklem belirleme yöntemi ve örneklem türü analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, her iki çalışma alanında da en çok seçkisiz örneklem belirleme yönetimi tercih edilmiş ve genellikle öğretmen örnekleme üzerinde çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Seçkisiz örneklem içerisinde (i) basit seçkisiz ve (ii) tabakalı örneklem belirleme yöntemi kullanılmıştır. Büyükköztürk ve diğerlerine (2013) göre, bu örneklem belirleme yönteminin en temel özellikleri, her bir örneklem birimine eşit seçilme olasılığının verilmesi ve örneklemin evrende temsil edilebilirliğinin artırılmasıdır. Bu açıdan çalışmaların gerçekleştirildiği örneklemin evrende temsil edilebilirliğinin fazla olduğu söylenebilir. Ayrıca örgüt kültürü çalışmalarında seçkisiz olmayan örneklem belirleme yöntemi azımsanmayacak düzeydedir. Bu durum, nitel araştırma kapsamında araştırmacılar tarafından belirlenen özel durumların incelenmesine yönelik amaçlı örneklemler üzerinde çalışmaların gerçekleştirilmiş olmasından kaynaklanabilir. Örgüt kültürü ve iklimi çalışmaları genellikle öğretmenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Okulun en temel öğelerinden biri olarak öğretmenlerin kültürü oluşturma, sürdürme, yaşatma, değiştirme; ayrıca sosyo-psikolojik ortamın özelliklerine göre iklimi algılama ve yaşama açısından önemli bir işlevi bulunmaktadır. Bu yönüyle kültür ve iklim çalışmalarının odağında yer alması mantıklı gelebilir. Bu noktada asıl üzerinde durulması gereken bir diğer nokta, kültür ve iklim çalışmalarının analiz biriminin ne olması gerektiğine yönelik tartışmalardır (Denison, 1996; Hoy, 1990; Sirotnik, 1980). Hoy ve diğerlerine (1991) göre iklim çalışmaları için analiz birimi okul olmalıdır. Örgütsel davranışın analiz edilmesi ve örgüt içi unsurların detaylı olarak incelenmesi için verilerin okul düzeylerinde toplanması önerilmektedir (Hoy ve Clover, 1986). Benzer şekilde Sirotnik (1980) de iklim değişkeninin örgütsel nitelikleri yansıttığı için örgüt düzeyinde incelenmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Aynı durum örgüt kültürü çalışmaları için de geçerlidir, çünkü kültür de değerler, varsayımlar, normlar ve artifaktlar gibi örgütsel unsurlara gönderme yapmaktadır. Ancak çalışmaya dâhil edilen hiçbir çalışmanın bir üst düzey olarak örgüt düzeyine çekilmediğini söyleyebiliriz. Bu durum, örgütsel niteliklerin bireysel nitelikler üzerinden ölçülmesi gibi teknik bir soruna yol açmaktadır.

Sonuç olarak örgüt kültürü ve iklimi kavramları, tarihsel temelleri çok eskilere dayanmasına rağmen ulusal çapta özellikle 2000'li yıllardan sonra sıklıkla çalışılan ve halen güncelliğini koruyan iki önemli çalışma alanıdır. Alanyazın incelendiğinde bu iki bakış açısı birbirinden farklı etimolojilere, epistemolojilere, yaklaşımlara ve

metodolojilere dayanmasına rağmen iki alanyazını oluşturan bireysel çalışmalar karşılaştırıldığında, uygulamada belirgin bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Alanyazında bu sonuca benzer şekilde vurgulara rastlanmaktadır.

KAYNAKÇA/REFERENCES

- Anderson, C. S. (1982). The search for school climate: A review of research. *Review of Educational Research*, 52(3), 368-420.
- Akaydin, Ş. ve Çeçen, M. A. (2015). Okuma becerisiyle ilgili makaleler üzerine bir içerik analizi. *Eğitim ve Bilim*, 40(178), 183-198.
- Arslan, N. T. (2004). "Örgütsel performansı belirleyici bir etmen olarak" örgüt kültürü ve iklimi hakkında bir değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 9(1), 203-228.
- Ashforth, B. E. (1985). Climate formation: Issues and extensions. *Academy of Management Review*, 10(4), 837-847.
- Aslanargun, E. (2007). Modern eğitim yönetimi anlayışına yönelik eleştiriler ve postmodern eğitim yönetimi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 50(50), 195-212.
- Aydoğan, Z. F. (2004). Örgüt kültürü ve iklimi. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), 203-215.
- Balcı, A. (2013). *Etkili okul ve okul geliştirme: Kuram uygulama ve araştırma* (6. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Balcı, A., & Apaydin, Ç. (2009). Türkiye'de eğitim yönetimi araştırmalarının durumu: Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi dergisi örneği. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(59), 325-343.
- Bektaş, F., Çoğaltay, N., Karadağ, E., & Ay, Y. (2015). School Culture and academic achievement of students: A meta-analysis study. *Anthropologist*, 21(3), 482-488.
- Bolman, L. G., & Deal, T. E. (2013). *Organizasyonları yeniden yapılandırmak* (4. baskı). (Çev. A. Aypay ve A. Tanrıoğen). Ankara: Seçkin.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çalık, M., & Sözbilir, M. (2014). İçerik analizinin parametreleri. *Eğitim ve Bilim*, 39(174), 33-38.
- Çalık, T., Kurt, T., & Çalık, C. (2011). Güvenli okulun oluşturulmasında okul iklimi: Kavramsal bir çözümleme. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 1(4), 73-84.
- Davies, P. (2000). The relevance of systematic reviews to educational policy and practice. *Oxford Review of Education*, 26(3-4), 365-378.
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (1982). *Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life*. Reading: Addison-Wesley.
- Denison, D. R. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars. *Academy of Management Review*, 21(3), 619-654.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204-223.
- Fiore, D. J. (2001). *Creating Connections for better schools: How leaders enhance school culture*. Larchmont, NY: Eye on Education.
- Fraenkel J. R., & Wallen, N. E. (2009). *How to design and evaluate research in education* (7th Edition). New York: McGraw-Hill.
- Gilmer, B. Von H. (1961). Psychological climates of organizations. In B. Von Haller Gilmer (Ed.), *Industrial Psychology* (pp. 57-84). New York: McGraw-Hill.
- Greenfield, T., & Ribbins, P. (Eds.). (2005). *Greenfield on educational administration: Towards a humane craft*. London: Routledge.
- Halpin, A. W. (1966). *Theory and research in administration*. London: The Macmillan Company.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (1974). Organizational climate: Measures, research and contingencies. *Academy of Management Journal*, 17(2), 255-280.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. USA: SAGE.
- 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. (2003). School climate. In J. W. Guhtrie (Ed.), *Encyclopedia of education* (pp. 22-24). New York: Thompson Gale.
- Hoy, W. K., & Clover, S. I. (1986). Elementary school climate: A revision of the OCDQ. *Educational Administration Quarterly*, 22(1), 93-110.

- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Kottkamp, R. B. (1991). *Open schools, healthy schools: Measuring organizational climate*. Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Joyce, W. F., & Slocum, J. W., Jr. (1979). Climate in organizations. In S. Kerr (Ed.), *Organizational behavior* (pp. 317-333). Columbus: Grid.
- Karadağ, E. (2009). Eğitim bilimleri alanında yapılmış doktora tezlerinin tematik açıdan incelemesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(3), 75-87.
- Karcioğlu, F. (2001). Örgüt kültürü ve örgüt iklimi ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1), 265-283.
- Koşar, D., Emre, E., Kılınc, A. Ç., & Koşar, S. (2017). Öğretmen liderliğine ilişkin yapılan çalışmaların incelenmesi: Bir içerik analizi çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 4(7).
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard University.
- Maxwell, T. W., & Ross Thomas, A. (1991). School climate and school culture. *Journal of Educational Administration*, 29(2), 72-82.
- McEwan, E. K. (2003). *Ten traits of highly effective principals: From good to great performance*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: an expanded sourcebook* (2nd ed.). USA: SAGE.
- Moran, E. T., & Volkwein, J. F. (1992). The cultural approach to the formation of organizational climate. *Human Relations*, 45(1), 19-47.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-516.
- Ouchi, W. (1981). *Theory Z*. Reading: Addison-Wesley.
- Özden, Y. (2013). *Eğitimde yeni değerler: Eğitimde dönüşüm* (9. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Payne, R. L., & Pugh, D. S. (1976). Organizational structure and climate. In M. D. Durmette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1125-1173). Chicago: Rand McNally.
- Peters, T., & Waterman, R. (1982). *In search of excellence: Lessons from America's best run companies*. New York: Harper & Row.
- Pettigrew, A. M. (1979). On studying organizational cultures. *Administrative Science Quarterly*, 24(4), 570-581.
- Poole, M. S. (1985). Communication and organization climates. In R. D. McPhee & P. K. Thompkins (Eds.), *Organizational communication: Traditional themes and new directions* (pp. 79-108). Beverly Hills: Sage.
- Robbins, S. (1990). *Organization theory*. New Jersey: Prentice Hall.
- Rousseau, D. M. (1990). Assessing organizational culture: The case for multiple methods. In B. Schneider (Ed.) *Organizational climate and culture* (pp. 153-192). San Francisco: Jossey Bass.
- Schein, E. H. (1997). *Organizational culture and leadership: A dynamic view*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th Edition). John Wiley & Sons.
- Schneider, B. (Ed.). (1990). *Organizational climate and culture*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sells, S. B. (1968). An approach to the nature of organizational climate. In R. Tagiuri and G. H. Litwin (Eds.) *Organizational climate. Explorations of a concept* (pp. 83-103). Boston: Harvard University.
- Sezgin, F. (2010). School Organizational Culture as a Predictor of Teacher Organizational Commitment. *Eğitim ve Bilim*, 35(156), 142-159.
- Sirotnik, K. A. (1980). Psychometric implications of the unit-of-analysis problem (with examples from the measurement of organizational climate). *Journal of Educational Measurement*, 17(4), 245-282.
- Şimşek, H. (1997). *21. Yüzyılın eşliğinde paradigmalar savaşı: Kaostaki Türkiye*. İstanbul: Sistem.
- Şişman, M. (1996). Postmodernizm tartışmaları ve örgüt kuramındaki yansımaları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (3), 451-464.
- Şişman, M. (2007). *Örgütler ve kültürler* (2. Baskı). Ankara: Pegem A.
- Şişman, M. (2013). *Eğitimde mükemmellik arayışı etkili okullar* (4. Baskı). Ankara: Pegem A.
- Tagiuri, R. (1968). The concept of organizational climate. In R. Tagiuri and G. H. Litwin (Eds), *Organizational climate. Explorations of a concept* (pp. 9-32). Boston: Harvard University.
- Tagiuri, R., & Litwin, G. H. (Eds.). (1968). *Organizational climate: Explorations of a concept*. Boston: Harvard University.
- Tahaoğlu, F. (2007). *İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik rollerinin örgüt iklimi üzerine etkisi (Gaziantep ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Tavşancıl, E., & Aslan, A. E. (2001). *Sözel, yazılı ve diğer materyaller için içerik analizi ve uygulama örnekleri*. İstanbul: Epsilon.
- Thapa, A., Cohen, J., Guffey, S., & Higgins-D'Alessandro, A. (2013). A review of school climate research. *Review of Educational Research*, 83(3), 357-385.

- Üstün, U., & Eryılmaz, A. (2014). Etkili araştırma sentezleri yapabilmek için bir araştırma yöntemi: Meta Analiz. *Eğitim ve Bilim*, 39(174), 1-32.
- 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.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin.

İletişim/Correspondence

Doç. Dr. Ferudun SEZGİN
ferudun@gazi.edu.tr

Arş. Gör. Emre SÖNMEZ
emresonmez@gazi.edu.tr