

Türkiye’de Eğitim ve Öğretim Konulu Kurum Kültürü Başlıklı Lisansüstü Çalışmaların İncelenmesi*

Bora Yiğit SEFİL¹ - Serdar AKBULUT² - Sezen TOFUR³

Makale Bilgisi

Geliş:
16.07.2025

Kabul:
20.09.2025

Yayın:
30.09.2025

Anahtar Kelimeler:
Kurum Kültürü, Eğitim Yönetimi, Lisansüstü Eğitim, Yüksek Lisans, Doktora.

Öz

Bu araştırmanın amacı, Türkiye'deki eğitim ve öğretim konulu kurum kültürü başlıklı lisansüstü çalışmaların mevcut durumunu incelemek ve bu alandaki eğilimleri ortaya koymaktır. Bu bağlamda, araştırmanın yöntemi nitel bir yaklaşım olarak belirlenmiş ve temel nitel araştırma (natural inquiry) modelinde desenlenmiştir. Çalışmaların veri kaynaklarını Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi (YÖKTEZ) veri tabanından ölçüt örnekleme yöntemi ile seçilmiş 17 yüksek lisans ve 4 doktora tezi oluşturmaktadır. Araştırmanın ölçütleri olarak (i) izinli olması, (ii) 2025 yılı 14 Mart itibarıyla yayımlanmış olması, (iii) tez başlığında “Kurum Kültürü” geçmesi, (iv) “Eğitim ve Öğretim” konulu olması olarak belirlenmiştir. Verilerin toplanmasında doküman analizi tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın verilerinin incelenmesi araştırmacı tarafından oluşturulan “Lisansüstü Çalışmalarına Yönelik İnceleme Formu” ile gerçekleştirilmiştir. Veri kaynağı olarak belirlenen her bir yüksek lisans ve doktora çalışması inceleme formunda yer alan alt başlıklara göre incelenmiştir. Verilerin analizinde betimsel içerik analizi kullanılmıştır. Araştırmanın incelenmesi sürecinde her bir doktora ve yüksek lisans çalışması üç farklı araştırmacı tarafından analiz edilmiş, analizler arasında karşılaştırmalar yapılmış ve farklılıkları gidermek için kodlayıcılar bir araya gelerek oy birliği esasına göre verilere son şeklini vermiştir. Elde edilen bulgulara, eğitim kurumlarında kurum kültürünün geliştirilmesine yönelik lisansüstü çalışmaların çoğunlukla yüksek lisans düzeyinde ve devlet üniversitelerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Genel olarak 2013 yılında ilgili alana yönelim olsa da sonraki yıllarda azalma olduğu fakat son yıllarda yeniden eğilimin arttığı görülmüştür. Genel olarak bakıldığında, kurum kültürü konusunun eğitim araştırmalarında disiplinlerarası bir yaklaşımla ele alındığı ve özellikle okul içi uygulamalarla yakından ilişkilendirildiği söylenebilir. Bu çeşitlilik, eğitim kurumlarında kültürel yapının yalnızca bir örgüt unsuru değil, aynı zamanda bir kimlik, liderlik ve davranış biçimi üreten dinamik bir sistem olduğunu göstermektedir.

An Examination of Postgraduate Studies on Educational Training in Turkey with a Focus on Organizational Culture

Article Info

Received:
16.07.2025

Accepted:
20.09.2025

Online:
30.09.2025

Keywords:
Organizational Culture, Educational Administration, Postgraduate Education, Master's Degree, Doctorate.

Abstract

The aim of this study is to examine the current state of postgraduate research on organizational culture in the context of education and instruction in Turkey and to identify the trends in this field. In this context, the research method was determined as a qualitative approach and designed within the framework of basic qualitative research (naturalistic inquiry) model. The data sources of the studies consisted of 17 master's theses and 4 doctoral dissertations selected from the National Thesis Center of the Council of Higher Education (YÖKTEZ) database using criteria sampling. The research criteria were determined as (i) being approved, (ii) being published as of March 14, 2025, (iii) having the expression “Organizational Culture” in the title of the thesis, and (iv) dealing with the subject of “Education and Training”. Document analysis technique was used to collect the data. The research data were analyzed using the “Master's Studies Review Form” created by the researcher. Each master's and doctoral study identified as a data source was examined according to the subheadings in the review form. Descriptive content analysis was used to analyze the data. During the review process, each doctoral and master's thesis was analyzed by three different researchers, comparisons were made between the analyses, and the coders came together to resolve the differences and finalize the data on the basis of consensus. The findings reveal that postgraduate studies aiming to improve organizational culture in educational institutions are mostly concentrated at the master's level and in public universities. In 2013, there was a general shift to this field, followed by a decline in the following years, but this trend has increased again in recent years. In general, it can be said that the topic of organizational culture has been approached in educational research with an interdisciplinary perspective and is particularly associated with in-school practices. This diversity demonstrates that the cultural structure in educational institutions is not only an organizational element but also a dynamic system that produces identity, leadership, and behavioral patterns.

¹Sorumlu yazar, Yüksek lisans öğrencisi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Türkiye, QRCID:0009-0009-27419-6580, borayigit989@gmail.com

²Doç. Dr. Serdar Akbulut, Eğitim Fakültesi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Türkiye, ORCID:0000-0001-7232-6729, serdar.akbulut@cbyu.edu.tr

³Doç. Dr. Sezen Tofur, Eğitim Fakültesi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Türkiye, ORCID:0000-0001-6518-9156, sezentofur@gmail.com

* Bu çalışma, 3. Uluslararası 21. Yüzyıl Eğitim Araştırmaları Kongresi (INER 2025), 25–27 Nisan 2025 tarihlerinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

Bu makaleden alıntı yapmak için/ To cite this article:

Sefil, B. Y., Akbulut, S. ve Tofur, S. (2025). Türkiye’de eğitim ve öğretim konulu kurum kültürü başlıklı lisansüstü çalışmaların incelenmesi. *Elektronik Dil ve Eğitim Dergisi*, 6(1), 60-71. <https://doi.org/10.5281/zenodo.17220101>

Giriş

Tarih boyunca insanlar kendilerini adayabilecekleri, sahiplenecekleri kurallar üretmeyi ve bu kurallara uygun yaşamayı seçmişlerdir. Kültür ise bu kuralların insanlar tarafından yaşatılmasıdır. Bir diğer deyişle öğrenilmiş davranışlar topluluğudur. Değişime uğrayabilir fakat insan psikolojisinin gerektirdiklerini de içeren bir bütün olma eğilimindedir. Anlam örüntülerinin tarihsel olarak aktarımı şeklinde de tanımlanabilir. Bu anlam örüntüleri hem açık hem de kapalı olarak öyle olduğu varsayılan inançlarla ifade edilir (Terzi, 2005). Nasıl ki her toplumun kendine özgü bir kültürü varsa her kurumun, işletmenin veya örgütün de kendine özgü bir kültürü vardır. Kurum kültürü, kültürün alt basamağı şeklinde de düşünülebilir. Kurum kültürü, kurumların başarısını doğrudan etkileyen kritik bir faktördür ve performans, çalışan memnuniyeti, işten ayrılma niyeti, liderlik, iletişim ve örgütsel bağlılık gibi pek çok unsurla ilişkilidir. Kurum kültürü, kurumun üyeleri tarafından paylaşılan varsayımlar, inançlar, değerler, normlar ve uygulamalardan oluşmaktadır ve bu yapı hem çalışanların davranışlarını yönlendiren hem de kurum içindeki etkileşimleri şekillendiren bir çerçeve sunmaktadır. Bu çerçeve aynı zamanda dış çevreyle kurulan ilişkileri de etkilemektedir.

Eğitim kurumlarında hâkim olan kültür, yalnızca okulun fiziksel atmosferini değil, aynı zamanda yönetim anlayışını, karar mekanizmalarını ve öğretim süreçlerini de derinden etkileyen bir yapı olarak görülmektedir. Okul kültürü, öğrencilerin akademik gelişimini destekleyen bir çerçeve sunarken; öğretmenlerin mesleki tutumlarını, yöneticilerin liderlik tarzlarını ve tüm paydaşların iş birliğine dayalı ilişkilerini de biçimlendirir. Dolayısıyla, etkili bir okulun varlığı güçlü bir kültürel temele dayanır. Böyle bir kültür, yönetici ve öğretmenlerin ortak değerler, normlar ve inançlar etrafında birleşmesiyle ortaya çıkar ve bunun sonucunda dışsal denetim süreçlerine duyulan ihtiyaç azalır; çünkü kurumsal işleyiş büyük ölçüde paylaşılan normlar üzerinden kendiliğinden düzenlenir (Çelik, 2000). Normlar, değerler, inançlar ve gelenekler yalnızca okul kültürünün bileşenleri değil, aynı zamanda bireylerin düşünce ve davranışlarını yönlendiren, ilişkileri pekiştiren ve okula özgün bir kimlik kazandıran dinamiklerdir (Deal ve Peterson, 1998).

Kurum kültürü, temelde bir kurumun duygusal yapısını, anlam dünyasını, karakterini ve dışarıya yansıyan imajını açıklama çabasıdır. Bu kavram, geçmişte daha çok gayriresmî kurum yapılarıyla ilişkilendirilmiş olsa da, günümüzde normlar, değerler, ideolojiler ve gelişen sistemleri kapsayan geniş bir alanı ifade etmektedir (Hoy ve Miskel, 2010: 165). Schein'in (1997) yaklaşımına göre kurum kültürü, bir topluluğun dış çevreye uyum sağlama ve iç bütünlüğünü sürdürme sürecinde geliştirdiği, işlevselliği test edilmiş ve bu nedenle yeni üyelere doğru algılama, düşünme ve hissetme biçimleri olarak aktarılan temel varsayımlar bütünüdür. Bu aktarım, kurum kültürünü yalnızca bir örgütsel gelenek değil, aynı zamanda kuşaklar arasında devam eden öğrenilmiş bir sosyal miras haline getirir. Öte yandan, örgütleri birbirinden ayıran önemli noktalardan biri, karar alma yetkisinin tek merkezde toplanıp toplanmamasıdır. Eğer kararlar tek elde toplanıyorsa, bireysel özerklik ve özgürlük alanı daralır; buna karşılık katılımcı ve dağıtılmış bir karar yapısı, örgütsel kültürün daha esnek, demokratik ve kapsayıcı biçimde şekillenmesine zemin hazırlar (Okumuş, 2018).

Eğitimde kurum kültürü üzerine yapılan araştırmalar, eğitim liderliği ve okul yönetimi bağlamında önemli bilgiler sunmakta ve bu araştırmalar, okulların daha verimli hale getirilmesine yönelik stratejiler geliştirilmesine katkı sağlamaktadır. Türkiye'de eğitim ve öğretim alanında yazılan lisansüstü tezlerin kurum kültürü üzerinden değerlendirilmesi, bu alanda hangi konuların öne çıktığını ve hangi yönlerin geri planda kaldığını görme imkânı sunacaktır. Kurum kültürü, okulların yalnızca yapısal işleyişini değil; öğretmenlerin birbirleriyle, yöneticilerle ve öğrencilerle kurduğu ilişkileri de etkileyen canlı bir süreçtir. Bu nedenle geçmiş çalışmaların incelenmesi, araştırmacılara yeni bakış açıları kazandırırken eğitim yöneticileri ve politika geliştiriciler için de hangi alanlarda gelişmeye ihtiyaç olduğunu ortaya koyabilir. Böyle bir bakış hem akademik üretime yön verir hem

de eğitim kurumlarının günlük pratiklerine dokunan sonuçlar doğurur. Bu bakımdan bu araştırmanın amacı, Türkiye'deki eğitim ve öğretim konulu kurum kültürü başlıklı lisansüstü çalışmaların mevcut durumunu incelemek ve bu alandaki eğilimleri ortaya koymak olarak belirlenmiştir. Bu amaçla “Türkiye’de Eğitim ve Öğretim’de Kurum Kültürü konusunda yapılmış lisansüstü tezlerin sonuçlarının genel eğilimleri nasıldır?” sorusuna yanıt aranmıştır.

Yöntem

Araştırmanın yöntemi niteldir. Temel nitel araştırma (natural inquiry) modelinde desenlenmiştir. Nitel yöntemle desenlenmiş araştırmalarda incelenen olay veya olgu hakkında derin bir algıya ulaşma gayreti söz konusudur (Morgan, 1996). İnsana ilişkin algı ve olayların, sosyal gerçeklikte ve doğal ortamında derinlemesine incelenmesinin esas olduğu nitel araştırma, farklı disiplinleri birleştiren bütüncül bir bakış açısına da sahiptir (Hatch, 2002; Merriam ve Grenier, 2019). Nitel araştırma, incelediği probleme ilişkin sorgulayıcı, yorumlayıcı ve problemin doğal ortamındaki biçimini anlama uğraşı içinde olan bir yöntemdir (Guba ve Lincoln, 1994; Klenke, 2016). Yapılan bu araştırmada eğitim ve öğretim alanında kurum kültürü konusunda yapılan lisansüstü tez çalışmalarının eğilimlerinin belirlenmesi amacıyla temel nitel araştırma modeli tercih edilmiştir.

Veri Kaynakları

Araştırmanın veri kaynakları, Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi (YÖKTEZ) veri tabanında erişime açık olan eğitim ve öğretim alanında, “Kurum Kültürü” konulu doktora ve yüksek lisans tezleridir. Veri kaynakları YÖKTEZ veri tabanından seçilirken amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme kullanılmıştır. Ölçüt örnekleme, önceden belirlenmiş bir dizi ölçütü karşılayan bütün durumların çalışılmasıdır (Baltacı, 2018). Ölçüt araştırmacı tarafından oluşturulur ya da daha önceden hazırlanmış ölçütler listesi kullanılabilir (Marshall ve Rossman, 2014). Bu çalışmada, araştırmanın ölçütleri olarak, (i) 2025 yılı 14 Mart tarihi itibarıyla yayımlanmış olması, (ii) izinli olması, (iii) Eğitim ve Öğretim konulu olması ve (d) tez başlığında "Kurum Kültürü" ifadelerinin geçmesi olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda, 14 Mart 2025 tarihine kadar yayımlanmış ve izinli olan 17 yüksek lisans tezi ve 4 doktora tezi veri kaynağı olarak seçilmiştir. Kaynakçada, seçilen tezler (*) ile işaretlenmek suretiyle belirtilmiştir.

Verilerin Toplanması ve Analiz

Bu araştırmada doküman analizi tekniğinden yararlanılmıştır. Doküman analizi, yazılı belgelerin içeriğini titizlikle ve sistematik olarak analiz etmek için kullanılan bir nitel araştırma yöntemidir (Wach, 2013). YÖKTEZ veri tabanından indirilerek bilgisayar ortamında dosyalanan veri kaynakları araştırmacılar tarafından oluşturulan “Lisansüstü çalışmalara yönelik araştırmaları inceleme formu” kullanılarak incelenmiştir. Verilerin analizi için betimsel içerik analizinden faydalanılmıştır. Betimsel içerik analizi yöntemi, belirli bir konuda ya da alanda birbirinden bağımsız olarak yapılan nitel ve nicel çalışmaların derinlemesine incelenip düzenlenmesi anlamına gelir. Böylece o konu ya da alandaki genel eğilimler belirlenmektedir. Bu yöntemde elde edilen sonuçların, hedeflenen konulara yönelik olarak gelecekte planlanan çalışmalara yön göstermesi beklenmektedir (Ültay vd. 2021). Araştırmada, her bir yüksek lisans ve doktora çalışması, formdaki alt başlıklar doğrultusunda incelenmiştir. Alt başlıklar, belirlenen amaçlara yönelik başlıklardan oluşturulmuştur. Kategoriler, belirlenen başlıklara göre oluşturulmuş ve iki eğitim bilimleri uzmanı tarafından incelenmiştir. Bu şekilde çalışmanın güvenilirliği artırılmaya çalışılmıştır. Her bir lisansüstü çalışma, bağımsız olarak iki yazar tarafından incelenmiş ve analizler arasında karşılaştırmalar yapılmıştır. Araştırmanın geçerliğinin artırılmasında ölçüt örnekleme yöntemine göre seçilen tüm yüksek lisans ve doktora çalışmaları araştırmaya dahil edilmeye çalışılmıştır. Her bir veri kaynağı, belirlenen kategorilere göre incelenerek bulgular tablolştırılmıştır. Verilerin sayısal olarak analiz edilmesiyle

yapılabilecek farklı çalışmalarda tekrarlanabilirlik sağlama potansiyelinin arttırılabileceği düşünülmüştür.

Bulgular

Bu bölümde çalışma kapsamında elde edilen bulgular ve bulgulara ilişkin yorumlar yapılmıştır. Eğitim ve öğretim alanında kurum kültürü konulu tezlerin genel karakteristik özellikleri aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo 1. Eğitim ve Öğretimde Kurum Kültürü Konulu Tezlerin Yılı, Danışmanları ve Tez Düzeyi

Yıl	n	Danışman Unvanı	n	Tez Düzeyi	n
2003	1	Prof. Dr.	14	Yüksek Lisans	17
2006	1	Doç Dr.	4	Doktora	4
2007	1	Yrd. Doç. Dr.	3	Genel toplam	21
2011	1	Genel Toplam	20		
2013	4				
2014	1				
2016	1				
2017	1				
2018	1				
2019	1				
2020	1				
2022	3				
2023	1				
2024	3				
Genel toplam	21				

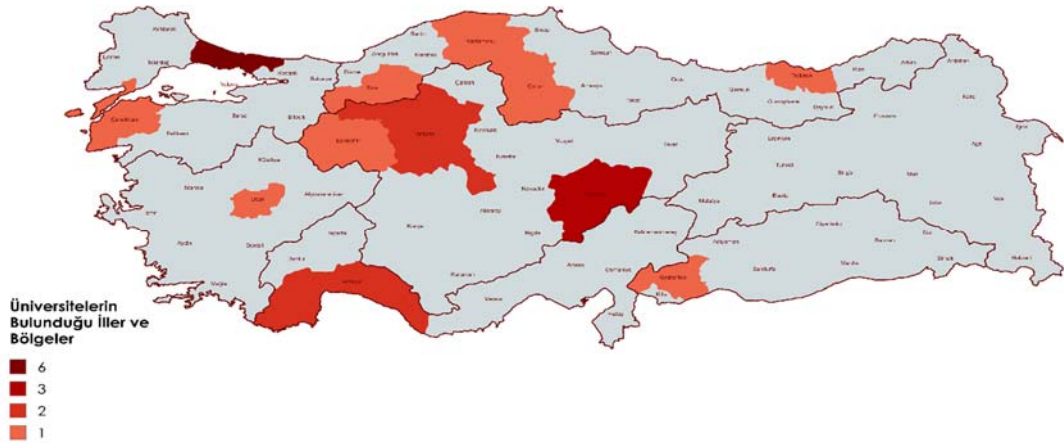
Tablo 1’de, eğitim ve öğretim alanında “kurum kültürü” konu tezler yılı itibariyle değerlendirildiğinde; 2003 yılı ile 2024 yılları arasında dağılım gösterdikleri ve konu ile ilgili en çok tezin 2013 yılında hazırlandığı ve toplamda yedi yıl kurum kültürü ile ilgili bir tez hazırlanmadığı, son yıllarda yeniden çalışma sayısında artış olduğu görülmüştür. Tür olarak incelendiğinde; tezlerin tamamına yakınının yüksek lisans tezi olduğu, sadece dört tanesinin doktora tezi olduğu görülmüştür. Tez danışmanları ele alındığında; en çok danışmanın “Prof. Dr.” olduğu ve giderek azalan şekilde “Doç. Dr.” ve “Yrd. Doç. Dr./Dr.” danışman unvanlarının olduğu belirlenmiştir.

Tablo 2. Eğitim ve Öğretimde “Kurum Kültürü” Konulu Tezlerin Sunulduğu Üniversiteler, Enstitüler ve Statüleri

Üniversite	n	Enstitü	n	Statü	n
Erciyes Üniversitesi	3	Eğitim Bilimleri	9	Devlet	15
Akdeniz Üniversitesi	2	Sosyal Bilimler	10	Vakıf	6
Abant İzzet Baysal Üniversitesi	1	Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	2	Genel toplam	21
Bahçeşehir Üniversitesi	1	Genel toplam	21		
Çanakkale 18 Mart Üniversitesi	1				
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	1				
Gazi Üniversitesi	1				
Hasan Kalyoncu Üniversitesi	1				
Hitit Üniversitesi	1				
İbn Haldun Üniversitesi	1				

İstanbul Gelişim Üniversitesi	1
Karadeniz Teknik Üniversitesi	1
Kastamonu Üniversitesi	1
Marmara Üniversitesi	1
Okan Üniversitesi	1
Türk Hava Kurumu Üniversitesi	1
Uşak Üniversitesi	1
Yeditepe Üniversitesi	1
Genel toplam	21

Tablo 2’de, eğitim ve öğretimde Kurum Kültürü konulu tezlerin sunulduğu üniversiteler incelendiğinde; tezlerin genel olarak farklı üniversitelerde sunulduğu ancak Erciyes Üniversitesinde konu ile ilgili diğer üniversitelere göre daha fazla tez sunulduğu saptanmıştır. Tezler enstitülere göre incelendiğinde Sosyal bilimler enstitülerinden hazırlanan tezlerin sayısının daha fazla olduğu, eğitim enstitülerinin konuyla alakalı çok az farkla daha az sayıda teze sahip olduğu ve en az Lisansüstü eğitim enstitüsünden tez olduğu görülmüştür. Üniversiteler statü olarak değerlendirildiğinde ise devlet üniversitelerinin vakıf üniversitelerine göre konu ile alakalı daha fazla tez hazırladığı anlaşılmıştır.



Created with mapchart.net

Şekil 1. Eğitim ve Öğretimde “Kurum Kültürü” Konulu Tezlerin Sunulduğu Üniversitelerin Bulunduğu Şehirler ve Bölgeler.

Şekil 1’de de görüldüğü üzere eğitim ve öğretim alanında kurum kültürü konulu tezler, genel itibarıyla Doğu Anadolu bölgesi hariç olmak üzere her bölgemizde en az bir tez çalışması yapıldığı, Marmara bölgesinde İstanbul ili tek başına Türkiye’de en çok Kurum Kültürü konulu tez çalışmasının hazırlandığı il olduğu görülmüştür. Kayseri, Antalya ve Ankara illerinde diğer illere göre daha fazla çalışma yapılmıştır.

Tablo 3. Eğitim ve öğretimde “Kurum Kültürü” konulu tezlerin yöntemi ve örneklem belirleme teknikleri.

Yöntem	n	Örneklem Belirleme Tekniği	n
Genel tarama	8	Tesadüfî örneklem	6
İlişkisel tarama	5	Amaçlı örneklem	4
Durum	3	Tabakalı örneklem	4
Betimsel tarama	3	Uygun örneklem	4
Etnografya (Kültür Analizi)	2	Kolay ulaşılabilir örneklem	1
Fenomenoloji (Olgubilim)	2	Ölçüt örneklem	1
Belirtilmemiş	1	Kartopu örneklem	1
Genel Toplam*	24	Küme örneklem	1
		Maksimum çeşitlilik	1
		Belirtilmemiş	4
		Genel Toplam*	27

**Genel toplamların çalışılan tez sayısından yüksek olmasının nedeni bazı çalışmaların birden fazla yöntem ve örneklem belirleme tekniği ile çalışılmış olmasıdır.*

Tablo 3’te eğitim ve öğretimde Kurum Kültürü konulu tezler yöntemlerine göre incelendiğinde en fazla genel tarama deseninin kullanıldığı görülmüştür. Tezler örneklem belirleme tekniğine göre incelendiğinde en fazla tesadüfî örneklemenin tercih edildiği, amaçlı örneklem, uygun örneklem, tabakalı örneklem ile beraber örneklem belirleme tekniği belirtilmemiş olanların sayısının eşit olduğu görülmüştür.

Tablo 4. Eğitim ve Öğretimde “Kurum Kültürü” Konulu Tezlerin Veri Toplama Araçları ve Veri Analiz Teknikleri.

Veri Toplama Araçları	n	Veri Analiz Teknikleri	n
Anket	14	Anova	8
Yarı Yapılandırılmış Görüşme	6	Korelasyon Analizleri	8
Doküman	3	Betimsel İstatistik	6
İnceleme	3	İçerik Analizi	6
Gözlem Formları	1	T-testi	5
Metaforlar	1	Mann Whitney U	3
Genel Toplam*	28	Betimsel Analiz	2
		Kolmogrov Smirnov	2
		Kruskal Wallis	2
		nVivo	2
		Regresyon	2
		Anlatı Analizi	1
		Ki-Kare	1
		Levene Homojenlik Testi	1
		Manova	1
		Post Hoc Testleri	1
		Tukey Testi	1
		Genel Toplam*	52

**Genel toplamın çalışılan tez sayısından yüksek olmasının nedeni bazı çalışmaların birden fazla veri toplama aracı ve analiz tekniği kullanmasıdır.*

Tablo 4’e bakıldığında, eğitim ve öğretimde Kurum Kültürü konulu tezler veri toplama araçlarına göre incelendiğinde en fazla anket tekniğinin kullanılmış olduğu saptanmıştır. Anket tekniğini, yarı yapılandırılmış görüşme tekniği takip etmiştir. Metaforlar ve gözlem formlarının en az tercih edilen teknik olduğu anlaşılmıştır. Tezler veri analiz tekniklerine göre incelendiğinde en

fazla korelasyon analizleri ve Anova teknikleri kullanılmıştır. Onları betimsel istatistik ve içerik analizleri takip etmektedir. Aynı zamanda kullanılan veri analiz tekniklerinin sayısı bu araştırmaya konu olan tezlerin sayısının iki katından da fazla olduğu saptanmıştır.

Tablo 5. Eğitim ve Öğretimde “Kurum Kültürü” Konulu Tezlerin Örneklemlerinin Seçildiği İller.

Örneklem seçildiği iller	n
İstanbul	5
Kayseri	3
Antalya	2
Kastamonu	2
Adıyaman	1
Ankara	1
Eskişehir	1
Niğde	1
Uşak	1
Yozgat	1
Birden fazla şehir	4
Genel toplam	22

Tablo 5 incelendiğinde, bir tezin birden fazla ilden örneklem seçtiği, aralarında en fazla İstanbul ilinden örneklem oluşturulduğu görülmüştür. Kurum kültürü konulu tezlerin örneklemeleri, veri toplama araçları anket olan tezler tarafından tüm Türkiye’yi kapsayacak kadar geniş tutulmaya çalışıldığı anlaşılmıştır. Bu da hazırlanan tezlerin konuyla alakalı çok daha fazla katılımcıya ulaşma isteğini göstermektedir.

Tablo 6. Eğitim ve Öğretimde “Kurum Kültürü” Başlıklı Tezlerin Konu Dağılımları ve İçerik Örnekleri

Konu	n	İçerik Örnekleri
Eğitim Kurumlarında Kurum Kültürü İncelemeleri	8	• İmam hatip okullarında kurum kültürü • Resmi ve özel okulların kurum kültürü karşılaştırması • Yatılı okulda kurum kültürü
Örgütsel Davranış	6	• Kurum kültürünün örgütsel bağlılığa etkisi • Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları
Liderlik ve Yönetici Yeterlikleri	5	• Başarılı okullardaki yöneticilerin yeterlikleri • Okul yöneticilerinin liderlik rolleri
Eğitim Psikolojisi	1	• İnsan kaynakları uygulamaları, kurum kültürü ve öğretmen motivasyonu.
Eğitim Tarihi	1	• İstanbul Yüksek İslam Enstitüsü’nde (1959–1982) kurum kültürü
Genel Toplam	21	

Tablo 6 incelendiğinde Eğitim Kurumlarında Kurum Kültürü İncelemeleri 8 tez ile en fazla çalışma yapılan konu olmuştur. Örgütsel Davranış 6 tez ile ikinci sırada yer almıştır. Eğitim Psikolojisi ve Eğitim Tarihi konularında yapılan birer tez ile en az çalışma yapılan konular olarak belirlenmiştir. Genel olarak bakıldığında eğitim alanında kurum kültürü konusu disiplinlerarası, çok yönlü biçimde ele alınmıştır.

İncelenen 21 lisansüstü tezin sonuç bölümleri, kurum kültürünün eğitim kurumlarının yapısını, işleyişini ve çalışan deneyimlerini anlamada belirleyici bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Araştırmacılar, kurum kültürünü yalnızca soyut bir yapı değil, aynı zamanda yönetsel uygulamaları, çalışan ilişkilerini, karar alma süreçlerini ve kurumsal iklimi şekillendiren dinamik bir unsur olarak değerlendirmişlerdir. Bu doğrultuda, tez sonuçları "Kurum Kültürü, Yönetim ve Çalışan İlişkileri" teması altında toplanarak değerlendirilmiştir.

Tablo 7’de sunulan kodlar, analiz edilen tezlerin sonuç bölümlerinde tekrar eden temel odakları ve bunların çalışmalarda ne ölçüde vurgulandığını göstermektedir. Kodların sıklıkları, belirli kavramların farklı tezlerde kaç kez vurgulandığını değil, hangi konuların sonuç bölümlerinde en fazla yer bulduğunu göstermektedir.

Tablo 7. İncelenen Tezlerin Sonuçlarına Göre Kurum Kültürü, Yönetim ve Çalışan İlişkileri Temasına Ait Kodlar ve Sıklık Düzeyleri

Kod Adı	Sıklık
Yönetim Tarzı / Rolü / Yeterlilikleri	57
Çalışan Algıları	28
Yönetici-Çalışan İletişimi / İlişkileri	21
Çalışanlar Arası İlişkiler	20
Karar Alma Süreçleri ve Katılım	20
Kurum Kültürü Tanımı ve Önemi	18
Paydaş İlişkileri (Veli, Öğrenci, Toplum)	18
Güven	14
Kurum Kültürü Özellikleri / Boyutları	12
Profesyonel Gelişim ve Destek	12
Gelenekler, Törenler ve Sosyal Aktiviteler	12
Problem Çözme / Çatışma Yönetimi	12
Özel Okul vs. Resmi Okul Farklılıkları	12
Örgütsel Bağlılık	10
Ödüllendirme ve Takdir	10
İletişim	9
Kurum Kültürü Unsurları (Değerler, Normlar vb.)	8
Örgütsel Sinizm	8
Örgütsel Adalet	8
Verimlilik ve Başarı	8
Duygusal Zeka	7
Sosyalleşme ve Uyum Süreci	7
İş Tanımları ve Roller	7
Demografik Etki	7

Tablo 7’ye bakıldığında, tezlerin sonuç bölümlerinde kurum kültürünün özellikle yönetsel tutumlar ve liderlik yaklaşımları üzerinden değerlendirildiği görülmektedir. Araştırmalar, yöneticilerin adil, katılımcı ve destekleyici yaklaşımlarının kurum kültürünü olumlu etkilediğini; buna karşılık otoriter veya mesafeli yaklaşımların kültürel kopuşa neden olduğunu ifade etmektedir. Çalışan algıları, yönetsel uygulamalara duyulan güven, karar alma süreçlerine katılım ve iletişim kalitesi gibi unsurların kurum kültürünü doğrudan etkileyen faktörler olduğu sıkça vurgulanmıştır.

Özellikle resmi ve özel okul yapılarında kültürel yapıların farklılaştığı; iletişim tarzları, yönetim biçimi ve çalışan bağlılığı gibi faktörlerin bağlama göre değişiklik gösterdiği belirtilmiştir. Ayrıca, profesyonel gelişim fırsatları, sosyal etkinlikler, çatışma yönetimi ve ödüllendirme gibi uygulamaların kurum kültürünü besleyen destekleyici unsurlar olduğu tez sonuçlarında açıkça yer bulmuştur. Kurum kültürünün, sadece kurumsal aidiyet üzerinde değil; çalışan memnuniyeti, verimlilik, hatta öğrenci başarısı gibi çıktı düzeylerinde de etkili olduğu yönünde ortak bir kanaat geliştiği dikkat çekmektedir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu araştırmada Türkiye’de Kurum Kültürü başlık konusuyla çalışılan lisansüstü tezlerin mevcut araştırma eğilimlerinin belirlenmesi amacıyla; YÖKTEZ veri tabanında erişime açık, başlığında “Kurum Kültürü” kavramı yer alan 20 adet lisansüstü tezin yapıldığı yıla, üniversiteye, tez danışman unvanlarına, araştırma yöntemlerine, model ve tekniklerine, konularına, örneklemelerine, örneklem belirleme yöntemlerine, veri toplama araçlarına, analiz yöntemlerine ve sonuçlarına göre dağılımları incelenmiştir.

Kurum kültürü ile ilgili lisansüstü çalışmaların büyük çoğunluğunun yüksek lisans düzeyinde yapıldığını ve bu alanda doktora tezlerinin sayısının oldukça az olduğunu göstermektedir. Özellikle 2013 yılında ve son yıllarda bu konuda yapılan tezlerin artışı dikkat çekicidir. Bu durum, kurum kültürü konusunun belirli yıllarda daha yoğun ilgi gördüğünü göstermektedir.

Araştırmanın bir diğer bulgusu, tezlerde kullanılan örneklem belirleme yöntemleri ile ilgilidir. Tezlerde en çok tesadüfî örnekleme yönteminin kullanılması, araştırmalarda geniş bir yelpazeden veri toplama eğilimini ortaya koymaktadır, araştırmada hazırlanan şekiller de bunu gözler önüne sermektedir. Ayrıca tezlerin büyük bir kısmında veri toplama aracı olarak anketlerin kullanıldığı ve bunun yanı sıra nitel çalışmalarda gözlem ve görüşme tekniklerinin tercih edildiği görülmüştür. SPSS gibi yazılımlar aracılığıyla yapılan betimsel istatistikler ve t-testleri, anket sonuçlarının analizinde sıkça kullanılmıştır. Nitel analizlerde ise içerik analizi yöntemi öne çıkmaktadır. Bu bulgular, kurum kültürü konusundaki çalışmaların hem nicel hem de nitel verilerle zenginleştirildiğini göstermektedir.

Türkiye’deki eğitim ve öğretim konulu kurum kültürü başlıklı tezlerin büyük çoğunluğunun devlet üniversitelerinde hazırlandığı görülmektedir. Ayrıca, nitel ve nicel yöntemlerin her ikisinin de sıklıkla kullanıldığı ve her iki yöntemin birbirini tamamlayıcı bir rol oynadığı ortaya çıkmaktadır. Kurum kültürü ile ilgili tezler en çok eğitim kurumları bağlamında incelenmiş, ardından örgütsel davranış ve liderlik konuları öne çıkmıştır. Daha az olmakla birlikte eğitim psikolojisi ve eğitim tarihi perspektifinden de çalışmalar yapılmıştır. Bu durum eğitim alanında kurum kültürü konusunun çok yönlü biçimde ele alındığını göstermektedir. En yoğun ilgi, doğrudan eğitim kurumlarında kurum kültürünün incelenmesine yönelmiştir. Bunun nedeni kurum kültürünün okul türlerine göre nasıl farklılaştığını ve eğitim ortamlarına nasıl yansıdığını anlamaya yönelik bir araştırma eğiliminden kaynaklanabilir. Liderlik ve yöneticilik yeterlikleri ile örgütsel davranış konularının da öne çıkması, kurum kültürünün sadece kurumsal bir yapı değil, aynı zamanda yönetici yeterlikleri ve öğretmen davranışlarıyla doğrudan ilişkili olduğuna işaret etmektedir. Daha sınırlı sayıda olsa da eğitim psikolojisi ve eğitim tarihi alanlarındaki çalışmalar, konunun farklı perspektiflerden de ele alındığını göstermektedir. Genel olarak bakıldığında, kurum kültürü konusunun eğitim araştırmalarında disiplinlerarası bir yaklaşımla ele alındığı ve özellikle okul içi uygulamalarla yakından ilişkilendirildiği söylenebilir. Bu çeşitlilik, eğitim kurumlarında kültürel yapının yalnızca bir örgüt unsuru değil, aynı zamanda bir kimlik, liderlik ve davranış biçimi üreten dinamik bir sistem olduğunu göstermektedir.

Tartışma

İncelenen lisansüstü tezlerin sonuçları, kurum kültürünün eğitim kurumlarında yalnızca yapısal bir çerçeve sunmadığını, aynı zamanda çalışan deneyimlerini, yönetsel tutumları ve örgütsel ilişkileri etkileyen temel bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle yönetim tarzı, çalışan algıları ve iletişim yapılarının kurum kültürünün niteliği üzerinde doğrudan belirleyici olduğu anlaşılmaktadır. Bu bağlamda, kurum kültürü yalnızca yöneticinin yaklaşımıyla değil; aynı zamanda

Çalışanların sürece katılımı, karar alma mekanizmaları ve kurum içi güven ortamı ile şekillenmektedir.

Bulgulara göre adil, katılımcı ve destekleyici yönetici tutumları, çalışanlar arasında pozitif bir örgütsel atmosfer yaratmakta ve bu atmosfer kurum kültürünü güçlendirmektedir. Terzi'nin (2005) kültürü anlam örüntülerinin tarihsel aktarımı olarak tanımlaması; kurum kültürünün yalnızca güncel ilişkilerle değil, geçmişten gelen normlar ve değerlerle de şekillendiğini göstermektedir. Özellikle resmi ve özel okullar arasında tespit edilen kültürel farklılıklar dikkat çekicidir. Çalışmalarda, bu farklılığın yalnızca fiziksel ortam ya da kaynaklarla sınırlı kalmadığı; yönetim anlayışı, çalışanlar arası etkileşim ve paydaş ilişkileri gibi unsurlarda da belirgin biçimde kendini gösterdiği anlaşılmaktadır. Okumuş 'un (2018) karar alma süreçlerinde tek merkezli yapının örgütsel kültüre etkisine dair vurgusu, bu bağlamda anlam kazanmaktadır. Yönetim anlayışının, kültürel yapının biçimlenmesindeki belirleyiciliği, birçok çalışmada tekrar eden bir tema olarak öne çıkmıştır.

Araştırma bulguları, kurum kültürünün öğrenme ortamı üzerindeki etkilerine de işaret etmektedir. Tezlerde yer verilen profesyonel gelişim, sosyal etkinlikler, ödüllendirme ve çatışma yönetimi gibi faktörler de bu kültürel kimliği destekleyen unsurlar olarak öne çıkmıştır. Kurum kültürünün sadece i işleyişi değil, aynı zamanda ğrenci başarısı gibi çıktılar üzerinde de etkili olduğuna dair ortak bir kanaatin oluştuğu dikkat çekmektedir.

neriler

Bu araştırma aynı zamanda eğitim kurumlarında kurum kültürünün geliştirilmesine yönelik farkındalığın artmasına ve gelecekte yapılacak çalışmalara yol göstermesi açısından önemli bulgular sunmaktadır. Özellikle, okul yöneticileri ve öğretmenlerin kurum kültürünü güçlendirme süreçlerinde aktif rol alması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca kurum kültürünün geliştirilmesi için yöneticilerin liderlik ve iletişim becerilerinin artırılması, çalışanların karar süreçlerine katılımının desteklenmesi ve kurumsal atmosferin güvene dayalı bir yapıda inşa edilmesi önerilmektedir. Araştırmanın eğitimde kurum kültürü üzerine yapılacak daha kapsamlı araştırmaların, bu alanın gelişimine ve eğitim kalitesinin artmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- *Akın, İ. (2022). *Başarılı okullardaki yöneticilerin yönetici yeterliklerinin kurum kültürü ile uyumu* (Yüksek lisans tezi). İbn Haldun Üniversitesi
- *Aydın, Y. (2011). *Okul müdürlerinin liderlik rollerini sergileme düzeylerinin kurum kültürüyle ilişkisi* (Yüksek lisans tezi). Uşak Üniversitesi
- Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 231–274.
- *akal, G. (2024). *Kurum kültürünün örgütsel çeviklik ve okulda dijital yönetim üzerindeki etkileri* (Doktora tezi). anakkale Onsekiz Mart niversitesi
- *akılcı, D. D. (2020). *Resm ve özel okulların kurum kültürü bakımından karşılaştırılması* (Yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi
- *Ceylan, ř. (2024). *Eğitim yöneticilerinin sağlık okuryazarlığı düzeyleri ile kurum kültürü arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Kastamonu niversitesi
- elik, V. (2000). *Okul kültürü ve yönetimi* (2. bs.). Pegem Yayıncılık.
- *olak, A. (2013). *Kurum kültürünün öğretmenler tarafından algılanma düzeyi: Henza Akın olakoğlu Lisesi rneği* (Yüksek lisans tezi). Okan Üniversitesi

- Deal, T. E., & Peterson, D. K. (1998). How leaders influence the culture of schools. *Educational Leadership*, 56(1), 27–30.
- *Denktaş, Y. (2003). *Polis meslek yüksek okullarında polis adaylarının yetiştirilmesinde kurum kültürünün rolü* (Yüksek lisans tezi). Erciyes Üniversitesi
- *Deniz, A. (2007). *Meslekî ve teknik liselerde meslek dersi öğretmenleri ile genel bilgi-kültür dersi öğretmenlerinin kurum kültürünü benimseme düzeylerinin mukayeseli incelenmesi (Kayseri ili örneği)* (Yüksek lisans tezi). Erciyes Üniversitesi.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. *Handbook of qualitative research* (pp. 105–117). Sage
- Hatch, J. A. (2002). *Doing qualitative research in education settings*. SUNY Press.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2010). *Eğitim yönetimi: Teori, araştırma ve uygulama* (S. Turan, Çev.). Nobel Yayıncılık.
- *Kılıç, F. (2017). *Bilim ve sanat merkezlerindeki öğretmenlerin yöneticilerinin liderlik yeterlilikleri, kurum etkililiği ve kurum kültürüne yönelik algıları arasındaki ilişki* (Doktora tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi
- Klenke, K. (2016). *Qualitative research in the study of leadership*. Emerald Group Publishing.
- *Kunduracı, E. İ. (2023). *Kurum kültürüne ilişkin bir durum çalışması: Yatılı bir eğitim kurumu örneği* (Yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi
- Marshall, C., & Rossman, G. B. (2014). *Designing qualitative research*. Sage.
- Merriam, S. B., & Grenier, R. S. (2019). *Qualitative research in practice: Examples for discussion and analysis*. Jossey-Bass.
- Morgan, D. L. (1996). *Focus groups as qualitative research* (2nd ed., Vol. 16). Sage
- *Okumuş, A. (2018). *Duygusal zekâ ve kurum kültürü algısının örgütsel sinizmle ilişkisi: RAM örneği* (Yüksek lisans tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi
- *Oran Çınar, S. (2024). *Okullarda güç kazanma ve sürdürme yaklaşımları ile kurum kültürü* (Doktora tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
- *Ovalı, C. (2016). *Özel ilkökul öğretmenlerinin kurum kültürü ve örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkisinin tespiti (Ankara ili alan araştırması)* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi
- *Öntürkler, N. (2014). *Kurum kültürüne ilişkin paydaş algıları: Adıyaman-Gölbaşı temel ve ortaöğretim kurumları* (Yüksek lisans tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi
- *Öztay, F. E. (2006). *Eğitim örgütlerinde insan kaynakları yönetimi ile oluşturulmuş kurum kültürünün öğretmen motivasyonuna etkisi* (Yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi
- *Sağol, F. (2013). *Kurum kültürü analizi: Millî Eğitim Bakanlığı ilkökul ve ortaokuluna yönelik bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi
- *Selçuklu, A. E. (2013). *Örgütsel bağlılığın bir yordayıcısı olarak kurum kültürü ve psikolojik dayanıklılık: Okulöncesi öğretmenleri üzerine bir çalışma* (Yüksek lisans tezi). Erciyes Üniversitesi
- *Sertpolat, R. (2013). *Eğitim kurumlarında kurum kültürü ve okul yöneticilerinin kurum kültürü oluşturma yeterlik düzeyleri* (Yüksek lisans tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi
- Schein, E. H. (1997). *Organizational culture and leadership* (2nd ed.). Jossey-Bass.
- *Şahin, A. (2022). *Dini yükseköğretimde bir kurum kültürü incelemesi: İstanbul Yüksek İslâm Enstitüsü (1959–1982)* (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi
- *Tepe, P. (2019). *Kurum kültürünün çalışanların örgütsel bağlılık düzeyine etkisi: Eğitim kurumları üzerine bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi

- Terzi, A. R. (2005). İlköğretim okullarında örgüt kültürü. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 43(43), 423–442.
- Ültay, E., Akyurt, H., & Ültay, N. (2021). Sosyal bilimlerde betimsel içerik analizi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi* (10), 188–201. <https://doi.org/10.21733/ibad.871703>
- Wach, E., & Ward, R. (2013). Learning about qualitative document analysis. *IDS Practice Paper in Brief*, 13, 1–11.
- *Yılmaz, M. (2023). *İmam hatip okullarında kurum kültürü (Kastamonu ili örneği)* (Doktora tezi). Hitit Üniversitesi



Electronic Journal of Language and Education

Elektronik Dil ve Eğitim Dergisi

Benzerlik Taraması	<i>Turnitin aracılığıyla yapıldı.</i>
Etik Beyan	<i>Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur.</i>
Etik Kurul Kararı	<i>Etik Kurul kararından muaftır.</i>
Mali Destek	<i>Çalışma için herhangi bir kurum ve projeden mali destek alınmamıştır.</i>
Çıkar Çatışması	<i>Çalışmada kişiler ve kurumlar arası çıkar çatışması bulunmamaktadır.</i>
Veri kullanılabilirliği	<i>Bu çalışmanın bulgularını destekleyen ek veriler, ilgili yazardan talep edilmesi halinde sağlanabilir.</i>
Yazar Katkısı	<i>Üç yazar da makalenin geliştirilmesine ve yazılmasına eşit katkıda bulunmuşlardır.</i>
Katılımcı Rızası	<i>Katılımcı yoktur.</i>
Telif Hakları & Lisans	<i>Dergi, dergide yayınlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptir ve çalışmaları Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License altında yayımlanmaktadır.</i>