



Uluslararası Öğrenen Toplum Dergisi

e-ISSN: 3023-8374

2025 | Cilt 2 | Sayı 1

Sayfa 191-206

International Society That Learn journal

e-ISSN: 3023-8374

2025 | Volume 2 | Issue 1

Page 191-206



Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Değerler: Türkiye'deki Lisansüstü Tezlerin Sistematiik Literatür Taraması

Organizational Values in Educational Organizations: A Systematic Literature Review of Postgraduate Theses in Türkiye

Ali TOSUN, 

<https://orcid.org/0000-0001-8214-876X>

Millî Eğitim Bakanlığı, Türkiye,

ali35tosun@gmail.com

Yükleme: 22.05.2025; Kabul: 27.05.2025; Yayınlanma: 01.06.2025

Tosun, A. (2025). Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Değerler: Türkiye'deki Lisansüstü Tezlerin Sistematiik Literatür Taraması. *Uluslararası Öğrenen Toplum Dergisi*, 2(1), 191-206.

[CC Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



Özet

Bu çalışma Türkiye’de eğitim örgütlerinde örgütsel değerler konusuna odaklanan lisansüstü tezleri sistematik bir biçimde incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma nitel araştırma deseninde tasarlanarak sistematik literatür taraması yöntemi çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma verileri Yükseköğretim Kurulu Tez Merkezi’nde yapılan aramalar sonucunda ulaşılan lisansüstü tezler üzerinden doküman incelemesi yoluyla toplanmış ve içerik analizi yöntemiyle çözümlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre örgütsel değerler konulu tezlerin büyük çoğunluğunun yüksek lisans düzeyinde olduğu, yıllara göre dağılımın düzensiz seyrettiği ve son yıllarda belirgin bir azalma yaşandığı tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel değerler konulu tezlerin büyük oranda nicel araştırma desenleriyle yürütüldüğü, tesadüfi örnekleme yönteminin yaygın olarak kullanıldığı ve katılımcı profillerinde öğretmenlerin ağırlıkta olduğu gözlemlenmiştir. Yönetici katılımcıların sınırlı düzeyde temsil edilmesi, örgütsel değerlerin çok boyutlu biçimde ele alınmasını zorlaştırmaktadır. Ayrıca elde edilen bulgular alandaki araştırmaların metodolojik çeşitlilik, örnekleme stratejileri ve kuramsal derinlik açısından gelişime açık olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda gelecekte yürütülecek olan çalışmaların nitel ve karma yöntemlere dayalı olarak tasarlanması, farklı paydaşları kapsaması ve daha geniş örneklem yapıları içermesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel değer, Sistematik literatür taraması, Eğitim örgütleri

Abstract

This study aims to systematically examine postgraduate theses focusing on organizational values within educational institutions in Türkiye. Designed within a qualitative research framework, the study was conducted using the systematic literature review method. The research data were collected through document analysis of postgraduate theses retrieved from the Council of Higher Education Thesis Center and analyzed using content analysis. The results indicate that the majority of theses on organizational values are at the master’s level, the distribution across years is irregular, and there has been a noticeable decline in recent years. Furthermore, it was observed that most theses employed quantitative research designs, with random sampling being the most commonly used method, and that teachers constituted the dominant participant group. The limited representation of administrators poses challenges for a multidimensional exploration of organizational values. The findings also reveal that existing research in the field requires further development in terms of methodological diversity, sampling strategies, and theoretical depth. In this regard, it is recommended that future studies be designed based on qualitative and mixed methods, include various stakeholders, and adopt broader sampling frameworks

Keywords: Organizational value, Systematic literature review, Educational organizations

Öne Çıkanlar

- Türkiye'de eğitim örgütlerinde örgütsel değerlere yönelik lisansüstü tezlerin %70'inden fazlası yüksek lisans düzeyinde olup, doktora düzeyindeki araştırmalar oldukça sınırlıdır.
- Tezlerin büyük çoğunluğu nicel yöntemlerle gerçekleştirilmiş, nitel ve karma yöntemlerin kullanımı son derece düşük düzeyde kalmıştır.
- Örneklem türü olarak en yaygın kullanılan yöntem tesadüfi örnekleme olmuş; yöneticilerin katılımcı olarak temsil oranı düşük kalmış, bu da örgütsel değerlerin çok paydaşlı analizini sınırlamıştır.

Giriş

Toplumlar zaman içerisinde kendilerine özgü bir kültür geliştirerek diğer toplumlardan ayrışır. Benzer şekilde örgütler de kendi kimliklerini inşa etmek amacıyla özgün kültürel yapılar oluştururlar (Erdem, 2007). Bu kültürel yapının temel taşlarını ise örgütsel değerler oluşturur. Değerler, bir örgütün temel amaçlarını, ideallerini ve standartlarını yansıtırken; örgütsel kimliğin ve yönetim felsefesinin belirlenmesinde önemli bir rol üstlenir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001). Diğer bir ifadeyle değerler, örgütte neyin önemli olduğuna işaret eder ve bu yönüyle örgütsel kimliği yapılandırır. Örgütlerde meydana gelen olaylarda, olayın kendisinden ziyade, örgüt üyeleri için ne ifade ettiği önemlidir (Hoy ve Miskel, 2015). Bu bağlamda değerlere verilen anlam, örgütsel yaşamı şekillendiren temel bir unsura dönüşmektedir.

Örgütlerin başarılı bir biçimde işlev görebilmesi, farklı değer yargılarına sahip bireyleri ortak hedefler doğrultusunda yönlendirebilmesine bağlı olabilir. Bu nedenle çalışanların bireysel değerlerinin farkında olunması ve bu değerlerin örgüt kültürüne entegre edilmesi, olumlu bir örgütsel yapı inşa etmek açısından oldukça önemlidir (Karakuş ve Alev, 2016). İnsan kaynaklarının çeşitlenen değer sistemleriyle uyum içinde çalışabilmesi, örgütlerin sürdürülebilirliği açısından dikkate değer bir konudur (McMahan, Bell ve Virick, 1998). Nitekim örgütsel değerler, “Biz kimiz?”, “Neyi temsil ediyoruz?” ve “Ulaşmak istediğimiz hedeflerde neredeyiz?” gibi soruların yanıtlarını içererek, örgütün yönünü ve hedeflerini belirleme sürecinde yol gösterici işlev üstlenmektedir (Erdem, 2007; Bateman & Snell, 2016). Bu yönüyle değerler örgütün vizyon ve misyonunun oluşmasında belirleyicidir. Aynı zamanda çalışanların bu değerlere uygun biçimde hareket etmesi örgütsel gelişimi ve verimliliği artırabilir (Atay & Argon, 2025).

Örgütsel değerler yalnızca yöneticilerin benimsediği anlayışla şekillenmemekte, geçmişten günümüze uzanan örgütsel gelenekler, çalışanlar arasındaki resmi ve gayri resmi ilişkiler ile örgütün içinde bulunduğu sosyal sistemin yapısı da bu değerlerin oluşumunda

etkili olmaktadır (Memduhoğlu, 2011). Örgüt kültürü ile bütünleşen değerler zamanla şekillenmekte ve bu değerler işgörenlerin örgüte olan bağlılığını pekiştirme aracı olarak kullanılabilmektedir (Erdem, 2007). Bu nedenle örgüt kültüründe yer alan değerlerin tespit edilmesi ve çalışanlar ile örgüt arasında ne düzeyde paylaşıldığının belirlenmesi, örgütsel uyumun sağlanması açısından önemli olabilir (Taşdan, 2010). Bu bağlamda bireysel değerler ile örgütsel değerlerin uyumu, örgütsel bağlılık üzerinde belirleyici bir etkide bulunabilir (Kılıç, 2010). Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin kişisel değerleri ile okulun değerlerinin örtüşmesi, örgütle bütünleşme sürecini kolaylaştırabilir. Bu durum öğretmenlerin mesleki yaşamlarında hem iş doyumlarını hem de örgütsel bağlılıklarını etkileyebilir. Bu bağlamda öğretmenlerin okul yöneticileri, meslektaşları, öğrencileri ve velilerle kurdukları ilişkilerde kişisel değer sistemlerinin etkisi hissedilebilir (Karakuş ve Alev, 2016; Taşdan ve Erdem, 2010). Bu nedendir ki öğretmenlerin henüz mesleğe başlamadan bireysel ve örgütsel değerler hakkında farkındalık kazanmaları, ilerideki değer uyumunu desteklemesi açısından önemli görülmektedir (Özdemir ve Sezgin, 2011).

Örgüt içinde biçimlenen değerler, yöneticilere katılımı artırma, koordinasyonu sağlama ve kontrol süreçlerini kolaylaştırma açısından olanaklar sunmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001). Bateman ve Snell (2016), değerleri örgüt kültürünün ikinci seviyesi olarak tanımlamakta ve bu seviyede örgütün önem verdiği nitelikleri ve arzu edilen davranış biçimlerini belirleyici unsurlar olarak açıklamaktadır. Özellikle okullarda örgütsel değerlerin okul iklimini ve kültürünü doğrudan etkilediği görülmektedir (Çelik ve Koşar, 2024). Okulun misyon, vizyon ve hedeflerinin belirlenmesinde etkili olan bu değerlerin tüm paydaşlarca benimsenmesi, kurumun amaçlarına ulaşmasında belirleyici olabilir.

Eğitim sisteminin temel bileşenlerinden biri olan okullarda örgütsel değer kavramı üzerine yapılan akademik çalışmalar örgüt kültürünün ve ikliminin iyileştirilerek etkili okulların oluşturulabilmesi için kritik öneme sahip olduğu söylenebilir. Okullar toplumsal geleceğin şekillendiği kritik örgütler olarak değerlendirildiğinde, bu kurumlarda benimsenen örgütsel değerlerin niteliği daha da önemli hale gelmektedir. Bu nedenle Türkiye'deki eğitim örgütlerinde örgütsel değerlere odaklanan lisansüstü tez çalışmalarının sistematik bir biçimde incelenmesi, bu alandaki akademik yönelimlerin ve araştırma eğilimlerinin belirlenmesi açısından anlamlı görülmektedir. Bu noktadan hareketle çalışmanın temel amacı, Türkiye'de eğitim örgütlerinde örgütsel değerler konusuna odaklanan lisansüstü tezleri sistematik bir biçimde inceleyerek, alandaki akademik eğilimleri ortaya koymaktır. Bu doğrultuda aşağıda belirlenen alt problemlere cevap aranmaktadır.

1. Türkiye’de örgütsel değerler konulu lisansüstü tezlerin yayın düzeylerine (Doktora/Yüksek Lisans) göre dağılımları nasıldır?
2. Türkiye’de örgütsel değerler konulu lisansüstü tezlerin yıllara göre dağılımı nasıldır?
3. Türkiye’de örgütsel değerler konulu lisansüstü tezlerde tercih edilen araştırma desenlerine göre dağılım nasıldır?
4. Türkiye’de örgütsel değerler konulu lisansüstü tezlerde tercih edilen örneklem türlerine göre dağılım nasıldır?
5. Türkiye’de örgütsel değerler konulu lisansüstü tezlerde örneklemde yer alan katılımcı sayıları nasıldır?

Yöntem

Eğitim örgütlerinde örgütsel değerler konusunu ele alan lisansüstü tezleri belirli bir sistematik doğrultusunda incelemeyi amaçlayan bu çalışma, nitel araştırma desenine sahiptir. Sistematik literatür taraması yöntemi gereği, veriler doküman incelemesi yoluyla toplanmış ve içerik analizi tekniğiyle çözümlenmiştir. Yılmaz’a (2021) göre sistematik literatür taraması; belirli bir konuya odaklanan, benzer yöntemlerle gerçekleştirilmiş çalışmaların kapsamlı ve ayrıntılı biçimde incelenmesini; çalışmalara dahil edilme sürecinde belirli ölçütlere göre seçimin yapılmasını ve bu çalışmaların yapılandırılmış bir çerçevede kalite değerlendirmesine tabi tutularak bulgularının bütüncül bir biçimde sentezlenmesini içeren bir araştırma yaklaşımıdır. Pati ve Lorusso’ya (2017) göre sistematik literatür taraması, belirli bir konu ya da alanla ilgili yayımlanmış araştırmaların belirli bir düzen içinde taranması, seçilmesi, incelenmesi, eleştirel olarak analiz edilmesi, yorumlanması, bütüncül şekilde birleştirilmesi ve sonuçların raporlanması süreçlerinde standart yöntem ve kılavuzlara dayanmaktadır. Araştırmada da veri toplama, analiz etme ve raporlama süreçlerinde izlenen yöntemsel yaklaşım aşağıda açıklanmıştır.

Verilerin Toplanması

Türkiye Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezine ait internet sitesi üzerinden örgütsel değer kavramına yönelik lisansüstü tezleri ayrıştırabilmek amacıyla İngilizce ve Türkçe olarak “örgütsel değer”, “örgüt değer” ve “örgütsel/yönetisel değer” anahtar kelimeleri kullanılarak aramalar yapılmıştır. “Örgütsel değer” anahtar kelimesi ile yapılan aramada 28, “örgüt değer” anahtar kelimesi ile yapılan aramada 2, “örgütsel/yönetisel değer” anahtar kelimesi ile yapılan aramada 1 çalışma olduğu görülmüştür. Bu çalışmalar detaylı olarak

incelendikten sonra örgütsel değer kavramına yönelik ve eğitim alanında 19 çalışma olduğu tespit edilmiştir. Ancak bu çalışmalardan erişim izni olmayan 1 doktora tezi ve 1 yüksek lisans tezi çalışma kapsamına dahil edilememiştir. Sonuç olarak çalışma kapsamı 5 doktora, 12 yüksek lisans tezi olmak üzere toplam 17 çalışmadan oluşmuştur. Araştırma kapsamına alınan çalışmaların künye bilgileri “Analiz Edilen Tezlere Ait Kaynakça Başlığı” altında sunulmuştur.

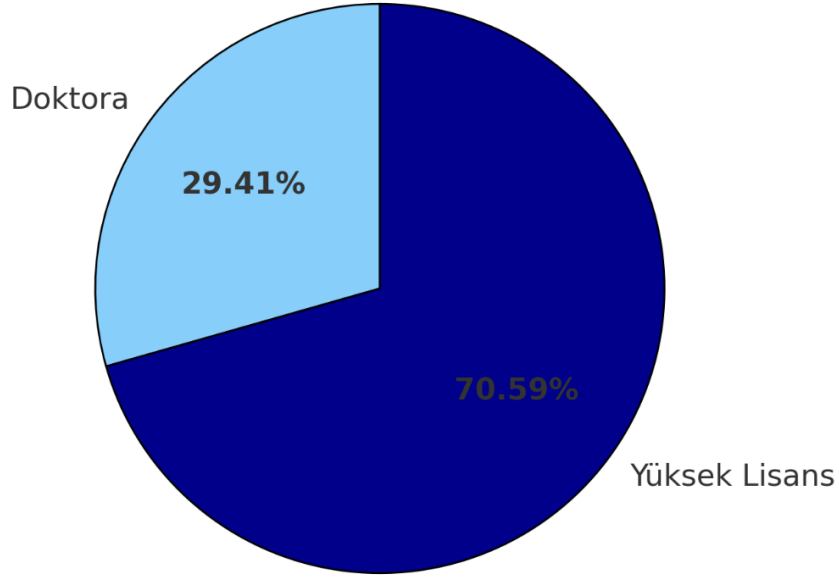
Verilerin Analizi

Bu araştırmada veriler doküman inceleme yöntemiyle toplanmış ve içerik analizi tekniğiyle çözümlenmiştir. Yıldırım ve Şimşek’e (2016) göre doküman inceleme yöntemi, araştırma konusu ile ilgili bilgilerin yer aldığı yazılı materyallerin sistematik biçimde incelenmesini ifade etmektedir. Aynı kaynakta içerik analizinin temel amacı ise elde edilen verilerden anlamlı kavramlar ve bunlar arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak olarak açıklanmaktadır. Bu kapsamda Türkiye’de örgütsel değer kavramına ilişkin olarak hazırlanan lisansüstü tezler incelenerek eğitim örgütleri bağlamında olan çalışmalar araştırma kapsamına dahil edilmiştir. Verilerin analizi sürecinde çeşitli yapay zekâ araçları kullanılarak belgelerin incelenmesi sağlanmıştır. Veri güvenilirliğini sağlamak için inceleme süreçleri ikinci bir araştırmacı tarafından da gerçekleştirilerek kodlayıcılar arası uyum kontrolü sağlanmıştır.

Bulgular

Bu bölümde Türkiye’de “örgütsel değerler” konusuna odaklanan lisansüstü tezlerin çeşitli değişkenlere göre incelenmesine ilişkin elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Analiz kapsamında tezlerin yayın düzeylerine (yüksek lisans/doktora), yıllara göre dağılımına, kullanılan araştırma desenlerine, tercih edilen örneklem türlerine ve örneklem büyüklüklerine ilişkin veriler sunulmuştur. Böylece örgütsel değerlere yönelik akademik ilginin zaman içinde nasıl şekillendiği, hangi yöntemsel tercihlere öncelik verildiği ve bu çalışmaların örneklem yapılarına dair eğilimler ortaya konulmuştur. Araştırma bulguları sırasıyla her bir alt problem temelinde düzenlenerek aşağıda sunulmuştur.

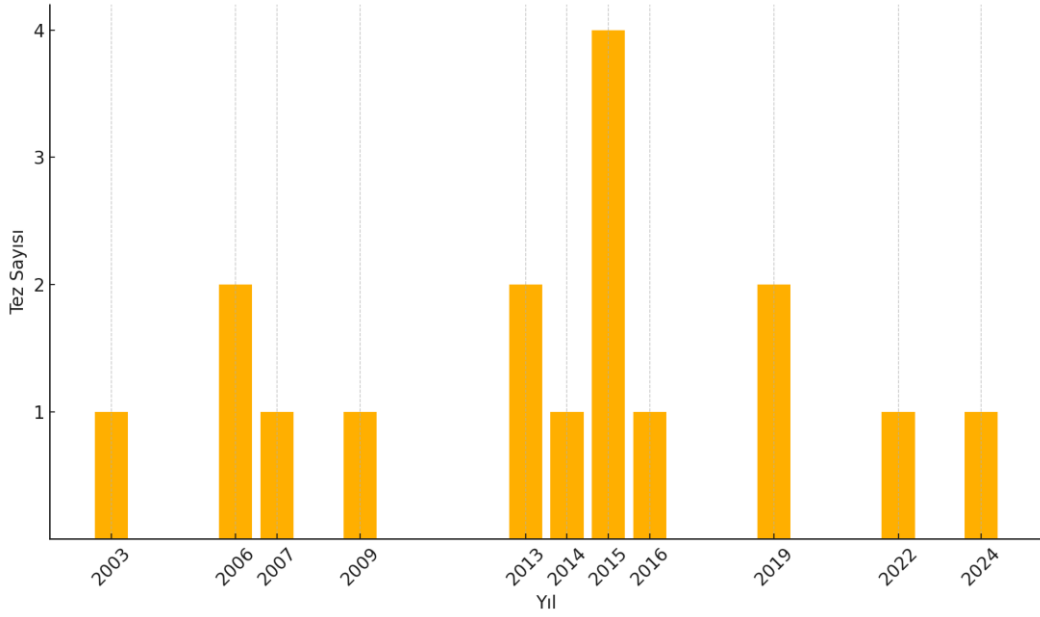
Araştırmanın birinci alt problemi olan “Türkiye’de örgütsel değerler konulu lisansüstü tezlerin yayın düzeylerine (Doktora/Yüksek Lisans) göre dağılımları nasıldır?” sorusuna ilişkin ortaya çıkan veriler Şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1. *Lisansüstü Tezlerin Yayın Düzeyleri*

Şekil 1’de yer alan verilere göre Türkiye’de örgütsel değerler konulu lisansüstü tezlerin önemli bir çoğunluğunun yüksek lisans düzeyinde yapıldığı görülmektedir. İncelenen toplam tezlerin %70,59’unun yüksek lisans (f:12) düzeyinde, %29,41’inin ise doktora (f:5) düzeyinde olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum konunun akademik olarak daha çok yüksek lisans tezlerine konu edildiğini ve doktora düzeyinde görece daha az çalışıldığını göstermektedir. Söz konusu dağılım, örgütsel değerler kavramının lisansüstü düzeyde ilgi görmekle birlikte, derinlemesine teorik ya da metodolojik analizlerin sınırlı sayıda doktora çalışmasıyla ele alındığını göstermektedir.

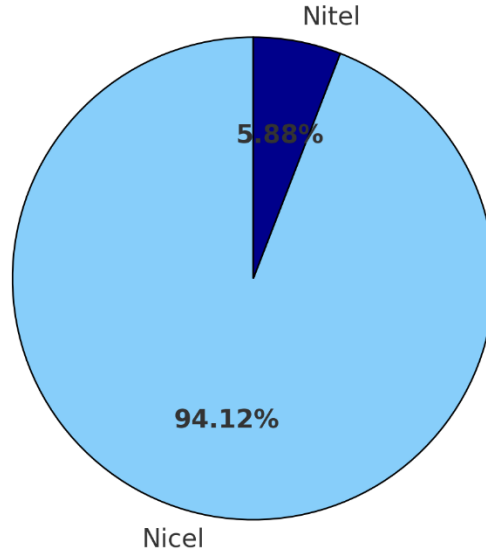
Araştırmada ikinci alt problem olarak belirlenen “Türkiye’de örgütsel değerler konulu lisansüstü tezlerin yıllara göre dağılımı nasıldır?” sorusunun cevabı Şekil 2’de sunulmuştur.



Şekil 2. Lisansüstü Tezlerin Yıllara Göre Dağılımı

Şekil 2’deki verilere göre ilk lisansüstü yayının yapıldığı 2003 yılı ile günümüz arasında incelenen dönemde tez sayılarının oldukça sınırlı ve düzensiz bir şekilde dağıldığı dikkat çekmektedir. En yüksek tez sayısına 2015 yılında ulaşılmış olup, bu yılda toplam dört tez çalışması yapılmıştır. Diğer yıllarda ise genellikle bir veya iki tezle sınırlı kaldığı görülmektedir. Özellikle 2003, 2007, 2009, 2014, 2016, 2022 ve 2024 yıllarında sadece birer tez kaydedilmiştir. Bu dalgalı yapı, örgütsel değerler konusunun lisansüstü düzeyde sürekli artan bir ilgiyle ele alınmadığını, daha çok bireysel araştırmacı ilgisine bağlı olarak dönemsel yoğunluklar yaşandığını göstermektedir. Ayrıca 2020’li yıllarda konuyla ilgili tez üretiminin belirgin biçimde azaldığı ve süreklilikten uzak olduğu da dikkat çekmektedir. Bu durum örgütsel değerler alanının lisansüstü araştırmalar açısından hâlâ gelişime açık bir alan olduğunu ortaya koymaktadır.

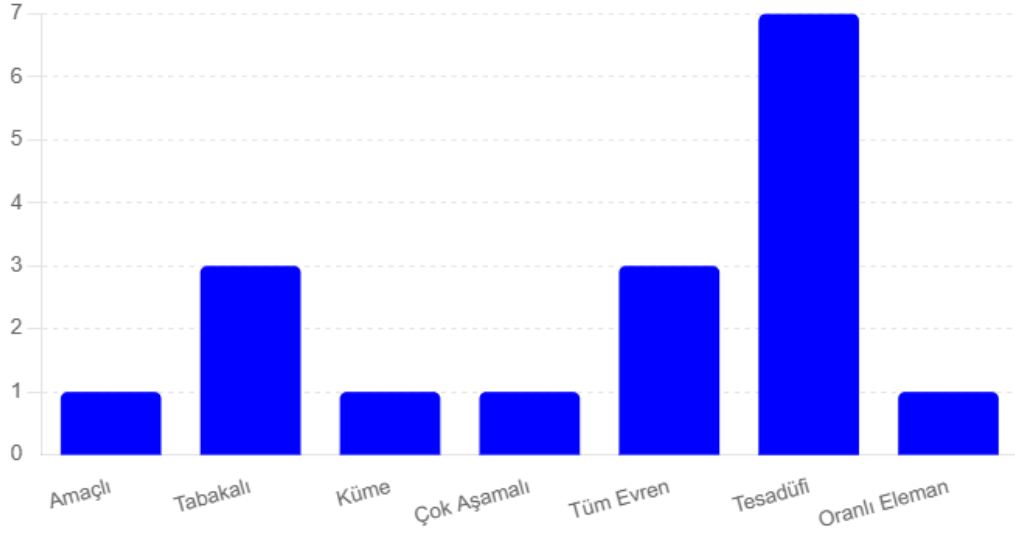
Araştırmanın üçüncü alt problemi olan “Türkiye’de örgütsel değerler konulu lisansüstü tezlerde tercih edilen araştırma desenlerine göre dağılım nasıldır?” sorusuna ait bulgular Şekil 3’de yer almaktadır.



Şekil 3. *Lisansüstü Tezlerin Araştırma Desenleri*

Şekil 3'te görüldüğü üzere araştırmaların büyük bir çoğunluğunda nicel araştırma desenleri tercih edilmiştir. İncelenen tezlerin %94,12'si nicel desenle (f:16) gerçekleştirilirken, yalnızca %5,88'i nitel araştırma desenine (f:1) sahiptir. Bu durum örgütsel değerler alanında yapılan lisansüstü tezlerde sayısal veriler üzerinden analizlerin ön planda olduğunu ve araştırmacıların büyük ölçüde ölçme-değerlendirme temelli yaklaşımları benimsediğini ortaya koymaktadır. Nitel desenle yapılan tez sayısının oldukça sınırlı olması konunun bağlamsal, kültürel veya kurumsal yönlerinin derinlemesine keşfine yönelik çalışmalara olan ihtiyacı işaret etmektedir. Bu bağlamda örgütsel değerler konusunun daha bütüncül biçimde ele alınabilmesi için nitel ve karma yöntemlere dayalı araştırmalara yönelimin artırılması önem arz etmektedir.

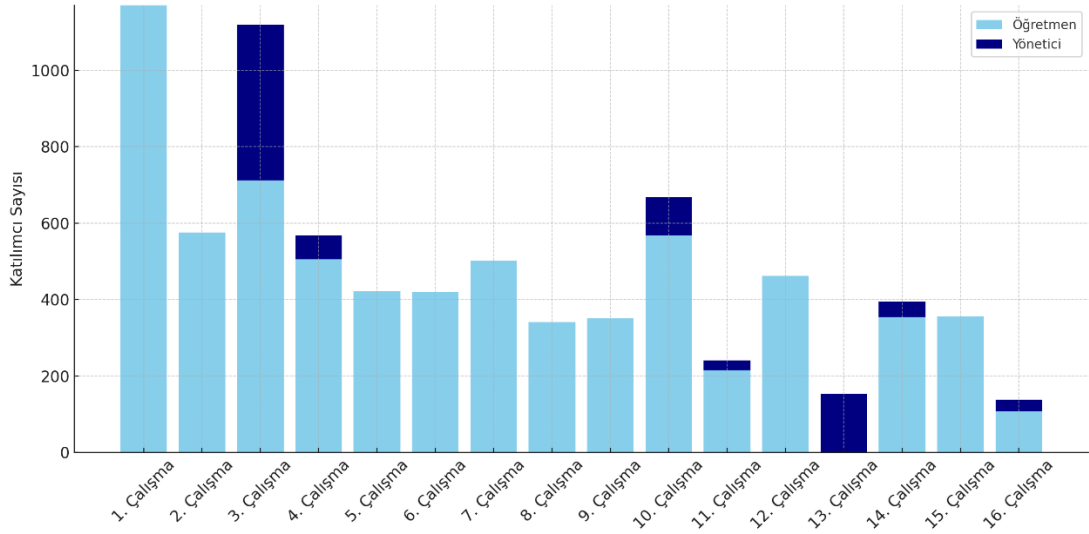
Araştırmanın dördüncü alt problemi olarak belirlenen “Türkiye’de örgütsel değerler konulu lisansüstü tezlerde tercih edilen örneklem türlerine göre dağılım nasıldır?” sorusuna ait elde edilen bulgular Şekil 4’te sunulmuştur.



Şekil 4. *Lisansüstü Tezlerin Örneklem Türleri*

Şekil 4'teki veriler araştırmalarda en çok tercih edilen örneklem türünün tesadüfi örnekleme olduğunu ortaya koymaktadır. Tesadüfi örnekleme yöntemini kullanan tezlerde araştırmacıların genellikle evrenden rastlantısal yollarla örnek seçmeyi tercih ettiğini göstermektedir. Bununla birlikte tabakalı örnekleme ve tüm evreni kapsayan çalışmalar da 3'er çalışmayla dikkat çekmektedir. Bu örnekleme türleri belirli alt grupların temsil edilmesine ya da tüm evrenin kapsam altına alınmasına yönelik eğilimleri yansıtmaktadır. Ayrıca amaçlı, küme, çok aşamalı ve oranlı örnekleme türlerinin ise yalnızca birer kez tercih edildiği görülmektedir. Bu durum çeşitlendirilmiş ya da yapısal örneklem stratejilerinin örgütsel değerler konulu lisansüstü tezlerde oldukça sınırlı kullanıldığını ortaya koymaktadır. Bulgular genel olarak araştırmalarda örnekleme stratejilerinin çoğunlukla geleneksel ve kolay uygulanabilir yöntemlere dayandığını, örnekleme çeşitliliğinin ise sınırlı düzeyde kaldığını göstermektedir.

Araştırmanın beşinci alt problemi olan "Türkiye'de örgütsel değerler konulu lisansüstü tezlerde örnekleme yer alan katılımcı sayıları nasıldır?" sorusuna yönelik tespit edilen bulgular Şekil 5'te sunulmuştur. Çalışma kapsamına 17 çalışma alınmasına rağmen bu aşamada analizlere sadece nicel desenli çalışmalar (f:16) dahil edilmiştir.



Şekil 5. Lisansüstü Tezlerin Örneklemi Oluşturan Katılımcı Sayıları

Şekil 5'te yer alan veriler örneklem büyüklüklerinin çalışmalar arasında önemli ölçüde farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. En yüksek katılımcı sayısı 1. çalışmada (yaklaşık 1150 kişi) yer almakta olup, bu çalışmanın tamamı öğretmenlerden oluşmaktadır. 3. çalışmada ise hem öğretmen hem yönetici katılımcılar yer almakta ve toplam katılımcı sayısı yine 1000'in üzerindedir. Buna karşılık, özellikle 11., 13. ve 16. çalışmalarda katılımcı sayısının 250'nin altında kaldığı görülmektedir. Bu farklılıklar, örgütsel değerler konulu tezlerde örneklem büyüklüğü açısından bir standardizasyonun olmadığını, araştırmaların kapsamının büyük ölçüde araştırmacının tercihinin, ulaşılabilirliğe ve evren-örneklem hesaplamalarına bağlı olarak değiştiğini göstermektedir. Ayrıca Şekil 5'te yer alan katılımcı profili incelendiğinde büyük çoğunluğun öğretmenlerden oluştuğu, yöneticilerin ise yalnızca bazı çalışmalarda örnekleme dahil edildiği anlaşılmaktadır. Yönetici katılımcıların yer aldığı çalışmalar genellikle daha geniş kapsamlı olduğu görülmüştür. Bu durum örgütsel değerlerin farklı paydaşlar açısından nasıl algılandığını ortaya koymak adına önemli olmakla birlikte genelde yönetici perspektifinin sınırlı temsil edildiğini göstermektedir. Bu bağlamda ilerleyen araştırmalarda öğretmen-yönetici dengesinin gözetilmesi ve farklı paydaşların yer aldığı çalışmaların yapılması alana katkı sağlayacaktır.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu çalışmada Türkiye'de örgütsel değerlere odaklanan lisansüstü tezlerin çeşitli yönleriyle incelenmesi sonucunda elde edilen bulgular, alanın mevcut durumu ve gelişim potansiyeline dair önemli ipuçları sunulmuştur. Araştırma sonuçları örgütsel değerler konusunun

lisansüstü düzeyde daha çok yüksek lisans tezlerine konu edildiğini, doktora düzeyindeki çalışmaların ise sınırlı kaldığını ortaya koymuştur. Bu durum, alanda daha derinlemesine ve kuramsal analizlere olan gereksinimi göstermektedir. Nitekim örgütlerin sahip olduğu değerlerin kurumsal yapının işlerliği açısından dikkate alınması gerektiği, yönetim süreçlerinde değerlerin rehber rolü üstlenebileceği daha önceki araştırmalarda da dile getirilmiştir (Demirtaş ve Kılıç, 2015).

Eğitim örgütlerinde yürütülen örgütsel değer konulu lisansüstü tezlerin yıllara göre dağılımı incelendiğinde tez sayılarının düzensiz ve dalgalı bir seyir izlediği; özellikle son yıllarda belirgin bir azalma olduğu dikkat çekmektedir. Bu durum konunun araştırma gündeminde süreklilik arz etmediğini, bireysel araştırmacı ilgisine bağlı olarak dönemsel yoğunluklar yaşandığını göstermektedir. Öte yandan Türkiye’de değerler üzerine yapılan çalışmaların tarihsel olarak görece yeni olduğu, bu nedenle alanda henüz kurumsallaşmış bir araştırma geleneği oluşmadığı yönünde bulgular mevcuttur (Fidan ve Küçükali, 2014). Bu da alandaki dalgalı üretim eğilimini anlamlandırmak açısından açıklayıcı olabilir.

Çalışmada elde edilen bulgular araştırma desenleri açısından değerlendirildiğinde tezlerin büyük çoğunluğunun nicel yöntemlerle gerçekleştirildiği; nitel ve karma desenlerin ise oldukça sınırlı düzeyde kullanıldığı görülmüştür. Ortaya çıkan bu bulgu örgütsel değerlerin ölçme temelli yaklaşımlarla ele alındığını, bağlamsal veya derinlemesine analizlere yeterince yer verilmediğini ortaya koymaktadır. Nitel araştırmalara duyulan ihtiyaç, özellikle değerlerin okul yöneticilerinin liderlik becerileri ve insani donanımlarıyla nasıl etkileşim içinde olduğunu keşfetmek açısından önemli olduğu söylenebilir. Çünkü Fidan’a (2015) göre yöneticileri liderlik konumuna yükseltecek olan insani donanımlardan bir tanesi de değerlerdir. Aynı zamanda yöneticilerin iletişim yetkinlikleri ile örgütsel değerler arasında anlamlı bir bağ bulunduğuna yönelik çalışmalar, konunun daha derinlikli yöntemlerle incelenmesini gerekli kılmaktadır (Fidan ve Küçükali, 2014).

Örnekleme türlerine ilişkin bulgular, çalışmaların çoğunlukla geleneksel ve kolay uygulanabilir stratejilere dayandığını göstermektedir. Tesadüfi örnekleme en çok tercih edilen yöntem olurken diğer örnekleme türlerinin sınırlı düzeyde kullanılması, alanda örnekleme çeşitliliğinin artırılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu durum gelecekte yapılacak araştırmalarda daha sistematik ve kuramsal temellere dayanan örnekleme stratejilerinin benimsenmesini gerekli kılmaktadır. Ayrıca örneklem büyüklükleri açısından çalışmalar arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Araştırma bulgularında bazı tezlerde

katılımcı sayısı 1000'in üzerine çıkarken bazıları 250'nin altında kalmaktadır. Katılımcı profiline bakıldığında öğretmenlerin ağırlıkta olduğu, yöneticilerin ise sınırlı sayıda çalışmada yer aldığı görülmektedir. Bu durum örgütsel değerlerin yalnızca öğretmen perspektifiyle sınırlı olarak ele alındığını ve yönetsel bakış açısının yeterince temsil edilmediğini ortaya koymaktadır. Oysa önceki araştırmalar örgütsel değerlere ilişkin farkındalık ve uyumun, bireylerin iş yaşam kalitesini olumlu yönde etkileyebildiğini göstermektedir (Kaplan, 2021). Bu açıdan farklı paydaşları kapsayan çalışmalara yönelmek hem kuramsal çeşitliliği artıracak hem de alandaki uygulamalara ışık tutacaktır.

Sonuç olarak Türkiye’de örgütsel değerlere yönelik lisansüstü tezler, alana olan akademik ilginin göstergesi olmakla birlikte; bu ilginin metodolojik çeşitlilik, örnekleme stratejileri ve katılımcı temsiliyeti açısından daha nitelikli bir düzeye taşınmasına ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Örgütsel değerlerin yönetsel karar süreçlerine katkı sunabilecek bir yapı taşı olduğu düşünüldüğünde (Demirtaş ve Kılıç, 2015), bu konuda yapılacak derinlemesine araştırmalar, eğitim örgütlerinin insan odaklı bir yaklaşımla şekillenmesine katkı sağlayacaktır.

Çıkar Çatışması ve Etik Beyanı

Bu araştırma çalışması, araştırma yayın etiğine uygundur. İStL’de yayımlanan yazıların bilimsel ve hukuki sorumluluğu yazarlara aittir.

Yazarlık Katkı Beyanı

Yazar 1: Araştırma, Kaynaklar, Görselleştirme, Biçimsel Analiz ve Yazım-orijinal taslak.

KAYNAKÇA

- Atay, G., & Argon, T. (2025). Öğretmenlerin okul şeffaflığı ile değerlere göre yönetime ilişkin görüşleri. *Journal of Academic Social Science Studies*, 18(103).
- Bateman, T. S. & Snell, S. A. (2016). *Yönetim*. (S. Besler & C. Erbil, Çev). Nobel Yayıncılık. (Orijinal çalışma 2013 yılında yayımlandı.)
- Çelik, H., & Koşar, D. (2024). Okul yöneticilerinin örgütsel değerlerinin okul toplumuna yansımalarına ilişkin fenomenolojik bir araştırma. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 44(2), 1145-1179.
- Demirtaş, Z., & Kılıç, M. F. (2015). Okul yöneticilerinin değerlerle yönetim kavramına ilişkin algıları. *Turkish Journal of Educational Studies*, 2(2), 119-141.

- Erdem, A. R. (2007). Eğitim fakültesi kültürünün önemli bir ögesi: değerler (Pamukkale üniversitesi eğitim fakültesi örneği). *Eurasian Journal of Educational Research (EJER)*, (26).
- Fidan, A. G. M. (2015). Akademisyenlerin sınıflarında örgütsel değer yönetimi düzeyleri ve öğretim sürecinde inovatif uygulamaları. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 4(1), 151-162.
- Fidan, M., & Küçükali, R. (2014). İlköğretim kurumlarında yöneticilerin iletişim becerileri ve örgütsel değerler. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 317-334.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2015). *Eğitim yönetimi: Teori, araştırma ve uygulama* (S. Turan, Çev.). Nobel Yayıncılık. (Orijinal çalışma 2010 yılında yayımlandı.)
- Kaplan, V. (2021). Öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi ile örgütsel değer algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Kayseri ili örneği). *Erciyes Journal of Education*, 5(1), 51-73.
- Karakuş, M., & Alev, S. (2016). Öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerleri ile izlenim yönetimi taktikleri seçimi arasındaki ilişki düzeyi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(33), 137-152.
- Kılıç, K. C. (2010). Bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyumun çalışanların iş davranışlarına etkileri üzerine ampirik bir çalışma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 20-35.
- Memduhoğlu, H. (2011). Liselerde farklılıkların yönetimi: Bireysel tutumlar, örgütsel değerler ve yönetsel politikalar. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 37-53.
- McMahan, G. C., Bell, M. P., & Virick, M. (1998). Strategic human resource management: Employee involvement, diversity, and international issues. *Human Resource Management Review*, 8(3), 193-214.
- Özdemir, S., & Sezgin, F. (2011). Öğretmen adaylarının bireysel ve örgütsel değerler ile öğrencilerde görmek istedikleri değerlere ilişkin önem sırası algıları. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-21.
- Pati, D., & Lorusso, L. N. (2017). How to write a systematic review of the literature. *HERD: Health Environments Research & Design Journal*, 11(1), 15-30.
- Sabuncuoğlu, Z. & Tüz, M. (2001). *Örgütsel psikoloji*. Ezgi Kitabevi.
- Taşdan, M. (2010). Türkiye'deki resmi ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerleri arasındaki uyum düzeyi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 113-148.

- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, K. (2021). Sosyal bilimlerde ve eğitim bilimlerinde sistematik derleme, meta değerlendirme ve bibliyometrik analizler. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(2), 1457-1490.

Analiz Edilen Lisansüstü Tezlere Ait Kaynakça

- Akman, A. (2019). *Ortaokulların benimsedikleri örgütsel değerler ile öğretmenlerin okul imajına ilişkin algıları* (Yüksek lisans tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Altınok, S. (2019). *Örgütsel değerlerin örgüt iklimine etkisi* (Yüksek lisans tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Beşir, F. H. (2019). *Örgütsel değerlerin okul etkililiğine etkisinin bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yüksek lisans tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Çağırtekin, G. A. (2022). *Öğretmenlerin örgütsel değer algıları ile örgütsel bağlılık ve okul iklimi arasındaki ilişki* (Doktora tezi, Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Çakan, S. (2015). *Kamu ilkokullarında görevli öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları (Diyarbakır ili örneği)* (Yüksek lisans tezi, Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Çelik, H. (2024). *Ortaöğretim okul yöneticilerinin örgütsel/yönetimsel değerlerinin okul toplumuna yansımaları* (Doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Çifci, G. (2014). *Okul öncesi eğitim kurumlarının örgütsel değerlere göre yönetilme düzeyi (Konya ili örneği)* (Yüksek lisans tezi, Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Eşberk Başyayla, Y. (2016). *Lise öğretmenlerinin bireysel ve örgütsel değerlerinin uyumu (Antalya ili örneği)* (Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Fidan, M. (2013). *Öğretmen algılarına göre ilköğretim kurumlarında yöneticilerin iletişim becerileri ve örgütsel değerler arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Kaçmaz, E. (2015). *Kamu ortaokullarında görevli öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları (Diyarbakır ili örneği)* (Yüksek lisans tezi, Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).

- Kaplan, V. (2015). *Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşamı kalitesi ile örgütsel değer algıları arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Lalek, M. (2007). *Resmi ve özel ilköğretim okullarında örgütsel değerler (Sakarya ili örneği)* (Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Önler, D. (2015). *Ortaöğretim kurumlarında örgütsel değerler ile kurumsal imaj oluşturma arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi, Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Sağnak, M. (2003). *İlköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları ile kişisel değerleri arasındaki uyum düzeyleri* (Doktora tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Sezgin, F. (2006). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel ve örgütsel değerlerinin uyumu (Ankara ili örneği)* (Doktora tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Yıldırım, T. (2009). *İlköğretim okulu yöneticilerinin kişisel ve örgütsel değer uyumunun örgütsel adanma ve yabancılaşma üzerine etkisi* (Yüksek lisans tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Yılmaz, K. (2006). *İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerine göre kamu ilköğretim okullarında bireysel ve örgütsel değerler ve okul yöneticilerinin okullarını bu değerlere göre yönetme durumları* (Doktora tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü).