



T.C.

**GİRESUN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**ÖRGÜT KÜLTÜRÜNDE BAĞIMSIZ DENETÇİLERİN MESLEKİ
ŞÜPHECİLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

**EXAMINE THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE
ON INDEPENDENT AUDITORS PROFESSIONAL SKEPTICISM**

Yüksek Lisans Tezi

Fulya Hacer OĞUZ

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Alper KARAVARDAR

GİRESUN-2021

JÜRİ ÜYELERİ ONAY SAYFASI

Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 19/11/2021 tarihli toplantısında oluşturulan jüri, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Fulya Hacer OĞUZ'un Örgüt Kültüründe Bağımsız Denetçilerin Mesleki Şüphecilik Üzerindeki Etkisi başlıklı tezini incelemiş olup aday 19/11/2021 tarihinde, saat 13:00'de jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Aday çalışma, sınav sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Sınav Jürisi	Unvanı, Adı Soyadı	İmzası
Üye (Başkan)	Doç. Dr. Alper KARAVARDAR	
Üye	Prof. Dr. Gülşah KARAVARDAR	
Üye	Dr.Öğr. Üyesi Duygu ARSLANTÜRK ÇÖLLÜ	

ONAY

...../...../2021

Prof. Dr. Güven ÖZDEM

Enstitü Müdürü

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Örgüt Kültüründe Bağımsız Denetçilerin Mesleki Şüphecilik Üzerindeki Etkisi” adlı çalışmamın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Fulya Hacer OĞUZ

ÖNSÖZ

Çalışmayı yürüttüğüm süre zarfından desteğini esirgemeyen, yol göstericim olan ve beni her zaman cesaretlendiren, öğrencisi olmaktan gurur duyduğum kıymetli danışman hocam Doç. Dr. Alper KARAVARDAR'a ve eğitim hayatım boyunca örnek aldığım Sayın Hocam Prof. Dr. Gülşah KARAVARDAR'a sonsuz teşekkürü bir borç bilirim.

Aynı zamanda tüm hayatım boyunca yanımda olan, eğitim ve her anlamda desteklerini esirgemeyen, zor durumlarda moral vermeyi eksik etmeyen annem Hülya OĞUZ, babam Bülent OĞUZ, kardeşlerim Sezen Gül OĞUZ ve Ali Haydar OĞUZ'a şükranlarımı sunar ve teşekkür ederim.

Son olarak bu stresli ve zorlu yolu bana kolaylaştıran, takıldığımda elimden tutan, bana mutluluğu kalpten hissettiren en büyük destekçim Koray KILINÇ'a teşekkür ederim.

Fulya Hacer OĞUZ

ÖZET

Bu çalışma, bağımsız denetçilerin örgüt kültürü ve mesleki şüphecilik düzeylerinin belirlenmesi, örgüt kültürlerinin ve mesleki şüpheciliklerinin demografik değişkenler bakımından farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesi ve örgüt kültürünün bağımsız denetçilerin mesleki şüpheciliği üzerindeki etkisinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

Çalışmanın evreni, 2021 yılında Türkiye genelinde görev yapan 391 bağımsız denetçiden meydana gelmektedir. Çalışmada Cameron ve Quinn (2006)'ın oluşturmuş olduğu örgüt kültürü ölçeği ile Hurtt mesleki şüphecilik ölçeği veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Örgüt kültürü ölçeği adhokrasi, klan, hiyerarşi ve Pazar kültürü alt boyutlarından oluşan 20 maddelik bir ölçektir. Mesleki şüphecilik ölçeği ise sorgulayıcı akıl, bilgi arayışı, yargıyı askıya alma, kişilerarası anlayış, özerklik ve özsaygı alt boyutlarından oluşan 30 maddelik bir ölçektir.

Yapılan analiz sonucunda bağımsız denetçilerin örgüt kültürü ve mesleki şüphecilik puan ortalamaları orta düzeyde bulunmuştur. Cinsiyet değişkeni açısından örgüt kültürü ve mesleki şüphecilik puanlarında erkek denetçilerin lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. Unvana göre bakıldığında örgüt kültürü ve mesleki şüphecilik puanlarında YMM denetçilerin anlamlı şekilde daha yüksek algıları göze çarpmaktadır. Mesleki tecrübe değişkeni açısından örgüt kültürü ve mesleki şüphecilik puanlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. 1-5 yıl tecrübesi olan denetçilerin daha düşük algısıyla birlikte 21 yıl ve üstü tecrübeye sahip olan denetçilerin daha yüksek algıları dikkat çekmektedir. Eğitim değişkeni açısından örgüt kültürü ve mesleki şüphecilik puanlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Önlisans mezunlarının düşük algısı dikkat çekmektedir.

Örgüt kültürü ile mesleki şüphecilik puanları arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. regresyon analizi sonucuna bakıldığında ise örgüt kültürünün mesleki şüpheciliğe ait toplam varyansın %65 gibi büyük bir kısmını açıkladığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Örgüt kültürü, mesleki şüphecilik, bağımsız denetçi.

ABSTRACT

This study was conducted to determine the organizational culture and professional skepticism levels of independent auditors, to examine whether organizational cultures and professional skepticism differ in terms of demographic variables, and to examine the effect of organizational culture on independent auditors' professional skepticism.

The universe of the study consists of 391 independent auditors working throughout Turkey in 2021. In the study, the organizational culture scale created by Cameron and Quinn (2006) and the Hurtt professional skepticism scale were used as data collection tools. Organizational culture scale is a 20-item scale consisting of adhocracy, clan, hierarchy and market culture sub-dimensions. The professional skepticism scale, on the other hand, is a 30-item scale consisting of the sub-dimensions of questioning reason, seeking information, suspending judgment, interpersonal understanding, autonomy and self-esteem.

As a result of the analysis, the organizational culture and professional skepticism score averages of the independent auditors were found to be moderate. In terms of gender variable, a significant difference was found in favor of male supervisors in organizational culture and professional skepticism scores. Considering the title, significantly higher perceptions of CPA supervisors in organizational culture and professional skepticism scores stand out. In terms of professional experience variable, significant differences were found in organizational culture and professional skepticism scores. The lower perception of auditors with 1-5 years of experience and the higher perceptions of auditors with 21 years or more of experience draws attention. In terms of education variable, significant differences were found in organizational culture and professional skepticism scores. The low perception of associate degree graduates draws attention.

A highly positive and significant relationship was found between organizational culture and professional skepticism scores. Looking at the results of the regression analysis, it was seen that organizational culture explained a large part of the total variance, such as 65%, of professional skepticism.

Keywords:Organizational culture, professional skepticism, independent auditor.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	I
ÖZET	II
ABSTRACT	III
İÇİNDEKİLER	IV
KISALTMALAR DİZİNİ	VIII
TABLolar DİZİNİ	IX
ŞEKİLLER DİZİNİ	XI
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	3
KÜLTÜR KAVRAMI, TANIMI VE ÖZELLİKLERİ	3
1.1. KÜLTÜR KAVRAMI VE TANIMI	3
1.1.1. Kültürün Ekonomik Etkileri	5
1.1.2. Kültür Aktörleri.....	9
1.1.3. Kültür Döngüsü	10
1.2. KÜLTÜR EKONOMİSİ	13
1.2.1. Kültür Ekonomisinin Sınıflandırılması	14
1.2.2. UNESCO’nun Sınıflandırması	15
1.2.3. WIPO’nun Sınıflandırması	17
1.2.4. UNCTAD’ın Sınıflandırması	18
1.2.5. EUROSTAT’ın Sınıflandırması	20
1.2.6. Diğer Sınıflandırmalar	21
1.3. KÜLTÜRÜN TEMEL ÖZELLİKLERİ	23
1.3.1. Kültür Evrensel ve Özeldir	23
1.3.2. Kültür Kapsayıcıdır	23

1.3.3. Kültür Toplumsaldır.....	24
1.3.4. Kültür SürekliDir	24
1.3.5. Kültür Öğrenilir.....	24
1.3.6. Kültür Kurallar Sistemidir	24
1.3.7. Kültür Bütünleştiricidir	25
İKİNCİ BÖLÜM	26
ÖRGÜT KÜLTÜRÜ	26
2.1. ÖRGÜT KAVRAMI	26
2.1.1. Örgütlerin Özellikleri	27
2.2. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ KAVRAMI.....	30
2.2.1. Örgüt Kültürünün Önemi	32
2.2.2. Örgüt Kültürü Temel Özellikleri.....	33
2.2.3. Örgüt Kültürünün Unsurları	34
2.2.4. Örgüt Kültürü Boyutları.....	37
2.2.4.1. Örgüt Yapısı	38
2.2.4.2. İlişkiler	39
2.2.4.3. Aidiyet	39
2.2.4.4. Güç Mesafesi.....	40
2.2.4.5. Hikâyeler	40
2.3. ÖRGÜT KÜLTÜRÜNE YÖNELİK MODELLER	40
2.3.1. Parsons Agıl Modeli.....	40
2.3.2. Deal ve Kennedy Modeli	41
2.3.2.1. Yüksek Risk-Hızlı Geribildirim Kültürü	41
2.3.2.2. Düşük Risk-Hızlı Geribildirim Kültürü:	41
2.3.2.3. Yüksek Risk Yavaş Geribildirim Kültürü:.....	42
2.3.2.4. Düşük Risk-Yavaş Geribildirim Kültürü:.....	42

2.3.3. Quchi Z Teorisi Modeli	42
2.3.4. Harrison ve Handy Modeli	43
2.3.5. Hofstede Modeli	44
2.3.6. Quinn ve Cameron Modeli	45
2.3.7. Schneider Modeli	46
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	48
YÖNTEM	48
3.1. Araştırma Modeli	48
3.2. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı	48
3.3. Evren ve Örneklem.....	49
3.4. Verileri Toplama Teknikleri	49
3.4.1. Örgüt Kültürü Ölçeği	50
3.4.2. Mesleki Şüphencilik Ölçeği.....	50
3.5. Verilerin Analizi	51
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	54
BULGULAR VE YORUMLAR	54
4.1. Örgüt Kültürü ve Mesleki Şüphencilik Ölçeklerine Ait Güvenirlik Analizi Sonuçları	54
4.1.1. Örgüt Kültürü Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	54
4.1.2. Mesleki Şüphencilik Ölçeği'nin Güvenirlik Analizi Sonuçları	55
4.2. Örgüt Kültürü ve Mesleki Şüphencilik Analizi Sonuçları	56
4.2.1. Bağımsız Denetçilerin Örgüt Kültürleri Düzeyleri	56
4.2.2. Bağımsız Denetçilerin Mesleki Şüphencilik Düzeyleri	56
4.3. Fark Analizi Sonuçları	57
4.3.1. Cinsiyete göre Fark Analizi Sonuçları	57
4.3.2. Ünvana Göre Fark Analizi Sonuçları	59
4.3.3. Mesleki Tecrübeye Göre Fark Analizi Sonuçları	64

4.3.4. Eğitim Durumuna Göre Fark Analizi Sonuçları	70
4.3.5. Örgüt Kültürü ve Mesleki Şüphencilik Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları	76
4.3.6. Örgüt Kültürünün Mesleki Şüphencilik Üzerindeki Etkisi.....	78
5. SONUÇLAR.....	79
KAYNAKÇA.....	81
EKLER.....	86
Ek 1- Ölçekler	86



KISALTMALAR DİZİNİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AK	:Avrupa Konseyi
BİT	:Bilgi ve İletişim Teknolojileri
DCMS	: Digital Cultural Media&Sport
EUROSTAT	:Avrupa Birliği İstatistik Ofisi
GSYİH	:Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
UNCTAD	:Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı
UNESCO	:Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Teşkilatı
UNESCO	: United Nations Educational Scientific and Cultural Organization
	United Nations Conference on Trade and Development
WIPO	:Dünya Fikri Mülkiyet Örgütü
	World Intellectual Property Organization

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. İktisadi Etkileri Değerlendirmek için Kullanılan Metodolojik Yaklaşımlar.....	7
Tablo 2. EUROSTAT Kültür Ekonomisi Sınıflandırması.....	21
Tablo 3. Diğer Sınıflandırmalar.....	22
Tablo 4. Örgüt Kültürü Ölçeği Normal Dağılımın İncelenmesi.....	52
Tablo 5. Mesleki Şüphencilik Ölçeği Normal Dağılımın İncelenmesi.....	52
Tablo 6. Örgüt Kültürü Ölçeği'nin Cronbach Alfa İç Tutarlık Katsayıları.....	54
Tablo 7. Mesleki Şüphencilik Ölçeği'nin Cronbach Alfa İç Tutarlık Katsayıları.....	55
Tablo 8. Örgüt Kültürü Puan Ortalamaları.....	56
Tablo 9. Mesleki Şüphencilik Puan Ortalamaları.....	57
Tablo 10. Örgütsel Kültür Ölçeği Verilerinin T-Testi Sonuçları.....	58
Tablo 11. Mesleki Şüphencilik Ölçeği Verilerinin T-Testi Sonuçları.....	59
Tablo 12. Örgüt Kültürü Ölçeği Puanlarının Ünvana Göre Betimsel İstatistikleri ...	60
Tablo 13. Örgütsel Kültür Ölçeği Ünvana Göre ANOVA Testi Sonuçları.....	61
Tablo 14. Mesleki Şüphencilik Ölçeği Puanlarının Ünvana Göre Betimsel İstatistikleri.....	62
Tablo 15. Mesleki Şüphencilik Ölçeği Ünvana Göre ANOVA Testi Sonuçları.....	63
Tablo 16. Örgüt Kültürü Ölçeği Puanlarının Mesleki Tecrübeye Göre Betimsel İstatistikleri.....	64
Tablo 17. Örgütsel Kültür Ölçeği Mesleki Tecrübeye Göre ANOVA Testi Sonuçları.....	66
Tablo 18. Mesleki Şüphencilik Ölçeği Puanlarının Mesleki Tecrübeye Göre Betimsel İstatistikleri.....	67
Tablo 19. Mesleki Şüphencilik Ölçeği Mesleki Tecrübeye Göre ANOVA Testi Sonuçları.....	69
Tablo 20. Örgüt Kültürü Ölçeği Puanlarının Eğitim Durumuna Göre Betimsel İstatistikleri.....	71
Tablo 21. Örgütsel Kültür Ölçeği Eğitim Durumuna Göre ANOVA Testi Sonuçları.....	72

Tablo 22. Mesleki Şüphecilik Ölçeği Puanlarının Eğitim Durumuna Göre Betimsel İstatistikleri	73
Tablo 23. Mesleki Şüphecilik Ölçeği Eğitim Durumuna Göre ANOVA Testi Sonuçları.....	75
Tablo 24. Örgüt Kültürü ve Mesleki Şüphecilik Arasındaki İlişki	76
Tablo 25. Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları.....	78



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Kültürel Döngü	11
Şekil 2. Kültür Ekonomisi Kapsamı	14
Şekil 3. UNESCO Kültür Ekonomisi Sınıflandırması	16
Şekil 4. WIPO'nun Kültür Ekonomisi	17
Şekil 5. UNCTAD Yaratıcı Endüstri Sınıflandırması.....	19



GİRİŞ

Örgüt kültürü, işletmelerde çalışan işgörenlerin işletme kapsamında oluşturdukları değerler ve normları ifade eden bir kavramdır.

Örgüt kültürü, işletmelerdeki işgören performansını ve üretim süreçlerini yakından ilgilendirmektedir. Örgüt kültürüne uyum sağlayan işgörenlerin motivasyonları yükselmekte ve performansları da artmaktadır.

İşletmelerin bağımsız denetçiler tarafından denetlenmesi, şüphesiz işletmenin üretim süreçlerinin ve finansal yapısının değerlendirilmesi açısından son derece önem taşımaktadır.

Denetçilerin denetim süreçlerinde mesleki tecrübelerine ve bilgi düzeylerine dayanarak şüphelendikleri konuları daha ayrıntılı incelemeleri, işletmelerdeki olumsuz veya usulsüz işlemlerin ortaya çıkarılmasında dayanak oluşturmaktadır. Bu nedenle mesleki şüphecilik, bağımsız denetçilerde bulunması gereken bir özellik olarak ifade edilmektedir.

Bu çalışmada bağımsız denetçilerin örgüt kültürlerinin mesleki şüphecilik üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın birinci bölümünde kültür kavramı, kültür ekonomisi ve kültürün temel özelliklerine yer verilmiştir. İkinci bölümde ise örgüt kültürü, örgüt kavramı ve örgüt kültürüne yönelik modeller üzerinde durulmuştur.

Çalışmanın üçüncü bölümünde araştırmanın yöntemi açıklanmıştır. Araştırmanın modeli, araştırmanın amacı, evren, örneklem ve veri toplama teknikleri açıklanmıştır. Ayrıca araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan ölçekler açıklanmıştır.

Çalışmanın dördüncü bölümünde araştırma bulgularına yer verilmiştir. Demografik değişkenler açısından ölçeklerden elde edilen verilerin analizleri ayrıntılı biçimde tablolarla açıklanmıştır.

Son bölümde ise sonuçlar genel olarak özetlenmiş ve araştırma sonucunda ulaşılan amaçlar özetlenmiştir.



BİRİNCİ BÖLÜM

1. KÜLTÜR KAVRAMI, TANIMI VE ÖZELLİKLERİ

1.1. Kültür Kavramı ve Tanımı

Sosyal bir kavram olan “kültür” kavramı üzerinde fikir birliğine varılmış ortak bir tanım bulunmamaktadır. Nitekim Trifonovich'e göre kültür kavramı için 450'den fazla tanım yapılabilmektedir (Aydın, 2003). Kültür kavramı üzerine genel bir tanımlama yapılacak olursa kültür, “bir toplumun sahip olduğu bilgi, inanç, sanat, ahlak, gelenek ile her türlü beceri ve alışkanlıklar toplamını ifade eden karmaşık bir bütün” olarak düşünülebilir.

Kültür kavramının dilimize iki kaynaktan geldiği bilinmektedir. Bunlar Fransızca ve Amerikan İngilizcesidir. Fransızcada kültürün Türkçe karşılığı irfan, Amerikan İngilizcesinde ise medeniyettir. Buradan da anlaşılacağı gibi Fransızca da kültür daha çok sosyologların kullandıkları manevi kültür dedikleri kültürdür. Amerikan İngilizcesinde ise kültürden anlaşılan maddi kültürdür (Meriç, 1986: 15)

Kültürü Ülkemizde sistemli olarak tanımlayan ilk kişi Ziya Gökalp'tir. Ziya Gökalp göre kültür, “bir topluma özgün, sanat, din, gelenekler ve adetler” şeklinde belirtmektedir. Aynı zamanda Ziya Gökalp kültürün milli olduğunu öne sürmektedir. (Radlof, 1976)

Türk Dil Kurumuna göre kültür “Tarihsel, toplumsal gelişme süreci içinde yaratılan bütün maddi ve manevi değerler ile bunları yaratmada, sonraki nesillere iletmede kullanılan, insanın doğal ve toplumsal çevresine egemenliğinin ölçüsünü gösteren araçların bütünüdür” (www.tdk.gov.tr).

Dünya Konferans sonuç bildirgesinde yayınlanan UNESCO'nun 6 Ağustos 1982 tarihinde Meksiko City'de yapılan Kültür Politikaları üzerine yapılan kültür tanımı ise “Kültür bir topluluğun ya da toplumsal bir grubun karakterine damgasını vuran maddi, manevi, entelektüel ve duygusal ayırt edici özelliklerin bütünüdür. Kültür sadece sanatı ve edebiyatı değil aynı zamanda yaşam biçimlerini, insanın

temel haklarını, değer sistemini, gelenekleri ve inanışları da kapsar.” şeklindedir (www.portal.unesco.org, 2011).

Kültür öğrenilen, saklanan ve eğitimle kuşaktan kuşağa aktarılan öğeleri içerir. Çağımızda, aynı olmayan anlamlarda ve birçok farklı yerde kültür kelimesi görülmektedir. Kültür kelimesinin bakmak, yetiştirmek anlamında olan Latince “colere” veya “culture” sözcüğünden geldiği bilinmektedir.

Kültür bir halkın, bir topluluğun veya ulusun yaşam biçimi tarzında tanımlanabilir. Yaygın olarak kabul görmüş başka bir tanımlama ise İngiliz insan bilimci, Edward B. Taylor’a aittir. E. Taylor, “ilkel kültür” adlı eserinde insan düşünce ve davranış bilimsel olarak incelenebilmesi için sistemlerinin tesadüfen oluşmadığını, bunların doğal yasalara bağlı olduğunu belirtmektedir. Taylor’a göre kültürün sade olmayan bir bütün olmasının sebebi “bir toplumun üyesi olarak insanın kazandığı inanç, sanatsal faaliyetler, bilgi, gelenek, ahlaki değerler ve diğer yetenek ve alışkanlıklar”dır. (DPT 9 Kalkınma Planı, Kültür Özel ihtisas Raporu, 2006:5).

Kültürü sadece doğuştan gelen özellikler olarak tanımlamak yeterli değildir. Bunun yanında sonradan öğrenilmiş özellikler olarak da tanımlamak mümkündür. Toplumun kültür yapısı ve değerleri toplumun tüketim ve üretim yapısını etkilediği gibi o toplumun ekonomik gelişme ve kalkınma biçimini de direkt ya da dolaylı olarak da etkileyebilir (Acemoğlu, 2011). Kültür yaratıcı bir ortamın gelişmesini hazırlayarak kültür turizmi ve tanıtım hizmetleri kanalı ile yerel kalkınma için sağlamlık sağlayabilir (Özdemir, 2009:81).

Kültür maddi ve manevi kültür olmak üzere ikiye ayrılır. Maddi kültür, insanın doğa ile etkileşimi sonucu ürettiği her şeydir. Manevi kültür ise insanları birbirleri ile olan etkileşimi sonucunda ortaya koydukları her şeydir. Kültür milli niteliğe sahiptir, her toplumun kendine özgü kültürü vardır (Gümüştekin, 2009).

a) Maddi Kültür  ğeleri: Binalar, her türlü araç-gereç, giysiler vb.

b) Manevi Kültür  ğeleri: İnançlar, gelenekler, normlar, düşünce biçimleri.

İnsan davranışlarına biçim ve yön verici bir faktör olan kültürün özellikleri incelenecek olursa (G er, 2012: 51):

- Toplumsaldır. İnsanların toplum halinde yaşamasından doğar.
- Tarihseldir.
-  ğrenilir ve öğretilir.
- Sürekliliğe sahiptir.
- Toplumdan topluma değişir.
- Uyulması gereken kurallardan oluşur.
- Kültürün maddi öğeleri, manevi öğelerinden hızlı değişir.
- Kültür dil yolu ile sonraki nesle aktarılır.
- Her kültürün alt kültürleri vardır.

1.1.1. Kültürün Ekonomik Etkileri

Günümüzde teknolojinin ve haberleşme organlarının gelişmesi ile beraber insanlarda tüketim ve gösteriş etkisinin artması geçmiş dönemlere göre bakıldığında kültürel ürünlere olan ilgiyi arttırmıştır. Bunun sonucunda da kültürel sektörlere olan ilgi de etkili olunmuştur. Kültür, ekonomi içerisindeki payını artırarak mikro manada; kültür dışındaki sektörleri, makro olarak da; ekonomiyi olumlu yönde etkilemektedir.

Kültür ürünlerine olan talebinin ekonomik etkilerine göre bakıldığında, gelir seviyesine göre ekonomik durumu iyi olan kişilerin kültür ürünlerine olan talebi arttığı hatta gelir seviyesi düşük olan kişilerinde gösterişe dayalı olarak bir artış meydana getirdikleri görülmektedir. Buradan da anlaşılacağı gibi kültür ekonomiyi ekonomide kültürü beslemektedir ve ikisi de birbiri ile yakından ilişkilidir.

Sanat ve kültür Avrupa Konseyi (AK) tarafından ikiye ayrılmaktadır. (ETFCD, 1997). Bu ikili ayrım; kültür endüstrilerinin, medya ve telekomünikasyon alanında katma değer yaratan hizmetler ile ilişikli direkt ekonomik etkileri ile

insanlar ve kurumlar için toplumsal bir karlılık, sosyal bir kredi yaratan/türeten doğrudan olmayan ekonomik etkileri yer almaktadır.

Kültürün ekonomi üzerinde temelde dört tane etkisi olduğu bilinmektedir: (UNCTAD, 2010):

Ana iktisadi etki: Gayri Safi Yurt İçi Hasıla(GSYİH) ve istihdam bilgileri önderliğinde ekonomiye olan karı direkt olarak belirlemektedir.

İkinci düzeyde iktisadi etki: Kreatif endüstri faaliyetlerinin -çarpan etkisiyle- başka sektörler üzerinde neden olduğu yan etki benzeri niceliksel doğrudan olmayan katılımları ölçmektedir.

Üçüncü düzeyde iktisadi etki: Kreatif endüstrilerde olan yeniliklerin diğer sektörlerle yayılan daha az niceliksel özellikteki katılımlarını doğrudan ölçmektedir.

Dördüncü düzeyde iktisadi etki: Eğitim, kaliteli yaşam, ve kültürel kimlik üzerine doğrudan olmayan ve niceliksel olmayan katılımları ölçmektedir.

Yukarıda belirtilen etkileri belirlemek ve sistemli bir şekilde toplayabilmek amacıyla kreatif endüstrilerin iktisadi analizi yapılırken sıklıkla kullanılan ve Tablo-1’de iletilen altı temel metodolojik yaklaşım bulunmaktadır (UNCTAD, 2010):

Tablo1. İktisadi Etkileri Değerlendirmek için Kullanılan Metodolojik Yaklaşımlar

Yaklaşım	Vurgu/Odak
Endüstriyel organizasyon analizi	Standart ekonomik göstergeler Geleneksel yöntemler
Değer-zincir analizi	Yaratıcı üretim zinciri Katma değer
Endüstriler arası analiz	Girdi-çıktı analizi Yayılma etkisi
Bölgesel analiz	Mikroekonomik temel Kent yaşamında yığılma
Telif ve fikri mülkiyet	Sanal değerler Yasal düzenlemeler
Sözleşme teorisi	Kültürel üretimin farklılıkları Ana akımdan ıraksamalar

Kaynak: (UNCTAD, 2010)

Endüstriyel organizasyon analizi: Sistemli bir şekilde elde edilen katma değer, istihdam, vb. standart iktisadi değişkenleri belirlemek amacıyla kullanılan temel iktisadi analiz şeklidir.

Değer-zincir analizi: Kreatif endüstrilerin fonksiyonlarını ve yapısını araştırmak maksadıyla sıklıkla başvurulmuş ve basit yöntemlerden bir tanesidir.

Endüstriler arası analiz: Standart girdi-çıkı analizi ve uygulanacak alan ile birleştirilmiş türevleri, endüstriler arasındaki bağlantıları çözmek amacıyla kullanılabilecek tekniklerdendir.

Bölgesel analiz: Poerter (1990) tarafından sunulan, küresel ekonomi içinde yer alan ulusal ve bölgesel yarışın yerine vurgu yapan mikro ekonomik temelli bir yaklaşımın karşılığıdır.

Telif ve fikri mülkiyet: Kreatif ekonomi genelinde söz konusu olan göreceli güncel kanılardır. Kültürel üretim boyunca üretilen mamullerin fiziki varlığının; sembolik, kültürel veya sanatsal değerinden farklılaştırılabileceği gerçekliğine vurgu yapan yaklaşımın dayanma şeklidir.

Sözleşme teorisi: Film ve televizyon üretimi benzeri sade olmayan yapıdaki kreatif endüstrilerin değer zincirinin bütün aşamalarında sözleşme yöntemine ihtiyaç duyduğu/bağımlı olduğu gerçeğinden hareketle yola çıkan yaklaşım şeklidir.

Kültürün gelir grupları ile doğrudan bir ilişkisi bulunmaktadır. Buradaki Üst gelir grupları, alt gelir grupları ve orta gelir gruplarının birbiri ile farklılık göstermektedir. Yani buradaki ekonomik imkânları en fazla olan üst gelir gruplarının kültür unsurlarına ulaşması diğer gruplara göre daha kolay ve avantajlı bir durumdadır.

Alt gelir gruplarının ise kültür endüstrisindeki ürünlerden fazlasıyla etkilendiği görülmektedir. Maddi imkânsızlıklar içinde olduğundan manevi değerlere daha fazla önem vermektedir. Günümüz toplumunda teknolojinin de gelişmesi ile beraber, hizmetler, maddi mallar bollaştıkça insan türü kendi yaşam alanı içinde bir dönüşüm yaşamaktadır. İnanılmaz derecede tüketim yapılması ve ürünlerin bol olması gerçeğiyle birlikte bu grubun üyeleri ekonomik imkânlarının kısıtlılığı ölçüsünde, kültür endüstrisindeki ürünlere olan isteğini diğer mallara olan talebiyle ikame edecektir (Bektaş, 2012: 30-34).

Yaratıcı ve kültürel sektörlerin ekonomik büyüme üzerinde olumlu etkileri vardır. Bu olumlu etkilerin altında yatan faktörlerden ilk olarak bu sektörlerin servet artışı yaratmasıdır ve bu sektörler için yapılan masrafların gelir uyumluluğu birden fazla olduğundan zenginlik düzenli hale gelmektedir. İkinci bir faktör olarak uzmanlaşmayı özendirme yolu ile beşeri sermaye artırılacak ve ekonomik büyüme hız kazanacaktır. Son olarak yaratıcı ve kültür sektörleri faktör hareketliliğine katkı sağlayarak uluslararası anlamda ekonomik faaliyet hacmini genişletecektir (Lazzeretti, Capone ve Seçilmiş, 2014a: 198-199).

1.1.2. Kültür Aktörleri

İktisadi olarak bakıldığında kültür ekonomisi, üreticiler ve tüketicilerden oluşmaktadır. Bu gruplandırmaların dışında kalan kültür ekonomisi için mal veya hizmet arz eden (üretenler) temelde özel sektör, kamu sektörü ve sivil toplum kuruluşlarıdır.

Yerel yönetimlerde kültür ekonomisine bakıldığında, yönettikleri yerlerde kültürel alanda yer alan görev ve hizmetleri yerine getirmektedirler. En önemli görevleri ise kültürel anlamdaki tarihi eserleri korumak ve bu konuda doğru kararları almaktır. Fakat bu alanda hem mali olanakları hem de yetkileri sınırlıdır (Öztaş ve Zengin, 2008: 155). Vatandaşlarla etkileşim halinde olan, yönettikleri yerlerde sosyokültürel özelliklere hâkim olabilen yerel yönetimler, insan odaklı ve eşitliği ön planda tutan, sürdürülebilir kalkınmayı hedefleyen politikalar üretmelidirler (İKSV, 2016: 12).

Diğer bir aktör ise; sivil toplum örgütleri ve derneklerdir. Kültür politikalarını gerçekleştirmek için çalışan kültür-sanat derneklerindeki faaliyetlerin çeşitliliğine bakıldığında; kamu kurumlarıyla yaptıkları işbirliği yalnızca kültür-sanat eserlerini sergilemek ve bunları korumak olmayıp bunlar için daha geniş bir çalışma ortamı sunabilmektedir.

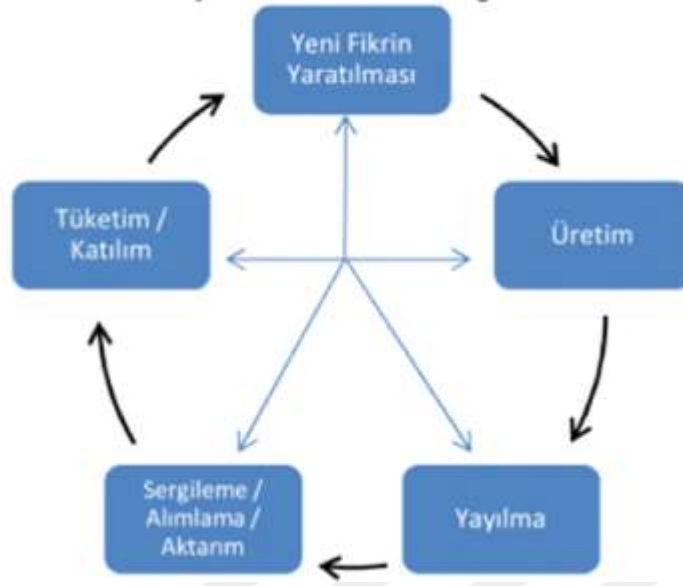
Sivil toplum kuruluşları; insanların kültürel yaşama kolay ulaşabilmeleri ve kültür politikalarına katkı sağlama ve kamu kurumlarının yerine getireceği görev ve sorumlulukları takip etmektedirler. Ancak bu görev ve sorumlulukları yerine getirebilmeleri için kültür-sanat alanında çalışan sivil toplum kuruluşlarının kamu kurumlarıyla iletişim halinde olmaları gerekmektedir. Kültür politikaları çerçevesinde sivil toplumun karar alma sürecine örnek verilecek olursa, Türkiye'nin 2007 yılında Avrupa Konseyi'ne verdiği söz gösterilebilir. "Ulusal Kültür Politikası" olarak geçen bu söz Ulusal Kültür Politikasını Gözden Geçirme Programı'nda bulunma taahhüdünü içermektedir (TÜSEV, 2013: 3-5).

1.1.3. Kültür Döngüsü

Kültür döngüsü esnek bir modeldir. Her bir kültürel ifadenin niteliğine göre, bazı aşamalar kısıtlanabilir, diğerlerinden daha önemli hale getirilebilir veya yok olabilir. Bu nedenle, kültür döngüsünün farklı safhalar arasındaki etkileşimleri ve birbiriyle olan bağlantıları karmaşıktır.

Kültür döngüsü, piyasa ve pazar dışı sektörlerden çok sayıda paydaşın, kültürel ifadelerinin değer zinciri boyunca yer aldığını ortaya koymaktadır. Bunlar; yaratıcılar, üreticiler, distribütörler, kamu kurumları, meslek örgütleri, vb.

Kültür döngüsü; yaratıcı/kültür endüstrileri için ham madde oluşturan içeriğin yaratıcılığını, keşfedilmesini ve kavranmasını ifade etmektedir.



Şekil 1. Kültürel Döngü

Kaynak: (UNCTAD, 2010)

Daha geniş kapsamda bahsedilecek olursa, kültür döngüsü yukarıdaki şekilde de görüleceği gibi beş temel aşamadan meydana gelmektedir.

Yeni Fikrin Yaratılması: İçeriğin ve fikrin yeniden üretilmesi, yazılması (heykeltıraşların, yazarların, planlama şirketlerinin üretimi vb.) bir defaya mahsus üretimi (güzel sanatlar ve el sanatları üretimi vb.) irdelemektedir.

Üretim: Yaratıcılığı devam ettiren aşama olarak üretim ise en başından üretilebilir kültürel ürün ve hizmetler (TV programları vb.) kadar bunların gerçekleştirilmesinde sıkça başvurulmuş uzman araçları, altyapı ve süreçleri de (müzik enstrümanlarının tasarımı, kitap basımı, gazete basımı vb.) kapsamaktadır.

Yayılma: Üretilen ürün ve hizmetlerin tüketicilere ulaştırılmak üzere pazarda yaygınlaşması ise bir başka basamak olarak görülmektedir. Kültürel döngünün yayılma aşaması çoğunlukla toplu üretime dönük kültürel ürünlerin tüketicilere ve sergileyenlere ulaştırılması (toptan, perakende ve kaydı yapılmış müzik ve bilgisayar

oyunları, film dağıtımı gibi faaliyetlerini) kapsamaktadır. Bu etapta dijital dağıtım yardımıyla çoğu ürün ve hizmetler üreticiden tüketiciye direk olarak yol almaktadır.

Sergileme-Alımlama-Aktarım: Bu etapta ise canlı ya da aracısız olarak kültürel tecrübelerin (örneğin festival organizasyonları, operalar, tiyatrolar, müzeler şeklinde) izleyicilere ücretsiz olarak ya da belli bedel doğrultusunda aktarılması ve katılımlarının olmasını belirtmektedir. Bu etapta aktarım, fark etmeksizin bir ticari işlem barındırmama ihtimali olan ve sürekli informel tavırlarda ortaya atılan bilgi ve yeteneklerin transferini belirtmektedir. Burada, gayri maddi kültürel mirasın kuşaktan kuşağa transferinden bahsedilebilir.

Tüketim-Katılım: Beşinci aşama olan kültürel döngü tüketim-katılım sürecinde ise izleyicilerin ve katılan kişilerin kültürel ürünleri tüketmeleri ve (kitap okuma, dans etme, karnavallarda bulunma, radyo dinleme, galerileri gezme vb. gibi) kültürel faaliyetler ve tecrübelerde yer bulması söz konusudur.

Süreç çoğu kültürel faaliyetlerde, kültürel hareketliliğin herhangi bir aşamasında baş gösterebilir ve çoğu aşamalar bir araya gelebilir ya da ortaya çıkmayabilir. Örnek verilecek olursa tarihi eserlerde yaratıcılık kademesi geçmiş zamanda sadece bir defa ortaya çıkmıştır. Bu tarz eserlerle alakalı hareketler ‘sergileme ve aktarım’ ile ‘tüketim-katılım’ süreçlerinde bulunmaktadır (UNESCO, 2009).

Ekonomide bu kültür çemberinin sisteminde Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin (BİT) anahtar role ait olduğu bilinmektedir. Başka bir ifade ile, arz-talep terazisi BİT yardımıyla sağlanmaktadır. Dijital ve internete bağlı BİT’in gelişmesi ile yeni pazarlama ve dağıtım kanallarının kurulması yönünde yeni yollar açılmış, böylece kültür/yaratıcı ekonomilerin sahip olduğu iktisadi potansiyeller destek görmüştür. BİT sektörleri artık iktisadi büyüme ve rekabette azımsanamayacak bir destektir. BİT’in kullanımı ile üretim zincirinin bütün aşamalarında önem arz eden ve bir o kadar da olumlu değişim ve gelişme olmuştur (UNESCO, 2009).

Kültür sisteminin bir ağ yapısından da bahsedilebilir ve bu ağ yapısı çoğunlukla güncel teknolojilerle bağlantılı olan güncel üretim şekillerine vurgu yapmaktadır. Bu yeni teknolojiler farklı fonksiyonlar arasında karşılıklı ilişkiler yaratır. Örnek verilecek olursa, teknoloji kullanılarak insanlar bloglar veya YouTube vasıtasıyla çoğu zaman hem bir yaratım gerçekleştirmekte, hem de tüketebilmektedirler (UNESCO, 2009, 20).

1.2. Kültür Ekonomisi

Kültür ekonomisi, özel veya kamu sektörleri açısından kültürel mirasa, farklı, yenilikçi sanatlara ve kültürel endüstrilere yönelik gerçekleştirilmiş olan bütünekonomik faaliyetler olarak belirtilmektedir. Kültür ekonomisi, kültür endüstrisindeki üreticinin, tüketicinin ve devletin hal ve hareketleri ile alakalıdır (United Nations, 2010).

Ülkelerin ve bölgelerin kültürel ekonomisinin analizini yapabilmek adına kültür ekonomisi hakkında ölçüm büyük önem arz etmektedir.

Bu sebeple aşağıda yer alan üç ögenin kültür ekonomisinin ölçümlenebilmesi için gerekliliğine dikkat çekilmektedir:

- Doğru bir tanımlamanın yapılabilmesi için kültür ekonomisinin genişliğinin, derinliğinin belirlenmesi büyük önem arz etmektedir.
- Bir tanımlama yapılırken Uluslararası alanda her an karşılaştırılabilecek değerler sistemine uygun olmasına dikkat edilmelidir. Bu tanımlamanın, bölgesel, ulusal ve uluslararası karşılaştırmalarda uygulanabilecek şekilde elastik bir yapıya ait olması büyük önem arz etmektedir.
- En son şundan söz etmek mümkündür; genel bir ölçüm sisteminin (yani, ülkeler arası karşılaştırmalarda genel bir değerlendirme sisteminin) oluşturulması gerekmektedir(UNESCO, 2009).

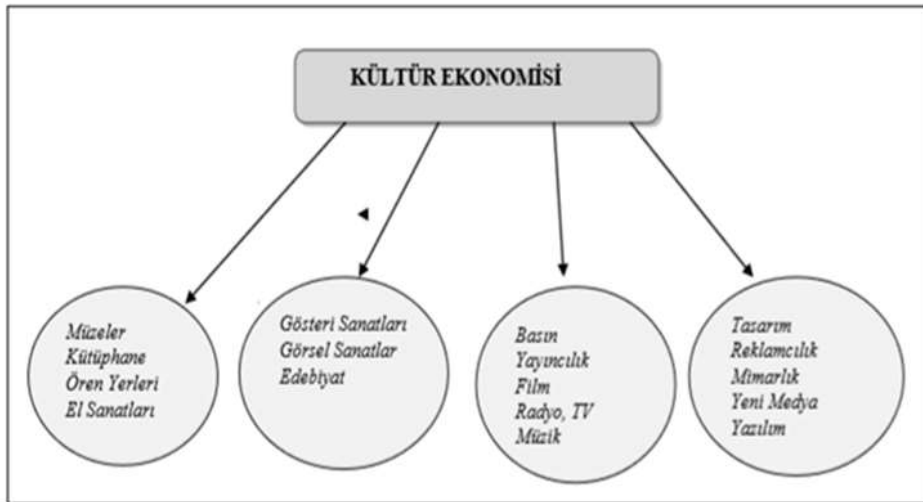
Kültür ekonomisinin ebatının doğru bir şekilde belirlenebilmesi ve bölgesel, ulusal ve uluslararası düzeyde karşılaştırmalı analizler yapılabilmesi için yukarıda bahsi geçen öğelerin gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

Kültür ekonomisinin ana girdisi kültürel ve yaratıcı emek olup çıktısı ise telif hakları, fikri mülkiyetle korunan eser, ürün ve hareketleridir. Kültür ekonomisi ise bu eserler ve ürünleri tüketiciyle bir araya getiren endüstriler toplamıdır (İTO, 2010: 18).

1.2.1. Kültür Ekonomisinin Sınıflandırılması

Kültür ekonomisinin alt sektörlerine bakıldığında zaman ortak bir sınıflandırmanın olmadığı görülmektedir. Bazı kaynaklarda kültür ekonomisi/endüstrisi olarak geçerken bazı kaynaklarda yaratıcı ekonomi/endüstri olarak geçmektedir.

Kültürün birkaç alanda ilişkisi bulunmaktadır. Bunlar edebiyat, sanat tarihi, refah ekonomisi, siyaset, kamu ekonomisi, sosyoloji tarzında disiplinler açısından değerlendirilmiştir. “Kültür ekonomisi” kültürel miras, sanat, medya ve yaratıcı hizmetler şeklinde dört başlık altında ele alınabilir (Aksoy vd., 2010:25).



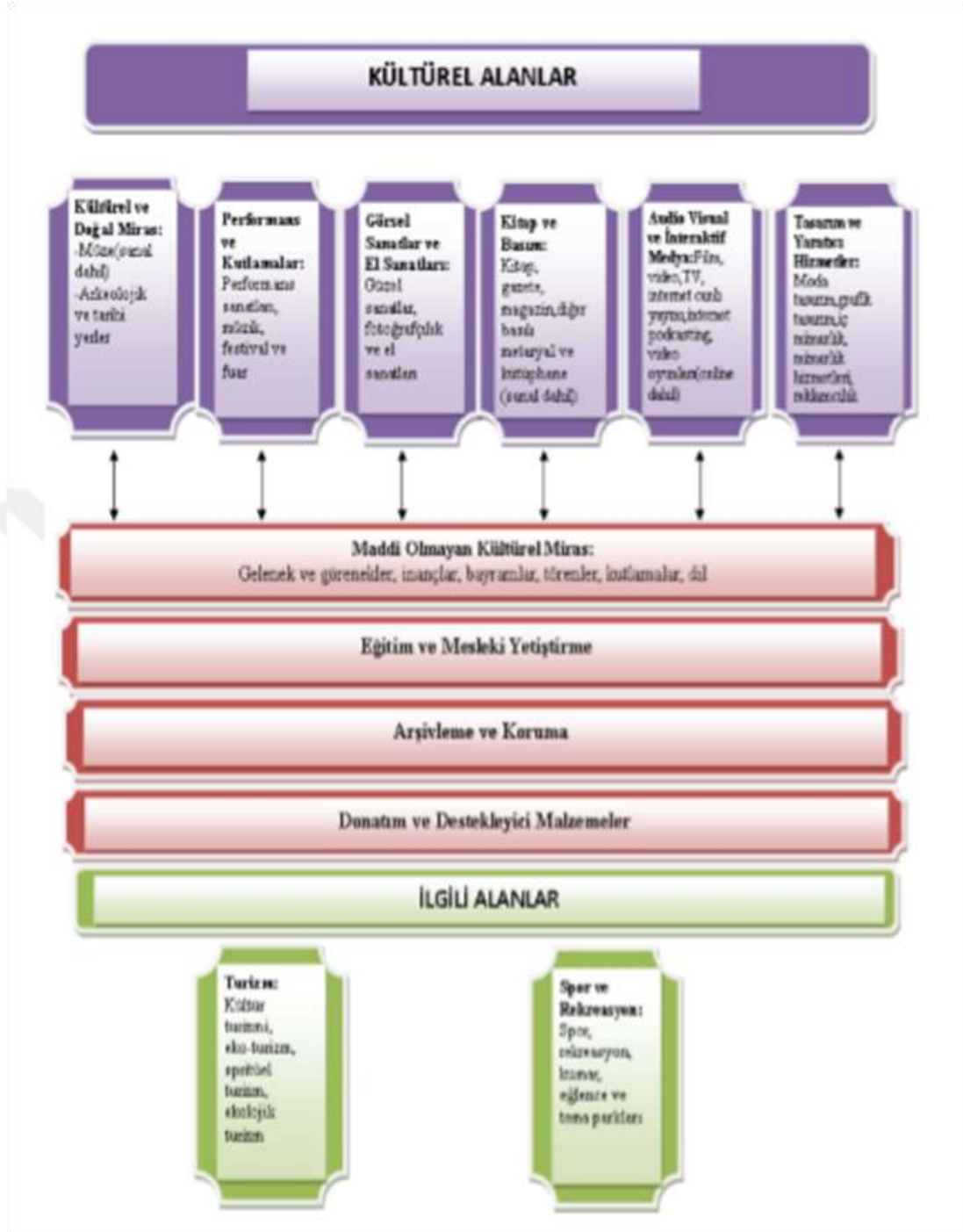
Şekil 2. Kültür Ekonomisi Kapsamı

Kaynak: (Aksoy, 2010:2)

Kültür ekonomisinin girdisi olarak endüstriler toplamı olarak bilinen yaratıcı, kültürel sermaye ve kültürel emek hakkında, fikri mülkiyet hukuku etrafında koruma altına alınırlar. Bütün kültürel mal ve hizmet dağıtımını, tüketimini ve üretimini kültür ekonomisi içerir. Tek olma özelliği diğer ürünlerden kültür ürünlerini ayıran bir özelliktir. Örnek verilecek olursa; bir kitap bir kere yazılır. Kültür eserleri burs satış veya sponsorluk, bağış tarzında pazar dışı kanallar ile gelir elde ederler.

1.2.2. UNESCO'nun Sınıflandırması

United Nations Educational Scientific and Cultural Organization (UNESCO)'ya göre kültür ekonomisi; ilgili alanlar ve kültürel alanlar olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Kültürel alanların kapsamına kültür döngüsü (kültürün yayılması ve üretilmesi) bünyesinde bulunan bütün kültürel faaliyetler ve mal hizmetler girmektedir (Kumral ve Güçlü, 2013).



Şekil 3. UNESCO Kültür Ekonomisi Sınıflandırması

Kaynak: (UNESCO, 2009: 25)

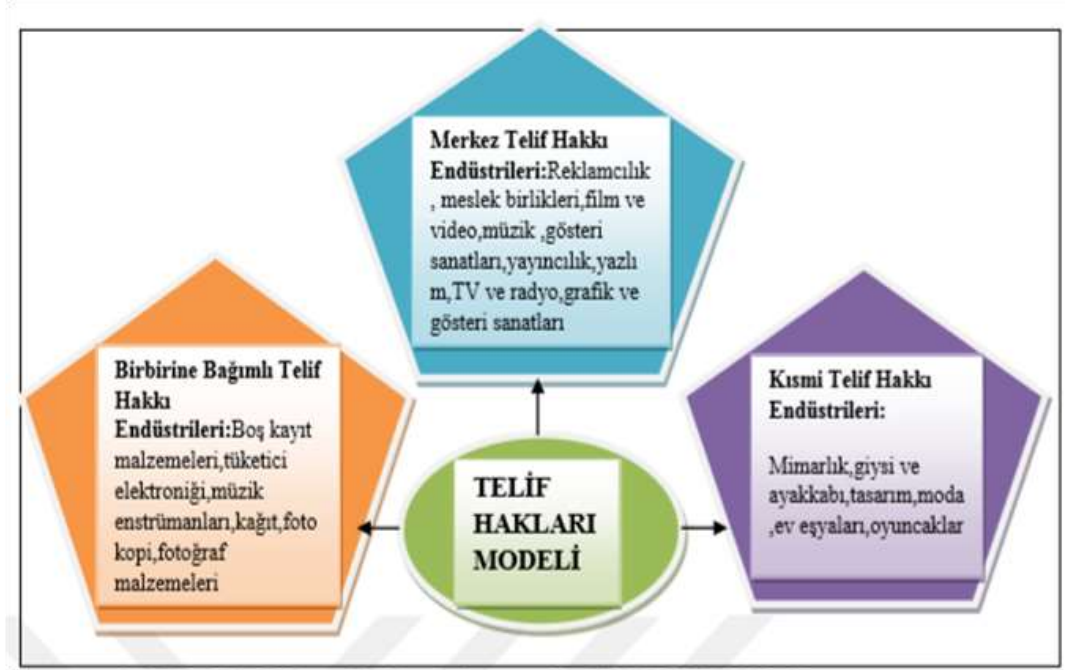
Yukarıdaki şekil 3'de görüldüğü üzere kültürel yerler; kültürel ve doğal miras, el sanatları ve görsel sanatlar, interaktif medya, audi visual, kitap ve basım, yaratıcı ve tasarım hizmetler olmak üzere 6 gruba ayrılmıştır.

Genel olarak incelenecek olursa kültürel alanlar; kültürün doğrudan doğruya üretildiği ve pazarlandığı yerdir. İlgili alanlara bakıldığında ise turizm, spor ve eğlence yer almaktadır. Bu alanlar kültür üretimini doğrudan yapmayıp daha çok kültürün üretimine katkıda bulunan ve kültürle sürekli olarak ilişki içinde olan alanlardır.

Bu iki alana girmeyen ve bu iki alanı birbirine bağlayan bir alan daha vardır. Çapraz alan olarak bilinen bu alanda eğitim ve mesleki yerleştirme, arşivleme ve koruma maddi olmayan kültürel miras, donatım ve destekleyici malzemelerdir.

1.2.3. WIPO'nun Sınıflandırması

Dünya Fikri Mülkiyet Örgütü (WIPO-World Intellectual Property Organization) kültür ekonomisinde de yer alan yaratıcı endüstriler şeklinde olduğu gibi bir sınıflandırmaya gitmiş ve yaratıcı endüstrileri üç grupta toplamıştır.



Şekil 4. WIPO'nun Kültür Ekonomisi

Kaynak: (UNCTAD, 2010: 7)

Yukarıdaki şekil 4'de görüldüğü gibi WIPO'ya göre kültür ekonomisi; 1. grup birbirine bağımlı telif hakkı endüstrileri, 2. grup merkez telif hakkı endüstrileri ve 3. grup kısmi telif hakkı endüstrileri olmak üzere üç gruba ayrılmıştır.

Merkez telif hakkı endüstrileri; doğrudan kültür sektörlerini barındırmakta ve çok geniş bir alanı kapsamaktadır.

Birbirine bağımlı telif hakkı sektörleri ise genellikle üretilen bir ürün ve bunun yayımcılığını kapsamaktadır.

Kısmi telif hakkı endüstrileri de dolaylı kültür sektörlerinden oluşmakta, dar bir alanda yer almakta, içerisinde genellikle çizim ve tasarımla ilgili endüstrileri bulundurmaktadır.

1.2.4. UNCTAD'ın Sınıflandırması

Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı (United Nations Conference on Trade and Development – UNCTAD)'ın kültür sektörleri sınıflandırmasının merkezinde, kültür-sanat unsurları/mirası yer almakta, çevresinde ise bunların işlevsel ürünleri bulunmaktadır. Merkez; kültür mirası (kültür mekânları ve geleneksel kültür gösterimleri) ve sanatlar grubundan (görsel sanatlar ve gösteri sanatları) meydana gelmektedir. Merkezin çevresindeyse medya grubu (basılı yayın, yayıncılık, görsel-işitsel ürünler) ve işlevsel eserler (yeni medya, tasarım, yaratıcı hizmetler) gruplarından oluşmaktadır. Merkezdeki sektörlerde yer alan kültürel unsurlar, sosyal ya da ekonomik nitelikteki işlevsel, kullanıma yönelik ürünlere dönüştürülmektedir. Merkezin çevresindeki sektörlerde ise kültürel unsurların sunumu ve sergilenmesi gerçekleşmektedir (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2013: 18). Şekil 5'de bu sınıflandırmanın nasıl yapıldığı gösterilmiştir:



Şekil 5. UNCTAD Yaratıcı Endüstri Sınıflandırması

Kaynak: (UNCTAD, 2010: 8)

Yukarıdaki şekil 5'de görüldüğü gibi miras ürünleri sanatı, sanat ürünleri medyayı, medya ürünleri de işlevsel ürünleri etkilemektedir.

Miras ürünlerinden kastedilen; ülkenin tarihsel ve kültürel geçmişini gösteren ve bugüne kadar gelmesini sağlayan sektörlerdir. Sanat ise kişisel yetenek ve belli bir emek karşılığı ortaya çıkarılmış olan ürünlerin sergilenmesidir. İşlevsel ürünler yukarıdaki sektörlere dâhil edilemeyen ve son dönemdeki yeni ürünlerden oluşan tasarımı ifade eden ürünlerdir.

1.2.5. EUROSTAT'ın Sınıflandırması

Kültür verilerine göre çeşitli yöntemler ile uluslararası düzeyde ilk incelemeler 1970'li yıllarda başlamıştır. İstihdam edilenlerin sayısı, kitlesel anlamda kültürel faaliyetlere olan katılım, kamu ve özel sektördeki fonlara katkı gibi göstergeler kültür sektörü için gerekli verilerin bulunması konusunda zorunlulukları gündeme getirmiştir.

Bu nedenle AB İstatistik Program Komitesi; 1997'de LEG-Kültür'ü (Kültür İstatistikleri Öncü Grubu) kurmuş, UNESCO (Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Teşkilatı) ve EUROSTAT (Avrupa Birliği İstatistik Ofisi) ile uyum içinde uluslararası kuruluşların tanım, alan ve kavram farklılıklarını yok etmek sebebiyle kültür istatistiklerini ortak hal alacak bir yöntem geliştirmek süreklilik haline gelmiştir.

Güncel kültür istatistikleri yöntemlerine bakılacak olursa kültür; yaratıcı sanatsal bir faaliyet olup bu faaliyet sonucunda üretilen mal ve hizmetlerle birlikte kültürel mirası korumaktır.

Avrupa İstatistik Ofisi (EUROSTAT) göre kültür istatistik verileri gereği bu tanıma uyacak 11 tane temel alan belirlenmesini ve bu alanların altında yer alan verilerin toplanılmasını öngörmektedir (Günaydın, 2013: 29). EUROSTAT en son yapmış olduğu sınıflandırmayı ise kültür ekonomisi sektörlerini ekonomik faaliyetleri istatistikî sınıflandırma (NACE 2) kriterinden yararlanarak hazırlamıştır. Tablo 2'de kodları ve sınıflandırmaları görülmektedir:

Tablo2. EUROSTAT Kültür Ekonomisi Sınıflandırması

Kodlar	Kültürel Sektörler
J5811	Kitap Yayımı
J5813	Gazetelerin Yayınlanması
J5814	Dergi ve Süreli Yayınların Yayınlanması
J5821	Bilgisayar Oyunlarının Yayınlanması
J59	Sinema Filmi, Video ve TV Programı Faaliyetleri
J60	Programcılık ve Yayıncılık Faaliyetleri
J6391	Haber Ajanslarının Faaliyetleri
M7111	Mimarlık Faaliyetleri
M741	Uzmanlaşmış Tasarım Faaliyetleri
R90	Yaratıcı Sanatlar,Gösteri Sanatları ve Eğence Faaliyetleri
R91	Kütüphaneler ,Arşivler,Müzeler ve Diğer Kültürel Faaliyetler

Kaynak: (EUROSTAT Culture Statistic, 2016: 76)

Yukarıdaki Tablo 2’de görüldüğü gibi EUROSTAT kültür ekonomisi sınıflandırmasında göre 3 tane harf kodu ve toplamda 11 tane kültür sektörü kodu bulunmaktadır. J kodu bilgi ve iletişim, M kodu teknik faaliyetler ve mesleki bilimsel, R kodu da kültür; spor, dinlenme, eğence ve sanatı temsil etmektedir.

1.2.6. Diğer Sınıflandırmalar

Kültür ekonomisi ve yaratıcı ekonomi sınıflandırmalarına detaylı bir şekilde bakıldıktan sonra geriye kalan sınıflandırmaları tablo 3’de olduğu gibi inceleyebiliriz.

Tablo3. Diğer Sınıflandırmalar

UK DCMS model	Sembolik Metin Modeli	Ortak Merkezli Daireler Modeli
• Reklamcılık • Mimarlık • Sanat ve Antikalar • El sanatları • Tasarım • Moda • Film ve Video • Müzik • Gösteri Sanatları • Yayıncılık • Yazılım • TV ve Radyo • Bilgisayar Oyunları	Merkezi Kültürel Endüstriler • Reklamcılık • Film • İnternet • Müzik • Yayıncılık • TV ve Radyo • Video ve Bilgisayar Oyunları Çevresel Kültürel Endüstriler • Yaratıcı Sanatlar Sınırdaki Kültürel Endüstriler • Tüketici Elektronik • Moda • Yazılım • Spor Türleri	Çekirdek Yaratıcı Sanatlar • Edebiyat • Müzik • Performans Sanatları • Görsel Sanatlar Diğer Çekirdek Kültürel Endüstriler • Miras Hizmetleri • Yayıncılık • Ses Kayıtları • Tv ve Radyo • Video ve Bilgisayar oyunları İlgili Endüstriler • Reklamcılık • Mimarlık • Tasarım • Moda

Kaynak: (UNCTAD, 2010: 7)

Yukarıdaki tablo 3'e göre UNCTAD, önceden belirlenen bir plan olmadan basit bir listeleme yapmıştır. Buna örnek verilecek olursa DCMS (Digital Cultural Media&Sport) sınıflandırması vardır ve yapılan sınıflandırmada bir gruplandırma olmayıp belli başlı sektörler dâhil edilmiştir. Toplum kültürünün şekil almasında

kültür sektörlerinin etkisini ölçmeye dayanan sınıflandırmada ise sembolik metin modeli yer almaktadır. Bu sınıflandırmada kendi içinde üç gruba ayrılmıştır.

Her üç sınıflandırmada da yer alan bazı sektörler vardır. Ancak bu sektörler her sınıflandırmada farklı gruplarda yer almaktadır. Bu sınıflandırmalara çok daha fazla şeyde dâhil edilebilir ancak gerekli görünenler çalışmaya alınmıştır. Buradan çıkarılacak sonuç ise; birden fazla sınıflandırma olmasına rağmen bunların çoğu kabul edilmekte ve çalışmanın niteliğine, çalışan kişinin tercihine bağlı olarak seçim yapılabilmektedir.

1.3. KÜLTÜRÜN TEMEL ÖZELLİKLERİ

1.3.1. Kültür Evrensel ve Özeldir

İnsanlığa baktığımız zaman hiçbir insan kültür kavramının dışında tutamamıştır. İnsanın yaşamış olduğu dünyayı tanıması ve anlamlandırması için kültür ve kültürünün getirilerine ihtiyacı vardır. Bundan dolayıdır ki kültür kavramı evrenseldir denilmektedir. Fakat bir diğer yönden kültür bir toplumun yaşama şekline göre doğmakta ve gelişmektedir. Her toplumun kültürel farklılıkları olması dolayısıyla ve kültür kavramına farklı anlamlar yüklemesinden ötürü de kültür özelleşmektedir.

1.3.2. Kültür Kapsayıcıdır

İnsanoğlunun var olduğu andan insan ürünü olan her türlü alet, eşyalar kültürün ürünüdür. İlk İnsanların yapmış olduğu en ilkel eşyalardan bugünün teknolojileriyle üretilen bütün eşya ve aletleri hepsi kültürün içine girmektedir. İnsanların varlığından itibaren kullana geldikleri her türlü basit, karmaşalı veya teknolojiye dayanan aletleri ve eşyaları kültür kavramının içine girmekte ve kültürün kapsayıcılığını bizlere göstermektedir.

1.3.3. Kültür Toplumsaldir

Kültür bireysel değil toplumun ortak değerleridir. Kültür toplum olarak yaşandığı ve aktarıldığı için bir kişiye ait kültürden bahsedilemez. Kültür nesillerden nesillere aktarıldığından, tek kişinin kültüründen söz edilemez. Kültür insanlar için içinde bulundukları toplumun birer mirasıdır. Bireyler kültürü önceki nesillerin harcamış oldukları çabalarından ve tecrübelerinin ürünü olarak almaktadırlar.

1.3.4. Kültür Süreklidir

Kültürler sadece tek bir neslin icat ettiği ya da tek bir neslin yok edebileceği bir olgu değildir. Kültürler nesiller boyunca aktarılmış, beli başlı ufak değişmeler görülmüş olsa dahi ortadan kalkmamış varlığını daima sürdürmüştür. Hala nesiller bir önceki nesillerinden kültürlerini almakta, yaşamakta ve gelecek nesillere aktarmaktadır.

1.3.5. Kültür  ğrenilir

Kültür, İnsanın doğuştan kazandığı bir oldu değildir. İnsanlar doğumları ile başta aile fertleri olmak üzere çevresinde etkileşim kurduğu iletişimler vasıtasıyla kültürü öğrenmiş olur. Sosyal alanda yapmış olduğumuz iletişimler sonucu ise kültürü gelecek kuşaklara aktarmış oluruz.

1.3.6. Kültür Kurallar Sistemidir

Kültür, toplumca konulmuş kurallar ve davranışlardan hatta bu kuralların davranışlara aktarılması sonucu oluşmaktadır. İnsanlar toplu halde yaşadıkları ve sosyal bir varlık olmalarından dolayı, yaşadığı toplumun ve çevrenin belli kurallar doğrultusunda şekillenmesi gerekmektedir. Kültürün belli kurallar uygulanarak yaşama aktarılması sonucu kültür bütünlüğü sağlanması olmaktadır. Kurallar sayesinde kültür birikimi sağlanmış ve gelecek kuşaklara aktarımı sağlanmış olmaktadır.

1.3.7. Kültür Bütünleştiricidir

Toplum içerisinde oluşan statü, yaş, cinsiyet, ekonomik farklılıklar vb. sebeplerden dolayı toplumsal hayatta çatışmalar ortaya çıkar. Kültür toplumu ortak bir noktada birleştirmekte ve ayrışmaların önüne geçmektedir. Kültürel bütünleşme sağlanmadıkça toplumda sosyo-kültürel ve ekonomik alanlarda önemli uçurumlar oluşur. Kültür atışmayı değil, bütünleştirmeye yöneliktir.



İKİNCİ BÖLÜM

2. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ

2.1. Örgüt Kavramı

İnsan dünyaya diğer arlıklar gibi temel ihtiyaçları olan yeme, içme, güvenlik gibi belli donanımlarla gelir, şüphesiz yeryüzünde insandan daha yüksek konumda olabilecek bir varlık yoktur. İnsanı bu kadar değerli kılan ve diğer varlıklardan üstün kılan akıl, irade ve gelişmiş bir beyin yapısına sahip olmasıdır. İnsan her ne kadar kendi başına ihtiyaçlarını bir yere kadar karşılayabilecek donanımda olsa da insan sosyal bir varlıktır, bir yere kadar kendine yetebilecektir. İnsan belli hedeflere isteklere ulaşmak ister ve bunlara ulaşmak için insana ihtiyaç duyar. İşte insan böyle durumlarda bir araya gelmiş güçlerini birleştirmişlerdir. Böylece aslında ortak ihtiyaçlarını gidermek için bir araya gelen insanlar ilk insan örgütlerini oluşturmuşlardır.

İnsanın ayakta durması zorluklara karşı bir olmalarından gelen beraberlikle beraber ayakta durmuş böylece insan soyu iki milyonluk süreçte ihtiyaçlarına ulaşma noktasında gelişme göstermiştir. Oluşan toplumların hayatlarını idame ettirebilmeleri yaşanacak problemleri en aza indirmek için toplumların özümsemiği bazı ilişki kalıpları oluşmuştur. Her toplumun önemli gereksinimlerini karşılayabilmesi için din, hukuk, evlilik, eğitim gibi gerekli etmenler vardır. Bunlara toplumsal kurumlar denmektedir. Toplumsal birimlerin oluşabilmesi için bazı toplumsal kurumlara ihtiyaç vardır. Örneğin hukuk için devletin din için ibadethanenin, eğitim için okulun güvenlik için polis ve ordunun ortaya çıkmasını sağlayarak bireyin gereksinimleri zamanla artmıştır. Bireyler yeni ihtiyaçlarını giderebilmek yeni örgütler oluşturarak toplumsal kurumların işlevini sağlamışlardır. Bireyler, kurdukları bu örgütleri sürekli olarak geliştirmişlerdir. Toplumların gelişmiş olması örgütlerinde geliştiğinin net bir göstergesidir (Alı, 1995:2).

Örgüt sosyoloji, sosyal psikoloji, psikoloji ve kamu yönetimi gibi alanların uğraş alanı olduğu için net bir tanım yapmak zor olmuştur. Baktığımızda yakın

geçmişte örgütler, büyük olmayan topluluklar (Mawell and Silveman, 1970). Marketler, Bürokrasiler, klanlar (Ouchi, 1989), kültürler (Jelinek ve Others 1983; Bates 1984), anlam mekanizmaları veya düşünce biçimleri (Van Maanen ve Barley 1985), sosyal makineler (Cooper ve Burrell 1988), politik yapılar (Morgan, 1986) veya politik çatışma ortamları (Owens and Steinhoff 1989), kontrol biçimleri, rol çatışmaları (Louis, 1983), ideolojik sistemler gibi olgularla tanımlanma ve çözümlenme yoluna gidilmiştir (Şişman, 1995:2). Etzioni örgütü "belirli amaçlara ulaşmak için oluşturulan toplumsal bir birim" şeklinde tanımlamıştır. Etzioni'ye göre örgüt ortak bir payda da buluşan okul, iş merkezleri gibi kamu kuruluşları ya da spor, sanat için kurulan yerlerde kullanabilmektedir (Alıç, 1995: 2).

2.1.1. Örgütlerin Özellikleri

Örgüt, insanoğlunun psikolojik ve fizyolojik ihtiyaçlarını yerine getirme noktasında yetersiz kaldığı zaman kendi amacına uygun aynı hedefte olan insanlar ihtiyaç duyar. Bu amaçla insanla bir araya gelen insanlar örgütleri oluşturmuşlardır. İnsan gelişimiyle örgüt kavramı da gelişim göstermiştir. Örgütler sosyal bilimlerde organik ve mekanik olarak sınıflandırılmaktadır. Bir sınıflandırma yapıldığında Geçmişte, önceleri doğa bilimleri, sonraları sosyal bilimlerde yapılan genel bir sınıflama (mekanik-organik yaklaşımla) mevcuttur. Mekanik yaklaşımın merkezi bürokrasi ve kuramlardan bilimsel yönetim olmuştur. Bu nedenle örgütler, "belli amaçları gerçekleştirmek için oluşturulmuş araçlar" olarak görülmüştür. Farklı bir açıdan ele alınan olumsuzluk kuramı, sistem kuramı ve insan ilişkileri kuramı ise örgüt organizmaları ya da organik yaklaşımdır. Organik yaklaşımlara göre örgütler, sıklıkla değişkenlik gösteren bir çevre ve ortamda hayatını sürdürebilme mücadelesi veren canlı bir varlık olarak düşünülmüştür. Süreçle beraber örgüte karşı bakış açıları genişlemiş organik yaklaşıma karşı başka yaklaşımlarda oluşmuştur. Çünkü bir Örgütü, organizma veya makine tarzında tek bir mecaza indirgeyerek betimlemek ve çözüm üretmeye çalışmak yeterli olmayabilir. Örgütler, sadece bu mecazların kapsama alanında olan özelliklere uygun yeterliliğe sahip değildir. Bahse konu olan şey örgüt olduğun da nitekim bir komplikasyon, bir müphemiyet ve zıtlıktan söz edilebileceğinde bu durum, örgüt

kuramcılarını aynı olmayan vasıflandırmalara da sevk etmektedir. Buna istinaden, örgütleri tasvir ederken yukarıda anlatıldığı gibi düşünce sistemleri, anlam mekanizmaları, politik sistemler, politik çatışma alanları, kültürel klanlar tarzında ifadelerde çokça ele alınmakta; örgütlerin biteviye özelliklerinden ziyade, çatışmacı çoğulcu, aynı cinsten özellikleri barındırdığı da ileri sürülmektedir.

Örgütün tanımlanması, örgütlerin sosyal psikoloji, sosyoloji, psikoloji, işletme, kamu yönetimi, antropoloji, siyaset bilimi ve sibernetik gibi farklı bilimlerin merkez çalışma alanı olması, örgütlere başka bakış açılarının görülmesine ve aynı olmayan tanımlar yapılmasına sebebiyet vermiştir. Aynı olmayan görüşler sebebiyle örgüt kavramına bilimler arası genel bir tanım getirilememiştir. Örgüte farklı bir gözle bakan yönetim bilimini konusu olan, biçimsel örgüt olmuştur. Biçimsel örgütü anlatmak için Yönetim biliminin gelişim aşamasının ilk dönemlerinde biçimsel örgütlerden biri, "örgütsel yapı" oluşturur. Yasal yetki, komuta birliği, denetim canı, iş bölümü, komuta zinciri, yetki hiyerarşisi klasik örgüt kuramcıları imtinayla üzerinde çokça durarak örgütsel yapıyı oluşturur. Söz konusu yaklaşıma göre örgüt belli hedeflere erişebilmek için amaca uygun biçimde oluşturulan bir yapıdır. Şu an da ise biçimsel örgüt net bir düzen olarak görülmektedir. Örgütü anlaşılır düzen olarak betimleyen ilk yönetim bilimcilerden Chester I. Barnard (1938: 82-95), bir örgütün bilinmesi için üç ögenin hayati olduğunu öne sürmüştür.

Bu ögeler: (1) iletişimde bulunabilecek bireyler, (2) müşterek bir hedef ve (3) hedefi gerçekleştirebilmeye yönelik arzudur. Barnard'a göre örgüt "iki ya da daha fazla kişinin bilinçli olarak eşgüdümlemiş etkinlikleri ya da güçlerinden oluşan sistem" dir. Barnard, örgütü fiziki, biyolojik, kişisel ve toplumsal ögelerden bir araya gelen bir ortaklık düzeni şeklinde belirtmektedir.

Etzioni (1964) örgütü "belirli amaçlara ulaşmak için oluşturulmuş toplumsal bir birim" olarak tanımlamıştır. Etzioni bu tanımına göre biçimsel örgütlerde ordu, okul, cezaevi, ticarethane, sendika vb. tanımlamak için yapmıştır. Ancak, topluluk, cemeat, arkadaş grubu, aile, kabile gibi daha çok sosyolojinin ilgi alanında olan toplumsal örgütler de bu tanımın kapsamına girmektedir. Bu sebeple, biçimsel örgütleri

toplumsal örgütlerden daha farklı kılacak nitelikte ölçütler kullanan tanımlar üzerinde durulmalıdır.

Örgüte farklı bir gözle bakan biçimsel örgüte göre biçimsel örgüt; Ortak çaba ihtiyacı duyulan belli amaçları etkili ve yeterli bir şekilde gerçekleştirebilmek için küçük bir insan topluluğunun yetki ve sorumluluk alanı içindeki, etkinliklerinin baş gösterdiği bir sistemdir. Biçimsel örgütün iyi çözümlenebilir olmasına sebep temel birkaç kavramına bakacak olursak;

Amaç; İnsanların istek ve ihtiyaçlarını karşılayamadıkları durumlarda oluşan ortak bir amaçla örgütü oluşturmalarıdır. Örneğin kendi başına ev sahibi olamayan insanlar, ekonomik güçlerini arttıracak destek sağlayacak bir örgüte dâhil olmalarıdır. Burada örgütün ve bireylerin amacı ortak olabilir ya da farklı olabilir. Kar amacı güden bir firmanın amacı kar etmekken, bireylerin amacı ailelerinin geçimini sağlamak, ayaklarının üzerinde durmak olabilir.

İşbirliği: İnsan ihtiyaçlarını karşılayamadığı durumlarda başka insanlara ihtiyaç duymuştur. Bir araya gelen insanların ortak bir amaçta buluşmaları onları örgüt içinde işbirliği içerisinde davranmaya itmiştir. Bir taşı kaldırmak için tek başına yetemeyen bir kişi daha gelip beraber kaldırmaları örnek verilebilir. İşbirliği kavramı örgütlerin varlığından bu yana varlığını sürdürmüştür.

Eşgüdümleme: İş bölümü sonucu örgütlerde alt birimler oluşur; bir iş yerinde farklı birimler olmaktadır, birimler arasında örgütlenmenin bir gerekliliği olarak ayrılmış birimler yeniden örgütlenmenin bir gerekliliği olarak refah, bütün ve uyum içinde hareket etmeleri gerekmektedir. Bu olmadığı takdirde örgütte zıtlık ve birbirinden bağımsız şeyler gözlenir. Birbirinden haberdar olan birimlerin daha uyumlu çalışması kolaylaşır.

Sorumluluk: Bir birey tarafından örgüt alanında belli bir durumdaki kişiye örgütsel hedeflerle ilgili olarak verilen görevlerin yerine mecburiyetidir. Bazı

durumlarda yöneticilerin gerekli konularda belli davranış halinde olma zorunluluğunu göstermektedir.

Genel olarak örgütün özelliğine baktığımızda insanın ilk günden beri kendi ihtiyaçlarını bit yere kadar karşılayabildiği fizyolojik, psikolojik ihtiyaçlarını karşılamada yetersizlik yaşadığı an başka insanlara ihtiyaç duymuştur. İnsanlar bir araya gelerek örgütleri oluşturmuşlardır. İnsanlığın gelişmesiyle beraber örgütte gelişme göstermiştir. Örgüt ilk zamanlarda daha küçük yapılar iken, günümüz çağdaş toplumlarda daha karmaşık bir yapı olarak gelişmiştir. İlk dönemlerden günümüze geçen bu gelişmelerde değişmeyen tek şey nedir diye bakarsak, örgüt bilinçsiz, birdenbire oluşmayan belli bir amaç, hedef, bilinçli bir araya gelen insan yapısı olarak ifade edebiliriz.

2.2. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ KAVRAMI

Bir kişinin kendine özgü kültürü olduğu gibi bir örgütünde kendine özgü karakter yapısı olduğu kabul edilmektedir. Örgütün karakterini ortaya çıkaran en önemli etmenlerden birisi örgüt kültürüdür (Topeli, 2018:5).

Nasıl ki birey içinde bulunduğu kültür tarafından etkileniyorsa, örgüt kültürü de içinde bulunduğu kültürden etkilenir. Her toplum bireylerden uymalarını istediği belli başlı davranışlar olduğu gibi örgüt kültürü, bir örgütteki bireylerin uyum sağlamaları gereken davranış, hareket ve bunların bağlamındaki değerlerden oluşur (Meydan, 2010: 4).

Aynı zamanda, örgüt kültüründe bulunan kişilerin asıl davranış biçiminin aslında ne olması gerektiğini göstererek, üyelerin arasındaki ana bir dil, algılayabilme, düşünme ve duygudaşlık oluşturmaya yol açarak; örgüt çalışanlarına farklı sorunlara çözüm üretir ve örgüt çalışanlarının hareketlerinin mantıklı ve anlamlı hale getiren bir kaynak sağlar. Bununla birlikte örgüt kültürü, örgütün azimli bir biçimde varlığını devam ettirebilmesinde büyük rol sahibidir (Meydan, 2010: 4).

Literatürde örgüt kültürü kavramı çoğu zaman çok boyutlu bir kavram olarak ele alınmaktadır. Örgüt kültürüne ait tanımlamalar, değerler, varsayımlar ve inançlar gibi kültüre sürekli olarak katkı sağlayan çoğu öge ile birlikte yapılmaktadır. Bu bağlamda örgüt kültürü bireye neyin önemli olduğu, nelerin yapılması gerektiği konusundaki duyguyu bireye sağlayan, örgütü koruyan ve güçlendiren, çalışan grubunun da birlikteliğini sağlayan belirli kuralları olan bir bağlayıcı olarak düşünülebilir. Ayrıca örgüt kültürü, örgütte bulunan üyelerinin hal ve hareketlerini şekillendiren ve onlara rehberlik eden bir kontrol ve duygu oluşturma mekanizmasıdır (Sezgin ve Bulut, 2013: 183).

Örgüt kültürü hakkında farklı konularda araştırma yapan yazarlarda farklı tanımlar yapmışlardır. Schein bir grubun iç bütünleşme sorunlarını çözmede geliştirilen belli başlı düzendeki temel varsayımları ve dışa uyum sağlamayı örgüt kültürü olarak tanımlamaktadır. Schein örgüt kültürünü, bir grubun dışa uyum sağlama ve iç bütünleşme sorunlarını çözüm getirmek adına oluşturduğu ve geliştirdiği belli bir düzendeki temel kanılar olarak tanımlamıştır. “Bir örgütü başka örgütlerden ayıran diğer örgüt üyelerince paylaşılan ve onlardan özelliklerin ve anlamın sistemli bütününe örgüt kültürü denmektedir (Sezgin ve Bulut, 2013: 184).

Bu konuda yapılan tanımlar şöyle ele alınabilir (Meydan, 2010: 4):

- Örgüt üyeleri tarafından paylaşılan değerler örgüt kültürüdür.
- Örgütte bir işi yürütebilme şekli örgüt kültürüdür.
- Örgütlere farklı bir kişilik oluşturan örgüt kültürüdür.
- Örgüt kültürü baskın ve paylaşılan değerlerden oluşan, çalışanlara sembolik anlamlara yansıyan, örgüt içinde anlatılan hikâyeler, inançlar ve sloganlardan oluşan bir yapıdır.
- Örgüt kültürünü doğrudan etkileyen örgütsel başarıdır.
- Üst yönetim ve önderlerin örgüt kültürü üstünde azımsanamayacak kadar büyük rolleri vardır.

Bu kapsamda örgüt kültürü, bir dizi görevi yerine getirir, örgütün başka örgütlerden ayrı taraflarını gösterir, örgüt bireylere kimlik hissiyatını aktarır, kişilerin

herhangi şeye kişisel menfaatten çok daha fazla bağlanmasını basitleştirir, sistemin dengesine güç verir ve sakinleştirici rol oynar. Örgüt kültürü, bireyler hal ve hareketlerini belirginleştirir ve yön verir. Ayrıca anlam yaratarak, denetim mekanizması özelliğindedir. Örgüt kültürü bütün örgütlerde bir şekilde hayat bulur ve ciddi bir önem arz etmektedir (Meydan, 2010: 4).

2.2.1. Örgüt Kültürünün Önemi

Her insanın bir kişiliği olduğu gibi her örgütün de bir kişiliği vardır. Örgütün sahip olduğu kültürü içerisinde benzer ve farklı kültürlere sahip insanlar bulunmaktadır. İnsanların uyum içerisinde çalışmaları çağımız dünyasında farklılık gösteren bir çevrede hayatını idame ettiren işletmeler için giderek daha önem taşımaktadır. İşletmelerin hayatlarını sürdürebilmesi için, büyüme ve gelişmeleri için hızla değişen iç ve dış çevre şartlarına ayak uydurmak zorundadırlar. Bu mecburiyetin oluşabilmesi içinse işletmede ortak bir takım değerlerin varlığı ve bu değerler etrafında çalışılması gerekmektedir.

Şu an ki yöneticilerde bu kapsamda, çalışma hayatında çalışma şartlarını etki eden etmenleri algılamayı ve çalıştırdığı personelin hareketlerini en baştan kestirmek istemektedir. Kültürel değerleri bilmek için çalışanların yönetilmesi, arzu edilenin kolay yaptırılması ve en önemlisi de yeni değer ve anlayışların benimsetilmesi şarttır. Örgüt bünyesinde bulunan çalışanlar aynı ve ayrı kültürlerin üyeleridir. Kendilerine ait kültürlerin etkisinde kalan örgüt çalışanları diğer kültür üyelerini de etkileyerek onları da etkisi altına alacaktır. Örgüt kültüründe bulunan değerler sistemi ve o kültüre bağlı inançlarla karşılıklı etkileşimde bulunacaktır.

Örgüt bireylerinin normlar, değerler, ortak inançlar ve gelenekler kapsamında toplayan ve eş zamanlı olarak örgütün dış çevreye uyum sağlamasında temel etken örgüt kültürü kavramının önemini ortaya çıkarmaktadır. Örgüt kültürünün bu ortak noktada hizmet ve ürün kalitesini oldukça iyi noktalara götürerek işletme üzerindeki etkileri olarak, örgütsel performans düzeyinin fazlalaştırmaktadır (Topeli, 2018:12) biçiminde sıralanabilir.

Örgüt kültürü, ana maddelerinden biri olan dışsal uyumluluğu ortaya çıkarabilmesi için hareketli bir çevre bünyesinde işleyen işletmelerin değişen çevre şartlarına ve çevrenin beklentilerine ayak uydurması gerekmektedir. Ayrıca örgüt kültürü, içsel uyum fonksiyonunu gerçekleştirebilmek için işletmede çalışanlar için, müşterek tavır biçimleri geliştirip, paylaşılan müşterek değerleri bir araya getirerek çalışanlara neler yapmaları ve nasıl davranmaları gerektiği konusunda yol çizmektedir. Belli ortak amaçların başarılması ve örgüt bireyleri içerisinde bir olma ve tamamiyet duygularının geliştirilmesinde önemli yardımları olan örgüt kültürü, işletme içinde işlerin yapılma şekli ve sürekli olan uygulamaları anlatmaktadır (Büte, 2018:14). Örgüt kültürünün çalışanların performansını da olumlu etkilediği yapılan diğer çalışmalarda ortaya çıkmıştır. O'Reilly, Chatman ve Caldwell'e (1991) göre, çalışanın iş tatminleri ve örgüte olan bağlılığı arttıkça örgütle uyumunun arttığını belirtmektedir.

Farklı örgüt ve kişilerle iç ve dış değişkenlerin bilinmesine, tanınmasına amaçların yansıtılmasına örgüt kültürü denir. Bu özelliği ile örgüt kültürü, örgütün iç ilişkileri kadar çevresi ile ilişkilerini de düzenleyen, örgütün toplum içerisindeki yerini ve kıymetini belirleyen kuvvetli bir araçtır (Topeli, 2018: 12).

2.2.2. Örgüt Kültürü Temel Özellikleri

Toplum içerisinde bulunan bireylerin birlikte örgütlenmiş bir şekilde hareket etmeleri yadsınamamaktadır. Örgüt kültürünün, örgütsel birimlerin davranışlarını yönlendiren veya biçimlendiren daha çok o örgütü diğerlerinden ayıracı nitelikteki inanç, kural ve anlayışların genel adıdır. Çalışanların örgütsel davranışlarını yönlendiren kural, norm, davranış, değer, inanç ve alışkanlıklar biçimidir (Büte, 2018:10). Örgüt kültürü kurum içinde ortak değerler ve kurallar bütünü olması sebebiyle çalışanlara kurumsal kimlik kazandırmakta, ortak sahiplendirmeyi kolaylaştırmakta, çalışanların tutum ve davranışlarını çevreye duyarlı ve uyumlu olarak biçimlendirmektedir. Bu ve bunlar gibi örgüt kültürünün ayrı ayrı tanımlamalardan oluşan özellikleri vardır.

Birbirinden farklı düşünürlerin ortak noktada buluşarak örgütsel kültürün özellikleri aşağıdaki gibi özetlenebilir (Büte, 2018:16):

- Sonradan öğrenilen ya da kazanılan olguya örgüt kültürü denir.
- Örgütsel kültür gruptaki bireyler arasında paylaşılır.
- Yazılı kuralları olmayan örgüt kültürü örgüt bireylerinin düşünce yapılarında, bilinç ve belleklerinde inanç ve değerler olarak yer alır.
- Belli bir düzen şeklinde süregelen ya da orta çıkan davranışsal kalıp şekline örgüt kültürü denir.

2.2.3. Örgüt Kültürünün Unsurları

Temel Değerler: Örgütte bulunan bütün kişilerin ortaklaşa inandığı ve paylaştığı temel değerler, kurum kültürünün değerli bir parçasıdır. Kültür, bireylerin paylaştığı inanç ve değerlerle başlamaktadır. Bu değerlerin tamamı örgütteki ana anlayış sistemini oluşturmaktadır ve Schein'in (1985) da söylediği gibi örgüt, bu ana anlayışı hem iç hem de dış uyum ve bütünleşme sorunlarında kullanmaktadır (Güçlü, 2003: 151).

Değerler, bireylerin düşünce ve hareketlerini betimlemeye, değerlendirmeye ve yargılamaya yarayan ölçütlerin temel kaynağıdır. Bu sebeple, değerlerin kişi ve toplum üzerinde ciddi bir önemi vardır (Büte, 2018:29). Değer kavramı, “bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü, bir şeyin değdiği karşılık, kıymet” anlamındadır (TDK, 1959:59).

Hareketlerimiz ve inandıklarımız arasında bir köprü olan değer kavramı soyut olmakla birlikte sonuçları somuttur (Büte, 2018:30). Değerler örgüt kültürü içerisinde, gözle göremediğimiz kısımda yer almaktadır. Genel değerlere oranla örgütsel değerler daha küçük bir alanı kapsar.

Seremoniler ve Törenler: Özel olay olan seremoni faaliyetlerinin asıl anlamı kıymetli bir hedefi gerçekleştirmek veya belirli bir mesajı iletmektir. Söz konusu özel durum esnasında örgüt çalışanları örgütsel kültürün bir bölümü olan

kahramanlara, mitlere ve sembollere ait kutlamalar yaparlar. Bu sebeple seremoniler, önem arz eden kültürel normların ve değerlerin anıldığı ve sağlama alındığı olaylara örnek teşkil etmektedirler. Seremonilerin geneli, gelenekselleşmiş etkinlikler olarak tanımlanan törenleri içermektedir. 6 çeşit törenin olduğunu belirten Nelson ve Campbell (1997) aşağıdaki gibi sıralamıştır (akt. Güçlü, 2003: 152).

1. Birey üzerindeki statü değişimini gösteren tören Statü törenidir.
2. Kişilerin göstermiş olduğu başarı törenleri Teşvik törenleridir.
3. Örgütteki başarıya ve öğrenmeyi cesaretlendiren, değişime büyük önem veren tören Yenileme törenidir.
4. Örgütteki birbirinden ayrı grupları çok daha büyük örgüt olma isteğini pekiştiren, birleştirmeyi amaçlayan tören Bütünleşme törenidir.
5. Örgütte doğal olarak ortaya çıkan anlaşmazlıkları ve çatışmaları gidermeyi amaçlayan tören Çatışmayı azaltıcı törenlerdir.
6. Bir takım örgütler açısından davranış değer ve normlarını kullanırken başarısız olan kişileri cezalandırmak için kullanılan tören Derece indirme törenidir.

Temel Varsayımlar ve İnançlar: Varsayımlar, çalışanların tutumlarını, bu sebeple de günlük eylemlerinin elle tutulur sonuçlarını etkileyen en sağlam kültürel öğelerden biridir. Varsayımlar örgüt bireylerinin algı, düşünce, his ve davranışlarını yönlendirerek, onların örgütsel yaşama ilişkin taşıdıkları doğru-yanlış, anlamlı-anlamsız, olanaklı-olanaksız gibi ön kabullerini oluşturan tartışmasız doğrulardır (Büte, 2018: 44). Var sayımlar örgüt içerisinde bulunan bireyler tarafından benimsenmiş olmalarından dolayı ihlal edilememektedir. Örgütteki bireyler kendi hipotezlerinin fark edemeyebilir, onları tartışmak ya da değiştirmek hakkında kendini geri çekebilirler.

Varsayımlar, zaman içerisinde kazandıkları geçerlilik sebebi ile değerlere göre daha derinden bir zihinsel olguya sahiptir (Büte, 2018: 44). Bu sebeple, hipotezler kültürel değişimde önemli bir direniş alanı oluştururlar.

Kültürün ana ögesini oluşturan din ve inançlardır. Bütün toplumlar öyle ya da böyle bir dine sahip olmuştur. Toplumsal bir kurum olan din ortak inanç ve duygu gelişmesinde etkilidir. Bu inançlar ise kişinin dünyasının bir yönüne sahip algı ve bilgilerin süregelen bir organizasyonudur. İnsanlar belli konularda belli inançlara sahip olabilirler. İnançlar arasındaki benzerlikler ne kadar çok ise o toplumun kültür inançları da o derece sağlam olur (Büte, 2018: 48).

Normlar: Normlar, belirli rolleri olan bireylerin uymaları gereken kurallar, emirler ve ölçülerdir (Köse vd., 2001: 225). İnsan sosyal ve kültürel bir varlıktır ve belli bir toplumun bir kısmı olarak hayatını devam ettirir. Kişinin, bir arada hayatta kalma isteği; ait olduğu topluluk ya da grup içerisindeki ilişkilerini belli bir sıra içerisinde yürütmesi ve bu düzenin kalıcı olması için bazı normlara bağlı kalmasını zorunlu kılar (Büte, 2018:48). Normlar genellikle değerlerin yansımasıdır ve grubun tüm üyelerince paylaşıldığı için kolektiftir.

Semboller: Örgüt kültürünü pekiştirmeye yardımcı olan maddesel semboller, alanların ve binaların tasarımı ve fiziksel görünümü, mobilyalar, yönetici giysileri, örgüt tarafından kullanılan logolar, ürün tasarımları, ambalajlar vb. sembollerdir. Bu semboller iş görenlere kimin önemli olduğunu, üst yönetim tarafından arzulanan eşitlik derecesini ve uygun olan davranış tarzlarını (risk alan, tutucu, otoriter, katılımcı, bireyci, sosyal vb.) aktarır (Güçlü, 2003:6). Her toplumu başka toplumlardan ayıran semboller bulunmaktadır. Sembolsüz toplum yoktur. Örneğin her toplumu veya her ülkeyi diğerlerinden ayırt eden kendi bayrağının olmasını bu konuda örnek verebiliriz.

Dil: Dil, bir iletişim aracının yanında, kültürü de oluşturan temel yapı taşlarından birisidir. Kültür, nesillere aktarma yolu ile taşındığından bu işlevi sağlayabilecek yegâne araç dildir. Her örgütün kendine has bir dili vardır ve bu dil, örgüt çalışanlarının ortak paydada buluşmalarını ve anlaşmalarını sağlamaktadır.

Hikâyeler: Hikâye ve efsaneler örgüt kültürü açısından önem taşıyan ve genellikle örgütün geçmişine yönelik olayların, biraz da abartılarak aktarılması

sonucunda ortaya çıkan kültür taşıyıcılarıdır (Büte, 2018: 60). Örgütsel hikâyelerde kahramanları başarıya götüren davranışların altındaki alışkanlıklar, değerler, normlar ve inanışlar ortaya konularak yeri ve zamanı geldikçe tekrarlanır ve üyeler tarafından benimsenir. Akılda daha kalıcı olabilmesi için örgütteki bireyler hikayelerden bahsederek bu hikayelerin anlatmaya çalıştığı mesajları düşünürler.

Kahramanlar: Örgüt içerisinde birden fazla bulunan örgüt kahramanları, örgüt açısından istenen özelliklere sahip olan, örgütü zafere ulaştıran, örgüt için faydalı işlerde bulunmuş ideal özellikleri olan kişilerdir. Bu kişiler hem ölü hem yaşayan gerçek kişiler hem de gerçek veya hayali kişiler olabilmeleri de olağandır (Büte, 2018:61).

2.2.4. Örgüt Kültürü Boyutları

Soyut çevre olarak görülmekte olan örgüt kültürü araştırmacıların çoğunluğu tarafından boyutları kesin olarak belirlenememektedir. Söz konusu örgüt kültürünün belirlenmesinde, ölçülmesinde 10 temel unsur bulunmaktadır. Bunlar (Güçlü, 2003:154);

- Bireysel özerklik: Örgüt çalışanlarına ait olan sorumluluk ve özgürlüktür.
- Risk toleransı: Çalışanların risk almaya ve açık bir şekilde yaratıcı olmaya teşvik edilmesidir.
- Yön: Örgütün, çalışanlara sağladığı açık olan hedefler ve kendilerinden beklenen verim derecesidir.
- Bütünleşme: Örgüt bireylerinin aynı anda çalışmaya teşvik edilmeleridir.
- Yönetim desteği: Örgüt içerisinde üstlerin astlarına sağladığı açık iletişim, yardım ve desteğin derecesidir.
- Kontrol: Örgütte geçerli olan kural ve yönetmeliklerin sayısı ve çalışanların hareketlerini kontrol etmek üzere yapılan denetimlerinin sayısıdır.
- Kimlik: Örgütün çalışanlar tarafından bir bütün olarak görülmesi ve tanımlanması derecesidir.
- Ödül Sistemi: Ölçütlere verilen ödüllerin nesnel olarak belirtilmiş halidir.

-Fikir ayrılıklarına verilen tolerans: Örgütte çalışanların fikir anlaşmazlıklarından ortaya çıkan çatışmaların ne kadarının hoşgörüyü karşılandığı ve çalışanlara verilen açık tenkit ve çaba gösterme derecesidir.

-İletişim modelleri: Resmi hüküm ve hiyerarşiyle örgütsel iletişimin ne kadarının kısıtlandığının derecesidir.

Yukarıdaki ölçüleri bütün halinde ele aldığımız zaman, örgüt kültürünün tamamını oluşturmaktadır. Diğer bir deyişle, bu ölçülerin bütünü örgütün kültürünü ortaya çıkarmaktadır. Örgüt kültürünün ölçüleri, örgütte bireylerden neler beklenildiğine ve işlerin nasıl yapıldığına ilişkin bir kaynak oluşturmaktadır. Çalışanlar ise bu boyutlara uyarak, örgütle ilgili nesnel olmayan bütüncül bir ifade oluşturmaktadırlar.

2.2.4.1. Örgüt Yapısı

Örgüt yapısı bir organizasyon içindeki birimlerin ve pozisyonların dağılımı ayrıca birimlerin ve pozisyonların birbirleriyle sistematik ilişkileri yoluyla ifade edilen bir organizasyonun kalıcı özellikleri olarak tanımlanabilir. Bu tanımın odak noktası işbölümüdür. Bu işbölümü, pozisyonlar arası birbiriyle bağlantılı ya da birbiriyle ilişkili görev pozisyonları yarattı (İçerli, 2009:17).

Üç ana unsurdan oluşan örgütlerin yapısı; karmaşıklık, biçimsellik ve merkezileşmedir.

-Karmaşıklık, bir örgütün yatay, dikey ve coğrafi başkalaşma düzeyiyle alakalıdır. Bir örgüt karmaşıklığının sebebi bu üç boyutun farklı olmasıdır.

-Biçimsellik, örgütteki işlerin aynı olma düzeyini anlatmaktadır. Eğer yapılacak işler biçimselleştirilmişse, çalışanlar ne yapılacağı, nasıl yapılacağı ve ne zaman yapılacağı gibi konularda karar verme yetkisine yeterince sahip değil demektir. Çalışanlardan, aynı verileri yine aynı şekilde sürdürmeleri ve sonuçta tek sonuca ulaşmaları beklenir.

-Merkezileşme, örgütteki karar verme/alma zamanlarının dağılışı şekliyle alakalıdır. Eğer bir örgütte mühim kararlar alt düzey çalışanlara sorulmadan üst düzey yöneticiler tarafından -yani tek bir noktada- alınıyorsa, o örgütte merkezileşme kademesi yüksektir. Alt düzeyde çalışanların karar verme hakkına sahip olduğu örgütlerde ise merkezileşme oranı yüksek değildir.

2.2.4.2. İlişkiler

Alıç (1995: 11) örgütte ilişkileri üç başlık altında, Zora dayalı örgütler, kara ya da yarara dayalı örgütler ve değere dayalı örgütler olarak incelemiştir. Örnek verilecek olursa; çoğu akıl hastanesi, hapishaneler ve zora dayalı örgütler. Bu örgütler üyelerinin davranışlarını yönlendirmek için güç ya da tehditti kullanırlar.

Kara ya da yarara dayalı örgütler, fabrikalar, bankalar, işletmeler ve sigorta şirketleri tarzında ticari örgütler ve sanayiler örnek verilebilir. Bu tarzda örgütler maaş ve ücret gibi gelirleri iş görenler üzerinde hakimiyet olarak kullanırlar.

Değere dayalı örgütler, hastaneler, dini örgütler, yüksekokul ve üniversiteler ile gönüllü kuruluşlar değere dayalı örgütlere örnek verilebilir. Değer dayalı örgütlerde iş görenleri yönlendirmek için değere dayalı güç kullanırlar.

2.2.4.3. Aidiyet

Bir örgütte bulunan çalışan fertler içinde bulundukları topluluğa, çevreye, sorumluluk alanlarına uyum sağlamalarını sağlayacak unsurların başında aidiyet kavramını geldiği bilinmektedir. Her insanın bir kişiliği olduğu gibi, her örgütünde bir kişiliği vardır. İnsanlar kendilerinin örgüte ait hissettiklerinde veya o örgütü içlerinde benimsediklerinde bireyler arasında uyum sağlanmış olur ve böylece örgütte verim artmış olacaktır.

2.2.4.4. Güç Mesafesi

Bazı toplumlarda ve kültürlerde gücü az olan insanlar, gücün eşit olmayan bir biçimde dağılımını kabullenmişlerdir. Başka bir deyişle toplumdaki bireylerin arasındaki güç mesafesi fazladır (Dursun, 2013: 52). Bu tür yapıya sahip olan örgütler de geniş güç mesafe düşüncesi hâkimdir. Bu örgüt içerisinde gücün dağılımını dengesizlik ve eşitsizlikler oluşturabilmektedir. Bu tür kültürlerde, statü pozisyon, unvan gibi unsurlara saygı duyulur ve önem verilmektedir. Dar güç mesafesi hâkim olan kültürlerde ise tersine bir oluşum hâkimdir. Önemli kararlar alınırken, çalışanların fikirlerine önem verilmektedir.

2.2.4.5. Hikâyeler

Örgütte hikâyeler geçmiş ile gelecek arasında köprü görevi sağlamaktadır. Çalışanların kendi örgütlerinin bugünlere nasıl geldiğini anlamalarına yardımcı olur. Hikâyelerde, çalışanların örnek alabileceği kişiler, davranışlar olabilmekte ve çalışanların örgüte sağlayacakları faydaları artmaktadır.

2.3. ÖRGÜT KÜLTÜRÜNE YÖNELİK MODELLER

2.3.1. Parsons Agıl Modeli

Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'li sosyal psikolog Parsons, örgüt kültürünün soruşturulmasında ve oluşturulmasında sosyal değerlerin payı üzerinde durmuştur. Bilindiği üzere Parsons sistem yaklaşımında sosyal düzenin karmaşıklığının, sistem mekanizmasını ve alt sistemlerin üst sistemlere bağıllığı konusunu irdeleyen ve kuram oluşturan kıymetli bir sosyologdur. Dört görevi olan Parsons'un modelinde; meşrutiyyet, uyum, bütünleşme, amaca ulaşma bulunmaktadır. Bu dört fonksiyonu İngilizce adlarından dolayı model "AGİL" ismiyle bilinmektedir. Parsons, bütün sosyal düzende bu görevlerin hayat sürmesi gerektiğini belirtmektedir (Barut, 2015: 60).

Çevresini tanıyarak ve değişiklikleri takip ederek sosyal sistem yaşanabilir ve gelişebilir. Hedefler belirlemeli ve bu hedefe ulaşmak için belirli planlar yapılmalı, geliştirmeli, organize olmalı ve koordineli faaliyetlerle parçaları bütünleştirmeli, hem kendi içindeki insanlar hem de toplum tarafından meşru olarak kabul edilmelidir (Barut, 2015: 61).

2.3.2. Deal ve Kennedy Modeli

Deal ve Kennedy örgütleri dört kültürel sınıflandırmaya tabi tutmuşlardır. Bu sınıflandırmayı yaparken iki ölçüt üzerinde durmuşlardır. Birincisi, işletmenin stratejik kararlarına ilişkin çevresel belirsizlik derecesi, ikincisi ise, işletmenin aldığı kararların başarısına ilişkin çevreden edinilen geri bildirim hızıdır. Bu iki boyutlu değişken üzerinde ortaya çıkan kültür biçimleri şunlardır;

2.3.2.1. Yüksek Risk-Hızlı Geribildirim Kültürü

Bu tarz kültürlerde insanlar yüksek risk ve davranışlarının doğruluğu ya da yanlışlığı üzerine süratli geribildirim kazanmaktadırlar. Böylesine yüksek ve risk olan durumlarda, bir gece içinde şanslı veya şanssız bir insan olunabilir. Cerrahlarda ani tehlikeli anlar yaşamaları veya hastasını kaybetme riskiyle karşı karşıya kalabileceği için bu tip kültüre örnek verilebilir. Polis bölümleri içinde aynısını söyleyebiliriz. Bu sektörlerde geri bildirim hızlı mali risk yüksektir. Bu kültür biçimlerinin olduğu durumlarda sloganları en iyisi ve en büyüğü olarak görülebilmektedir. Bu kültürlerde başarısızlığın maliyeti çok yüksek olduğu için örgütsel efsaneler kahramanları etrafında bazen artan bazen azalan bir şekilde oluşturulur. Bu kültürler, yıldız kişilerin etrafında şekillenmektedir (Barut, 2015:62).

2.3.2.2. Düşük Risk-Hızlı Geribildirim Kültürü:

Bu tür kültürlerde, alınan risk düşük olmasına rağmen sonuçların geribildirim hızı olmaktadır. Bu örgüt tiplerinde risk küçük olduğu için başarının sırrı daha fazla çalışmaya bağlanmıştır. Bu örgütün kahramanları fazla çalışkan ve

planlı olan bir yapıda oldukları için örgüte fazla kazandırır. Çalışanlar arasında yükümlülük duygusunu ve görev coşkusunu hayatta tutabilmek büyük önem arz etmektedir. Satış planlamalarının başarda önemli olduğu örgütler bu kültür biçimine örnek verilebilir.

2.3.2.3. Yüksek Risk Yavaş Geribildirim Kültürü:

Bu tarz kültürlerde geri bildirim hızı düşüktür ancak çevresel riski yüksektir. Çoğu örgütler, büyük miktarlarda para ve zaman yatırımı gerektiren çevrelerde faaliyetlerde bulunurlar ve yatırımın başarılı olup olmadığını belirleyebilmek adına uzun süre sabretmek gerekir. Değer bu kültürde büyük önem arz eder. Kahramanlar, uzun süre bu işte görev alanlardır ve çok fazla teknik yeteneğe, azme ve sabra sahip kişiler olarak bilinirler. Karar verme hızlı değildir ve anlaşma şarttır. Toplantılar en değerli merasim sayılır. Raporlar sıklıkla sözlü olarak değildir ve uzundur. Hem uzman hem yasal güce saygı gösterilir ve yasal güç sahibi olan kişiler bu gücü çok uzun süre sonunda elde ederler.

2.3.2.4. Düşük Risk-Yavaş Geribildirim Kültürü:

Bu tarz kültürlerde alınan kararların risk derecesi düşük olduğu, kararın sonuçlarının da geribildirimini de daha ağır olan örgütlerde gözlemlenir. Kamu kurumları, sigorta şirketleri ve bankalarda da bu kültür tüpüne rastlanmaktadır. Örgüt çalışanları fazla çalışmalı fakat doğru yapmaktan başka şansları yoktur. Sonuçlarının geribildirimini değerlendirmek durumundadırlar.

2.3.3. Quchi Z Teorisi Modeli

William G. Ouchi (Japon Profesör), 1970 ve 1980'lerde Amerikan işletmelerinde verimlilik artışının ağırlaşması üzerine araştırmalara başlayarak, Japon ve Amerikan yönetim özelliklerini başarılı bir şekilde toplayarak “ Z Teorisi'ni” ortaya çıkarmıştır. Ouchi, örgüt kültürünü üç ayrı grup işletme üzerinde çalışarak incelemiştir. Bunlardan birincisi kendine özgü Amerikan şirketleridir, ikincisi

kendine özgü Japon şirketleri, üçüncüsü ise Z tipi Amerikan şirketleridir. Ouchi teorisinin başlıcasını oluşturan tipik bir Z şirketini tanımlarken, Japon işletme modelini oluşturan dört ana faktörün (kalite-güdüleme-işgücünün devamlılığı-verimlilik) böyle büyük şirketlerin başarısında temel unsurların oluştuğunu hep göz önünde bulundurmuştur. Ouchi, analizlerinde yedi temel nokta üzerinde durarak bu üç şirket grubunu bu unsurlara göre karşılaştırmıştır. Bu yedi ana nokta; değerlendirme, iş görenlere bağlılık, kontrol veya denetim, kariyer gelişimi, sorumluluk, karar verme çalışanlara ilgi olarak sıralanabilir (Barut, 2015: 63).

2.3.4. Harrison ve Handy Modeli

Harrison ve Handy, dört ana gruba ayırarak farklı kültürleri incelemişlerdir. Bunlar: Rol kültürü, güç kültürü, görev kültürü, birey kültürü olarak sıralanabilir.

Rol Kültürü (Apollo): İlkelerin ve bürokratik özelliklerin ana kademedede olduğu bir diğer kültür tipi olup, bu kültürde rasyonellik, kurallar, hiyerarşi, rol, statü, makam, sorumluluk gibi konular önemlidir.

Güç Kültürü (Zeus): Denetimin ve gücün merkezde toplandığı kültür tipidir. Bu tür kültürlerde, egemenlik ve kültür çıkar esasına dayanmaktadır. Güçlü olanlar, güçsüzler üzerinde egemenlik kurmaktadır.

Görev Kültürü (Athena): Bu tür örgütlerin merkezinde amaçlarının olması olup, bu amaçlarının gerçekleştirmek ön plandadır. Genel olarak iş veya görev merkezli örgütlerdir.

Birey Kültürü (Dionisus): Görev, güç ve rol kültürlerinde çalışanlar örgütü için çalışırken; birey kültüründe ise örgüt, çalışanlar için çalışmaktadır. Bu kültür birey merkezli olup, bireysel çalışmalar ve başarılar önemlidir. Kişinin bilgileri, deneyimi, yetkinlikleri ve tecrübeleri ile sonuç elde etmeleri çok önemlidir.

2.3.5. Hofstede Modeli

Elli üç ülke ve üç bölgede yüz bin den fazla IBM çalışanı hakkında çalışma yapan Hollandalı araştırmacı Geert Hofstede araştırma neticesinde kültürel farklılıklara ilişkin olarak aşağıda açıklanan dört boyutu belirlemiştir. Hofstede kültürü dört özellik üzerinde durarak ele almıştır. Bunlar (Barut, 2015: 64):

Güç Mesafesi: Örgüt içerisinde gücün eşit olmadan dağıtılması olarak kabul edilir. Güç mesafesini ikiye ayırabiliriz. Örgüt içerisinde mesafede küçük bir gücü benimseyenler “herkesin eşit hakları olmalı” demektedir. Mesafelerden daha kapsamlısını savunanlar ise “güce sahip olan kişilerin ayrıcalıkları olmalı” derler (Barut, 2015: 65).

Gücün merkezleşmesi genellikle güç mesafesinin olduğu örgütlerde görülür. Örgüt çalışanları, yöneticilerinin kurdukları yapı içersin de yöneticilerin yönlendirmesiyle hareket ederler. Dar güç mesafesine sahip örgütlerde gücün sahibi dağılmış olup çalışanlarının daha özverili çalıştığı ve katılımlı bir yapı vardır.

Belirsizlikten Kaçınma: Belirsizlikten kaçınan insanın belirsizliğe tahammül edebilme derecesi bu başlık altında anlatılmıştır. Belirsizlikten kaçınma sayısı fazla olan insanlar belirli kurallar olmasını isterler ve belirsiz ortamları sevmezler. Planlanan şey her zaman düşünülen şekilde sürmesini isterler. Toplum da bulunan insanların belirsizlikten kaçınma meyilleri yüksekse, yaşamı kendileri için daha güvenli hale getirmek amacı ile iş güvencesini, biçimsel ve yazılı kuralları artırma; farklı davranış ve düşüncelere karşı çıkıp, kesin doğrulara yönelme kaçınılmaz olacaktır. Bu nedenle, belirsizlikten kaçınmanın çok fazla olduğu kültürlerde, belirsizlikten kaçınmanın az olduğu kültürlerle oranla biçimsel kurallar ve mutlak gerçeğe daha fazla gereksinim, farklı davranış ve fikirler sergileyen kişi ve gruplara daha az göz yumma vardır. Fazla belirsizlikten kaçınma gösteren topluluklar göreceli olarak daha çok duygusallık sergileme eğilimindedirler. Hofstede araştırmasında, Singapur, İsveç, Danimarka, Kanada, ABD gibi ülkelerin az düzeyde belirsizlikten

kaçınma gösterdiklerini, buna karşın, Portekiz, Türkiye, Yunanistan, Belçika, Japonya ise fazla belirsizlikten kaçınma eğilimi için de oldukları gözlemlenmiştir.

Bireycilik-Toplumculuk boyutu: Toplum değerlerinin mi yoksa bireysel değerlerin mi bir toplum üzerinde egemenlik olarak algılandığının göstergesidir (Barut, 2015: 66).

Örgütte çalışanların tek başına mı, yoksa örgütün bir parçası gibi mi davranmayı tercih ettikleriyle ilgilidir. Bireycilik eğiliminin hâkim olduğu örgütlerde bireyciliği ön plana çıkaran inançlar ve değerler daha hâkim durumda iken, toplumculuk eğiliminin hâkim olduğu bir örgütte, bir gruba ait olmaya önem verileceği için örgüte bağlılık gösterilecektir. Bu bağlamda kurumsal ya da örgütsel bağlılığın egemen bir kültürel değer olduğu örgütlerde, merkezileşme eğilimi azalacak, gevşetilmiş ve içselleştirilmiş bir denetim sistemi oluşturulacaktır.

Erillik/Dışılık Özelliği: Kültürün bu boyutunu toplumdaki cinsiyetlere yüklenen roller ifade etmektedir. Dışılık özelliklerinin yüksek olduğu toplumlardaki iş hayatında, az iş stresiyle güzel ücret alan kadınlara sık rastlanmaktadır. Eril özelliklerin fazla olduğu toplumlarda ise, yüksek iş stresi görülür (Barut, 2015: 67).

Hofstede, dışılığın bir toplum içerisinde hayat kalitesiyle ilgilenmenin, erkeksiliğin ise o toplumda asıl değerlerin başarı ve para olduğu olarak tanımlanır.

2.3.6. Quinn ve Cameron Modeli

Quinn ve Cameron şekillendirdikleri örgüt kültürü modelinde, örgütte büyüyen kültür ile bunun örgütsel kazanımı da etkinliğe etkilerini araştırmışlardır. Stratejinin, örgütün mali başarısının yanı sıra, örgüt üyelerinin bekledikleri tatmin edici ücret, uygun personel yönetimi içinde etkili olduğunu açıklamışlardır. Quinn ve Cameron(1983:42) tarafından, örgütün yaşam seyri üzerinde kültürlerdeki değişimlerin etkilerini araştıran yapısal ve sistemsel bir model olarak ortaya konan

“Etkinlik Değeri Modeli”dir (QuinnveCameron,1983). Buna dayanarak hiyerarşi, klan, piyasa ve adhokrasi olarak adlandırılan 4 farklı kültür tipi ortaya çıkmıştır.

Piyasa kültürü; Sadece bir alıcı ya da bir satıcının bulunduğu bir pazarda Piyasa işlem maliyetleri, örnek vermek gerekirse; işçinin hak ettiği ücretinin belirlenmesi; takım çalışmasında bulunan işçilerin takıma katkılarının tek tek değerlendirilmesinin zorluğu ya da tek alıcı ve tek satıcının bulunduğu bir pazarda ürün için biçilen fiyatın doğruluğu gibi, 67 piyasa mekanizmasına göre yönlendirilmektedir.

Klan kültürü uyumu, bağlılığı, katılımı ve takım çalışmasını ifade eder. Klan kültüründe, örgüt üyelerinin örgüte katılımı ile sağlanan bağlılıkları, örgütsel uyum ve personel tatmini finansal ve pazar payı hedeflerine kıyasla daha önemlidir.

Adhokrasi kültürü olarak adlandırılan boyut, girişimcilik, yaratıcılık ve adaptasyonu ifade etmektedir. Esneklik ve tolerans, bu kültürün en önemli inançlarını oluşturmaktadır ve örgütsel etkinlik, büyüme için yeni pazarlar ve yollar bulmak olarak tanımlanmaktadır. Bu kültür, rekabetçi değerler modelinde karşılığını hiyerarşi olarak bulmaktadır.

Gözetim, değerlendirme komuta altında gerçekleşen emir düzen ve kurallar bütünü hiyerarşi kültürünü oluşturmaktadır. Bu sebeple örgütsel etkinlik, katı, tutarlı ve açıkça belirlenmiş hedeflerin gerçekleştirilmesi olarak tanımlanmaktadır.

2.3.7. Schneider Modeli

Çalıştığımız şirketlerde kültür, soluduğumuz hava gibidir. Gözle görünmez ama içimize nüfus eder ve bizi besler. Bu yüzden, şirketlerdeki dönüşümlerin, lider gelişimlerinin ve/ya iş birliklerinin başarılı bir şekilde sağlanabilmesi için ilk önce o şirketin kültürünü anlamakla başlaması en doğru yöntemdir. William E. Schneider’in “The Reengineering Alternative” adlı kitabında açıkladığı model de bize şirketlerin hangi kültürde olduklarını anlamamıza yardımcı olmuştur. Literatüre de Schneider

Modeli olarak girmiştir. Schneider bu modeli rakip değerler matrisi ile 4 farklı tip kültürle tanımlar.

Kontrol: Kontrol kültürlü organizasyonların başarısı verilere, süreçlere vs. bağlıdır. Rekabet istemeyen ve hiyerarşik bir düzende var olurlar. Organizasyon “Biz kontrol altına alarak ve kontrol altında tutarak başarıya ulaşırız.” der. Bu tipli kültürle verilebilecek en güzel örnek askeri düzenlerdir.

İşbirliği: Organizasyon çalışanları, ortak bir hedefe doğru birlikte çalışırlar, iş birliği halindedirler. Kişilerin birbirleri ile olan iletişim ve ilişki bağları güçlüdür ve işleri başarmanın anahtarıdır. Takım halinde çalışmayı severler. Organizasyon “Biz birlikte çalışarak başarıya ulaşırız” der.

Yetiştirme: Yetiştirme kültürleri daha çok dünya sorunları ile ilgilenir. Daha geniş çaplı organizasyonlardır, daha büyük görevlere odaklanırlar. Yardımlaşmaya ve mentorluk yapmaya ve bu konularda uzmanlaşmaya önem verirler. Örnek olarak dini örgütler, kar amacı gütmeyen kuruluşlar, sosyal etki örgütleri sayılabilir.

Yetkinlik: Yetkinlik kültüründeki bir organizasyon, yenilikçidir. Yeni fikirleri ortaya çıkarmak için en iyi yeteneklerini kullanırlar. Bu kültürdeki şirketler her zaman en iyi ve kazanan olmaya odaklıdır. En iyi ürün, en çok pazar payı vs. Organizasyon “Biz en iyi olarak başarıya ulaşırız” der.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli

Bağımsız denetçilerin örgüt kültürü ve mesleki şüphecilik düzeylerinin belirlenmesi, örgüt kültürlerinin ve mesleki şüpheciliklerinin demografik değişkenler bakımından farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesi ve örgüt kültürünün bağımsız denetçilerin mesleki şüpheciliği üzerindeki etkisinin incelenmesi amacıyla yapılan çalışma nicel araştırma deseni içerisinde bulunmaktadır. Güvenilir ve nesnel sonuçları elde etmeyi hedefleyen araştırma nicel araştırmalardır (Büyüköztürk, vd., 2016: 174). Bu araştırmanın modeli nicel araştırmalardan tarama modelleridir.

Belli bir grubun araştırılan özelliklerini ortaya koymak amacıyla veri elde edilmesini amaçlayan çalışmalar tarama modelidir. Bu modelin en büyük avantajı örneklemdaki bireylerden çok fazla veri elde edilmesi imkanı sağlamasıdır (Büyüköztürk vd.,2018: 15).

3.2. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bu çalışmanın amacı bağımsız denetçilerin örgüt kültürü ve mesleki şüphecilik düzeylerinin belirlenmesi, örgüt kültürlerinin ve mesleki şüpheciliklerinin demografik değişkenler bakımından farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesi ve örgüt kültürünün bağımsız denetçilerin mesleki şüpheciliği üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Bu amaçla aşağıdaki problemlere yanıt aranmıştır.

1. Bağımsız denetçilerin Örgüt Kültürleri ne düzeydedir?
2. Bağımsız denetçilerin Mesleki Şüphecilikleri ne düzeydedir?
3. Bağımsız denetçilerin Örgüt Kültürü Ölçeği'nden ve altboyutlarından elde ettikleri puanlar,
 - Cinsiyetlerine,
 - Ünvanlarına,

- Tecrübelerine,
- Eğitim durumlarına

Göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermekte midir?

4. Bağımsız denetçilerin Mesleki Şüphecilik Ölçeği'nden ve altboyutlarından elde ettikleri puanlar,

- Cinsiyetlerine,
- Ünvanlarına,
- Tecrübelerine,
- Eğitim Durumlarına,

Göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermekte midir?

5. Bağımsız denetçilerin örgüt kültürü ile mesleki şüphecilik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?

6. Bağımsız denetçilerin örgüt kültürlerinin mesleki şüpheciliği üzerindeki etkisi ne düzeydedir?

3.3. Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini 2021 yılında Türkiye genelinde görev yapan 391 bağımsız denetçiden meydana gelmektedir. Söz konusu denetçiler çalışmaya gönüllü olarak dahil olmuşlardır.

3.4. Verileri Toplama Teknikleri

Araştırmada kullanılacak veri toplama araçlarına ilişkin açıklamalar bu bölümde anlatılmıştır. Bağımsız denetçilerin örgüt kültürü ve mesleki şüphecilik düzeylerinin belirlenmesi, örgüt kültürlerinin ve mesleki şüpheciliklerinin demografik değişkenler bakımından farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesi ve örgüt kültürünün bağımsız denetçilerin mesleki şüpheciliği üzerindeki etkisinin incelenmesi amacıyla aşağıdaki ölçeklerden yararlanılmıştır.

3.4.1. Örgüt Kültürü Ölçeği

Cameron ve Quinn (2006)'in oluşturmuş olduğu örgüt kültürü ölçeğinden yararlanılmıştır. Cameron ve Quinn'in ortaya koymuş olduğu örgüt kültürü tipleri; adhokrası kültürü, klan kültürü, hiyerarşi kültürüdür ve pazar kültürüdür. Ölçekte 20 adet önerme bulunmaktadır. Cameron ve Quinn (2006)'in örgüt kültürü ölçeği, hem ulusal hem de uluslararası literatürde sıklıkla kullanılan bir ölçek olarak görülmektedir (Karakılıç, 2019; Çetin ve Topaloğlu, 2018; Aktan ve Aydın, 2016; Lara ve Ding, 2016; Belias vd. 2015). Karakılıç (2019) tarafından yapılan Cameron ve Quinn örgüt kültürü ölçeğinin güvenirlik çalışmasında ölçeğin güvenirliği ,870olarak tespit edilmiştir. Bu değer ölçeğin yüksek güvenirliğe sahip olduğunu göstermektedir (Özdamar, 2015: 575).

3.4.2. Mesleki Şüphencilik Ölçeği

Güvenirlik katsayısı, hatanın değil ölçmedeki hatasızlığın bir ölçüsüdür ve bireysel bir istatistik değil, bir grup istatistiğidir (Ercan ve Kan 2004: 212). Bir ölçüm aracının güvenirliği çeşitli yöntemlerle hesaplanmakla birlikte, içlerinde en yaygın olanı içsel tutarlılık (internal consistency) yöntemidir (Sünbül, 2004: 34). İç tutarlılık anlamında güvenirlik, tek bir ölçme aracının tek bir uygulama yapılarak ölçek içinde yer alan maddelerin psikolojik anlamdaki kavramsal yapıyı tutarlı bir şekilde ölçüp ölçmediğinin belirlenmesi için yapılmaktadır. Ölçme aracının iç tutarlılık anlamında Cronbach Alfa (a)katsayısının çok yüksek düzeyde olması sadece ölçme aracının güvenirliğini değil aynı zamanda yapı geçerliliğine de işaret etmektedir(Yaşar, 2014:63)

Özdamar (1999) güvenirlik katsayısına ilişkin ölçüt değerleri aşağıda olduğu gibi ifade etmektedir. $0.00 < a < ,40$ olduğu zaman ölçek güvenilir değildir.

$0,41 < a < 0,60$ olduğu zaman ölçek düşük güvenirliktedir.

$0,61 < a < 0,80$ olduğu zaman ölçek orta düzeyde güveniliridir.

$0,81 < a < 1,00$ olduğu zaman ölçek yüksek düzeyde güveniliridir

İyi geliştirilmiş bir ölçüm aracı için alfa güvenilirlik katsayısının 0.80 olması gerektiği belirtilmekle birlikte, yeni geliştirilmiş bir ölçüm aracı için güvenilirlik katsayısının 0.70olmasının kabul edilebilir olduğu belirtilmektedir (Kocaman vd. 2007: 275).

“Hurt Mesleki Şüphencilik Ölçeği”nin güvenilirliği Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısının belirlenmesiyle hesaplanmıştır. Ölçek güvenilirliğine ilişkin SPSS 24 te yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach’s Alpha katsayısı .784 olarak hesaplanmıştır. Bu oran 0,70’denbüyük olduğu için ölçeğin orta derecede güvenilir olduğu söylenebilir.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmacı tarafından kullanılan ölçekler, katılımcılara denek numarası verilerek SPSS 24 paket programı aracılığıyla bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Yanlış ya da eksik bir veri bulunmamıştır. Hatalı, eksik işaretlenen herhangi bir veri bulunmamıştır. Uç değer incelemesi yapılan verilerde 60, 62, 109, 117, 205, 217, 249, 252, 355, 363 ve 366 numaralı deneklerin standartlaştırılmış Z puanlarına göre veri setinden çıkarılması gerektiği görülmüştür. Çıkarılan uç değerlerden sonra analizlere 380 kişinin verisi ile devam edilmiştir. Veriler analiz edilirken SPSS 24 programı kullanılmıştır. Kullanılacak analiz yönteminin belirlenmesi amacıyla çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Tabachnick ve Fidell (2013) verilerin normal dağılım gösterebilmeleri için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında; George (2011) ve Şencan (2005)’a göre -2 ile +2 arasında değişmesi gerektiğini ifade edilmiştir. Aşağıda verilerin normal dağılım durumları incelenmiştir.

Tablo4. Örgüt Kültürü Ölçeği Normal Dağılımın İncelenmesi

	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
Adhokrasi (Alt boyut)	-0,351	-0,375
Klan (Alt boyut)	-0,630	-0,179
Hiyerarşi (Alt boyut)	0,105	-0,870
Pazar (Alt boyut)	-0,029	-0,297
Örgüt Kültürü	0,179	-0,654

Tablo 4 incelendiğinde Örgüt Kültürü ölçeğine ait verilerin normal dağılım gösterdiği görülmektedir.

Tablo5. Mesleki Şüphecilik Ölçeği Normal Dağılımın İncelenmesi

	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
Sorgulayıcı Akıl (Alt boyut)	-0,964	0,022
Bilgi Arayışı (Alt boyut)	-0,704	-0,167
Yargıyı Askıya Alma (Alt boyut)	-0,981	0,066
Kişilerarası Anlayış (Alt boyut)	-0,350	-0,267
Özerklik (Alt boyut)	-0,630	-0,324
Saygı (Alt boyut)	-0,858	0,135
Mesleki Şüphecilik	-1,044	0,091

Tablo 5 incelendiğinde Mesleki Şüphecilik ölçeğine ait verilerin normal dağılım gösterdiği görülmektedir. Puanlar normal dağılım gösterdiğinden parametrik testler uygulanmıştır. Ortalama puanlar arasındaki farkların anlamlılığı test edilirken, süreksiz değişkenin iki olduğu durumlarda bağımsız gruplar t-testi kullanılmıştır. Süreksiz değişkenin ikiden fazla olduğu durumlarda ortalama puanlar arasındaki farklılıkları saptamak için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmıştır.

ANOVA testinde anlamlı çıkan sonuçlar için, farkın hangi gruplar arasında ve kimin lehine olduğunu bulmak amacıyla Post-Hoc testlerinden yararlanılmıştır. Varyansların homojenliği Levene Statistic değerlerine bakılarak tespit edilmiştir. Varyansların homojen olduğu durumlarda post-hoc testlerinden LSD testi, homojen dağılımın olmadığı durumlarda ise post-hoc testlerinden Games-Howell testi uygulanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişki incelenirken korelasyon analizi yapılmıştır. Yordayıcılığı test etmek için basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmada güven düzeyi 0.05 olarak alınmıştır.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, araştırma sonucunda elde edilen bulgulara ve bunların yorumlarına yer verilmiştir.

4.1. Örgüt Kültürü ve Mesleki Şüphecilik Ölçeklerine Ait Güvenirlik Analizi Sonuçları

4.1.1. Örgüt Kültürü Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları

Çalışmada kullanılan Örgüt Kültürü Ölçeği'nin güvenilirliğine ilişkin kanıt elde etmek amacıyla elde edilen puanlarla hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları Tablo 6'da verilmektedir.

Tablo 6. Örgüt Kültürü Ölçeği'nin Cronbach Alfa İç Tutarlık Katsayıları

	Örgüt Kültürü	Adhokrasi Kültürü	Klan Kültürü	Hiyerarşi Kültürü	Pazar Kültürü
Cronbach Alfa	0.849	0,811	0,651	0,632	0,761
Madde Sayısı	20	5	5	5	5

Tablo 6 incelendiğinde elde edilen puanların adhokrasi kültürü faktöründeki 5 maddeye ilişkin Cronbach alfa iç tutarlık katsayısının 0.811, klan kültürü faktöründeki 5 maddeye ilişkin Cronbach alfa iç tutarlık katsayısının 0.651, hiyerarşi kültürü faktöründeki 5 maddeye ilişkin Cronbach alfa iç tutarlık katsayısının 0.632, Pazar kültürü faktöründeki 5 maddeye ilişkin Cronbach alfa iç tutarlık katsayısının 0.761 ve 20 maddelik ölçeğin geneline ilişkin Cronbach alfa iç tutarlık katsayısının 0.849 bulunduğu görülmektedir ve bu güvenilirlik katsayılarının yüksek olduğu söylenebilir (Özdamar, 2004).

4.1.2. Mesleki Şüphencilik Ölçeği'nin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Çalışmada kullanılan Mesleki Şüphencilik Ölçeğinin güvenilirliğine ilişkin kanıt elde etmek amacıyla elde edilen puanlarla hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları Tablo 7'de verilmektedir.

Tablo7. Mesleki Şüphencilik Ölçeği'nin Cronbach Alfa İç Tutarlık Katsayıları

	Mesleki Şüphencilik	Sorgulayıcı Akıl	Bilgi Arayışı	Yargıya askıya Alma	Kişilerarası Anlayış	Özerklik	Özsaygı
Cronbach Alfa	0,895	0,812	0,798	0,851	0,824	0,786	0,868
Madde Sayısı	30	5	5	5	5	5	5

Tablo 7 incelendiğinde elde edilen puanların sorgulayıcı akıl faktöründeki 5 maddeye ilişkin Cronbach alfa iç tutarlık katsayısının 0.812, bilgi arayışı faktöründeki 5 maddeye ilişkin Cronbach alfa iç tutarlık katsayısının 0.798, yargıya askıya alma faktöründeki 5 maddeye ilişkin Cronbach alfa iç tutarlık katsayısının 0.851, kişilerarası anlayış faktöründeki 5 maddeye ilişkin Cronbach alfa iç tutarlık katsayısının 0.824, özerklik faktöründeki 5 maddeye ilişkin Cronbach alfa iç tutarlık katsayısının 0.786, özsaygı faktöründeki 5 maddeye ilişkin Cronbach alfa iç tutarlık katsayısının 0.868, ve 30 maddelik ölçeğin geneline ilişkin Cronbach alfa iç tutarlık katsayısının 0.895 bulunduğu görülmektedir ve bu güvenilirlik katsayılarının yüksek olduğu söylenebilir (Özdamar, 2004).

4.2. Örgüt Kültürü ve Mesleki Şüphcilik Analizi Sonuçları

4.2.1. Bağımsız Denetçilerin Örgüt Kültürleri Düzeyleri

Çalışmada kullanılan Örgüt Kültürü Ölçeği'nden elde edilen puanların alt boyutlarıyla birlikte hangi düzeyde olduklarını belirlemek amacıyla yapılan analiz sonuçları Tablo 8'de verilmektedir.

Tablo8. Örgüt Kültürü Puan Ortalamaları

	N	X	ss	Ranj
Adhokrasi Kültürü	380	15,49	3,71	5-25
Klan Kültürü	380	13,93	2,90	5-25
Hiyerarşi Kültürü	380	16,68	2,62	5-25
Pazar Kültürü	380	20,62	2,50	5-25
Örgüt Kültürü	380	66,76	8,95	20-100

Tablo 8 incelendiğinde denetçilerin örgüt kültürü puan ortalaması 66,76 olarak orta düzeyde bulunmuştur. Alt boyutlara bakıldığında adhokrasi kültürü (15,49), klan kültürü (13,93) ve hiyerarşi kültürü (16,68) orta düzeyde bulunurken Pazar kültürü (20,62) yüksek düzeyde bulunmuştur.

4.2.2. Bağımsız Denetçilerin Mesleki Şüphcilik Düzeyleri

Çalışmada kullanılan Mesleki Şüphcilik Ölçeği'nden elde edilen puanların alt boyutlarıyla birlikte hangi düzeyde olduklarını belirlemek amacıyla yapılan analiz sonuçları Tablo 9'da verilmektedir.

Tablo9. Mesleki Şüphencilik Puan Ortalamaları

	N	X	ss	Ranj
Sorgulayıcı Akıl	380	19,49	3,39	6-30
Bilgi Arayışı	380	19,68	4,35	6-30
Yargıyı Askıya Alma	380	19,67	2,66	6-30
Kişilerarası Anlayış	380	18,67	3,34	6-30
Özerklik	380	19,86	2,88	6-30
Özsaygı	380	19,52	2,98	6-30
Mesleki Şüphencilik	380	116,92	17,43	30-180

Tablo 9 incelendiğinde denetçilerin mesleki şüphencilik puan ortalaması 116,92 olarak orta düzeyde bulunmuştur. Alt boyutlara bakıldığında sorgulayıcı akıl (19,49), bilgi arayışı (19,68), yargıyı askıya alma (19,67), kişilerarası anlayış (18,67), özerklik (19,49),(19,86) ve özsaygı altboyutu (19,52) orta düzeyde bulunmuştur.

4.3. Fark Analizi Sonuçları

4.3.1. Cinsiyete göre Fark Analizi Sonuçları

Çalışmada kullanılan Örgüt Kültürü Ölçeği'nden elde edilen puanların cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi amacıyla yapılan t-testi sonuçları Tablo 10'da verilmektedir.

Tablo10. Örgütsel Kültür Ölçeği Verilerinin T-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	X	ss	sd	t	p
Adhokrasi Kültürü	Erkek	288	15,75	3,90	378	2,426	.016*
	Kadın	92	14,68	2,89			
Klan Kültürü	Erkek	288	14,01	3,01	378	0,955	.340
	Kadın	92	13,68	2,55			
Hiyerarşi Kültürü	Erkek	288	16,94	2,62	378	3,439	.001*
	Kadın	92	15,88	2,44			
Pazar Kültürü	Erkek	288	20,79	2,50	378	2,248	.025*
	Kadın	92	20,11	2,47			
Örgüt Kültürü	Erkek	288	67,51	9,40	378	2,957	.003*
	Kadın	92	64,36	6,92			

Tablo 10 incelendiğinde örgüt kültürü puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmuştur ($p=.003$; $p<.05$). Erkek denetçilerin örgüt kültürü puanları (67,51), kadın denetçilerden (64,36) anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur. Alt boyutlara bakıldığında ise adhokrasi kültürü, hiyerarşi kültürü ve Pazar kültürü alt boyutlarında da erkek denetçilerin lehine anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Çalışmada kullanılan Mesleki Şüphecilik Ölçeği'nden elde edilen puanların cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi amacıyla yapılan t-testi sonuçları Tablo 11'de verilmektedir.

Tablo11. Mesleki Şüphencilik Ölçeği Verilerinin T-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	X	ss	sd	t	p
Sorgulayıcı Akıl	Erkek	288	19,55	3,48	378	0,680	.497
	Kadın	92	19,28	3,07			
Bilgi Arayışı	Erkek	288	19,84	4,51	378	1,243	.215
	Kadın	92	19,19	3,80			
Yargıyı Askıya Alma	Erkek	288	19,68	2,70	378	0,089	.929
	Kadın	92	19,65	2,53			
Kişilerarası Anlayış	Erkek	288	18,80	3,51	378	1,305	.193
	Kadın	92	18,28	2,74			
Özerklik	Erkek	288	20,00	2,96	378	1,714	.087
	Kadın	92	19,41	2,57			
Özsaygı	Erkek	288	19,63	3,10	379	1,271	.205
	Kadın	92	19,18	2,57			
Mesleki Şüphencilik	Erkek	288	117,53	18,08	380	1,208	.228
	Kadın	92	115,01	15,14			

Tablo 11 incelendiğinde mesleki şüphencilik puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmamıştır ($p=.228$; $p>.05$). Ortalama puanlara bakıldığında erkek denetçilerin mesleki şüphencilik puanları (117,53), kadın denetçilerden (115,01) yüksek bulunmuştur. Alt boyutlara bakıldığında da mesleki şüphencilik puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

4.3.2. Ünvana Göre Fark Analizi Sonuçları

Bağımsız denetçilerin Örgüt Kültürü Ölçeği'nden elde ettikleri puanların ünvana göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine dair yapılan ANOVA testine göre betimsel istatistikler Tablo 12'de verilmiştir.

Tablo12. Örgüt Kültürü Ölçeği Puanlarının Ünvana Göre Betimsel İstatistikleri

	Unvan	N	X	ss
Adhokrasi Kültürü	YMM	116	19,65	1,47
	SMMM	196	15,04	1,44
	SMMM Staj	68	9,70	1,91
Klan Kültürü	YMM	116	16,27	1,50
	SMMM	196	14,12	1,77
	SMMM Staj	68	9,41	2,09
Hiyerarşi Kültürü	YMM	116	19,43	1,46
	SMMM	196	14,78	1,57
	SMMM Staj	68	17,47	1,89
Pazar Kültürü	YMM	116	22,40	2,52
	SMMM	196	20,42	1,89
	SMMM Staj	68	18,19	1,60
Örgüt Kültürü	YMM	116	77,77	4,28
	SMMM	196	64,37	3,49
	SMMM Staj	68	54,77	3,81

Tablo 12 incelendiğinde örgüt kültürü ve alt boyutlarında ortalamaya göre YMM denetçilerin örgüt kültürü puan ortalamaları diğer denetçilerden daha yüksek düzeyde bulunmuştur. Çalışmada kullanılan Örgüt Kültürü Ölçeği'nden elde edilen puanların ünvan değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 13'de verilmektedir.

Tablo13. Örgütsel Kültür Ölçeği Ünvana Göre ANOVA Testi Sonuçları

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Adhokrasi Kültürü	Gruplararası	4326,086	2	2163,043	905,158	.000*	YM>SM
	Gruplariçi	900,911	377	2,390			YM>SMS
	Toplam	5226,997	379				SM>SMS
Klan Kültürü	Gruplararası	2033,780	2	1016,890	328,028	.000*	YM>SM
	Gruplariçi	1168,704	377	3,100			YM>SMS
	Toplam	3202,484	379				SM>SMS
Hiyerarşi Kültürü	Gruplararası	1629,215	2	814,608	315,785	.000*	YM>SM
	Gruplariçi	972,519	377	2,580			YM>SMS
	Toplam	2601,734	379				SM>SMS
Pazar Kültürü	Gruplararası	778,358	2	389,179	91,226	.000*	YM>SM
	Gruplariçi	1608,324	377	4,266			YM>SMS
	Toplam	2386,682	379				SM>SMS
Örgüt Kültürü	Gruplararası	24949,325	2	12474,663	859,783	.000*	YM>SM
	Gruplariçi	5469,925	377	14,509			YM>SMS
	Toplam	30419,250	379				SM>SMS

Analiz sonuçlarına bakıldığında örgüt kültürü puanlarında tüm alt boyutlarıyla birlikte anlamlı farklılık bulunmuştur ($p=.000$; $p<.05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için post hoc testi yapılmıştır. Örgüt kültürü ile tüm alt boyutlarda YMM denetçilerin ortalama puanları, diğer denetçilerden anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca SMMM denetçilerin ortalama puanları da, SMMM Staj denetçilerden anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur.

Bağımsız denetçilerin Mesleki Şüphencilik Ölçeği'nden elde ettikleri puanların ünvana göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine dair yapılan ANOVA testine göre betimsel istatistikler Tablo 14'de verilmiştir.

Tablo14. Mesleki Şüphencilik Ölçeği Puanlarının Ünvana Göre Betimsel İstatistikleri

	Unvan	N	X	ss
Sorgulayıcı Akıl	YMM	116	21,99	1,59
	SMMM	196	20,17	1,56
	SMMM Staj	68	13,25	1,37
Bilgi Arayışı	YMM	116	23,99	1,64
	SMMM	196	19,78	1,71
	SMMM Staj	68	12,07	1,83
Yargıyı Askıya Alma	YMM	116	21,12	1,40
	SMMM	196	20,42	1,61
	SMMM Staj	68	15,04	1,45
Kişilerarası Anlayış	YMM	116	21,73	2,09
	SMMM	196	18,68	1,74
	SMMM Staj	68	13,44	1,75
Özerklik	YMM	116	22,26	1,46
	SMMM	196	20,09	1,65
	SMMM Staj	68	15,07	1,39
Özsaygı	YMM	116	21,93	1,42
	SMMM	196	19,87	1,48
	SMMM Staj	68	14,42	1,91
Mesleki Şüphencilik	YMM	116	133,04	4,71
	SMMM	196	119,04	4,21
	SMMM Staj	68	83,30	4,39

Tablo 14 incelendiğinde mesleki şüphencilik ve alt boyutlarında ortalamaya göre YMM denetçilerin mesleki şüphencilik puan ortalamaları diğer denetçilerden daha yüksek düzeyde bulunmuştur. Çalışmada kullanılan Mesleki Şüphencilik Ölçeği'nden elde edilen puanların ünvan değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 15'de verilmektedir.

Tablo15. Mesleki Şüphencilik Ölçeği Ünvana Göre ANOVA Testi Sonuçları

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Sorgulayıcı Akıl	Gruplararası	3466,485	2	1733,242	730,507	.000*	YM>SM
	Gruplariçi	894,491	377	2,373			YM>SMS
	Toplam	4360,976	379				SM>SMS
Bilgi Arayışı	Gruplararası	6092,544	2	3046,272	1037,261	.000*	YM>SM
	Gruplariçi	1107,190	377	2,937			YM>SMS
	Toplam	7199,734	379				SM>SMS
Yargıyı Askıya Alma	Gruplararası	1810,507	2	905,253	390,022	.000*	YM>SM
	Gruplariçi	875,030	377	2,321			YM>SMS
	Toplam	2685,537	379				SM>SMS
Kişilerarası Anlayış	Gruplararası	2947,336	2	1473,668	425,565	.000*	YM>SM
	Gruplariçi	1305,496	377	3,463			YM>SMS
	Toplam	4252,832	379				SM>SMS
Özerklik	Gruplararası	2241,102	2	1120,551	462,953	.000*	YM>SM
	Gruplariçi	912,506	377	2,420			YM>SMS
	Toplam	3153,608	379				SM>SMS
Özsaygı	Gruplararası	2467,660	2	1233,830	509,467	.000*	YM>SM
	Gruplariçi	913,021	377	2,422			YM>SMS
	Toplam	3380,682	379				SM>SMS
Mesleki Şüphencilik	Gruplararası	107856,659	2	53928,329	2782,408	.000*	YM>SM
	Gruplariçi	7306,973	377	19,382			YM>SMS
	Toplam	115163,632	379				SM>SMS

Analiz sonuçlarına bakıldığında mesleki şüphencilik puanlarında tüm alt boyutlarıyla birlikte anlamlı farklılık bulunmuştur ($p=.000$; $p<.05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için post hoc testi yapılmıştır. Mesleki şüphencilik ile tüm alt boyutlarda YMM denetçilerin ortalama puanları, diğer denetçilerden anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca SMMM denetçilerin

ortalama puanları da, SMMM Staj denetçilerden anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur.

4.3.3. Mesleki Tecrübeye Göre Fark Analizi Sonuçları

Bağımsız denetçilerin Örgüt Kültürü Ölçeği'nden elde ettikleri puanların mesleki tecrübeye göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine dair yapılan ANOVA testine göre betimsel istatistikler Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo16. Örgüt Kültürü Ölçeği Puanlarının Mesleki Tecrübeye Göre Betimsel İstatistikleri

	Unvan	N	X	ss
Adhokrasi Kültürü	1-5 yıl	72	10,54	3,13
	6-10 yıl	74	16,79	2,94
	11-15 yıl	101	15,65	2,21
	16-20 yıl	58	16,13	2,76
	21 yıl ve üstü	75	18,26	2,53
Klan Kültürü	1-5 yıl	72	10,05	2,85
	6-10 yıl	74	14,95	2,42
	11-15 yıl	101	14,45	1,87
	16-20 yıl	58	14,70	2,13
	21 yıl ve üstü	75	15,36	1,66
Hiyerarşi Kültürü	1-5 yıl	72	17,43	2,02
	6-10 yıl	74	16,81	2,64
	11-15 yıl	101	15,52	2,37
	16-20 yıl	58	15,96	2,55
	21 yıl ve üstü	75	17,97	2,68

Tablo 16. (Devamı)

	Unvan	N	X	ss
Pazar Kültürü	1-5 yıl	72	18,56	2,07
	6-10 yıl	74	21,09	2,15
	11-15 yıl	101	20,38	2,28
	16-20 yıl	58	21,20	2,35
	21 yıl ve üstü	75	22,02	2,36
Örgüt Kültürü	1-5 yıl	72	56,59	6,90
	6-10 yıl	74	69,66	7,82
	11-15 yıl	101	66,01	6,15
	16-20 yıl	58	68,01	7,35
	21 yıl ve üstü	75	73,62	7,30

Tablo 16 incelendiğinde örgüt kültürü ve alt boyutlarında ortalamaya göre 21 yıl ve üstü mesleki tecrübeye sahip denetçilerin örgüt kültürü puan ortalamaları diğer denetçilerden daha yüksek düzeyde bulunmuştur. Çalışmada kullanılan Örgüt Kültürü Ölçeği'nden elde edilen puanların mesleki tecrübe değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 17'de verilmektedir.

Tablo17. Örgütsel Kültür Ölçeği Mesleki Tecrübeye Göre ANOVA Testi Sonuçları

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Adhokrasi Kültürü	Gruplararası	2494,728	4	623,682	85,599	.000*	1-5<6-10 1-5<11-15 1-5<16-20 21+>1-5 21+>6-10 21+>11-15 21+>16-20
	Gruplariçi	2732,269	375	7,286			
	Toplam	5226,997	379				
Klan Kültürü	Gruplararası	1375,481	4	343,870	70,581	.000*	1-5<6-10 1-5<11-15 1-5<16-20 21+>1-5 21+>11-15
	Gruplariçi	1827,003	375	4,872			
	Toplam	3202,484	379				
Hiyerarşi Kültürü	Gruplararası	331,664	4	82,916	13,697	.000*	1-5>11-15 1-5>16-20 6-10>11-15 21+>6-10 21+>11-15 21>16-20
	Gruplariçi	2270,070	375	6,054			
	Toplam	2601,734	379				
Pazar Kültürü	Gruplararası	493,286	4	123,322	24,425	.000*	1-5<6-10 1-5<11-15 1-5<16-20 21+>1-5 21+>6-10 21+>11-15 21+>16-20
	Gruplariçi	1893,395	375	5,049			
	Toplam	2386,682	379				
Örgüt Kültürü	Gruplararası	11742,887	4	2935,722	58,946	.000*	1-5<6-10 1-5<11-15 1-5<16-20 21+>1-5 21+>6-10 21+>11-15 21+>16-20
	Gruplariçi	18676,363	375	49,804			
	Toplam	30419,250	379				

Analiz sonuçlarına bakıldığında örgüt kültürü puanlarında tüm alt boyutlarıyla birlikte anlamlı farklılık bulunmuştur ($p=.000$; $p<.05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için post hoc testi yapılmıştır. Örgüt kültürü ile tüm alt boyutlarda mesleki tecrübesi 21 yıl ve üstü olan denetçilerin ortalama puanları, diğer denetçilerden anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca mesleki tecrübesi 1-5 yıl olan denetçilerin ortalama puanları da, diğer denetçilerden anlamlı şekilde daha düşük bulunmuştur. Farklı olarak klan kültürü alt boyutunda 21 yıl ve üstü mesleki tecrübeye sahip denetçilerin ortalama puanları ile 6-10 ile 16-20

yıl tecrübeye sahip denetçilerin ortalama puanları arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Bağımsız denetçilerin Mesleki Şüphencilik Ölçeği'nden elde ettikleri puanların mesleki tecrübeye göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine dair yapılan ANOVA testine göre betimsel istatistikler Tablo 18'de verilmiştir.

Tablo18. Mesleki Şüphencilik Ölçeği Puanlarının Mesleki Tecrübeye Göre Betimsel İstatistikleri

	Unvan	N	X	ss
Sorgulayıcı Akıl	1-5 yıl	72	13,98	2,76
	6-10 yıl	74	21,10	2,26
	11-15 yıl	101	20,19	1,69
	16-20 yıl	58	20,62	1,81
	21 yıl ve üstü	75	21,36	1,67
Bilgi Arayışı	1-5 yıl	72	13,08	3,51
	6-10 yıl	74	21,18	3,23
	11-15 yıl	101	20,22	2,33
	16-20 yıl	58	20,91	2,41
	21 yıl ve üstü	75	22,86	2,59
Yargıyı Askıya Alma	1-5 yıl	72	15,69	2,45
	6-10 yıl	74	20,48	2,10
	11-15 yıl	101	20,38	1,53
	16-20 yıl	58	20,77	1,38
	21 yıl ve üstü	75	20,88	1,50
Kişilerarası Anlayış	1-5 yıl	72	13,93	2,50
	6-10 yıl	74	19,63	2,62
	11-15 yıl	101	19,28	1,70
	16-20 yıl	58	19,68	2,68
	21 yıl ve üstü	75	20,69	2,62

Tablo 18.Devamı

	Unvan	N	X	ss
Özerklik	1-5 yıl	72	15,47	2,04
	6-10 yıl	74	20,97	1,83
	11-15 yıl	101	20,24	1,67
	16-20 yıl	58	20,86	2,20
	21 yıl ve üstü	75	21,68	1,84
Özsaygı	1-5 yıl	72	15,13	2,79
	6-10 yıl	74	20,29	2,15
	11-15 yıl	101	20,15	1,68
	16-20 yıl	58	20,68	1,67
	21 yıl ve üstü	75	21,24	1,91
Mesleki Şüphencilik	1-5 yıl	72	87,30	13,63
	6-10 yıl	74	123,68	10,67
	11-15 yıl	101	120,50	5,63
	16-20 yıl	58	123,55	8,94
	21 yıl ve üstü	75	128,72	8,28

Tablo 18 incelendiğinde mesleki şüphencilik ve alt boyutlarında ortalamaya göre 21 yıl ve üstü mesleki tecrübeye sahip olan denetçilerin mesleki şüphencilik puan ortalamaları diğer denetçilerden daha yüksek düzeyde bulunmuştur. Çalışmada kullanılan Mesleki Şüphencilik Ölçeği'nden elde edilen puanların mesleki tecrübe değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 19'da verilmektedir.

Tablo19. Mesleki Şüphencilik Ölçeği Mesleki Tecrübeye Göre ANOVA Testi

Sonuçları

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Sorgulayıcı Akıl	Gruplararası	2761,880	4	690,470	161,920	.000*	1-5<6-10 1-5<11-15 1-5<16-20 1-5<21+ 21+>11-15 21+>16-20
	Gruplariçi	1599,096	375	4,264			
	Toplam	4360,976	379				
Bilgi Arayışı	Gruplararası	4181,885	4	1045,471	129,911	.000*	1-5<6-10 1-5<11-15 1-5<16-20 1-5<21+ 21+>6-10 21+>11-15 21+>16-21
	Gruplariçi	3017,849	375	8,048			
	Toplam	7199,734	379				
Yargıyı Askıya Alma	Gruplararası	1419,826	4	354,956	105,165	.000*	1-5<6-10 1-5<11-15 1-5<16-20 1-5<21+
	Gruplariçi	1265,711	375	3,375			
	Toplam	2685,537	379				
Kişilerarası Anlayış	Gruplararası	2091,996	4	522,999	90,763	.000*	1-5<6-10 1-5<11-15 1-5<16-20 1-5<21+ 21+>6-10 21+>11-15 21+>16-20
	Gruplariçi	2160,835	375	5,762			
	Toplam	4252,832	379				
Özerklik	Gruplararası	1799,689	4	449,922	124,617	.000*	1-5<6-10 1-5<11-15 1-5<16-20 1-5<21+ 21+>6-10 21+>11-15
	Gruplariçi	1353,919	375	3,610			
	Toplam	3153,608	379				
Özsaygı	Gruplararası	1769,052	4	442,263	102,907	.000*	1-5<6-10 1-5<11-15 1-5<16-20 1-5<21+ 21+>6-10 21+>11-15
	Gruplariçi	1611,630	375	4,298			
	Toplam	3380,682	379				
Mesleki Şüphencilik	Gruplararası	80827,790	4	20206,948	220,691	.000*	1-5<6-10 1-5<11-15 1-5<16-20 1-5<21+ 21+>6-10 21+>11-15
	Gruplariçi	34335,841	375	91,562			
	Toplam	115163,632	379				

Analiz sonuçlarına bakıldığında mesleki şüphencilik puanlarında tüm alt boyutlarıyla birlikte anlamlı farklılık bulunmuştur ($p=.000; p<.05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için post hoc testi yapılmıştır. Mesleki şüphencilik ile tüm alt boyutlarda 1-5 yıl mesleki tecrübeye sahip olan denetçilerin

ortalama puanları, diğer denetçilerden anlamlı şekilde daha düşük bulunmuştur. Ayrıca 21 yıl ve üstü mesleki tecrübeye sahip olan denetçilerin ortalama puanları, yargıyı askıya alma boyutu dışında diğer denetçilerden anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur. Bunların yanında özerklik ve özsaygı boyutuyla birlikte mesleki şüphecilik puan ortalamalarında 21 yıl ve üstü tecrübe sahibi olan denetçilerle 16-20 yıl tecrübe sahibi olan denetçilerin arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

4.3.4. Eğitim Durumuna Göre Fark Analizi Sonuçları

Bağımsız denetçilerin Örgüt Kültürü Ölçeği'nden elde ettikleri puanların eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine dair yapılan ANOVA testine göre betimsel istatistikler Tablo 20'de verilmiştir.

Tablo20. Örgüt Kültürü Ölçeği Puanlarının Eğitim Durumuna Göre Betimsel İstatistikleri

	Eğitim Durumu	N	X	ss
Adhokrasi Kültürü	Önlisans	37	12,02	3,20
	Lisans	270	15,74	3,67
	Yüksek Lisans	50	15,96	3,26
	Doktora	23	17,13	2,83
Klan Kültürü	Önlisans	37	11,62	3,31
	Lisans	270	14,00	2,77
	Yüksek Lisans	50	14,78	2,80
	Doktora	23	15,08	1,99
Hiyerarşi Kültürü	Önlisans	37	16,02	2,47
	Lisans	270	16,82	2,68
	Yüksek Lisans	50	16,34	2,31
	Doktora	23	16,86	2,66
Pazar Kültürü	Önlisans	37	18,97	2,06
	Lisans	270	20,68	2,48
	Yüksek Lisans	50	21,20	2,49
	Doktora	23	21,43	2,50
Örgüt Kültürü	Önlisans	37	58,64	5,93
	Lisans	270	67,25	8,87
	Yüksek Lisans	50	68,28	8,47
	Doktora	23	70,52	8,21

Tablo 20 incelendiğinde örgüt kültürü ve alt boyutlarında ortalamaya göre doktora derecesine sahip denetçilerin örgüt kültürü puan ortalamaları diğer denetçilerden daha yüksek düzeyde bulunmuştur. Çalışmada kullanılan Örgüt Kültürü Ölçeği'nden elde edilen puanların eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 21'de verilmektedir.

Tablo21. Örgütsel Kültür Ölçeği Eğitim Durumuna Göre ANOVA Testi Sonuçları

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Adhokrasi Kültürü	Gruplararası	534,622	3	178,207	14,280	.000*	ÖL<L ÖL<YL ÖL<D
	Gruplariçi	4692,376	376	12,480			
	Toplam	5226,997	379				
Klan Kültürü	Gruplararası	265,375	3	88,458	11,324	.000*	ÖL<L ÖL<YL ÖL<D
	Gruplariçi	2937,109	376	7,811			
	Toplam	3202,484	379				
Hiyerarşi Kültürü	Gruplararası	28,114	3	9,371	1,369	.252	
	Gruplariçi	2573,620	376	6,845			
	Toplam	2601,734	379				
Pazar Kültürü	Gruplararası	133,449	3	44,483	7,423	.000*	ÖL<L ÖL<YL ÖL<D
	Gruplariçi	2253,233	376	5,993			
	Toplam	2386,682	379				
Örgüt Kültürü	Gruplararası	2941,632	3	980,544	13,418	.000*	ÖL<L ÖL<YL ÖL<D
	Gruplariçi	27477,618	376	73,079			
	Toplam	30419,250	379				

Analiz sonuçlarına bakıldığında örgüt kültürü puanlarında hiyerarşi kültürü alt boyutu hariç diğer altboyutlarıyla birlikte anlamlı farklılık bulunmuştur ($p=.000; p<.05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için post hoc testi yapılmıştır. Örgüt kültürü ile adhokrasi kültürü, klan kültürü ve pazar kültürü alt boyutlarında doktora derecesine sahip olan denetçilerin ortalama puanları, diğer denetçilerden anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur.

Bağımsız denetçilerin Mesleki Şüphencilik Ölçeği'nden elde ettikleri puanların eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine dair yapılan ANOVA testine göre betimsel istatistikler Tablo 22'de verilmiştir.

Tablo22. Mesleki Şüphencilik Ölçeği Puanlarının Eğitim Durumuna Göre Betimsel İstatistikleri

	Unvan	N	X	ss
Sorgulayıcı Akıl	Önlisans	37	16,24	3,55
	Lisans	270	19,77	3,33
	Yüksek Lisans	50	20,24	2,84
	Doktora	23	19,78	1,90
Bilgi Arayışı	Önlisans	37	15,45	4,23
	Lisans	270	19,86	4,26
	Yüksek Lisans	50	21,00	3,44
	Doktora	23	21,56	3,27
Yargıyı Askıya Alma	Önlisans	37	17,24	2,62
	Lisans	270	19,79	2,70
	Yüksek Lisans	50	20,36	1,78
	Doktora	23	20,69	1,42
Kişilerarası Anlayış	Önlisans	37	16,21	3,35
	Lisans	270	18,79	3,34
	Yüksek Lisans	50	19,36	2,76
	Doktora	23	19,78	2,95
Özerklik	Önlisans	37	17,35	3,04
	Lisans	270	19,98	2,84
	Yüksek Lisans	50	20,42	2,32
	Doktora	23	21,17	1,92
Özsaygı	Önlisans	37	17,21	3,22
	Lisans	270	19,67	2,98
	Yüksek Lisans	50	20,30	2,45
	Doktora	23	19,82	1,85
Mesleki Şüphencilik	Önlisans	37	99,72	17,76
	Lisans	270	117,89	17,28
	Yüksek Lisans	50	121,68	13,13
	Doktora	23	122,82	9,27

Tablo 22 incelendiğinde sorgulayıcı akıl ve öz saygı alt boyutlarında yüksek lisans derecesine sahip olan denetçilerin mesleki şüphecilik puan ortalamaları diğer denetçilerden daha yüksek düzeyde bulunmuştur. Bunun yanında bilgi arayışı, yargıyı askıya alma, kişilerarası anlayış, özerklik alt boyutlarıyla mesleki şüphecilikte doktora derecesine sahip olan denetçilerin mesleki şüphecilik puan ortalamaları diğer denetçilerden daha yüksek düzeyde bulunmuştur.

Çalışmada kullanılan Mesleki Şüphecilik Ölçeği'nden elde edilen puanların eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 23'de verilmektedir.

Tablo23. Mesleki Şüphencilik Ölçeği Eğitim Durumuna Göre ANOVA Testi Sonuçları

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Sorgulayıcı Akıl	Gruplararası	441,914	3	147,305	14,133	.000*	ÖL<L ÖL<YL ÖL<D
	Gruplariçi	3919,062	376	10,423			
	Toplam	4360,976	379				
Bilgi Arayışı	Gruplararası	836,963	3	278,988	16,486	.000*	ÖL<L ÖL<YL ÖL<D
	Gruplariçi	6362,771	376	16,922			
	Toplam	7199,734	379				
Yargıyı Askıya Alma	Gruplararası	269,951	3	89,984	14,006	.000*	ÖL<L ÖL<YL ÖL<D
	Gruplariçi	2415,586	376	6,424			
	Toplam	2685,537	379				
Kişilerarası Anlayış	Gruplararası	279,332	3	93,111	8,811	.000*	ÖL<L ÖL<YL ÖL<D
	Gruplariçi	3973,500	376	10,568			
	Toplam	4252,832	379				
Özerklik	Gruplararası	292,724	3	97,575	12,824	.000*	ÖL<L ÖL<YL ÖL<D
	Gruplariçi	2860,883	376	7,609			
	Toplam	3153,608	379				
Özsaygı	Gruplararası	235,640	3	78,547	9,391	.000*	ÖL<L ÖL<YL ÖL<D
	Gruplariçi	3145,041	376	8,364			
	Toplam	3380,682	379				
Mesleki Şüphencilik	Gruplararası	13124,265	3	4374,755	16,120	.000*	ÖL<L ÖL<YL ÖL<D
	Gruplariçi	102039,367	376	271,381			
	Toplam	115163,632	379				

Analiz sonuçlarına bakıldığında mesleki şüphencilik puanlarında tüm alt boyutlarıyla birlikte anlamlı farklılık bulunmuştur ($p=.000; p<.05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için post hoc testi yapılmıştır. Mesleki

şüphecilik ile tüm alt boyutlarda önlisans derecesine sahip olan denetçilerin ortalama puanları, diğer denetçilerden anlamlı şekilde daha düşük bulunmuştur.

4.3.5. Örgüt Kültürü ve Mesleki Şüphecilik Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Bağımsız denetçilerin Örgüt Kültürü Ölçeği'nden elde ettikleri puanlar ile Mesleki Şüphecilik Ölçeği'nden elde ettikleri puanlar arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan korelasyon testine ilişkin sonuçlar Tablo 24'de verilmiştir.

Tablo24. Örgüt Kültürü ve Mesleki Şüphecilik Arasındaki İlişki

		Sorgulayıcı Akıl	Bilgi Arayışı	Yargıyı Askıya Alma	Kişilerarası Anlayış	Özerklik	Özsaygı	Mesleki Şüphecilik
Adhokrasi Kültürü	r	,771*	,839*	,663*	,757*	,752*	,738*	,858*
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	380	380	380	380	380	380	380
Klan Kültürü	r	,712*	,719*	,661*	,683*	,679*	,679*	,779*
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	380	380	380	380	380	380	380
Hiyerarşi Kültürü	r	,066	,217*	-,013	,204*	,171*	,112*	,152*
	p	,197	,000	,804	,000	,000	,029	,003
	N	380	380	380	380	380	380	380
Pazar Kültürü	r	,480*	,543*	,382*	,446*	,466*	,501*	,536*
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	380	380	380	380	380	380	380
Örgüt Kültürü	r	,705*	,797*	,593*	,720*	,712*	,699*	,803*
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	380	380	380	380	380	380	380

Analiz sonuçlarına göre örgüt kültürü ile mesleki şüphecilik arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<.05$; $r=.803$). Adhokrasi kültürü boyutu ile sorgulayıcı akıl boyutu arasında ($p<.05$; $r=.771$) yüksek düzeyde pozitif yönlü; bilgi arayışı boyutu arasında ($p<.05$; $r=.839$) yüksek düzeyde pozitif yönlü; yargıyı askıya alma boyutu arasında ($p<.05$; $r=.663$) orta düzeyde pozitif

yönlü; kişilerarası anlayış boyutu arasında ($p<.05$; $r=.757$) yüksek düzeyde pozitif yönlü; özerklik boyutu arasında ($p<.05$; $r=.752$) yüksek düzeyde pozitif yönlü; özsaygı boyutu arasında ($p<.05$; $r=.738$) yüksek düzeyde pozitif yönlü; mesleki şüphecilik ile arasında ($p<.05$; $r=.858$) yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur.

Klan kültürü boyutu ile sorgulayıcı akıl boyutu arasında ($p<.05$; $r=.712$) yüksek düzeyde pozitif yönlü; bilgi arayışı boyutu arasında ($p<.05$; $r=.719$) yüksek düzeyde pozitif yönlü; yargıyı askıya alma boyutu arasında ($p<.05$; $r=.661$) orta düzeyde pozitif yönlü; kişilerarası anlayış boyutu arasında ($p<.05$; $r=.683$) orta düzeyde pozitif yönlü; özerklik boyutu arasında ($p<.05$; $r=.679$) orta düzeyde pozitif yönlü; özsaygı boyutu arasında ($p<.05$; $r=.679$) orta düzeyde pozitif yönlü; mesleki şüphecilik ile arasında ($p<.05$; $r=.779$) yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur.

Hiyerarşi kültürü boyutu ile bilgi arayışı boyutu arasında ($p<.05$; $r=.217$) düşük düzeyde pozitif yönlü; kişilerarası anlayış boyutu arasında ($p<.05$; $r=.204$) düşük düzeyde pozitif yönlü; özerklik boyutu arasında ($p<.05$; $r=.171$) düşük düzeyde pozitif yönlü; özsaygı boyutu arasında ($p<.05$; $r=.112$) düşük düzeyde pozitif yönlü; mesleki şüphecilik ile arasında ($p<.05$; $r=.152$) düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur.

Pazar kültürü boyutu ile sorgulayıcı akıl boyutu arasında ($p<.05$; $r=.480$) orta düzeyde pozitif yönlü; bilgi arayışı boyutu arasında ($p<.05$; $r=.543$) orta düzeyde pozitif yönlü; yargıyı askıya alma boyutu arasında ($p<.05$; $r=.382$) orta düzeyde pozitif yönlü; kişilerarası anlayış boyutu arasında ($p<.05$; $r=.446$) orta düzeyde pozitif yönlü; özerklik boyutu arasında ($p<.05$; $r=.466$) orta düzeyde pozitif yönlü; özsaygı boyutu arasında ($p<.05$; $r=.501$) orta düzeyde pozitif yönlü; mesleki şüphecilik ile arasında ($p<.05$; $r=.536$) orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur.

Örgüt kültürü ile sorgulayıcı akıl boyutu arasında ($p<.05$; $r=.705$) yüksek düzeyde pozitif yönlü; bilgi arayışı boyutu arasında ($p<.05$; $r=.797$) yüksek düzeyde pozitif yönlü; yargıyı askıya alma boyutu arasında ($p<.05$; $r=.593$) orta düzeyde pozitif yönlü; kişilerarası anlayış boyutu arasında ($p<.05$; $r=.720$) yüksek düzeyde pozitif yönlü; özerklik boyutu arasında ($p<.05$; $r=.712$) yüksek düzeyde pozitif yönlü; özsaygı boyutu arasında ($p<.05$; $r=.699$) orta düzeyde pozitif yönlü; mesleki şüphecilik ile arasında ($p<.05$; $r=.803$) yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur.

4.3.6. Örgüt Kültürünün Mesleki Şüphecilik Üzerindeki Etkisi

Örgüt kültürünün mesleki şüpheciliğin anlamlı yordayıcısı olup olmadığını belirlemek için yapılan doğrusal regresyon testi sonuçları Tablo 25’te verilmiştir.

Tablo25. Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Std. Hata	β	t	p	R	R ²	ΔR^2	F
Sabit	12,639	4,018	—	3,146	.002	0,803	0,645	0,644	685,869
Örgüt Kültürü	1,562	,060	,803	26,189	.000*				

Analiz sonuçlarına göre kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu görülmektedir. Örgüt kültürü mesleki şüpheciliğe ait toplam varyansın %65’ini açıklamaktadır ($F(380)= 685,869$; $p<.05$).

5. SONUÇLAR

Bağımsız denetçilerde örgüt kültürünün mesleki şüphecilik üzerindeki etkisinin incelendiği bu çalışmada önemli sonuçlara ulaşılmıştır. Bağımsız denetçilerin örgüt kültürü ve mesleki şüphecilik puan ortalamaları orda düzeyde bulunmuştur. Cinsiyet değişkeni açısından örgüt kültürü puanlarında erkek denetçilerin lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. Ayrıca adhokrasi kültürü, hiyerarşi kültürü ve pazar kültürü alt boyutlarında da bu anlamlı fark görülmektedir. Cinsiyet bakımından mesleki şüphecilik puanları incelendiğinde anlamlı fark bulunmamıştır. Alt boyutlarda da anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

Ünvana göre bakıldığında alt boyutlarla birlikte örgüt kültürü puanları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. YMM denetçilerin diğerlerine göre daha yüksek puanları dikkat çekmektedir. Mesleki şüphecilik puanlarına bakıldığında ise yine alt boyutlarla birlikte anlamlı farklılıklar bulunmuştur. YMM denetçilerin daha yüksek algıları ünvana göre mesleki şüphecilik puanlarında göze çarpmaktadır.

Mesleki tecrübe değişkeni açısından örgüt kültürü puanlarında alt boyutlarla birlikte anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. 1-5 yıl tecrübesi olan denetçilerin daha düşük algısıyla birlikte 21 yıl ve üstü tecrübeye sahip olan denetçilerin daha yüksek algıları, mesleki tecrübenin puanlarındaki etkisi açısından önemli görülmektedir. Mesleki şüphecilik puanlarında da benzer durum görülmektedir. 1-5 yıl tecrübesi olan denetçilerin algısı daha az bulunurken, 21 yıl ve üstü tecrübeye sahip olan denetçilerin daha yüksek algısı öne çıkmaktadır.

Örgüt kültürü puanları eğitim değişkenine göre incelendiğinde hiyerarşi kültürü alt boyutu dışındaki diğer boyutlarda ve örgüt kültürü puanlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Önlisans mezunlarının düşük algısı, eğitim değişkeni açısından dikkat çekicidir. Mesleki şüphecilik puanları eğitim değişkeni açısından incelendiğinde tüm alt boyutlarda ve mesleki şüphecilik puanlarında anlamlı

farklılıklar bulunmuştur. Önlisans mezunlarının düşük algısı, mesleki şüphecilik algısında da göze çarpmaktadır.

Örgüt kültürü ile mesleki şüphecilik arasındaki ilişkinin incelendiği korelasyon testi sonuçlarına göre anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Adhokrasi kültürü, klan kültürü ve Pazar kültürü alt boyutları, mesleki şüphecilik ve tüm alt boyutlarıyla anlamlı ve pozitif yönlü ilişkilere sahiptir. Hiyerarşi kültüründe ise sorgulayıcı akıl ve yargıyı askıya alma boyutları dışındaki diğer boyutlarla ve mesleki şüphecilik genel puanlarıyla anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Örgüt kültürünün mesleki şüphecilik üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucuna bakıldığında ise örgüt kültürünün mesleki şüpheciliğe ait toplam varyansın %65 gibi büyük bir kısmını açıkladığı görülmüştür.

KAYNAKÇA

- Acemoğlu, D. (2011).*Sosyal ağlarda bayesian öğrenme*. The Review of Economics Studies.
- Aksoy, A. ve Enlil, Z. (2010). *Kültür ekonomisi envanteri*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi.
- Aktan, E. ve Aydıntan, B. (2016).Cameron-freeman örgüt kültürü türleri ekseninde örgüt kültürü ve bilgi güvenliği algısı ilişkisi: devlet üniversitelerinde bir uygulama. *Journal of Business Research - Turk* 8(4):324-324
- Alıç, M. (1995). Örgütler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 1-40.
- Aydın, İ. (2003).*Eğitim ve öğretimde etik*. Ankara: PEGEM Akademisi.
- Barut, Y. (2015). *Duygusal zeka ve iletişim becerileri ilişkisi: Örgüt kültürünün aracı rolü (İzmir Bozyaka Eğitim ve Araştırma Hastanesi ve Kent Hastanesinde görevli sağlık çalışanları örneği)*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Yaşar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Bates, D.D. (1984). İyonoforlar: Üretim Verimliliği ve Eylem Şekli Üzerine Etkileri. *Journal of Animal Science*, 1984
- Bektaş, A. (2012).*Yöneticilerin iş tatmini ve motivasyon düzeylerinin yaşam anlamı düzeyi üzerindeki etkisi*,Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Belias, D., Koustelios, A., Vairaktarakis, G.L. ve Sdrolas, L. (2015). Organizational culture and job satisfaction of greek banking institutions. *Social and Behavioral Sciences* 175, 314-323.
- Büte, M. (2018). *Örgüt kültürü*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Cameron, K.S. ve Quinn, R.E. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. (Revised Edition), San Francisco: Jossey-Bass.

Cooper, R.ve Gibson,B. (1988). Modernism, postmoderaism andorganizational analysis: an introduction.*Organization Studies*, 9(1), 91-112.

Çetin, A. ve Topaloğlu, C. (2018). Otel işletmelerinde cameron-quinn örgüt kültürü tiplerinin yenilikçiliğe etkisi.*Journal of Tourism and Gastronomy Studies* 6(2), 457-473

Devlet Planlama Teşkilatı (2006). *9. Kalkınma Planı*. Kültür Özel İhtisas Raporu.

Dursun, İ. (2013). Örgüt kültürü ve strateji ilişkisi: hofstede'nin boyutları açısından bir değerlendirme. *Siyaset Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Derneği*, 1(4), 48-59.

Ercan, İ. , Ediz, B. ve Kan, İ. (2004). Hastaların sosyo-ekonomik durumlarına göre sağlık hizmetlerinden memnuniyetlerinin incelenmesi. *Journal of Turgut Ozal Medical Center* , 11 (3), 161-167.

ETFCD (1997). *The European Task Force on Culture and Development, In from the Margins*. A contribution to the debate on Culture and Development in Europe. Summary Version of a report prepared for the Council of Europe by The European Task Force on Culture and Development, Brussels

EUROSTAT Culture Statistic (2016) Luxembourg: Publications Office of the European Union,<https://ec.europa.eu/eurostat/documents /3217494/7551543/ KS-04-15-737-EN-N.pdf/648072f3-63c4-47d8-905a-6fdc742b8605>

Göçer, A. (2014). The opinion of Turkish student teachers on the relationship between language and culture: A phenomenological analysis. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 25-38.

Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü.*Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*,6,147-159

Gümüştekin, N. (2007). Kültür kavramı ve Osmanlı'dan günümüze kültürel yapının incelenmesi. 38. *ICANAS Uluslararası Asya ve Kuzey Afrika Çalışmaları Kongresi. Bildiriler Kitabı*.

Günaydın, D. (2013).*Türkiye'de bölgeler arası gelişmişlik farklarının giderilmesinde kalkınma ajanslarının yeri: İZKA mali destek programları örneği*.Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, İzmir.

İçerli, L. (2009). *Örgüt yapısı ve örgütsel adalet arasındaki ilişkiler*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

İKSV, 2016. Cançat, A. 2010 Avrupa Kültür Başkenti İstanbul Kültür ve Sanat Projelerinin Kurumsal Disiplinleri; İstanbul Kültür Sanat Vakfı, Kültür A.Ş. Örneği 2016

İTO, 2010: Diyarbakırlıoğlu, M. Ali. Kaybolan meslekler ve son ustalar Kitabı. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası, 2010.

Jelinek, M., Smircich, L. ve Hirsch, P. Introduction: A code of many colours,”*Administrative Science Quarterly*, 28,331–338.

Karakılıç Yörük, N. (2019). Cameron ve Quinn örgüt kültürü ölçeğinin güvenirlik ve geçerliğinin test edilmesi. *Kocatepe İİBF Dergisi*, 21(1), 19-30.

Kocaman, N. (2007). Hastalık Algısı Ölçeğinin Türkçe uyarlamasının geçerlilik ve güvenirlik çalışması

Kocaman, N., Özkan, M., Armay, Z. ve Özkan, S. (2007). Hastalık Algısı Ölçeğinin Türkçe uyarlamasının geçerlilik ve güvenirlik çalışması. *Anatolian Journal of Psychiatry*, 8,271-280

Köse, S., Tetik, S. ve Cuma, E. (2001). Örgüt kültürünü oluşturan faktörler. *Yönetim ve Ekonomi*,7(1), 220-236

Kültür ve Turizm Bakanlığı Yayınları, İstanbul, 2013: 18

LARA, Pablo Zoghbi Manrique de. DİNG, Jyh Ming Ting. (2016)The influence of corporate culture and workplace relationship quality on the outsourcing success in hotel firms, İspanya.

Lazzeretti, Luciana. CAPONE, Francesco. SEÇİLMİŞ, İ. Erdem. (2014)Türkiye’de yaratıcı ve kültürel sektörlerin yapısı, *Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ankara*.

LOUIS, Meryl R. (1983), Sosyalizasyon Uygulamalarının Mevcutluğu Ve Yararlılığı kitabı.

Mawell, R.J. and Silveman, P. (1970). Information and esteem: Cultural considerations in the treatment of the aged. *Aging and Human Development*, 1(4), 361-392

Meriç, C. (1986). *Kültürden irfana*. İstanbul: İnsan Yayınları.

Meydan, C.H. (2010). *Örgüt kültürü, örgütsel güç ve örgütsel adalet algılarının bireyin iş tatmini ve örgüte bağlılığı üzerine etkisi: kamuda bir araştırma*, Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Morgan, G. (1986) *Images of organization*. Sage: Bristol.

OUCHI, William G. (1989). Teori Z Japonların Yönetim Tarzı Nasıl İşliyor? (Çev. Yakut Güneri. İstanbul: İlgi Yayınları.

OWENS, Robert G. STEINHOFF, Carl R. (1989) The Organisational Culture Assessment Inventory: A Metaphorical Analysis in Educational Settings, *Eğitim Yönetimi Dergisi*.

Özdamar, Linet. (1999). Bir üretim-dağıtım sistemi için hiyerarşik bir planlama yaklaşımı, *Uluslararası Üretim Araştırmaları Dergisi*, İstanbul.

Özdamar, Linet. (2015) İnsani yardım lojistiğinde modeller, çözümler ve olanak sağlayan teknolojiler, *Avrupa Yöneylem Araştırması Dergisi*, İstanbul.

Özdemir, Nebi. (2009) Kültür Ekonomisi ve Endüstrileri ile Kültürel Miras Yönetimi İlişkisi, *Millî Folklor*, Ankara.

Öztaş, C. ve Zengin, E. (2011). Yerel yönetimler ve kültür hizmetleri. *Journal of Social Policy Conferences* , 54, 155-180 .

Poerter, E.M. (1990). *The competitive advantage of nations*. New York: The Free Press.

Radlof, W. (1976). *Sibirya'dan (Seçmeler)*, (Çev: Ahmet Temir). İstanbul: Kültür Bakanlığı Yayınları.

Sezgin, M. ve Bulut, B. (2013). Örgüt Kültürü ve Halkla İlişkiler. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(2), 182-194.

Sünbül, A. Murat. (2004). Öğretimde planlama ve değerlendirme dersinde öğrenme stillerine dayalı öğretim uygulamasının öğrenci erişilerine ve öğrenilenlerin kalıcılığına etkisi. *Selçuk Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16,(18) 367-380.

Şişman, M. (1995). Örgüt kavramının kültürel açıdan çözümlenmesi ve eğitim örgütleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 1(1).

Topeli, Mehmet (2018), “Örgüt Alt Kültürleri Bağlamında Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Bir Elektrik Üretim İşletmesinde Araştırma”, Adana, s. 5.

TÜSEV, (2013) Tüsev Yayınları, İstanbul 2013 3-5.

UNCTAD (2010) “Creative Economy: A Feasible Development Option” Creative Economy Report 2010 United Nations Conference on Trade and Development.

UNESCO, (2009).Investir Na Diversidade Cultural e No Diálogo Intercultural, Relatório Mundial da UNESCO, 2009

United Nations (2010). Birleşmiş Milletler İnsan Yerleşim Programları, (Dünya Şehirlerinin Durumu.

VAN MAANEN, Jonh. BARLEY, S. (1985)Cultural Organisation: Fragments Of A Theory|| in Frost P. Moore L. Louis M. Lundberg C. and Martin J.(Eds) Organisational Culture Beverly Hills CA

YAŞAR, M. (2016).İstatistiğe yönelik tutum ölçeği: geçerlilik ve güvenirlik çalışması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

<https://en.unesco.org/themes/protecting-our-heritage-and-fostering-creativity>

<https://www.tdk.gov.tr/kategori/icerik/yazim-kurallari/>

EKLER

Ek 1- Ölçekler

Demografik Bilgiler

Cinsiyet

(1) Erkek

(2) Kadın

Ünvan

(1) YMM

(2) SMMM

(3) SMMM Stajyeri

Mesleki Tecrübe

(1) 1-5 Yıl

(2) 6-10 yıl

(3) 11-15 yıl

(4) 16-20 yıl

(5) 21-25 yıl

(6) 21 yıl ve üzeri

Eğitim Durumu

(1) Ön Lisans

(2) Lisans

(3) Yüksek Lisans

(4) Doktora

ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ÖLÇEĞİ

	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Kesinlikle Katılıyorum (5)
1- İşletmedeki yönetim biçimi bireyselliği, risk almayı, yenilikçiliği, özgür hareket etmeyi destekler.					
2- Bu işletmeyi ayakta tutan şey yenilik ve gelişime olan bağlılıktır. Öne çıkmak, ilk olmak sürekli vurgulanır					
3- Bu işletmede başarı temelde özel ve yeni ürünlere sahip olma ve bunları ortaya çıkarmada öncülüktür					
4- İşletmemiz girişimci ve dinamik olduğu için, çalışanlar iş bitirici ve risk almaya isteklidir.					
5- Bu işletmede yeni kaynaklar elde etme, gelişme, yeni imkanlar ve fırsatlar araştırmak önemlidir.					
6- Bu işletme insan kaynağı gelişimine önem verir. Yüksek seviyedeki birliktelik ve moral önemlidir					
7- Bu işletme çalışanlar için özeldir, biz büyük bir aile gibiyiz, paylaştığımız çok şey var					
8- İşletme takım çalışmasını, kararlarda fikir birliğini ve çalışanın yönetime katılımını destekler.					
9- Bu işletmedeki yöneticiler genelde bilge, yol gösterici, kolaylaştırıcı ve anne baba gibidir.					
10- Bu işletmeyi ayakta tutan şey, çalışanlar arasındaki yüksek güven ve sadakattir					
11- Bu işletme oldukça (biçimsel) resmi kural, prosedür ve yapıları olan bir örgüttür. Çalışanların ne yapacağını bu var olan resmi süreçler belirler.					
12- Bu işletme oldukça biçimsel, kural ve yapıları olan bir örgüttür. İnsanların ne yapacağını bu var olan resmi süreçler belirler.					
13- Bu işletmede kurumsal devamlılık, istikrar, işlerin etkin, sıkı kontrollü, rutin ve sorunsuz işlemesi önemlidir.					
14- İşletmedeki yönetim biçimi çalışanın kendini güvencede					

hissetmesini, risk ve belirsizlikleri ortadan kaldırıcı, eşit, uyumlu ve tutarlı ilişkileri destekler					
15- Bu işletmedeki yöneticilerin rolü; işleri koordine etmek, önceden belirlenen şekilde devamını sağlamaktır.					
16- Bu işletmedeki yönetim biçimi sıkı rekabet etmeyi, hırslı olmayı, profesyonelce hareket etmeyi ve başarılı sonuçlar elde etmeyi destekler.					
17- Bu işletme sonuç odaklıdır. Burada insanlar rekabet etmeye ve başarmaya yönlendirilir.					
18- Bu işletme rekabetçi hareketleri ve başarmayı önemser. İşletmede amaçları gerçekleştirme, pazar payını artırma ve hedeflere ulaşma önemlidir.					
19- İşletme yöneticileri duygusal değildir, hırslıdır, işlerin süreçlerinden çok sonuçlarına odaklanmıştır.					
20- Bu işletmede esas olan şey, görev ve amaçların ne şekilde olursa olsun başarılmasıdır. Başarılı olma ve kazanmak ortak temadır					

MESLEKİ ŞÜPHECİLİK ÖLÇEĞİ

	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Çok Az Katılıyorum (3)	Kısmen Katılıyorum (4)	Katılıyorum (5)	Kesinlikle Katılıyorum (6)
1-İnsanların açıklamalarını genellikle fazlaca düşünmeden kabul ederim.						
2-Kendimle barışığım.						
3-Daha fazla bilgi alana dek bir konu hakkında karar vermek için beklerim.						
4-Öğrenme olasılığı beni heyecanlandırır.						
5 İnsanların davranışlarına sebep olan nedenlere ilgi duyarım.						
6-Yeteneklerime güvenirim.						
7-Genellikle bir iddianın doğruluğu kanıtlanmadıkça onu reddederim.						
8-Yeni bilgileri keşfetmek eğlencelidir.						
9-Bir konuda karar vermek zamanımı alır.						
10-Diğer insanların anlattıklarını hemen kabul etmeye eğilimliyim.						
11-Başka insanların davranışları ilgimi çekmez.						
12-Kendimden eminimdir.						
13-Arkadaşlarım, genellikle gördüğüm ve duyduğum şeyleri sorguladığımı söyler.						
14-Diğer insanların davranışlarının nedenlerini öğrenmek hoşuma gider						
15-Bence öğrenmek heyecan vericidir.						
16-Genellikle gördüğüm, okuduğum veya duyduğum şeyleri olduğu gibi kabul ederim.						
17-Kendimden emin değilim.						
18-Açıklamalardaki tutarsızlıkları genellikle fark ederim.						
19-Çevremdekilerin görüşlerine genellikle katılırım.						

20-Hızlıca karar vermek zorunda kalmaktan hoşlanmam.						
21-Kendime güvenim tamdır						
22-Ulaşılabilir bilgilerin tamamına bakmadan karar vermekten hoşlanmam.						
23-Bilgi için araştırmaktan zevk alırım.						
24-Duyduğum veya gördüğüm şeyleri sıklıkla sorgularım.						
25-Kolay ikna olurum						
26-İnsanların neden belirli bir şekilde davrandıkları ile ilgili nadiren kafa yorarım.						
27-Bir konuda karar vermeden önce ulaşılabilir tüm bilgileri göz önünde bulundurduğumdan emin olmak isterim.						
28-Okuduğum veya duyduğum şeylerin doğruluğunu belirlemeye çalışmaktan hoşlanırım.						
29-Öğrenmenin tadını çıkarırım.						
30-İnsanların davranışlarını ve bu davranışlarının arkasındaki nedenleri anlamak etkileyicidir.						

