



BAĞIMSIZ DENETİM FİRMALARINDA ÖRGÜT İKLİMİ^{1,2}

Organizational Climate in Independent Audit Firms

Öğr. Gör. Dr. Firdevs Didem GÖÇMEN

Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara Havacılık Meslek Yüksekokulu, Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği Programı, didemgocmen@gmail.com, Ankara/Türkiye

Dr. Öğr. Üyesi Kemal TEKİN

Türk Hava Kurumu Üniversitesi, İşletme Bölümü, ktekin@thk.edu.tr, Ankara/Türkiye

Göçmen, F. D. & Tekin, K. (2018). "Bağımsız Denetim Firmalarında Örgüt İklimi", International Journal of Academic Value Studies, Vol:4, Issue:22; pp:944-960

Makale Türü: Araştırma Makalesi

ARTICLE INFO

Article History

Makale Geliş Tarihi

Article Arrival Date

17/10/2018

Makale Yayın Kabul Tarihi

The Published Rel. Date

30/10/2018

Anahtar Kelimeler

Örgüt İklimi, Bağımsız Denetim Firmaları, Bağımsız Denetçi

Keywords:

Organizational Climate, Independent Audit Firms, Independent Auditor

ÖZ

Örgüt iklimi, örgüte has bir takım özellikleri ve bu özelliklerin çalışanlarda yarattığı ortak algıyı içeren, psikolojik atmosfer olarak ifade edilmektedir. Çalışanlarca oluşturulan ve yine çalışanların işe yönelik davranışlarını etkileyerek, bir nevi bumerang etkisi yaratan bu psikolojik atmosferin tanımlanması, örgütün etkinlik düzeyini belirlemek açısından önem arz etmektedir. Bu araştırmanın amacı, üzerine henüz bir araştırmaya rastlanılmamış olan Türkiye'deki bağımsız denetim firmalarının örgüt iklimlerini, bağımsız denetçilerin algıları üzerinden belirlemektir. Bu amaçla, Ankara ili denetim firmalarında çalışan 180 denetçiye, Litwin ve Stringer (1968)'in dokuz boyuttan oluşan örgüt iklimi ölçeği, anket vasıtasıyla uygulanmış, verilerin çözümlenmesinde t-testi, tek yönlü varyans ve korelasyon analizlerinden faydalanılmıştır. Çalışma sonuçları değerlendirildiğinde, mesleki bağlamda homojen bir yapının var olduğu ve meslek içi genel bir standart çalışma ortamının bulunduğu görülmüştür. Alt boyutlar açısından; risk alma boyutunun en yüksek, örgütsel sorumluluk boyutunun ise en düşük ortalamaya sahip faktör olduğu bulunmuştur. Bu sonuç, denetim firmalarının, iyi ve yeni fikirlere fırsat vermeye istekli olduklarını fakat denetimin bir ekip işi olması sebebiyle, bireysel insiyatiften ziyade, ortak hükmün önemine vurgu yaptıklarını ortaya koymaktadır.

ABSTRACT

The organizational climate is explained as the psychological atmosphere that includes a set of characteristics unique to the organization and the common perception of the employees that these characteristics create. Defining this psychological atmosphere shaped by the employees which generate a form of a boomerang effect influencing the behavior of the employees is important in terms of determining the activity level of the organization. The purpose of this study is to determine the organizational climates of independent audit firms in Turkey via perceptions of the independent auditors, on the topic of which no research has yet been found. With in this purpose, the scale of organizational climate of Litwin and Stringer (1968) consisting of nine dimensions, has been applied to 180 supervisors working in the audit firms of Ankara, and t-test, one-way variance and correlation analysis have been used to analyse the data. When the results of the study were evaluated, it was found that in the professional context there is a homogeneous structure and a general standard working environment. In terms of sub-dimensions; it was found that the dimension of risk taking is the factor with the highest and the dimension of organizational responsibility is the factor with the lowest average. This result demonstrates that the audit firms are willing to give opportunity to good and new ideas, but because the audit is a team work they emphasize the importance of common judgment rather than the individual initiatives.

1.GİRİŞ

Örgütsel davranış, endüstriyel psikoloji, yönetim bilimleri alanlarında uzun bir süredir incelenmekte olan örgüt iklimi, en geniş tanımla çalışanların işe ilişkin tutum ve davranışlarını etkileyen psikolojik atmosfer olarak ifade edilmektedir. Örgütte egemen bu atmosferin belirlenerek, iş ortamının tanımlanabilmesi, örgütün etkinlik seviyesinin belirlenmesi ve değiştirilmesi gereken unsurlarının

¹ Bu çalışma, 27-28 Haziran 2018 tarihlerinde Bandırma'da gerçekleştirilen Uluslararası Uygulamalı Ekonomi ve Sosyal Bilimler Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

² Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsünde Dr. Öğr. Üyesi Kemal TEKİN danışmanlığında, F. Didem GÖÇMEN tarafından yazılmış olan doktora tezinden üretilmiştir.

ortaya konulabilmesi açısından önem arz etmektedir (Cıranoglu, 2011:16). Birçok araştırma, örgüt ikliminin, iş tatmini, motivasyon, örgütsel bağlılık ya da yaratıcılık gibi örgütsel çıktılar üzerinde etkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu çalışmadaki temel amaç, literatürde ağırlıklı olarak kamu kurumları ya da eğitim ve sağlık kuruluşları üzerine yürütülen örgüt iklimi çalışmalarından yola çıkarak, daha önce yeterince incelenmemiş bir uygulama alanı olan denetim firmalarının örgüt iklimlerini, denetim firmalarında aktif olarak görev alan denetçilerin algıları üzerinden belirlemektir. Bu amaçla çalışmada öncelikli olarak kavramsal çerçeve incelenmiş, ardından literatürde yaygın kullanım alanı bulmuş olan Litwin ve Stringer (1968)'in örgüt iklimi ölçeği vasıtasıyla denetçilerin iklim algıları değerlendirilmiştir.

2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgüt İklimi

İklim; örgütsel davranış, endüstri ve örgüt psikolojisi alanlarında uzun bir süredir incelenmekte ve güncel araştırmalarda da önemli bir yer işgal etmektedir. Disiplinler arası diğer birçok kavram gibi, "iklim" teriminin nasıl tanımlanacağı ve kullanımı ile ilgili genel bir fikir birliği bulunmamaktadır (Hoy ve Tarter, 1992).Barker, (1965); Lewin, (1951); Lewin, Lippit ve White, (1939) ve Likert, (1961)'in çalışmalarında izlendiği üzere, "iklim" in kökleri psikolojiye dayanmakta, (Schneider ve Barbera, 2014: 28) kavram, ilk olarak, 1930'larda, Lewin'in iklim ve liderlik çeşitleri ilişkisi üzerine yaptığı psikolojik çalışmasında yer almaktadır (Schneider, 1990: 10). Lewin'in, davranışı, çevre ve kişinin bir fonksiyonu olarak tanımladığı "alan teorisi", iklim araştırmalarının gelişimini etkileyen, temel çalışma olarak görülmektedir (Schneider ve Barbera, 2014:28). Örgüt iklimi çalışmaları da, Lewin'in alan teorisine ve sosyal psikoloji bakış açısına dayandırılmakta, temel varsayım, örgüt iklimi açısından, örgütlerin farklılıklar gösterebileceği ve bu farklılıkların da örgütsel etkililiğe etki edebileceği yönünde olmaktadır (Aydoğan, 2004: 9; Şişman, 2002:156).

Günümüzde algılanan örgüt iklimi kavramına en yakın araştırma, 1958 yılında Argyris tarafından yapılmış, örgütün psikolojik yapısını tanımlayabilmek için "örgütsel iklim" kavramı kullanılmıştır. Örgüt iklimi, biçimsel örgüt politikaları, iş gören ihtiyaçları, değerler ve kişilik çerçevesinde tanımlanmıştır (Kundu, 2007 'dan akt. Malkoç, A. 2011:23). Endüstriyel psikoloji alanında ise örgüt iklimi, ilk kez 1960'da, Gellerman tarafından kullanılmış, örgüt kişiliği ve ikliminden ilk kez bahsedilmiştir. Örgüt kişiliklerinin, bireylerinki gibi açıkça belirlenmiş bir takım bölümlenmelere konu olamayacağını ve her birinin kendine özgü olduğunu ifade eden Gellerman, bu kendine özgülüğün, ilk bakışta benzerliklerine karşın, her örgütü ötekilerden ayıran bir çalışma ortamı meydana getirdiğini de ifade etmiştir (Ertekin, 1977: 167).

1960'lı yılların sonunda, örgüt iklimi, araştırmacılar tarafından, tanımlanmaktan daha çok, kavramsallaştırılmaya, ölçülmeye ve geçerliliği değerlendirilmeye çalışılmıştır. 1968'de, Tagiuri ve Litwin ve Litwin ve Stringer tarafından yayınlanan iki kitapla da, örgütsel araştırma alanında tek başına bir kavram olarak inceleme alanı bulmuştur (Denison, 1996: 623). Tagiuri ve Litwin (1968), örgüt iklimini, "örgüt üyelerince algılanan, onların davranışlarını etkileyen, örgütün belirli bir takım özelliklerinden oluşan değerler itibarıyla tanımlanabilen, iç çevresinin nispeten sürekli bir niteliği" şeklinde tanımlamışlardır (Tagiuri ve Litwin, 1968' den akt. Burton ve diğ. 2011: 69).

Litwin ve Stringer (1968: 1) ise, örgüt iklimini, "iş çevresinin, bu çevre içinde yaşayan ve çalışan insanlar tarafından doğrudan ya da dolaylı olarak algılanan ve onların motivasyonları ile davranışlarını etkileyeceği varsayılan ölçülebilir özellikler kümesi" olarak tasvir etmişler, örgüt iklimi kavramını açıklarken "algılama" kavramının da önemini vurgulamışlardır (Hoy, 1990: 151; Hirase, 2000: 50).

Ülkemizde örgüt iklimine ilişkin ilk çalışmaları yapan Ertekin (1978:6) örgüt iklimini, "örgüte kimliğini kazandıran, çalışanların davranışını etkileyen ve onlar tarafından algılanan, örgüte egemen olan tüm özellikler dizisi" şeklinde tanımlamaktadır.

Jackofsky ve Slocum (1988:331) "iklim, üyelerinin, bilgileri anlamalarına ve iş çevrelerinde oluşan olaylar, uygulamalar ve prosedürlere anlam yüklemelerine yardımcı olmaktadır" diye belirtmiştir. Örgütlerde, kişiler arasındaki etkileşimin, önemli bir anlamı olduğunu ve bu anlamların ve çalışanlar arasında meydana gelen etkileşimlerin, büyük ölçüde iklimin nasıl algılandığını belirlediğini öne sürmüşlerdir. İklim değişkenleri de farklı iklimler gibi, üyelerin sosyal etkileşimleri nedeniyle aynı örgüt içerisinde var olabilir. Bu durum, örgüt içerisindeki bireylerin, aynı veya benzer durumları deneyimlememiş olabileceğinden dolayı meydana gelebilir.

Kavramı tanımlamaya ilişkin farklı yaklaşımlar olmasına karşın, literatürde, bu kavramın, bir örgüte ilişkin, bireysel ve grup algıları çevresinde dönen, bir grup etkileşimini içerdiğine dair, genel bir fikir birliği olduğu görülmektedir (Hoy, 1990:151).

Araştırmacıların, iklimin kurumun niteliklerini mi, yoksa kişilerin niteliklerini mi ifade ettiği hakkındaki karışıklığa gelen eleştirileri doğrultusunda Joyce ve Slocum (1984)' un, kişilerin ortak algılamalarını ve iş çevreleri hakkında ortaklaşa paylaştıkları çok boyutlu tanımlamaları ifade eden "ortak iklim" modeli ortaya çıkmıştır (Kundu, 2007: 106'dan akt. Malkoç, A. 2011:25). Bu modeldeki temel nokta, kişilerin ortak bir algı etrafında toplanmasıdır ve örgüt iklimi, örgütsel niteliklere atıfta bulunan ve genelde örgüt üyelerinin ortalama algılarıyla değerlendirilen ortamın genel tanımıdır (Hellriegel ve Slocum, 1974:256). Bu çalışmada da, örgüt iklimi, ortak iklim modeli doğrultusunda ele alınmıştır. İklim, örgütü diğer örgütlerden ayırarak, onun kişiliğini oluşturan, gruplar arası etkileşimler ve bireylerin benzer durumları deneyimlememiş olabileceğinden dolayı algıda çeşitlilik içeren, bireylerin davranışlarına etki eden ve onların ortalama algılarıyla değerlendirilen ortam olarak ifade edilmektedir.

Örgüt ikliminin birçok farklı değişkenden etkilenen, algılara dayalı ve ölçülmesi zor bir kavram oluşu, sınıflandırılmasında da farklı yaklaşımların doğmasına neden olmuştur. Farklı iklim türleri tanımlamalarının altında yatan ana etken, örgüt ikliminin, ele alınış biçiminde, bakış açılarında ve temel belirleyici faktörlerdeki çeşitliliğidir (Akyüz, 2000: 49; Dinçer, 2013: 9).

2.2. Örgüt İklimi Boyutları

Örgüt ikliminin boyutları, ikliminin ölçülmesinde ve örgütsel davranışın analizinde kullanılan isabetli bir araç, bir nevi ölçektir (Öge, 1996: 13). Bu boyutların neler olduğu konusunda da farklı görüşler bulunmaktadır. Örgüt ikliminin ilk bakışta, çalışanların niteliklerine, eğitim durumlarına, mesleklerine, konumlarına, yapılan işe, siyasal etkilere, yöneticilerin liderlik biçimlerine, örgütsel değerlere, politikalar ve kurallara vb. unsurlara bağlı olarak, pek çok değişkenden etkilenen bir nitelik taşıması, araştırmacıları örgüt iklimini tanımlamada farklı boyutlar ortaya koymaya itmiştir (Ertekin, 1978: 19). Kimi araştırmacılar, iklimin boyutlarını belirlerken, kalitatif araştırmalardan yararlanırken, Litwin ve Stringer (1968), Wallach (1983), Pritchard ve Karasick (1973) gibi araştırmacılar daha önce tespit edilmiş ve çalışılmış boyutları kullanmışlardır (Ay ve Çelik, 2003: 445). Bu boyutlar, bir anlamda araştırmacının önem verdiği ve örgüt iklimini etkilediğini varsaydığı unsurlardır ve araştırmacılar tarafından farklı farklı isimler altında incelenmişlerdir (Ertekin, 1978: 19). Literatürde yaygın olarak kullanılan iklim boyutlarına, Halpin ve Croft (1963)'un, Wallach(1983)'ın, Zammuto ve Krackover (1991)'ın, Forehand (1968)'in, Likert (1967)'in çalışmaları örnek olarak verilebilir. Bu çalışmanın uygulama bölümünde Litwin ve Stringer'in örgüt iklimi boyutları kullanıldığından, boyutların detayları ile çalışma sürdürülmüştür.

2.2.1. Litwin ve Stringer İklim Sınıflandırması

Litwin ve Stringer yürüttükleri deneysel çalışmada, örgüt iklimi ve önderlik biçimi ilişkisine büyük katkı sağlamışlardır. Çalışmada üç işletme örgütü simülasyonu oluşturulmuş ve genel müdürlere de nasıl bir önderlik biçimi izleyecekleri önceden öğretilmiştir. Önderlik biçiminin, bağımsız değişken olarak ele alındığı çalışmada, otokratik, demokratik ve başarıya dönük olmak üzere üç iklim türü ortaya çıkmıştır (Ertekin, 1978: 18).

2.2.1.2. Litwin ve Stringer İklim Boyutları

Litwin ve Stringer örgüt iklimini, McClelland'ın ihtiyaçlar teorisini baz alarak, örgütsel yapı, bireysel sorumluluk, standartlar, ödüllendirme, risk alma, destek, samimiyet, çatışma / çatışmaya tolerans ve aidiyet / kurumsal kimlik olmak üzere, dokuz boyutta incelemişlerdir. Çalışmamızın uygulama bölümü, literatürde yaygınca kullanılan, bu dokuz boyutlu ölçek aracılığıyla gerçekleştirilmiştir.

2.2.1.2.1.Örgütsel Yapı

Litwin ve Stringer örgütsel yapıyı, çalışanların uymakla yükümlü olduğu, onları kısıtlayan talimatlar, prosedürler, kurallar ve formal süreçler olarak tanımlamakta ve bu boyutun göstergelerini; örgütte algılanan sınırlar, ulaşılabilir bilginin miktarı, davranışlar üstündeki sınırlandırmalar, hiyerarşik durum, otorite, tanınırlık ve statü için rekabet, biçimsellik ve sosyal mesafe olarak ifade etmektedirler (Litwin ve Stringer, 1968: 46).

2.2.1.2.2.Örgütsel Sorumluluk

Sorumluluk boyutu, daha çok bireylerin yürüttükleri işlere ilişkin yetki sahibi olabilmeleri ve inisiyatif kullanabilmeleriyle ilişkilidir (Çekmecelioğlu,2008:130). Bireylerin, herhangi bir gözetim olmadan da

işlerini yerine getirebilme ve yürüttükleri işlerin sonuçlarından kendilerini sorumlu hissetme düzeyleri olarak da ifade edilebilir. Yönetim, gerekli çalışma standartlarını belirledikten sonra, bireylerin işle ilgili sorunlara, kendilerinin çözüm getirebilecek düzeyde sorumluluk taşımalarını beklemektedir (Litwin ve Stringer, 1968: 49).

2.2.1.2.3.Ödüllendirme

Yürütülen işlerin sonuçlarıyla ilgili olarak, çalışanlara geri bildirimde bulunurken, cezalandırmadan daha çok, ödüllendirmenin önemine vurgu yapılmaktadır. Örgütsel performansı artırmak için, başarılı performans sergileyen bireylerin belirlenip, ödüllendirilmesi son derece önemlidir. Performansa dayalı, adil bir ödüllendirme sistemi, çalışanın, yaratıcılığını, örgütsel bağlılığını, iş tatminini ve güçlendirmeyi artırmaktadır (Çekmecelioğlu, 2008:130).

2.2.1.2.4.Risk Alma

Çalışanların işlerini yürütürken aldıkları risklerin derecesiyle ilgili bir boyuttur. Rekabet edebilmek için, hesaplanan riskleri göze almak gerekmektedir (Litwin,1968: 51). Göreve veya örgüte ilişkin risk anlayışı, işle yüz yüze gelme, içinde bulunan koşullara karşı mücadeleye hazır olma şeklinde de tanımlanabilir(Şen,2007:21). Risk almayı destekleyen bir örgüt ikimi, yaratıcılığı tetikleyecektir. Katı, bürokratik örgüt yapısı, iletişime kapalılık, otoriter yönetim şekli gibi faktörler risk alma davranışına engel teşkil ederler (Çekmecelioğlu, 2008:131).

2.2.1.2.5.Samimiyet ve Destek

Samimiyet, örgütte, çalışanlarca algılanan arkadaşça havayı ifade etmektedir (Litwin, 1968: 51). Çalışanın, grup üyeleri tarafından sevilmesi, önemsenmesi, yakın ve sıcak ilişkilerin varlığı, yardım, destek, dostluk ve arkadaşlık ortamı bu boyutta ele alınmaktadır. Bir örgütte, ilişkilerin olumlu ve sıcak olması, yönetim ve grup üyelerince destek sağlanacağı algısı, olumlu ve yardımlaşmayı geliştiren bir örgüt iklimi oluşturmaktadır (Dinçer, 2013: 11). Yönetimin destekleyici bir tarzı benimsemiş olması, fikir ayrılıklarında iletişimin korunduğu, çalışanların kendi işleriyle ilgili kararlara katılabildiği, eylemlerin nedenlerinin bireylere açıkça ifade edildiği, işe ilişkin sorunların çözümünde yardımın sağlandığı, başarılı performansların ödüllendirildiği ve çalışanın işiyle ilgili, gereksiz kontrollere gereksinim duyulmadığı bir ortam yaratmaktadır (Çekmecelioğlu, 2008:131).

2.2.1.2.6.Anlaşmazlık / Çatışma ve Çatışmaya Tolerans

Çatışma boyutu, herhangi bir sorunun çözümünde, farklı fikirlerin dinlenmesi sürecini ifade eder ve eğer örgütte çatışmaya hoşgörü söz konusu ise, çalışanların güçlendirilmesine elverişli bir ortam vardır (Litwin ve Stringer, 1968: 56).

Örgütlerde çatışmaya genelde, farklı bakış açıları, bireysel farklılıklar ve sorunların algılanmasındaki farklılıklar sebep olmaktadır. Çatışma halinde, bazı bireyler, düşüncelerini ifade etmekten kaçınırken, bazı bireyler de yüzleşmeyi tercih etmektedirler. Çatışmadan kaçınma halinde, bireyde oluşan baskı stres yaratmakta, bu durum çalışanın performansını da olumsuz etkilemektedir. Örgütlerde çatışma yaşanmaması mümkün olmadığından, yapılması gereken çatışmanın yönetilmesidir (Koçel, 2005: 663). İyi yönetilebilen çatışmalar, örgütte yaratıcılığı, araştırmaya teşviki, yeni ve orijinal fikirlerin meydana çıkmasını, motivasyonu ve performans artışını sağlar. Çatışmanın az ya da yoğun olması da örgütü farklı boyutlarda etkiler. Gereğinden az çatışma, değişim ve yeniliğe kapalı bir ortam oluştururken, yoğun çatışmalar da, karar almada gecikmelere, zaman ve kaynak israfına neden olarak performansı olumsuz etkilemektedir (Koçel, 1999: 490; Çekmecelioğlu, 2008:131).

2.2.1.2.7.Kurumsal Kimlik / Aidiyet

Aidiyet, bireyin çalıştığı grubun önemli bir üyesi olduğuna dair hissiyatıdır. Üyesi olunan gruba bağlılık ve grup amaçlarına verilen önem, grupça benimsenmeyi, performansı ve karşılıklı güveni artırırken, kişisel gerginlikleri ve bireysel ödüllendirmeye yönelik ilgiliyi azaltır (Şen, 2007: 21). Bir örgüte ait olma, bir grubun önemli bir üyesi olma duygusu, bir tür cesaretlendirme ve güdüleme işlevi görmekte, bireyin bağlılığını artırıp, aidiyet duygusunu besleyerek, örgütle bütünleşmesine olanak sağlamaktadır. Örgüt ikliminin kimlik boyutu, grup ruhunu geliştirme ve güdüleme esası üzerine kuruludur (Gayef, 2006: 48).

2.2.1.2.8.Standartlar

Bu boyut açık ya da gizli, bireysel veya grup hedeflerinin çalışanlarca algılanma düzeyini ifade etmektedir (Litwin ve Stringer, 1968: 58). Yönetimin, performans standartlarının doğru bir şekilde belirlemesi ve çalışanlara bildirmesi son derece önemlidir. Çünkü çalışanların, belirlenen performans standartlarını yakaladıklarında, kazanımlarının ne olacağını bilmeleri, onlar için yol gösterici bir

nitelik taşımaktadır. Hangi standartları sağladıklarında hangi şekilde karşılık alacaklarını bilmeleri, o standartları yakalama çabalarını artıracaktır (Giesecke ve McNeil, 2010: 117).

3. TÜRKİYE'DE BAĞIMSIZ DENETİM FİRMALARI

Ülkemizde; bağımsız denetçileri ve bağımsız denetim kuruluşlarını yetkilendirme görevi, 2011 yılında yayınlanan Yeni Türk Ticaret Kanunu ile kurulan Kamu Gözetim Kurumu'na (KGK) verilmiştir. Uluslararası Denetim ve Muhasebe Standartlarına uygun olarak, Türkiye Muhasebe ve Denetim Standartlarını oluşturup kamuoyunu bilgilendirmek ve denetime ilişkin kamu gözetimi sağlayarak, bağımsız denetimin güvenilirliğini ve kalitesini sağlama gibi hususlar da KGK'nın temel vazifeleri arasında yer almaktadır.

KGK'ca hazırlanan Bağımsız Denetim Yönetmeliğine göre, bağımsız denetçiler; "01.06.1989 tarihli ve 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununa göre, yeminli mali müşavirlik ya da serbest muhasebeci mali müşavirlik ruhsatını almış meslek mensuplarından, bağımsız denetim yapmak üzere, KGK tarafından yetkilendirilen kişiler" olarak tanımlanmaktadır. Bağımsız denetim kuruluşları ise; KGK'dan, bağımsız denetim alanında faaliyette bulunma yetkisi alan şirketlerdir. Bağımsız denetim şirketlerinde çalışan denetçiler, kıdemlerine göre (Yavaşoğlu, 2001: 31);

Sorumlu Ortak Baş Denetçi,

Baş Denetçi,

Kıdemli Denetçi,

Denetçi ve

Denetçi Yardımcısı unvanları almaktadır.

Sorumlu ortak baş denetçiler, bağımsız denetim şirketinde pay sahibi olan ve denetim çalışmasını kendi kişisel sorumluluğu altında yürütüp, bağımsız denetim raporunu imzalamaya yetkili gerçek kişilerdir. Baş denetçi unvanı için fiilen en az 10, kıdemli denetçi unvanı için fiilen 6 ve denetçi unvanı için fiilen 3 yıl mesleki deneyime sahip olunması gerekmektedir. Denetçi yardımcısı ise en az 2 yıl staja tabidirler ve stajda geçen süreleri diğer denetçi unvanlarının kazanılması için hesaplanan sürelere dâhil edilmektedir (Karacan ve Uygun, 2012: 47). Denetim şirketlerinin hiyerarşik yapı açısından ortaklar ya da sahipler en tepede yer almaktadır. Ortaklar, her denetimin bütünüyle idaresinden sorumludur. Hiyerarşinin ikinci sırasında baş denetçiler ve personelin yaptığı denetimi gözden geçiren yöneticiler vardır. Baş denetçiler belirli bir denetimin günlük faaliyetlerini izlemekle yükümlüdür ve girişi yapan personelin denetimini yaparlar. (Johnstone vd., 2013: 10). Sorumlu ortak baş denetçiler, denetçi ve denetçi yardımcılarının çalışmalarını gözlemleyerek mesleki gelişimlerine katkı sağlayabilirler.

Çalışmanın uygulama bölümünün yürütüldüğü, 2015 yılı KGK verilerine göre Türkiye' de toplam 172 bağımsız denetim firması bulunmakta, bu firmalardan 37'sinin merkezi Ankara'da yer almaktadır. Ankara merkezli firmalara kayıtlı denetçi sayısı ise 292 kişidir. 2018 tarihi itibarıyla, Türkiye'de 255 denetim firması faaliyet göstermektedir. Bunlardan 46'sının merkezi Ankara'dır. 2015 yılında KGK tarafından yetkilendirilen 172 adet bağımsız denetim şirketi bulunmaktayken, 2018 yılı için bu sayı 255 'dir. Üç yılda 83 adet yeni bağımsız denetim şirketi kurulmuş olması Türkiye' de bağımsız denetimin kapsamının, daha fazla şirketin denetimini kapsayacak şekilde her yıl genişletilmesiyle doğrudan ilişkilendirilebilir.

4.UYGULAMA

4.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Araştırmanın amacı, bağımsız denetçilerin örgüt iklimi algılarını belirlemektir. Ayrıca cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, unvan ve pozisyon bilgisinden oluşan demografik değişkenlerin örgüt iklimi üzerine etkileri de çalışmanın kapsamı içerisindedir.

4.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Ankara ilinde bağımsız denetim firmalarında aktif olarak çalışan bağımsız denetçiler oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise evreni temsil edecek nitelikte, Ankara ilinde faaliyet gösteren farklı bağımsız denetim şirketlerinden rastlantısal olarak seçilen bağımsız denetçilerdir. 2015 yılı KGK verilerine göre, Ankara merkezli 37 denetim firması bulunmaktadır. Bu firmalarda aktif olarak Ankara'da görev yapan bağımsız denetçi sayısı ise 292'dir.

Araştırma kapsamında 292 bağımsız denetçiyle anket yöntemi ile veri toplamak için görüşme yapılması planlanmıştır. Verilerin toplanmasında kâğıda basılı olarak hazırlanan anketler katılımcılara uygulanmıştır. Ancak, görüşme talebini kabul eden 180 katılımcıdan veriler elde edilebilmiştir. Bilindiği gibi örneklem sayısının yeterliliği istatistiksel olarak hesap edilebilmektedir (Hamioğlu, 2006: 6).

Bu bağlamda, 0,95 güvenirlilik ve 0,05 örneklem hatası ile örneklem düzeyi aşağıda hesaplanmıştır: $292 (1,96)^2 * 0,5 * 0,5 / 291 (0,05)^2 + (1,96)^2 (0,5 * 0,5) = 166$

Evrendeki birey sayısı (N) biliniyorsa: $n = \frac{d^2 \cdot (N - 1) + t^2 \cdot p \cdot q}{d^2}$

Hesaplanan örneklem düzeyi değerlerinden yola çıkarak, 180 kişiden oluşan bir örneklemin 292 kişilik bir evreni temsil edebileceği; buradan hareketle, araştırma örnekleminin yeterli olduğu ifade edilebilir. Analizler öncesi kayıp veri ve temel değişkenler üzerinden yapılan incelemeler sonucunda, işaretlemleri alt veya üst değerlerde toplanan 14 kişiye ait veriler analizden çıkarılmış, analizlere 166 kişilik bir örneklem üzerinden devam edilmiştir.

4.3. Örgüt İklimi Ölçeği

Araştırmada Litwin ve Stringer (1968) tarafından geliştirilen, Heyart (2011)'in doktora tezinden ulaşılan ve Dinçer (2013) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan Örgüt İklimi Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte 50 madde yer almakta ve katılımcılara beşli likert tipinde yöneltilmektedir. Ölçek anlaşmazlık (4 madde), aidiyet/kurumsal kimlik (4 madde), örgütsel yapı (8 madde), örgütsel sorumluluk (7 madde), ödüllendirme (6 madde), risk alma (5 madde), destek (5 madde), samimiyet (5 madde) ve standartlar (6 madde) alt boyutlarından oluşmaktadır.

4.4. Ölçeğin Geçerliliği

Ölçeğin geçerliliğini test etmek için faktör analizi, iç tutarlılık analizi ve hipotez testi tekniklerinden yararlanılabilir (Büyüköztürk, 2009: 167). Bu araştırma kapsamında yapı geçerliği doğrulayıcı faktör analizi uygulanarak test edilmiştir. Dinçer (2013) ölçeğin toplam güvenirliliğini (Cronbach alfa) 0,898 olarak rapor etmiştir. Ölçeğin daha önceden geçerlik ve güvenirlilik çalışması yapıldığından bu araştırma kapsamında ölçeğin faktör yapısını doğrulamak amacıyla DFA yapılmıştır. Örgüt İklimi Ölçeğinin DFA sonuçları Tablo 1.'de yer almaktadır.

Tablo 1. Örgüt İklimi Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Model	$\Delta\chi^2$	$\Delta\chi^2/sd$	RMSEA	CFI	GFI	RMR
Tek Faktörlü	2602,816	2,310	0,089	0,449	0,556	0,101
İlişkisiz	2965,493	2,631	0,099	0,313	0,520	0,135
İlişkili	2291,549	2,100	0,082	0,551	0,611	0,098
İkinci Düzey Çok Faktörlü	2404,737	2,151	0,084	0,519	0,601	0,103
Modifiye Edilmiş Model (İlişkili)	646,214	1,270	0,040	0,917	0,837	0,063

RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation; CFI= Comparative Fit Index; GFI= Goodness of Fit Index; RMR= Root Mean Square. *p>.05

Bu araştırma kapsamında örgüt iklimi ölçeğine ait elde edilen güvenirlilik değeri (Cronbach alfa) 0,82 olarak bulunmuştur. Boyutlar bazında güvenirlilik değerleri ise anlaşmazlık için 0,69, aidiyet/kurumsal kimlik için 0,67, örgütsel yapı için 0,61, örgütsel sorumluluk için 0,67, ödüllendirme için 0,59, risk alma için 0,66, destek için 0,64, samimiyet için 0,66 ve standartlar için 0,61 olarak bulunmuştur. Özdamar'a (1999: 522) göre Cronbach Alpha katsayısının 0.00–0.40 arasında olması anketin güvenilir olmadığını, 0.40–0.60 arasında olması anketin düşük güvenirlikte olduğunu, 0.60–0.80 arasında olması anketin oldukça güvenilir olduğunu ve 0.80–1.00 arasında olması ise yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. Bu şartlarda ölçeklerin güvenirliliği yeterli değerlendirilmiştir. Analizler sonucunda kullanılan ölçek maddeleri Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2. Modifiye Edilmiş Örgüt İklimi Ölçeği Boyutları ve Boyutlarını Ölçen Maddeler

Boyut Sırası	Boyut	Ölçekteki Madde Numarası
1	Örgütsel Yapı	1, 2*, 3, 4, 6*, 8
2	Örgütsel Sorumluluk	9, 10, 12, 13, 14
3	Ödüllendirme	17, 18, 20*
4	Risk Alma	22, 24, 25
5	Destek	32*, 33, 34*, 35, 36
6	Samimiyet	27, 28, 31
7	Standartlar	38, 39, 40, 41
8	Anlaşmazlık	43*, 44, 45, 46*
9	Aidiyet/Kurumsal Kimlik	47, 48, 49*

* Ters kodlanmış maddeleri belirtmektedir.

4.5. Demografik Değişkenler

Demografik faktörlerden cinsiyete, yaşa, eğitim düzeyine, unvana ve pozisyona göre örnekleme ilişkin betimleyici istatistikler aşağıdaki tablolarda yer almaktadır. Katılımcıların cinsiyetlerine bakıldığında 141 kişinin (%84,9) erkek ve 25 kişinin (%15,1) kadın olduğu görülmektedir. KGK 2016 yılı verilerine göre bağımsız denetçi siciline kayıt olmuş 12.082 denetçinin, sadece 1.737' sini kadın denetçilerin oluşturduğu değerlendirildiğinde, sektörün erkek egemen bir sektör olduğu ifade edilebilir. Cinsiyete göre katılımcıların frekans dağılımı Tablo 3'de yer almaktadır.

Tablo 3. Katılımcıların Cinsiyete Göre Frekans Dağılımı

	Frekans	Yüzdesi	Kümülatif Yüzdesi
Kadın	25	15,1	15,1
Erkek	141	84,9	100,0
Toplam	166	100,0	

Katılımcıların yaşlarına bakıldığında 37 kişinin (%22,3) 51 ve üstü, 43 kişinin (%25,9) 36-40 yaş arası, 39 kişinin (%23,5) 41-45 yaş arası, 26 kişinin (%15,7) 46-50 yaş arası, 18 kişinin (%10,8) 31-35 yaş arası, iki kişinin (%1,2) 21-25 yaş arası ve bir kişinin (%0,6) 26-30 yaş arası olduğu görülmektedir. Denetçilerin yaşlarının 36 ve üzerinde yoğunlaşması (katılımcıların %87,3'ü) meslek içerisindeki kıdem esasının yaşa dayandığının bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Yaşa göre katılımcıların frekans dağılımı Tablo 4'de yer almaktadır.

Tablo 4. Katılımcıların Yaşa Göre Frekans Dağılımı

	Frekans	Yüzdesi	Kümülatif Yüzdesi
21-25 arası	2	1,2	1,2
26-30 arası	1	0,6	1,8
31-35 arası	18	10,8	12,7
36-40 arası	43	25,9	38,6
41-45 arası	39	23,5	62,0
46-50 arası	26	15,7	77,7
51 ve üstü	37	22,3	100,0
Toplam	166	100,0	

Katılımcıların eğitim seviyelerine bakıldığında 117 kişinin (%70,5) lisans, 44 kişinin (%26,5) yüksek lisans ve 5 kişinin (%3,0) doktora seviyesinde eğitime sahip olduğu görülmektedir. Eğitim seviyesine göre katılımcıların frekans dağılımı Tablo 5'de yer almaktadır.

Tablo 5. Katılımcıların Eğitim Seviyesine Göre Frekans Dağılımı

	Frekans	Yüzdesi	Kümülatif Yüzdesi
Lisans	117	70,5	70,5
Yüksek Lisans	44	26,5	97,0
Doktora	5	3,0	100,0
Toplam	166	100	

Katılımcıların unvanına bakıldığında, 137 kişinin (%82,5) serbest muhasebeci mali müşavir olduğu görülmektedir. Katılımcılardan 29 kişi (%17,5) ise yeminli mali müşavirdir. Unvana göre katılımcıların frekans dağılımı Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6. Katılımcıların Unvana Göre Frekans Dağılımı

	Frekansı	Yüzdesi	Kümülatif Yüzdesi
SMMM	137	82,5	82,5
YMM	28	17,5	100,0
Toplam	166	100,0	

Katılımcıların pozisyonlarına bakıldığında, 6 kişinin (%3,6) denetçi yardımcısı, 54 kişinin (%32,5) denetçi, 26 kişinin (%15,7) kıdemli denetçi, 11 kişinin (%6,6) baş denetçi ve 69 kişinin (%41,6) sorumlu ortak baş denetçi olarak çalıştığı görülmektedir. Katılımcıların pozisyonlarına göre dağılımları Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7. Katılımcının Pozisyonlarına Göre Frekans Dağılımı

	Frekansı	Yüzdesi	Kümülatif Yüzdesi
Denetçi Yardımcısı	6	3,6	3,6
Denetçi	54	32,5	36,1
Kıdemli Denetçi	26	15,7	51,8
Baş Denetçi	11	6,6	58,4
Sorumlu Ortak Baş Denetçi	69	41,6	100,0
Toplam	166	100,0	

4.6. Betimleyici İstatistikler

Araştırmada kullanılan değişkenlerin genel ve faktörler bazında ortalama değerlerini ve standart sapmalarını kapsayan betimleyici istatistikleri Tablo 8’de görülmektedir.

Tablo 8. Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler

	DEĞİŞKEN	N	ORT.	SS.
Örgüt iklimi	Örgütsel Yapı	166	3,40	0,49
	Örgütsel Sorumluluk	166	3,28	0,64
	Ödüllendirme	166	3,52	0,73
	Risk Alma	166	4,03	0,63
	Destek	166	3,80	0,54
	Samimiyet	166	3,82	0,58
	Standartlar	166	3,44	0,54
	Anlaşmazlık	166	3,59	0,45
	Aidiyet/Kurumsal Kimlik	166	3,97	0,59
	Genel	166	3,65	0,36

Örgüt iklimi ölçeği incelendiğinde tüm faktörlerin orta noktanın üzerinde bir ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Bu kapsamda örgüt ikliminin genel olarak puan ortalamasının (Ort.=3,65; ss.=0,36) meslek içi genel bir standart çalışma ortamının varlığına işaret etmektedir. Zira standart sapmanın oldukça düşük seviyede olması da mesleki bağlamda homojen bir yapıyı göstermektedir.

Örgüt iklimi ölçeği faktörlerinden ise risk almanın diğer faktörlere kıyasla daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir (Ort.=4,03; ss.=0,63). Ortalamanın üstünde olmakla birlikte diğer faktörlere kıyasla en düşük ortalamaya sahip faktör ise örgütsel sorumluluktur (Ort.=3,28; ss.=0,64). Bu sonuç, denetim firmalarının, iyi ve yeni fikirlere fırsat vermeye istekli olduklarını fakat denetim faaliyetinin bir ekip işi olması sebebiyle, bireysel inisiyatiften ziyade, daha çok, ortak hükmün önemine vurgu yaptıklarını ortaya koymaktadır.

4.7. Değişkenler Arası İlişkiler

Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak amacıyla, Pearson korelasyonları hesaplanmıştır. Korelasyon bulguları Tablo 9’da görülmektedir. Korelasyonlar hesaplanmadan önce katılımcıların ölçeklerdeki maddelere verdiği puanların ortalamaları alınarak, her katılımcı için bir değişken puanı oluşturulmuş ve bu puan değerlendirmeye alınmıştır.

Tablo 9. Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar

Faktör	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1. Örgütsel Yapı	1								
2. Örgütsel Sorumluluk	-,061	1							
3. Ödüllendirme	,422**	,115	1						
4. Risk Alma	,348**	,235**	,349**	1					
5. Destek	,354**	,202**	,318**	,526**	1				
6. Samimiyet	,245**	,312**	,176*	,415**	,547**	1			
7. Standartlar	,080	,292**	,192*	,325**	,091	,310**	1		
8. Anlaşmazlık	,098	,189*	,192*	,428**	,304**	,256**	,169*	1	
9. Aidiyet/Kurumsal Kimlik	,355**	,276**	,460**	,552**	,591**	,406**	,307**	,398**	1

Örgüt iklimi incelendiğinde faktörlerin kendi içerisinde anlamlı ilişkilerde bulunduğu görülmekle birlikte örgütsel yapının örgütsel sorumluluk ($r=-0,61$; $p>0,05$), standartlar ($r=0,08$; $p>0,05$) ve anlaşmazlık ($r=0,098$; $p>0,05$) ile desteğin standart ($r=0,091$; $p>0,05$) ile anlamlı bir ilişki içerisinde olmadığı anlaşılmaktadır. Faktörler içerisinde en yüksek ilişkinin ise destek ile aidiyet/kurumsal kimlik faktörleri arasında olduğu ve pozitif yönde olduğu görülmektedir ($r=0,591$; $p<0,01$). Firmanın, destekleyici bir yönetim tarzı benimseyerek; denetçilerin kariyer beklentileri üzerine gerekli teşviki vermesi, denetçilere kendi işleriyle ilgili kararlara katılımı daha fazla fırsat sunması, aidiyet duygusunu olumlu yönde etkilemektedir.

4.8. Demografik Faktörler Farklılık Analizleri

Demografik faktörlerden cinsiyete, eğitim durumuna, unvana göre katılımcıların örgüt iklimi algılarının farklılaşıp farklılaşmadığı bağımsız örneklem t-testi; yaşa ve pozisyona göre örgüt iklimi algılarının farklılaşıp farklılaşmadığı ise ANOVA analizi yapılarak tespit edilmiştir.

4.9 Cinsiyete Göre Farklılık Analizi

Cinsiyete göre farklılık olup olmadığının test edilmesi amacıyla yapılan t-testi sonuçları Tablo 10'da gösterilmektedir. Öncelikle her bir değişken için ortalamaların varyanslarının eşit olup olmadığı tespit edilmektedir. $p<0,05$ anlamlılık düzeyi için değişkenin Levene test istatistik değeri incelenerek, F test değeri anlamlı ise ($p<0,05$) varyansların eşit olduğu, aksi takdirde varyansların eşit olmadığı varsayılmaktadır. Bu durumda örgüt iklimi boyutlarından destek boyutunda ortalamaların varyanslarının eşit olduğu varsayımına dayanılarak analize devam edilmektedir. Cinsiyete göre farklılaşma olup olmadığına ilişkin t-testi istatistikleri incelendiğinde; örgüt iklimi algısının cinsiyete göre farklılaşmadığı bulunmuştur.

Tablo 10. Cinsiyete Göre T-testi İstatistikleri

		Levene Test İstatistik Değeri		t-testi Değeri		
		F	p	t	S.D.	p
Örgütsel Yapı	Varyanslar eşit	,649	,422	,361	164	,718
	Varyanslar eşit değil			,330	30,883	,744
Örgütsel Sorumluluk	Varyanslar eşit	,051	,821	-,535	164	,594
	Varyanslar eşit değil			-,569	34,965	,573
Ödüllendirme	Varyanslar eşit	,007	,935	-,868	164	,387
	Varyanslar eşit değil			-,893	33,917	,378
Risk Alma	Varyanslar eşit	,672	,414	-,013	164	,990
	Varyanslar eşit değil			-,013	33,522	,990
Samimiyet	Varyanslar eşit	,385	,536	,365	164	,716
	Varyanslar eşit değil			,320	30,127	,751
Destek	Varyanslar eşit	9,184	,003	-1,962	164	,051
	Varyanslar eşit değil			-1,586	28,781	,124
Standartlar	Varyanslar eşit	1,529	,218	,235	164	,815
	Varyanslar eşit değil			,299	43,267	,767

Anlaşmazlık	Varyanslar eşit	,083	,773	1,182	164	,239
	Varyanslar eşit değil			1,343	37,414	,187
Aidiyet/Kurumsal Kimlik	Varyanslar eşit	,054	,816	1,036	164	,302
	Varyanslar eşit değil			1,266	40,916	,213

Bağımsız denetçilerin örgüt iklimi algılarına yönelik herhangi bir çalışmaya rastlanmasa da farklı meslek grupları üzerinde cinsiyet ve bireylerin örgüt iklimi algılarına yönelik yürütülen çalışmalarda bulguların değişkenlik arz ettiği görülmektedir. Örneğin; Özkanan (2009:1) ve Zeybek (2010:75) çalışanların örgüt iklimi algılarının cinsiyete göre farklılaşmadığını tespit ederken, Küçüksarı (2012: 116), erkek çalışanların kadınlara göre örgüt iklimi algılarının daha yüksek olduğunu, Öner (2007: 109) ise örgütsel iklimin samimiyet boyutunda kadınların erkeklere oranla daha yüksek puana sahip olduklarını belirtmektedirler.

4.10. Eğitim Durumuna Göre Farklılık Analizi

Eğitim durumuna göre farklılık olup olmadığının test edilmesi amacıyla yapılan t-testi sonuçları Tablo 11’de gösterilmektedir. Öncelikle her bir değişken için ortalamaların varyanslarının eşit olup olmadığı tespit edilmektedir. $p < 0,05$ anlamlılık düzeyi için değişkenin Levene test istatistik değeri incelenerek, F test değeri anlamlı ise ($p < 0,05$) varyansların eşit olduğu, aksi takdirde varyansların eşit olmadığı varsayılmaktadır. Eğitim durumuna göre farklılaşma olup olmadığına ilişkin t-testi istatistikleri incelendiğinde; örgüt iklimi algısının eğitim durumuna göre farklılaşmadığı tespit edilmektedir.

Tablo 11. Eğitim Durumuna Göre T-testi İstatistikleri

		Levene Test		t-testi Değeri		
		F	p	t	S.D.	p
Örgütsel Yapı	Varyanslar eşit	1,078	,301	,171	159	,865
	Varyanslar eşit değil			,167	74,051	,868
Örgütsel Sorumluluk	Varyanslar eşit	2,386	,124	,799	159	,426
	Varyanslar eşit değil			,735	66,692	,465
Ödüllendirme	Varyanslar eşit	,028	,866	,883	159	,379
	Varyanslar eşit değil			,883	77,492	,380
Risk Alma	Varyanslar eşit	3,422	,066	,888	159	,376
	Varyanslar eşit değil			,778	61,701	,440
Samimiyet	Varyanslar eşit	,830	,364	1,593	159	,113
	Varyanslar eşit değil			1,417	63,134	,161
Destek	Varyanslar eşit	3,776	,054	1,638	159	,103
	Varyanslar eşit değil			1,377	58,255	,174
Standartlar	Varyanslar eşit	,239	,626	,991	159	,323
	Varyanslar eşit değil			,933	69,160	,354
Anlaşmazlık	Varyanslar eşit	,014	,906	1,507	159	,134
	Varyanslar eşit değil			1,465	73,312	,147
Aidiyet/Kurumsal	Varyanslar eşit	1,585	,210	1,153	159	,251
	Varyanslar eşit değil			1,055	65,999	,295

Araştırmamızda eğitim düzeyi üzerinden değerlendirilen bağımsız denetçilerin iklim algılarında herhangi bir farklılık gözlemlenemezken, Tahaoğlu (2007: 115), öğretmenler üzerinde, farklı eğitim programları mezunları sınıflandırması yoluyla yapmış olduğu araştırmada, farklı bölüm mezuniyetlerine sahip öğretmenlerin okul ortamını, diğer iş ortamlarına göre daha olumlu algıladıklarını belirtmiştir. Özdemir (2006:141) ise, çalışanlarda eğitim düzeyinin yükseldikçe örgütsel iklimin olumlu olarak algılanmasında bir azalma görüldüğünü ifade etmektedir.

4.11 Unvana Göre Farklılık Analizi

Unvana göre farklılık olup olmadığının test edilmesi amacıyla yapılan t-testi sonuçları Tablo-12’de gösterilmektedir. Örgüt iklimi boyutlarının ortalamalarının varyanslarının eşit olmadığı varsayımına dayanılarak analize devam edilmektedir.

Tablo 12. Unvana Göre T-testi İstatistikleri

		Levene Test İstatistik Değeri		t-testi Değeri		
		F	p	t	S.D.	p
Örgütsel Yapı	Varyanslar eşit	,575	,449	-,715	164	,476
	Varyanslar eşit			-,806	46,842	,425
Örgütsel Sorm.	Varyanslar eşit	3,386	,068	-,410	164	,682
	Varyanslar eşit			-,510	54,357	,612
Ödüllandirme	Varyanslar eşit	,874	,351	-,760	164	,448
	Varyanslar eşit			-,835	45,288	,408
Risk Alma	Varyanslar eşit	2,328	,129	-,495	164	,621
	Varyanslar eşit			-,674	64,571	,503
Samimiyet	Varyanslar eşit	1,959	,163	-1,634	164	,104
	Varyanslar eşit			-1,901	48,952	,063
Destek	Varyanslar eşit	2,329	,129	-,533	164	,595
	Varyanslar eşit			-,629	49,948	,532
Standartlar	Varyanslar eşit	,850	,358	-,318	164	,751
	Varyanslar eşit			-,362	47,590	,719
Anlaşmazlık	Varyanslar eşit	,333	,565	,300	164	,764
	Varyanslar eşit			,323	44,154	,748
Aidiyet/Kurum. K.	Varyanslar eşit	,840	,361	-2,571	164	,011
	Varyanslar eşit			-3,397	60,822	,001

Unvana göre farklılaşma olup olmadığına ilişkin t-testi istatistikleri incelendiğinde; örgüt iklimi boyutlarından aidiyet/kurumsal kimliğin unvana göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Değişkenlerin ortalamaları standart sapmaları ile birlikte Tablo 13'de yer almaktadır. Unvana göre aidiyet/kurumsal kimlik algısında, YMMM'lerin SMMM'lere nazaran daha fazla ortalama puana sahip olduğu görülmektedir. Litwin ve Stringer' e göre; kurumsal kimlik / aidiyeti, bireylerin örgütlerini sahiplenmeleri, kendilerini örgütün bir parçası olarak hissetmeleridir. 15 yıl ve üzeri sektör deneyimi olan ve çoğunlukla sorumlu ortak baş denetçi olarak firma ortaklığına haiz YMM lerin, aidiyet düzeyleri SMMM lere kıyasla daha yüksek çıkması olağan bir sonuç olarak değerlendirilmektedir

Tablo 13. Unvana Göre Örgüt İklimi Betimleyici İstatistikleri

	Unvan	N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata Ort.
Örgütsel Yapı	SMMM	137	3,3881	,50411	,04307
	YMM	29	3,4598	,41941	,07788
Örgütsel Sorumluluk	SMMM	137	3,2701	,67370	,05756
	YMM	29	3,3241	,47933	,08901
Ödüllandirme	SMMM	137	3,4964	,74219	,06341
	YMM	29	3,6092	,64284	,11937
Risk Alma	SMMM	137	4,0170	,66338	,05668
	YMM	29	4,0805	,40488	,07518
Samimiyet	SMMM	137	3,7723	,55529	,04744
	YMM	29	3,9517	,43966	,08164
Destek	SMMM	137	3,8102	,60201	,05143
	YMM	29	3,8736	,46644	,08662
Standartlar	SMMM	137	3,4307	,55301	,04725
	YMM	29	3,4655	,45180	,08390
Anlaşmazlık	SMMM	137	3,5967	,46003	,03930
	YMM	29	3,5690	,41132	,07638
Aidiyet/Kurumsal Kimlik	SMMM	137	3,9148	,60907	,05204
	YMM	29	4,2184	,39113	,07263

4.12. Yaşa Göre Farklılık Analizi

Katılımcıların yaş gruplarına göre örgüt iklimi algılarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış, sonuçlarına Tablo 14'de yer verilmiştir. Örgütsel yapı, ödüllendirme ve aidiyet/kurumsal kimlik boyutlarının yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ($p < 0,05$).

Tablo 14. Katılımcıların Yaş Durumuna Göre Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonucu

		Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ortalaması	F	p
Örgütsel Yapı	Grup içi	2,898	4	,724	3,177	,015
	Gruplar Arası	36,712	161	,228		
	Toplam	39,610	165			
Örgütsel Sorumluluk	Grup içi	1,756	4	,439	1,063	,377
	Gruplar Arası	66,474	161	,413		
	Toplam	68,230	165			
Ödüllendirme	Grup içi	6,561	4	1,640	3,292	,013
	Gruplar Arası	80,229	161	,498		
	Toplam	86,790	165			
Risk Alma	Grup içi	2,661	4	,665	1,731	,146
	Gruplar Arası	61,874	161	,384		
	Toplam	64,535	165			
Samimiyet	Grup içi	1,977	4	,494	1,725	,147
	Gruplar Arası	46,141	161	,287		
	Toplam	48,118	165			
Destek	Grup içi	2,258	4	,564	1,708	,151
	Gruplar Arası	53,218	161	,331		
	Toplam	55,476	165			
Standartlar	Grup içi	1,473	4	,368	1,293	,275
	Gruplar Arası	45,862	161	,285		
	Toplam	47,336	165			
Anlaşmazlık	Grup içi	,635	4	,159	,777	,542
	Gruplar Arası	32,901	161	,204		
	Toplam	33,537	165			
Aidiyet/Kurumsal Kimlik	Grup içi	3,689	4	,922	2,788	,028
	Gruplar Arası	53,251	161	,331		
	Toplam	56,940	165			

Anlamlı farklılık tespit edilen değişkenlerde farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan değişkenlerin varyanslarının homojenlik testi yapılmış ve sonuçları Tablo 15'de gösterilmiştir. Ayrıca tabloda değişkenlerin yaş gruplarında yer alan katılımcı sayıları, ortalama puanları ve standart sapmaları da yer almaktadır.

Tablo 15. Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler Ve Varyans Homojenlik Testi

	Yaş Grupları	N	Ort.	Std. Sapma	Levene İstatistik Değeri	p	Farklılıklar
Örgütsel Yapı	35 ve altı	21	3,2540	,49334	,469	,758	---
	36-40 arası	43	3,2287	,47702			51 ve üzeri
	41-45 arası	39	3,5043	,41621			---
	46-50 arası	26	3,4551	,50675			---
	51 ve üzeri	37	3,5360	,50786			---
	Toplam	166	3,4006	,48996			36-40 arası
Ödüllendirme	35 ve altı	21	3,2381	,99523	3,391	,011	---
	36-40 arası	43	3,2868	,67291			51 ve üzeri
	41-45 arası	39	3,6068	,70864			---
	46-50 arası	26	3,6923	,55716			---
	51 ve üzeri	37	3,7207	,63593			---
	Toplam	166	3,5161	,72526			36-40 arası
Aidiyet/Kurumsal Kimlik	35 ve altı	21	3,9048	,78275	2,212	,070	---
	36-40 arası	43	3,8062	,67547			51 ve üzeri
	41-45 arası	39	3,9402	,55077			---
	46-50 arası	26	3,9615	,34418			---
	51 ve üzeri	37	4,2252	,45170			---
	Toplam	166	3,9679	,58744			36-40 arası

Tablo 15 incelendiğinde; örgütsel yapı, ödüllendirme ve aidiyet boyutları açısından 36-40 yaş arası katılımcılar ile 51 ve üzeri yaşta katılımcılar arasında bir farklılık olduğu, 51 ve üzeri yaşta katılımcıların örgütsel yapıya, ödüllendirmeye ve aidiyet boyutuna ilişkin algılarının, 36-40 yaş arası katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durum 51 yaş ve üzeri denetçilerin sorumlu ortak baş denetçi sıfatıyla, ağırlıklı olarak firma sahip ve yöneticisi olmaları sebebiyle, örgüte uygun kural ve prosedürlerin kullanıldığı, adil ödüllendirme sistemlerinin varlığına ilişkin algılarının ve aidiyet duygularının yüksekliğiyle örtüşmektedir.

4.13. Pozisyona Göre Farklılık Analizi

Katılımcı algılarının pozisyona göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve sonuçlarına Tablo 16'da yer verilmiştir. ANOVA sonuçları incelendiğinde; örgüt ikliminin risk alma, anlaşmazlık ve aidiyet/kurumsal kimlik boyutlarının pozisyona göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ($p < 0,05$). Anlamlı farklılık tespit edilen değişkenlerde (risk alma, anlaşmazlık ve aidiyet) farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için varyanslarının homojenlik testi ile analize devam edilmiştir.

Tablo 16. Katılımcıların Yaş Durumuna Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonucu

		Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ortalaması	F	P
Örgütsel Yapı	Grup içi	,369	2	,185	,767	,466
	Gruplar Arası	39,241	163	,241		
	Toplam	39,610	165			
Örgütsel Sorumluluk	Grup içi	,891	2	,445	1,078	,343
	Gruplar Arası	67,340	163	,413		
	Toplam	68,230	165			
Ödüllendirme	Grup içi	1,776	2	,888	1,702	,186
	Gruplar Arası	85,015	163	,522		
	Toplam	86,790	165			
Risk Alma	Grup içi	3,743	2	1,872	5,018	,008
	Gruplar Arası	60,792	163	,373		
	Toplam	64,535	165			

Samimiyet	Grup içi	,037	2	,018	,062	,940
	Gruplar Arası	48,081	163	,295		
	Toplam	48,118	165			
Destek	Grup içi	,820	2	,410	1,222	,297
	Gruplar Arası	54,656	163	,335		
	Toplam	55,476	165			
Standartlar	Grup içi	,606	2	,303	1,057	,350
	Gruplar Arası	46,730	163	,287		
	Toplam	47,336	165			
Anlaşmazlık	Grup içi	2,325	2	1,162	6,070	,003
	Gruplar Arası	31,212	163	,191		
	Toplam	33,537	165			
Aidiyet/Kurumsal Kimlik	Grup içi	2,905	2	1,452	4,381	,014
	Gruplar Arası	54,035	163	,332		
	Toplam	56,940	165			

Anlamli farklılık tespit edilen değişkenlerde farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan değişkenlerin varyanslarının homojenlik testi ve sonuçları Tablo 17’de gösterilmiştir. Ayrıca tabloda değişkenlerin pozisyonlarda yer alan katılımcı sayıları, ortalama puanları ve standart sapmaları da yer almaktadır. Değişkenlerden risk alma ile anlaşmazlığın varyanslarının eşit olduğu ($p>0,05$) ve aidiyet/kurumsal kimliğin varyansının eşit olmadığı ($p<0,05$) varsayılmıştır. Risk alma ile anlaşmazlıkta farklılaşan grupların belirlenmesinde Tukey testi, aidiyet/kurumsal kimlikte farklılaşan grupların belirlenmesinde Games Howell testi kullanılmıştır.

Tablo 17. Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler Ve Varyans Homojenlik Testi

	Pozisyon	N	Ort.	Std. Sapma	Levene İstatistik Değeri	p	Farklılıklar
Risk Alma	Denetçi veya	60	4,0389	,68915	1,884	,155	---
	Kıdemli veya Baş	37	3,7658	,70213			Sorumlu Ortak Baş Denetçi
	Sorumlu Ortak	69	4,1594	,47005			Kıdemli veya Baş Denetçi
	Toplam	166	4,0281	,62540			
Anlaşmazlık	Denetçi veya	60	3,6667	,47982	2,129	,122	Kıdemli veya Baş Denetçi
	Kıdemli veya Baş	37	3,3716	,49519			Denetçi veya Denetçi
	Sorumlu Ortak	69	3,6449	,35975			Kıdemli veya Baş Denetçi
	Toplam	166	3,5919	,45083			
Aidiyet/ Kurumsal Kimlik	Denetçi veya	60	3,9333	,58480	4,757	,010	---
	Kıdemli veya Baş	37	3,7658	,76119			Sorumlu Ortak Baş Denetçi
	Sorumlu Ortak	69	4,1063	,43721			Kıdemli veya Baş Denetçi
	Toplam	166	3,9679	,58744			

Tablo 17 incelendiğinde; risk alma açısından sorumlu ortak baş denetçiler ile kıdemli/baş denetçiler arasında bir farklılık olduğu, sorumlu ortak baş denetçilerin risk almaya ilişkin algılarının (ort.=4,159; s.s.=0,470) kıdemli/baş denetçilere (ort.=3,765; s.s.=0,702) kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Denetim raporunu imzaya tek yetkili sorumlu ortak baş denetçiler, bu sürecin doğal bir sonucu olarak risk alma tutumunu denetçi ya da yardımcı denetçiye oranla daha belirgin sergilemek durumundadır.

Anlaşmazlık boyutu açısından kıdemli/baş denetçilerin, hem denetçi/denetçi yardımcıları hem de sorumlu ortak baş denetçiler arasında bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Kıdemli/baş denetçilerin anlaşmazlığa ilişkin algılarının (ort.=3,371; s.s.=0,495) denetçi/denetçi yardımcılara (ort.=3,666; s.s.=0,479) ve sorumlu ortak baş denetçilere (ort.=3,664; s.s.=0,359) kıyasla daha düşük olduğu belirlenmiştir. Herhangi bir sorunun çözümde, farklı fikirlerin dinlenmesi sürecini ifade eden çatışma boyutunda; iyi yönetilebilen çatışmaların, yaratıcılığı, araştırmaya teşviki, yeni ve orijinal fikirlerin oluşmasını sağlaması sebebiyle, sorumlu ortak baş denetçilerce benimsendiği söylenebilir. Kıdemli baş denetçiler ise aynı zamanda yetiştirmekle yükümlü olduğu yardımcı denetçilerin çatışma süreçlerini, hiyerarşik açıdan bir üst olarak belirlediği sorumlu ortak baş denetçiye yansıtmadığı ölçüde ya da

kendi fikirlerini beyan etmede yeterince özgür hissetmediklerinde, örgütte çatışmaya tolerans olmadığını değerlendirebilir.

Benzer şekilde örgüt ikliminin aidiyet/kurumsal kimlik boyutu açısından kıdemli/baş denetçiler ile sorumlu ortak baş denetçiler arasında bir farklılık olduğu, sorumlu ortak baş denetçilerin aidiyet/kurumsal kimliğe ilişkin algılarının (ort.=4,106; s.s.=0,437) kıdemli/baş denetçilere (ort.=3,765; s.s.=0,711) kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Sorumlu ortak baş denetçilerin aidiyet/kurumsal kimliğe ilişkin algılarının, kıdemli/baş denetçilere kıyasla daha yüksek oluşu yine unvana göre farklılaşma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Denetçiler açısından mesleki edinimler, sadece denetim sırasında tecrübeli olanın deneyimlerini aktarmasıyla değil, denetim firması içerisinde içselleştirilerek tutumlara yansıyan öğrenimler yoluyla da sağlanmaktadır. Bu sebeple, denetim firmalarının, denetçiler için aynı zamanda bir yetişme ortamı da olduğu göz önüne alınarak, örgüt içerisinde, iletişime, yeni fikirlere açık, katılımcı, destekleyici bir iklim yaratmanın, denetçilerin mesleki gelişimlerini ve bir iş çıktısı olarak güvenilir denetim faaliyetleri yürütmelerini sağlayabileceği değerlendirilmektedir.

Elde edilen bulgular, denetçilerin algılarına göre, Türkiye’de bağımsız denetim firmalarının, iyi ve yeni fikirlere şans vermeye istekli olmakla birlikte, denetim faaliyetini bir ekip işi olarak değerlendirmekte olduklarını ve bireysel inisiyatif ve sorumluluktan ziyade, daha çok, ortak hükmün önemine vurgu yaptıklarını ortaya koymaktadır. Denetim firması içerisinde tüm kademelerdeki denetçiler, işle yüz yüze gelme, belirsizlik ortamında hesaplanan riskleri üstlenme ya da yeni fikirlere açıklık hususunda, destekleyici bir iklimin varlığına inanmaktadırlar. Bununla birlikte denetim raporunu imzaya tek yetkili olan sorumlu ortak baş denetçilerin, bu sürecin doğal bir sonucu olarak risk almayı teşvik edici tutumları, diğer çalışanlara oranla daha belirgin benimsedikleri görülmektedir. Çekmecelioğlu (2007:190), destekleyici bir iklimin, çalışanların kendi kendilerine karar verme ve işte girişimci olma davranışlarını etkileyerek daha yaratıcı sonuçların alınmasına katkıda bulunduğunu belirtmektedir. Bu durum, aynı zamanda firma yöneticisi baş denetçilerin, risk almayı teşvik edici bir ortamın, örgüt içerisinde yaratıcı ve yeni fikirlerin oluşumuna katkı sağlayacağını ayırdında oldukları değerlendirilmesini de doğrulamaktadır. Baş denetçilerin risk almayı ve dolaylı olarak yaratıcılığı destekleyen yönetim felsefelerine karşın, kıdemli denetçilerin, çatışma yönetimi/çatışmaya tolerans açısından, örgüt içerisindeki iklimi farklı değerlendirdikleri görülmektedir. Kıdemli denetçiler, yetiştirmekle yükümlü oldukları denetçilerin çatışmalarını, hiyerarşik açıdan bir üst olarak belirledikleri sorumlu ortak baş denetçiye yansıtamadıkları ya da kendi fikirlerini yeterince ifade edemedikleri ölçüde, örgütte çatışmaya tolerans olmadığını değerlendirmektedirler. Nelson (2009) uyum, yüzleşmeden kaçınma veya makamlara saygının (itaatin) normal olduğu, kolektivist ve yüksek güç merkezi kültürlerde denetçiler için önemli bir nitelik olan sorgulayıcılığın gelişmesinin zor olduğunu belirtmektedir. Aynı şekilde, Lord ve DeZoort (2001:227) meslektaşlarından itaat ve uyumluluk baskısına maruz kalan denetçilerin, yanlış beyanları daha fazla kabullenme eğiliminde olduklarını ifade etmektedirler. Deneyimli denetçilerin, görev ekibindeki farklı seviyelere uygun sorgulayıcı zihniyet ve tutumu aktarma ihtimalleri üst yönetim üslubunun iletilmesi ilgilidir. Firmanın en yüksek mertebesinde uygun üslubun belirlenmesi, diğer kademelerde yer alan denetçilerin, denetimin önemli bileşenlerini daha iyi anlamasını sağlayacaktır. Görev başında eğitim ve gerçek hayattaki iş olaylarının, bir denetçinin doğru dinleme becerilerini, planlama ve denetimdeki her detaya dikkat etme yeteneğini geliştirdiği bilinmektedir (Curtis, 2014:15).

Araştırmaya katılan denetim firmalarının genelinde, üst yönetim, örgüt içerisinde adil ödüllendirme sistemlerinin varlığına inanmakta ve kendilerini kurumun bir üyesi olarak hissetmektedirler. Tüm kademelerdeki denetçilerin de, hata yaptıklarında destekleneceklerini bildikleri bir iklimde, aidiyet duygularının olumlu yönde etkilendiği görülmektedir. Buradaki önemli husus, diğer kurumsal örgüt iklimi çalışmalarının aksine, denetim firmalarında, denetçilerin aidiyet duygularının yüksek olmasının, örgüt açısından ya da denetimin güvenilirliği açısından olumlu bir durum yaratıp yaratmayacağı sorusudur. Aidiyet puanının yüksekliğinin denetçinin etik değerlendirmeleri veya bağımsızlığına etkisi üzerine olumsuz etkilerinin olup olmayacağına ilişkin yeni bir araştırmanın yürütülmesinin alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Son olarak, ülkemizde hâkim olarak faaliyette bulunan ve dört büyükler olarak bilinen uluslararası denetim firmalarındaki kurumsal uygulamaların yaratacağı etkilerin, örgüt iklimi açısından farklı bulgular doğurabileceği düşünülmektedir. Bu çalışma, Ankara ili genelinde ulusal firmalarda çalışan denetçiler üzerinde yapıldığından, daha sonraki çalışmalarda uluslararası denetim firmalarının örgüt iklimlerinin incelenmesinin, farklı öngörüler yaratacağı da değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akyüz, M.(2000). Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Örgüt İklimi ve İş Doyumu, Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, No:2, İzmir.
- Ay, Ü. & Çelik, C. (2003). "Çalışanların Örgüt Ve Yönetmel Uygulamalarla İlgili Algılamaları". 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 11.Oturum, Afyon
- Aydoğan, Z. (2004). "Örgüt Kültürü ve İklimi". Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 2, 203-215.
- Barker, R. (1965). "Explorations in Ecological Psychology". American Psychologist, 20,1-14.
- Burton, M.; Lauridsen, J. & Obel, B. (1999). "Tension and Resistance to Change in Organizational Climate: Managerial Implications for a Fast Paced World". Organization Science, 7, 359-384.
- Cıranoglu, M. (2011), "Sivil Toplum Kuruluşlarında Örgüt İklimi: Türk Ocakları Derneği Örneği, Yüksek Lisans Tezi", Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Curtis, R. (2014). "Breaking The Barrier – An Examination Into The Current State Of Professional Skepticism", Honors Scholar Theses, University Of Connecticut.
- Çekmecelioglu, H. (2007). "Yönetim Desteği, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Performansı Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi", 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Sakarya Üniversitesi, 185-191.
- Çekmecelioglu, H. (2008). "Örgüt İklimi, Güçlendirme ve Bireysel İş Performansı Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi", 2008 Muhan Sosyal İşletmecilik Konferansı-İşletmecilikte Yeni Gelişmeler ve Fırsatlar, 129-141.
- Denison, D. (1996). "What is The Difference Between Organizational Culture and Organizational Climate?" Academy of Management Review, 21(3), 619-654.
- Dinçer, E. (2013), "Örgüt İklimi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Kamu Kurumunda Araştırma" Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ertekin Y.(1977), "Örgüt İklimi", Yönetim Psikolojisi I. Ulusal Sempozyumunda Sunulan Bildiriler-Tartışmalar
- Ertekin Y.(1978). Örgüt İklimi, Doğan Basımevi; Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları No: 174; Ankara.
- Gayef, A.(2006) "Özel Hastanelerde Uygulanan Liderlik Yaklaşımlarının Üst Düzey Yöneticilerin Takım Çalışması Ve Örgüt İklimi Algılamaları Üzerindeki Etkisi," Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Halpin, A. & Croft, D. (1963). "The Organizational Climate of Schools". Chicago: Midwest Administration Center of The University of Chicago.
- Hamioğlu, B.(2006). "Örneklem Büyüklüğü ve Olası Yanılgılar". İnternet: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:q_3GiNWpe4UJ:80.251.40.59/education.ankara.edu.tr/aksoy/eay/eay/b0506/bhamioglu.doc+&cd=1&hl=tr&ct=c lnk&gl=tr.05.04.2015
- Hellriegel, D. & Slocum, J. (1974), "Organizational Climate: Measures, Research and Contingencies". Academy of Management Journal, 17 (2) 255-280).
- Hoy, W. & Tarter, (1992). "Measuring The Health of The School Climate: A Conceptual Framework". NASSP Bulletin, 76, 74-79.
- Hoy, W. (1990). "Organizational Climate and Culture: A Conceptual Analysis of The School Workplace", Journal of Educational and Psychological Consultation, 1(2), 149-168.
- Johnstone, K.; Garmling, A.& Rittenberg, L. (2013)." Auditing: A Risk-Based Approach to Conducting a Quality Audit", 9th Ed., USA: South-Western, Cengage Learning.
- Joyce, W. & Slocum, J. (1984). "Collective Climate: Agreement As A Basis For Defining Aggregate Climates In Organizations". Academy of Management Journal, 27, 721-742.
- Karacan, S.& Uygun, R.(2012). Denetim Ve Raporlama , Umuttepe Yayınları, Ankara.
- Koçel, T.(2005). İşletme Yöneticiliği, s.584, Arıkan Basım Yay. Dağ. Ltd. Şti, İstanbul.

- Küçüksarı, Ş. (2012). "Örgüt İklimi İle Stres Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kütahya.
- Lewin, K. (1951). *Field Theory In Social Science*. New York: Harper & Row.
- Lewin, K.; Lippit, R., & White, R. (1939). "Patterns of Aggressive Behavior In Experimentally Created Social Climates". *Journal of Social Psychology*, 10, 271-299
- Likert, R. (1961). *New Patterns Of Management*. New York: McGraw-Hill.
- Litwin G. & Stringer R. (1968). *Motivation and Organizational Climate*, 3rd Edition, Harvard University Press, Boston.
- Lord, A. & Dezoort, T. (2001). "The Impact Of Commitment And Moral Reasoning On Auditors' Responses To Social Influence Pressure". In: *Accounting, Organizations And Society*, 26 (3): 215-235.
- Malkoç, A. (2011), "Örgüt İklimi ve Personel Güçlendirmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışındaki Öncüllük Rolü Üzerine Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Nelson, M. (2009). "A Model And Literature Review Of Professional Skepticism In Auditing." *Forthcoming In Auditing*
- Öge, S. (2002), "Kültürel Yaklaşım Boyutuyla Örgütsel İklim", Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:1-8/7-6, Konya .
- Öner, S. (2007). "Ortaöğretim Kurumlarında Görevli Öğretmenlerin Okul Yönetimine Katılma Düzeyleri İle Örgüt İklimi Arasındaki İlişki", Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Özdemir, F. (2006). "Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma", Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Adana.
- Özkanan, A. (2009). "Örgüt İklimi ve Tükenmişlik İlişkisi: Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması" Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Pritchard, R. & Karasick, B. (1973), "The Effects of Organizational Climate on Managerial Job Performance and Job Satisfaction, *Organizational Behavior and Human Performance*", 9(1), ss.126- 147.
- Schneider, B. & Barbera, K. (2014). "The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture". Oxford University Press.
- Schneider. B. (1990). "Organizational Climate and Culture". (Ed. Schneider. B.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Şen, H. (2007). "Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Yönetici Hemşire ve Hemşirelerin Kurumsal İklimi Algılayışları", Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Şişman, M. (2002). *Örgütler ve Kültürler*, (1.Baskı). Ankara, Pegem Yayıncılık, 155- 159.
- Tahaoğlu, F. (2007). "İlköğretim Okulu Müdürlerinin Liderlik Rollerinin Örgüt İklimi Üzerine Etkisi", Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Gaziantep.
- Wallach, J. (1983) "Individuals and Organizations: The Cultural Match. *Training and Development Journal*, 9-36.
- Yavaşoğlu, M. (2001). *Sermaye Piyasası Mevzuatında Bağımsız Denetim*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Zammuto, R. & Krakower, J. (1991). "Quantitative And Qualitative Studies In Organizational Culture". *Research In Organizational Change And Development*, 5, 83-113
- Zeybek, K. (2010). "Hastane İşletmelerinde Örgüt İklimi ve Tükenmişlik Etkileşimi", Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.