T.C.

KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

MUHASEBE FİNANSMAN BİLİM DALI

MUHASEBE HATALARININ DAVRANIŞSAL MUHASEBE AÇISINDAN İNCELENMESİ: KOCAELİ İLİNDE BİR UYGULAMA

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Damla TÜRKOĞLU

KOCAELİ-2023

T.C.

KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANA BİLİM DALI

MUHASEBE FİNANSMAN BİLİM DALI

MUHASEBE HATALARININ DAVRANIŞSAL MUHASEBE AÇISINDAN İNCELENMESİ: KOCAELİ İLİNDE BİR UYGULAMA

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Damla TÜRKOĞLU

Doç. Dr. Ferah YILDIZ

KOCAELİ-2023

T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
MUHASEBE FİNANSMAN BİLİM DALI

MUHASEBE HATALARININ DAVRANIŞSAL MUHASEBE AÇISINDAN İNCELENMESİ: KOCAELİ İLİNDE BİR UYGULAMA

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Tezi Hazırlayan: Damla TÜRKOĞLU
Tezin Kabul Edildiği Enstitü Yönetim Kurulu Karar ve No: 14.04.2023-12

KOCAELİ 2023

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER……...I

ÖZET……..…..IV

ABSTRACT……..……..V

TEŞEKKÜR……..VI

KISALTMALAR……VII

TABLOLARDİZİNİ……VIII

ŞEKİLLER DİZİNİ……..……...IX

GİRİŞ……...1

BİRİNCİ BÖLÜM

1.MUHASEBE VE MUHASEBENİN TARİHSEL GELİŞİMİ……3

1.1. MUHASEBE KAVRAMI……3

1.2. MUHASEBENİN TARİHSEL GELİŞİMİ……3

1.3. MUHASEBENİN TEMEL KAVRAMLARI……5

1.3.1. Sosyal Sorumluluk Kavramı……...……5

1.3.2. Kişilik Kavramı……...5

1.3.3. İşletmenin Sürekliliği Kavramı……...5

1.3.4. Dönemsellik Kavramı……6

1.3.5. Parayla Ölçülme Kavramı……...6

1.3.6. Maliyet Esası Kavramı……6

1.3.7. Tarafsızlık Ve Belgelendirme Kavramı……..6

1.3.8. Tutarlılık Kavramı……..7

1.3.9. İhtiyatlılık Kavramı……7

1.3.10. Tam Açıklama Kavramı……7

1.3.11. Önemlilik Kavramı……7

1.3.12. Özün Önceliği Kavramı……..7

1.4. MUHASEBENİN KAPSAMI VE UYGULAMA ALANLARI……...8

1.5. MUHASEBE MESLEĞİ……9

1.5.1. Türkiye'de Muhasebe Mesleğinin Gelişimine Katkıda Bulunan Bazı Kuruluşlar……11

1.5.2. Muhasebecilik ve Mali Müşavirlik Mesleğinin Konusu……...13

1.5.3. Muhasebe Meslek Mensupları……..13

1.5.4. Muhasebe Meslek Mensupların Çalişma Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Ve Muhasebe Meslek Mensuplarınn Rolü……15

1.5.4.1. Literatür Taraması……15
1.5.5. Meslek Mensuplarının Sorumlulukları……17
1.5.6. Meslek Mensuplarının Meslek Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar…..19

İKİNCİ BÖLÜM

2.MUHASEBEDE HATA……22
2.1. MUHASEBEDE YAPILAN HATALAR……22
2.1.1. Literatür Taraması……...24
2.1.2. Muhasebede Hata Türleri……..……26
2.2. Muhasebe Hatalarını Etkileyen Faktörler……...29
2.2.1. Eğitim Ve Muhasebe Hataları……...29
2.2.2. Mevzuat ve Muhasebe Hataları……33
2.2.3. Teknolojik Gelişmeler ve Muhasebe Hataları……..34
2.2.4. İş Stresi Ve Muhasebe Hataları……36

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.DAVRANIŞSAL MUHASEBE VE TARİHSEL GELİŞİMİ……37
3.1. DAVRANIŞSAL MUHASEBE KAVRAMI……37
3.2. DAVRANIŞSAL MUHASEBENİN TARİHSEL GELİŞİMİ……38
3.2.1. Literatür Taraması……39
3.3. DAVRANIŞSAL MUHASEBENİN ARAŞTIRMA ALANLARI……..40
3.4. DAVRANIŞSAL MUHASEBEYİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER…….41
3.4.1. İnanç……..41
3.4.2. Kültür……42
3.4.3. Politik Yapı……...43
3.4.4. Etik……43
3.5. DAVRANIŞSAL MUHASEBEYE KONU OLAN TARAFLAR……...46
3.6. DAVRANIŞSAL MUHASEBE TEORİLERİ……47
3.6.1. Beklenti Teorisi……47
3.6.2. Eşitlik Teorisi……47
3.6.3. Amaç Teorisi……48
3.6.4. Durumsallık Teorisi……..49
3.6.5. Vekalet Teorisi……..50
3.7. DAVRANIŞSAL MUHASEBE VE GENEL MUHASEBE İLİŞKİSİ..50

3.8. DAVRANIŞSAL MUHASEBE VE YÖNETİM MUHASEBESİ İLİŞKİSİ……52

3.9. DAVRANIŞSAL MUHASEBE İLE YAKIN İLİŞKİ İÇİNDE OLAN BİLİM DALLARI……54

3.9.1. Psikoloji……54

3.9.2. Sosyoloji……...55

3.9.3. Din……55

3.9.4. Etik……55

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4.UYGULAMA……..56

4.1. YÖNTEM……56

4.1.1. Araştırmanın Modeli……56

4.1.2. Veri Toplama Aracı ve Teknikleri……56

4.1.3. Hipotezler……..57

4.2. BULGULAR……...58

4.3. BULGULARIN DEĞERLENDİRMESİ VE TARTIŞMA…….59

SONUÇ……..71

KAYNAKÇA……73

EK……..….83

ÖZGEÇMİŞ…….….86

ÖZET

Muhasebe çok eski dönemlerden bu zamana süregelen ve bu süreç içerisinde sürekli değişen ve gelişen, ekonomik hayatın gelişmesiyle birlikte işletmelerin varlıklarını ve kaynaklarını kayıt altına alarak raporlayan, yetkili kişilere sunan ve ticari hayatın gelişmesiyle de büyük önem kazanan bir bilim dalıdır.

Muhasebede sürekli değişen ve gelişen olayların takibi meslek mensupları açısından hem iş takibini zorlaştırmakta hem de muhasebe alanında yapılan hataları arttırmaktadır.

Teknolojinin gelişmesi, muhasebe hatalarının kolaylıkla tespit edilmesi gibi avantajlarda sağlamaktadır ancak davranış kökenli olabilecek hataların tespiti için farklı alanlara başvurmak gerekebilmektedir. Bu durumda davranışsal muhasebe önem arz etmektedir.

Bu çalışmanın amacı, Serbest Muhasebeci Ve Mali Müşavirlerin muhasebe alanında yaptıkları hataların davranışsal boyutunu incelemektir.

Çalışmanın örneklemi, Kocaeli ilinde bağımsız olarak faaliyet gösteren 203 adet Serbest Muhasebeci Ve Mali Müşavirdir.

Çalışmada sıklıkla kullanılan veri toplama yöntemlerinden olan anket yöntemi kullanılmıştır. Online anket yönetimi ile toplanan veriler analiz edilerek araştırmanın uygulama bölümünde tablolar halinde sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe, Davranışsal Muhasebe, Hata, SMMM

ABSTRACT

Accounting is a science that has continued from ancient times to this time and is constantly changing and developing during this process, which has gained great importance with the development of economic life. The tracking of constantly changing and developing events in accounting complicates both business follow-up and increases the mistakes made in the field of accounting in terms of professionals.

The development of technology also provides advantages such as easy detection of accounting errors, but it may be necessary to apply to different fields for the detection of errors that may be of behavioral origin. In this case, behavioral accounting has vital importance.

The aim of this study is to examine the behavioral dimension of mistakes made by freelance accountants and financial advisors in the field of accounting.

The sample of the study is 203 freelance accountants and financial advisors operating independently in kocaeli province.

In the study, the survey method, which is considered one of the most frequently used methods, was used. The data collected by online survey management were analyzed and presented in tables in the application section of the research.

Keywords: Accounting, Behavioral Accounting, Mistake, Freelance Accountants and Financial Advisors.

TEŞEKKÜR

Çalışmanın başından sonuna kadar bilgi birikimini bana aktaran ve desteğini hiç esirgemeyen tez danışmanım Doç. Dr. Ferah Yıldız'a teşekkür ederim.

Mesleğe adım attığım ilk günden itibaren elimden tutan, bilgeliği ile yolumu aydınlatan ve bana mesleği sevdiren sevgili SMMM Serdar Kandemir'e teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca hayatım boyunca her zaman yanımda olan, benim için her koşulda yapmış oldukları fedakârlıklardan dolayı sevgili annem Hamide Türkoğlu'na ve sevgili babam Cengiz Türkoğlu'na, hayatımda olduğu süre boyunca bana sevgisiyle her zaman destek gösteren sevgili nişanlım Mustafa Özer'e en özel şükranlarımı sunmayı bir borç bilirim.

KISALTMALAR

AICPA: Amerikan Kamu Muhasebecileri Enstitüsü

BDS: Bağımsız Denetim Standardı

FCM: Akdeniz Muhasebeciler Federasyonu

FEE: Avrupa Muhasebeciler Federasyonu

IAAER: Uluslararası Muhasebe Eğitimi Ve Araştırma Birliği

IAASB: Uluslararası Denetim Ve Güvence Standartları Kurulu

IASB: Uluslararası Muhasebe Standartları Kurulu

IFAC: Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu

KDV: Katma Değer Vergisi

KGK: Kamu Gözetimi, Muhasebe Ve Denetim Standartları Kurumu

KOSGEB: Küçük Ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme Ve Destekleme İdaresi Başkanlığı

SGK: Sosyal Güvenlik Kurumu

SMMM: Serbest Muhasebeci Mali Müşavir

SPK: Sermaye Piyasası Kurulu

TDK: Türkiye Dil Kurumu

TESMER: Temel Eğitim Ve Staj Merkezi

TFRS: Türkiye Finansal Raporlama Standartları

TMS: Türkiye Muhasebe Standartları

TMSK: Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu

TMUD: Türkiye Muhasebe Uzmanları Derneği

TMUDESK: Türkiye Muhasebe Ve Denetim Standartları Kurulu

TÜRMOB: Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği

VUK: Vergi Usul Kanunu

YMM: Yeminli Mali Müşavir

YÖK: Yüksek Öğretim Kurumu

TABLO DİZİNİ

Tablo 1: Davranışsal Muhasebe Yaklaşımı ile Geleneksel Muhasebe Yaklaşımı…….....51

Tablo 2: Demografik Özellikler Frekans Tablosu…….57

Tablo 3: Muhasebede Hatalar ile İlgili Önermeler……59

Tablo 4: Açıklayıcı Faktör Analizi Döndürülmüş Bileşen Matrisi……..60

Tablo 5: Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği İndeksleri……..61

Tablo 6: Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği İndeksleri (Toplam Ölçek)…….62

Tablo 7: Faktörler, Değişkenler ve Standartlaştırılmış Regresyon Katsayıları……63

Tablo 8: Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri ……..63

Tablo 9: Faktörlerin Normal Dağılım Testleri ……..63

Tablo 10: Cinsiyete Göre İstatiksel Analizler (Ortalama St.sapma)...……64

Tablo 11: Medeni Duruma Göre İstatiksel Analizler (Ortalama St.sapma)……...64

Tablo 12: Yaşa Göre İstatiksel Analizler (Ortalama St.sapma)……..……65

Tablo 13: Eğitim Durumuna Göre İstatiksel Analizler (Ortalama St.sapma)…….....66

Tablo 14: Gelir Grubuna Göre İstatiksel Analizler (Ortalama St.sapma)…….....67

Tablo 15: Mükellef Sayısına Göre İstatiksel Analizler (Ortalama St.sapma)…….....68

Tablo 16: Mesleki Deneyim Süresine Göre İstatiksel Analizler (Ortalama St.sapma)…….....69

Tablo 17: Faktörler Arasındaki İlişki (Spearman Korelasyon Testi) r(p)……..70

ŞEKİLLERİN DİZİNİ

Şekil 1: Muhasebe Uygulamaları ve Etkileşimleri……...8

Şekil 2: Muhasebe Eğitiminin Genel ve Özel Amaçları……31

Şekil 3: Mesleki Gelişim Sürecinin Alt Kümeleri …….33

Şekil 4: Karar Almayı Etkileyen Faktörler……38

Şekil 5: Davranışsal Muhasebe Araştırma Alanları…….....40

Şekil 6: Davranışsal Muhasebeye Konu Olan Taraflar……46

Şekil 7: Amaç Teorisi……49

Şekil 8: Muhasebe ve İnsan Davranışları Arasındaki Etkileşim…….....54

Şekil 9: Doğrulayıcı Faktör Analizi AMOS Modeli……...61

Şekil 10: Doğrulayıcı Faktör Analizi AMOS Modeli (Toplam Ölçek)…….62

GİRİŞ

Ticari hayatın başlangıcından günümüze muhasebe, işletmeler için her daim önemli bir bilim dalıdır. İşletme yöneticileri işletme adına karar verme aşamalarında her zaman güvenilir verilere ihtiyaç duyarlar. Bu verileri işleyerek raporlar halinde yetkili kişilere sunan bilim dalına muhasebe denir. Muhasebe, işletmelerin geçmiş dönemlerdeki ve cari dönemdeki verilerini kayıt altına alarak mali tablolar halinde sunarak işletme yöneticilerinin gelecek planlaması yapmalarına katkı sağlamaktadır.

Muhasebe verileri sadece sayısal verilerden oluşuyor gibi gözükse de aslında işin arka planında verileri bir araya analiz eden ve yorumlayan muhasebe meslek mensupları olmaktadır. Yapılan iş her ne kadar mekanik olarak gözükse de muhasebe mesleği, meslek mensuplarının kişilikleri, duygu ve düşünceleri, kültürleri, inandıkları değerler gibi birçok faktörler ile birlikte etkilenmeye açıktır. Diğer bir değişle muhasebe mesleği rasyonellikten çıkarak artık davranışsal boyutla iç içe olmaktadır. Bu durumda davranışsal muhasebe ortaya çıkmaktadır.

Davranışsal muhasebe, meslek mensuplarının muhasebe alanında karar verme süreçlerindeki davranışsal etkileri incelemektedir. Meslek mensuplarının karar verme süreçlerini etkileyen pek çok faktör vardır. Kültür, dini inanç, karakter, çalışılan ortam, politik yapı bunlardan bazılarıdır. Sayılan bu gibi faktörler meslek mensuplarının muhasebe alanındaki hataları ile de bağlantı içerisindedir.

Muhasebe ve davranışsal muhasebe son zamanlarda pek çok çalışmaya konu olmakla birlikte bu çalışmada da meslek mensuplarının muhasebe alanında yaptıkları hataları davranışsal muhasebe açısından ele alarak incelenmiştir.

Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde muhasebe kavramı ele alınmıştır. Muhasebenin tarihi, muhasebenin kapsamı ve önemi, muhasebenin temel kavramları, muhasebe mesleği ve konusu, meslek mensuplarının meslek hayatındaki önemi ve meslek mensuplarının çalışma hayatlarındaki karşılaştıkları sorunlar gibi konulara yer verilerek açıklanmaya çalışılmıştır.

İkinci bölümde muhasebe hataları ele alınmıştır. Muhasebe hataları alanında literatür çalışmasına yer verilmiştir. Muhasebede hata türleri ve bu hatalar üzerinde etkili olan bazı faktörler açıklanmıştır.

Üçüncü bölümde davranışsal muhasebe kavramı ele alınmıştır. Davranışsal muhasebe tanımı yapılarak bu alanda yapılan araştırmalar hakkında bir literatür çalışması yapılmıştır. Davranışsal muhasebenin uygulama alanları, etkilendiği faktörler, davranışsal muhasebeye konu olan taraflar, davranışsal muhasebe teorileri gibi konulara ele alınarak açıklanmıştır.

Dördüncü bölümde meslek mensupları ile yapılan anket verileri, bu verilerin analizleri ve yorumları yer almaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. MUHASEBE VE MUHASEBENİN TARİHSEL GELİŞİMİ

1.1.MUHASEBE KAVRAMI

İşletmeler, ihtiyaçlardan doğan gereksinimleri karşılamak üzere kurulan ve bu alanda faaliyet gösteren kuruluşlardır. Bu kuruluşlar faaliyet gösterirken bulundukları ortamlardaki çeşitli faktörler ile ilişki halindedir. Bu işletmelerin faaliyetleri sonucunda ortaya çıkan verilerin, işletme ile ilgisi bulunan taraflara zamanında ve en doğru şekilde sunulması işletme devamlılığı açısından zorunluluktur. Bu verilerin zamanında doğru bir şekilde raporlayıp gerekli taraflara sunulması muhasebe tarafından gerçekleştirilir (Beyazıtlı vd. 2016: s. 19-23).

Muhasebe için günümüze kadar geçen süreçte farklı tanımlamalar mevcuttur. Kimi araştırmacılar muhasebeyi bir bilim olarak kabul ederken kimi araştırmacılarda muhasebenin sanat ve teknik olduğunu savunmuşlardır. Muhasebeyi bilim olarak savunan araştırmacılara göre muhasebe, işletmelerin ekonomik faaliyetlerinden doğan ve bu faaliyetler sonucunda ileride meydana gelebilecek bazı ekonomik süreçlerin önceden tespit edilerek yapılan işlemleri ona göre yönlendirebilen ve çıkar gruplarına fayda sağlayan bir bilim olarak kabul edilmiştir. Sanat olarak savunan araştırmacılar ise muhasebeyi, işletmelerin ticari faaliyetlerinin tanımlanması ve yorumlanmasını sağlayan bir sanat tekniği olarak kabul etmişlerdir (Değirmencioğlu, 2022: s. 4).

1.2.MUHASEBENİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Muhasebe, insanoğlunun günlük yaşamına bağlı olarak oluşan ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla ortaya çıkmıştır. Muhasebenin hangi tarihte ortaya çıktığı kesin olarak bilinmemekle birlikte birçok araştırmacı tarafından çalışmalara konu olarak alındığı görülmüştür. Fakat tüm bu belirsizliklerin içinde savunulan düşünce, muhasebenin insanoğlunun doğuşuyla birlikte ortaya çıktığıdır. Bu düşünceyle birlikte muhasebe mesleği birçok meslekten çok daha eskiye dayanan köklü ve ihtiyaca dayalı bir meslektir (Kızıl, Kocur, 2017: s. 328).

Muhasebenin geçmişi M.Ö. 5000'li yıllara kadar dayanır. Fakat "Summa Di Aritmetica Geometria Proportioni Et Proportionalita" isimli eserin yazarı Luca Pacioli tarafından bahsi geçen eserde ilk kez özgün bir alan olarak literatüre girdiği

söylenebilir. Bu eserde aslında farklı bir konu ele alınmayıp o zamanlar İtalya'da kullanılan çift taraflı kayıt yöntemi açıklanmaktadır. 15. yy da özellikle yazılı bir eserde sistematik bir şekilde anlatılması muhasebe tarihi açısında milat olarak kabul edilmekte olup 15. yy ve 17. yy arası muhasebe alanındaki gelişmeler şu şekilde anlatılabilir (Marşap, Gökten, 2016: s. 345-350):

- 15 yy - 17 yy arasında varlık birikimiyle ilgili bilgi edinmek amaç edinilmiştir. Bu yüzyıllarda çift taraflı kayıt sisteminden başka bir ilerleme ortaya konulmamıştır.

- 18. yy da ticaret kanunun yaygınlaşarak ülkeler tarafından kabul edilmesi ve sanayi devrimi ile muhasebe ve işletmecilik alanı ortak paydada buluşmuştur.

- 19. yy da liberal kapitalizm doğuşuyla kâr amacı güdülmeye başlanmış ve muhasebe performans raporlamasına dayalı bir sistem halini almaya başlamıştır.

- 20. yy da ise kar gütme amacı yerine değer maximizasyonu ön plana çıkmasıyla makul değer muhasebesi gündeme gelmiştir.

Muhasebenin doğuşuna ve gelişimine katkı sağlayan bazı unsurlar vardır. Bu unsurlar aşağıdaki gibi açıklanabilir.

Ticaret unsuru açısından bakıldığında, ticaretin yıllar itibariyle gelişmesiyle birlikte gerçekleşen işlemlerin kayıt altına alınması gerekliliği de doğmuştur. Bu da kayıt tutma işlevine dayanan muhasebenin ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Ayrıca genel itibariyle tüm dinlerde de yapılan ticari işlemlerin kayıt altına alınması konusunda kurallarının olması da muhasebenin doğuşuna katkı sağlamıştır (Gökgöz, 2011: s. 175-176).

Hukuk unsuru açısından bakıldığında, ticari uyuşmazlık kaçakçılık gibi hukuki davalarda da delil niteliği taşıyan kayıtlarda muhasebenin gerekliliğini ortaya koymaktadır (Gökgöz, 2011: s. 175-176).

Devlet unsuru açısından bakıldığında, devletler gerekli finansmanı halktan vergi olarak toplamaktadır. Bu vergiyi işletmelerin kayıt altına alınan muhasebe verilerine göre almaktadırlar. Bu anlamda devlet açısından muhasebe bilimi önem arz etmektedir (Gökgöz, 2011: s. 175-176).

Teknoloji unsuru açısından bakıldığında, geçmişten bugüne teknoloji geliştikçe muhasebenin gelişimi de olumlu etkilenmiştir. Muhasebe tablet ve killerde tutulan kayıtlarından günümüzdeki bilgisayar ortamında tutulan muhasebeye kadar büyük gelişim göstermiştir (Gökgöz, 2011: s. 175-176).

1.3. MUHASEBENİN TEMEL KAVRAMLARI

Muhasebenin temel kavramları 1992 yılında resmî gazetede yayımlanan 1 Sıra No' lu Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği ile düzenlenmiş olup tebliğde kavramlar şu şekilde açıklanmıştır:

1.3.1. Sosyal Sorumluluk Kavramı

Muhasebe uygulamalarının düzgün bir şekilde yürütülmesi, işletmelerin finansal tablolarının düzenlenmesi ve sunulmasında toplumun çıkarlar göz önünde bulundurularak bilgiyi üretirken tarafsız, doğru, güvenilir bir şekilde davranılmasını açıklamaktadır (MSUGT 1992).

Muhasebe ilgili taraflara doğru ve güvenilir bilgiyi vermekle sorumludur. Muhasebe bu görevini yerine getirirken hukuki sorumluluğunun yanı sıra çok daha kapsamlı olan sosyal sorumluluk duygusu ile hareket edip sonuca ulaşmalıdır. (Okay, 2011: s. 10-11).

1.3.2. Kişilik Kavramı

Bu kavram işletmenin yöneticisinden, sahibinden, ortağından ayrı bir kişiliğe sahip olduğunu ve faaliyetlerini bu kişilik adına yürütmesi gerektiğini açıklar (MSUGT 1992).

Kişilik kavramı sonucunda muhasebe, işletme kişiliği ile ve bu kişiliğe ait değerlerin değişmesi sonucu ortaya çıkan faaliyetlerle ilgilenir (Cüre, 2015: s. 16).

1.3.3. İşletmenin Sürekliliği Kavramı

Bu kavrama göre işletmenin faaliyetlerini, işletme sahiplerini, hissedarlarının yaşam süreleri ile bağlantılı olmadan sürdürebilmesini ifade etmektedir (Muhasebe Sistemi Uygulamalar Genel Tebliği Sıra No: 1).

İşletmenin sürekliliği kavramına göre, kuruluş sözleşmesinde herhangi bir aksi madde konulmadığı sürece işletme faaliyetlerinin belli bir süreye bağlı olmadan sürdürüleceğini anlatmaktadır (Bakabala, 2022: s. 8).

1.3.4. Dönemsellik Kavramı

İşletmelerin sınırsız olarak kabul edilen ömürlerinin, belli dönemlere ayrılarak faaliyetlerde bulunulması ve her dönemin faaliyetleri ve sonuçlarının diğer bölümlerden ayrı olarak değerlendirilmesi, dönemlerin birbirinden bağımsız olarak değerlendirilmesini ifade eder (MSUGT 1992).

1.3.5. Parayla Ölçülme Kavramı

Para ile ölçülebilen işlemlerin muhasebeye yansıtılması, ortak bir ölçü olan para birimi ile yansıtılmasıdır (Muhasebe Sistemi Uygulamalar Genel Tebliği Sıra No: 1).

Paranın sabit kalıp değişmediği kabul edilip işlemler o günü para birimi ile işleme alınırlar fakat günümüz koşullarında paranın dönemsel değişmeler gösterdiği bir gerçektir ve bu değişimler işletmelerin varlıklarını farklı para birimleriyle değerlemeleri mali tabloları üzerinde olumsuzluklara yol açmaktadır (Tetik, 1997: s. 152-153).

1.3.6. Maliyet Esası Kavramı

İşletme tarafından edinilen varlıkların muhasebeleştirilmesinde bu varlıkların elde edilme maliyetlerinin baz alınmasını ifade etmektedir (MSUGT 1992).

1.3.7. Tarafsızlık Ve Belgelendirme Kavramı

Yapılan muhasebe işlemlerinin gerçeğe uygun şekilde yapılması, kuralına uygun olarak düzenlenmiş tarafsız belgelere dayandırılması gerektiğini ve yapılan muhasebe kayıtlarında uygulanacak yöntemlerin seçilmesinde tarafsız davranılması gerektiğini savunur (Muhasebe Sistemi Uygulamalar Genel Tebliği Sıra No: 1).

Muhasebe faaliyetleri çıkar grupları göz ardı edilmeksiniz sürdürülmeli ve belgeler para ile ölçülebilir olması gerekmektedir (Cüre, 2015: s. 18).

1.3.8. Tutarlılık Kavramı

Muhasebede uygulanan politikaların izleyen dönemlerde değiştirilmeden uygulanması, işletmelerinin mali verilerinden ortaya çıkan faaliyet sonuçlarının karşılaştırılabilir olması en temel amaçlar arasındadır (MSUGT 1992).

1.3.9. İhtiyatlılık Kavramı

İşletmelerin faaliyetlerinde oluşabilecek olaylara karşı önceden tedbirli olmayı ve karşı karşıya kalınabilmesi mümkün olan riskler çerçevesinde önlemler alınmasını ifade etmektedir (MSUGT 1992).

Eğer işletme ihtiyatlı davranmaz ise mali tablolardan fayda sağlayan taraflara yanlış bilgi verilmesine sebebiyet verebilir. Taraflar yanlış bilgi neticesinde yanlış karar alabilir ve bu durum işletmeler için uygun bir davranış değildir (Acar, Aktürk, 2009: s. 78-79).

1.3.10. Tam Açıklama Kavramı

Muhasebede mali verilerin ve mali tabloların bu tablolardan yararlanacak kişiler açısından açık ve anlaşılır olmasını ifade eder. Mali tablolarda yer almayan fakat karar almayı etkileyebilecek ve gerçekleşmesi mümkün olabilecek olayları da belirtmesi gerektiğini ifade eder (MSUGT 1992).

1.3.11. Önemlilik Kavramı

Bir mali olayın veya hesap kaleminin değerinin, işletme finansal tablolarına göre yapılacak olan değerleme veya bu tablolara bakılarak alınacak kararları etkileyebilme düzeyini ifade etmektedir (MSUGT 1992).

1.3.12. Özün Önceliği Kavramı

İşletmelerde oluşan faaliyetlerin muhasebeye aktarımı sırasında bu işlemlerin özleri ve biçimleri genelde paralellik gösterse bile bazı durumlarda farklılaşabilmektedir. Bu durumda özün önceliği kavramına göre faaliyetlerin biçimlerinden önce MSUGT' ta yer alan tanımına uygun olan hesap grubuna kaydı yapılması gerektiğini ifade eder (Marşap, 1996: s.1).

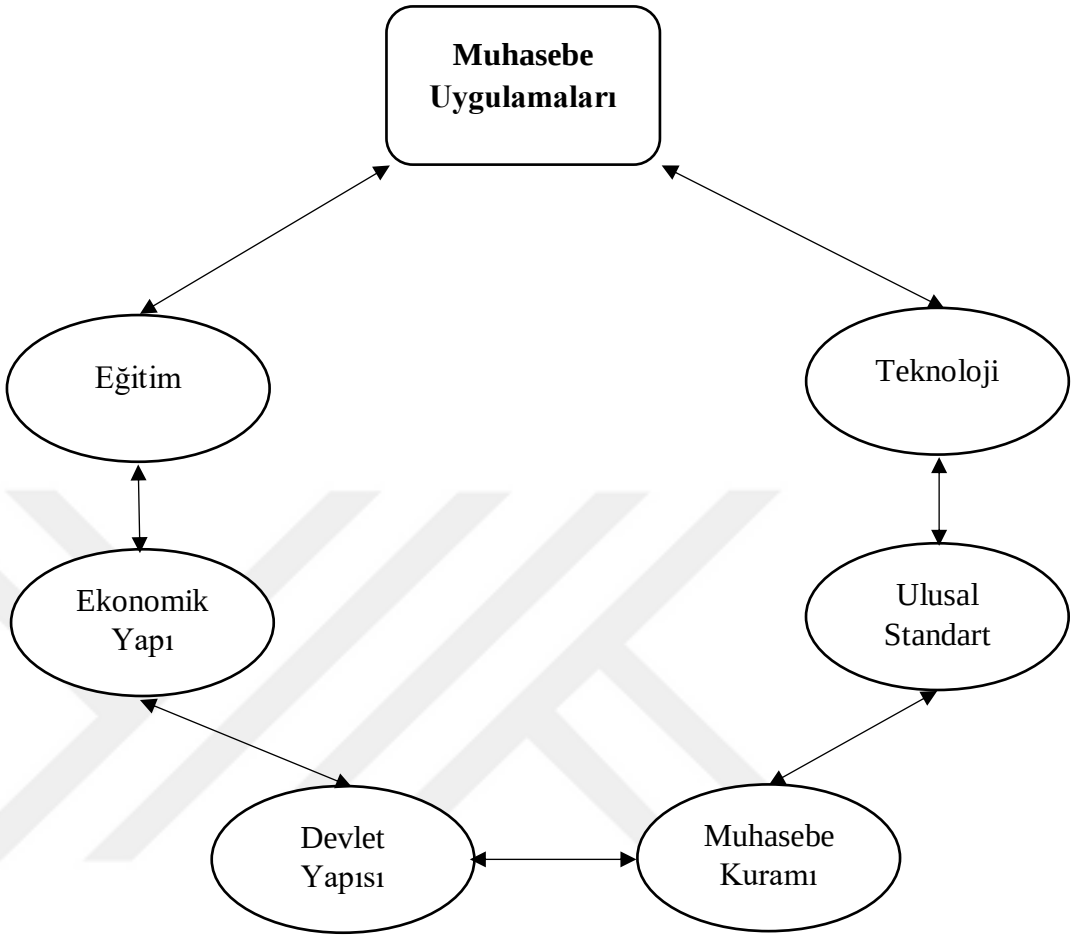
1.4.MUHASEBENİN KAPSAMI VE UYGULAMA ALANLARI

İnsan ihtiyaçları pek çok noktada farklılaşabilir ve bu ihtiyaçların tek bir kişi tarafından da karşılanması imkansızdır. Ortaya çıkan ihtiyaçlar doğrultusunda bunları karşılamaya yönelik pek çok işletme ortaya çıkmaktadır. İşletmeler, insanların çeşitli isteklerini yerine getirmeye, ihtiyaçlarını gidermeye yönelik mal ve hizmet üretiminde bulunan iktisadi birimlerdir. Bu iktisadi birimler ayrı ayrı sektörlerde birden çok işkolunda bulunabilirler. Mal alım satımı, hizmet üretimi, işletme genel giderleri, personel çalıştırma giderleri gibi pek çok gider kalemi ve bunun yanında gelir kalemi de ortaya çıkmakta ayrıca firmaların varlık ve kaynaklarında artış azalışlar olmaktadır. Bu durumda işletme bünyesinde gelir gider dengesini ayarlamak güçleşmektedir. Tam olarak bu karmaşıklığı çözmek amacıyla muhasebe ortaya çıkmaktadır (Salık, 1993: s. 15).

Muhasebe, firmalarda meydana gelen ekonomik değişiklikleri saptar, bu verileri sistemli bir şekilde kaydeder, yetkili kişilere en doğru raporlamaları yapar. İşletmeler için büyük öneme sahip olan muhasebenin önemli amaçlarında biri, verileri doğru yorumlayarak işletme yöneticilerinin karar alma süreçlerinde onları doğru yönlendirmek ve firmalar için uygun ekonomik kararlar alınmasına katkıda bulunmaktır.

Muhasebe, doğuşundan bu yana evrensel olan bir hizmet alanıdır. Muhasebe pek çok faktör ile iç içe olmaktadır. Şekilde de görüldüğü üzere muhasebe sadece kuramsal yapı ile değil bunun dışında devletin yapısı, devlet kurumlarının örgütlenmesi, küreselleşme, eğitim düzeyi, teknolojik gelişmeler, kültürel faktörler, toplumun sosyal ve ekonomik yapısı, uluslararası standartlar gibi pek çok faktörle etkileşim içinde olduğu söylenebilmektedir. (Kara, 2019: s.143).

Şekil 1: Muhasebe Uygulamaları ve Etkileşimleri



Kaynak: Kara, 2019: s.143

1.5.MUHASEBE MESLEĞİ

Muhasebe bir hizmet alanıdır ve bu hizmeti sunabilmek için iyi derecede eğitim almış olmak, meslek hayatında gerekli tecrübelerin sağlanmış olması gerekmektedir (ACCA, 2016: s. 9).

Bir faaliyetin meslek olarak değerlendirilmesi için bazı özellikler ortaya konulmuştur. Bunlar (Marşap, 1996: s. 119);

- Mesleğin, sürekli gelişen ve karmaşık bir yapı içermesi,
- Meslek mensubunun, uygulamada bazı sorunlar ile karşı karşıya kalındığında mesleki bilgisine dayanarak yargılama yapması,

- Meslek, kamu yararına hizmet edecek bir faaliyet olması, gibi durumlarda meslek olarak kabul edilebilmektedir.

Özellikle 1800'lü yıllardan sonra ekonomik hayatta meydana gelen bazı gelişmeler, iktisadi hayatta ortaya çıkmış olan kayıt tutma sistemine yeni bir bakış açısı getirerek muhasebe mesleğine dönüşmesine neden olmuştur. ABD ve pek çok Avrupa ülkesinde uygulanan vergi sistemlerinin başarısının altında yatan en büyük sebebin meslek mensuplarının var olması görüşünü kabul etmişlerdir. Dünya ülkelerine bakıldığında muhasebe mesleği de yıllar itibariyle kabul görmüş mesleklerden biri olmuştur. 1870 İngiltere, 1881 Fransa, 1886 ABD, 1895 Hollanda, 1899 Almanya, 1941 İsviçre, 1945 Arjantin, 1946 Brezilya ve Meksika, 1946 Hindistan, 1950 Yunanistan, 1955 yılında da Nijerya da mali müşavirlik mesleği kanunla düzenlenmiştir (Arıkan, 2001: s.7).

Dünyada muhasebe mesleğinin gelişimine katkıda bulunmak amacıyla farklı kuruluşlarda kurulmuştur. Bunlar;

- IAAER (Uluslararası Muhasebe Eğitimi Ve Araştırma Birliği) ,1984 yılında muhasebe eğitim ve araştırmalarının dünya genelinde tanıtımının yapılması amacıyla kurulmuştur (İbiş, Çelikdemir, 2011: s. 5-15).
- AICPA (Amerikan Kamu Muhasebecileri Enstitüsü), 1887 yılında denetim alanında kaliteyi oluşturmak için kurulmuştur (Ağdeniz, Köse 2022: s. 306-307).
- FEE (Avrupa Muhasebeciler Federasyonu), 1987 yılında kurulmuştur. Avrupa'da muhasebe mesleğinin temsilci kuruluşudur(Kutlu, 2008: s. 92).
- IAASB (Uluslararası Denetim ve Güvence Standartları Kurulu), 1973 yılında Uluslararası Denetim ve Güvence Standartlarını hazırlamak ve denetim, gözden geçirme, kalite kontrol gibi hizmetleri kapsayan standartları da bağımsız şekilde belirlemek amacıyla kurulmuştur (İbiş, 2011: s.117).
- IASB (Uluslararası Muhasebe Standartları Kurulu), kamuya açık mali tablolarda uyulması gereken muhasebe standartlarını belirlemek ve benimsenmesini sağlamak amacıyla 1973 yılında kurulmuştur (İbiş, 2011: s.118).
- IFAC (Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu), 1977 yılında muhasebe mesleğini dünyada ortak kurallara bağlayabilmek amacıyla kurulmuştur (Kutlu, 2008: s. 89).

Ülkemizde ise geçmişi uzun olmakla birlikte ilk çalışmalar 1932 yılında yapılmaya başlanmıştır. Çeşitli kuruluşlar kurularak muhasebe mesleğinin gelişimine katkı

sağlamak amacıyla yıllarca verilen bu mücadeleler sonucunda muhasebe mesleği 13 Haziran 1989 yılında yayınlanan 3568 sayılı Serbest Muhasebeciler ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu ile yasal statüsüne kavuşmuştur.

1.5.1. Türkiye'de Muhasebe Mesleğinin Gelişimine Katkıda Bulunan Bazı Kuruluşlar

- TMUD (Türkiye Muhasebe Uzmanları Derneği), 1942 yılında 14 kişilik bir ekip ile Türkiye Eksper Muhasipler ve İşletme Organizatörleri Derneği kurulmuştur. 1967 yılında ise Türkiye Muhasebe Uzmanları Derneği adını almıştır. TMUD muhasebenin yasal olarak bir uygulamaya bağlanmasında ve üniversitelerle iş birliği içinde olmasına olanak sağlamıştır (Aysan, 2006: s. 26).
- SPK (Sermaye Piyasası Kurulu), 1981 yılında 2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile kurulmuştur. SPK kanun kapsamında uyulmak zorunda olunan muhasebe standartları adına düzenlemeler yapmaktadır. SPK, kamunun aydınlatılması, sermaye piyasasına güvenin sağlanması, tasarruf sahiplerinin hak ve yararlarının korunması, düzenlenen mali tablolarının doğruluğunun denetlenmesi gibi maddeleri kapsamaktadır (İskender, 2011: s. 38).
- TÜRMOB (Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği), 1989 yılında 3658 Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu'nu çıkmıştır. TÜRMOB 1995 de IFAC üyesi, biraz zaman sonra ise FCM üyesi olmuştur (İskender, 2011: s. 39).

  TÜRMOB kurulduğundan bugüne kadar SMMM ve YMM odaları ayrı olarak kurulmuştur ve toplam 77 adet Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası, 8 adet Yeminli Mali Müşavir Odası olmuştur. Bununla birlikte 112.482 adet SMMM, 4.913 adet YMM bulunmaktadır. (TÜRMOB, 2022)

  TÜRMOB, mevcut bulunan üyelerini geliştirmeyi ve yeni meslek mensubu adaylarını yetiştirmeyi amaçlar. Kendi eğitim sistemini düzenleyerek SMMM staj sınavlarını ve ruhsat alabilmek için yeterlilik sınavlarını, YMM ruhsatını almaya hak kazanmış meslek mensuplarının sınavlarını düzenler. Muhasebe mesleği için mesleki gelişimin sağlanması ve sürekli ortaya çıkan değişimlere meslek mensuplarının kolay uyum sağlayabilmesi için eğitimleri, seminerleri düzenleyen muhasebe mesleğine büyük katkıları olan bir kuruluştur (Aysan, 2006: s. 52-53).
- TESMER (Temel Eğitim ve Staj Merkezi), TÜRMOB tarafından 1993'te faaliyete geçirilmiştir. Meslek mensubu adaylarına ve meslek mensuplarına eğitim verilen bir

eğitim merkezidir. Aday meslek mensuplarını mesleğe hazırlamada yardımcı olmak, meslek mensuplarını ise mevzuat açısından güncel tutacak eğitim, seminer, konferanslar düzenlemektedir.

- TMUDESK (Türkiye Muhasebe ve Denetim Standartları Kurulu), 1994 yılında TÜRMOB tarafından kurulmuştur. Kurulun bünyesine YÖK, Maliye Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Bankalar Birliği vb. muhasebe mesleği ile alakalı kurumlardan üye alınmıştır. Türkiye Muhasebe ve Denetim Standartları Kurulunun amacı, faaliyet gösteren firma ve kuruluşların mali tablolarının düzenini esas almak ve bunun yanında meslek mensupların bu tabloları denetlemesi sırasında esas almaları gereken standartları belirlemektir. TMSK'nın 1999 yılında kurulması ile birlikte muhasebe standartlarının oluşturulmasında tek yetki TMSK olmuştur (İskender, 2011: s.41).
- TMSK (Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu), 1999 yılında Sermaye Piyasası Kanununa 4448 sayılı kanunla eklenen bir madde ile oluşturulmuştur.

  TMSK amacı denetlenen finansal tabloların güvenilir, ihtiyaca uygun, dengeli, vb. nitelikleri taşımaları için ulusal muhasebe standartlarını bulmak ve uygulamaktır (Sayar, 2002: s. 79).

  660 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile birlikte muhasebe standartları oluşturma ve yayımlanması yetkili kurum 2011 yılında Kamu Gözetimi Muhasebe Ve Denetim Standartları Kurumu olmuştur (İskender, 2011: s. 42).
- KGK (Kamu Gözetimi, Muhasebe Ve Denetim Standartları Kurumu), 2011 yılında TTK ve 660 Sayılı Kanun Hükmümünde Kararname çerçevesinde kurulmuştur. Hazine ve Maliye Bakanlığıyla ilişkili olup idari özerkliğe sahip bir kuruldur. Bu kurumun görevleri arasında şunları sayabiliriz (Keskin, 2022: s.119):

- Uluslararası Muhasebe Standartlarıyla uyumlu standartlar oluşturmak ve yayımlamak,
- Uluslararası Denetim standartlarıyla uyumlu standartlar oluşturmak ve yayımlamak,
- Bağımsız denetim kurumlarına yetki vermek,
- Bağımsız denetimde uygulama alanında birlik oluşturmak ve gerekli olan güven ve kaliteyi sağlamak.

1.5.2. Muhasebecilik ve Mali Müşavirlik Mesleğinin Konusu

3658 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununun 2. maddesine göre muhasebe mesleğinin konusu şu şekildedir:

Gerçek ve tüzelkişilere ait teşebbüs ve işletmelerin;

"a) Genel kabul görmüş muhasebe prensipleri ve ilgili mevzuat hükümleri gereğince, defterlerini tutmak, bilanço, kâr zarar tablosu ve beyannameleri ile diğer belgelerini düzenlemek ve benzeri işleri yapmak",

"*b) Muhasebe sistemlerini kurmak, geliştirmek, işletmecilik, muhasebe, finans, mali mevzuat ve bunların uygulamaları ile ilgili işlerini düzenlemek veya bu konularda müşavirlik yapmak",*

"c) Yukarıdaki bentte yazılı konularda, belgelerine dayanılarak, inceleme, tahlil, denetim yapmak, mali tablo ve beyannamelerle ilgili konularda yazılı görüş vermek, rapor ve benzerlerini düzenlemek, tahkim, bilirkişilik ve benzeri işleri yapmak. Yukarıda sayılan işleri; bir işyerine bağlı olmaksızın yapanlara serbest muhasebeci mali müşavir denir"

B) Yeminli mali müşavirlik mesleğinin konusu:

"(A) fıkrasının (b) ve (c) bentlerinde yazılı işleri yapmanın yanında Kanunun 12. maddesine göre çıkartılacak yönetmelik çerçevesinde tasdik işlerini yapmaktır."

1.5.3. Muhasebe Meslek Mensupları

Şirketlerin muhasebe verilerini, sistemli ve anlaşılabilir hale getirip yorumlayanlar muhasebecilerdir. Muhasebe meslek mensupları çok geniş kapsamlı bir terimdir. Bu terimin içinde farklı kurumlarda çalışan muhasebe elemanları, akademisyenler, Maliye Bakanlığı hesap uzmanları, vergi denetçileri sayıştaylar, serbest muhasebeci mali müşavirler ve yeminli mali müşavirler girmektedir (Karasioğlu, Altan, 2003: s. 2).

Meslek mensubu olabilmek için 3658 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik Ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununda sıralanan "Genel Şartlar" ve "Özel Şartlar" aranmaktadır.

3658 Sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik Ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununda meslek mensubu olabilmenin genel şartları şunlardır:

"a) T.C. vatandaşı olmak (yabancı serbest muhasebeci mali müşavirler hakkındaki hüküm saklıdır)",

"b) Medeni hakları kullanma ehliyetine sahip bulunmak",

"c) Kamu haklarından mahrum bulunmamak",

"d) (Değişik: 10/7/2008-5786/2 Md.) Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, (...)(2) zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamak. (2) ",

"e) Ceza veya disiplin soruşturması sonucunda memuriyetten çıkarılmış olmamak",

"f) Meslek şeref ve haysiyetine uymayan durumları bulunmamak".

A) Serbest muhasebeci mali müşavir olabilmek için aşağıdaki özel şartlar aranır.

"a) Hukuk, iktisat, maliye, işletme, muhasebe, bankacılık, kamu yönetimi ve siyasal bilimler dallarında eğitim veren fakülte ve yüksekokullardan veya denkliği Yükseköğretim Kurumunca tasdik edilmiş yabancı yükseköğretim kurumlarından en az lisans seviyesinde mezun olmak veya diğer öğretim kurumlarından lisans seviyesinde mezun olmakla beraber bu fıkrada belirtilen bilim dallarından lisansüstü seviyesinde diploma almış olmak",

"b) (Değişik: 10/7/2008-5786/3 Md.) En az üç yıl staj yapmış olmak",

"c) Serbest muhasebeci mali müşavirlik sınavını kazanmış olmak. (Değişik ikinci paragraf: 10/7/2008-5786/3 Md.) Kanunları uyarınca vergi inceleme yetkisini almış ve mesleki yeterlilik sınavında başarılı olduktan sonra yeminli mali müşavirlik sınavını vermiş olanlarda, serbest muhasebeci mali müşavirlik sınavını kazanmış olma şartı aranmaz",

"d) Serbest muhasebeci mali müşavirlik ruhsatını almış olmak".

"B) (Mülga: 10/7/2008-5786/3 Md.)"

Yeminli mali müşavir olabilmek için:

"a) En az 1O yıl serbest muhasebeci mali müşavirlik yapmış olmak",

"b) Yeminli mali müşavirlik sınavını vermiş olmak",

"c) Yeminli mali müşavir ruhsatını almış olmak" şartlarını aranmaktadır.

1.5.4. Muhasebe Meslek Mensuplarının Çalışma Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar ve Muhasebe Meslek Mensuplarının Rolü

1.5.4.1.Literatür Taraması

Muhasebe mesleği değişen ihtiyaçlara karşılık olarak ortaya çıkan sektörleri takip etme zorunluluğu olan çok geniş mevzuat yelpazesine sahip bir meslek olmasından dolayı meslekte süreklilik arz eden değişimleri ve gelişimleri zorunlu kılmıştır. Meslek mensupları içinde bu değişimler mesleği icra edebilme konusunda zorlaştırıcı pek çok unsura dönüşebilmektedir. (Kılıç, Aratoğlu, 2021: s.40)
Çalışmanın bu kısmında muhasebe meslek mensuplarının çalışma hayatlarından karşılaştıkları sorunlara ilişkin yapılan literatür çalışması paylaşılacaktır

Kılıç, Aratoğlu (2021) yaptıkları çalışmada Zonguldak-Bartın-Karabük illerinde faaliyet gösteren meslek mensuplarının sorunlarını tespit etmek ve sorunları en aza indirmek için çözümler bulunması hedeflenmiştir. Araştırma mülakat yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada itibar-saygınlık, ücret tahsilatlarının yapılamaması, sürekli değişen mevzuat ve eklenen iş yükü, çalışma koşullarının yoğun ve stresli olması gibi sorunlara değinilmiş ve bunlara çözüm olarak önce odalardan daha sonrada TÜRMOB ve Maliye Bakanlığının iş birliği içinde çalışmalar yaparak birtakım sonuçlara ulaşılacağından bahsedilmiştir.

Beder (2021) yaptığı çalışmada Covid19 döneminde yaşanılanlardan dolayı pek çok sektörde dijitalleşmenin hızlandığı hatta çoğu sektöründe dijital ortama geçtiği belirtilmektedir. Bu sektörlerden birisinin de muhasebecilik olduğu söylenmiştir. Yeni dijitalleşme sürecine muhasebenin ve muhasebe meslek mensuplarının bir an önce dahil olmalarını belirtmektedir.

Şeker ve Hoş (2021) yaptıkları çalışmada Çorum ilinde bağımsız görev yapan SMMM'lerin dijital muhasebe uygulamalarını kullanım düzeylerini belirlemek ve kullanmalarında etkili olan faktörleri belirlemek istenmiştir. Anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada ''H2: Dijital muhasebe uygulamalarına yönelik SMMM'lerin algıladıkları faydanın, kullanma niyeti üzerinde pozitif etkisi vardır'' hipotezi istatiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Araştırma sonucuna göre SMMM'lerin dijitalleşme niyetlerinin oluşması için onlara bu uygulamaların fayda getireceğine dair eğitimler verilerek yeterli donanıma sahip olmaları sağlanması ifade edilmiştir.

Çelik ve Şendurur (2020) yaptıkları çalışmada meslek mensuplarının karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunlar karşısında beklentileri belirlenmeye çalışılmıştır. Muş ve Ağrı illerinde 53 meslek mensubuna anket çalışması uygulanmıştır. Meslek kanunlarının çok hızlı değişmesi, çok düşük ücretlere defter tutsan meslek mensupları olduğu ve bunun haksız rekabete neden olduğu, iş yüklerinin çok fazla olduğunu ve ücretlerinin zamanında alınamadığı, mesleklerini yaparken tek başına kaldıkları gibi sorunları dile getirmişler. Bunlara çözüm olarak meslek odalarının ve TÜRMOB'un çalışmalar yaparak düzeltebileceğini belirtmişlerdir.

Aydemir ve Arslan (2020) yaptıkları çalışmada Mardin ilinde faaliyet gösteren meslek mensuplarının sorunları ve çözümlerine ilişkin beklentileri araştırılmıştır. Telefon aracılığıyla anket çalışması yapılmıştır. Çıkan sonuçlarda ise başlıca sorunlar kalifiye personel temininde zorluk, mükelleften muhasebe ücreti tahsil edememe, muhasebe mevzuatında yapılan değişikliklerde eğitimler verilmemesi, bazı meslek mensuplarının asgari tarife altında ücretlendirme yapması haksız rekabete yol açması gibi maddelere ulaşılmıştır. Çözüm olarak ise okullarda muhasebe uygulamalarına daha fazla önem verilmesi, değişen mevzuata karşılık eğitimlerin sıklaştırılması, haksız rekabete neden olan meslek mensuplarının yekli makamlarca takip edilip cezalandırılması gibi önerilerde bulunulmuştur.

Bişgin, Ünlüer, vd. (2019) yaptıkları çalışmada nitel araştırma yöntemiyle 25 meslek mensubu ve 15 vergi mükellefi üzerinde yapılmıştır. Meslek mensuplarının iş hayatlarında karşılaştıkları sorunların ne olduğu ve çözüm önerilerinin vergi uyumunu nasıl etkilediği araştırılmıştır. Bu kapsamda mevzuatın açık olmaması her ne kadar vergisel sorunlara neden olsa da temel sıkıntının mükelleften kaynaklandığını belirtmiştir. Çözüm olarak ceza ve denetimin sıklaştırılması sunulmuştur.

Kızıl, Aslan vd. (2018) yaptıkları çalışmada Kocaeli ilinde faaliyet gösteren meslek mensuplarının sorunları ve sorunlara ilişkin çözüm önerileri analiz edilmiştir. Meslek mensupları üzerinde çevrimiçi(online) anket çalışması uygulanmıştır. Araştırma sonuçlara göre meslek mensuplarının ücretlerinin düşük olması ve meslek mensubu sayısının gereğinden fazla olması gibi iki sorun başta geldiği ifade edilmiştir. Bunun yanında mesleğe girişin daha zor olması ve meslek mensubu artışında kontrollü artışın olması gerekliliğini savunmuş denetimlerin artması gerektiğini de dile getirmişlerdir.

Özçelik (2018) yaptığı çalışmada Artvin ve Rize illerinde faaliyet gösteren meslek mensuplarının anket çalışması yaparak mesleki sorunları tespit edilmiş. Anket sonuçlarına göre de meslek mensuplarını sorunları cinsiyet yönünden karşılaştırmalı olarak analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre meslek mensuplarının müşterileri ile ilgili konularda cinsiyetler arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Fakat kamu kurumları ile yaşanan sorunlarda, meslektaşlar arasındaki haksız rekabetin yaşanmasında, kalifiye eleman bulma konusunda, iş yükünden kaynaklı özel hayata zaman ayıramama, iş yorgunluğu ve stresi yaşama konularında kadınların erkeklere göre daha fazla sorun yaşadığı sunucuna ulaşılmıştır.

1.5.5. Meslek Mensuplarının Sorumlulukları

Muhasebe, farklı projeler için harekete geçebilme potansiyeline sahip bir meslek dalıdır. Hali hazırda olan sistemlere karşı koyarak adaletsizliği, eşitsizliği ortaya çıkarabilir. Bu şekilde daha mutlu, huzurlu en önemlisi eşit toplumlar oluşmasında fazlaca katkısı bulunur ve değişimlere neden olur (Gallhofer, Haslam, 1996: s. 25). Muhasebe mesleğinin ekonomik yaşamdaki yeri çok büyüktür (Yürekli, Gönen, 2015: s. 303).

Meslek mensupları toplum-devlet arasındaki dengeyi sağlayarak her iki tarafında sorunsuz şekilde sorumluluklarını yerine getirmelerine yardımcı olmaktadır.

Meslek mensuplarının bazı sorumlukları da vardır. Bunlar devlete, mesleki kuruluşlara, müşterilere, topluma ve kendilerine olmak üzere 5 şekilde açıklanabilir (Civelek, Durukan, 1997: s. 5-10):

-Devlete Karşı Olan Sorumlulukları

Belirlenen vergi ve muhasebe kanunları çerçevesinde bu kurallara uyarak, devletin çıkarlarını gözeterek işletmeler ile devlet arasındaki düzeni sağlamak ve bu düzeni sağlarken devletin gelir kaynaklarını herhangi bir zaiyata uğratmadan, çarpıtmadan, yasadışı işlemlere girmeden kanunların emrettiği şekilde düzenlemek ve raporlamak gibi bu görev ve yükümlülükleri devlete karşı sorumlukları arasında sayılabilir.

-Topluma Karşı Sorumlulukları

Meslek mensuplarının toplumsa açıdan da bazı sorumlukları vardır. Bunlar da kendilerine yöneltilen sorulara kanunlara ve muhasebe sistemine en uygun cevapları vererek toplumun güvenini sarsıcı, yanıltıcı cevaplar vermekten kaçınmak olarak açıklamak mümkündür.

-Mesleki Kuruluşlara Karşı Sorumlulukları

Mesleki kuruluşlara olan sorumlulukları ise bu kuruluşların muhasebe mesleğinin saygınlığının devam ettirilmesi için koyulmuş kurallara uyarak düzene ayak uydurmaları, belirlenen bu standartlar çerçevesinde mesleklerini idame ettirmeleri gibi koşullar sayılabilir.

-Müşterilere Karşı Olan Sorumlulukları

Müşterilerine karşı en doğru bilgiler vererek işletmeleri için en uygun sistemler kurup ilerletmek, devlet ile şirket arasındaki köprü görevini müşterilerin çıkarları gözetilerek en iyi şekilde yapmak, müşterilerin finansal kararlarına en doğru raporlarlar katkıda bulunmak gibi sorumlulukları vardır.

-Meslek Mensuplarının Kendilerine Karşı Olan Sorumlulukları

Meslek mensuplarının en önemli sorumlukları kendilerine karşı olanıdır. Mesleklerini devam ettirirken kendilerine olan saygılarını hiçbir zaman kaybetmemeli bununla birlikte meslektaşlarına ve meslek itibarına olan saygıyı da her zaman korumalıdır. Aynı zamanda gelişen sistemler karşısında her daim gelişmeye, yenilenmeye açık olmalı, çalışma ortamındaki disiplini her zaman canlı tutmalı ve kamu-toplum yararına uygun davranışlarda bulunarak aynı zamanda kendi çıkarlarını da gözetmelidir.

Meslek mensupları mesleklerini en iyi şekilde yapabilmeleri için yukarıda açıklanan sorumlulukları yanı sıra bazı becerileri de sahip olmalıdır. Bu beceriler şu şekilde açıklanabilir (Özyürek, 2012: s. 142-145):

I. İletişim becerileri adı altında görüşlerini sözlü olarak veya yazılı olarak savunabilme, sunma ve tartışma becerilerini kazanmış olmalıdır.

II. Entelektüel beceriler, olabilecek sorunları öngörebilme, oluşan sorunlara analitik bakış açısıyla çözüm üretebilme, sorunun oluşum aşamasındayken anlayıp engelleme, beklenmedik isteklere çözüm bulabilmek gibi becerileri sahip olmalıdır.

III. Kişisel beceriler, birbirinden farklı karakterlere sahip takım arkadaşlarıyla aynı ortamda uyum içinde çalışabilme, kriz anında akıllıca çözümler üretebilme, kendini ve ekip arkadaşlarını motive edebilmek, işleri organize edebilmek yeteneklerine sahip olmalıdır.

IV. Genel bilgi, meslek mensuplarının muhasebe alanıyla etkileşim halinde olan matematik iktisat psikoloji sosyoloji gibi bilim dalları hakkında bilgisi olması, ekonomi, politika gibi alanları da mesleki yeterlilik istikrarlı şekilde takip edebilmesi gerekmektedir.

V. Muhasebe bilgisi, meslek mensubunun, mesleğini en doğru şekilde icra edebilmesi için muhasebe bilgisine sahip olması beklenmektedir. Fakat muhasebe mevzuatı değişime ve gelişime açık olan kendini yenileyerek giden bir sistemdir. Meslek mensubu değişen sistem karşısında kendi yenileyerek adaptasyon sürecini hızlandırmalı ve en uygun hizmeti verebilmelidir.

VI. Doğruluk ve Dürüstlük, meslek mensubu her açıdan yapılan işlerde sır saklamayı bilmeli ve yaptığı her işte dürüst bir şekilde işlem yapmalıdır.

VII. Bağımsızlık, meslek mensupları çalışmalarını tam bir bağımsızlık altında yürütmelidirler. Özellikler denetim görevlerini icra ederken tüm konularda ve alınan tüm kararlarda bağımsız olmalıdırlar.

1.5.6. Meslek Mensuplarının Meslek Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar

Günümüz iş hayatında meslek mensupları, yaşanan hızlı değişimlerin ve gelişmelerin, mükelleften gelen fazla istek ve beklentileri yetiştirmek adına girilen stresin ve zaman baskısı gibi faktörlerin ortaya çıkardığı zorluklar karşısından hem mesleklerini idame ettirmeye çalışmakta hem de kendi hayatlarına vakit ayırmaya çalışmaktadırlar. Nitekim bu zorlu süreçler çalışanı hem iş ortamında hem de sosyal yaşantısındaki ilişkilerinde yorgun, mutsuz, stresli bir hale sokmaktadır. Bunların çözüme kavuşturulmadığı durumlarda çalışanlarda tükenmişlik durumu görülmektedir (Acaray, Savcı, 2018: s. 332).

Yapılan araştırmalarda hizmet sektörlerinde çalışan kişilerde özellikle insanlara yardım etmek gibi bir amaç kapsamında yol izlediklerinden dolayı mesleki tükenmişlik düzeylerinin çok daha yüksek olacağı vurgulanmıştır (Ay, Avşaroğlu, 2010: s. 1173).

Muhasebe mesleğinde her daim yaşanan ve takibi yıpratıcı bir süreç olan mevzuat değişiklikleri, meslek mensuplarının birbirlerine ve mesleklerine olan saygılarının azalması halinde ortaya çıkan haksız rekabetin, mükelleflerin ve kurumların meslek mensuplarından beklentilerinin karşılanabilecek iş potansiyelinden çok daha fazla olması gibi daha da çoğaltılabilecek sorunlar, meslek mensupları üzerinde iş stresi ve zaman baskısı gibi çalışmaktan kaçınmaya neden olacak sebepler meydana getirmektedir. Bu sebeple bu sorunları derleyip çözüm bulma yoluna gitmek gerekmektedir. Bununla birlikte meslek mensubu adayı olarak uygulama alanında gözlemlemiş olduğum sorunlar şu şekilde ifade edilebilmektedir.

- Meslek mensuplarının verdikleri hizmetler karşılığında ücretlerini tahsil edememe, verilen ücret tekliflerini asgari tarifenin altına çekme isteği.
- Meslek mensuplarının toplumun gözünde muhasebeci olarak küçümsenmesi ve itibar görmeme.
- Mükelleflerin meslek mensuplarını muhasebe ve müşavirlik dışında farklı işlerini de yaptırma çabasına girmesi ve yapılmadığında defterlerini başka meslek mensubuna götürme olasılığı.
- Belgelerin eksik getirilmesi.
- Mali müşavir odalarında belirlenen asgari tarifenin meslek mensubunun beklentisiyle uyum sağlamaması ve daha aşağıda kalması.
- Meslek odalarınca verilen eğitimlerin yetersiz ve zamansız olması.
- Staj sınavı kazanan aday meslek mensupları için meslek odalarının stajyerlerden aidat alınması, sınav ücretlerinin fazla olması.
- Meslek mensuplarınca SGK ve vergi incelemeleri, KOSGEB işlemleri, kredi işlemleri için belge kontrolü, çıkan yapılandırma işlemleri, devletin sürekli çıkardığı vergi ve SGK teşviklerine uyum sağlamak için harcanan zamanların fazla olması.
- Her yıl temmuz ayında yapılan mali tatilden meslek mensuplarının yararlanamaması hatta bu tarihlerde yapılan kurumsal işlemlerde aksaklıklar çıkması.
- Kamu kurumlarında çalışan personelleri işe yaşanan iletişim sorunları.

- Kamu kurumlarının sistemlerinde her ay yaşanan sıkışıklıklar ve aksaklıklar.
- Çıkan kanun, yönetmelik ve sirkülerlerin yeterince açık ve anlaşılır olmaması.
- KGK tarafından muhasebe denetim ve standartları hakkında yeterince bilgilendirme yapılmaması.
- Yeni mevzuat hazırlanırken meslek mensuplarının görüşünün alınmaması ve her yeni mevzuatta iş yükünün daha çok artması.
- Beyanname dönemlerinde sistemdeki aksaklıklar nedeniyle işlerin yetişmediği zamanlarda beyan sürelerinin uzatılması son dakikaya bırakılması.
- Vergi ve SGK cezalarının fazla olması.
- İşverenlerin maliyet düşürmek için daha az personel çalıştırıp iş yükünü arttırması ve zaman baskısı oluşturması.
- Meslek mensuplarının sorumluluklarının çok lakin kazançlarının düşük olması.
- Bazı teknoloji gelişmelerle meslek mensuplarının teknolojiyi öğrenme gibi bir görevlerinin daha oluşması.
- Dijitalleşme ile beraber gerekli alt yapı çalışmalarının yapılmamasından dolayı işlerin aksaması.
- Eski meslek mensuplarının bu gelişimlere ayak uyduramaması.
- Bazı Meslek mensupları belgelerini muhasebe üzerinde yetkin olmayan kişilere kiralayarak işletmeleri birçok tehlikeyle yüz yüze getirmekte ve mesleği toplumda itibarsızlaştırmakta.
- Meslek mensuplarının bürolarında kurumsallaşma süreci konusunda sorunlar oluşması.
- Meslek mensuplarının mükellef alabilmek için asgari tarife altında fiyat vererek haksız rekabete aynı zamanda itibar zedelenmesine yol açmaları.

İKİNCİ BÖLÜM

2. MUHASEBEDE HATA

2.1. MUHASEBEDE YAPILAN HATALAR

Hata kavramı TMS 8 standardına göre hata şu şekilde tanımlanmıştır; "*Hatalar, finansal tablo unsurlarının finansal tablolara alınması, ölçümü, sunumu ve açıklanmasıyla ilgili olarak ortaya çıkabilir. Finansal tablolar önemli hatalar içeriyorsa veya işletmenin finansal durumunun, finansal performansının veya nakit akışlarının belirli bir şekilde sunumunu sağlamak için kasıtlı olarak yapılmış önemsiz hatalar içeriyorsa, söz konusu finansal tablolar TFRS'lerle uyumlu olmaz. Cari dönemde tespit edilen muhtemel hatalar, finansal tabloların yayımlanması için onaylandığı tarihten önce düzeltilir. Ancak bazen önemli hatalar, bir sonraki döneme kadar tespit edilmez ve bu geçmiş dönem hataları, söz konusu sonraki döneme ait finansal tablolarda sunulan karşılaştırmalı bilgilerde düzeltilir"*.

SPK'da bahsedilen hata kavramı ise şu şekildedir; "*Cari dönemde fark edilen, geçmiş dönem veya dönemlere ilişkin mali tabloların hazırlanması ve açıklanması esnasında mevcut ve dikkate alınmış olması beklenen güvenilir bilginin mali tablolar dışında bırakılması veya diğer raporlama yanlışlıklarının yapılmasını, ifade eder"*.

BDS-450'de farklı bir tanım yapılmış ve hatalar yanlışlık olarak ele alınmıştır. *"Yanlışlık: Raporlanan bir finansal tablo kaleminin tutarı, sınıflandırılması, sunumu veya açıklaması ile aynı kalemin geçerli finansal raporlama çerçevesine göre olması gereken tutarı, sınıflandırılması, sunumu veya açıklaması arasındaki farklılıktır. Yanlışlıklar hata veya hileden kaynaklanabilir"*.

BDS-450'ye göre yanlışlıklar birtakım etmenlerden kaynaklanabilir. Bunlar:

- Firmaların finansal tablolarının hazırlanması aşamasında kullanılan verilerin yanlış veya eksik olarak toplanması ve işlenmesinden kaynaklanabilir,
- Muhasebede bir tutar veya açıklamanın yanlışlığından, eksikliğinden kaynaklanabilir,
- Muhasebede herhangi bir durumun göz ardı edilmesi veya önemsenmemesinden dolayı yanlış yorumlanması ve yanlış muhasebe tahmininde bulunulmasından kaynaklanabilir,
- Denetçi tarafında uygun bulunmayan muhasebe politikalarının seçilmesi ve bu politikaların firmalara uygulanmasından kaynaklanabilir.

Vergi Usul Kanunda ise hatalar vergi hataları, hesap hataları ve vergilendirme hataları olmak üzere üç madde de hatanın tanımı yapılmıştır. Bunlar şu şekildedir;

Vergi hatası:

"Madde 116 – Vergi hatası, vergiye müteallik hesaplarda veya vergilendirmede yapılan hatalar yüzünden haksız yere fazla veya eksik vergi istenmesi veya alınmasıdır."

Hesap hataları:

"Madde 117 – Hesap hataları şunlardır:"

"1. Matrah hataları: Vergilendirme ile ilgili beyanname, tahakkuk fişi, ihbarname, tekalif cetveli ve kararlarda matraha ait rakamların veya indirimlerin eksik veya fazla gösterilmiş veya hesaplanmış olmasıdır."

"2. Vergi miktarında hatalar: Vergi nispet ve tarifelerinin yanlış uygulanması, mahsupların yapılmamış veya yanlış yapılmış olması, birinci bentte yazılı vesikalarda verginin eksik veya fazla hesaplanmış veya gösterilmiş olmasıdır."

"3. Verginin mükerrer olması: Aynı vergi kanununun uygulanmasında belli bir vergilendirme dönemi için aynı matrah üzerinden bir defadan fazla vergi istenmesi veya alınmasıdır."

Vergilendirme hataları:

"Madde 118 – Vergilendirme hataları şunlardır":

"1. Mükellefin şahsında hata: Bir verginin asıl borçlusu yerine başka bir kişiden istenmesi veya alınmasıdır;"

"2. Mükellefiyette hata: Açık olarak vergiye tabi olmayan veya vergiden muaf bulunan kimselerden vergi istenmesi veya alınmasıdır,"

"3. Mevzuda hata: Açık olarak vergi mevzuuna girmeyen veya vergiden müstesna bulunan gelir, servet, madde, kıymet, evrak ve işlemler üzerinden vergi istenmesi veya alınmasıdır."

"4. Vergilendirme veya muafiyet döneminde hata: Aranan verginin ilgili bulunduğu vergilendirme döneminin yanlış gösterilmiş veya süre itibariyle eksik veya fazla hesaplanmış olmasıdır."

2.1.1. Literatür Taraması

Gül ve Demir (2022) yaptıkları çalışmada Elazığ ilinde faaliyet gösteren meslek mensuplarının muhasebede oluşan hata ve hile kavramlarına yönelik farkındalıklarını tespit etmek amacıyla 80 meslek mensubuna anket çalışması uygulanmış. Araştırma sonuçlarına göre, meslek mensuplarını hata ve hileye yönelten en büyük etmenin mükellef olduğu, hata ve hilenin de en çok işletmedeki yoğunluktan kaynaklandığı belirtilmiştir. Meslek mensuplarının özelliklede erkeklerin teknolojik bilgi durumunun daha iyi olmasından dolayı teknolojik nedenlerden doğan hata ve hile kapsamında daha az paylarının olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Açıkgöz ve Biçer (2021) yaptıkları çalışmada Türkiye'de karşılaşılan muhasebe hata ve hilelerinin nedenleri tespit etmek ve bunların önlenmesinde mali hizmet çalışanlarının sorumluluklarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Sivas ilinde sağlık kurumlarında çalışan 84 mali hizmet çalışanına anket uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre muhasebe hatalarının nedenleri dikkatsizlik ve tecrübesizlik olduğu, karşılaşılan hataların önlenebilmesi için iç denetim sisteminin oluşturulması gerektiği belirtilmektedir.

Gökoğlan, Kök vd. (2021) yaptıkları çalışmada Diyarbakır ilinde faaliyet gösteren meslek mensuplarının, muhasebede yapılan hatalara ilişkin bakış açılarını belirlenmesi konu edinilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre muhasebe meslek mensuplarının artan iş yükü, stres altında çalışmak, mükellef sayısının artması, bilgilerin, güncel mevzuatın takip edilememe gibi durumlarda muhasebe hatalarının meydana geldiği tespit edilmektedir.

Rodoplu ve Teker (2020) yaptıkları çalışmada hata ve hilenin nedenlerini ve etiğin hata ve hilenin önlenmesindeki yerini ortaya koymak amacıyla muhasebeciler üzerinde bir anket çalışması yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre hata ve hile kapsamında koyulan caydırıcı unsurların pekte etkili olmadığı, etik eğitimi ve etiğin mesleki davranışlara işlenmesi, meslek mensupları tarafından özümsenmesinin çok önemli olduğu anlaşılmaktadır.

Tayman ve Tekşen (2019) yaptıkları çalışmada amaç muhasebe denetimlerinde karşılaşılan muhasebe meslek mensuplarının yaptıkları hata ve hileleri tespit edip bunlara çözüm önerilerinde bulunmaktır. 402 meslek mensubu üzerinde anket çalışması yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre, katılımcıların hata ve hile yapma oranı

yüksektir. Kişiler bu hata ve hileleri müşterilerini kaybetmemek ve kimi zamanda kendi menfaatleri için yapmışlardır sonucuna ulaşılmaktadır

Özçimen (2019) yaptıkları çalışmada meslek mensuplarının muhasebe manipülasyonu eğimi olup olmadığını tespit etmeyi amaçlamıştır. Bursa'da mesleğini devam ettiren meslek mensupları üzerinde anket çalışması yapmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, manipülasyona büyük oranda (%80) başvurulduğu ve bunun en temel nedeninin suç olmadığının düşünüldüğüdür. Katılımcıların verdiği cevaplara göre mükellef baskısı sonucunda da manipülasyona başvurulduğu tespit edilmiştir. Ayrıca yeterli denetim olmaması, ülkemizde vergi uygulamalarında sorunların olması ve rekabet baskısı gibi nedenlerinde meslek mensuplarının muhasebe manipülasyonu yapmasından etkili faktörler olduğu belirtilmektedir.

Uslu (2019) yaptığı çalışmada muhasebe hata ve hilelerinin Türk Vergi Mevzuatı tarafından değerlendirilmesi ve meslek mensuplarının bakış açılarını tespit edilmesi amaçlamıştır. Araştırma sonuçlarına göre vergi takviminin sıkışıklığı, sık çıkarılan vergi affı, matrah artırımı gibi etmenler hata ve hileyi ortaya çıkarmakta olduğu ve teknolojik gelişmelerin muhasebe hata ve hileyi azaltıcı rol üstlendiği ifade edilmiştir. Meslek mensupları hata ve hilenin en çok işletme sahipleri ve yöneticilerin etkisinde yapıldığını belirtilmektedir.

Uyar (2018) yaptığı çalışmanın amacı hata yönetim yaklaşımlarının iş performansına etkisinin görev karmaşıklığı bağlamında tespit edilmesidir. İstanbul ilinde özel şirketlerde muhasebe mesleğini icra eden meslek mensupları üzerinde anket çalışması yapılmıştır. Araştırmada esnek hata yönetim anlayışı ve caydırıcı hata yönetim anlayışı olarak iki uygulama kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre esnek ve toleranslı yaklaşım iş performansı üzerinde caydırıcı yaklaşıma göre daha yüksek etki derecesine sahip olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca meslekte tecrübenin artması da iş performansını olumlu yönde etkileyen faktör olduğu ortaya koyulmaktadır.

Ömürberk ve Durgunböcü (2018) yaptıkları çalışmada muhasebe meslek mensuplarının muhasebe hataları, hileleri ve vergi denetimi ile ilgili algılarının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Isparta ilinde meslek mensuplarına anket çalışması uygulanmıştır. Çıkan sonuçlara göre, en önemli hata nedeni dikkatsizlik olarak belirlenmiştir. En çok karşılaşılan hata nedeni ise fatura vermemek ve almamak olduğu tespit edilmiş. En çok karşılaşılan muhasebe hilesi ise bankadan kredi alabilmek için borç ödeme faaliyetinin iyi olduğunu gösteren, bilançoda oynamalar yapılmasını

isteyen, verginin az çıkması veya hiç çıkmasını istemeyen dolayısıyla geliri azaltıcı giderleri ise arttırıcı yollara başvuran mükelleflerin olduğu belirtilmektedir.

Aytekin, Sezgin vd. (2015) yaptıkları çalışmada serbest muhasebeci ve mali müşavirlerin, ortaya çıkan muhasebe hata ve hilelerine ilişkin yargılara katılma dereceleri belirlenmek istenmiştir ayrıca meslek mensuplarının mükellefleri açısından hile ile karşılaşma sıklıkları belirlenmeye çalışılmıştır. Anket çalışması yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre kadın meslek mensuplarının hile belirteçleri ile daha sık karşılaştıkları, eğitim seviyesi yükseldikçe hataların teknolojik gelişmelerden kaynaklandığı algısının da zayıfladığı görülmektedir.

Gelişen bilgi toplumunda güvenilir bilgi elde etme ihtiyacı her geçen gün artmaktadır. İşletmelerde sürekliliği devam ettirebilme ve kar sağlama düşüncesiyle birlikte teknolojinin de sunduğu her türlü bilgiyi elde edebilme kolaylığı muhasebe alanında hatalı işlemlerin doğmasına sebebiyet vermektedir. (Kıllı, Kutlu,2021, s.1)

2.1.2. Muhasebede Hata Türleri

Muhasebe hatalarını beş maddede sıralayabiliriz. Bunlar: Matematik hataları, kayıt hataları, nakil hataları, unutma ve tekrar hataları ve bilanço hatalarıdır.

Matematik hataları genelde muhasebede veri işleme sırasından meydana gelen dört işlem hatalarıdır. Örneğin firmanın bir gider hesabına 5.500 TL yazarken 55.000 TL yazılması matematiksel bir hatadır. İşin sonunda firma karı 49.500 TL daha az olacaktır. Bu da firmaya yapılan hata sonucunda daha az vergi ödemesine sebep olacağı ifade edilebilir.

Matematik hataları genelde hesap bakiyelerini hesaplarken yapılan matematiksel hatalardan olduğu belirtilebilir (Açık, 2012: s. 353).

Günümüz koşullarında teknolojinin gelişmesiyle artık muhasebede e-dönüşüm süreci başlamıştır. Gelir-gider faturaları artık internet ortamında oluşturulup, yine internet ortamında sistemlere aktarılmaktadır. Böylelikle veri işlenmesinde ve kayıt edilmesinde meydana gelen matematik hataları en aza düşürülmeye çalışılmaktadır. Yapılan matematiksel hataları şu şekilde sıralanmaktadır (Irmak vd. 2002: s. 30):

- Amortisman paylarının hatalı hesaplanması,
- KDV tutarlarının hesaplanmasında yapılan hatalar,
- Aylık maaş bordrolarının hesaplanmasında yapılan yanlışlıklar,

- Yeniden değerleme yapılırken tutarların hesaplanmasında yapılan yanlışlıklar,
- Envanter cetvelinin hesaplanmasında yapılan yanlışlıklar olarak sayabiliriz.

Kayıt hataları meslek mensubunun dikkat etmemesi yanı sıra aceleci davranması ve mesleki bilgi yetersizliğinden dolayı meydana gelen veri kaydı sırasında oluşan hatalardır.

Kayıt hatalarını da üç başlık altında toplayabiliriz (Demir, Yıldız, 2022: s.8-11). Bunlar:

- Verilerin bilgisayar ortamına veya defterlere işlenmesi sırasında belgelerdeki tutarların eksik veya fazla olarak sisteme aktarılmasından kaynaklı hatalardır.

  Bu hatalar genellikle meslek mensubunun dikkatsiz davranmasından kaynaklanmaktadır. Özellikle verilerin meslek mensubu tarafından bilgisayar ortamına aktarılan manuel girişli muhasebe sistemlerinin uygulandığı yerlerde bu hatalara daha sık rastlamak mümkün olmaktadır.
- Muhasebede çift taraflı kayıt sisteminin tutulması bazı hatalara açık hale getirmiştir. Bunlardan biri de veri girişi sırasında tutarların girilen hesabın borcuna yazılması gerekirken alacağına yazılmasıdır. Örneğin firmanın satış faturasını sisteme manuel şekilde işleme alırken 600 Yurtiçi Satışlar hesabını alacakta çalıştırmamız gerekmektedir. Fakat bu hesapların tutarları olması gerekenin tersine işlendiğinde doğru raporlama olmayacaktır.
- Kişinin tek düzen hesap planına hakim olmamasından, firmayı iyi tanımamasından kaynaklanan sebeplerden dolayı kullanması gereken hesaptan farklı bir hesap kullanması da kayıt hatalarındadır.

Nakil hataları herhangi bir hesabın borç ve alacağının birbirini tutmaması, yevmiye defterinden defteri kebire hesapların nakli sırasında tutarların veya hesapların yanlış kaydedilmesidir (Erol, 2008: s.231).

Bazı önemli nakil hatalarını şu şekilde sıralamak mümkündür (Küçüksavaş, 2006: s. 361);

- Tutarların yanlış aktarılması.
- Doğru rakamın yanlış hesaba aktarılması.
- Büyük deftere aktarırken aynı rakamın iki kere yazılması.
- Hesabın borcuna yazılması gereken tutar, alacağına yazılması.

- Bir tutarın yevmiye defterinden büyük deftere aktarılmasının unutulması.

Bu tür hataların önlenmesinde en büyük etken teknolojinin gelişmesiyle bilgisayarlı muhasebe ortamlarına geçiş yapılmasıdır.

Unutma ve tekrar hatalarına bakıldığında ise dönemsellik ilkesi gereği, işletmelerin sınırsız sayılan ömürleri dönemlere ayrılmalı ve bu dönemlerde meydana gelen faaliyetlerin ve bu faaliyetlerin sonuçlarının diğer dönemlerden bağımsız olarak kendi dönemlerinde işleme alınması gerekmektedir. Unutma hatası da tam olarak meydana gelen işlemin unutularak döneminde işleme alınmaması durumudur. Tekrarlama ise unutma durumunun aksine döneminde veya diğer dönemlerde olmak üzere birden fazla işleme alma durumudur. Yani mükerrer işlem yapılmaktadır (Hiçşaşmaz, 1977: s. 28-31).

İşletmelerin bilançoları her zaman açık ve anlaşılır olmalıdır. Fakat bazı durumlarda bilançoda bilinmeyen hesapların kullanılması anlaşılırlığı bozmaktadır. Bu durum tek düzen hesap planının uygulanması ile azaltılmıştır

Bilanço hatalarını üç şekilde ele almak mümkündür (Katkat, 2007: s.105). Bunlar:

- Değerleme hataları, bu hatalar işletmelerin kayıtlarındaki kıymetlerin değerlemesinde, amortisman ve karşılık ayrılması konularında kural ve hükümlere uyulmaması sonucunda oluşan hatalardır.
- Aktif ve pasif hesaplarının karşılaştırılıp tek bir hesapta birleştirilmesi durumu bilançonun sadeliğini ve anlaşılabilirliğini bozmaktadır. Bilanço analizlerini daha güç duruma sokarak yanıltıcı hale getirebilir.

Muhasebe meslek mensupları mesleklerini icra ederken bazı muhasebe hataları meydana gelmektedir. Bu hataların sebeplerini iki şekilde anlatılabilmektedir. Bunlardan ilki bilgisizlik ve tecrübesizlik diğeri ise ihmal ve dikkatsizlik olarak sıralanabilmektedir.

Bilgisizlik ve Tecrübesizlik

İşletmelerde oluşan muhasebe hatalarını önlemede en önemli adımlardan bir tanesi iyi yetişmiş, eğitimli, alanında bilgili personellerin istihdam edilmesini sağlamaktır. Bu kalitede personellerin istihdam edilmesini sağlayarak işletmelerde meydana gelebilecek hataları en aza indirerek işletme verimliliğini arttırmaya katkı

sağlayacaktır. Ayrıca personelleri sık sık panel, seminer, konferans gibi bilgi aktarımı olan yenilikçi ve güncel bilgileri aktif tutmaya yarayan eğitimlere katılmasını teşvik ederek, personelin bilgilenmesi sağlamak ve bu yolla da işletmede meydana gelebilecek hata payını azaltılabilir (Ertürk, 2010: s.8).

Yapılan bazı çalışmalarda bilgi açısından daha donanımlı olan denetçilerin onlara nazaran daha bilgisiz denetçilerle kıyaslandığında hata kaynağını bulmada daha başarılı oldukları görülmüştür (Yılmaz,2021: s.46).

İhmal ve Dikkatsizlik

Muhasebede işlemleri gerçekleştirirken bilgi ve tecrübe kadar yapılan işe özenle davranmakta önemlidir. Dikkatsiz ve özensiz davranıldığı takdirde muhasebede hatalar meydana gelecektir (Kırık, 2007: s. 40).

Muhasebe meslek mensupları işlerinde gerekli özeni göstermedikleri zamanlarda muhasebe sisteminin akışında bozulmalar meydana gelecektir. Yapılan hatalar dönem içinde fark edildiği takdirde düzeltmeler yapılabilmektedir fakat önceki dönemlerde yaşanan hatalarda o döneme ait tabloların da düzeltilmesi gerekmektedir (Özçimen, 2019: s.26).

Önceki dönem finansal tablolarının düzeltilmesi konusu TMS 8 madde 42'de düzenlenmiştir. Geçmişe dönük hatanın nasıl düzeltileceği hususu anlatılmıştır.

TMS-8 Madde 42' ye göre;

"İşletme önceki dönem hatalarını fark edildikten sonra onaylanacak ilk finansal tablo setinde geriye dönük olarak düzeltmelidir. Düzeltme işlemini;"

"(a) Hatanın yapıldığı döneme ait karşılaştırmalı tutarlarını yeniden düzenleyerek veya"

"(b) Hata sunulan en eski finansal tablo döneminden daha önce meydana gelmişse, söz konusu geçmiş döneme ait varlık, yabancı kaynak ve öz kaynak açılış tutarlarının yeniden düzenlenmesi yoluyla düzeltmelidir."

2.2.Muhasebe Hatalarını Etkileyen Faktörler

2.2.1. Eğitim Ve Muhasebe Hataları

Teknolojik gelişmeler, küreselleşme, işletmecilik alanındaki yeni gelişmelerle birlikte bilginin öneminin artması, yeni finansal tekniklerin kullanılmaya başlanması ve yeni muhasebe sistemlerinin geliştirilmesi, var olan muhasebe eğitimlerinin de yeni

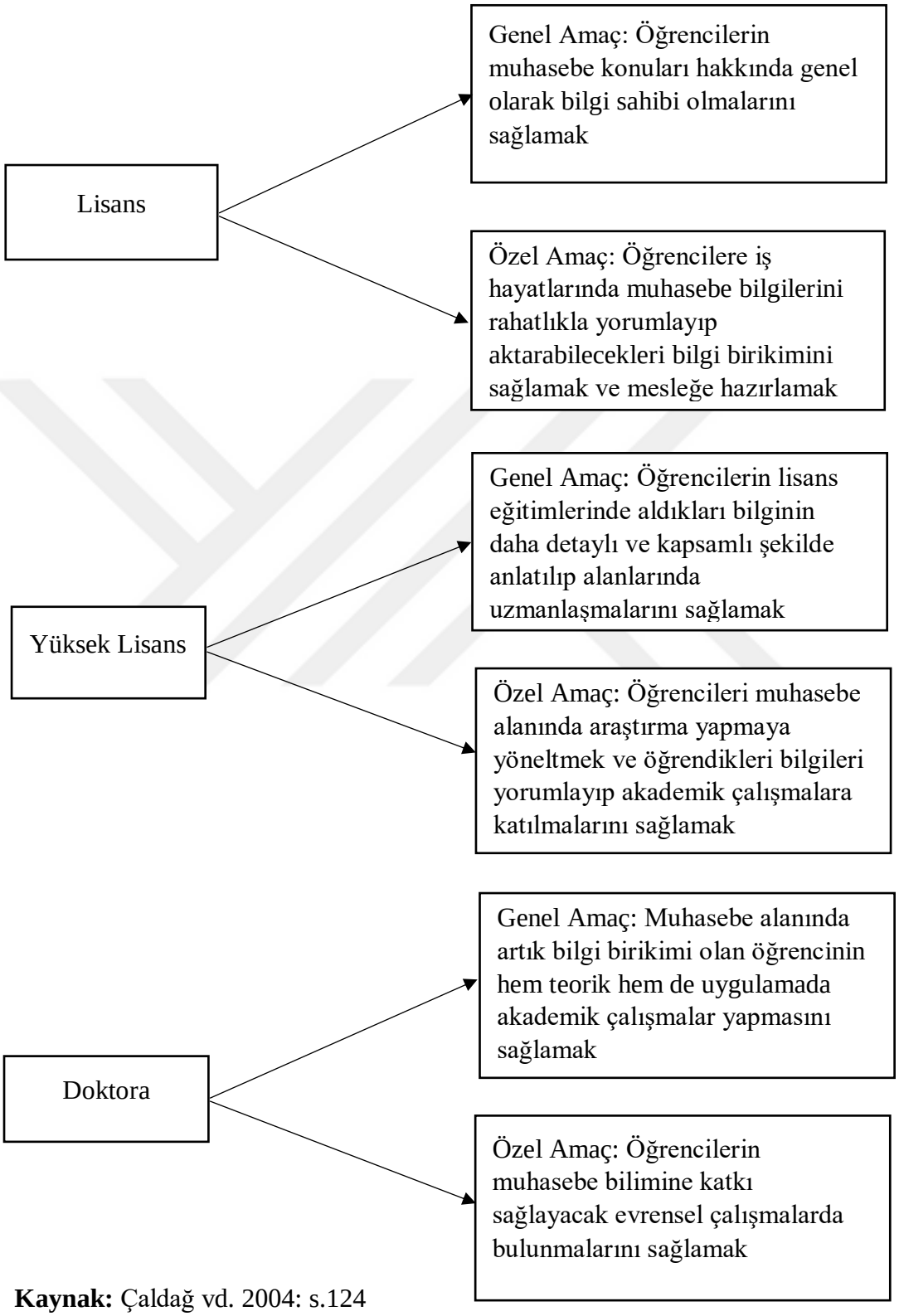
ihtiyaçlar gözetilerek geliştirilmesi ve değiştirilmesini beraberinde getirmiştir (Korukoğlu, 1998: s.13).

Muhasebe mesleği tarih boyunca kapsamlı dönüşümlere uğramış ve bu dönüşümlere uyum sağlayarak önemini korumuştur. Yeni teknolojik çağda da muhasebe mesleği dijitalleşme ile birlikte bir dönüşüm süreci içindedir. Fakat bu dönüşüm süreci sadece muhasebe mesleğini kapsamamaktadır. Bununla birlikte muhasebe meslek mensuplarının da sahip olduğu bilgi, beceri, yeterliliklerinin farklılaşması ihtiyacını doğurmuştur (Özdoğan, Mollaoğulları, 2019: s.1038)

Günümüzde orta öğretim, lise, ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora düzeyinde muhasebe eğitimleri verilmektedir. Bu eğitimler neticesinde muhasebe alanında ihtiyaç duyulan nitelikli personel yetiştirilmek hedeflenmektedir. Fakat yapılan bu eğitimler nitelikli personel yetiştirmeye yeterli olmamaktadır. Gelişen muhasebe mesleği ve aynı kalan muhasebe eğitimi sonucunda yetişen personeller ihtiyaçları karşılamakta zorlanmaktadır. Bu sebeple muhasebe alanındaki eğitimleri etkin ve kaliteli sunabilmek için teknolojiye ayak uydurabilen ve ihtiyaçlar doğrultusunda değişim gösterebilen bir muhasebe eğitimi gereksinimi doğmaktadır (Kara, 2019: s.141).

Muhasebe eğitimi, öğrencilere iş hayatlarında yardımcı olması açısından bazı amaçları gözetmelidir. Bu amaçlar genel amaçlar ve özel amaçlar olarak ayrılabilir. Muhasebe eğitiminin lisans, yüksek lisans ve doktora düzeyindeki amaçları şu şekilde sıralanabilir (Çaldağ vd. 2004: 123-124):

Şekil 2: Muhasebe Eğitiminin Genel ve Özel Amaçları



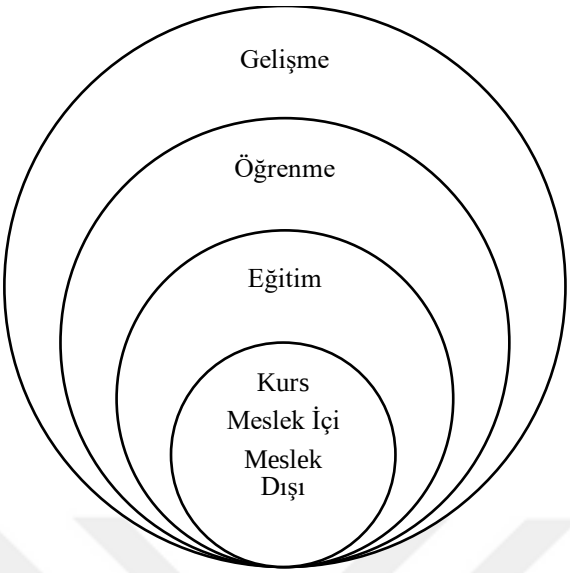
Kaynak: Çaldağ vd. 2004: s.124

Muhasebe eğitim programları hazırlanırken yukarıdaki şekilde ki gibi bazı genel ve özel amaçlar göz önünde bulundurularak hazırlanmalıdır. Ayrıca muhasebe eğitim programları hazırlanırken şu maddelere de dikkat edilmelidir (Zaif, Ayanoğlu, 2007: s.117-118):

- Sadece muhasebe bilgisi yeterli olmayıp eğitim süreci içinde iktisat, hukuk, maliye, işletme gibi alanlarda ki dersler programa dahil edilmelidir.
- Muhasebe eğitim programları yaşanan gelişim ve değişimlerle birlikte ihtiyacı karşılamaya yönelik olarak hazırlanmalıdır. Öğrencilere iletişim becerisi, bilgiyi oluşturma ve gerekli yerlerde yorumlayıp kullanma becerisi, denetim, vergi işletmecilik bilgileri ve liderlik becerileri kazandırılmalıdır.
- Muhasebe derslerinde, muhasebe kavram ve ilkeleri öğrencilere tam anlamıyla öğretilmeli, işletme finansal bilgilerini analiz etme yetisi kazandırılmalıdır.
- Mesleğin gerektirdiği teknik bilgilerin aktarılması yanı sıra meslek ahlakının da öğrencilere aktarılması gerekmektedir.
- Ders içerikleri belirlenirken teorik bilginin yanında öğrencilere bu bilgileri gerçek hayattaki gibi uygulama imkanı sağlanmalıdır. Bu sayede öğrenilen bilgilerin daha kalıcı olması sağlanabilir.
- Eğitimin kalitesi birbirine bağlantılı olarak iyi öğretim elemanı, iyi hazırlanmış bir program ve muhasebe mesleğini seven öğrencilerle eş zamanlı hareket ederek arttırılabilir.

Eğitimin muhasebe alanındaki önemi çok büyüktür. Meslekte gelişmenin alt kümeleri şekilde gösterilmiştir.

Şekil 3: Mesleki Gelişim Sürecinin Alt Kümeleri



Kaynak: İskender 2011 s.112

Mesleki gelişme bireyin aldığı eğitimler neticesinde ortaya çıkmaktadır. Meslek mensubunun, mesleki anlamdaki durumunu daha iyiye götürebilmesi için her zaman olması gereken bir çabayla birlikte zamanla değişime uğrayan mesleğine uyum sağlamak için yeni bilgi ve beceriler kazanması gerekmektedir. Bu süreçte öğrenmeye meraklı, kendini ve mesleğini geliştirmek için yeniliklere açık olan meslek mensupları kendilerini yetkinlik açısından en iyi düzeye getirebileceklerdir (İskender, 2011: s.112).

Öğrencilerin yaşam boyu öğrenmek, donanımlı olmak gibi hedefleri sadece üniversite eğitimiyle sağlanamaz. Bilgi ve teknolojinin değişimi, çalışanların kariyerleri boyunca ilerlemelerine destek sağlayan eğitim istekleri ve sürekli mesleki gelişimlerinin sonucunda eğitim dışında farklı alanlara ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır. Üniversiteler bu durumda kendilerini mesleki eğitimin verildiği kaliteli kurumlardan olduklarını savunsalar da işveren ve mesleki kuruluşlarda iş birliği halinde olmadıkları sürece tam anlamıyla merkezi olamazlar (Howieson,2003: s.100).

2.2.2. Mevzuat ve Muhasebe Hataları

Muhasebe alanında yasal düzenlemelerin karmaşıklığının yanı sıra sürekli vergi mevzuatının değişmesi, güncellenmesi gibi durumlarda meslek mensuplarının bu yeni değişimi özümseyip, uygulamaya koymaları oldukça zor bir süreçtir. Bu süreçte çıkan yeni kanunların yeterince açıklayıcı olmaması meslek mensupları

açısından yıpratıcı ve stresli zamanlara yol açmaktadır. Bu durum mesleki alanda daha fazla hataya sebebiyet vermektedir(Yılmaz, Mert, 2020: 149-153).

Uslu ve Özbay'ın 2020 yılında yaptıkları çalışmada İstanbul ilinde faaliyet göstermekte olan 202 mali müşavir üzerinde bir anket çalışması yapılmış ve vergi mevzuatının muhasebe hataları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Aynı çalışmada vergi mevzuatının hata ve hileyi önlemede etkili faktörlerden biri olup olmadığı araştırılmıştır Araştırma sonucunda ulaşılan verilere göre meslek mensuplarına mevcut vergi mevzuatı içerisinde mükellefi hataya iten unsurların olup olmadığı sorusu yöneltilmiştir. Alınan cevapların büyük bir kısmında bu unsurların vergi mevzuatı içerisinde var olduğu görüşündedirler.

Diğer soruda ise "vergi mevzuatının sık sık değiştirilmesi muhasebe hata ve hilelerini arttırır mı?" diye sorulmuştur. Bu soruya meslek mensupları %93,5 gibi bir oranla katıldığını ve arttırdığını belirtmiştir.

Ayrıca vergi oranlarında ve vergi takviminde yapılan düzenlemelerle hataların önlenebileceği fakat vergi mevzuatında hata ve hilelerin sınırlarının tam anlamıyla çizilmediği gibi sonuçlara ulaşılmıştır.

Bu çalışmada vergiye karşı gösterilen en yaygın tepki nedir diye sorulduğunda da %58,9 oranla birinci sırada vergiden kaçınma, %22,7 oranla da vergi kaçırma ikinci sırada sayılmıştır (Uslu, Özbay, 2020: s.20).

2.2.3. Teknolojik Gelişmeler ve Muhasebe Hataları

Gelişen teknoloji ve hızla değişen ekonomi, muhasebe sistemlerinin karmaşık bir hal almasına sebebiyet vermiştir. Bu değişimler kapsamında meslek mensuplarının bu sisteme ayak uydurabilmeleri için teknolojik gelişmeleri yakından takip etmeleri ve yeni teknolojiyi, yeni yazılımları kullanabilmeleri gerekmektedir. Meslek mensuplarının bu sürece hızlıca adapte olmaları beklenmektedir. Fakat geleneksel yöntemlere bağlı meslek mensupları için yeni teknolojiye uyum sağlamak zor olmaktadır (Mert, Yılmaz, 2020: s.146).

Teknolojik gelişmelere bağlı olarak muhasebe alanında bazı sorunlar oluşmaktadır (Gacar,2019: s.393). Bunlar:

- Sık değişen mevzuat sebebiyle, yazılım güncellenmesi, makine öğrenmesi ve eğitimler gibi sorunların ortaya çıkması,

- Birbirleriyle iletişimi az olan kurumlar neticesinde devlete yapılmak zorunda kalının bildirim ve beyannamelerin çeşitliliğinin fazla olması,
- Vergi mevzuat değişiminde kaynaklı mali olayların net olmaması,
- Kayıt dışı ekonominin fazla olması,
- Sık sık çıkarılan afların olması ve bunların takibinin zorluğu gibi sayılabilir.

E dönüşüm ve teknolojik gelişmeler neticesinde meslek mensubu açısından ortaya çıkan sonuçlara bakıldığında şu şekilde sıralanabilir (Tuğay, Güler, 2021: s.723-724):

- E dönüşüm siteminin tam anlamıyla uygulamaya konulmasına kadar meslek mensuplarının iş yükünün artacak olması,
- Mükelleflerden gelen talepler doğrultusunda, mükellefe daha fazla zaman ayırmak zorunda kalınması,
- Mükellefin teknolojik alanda ve alt yapı anlamında yetersiz kaldığı her konuyu meslek mensubuna danışma çabası sonucunda zaman yetersizliği ve iş yükü gibi sorunların oluşması,

Günümüzde fazlaca kullanıma sahip olunan e-belge sistemlerinin temeli teknolojik gelişmelere bağlıdır. Bilgi ve iletişim teknolojisi bireylerin devlet kurumlarıyla olan ilişkilerinin alt yapısı konumundadır. Bu sayede eskiye nazaran ilişkilerin daha hızlı ve sağlam gerçekleşmesini sağlamaktadır. (Bayraktar, Yıldırım, 2017: s.96) Maliye Bakanlığının e-dönüşüm alanında yaptığı yeniliklere e-beyanname, e-fatura, e-defter, e-arşiv, e-serbest meslek makbuzu, e-irsaliye, e-gider pusulası, e-bilet, uygulaması e-sigorta ve komisyon gider belgesi, e-sigorta poliçe, e-döviz alım satım belgesi, e-dekont uygulaması gibi yeniliklere örnek verilebilir (Ulusan, Bozkurt, 2021: s.8).

E dönüşüm sürecinde bazı avantajlarda sağlanmaktadır. Bunlar şu şekilde sıralanmaktadır (Tuğay, Güler, 2021: s.723-724):

- E dönüşüm süreci içerisinde kırtasiye masraflarının en aza indirilmesi,
- Sistemin tam olarak oturması sonucunda zamandan tasarruf edilmesi
- İşlerin belli bir düzen çerçevesinde gerçekleşmesi gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır.

Devlet açısından değerlendirildiğinde

- Vergi denetiminin kolaylaşması

- Devletin kırtasiye ve depolama alanı gibi masraflarının en aza indirileceği
- Vergi gelirlerinin artacağı
- Kayıt dışı ekonominin azalacağı gibi sonuçlara ulaşmak mümkündür.

2.2.4. İş Stresi Ve Muhasebe Hataları

Düzensiz çalışma saatleri, fazla iş yükü, duygusal baskı, sosyal anlaşmazlıklar gibi pek çok olumsuzluğu içinde bulunduran muhasebe mesleği, bu sebeplerle meslek mensuplarının işe karşı yaşadıkları stresi arttırmaktadır. Yaşanılan bu stres nedeniyle meslek mensubunun mesleğe olan bağlılığı azalmakta, işe olan dikkati dağılmakta ve böylelikle de fazlaca hataya sebebiyet vermektedir. Sunulan muhasebe hizmetinin kalitesi de düşmektedir (Büyükyılmaz, vd. 2020: s.106).

İnsanı odağına alan muhasebe mesleği, sürekli dikkat gerektirmesinden kaynaklı ve verilen hizmet çeşitliliğinin fazla olması gibi nedenlerle stresli iş olarak değerlendirilmektedir (Okutan, vd. 2013: 4). Meslek mensupları işlerini yürütürken mevzuat takibi, belge temini, haksız rekabet, iş yükü fazlalığı gibi pek çok sorunla karşı karşıya kalmaktadır. Bu sorunların beraberinde getirdiği stres muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik sendromunun yaşanmasına neden olmaktadır (Güner, İl, 2020: s. 314-315).

İşletmelerde, çalışan bireylere, yapılan işe, iç ilişkilere bağlı olarak pek çok stres kaynağı bulunmaktadır. Her örgütte aynı stres kaynağı olmasına karşılık kendine özgü stres kaynakları da olabilmektedir. Yapılan bazı çalışmalarda farklı stres kaynaklarına rastlanmıştır(Ateş, Aldawoodı, 2021: s. 207-209). Bunlar:

- Rol belirsizliği ve çatışması
- Karar verme sürecine katılım
- İş yükü
- Yetki
- Ücret adaletsizliği
- Fiziksel stres
- Örgüt içi hiyerarşide aksaklıklar sayılabilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. DAVRANIŞSAL MUHASEBE VE TARİHSEL GELİŞİMİ

3.1. DAVRANIŞSAL MUHASEBE KAVRAMI

Davranışsal Muhasebe, muhasebe bağlamında insan davranışlarını ele alarak açıklamaya çalışan bir muhasebe alt disiplini olarak açıklanmaktadır. Psikoloji, sosyoloji, iktisat gibi pek çok disiplininde etkisi altında kalarak geleneksel muhasebeye insan davranışlarını da ekleyip muhasebeyle toplumu oluşturan bireylerin davranışları ile ilişkisini inceleyen bir bilim dalı haline gelmiştir (Kızıldağ, Özdemir, 2021: s19).

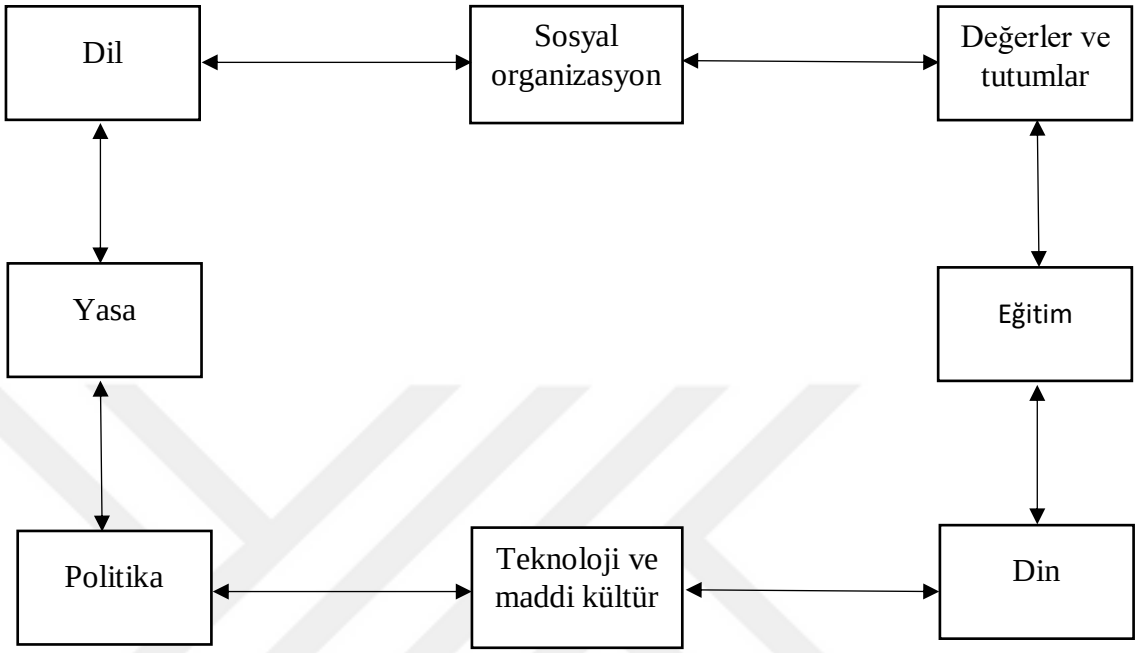
Davranış ile muhasebenin kesişimi 1950'lerde davranışçı paradigma ile etkileşimi sonucu başlamıştır fakat literatüre baktığımızda bunun yansımasını 1960'lı yıllarda görmekteyiz. Bu yıllarda yapılan çalışmalarla davranışsal muhasebe alanı şekillenmiş ve 1980'li yıllarda da hızla yayılmaya başlamıştır. Günümüzde de davranışsal muhasebe, çalışmalara giderek daha fazla konu olmaya başlamıştır (Wibbeke, Lachmann, 2020: s.281).

Değişen ve gelişen dünya şartlarında muhasebeyi ilgilendiren konularda da değişmeler olmuştur. Nicel veriler, davranış bilimlerinin gelişmesi ve ilerleyen teknolojik gelişmelerde muhasebenin değişimine sebebiyet vermiştir. Öteden beri süren geleneksel muhasebede bundan etkilenmiş ve yeni dalları oluşmaya başlamıştır. Farklı açılardan bakılıp geleneksel muhasebenin kapsamının da genişlemesine neden olmuştur. Oluşan tüm bu olaylar geleneksel muhasebenin bir alt dalı olan davranışsal muhasebeyi ortaya çıkarmıştır (Marşap, Gökten, 2016: s. 346).

Bireylerin karşılaştıkları bir muhasebe olayında sergileyecekleri tutum ve davranışları incelemek üzere ortaya çıkan davranışsal muhasebenin gelişmesinde davranışsal iktisadın önemi büyüktür. Klasik ve Neo-Klasik iktisadın temel varsayımı olan Homo-Economicus kavramı yani insanın kıt kaynaklarla maximum faydayı elde etme çabasını anlatmaktadır. İnsanları bu maximum faydayı elde ederken de tamamen rasyonel davranış gösterdiğini savunmaktadır. Diğer bir söylemle birey fayda teorisinin temelini oluşturan rasyonel davranış varsayımına göre hareket etmektedir. Ancak bu insanlar için pek mümkün değildir. Çünkü insan sosyal bir canlıdır ve her birinin kendine özgü kişilikleri mevcuttur. Ayrıca değişen çevre koşulları inanç boyutu

yetişme koşulları gibi çok sayıda faktör insanın karar verme yetisi üzerinde rol oynar (Marşap, Gökten, 2016: s. 346).

Şekil 4: Karar Almayı Etkileyen Faktörler



Kaynak: Usul, 2007: s.5

Bireyler karar verirken ne kadar rasyonel davrandıklarını düşünseler de bazı faktörler kararları üzerinde etkin rol oynar. Şekil 5'de görüldüğü üzere karar almayı etkileyene bazı içsel ve dışsal faktörler vardır. İçsel faktör olarak söyleyebileceğimiz değerler ve tutumlar,dil,din bireylerin düşünsel yapılarını oluşturur ve bireyin olaylara bakış açısını gösterir. Bu faktörler bireyleri diğerlerinden ayıran özellikler taşır (Özkalp, Kıral, 1996: s.93).

Bireylerin kararlarını etkileyen bir diğer faktör ise dışsal faktörlerdir. Bunlar ise karar alıcının içinde bulunduğu kültürel yapıları, aldıkları eğitim, bulundukları ülke politikaları, davranış kuralları ve gelenekleridir. Bu faktörlerde karar alıcıların verdikleri kararlar üzerinde bariz bir etkiye sahiptir (Ozankaya,1984: s. 113).

3.2.DAVRANIŞSAL MUHASEBENİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Rasyonel insan varsayımına karşı yeni bir varsayım geliştiren Simon 'Sınırlı Rasyonelite' kavramını ortaya koymuştur (March, 2013: s.75-80). Bu durum davranışsal iktisatta yeni bir dönem başlatmış artık karar alıcıların içsel ve dışsal olmak

üzere çeşitli faktörlerden etkilenerek her zaman rasyonel davranamayacağı her insanın kendine özgü kararlar verebileceği ortaya konmuştur (Ricciardi, Simon, 2000: s.5-8).

Bu gelişmeler davranışsal muhasebe alanında da etkili olmuştur. Davranışsal muhasebe ilk 1960'larda oluşmaya başlamıştır. Davranışsal muhasebe bir araştırma alanı olarak ilk kez 1969 yılında kurulan American Accounting Association (Amerikan Muhasebe Derneği) tarafından muhasebe alanında davranış bilimi çalışmalarına ilişkin komite kurulmasıyla kabul edilmiştir (Caplan,1989: s.109-111).

Davranışsal muhasebe tanımlamasına ilk olarak Journal of Accounting Resarch dergisinin 1967 yılında yayınlanan 'Emprical Research in Accounting: Selected Studies' sayısında yer verilmiştir (Binberg, Schield, 1989: s.24).

Davranışsal muhasebe alanındaki çalışmalar 1960'lardan bu yana gelişip günümüze kadar gelmiştir. Bu alanda yabancı çalışmaların yanı sıra yerel çalışmalarda mevcuttur.

3.2.1. Literatür Taraması

Usul (2007) yaptığı çalışmada 'Davranışsal Muhasebe' adlı kitabında genel olarak davranışsal muhasebeyi tanıtmış ve pek çok esere kaynak olarak gösterilmiştir.

Kutluk (2010) yaptığı çalışmada davranışsal muhasebe çerçevesinde meslek etiği konusu ele almıştır.

Marşap ve Gökten (2016) yaptıkları çalışmada 'Davranışsal Muhasebe: Kuramsal Yaklaşım' eserinde davranışsal muhasebeni ne olduğu ve hangi teorilerden nasıl faydalanılacağını anlatmıştır.

Gönen ve Rasgen (2017) yaptıkları çalışmada davranışsal muhasebenin motivasyonla ilişkisini inceleyerek yatırımcıların kararları üzerine bir çalışma ortaya koymuştur.

Kutluk (2010) yaptığı çalışmada davranışsal muhasebe çerçevesinde meslek etiği konusu ele almıştır.

Özdemir ve Kızıldağ (2021) yaptıkları çalışmada davranışsal muhasebe alanında yapılan çalışmalarda hangi değişmelerin olduğunu araştırıp ve literatürdeki artan

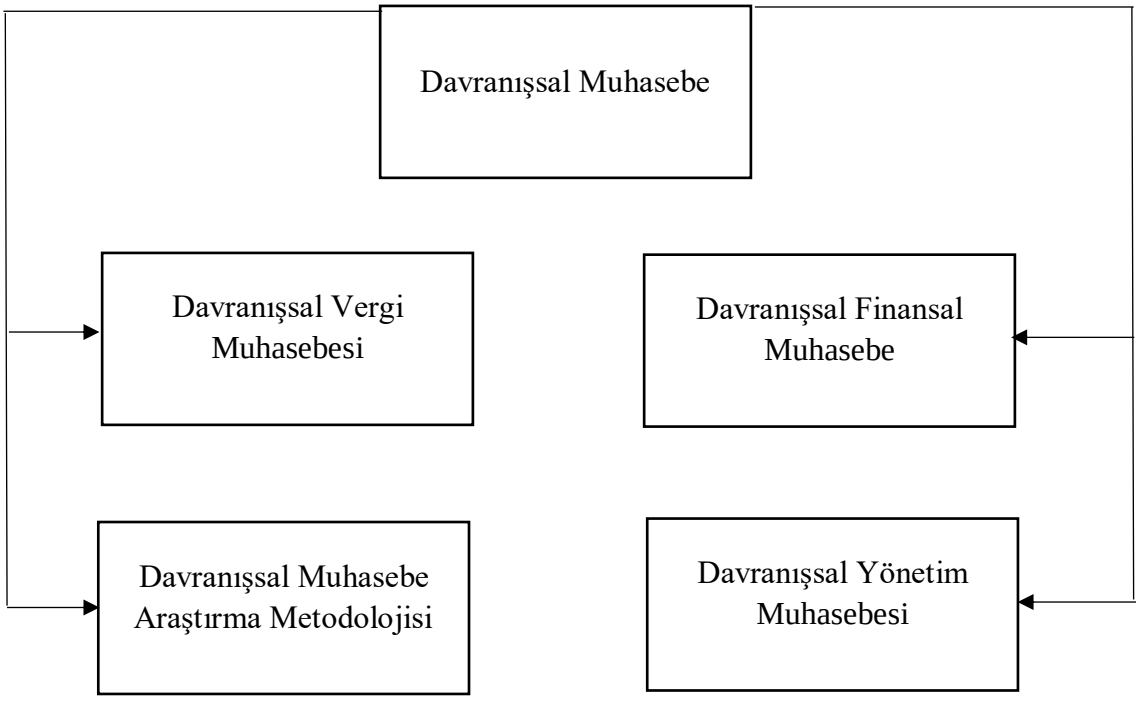
çalışmalarla birlikte davranışsal muhasebeye eleştirel nitelikteki araştırmaları değerlendirmiştir.

Usul (2021) yağtığı çalışmada 'Davranışsal Yönetim Muhasebesi' adlı eserinde davranışsal muhasebe alanında gerçekleşen değişimlere bağlı olarak yönetim muhasebesinde de olan veya olması gereken değişimleri incelemektedir.

3.3.DAVRANIŞSAL MUHASEBENİN ARAŞTIRMA ALANLARI

Davranışsal muhasebe son 40 yılda büyük ölçüde gelişme göstermiştir. 1960'lı yıllardan itibaren çalışmalara konu olmuş ve olmaya da devam etmektedir. Son yıllarda bu alanda artan çalışma sayıları da gözden kaçmamıştır. Yapılan çalışmalarda davranışsal muhasebenin farklı disiplin alanları ile karşılaştırmaları yapılmış ve pek çok alanla bağdaştırılabilirliği görülmüştür. Bu yüzden davranışsal muhasebeyi keskin kalıplara sığdırmak oldukça zordur. Birçok çalışmada literatür takibi ve incelemesini kolaylaştırmak adına sınıflandırma sistemleri önerilmiştir. Bunlardan biri de Gillenkirch ve Arnold'un (2008) yapmış olduğu sınıflandırmadır.

Şekil 5: Davranışsal Muhasebe Araştırma Alanları



Kaynak: Gillenkirch, Arnold, 2008: s.2-3

Gillenkirch ve Arnold bu sınıflandırmada davranışsal muhasebeyi 4 kategoriye ayırmıştır. Bunlar davranışsal finansal muhasebe, davranışsal vergi muhasebesi, davranışsal yönetim muhasebesi ve davranışsal muhasebe araştırma metodolojisidir (Gillenkirch, Arnold, 2008: s.2-3).

i. Davranışsal Finansal Muhasebesi: Bu alan esas olarak kurumsal muhasebe alanında yatırımcıların, denetçilerin ve analistlerin firma hakkındaki kararlarının oluşumunda muhasebenin etkisini inceler.
ii. Davranışsal Vergi Muhasebesi: Özellikle denetçiler, vergi danışmanları ve mükellef arasındaki bağ inceleme konusudur. Ayrıca muhasebe kuralları çerçevesinde vergi kaçakçılığı sorununu ele almaktadır.
iii. Davranışsal Yönetim Muhasebesi: Hem karar hem destek işlevi mevcuttur. Yöneticilerin davranışları ve şirket içi kontrol sistemleri inceleme alanına girmektedir.
iv. Davranışsal Muhasebe Araştırma Metodolojisi: Deney ve tasarım gibi araçlar kullanılarak muhasebe alanındaki davranışları incelemeyi hedefler.

3.4.DAVRANIŞSAL MUHASEBEYİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Muhasebe uygulamalarını genel itibariyle karar alarak bir muhasebe sistemi oluşturmak olarak tanımlayabiliriz. Bu karar alma sürecini etkileyen bazı faktörlerden bahsetmek mümkündür. Muhasebe alanında bir karar alma mecburiyetinde kalan bireyler elbette ki bazı faktörlerin etkisinde kalarak bir sonuca varırlar (Usul, 2007, s.39). Bu faktörleri kültür, inanç, politik yapı, etik anlayışı olarak sıralamak doğru olacaktır.

3.4.1. İnanç

Din, diğer bütün kültürel ögeler gibi insanların davranışlarını şekillendiren önemli bir unsurdur. Kişilerin yaşam biçimi olarak da tanımlanabilir. Din genele bakıldığında insanların içinde yaşadığı topluma, özele bakıldığında bireyin yaşamına hitap eder ve gündelik hayatta karşılaşılan tüm olaylarla iç içe bir hal alır. Bu nedenle toplumun varlığını sürdürebilmesi için kullandığı ekonomi alanı da mutlaka dinden etkilenmekte ve işleyişiyle dini yaşantı üzerinde etkili olmaktadır. Bazı dillerin kökenini baktığımızda din hesaplaşma anlamına gelmektedir. Muhasebeyi de bu anlamda işletmenin paydaşları arasındaki hesaplaşma olarak tanımlarsak aslında kelime

anlamlarından bile birbirleri ile ilişkili oldukları sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda dini kurallara uygun şekilde yaşayan bireyler muhasebe alanında da karar verirken dini kaideleri gözeteceği düşünülmektedir (Ülkü, 2015: s.173).

Dinin muhasebe alanındaki etkisi üzerinde pek durulmasa da geleneksel literatürde büyük ölçüde araştırılmıştır. Yapılan çalışmalarda görülen şudur ki aslında dinlerde muhasebe üzerinde etkilidir. Geleneksel olarak din doğruluk, dürüstlük, adalet ve etik gibi davranışların şekillenmesinde rol oynamıştır. Bu tür değerler iş ilişkilerinde de kişilerin davranışlarını etkileyen faktörlerdir (Lewis, 2001: s.103).

İnançların oluşumunda bireylerin kişisel özellikleri ve tabi ki içinde bulunduğu kültür etkili olduğundan, işletme yönetimleri farklı ortamlardan gelen işgücünü yönetirken de o işletmenin içinde bulunduğu kültürel yapıyı gözden geçirmelidir. Çünkü kişilerin inançları, davranışlarını ve ilişkilerini etkilemektedir (Kutluk, 2010: s.22).

3.4.2. Kültür

Muhasebe kendine özgü kuralları ve teknikleri olan bir bilim dalıdır. Fakat bu kural ve tekniklerini uygulayan bireyler olduğu için muhasebenin sosyal bir yanı da vardır. Bu nedenle muhasebeyi, muhasebenin mekanik yüzü ve sosyal yüzü olmak üzere ikiye ayırabiliriz. Mekanik yüzünde kurallar ve teknikler yer alır ve dünyanın pek çok yerinde aynı şekilde uygulandığı görülür. Sosyal yüzünde ise muhasebenin ve muhasebecilerin içinde bulundukları toplumun kültürel değerlerinden etkilenen yönleri ifade edilebilir (Sevilengül, 1996: s.21).

Kültür toplumların tarihsel olarak gelişme sürecinde oluşturulan maddi manevi değerler ile bunları sonraki nesillere aktarmayı sağlayan araçlar olarak tanımlanabilir (Çataloluk, 2010: s.106).

İşletmeler bulundukları toplumsal yapının izlerini bünyelerinde bulundururlar bunun sebebi açık sistem yaklaşımını benimsemeleridir. Toplumsal yapıyı şekillendiren her olay işletmeleri hem maddi hem de maddi olamayan unsurlarını etkilemektedir. Toplumunun her alanından etkileyici rolde olan kültür, işletmelerde hem yöneticilerde hem çalışanlar yönünden de önem arz etmektedir. Durum böyle iken muhasebede işletmeyi şekillendiren kültürden etkilenmektedir (Ülkü, 2014: s.216-217).

Bireylerin düşüncelerinin ve davranışlarının oluşumunu etkileyen faktörler; kişinin bilgisi, inancı, dünya görüşleri, olarak sıralanabilir. Bu faktörlerden etkilenen davranış ve düşünceler muhasebe alanında bilgileri analiz edip, yorumlarken ortaya çıkıp kendini göstermektedir. Bireylerin gündelik yaşamlarından basit pratiklerinden iş hayatındaki karar verme sürecine kadar her alanda belirleyici olan kültür işletmelerde çalışanlar açısından büyük önem taşımaktadır. Ortak kültüre tabi olan çalışanlardan oluşan bir işletme ile farklı kültürlerden gelen bireylerin oluşturduğu işletmelerin hem yönetsel anlamda hem de teknik anlamda pek çok noktada birbirinden farklılaşması muhtemel bir olaydır. Bu sebeplerle işletmelerde muhasebenin de kültürden etkilenmesi beklenmektedir (Ülkü, 2015: s.172).

3.4.3. Politik Yapı

Muhasebe geçmişe bakıldığında ortak bir kimlikten geldiği görülse de zaman için farklı milletlerin esareti altında kalarak milliyetçi bir kimliğe bürünmüştür. Ülke muhasebe sistemlerinin farklılaşmasının pek çok sebebi vardır. Bunlardan bazıları ekonominin büyüme yapısı, enflasyon, işletmelere yapılan kanuni müdahaleler, politik sistem, vergi sistemleri vb. olarak sıralanabilir. Muhasebeyi etkileyen bu faktörler ülkeler arasındaki farklılıkları anlamamıza da yardımcı olmaktadır. Muhasebe sosyal bir bilim dalıdır ve hizmet işlevini yerine getirmektedir bu yüzden de muhasebenin faydalı kalabilmesi için gelişen, değişen toplumlara ayak uydurmalı, artan ihtiyaçlara cevap verebilmelidir. İşlem gördüğü ülkenin kültürel, ekonomik, sosyal ve politik özelliklerini yansıtmalıdır. Bu yüzden muhasebe uygulamalarına yön veren kişilerde dahil olmak üzere muhasebe bulunduğu yerdeki toplumdan etkilenerek bu toplumun ihtiyaçlarını karşılayabilmek, sorunlarına çözüm üretebilmek üzere değişmeli ve kendini yenilemelidir (Ağca, 2003: s. 2-5)

3.4.4. Etik

Etik, iyiyi kötüden doğruyu yanlıştan faydalıyı zararlıdan ayıran uyulması gereken kurallar bütünüdür. Etik bireylerin davranışlarını araştırır ve ahlaki bakımdan bu davranışları neyin değerli neyin değersiz kıldığını bulmaya çalışan felsefi disiplin olarak kabul edilir (Gözener, 2008: s.4).

Muhasebe mesleğinde verilen hizmetlerin değeri, oluşturulan finansal verilerin doğruluğu sadece muhasebe kurallarına uyulmasına değil meslek mensuplarının da

gizlilik, tarafsızlık, dürüstlük, güvenilirlik gibi etik kurallara uymasına bağlıdır. Bu nedenle muhasebe mesleğindeki yasal düzenlemeler tek başına yeterli gelmemekle birlikte ettik kuralları da muhasebe meslek elemanları tarafında bilinmeli ve uygulanmalıdır. Bu anlamda meslek mensuplarının etik kurallarını içselleştirebilmeleri için muhasebe, etik kurallar çerçevesinde yeniden şekillenmeli ve kurallar geliştirilmelidir (Bilen, Yılmaz, 2014: s.57).

Ülkemizde 19.10.2007 yılında Resmî Gazetede 3568 no.lu yasa kapsamında TÜRMOB (Türkiye Serbest Muhasebeci Malî Müşavirler ve Yeminli Malî Müşavirler Odaları Birliği) tarafından yayınlanan ‘‘Serbest Muhasebeciler, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Ve Yeminli Mali Müşavirlerin Mesleki Faaliyetlerin Uyacakları Etik İlkeler Hakkındaki Yönetmelik’’ ile etik ilkeleri belirlenmiştir. Bu yönetmelikte uyulması gereken etik ilkeler şu şekildedir (Resmi Gazete, 2007, Sayı: 26675) :

- Dürüstlük
- Tarafsızlık
- Mesleki Yeterlilik Ve Özen
- Gizlilik
- Mesleki Davranış

Dürüstlük: Tüm meslek mensuplarına meslekî ilişkilerinde doğru ve güvenilir olma yükümlülüğü getirmektedir. Dürüstlük ilkesi ayrıca adil davranmayı ve açık sözlülüğü ifade etmektedir. Meslek mensubu, herhangi bir bilginin önemli bir hata ya da yanıltıcı biçimde hazırlanmış veya gizlenmiş ifadeler içerdiğini düşünüyorsa, bu tür bilgiyi veya bu bilgiyle hazırlanmış bir rapor, haber veya sonucu dikkate almamalıdır (Resmî Gazete, 2007, Sayı: 26675).

Tarafsızlık: Tüm meslek mensuplarına, yanlı olma, çıkar çatışması veya üçüncü kişilerin uygunsuz biçimdeki baskı ve etkileri nedeniyle meslekî kararlarından ödün vermeme sorumluluğunu yüklemektedir. Meslek mensupları tarafsızlıklarını olumsuz yönde etkileyebilecek durumlara maruz kalabilir. Bu tür durum ve baskıları tanımlamak veya öngörmek her zaman olası değildir. Dolayısıyla, meslek mensuplarının tarafsızlıklarını etkileyebilecek ortam ve ilişkilerden kaçınmaları gereklidir (Resmî Gazete, 2007, Sayı: 26675).

Mesleki Yeterlilik ve Özen: Meslek mensubuna müşteriler veya işverenlere etkin bir hizmet sunmak için gerekli meslekî bilgi ve beceri düzeyine sahip olmak ve hizmet sunarken teknik ve meslekî standartlara uygun olarak özenli davranmak sorumluluğunu getirmektedir. Meslekî özen, meslekî hizmetlerin yerine getirilmesinde dikkatli, derinlemesine ve zaman esasına göre hareket edilmesini öngörür. Meslek mensubu, kendi otoritesi altında çalışanların da uygun meslekî eğitim almalarını ve gözetim altında tutulmalarını sağlamalıdır (Resmî Gazete, 2007, Sayı: 26675).

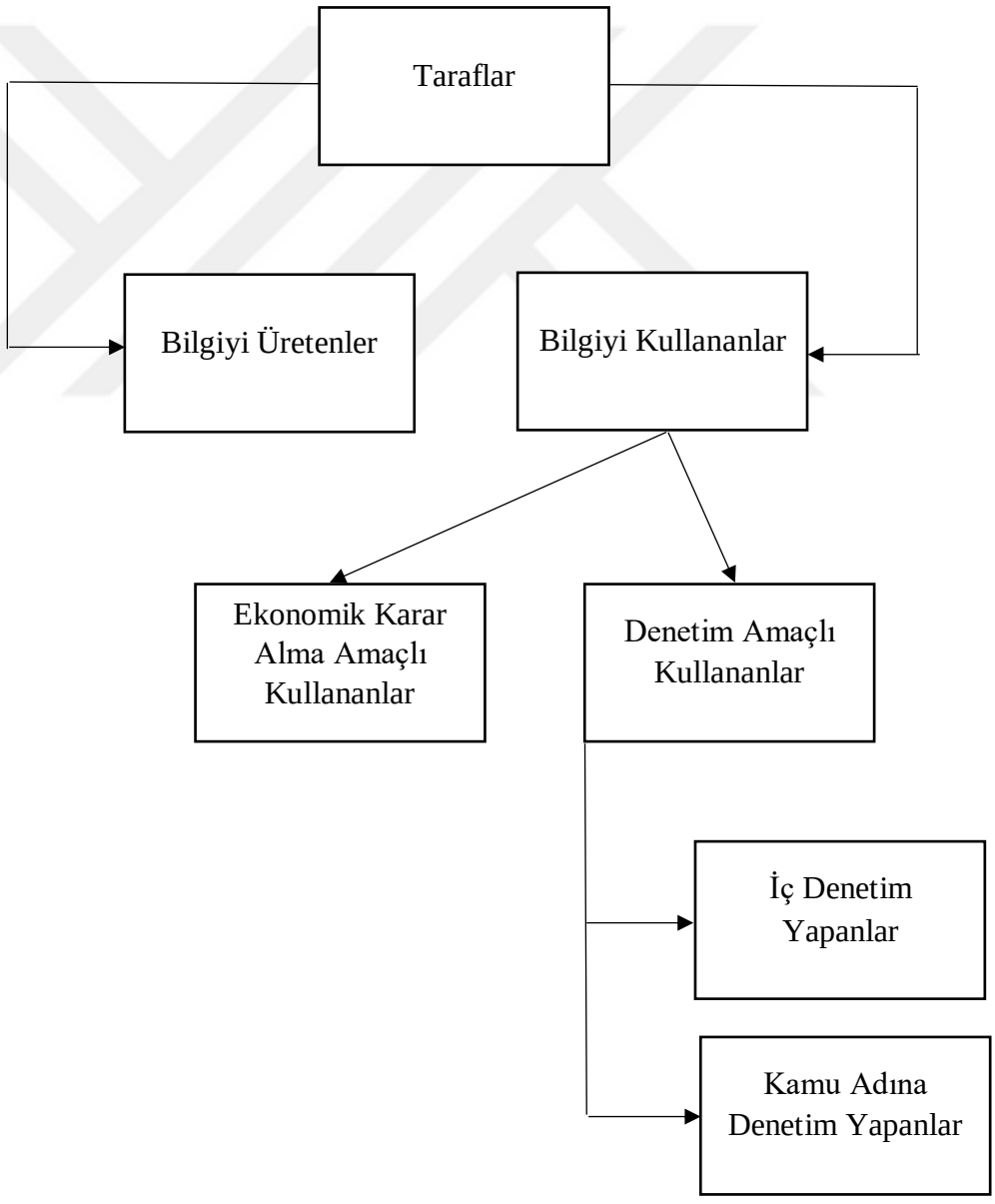
Gizlilik: Meslek mensubuna müşterisi ya da işveren ile ilgili edindiği bilgilerin gizliliğini koruma sorumluluğu yüklemektedir. Bu ilke uyarınca meslek mensubunun; yasal veya meslekî bir açıklama zorunluluğu ya da yetkisi olmadıkça veya yetkili makam bilgiyi açıklama yetkisi vermedikçe meslekî ilişkisi sonucu elde edilmiş bilgiyi müşteri veya işveren dışındaki kişilere açıklamaması, meslekî ilişkisi sonucu elde edilen gizli bilgiyi kişisel çıkar uğruna ya da üçüncü kişilerin yararına kullanmaması ya da kullanıyor izlenimi bırakmaması gerekmektedir. Meslek mensubunun gizlilik sorumluluğu müşteri ya da işveren ile ilişkisi sona erdiği zaman bile devam eder. Meslek mensubu, kendi kontrolü altında çalışan elemanların ve danışmanlık veya tavsiye hizmeti aldığı diğer meslek mensuplarının veya üçüncü kişilerin gizlilik ilkesinin gereklerine saygı göstermelerini sağlamakla yükümlüdür (Resmî Gazete, 2007, Sayı: 26675).

Mesleki Davranış: Meslek mensuplarına, mesleğin itibarını zedeleyecek davranışlardan kaçınma ve ilgili kanun ve düzenlemelere uyma yükümlülüğünü getirmektedir. Mesleğin itibarını zedeleyecek davranışlar tüm gerekli bilgilere sahip üçüncü kişi ya da grup tarafından da mesleğin adını olumsuz etkileyeceği düşünülen davranışları kapsar. Meslek mensubu kendisinin ve işinin tanıtımını yaparken mesleğe zarar vermemelidir. Meslek mensubu; dürüst ve güvenilir olmalı, sunduğu hizmetler, sahip olduğu özellik ve iş tecrübeleri ile ilgili abartılı iddialarda bulunmamalı; diğer meslek mensuplarına yönelik doğrulanmamış karşılaştırmalar ve küçültücü göndermeler (atıflar) yapmamalıdır (Resmî Gazete, 2007, Sayı: 26675).

3.5.DAVRANIŞSAL MUHASEBEYE KONU OLAN TARAFLAR

Davranışsal muhasebede taraflar bilgiyi üretenler ve bilgiyi kullananlar olmak üzere iki gruba ayrılabilir. Muhasebede bilgiyi kullananları yani fayda elde edenleri de ekonomik karar alma amaçlı kullananlar ve denetim amaçlı kullananlar olarak ayırmak mümkündür. Bilgiyi denetim amaçlı kullanan grubu ise kendi içinde iç denetim yapanlar ve kamu adına denetim yapanlar olarak iki grupta sınıflandırabiliriz. Gruplandırılan tarafların davranışları ile muhasebe arasındaki ilişkileri bazı muhasebe teorileri ile ilişkilendirilerek açıklamak mümkündür (Marşap, Gökten, 2016: s.349).

Şekil 6: Davranışsal Muhasebeye Konu Olan Taraflar



Kaynak: Marşap, Gökten, 2016: s.349

3.6.DAVRANIŞSAL MUHASEBE TEORİLERİ

Davranışsal muhasebe şekilde de görüldüğü üzere beş adet teoriden oluşmaktadır.

3.6.1. Beklenti Teorisi

Beklenti teorisi Victor Vroom tarafından 1964 yılında ilk kez ortaya atılmıştır. Sonrasında ise 1968 yılında Porter ve Lawler'in yapmış oldukları çalışma ile geliştirilmiş daha ayrıntılı bir model halini almıştır (Marşap, Gökten, 2016: s. 350).

Vroom' a göre bireylerin iyi bir çabanın iyi bir performansa, bu performansında istenen ödüle yol açmasına inandıklarını ve bu inancın sonucunda bireylerin yaptıkları işe daha iyi motive olduklarını savunmaktadır. Bundan hareketle Beklenti Teorisi, kişilerin ortaya koydukları çaba ve bu çabanın sonucunda bulunmuş oldukları iyi performansın iyi bir ödüle dönüşeceği fikrine inandıklarını savunan bilişsel bir süreç motivasyon teorisidir. Çaba ve bunun sonucunda oluşan performans arasında pozitif bir ilişki vardır. Vroom'un Beklenti Teorisinde dört varsayım vardır. Bunlar şöyle sıralanabilir (Lunenburg, 2011: s. 1-2):

- Bireylerin organizasyonlara, motivasyonları, ihtiyaçları, geçmiş deneyimleriyle ilgili bazı beklentilerle katılmasıdır. Bunlar bireylerin o organizasyona karşı davranışlarını belirler.
- Bireylerin davranışları bilinçli bir seçim sonucu oluşur. Yani bireyler davranışları konusunda karar vermede özgürdür.
- Bireyler katılacakları organizasyonlara karşı farklı beklentiler içinde olabilirler. Bu beklentiler iyi bir maaş, iş güvenliği gibi konular olabilir.
- Bireyler sonuçları kişisel olarak optimize etmek istediklerinden dolayı alternatifler arasında seçim yapacaklardır.

Bu varsayımlarla Beklenti Teorisinin üç temel unsuru vardır. Bunlar: çabanın iyi bir performansa yol açacağı (Beklenti), performansın sonucunda ödüllendirileceği (Araçsallık), ödüllerin değerinin oldukça iyi olduğuna inanması (Valans)'dır (Lunenburg, 2011: s.1-2).

3.6.2. Eşitlik Teorisi

Kişilerin çalıştıkları işlerinden aldıkları tatmin istek ve ihtiyaçlarını karşılama derecesine göre farklılık göstermektedir. Bundan kaynaklı olarak ihtiyaçlarını

karşılayamayan bireylerde düşük performans, motivasyon ve doyumsuzluk görülebilir. Adams Eşitlik Teorisine (1963) göre iş tatmini bireylerin algılayabildiği girdi-çıktı dengesine bağlıdır. Bireyin işi için yaptığı emekler (girdi) ile aldığı değerler (çıktı) arasında denge önem arz eder (Çevik, Kılıç, 2016: s.193).

Adams'a göre bireyler kendi girdi-çıktı oranı ile, kendi ile aynı seviyede olduğunu düşündüğü diğer bireylerin oranını karşılaştırır; eşitsiz bir durum olması sonucunda eşitsizliği gideri bazı davranışlarda bulunurlar. Bu davranışları şöyle sıralayabiliriz (Kutluk, 2010: s. 26):

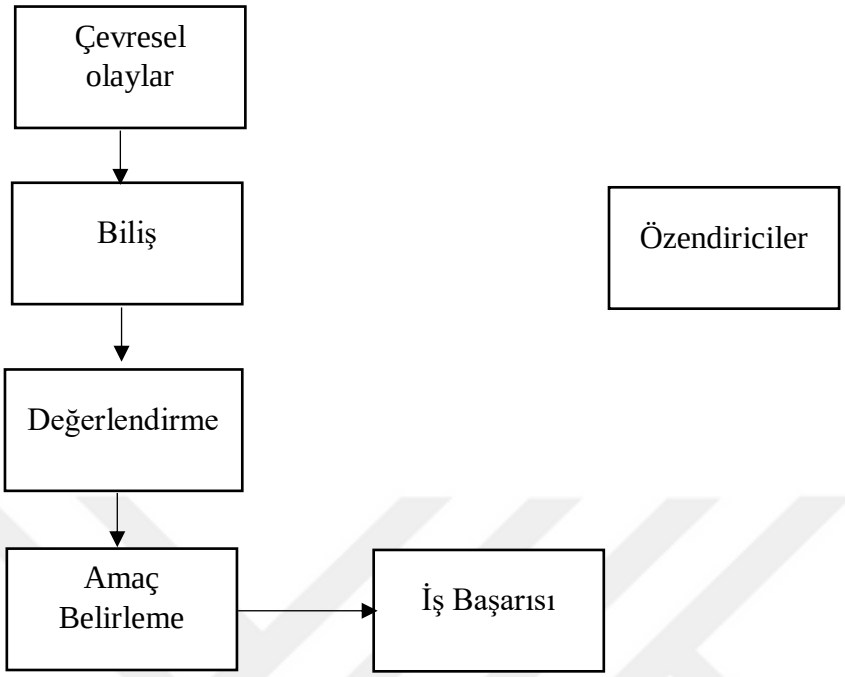
- Sarf edilen çabanın değiştirilmesi
- Ortaya çıkan sonucun değiştirilmesi
- Çaba ve sonuç tanımlamalarının değiştirilmesi
- İşi bırakma
- Başkalarının çabalarını azaltmaya yönelik teşvik
- Yapılan karşılaştırmanın dayandığı temel etkenlerini değiştirme

İşletmelerde eşitlik teorisi işçilik ve personel maliyetleri düzeyinin temel belirleyicisidir. İşletmenin yatırım ve faaliyetleri neticesinde elde ettiği faydalar ise çalışanların isteklerini şekillendirir. Bu bakımdan fayda maliyet analizlerinin karar verme süreçlerine yansıması eşitlik teorisi çerçevesinde farklılık gösterir (Marşap, Gökten, 2016: s. 350).

3.6.3. Amaç Teorisi

Amaç Teorisinde başlıca iki varsayım vardır. Bireyin kendi için koyduğu amaçlar davranışlarını da etkiler. Kişi hem ansal hem fizik enerjisini kendi koyduğu amaca doğu yönlendirir. Dolayısıyla işi ile ilgili kararları verirken de başarısını etkileyecek faktör kişinin amaçları ve niyetleridir. Bunun dışında örgüt tarafından verilen özendiriciler, iş görenlerin amaçlarını etkileyerek iş konusundaki başarılarını da etkiler. Yani iş görenlerin davranışları ile özendirici arasındaki bağ iş görenlerin kendileri için koydukları amaçlar yoluyla olmakta ve bir aracı rolü görmektedir. Bu ilişki şu şekilde gösterilebilir (Sardarov,2018: s.2).

Şekil 7: Amaç Teorisi



Kaynak: Sardarov, 2018: s. 2

Kişilerin belirlediği amaçlar, bu kişilerin motivasyonlarını da belirleyecektir. Erişilmesi kolay olan bir amaç için gösterilen performans, erişilmesi zor olan bir amaç için gösterilen performanstan daha az olacaktır. Haliyle motivasyonu da daha az olacaktır (Kutluk, 2010: s.26).

Bireyler birden fazla seçenek arasında karar verirken seçenekleri araştırır ve amaçları doğrultusunda uyumlu veya amacından daha fazlasını sunan seçeneği tercih edecektir (Kızıldağ, 2021: s.33).

3.6.4. Durumsallık Teorisi

1980'lerden itibaren uluslararası literatürde muhasebe alanında yapılan çalışmalarda esas alınmaya başlanmıştır. Durumsallık teorisi işletmelerin mevcut durumlarına uygun süreç ve yöntemler adapte edilmesini ve böylelikle işletmelerde oluşan performansın maksimize edileceğini savunmaktadır. Gelişen dünya dinamiklerinde işletmelerde bu değişimlere hızla ayak uydurmaya çalışırlar. Durumsallık teorisi de tam da bu alana dokunarak bu değişim ışığında evrensel doğrular, sistemler olmayacağını ve her işletmenin kendi koşullarına göre bu sistem ve süreçlerin

şekilleneceğini savunmaktadır. Durumsallık teorisinin temelinde işletmenin kendisini etkileyen koşullara göre kullanılacak yöntem ve süreçlerin belirlenmesi yatar (Zor, 2019: s.237-238).

Durumsallık yaklaşımına göre, çevresel koşullar ve içinde bulunulan durumlar işletmelerin yönetim sistemini nitel ve nicel bakımdan etkilemektedir. Her işletmenin koşulları ve bulunduğu çevre birbirinden farklıdır. Bu farklılıklar yönetim ve organizasyon biçimlerinin de farklılaşmasına neden olur. İşletmelerin içinde bulunduğu çevre ve örgütsel ilişkileri de kendi niteliklerine uygun olmalıdır. Herhangi bir organizasyonun kendi gözlemleri ile bulduğu yönetim sistemi diğer organizasyonlar için uygun olmayabilir. (Genç, 2005: s.14-15).

3.6.5. Vekalet Teorisi

Vekalet teorisi, amaçları ve beklentileri farklı olan kişilerin birbirleri ile ilişkileri yürütme durumunda ortaya çıkan sorunları inceleyen bir yönetim yaklaşımıdır (Scott, Vcik, 1999: s.105).

Vekalet teorisi işletmelerin sahip-yönetici-çalışan ilişkilerini açıklamaktadır. Bu teoride sahipler vekalet veren, yönetici ve çalışanlar ise işveren vekili olarak öngörülür. Bu ilişkide vekiller, işverenlerin çıkarlarını maksimize etmek üzere istihdam edilirler fakat bazı durumlar da vekiller kendi amaç ve çıkarlarını da takip edebilirler. Bu amaç ve çıkar farklılıkları işveren ve vekiller arasında birbirlerine karşı eyleme geçme isteği uyandırabilir. Bu durum ilişki acente ve yönetim işlemlerine neden olabilir. İşletmelerin maliyete ve kayıplara sebebiyet verecek bu ve bunun gibi genel ve özel durumları işletmenin içinde veya dışında bir ağ içinde tutabilmelerini gerektirmektedir (Top, Öge, 2012: s.62-63).

3.7.DAVRANIŞSAL MUHASEBE VE GENEL MUHASEBE İLİŞKİSİ

Değişen ve gelişen dünya, muhasebe ekonomi, iktisat ve ekonomi gibi sayılarla ilgilenen bilim insanları içinde bulunulan duruma göre bireylerin davranışlarıyla ve çevre koşullarıyla bağdaştırıp görüşler ortaya koyduğu, davranış bilimlerinin bir bileşeni olan davranışsal muhasebe olarak anılan bir bilim dalını ortaya çıkarmıştır. Bireyler sahip oldukları bilgi ve tecrübe seviyesi, kültürel yapısı, çevresel koşullar, teknolojiyi kullanma kabiliyeti gibi konularda farklı özelliklere sahiptir. Bu durum aynı zamanda aynı veriyi inceleyen iki kişinin farklı yorumlamada bulunup farklı

kararlar vermelerine neden olmaktadır. Davranışsal muhasebede tam burada etkili olmakta ve genel muhasebeden ayrılmaktadır. Davranışsal muhasebe genel muhasebenin aksine koşullara göre şekillenerek olması gerekeni değil de bireylerin davranışlarını ele alınmasında dolayı ortaya çıkanları inceler (Ergüden, vd. 2018: s.415-420).

Davranışsal muhasebeciler, genel muhasebenin dar ve sınırlayıcı bir anlayışa sahip olmasına eleştiriler getirmiştir. Geleneksel muhasebenin ortaya koyduğu finansal verilerin bireylerin davranışları dikkate alınmadan sunulduğunu savunmuşlardır. Bu yönden geleneksel muhasebenin eksik bıraktığı yerleri tamamlayarak belirsizlikleri ortadan kaldırmayı hedeflemişlerdir (Yiğit, 2010: s.5).

Rasyonel bakış açısıyla sadece matematiksel verilerin kullanılması ve davranışsal boyutun yok sayılması, muhasebe alanında eksiklikler ortaya çıkarmaktadır. Bu eksiklikleri ortadan kaldırmak için bilginin üretilmesi, işlenmesi, satılması aşamalarında bireylerin davranışsal boyutu göz ardı edilmemelidir (Ülkü, 2012: s.48).

Tablo 1: Davranışsal Muhasebe Yaklaşımı İle Geleneksel Muhasebe Yaklaşımı

Davranışsal Muhasebe Yaklaşımı	**Geleneksel Muhasebe Yaklaşımı**
İşletmelerde kar maksimizasyonu en önemli amaç değil amaçlardan bir tanesi olabilir.	İşletmelerin en önemli amacı kar maksimizasyonudur.
İşletmelerin organizasyon yapıları temelde insan davranışlarını anlama üzerine kurulmuştur.	İşletmelerin organizasyon yapıları temelde en önemli amaçları olan kar maksimizasyonunu geliştirmeye yönelik kurulmuştur.
Organizasyonun hedeflerinden biri de çalışanları psikolojik ve sosyolojik alanda motive etmektir.	Organizasyon yapısı ürün odaklı olduğu için çalışanların motivasyonları göz ardı edilmektedir.
İşletmeler karar alma süreçlerine insan faktörünü daha fazla katmalıdır.	İşletmelerin karar alma süreçlerine insan faktörü genelde tek boyutlu olarak katılmaktadır.
İşletme içindeki sorumluluk çalışanlar arasında yetki oranlarına göre verilmelidir.	İşletmede yetki ve sorumlulukların dağıtılmasında genelde isteksiz davranılmaktadır.

İşletmede çalışan üst yönetimden normal çalışana kadar tüm istekler göz önünde bulundurularak bir muhasebe bilgi sistemi oluşturulmalıdır	İşletme amacı kar maksimizasyonu olduğu için bu işletmelerde muhasebe bilgi sistemi tek bir amaca hizmet etmektedir.
İşletmelerdeki muhasebe kontrol sistemleri çalışanlar ile muhasebe tekniği arasında denge kurabilmelidir.	İşletme yönetimi amaçlarından bir diğeri ise verimliliği arttırmak ve çalışanların işten kaçmalarını engellemektir.
Departmanlar arasında herhangi bir çatışmaya önleyecek şekilde bir muhasebe organizasyon yapısı oluşturulmalıdır.	Otokratik yönetimin temelidir.
Çalışanları işletme amaçlarına motive edecek şekilde muhasebe kontrol sistemleri oluşturulmalıdır.	Çalışanların performanslarına yönetime bildirme üzerine kurulan bir muhasebe kontrol sistemi oluşturulmalıdır.

Kaynak: Usul, 2007: s.16

3.8.DAVRANIŞSAL MUHASEBE VE YÖNETİM MUHASEBESİ İLİŞKİSİ

Yönetim muhasebesi işletmelerde geçmişte oluşan verileri ve gelecekte meydana gelebilecek olayların tarafsız bir şekilde olmak kaydıyla ölçülmesi olarak tanımlanabilir. Bunun dışında işletme yöneticilerine işletme hakkında önemli kararlar alırken kullanabilecekleri verileri düzenleyen, yorumlayan, raporlayan muhasebe dalıdır (Özkan, 2013: s163).

Yönetim muhasebesinin, işletmenin değerlerine uyumlu bir ölçüm sistemi kurmadığını ve çalışanlarını bütün odaklı çalışma şekline motive edici örgütsel yapı oluşturmadığını savunan davranışsal muhasebeciler yine yönetim muhasebesinin davranışsal konulara yer vermemesinden kaynaklı eksikliklerinin olduğunu belirtmişlerdir (Yiğit, 2010: s.6).

Davranışsal muhasebe ile yönetim muhasebesinin yollarının kesişmesi uzun bir süre önce olmuştur. Yönetim muhasebesi kavramları ile diğer sosyal bilimler alanındaki kavramlar birleştirilmiş ve araştırmalara davranışsal yönetim muhasebesi olarak yansımıştır. Caplan yönetim muhasebesinin davranışları etkileme amacı olduğunu ortaya koymuştur. Bu amaç çerçevesinde ise insan faktörü yönetimsel muhasebe

alanındaki çalışmalara katılmalıdır. Caplan, insan davranışlarını davranışsal yönetim muhasebesi alanında şu şekilde araştırma konusu yapmıştır (Usul, 2021: s.13-14);

- İnsan davranışları işletme içinde problemleri çözüme ulaştırmada ve karar verme sürecinde etkin olmalıdır.
- Bireylerin motive olmasından ekonomik, sosyal, psikolojik ihtiyaçlar gibi itici güçler vardır.
- Karar alma süreçleri ve insan davranışları, işletmelerde şu şekilde sınırlandırılmıştır;
- Birden fazla olguya bir seferde odaklanamama,
- Bireylerin bulundukları çevre hakkında az farkında olma,
- Farklı eylemler ve bu eylemlerin sonuçları hakkında sınırlı bilgi,
- Akıl yürütme gibi eylemlerin sınırlı sayıda olması,
- Tercihlerin eksik ve tutarsız olmasıdır.

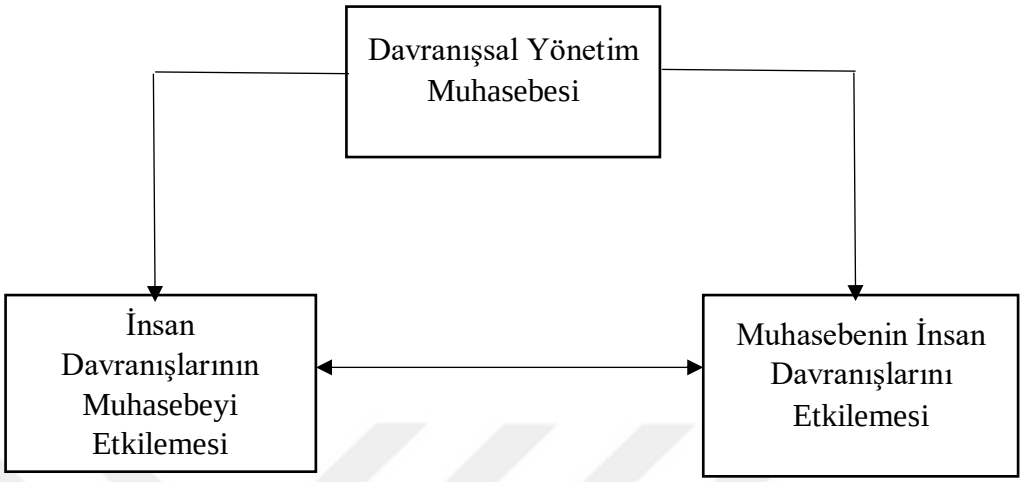
Yönetim muhasebesi bir bakıma davranışlar üzerine kurulmuştur ve bireylerin amaçlarını istenilen hedefler doğrultusunda yönlendirmektir. Lakin yönetim muhasebesi bu amaca ulaşırken işletmelerde çalışan ve farklı karakterlerde olan bireylere uyum sağlamak ve performanslarını arttırabilmek için bazı maddelerin yerine getirilmesi gerektiğini savunmuştur. Bunlar (Yağcı, 2015: s.9):

- Bireylerin bulundukları işletmeler hakkında, o işletmenin temel amacının ne olması gerektiğine dair oluşan algının öğrenilmesi,
- Bireylerin işletmelerde yaptıkları işlerdeki motivasyonlarını arttıracak etkenlerin belirlenmesi,
- Karar alma modeli seçilirken o işletmede çalışan bireyler arasında en çok benimsenen ve işletmeye en uygun modelin seçilmesidir.

Yönetimsel muhasebede davranışsal kavramlar, karar alma modelleri, motivasyon varsayımları oldukça büyük öneme sahiptir.

Yönetim muhasebesi davranışsal temeller üzene kurulmuştur ve bireylerin davranışlarını etkilemede kullanılan güçlü bir araçtır. Şekilde yönetim muhasebesi açısından, bireylerin davranışlarının muhasebeyi etkilemesi ve muhasebenin bireylerin davranışlarını etkilemesi şeklindeki etkileşimi gösterilmektedir (Yılmaz, 2018: s.9).

Şekil 8: Muhasebe Ve İnsan Davranışlarını Arasındaki Etkileşim



Kaynak: Yılmaz, 2018: s. 9

3.9. DAVRANIŞSAL MUHASEBE İLE YAKIN İLİŞKİ İÇİNDE OLAN BİLİM DALLARI

Davranışsal muhasebe ekonomi, sosyoloji vb. gibi tabloda sayılan bilim dalları ile ilişkisi daha çok "Niçin" sorusuna cevap bulma amacına hizmet etmektedir. Davranışsal muhasebe bu sorunun cevabına ulaşabilmek için çeşitli deneysel çalışmalar yapmaktadır. Yapılan bu çalışmalarda organizasyon yapısı ile yönetim bilgi sistemi arasındaki ilişkiler inceler (Usul, 2007: s.12-13).

Davranışsal muhasebe ile ilişki içinde olan bilim dalları ekonomi, antropoloji, sosyoloji, etik, ilahiyat, felsefe, psikoloji, filoloji, psikiyatri vb. sayılabilmektedir.

3.9.1. Psikoloji

Gözlemlenebilen olayların ilişkilerini çözümleyerek sınıflandırmaya çalışan bir bilim dalıdır. Bireylerin çevrelerinde varlıkları, olayları nasıl anlayıp, düşünüp, yorumladığını, duygularını nasıl gösterdiğini araştırır. Özetle psikoloji birey davranışlarını sistematik olarak bilimsel bir biçimde analiz edilmesidir. (Demir, Arslan, 2020: s.904-905). Kişilerin muhasebe alanında muhasebe verilerini kullanarak

nasıl kararlar aldığını incelemek üzere psikoloji bilimi muhasebe alanında kullanılmaya başlanmıştır (Birnberg, vd. 2007: s.115).

3.9.2. Sosyoloji

En kısa tanımı ile tanımlamak istersek "toplumbilimi" diyebiliriz. Oluşan olaylar karşısında toplumların davranışlarını, düşüncelerini inceleyen bilim dalıdır. Muhasebeye bakıldığında sadece rakamlarla ilgili bir bilim dalı olarak gözükse de aslında sosyoloji ile temelde birbirlerine bağlı iki daldır. Bireyler arasındaki iletişim, toplumsal ilişkiler gibi pek çok sosyolojik konular muhasebe alanında özellikle davranışsal muhasebenin de araştırma konuları arasındadır (Yayla, 2010: s.1).

3.9.3. Din

İnsanların kurallar kurumlar törenler ve simgeler çerçevesinde örgütlenmesini sağlayan düzenler bütünüdür. Din bireylerin kültürleri ile yakından ilişkili olması sebebiyle derin izler bırakır. Bu anlamda bakıldığında din insan davranışlarını etkileyen önemli unsurlardan bir tanesidir (Ülkü, 2014: s.220).

3.9.4. Etik

İnsanların faaliyetlerinde doğruyu yanlıştan iyiyi kötüden ayıran kurallar bütünüdür. Muhasebe etik kavramı çok önemlidir. Muhasebede etik, belirtilen kanunlara uyarak bunun yanında toplumun değerleri göz önünde bulundurularak bilgilerin doğru, güvenilir şekilde sunulmasını için uyulması gereken kurallar bütünüdür (Bilen, Yılmaz, 2014: s.58).

Muhasebe mesleğine olan toplumsal güveni arttırmak ve mesleğe olan saygıyı kazanabilmek için meslek mensuplarının etik değerlere sahip olup bu değerler çerçevesinde faaliyetlerini yürütmelidirler (Daştan, 2009: s.285).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. UYGULAMA

4.1.YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın anket ile elde edilen verileri incelenmekte ve araştırmanın yöntemine ilişkin bilgiler yer almaktadır. Ayrıca bilgi sistemlerine giriş yoluyla elde edilen veriler, çeşitli istatistik yöntemleriyle test edilmektedir. Veriler meslek mensuplarına ulaşım kolaylığı sağladığında dolayı çevrimiçi anket yöntemiyle 2022 yılında toplanmıştır. Tüm anket sonuçları çalışmada kullanılmıştır.

4.1.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada, 203 katılımcının gruplarına göre ilişkilerini incelemek amaçlanmaktadır. Araştırmada herhangi bir sınırlılık bulunmamaktadır.

4.1.2. Veri Toplama Aracı ve Teknikleri

Anket formu 5'li Likert ölçeği ile hazırlanmıştır. Form 3 bölümden oluşmaktadır. Anket formunun ilk bölümünde Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirlerin demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik sorular sorulmuştur. Meslek mensuplarının muhasebede yapılan hataları verilen ölçeklerin etkilediğine katılma düzeylerini ölçmek için ikinci bölüm hazırlanmıştır. İkinci bölümün hazırlanmasında Sakarya, Kara (2010) yapmış oldukları çalışmadan faydalanılmıştır. Çalışmada ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha değeri 0.753 olarak hesaplanmıştır. Anketin üçüncü bölümünde verilen ölçeklerin muhasebe yapılan hataları azalttığı görüşüne katılım düzeyleri ölçülmek istenmiştir. Üçüncü bölümün hazırlanmasında Kısakürek & Alpan 2010 ve Fidan & Subaşı 2014 yılında yapmış oldukları çalışmalardan faydalanmıştır. Kısakürek & Alpan yapmış olduğu çalışmasının güvenirliği Cronbach Apha testiyle ölçülmüş 0,77 olarak hesaplanmıştır. Fidan & Subaşı güvenilirliği Cronbach's Alpha testi ile ölçmüş Olup Alpha katsayısı 0,870 olarak hesaplanmıştır.

Veriler anket yöntemiyle toplanarak Microsoft Excel programına aktarılarak düzenlenip temizlenerek analize uygun hale getirilmiştir. Analizlerde, Kolmogorov Smirnov Normallik Testi, Açıklayıcı Faktör Analizi, Doğrulayıcı Faktör Analizi,

Güvenilirlik Analizi, Mann Whitney U Testi, Kruskal Wallis Testi ve Spearman Korelason Testleri kullanılmıştır. Veri analizleri IBM SPSS Statistics 26.0 (Statistical Package for Social Science) paket programı aracılığıyla test edilmiştir.

4.1.3. Hipotezler

1. **H_0**: "Muhasebe meslek mensuplarının muhasebe mesleğinde yapılan hatalarda kadın ve erkeğe göre anlamlı farklılık göstermemektedir."

   H_1: "Muhasebe meslek mensuplarının muhasebe mesleğinde yapılan hatalarda kadın ve erkeğe göre anlamlı farklılık göstermektedir."
2. **H_0**: "Yaşa göre meslek mensuplarının yaptıkları hataların fazlalığı açısından anlamlı farklılık göstermemektedir."

   H_1: "Yaşa göre meslek mensuplarının yaptıkları hataların fazlalığı açısından anlamlı farklılık göstermektedir."
3. **H_0**: "Eğitim düzeyine göre meslek mensuplarının yaptıkları hatalar açısından anlamlı farklılık göstermemektedir."

   H_1: "Eğitim düzeyine göre meslek mensuplarının yaptıkları hatalar açısından anlamlı farklılık göstermektedir."
4. **H_0**: "Gelir grubuna göre meslek mensuplarının muhasebede yaptıkları hatalar açısından anlamlı farklılık göstermemektedir."

   H_1: "Gelir grubuna göre meslek mensuplarının muhasebede yaptıkları hatalar açısından anlamlı farklılık göstermektedir."
5. **H_0**: "Mükellef sayısına göre meslek mensupları muhasebe hata yapma açısından anlamlı farklılık göstermemektedir."

   H_1: "Mükellef sayısına göre meslek mensupları muhasebe hata yapma açısından anlamlı farklılık göstermektedir."
6. **H_0**: "Muhasebe meslek mensuplarının muhasebe hata yapma ile medeni durumları arasında anlamlı farklılık göstermemektedir."

   H_1: "Muhasebe meslek mensuplarının muhasebe hata yapma ile medeni durumları arasında anlamlı farklılık göstermektedir."
7. **H_0**: "Muhasebe meslek mensuplarının muhasebe hata yapma ile tecrübe süreleri arasında anlamlı farklılık göstermemektedir."

H_1: "Muhasebe meslek mensuplarının muhasebe hata yapma ile tecrübe süreleri arasında anlamlı farklılık göstermektedir."

4.2.BULGULAR

Tablo 2: Demografik Özellikler Frekans Tablosu

Değişken	N (%)
Cinsiyet	
Erkek	103 (50,7)
Kadın	100 (49,3)
Yaş	
25 ve altı	53 (26,1)
26-35 arası	63 (31,0)
36-45 arası	50 (24,6)
46 ve üstü	37 (18,2)
Medeni durum	
Bekar	94 (46,3)
Evli	109 (53,7)
Eğitim durumu	
Ön lisans ve altı	38 (18,7)
Lisans	132 (65,0)
Yüksek Lisans ve üzeri	33 (16,3)
Gelir grubu	
Asgari Ücret	45 (22,2)
5,501 TL-8,500 TL Arası	34 (16,7)
8,501 TL-10,000 TL Arası	43 (21,2)
10,001 TL Ve Üzeri	81 (39,9)
Mükellef sayısı	
0-40 Arası	47 (23,2)
41-80 Arası	74 (36,5)
81-100 Arası	46 (22,7)
101 Ve Daha Fazla	36 (17,7)
Mesleki deneyim süresi	
1-5 Yıl Arası	77 (37,9)
6-10 Yıl Arası	56 (27,6)
11-15 Yıl Arası	38 (18,7)
16 Yıl Ve Daha Fazlası	32 (15,8)
Toplam	203 (%100,0)

Araştırmaya dahil edilen kitlenin %49,3'ü kadın %50,7'si erkek iken %54'ü evlidir. %57'si 35 yaş ve altı olan kitlenin %81,3'ü lisans ve üzeri eğitim düzeyine

sahipken, yaklaşık beşte biri asgari ücret kazanıyor, %60'ı ise 0-80 arası mükellef sayısına sahip. 10 yıl üzeri deneyime sahip olanların oranı ise %34,5'tir.

Tablo 3: Muhasebede Hatalar ile İlgili Önermeler

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Meslek mensubunun muhasebede hata yapmasını etkilemektedir;					
Müşteriyi kaçırmama düşüncesi	4 (%2)	20 (%9,9)	15 (%7,4)	71 (%35)	93 (%45,8)
Daha çok para kazanma isteği	5 (%2,5)	25 (%12,3)	8 (%3,9)	70 (%34,5)	95 (%46,8)
Karakteristik özellikler	2 (%1)	19 (%9,4)	25 (%12,3)	70 (%34,5)	87 (%42,9)
Meslekteki rekabetin yoğunluğu	3 (%1,5)	32 (%15,8)	12 (%5,9)	67 (%33)	89 (%43,8)
Gelir dağılımındaki dengesizlikler	6 (%3)	21 (%10,3)	18 (%8,9)	76 (%37,4)	82 (%40,4)
Denetim yetersizliği	3 (%1,5)	14 (%6,9)	8 (%3,9)	78 (%38,4)	100 (%49,3)
Mesleki eğitimin yetersizliği	1 (%0,5)	6 (%3)	7 (%3,4)	72 (%35,5)	117 (%57,6)
Mesleki saygınlığın toplumda az olması	8 (%3,9)	32 (%15,8)	10 (%4,9)	59 (%29,1)	94 (%46,3)
Ekonomik istikrarsızlık	5 (%2,5)	42 (%20,7)	17 (%8,4)	59 (%29,1)	80 (%39,4)
Aileden gelen görgü ve terbiye eğitimindeki yetersizlik	6 (%3)	22 (%10,8)	19 (%9,4)	91 (%44,8)	65 (%32)
Mevzuatta sık sık değişikliklerin yapılması	1 (%0,5)	8 (%3,9)	8 (%3,9)	57 (%28,1)	129 (%63,5)
Kamu kurumlarının işleyiş süreci	2 (%1)	17 (%8,4)	13 (%6,4)	66 (%32,5)	105 (%51,7)
Gelenek, görenek, örf ve adetler	7 (%3,4)	48 (%23,6)	33 (%16,3)	63 (%31)	52 (%25,6)
Dini faktörler	26 (%12,8)	58 (%28,6)	30 (%14,8)	35 (%17,2)	54 (%26,6)
Meslek mensubu tarafından muhasebede yapılan hataların azalmasında etkilidir;					
Çevresel baskılar	10 (%4,9)	31 (%15,3)	31 (%15,3)	56 (%27,6)	75 (%36,9)
Alınan eğitimler	1 (%0,5)	2 (%1)	13 (%6,4)	79 (%38,9)	108 (%53,2)
Mesleki örgütlerin denetimi	2 (%1)	12 (%5,9)	19 (%9,4)	83 (%40,9)	87 (%42,9)
Dini inançların düzeyi	27 (%13,3)	49 (%24,1)	36 (%17,7)	42 (%20,7)	49 (%24,1)
Cezai yaptırımlar	11 (%5,4)	18 (%8,9)	18 (%8,9)	65 (%32)	91 (%44,8)
Mesleki bilgi düzeyi	2 (%1)	9 (%4,4)	69 (%34)	123 (%60,6)	203 (%100)
Alınan ücret	5 (%2,5)	16 (%7,9)	12 (%5,9)	74 (%36,5)	96 (%47,3)
Mesleki tecrübe		5 (%2,5)	8 (%3,9)	75 (%36,9)	115 (%56,7)
Çalışılan ortam	1 (%0,5)	10 (%4,9)	9 (%4,4)	78 (%38,4)	105 (%51,7)

Katılımcılara çeşitli ifadelere katılım düzeyleri sorulmuş ve yanıtların dağılımı Tablo 2'de verilmiştir.

4.3.BULGULARIN DEĞERLENDİRMESİ VE TARTIŞMA

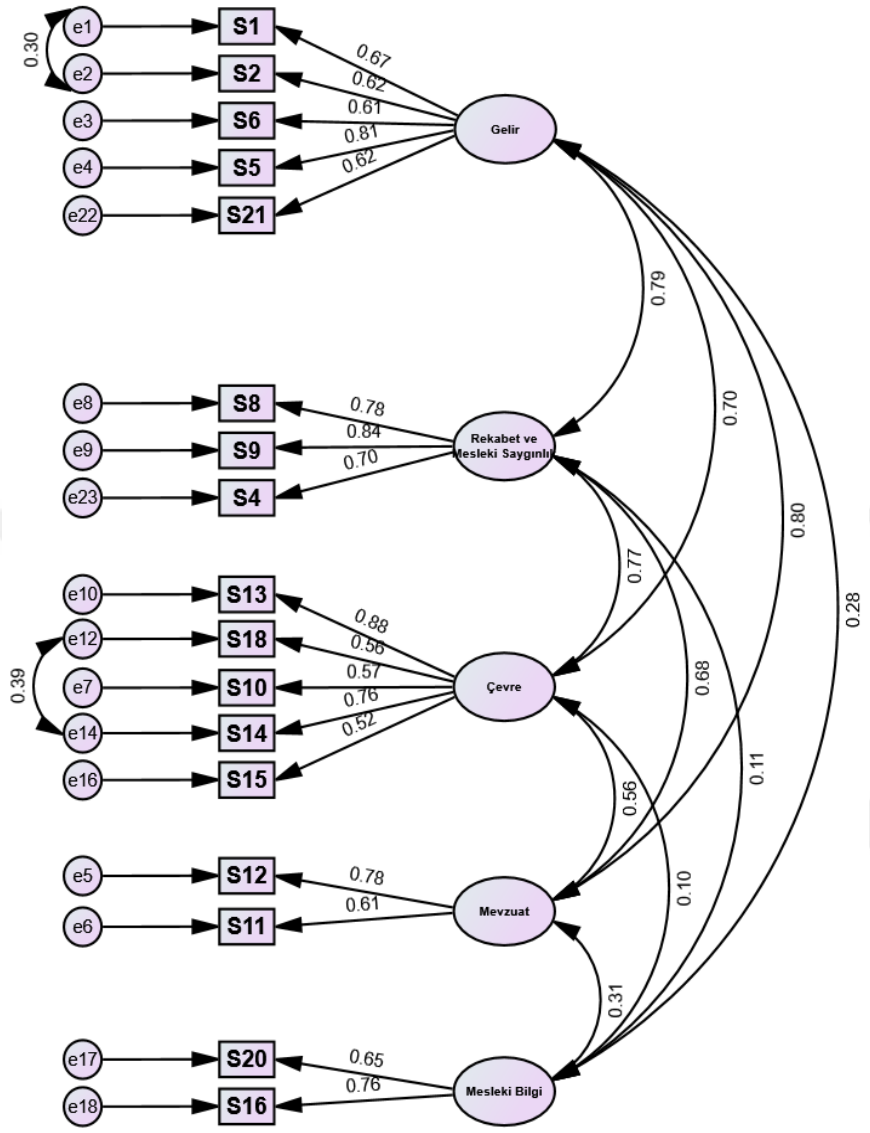
Katılımcılara yöneltilen 23 ifadelik ölçek soruları açıklayıcı faktör analizi ile analiz edildiğinde gruplanan ve dışarıda bırakılması gereken sorular olduğu tespit edilmiştir. Kalan ifadeler yine SPSS AMOS programında doğrulayıcı faktör analizinde test edildikten sonra modifikasyon indislerine göre aşağıdaki modellenmiştir.

Tablo 4: Açıklayıcı Faktör Analizi Döndürülmüş Bileşen Matrisi

	1	2	3	4	5
S1	**0,784**	0,091	0,123	0,055	0,161
S2	**0,719**	0,149	0,117	0,019	0,173
S6	**0,647**	0,140	0,169	0,246	0,047
S5	**0,643**	0,298	0,290	-0,006	0,266
S12	**0,581**	0,393	0,011	0,035	0,206
S11	**0,571**	0,176	0,052	0,406	-0,163
S10	0,054	**0,703**	0,321	0,179	-0,144
S8	0,267	**0,689**	0,229	-0,035	0,268
S9	0,311	**0,686**	0,104	-0,014	0,394
S13	0,226	**0,600**	0,533	-0,037	0,165
S3	0,306	**0,528**	0,074	0,204	-0,075
S18	0,108	0,144	**0,736**	0,086	0,217
S19	0,314	0,084	**0,648**	0,142	-0,239
S14	0,213	0,382	**0,610**	-0,037	0,288
S17	0,001	0,093	**0,545**	0,417	0,098
S15	0,092	0,219	**0,504**	-0,078	0,433
S20	0,086	-0,002	0,102	**0,768**	0,141
S16	0,159	-0,023	0,118	**0,735**	-0,172
S22	0,038	-0,018	0,052	**0,596**	0,392
S7	0,054	0,341	-0,070	**0,530**	0,121
S23	0,192	0,068	0,108	0,344	**0,601**
S21	0,362	0,136	0,308	0,155	**0,580**
S4	0,412	0,430	0,119	-0,030	**0,437**

Tablo 4'te varimax metoduyla döndürülmüş faktör analizi bileşen matrisi bulunmaktadır. Özdeğeri 1'den büyük 5 faktörlü bir yapı öneren analizde kümülatif açıklanan varyans oranı %58,6 olarak hesaplanmıştır.

Şekil 9: Doğrulayıcı Faktör Analizi AMOS Modeli



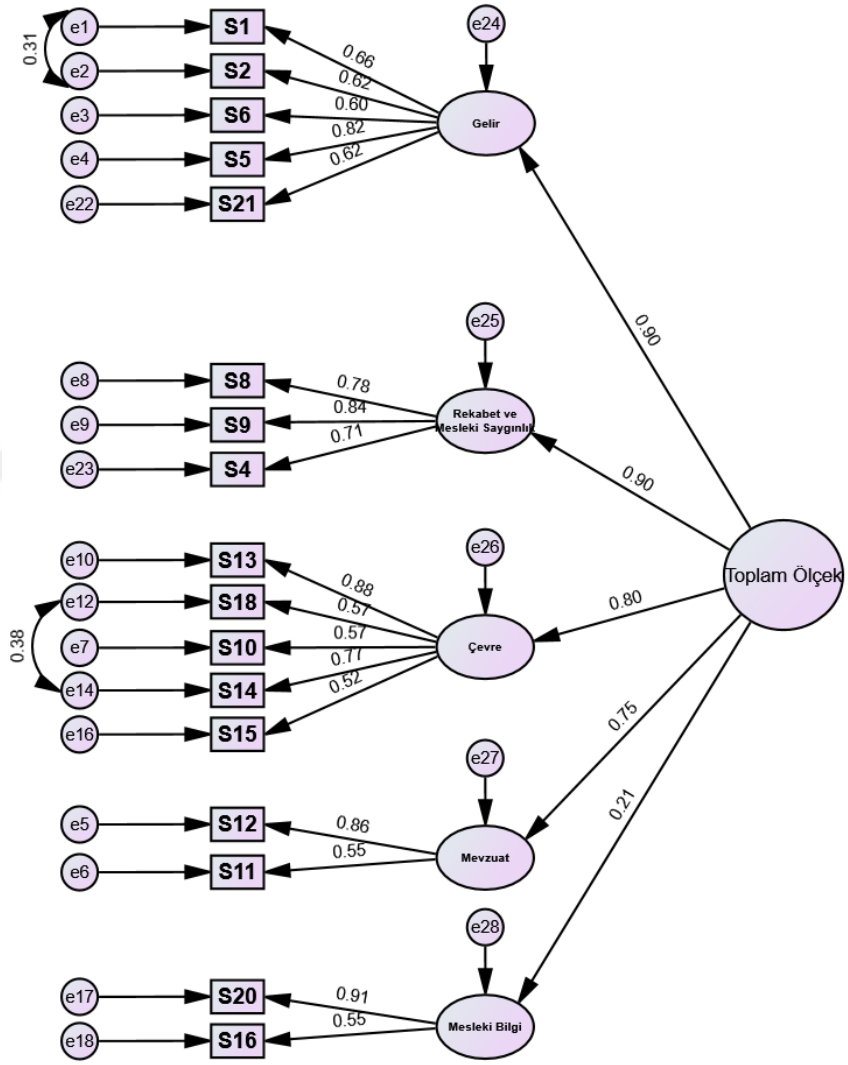
Yukarıdaki modele göre faktör korelasyonları çok düşük olan sorular modelden çıkarılarak yukarıdaki nihai modele ulaşılmıştır. Burada faktörler arası kovaryans katsayıları tolerans sınırları dahilinde %1 ile %80 arasında değişmektedir.

Tablo 5: Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği İndeksleri

Uyum İyiliği İndeksleri	Değer	Kriter
CMIN/DF	2,098	>3
SRMR	0,067	>0,08
RMSEA	0,074	>0,08
CFI	0,917	<0,90

DFA analizi sonucunda uyum iyiliği indeksleri (model fit index) incelendiğinde CFI, RMR ve RMSEA değerleri normal sınırlardadır.

Şekil 10: Doğrulayıcı Faktör Analizi AMOS Modeli (Toplam Ölçek)



Yukarıdaki model ikinci sıra DFA modelidir. Burada faktörlerin ölçek toplamına bağlanma katsayıları %2 ile %90 arasında değişmektedir.

Tablo 6: Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği İndeksleri (Toplam Ölçek)

Uyum İyiliği İndeksleri	Değer	Kriter
CMIN/DF	2,131	>3
SRMR	0,071	>0,08
RMSEA	0,075	>0,08
CFI	0,911	<0,90

DFA analizi sonucunda uyum iyiliği indeksleri (model fit index) incelendiğinde CFI, RMR ve RMSEA değerleri normal sınırlardadır.

Tablo 7: Faktörler, Değişkenler ve Standartlaştırılmış Regresyon Katsayıları

Soru	İfade	Faktör	Katsayı
S1	Müşteriyi kaçırmama düşüncesi	Gelir	0,671
S2	Daha çok para kazanma isteği	Gelir	0,621
S5	Gelir dağılımındaki dengesizlikler	Gelir	0,814
S6	Denetim yetersizliği	Gelir	0,612
S21	Alınan ücret	Gelir	0,620
S4	Meslekteki rekabetin yoğunluğu	Rekabet ve Mesleki Saygınlık	0,698
S8	Mesleki saygınlığın toplumda az olması	Rekabet ve Mesleki Saygınlık	0,784
S9	Ekonomik istikrarsızlık	Rekabet ve Mesleki Saygınlık	0,838
S10	Aileden gelen görgü ve terbiye eğitimindeki yetersizlik	Çevre	0,570
S13	Gelenek, görenek, örf ve adetler	Çevre	0,883
S14	Dini faktörler	Çevre	0,763
S15	Çevresel baskılar	Çevre	0,520
S18	Dini inançların düzeyi	Çevre	0,560
S11	Mevzuatta sık sık değişikliklerin yapılması	Mevzuat	0,610
S12	Kamu kurumlarının işleyiş süreci	Mevzuat	0,779
S16	Alınan eğitimler	Mesleki Bilgi	0,764
S20	Mesleki bilgi düzeyi	Mesleki Bilgi	0,647

Tablo 8: Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

Faktörler	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Gelir	0,812	5
Rekabet ve Mesleki Saygınlık	0,812	3
Çevre	0,804	5
Mevzuat	0,635	2
Mesleki Bilgi	0,659	2
Toplam Ölçek	0,894	17

5 faktör için de uygulanan güvenilirlik analizi sonuçları 0,64-0,81 arasında değişmektedir. Buna göre faktörlerin ve ölçeğin güvenilirliği yüksek düzeydedir.

Tablo 9: Faktörlerin Normal Dağılım Testleri

Faktör	İstatistik	sd	p
Gelir	0,175	203	0,000*
Rekabet ve Mesleki Saygınlık	0,197	203	0,000*
Çevre	0,083	203	0,002*
Mevzuat	0,238	203	0,000*
Mesleki Bilgi	0,241	203	0,000*
Toplam Ölçek	0,123	203	0,000*

*0,05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı.

H_0 : Verilerin dağılımı normal dağılıma uyar.

H_1 : Verilerin dağılımı normal dağılıma uymaz.

Kolmogorov Smirnov normallik testleri sonuçlarına göre 5 faktörün de normal dağılım sergilemediği görülmektedir (H_0 ret: p<0,05). Buna göre değişkenlerin analizlerinde parametrik olmayan testler tercih edilecektir.

Tablo 10: Cinsiyete Göre İstatistiksel Analizler (Ortalama ± St.Sapma)

	Erkek	Kadın	Toplam	p
Gelir	20,65 ± 3,74	20,77 ± 4,13	20,71 ± 3,93	0,666
Rekabet ve Mesleki Saygınlık	11,78 ± 2,85	11,87 ± 3,27	11,82 ± 3,05	0,420
Çevre	17,68 ± 4,91	17,41 ± 4,59	17,55 ± 4,75	0,693
Mevzuat	8,7 ± 1,55	8,82 ± 1,49	8,76 ± 1,52	0,676
Mesleki Bilgi	8,92 ± 1,19	9,03 ± 1,12	8,98 ± 1,15	0,535
Toplam Ölçek Puanı	67,73 ± 11,29	67,9 ± 11,32	67,81 ± 11,28	0,892

*0,05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı.

Burada aşağıdaki hipotezler test edilecektir

H_0: "Muhasebe meslek mensuplarının muhasebe mesleğinde yapılan hatalarda kadın ve erkeğe göre anlamlı farklılık göstermemektedir."

H_1: "Muhasebe meslek mensuplarının muhasebe mesleğinde yapılan hatalarda kadın ve erkeğe göre anlamlı farklılık göstermektedir."

Cinsiyete göre uygulanan Mann Whitney U sonuçlarına göre hiçbir faktör puanı anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0,05).

Buna göre H_1 hipotezi reddedilmiştir. H_0 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 11: Medeni Duruma Göre İstatistiksel Analizler (Ortalama ± St.Sapma)

	Bekar	Evli	Toplam	p
Gelir	21,71 ± 2,87	19,84 ± 4,48	20,71 ± 3,93	0,003*
Rekabet ve Mesleki Saygınlık	12,54 ± 2,64	11,2 ± 3,25	11,82 ± 3,05	0,003*
Çevre	18,84 ± 4,73	16,43 ± 4,49	17,55 ± 4,75	0,000*
Mevzuat	9,13 ± 1,18	8,44 ± 1,7	8,76 ± 1,52	0,002*
Mesleki Bilgi	9 ± 1,14	8,95 ± 1,17	8,98 ± 1,15	0,821
Toplam Ölçek Puanı	71,22 ± 9,99	64,87 ± 11,54	67,81 ± 11,28	0,000*

*0,05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı.

Burada aşağıdaki hipotezler test edilecektir

H_0: "Muhasebe meslek mensuplarının muhasebe hata yapma ile medeni durumları arasında anlamlı farklılık göstermemektedir."

H_1: "Muhasebe meslek mensuplarının muhasebe hata yapma ile medeni durumları arasında anlamlı farklılık göstermektedir."

Medeni Duruma göre uygulanan Mann Whitney U sonuçlarına göre Gelir, Rekabet ve Mesleki Saygınlık, Çevre, Mevzuat ve Toplam Ölçek Puanı puanları anlamlı farklılıklar göstermektedir ($p<0,05$). Buna göre evlilerin faktör ve ölçek puanları bekarlara göre daha düşüktür.

Buna göre H_0 hipotezi reddedilmiştir. H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 12: Yaşa Göre İstatistiksel Analizler (Ortalama ± St.Sapma)

	25 ve altı	26-35 arası	36-45 arası	46 ve üstü	Toplam	p
Gelir	21,98 ± 2,80	21,05 ± 3,13	19,72 ± 4,38	19,65 ± 5,21	20,71 ± 3,93	0,022*
Rekabet ve Mesleki Saygınlık	12,85 ± 2,24	12,44 ± 2,63	10,58 ± 3,39	10,97 ± 3,53	11,82 ± 3,05	0,002*
Çevre	19,17 ± 4,19	18,10 ± 4,49	16,00 ± 4,81	16,38 ± 5,07	17,55 ± 4,75	0,002*
Mevzuat	9,15 ± 1,15	8,83 ± 1,63	8,50 ± 1,54	8,43 ± 1,66	8,76 ± 1,52	0,068
Mesleki Bilgi	8,83 ± 1,30	9,08 ± 0,85	9,06 ± 1,11	8,89 ± 1,43	8,98 ± 1,15	0,840
Toplam Ölçek Puanı	71,98 ± 9,11	69,49 ± 9,60	63,86 ± 11,32	64,32 ± 14,01	67,81 ± 11,28	0,001*

*0,05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı

Burada aşağıdaki hipotezler test edilecektir.

H_0: "Yaşa göre meslek mensuplarının yaptıkları hataların fazlalığı açısından anlamlı farklılık göstermemektedir."

H_1: "Yaşa göre meslek mensuplarının yaptıkları hataların fazlalığı açısından anlamlı farklılık göstermektedir."

Yaş gruplarına göre uygulanan Kruskal Wallis sonuçlarına ve Toplam Ölçek Puanı puanları anlamlı farklılıklar göstermektedir ($p<0,05$).

36-45 arası-25 ve altı ($p=0.003$) ve 46 ve üstü-25 ve altı ($p=0.046$) gruplar arasındaki gelir puanlarındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,05$). Buna göre 25 ve altı yaş grubunun gelir puanı 36 ve üzeri gruplara göre anlamlı derecede daha yüksektir ($p<0,05$).

36-45 arası-26-35 arası ($p=0.003$), 36-45 arası-25 ve altı ($p=0.001$) ve 46 ve üstü-25 ve altı ($p=0.023$) gruplar arasındaki Rekabet ve Mesleki Saygınlık puanlarındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,05$). Buna göre 25 ve altı yaş grubunun

Rekabet ve Mesleki Saygınlık puanı 36 ve üzeri gruplara göre anlamlı derecede daha yüksektir ($p<0,05$).

36-45 arası-26-35 arası ($p=0.019$), 36-45 arası-25 ve altı ($p=0.001$) ve 46 ve üstü-25 ve altı ($p=0.006$) gruplar arasındaki Çevre puanlarındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,05$). Buna göre 25 ve altı yaş grubunun Çevre puanı 36 ve üzeri gruplara göre anlamlı derecede daha yüksektir ($p<0,05$).

36-45 arası-26-35 arası ($p=0.011$), 36-45 arası-25 ve altı ($p=0.000$) ve 46 ve üstü-25 ve altı ($p=0.003$) gruplar arasındaki Toplam Ölçek Puanı puanlarındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,05$). Buna göre 25 ve altı yaş grubunun Toplam Ölçek Puanı puanı 36 ve üzeri gruplara göre anlamlı derecede daha yüksektir ($p<0,05$). Yaş arttıkça ölçek ve faktör puanları azalmaktadır.

Buna göre H_0 hipotezi reddedilmiştir. H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 13: Eğitim Durumuna Göre İstatistiksel Analizler (Ortalama ± St.Sapma)

	Ön lisans ve altı	Lisans	Yüksek Lisans ve üzeri	Toplam	p
Gelir	21,16 ± 4,02	20,6 ± 4,00	20,64 ± 3,6	20,71 ± 3,93	0,566
Rekabet ve Mesleki Saygınlık	11,82 ± 3,08	11,87 ± 3,04	11,64 ± 3,18	11,82 ± 3,05	0,935
Çevre	18,11 ± 5,17	17,30 ± 4,66	17,91 ± 4,64	17,55 ± 4,75	0,519
Mevzuat	8,79 ± 1,56	8,73 ± 1,56	8,85 ± 1,30	8,76 ± 1,52	0,971
Mesleki Bilgi	8,92 ± 1,46	8,98 ± 1,06	9,00 ± 1,17	8,98 ± 1,15	0,908
Toplam Ölçek Puanı	68,79 ± 12,98	67,48 ± 10,95	68,03 ± 10,77	67,81 ± 11,28	0,709

*0,05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı

Burada aşağıdaki hipotezler test edilecektir.

H_0: "Eğitim düzeyine göre meslek mensuplarının yaptıkları hatalar açısından anlamlı farklılık göstermemektedir."

H_1: "Eğitim düzeyine göre meslek mensuplarının yaptıkları hatalar açısından anlamlı farklılık göstermektedir."

Eğitim Durumuna göre uygulanan Kruskal Wallis sonuçlarına göre hiçbir faktör puanı anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Buna göre H_1 hipotezi reddedilmiştir. H_0 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 14: Gelir Grubuna Göre İstatistiksel Analizler (Ortalama ± St.Sapma)

	Asgari Ücret	5,501 TL-8,500 TL Arası	8,501 TL-10,000 TL Arası	10,001 TL Ve Üzeri	Toplam	p
Gelir	21,82 ± 2,83	21,24 ± 3,29	21,37 ± 2,56	19,52 ± 4,91	20,71 ± 3,93	0,074
Rekabet ve Mesleki Saygınlık	12,98 ± 1,89	12,91 ± 2,39	11,56 ± 3,20	10,86 ± 3,41	11,82 ± 3,05	0,003*
Çevre	18,73 ± 4,10	18,35 ± 4,48	18,30 ± 4,86	16,15 ± 4,86	17,55 ± 4,75	0,006*
Mevzuat	8,96 ± 1,43	9,00 ± 1,30	8,91 ± 1,34	8,47 ± 1,70	8,76 ± 1,52	0,347
Mesleki Bilgi	8,87 ± 1,01	8,88 ± 1,34	9,16 ± 0,87	8,98 ± 1,27	8,98 ± 1,15	0,589
Toplam Ölçek Puanı	71,36 ± 7,38	70,38 ± 10,42	69,3 ± 10,32	63,98 ± 12,83	67,81 ± 11,28	0,002*

*0,05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı

Burada aşağıdaki hipotezler test edilecektir.

H_0: "Gelir grubuna göre meslek mensuplarının muhasebede yaptıkları hatalar açısından anlamlı farklılık göstermemektedir."

H_1: "Gelir grubuna göre meslek mensuplarının muhasebede yaptıkları hatalar açısından anlamlı farklılık göstermektedir."

Gelir gruplarına göre uygulanan Kruskal Wallis sonuçlarına göre Rekabet ve Mesleki Saygınlık, Çevre ve Toplam Ölçek Puanı puanları anlamlı farklılıklar göstermektedir ($p<0,05$).

10.001 TL Ve Üzeri- Asgari Ücret ($p=0.002$) ve 10.001 TL Ve Üzeri- 5.501 TL-8.500 TL Arası ($p=0.003$) gruplar arasındaki Rekabet ve Mesleki Saygınlık puanlarındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,05$). Buna göre 10.001 TL Ve Üzeri grubunun Rekabet ve Mesleki Saygınlık puanı diğer gruplara göre anlamlı derecede daha düşüktür ($p<0,05$).

10.001 TL Ve Üzeri- 8.501 TL-10.000 TL Arası ($p=0.017$), 10.001 TL Ve Üzeri - 5.501 TL-8.500 TL Arası ($p=0.014$) ve 10.001 TL Ve Üzeri- Asgari Ücret ($p=0.003$) gruplar arasındaki Çevre puanlarındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,05$). Buna göre 10.001 TL Ve Üzeri grubunun Çevre puanı diğer gruplara göre anlamlı derecede daha düşüktür ($p<0,05$).

10.001 TL Ve Üzeri- 8.501 TL-10.000 TL Arası ($p=0.021$), 10.001 TL Ve Üzeri- 5.501 TL-8.500 TL Arası ($p=0.005$) ve 10.001 TL Ve Üzeri- Asgari Ücret ($p=0.001$) gruplar arasındaki Toplam Ölçek Puanı puanlarındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,05$). Buna göre 10.001 TL Ve Üzeri grubunun Toplam Ölçek Puanı puanı diğer gruplara göre anlamlı derecede daha düşüktür ($p<0,05$).

Buna göre H_0 hipotezi reddedilmiştir. H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 15: Mükellef Sayısına Göre İstatistiksel Analizler (Ortalama ± St.Sapma)

	0-40 Arası	41-80 Arası	81-100 Arası	101+	Toplam	p
Gelir	19,23 ± 4,65	21,46 ± 3,41	21,11 ± 3,96	20,58 ± 3,44	20,71 ± 3,93	0,017*
Rekabet ve Mesleki Saygınlık	10,38 ± 3,49	12,28 ± 2,79	11,72 ± 3,09	12,89 ± 2,21	11,82 ± 3,05	0,004*
Çevre	16,02 ± 4,58	18,05 ± 4,81	18,37 ± 4,99	17,44 ± 4,20	17,55 ± 4,75	0,043*
Mevzuat	8,51 ± 1,54	8,84 ± 1,50	8,91 ± 1,36	8,72 ± 1,72	8,76 ± 1,52	0,472
Mesleki Bilgi	9,00 ± 0,98	9,19 ± 1,09	8,80 ± 1,31	8,72 ± 1,23	8,98 ± 1,15	0,132
Toplam Ölçek Puanı	63,15 ± 12,06	69,82 ± 10,85	68,91 ± 11,57	68,36 ± 9,28	67,81 ± 11,28	0,005*

*0,05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı

Burada aşağıdaki hipotezler test edilecektir.

H_0: "Mükellef sayısına göre meslek mensupları muhasebe hata yapma açısından anlamlı farklılık göstermemektedir."

H_1: "Mükellef sayısına göre meslek mensupları muhasebe hata yapma açısından anlamlı farklılık göstermektedir."

Mükellef Sayısına göre uygulanan Kruskal Wallis sonuçlarına göre Gelir, Rekabet ve Mesleki Saygınlık, Çevre ve Toplam Ölçek Puanı puanları anlamlı farklılıklar göstermektedir ($p<0,05$).

0-40 Arası- 81-100 Arası ($p=0.015$) ve 0-40 Arası- 41-80 Arası ($p=0.003$) gruplar arasındaki Gelir puanlarındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,05$). Buna göre 0-40 Arası grubunun Gelir puanı diğer gruplara göre anlamlı derecede daha düşüktür ($p<0,05$).

0-40 Arası - 41-80 Arası ($p=0.002$) ve 0-40 Arası - 101 Ve Daha Fazla ($p=0.001$) grupları arasındaki Rekabet ve Mesleki Saygınlık puanlarındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,05$). Buna göre 0-40 Arası grubunun Rekabet ve Mesleki Saygınlık puanı diğer gruplara göre anlamlı derecede daha düşüktür ($p<0,05$).

0-40 Arası- 41-80 Arası ($p=0.017$) ve 0-40 Arası- 81-100 Arası ($p=0.009$) grupları arasındaki Çevre puanlarındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,05$). Buna göre 0-40 Arası grubunun Çevre puanı diğer gruplara göre anlamlı derecede daha düşüktür ($p<0,05$).

0-40 Arası- 101 Ve Daha Fazla ($p=0.029$), 0-40 Arası- 81-100 Arası ($p=0.004$) ve 0-40 Arası- 41-80 Arası ($p=0.001$) grupları arasındaki Toplam Ölçek Puanı

puanlarındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlıdır (p<0,05). Buna göre 0-40 Arası grubunun Toplam Ölçek Puanı puanı diğer gruplara göre anlamlı derecede daha düşüktür (p<0,05).

Buna göre H_0 hipotezi reddedilmiştir. H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 16: Mesleki Deneyim Süresine Göre İstatistiksel Analizler (Ortalama ± St.Sapma)

	1-5 Yıl	6-10 Yıl	11-15 Yıl	16 Yıl +	Toplam	p
Gelir	21,61 ± 2,93	21,07 ± 2,97	20,39 ± 4,73	18,28 ± 5,36	20,71 ± 3,93	0,024*
Rekabet ve Mesleki Saygınlık	12,42 ± 2,57	12,39 ± 2,62	11,00 ± 3,36	10,38 ± 3,81	11,82 ± 3,05	0,023*
Çevre	18,56 ± 4,67	18,16 ± 4,25	17,05 ± 4,52	14,63 ± 4,96	17,55 ± 4,75	0,001*
Mevzuat	9,05 ± 1,36	9,04 ± 1,14	8,45 ± 1,86	7,94 ± 1,70	8,76 ± 1,52	0,002*
Mesleki Bilgi	9,08 ± 1,10	8,95 ± 0,88	8,71 ± 1,52	9,09 ± 1,20	8,98 ± 1,15	0,451
Toplam Ölçek Puanı	70,71 ± 10,15	69,61 ± 8,91	65,61 ± 11,42	60,31 ± 13,77	67,81 ± 11,28	0,000*

*0,05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı

Burada aşağıdaki hipotezler test edilecektir.

H_0: "Muhasebe meslek mensuplarının muhasebe hata yapma ile tecrübe süreleri arasında anlamlı farklılık göstermemektedir."

H_1: "Muhasebe meslek mensuplarının muhasebe hata yapma ile tecrübe süreleri arasında anlamlı farklılık göstermektedir."

Mesleki Deneyim Süresine göre uygulanan Gelir, Rekabet ve Mesleki Saygınlık, Çevre, Mevzuat ve Toplam Ölçek Puanı puanları anlamlı farklılıklar göstermektedir (p<0,05).

16 Yıl Ve Daha Fazlası- 6-10 Yıl Arası (p=0.048) ve 16 Yıl Ve Daha Fazlası- 1-5 Yıl Arası (p=0.002) gruplar arasındaki Gelir puanlarındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlıdır (p<0,05). Buna göre 16 Yıl ve daha fazla deneyime sahip grubun Gelir puanı diğer gruplara göre anlamlı derecede daha düşüktür (p<0,05).

16 Yıl Ve Daha Fazlası- 6-10 Yıl Arası (p=0.023), 16 Yıl Ve Daha Fazlası- 1-5 Yıl Arası (p=0.014) ve 11-15 Yıl Arası- 1-5 Yıl Arası (p=0.041) gruplar arasındaki Rekabet ve Mesleki Saygınlık puanlarındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlıdır (p<0,05). Buna göre 16 Yıl ve daha fazla deneyime sahip grubun Rekabet ve Mesleki Saygınlık puanı diğer gruplara göre anlamlı derecede daha düşüktür (p<0,05).

16 Yıl Ve Daha Fazlası- 11-15 Yıl Arası (p=0.043), 16 Yıl Ve Daha Fazlası- 6-10 Yıl Arası (p=0.001) ve 16 Yıl Ve Daha Fazlası- 1-5 Yıl Arası (p=0.000) gruplar arasındaki Çevre puanlarındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlıdır (p<0,05). Buna göre 16 Yıl ve daha fazla deneyime sahip grubun Çevre puanı diğer gruplara göre anlamlı derecede daha düşüktür (p<0,05).

16 Yıl Ve Daha Fazlası- 6-10 Yıl Arası (p=0.002) ve 16 Yıl Ve Daha Fazlası- 1-5 Yıl Arası (p=0) gruplar arasındaki Mevzuat puanlarındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlıdır (p<0,05). Buna göre 16 Yıl ve daha fazla deneyime sahip grubun Mevzuat puanı diğer gruplara göre anlamlı derecede daha düşüktür (p<0,05).

16 Yıl Ve Daha Fazlası- 6-10 Yıl Arası (p=0.001), 16 Yıl Ve Daha Fazlası- 1-5 Yıl Arası (p=0) ve 11-15 Yıl Arası- 1-5 Yıl Arası (p=0.02) gruplar arasındaki Toplam Ölçek Puanı puanlarındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlıdır (p<0,05). Buna göre 16 Yıl ve daha fazla deneyime sahip grubun Toplam Ölçek Puanı diğer gruplara göre anlamlı derecede daha düşüktür (p<0,05).

Buna göre H_0 hipotezi reddedilmiştir. H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 17: Faktörler Arasındaki İlişki (Spearman Korelasyon Testi) r(p)

	Rekabet ve Mesleki Saygınlık	Çevre	Mevzuat	Mesleki Bilgi
Gelir	0,59 (0,000*)	0,57 (0,000*)	0,54 (0,000*)	0,22 (0,001*)
Rekabet ve Mesleki Saygınlık		0,61 (0,000*)	0,45 (0,000*)	0,13 (0,075)
Çevre			0,38 (0,000*)	0,10 (0,141)
Mevzuat				0,24 (0,001*)

*0,05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı

Faktörlerin birbirleriyle ilişkisini irdelemek amacıyla faktör puanlarının ilişkisi Spearman Korelasyon Testi ile incelenmiştir. Test sonucunda mesleki bilgi ile Rekabet ve Mesleki Saygınlık ve Çevre dışındaki tüm değişkenler arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (p<0,05).

SONUÇ

Muhasebe alanında yapılan hatalarda meslek mensuplarının davranışları ile ilişki içerisindedir. Bu anlamda çalışmada meslek mensuplarının muhasebe alanında yapmış oldukları hataları davranışsal muhasebe açısından incelenmiştir. Kocaeli ilinde bağımsız olarak faaliyet gösteren 203 adet meslek mensubu üzerinde anket çalışması yapılmıştır.

Araştırmada elde edilen sonuçlar şu şekilde açıklanabilir:

Muhasebe meslek mensuplarının muhasebe hata yapma ile eğitim durumları ve cinsiyetleri arasında anlamlı farklılık göstermemektedir. Ancak muhasebe meslek mensuplarının muhasebe hata yapma ile medeni durumları, yaş grupları, gelir grupları, mesleki deneyim süreleri, mükellef sayıları arasında anlamlı farklılık göstermektedir.

Bu sonuçlar itibariyle bazı önerileri şu şekilde sıralamak mümkündür:
Meslek mensuplarının çok fazla faktörden etkilenmelerinden kaynaklı (medeni hal, çalışma ortamı, çalıştığı ortamdaki insanlar, maddi gelir, iş hayatının yoğunluğu vs.) meslekte hataya sebebiyet vermektedir. Bundan sebeple özel hayat ve iş hayatı arasında profesyonel bir duruş sergileyerek yapılabilecek hataların önüne geçebiliriz.

Meslek mensuplarının işçi ile ilgili olarak beklentiyi karşılamayan maaş skalası, müşteri ile arasını iyi tutmak için çalışanına kötü davranması ve korumaması, çalışanlar arasında ayrım yapması, istenmeyen hatalar oluştuğunda anlayışız davranılması gibi durumlarda çalışan tarafından hata yapmaya sebebiyet verebilmektedir. Bu durumda sayılan davranışlardan uzak durularak iş huzuru yaratılıp çalışan açısından kaynaklanan hatalar en aza indirilebilir.

Devlet kurumları, meslek mensuplarının en önemli güven kaynağıdır. Bu mesleğin elektronik ortamdan yürütülmesi sonucu herhangi bir sorunla karşılaşan meslek mensubu sorunla ilgili cevap alamamakta ve sorunun çözülmesi uzamaktadır. Kurulu olan sistemlerden sürekli hatalar alınması ve sürekli mevzuatın yenilenmesi sonucu meslek mensupları ve meslek icra eden müşteriler her gün farklı bir tebliğ ile güne uyanmakta ve sürekli takip edememekte, bu yeniliği müşteriye açıklayamamaktadır. Bunun için sağlam ve değişkenliğe gerek duyulmayan bir sistem gerekmektedir.

Kurumlar için sürekli bilgi alınabilecek bölümler olmakla birlikte aramaların açılmaması, insanların ulaşamaması sonucu kaynaklanan sorunlardan dolayı bu durumlar denetlenmeli ve en kısa sürede bu sorunların ortadan kaldırılması gerekmektedir. Denetime sadece şahsa ve işverene değil ilk olarak bilgiyi veren ve sistemi kuran kurumdan başlanması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

Acar, D., & Aktürk, A. (2009). Muhasebede İhtiyatlılık Kavramı Ve İMKB Sınai Endeksinde İşlem Gören İşletmelerde İhtiyatlılık Üzerine Bir Araştırma.

Acaray, A., & Savcı, M. (2018). Mesleki Tükenmişliğe Profesyonelleşmenin Etkisi: Muhasebe Meslek Mensupları Üzerine Bir Araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, *7*(1), 331-351.

ACCA (2016).Https://Www.Accaglobal.Com/Content/Dam/Members-Beta/Docs/Ea-Patfdrivers-Of-Change-And-Future-Skills.Pdf/ Erişim Tarihi:30.04.2023

Açık, S. (2012). Muhasebede Hata Ve Hilelerin Vergi Hukuku Açısından İncelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *16*(3), 351-366.

Açıkgöz, O. N. U. R., & Biçer, E. N. İ. S. (2021). Muhasebede Hata Ve Hilelerin Önlenmesinde Mali Hizmet Çalışanlarının Sorumluluğunun Tespitine Yönelik Bir Araştırma. *E-Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi (Elektronik)*, *22*(2).

Ağca, A. (2003). Ülke Muhasebe Sistemlerindeki Farklılıklar Ve Bu Farklılıklardan Kaynaklanan Sorunlara Getirilen Çözüm Önerileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *8*, 81-92.

AĞDENİZ, Ş., & Köse T. (2022). Muhasebe Eğitiminde Entegre Raporlama: Türkiye'deki Üniversitelere İlişkin Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, *25*(Özel Sayı), 302-313.

Aratoğlu, T., & Kılıç, M. (2020). Muhasebe Meslek Mensuplarının Yaşadığı Sorunlar Ve Çözüm Önerileri: Zonguldak-Bartın-Karabük Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.

Arıkan, Y., & Güvemli, B. (2013). Türkiye'de Muhasebe Mesleğinin Gelişimi Ve İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası. *Muhasebe Ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisi*, (5), 33-67.

ATEŞ, Ö. & ALDAWOODİ, M. (2021). STRESİN PERFORMANS ÜZERİNE ETKİSİ: TÜRKİYE'DE KAMU BANKALARI VE ÖZEL BANKALAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA . MUHASEBE VE DENETİME BAKIŞ, 21 (63), 203-222.

Augier, M. (2013). The Early Evolution Of The Foundations For Behavioral Organization Theory And Strategy. *European Management Journal*, *31*(1), 72-81.

Ay, M., & Avşaroğlu, S. (2010). Muhasebe Çalışanlarının Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu Ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi 1-Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, *7*(1), 1170-1189.

Ayboğa, H. (2003). Globalleşme Sürecinde Ülkemizde Muhasebe Mesleği Ve Meslek Mensuplarının Eğitimi. Marmara Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 18 (1), 327-359.

Aydemir, İ., & Arslan, R. (2020). Muhasebe Meslek Mensuplarının Sorunları Ve Çözüm Önerileri Mardin İli Uygulaması. *Dicle Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *10*(19), 104-133.

Aysan, Mustafa A. (2006), "Türkiye'de Muhasebe Mesleğinin Gelişimi", *Mali Çözüm Dergisi*, Sayı 76 (Özel Sayı), S. 265-274.

Aytekin, S., Yalçın, M., & Sezgin, H. (2015). Uygulamacıların Muhasebede Hata Ve Hileler İle Hile Belirteçlerine Yönelik Yaklaşımları: Balıkesir İli Örneği.

Bakabala, Kamuran (2022). Muhasebede Meslek Ahlakı Ve Davranışsal Muhasebe Üzerine Bir Araştırma: Bingöl, Elâzığ Ve Malatya İllerinde Bir Uygulama Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Muhasebe Finansman Bilim Dalı, Malatya

Bayraktar, C., & YILDIRIM, M. (2017). E-Belge Sistemleri Üzerine Davranışsal Tutum Ve Kullanım Niyetlerinin İncelenmesi: Karabük İli Muhasebe Meslek Mensupları Örneği. *Muhasebe Ve Finansman Dergisi*, (75), 95-114

Beder, N. (2021). Muhasebe Meslek Mensuplarının Yeni Dünya İle İmtihanı. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *21*(1), 163-184.

Beder, N. (2021). Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin Psikolojik İyi Oluşlarının İş Tatminlerine Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Moderatör Rolü: İstanbul Örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, *19*(42), 991-1012.

Beyazıtlı E., Çelik O., Gürdal K., (2016), Genel Muhasebe, (2. Baskı), Siyasal Kitapevi, Ankara.

Bilen, Abdülkadir – Yılmaz, Yunus (2014), "Muhasebe Mesleğinde Etik Ve Etikle İlgili Çalışmalar", Dicle Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2 (6), Yaz, Ss. 57-72.

Birnberg, J. G., & Shields, J. F. (1989). Three Decades Of Behavioral Accounting Research: A Search For Order. *Behavioral Research İn Accounting*, *1*(1989), 23-74.

Birnberg, J., & Luft, J. (2007). Psychology Theory İn Management Accounting Research. In Handbook Of Management Accounting Research. Edited By C. Chapman, A. Hopwood And M. Shields.

Bişgin, A., Ünlüer, S., & Üyümez, M. E. (2019). Muhasebe Meslek Mensupları İle Vergi Mükelleflerinin Karşılaştıkları Sorunlar Ve Çözüm Önerileri: Vergi Uyumuna İlişkin Bir İnceleme. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *19*(4), 281-298.

Bulut Deniz, M., & Çukacı, Y. C. (2018). Mevcut Muhasebe Uygulamaları Ve Muhasebe Standartları Açısından Önemlilik Kavramı Ve Maddi Olmayan Duran Varlıkların Bu Bağlamda Değerlendirilmesi. *Electronic Turkish Studies*, *13*(22).

Büyükyılmaz, O., Vargün, H., & Uygurtürk, H. (2020). Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleği Bırakma Niyeti Üzerinde İş Stresinin Etkisi: Kariyer Memnuniyetinin Düzenleyici Rolü. *Muhasebe Ve Denetime Bakış*, *20*(61), 105-124.

Caplan, E. H. (1989). Behavioral Accounting-A Personal View. *Behavioral Research İn Accounting*, *1*(1), 109-123.

Civelek, Mehmet A., Durukan M. Banu, (1997), Günümüz Koşullarında Muhasebe Mesleği Ve Meslek Ahlakı, Uluslararası Muhasebe Sempozyumu, Sayı 3.

Cüre, S. (2015). *Muhasebenin Temel Kavramlarının İslam Dini Açısından Değerlendirilmesi* (Master's Thesis, Sakarya Üniversitesi).

Çaldağ, Y., Bayırlı, R., & Altay, A. (2004). Muhasebe Doktora Programlarının Etkinliğinin Artırılması. *XXIII. Türkiye Muhasebe Eğitimi Sempozyumu*, 19-23.

Çataloluk, C. (2010). Mali Sosyalleşme Ve Kültür İlişkisi. *Sosyal Gelişim Dergisi, Http://Www. Sosyalgelisim. Net Erişim Tarihi*, *15*, 2011.

Çevik Kılıç, D. B. (2016). Adams'ın Eşitlik Teorisi Bağlamında Müzik Öğretmenlerinin İş Tatminini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Balıkesir University Journal Of Social Sciences Institute*, *19*(36).

Daştan, A. (2009). Etik Eğitiminin Muhasebe Eğitimindeki Yeri Ve Önemi: Türkiye Değerlendirmesi. *Marmara Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, *26*(1), 281-311.

Değirmencioğlu, Tarık, (2022). Muhasebe Meslek Mensuplarının Muhasebe Kültürü Algılarının Hata Ve Hileye Yönelik Tutumlarına Etkisi: Tra1 Bölgesinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Muhasebe, Finans Ve Bankacılık Ana Bilim Dalı, Erzincan.

Demir, C., & Yıldız, A. Muhasebe Hata Ve Hileleri Ve Hilelerin Ortaya Çıkarılmasında Adli Muhasebecilik Mesleği. *Birey Ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, *12*(1), 91-141.

Demir, M., & Arslan, Ö. (2020). Muhasebe Meslek Mensuplarını Hile Eylemine Yönelten Psikolojik Ve Ekonomik Faktörler. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *8*(3), 903-911.

Ergüden, E., Dalkılıç, A. F., Kaya, C. T., & Sayar, A. Z. (2018). Finansal Raporlama Ve Denetim Uygulamaları Kapsamında Davranışsal Muhasebe Teorisine Bakış. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, *20*, 411-425.

EROL, Y. (2008). İŞLETMELERDE YAŞANAN YOLSUZLUKLARA (HATA VE HİLELER) KARŞI DENETİMDEN BEKLENTİLER. SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ, 13 (1), 229-237

Ertürk, A. (2010). *İşletmelerde Hata Ve Hileyi Önlemede İç Kontrol Sisteminin Etkililiği Ve Bir Uygulama* (Doctoral Dissertation, Marmara Universitesi (Turkey))

Fidan, M. E., Subaşı, Ş., "Muhasebe Meslek Mensubu Adaylarının Etik Algıları: İstanbul İli Örneği", Muhasebe Ve Finansman Dergisi, 2014, 64, Ss. 111-130.

Figen, Z. A. İ. F., & Ayanoğlu, Y. (2007). Muhasebe Eğitiminde Kalitenin Arttırılmasında Ders Programlarının Önemi: Türkiye'de Bir İnceleme. *Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *9*(1), 115-136.

GACAR, A. (2019). Yapay Zekâ Ve Yapay Zekânın Muhasebe Mesleğine Olan Etkileri: Türkiye'ye Yönelik Fırsat Ve Tehditler. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, *8*, 389-394.

Gallhofer, S., Haslam, J., "Accounting/Art And The Emancipatory Project: Some Reflections", *Accounting, Auditing And Accountability Journal*, 1996, 9(5), Ss. 23-44.

Gillenkirch, R. M., & Arnold, M. C. (2008). State Of The Art Des Behavioral Accounting. *Wist Wirtschaftswissenschaftliches Studium*, *37*(3), 128.

Gökgöz A., "Tarihsel Perspektifte Muhasebenin Doğuşunu Ve Gelişimini Etkileyen Faktörler", *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 2011, 1(1), Ss. 167-177.

Gökoğlan, K., & Kök, M. (2021). Muhasebede Hile: Meslek Mensupları Üzerine Bir Araştırma. *Muhasebe-Organizasyon–Pazarlama: Anlayış, Tartışma Ve Gelişmeler*, *1*, 65-83.

Gönen, S., & Rasgen, M. (2017). Davranışsal Muhasebe Alanını İçeren Araştırmalara Yönelik Literatür Taraması. *İnsan Ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, *6*(6), 189-198.

Gözener, E. (2008). Etik Ve İşletme Etiği Üzerine. *Eğitişim Dergisi E-Eğitim Bilim Ve Sanat Dergisi*, (19), 1307-1785.

Güner, M., & Zeliha, İ. L. (2020). Rol Stres Kaynaklarının Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişliğine Etkisi: Tra1 Erzurum Alt Bölgesinde Bir Araştırma. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, *22*(2), 313-335.

Hiçşaşmaz, M. (1977). İşletme Hesaplarının İncelenmesi, Ankara: AİTİA Yayınları.

Howieson, B. (2003). Accounting Practice İn The New Millennium: İs Accounting Education Ready To Meet The Challenge?. *The British Accounting Review*, *35*(2), 69-103.

Https://Sozluk.Gov.Tr/

Https://Spk.Gov.Tr/
Https://Www.Kgk.Gov.Tr/Dynamiccontentdetail/4105/Turkiyemuhasebestandartlar%C4%B1

Irmak, R., Kurnaz, G., Çağlayan, B., & Bal, B. (2002). Muhasebenin Genel Esasları Muhasebe Hata Ve Hileleri İle Bunların Tespit Yöntemleri Ve Hesapların Denetimi. *Vergi Denetmenler Derneği Yayınları, Ankara*, 9-44.

İbiş, C., & Çelikdemir, N. Ç. (2011). Bankacılık Sektörünün Muhasebe Eğitiminden Beklentileri. *XXX. Türkiye Muhasebe Eğitimi Sempozyumu*, 1-27.

İskender, H. (2011). *Türkiye'de Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Yetkinlik Sorunları Ve Bu Sorunların Çözümünde Sürekli Eğitimin Rolü* (Doctoral Dissertation, Sakarya Universitesi (Turkey)).

İskender, H. (2011). *Türkiye'de Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Yetkinlik Sorunları Ve Bu Sorunların Çözümünde Sürekli Eğitimin Rolü* (Doctoral Dissertation, Sakarya Universitesi (Turkey)).

Kara, S. (2019). Küreselleşen Muhasebe Sürecinde Meslek Mensuplarının Üniversitelerdeki Muhasebe Eğitiminden Beklentileri Üzerine Bir Araştırma. *Muhasebe Ve Denetime Bakış= Accounting & Auditing Review*, *19*(58), 139-155.

Karasioğlu F., Altan M.(2003). Ülkemiz Muhasebe Meslek Mensuplarının Toplumun Çeşitli Katmanları Tarafından Algılanma Biçimi Üzerine Bir Araştırma, Uluslararası Muhasebe Sempozyumu, Sayı 6.

KATKAT, M. Muhasebede Vergi Yönünden Denetimin Kayıt Dışı Ekonomi Üzerindeki Başarısı. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.2007

Keskin, Aslı (2022) Kamu Gözetimi Muhasebe Ve Denetim Standartları Kurumu'nun Rolü Muhasebe Ve Denetim Meslek Mensuplarının Görüşlerine Yönelik Bir Araştırma, Gazi Kitabevi.

Kıllı, M., & Kutlu, H. (2021). Muhasebe Meslek Mensuplarının Muhasebe Hata Ve Hileleri Hakkında Algı Ve Tutumlarının İncelenmesi: Osmaniye İlinde Bir Araştırma. *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *5*(1), 1-16.

Kırık, Z. (2007). *Muhasebe Hata Ve Hileleri İle Muhasebe Mesleğinde Etik: Afyonkarahisar'da Muhasebeciler Üzerine Bir Araştırma* (Doctoral Dissertation, Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı).

Kısakürek, M.M., Alpan, N., "Muhasebe Meslek Etiği Ve Sivas İlinde Bir Uygulama", Muhasebe Ve Finansman Dergisi, 2010, 47, Ss. 213-228.

Kızıl, C. Ve Kocur, D. K. (2017), "Antik Çağlarda Muhasebe Ve Dinlerin Muhasebeye Bakış Açısı", Kesit Akademi Dergisi, 3(10), S. 327-339.

Kızıl, C., Aslan, T. Ve Kızay, Ö. (2018). "Muhasebe Meslek Mensuplarının Sorunları Ve İlgili Çözüm Önerileri: Kocaeli Örneği", Ida Academia Muhasebe Ve Maliye Dergisi, 2 (1), S.23-37.

Kızıldağ, D. (2021) 'Davranışsal Muhasebe: Kavramsal Çerçeve', İçinde Özdemir, F. S., & Kızıldağ, D. (Ed.) Davranışsal Muhasebe: Teorik Ve Ampirik Çalışmalar, Ankara: Siyasal Kitabevi, Ss. 19-42.

Korukoğlu, A. (1998). İşletmelerde Muhasebe Eğitimi Ve Üniversitelerle İş Birliği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *13*(2), 13-24.

Kutlu, H. A., "Muhasebe Meslek Mensupları Ve Çalışanlarının Etik İkilemleri: Kars Ve Erzurum İllerinde Bir Araştırma, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 2008, 63(2), Ss. 143-170).

Kutluk, F. A. (2010). Davranışsal Muhasebe Çerçevesinde Etik Konusunun Değerlendirilmesi.

Küçüksavaş, N. (2006), Finansal Muhasebe (Genel Muhasebe), Kare Yayınları, 10. Baskı, İstanbul.

Lewis, J. R. (2015). Introduction To The Special İssue On Usability And User Experience: Psychometrics. *International Journal Of Human-Computer Interaction, 31*(8), 481-483.

Lunenburg, F. C. (2011). Self-Efficacy İn The Workplace: Implications For Motivation And Performance. *International Journal Of Management, Business, And Administration, 14*(1), 1-6.

Marşap, B., & Gökten, P. O. (2016). Davranışsal Muhasebe: Kuramsal Yaklaşım. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 8*(4), 345-359.

Maşrap, B., "Muhasebe Mesleği, Fonksiyonları Ve Meslek Mensuplarının Nitelikleri", *Yaklaşım Dergisi*, 1996, 4(37), Ss. 119-144.

Meltem, G. Ü. L., & Demir, Ö. (2022). Muhasebe Hata Ve Hilelerinde Farkındalık Araştırması: Elazığ İli Örneği. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 32*(2), 663-673.

Okan Gökten, P. (2019). Muhasebenin Gelişim Döngüsü: Kuramsal Ve Kurumsal Bakış Açısı. *Electronic Turkish Studies, 14*(2).

Okay, S. (2011). Muhasebe Hata Ve Hilelerinin Meslek Etiği Açısından İrdelenmesi.

Okutan, E., YILDIZ, Ş., & Konuk, F. (2013). İş Hayatında Tükenmişlik Sendromu: Finans Ve Muhasebe Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine İlişkin Bir Çalışma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3*(2), 1-17.

Ozankaya, Ö. (1984). *Toplumbilimine Giriş*. " S" Yayınları.

Ozçimen, F. (2019). *Muhasebe Manipülasyonu Ve Muhasebe Meslek Mensuplarının Muhasebe Manipülasyonuna Karşı Eğilim Düzeylerinin İncelenmesi: Bursa İli Uygulaması* (Doctoral Dissertation, Bursa Uludag University (Turkey)).

Ozçimen, F. (2019). *Muhasebe Manipülasyonu Ve Muhasebe Meslek Mensuplarının Muhasebe Manipülasyonuna Karşı Eğilim Düzeylerinin Incelenmesi: Bursa Ili Uygulaması* (Doctoral Dissertation, Bursa Uludag University (Turkey)).

Ömürbek, V. & Durgunböcü, Ö. (2018). Muhasebe Meslek Mensuplarının Muhasebe Hata Ve Hileleri İle İlgili Algılarının İncelenmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 23 (4), 1251-1265

Özçelik, M. K. (2018). Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin Sorunları Ve Bu Sorunların Cinsiyet Boyutu: Artvin Ve Rize Örnekleri. *Karadeniz Araştırmaları*, (58), 99-125.

Özdoğan, B., & Mollaoğulları, B. F. (2019). Devlet Üniversitelerinde Verilen Muhasebe Eğitimi İle Uluslararası Muhasebe Eğitimi Standartları Üzerine Mukayeseli Bir İnceleme: Ege Bölgesi Örneği. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, *21*(4), 1037-1060.

Özkalp, E., & Kıral, Ç. (1996). Kurumsal Davranış. *Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir*.

Özkan, M. (2013). Yönetim Muhasebesi Açısından Sorumluluk Muhasebesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *15*(1), 155-182.
Özyürek, H. (2012). Muhasebe Meslek Mensuplarının Taşıması Gereken Nitelikler. *Hukuk Ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, *4*(1), 139-148.

Resmî Gazete 12 Ocak 1961 Perşembevergi Usul Kanunu Sayı: 10705

Resmî Gazete 13 Aralık 2017 Çarşamba Türkiye Denetim Standartları Tebliği No: 66 (Bağımsız Denetimin Yürütülmesi Sırasında Belirlenen Yanlışlıkların Değerlendirilmesi Hakkında Bağımsız Denetim Standardı 450) Sayı: 30269

Resmi Gazete 26 Aralık 1992 1 Sıra No'lu Muhasebe Sistemi Ve Uygulama Genel Tebliği

Resmî Gazete 30 Aralık 2012 PAZAR SERMAYE PİYASASI KANUNU Kanun No. 6362 Sayı: 28513

Ricciardi, V., & Simon, H. K. (2000). What İs Behavioral Finance?. *Business, Education & Technology Journal*, *2*(2), 1-9.

Rodoplu, B., & Teker, D. (2020). Muhasebede Yapılan Hata Ve Hilelerin Meslek Etiği Açısından İncelenmesi.

Sakarya, Ş., & Kara, S. (2010). Türkiye'de Muhasebe Meslek Etiğine Yönelik Düzenlemeler Ve Meslek Mensupları Tarafından Algılanması Üzerine Bir Alan Araştırması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, *2010*(1), 57-72.
Salık,Saadettin(1993). "İşletme Yönetiminde Muhasebe Önemi." Mali Çözüm Dergisi, Sayı:23 S. 25-28

Sardarov, T. (2018). Social İnfrastructure Regulating İn An Emerging Economy. *Academy Of Strategic Management Journal*, *17*(3), 1-12.

Sayar, Z. (2002). Oluşturulmakta Olan Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu'nun Işığı Altında Türkiye'de Muhasebe Standartlarının Mevcut Durumu Ve Kamuyu Aydınlatma. *Muhasebe Ve Denetime Bakış Dergisi*, *7*(10), 74-80.

Scott, A., & Vick, S. (1999). Patients, Doctors And Contracts: An Application Of Principal-Agent Theory To The Doctor-Patient Relationship. *Scottish Journal Of Political Economy, 46*(2), 111-134.

Sevilengül, O. (1996). Genel Muhasebe: Tekdüzen Muhasebe Sistemi İle Uyumlu. *Gazi Kitabevi, Ankara*.

Şeker, Y., & Hoş S. (2021). Muhasebe Meslek Mensuplarının Dijital Muhasebe Uygulamalarını Kullanımlarına İlişkin Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 21*(4), 953-972.

Şendurur, U., & Çelik, Y. (2020). Muhasebe Meslek Mensuplarının Karşılaştığı Sorunlar Ve Beklentileri: Muş Ve Ağrı İlleri Örneği. *Journal Of Accounting And Taxation Studies, 13*(1), 25-50.

Tayman, M., & Tekşen, Ö. (2019). Muhasebe Denetiminde Karşılaşılan Hata Ve Hileler: Meslek Mensupları Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 24*(3), 455-477.

Tetik, N. (1997). Muhasebenin Temel Kavramları Ve Mali Tablolar İlkelerinin Yönetim Muhasebesi Açısından Değerlendirilmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. Sayı 2, 147 – 160.

Top, S., & Öge, E. (2012). İşletmelerde Vekâlet Teorisinin Öngörü Ve Varsayımları Bağlamında Yönetim Olgusuna Genel Bir Bakış. *T.C. Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi, 27, 28,* 62-83.

Tuğay, O., & Güler, A. (2021). Elektronik Muhasebe Uygulamaları Konusunda Muhasebe Meslek Mensuplarının Görüşleri: Isparta İlinde Bir Araştırma. *Journal Of Accounting And Taxation Studies, 14*(2), 695-726.

TÜRMOB 3568 Sayılı SMMM Ve YMM Kanunu, Https://Www.Turmob.Org.Tr/Arsiv/Fckeditor/Userfiles/File/3568%20SAYILI%20YASA/3568Say%C4%B1iliyasa_14_11_2018.Pdf (15.01.2022).

Ulusan, H., & Bozkurt, E. (2021). Yozgat'ta Faaliyet Gösteren Muhasebe Meslek Mensuplarının E-Fatura Ve E-Defter Uygulamalarına Karşı Tutumları. *Journal Of Accounting And Taxation Studies, 14*(1), 1-44.

Uslu, M. C. (2019). *Muhasebe Hata Ve Hilelerinin Türk Vergi Mevzuatı Bakımından Değerlendirilmesi* (Master's Thesis, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Uslu, M. C., & Özbay, D. (2020). Vergi Mevzuatı Çerçevesinde Muhasebe Hata Ve Hilelerine Bakış: Muhasebe Meslek Mensuplarına Yönelik Bir Araştırma. *Muhasebe Enstitüsü Dergisi,* (63), 21-32.

Usul, Hayrettin (2007), Davranışsal Muhasebe, Asil Yayınları, Ankara

Usul, Hayrettin, (2021), Davranışsal Yönetim Muhasebesi, Detay Yayıncılık, Ankara.

Uyar, Ö. Ü. M. (2018). Muhasebede Hata Yönetimi Ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin Görev Karmaşıklığı Bağlamında Değerlendirilmesi. *Muhasebe Ve Denetime Bakış Accounting & Auditing Review, 18*(55), 141-160.

Ülkü, S. (2012). *Sosyolojik Bir Kurum Olarak Dinlerin Muhasebe Sistemleri Üzerindeki Etkileri* (Doctoral Dissertation, Sakarya Universitesi (Turkey)).

Ülkü, S. (2014). Dinlerin Muhasebe Bilimi Üzerindeki Etkileri. III. *Türkiye Lisansüstü Çalışmalar Kongresi Bildiriler Kitabı-III, 15*(18), 215-227.

Ülkü, S. (2015). Üç Semavî Dine Ait Prensiplerin Muhasebe Biliminin Oluşumu Üzerindeki Muhtemel Etkileri. *Uluslararası İslam Ekonomisi Ve Finansı Araştırmaları Dergisi*, *1*(1), 171-197.

Ümmügülsüm, Z. O. R. (2019). Muhasebe Araştırmalarında Durumsallık Teorisinin Yeri. *Muhasebe Ve Denetime Bakış*, *19*(57), 237-246.

Ünlü, A. (2005). *Uluslararası İşletmelerde Örgütsel Yapı Ve Türkiye'den Bir Örnek* (Doctoral Dissertation, Marmara Universitesi (Turkey)).

Wibbeke, L. M., & Lachmann, M. (2020). Psychology İn Management Accounting And Control Research: An Overview Of The Recent Literature. *Journal Of Management Control, 31*(3), 275-328.

Yağcı, Çağatay (2017), Davranışsal Muhasebe Bağlamında Yabancılaşma: Bağımsız Denetçiler Üzerine Bir Araştırma Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Muğla.
Yayla, H. E., (2010), Muhasebenin Sosyolojik Temelleri, (1. Baskı), Pegem Akademi, Ankara.

Yılmaz, O. & Mert, G. (2020). Çalışanların Adaptif Yeteneklerinin Teknolojik Yenilikleri Kullanma Düzeyine Etkisi: Muhasebe Meslek Mensupları Örneği . International Review Of Economics And Management , 8 (1) , 146-175 . Doı: 10.18825/İremjournal.730828

Yılmaz, O., & Gözde, M. E. R. T. Çalışanların Adaptif Yeteneklerinin Teknolojik Yenilikleri Kullanma Düzeyine Etkisi: Muhasebe Meslek Mensupları Örneği. *International Review Of Economics And Management*, *8*(1), 146-175.

Yılmaz, R. (2018). Faaliyet Tabanlı Maliyetleme Yaklaşımının Davranışsal Yönetim Muhasebesi Açısından Değerlendirilmesi. *Uluslararası Afro-Avrasya Araştırmaları Dergisi*, *6*, 1-23.

YILMAZ, T. (2021). *Muhasebe Hata Ve Hilelerinin Oluşmasına Yönelik Meslek Mensuplarının Algılarının Değerlendirilmesi* (Doctoral Dissertation).

Yiğit, Fatih (2010) Bütçesel Katılım İle İş Tatmini Arasındaki İlişkide Rol Belirsizliğinin Ara Değişken Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze
Yüksek Lisans *Tezi*. Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi SBE

Yürekli, E., & Gönen, S. (2015). Muhasebe Meslek Mensuplarının Nıtelıklı Meslek Mensubu Yetıstırılmesıne Yönelık Önlısans Programından Beklentıleri. *Kafkas University. Faculty Of Economics And Administrative Sciences. Journal*, *6*(10), 301.

Ek

DAVRANIŞSAL MUHASEBE VE MUHASEBE HATALARI

Sayın Muhasebe Meslek Mensubu,

Yüksek lisans tez çalışmam için hazırladığım bu anket formunun amacı muhasebe meslek mensuplarının davranışlarının muhasebe alanında yapılan hatalar üzerindeki etkisini incelemektir. Adınızı yazmadan cevap vereceğiniz sorular bilimsel bir çalışma için veri olarak kullanılacaktır. Bu sebeple vereceğiniz cevapların doğruluğu bu çalışma için çok önemlidir.

Vakit ayırıp ankete katılarak çalışmamıza bulunmuş olduğunuz katkıdan dolayı teşekkür ederiz.

Not: Ad, Soyad, E-mail gibi şahsi bilgiler gözükmemekte, veri olarak kullanılmamaktadır

1.Cinsiyetiniz

Kadın (…) Erkek (…)

2.Yaşınız

25 ve altı (…) 26-35(…) 36-45(…) 46-55(…) 56 ve üstü (…)

3.Medeni Durumunuz

Evli (…) Bekar (…)

4.Eğitim Durumunuz

Lise (…) Ön lisans (…) Lisans (…) Yüksek Lisans (…) Doktora (…)

5.Gelir Grubuna uygun seçeneği işaretleyiniz?

Asgari Ücret (…) 5.501-8.500 (…) 8.501- 10.000 TL (…) 10.001 ve üzeri (…)

6.Mükellef sayınız nedir?

0- 40 arası (…) 41- 80 arası (…) 81-100 (…) 101 ve Daha Fazla (…)

8.Kaç yıldır meslek mensubu olarak çalışıyorsunuz

1-5(…) 6-10(…) 11-15(…) 16 Yıl ve Daha Fazla (…)

Aşağıdaki ifadelere katılma düzeyinizi lütfen belirtiniz.	**Kesinlikle Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Kararsızım**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle Katılmıyorum**
Müşteriyi kaçırmamak düşüncesi meslek mensuplarının muhasebe hataları yapmasını etkilemektedir.					
Daha çok para kazanma isteği meslek mensuplarının muhasebe hataları yapmasını etkilemektedir.					
Karakteristik özellikler meslek mensuplarının muhasebe hataları yapmasını etkilemektedir.					
Meslekteki rekabetin yoğunluğu meslek mensuplarının muhasebe hataları yapmasını etkilemektedir.					
Gelir dağılımındaki dengesizlikler meslek mensuplarının muhasebe hataları yapmasını etkilemektedir.					
Denetim yetersizliği meslek mensuplarının muhasebe hataları yapmasını etkilemektedir.					
Mesleki eğitimlerinin yetersizliği meslek mensuplarının muhasebe hataları yapmasını etkilemektedir.					
Mesleki saygınlığın toplumda az olması meslek mensuplarının muhasebe hataları yapmasını etkilemektedir.					
Ekonomik istikrarsızlık meslek mensuplarının muhasebe hataları yapmasını etkilemektedir.					
Aileden gelen görgü ve terbiye eğitimindeki yetersizlikler meslek muhasebe hataları yapmasını etkilemektedir.					
Mevzuatta sık sık değişiklikler yapılması meslek mensuplarının muhasebe hataları yapmasını etkilemektedir					
Kredi sağlayan kurumların işleyiş süreci meslek mensuplarının muhasebe hataları yapmasını etkilemektedir.					
Gelenek, görenek örf ve âdet *meslek mensuplarının* muhasebe hataları yapmasını *etkilemektedir.*					
Dini faktörler meslek mensuplarının muhasebe hataları yapmasını etkilemektedir.					

Aşağıda belirtilen ifadelere katılma düzeyinizi (×) şeklinde belirtiniz.	**Kesinlikle Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Karasızım**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle Katılmıyorum**
Çevresel baskılar meslek mensuplarının muhasebe hatalarının azalmasında etkilidir.					
Alınan eğitimler meslek mensuplarının muhasebe hatalarının azalmasında etkilidir.					
Meslek örgütünün denetimleri meslek mensuplarının muhasebe hatalarının azalmasında etkilidir.					
Dini inançlarının düzeyi meslek mensuplarının muhasebe hatalarının azalmasında etkilidir.					
Cezai yaptırımlar meslek mensuplarının muhasebe hatalarının azalmasında etkilidir.					
Mesleki bilgi düzeyi meslek mensuplarının muhasebe hatalarının azalmasında etkilidir.					
Alınan ücret meslek mensuplarının muhasebe hatalarının azalmasında etkilidir					
Mesleki tecrübe meslek mensuplarının muhasebe hatalarının azalmasında etkilidir					
Çalışılan ortam meslek mensuplarının muhasebe hatalarının azalmasında etkilidir					

ÖZGEÇMİŞ

Damla TÜRKOĞLU ilk, orta ve lise eğitimini Kocaeli' de tamamladı. 2019 yılında Sakarya Üniversitesi Maliye bölümünden mezun oldu. Aynı yıl içerisinde Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik staj sınavını kazandı. Kocaeli Üniversitesi Muhasebe Ve Finans Tezli Yüksek Lisans Programı' nda yüksek lisans eğitimine başladı.