

DAVRANIŞSAL MUHASEBE

Teorik ve Ampirik Çalışmalar

Editörler:
Doç. Dr. Fevzi Serkan ÖZDEMİR
Prof. Dr. Duygu KIZILDAĞ

siyasal kitabevi

DAVRANIŞSAL MUHASEBE

Teorik ve Ampirik Çalışmalar

Editörler

Doç. Dr. Fevzi Serkan ÖZDEMİR

Prof. Dr. Duygu KIZILDAĞ

Bu kitabın yayın hakkı SİYASAL KİTABEVİ'ne aittir. Yayınevinin ve yayınlayıcısının yazılı izni alınmaksızın kısmen veya tamamen alıntı yapılamaz, hiçbir şekilde kopyalanamaz, çoğaltılamaz ve yayınlanamaz.

DAVRANIŞSAL MUHASEBE
Teorik ve Ampirik Çalışmalar
Editörler: Doç. Dr. Fevzi Serkan ÖZDEMİR - Prof. Dr. Duygu KIZILDAĞ

Kapak ve Sayfa Düzeni: Gamze Uçak
©Siyasal Kitabevi Tüm Hakları Saklıdır.
2021 Mayıs, Ankara
ISBN No: 978-605-7877-95-6
Siyasal Kitabevi-Ünal Sevindik
Yayıncı Sertifika No: 14016
Şehit Adem Yavuz Sok. Hitit Apt. 14/1
Kızılay-Ankara
Tel: 0(312) 419 97 81 pbx
Faks: 0(312) 419 16 11
Baskı:
Sonçağ Yayıncılık Matbaacılık Reklam San Tic. Ltd.Şti.
Sertifika No: 47865
İstanbul Cad. İstanbul Çarşısı 48/48
Tel: 0(312) 341 36 67
Dağıtım:
Siyasal Kitabevi
Şehit Adem Yavuz Sok. Hitit Apt. 14/1
Kızılay/Ankara
Tel: 0(312) 419 97 81 pbx
Faks: 0(312) 419 16 11
e-posta: info@siyasalkitap.com
http://www.siyasalkitap.com

DAVRANIŞSAL MUHASEBE

Teorik ve Ampirik Çalışmalar

Editörler

Doç. Dr. Fevzi Serkan ÖZDEMİR
Prof. Dr. Duygu KIZILDAĞ

Yazarlar

(*Unvan ve soy isim esas alınarak sıralama yapılmıştır.)*

Prof. Dr. Halil Emre AKBAŞ
Prof. Dr. Uğur KAYA
Prof. Dr. Duygu KIZILDAĞ
Prof. Dr. Rahmi YÜCEL
Doç. Dr. Fevzi Serkan ÖZDEMİR
Doç. Dr. R. Dilek KOÇAK
Doç. Dr. Ömer YAZAN
Dr. Öğr. Üyesi Özen AKÇAKANAT
Dr. Öğr. Üyesi Elif BULUT
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet GÜNLÜK
Dr. Öğr. Üyesi Murat ÖZCAN
Dr. Öğr. Üyesi Burak ÖZDOĞAN
Öğr. Gör. Dr. Murat SAKAL
Öğr. Gör. Dr. Burcu TOSUN
Öğr. Gör. Dr. Derya YÜCEL
Dr. Nur FİDANCI
Dr. Batuhan Fatih MOLLAOĞULLARI
Arş. Gör. Bertaç Şakir ŞAHİN
Arş. Gör. İsmail Hakkı ÜNAL
Arş. Gör. Serap YALÇINYİĞİT
Arş. Gör. Semih YILMAZER
Eda TURAN (Muh. ve Fin. Öğretmeni)
Şükran AKGÜN (SMMM)

ÖN SÖZ

Değerli Okurlar,

İnsanın içinde bulunduğu zamanın ve çevresindeki tüm bilgilerin "hâkimi" olduğu düşüncesi temel iktisat teorilerini şekillendirmiştir. Uzunca bir süre homo-economicus insan anlayışı ve rasyonellik kavramları geçerliliğini korusa da, rasyonel davranışın araç-sonuç ilişkisinin tam bilindiği durumlarda ortaya çıktığı ve gerçek hayatta insanların sadece maksimum fayda sağlayacak tercihlerle hareket etmedikleri anlaşılmıştır. Erişebildiği kaynakları yönetebilme kabiliyetine sahip olan insan, kazançlar söz konusu olduğunda sadece bireysel fayda odağında değil aynı zamanda çevresel faktörler ve diğer insanların etkisiyle de karar vermekte ve beklenenin aksine hata da yapabilmektedir. Dolayısıyla insan rasyonel olsa bile bu sınırlı bir rasyonellik olmaktadır. "İnsan rasyonel midir?" sorusu, rasyonel insan düşüncesinin ancak bir yanılsamadan ibaret olduğu gerçeğini yansıtırken, edebi bir bakış açısı ile tecahül-ü arif olarak da değerlendirilebilmektedir.

Nitekim ünlü İngiliz İktisatçı Lionel Robbins de 1932 yılında kaleme aldığı eserde iktisat bilimini; "sonlu ve kıt kaynakların alternatif kullanımında insan davranışlarını inceleyen bilim" olarak tanımlamaktadır. Robbins ile birlikte iktisat alanının sınırları insan davranışlarını farklı açılardan da ele alacak şekilde genişlemiş, iktisadi olarak tanımlanan insanın psikolojik olarak irdelenmesi, iktisat ve psikoloji arasında bağlantı kurulması gerektiği savunulmuştur. Dış dünyadaki uyaranlar karşısında gösterilen her türlü bilişsel, duyuşsal ve psikomotor tepkiler olarak ifade edilen insan davranışlarının sadece iktisadi kararlara yön vermediği, iktisadi yaşamın değişen ve çoğunlukla gelişen yapısının da davranışları yeniden biçimlendirdiği anlaşılmıştır. Örneğin; teknolojideki ilerlemeler, dijitalleşme ve yeniliklerin yaşam standartlarına olumlu katkısı, insan davranışlarının zaman içinde yeniden biçimlenmesine sebep olmaktadır. Diğer taraftan iklim değişikliği, tüm dünyada büyük kayıplara sebep olan küresel salgın ve diğer katastrofik riskler de davranışları yeniden şekillendirmektedir. Adeta "kağıtların yeniden karıldığı" bir dünyada, yeni bir dengenin bulunması zaman alırken, makro ölçekten mikro ölçeğe herkesin etkilendiği bu süreç insan davranışları ile biçimlenmektedir.

Antik çağdan bu yana uygulamalı bir bilim olarak devinimsel gelişim-kaydeden Muhasebe bilimi de insan davranışları ile değişen dünyanın eko-

nomik varlık ve kaynaklarını ölçmeye, işlemeye, meydana gelen değişimleri raporlamaya ve değerlendirmeye devam etmektedir. İktisat biliminde olduğu gibi Muhasebe biliminde de ana fenomenlerden biri olarak sadece rasyonelliğin değil, psikolojik ve sosyolojik unsurların da dikkate alınması gerektiği anlaşılmış ve özellikle yabancı literatürde iktisadi yaşama davranışçı bakış açısı kazandırılan yoğun bir yayın akımı gözlenmiştir. Davranışsal Muhasebe alanı farklı teorilerden yararlanılarak şekillenmiş, davranışlar ile muhasebe arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Öyle ki, Muhasebe hem insan davranışlarının nedeni hem de bu davranışlara etki eden bir unsur olarak değerlendirilmiş, ayrıca muhasebe meslek mensuplarının davranışları ve meslek mensuplarının davranışlara etkileri ele alınmıştır.

Bu kitabın temel motivasyonu da Türkiye'de, Davranışsal İktisat altında sınıflandırılabilecek kaynaklar içinde görece zayıf kalan Davranışsal Muhasebe'nin, bu alanı kapsayan teorik ve ampirik çalışmalar ile zenginleştirilmesi yönündeki arzumuz olmuştur. Muhasebe ve Yönetim alanında çalışan iki akademisyen olarak Bizler, salt Davranışsal Muhasebe adıyla değil, bu alanın kapsamına giren 13 farklı çalışma ile Muhasebe ve Davranış Bilimleri arasındaki disiplinler arası ilişki (çalışma) alanına dikkat çekmek ve öncül bir kaynak geliştirmek istedik ve eserin editörlüğünü üstlendik.

Editörler olarak, her bir çalışmayı çapraz şekilde ve titizlikle değerlendirdik. Tüm bölümler üzerindeki tashihler, yazarları tarafından gözden geçirildi. İzleyen değerlendirmeler ile çalışma nihai haline erişmiş oldu. Bu vesile ile "**Davranışsal Muhasebe: Teorik ve Ampirik Çalışmalar"** isimli esere bölümleri ile dahil olan çok kıymetli bölüm yazarı Hocalarımıza ve Meslektaşlarımıza zamanında ve uyumlu iş birliklerinden ötürü teşekkür ederiz.

Ayrıca eserin basımını gerçekleştiren Siyasal Kitabevi sahibi Sayın Ünal SEVİNDİK ile kitabın dizgisini üstlenen Sayın Gamze UÇAK'a teşekkür ederiz.

Editörler olarak bir teşekkürü de bu süreçte kendilerinden yaptığımız fedakarlığa yüksek ölçüde tahammül gösteren Sevgili Ailelerimize de sunmak isteriz.

Her bilimsel çalışmada olabileceği gibi, bu kitabın da bazı hatalar ihtiva etmesi kaçınılmazdır ki, bu satırları ve tabi kitabı okuyarak Davranışsal Muhasebe'ye özel bir önem verdiğini ortaya koyan tüm okurlarımızın yüksek hoşgörüsüne sığınmak isteriz.

Eserin tüm okurlarına yararlı olması temennisiyle…

Doç. Dr. Fevzi Serkan ÖZDEMİR
Prof. Dr. Duygu KIZILDAĞ

EDİTÖRLER

Doç. Dr. Fevzi Serkan ÖZDEMİR

2003 yılında lisans derecesini Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü'nden almıştır. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'ndeki yüksek lisans eğitimini "Lojistik Maliyet Yönetiminde Optimizasyonla Sağlanan Etkinlik Artışının İşletmelerin Finansal Yapısı Üzerindeki Etkisinin Taşıma Maliyetleri Yönünden İncelenmesi" başlıklı tez çalışması ile tamamlamıştır. Devamında 2011 yılında Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora programında "Finansal Raporlama Sistemlerinin Bilginin İhtiyaca Uygunluğu Açısından Değerlendirilmesi: İMKB Şirketlerinde Finansal Başarısızlık Tahminleri Yönüyle Bir Uygulama" başlıklı tezi ile doktor unvanı almıştır. Bu süreçte Niğde Üniversitesi ve Gazi Üniversitesi'nde araştırma görevliliği; Ondokuz Mayıs Üniversitesinde ise 2011-2014 yılları arasında yardımcı doçent, 2014-2017 yılları arasında doçent olarak görev yapmıştır. 2017-2018 yılları arasında İzmir Demokrasi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü'nde doçent olarak görev yaparken, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde, TBMM Başkan Müşavirliği'ne atanmıştır. Halen bu görevini sürdürmekte olup çeşitli üniversitelerde yarı zamanlı öğretim üyeliğine devam etmektedir. Çoğunlukla Finansal Muhasebe, Uluslararası Muhasebe, Finansal Raporlama ve Analiz, Muhasebe Eğitimi ve Muhasebe Kültürü konularında akademik çalışmalarını sürdürmektedir.

Prof. Dr. Duygu KIZILDAĞ

Lisans derecesini Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü'nden almıştır. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'ndeki yüksek lisans eğitimini "İnsan Kaynakları Süreçlerinin Yeniden Yapılandırılması" başlıklı tez çalışması ile tamamlamıştır. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Doktora programında "Örgütlerde Problemli Davranışlar ve Davranışsal Risk Yönetimi" başlıklı tezi ile doktor unvanı almıştır. 2014 yılında "Yönetim ve Organizasyon" alanında Doçent, 2020 yılında ise Profesör olmuştur. Halen İzmir Demokrasi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü'nde görev yapmaktadır. İnsan kaynakları yönetimi, örgütsel davranış, girişimcilik, aile işletmelerinin yönetimi, problemli davranış ve davranışsal risklerin yönetimi konularında çalışmaktadır.

YAZARLAR*

Prof. Dr. Halil Emre AKBAŞ

Lisans derecesini Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü'nden almıştır. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'ndeki yüksek lisans eğitimini "Enflasyonun Temel Mali Tablolar Üzerindeki Etkileri ve Türkiye'de Bu Etkileri Gidermeye Yönelik Önlemler ve Uygulamalar" başlıklı tez çalışması ile tamamlamıştır. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Muhasebe-Finansman Doktora programında "Endüstri İşletmelerinde Değer Zinciri Analizinin Mamul Maliyetleri Üzerine Etkileri ve Uygulama Örneği" başlıklı tezi ile doktor unvanı almıştır. 2015 yılında "Muhasebe" alanında Doçent, 2020 yılında ise Profesör olmuştur. Halen Yıldız Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Yönetimi Bölümü'nde görev yapmaktadır. Maliyet ve Yönetim Muhasebesi, Finansal Analiz, Maliyet Yönetimi ve Finansal Olmayan Raporlama konularında çalışmaktadır.

Prof. Dr. Uğur KAYA

Lisans derecesini Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İşletme Bölümü'nden almıştır. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'ndeki yüksek lisans eğitimini "Mali Risk Aracı Olarak Opsiyonlar ve Türkiye'de Uygulanabilirliği" başlıklı tez çalışması ile tamamlamıştır. Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Doktora programında "İşletme-Doğal Çevre İlişkilerinin Mali Tablolar Aracılığıyla Raporlanması ve Denetimi" başlıklı tezi ile doktor unvanı almıştır. 2009 yılında "Muhasebe ve Finansman" alanında Doçent, 2014 yılında ise Profesör olmuştur. Halen Karadeniz Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü'nde görev yapmaktadır. İnsan Kaynakları Muhasebesi, Çevre Muhasebesi ve Raporlaması, Sürdürülebilirlik Muhasebesi ve Raporlaması, Uluslararası Muhasebe ve Finansal Raporlama Standartları konularında çalışmaktadır.

Prof. Dr. Duygu KIZILDAĞ

Lisans derecesini Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü'nden almıştır. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'ndeki yüksek lisans

* *Unvan ve soy isim esas alınarak sıralama yapılmıştır.*

eğitimini "İnsan Kaynakları Süreçlerinin Yeniden Yapılandırılması" başlıklı tez çalışması ile tamamlamıştır. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Doktora programında "Örgütlerde Problemli Davranışlar ve Davranışsal Risk Yönetimi" başlıklı tezi ile doktor unvanı almıştır. 2014 yılında "Yönetim ve Organizasyon" alanında Doçent, 2020 yılında ise Profesör olmuştur. Halen İzmir Demokrasi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü'nde görev yapmaktadır. İnsan kaynakları yönetimi, örgütsel davranış, girişimcilik, aile işletmelerinin yönetimi, problemli davranış ve davranışsal risklerin yönetimi konularında çalışmaktadır.

Prof. Dr. Rahmi YÜCEL

Lisans derecesini Yıldız Teknik Üniversitesi Kocaeli Mühendislik Fakültesi Endüstri Mühendisliği Bölümü'nden almıştır. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü'ndeki yüksek lisans eğitimini "Hisse senedi ihraç tarihi etrafındaki anormal fiyat hareketleri: İMKB'de deneysel bir araştırma" başlıklı tez çalışması ile tamamlamıştır. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Doktora programında "Firma değerlemesinde muhasebe karlarının rolü: İMKB`de ampirik bir çalışma" başlıklı tezi ile doktor unvanı almıştır. 2015 yılında "Muhasebe" alanında Doçent, 2020 yılında ise Profesör olmuştur. Halen Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü'nde görev yapmaktadır. Maliyet ve yönetim muhasebesi, davranışsal muhasebe, finansal muhasebe, maliyet yönetimi, denetim, performans ölçüm ve yönetimi, mali analiz konularında çalışmaktadır.

Doç. Dr. Fevzi Serkan ÖZDEMİR

2003 yılında lisans derecesini Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü'nden almıştır. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'ndeki yüksek lisans eğitimini "Lojistik Maliyet Yönetiminde Optimizasyonla Sağlanan Etkinlik Artışının İşletmelerin Finansal Yapısı Üzerindeki Etkisinin Taşıma Maliyetleri Yönünden İncelenmesi" başlıklı tez çalışması ile tamamlamıştır. Devamında 2011 yılında Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora programında "Finansal Raporlama Sistemlerinin Bilginin İhtiyaca Uygunluğu Açısından Değerlendirilmesi: İMKB Şirketlerinde Finansal Başarısızlık Tahminleri Yönüyle Bir Uygulama" başlıklı tezi ile doktor unvanı almıştır. Bu süreçte Niğde Üniversitesi ve Gazi Üniversitesi'nde araştırma görevliliği; Ondokuz Mayıs Üniversitesinde ise 2011-2014 yılları arasında yardımcı doçent, 2014-2017 yılları arasında doçent olarak görev yapmıştır. 2017-2018 yılları arasında İzmir Demokrasi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü'nde doçent olarak görev yaparken, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde, TBMM Başkan Müşavirliği'ne atanmıştır. Halen bu görevini sürdürmekte olup çeşitli üniversitelerde yarı zamanlı öğretim üyeliğine devam etmektedir. Çoğunlukla Finansal Muhasebe, Uluslararası Muhasebe, Finansal Raporlama ve Analiz, Muhasebe Eğitimi ve Muhasebe Kültürü konularında akademik çalışmalarını sürdürmektedir.

Doç. Dr. R. Dilek KOÇAK

Lisans derecesini 2003 yılında Çankaya Üniversitesi İngilizce İşletme Bölümü'nden, Yüksek Lisans derecesini 2011 yılında Gazi Üniversitesi İşletme Eğitimi Bölümü'nden almıştır. 2004-2012 yılları arasında farklı sektörlerdeki işletmelerin ithalat, finans ve ihale departmanlarında çalışmıştır. 2013 yılında Türk Hava Kurumu Üniversitesi İşletme Bölümü'ne öğretim görevlisi olarak atanmıştır. Doktorasını THK Üniversitesi İşletme Programı'nda 2016 yılında tamamlamıştır. 2021 yılında "Yönetim ve Strateji" alanında Doçent unvanı almıştır. Halen Türk Hava Kurumu Üniversitesi Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü'nde görev yapmaktadır. Yönetim ve Strateji, Örgütsel Davranış çalışma alanlarıdır.

Doç. Dr. Ömer YAZAN

Lisans derecesini Karadeniz Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü'nden almıştır. Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'ndeki yüksek lisans eğitimini "Canlı Varlıkların TMS 41 Çerçevesinde Muhasebeleştirilmesi" başlıklı tez çalışması ile tamamlamıştır. Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Doktora programında "Muhasebe Bilgi Kalitesi Açısından Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Kazanç Yönetimi ve Finansal Performans İlişkisi" başlıklı tezi ile doktor unvanı almıştır. 2020 yılında "Muhasebe" alanında Doçent unvanı almıştır. Halen Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü'nde görev yapmaktadır. Türk Muhasebe Tarihi ve Muhasebe Teorisi konularında çalışmaktadır.

Dr. Öğr. Üyesi Özen AKÇAKANAT

Lisans derecesini Süleyman Demirel Üniversitesi İşletme Bölümünden almıştır. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'ndeki yüksek lisans eğitimini "Yeni İletişim Teknolojilerinin Siyasal Hayatta Uygulanması ve Türkiye Örneği" başlıklı tez çalışması ile tamamlamıştır. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Doktora programında "Devlet Muhasebe Sistemi İçinde Özel Bütçeli İdarelerde İç Kontrol Sisteminin Etkinliği: Üniversitelere Yönelik Bir Araştırma" başlıklı tezi ile doktor unvanı almıştır. 2016 yılında Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Finans ve Bankacılık Bölümü'nde Dr. Öğretim Üyesi olmuştur. Halen aynı bölümde görev yapmaktadır. Finansal tablolar analizi, denetim, iç kontrol, devlet muhasebesi konularında çalışmaktadır.

Dr. Öğr. Üyesi Elif BULUT

Lisans derecesini Ondokuz Mayıs Üniversitesi, İstatistik Bölümü'nden almıştır. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü'ndeki yüksek lisans eğitimini "Uzunlamasına Kesikli Bağımlı Değişkenlere Sahip Regresyon Modelleri İçin Analitik Metotların İncelenmesi ve Uygulanması" başlıklı tez çalışması ile tamamlamıştır. Dokuz Eylül

Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İstatistik Doktora programında "Model Selection Methods For Multivariate Linear Partial Least Squares Regression" başlıklı tezi ile doktor unvanı almıştır. Halen Ondokuz Mayıs Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü'nde Dr. Öğretim Üyesi olarak görev yapmaktadır. İstatistiksel analiz ve uygulamalar, nicel karar verme yöntemleri konularında çalışmaktadır.

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet GÜNLÜK

Lisans derecelerini sırasıyla Yıldız Teknik Üniversitesi Makine Fakültesi Makine Mühendisliği, Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme ve Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Sosyoloji Bölümlerinden almıştır. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'ndeki yüksek lisans eğitimini "Leasing'in Türkiye uygulaması ve muhasebeleştirilmesi" başlıklı tez çalışması ile tamamlamıştır. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Doktora programında "Muhasebecilerin Mesleki ve Örgütsel Bağlılık, İş Memnuniyeti ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma" başlıklı tezi ile doktor unvanı almıştır. Halen Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Milas Meslek Yüksekokulu Yönetim ve Organizasyon Bölümü'nde görev yapmaktadır. Davranışsal Muhasebe, Denetim, Muhasebe Etiği, Finansal Muhasebe ve Muhasebe Eğitimi konularında çalışmaktadır.

Dr. Öğr. Üyesi Murat ÖZCAN

Lisans derecesini Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü'nden almıştır. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü'ndeki yüksek lisans eğitimini "Hisse Senetleri Piyasasında Ocak Ayı Etkisi: İMKB'da Uygulamalı Bir Analiz" başlıklı tez çalışması ile tamamlamıştır. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Doktora programında "Kar Yönetimi Uygulamalarına İlişkin Etik Yargı Farklılıkları" başlıklı tezi ile doktor unvanı almıştır. Halen Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü'nde görev yapmaktadır. Davranışsal Muhasebe, Denetim, Muhasebe Etiği, Finansal Muhasebe ve Hisse Senedi Getirileri konularında çalışmaktadır.

Dr. Öğr. Üyesi Burak ÖZDOĞAN

Lisans derecesini Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü'nden almıştır. Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'ndeki yüksek lisans eğitimini "Konaklama İşletmelerinde Yönetim Muhasebesi Sistemleri ve Uygulaması" başlıklı tez çalışması ile tamamlamıştır. Doktor unvanını da aynı üniversitede "İç Denetçilerin Gelişen İç Denetim Uygulamalarına ve Paydaş Beklentilerine Uyumu" başlıklı tezi ile almıştır. Doktora sürecinde, 1 yıl süreyle University of Arizona, Eller College of Business bünyesinde ziyaretçi araştırmacı olarak çalışmalarını yürütmüştür. Halen Manisa Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

İşletme Bölümü'nde Doktor Öğretim Üyesi olarak görev yapmaktadır. Muhasebe teorisi, denetim, girişimcilik ve kurumsal yönetim alanlarında araştırmalar yapmaktadır.

Öğr. Gör. Dr. Murat SAKAL

Lisans derecemin ilkini Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İstatistik ve Bilgisayar Bilimleri, diğerini Anadolu Üniversitesi Yönetim Bilişim Sistemleri'nden almıştır. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İstatistik ABD'da, "Lojistik ve probit modelleri için kullanılan uyum kriterlerinin incelenmesi ve simülasyonla karşılaştırılması" başlıklı tez çalışması ile tamamlamıştır. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Doktora programında "Örgütlenmenin Yeni Formları Olarak Sanal Örgütlerde Bilgi Yönetimi: Çölyak Hastalarının Örgütlenmesi için Model Önerisi" başlıklı tezi ile Yönetim ve Organizasyon alanında doktor unvanı almıştır. Uzaktan öğretime ilgili uzmanlığının yanında, halen Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Enformatik Bölümünde öğretim görevlisi olarak görevine devam etmektedir. Veri analitiği, makine öğrenmesi, iş zekâsı, dijital okuryazarlık ve siber güvenlik ilgilendiği konular içindedir.

Öğr. Gör. Dr. Burcu TOSUN

Hacettepe Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Gıda Mühendisliği Bölümü'nde lisans eğitimini gerçekleştirmiştir. Yüksek lisans eğitimini Hacettepe Üniversitesi İşletme Bölümü'nden almıştır. On yıla yakın bir süre boyunca uluslararası şirketlerde satış müdürü ve insan kaynakları müdürü pozisyonlarında çalışmıştır. Yine Hacettepe Üniversitesi İşletme Bölümü'nde "Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Oluşumunda ve Sosyal Kaytarma ile İlişkisinde, Duygusal Zeka ve Lider Üye Etkileşiminin Rolü" başlıklı tezi ile doktora eğitimini tamamlamış ve "Örgütsel Davranış" alanına odaklanmıştır. Başta Hacettepe Üniversitesi olmak üzere çeşitli üniversitelerde yarı zamanlı eğitmen olarak çalıştıktan sonra, 2017 yılından itibaren Atılım Üniversitesi'nde Öğretim Görevlisi Doktor olarak İşletme Bölümü kadrosuna dâhil olmuştur. Örgütsel davranış, yönetim, girişimcilik, insan kaynakları yönetimi konuları üzerinde çalışmalarına devam etmektedir.

Öğr. Gör. Dr. Derya YÜCEL

Lisans derecesini Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü'nden almıştır. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'ndeki yüksek lisans eğitimini "Muhasebe meslek mensuplarının rol belirsizliği ve iş tatmini ilişkisinde etik iklim ve etik tutumun rolü" başlıklı tez çalışması ile tamamlamıştır. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Doktora programında "Açık inovasyonun çalışan cesareti iş yerinde gelişme ve inovasyon performansı üzerindeki etkileri" başlıklı tezi ile doktor unvanı almıştır. Halen Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Mudurnu Süreyya Astarcı MYO Yönetim ve Organi-

zasyon Bölümü'nde görev yapmaktadır. İnovasyon, iş yerinde gelişme, çalışan cesareti, iş stresi, etik iklim ve girişimcilik konularında çalışmaktadır.

Dr. Nur FİDANCI

2006 yılında lisans derecesini Ege Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü'nden almıştır. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'ndeki yüksek lisans eğitimini "İşletmelerde Faaliyet Bölümlerine İlişkin Raporlamanın Yönetimsel ve Finansal Raporlama Standartları Açısından İncelenmesi: Bir Uygulama" başlıklı tez çalışması ile tamamlamıştır. Devamında 2018 yılında İşletme Doktora programında "Sürdürülebilir Kalkınma Çerçevesinde Karbon Maliyetlerinin İşletme Kararlarına Etkisi" başlıklı tezi ile doktor unvanı almıştır. Halen Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü'nde Dr. Arş. Gör. olarak görev yapmaktadır. Finansal Muhasebe, Maliyet Muhasebesi ve Stratejik Maliyet Yönetimi derslerini yürütmektedir. Araştırmaları Sürdürülebilirlik, Çevresel Maliyetler ve Yenilenebilir Enerji Maliyetleri üzerinde yoğunlaşmaktadır.

Dr. Batuhan Fatih MOLLAOĞULLARI

Lisans derecesini Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü'nden almıştır. Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'ndeki yüksek lisans eğitimini "Finansal Kiralama İşlemlerinin Tek Düzen Muhasebe Sistemine ve Türk Muhasebe Standartlarına göre Düzenlemelerinin Uygulamalı Karşılaştırılması" başlıklı tez çalışması ile tamamlamıştır. Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Doktora programında "Denetim Komitesinin İç Denetim Birimi Çalışmalarına Etkisi: Türkiye'de İç Denetim Birimi Yöneticilerinin Algısı Araştırması" başlıklı tezi ile 2018 yılında doktor unvanı almıştır. Halen Manisa Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümünde görev yapmaktadır. Muhasebe standartları ve iç denetim konularında çalışmaktadır.

Arş. Gör. Bertaç Şakir ŞAHİN

Lisans derecesini Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Bölümü'nden almıştır. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'ndeki yüksek lisans eğitimini "Tarımın Faizsiz Araçlarla Finansmanı" başlıklı tez çalışması ile tamamlamıştır. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Doktora programında eğitimine devam etmektedir. 2018 yılından beri Yıldız Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Muhasebe Finansman anabilim dalında görev yapmaktadır. Uluslararası Finansal Raporlama, Kurumsal Finansman ve Faizsiz Finans konularında çalışmaktadır.

Arş. Gör. İsmail Hakkı ÜNAL

Lisans derecesini Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü'nden almıştır. Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'ndeki yüksek lisans eğitimini "Muhasebe Öğretiminde Diskalkulinin ve Çoklu Zekanın Öğrenme Üzerindeki Etkileri" başlıklı tez çalışması ile tamamlamıştır. İzmir Demokrasi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Doktora programına devam etmektedir. Halen İzmir Demokrasi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü'nde görev yapmaktadır. Muhasebe, finansal raporlama, muhasebe eğitimi konularında çalışmaktadır.

Arş. Gör. Serap YALÇINYİĞİT

Lisans derecesini İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İngilizce İşletme Bölümü'nden almıştır. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'ndeki yüksek lisans eğitimini Örgütsel Davranış programında "Sosyal Zekâ ve Kültürel Zekânın Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik ile İlişkisine Yönelik Bir Araştırma" başlıklı tez çalışması ile tamamlamıştır. İstanbul Teknik Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Doktora programında eğitimine devam etmektedir. 2018 yılından itibaren Yıldız Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Örgütsel Davranış anabilim dalında görev yapmaktadır. Örgütsel Davranış, Zekâ, Liderlik, Kültür konularında çalışmaktadır.

Arş. Gör. Semih YILMAZER

Lisans derecesini TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü'nden almıştır. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'ndeki yüksek lisans eğitimini İşletme Yönetimi programında "Kurumsal yönetim uygulamalarının risk raporlama düzeyine etkisi: BIST 100 endeksinde yer alan finansal olmayan şirketler üzerine ampirik bir araştırma" başlıklı tez çalışması ile tamamlamıştır. Halen Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Muhasebe Finansman (İngilizce) programında doktora eğitimine devam etmektedir. 2016 yılından itibaren Yıldız Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Muhasebe ve Finansman anabilim dalında araştırma görevlisi olarak görev yapmaktadır. Bu kapsamda Kripto Paralar, KOBİ Finansmanı, Yenilenebilir Enerji Yatırımları gibi çeşitli alanlarda çalışmalarına devam etmektedir.

Eda TURAN (MEB, Muhasebe ve Finansman Alan Öğretmeni)

2012 yılında Lisans derecesini Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi İşletme Eğitimi Bölümü'nden almıştır. 2019 yılında Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'ndeki İşletme Anabilim Dalında yüksek lisans eğitimini "Muhasebe Öğretiminde Ters Yüz Edilmiş Sınıf Yöntemi: Orta Dereceli Eğitim Kurumu ve Z Kuşağı Üzerine Bir Uygulama" başlıklı tez çalışması ile tamamlamıştır. Aynı zamanda 2012

Yılında Milli Eğitim Bakanlığı'na Muhasebe ve Finansman Alan Öğretmeni olarak atanmış, Samsun ve İstanbul'da görev yapmıştır. Halen Antalya'da Muhasebe ve Finansman Alan Öğretmeni olarak görev yapmaktadır.

Şükran AKGÜN (Serbest Muhasebeci Mali Müşavir)

Lisans derecesini Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Bölümü'nden almıştır. Ondokuz Mayıs Üniversitesi'ndeki yüksek lisans eğitimini "Muhasebe Kültürü" başlıklı dönem projesi ile tamamlamıştır. Halen Bafra'da (Samsun'da) Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik mesleğini icra etmektedir. Aynı zamanda Samsun Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası Danışma Meclisi Üyesi ve Eğitim Komisyonu Başkan Yardımcısıdır. Muhasebe kültürü, vergi ahlakı, vergi etiği konularında çalışmaktadır.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ V
EDİTÖRLER 1
YAZARLAR 2

BİRİNCİ BÖLÜM
DAVRANIŞSAL MUHASEBE: KAVRAMSAL ÇERÇEVE 19
PROF. DR. DUYGU KIZILDAĞ
ÖZET 19
GİRİŞ 20
1. DAVRANIŞSAL MUHASEBE KAVRAMI VE SINIRLARINA İLİŞKİN LİTERATÜR 23
2. DAVRANIŞSAL MUHASEBENİN DAVRANIŞÇILIĞINA YÖNELİK ELEŞTİRİLER 34
SONUÇ 37

İKİNCİ BÖLÜM
DAVRANIŞSAL MUHASEBE LİTERATÜRÜ ÜZERİNE BİBLİYOMETRİK BİR ANALİZ: 1981-2020 43
ÖĞR. GÖR. DR. BURCU TOSUN
ÖZET 43
GİRİŞ 44
1. LİTERATÜR 45
2. BİBLİYOMETRİK ARAŞTIRMA 48
2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi 48
2.2. Araştırmanın Soruları 48
2.3. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları 48
2.4. Araştırmanın Verileri 49
2.5. Araştırmanın Yöntemi: Bibliyometrik Analiz 50
3. BULGULAR 52
3.1. Betimleyici Analizler 52
3.1.1. Alanın Üretkenliği ve Evrimi 52
3.1.2. En Üretken Yazarlar 54
3.1.4. Çalışmanın Veri Setinde En Sık Görülen Kaynaklar 56
3.1.5. Sık Atıf Alan Kaynaklar 56
3.1.6. Anahtar Sözcükler 57
3.1.7. Alanda En Çok Yayın Yapan Ülkeler 58
3.2. Kavramsal Yapının Analizi 59

3.2.1. Eş-sözcük Analizi (Ek-sözcük Analizi) 59
3.2.2. Atıf Analizi 60
3.2.3. Ortak Atıf Analizi Atıf Analizi 61
3.2.4. Uluslararası İş Birliği Analizi 62
SONUÇ 63

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
İNSAN KAYNAKLARI MUHASEBESİ 69
PROF. DR. UĞUR KAYA - DOÇ. DR. ÖMER YAZAN
ÖZET 69
GİRİŞ 70
1. İNSAN KAYNAKLARI MUHASEBESİNE İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE 72
2. LİTERATÜR 75
3. İNSAN KAYNAKLARININ DEĞERLEMESİNDE ESAS ALINAN MODEL VE YÖNTEMLER 79
4. İNSAN KAYNAKLARI FAALİYETLERİNİN MUHASEBELEŞTİRİLMESİ VE RAPORLANMASI 82
4.1. Geleneksel Muhasebe Açısından İnsan Kaynakları Faaliyetlerinin Muhasebeleştirilmesi 83
4.2. İKM Açısından İnsan Kaynakları Faaliyetlerinin Muhasebeleştirilmesi 85
4.3. İnsan Kaynakları Faaliyetlerinin Raporlanması 88
SONUÇ 89

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
LİDERLİK VE MUHASEBE: DİJİTAL ÇAĞDA GEREKLİ BECERİLER 95
DOÇ. DR. R. DİLEK KOÇAK
ÖZET 95
GİRİŞ 96
1. LİDERLİK VE MUHASEBE İLİŞKİSİNE YÖNELİK LİTERATÜR 97
1.1. Lider ve Liderlik 97
1.2. Temel Liderlik Teorileri 99
1.3. Muhasebede Liderlik Becerileri 101
2. MUHASEBEDE DİJİTAL DÖNÜŞÜM VE LİDERLİK 104
SONUÇ 110

BEŞİNCİ BÖLÜM
DİJİTAL OKURYAZARLIĞIN İŞ YAPMA BECERİLERİNE KATKISI: DİJİTAL MUHASEBE OKURYAZARLIĞI 117
ÖĞR. GÖR. DR. MURAT SAKAL
ÖZET 117
GİRİŞ 118
1. DİJİTAL OKURYAZARLIK 120

2. MUHASEBEDE DİJİTALLEŞME 124
2.1. Bulut Bilişim ve Muhasebe Okuryazarlığı ile İlişkisi 127
2.2. Blok Zinciri ve Muhasebe Okuryazarlığı ile İlişkisi 129
2.3. Büyük Veri ve Muhasebe Okuryazarlığı ile İlişkisi 130
3. DİJİTAL MUHASEBE OKURYAZARLIĞINA İLİŞKİN LİTERATÜR VE ARAŞTIRMALAR 131
SONUÇ 134

ALTINCI BÖLÜM
HİLE VE SUİSTİMALLER PERSPEKTİFİNDEN WIRECARD SKANDALI 139
DR. ÖĞR. ÜYESİ BURAK ÖZDOĞAN - DR. BATUHAN F. MOLLAOĞULLARI
ÖZET 139
GİRİŞ 140
1. MUHASEBE HİLELERİ VE SUİSTİMALLERİNE İLİŞKİN LİTERATÜR 142
1.1. Kurumsal Yönetim ile Hile ve Suistimalleri Konu Alan Çalışmalar 142
1.2. İç Denetim ve Denetim Komitesi ile Hile ve Suistimalleri Konu Alan Çalışmalar 143
1.3. Bağımsız Denetim ile Hile ve Suistimalleri Konu Alan Çalışmalar 144
2. WİRECARD ŞİRKETİ HİLELİ MUHASEBE İŞLEMLERİ VAKASI 146
2.1. Wirecard Şirketinin Geçmişi ve İş Modeli 146
2.2. Wirecard Şirketinde Gerçekleştirilen Hileli Muhasebe Operasyonları 149
2.3. Ernst ve Young (EY) ve KPMG Tarafından Gerçekleştirilen Denetimler 151
3. TARTIŞMA 153
3.1. Kamunun Rolü ve Düzenleyici Kurumlar Perspektifinden Tartışmalar *153*
3.2. Kurumsal Yönetim ve Yönetici Davranışları Perspektifinden Tartışmalar. *154*
3.3. Bağımsız Denetim ve İç Denetim Perspektifinden Tartışmalar *155*
SONUÇ 156

YEDİNCİ BÖLÜM
BÜTÇELEME SÜREÇLERİNDE ETİK İKLİM VE ROL BELİRSİZLİĞİNİN BÜTÇESEL KATILIM VE DAĞITIMSAL ADALET ÜZERİNDEKİ ETKİSİ 163
PROF. DR. RAHMİ YÜCEL - ÖĞR. GÖR. DR. DERYA YÜCEL
ÖZET 163
GİRİŞ 164
1. LİTERATÜR 165
1.1. Etik İklim 165
1.2. Rol Belirsizliği 170
1.3. Bütçesel Katılım 172
1.4. Dağıtımsal Adalet 173
2. AMPİRİK ARAŞTIRMA 175
2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi 175
2.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları 175
2.3. Araştırmanın Hipotezleri 175
2.4. Araştırmanın Yöntemi 176

2.4.1. Araştırmanın Anakütlesi ve Örneklemi 176
2.4.2. Verilerin Toplanması 176
2.4.3. Araştırmanın Değişkenleri 177
2.4.4. Analiz İçin Başvurulan Yöntemler 177
2.5. Araştırmanın Bulguları 177
2.5.1. Demografik Bulgular 177
2.5.2. Faktör ve Güvenilirlik Analizi Bulguları 178
2.5.3. Değişkenler Arası İlişkilerin Analiz Bulguları 180
SONUÇ 182

SEKİZİNCİ BÖLÜM
MUHASEBE MESLEK ODASININ KURUMSAL İTİBAR ALGISI: SAMSUN ÖRNEĞİ 189
DOÇ. DR. FEVZİ SERKAN ÖZDEMİR - DR. ÖĞR. ÜYESİ ELİF BULUT
ARŞ. GÖR. İSMAİL HAKKI ÜNAL - ŞÜKRAN AKGÜN (SMMM)
ÖZET 189
GİRİŞ 190
1. LİTERATÜR 192
2. AMPİRİK ARAŞTIRMA 198
2.1. Araştırmanın Amacı 198
2.2. Araştırmanın Önemi 198
2.3. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları 199
2.4. Araştırmanın Hipotezleri 199
2.5. Araştırmanın Yöntemi 199
2.5.1. Araştırmanın Anakütlesi ve Örneklemi 200
2.5.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler 200
2.5.3. Araştırma Verilerinin Toplanması 202
2.5.4. Analiz İçin Başvurulan Yöntemler 202
2.6. Araştırmanın Bulguları 202
2.6.1. Muhasebe Meslek Mensuplarının Kişilik ve Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Analizleri 202
2.6.1.1. Muhasebe Meslek Mensuplarının Kişilik Özelliklerine Ait Frekans Analizleri 203
2.6.1.2. Muhasebe Meslek Mensuplarının Demografik Özelliklerine Ait Frekans Analizleri 205
2.6.2. İstatistiki Bulgular 208
2.6.2.1. Ölçeklerin Güvenirliği *208*
2.6.2.2. Faktör Analizi 209
2.6.2.3. İlişki Testleri 212
2.6.2.3.1. Kişilik Özelliklerine Göre İlişki Testi 212
2.6.2.3.2. Demografik Özelliklere Göre İlişki Testleri 212
SONUÇ 215
BÖLÜM KAYNAKÇASI 218

DOKUZUNCU BÖLÜM
MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ İŞ-YAŞAM DENGESİ VE MESLEĞİ BIRAKMA NİYETİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA 223
ARŞ. GÖR. SERAP YALÇINYİĞİT - ARŞ. GÖR. SEMİH YILMAZER
ARŞ. GÖR. BERTAÇ ŞAKİR ŞAHİN - PROF. DR. HALİL EMRE AKBAŞ
ÖZET 223
GİRİŞ 224
1. LİTERATÜR 226
1.1. Mesleği Bırakma Niyeti 226
1.2. İş-Yaşam Dengesi 228
1.3. İş-Yaşam Dengesi ve Mesleği Bırakma Niyeti 229
2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ 231
2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi 231
2.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları 232
2.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri 232
2.4. Araştırmanın Anakütlesi ve Örneklemi 233
2.5. Araştırmanın Yöntemi ve Uygulanması 233
3. BULGULAR 234
3.1. Demografik Özellikler 234
3.2. Güvenilirlik Analizi 236
3.3. Geçerlilik Analizi 236
3.4. İş–Yaşam Dengesi Ölçeği 236
3.5. Mesleği Bırakma Niyeti Ölçeği 237
3.5. Korelasyon ve Regresyon Analizleri 238
3.6. Farklılık Analizleri 239
SONUÇ 240

ONUNCU BÖLÜM
MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ İŞ PERFORMANSLARININ YORDAYICISI OLARAK MESLEKİ BAĞLILIK VE ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI 249
DR. ÖĞR. ÜYESİ MURAT ÖZCAN - DR. ÖĞR. ÜYESİ MEHMET GÜNLÜK
ÖZET 249
GİRİŞ 250
1. LİTERATÜR 252
1.1. Mesleki Bağlılığa İlişkin Literatür 252
1.2. Örgütsel Adalete İlişkin Literatür 254
1.3. Çalışanların İş Performansına İlişkin Literatür 257
2. DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER 259
2.1. Mesleki Bağlılık ile İş Performansı İlişkisi 259
2.2. Örgütsel Adalet ile İş Performansı İlişkisi 260
3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ 262
3.1. Ölçeklerin Oluşturulması 262
3.2. Verilerin Toplanması 263
4. BULGULAR 264

4.1. Demografik Bulgular 264
4.2. Geçerlilik, Güvenirlik ve Temel İstatistikler 265
4.3. Hipotezlerin Testine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları 271
4.3.1. Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algısının İş Performansı Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları 271
4.3.2. Mesleki Bağlılık Alt Boyutları ve Örgütsel Adalet Alt Boyutlarının İş Performansı Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları . 272
SONUÇ 275

ON BİRİNCİ BÖLÜM
MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ ÖRGÜT YARARINA ETİK OLMAYAN DAVRANIŞLARI ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA 285
DR. NUR FİDANCI 285
ÖZET 285
GİRİŞ 286
1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE 287
1.1. Etik ve İşletme *287*
1.2. Muhasebe Mesleği ve Etik 290
1.3. Örgüt Yararına Etik Olmayan Davranışlar 296
2. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI 299
3. NİTEL ARAŞTIRMA 302
3.1. Araştırmanın Amacı 302
3.2. Araştırmanın Modeli 303
3.3. Araştırmanın Katılımcıları ve Özellikleri 303
3.4. Veri Toplama Tekniği ve Analiz 304
3.5. Bulgular 306
SONUÇ 313

ON İKİNCİ BÖLÜM
Z KUŞAĞINA MUHASEBE ÖĞRETİMİNDE GELENEKSEL ÖĞRETİM YÖNTEMİNE ALTERNATİF: TERS YÜZ EDİLMİŞ SINIF YÖNTEMİ 321
EDA TURAN - DOÇ. DR. FEVZİ SERKAN ÖZDEMİR 321
ÖZET 321
GİRİŞ 322
1. LİTERATÜR 324
2. YÖNTEM 327
2.1. Araştırmanın Amacı 327
2.2. Araştırma Deseni 328
2.3. Araştırmanın Katılımcıları 328
2.4. Veri Toplama Araçları 330
2.4.1. Gözlem 330
2.4.2. Araştırmacı Günlüğü 330
2.4.3. Görüşme 331

2.4.4. Anket 331
2.4.5. Doküman İnceleme 332
2.4.6. Uygulama Süreci 332
2.5. Verilerin Analizi 335
3. BULGULAR 336
3.1. TYESY İle Gerçekleştirilen Muhasebe Eğitiminin Z Kuşağı Öğrencilerin İhtiyaçlarını Ne Ölçüde Karşıladığına Dair Bulgular 336
3.2. Muhasebe Dersinde TYESY Uygulamasının Öğrencilerin Derse Devam Durumuna Etkisine İlişkin Bulgular 338
3.3. Muhasebe Dersinde TYESY Uygulamasının Öğrencilerin Ders İçi Aktif Katılımına Etkisine İlişkin Bulgular 340
3.4. Muhasebe Dersinde TYESY Uygulamasının Öğrencilerin Derse İlişkin Tutumlarına Etkisine Dair Bulgular 342
3.5. Muhasebe Dersinde TYESY Uygulamasının Öğrencilerin Akademik Performanslarının Değişimine Etkisine İlişkin Bulgular 343
3.6. Öğrencilerin TYESY ile Muhasebe Eğitimi Sürecine Dair Özdeğerlendirmelerine İlişkin Bulgular 346
3.7. Öğrencilerin TYESY ile Muhasebe Eğitimi Sürecine Dair Görüşlerine İlişkin Bulgular 347
SONUÇ 350

ON ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
MUHASEBE VE FİNANS YÖNETİMİ ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER KARARLILIKLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA 357
DR. ÖĞR. ÜYESİ ÖZEN AKÇAKANAT
ÖZET 357
GİRİŞ 358
1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE 359
1.1. Kariyer ve Kariyer Kararlılığı 359
1.2. Muhasebe Mesleğinde Kariyer ve Kariyer Kararlılığı 361
2. LİTERATÜR TARAMASI 363
3. AMPİRİK ARAŞTIRMA 366
3.1. Araştırmanın Konusu ve Amacı 366
3.2. Araştırmanın Önemi 366
3.3. Araştırmanın Hipotezleri 366
3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Varsayımları 367
3.5. Araştırmanın Yöntemi 367
3.5.1. Anakütle ve Örneklem 367
3.5.2. Veri Toplama Yöntemi 369
3.6. Araştırmanın Bulguları 369
3.6.1. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri 369
3.6.2. Betimleyici İstatistikler 372
3.6.3. Hipotez Testi Sonuçları 375
SONUÇ 379

BİRİNCİ BÖLÜM
DAVRANIŞSAL MUHASEBE: KAVRAMSAL ÇERÇEVE*

Prof. Dr. Duygu KIZILDAĞ**

ÖZET

Davranışsal muhasebe, insan davranışını muhasebe bağlamında ele alarak bu davranışları anlamaya, açıklamaya ve tahmin etmeye çalışan bir muhasebe alt disiplini olarak tanımlanmaktadır. İktisat, psikoloji ve sosyoloji başta olmak üzere farklı disiplinlerin etkisi altında şekillenen davranışsal muhasebe, uygulamalı bir bilim olan muhasebenin geleneksel kuramlarına insan davranışlarını da eklemleyerek, toplumsal bir bilim olan muhasebenin toplumu oluşturan bireyler özelinde şekillenen yönlerini ele almaktadır. Davranışsal muhasebenin kavram olarak şekillendiği 1960'lı yıllardan itibaren ise planlama, bütçeleme, karar verme, denetim ve finansal raporlama gibi faaliyetler davranış odağında değerlendirilmektedir. Bu çalışmanın amacı da davranışsal muhasebenin farklı disiplinlerle etkileşerek teorik yapısının nasıl şekillendiğini kavramsal olarak incelemektir. Bu doğrultuda alanda yapılan çalışmaların odağında, davranışsal muhasebe araştırmalarında hangi değişimlerin yaşandığı ele alınmakta, literatürde sayıca artan çalışmalarla birlikte davranışsal muhasebe araştırmaları ile ilgili oluşan eleştirel literatür de değerlendirilmektedir.

Anahtar Sözcükler: Davranışsal Muhasebe, Davranış, Davranışçılık, Muhasebe

APA formatında kaynak gösterimi aşağıdaki gibi olmalıdır:
Kızıldağ, D. (2021) 'Davranışsal muhasebe: Kavramsal çerçeve', içinde Özdemir, F. S., & Kızıldağ, D. (ed.) *Davranışsal Muhasebe: Teorik ve Ampirik Çalışmalar.* Ankara: Siyasal Kitabevi, ss. 19-42.

* *Bu çalışmanın benzerlik oranı iThenticate ile %1 olarak belirlenmiştir.*

** *İzmir Demokrasi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, duygu.kizildag@idu.edu.tr, https://orcid.org/0000-0001-5354-7729*

GİRİŞ

Temelleri antik çağ medeniyetlerine dayandırılan muhasebe, önce günlük faaliyetlerin envanterlerinin tutulmasına yönelik basit kayıtlar şeklinde görülmüş, ticaretin artmasıyla birlikte mali işlemlerin kontrolü ve hesap işlemleri için daha sistematik olarak kullanılmıştır. Modern anlamda muhasebenin şekillenmesi batı eksenli literatürde, 1494'te İtalyan Luca Pacioli'nin ticaret faaliyetleri odağında muhasebe kayıt sistemini anlattığı ve bir Rönesans hareketi olarak da değerlendirilen "Summa di Aritmetica Proportioni et Proportionalita" kitabına dayandırılmaktadır (Fidan, 2018, s. 18; Kızıl, Akman, Zorkalkan ve Türkmen, 2015, s. 72). Ancak Pacioli'nin kitabının çift taraflı kayıt sistemi konusundaki ilk çalışma olmadığına ve kendisinden onlarca sene öncesinde muhasebe kayıt sistemlerine ilişkin çalışmalar bulunduğuna ilişkin görüş ayrılıkları oluşmuştur (Alexander, 2002, s. 9). Tüm farklı görüşlerle birlikte, muhasebenin belirli bir zaman noktası ile sınırlanmadan; taş, kil, ahşap tabletler ve papirüs üzerinde kayıt tutma ile ilişkilendirildiği ilkel dönemden sonra Orta Çağ'da defter kayıtlarının nasıl tutulacağını açıklayan kitaplarla şekillenmeye devam ettiği belirtilmektedir (Omagbon, 2015, s. 1394). 15. yüzyılın sonlarından ve 16. yüzyılın başlangıcına kadar ki dönemde muhasebenin; defter tutmak, işlem ve olayları kaydetmek, olayları ve işlemleri sınıflandırarak sonuçları raporlamak gibi temel işlevlerinin ön plana çıktığı bilinmektedir (Kızıl vd., 2015, s. 72).

Orta çağda çift taraflı kayıt sistemi ile şekillenen muhasebe, izleyen yüzyıllarda yeni metotlardan yoksun kalmış, Sanayi Devrimi ve sonrasında kuramsal yapısı tekrar gelişme göstermiştir. Sanayi devrimi ile büyük işletmelerin oluşması, kitle üretiminin etkisiyle maliyet muhasebesi ve amortisman alanında gelişmeler yaşanması, vergilendirme ve yasal düzenlemelerle birlikte muhasebenin alanı genişlemiştir (Yücel, 1982, s. 225). Muhasebenin ticari faaliyetlerle şekillenen iktisadi birimlerin mevcut durumlarının değerlendirilmesi ve gelecekteki durumlarının öngörülmesinde kullanılan bir iktisadi disiplin olduğu yönünde ortak bir görüş oluşmuştur (Güvemli, 2001, s. 323). Bu dönemde aklın ve mantığın ön plana çıktığı pozitivist ve rasyonalist paradigmaların etkisiyle, faaliyetleri gerçekleştiren bireyler tutarlı, tercihlerinde çelişmeyen ve seçenekler arasında her zaman değerlendirme yapan ve çoğu aza tercih eden akılcı-ekonomik birer "Homoeconomicus" olarak değerlendirilmiştir (Yenice, 2020, s. 140). Klasik ve sonrasında neoklasik iktisat akımlarının temelinde de piyasada yer alan aktörlerin rasyonel davrandığı, kararlarını duygularından etkilenmeksizin aklını kullanarak aldığı varsayımı bulunmaktadır (Ryan, 2003, s. 245).

Rasyonel insanların fayda maksimizasyonu odağında tercih yapıp tüketimlerini gerçekleştirdiklerini ve kâr maksimizasyonu odağında üretim yaptık-

İKİNCİ BÖLÜM
DAVRANIŞSAL MUHASEBE LİTERATÜRÜ ÜZERİNE BİBLİYOMETRİK BİR ANALİZ: 1981-2020*

Öğr. Gör. Dr. Burcu TOSUN**

ÖZET

Davranışsal muhasebe son kırk yılda önemli bir gelişim göstermiştir. Her geçen gün çalışılan konuların odağı ve alana olan ilgi artmaya devam etmektedir. Bu çalışmanın amacı, bibliyometrik yöntem kullanarak, davranışsal muhasebe alanındaki akademik literatürün mevcut durumunu, geçmişten günümüze gelişimini izlemek ve alanda var olan ilişkisel ağları tespit etmektir. Çalışmada 1981-2020 yılları arasında, Web of Science veri tabanında, SSCI indeksinde taranan ve başlığında "muhasebe" adı geçen dergilerde yer alan ve aynı zamanda "davranış" konu başlığı altında bulunan 662 adet makale incelenmiştir. Çalışmaların incelenmesinde, önde gelen araştırmacılar, en çok odaklanılan kavramlar, ortak oluşum ağları, atıf alan çalışmalar ve araştırmacılar, araştırmaların yürütüldüğü ülkeler ve uluslararası iş birliğine dair analizler gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar davranışsal muhasebe çalışmalarında artış olduğunu doğrulamakta; etkin ülke, dergi, yazar, tema ve iş birliği ağlarını ortaya koyarak, alana ilgi duyan akademisyenler için yol gösterici bilgiler sunmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Davranışsal Muhasebe, Bibliyometrik Analiz, Web of Science (WoS).

APA formatında kaynak gösterimi aşağıdaki gibi olmalıdır:
Tosun, B. (2021) 'Davranışsal muhasebe literatürü üzerine bibliyometrik bir analiz: 1981-2020', içinde Özdemir, F. S., & Kızıldağ, D. (ed.) *Davranışsal Muhasebe: Teorik ve Ampirik Çalışmalar.* Ankara: Siyasal Kitabevi, ss. 43-68.

* *Bu çalışmanın benzerlik oranı iThenticate ile %5 olarak belirlenmiştir.*

** *Atılım Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, burcu.tosun@atilim.edu.tr, https://orcid.org/0000-0002-8030-7066*

GİRİŞ

İş ortamında davranış bilimleri ağırlıklı olarak "örgütsel davranış" çerçevesinde ele alınmakta; psikoloji, sosyoloji ve antropoloji bilim dallarını içeren interdisipliner bir yapı kapsamında bir işletmenin tüm süreç ve fonksiyonlarını ele almaktadır (Ashkanasy ve Dorris, 2017, s. 1). Muhasebe ile davranış bilimlerinin yollarının kesişmesi, 1950'lerde davranışçı paradigma ile etkileşimi sonucunda başlamış; 1960'lardan itibaren literatüre daha fazla yansıyarak davranışsal muhasebe alanının şekillenmesine katkı sağlayan çalışmalar ortaya çıkmış; 1980'lerden sonra ise alana olan ilgi ivme kazanmıştır. Son yıllarda davranışsal muhasebeye ilişkin konuların giderek daha çok çalışmada yer aldığı göze çarpmaktadır (Wibbeke ve Lachmann, 2020, s. 281). Araştırmacıların davranışsal muhasebe alanındaki bilgilerin çeşitlendirilmesi ve arttırılması yönünde katkıda bulunmayı sürdürdükleri görülmektedir (Örneğin; Dikolli, Keusch, Mayew ve Steffen, 2020; Dodgson, Agoglia, Bennett ve Cohen, 2020; Wibbeke ve Lachmann, 2020).

Olgunluk sürecinde ilerleyen bilimsel bir disiplin üzerine çalışma yapan araştırmacıların alanın tarihi gelişim sürecini incelemeleri sık görülen bir yaklaşımdır. Akademisyenlerin henüz kariyerlerinin başındayken seçtiği ve uzmanlaştığı bilimsel alanlar, onları ister istemez ortak bir paydada toplamakta ve görünmez bir ağı meydana getirmektedir (Culnan, 1986, s. 156). Bu görünmez ağlar, araştırmacıların yanı sıra, yayın yılları, popüler konular, trendler, konu başlıkları, atıf sayıları, uluslararası iş birlikleri gibi sonradan şekillenen pek çok bilgiyi kapsamaktadır. Dolayısıyla, bu ağların incelenmesi sonucunda elde edilen bulgular, güncel literatürün tarihsel gelişiminin incelenmesi, araştırmacı ve kavramlara dair betimleyici ve analitik bulguların aydınlatılması açısından büyük önem taşımaktadır.

Bu çalışmanın temel amacı "davranışsal muhasebe" alanında yapılan araştırmaları içeren akademik yayınlar üzerinde gerçekleştirilen kapsamlı bir bibliyometrik analiz aracılığıyla, alanın entelektüel çerçevesini belirlemek, alanın kavramsal yapısını incelemek ve alanda çalışan bilimsel topluluğun sosyal ağ yapısını ortaya çıkarmaktır. Bu kapsamda, yayın ve atıf sayısına göre belli başlı yazarlar, dergiler, atıf ağları, sık kullanılan tema ve kavramlar ile uluslararası iş birlikleri irdelenmiştir.

Davranışsal muhasebe alanının sınırlarını belirlemeye yönelik sınıflandırma çalışmaları olmakla birlikte, bibliyometrik analiz odağında daha sınırlı sayıda çalışma bulunmakta olup, birçoğunun genel muhasebe veya yönetim muhasebesinin geniş çerçevesinde gerçekleştirildiği (Erserim, 2016; Gündüz, 2018; Just, Schäffer ve Meyer, 2009; Merigo ve Yang, 2017); bazılarında ise davranışsal muhasebe ile diğer davranışsal disiplinleri bir arada incelendiği (Costa, Carvalho ve Moreira, 2019) görülmektedir. Dolayısıyla, bu çalışma ile alanda önemli bir boşluğu doldurmak ve özellikle de alana ilgi duyanlara ve

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
İNSAN KAYNAKLARI MUHASEBESİ*

Prof. Dr. Uğur KAYA**
Doç. Dr. Ömer YAZAN***

ÖZET

Geleneksel muhasebe anlayışı, insan kaynaklarına ilişkin faaliyetleri gider bakış açısıyla ele almakta, kayıt ve raporlama süreçlerinde genel bir değerlendirmeye tabi tutmaktadır. Oysa bir kurumun (işletmenin) en değerli varlıklarından biri olan insan kaynaklarının, alternatif bir muhasebe yaklaşımıyla değerlendirilmesi, özellikle insan kaynaklarına yapılan yatırımların bilançoda raporlanması önem arz etmektedir. İnsan kaynaklarının gerek nitelik gerekse nicelik yönüyle ifade ettiği önem, 1960'lı yıllardan itibaren İnsan Kaynakları Muhasebesi'ni bir uzmanlık alanı haline getirmiştir. İnsan unsurunu temel odak kabul eden Davranışsal Muhasebe; insan kaynağına ilişkin nitel verilerin yanında nicel verileri de dikkate almaktadır. Buna bağlı olarak da insan unsurunu bir işletmenin en temel kaynağı olarak ele alan İnsan Kaynakları Muhasebesi, Davranışsal Muhasebe'nin doğal bir gerekliliği olarak açığa çıkmaktadır. Ayrıca insan kaynaklarının değerlemesi, kaydedilmesi ve raporlanması gibi konularda genel kabul görmüş bir anlayış henüz oluşmadığından konunun güncelliği ve önemi korunmaktadır. Zira İnsan Kaynakları Muhasebesi, mevcut muhasebe düzenlemelerinin eksiklik ve sınırlamalarını dikkate alarak, insan kaynakları faaliyetlerinin alternatif ölçüm yöntemleriyle değerlenerek muhasebeleştirilmesi ve en uygun raporlama biçimi ile muhasebe bilgi kullanıcılarına sunumu konusuna odaklanmaktadır. Bu yönüyle İnsan Kaynakları Muhasebesi, insan kaynakları faaliyetleri hakkında bilgi sunmak isteyen işletmeler ve bu bilgileri karar alımlarında kullanacak olan kişi ve kurumlara bir rehber niteliği taşımaktadır. Bu çalışmada sürekli gelişim halinde olan İnsan Kaynakları Muhasebesi konusunda genel bir çerçeve çizilerek bütünsel bir

---

* *Bu çalışmanın benzerlik oranı iThenticate ile %6 olarak belirlenmiştir.*

** *Karadeniz Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, ukaya@ktu.edu.tr, https://orcid.org/0000-0003-1358-7122*

*** *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, omeryazan@aksaray.edu.tr, https://orcid.org/0000-0001-8680-3442*

sunum ile konunun teorik olarak ele alınması amaçlanmıştır. Bu amaçla, çalışmada İnsan Kaynakları Muhasebesi'ne ilişkin kavramsal çerçeve ve literatür sunumunun ardından insan kaynakları faaliyetlerinin değerlemesinde esas alınan model ve yöntemler ele alınmış, insan kaynakları faaliyetlerinin muhasebeleştirilmesi ve raporlanması konusu geleneksel muhasebe anlayışı ile karşılaştırmalı olarak değerlendirilmiştir.

Anahtar Sözcükler: İnsan Kaynakları, Muhasebe, Raporlama.

APA formatında kaynak gösterimi aşağıdaki gibi olmalıdır:
Kaya, U., & Yazan, Ö. (2021) 'İnsan Kaynakları Muhasebesi', içinde Özdemir, F. S., & Kızıldağ, D. (ed.) *Davranışsal Muhasebe: Teorik ve Ampirik Çalışmalar.* Ankara: Siyasal Kitabevi, ss. 69-94.

GİRİŞ

"İnsan kaynağı" kavramı, personel yönetiminden insan sermayesine hatta yetenek yönetimine doğru yönelen bir evrimi ifade eder. İşe yeni alınacak personelin seçimi, oryantasyonu, kişisel bilgilerin toplanması, kayda alınması şeklindeki faaliyetler bütünü olarak tanımlanan personel yönetimi; 1980'li yıllardan itibaren sadece işletmelerin değil tüm kurumların stratejik bir yaklaşım olarak benimsedikleri ve gereksinim duydukları insan kaynağını bulmasından kurumla yollarının ayrılmasına kadar bu kaynağın çalışma yaşamındaki tüm davranışlarının geliştirilmesine veyahut iyileştirilmesine yönelik her türlü çabayı içeren yönetsel bir disiplin haline gelmiştir (Çetinel, 2003, s.198). İnsan kaynağı modern yönetim anlayışında artık "İnsan Sermayesi"ne dönüşmüş olup araştırma-geliştirme süreçlerinden müşterilerle ilişkilere kadar bir işletmenin en önemli varlığı ve değer oluşturma kaynağı olarak görülmektedir (Kaya ve Kesen, 2014, s.30).

İnsan kaynağının edinimi, geliştirilmesi, sürdürülebilir kılınarak bu kaynaktan sürekli faydalanılması ile ilgili olarak alınan kararlar, sonuçları itibariyle işletmelerin performansını etkileyen temel kararlardandır. Bununla birlikte, işletmelerde insan kaynakları faaliyetleri ile ilgili olarak oluşan maliyetlerin gider olarak değerlendirildiği geleneksel muhasebe anlayışı, örgütsel verimliliğin olduğundan farklı hesaplanmasına neden olmaktadır. İnsan kaynaklarına yönelik yatırımların gider olarak değerlendirildiği bir muhasebe anlayışı, işletme varlıklarının ve karının olduğundan daha düşük gösterilmesine neden olabileceği gibi insan kaynaklarına yönelik daha az yatırım yapan veya bu kaynaklarını azaltan/kaybeden işletmelerde ise kar, olması gerekenden daha yüksek tespit edilmiş olabilecektir.

Ürün kalitesinden ödün verilerek üretim maliyetlerinin düşürülmesi, işgücü maliyetlerini azaltmak için çalışma koşullarında yapılan bir kısım kısıtlayıcı değişiklikler, kısa vadede bir işletme için tasarruf sağlayan uygulamalar olarak

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
LİDERLİK VE MUHASEBE: DİJİTAL ÇAĞDA GEREKLİ BECERİLER*

Doç. Dr. R. Dilek KOÇAK**

ÖZET

Yönetim biliminde üzerinde en çok araştırma yapılan konularından biri olan liderlik, işletmelerin fonksiyonlarından biri olan muhasebe açısından da önemlidir. Nitekim çalışmalar, giderek karmaşıklaşan günümüz iş dünyasında işletmelerin varlıklarını sürdürmelerine yardımcı olmak için liderlik becerilerinin muhasebe açısından da önemli bir unsur haline geldiğini vurgulamaktadır. Bu liderlik becerileri arasında temelde doğru iletişimi kurmak ve etik değerleri korumak öne çıkarken, muhasebenin kendini sürekli geliştiren bir faaliyet alanı olması itibari ile de çağa uyum sağlamak da kritik öneme sahiptir. Değişimin esas olduğu iş yaşamını dikkate aldığımızda, muhasebe alanında yaşanan teknolojik değişimlere uyum sağlamak ve bu alandaki zorluklarla başa çıkabilmek adına liderlik için farklı analitik, beşerî ve kavramsal becerilere gereksinim duyulmaktadır. Bu çalışmanın amacı, dijital dönüşüm sürecinde muhasebeye liderlik edecek kişilerde hangi liderlik becerilerinin bulunması gerektiğini teorik temelde belirlemektir. Bu doğrultuda muhasebe ile liderlik ilişkisi, muhasebe alanındaki dijital dönüşüm ile evrilen iş dünyasında muhasebeye liderlik eden kişilerden beklenecek liderlik becerileri literatür ekseninde ele alınmıştır. Bu süreçte muhasebeye liderlik edecek kişilerin; teknolojik değişimin yarattığı zorlukları ve fırsatları algılayarak, şeffaflık ve tarafsızlık ilkeleri çerçevesinde proaktif hareket edebilme, büyük veri kümelerini alabilme, bilgileri sentezleyebilme ve sonuçları anlamlı bir şekilde sunabilme, otomasyonu iyileştirme, muhasebe işlevinin entegrasyonunu yönetebilme, sosyal medya etkileşimini fayda haline dönüştürebilme gibi, liderlik becerilerini geliştirmelerine gereksinim olduğu görülmüştür. Bu becerilerin ortaya koyula-

* *Bu çalışmanın benzerlik oranı iThenticate ile %2 olarak belirlenmiştir.*

** *Türk Hava Kurumu Üniversitesi, İşletme Fakültesi Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, r.dilekkocak@gmail.com, https://orcid.org/0000-0002-3077-0706*

bilmesi için işletmelerde ve çalışanlarda çevikliği sağlayabilmek önemlidir. Çevikliğin sağlanabilmesi içinse merkeziyetçilikten uzak, katılımcı, iletişime ve etkileşime önem veren, paylaşılan bir vizyon ortaya koyabilen, çalışanları güçlendiren ve motive eden, yenilikçi, sürekli iyileştirmeye ve öğrenmeye açık liderlik becerilerine gereksinim vardır.

Anahtar Sözcükler: Liderlik Becerileri, Muhasebe, Dijital Dönüşüm, Çeviklik.

APA formatında kaynak gösterimi aşağıdaki gibi olmalıdır:
Koçak, R. D. (2021). 'Liderlik ve muhasebe: dijital çağda gerekli beceriler', içinde Özdemir, F. S., & Kızıldağ, D. (ed.) *Davranışsal Muhasebe: Teorik ve Ampirik Çalışmalar*. Ankara: Siyasal Kitabevi, ss. 95-116.

GİRİŞ

Lider ve liderlik köklü geçmişe sahip iki kavram olarak öne çıkmaktadır. Farklı tanımlarla fakat benzer noktalar ile ifade edilmeye çalışılan lider ve liderlik inter-disipliner ve multi-disipliner konular olarak literatürde önem teşkil etmektedir. Hiç kuşkusuz yönetim disiplinin önemli kavramı olan liderlik süreci akademik çalışmaların yanı sıra iş dünyasında da birçok kitaba, makaleye ve seminere konu olmuştur. Genellikle bu çalışmalarda yer alan bilgiler, yumuşak (soft) beceriler olarak ifade edilen; iletişim, güven ve vizyon gibi boyutlara odaklanmıştır. Bu becerilerin önemi, halen devam etmekle birlikte içinde bulunulan dijital dönüşüm çağında yeterli değildir. Bu becerilere, katma değer sağlayacak farklı beceriler de eklenmesi gerekmektedir.

Toplumsal ve bireysel refahın temel unsuru olan işletmeler, insanların her türlü ihtiyaçlarını gidermek üzere mal ve hizmet üreten kurumlardır (Koçel, 2014, s. 79). Birden fazla fonksiyonun yerine getirildiği işletmelerde çoğu zaman, her bir fonksiyona liderlik edebilecek yöneticilere ihtiyaç duyulmaktadır. Buradaki vurgu oldukça önemlidir. Her yöneticinin liderlik özelliğine sahip olmasını beklemek doğru değildir. Ancak liderlerin, yöneticilik vasıflarını haiz olması beklenmektedir. "Yönetici, organizasyonel hedeflere ulaşılması için faaliyetlerde bulunan çalışanları koordine eden ve denetleyen kişidir. Lider ise başkalarını etkileyebilen ve yönetim yetkisine sahip kişidir" (Robbins ve Coulter, 2016, s. 37). Yönetici, kurumsal yapı içinde daha çok kurallara, prosedürlere ve mevcut düzenin istikrarını devam ettirmeye dayalı bir yönetim yaklaşımı uygularken, lider daha geniş anlamda yeniklere açık, yaratıcılığa odaklı, yeteneklere ve becerilere dayalı bir yönetim anlayışına sahiptir. Liderlik becerilerinin yönetilen süreç içindeki faaliyetlere göre farklılık göstermesi de mümkündür.

Günümüzde yöneticilerin başarılı bir kariye sahip olmasının ardında kuşkusuz taşıdıkları liderlik becerilerinin katkısı vardır. Farklı alanlarda olduğu gibi muhasebe alanında da liderlik vurgusu öne çıkmaktadır. Nitekim

BEŞİNCİ BÖLÜM
DİJİTAL OKURYAZARLIĞIN İŞ YAPMA BECERİLERİNE KATKISI: DİJİTAL MUHASEBE OKURYAZARLIĞI*

Öğr. Gör. Dr. Murat SAKAL**

ÖZET

Teknoloji bireyin yaşam standartlarının gelişmesi ve dönüşümünde etkilidir. Günümüzde dijitalleşme ve bilgi iletişim teknolojilerindeki gelişmeler doğrultusunda insanın değişen dünyada bu sürece kendini adapte edecek bilgi birikimi ile donatılması beklenmektedir. Teknoloji kullanımı konusunda bilgi ve beceri kazanan insanların oluşan okuryazarlıkları, işletmelere rekabet avantajı sağlarken, kendilerini de tercih edilen bir kaynak durumuna getirmektedir. Dijitalleşmenin varlığı her alanda olduğu gibi muhasebe alanında da kendini göstermiştir. Muhasebede dijital dönüşüm; bilginin yönetimi, siber güvenlik, bulut bilişim, yapay zekâ, blok zincir gibi yeni dijital teknolojilerin, muhasebe iş süreçlerine girmesi ile oluşmuştur. Bu durum, işletmelerin iş yapış biçimlerinin yenilenmesi ihtiyacını doğurmuştur. Muhasebe meslek mensuplarının, bu dönüşüme karşı çözümleyici ve çevik bakış açısı geliştirmek için muhasebe becerilerini dijital okuryazarlık becerileri ile bütünleştirmesi sonucunda, "dijital muhasebe okuryazarlığı" ortaya çıkmıştır. Dijital muhasebe okuryazarlığı internet tabanlı teknolojileri kullanan muhasebe meslek mensuplarının, iş süreçlerini yeniden planlayarak, muhasebe ve teknoloji boyutunda nitelikli, becerikli bireyler olmalarını sağlamaktadır. Bu çalışanlar, muhasebenin gereklerini yerine getirirken, işletmeye rekabet avantajı sağlayacak şekilde dijital sistemleri doğru ve etkin kullanarak dönüşüme katkıda bulunmaktadır. Bu çalışmada muhasebe okuryazarlığı becerisine sahip meslek mensuplarının, dijital yetkinliklerinin geliştirilmesi için gerekli teknolojik eğilimlerin, iş yap-

* *Bu çalışmanın benzerlik oranı iThenticate ile %2 olarak belirlenmiştir.*

** *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Enformatik Bölümü, murat@mu.edu.tr. https://orcid.org/0000-0001-6490-4795*

ma becerilerine katkılarının incelenmesi amaçlanmaktadır. Muhasebe okuryazarlığının gelişim sürecinde bilgi yönetim sistemlerinin etkisi, teknoloji ve dijital okuryazarlık ilişkisi ele alınarak dijital okuryazarlığın gelişimi, işletmelere ve muhasebe meslek mensuplarına olan etkisi incelenmektedir.

Anahtar Sözcükler: Dijital Muhasebe Okuryazarlığı, Dijitalleşme, Teknolojik Eğilimler

APA formatında kaynak gösterimi aşağıdaki gibi olmalıdır:
Sakal, M. (2021) 'Dijital okuryazarlığın iş yapma becerilerine katkısı: Dijital muhasebe okuryazarlığı', içinde Özdemir, F. S., & Kızıldağ, D. (ed.) *Davranışsal Muhasebe: Teorik ve Ampirik Çalışmalar*. Ankara: Siyasal Kitabevi, ss. 117-138.

GİRİŞ

Günümüzde ülkelerin rekabetçi ve sürdürülebilir bir ekonomiye sahip olmak adına insan kaynağından beklentileri, kendilerini sürekli geliştirmeleri ve becerilerini iş ortamında somut bir biçimde göstermeleridir. Bilginin, dijitalleşme ve teknolojinin gelişmesine paralel önem kazanması, onu yönetecek nitelikli çalışanlara duyulan ihtiyacı da her geçen gün arttırmaktadır. İşin yapılması adına sahip olunan beceriler okuryazarlık olarak ifade edilirken, iş yapma biçimlerine göre farklı okuryazarlık türleri ortaya çıkmaktadır.

Okuryazarlık, "okuryazar olma" şeklinde tanımlanıp, özellikle günümüzde önüne aldığı kelimelerle anlamı bütünsel bir biçimde farklılaşan bir terimdir. Okuryazarlık, bazen sadece okumayı bazen de okuma, yazma ve nadiren de olsa dinlemeyi doğurur. Böylece bireyde yaşam boyu öğrenme bilinci oluşurken, bu bilincin gelişmesi ile yeni beceriler kazanmasını olanaklı hale getirir.

Okuryazarlık bir kişinin başkalarıyla kurabileceği iletişimin de temel noktasını oluşturur. İnal (2020), iletişimin kurulmasında sözlü, yazılı ve elektronik kültür bağlamında okuryazarlığın evrimine işaret eder. Yazının olmadığı ilkel kültürlerde karşılık bulan sözlü iletişim, yazının bulunması ile yerini, gelişmiş toplum ve kültürlere bırakır. 20.yüzyılın başlarından bugüne kadar iletişimin, çeşitli görsel, ses ve efektlerin elektrik sinyalleri, kablolar veya uydu yayınları aracığıyla kurulduğu görülmektedir. Bu da okuryazarlığın gelişiminin yaklaşık 4000 yıllık geçmişe dayandığını bize göstermektedir (İnal, 2020, s. 11).

Bu zaman dilimi içinde okuryazarlık, belli bir sınıf içinde ayrıcalıklı olma, istihdam yaratma ve başarıya giden yolun anahtarı olarak da değerlendirilmiştir. Başarma bireyden başlayıp, toplumun her kesiminde istenen ve olumlu katkılar sunan bir eylemdir. Dolayısıyla bireyin alacağı kararların doğruluğu ve sonuçları hem kendini hem de ait olduğu toplumu bağlamaktadır. Bu durumun yaratacağı olumsuzluklardan asgari düzeyde etkilenmek, bireyin ilgili konuya ilişkin okuryazarlığı ile ilgili olma zorunluluğundandır. Okuryazarlığı

ALTINCI BÖLÜM
HİLE VE SUİSTİMALLER PERSPEKTİFİNDEN WIRECARD SKANDALI*

Dr. Öğr. Üyesi Burak ÖZDOĞAN**
Dr. Batuhan F. MOLLAOĞULLARI***

ÖZET

Tarih boyunca işletmelerin pazarda rekabet üstünlüğü sağlamak, paydaşlarını yanıltarak çıkar sağlamak, finansal başarısızlıkları gizlemek, yöneticilerin veya çalışanların bireysel hırs ve hedefleri gibi farklı birçok amaçla muhasebe hile ve suistimallerine başvurduğu görülmüştür. Bu tip hileli işlemler, işletmelerin ekonomik faaliyetlerinin sonucu olarak görülen finansal tabloları kullanarak karar alan tüm muhasebe bilgi kullanıcılarını yanıltmakta ve sonucunda gerek işletme paydaşları, çalışanları ve kamu açısından gerekse de denetim ve güvence mekanizmaları açısından önemli zararlara yol açmaktadır. 2000'li yılların başından itibaren sıkı denetim, gözetim ve kontrol mekanizmaları eliyle hileli işlemlere başvuran işletme sayısını azaltmaya yönelik dünya genelinde birçok ülkede yeni düzenlemeler yürürlüğe konmasına ve kurumsal yönetim uygulamaları gibi faaliyetlerle bu düzenlemelerin desteklenmesine rağmen farklı motivasyonlarla hileli muhasebe işlemlerine başvuran işletmeler varlığını sürdürmektedir. Bu çalışmada 2020 yılı itibariyle açığa çıkarılan muhasebe hileleri nedeniyle iflas eden Wirecard şirketi vaka olarak ele alınmıştır. Çalışmada hile ve suistimal konuları kurumsal yönetim, iç denetim ve bağımsız denetim perspektifinden Wirecard vakası bağlamında incelenmekte ve sonuçlarının doğurduğu/doğuracağı etkiler aynı çerçevede tartışılmaktadır. Wirecard skandalı, Avrupa'da işletmelerin denetim ve gözetimine ilişkin yasal

* *Bu çalışmanın benzerlik oranı iThenticate ile %2 olarak belirlenmiştir.*

** *Manisa Celal Bayar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, burak.ozdogan@cbu.edu.tr, https://orcid.org/0000-0002-8504-5085*

*** *Manisa Celal Bayar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, b.mollaogullari@cbu.edu.tr, https://orcid.org/0000-0002-7218-1299*

düzenlemeler çerçevesinde yeni düzenlemelere yol açmakta ve şirketlerin kurumsal yönetim, denetim ve gözetim mekanizmalarının yeniden sorgulanmasını sağlamaktadır.

Anahtar Sözcükler: Muhasebe Skandalı, Hile, Suistimal, Kurumsal Yönetim, Denetim

APA formatında kaynak gösterimi aşağıdaki gibi olmalıdır:
Özdoğan, B., & Mollaoğulları, B. F. (2021) 'Hile ve suistimaller perspektifinden Wirecard skandalı', içinde Özdemir, F. S., & Kızıldağ, D. (ed) *Davranışsal Muhasebe: Teorik ve Ampirik Çalışmalar.* Ankara: Siyasal Kitabevi, ss. 139-162.

GİRİŞ

İşletmelerde hile ve suistimallere ilişkin geçmiş, kuşkusuz ticaretin en erken dönemlerine kadar dayanmaktadır. Muhasebe bilgilerinin yanıltıcı amaçla hazırlanmasına yönelik kurumsal hile tarihinin ise 1600'lü yılların başında dünyanın ilk halka açık şirketi olan British East India Company ile başlamış olabileceği belirtilmektedir (Robins, 2007, s. 424). Modern tarih açısından değerlendirildiğinde ise, endüstri devrimi kurumsal hile tarihi açısından önemli bir değer arz etmektedir. Endüstri devrimi beraberinde kitlesel üretim mekanizmalarını ve dolayısıyla kitle üretimi ile hızla büyüyen işletme yapılarını ortaya çıkarmıştır. Hızlı büyüme, beraberinde yönetimsel açıdan giderek daha iç içe geçmiş bir hal alan çalışma biçiminin benimsenmesini sağlamıştır. 1880'lerde anonim şirket formlarının ilk örnekleri görülse de önce 1930'lu yıllarda sermaye piyasalarına ilişkin önemli düzenlemeler ve gelişmeler yaşanmıştır. 1933 yılında Amerika Birleşik Devletleri'nde (A.B.D.) Menkul Kıymetler Yasası çıkarılmış ve sonrasında Sermaye Piyasası Kurulu oluşturulmuştur. 1939'da yaşanan Büyük Buhran, şirketlerin değerlemeleri ve finansal raporlarla ilgili soruları yeniden alevlendirmiş ve muhasebe açısından gerçeğe uygun değer tartışmalarına yol açmıştır. İlerleyen yıllarda, 1960'larla birlikte şirketlerin büyümeleri ve değişen rekabet dinamikleri, bir şirket çatısı altında yönetilmesi gereken birden fazla çıkar grubunun belirli ortak değerler, ilkeler ve kurallar bütünü altında hareket etmesini gerektiren kurumsal yönetim uygulamalarını beraberinde getirmiştir. Bu çıkar grupları içerisinde halka açık şirketlerin hisselerini elinde bulunduran ancak işletmenin yönetiminde yer alamayacak seviyedeki küçük yatırımcıların doğru, zamanlı ve geçerli bilgiye erişiminin sağlanması açısından kurumsal yönetim mekanizmaları kritik bir rol üstlenmektedir. Beklentilere ve ihtiyaçlara paralel olarak bağımsız denetim mekanizması, tarafların çıkarlarının korunması adına dolayısıyla kurumsal yönetim ilkelerinin düzgün çalıştırılmasını denetlenmesi açısından önemli bir

YEDİNCİ BÖLÜM
BÜTÇELEME SÜREÇLERİNDE ETİK İKLİM VE ROL BELİRSİZLİĞİNİN BÜTÇESEL KATILIM VE DAĞITIMSAL ADALET ÜZERİNDEKİ ETKİSİ*

Prof. Dr. Rahmi YÜCEL**
Öğr. Gör. Dr. Derya YÜCEL***

ÖZET

Önemli bir yönetim muhasebesi aracı olarak kaynakların etkili dağıtımı ve mali planlama amacıyla kullanılan bütçelerin beklenen yararları sağlayabilmesi için bütçeleme süreçlerinde katılımcı davranışlarının iyi anlaşılması gerekmektedir. Bütçeler işletmelerin kaynak planlama ve tahsisi odaklı performans değerleme ve kontrol sistemlerinin oluşturulmasında yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. Kaynak tahsis etkinliğinin sağlanması ve işletme kaynaklarının verimli kullanılması için katılımla şekillenen bütçeleme süreçlerinde adil kaynak dağıtımının sağlanmış olması büyük önem taşır. Bu çerçevede tasarlanan çalışmada, performansın belirleyicisi olan dağıtımsal adalet algısının öncülleri olarak etik iklim, rol belirsizliği ve bütçesel katılım arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda çalışmada bütçeleme süreçlerinde görev alan aralarında muhasebe meslek mensubu ve muhasebe çalışanlarının da yer aldığı 323 katılımcıdan anket yoluyla elde edilen verilerin kısmi en küçük kareli yapısal eşitlik analiziyle elde edilen bulgularına yer verilmiştir. Bulgulara göre örgütte var olan etik iklim düzeyindeki artış bütçesel katılımı artırırken, katılımcıların algıladıkları rol belirsizliğinde anlamlı bir azalmanın olduğu görülmektedir. Bütçesel katılım düzeyindeki artış ise rol belirsizliğini azal-

* *Bu çalışmanın benzerlik oranı iThenticate ile %16 olarak belirlenmiştir.*

** *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, yucel_r@ibu.edu.tr, https://orcid.org/0000-0001-8601-921X*

*** *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Mudurnu Süreyya Astarcı MYO Yönetim ve Organizasyon Bölümü, deryayucel@ibu.edu.tr, https://orcid.org/0000-0003-1853-2673*

tırken bu süreçlerde yer alan ve aynı zamanda bütçeleri hayata geçiren katılımcıların dağıtımsal adalet algılarını pozitif etkilemektedir. Çalışmada ayrıca rol belirsizliğinin dağıtımsal adalet algısı üzerinde hem doğrudan negatif bir etkisinin olduğu hem de bütçesel katılım ile dağıtımsal adalet arasındaki ilişkide anlamlı bir modetatör etkiye sahip olduğu gözlenmiştir.

Anahtar Sözcükler: Etik İklim, Rol Belirsizliği, Bütçesel Katılım, Dağıtımsal Adalet

APA formatında kaynak gösterimi aşağıdaki gibi olmalıdır:
Yücel, R., & Yücel, D. (2021) 'Bütçeleme süreçlerinde etik iklim ve rol belirsizliğinin bütçesel katılım ve dağıtımsal adalet üzerindeki etkisi', içinde Özdemir, F. S., & Kızıldağ, D. (ed.) *Davranışsal Muhasebe: Teorik ve Ampirik Çalışmalar*. Ankara: Siyasal Kitabevi, ss. 163-188.

GİRİŞ[1]

Kaynakların etkili kullanımı ve mali planlama aracı olarak kullanılan bütçeler önemli bir yönetim muhasebesi aracıdır. Bütçeler işletmelerin kaynak planlama ve tahsisi odaklı performans değerleme ve kontrol sistemlerinin oluşturulmasında yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. Kaynak tahsis etkinliğinin sağlanması, işletme kaynaklarının verimli kullanılması ve performans için bütçeleme süreçlerinde adil kaynak dağıtımının sağlanmış olması gerekmektedir. Bütçelerin oluşturulması ve uygulanmasının sadece muhasebe departmanının sorumluluğunda olduğunun düşünülmesi bu konudaki en önemli yanılgıların başında gelmektedir. Bütçeleme başarısı için bütçe sürecinin katılımcı bütçeleme anlayışı ile tüm birimlerin katılımıyla yürütülmesi büyük önem taşımaktadır.

Bu kapsamda bütçeme süreçlerindeki dağıtımsal adalet "paylaşım adaleti" ile ilgilidir. Dağıtımsal adalet yöneticilerin performanslarının bütçelere dayalı değerlendirilmesinde, ödüllendirilmelerinde ve performansa ilişkin geri besleme sağlanmasında üstlerinin ne derece adil olduğunu ifade eder ve yöneticilerin bütçesel hedefleri başarma arzularını doğrudan etkiler. Bütçeleme açısından çıktı ve sonuçların adaleti daha çok performansın değerlendirilmesi ve sonuçların paylaşımına dönük bir olgudur. Adalet algısı yüksek olan yönetici hedeflere yapacağı olumlu katkının adil değerlendirileceğini düşünerek bütçe hedeflerinin başarılmasına pozitif yaklaşır ve bu yönde çaba gösterir. Bütçesel hedeflerin belirlenmesi sürecinde yer alan katılımcılar ise, iki nedenle belirlenen hedeflerin daha gerçekçi olmasını isterler. Bunlardan ilki her bölü-

[1] *Bu çalışma 11-13 Nisan 2019 tarihinde Bursa'da düzenlenen 5. Uluslararası Ekonomi ve İşletme Kongresi'nde sunulan "Bütçeleme Süreçlerinde Etik İklim ve Rol Belirsizliğinin Bütçesel Katılım ve Dağıtımsal Adalet Üzerindeki Etkisi" başlıklı özet bildirinin genişletilmiş halini içermektedir.*

SEKİZİNCİ BÖLÜM
MUHASEBE MESLEK ODASININ KURUMSAL İTİBAR ALGISI: SAMSUN ÖRNEĞİ*

Doç. Dr. Fevzi Serkan ÖZDEMİR**
Dr. Öğr. Üyesi Elif BULUT***
Arş. Gör. İsmail Hakkı ÜNAL****
Şükran AKGÜN (SMMM)*****

ÖZET

Kişilik kavramı, bireylerin düşünme, hissetme, davranma ve insanlarla iletişim ve ilişki kurma özelliklerinin süreklilik gösteren örüntüsü olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin nasıl bir kişiliğe sahip olduğunun belirlenmesinde de kişilik ölçeklerinden yararlanılmaktadır. 5 Faktör Kişilik Ölçeği, 10 Faktör Kişilik Ölçeği, Çok-Yönlü Eylemli Kişilik Ölçeği, Cervantes Kişilik Ölçeği, Kişilik Yönelim Envanteri, Myers-Briggs Kişilik Tipi Belirleme Envanteri gibi farklı birçok ölçek söz konusudur. Muhasebe mesleğini icra eden muhasebe meslek mensuplarının kişilik özellikleri de şüphesiz farklılık arz etmektedir. Bu bağlamda araştırmaya katılan meslek mensuplarının genel olarak hangi kişilik özelliğine sahip olduğunun ötesinde kişilik özellikleri ile çeşitli olgular arasında da ilişki aranabilir. Zira kurumlar için önemli bir sermaye unsuru olarak görülen kurumsal itibarın iyi yönetilmesi esastır ve kurumlar, paydaşlar tarafından nasıl algılandıklarını bilmeli ve bu algılar çerçevesinde itibarını yükseltmeli veya korumalıdır. Çalışmanın amacı da muhasebe meslek mensuplarının kişilik özellikleri ve demografik özelliklerine göre oluşturulan gruplar arasında algılanan kurumsal itibar bileşenleri yönüyle farklılık bulu-

* *Bu çalışmanın benzerlik oranı iThenticate ile %8 olarak belirlenmiştir.*

** *Türkiye Büyük Millet Meclisi, TBMM Başkan Müşaviri, fsozdemir@gmail.com, https://orcid.org/0000-0002-0641-6352*

*** *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, elif@omu.edu.tr, https://orcid.org/0000-0001-8278-1821*

**** *İzmir Demokrasi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, ishakkiunal@gmail.com, https://orcid.org/0000-0003-4465-9045*

***** *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme ABD Yüksek Lisans Öğrencisi, sukranakg@hotmail.com, https://orcid.org/0000-0001-5116-5436*

nup bulunmadığının tespit edilmesidir. Bu amaçla Samsun'daki muhasebe meslek mensuplarının "Myers-Briggs Kişilik Türleri Envanteri" ile belirlenen kişilik türleri (analizciler, diplomatlar, gözcüler ve kaşifler) ile demografik değişkenlere göre oluşturulan gruplar arasında algılanan kurumsal itibar bileşenleri bakımından farklılık bulunup bulunmadığı irdelenmiştir. Çalışmanın anakütlesini oluşturan Samsun SMMMO'ya kayıtlı muhasebe meslek mensuplarına kolayda örnekleme yoluyla anket uygulanmıştır. Gerçekleştirilen analizler sonucunda; muhasebe meslek mensuplarının kişilik özellikleri ve demografik özelliklerinin bir kısmı açısından bağlı oldukları meslek odasına yönelik algıladıkları kurumsal itibar farklılık göstermektedir.

Anahtar Sözcükler: Myers-Briggs Kişilik Ölçeği, Kurumsal İtibar Algısı, Muhasebe Meslek Mensubu, Muhasebeciler Odası, Samsun

APA formatında kaynak gösterimi aşağıdaki gibi olmalıdır:
Özdemir, F. S., Bulut, E., Ünal, İ. H., Akgün, Ş. (2021). 'Muhasebe meslek odasının kurumsal itibar algısı: Samsun örneği', içinde Özdemir, F. S., & Kızıldağ, D. (ed.) *Davranışsal Muhasebe: Teorik ve Ampirik Çalışmalar.* Ankara: Siyasal Kitabevi, ss.189-222.

GİRİŞ[1]

Bilgi ağlarının genişlemesi, erişilebilir bilginin artması ve entelektüel sermayenin öne çıkması ile farklı kavramlar önem kazanmaya başlamıştır. Bu kavramlardan bir tanesi de kurumsal itibardır. Kısaca paydaşların, kurum ile ilgili algılamalarını ifade eden kurumsal itibar kavramı; kurumları birbirinden farklılaştıran, önemli, stratejik bir kavramdır. Kurumlar için önemli bir sermaye unsuru olarak görülen kurumsal itibarın iyi yönetilmesi esastır. Kurumlar, paydaşlar tarafından nasıl algılandıklarını bilmeli ve bu algılar çerçevesinde itibarını yükseltmeli veya korumalıdırlar. Ancak pratikte kâr amacı güden ve kurumsallaşabilmiş örgütlerin itibar yönetimine daha çok önem verdikleri, buna karşın kâr amacı gütmeyen kurumların ise bu konuda daha geri oldukları gözlenmektedir.

Kurumsal itibar; aniden gelişmiş veya şans eseri yakalanmış bir durum olmayıp, kurumsal davranış, yönetim, politika, liderlik, aynı zamanda hedef kitleye sunulan ürün ya da hizmetin kalitesi, paydaşlarla ilişkiler ve iletişim çalışmaları sonucunda oluşmaktadır ve görünür olmayan, elle tutulamayan fakat değeri yüksek bir varlık olarak değerlendirilmektedir (Sezgin, 2017, s 142). Bu bağlamda kurumsal itibar, her ne kadar bilançoda raporlanmasa da

[1] *Bu çalışma, 23-25 Ekim 2019 tarihlerinde Niğde'de gerçekleştirilmiş olan 6. Uluslararası Muhasebe ve Finans Araştırmaları (ICAFR'19) Kongresi'nde özet-sözlü bildiri olarak sunulmuş çalışmanın genişletilmiş ve tam metin halidir.*

DOKUZUNCU BÖLÜM
MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ İŞ-YAŞAM DENGESİ VE MESLEĞİ BIRAKMA NİYETİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA*

Arş. Gör. Serap YALÇINYİĞİT**
Arş. Gör. Semih YILMAZER***
Arş. Gör. Bertaç Şakir ŞAHİN****
Prof. Dr. Halil Emre AKBAŞ*****

ÖZET

Bireylerin hayatında, icra ettikleri meslekler önemli bir yer tutmaktadır. Mesleki süreçler çalışanların davranışlarını ve sosyal çevresiyle olan ilişkisini şekillendiren faktörlerden biridir. İş yaşamı ile iş dışındaki yaşam arasındaki dengenin sağlanamamasının bireylerin mutluluğunu dolayısıyla mesleği bırakma niyetlerini etkilediği düşüncesiyle literatürde farklı sektörlerdeki çalışanların iş yaşam dengesinin mesleği bırakma niyeti üzerindeki etkisi ele alınmıştır. Bu çalışma, muhasebe mesleğinin sürdürülebilirliği bakımından önemli tehditlerden biri olarak değerlendirilen mesleği bırakma niyetinin ardında yatan sebeplerden birine ışık tutarak ulusal literatürde üzerinde yeterince durulmamış bir konuya dikkat çekmektedir. Çalışmanın amacı, İstanbul Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Odası'na (İSMMMO) kayıtlı olarak faaliyetlerini sürdüren muhasebe meslek mensuplarının iş-yaşam dengesinin

* *Bu çalışmanın benzerlik oranı iThenticate ile %11 olarak belirlenmiştir.*

** *Yıldız Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, aktogans@yildiz.edu.tr, https://orcid.org/0000-0002-6928-7172*

*** *Yıldız Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, semihy@yildiz.edu.tr, https://orcid.org/0000-0003-3600-3732*

**** *Yıldız Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, bertacsa@yildiz.edu.tr, https://orcid.org/0000-0003-0414-5402*

***** *Yıldız Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, eakbas@yildiz.edu.tr, https://orcid.org/0000-0001-8923-5700*

mesleği bırakma niyeti üzerindeki etkisinin incelenmesi ve mesleği bırakma niyetinin muhasebe meslek mensuplarının demografik özellikleriyle olan ilişkisinin ortaya konulmasıdır. Araştırma verisi internet ortamında yapılan anket aracılığıyla elde edilmiştir. 211 muhasebe meslek mensubunun katılımıyla oluşturulan veri setinin açıklayıcı ve betimleyici analizleri sonucunda, muhasebe meslek mensuplarının iş-yaşam dengesi ile mesleği bırakma niyeti arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda, muhasebe meslek mensuplarının iş-yaşam dengesi arttıkça, mesleği bırakma niyetlerinin azaldığı ortaya koyulmuştur. Ayrıca muhasebe meslek mensuplarının sahip olduğu meslek unvanının ve bulundukları işletmedeki çalışma şekillerinin mesleği bırakma niyeti üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Mesleği Bırakma Niyeti, İş-Yaşam Dengesi, Muhasebe Meslek Mensupları

APA formatında kaynak gösterimi aşağıdaki gibi olmalıdır:
Yalçınyiğit, S., Şahin, B. Ş., Yılmazer, S., & Akbaş, H. E. (2021) 'Muhasebe Meslek Mensuplarının İş-Yaşam Dengesi ve Mesleği Bırakma Niyetinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma', içinde Özdemir, F. S., & Kızıldağ, D. (ed.) *Davranışsal Muhasebe: Teorik ve Ampirik Çalışmalar*. Ankara: Siyasal Kitabevi, ss. 223-248.

GİRİŞ

Günümüz modern iş dünyasının talepkâr dinamiklerinde çalışanların hem iş hem de iş dışındaki yaşantılarında önceliklerin yeniden şekillenmesi mecburiyeti ve giderek yaygınlaşan kariyer değişikliklerinin çalışanlar ve işletmeler üzerindeki etkileri araştırmacıların gün geçtikçe daha fazla ilgi gösterdikleri konular haline gelmektedir. Bununla birlikte çalışanları kariyer değişikliğine iten faktörlere ilişkin yeterli ve tutarlı bilimsel kanıtın olmaması bu alandaki araştırmaları ilgi çekici hale getirmektedir (Louis, 1980, s. 329; Rhodes ve Doering, 1983, s. 631).

Bireylerin kariyer yolculuklarında meslek bir odak noktası olarak değerlendirilir. Sosyal bir varlık olarak insan, kendisini dış dünyadan tamamen soyutlayamadığı için seçtiği ya da yapıyor olduğu mesleğin sosyal statü değerine bağlı olarak, mesleğe yönelik algısını oluşturur ve bu algı yönünde yatırımlarını yapar (Curtis ve Eby, 2010, s. 252). Meslek seçiminin yapılması ve kariyerin geliştirilmesi, kişisel fedakârlıklar ve ilgi gerektiren uzun vadeli bir yolculuktur. Bu sebeplerle bireyin mesleğini seçmesi kadar mesleğini bırakma ya da mesleği ile ilgili işten ayrılma kararını vermesi de kolay değildir. Bireylerin meslekleri ile aralarında geliştirdikleri psikolojik ilişki ve mesleklerine

ONUNCU BÖLÜM

Muhasebe Meslek Mensuplarının İş Performanslarının Yordayıcısı Olarak Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algısı*

Dr. Öğr. Üyesi Murat ÖZCAN**
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet GÜNLÜK***

ÖZET

İşletmelerin muhasebe bölümlerinin ve muhasebe bürolarının iş performansı, o muhasebe bölüm ve bürolarında bağımlı olarak çalışan muhasebe meslek mensuplarının gösterecekleri iş performansı ile ilişkilidir. Yapılan çalışmalar, çalışanların iş performanslarının örgütlerin başarısı üzerinde etkisi olan en önemli değişkenlerden biri olduğunu göstermektedir. Literatür incelendiğinde çalışanların iş performansı üzerinde çeşitli bireysel ve örgütsel faktörlerin etkisinin araştırıldığı çalışmalara rastlanılmaktadır. Bu çalışmalar içinde, çalışanların iş performansları üzerinde bireylerin mesleklerine yönelik geliştirdikleri mesleki bağlılık ile çalıştıkları örgütlerde algıladıkları örgütsel adaletin etkili olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur. Buradan hareketle, bu araştırma ile mesleki bağlılık ve örgütsel adalet değişkenlerinin muhasebe meslek mensuplarının iş performansları üzerindeki etkilerini neden-sonuç ilişkileri çerçevesinde araştırmak amaçlanmaktadır. Geliştirilen modelin değişkenlerine dayalı olarak oluşturulmuş anket, bağımlı olarak çalışan Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM) unvanına sahip muhasebe meslek mensupları ile mesleki stajyer ve sertifikasız muhasebe çalışanlarından oluşan muhasebe meslek mensuplarına uygulanmıştır. 371 adet anketten elde edilen veri SPSS 22 istatistik programı ile temel bileşenler yöntemiyle faktör analizi, korelasyon ve çoklu doğrusal regresyon analizine tabi tutulmuştur. Yapılan analizlerin bulguları mesleki bağlılığın ve örgütsel adaletin muhasebe meslek mensuplarının iş

* *Bu çalışmanın benzerlik oranı iThenticate ile %16 olarak belirlenmiştir.*

** *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, mozcan@ibu.edu.tr, http://orcid.org/0000-0001-9106-4146*

*** *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Milas Meslek Yüksek Okulu Yönetim ve Organizasyon Bölümü, mehmetgunluk@mu.edu.tr, http://orcid.org/0000-0001-9665-7557*

performansını olumlu etkilediğini göstermektedir. Ayrıca gerçekleştirilen çoklu doğrusal regresyon analizlerinin bulgularına göre, mesleki bağlığının duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyutları ile örgütsel adaletin prosedürel ve etkileşimsel adalet alt boyutlarının iş performansı üzerinde istatistiki olarak anlamlı ve pozitif etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte örgütsel adaletin dağıtımsal adalet alt boyutunun iş performansı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönde bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Muhasebe Meslek Mensupları, İş Performansı, Mesleki Bağlılık, Örgütsel Adalet.

APA formatında kaynak gösterimi aşağıdaki gibi olmalıdır:
Özcan, M., & Günlük, M. (2021) 'Muhasebe meslek mensuplarının iş performanslarının yordayıcısı olarak mesleki bağlılık ve örgütsel adalet algısı', içinde Özdemir, F. S., & Kızıldağ, D. (ed.) *Davranışsal Muhasebe: Teorik ve Ampirik Çalışmalar*. Ankara: Siyasal Kitabevi, ss. 249-284.

GİRİŞ

Bilgi ve iletişim alanında teknolojik gelişmelerin hızla yaşandığı, küreselleşme ile birlikte ekonomik ve ticari sınırların belirsizleştiği 21. yüzyılın iş dünyasında, ticari faaliyetler piyasa oynaklığı ve dönüşümsel inovasyon gibi güçlerin birleşimiyle yeniden şekillenmekte (The Association of Chartered Certified Accountants - ACCA, 2010, s. 23) ve bunun sonucunda da yoğun bir rekabet yaşanmaktadır (Günlük, Özer ve Özcan, 2017, s. 2). Bu yoğun rekabet ortamında işletmelerin önceden belirledikleri amaç ve hedefleri hayata geçirerek başarılı olmaları ve varlıklarını sürdürmeleri giderek zorlaşmaktadır. Böyle bir ortamda faaliyet gösteren işletmelerin rekabet avantajı sağlayarak başarılı olabilmeleri ve bu başarılarının sürdürülebilirliğini sağlamaları ancak, tüm iş süreçlerinde yüksek performans göstermelerine bağlıdır (Beğenirbaş ve Turgut, 2014, s. 134; Yelboğa, 2006: 200). İşletmelerin sahip oldukları insan sermayesi, günümüzde işletmelerin sürdürülebilir rekabet güçlerini ve iş performanslarını etkileyen en önemli unsurlardan birisidir (Erdil, Alpkan ve Biber, 2004, s. 102; Kanten, Kanten, Yeşiltaş ve Yaşlıoğlu, 2015, s. 513). İşletmelerin rekabette öne çıkarak başarılı olabilmeleri ve bu başarılarının devamlılığını sağlayabilmeleri yöneticilerinin yanında çalıştıkları işletmeler için daha çok çaba sarf ederek örgütün başarısı için güçlü istek duymaları beklenen çalışanlarının (Özutku, 2008, s. 79) da göstereceği "iş performansı"na bağlıdır. Bu bağlamda günümüz modern yönetim anlayışı yöneticilere, çalışanlarının iş performanslarını arttıracak ve geliştirmelerini sağlayacak önlemler almalarını zorunlu kılmaktadır.

ON BİRİNCİ BÖLÜM
MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ ÖRGÜT YARARINA ETİK OLMAYAN DAVRANIŞLARI ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA*

Dr. Nur FİDANCI**

ÖZET

Etik olmayan davranışlar son yüzyılda, işletmeleri ve toplumu en çok zarara uğratan etmenlerin başında gelmektedir. Bu bağlamda muhasebe mesleği; hile, etik, yolsuzluk, suiistimal, rüşvet vb. konularda yüzlerce araştırmaya konu olmuştur. Ancak etik dışı davranışın örgüt yararına gerçekleştirilme niyeti pek fazla araştırılmamıştır. Çalışanın kişisel çıkar için değil, örgüt yararına çıkar sağlama amacıyla gerçekleştirdiği etik dışı bu davranışlar, örgüt yararına etik olmayan davranışlar (ÖYED) olarak tanımlanmaktadır. Bu kapsamda, araştırmanın konusu muhasebe meslek mensuplarının örgüt yararına etik olmayan davranışları olarak belirlenmiştir. Amacı da muhasebe meslek mensuplarının ÖYED'lerinin tespit edilmesidir. Bu amaçla; 5 bağımlı ve 5 serbest çalışan muhasebe meslek mensubuyla yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucu elde edilen veriler (1) davranışların tespit edilmesi, (2) davranışın nedenlerinin tespit edilmesi ve (3) davranışın ilişkili taraflara etkilerinin tespit edilmesi ana başlıkları altında analiz edilmiştir. Elde edilen verilere göre davranışlar, gerçekleştirildiği muhasebe aşamalarına göre, davranış nedenleri ise, davranışı belirleyen etmenlere göre sınıflandırılmıştır. Son aşama da ise; davranışın sonuçları bireysel, örgütsel ve toplumsal düzeyde değerlendirilmiştir. Buna göre; ÖYED'lerin en çok verginin azaltılması amacıyla gerçekleştirildiği, serbest çalışanların daha çok ücret tarifesi ve fiyat uygulamalarıyla ilgili mükelleflerini yanılttığı, bağımlı çalışanların

* *Bu çalışmanın benzerlik oranı iThenticate ile %13 olarak belirlenmiştir.*

** *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, nur.fidanci@deu.edu.tr, https://orcid.org/0000-0002-1500-6902*

ise, daha çok belgelendirme, kayıt, raporlama ve beyanname aşamalarında ÖYED'e başvurdukları gözlemlenmiştir. Meslek mensuplarını ÖYED'e iten en temel neden, iş kaybetme korkusu olarak belirlenmiştir. Davranışın taraflar üzerindeki en önemli etkisi, kısa vadede kârlılık olarak görülse de uzun vadede kamunun büyük zarara uğrayacağı ve örgütün itibar kaybedeceği belirtilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Örgüt Yararına Etik Olmayan Davranışlar, Muhasebe Meslek Etiği, Etik.

APA formatında kaynak gösterimi aşağıdaki gibi olmalıdır:
Fidancı, N. (2021) 'Muhasebe meslek mensuplarının örgüt yararına etik olmayan davranışları üzerine nitel bir araştırma', içinde Özdemir, F. S., & Kızıldağ, D. (ed.) *Davranışsal Muhasebe: Teorik ve Ampirik Çalışmalar*. Ankara: Siyasal Kitabevi, ss. 285-320.

GİRİŞ

Toplumsal düzenin ve huzurun sağlanmasında insanların benimseyebileceği etik değerler; dürüstlük, doğruluk, sözünde durmak, sadakat, adalet, başkalarına yardım etmek, başkalarına saygı göstermek, sorumluluklarını yerine getirmek şeklinde sıralanabilir (İşgüden ve Çabuk, 2006, s. 62-63). Muhasebe mesleğinde ise temel etik değerler; dürüstlük, tarafsızlık, mesleki yeterlilik ve özen, gizlilik ve mesleki davranış olarak sıralanmaktadır. Bu değerlere dayalı kurallar ise; yasalarla, yönetmeliklerle ve standartlarla düzenlenmektedir. Meslekten beklentiler; mesleği yürütecek kişilerin de mesleki bilgi, beceri ve deneyiminin yanında, mesleki etik niteliklere de sahip olmasını gerektirmektedir. Dolayısıyla; mesleğin düzenlenmesinde hangi kurallara uyulması gerektiği kamu güvenini sağlamanın temelini oluşturmaktadır (Saban ve Atalay, 2005, s. 52).

Tarih boyunca, muhasebe mesleği; ticaret yapanlar açısından büyük önem taşımıştır. İşletmelerin kilit bilgi sağlayıcılarından biri olarak muhasebeciler; müşteriler, bilgi kullanıcıları ve toplum tarafından dürüst, ilkeli, verimli ve değerli hizmet sunan kimseler olarak algılanmıştır (Leitsch, 2006, s. 135). Küresel dönüşüm, iş yapış şekillerinin değişmesi, muhasebe skandalları ve milyar dolarlık şirketlerin çöküşü ile dikkatler muhasebe mesleğinin tarafsızlığına ve dürüstlüğüne odaklanmış, bilgi kullanıcıları; daha adil, şeffaf, güvenilir ve hesap verebilir muhasebe arayışına yönelmiştir. Böylece etik kavramı, son 20 yılda muhasebe meslek mensupları için daha fazla gündeme gelmiş ve üzerinde hem ulusal hem de uluslararası boyutta birçok düzenlemenin yapılması gerekliliği doğmuştur.

Muhasebe mesleğinde etik konusunda, düzenlemelere daha fazla gereksinim duyulmasının nedenlerinden biri de etik dışı davranışın olumsuz etkilerinin toplumun daha geniş kesimleri tarafından doğrudan hissedilmesidir.

ON İKİNCİ BÖLÜM
Z KUŞAĞINA MUHASEBE ÖĞRETİMİNDE GELENEKSEL ÖĞRETİM YÖNTEMİNE ALTERNATİF: TERS YÜZ EDİLMİŞ SINIF YÖNTEMİ*

Eda TURAN**
Doç. Dr. Fevzi Serkan ÖZDEMİR***

ÖZET

Çalışmanın amacı, bir ortaöğretim kuruluşunda Muhasebe eğitimi gören öğrencilerin, geleneksel öğretim yöntemine (GÖY) alternatif Ters Yüz Edilmiş Sınıf Yöntemi (TYESY) ile öğrenim görmeleri halinde derse devam, aktif katılım, Muhasebe dersine ilişkin tutum ve akademik başarıları yönüyle nasıl bir performans değişikliği sergileyeceklerinin araştırılmasıdır. Nitel bir araştırma olan çalışmada, katılımcı eylem çalışması deseni kullanılmıştır. Araştırmanın katılımcılarını 2016-2017 eğitim öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı bir lisede Muhasebe ve Finansman alanında öğrenim gören 11 ortaöğretim öğrencisi oluşturmaktadır. Öğrenme sürecini etkili kılmak açısından ilk olarak öğrencilerin öğrenme tercihleri sorgulanmıştır. Ardından GÖY yerine TYESY ile öğrenim gerçekleştirilmiştir. Çalışmada yapılandırılmamış görüşme, yarı yapılandırılmış görüşme, araştırmacı notları, anket ve doküman analizi yöntemleriyle veri çeşitlemesi yapılmıştır. Veri analizinde de tematik analiz ve sayısal analiz yöntemlerine başvurularak analiz yöntemlerinde çeşitlemeye gidilmiştir. Araştırma sonucunda katılımcıların büyük çoğunluğunun TYESY ile gerçekleştirilen Muhasebe derslerinde daha istekli oldukları ve derslerden keyif aldıkları, Muhasebe derslerinin ilerleyişinden memnun oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca katılımcıların öğrenme sorumluluğunu üzerlerine aldıkları, kendilerini Muhasebe dersinde yeterli hissettikleri böylece akademik başarılarının arttığı tespit edilmiştir.

---

* *Bu çalışmanın benzerlik oranı iThenticate ile %4 olarak belirlenmiştir.*

** *Millî Eğitim Bakanlığı, Muhasebe ve Finansman Öğretmeni, edamutluu@hotmail.com, https://orcid.org/0000-0002-9443-0954*

*** *Türkiye Büyük Millet Meclisi, TBMM Başkan Müşaviri, fsozdemir@gmail.com, https://orcid.org/0000-0002-0641-6352*

Anahtar Sözcükler: Muhasebe Eğitimi, Z Kuşağı, Ters Yüz Edilmiş Sınıf Yöntemi, Geleneksel Öğretim

APA formatında kaynak gösterimi aşağıdaki gibi olmalıdır:
Turan, E., & Özdemir, F. S. (2021) 'Z kuşağına muhasebe öğretiminde geleneksel öğretim yöntemine alternatif: ters yüz edilmiş sınıf yöntemi', içinde Özdemir, F. S., & Kızıldağ, D. (ed.) *Davranışsal Muhasebe: Teorik ve Ampirik Çalışmalar.* Ankara: Siyasal Kitabevi, ss. 321-356.

GİRİŞ*

Muhasebede mesleki eğitiminin temel amacı; öğrencilere muhasebecilik mesleği ile ilgili bilgi, beceri ve yeterlilikleri kazandırmak ve mesleki açıdan bu yeterlilikleri uygulayabilmelerini sağlamaktır. Geleneksel Muhasebe eğitiminde öğrencilere gözlenmiş olayların kayıt şekilleri, değerlendirmeleri, kaydedilen bilgilerin bilanço ve gelir tablosunda nasıl yer alacağı ile ilgili bilgiler verilir. Bu bilgilerin nasıl yorumlanacağı, analiz ve karar verme sürecinde nasıl kullanılacağı Muhasebe eğitiminin kapsamını oluşturmaktadır (Kızıl, 2003'ten akt. Hatunoğlu, 2006a, s.191).

Ancak işletmeler sürekli olarak ülkedeki gelişme ve değişmelerden finansal olarak etkilenmekte, aynı zamanda bu değişimlere bağlı olarak, bireyin istihdam edilebilmesi için mesleki nitelikler de farklılaşmaktadır. İş için gerekli mesleki niteliklerin değişmesi, mesleki ve teknik eğitimde detaylı değişimleri zorunlu kılmaktadır. Mesleki ve teknik eğitimin güncelliğini koruyabilmesi değişime ayak uydurmasına bağlıdır. Öyle ki muhasebe personelinin Muhasebe eğitimi veren bir lise veya üniversiteden mezun olması artık aranan bir nitelik olmaktan çıkmıştır. Muhasebe alanında çalışacak bireylerden iş ortamının gerektirdiği bilgi ve becerilere sahip olmaları beklenmektedir. Bu bağlamda Muhasebe eğitiminden tek beklenen öğrencilerin teorik bilgiye sahip olması değil, aynı zamanda sahip oldukları bu teorik bilgiyi nasıl kullanıp yorumlayabileceklerini bilmeleri de istenmektedir. Muhasebe öğretim sürecinde eğitmenler, öğrencileri sadece muhasebe konusunda temel bilgiler ile donatmakla kalmayıp aynı zamanda bu bilgileri kullanacakları ortamlar oluşturarak piyasa koşullarına hazırlamalıdır. Muhasebe eğitim süreç ve çıktılarından beklentiler değişirken, bu sürece girdi kabul edilen öğrenci profilinde de değişiklikler görülmektedir. Öğrencilerdeki değişimin çok çeşitli nedenleri olmakla birlikte, bunlardan biri de kuşak teorisi ile açıklanmaktadır.

2000 yılı ve sonrası doğumlu bireyler Z kuşağı kabul edilmektedir (Adıgüzel, Batur ve Ekşili, 2014; Altuntuğ, 2012; Çetin Aydın ve Başol, 2014). İlköğ-

* *Bu çalışma, Doç. Dr. Fevzi Serkan ÖZDEMİR yönetiminde Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme ABD'nda Eda Turan'ın hazırlanmış olduğu "Muhasebe Öğretiminde Ters Yüz Edilmiş Sınıf Yöntemi: Orta Dereceli Eğitim Kurumu ve Z Kuşağı Üzerine Bir Uygulama" isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir. Yazarlar olarak; bu çalışmanın gerçekleşmesindeki rehberlik ve teşviklerinden ötürü Prof. Dr. Şengül S. ANAGÜN'e teşekkürü borç biliriz.*

ON ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
MUHASEBE VE FİNANS YÖNETİMİ ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER KARARLILIKLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA*

Dr. Öğr. Üyesi Özen AKÇAKANAT*

ÖZET

Kariyer hedeflerini kesin olarak belirleyebilme yeteneği şeklinde ifade edilen kariyer kararlılığı kavramı geliştirilmesi mümkün olan bir beceri olarak düşünülmektedir. Öğrenciler açısından değerlendirildiğinde, bu beceriye sahip olmak sonraki yaşam dönemlerinde onlara önemli avantajlar getirmektedir. Bu araştırma ile Muhasebe ve Finans Yönetimi Bölümü öğrencilerinin kariyer kararlılıkları araştırmaya konu edilmiştir. Bölüm öğrencilerinin kariyer kararlılığı düzeyleri tespit edilerek, çeşitli demografik değişkenler açısından kariyer kararlılığının farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Böylelikle, muhasebe eğitimi alan lisans öğrencilerinin, gelecekte bu mesleği yapmaya yönelik kariyer kararlılıklarının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırma nicel desenle kurgulanmış olup veriler anket tekniği ile toplanmıştır. Bu kapsamda, çalışmaya katılmayı kabul eden sekizi devlet, üçü ise vakıf üniversitesi olmak üzere toplam on bir üniversitede 452 öğrenciye ulaşılmıştır. Öğrencilerin kariyer kararlılıkları, Lounsbury, Tatum, Chambers, Owens ve Gibson (1999) tarafından geliştirilmiş "Kariyer Kararlılığı Ölçeği" kullanılarak ölçülmüştür. Araştırmanın sonuçları incelendiğinde, öğrencilerin orta seviyenin üzerinde bir kariyer kararlılığına sahip oldukları görülmektedir. Ayrıca gerçekleştirilen fark testleri ile katılımcıların yaş ve öğrenim görülen üniversite türü açısından kariyer kararlılığı düzeylerinde anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Son olarak, bölümü bilinçli tercih eden, bölümden memnun olan, mezuniyet sonrası

* *Bu çalışmanın benzerlik oranı iThenticate ile %13 olarak belirlenmiştir.*

* *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Finans ve Bankacılık Bölümü, ozenakcakanat@sdu.edu.tr, https://orcid.org/0000-0002-7223-3028*

aynı alanda kariyerini sürdürmek isteyen öğrenciler lehine olmak üzere, kariyer kararlılıklarında anlamlı farklılıklar belirlenmiştir.

Anahtar Sözcükler: Kariyer Kararlılığı, Muhasebe Eğitimi, Muhasebe ve Finans Yönetimi Bölümü, Lisans Öğrencileri.

APA formatında kaynak gösterimi aşağıdaki gibi olmalıdır:
Akçakanat, Ö. (2021). 'Muhasebe ve finans yönetimi öğrencilerinin kariyer kararlılıkları üzerine bir araştırma', içinde Özdemir, F. S., & Kızıldağ, D. (ed.) *Davranışsal Muhasebe: Teorik ve Ampirik Çalışmalar*. Ankara: Siyasal Kitabevi, ss. 357-385.

GİRİŞ

Öğrenciler için bir kariyere karar vermek, göze çarpan gelişimsel bir görev olarak düşünülmektedir (Super, 1980, s. 283). Günümüzde küreselleşme ve bilgi teknolojilerindeki hızlı değişim ve gelişmeler öğrencilerin kariyer seçimlerini etkilemektedir. Bilgi teknolojilerinde yaşanan gelişmeler muhasebe ve finans mesleğinin sürdürülmesinde gelecekte muhasebe ve finans alanında kariyere sahip olmayı düşünen öğrencilerin aynı zamanda teknolojik bilgi, birikim ve deneyime sahip olmalarını da gerektirmektedir.

Gençlerin birçoğu gelecekteki kariyerleri hakkında düşünmeye başladıklarında, nasıl bir yol izleyecekleri konusunda kararsız hissedebilir ve bir kariyer yönü belirleme konusunda kendilerine güvenleri düşük olabilir (Ginevra, Pallini, Vecchio, Nota ve Soresi, 2016, s. 103). Kariyer kararlılığı, bireylerin okulu bitirdikten sonra takip etmek ve geliştirmek isteyecekleri hedeflenen kariyer yolları hakkındaki güven veya kesinlik düzeyini ifade eder (Restubog, Florentino ve Garcia, 2010, s. 188).

Kariyer kararlılığında, yaşamın her evresinde değişimler olacağı muhakkaktır. Ergenlik ve gençlik döneminin ilk yılları, bireylerde kariyer kararlılığının temellerinin oluşması açısından büyük öneme sahiptir. Bireyler kendi değerlerine, ilgilerine, psikolojik ihtiyaçlarına uygun bir meslek alanı seçmenin ileriki iş yaşamlarında önemli rol oynayacağını bilmektedirler (Sharf, 2016, s. 207). Okuldan meslek yaşantısına geçiş dönemi olarak kabul edilen lisans eğitimi sırasında, tutumlar (Luzzo, 1993), kişilik özellikleri (Sav, 2008), kariyer amaçları belirleme (Luzzo, 1995) ve bireysel etmenler (Korkut-Owen, Kepir, Özdemir, Ulaş ve Yılmaz, 2012) gibi değişkenlerin, bireylerin kariyer kararlarında önemli bir rol üstelendikleri belirlenmiştir.

Türkiye'de muhasebe eğitimi 19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren verilmektedir. Zaman içinde, özellikle 90'lı yıllardan itibaren yeni üniversitelerin açılması ile muhasebe eğitimi pek çok üniversitede verilir hale gelmiştir. Bir mesleki eğitim olarak düşünülen ve tasarlanan muhasebe eğitimi Türkiye'de, Yükseköğretim Program Atlası 2020 yılı verilerine göre ön lisans ve lisans

DAVRANIŞSAL MUHASEBE

Teorik ve Ampirik Çalışmalar

Antik çağdan bu yana uygulamalı bir bilim olarak devinimsel gelişim kaydeden Muhasebe bilimi; insan davranışları ile değişen dünyanın ekonomik varlık ve kaynaklarını ölçmeye, işlemeye, meydana gelen değişimleri raporlamaya ve değerlendirmeye devam etmektedir. Öte yandan İktisat biliminde olduğu gibi Muhasebe biliminde de ana fenomenlerden biri olarak sadece rasyonelliğin değil psikolojik ve sosyolojik unsurların da dikkate alınması gerektiği anlaşılmış; iktisadi yaşama davranışçı bakış açısı kazandırılan yoğun bir yayın akımı gözlenmiştir.

Davranışsal Muhasebe alanı farklı teorilerden yararlanılarak şekillenmiş, davranışlar ile muhasebe arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Öyle ki, Muhasebe hem insan davranışlarının nedeni hem de bu davranışlara etki eden bir unsur olarak değerlendirilmiş, ayrıca muhasebe meslek mensuplarının davranışları ve meslek mensuplarının davranışlara etkileri ele alınmıştır.

Bu kitabın temel motivasyonu da Türkiye'de, Davranışsal İktisat altında sınıflandırılabilecek kaynaklar içinde görece zayıf kalan Davranışsal Muhasebe'nin, bu alanı kapsayan teorik ve ampirik çalışmalar ile zenginleştirilmesi yönündeki arzumuz olmuştur. Bu amaçla 13 farklı çalışma ile Muhasebe ve Davranış Bilimleri arasındaki disiplinler arası ilişki (çalışma) alanına dikkat çekilmiştir.

9 786057 877956

Şehit Adem Yavuz Sok.
Hitit Apt. 14/1 Kızılay - Ankara
Tel: 0 (312) 419 97 81
E-posta: info@siyasalkitap.com
www.siyasalkitabevi.com

siyasal kitabevi