

T.C.
BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ANKARA'DA BULUNAN SERBEST MUHASEBECİ MALİ
MÜŞAVİRLERİN BDS 701 STANDARTLARI BİLGİ
DÜZEYİ İLE MESLEKİ ETİK ALGILARI ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN

Enes AYDIN

ANKARA – 2019

T.C.
BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ANKARA'DA BULUNAN SERBEST MUHASEBECİ MALİ
MÜŞAVİRLERİN BDS 701 STANDARTLARI BİLGİ
DÜZEYİ İLE MESLEKİ ETİK ALGILARI ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN

Enes AYDIN

TEZ DANIŞMANI

Doç. Dr. Soner GÖKTEN

ANKARA – 2019

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı çerçevesinde Enes Aydın tarafından hazırlanan bu çalışma, aşağıdaki jüri tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 03 / 01 /2020

Tez Adı: Ankara'da Bulunan Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin Bds 701 Standartları Bilgi Düzeyi İle Mesleki Etik Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Tez Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı - Soyadı, Kurumu)

Doç. Dr. Soner GÖKTEN (Danışman) Başkent üniversitesi

Prof. Dr. Güray KÜÇÜKKOCAOĞLU Başkent üniversitesi

Doç. Dr. Furkan BAŞER Ankara Üniversitesi

İmza

[Handwritten signatures in blue ink over dotted lines]

ONAY

Prof. Dr. İpek KALEMCİ TÜZÜN

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Tarih: ... / ... /

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

Tarih: 03 / 01 / 2020


Öğrencinin Adı, Soyadı : Enes AYDIN
Öğrencinin Numarası : 21620104
Anabilim Dalı : İşletme Anabilim Dalı
Programı : İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans
Danışmanın Unvanı/Adı, Soyadı : Doç. Dr. Soner GÖKTEN
Tez Başlığı : Ankara'da Bulunan Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin Bds 701 Standartları Bilgi Düzeyi İle Mesleki Etik Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Yukarıda başlığı belirtilen Yüksek Lisans tez çalışmamın; Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç Bölümünden oluşan, toplam 62 sayfalık kısmına ilişkin, 16 / 12 / 2019 tarihinde tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 10'dur. Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç
2. Alıntılar hariç
3. Beş (5) kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

“Başkent Üniversitesi Enstitüleri Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Usul ve Esaslarını” inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Öğrenci İmzası:

Enes AYDIN


ONAY

Tarih: 07 / 01 / 2020

Öğrenci Danışmanı Unvan, Ad, Soyad, İmza:

Doç. Dr. Soner GÖKTEN



TEŐEKKÖR

Bu çalışmamın gerçekleőmesinde değerli bilgilerini benden esirgemeyen danışman hocam Doç. Dr. Soner Gökten'e, çalıőmam süresince istatistiki verilerin iőlenmesi konusunda yardımcı olan Samet Doğan'a, yüksek tecrübelerini paylaşan Atilla Yıldırım ve hayatımın her evresinde olduğu gibi bu çalıőmamda da beni destekleyerek yanımda olan eőim Nesrin Aydın ve aileme teőekkürlerimi sunarım.



ÖZET

Aydın E. Ankara’da Bulunan Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin BDS 701 Standartları Bilgi Düzeyi ile Mesleki Etik Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2019.

Araştırmanın temel amacı serbest muhasebeci mali müşavir (SMMM) ‘lerin mesleki etik algı düzeyleri ile BDS standartları ile alakalı olan bilgi düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

Çalışmamızda ilk olarak Bağımsız Denetim Standardı kavramı ele alınacak olup bu kavramın tarihçesi, uygulamaları ve kapsamı ile alakalı bilgi verilecektir. İkinci olarak Mesleki etik kavramı incelenecek olup bu kısımda etik ve etik ilkeleri nedir sorularına cevap aranacak olup bunlara ilaveten de meslek etiğinin düzeyleri ve meslek etiği eğitiminin önemi detayları ile incelenecektir. Araştırmamızın üçüncü kısmında ise mesleki etik kavramı biraz daha detaylıca irdelenecek olup bu noktada etik olmayan ilkeler ve etik dışı davranışların sonlandırılması noktasında birtakım önermelerde bulunmaktadır. Bunlara ilaveten yine bu kısımda kanun perspektifinden etik dışı davranışlara karşı olan yaptırımlar incelenmektedir.

Araştırmanın sonucunda SMMM’lerin nezdinde mesleki etik algısı ile BDS standartları ile alakalı olan bilgi düzeyleri arasında ilişki saptanmaktadır. Standartlara dair bilgi haznesi geniş olan SMMM’lerin mesleki etik davranışlarını benimseme oranı bu standartlara dair bilgisi olmayan SMMM’lere mesleki etik davranışlarını benimseme oranına nazaran daha yüksek çıkmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Bağımsız Denetim Standardı, Serbest Muhasebe, Mesleki Etik, Mali Müşavir, SMMM (Serbest Muhasebeci Mali Müşavir), Etik İlkeleri, Etik Dışı Davranışlar, Bağımsız Denetim Standardı Tarihçesi, Bağımsız Denetim Standardı Kapsamı, Mesleki Etik, Mesleki Etik Eğitimi

ABSTRACT

Aydın E., Investigation of the Relationship Between Knowledge Level of BDS 701 Standards and Professional Ethics Perceptions of Certified Public Accountants in Ankara, Baskent University, Social Sciences Institute, Department of Business Administration, Master's Degree Thesis, 2019.

The main purpose of this study is to investigate the relationship between professional ethical perception levels and knowledge of SMMMs in terms of levels of the BDS standards.

In our study, the concept of BDS will be discussed first and information about the history, applications and scope of this concept will be given. Secondly, the concept of professional ethics will be examined and, in this part, the answers to the questions of ethics and ethical principles will be sought. In the third part of our research, the concept of professional ethics will be examined in a little more detail and some suggestions are made about the termination of unethical principles and unethical behaviors. In addition, this section examines the sanctions against unethical behavior from the perspective of the law.

As a result of the study, the relationship between professional ethics perception and knowledge levels related to BDS standards is determined. The rate of adoption of professional ethics behaviors of SMMMs with a large knowledge base of standards is higher than the rate of adoption of professional ethics behaviors of SMMMs who have no knowledge of these standards.

Key Words: Independent Audit Standard, Independent Accountant, Financial Advisor, Independent Accountant and Financial Advisor, Ethic Principles, Non-ethical Behaviors, Independent Audit Standard History, Independent Audit Standard Scope, Professionel Ethic, Professionel Ethic Education

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	V
ÖZET	VI
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	viii
SİMGELER VE KISALTMALAR	X
TABLolar DİZİNİ	XI
1. GİRİŞ	12
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	14
2.1. Bağımsız Denetim Kavramı	14
2.1.1. BDS'nin Tarihçesi	14
2.1.2. BDS'nin Kapsamı	16
2.1.3. BDS'nin Uygulamaları	18
2.2. Mesleki Etik Kavramı	18
2.2.1. Etik Nedir?	18
2.2.2. Mesleki Etik Davranışın Önemi	21
2.2.3. Meslek Etiğinin Düzeyleri	25
2.2.4. Etik Davranış İlkeleri	26
2.3. BDS 701 ve Mesleki Etik	31
2.3.1. Etik Dışı Davranışlar	31
2.3.2. Etik Dışı Davranışın Sebepleri	36
2.3.3. Etik Olmayan Davranışların Sonlandırılması	42
2.3.4. Kanun, Standart ve Yaptırımların Etik Davranış Üzerindeki Etkisi	45
3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	49
3.1. Araştırmanın Amacı	49
3.2. Araştırmanın Önemi	49
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	49
3.4. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemleri	49
3.5. Verilerin Analizi	50
3.6. Araştırmanın Sınırlılıkları	50

4. BULGULAR	52
4.1. Demografik Bulgular	52
4.2. BDS 701 Bilgi Düzeyi Ölçeğine Verilen Cevapların Dağılımı.....	54
4.3. Mesleki Etik Ölçeğine Verilen Cevapların Dağılımı.....	55
4.4. Hipotezlerin Testi ve Yorum	56
4.5. Mesleki Etik Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	58
4.6. BDS 701 Bilgi Düzeyi Ölçeği Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	59
4.7. Cinsiyete göre mesleki etik algısı arasında anlamlı fark vardır. (Mesleki etik algısı ölçeğinin 3 alt boyutu vardır. Her biri için bakılacaktır.).....	59
4.8. Yaş gruplarına göre mesleki etik algısı arasında anlamlı fark vardır. (Mesleki etik algısı ölçeğinin 3 alt boyutu vardır. Her biri için bakılacaktır.).....	60
4.9. Medeni duruma göre mesleki etik algısı arasında anlamlı fark vardır. (Mesleki etik algısı ölçeğinin 3 alt boyutu vardır. Her biri için bakılacaktır.).....	61
4.10. Eğitim düzeyine göre mesleki etik algısı arasında anlamlı fark vardır.(Mesleki etik algısı ölçeğinin 3 alt boyutu vardır. Her biri için bakılacaktır.).....	61
4.11. Gelir düzeyine göre mesleki etik algısı arasında anlamlı fark vardır.(Mesleki etik algısı ölçeğinin 3 alt boyutu vardır. Her biri için bakılacaktır.).....	62
4.12. Meslekte çalışma süresine göre mesleki etik algısı arasında anlamlı fark vardır. (Mesleki etik algısı ölçeğinin 3 alt boyutu vardır. Her biri için bakılacaktır.)65	
4.13. Çalışma şekline göre mesleki etik algısı arasında anlamlı fark vardır. (Mesleki etik algısı ölçeğinin 3 alt boyutu vardır. Her biri için bakılacaktır.).....	66
4.14. Eğitim düzeyine göre BDS 701 bilgi düzeyleri arasında anlamlı fark vardır. 67	
4.15. BDS 701 bilgi düzeyi puanı ile mesleki etik görüşü alt boyutları arasında ilişki vardır.	67
4.16. Ankete Verilen Cevaplara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	69
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	72
6. KAYNAKLAR	75
7. EKLER	

SİMGELER VE KISALTMALAR

%	: Yüzdelerik
SMM	: Serbest Muhasebeci Mali Müşavir
BDS	: Bağımsız Denetim Standardı
SMMMO	: Ankara Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası
TL	: Türk Lirası



TABLolar DİZİNİ

Tablo 4.1. Bireylerin Demografik Verilerine İlişkin Frekans Tablosu.....	52
Tablo 4.2. BDS 701 Bilgi Düzeyi Ölçeğine Verilen Cevapların Dağılımı.....	54
Tablo 4.3. Mesleki Etik Düzeyi Ölçeğine Verilen Cevapların Dağılımı	55
Tablo 4.4. Güvenilirlik Analizi	56
Tablo 4.5. Faktör Analizi Sonuçları.....	57
Tablo 4.6. Mesleki Etik Ölçeği Alt Boyutları İçin Tanımlayıcı İstatistikler	58
Tablo 4.7. BDS 701 Bilgi Düzeyi Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	59
Tablo 4.8. Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları	59
Tablo 4.9. Yaş Gruplarına Göre Anova Sonuçları.....	60
Tablo 4.10. Medeni Duruma İlişkin T-Testi Sonuçları.....	61
Tablo 4.11. Eğitim Düzeyine Göre T-Testi Sonuçları	62
Tablo 4.12. Gelir Düzeyine Göre Anova Sonuçları.....	63
Tablo 4.13. Gelir Düzeyine İlişkin Çoklu Karşılaştırmalar	64
Tablo 4.14. Mesleki Deneyime Göre Anova Sonuçları.....	66
Tablo 4.15. Çalışma Şekline Göre T-Testi Sonuçları	67
Tablo 4.16. Eğitim Seviyesine Göre T-Testi Sonuçları	67
Tablo 4.17. Korelasyon Testine İlişkin İstatistikler	68
Tablo 4.18. Ankete Verilen Cevaplara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	69

1. GİRİŞ

Etik genel hatları itibariyle bireysel ve toplumsal plan neyin ahlaki perspektiften iyi ya da kötü veya doğru ya da yanlış olduğunu araştıran ve irdeleyen bir felsefe dalı olarak tanımlanabilmektedir (Uluç, 2003, s. 322).

Etik eylemlerden ziyade eylemlerin arkasında var olan sebep ve gerekçeleri irdelemektedir. Eylemlerin arkasında var olan değer olguları etik değerleri oluşturmaktadır. Etik, eski çağlardan beri felsefi tartışmaların konusu olmuştur. Doğru eylemler ve ahlaki değerlendirme için kriterleri anlamaya ve oluşturmaya odaklanan bir felsefe alanı olarak görülmektedir. Genellikle belirli bir eylemin doğruluğu ve bunu doğrulayan hususlarla ilgilenir. Ahlaki teorilerin içerisinde etik kavramı, herhangi bir eyleme ahlaki yön verme ve bu eylemin ahlaki hakkında sürekli değerlendirme yapma ile ilgilidir. Ahlak teorisi perspektifinden etik bireylerin toplumsal işleyiş içerisinde uyması gerekli olan ahlak kuralları olarak görülmektedir. Yine ahlak teorisi içerisinde etik, ahlaki normlar içerisinde bireyin ne şekilde hareket etmesi gerektiğini irdeleyen değerler sistemi şeklinde açıklanmaktadır. Günümüzde bireylerin davranışlarının etik perspektifinden değerlendirilmesinde yalnızca bireylerin sahip olduğu şahsi değerlerin değil toplumda varlık gösteren bağımlı/bağımsız çıkar grupları, sivil toplum hareketleri ve daha birçok topluluk etik kavramının şekillendirmesinde ve değerlendirilmesinde rol sahibidir (Yatkın, 2013, s. 3).

Tarih boyunca insanoğlu iyi ve kötü kavramları incelemiş ve hayatı bu eksen de yaşamaya çalışmıştır. Uzun yıllar boyunca oluşan birikim neticesinde insanoğlu bir takım normlar yaratmıştır. Bu normlardan bazıları kötü olup etik dışı davranış olarak tanımlanmaktadır. Hırsızlık, adam kayırma, yolsuzluk, yalan söylemek gibi birçok davranış etik dışı kavramların içerisinde kendine yer bulmaktadır. Etik dışı davranışların yaygın şekilde toplumda bulunması hem bireysel hem de toplumsal planda ciddi sorunların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. En nihayetinde de bu sorun sarmalı toplum, birey, devlet ilişkilerini ve kamu mali sistemini olumsuz olarak etkilemektedir (Durman, 2005, s.1).

Çalışma hayatında ister kamu ya da özel sektör olsun bireylerin etik dışı davranışlarının önüne set çekilmesi adına bir takım kurumsal resmi ya da gayri resmi ilke ve düzenlemeler mevcuttur. Bu tarz kurumsal normların varlığı kurum içi düzeni ve sürekliliği mümkün kılmaktadır. Resmi olmayan normların varlığı ise kurum içerisinde var olan iletişim kanallarının verimliliğini arttırmaktadır (Tüsiad, 2005, s. 98).

Bağımsız denetim kavramı ve denetçinin sınırları içerisinde mesleki etik kavramı da diğer meslek kollarında olduğu gibi ciddi öneme sahiptir. Bu noktada mesleki etiğin yerleştirilmesi için yapılan çalışmalar neticesinde etik kodları meydana gelmektedir. Etik kodları bir nevi bir yol haritası olup bireylere neyin doğru ve iyi neyin yanlış ve kötü olduğuna dair bilgiler içermektedir. Ciddi derecede özveri gerektiren denetim işlemleri ve denetçilik mesleği içinde mesleki etik kavramı var olması gereken bir iş disiplini. Mesleki etiğin olmadığı denetim mekanizmalarının bağımsızlığından daima şüphe duyulmakta ve güven ortamı ciddi hasar görmektedir (Tahtasakal, 2003, s.1).

Bireylerdeki mesleki etik anlayışı ile BDS 701 standartları arasında da bir ilişki söz konusudur. Bu nokta da standartlara dair bilgi hazinesi geniş olan bireylerin mesleki etik davranışlarını benimseme oranı bu standartlara dair bilgisi olmayan personelin mesleki etik davranışlarını benimseme oranına nazaran daha yüksek çıkmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bağımsız denetim standartlarının tarihçesi, kapsamı öncelikle detaylandırılıp ardından mesleki etik ile ilgili etik olan, etik olmayan davranışlar ve bu davranışların sebepleri genel hatlarıyla ele alınacaktır. Kanun, standart ve yaptırımların etik davranışlar üzerindeki etkileri kavramsal çerçevede işlenecektir.

2.1. Bağımsız Denetim Kavramı

Bir işletmenin finansal tablo ve diğer finansal bilgilerinin, finansal raporlama standartlarına uygunluğu ve doğruluğu hususunda, makul güvence sağlayacak yeterli ve uygun bağımsız denetim kanıtlarının elde edilmesi amacıyla, denetim standartlarında öngörülen gerekli bağımsız denetim tekniklerinin uygulanarak defter, kayıt ve belgeler üzerinden denetlenmesi ve değerlendirilerek rapora bağlanmasını ifade etmektedir (Türkiye Denetim Standartları, 2017, s.1).

2.1.1. BDS'nin Tarihçesi

BDS'nin tarihine baktığımız zaman tarihsel anlamda denetim kavramının kökeni antik çağlarda M.Ö. 3000'li yıllarda Ninova'ya kadar uzanmaktadır (Sharkansky, 1991: 5). Genel hatları itibariyle bu dönemdeki denetim kavramı kralların, kraliyet tahıl ambarlarının sayımını yapmak ve buradaki görevlileri kontrol etmek için kâtiplere verilen yetki olarak tanımlanmaktadır (Khan, 1995, s.2).

Mezopotamya coğrafyasında ortaya çıkan denetim kavramı daha sonra Yunan şehir devletlerine geçmiştir. Bu şehir devletlerin de denetim konseptinin etkisi ile de organize bir devlet sistemi meydana gelmiştir. Antik Mısır ve erken Roma dönemi kalıntılarında kamuya ve krala ait bulunan hesapların kontrol edildiğine dair ciddi buluntular bulunmaktadır. Asya coğrafyasında denetim kavramı bilhassa Çin de ciddi derece de gelişim göstermiştir. M.Ö. 1100 yılında Zhou Hanedanlığı döneminde, Çin'de denetime ilişkin kimi uygulamalar yapıldığı anlaşılmaktadır.

İslam coğrafyasında ise kamu denetim anlayışı İslam uygarlığının geliştiği VII. ve XII. Yüzyıllar arasındaki tarihsel dönemde gelişim göstermiştir. Dört halife döneminden başlamak üzere özel ya da kamu ayrımı yapılmadan denetim birimlerinin oluşturulduğu gözlenmektedir (Khan, 1995, s.3).

Denetim dışında, hesap verme sorumluluğu kavramı ilk olarak sanayi devrimini 18. Yy da tecrübe eden İngiltere de ortaya çıkmaktadır. Bu yüzyıldan önce 1600'lü yılların sonlarında İngiltere de Kamu Hesapları Komitesi ve Sayıştay Kurumu

kurulmuştur. Kamu maliyesinin oluşturulmasında yine İngiltere de aynı dönemde yasama kurumu olan meclise belli bir üstünlük verilmiştir. Yani ilk kez İngiltere de yasamanın yürütmeyi kontrol etmesine olanak sağlanmıştır (Dewar, 1985, s.10-12).

BDS'nin tarihçesini Türkiye özelinde değerlendirecek olursak değerlendirmemizi Cumhuriyet öncesi ve sonrası dönem şeklinde yapmamız daha sağlıklı olacaktır. Bu değerlendirme şekli iki dönemin kıyaslanması adına da bizlere ciddi fayda sağlamaktadır.

Cumhuriyet öncesi dönemde çok net bir tarih veya zaman aralığı belirtmenin zorluğu ile beraber, denetim kavramının Selçuklu yönetimi altında filizlendiği söylenebilmektedir. Yine devlet yönetimi sisteminde Selçuklu modelini miras alan Osmanlı Devleti'nde de denetleme hizmetlerinin varlığını ve bağımsız bir biçimde yürütülmekte olduğu anlaşılmaktadır. Hem Selçuklu hem de Osmanlı dönemi içerisinde denetim hizmetleri genel itibariyle kamu yararı gözetilerek yapılmaktadır (Kutukız ve Öncü, 2009, s.98).

Osmanlı arşivleri incelendiğinde özelliklere kamu menfaatinin sağlanması hususunda kadılara çok ciddi yetkiler verilmiştir. Bu yetki çerçevesinde kadılar buldukları bölgenin muhasebesini tutmakta ve kamu menfaatine aykırı hareketleri ceza-i işlem uygulayarak bastırmaktadır. Kadılar almış oldukları bütün kararları ise kayıt defterleri denen yine denetime tabii tutulan fasiküllere yazmaktaydı (Çelik, 2005, s.225).

19. yy Osmanlı devletindeki batılılaşma hareketinin de etkisi ile merkezi yönetim anlayışında bir takım ilerlemeler meydana gelmiştir. Bu ilerlemeler neticesinde günümüzdekilere benzer şekilde bakanlıklar meydana çıkmıştır. Bu kurumların işleyişi içerisinde teftiş memurları atanmış ve bu memurlar devletin işleyişi içerisinde denetim yaparak kamu denetim hizmetleri alanında ilk çalışma türlerini ortaya koymuştur. Daha sonra yönetimde denetleme işlevi bağımsız bir oluşum tarafından icra edilmeye başlamıştır (Kutukız ve Öncü, 2009, s.112).

Kurtuluş savaşının yapıldığı zorlu yıllarda dahi bağımsız denetim kavramı önemsenmiş ve 1921 anayasasında Bölge Müfettişlikleri kurularak kaza ve beldelerdeki kamu kaynaklarının denetimi bu müfettişliklere verilmiştir (Kutukız ve Öncü, 2009:128).

Cumhuriyet sonrası dönemde de bağımsız denetim alanında ciddi çalışmalar yapılmıştır. Özellikle 1960 sonrası dönemde serbest piyasa da faaliyet gösteren banka ve mali kuruluşların talepleri neticesinde bağımsız denetim mesleği ortaya çıkmıştır. Bu nokta da banka ve mali kuruluşların nihai amacı piyasaya ve ortaklara güven vermektir. Bu güvenin ise soyut göstergelerden ziyade bağımsız denetim mekanizmaları tekelinde oluşturulan somut göstergelerle açığa vurulması gerekmektedir (Çelik, 2005, s.86).

Türk hukuk sistemi içerisinde 1987 yılına dek Türk Ticaret Kanunu vergi mevzuatı içerisinde kamuya ait gelirleri güvence altında tutmak amacıyla, kamuya ait otoriteler tarafından yapılan bir denetim olarak tanımlanmıştır. Bu yıldan sonra kamudaki denetçilere ilaveten bağımsız denetçilerden yararlanma eğilimi ortaya çıkmış ve bu eğilimle birlikte bağımsız denetim, işletme denetiminde yerini almıştır (Çelik, 2005, s.411).

Türkiye de bağımsız dış denetim zorunluluk olayı da ilk defa yine 1987 yılında bankaların denetimi ile getirilmiş ancak denetleme ilke ve kuralları ise, ilk kez Sermaye Piyasası Kurulunun 1988 yılında yayınladığı tebliğler ile yasal nitelik kazanmıştır (Kutukız ve Öncü, 2009, s.133).

2.1.2. BDS'nin Kapsamı

BDS 701 nezdinde önemli denetim meselelerinin raporlanması ayrı bir başlık ve bölüm altında incelenmesi gerekliliği ifade edilmektedir. Buna ilaveten belirtilen raporda olumlu görüşten bağımsız olarak başka bir görüşün iletilmesi halinde, bu görüşün ortaya çıkmasına sebep olan meseleyi denetçi kilit denetim konuları kısmında bildiremez. Ayrı bir kısımda ifade edilebilen kilit denetim meselelerinin kilit denetim meselesi olarak tanımlanmasının nedeni ve denetimde meselenin nasıl değerlendirildiği ifade edilmelidir. Öte yandan bahsi geçen denetim konusuna yönelik bir eklenti mevcutsa bu eklentiye de atıfta bulunmanın yararlı olduğu ifade edilmiştir (Türkiye Denetim Standartları,2017, s.6).

Bazı istisnalar dışarıda bırakılacak olursa genel hatları itibariyle BDS 701'de kilit denetim konularına raporda yer verilmesi gerektiği ifade edilmektedir. Bazı konularda konunun kamu bilgisine açıklanması durumunda ortaya çıkacak durum faydadan ziyade zarar yaratacaksa kilit denetim meselesinin açıklanmaması isabetli bir karar olabilmektedir. Bu noktada fayda maliyet hesaplaması denetçinin muhakeme

yeteneğine bırakılmıştır. Muhakemenin dışında bazen mevzuat açısından da konunun kamuya açıklanmasına izin verilmeyen durumlar mevcuttur. Bu durumlarda da kilit denetim konularının açıklanmayacağı ifade edilmektedir. Örnek vermek gerekirse kara para aklamaya ilgili konulara ilişkin yetkili kurum tarafından yürütülen soruşturmayı etkileyecek bir durum söz konusu ise kilit denetim konusunun açıklanmaması uygun olacaktır(Türkiye Denetim Standartları,2017, s.7).

Bahsedilen tüm bu süreçte denetçi ve yönetim arasındaki ilişki ciddi önem arz etmektedir. Karar verme sürecinde denetçi ihtiyaç duyması halinde hukuki danışmanlıkta alabilmektedir. Yine konunun kamuya neden mal edilmediğini öğrenme noktasında denetçi yönetimden bunu sebeplerine dair bir bildirim talep edebilmektedir. Denetçi bu yola başvurarak kamu nezdinde sorumluluğunu yerine getirdiğinin ispatını yapmaktadır yâda sonradan şahsına yönelik ortaya çıkabilecek ikilemlere karşı bir set mekanizması yaratmak istemiş olabilmektedir (Türkiye Denetim Standartları,2017, s.8).

Denetçinin, kilit denetim konusu olarak belirlediği hususları veya şartlara bağlı olarak raporda kilit denetim konusu bulunmadığına ilişkin kararını BDS 701'e göre üst yönetimden sorumlu olanlarla kurulacak iletişim vasıtasıyla sunması gerekir. Bu noktada denetçinin yönetim kademesi ile bu mesele hakkında ne vakit iletişime geçeceği denetçi ve yöneticinin inisiyatifi doğrultusunda farklılık göstermektedir. Örnek olarak üst yönetim kademesi kilit denetim konuları ile alakalı ilk izlenimleri denetim planlanması aşamasında alabilmektedir. Bu tarz bir iletişimin faydasına bakacak olursak bu noktada üst yönetime finansal tablolarda yeni ve kapsamlı bir açıklama yapılmasının faydalı olup olmayacağını değerlendirme imkânı sunulabilmektedir (Türkiye Denetim Standartları,2017, s.10).

Bunun dışında denetçinin yönetici kademe ile müzakere etmesi gereken diğer hususta kilit denetim konusunun açıklanmaması ve bunun sebepleridir. Denetçi için BDS 701'e göre yapmış olduğu çalışmaları denetim aşamalarının tamamında olduğu gibi kilit denetim konuları ile ilgili hususları çalışma kâğıtlarında belgelendirmesi gerekmektedir. Bu nokta da azami dikkat gerektiren konular ve bu konuların kilit denetimin sınırları içine girip girmediğinin çalışma kâğıtlarında belgelendirilmesi gerekir. Yine kilit denetim konusu yoksa olmadığına ilişkin denetçi kararının gerekçesi ve kilit denetim konusu olarak belirlenen bir konunun denetçi raporunda

bildirilmemesine ilişkin denetçi kararının gerekçesi belgelendirilmesi gereken hususlardır (Türkiye Denetim Standartları,2017, s.11).

2.1.3. BDS'nin Uygulamaları

Kilit denetim konularının bildirilmesinin amacı, yürütülen denetime ilişkin daha fazla şeffaflık sağlayarak denetçi raporunun iletişim değerinin artırılmasıdır. Kilit denetim konularının bildirilmesi, denetçinin mesleki muhakemesine göre, cari döneme ait finansal tabloların denetiminde en çok önem arz eden konuların anlaşılmasında finansal tabloların hedef kullanıcılarına (“hedef kullanıcılar”) ilâve bilgiler sağlar. Kilit denetim konularının bildirilmesi ayrıca, hedef kullanıcıların işletmeyi ve denetlenen finansal tablolardaki önemli yönetim muhakemesi içeren alanları anlamalarına da yardımcı olabilir (Türkiye Denetim Standartları,2017, s.11).

Bu BDS; borsada işlem gören işletmelerin tam set genel amaçlı finansal tablolarının denetiminde ve denetçinin raporunda kilit denetim konularının bildirilmesine karar verdiği diğer denetimlerde uygulanır. Bu BDS ayrıca, denetçinin, raporunda kilit denetim konularını bildirmesinin mevzuatla zorunlu kılınması durumunda da uygulanır. Bununla birlikte, mevzuata göre raporlanması zorunlu olmadığı sürece, BDS 705 denetçinin finansal tablolara görüş vermekten kaçınması durumunda kilit denetim konularının bildirilmesini yasaklar (Türkiye Denetim Standartları,2017, s.12).

Kilit denetim konularının denetçi raporunda bildirilmesi; işletme, denetlenmiş finansal tablolar veya yürütülen denetimle ilgili belirli hususlar hakkında hedef kullanıcıların yönetim ve üst yönetimden sorumlu olanlarla daha ileri düzeyde bir ilişki kurmalarına da zemin hazırlayabilir (Türkiye Denetim Standartları,2017, s.14).

2.2.Mesleki Etik Kavramı

2.2.1. Etik Nedir?

Etik kavramı ontolojik olarak tanımlanması en zor kavramlardan biridir. Tarih boyunca bu kavram üzerine çeşitli tanımlamalar yapılmış olup bunlar en nihayetinde literatüre birçok katkı sağlamıştır (Aydın, 2006, s. 8). Etik kelimesi köken itibarıyla Yunanca bir köke sahiptir. Bu kök görenek alışkanlık anlamına gelen “ethos” kelimesinde vücut bulmuştur. Bu kelimeden türeyen ethics kelimesi değerlerin ahlak ilkeleri ışığında incelenmesi sonucu ortaya çıkmıştır. Antik dönem Yunan

filozoflarının da katkısıyla etik kavramı ahlaki perspektiften çıkartılarak felsefi bir temele oturtulmuştur (Elgin, 2006, s. 11).

TDK'nın sözlüğüne baktığımız vakit etik kavramı genel hatları ile ahlak bilimi şeklinde kullanılmaktadır ve bu ahlak bilimi tam manasıyla bir ahlak öğretisini önererek fiili değerler silsilesi yaratmaktadır. Ansiklopedi nazarında incelendiği vakit, etik kavramı toplum ve birey nezdinde var olan değerlerin ahlaki nazardan iyi veya kötü, doğru ya da yanlış olup olmadıklarını analiz eden felsefenin bir dalı olarak tanımlanmaktadır (Uluç, 2003, s. 322).

Ahlaki prensipler nazarında etik araştırmaları genel itibariyle hakikat temelli davranışın araştırılmasıdır. Toplum nazarında değerlerin benimsenip benimsenmemesi, bireye nasıl ve ne şekilde muamelede bulunulacağı ya da birey toplum karşılık ekseninde sorumluluk kavramı etik konusunu tabii sınırlarını çizmektedir. Bu eklemeler ışında diyebiliriz ki etik her şeyden evvel birey ve toplum adına ideal olanı tanımlama dürtüsüdür. Geniş bir perspektiften baktığımızda toplum-birey veya karşılıklı bireysel ilişkiler de aktivitelerin ve nihai hedeflerin belli bir şablona sığdırılması, neyin yapılabileceği ya da yapılamayacağı, neyin talep edileceği ya da edilemeyeceği, neyin aidiyet olduğu ya da olmadığına bilinmesi etik kavramının geniş sınırlarının içerisinde bulunmaktadır. Salt tanımlamalar dışında etiğin deneysel boyutu da mevcuttur. Bu deneysel boyut, şahsi ve toplumsal tecrübelerimizin, bireyin tavırlarını idare etmesi gereken ilkelere ve hayat içerisinde takip etmeye degecek değerlerin tanımlanması yoluyla isimlendirilmesi adına, akıl temelli meydana gelen sistematik bir teşebbüstür. Etik genel hatları itibariyle akıl ekseninde şekillendiğinden dolayı ahlak kavramının ilahi ve teolojik planından ayrılmaktadır (Tüsiad, 2005, s 50).

Uygulama nazarında etik, ahlaki ödev ve ilkeler anlayışının bütünüdür. Bu açıdan bakıldığında etik temelli anlayışlar hesap verebilirlik ve iyi davranışta somutlaşır. Öbür taraftan etik, bireyin devlet ile olan etkileşiminde uygun davranışı tanımlayan içten gelen bir uyarıcıdır. Bu uyarıcının etkilerini de günlük konuşmalarımızda da sıkça işitmekteyiz. Erdem, haysiyet, saygı, dürüstlük, toplum hizmeti gibi kavramlar siyasetçilerden akademisyenlere mavi yakalılardan beyaz yakalılara varıncaya dek toplumun geniş bir kısmı tarafından sıkça kullanılan kelimelerdir. Doğru ve iyi olan değerler bütünü yansıması olan etik, bireye aileden

veya ilköğretimden başlayarak bütün eğitim sürecinde öğretilmesi hedef edilmektedir(Tüsiad, 2005, s 51).

İnsan ve toplum davranışlarının organizasyonunu sağlayan ilkeler ve normlar silsilesine etik denir. Bu bağlamda bireyler için neyin hakikat ve iyi olduğu, hedeflerinin ne olması gerektiği ile ilgilidir. Genel itibariyle spesifik bireysel ve toplumsal ahlâki tecrübelerin hayattaki karşılıkları ile alakalıdır. Etik başlı başına nevi şahsına münhasır bil kavram olmasının dışında, bu kavram çeşitli etkilere açıktır. Toplumsal kültürden siyasal sisteme varıncaya dek çeşitli nitelikler etiği etkileyebilmektedir (Aydın, 2006, s.12) .

Etik araştırmaların da üç farklı safha karşımıza çıkmaktadır. Ahlaki planda var olan materyalist bakış açısını yansıtan betimleyici etik, insanın ne yapıp ne yapmaması gerektiğine dair soruları barındıran normatif etik ve normatif etiğin ortaya çıkardığı yargıların tartışılması ile ahlak felsefesinde modern bakış açısını ifade eden metaetiktir (Cevizci, 2002, s.7).

Sistemler nezdinde incelediğimiz de etik dört farklı sistemi karşımıza çıkartmaktadır. Bu sistemler içerisinde ilk olarak “amaçlanan sonuç etiği” karşımıza çıkmaktadır ve bu sistem en nihayetinde bireyin davranışlarını şekillenmesinde beklenen sonuçların etkisi olduğunu iddia etmektedir (Aydın, 2006, s.20).

Kant tarafından ortaya atılan “kural etiği” evrensel kurallar temelli olup, bireyin bu kurallara ailede, okulda, toplumda ve iş yaşamlarında uyması gerektiğini iddia etmektedir (Örenel, 2005, s. 8). Üçüncü sistem olan “Toplumsal sözleşme etiği” nde, birey ve toplum arasındaki karşılıklı etkileşim büyük bir yer kaplar. Bu noktada bireyin topluma değerler katmasının dışında toplumun da bireylere belirli değerler kattığını savunmaktadır(Aydın, 2006, s.26). Sonuncu etik sistemi ise “kişisel etik” tir. Bu sistem de etiğin toplumsal veya çevresel faktörlerden bağımsız olarak kaynağının tamamıyla bireyin içeresinden gelen ses olan vicdan olarak tanımlamaktadır (Kılavuz, 2003, s. 80).

Bireyler nezdinde yapılan bir etik araştırmasında, alınan yanıtların yüzde ellisi, etik kavramını, "neyin hakikat olduğunu hissiyatlarımın bana söylemesi" olarak tanımlamıştır. İnsanlar, şahsi kararlara erişme istikametinde veya kar maksimizasyonunda bile etik kavramına başvurabilmektedir (Hartman, 1998, s. 1–2).

Araştırmanın nazarında ise etik, erdemli olma, dürüstlük gibi noktalarda vicdan temelli bir denetçi olması ve insan ve toplum ekseninde ortaya çıkan davranışların düzenlemesini sağlayan veya ön ayak olan ilkeler, normlar ve standartlar silsilesinin bütünü olarak tanımlanmaktadır.

2.2.2. Mesleki Etik Davranışın Önemi

İnsanların para kazanmak ve hayatını idame ettirebilmek adına günün belirli bir periyodu içerisinde profesyonel bir şekilde iştirak ettiği iş meslek olarak tanımlanmaktadır. Bir işin veya meşgalenin meslek şeklinde tanımlanabilmesi için o iş veya meşgalenin minimal olarak belli bir kurumsal yapı sarmalına sahip olması gerekmektedir (Elgin, 2006, s. 20).

Ekonomik tanımlamanın dışında, meslekler toplumsal hayat içerisinde çeşitli normları barındıran ve işlevsel açıdan vazgeçilmez olan ahlaki birimler olarak şeklinde de tanımlanabilmektedir. Bu tanımlamanın ışığında, meslekler toplumsal ve ekonomik hayata ahlaki bir içerik ekleyerek, işlevsel hedeflerini yerine getirmektedirler (Bal ve Beren, 2003, s. 32).

Shartle'nin tanımlamasında ise meslek, bir iş ortamında ortaya çıkan benzer etkinlikler silsilesinin bütünüdür. Yani bu noktada meslek, bilgi ve beceri uygulamalarının kombinasyonudur. Yani her ne kadar meslek sahibi olunabilse de bu aynı zamanda iş sahibi olma anlamına gelmemektedir. Fakat işi olanın bu perspektiften bakıldığında mesleği olmaktadır (Kuzgun, 2000, s. 3).

Spesifik bir meslek grubunun, meslek ile alakalı oluşturduğu, muhafaza ettiği, meslek üyelerinin riayet etmeleri gerekli olan ilkeleri gösteren, onları belli çerçeveler ekseninde davranmaya zorlayan, kişisel yönelimlerini törpüleyen, donanımsız mesleki üyeleri bu çerçevenin çizdiği sınırlar dışına çıkararak, meslek içi rekabeti organize eden ve vizyon ideallerini muhafaza etmeyi amaç edinen mesleki ilkeler toplamına meslek etiği denir (Aydın, 2006, s. 4)

Genel hatları itibariyle bütün meslek gruplarının, kendi adları ile anılan ve meslek ile iştigal eden bireylerin riayet etmesi gereken normlar silsilesine meslek etiği denir. Bu açıdan bakıldığı vakit, meslek etiğinin, salt etik normundan ayrılması ve bağımsız olarak düşünülmesi olanaksızdır (Elgin, 2006, s. 21).

Bunun dışında etik normlarının kurumsal temelde benimsenmesini sağlayan etik eksenli kodlara riayet ve bu kodların geliştirilmesi birey ve kuruma artı değer

kazandırdığı gibi, çalışanları iftira ve dedikoduda ya karşı bir paratoner misali koruma görevini de icra edecektir (Akın, 2000, s.7).

Belirli ve her meslek için sabit bir meslek etiğinden bahsetmek mümkün değildir. Ne kadar ayrı ve bağımsız meslek grubu varsa o kadar da meslek etiği olduğunu söylemekte bir sakınca yoktur. Değişen ve gelişen teknoloji ile birlikte mesleklerin yapısında ve meslek etiği anlayışında da çeşitli değişimler meydana gelmiştir. Bu değişimler yenilikler yaratmasının dışında, mevcut düzenin değişmesi hasebiyle kurumlar da bir takım sıkıntılara sebebiyet verebilmektedirler. Günümüz içerisinde devamlılığını sağlayıp hayatta kalmak isteyen kurumların bu değişime ayak uydurup ona göre pozisyon almaları gerekmektedir(Elgin, 2006, s. 23).

Meslek etiği ve önemi ile alakalı olarak öne çıkan bir diğer hususta iş etiğidir. Bu noktada iş etiği kavramı farklı algılamalara açık olduğu için herkes tarafından farklı algılanabilmekte ve farklı tanımlamalar ortaya çıkmaktadır.

Bunlardan bazıları şunlardır (Güven, 2004, s. 800) :

- İş ahlâkı, karşılıklı var olan etkileşimlerde dürüstlük, güven, saygı ve hakça davranış ekseninde şekillenmektedir.
- İş ahlâkı genel hatları itibariyle ahlak prensiplerinin iş yaşamında pratiğe dökülmesidir.
- İş ahlâkı, hakikat temeli üzerine kuruludur ve karşılıklı bireysel ilişkilerden adil ticarete varıncaya dek geniş bir spektrum içerisinde faaliyette bulunmaktadır.

Tanımlamalarda da görülebileceği gibi iş etiği genel hatları ile belirli durumlar neyin hakikat veya iyi olduğunun tanımlamasını yapıp bunlara ilişkin standartlar koymaktadır. Basit bir şekilde tanımlayacak olursak iş etiği, “iş hayatında tavırlarımıza rehber olan ahlaki normların bütünüdür”. Genel tanımla yapacak olursak, iş etiği, “var olan ekonomik hayat içerisinde dürüstlük, güven, saygı ve hakça hareket etmeyi ilke edinmek ve çevreyle kontak halinde bulunurken aynı çevreyi paylaşan insanlara destek olmaktır” (Özgener, 2004, s. 51).

Etik dediğimiz vakit kendimiz dışında başka bireyleri de düşünmek işin içine girmektedir. 21.yy. hızla globalleşen dünyasında etiğe bakış açısında değişmekte ve işin içine etkiyel dönüşüm “hem önemli hem de pratikte yerleştirilmesi zor” konsepti şeklinde gerçekleşmektedir (Browne, 2004, s. 1).

İş dünyasında var olan mal ve hizmetlerin üretim ve pazarlama sürecindeki hakikatlerin ve yanlışlıkların ifade edilmesi iş etiğinin sınırları içerisine girmektedir. Neyin hakikat neyin sakıncalı yanlışlar olduğu meselesi ahlaki bir meseledir. İş hayatında doğru olarak lanse edilebilecek davranışlar ve eylemler olduğu gibi yanlış olarak lanse edilebilecek davranışlar ve eylemler de vardır. Dolayısıyla iş etiği, iş hayatında yer almakta olan doğruları ve yanlışları ifade etmektedir (Doğan, 2007, s. 49)

İş hayatı ve ekonomik aktivitelerin sağladığı imkanlar istikametinde akla yatkın seçimler yapmamıza ön ayak olan normları genel hatları ile incelenmesi iş etiğinin bir işidir. Bu sebepten ötürü etik kavramı ekonomik kar veya hedefler doğrultusunda önemsiz görülüp suiistimale tabii tutulmamalıdır. Her ne kadar bu suiistimal ilk başlarda ticari işletme için belirli bir getiri veya kar sağlasa da orta vade de belki duruma göre çok kısa bir vadede ahlak ve hukuk temelli bir etik ilkesinde mahrum olan bir kurumun sistemsal olarak çözülmesi ve çökmesi kaçınılmazdır (Tengilimoğlu ve Tutar, 2003, s. 343).

İş etiği ile alakalı olarak en mühim ve en çok sorulan sorulardan bir tanesi ise “ahlaki zorunluluk ve etik açıdan toplumun faydası için şirketin bir kısım karından vazgeçmesi kabul edilebilir midir?” sorusudur (Bowie and Werhane, 2005, s. 99) .

İş etiğinin oluşumu ve sürdürülebilmesi sadece ahlaksal normlar eşliğinde gerçekleştirilemez. Bu noktada tecrübe ve eğitimde işe dâhil olmaktadır. Bu sebepten ötürü birçok işletme veya birey iş hayatında tecrübe ve eğitim noksanlığından ötürü çabucak çözülmekte ve hüsrana uğramaktadır(Boatright, 2003, s. 19).

İş etiğinin tarihsel sürecini incelemek gerekirse bu süreci 1960’lı yıllar öncesinden başlatıp 1970’li,1980’li,1990’lı ve 2000’li yılları ayrı parantezler açarak incelemek gerekmektedir (Bayram, 2005, s. 9)

1920 ile 1950’li yıllar arasında iş etiği genel hatları ile normların belirlenmesi, ticari standartların getirilmesi, reklamların gerçeklikle örtüşmesi, bankerler, sigortacılar ve avukatlarla ilgili sorunlar gibi konular incelenmiştir (Arslan, 2001, s. 35). İş ahlakı üzerine yazılmış olan ilk kitap ise 1921 yılında ABD W. E. Bordan ve C. L. Hopper tarafından “Bankacılık ve İş Ahlakı” ismiyle yazılmıştır. Bu çalışma, ilk teorik ve sistematik çalışma olmakla birlikte, üniversitelerde okutulan ilk iş ahlakı eseridir (Özgener, 2004, s. 61).

1960'lı yıllara geldiğimiz vakit ikinci ve üçüncü dünya ülkelerinin de ağır sanayileşme faaliyetlerine girmesi sonucu küresel çapta bir kirlilik sorunu ortaya çıkmaya başladı. Bu dönemde birçok metropolde hava ve su kirliliği, toksit ve nükleer atıklar gibi sorunlar gündelik hayatın tartışılan sorunlarından biri olagelmıştır. 1962 yılında ABD Başkanı John F. Kennedy, “Tüketici Haklarını Koruma Konusundaki Özel Mesajını yayınlamıştır (Özgener, 2004, s. 62).

Bu mesaj, tüketicilerin hakları ile ilgili olup bunları dört temel eksenle biçimlendirmektedir. Bunlar; bilgilendirme hakkı, seçme hakkı, koruma hakkı, haberdar olma ve seslerini duyurma şeklindedir (Köseoğlu, 2007, s. 37). 1970-1980 yılları arasını kapsayan dönemde ise, firmaların yolsuzluklara ve skandallara karışması sonucunda iş ahlakına olan ilgi ve ihtiyaç daha da arttırmıştır (Özgener, 2004, s. 61).

1980'li yılların başına geldiğimizde iş etiğinin bilimsel bir çalışma alanı olarak kendine yer edinmeye başladığını görmekteyiz. Bahse konu olan iş etiği örgütlerinin ve üyelerinin sayıları artmakta ve iş etiği ders olarak üniversitelerde okutulmaya başlanmaktadır (Halıcı, 2000, s. 24).

1985 sonrasında ise iş etiği ciddi bir kurumsallaşma süreci içerisine girmektedir. Dünyanın çeşitli yerlerinde “İş Ahlakı Topluluğu” tarzında birçok uygulamalı ahlak merkezi kurulmuştur. Bu merkezler içerisinde en aktif olanı şüphesiz Santa Clara üniversitesinin desteği ise faaliyete geçen “Markkula Uygulamalı Ahlak Merkezi”dir (Doğan, 2007, s: 55).

1990'lı yıllarda geldiğimiz vakit, “Uluslararası İş ve Toplum Derneği”, “Ahlak Yöneticileri Birliği”, “Uluslararası İş Ahlakı Enstitüsü” ve “Global Ahlak Enstitüsü” gibi global çapta etkiye sahip hükümet dışı veya hükümet destekli organizasyonların kurulmuş olduğunu görmekteyiz (Doğan, 2007, s. 55). 1994 yılında ise Avrupa çapında etkisi ve geçerliliği olan “Avrupa İş Ahlakı Enstitüsü (European Institute for Business Ethics-EIBF)”, EBEN ve Hollanda'nın Nijenrode Üniversitesi'nin ortak girişimiyle Almanya'da kurulmuştur (Özgener, 2004, s. 67-68).

Türkiye'de ise 1920 ile 1980 arasında iş etiği ile alakalı çalışmalarda gelişmiş ülkelere nazaran daha yavaş bir gelişme olsa da günümüzde sivil toplum ve meslek kuruluşlarının artan çaba ve gayretleri neticesinde konu üzerindeki düşünsel ve eylemsel faaliyette geçmişe nazaran çok ciddi bir artış söz konusudur. Konuyla ilgili olarak, TEDMER (Türkiye Etik değerler Merkezi Vakfı), TSHD (Toplumsal

Saydamlık Hareketi Derneği, TÜKODER (Tüketici Koruma Derneği), İGİAD (İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği, BNV (Beyaz Nokta Vakfı) gibi kuruluşların çalışmaları devam etmektedir (Doğan, 2007, s. 55-57).

21.yy. başlarında iş etiği artık iş faaliyetlerinin ahlak ile iştigal eden bir çalışma alanına dönüşmüştür. Artık iş etiği basit tanımla olan spesifik durumlarda ne yapılp ne yapılmaması gerektiğinden çok konseptini genişleterek işletmelerde ahlâk, sorumluluk ve karar alma gibi kavramlar arasında sistematik ve organize ilişkiler kurmaktadır. İş etiği, iş sürecindeki karar alma mekanizmasında felsefi ve sosyolojik temellere bu dönemde oturmaktadır. Yönetici ve çalışanlara yönelik etik temelli çalışma anlayışı aşıl原因 kurum ve şahıslar bu zaman diliminde yeni bir meslek grubunun oluşmasını sağlayıp aynı zaman da hizmet verdikleri kurumlarının verimlilik katsayılarını arttırmaktadır. Bir başka deyişle bu yıllarda iş etiği ile ilgili konular gittikçe çeşitlenirken tüm kuruluşlarda iş etiğinin hayata geçmesi temel standart olma yolundadır (Köseoğlu, 2007, s. 40).

2.2.3. Meslek Etiğinin Düzeyleri

Meslek etiği yalnızca bireysel etkileşimden meydana gelmemektedir. Bünyesi içerisinde meslek etiği beş farklı düzeyi barındırmaktadır. Bunlar; kişisel, örgütsel, mesleksenel, sosyal ve uluslararası şekilde sıralanabilir (Köseoğlu, 2007, s. 33).

• Kişisel Düzey

Kişisel düzey genel anlamıyla etiğin başkalarını düşünme ve onlara karşı saygı ve sorumluluğu esas almaktadır. Bu nokta da başkalarının özerkliğine saygı, belirlenmiş yasalara riayet gösterme, adaleti gözetme ve hakikat eksenli yaşama gibi meseleleri içermektedir (Köseoğlu, 2007 s. 34).

• Kurumsal Düzey

Meslek etiği kavramı kurumsal düzlemde kurumların nihai hedeflerine ulaşmak adına çerçevesini çizmiş olduğu ilkeler ve kurallar bütününe verilen addır(Köseoğlu, 2007 s. 34).

• Mesleksenel Düzey

Meslek etiğinin ortaya çıkışındaki en büyük sebep çeşitli meslek dallarında günümüzün global dünyasının da desteği ile ortaya çıkan birtakım sorunlardır. Bu çerçevede her meslek dalı özelinde etik konsepti gelişmiştir. Tıp etiği, hukuk etiği, spor etiği ve daha birçok bu tarz meslek temelli etikler bu meslek dallarında var olan

sorunlara çözüm bulmak adına ortaya çıkmıştır. Özellikle bire bir insan etkileşimlerinin var olduğu noktalarda meslek etiği uyulması gereken kurallar silsilesinin bütünü olarak karşımıza çıkmaktadır. Meslek etiğini diğer etik türlerinden ayıran en önemli fark ise bu türde biri, dünyanın neresinde olursa olsun, aynı meslekte çalışan bireylerin bu davranış ilkelerine uygun olarak hareket etmeleri gerekliliğidir (Pehlivan Aydın, 2001, s. 71).

Mesleksenin planda iş etiği, meslek oluşumlarının kendi içerisinde var olan sorunlara çözüm bulma noktasında ortaya koyduğu tarafsızlık, açıklık ve güvenilirlik gibi temeller bütününe ortaya çıkması muhtemel sorunlardan veya uyuşmazlıklardan kaçınma gibi normları içermektedir (Köseoğlu, 2007, s. 34).

- **Sosyal Düzey**

Sosyal çerçeve içerisinde meslek etiği toplumda var olan gelenek ve görenekleri içermektedir. Bunlar benzerlikleri olmakla birlik genel hatları itibariyle ülkeden ülkeye farklılık gösterebilmektedir. Buna örnek olarak ise Güney Afrika örnek verilebilir. Bu ülkede ırk ayrımı desteklenen bir olgudur ve bunun neticesinde burada faaliyette bulunan işletmeler, bu bölgedeki iş görenin seçiminde diğer ülkelerdekine göre farklı tercihlerde bulunması kaçınılmazdır (Köseoğlu, 2007, s. 35).

2.2.4. Etik Davranış İlkeleri

Etik sınırları içerisinde var olan davranış şekilleri karar mekanizması süresince alınan kararların uyguladığının olup olmadığının ya da iyi veya kötü olup olmadığının muhasebesinin yapıldığı kurallar bütünüdür (Aydın, 2001 s. 3).

Bir başka ifade ile tanımlayacak olursak, etik davranışlar karşılıklı kişisel ilişkilerde hakikat ve yanlışlığı ayıran bir paravan görevi gören terimler silsilesinin bütünüdür. Temel etik değerlerin sıralaması aşağıdaki gibi yapılabilmektedir;

- **Adalet**

Bu kavram gündelik iletişim dilinde de sıkça kullandığımız bir olayın veya olgunun hakkaniyet boyutunu ifade eder. Yani, bir olay veya olgunun yanlış olup olmadığı bu kavram perspektifinden incelenmektedir (İçerli, 2010 s. 69).

Etik bir olmasının dışında adalet kavramı hukuk ilkesi olarak ta tanımlanabilmektedir. Hukuksal perspektiften bakıldığında bu kavram eşit toplumsal koşullarda bireylerin hakkaniyet çerçevesinde herhangi bir baskı unsurunun sultası

olmaksızın hayatının kanunun çizmiş olduğu sınırlar içerisinde yaşama ve eylemde bulunma hakkını ve hukukunu yansıtmaktadır (Aydın, 2001 s. 47).

Adalet mülkün temeli olmakla birlikte antik Yunan filozoflarından olan Aristoteles bu kavramın birden çok anlamı bünyesinde barındırabileceğini belirtmiştir. Adaleti anlamak için bu kavramın tezatı olan adaletsizliği anlamak yerinde olacaktır. Aristoteles tanımla itibariyle adaletsizliği yasalara aykırı bir biçimde davranıp bunların şahsi çıkar adına suiistimali olarak tanımlarken adalet olgusunu yasal sınırlar içerisinde yaşayan ve eşitliği sağlamış olan sisteme karşı bozgunculuk faaliyetlerinde bulunmamayı ifade etmektedir (Topakkaya, 2009 s. 629).

Kurumsal yöneticilerin kurumsal işleyiş içerisindeki adalet ile alakalı sorumluluğu ise kurum içi görevlerin yükümlülüklerin ve sorumlulukların adalet olgusu muhafaza etmek adına eşit bir şekilde dağıtılmasıdır (Ali Yıldırım 2010 s.34).

- **Eşitlik**

Eşitlik kavramı tek başına bir olgu olmanın ötesinde adalet ve doğruluk kavramları ile iç içe geçmiş bir olgudur. İster kurumsal ister toplumsal planda olsun yöneticilerin temel görevlerinden bir tanesi var olan eşitsizliği minimize edip herkes için hakça ve eşit bir ortam yaratmaktır. Eşitlik kavramını daha iyi anlayabilmemiz açısından bu kavramı üç boyutta ele almak durumundayız. Bu boyutlar temel bireysel eşitlik, kısmi eşitlik ve blokların eşitliği şeklinde sıralanabilir (Aydın, 2001 s. 45).

Sıralamamızın ilk maddesi olan temel bireysel eşitlik toplumun eşit hak ve sorumluluklara sahip bireylerden oluştuğu olgusudur. Örnek vermek gerekirse her vatandaşın eğitim görme hakkının olması ilk maddeye örnek gösterilebilir. İkinci olarak kısmi eşitliğe baktığımızda bu noktada toplumda var olan bireysel farklılıkların bu kavramı yarattığı söylenebilir. Örnek olarak ta herkesin eşit miktar vergi vermemesi gösterilebilir. Son olarak blokların eşitliğine baktığımızda burada genç-yaşlı ve kadın-erkek eşitliğinde bahsedilmektedir (Aydın, 2001 s. 48-49).

- **Dürüstlük ve Tarafsızlık**

Bu nokta ister tüzel ister kamusal kişilik veya kurumlar bütün etkinlik ve eylemlerinde eşitlik ilkesini kendilerine referans almayı ve işleyiş içerisinde herhangi bir din, dil, ırk ve sınıf ayrımı gözetmeksizin karşılıklı ilişkiler içerisinde bulunmalıdır.

- **Sorumluluk**

Kurumsal işleyiş içerisinde bulunan çalışanların herhangi bir aksaklık veya hata durumunda bu kötü durumun analizinde günah keçisi bulmak yerine bu durumu kendi üzerine almalı ve bunun sonucu ortaya çıkacak olan sonuca katlanması sorumluluk olarak ifade edilebilmektedir. Bunu dışında kurumsal işleyiş içerisinde görev bilince de olmakta sorumluluk olarak ifade edilebilmektedir.

Bu tanımlamaya istinaden sorumluluk iki boyutta incelenebilir. İlk olarak yöneticilere açıklama amaçlı edilen sorumluluktur. İkincisi ise herhangi bir görevi kendi üstüne alması, yani işi üzerine sorumluluk almaktır. İlk tür sorumlulukta yöneticinin her türlü akış ve işleyişten haberdar edilmesini sağlamak temel meseledir. Diğer tip sorumlulukta ise sorumlu kalmak olarak ifade edilebilecek olan görevi üzerine almaktır. Sorumluluk, görevsel ve etik kurallara uymakla beraber etiğin söz konusu kuralların hayata geçirilmesini de şart bilen bir yetkinliktir (Aydın, 2001 s. 51).

- **İnsan Hakları**

Tarihsel süreç boyunca sürekli gelişen ve alanı genişleyen insan hakları konsepti genel hatları ile bireyin doğası gereği sahip olduğu ve her ne şartta olursa olsun başkasına devredilemeyen veya ipotek konulamayan haklar bütünüdür. Kurumsal planda yöneticilerin öncelikler çalışanların bu haklarına saygı duyması esastır. Bu bağlamda insan haklıları etik temeller sıralanırken ilk sıralarda yer almaktadır (Aydın, 2001 s. 52).

- **Saygınlık ve Güven**

Kurumun işleyişinde ve işlemlerinde var olan açıklık ve güvenirlilik kurama bir artı değer olarak yansır. Aynı zamanda bu konseptlerden yoksun olan kurum ve kuruluşlar hem çalışanlarının nezdinde hem de iş yapmış oldukları kurum ve bireyler nezdinde itibarını kaybetmektedir. Etik davranış ilkeleri içerisinde saygınlık ve güven etkili olmasının yanında itibar kazandırıcı unsurlar olarak ta yer almaktadır (Aydın, 2001 s. 52).

- **Bağlılık**

Kurumsal aidiyet, çalışanların kurumsal statülerini devamını sağlanması, buna ilaveten kurumda gelecek kurma istekleri ve çalıştığı kuruma olan saygısı duyma hissiyatlarını içerisinde barındıran bir kavramdır. Tepedeki kademe, kendisi adına geleceğe dair uzun süreli mesleğini icra etme isteği olması gerektiği gibi çalışanları

adına da bunun olması için çaba sarf etmelidir. Bu tarz bir durum olduğunda kurumsal çıktı hem artı yönde ivme kazanabilir hem de kurumsal bazda var olan bazı etik dışı davranışların önlenmesine yardımcı olabilmektedir (Bayram, 2005 s. 125).

- **Hukukun Üstünlüğü**

Adalet kavramı gibi hukukun üstünlüğü de gündelik konuşma dilimizde sıkça duyduğumuz bir kavramdır. Genel hatları ile bahsedecek olursak bu kavram hukukun toplumun her noktasında herhangi bir kişi veya topluluğun tekelinde olmadan herkese eşit bir mesafede olup toplumsal işleyiş sistemi içerisindeki üstünlüğünü ifade etmektedir. Kanunların herkese eşit uygulandığı, suçlunun cezasız kalmadığı ve herhangi bir zümrenin kayırılmadığı toplum düzenlerinde hukuk üstündür denilebilir. Bu noktada hukukun üstünlüğüne sahip olan toplumlarda etik dışı davranışlara meyil gösterme ihtimali de ciddi derecede azalmaktadır (Aydın, 2001 s. 53).

- **Nezaket**

Nezaket genel itibariyle kurumsal işleyiş içerisinde çalışanların karşılık veya çalışanlarla yöneticiler arasındaki ilişkilerde saygı ve duyarlılık hususlarının var olmasıdır. Etik prensipler içerisinde nezaket unsuru iletişimin bir parçası olması hasebiyle önemli bir kavramdır ve nezaket yoksunu bireylerinde etik dışı tavırlara kayma olasılığı oldukça yüksek bir ihtimal dâhilindedir.

- **Tutumluluk**

Tutumluluk noktasında çalışanların parçası olduğu kurumun bir ferdi olduğunun bilincinde kurumsal hedeflere yönelik çalışmalarda kurumun kaynaklarını maksimum fayda getirecek şekilde kullanılmasıdır. Bu istikamette kurumun araç ve gereçlerinin uygun kullanılması, gereksiz masraflardan kaçınma, ihtimaller içerisinde en makul olanın seçilmesi tutumluluk ilkesi dâhilinde yapılması gerekli olan eylemlerdir (Aydın, 2001 s. 56).

- **Demokrasi**

Salt ve kesin bir demokrasi tanımı yapmak zor olsa da günümüzde demokrasi halkın kendi kendisini idare ettiği bir rejim olarak tarif edilmektedir. Yani demokrasi dediğimiz kavram merkez ne bir ilahi otorite ne de bir parti diktası vardır. Burada insan temel teşkil etmektedir. Siyasal perspektif dışında demokrasi aynı zamanda kurumsal yapı içerisinde yöneticilere yönetme istikametinde ciddi kolaylıklar da sağlamaktadır (Aydın, 2001 s. 56).

- **Açıklık**

Bir olay veya eylemin gizli kapaklı yollardan değil de herkesin gözleri önünde açık bir şekilde yapılması kısaca açıklık olarak tanımlanmaktadır. Açıklık kelimesi ile aynı anlamı paylaşan kelimelere baktığımızda etik ilkeler için ciddi önem arz eden bu kavramın anlamını daha iyi anlayabiliriz. Bu kelimeler; berraklık, muğlak olmayan, örtüsüz ve netlik, kapalı olmamak, anlaşılır olmak şeklinde sıralanabilir (İnaç ve Ünal, 2007 s. 48).

Açıklık hususunda bir diğer önemli mesele ise karşılıklı var olan etkileşimdir. Kişiler arası etkileşimde açıklık dış müdahale olmaksızın katılımcıların karşılıklı fikir alış verişinde bulunmasıdır. Yönetici kademenin açıklık ilkesini kabul etmesi için ise muhtemel her türlü aykırı görüş ve eleştiriye karşı açık olmaları gerekir. Bu nokta da eleştiri sahiplerinin de iyi niyetli, kasıtsız, nesnel, çıkarsız olması gerekmektedir (Ali Yıldırım 2010 s.42).

- **Hak ve Özgürlükler**

Hak ve özgürlükler hususu da etik davranışlar kavramı içerisinde önemli bir yere sahiptir. Bu nokta her ne kadar iki kavram birlikte kullanılsa da kendi içlerinde çeşitli farklılıklar söz konusudur. Özgürlük dediğimiz şey bireyin bir işi yapabilme veya yapabilmeme serbestliğidir. Bu istikamette birey hiçbir şekilde belli bir otorite veya kişinin baskısı altında olmamalıdır. Özgürlüğe nazaran hak kavramı ise daha geniş bir konsepttir. Hak kavramı hukuktan kaynaklanan bireyin toplum nezdinde sahip olduğu güvenceler için kullanılan bir kavramdır (Aydın, 2001 s.59).

Hakiki manada ise özgürlük bireyin her türlü baskı ve prangadan kurtulmuş vaziyette başka kurum veya şahsın direktifleri olmaksızın hür iradesi ile toplum içerisinde kendi istek ve talepleri doğrultusunda hareket etmesidir. Kısaca özgürlük kişi ve kurumların keyfi istekleri doğrultusunda hareket etmeyi önleyen bir önleyici mekanizmadır (Kurt, 2006 s.201).

- **Emeğin Hakkını Verme**

Emek kelime anlamı itibariyle çalışanın çıktığı alma yolunda kurum içerisinde harcamış olduğu kol veya zihin gücüdür. Emeğin karşılığı ise emekçinin çalıştığı kurum tarafından ücretlendirilmektedir. Birey yapmış olduğu emek karşısında geri dönüt alamadığı veya ücretlendirme noktasında gayri adil bir muamele gördüğü

kanaatinde olursa çalışanın etik dışı tavır ve davranışlar içerisinde bulunması kaçınılmazdır (Aydın, 2001 s. 59).

- **Yasa Dışı Emirlere Karşı Direnme**

Çalışanlar bazen kurumsal işleyişte yöneticiler tarafından talep edilen yasa dışı direktiflere maruz kalabilmektedirler ve bunları yerine getirmek zorunda da kalabilmektedirler. Bu nokta da hukuki olarak suç teşkil edilebilecek direktiflerin veya görevlerin yöneticiler tarafından yerine getirilmemesi hususunda kesin bir duruş ortaya konması gerekmektedir. Bu noktada hukuk dışı durumlar çalışanlar tarafından üst otoriteye hatırlatılması gerekmektedir. Aksi takdir de çalışanlara yönelik hukuk dışı talepler geldikçe çalışanlar ister istemez etik dışı davranışlara doğru yönelmek zorunda kalacaklardır (Ali Yıldırım; 2010 s.51).

2.3.BDS 701 ve Mesleki Etik

2.3.1. Etik Dışı Davranışlar

Geniş bir tanımla yapacak olursak etik dışı davranışlar içsel veya dışsal nedenlerden ötürü bireyin kendisi dışındakilere zarar verme arzu ve bu arzunun fiiliyata dökülmesi de etik dışı davranışı ortaya çıkarmaktadır. Pratikte ise etik dışı davranışlar başkalarına kötülük yapmayı amaç edinen bir davranış türüdür. Bu duygunun ortaya çıkmasında çevresel ve bireysel faktörler etkilidir. Çevresine karşı derin hasmane duygular barındıran bireyler bu çevreye karşı bir reaksiyoner tavır takınacaktır. Bu tavır en nihayetinde de çevreye zarar vermekle sonuçlanacaktır (Brass ve diğerleri, 1998 s.15; White, 1999 s. 110).

Bazı etiğe aykırı tavırlar sadece bireysel bazda zararlara sebebiyet vermenin ötesinde kurumsal birtakım sıkıntılara da sebebiyet vermektedir. Bu sıkıntılar neticesinde kurumsal yapı zayıflayabilir ya da kurumun itibarında ciddi sarsıntılar yaşanabilmektedir. Yani bu nokta etik dışı davranışlar yalnızca bireysel bazda sıkışıp kalmaz, kurumsal yapı bu tarz davranışlardan etkilenebilir veya bu tarz davranışların kaynağı olabilir (Özdevecioğlu ve Aksoy, 2005 s.96). Genel hatları itibariyle etik dışı davranışları aşağıdaki gibi sıralayabiliriz;

- **Ayrımcılık**

Ayrımcılığın ortaya çıkmasındaki temel sebep şahıslar arasında var olan ön yargılardır. Bireye karşı yahut bir oluşuma karşı haksız bir şekilde onlara karşı kötülük olarak addedebilecek bütün faaliyetler ayrımcılık olarak görülebilmektedir.

Geleneksel anlamıyla ayrımcılık cinsiyet ve ırk kavramları ile ilişkilendirilmektedir. Kurumsal bazdaki ayrımcılığa baktığımız vakit ise burada herhangi bir seçme sürecinde katılımcılar arasındaki ırk, cinsiyet ve daha başka özellikleri ön plan da tutup ayrımcılığa tabii tutmak şeklindedir (Ali Yıldırım, 2010 s.54).

- **Kayıрма**

Üst kademenin kurumsal işleyiş sistemi içerisine hissiyatları ile şahsi menfaatlerini ekleyerek, daha açık bir ifade ile aile, akrabalık bağları gibi manevi etki etme araçlarını kullanarak bazı şahıslara işlemlerde ayrıcalık tanınması olarak tanımlanır. Üst kademenin, duygusal yapıdaki içten gelen sadakatleri ve sorumlulukları yakın çevresine ya da nüfusunda bulunan başkalarının etkisi ile birtakım kişilere ayrıcalıklı davranmaması gerektirmektedir (Aydın, 2001 s. 61).

- **Yıldırma – Korkutma**

Yıldırma veya korkutma genel itibariyle günlük iş hayatımızda mobbing vari faaliyetler olarak tanımlanmaktadır. Çalışanlar üzerinde psikolojik veya fiziksel baskı mekanizması yaratılması sonucu yıldırma ve korkutma açığa çıkmaktadır. Bu tarz faaliyetlerin kaçınılmaz bir sonucu ise çalışanların işe yönelik istek ve arzularının minimize olmasıdır (Ali Yıldırım, 2010 s.56).

- **Sömürü (İstismar)**

Günlük konuşma dilimizde çokça yer bulan bir diğer kelime de sömürüdür. Bu nokta da sömürü bireyin veya bireyler topluluğunun kanunsuz ve keyfi bir şekilde suiistimal edilmesi ve suiistimal edenin çıkarı istikametinde kullanılmasıdır. Özellikle kurumsal yapı içerisinde yönetici pozisyonundakilerin bu tarz davranışlardan kaçınması kurumun verimliliği ve geleceği açısından ciddi önem arz etmektedir (Aydın, 2001 s. 63).

- **İhmal**

İhmal kavramı en net ifadelerle TCK'nın 257 inci maddesinde tanımlanmaktadır. Bu madde de ihmal görevi kötüye kullanma ve görevi ihmal şeklinde ele alınmaktadır. Görevi ihmal etmek görevinin gereklerini, yapmakta ihmal veya gecikme göstererek, kişilerin mağduriyetini veya kamu zararına neden olmak, ya da kişilere haksız bir kazanç sağlamak şeklinde tanımlanırken görevi kötüye kullanma görevinin gereklerine aykırı hareket etmek sureti ile kişilerin mağduriyetine veya

kamunun zararına neden olmak ya da kişilere haksız bir kazanç sağlamak şeklinde tanımlanmaktadır (TCK 257).

- **Rüşvet**

Yöneticilerin veya çalışanların belli kişi veya grupların lehine olmak kaydı ile bir takım usulsüz işler yapması ve bu işler karşılığında para gibi maddi ölçekte bir takım karşılık almasına rüşvet denmektedir. Çeşitli sebeplerden ötürü de bu tarz olaylar hediye kisvesi altında yapılmakta ve rüşvetin üzerine kılıf örtülmektedir. Hediyein göreceli bir kavram olduğu hesaba katıldığı vakit bunun ile rüşvet arasındaki farkı kestirmek zor olacaktır (Aydın, 2001 s. 62).

- **Bencilik**

Kurumsal işleyiş içerisinde sadece kendi işlerine odaklanan, işleyişin kendi direktifleri doğrultusunda şekillenmesini isteyen ve bu amaç istikametinde diğer bireyleri ve onların iştiğal ettiği işleyişi hiçbir şekilde düşünmeyen profil genel itibariyle bencil olarak tanımlanmaktadır. Bencil bireyler kurumsal işleyiş içerisinde asla bölüşümden yana tavır almaz daima almak isterler. Çalışma arkadaşlarının ihtiyaçlarına da bir o kadar az alaka gösterir ve onların şahsi bütünlüğüne ve değerlerine saygı duyma ilkesine kulak asmaz (Aydın, 2001 s. 63).

- **Yobazlık-Bağnazlık**

Genel manası ile bağnazlık kendi inanç ve düşünce sistemi dışındaki herhangi bir söylemi yanlış olarak görüp kendi sistemine eleştiriyi kabul etmeyen görüşün bir yansımasıdır. Kurumsal işleyiş içerisinde yöneticilerin bu tarz bir görüşe sahip olması çalışanların gelişimini olumsuz etkileyebileceği gibi kurumun gelişmesine de zarar vermektedir (AliYıldırım,2010).

- **İşkence (Eziyet)**

Bireyin veya bireyler topluluğunun başkaları tarafından fiziki veya manevi olarak şiddete maruz kalması işkence olarak tarif edilmektedir. İşkence sistematik olabileceği gibi plansız da yapılabilmektedir. Kurumsal işleyiş içerisindeki işkence ise genellikle manevi boyutta olmakta ve korku neticesinde bir nevi mobbing faaliyetine dönüşmektedir. İş ortamındaki bu tarz sorunlar sadece işkence maruz kalan bireyi etkilemekle kalmayıp genel kurumsal atmosferi ve bireyin yakın çevresini ciddi derecede etkilemektedir (Aydın, 2001 s. 64).

- **Yolsuzluk**

Yolsuzlukta rüşvet gibi belli bir birey veya birey grupları adına çıkar sağlamak yolunda gayri hukuki işlemlere verilen addır. Birey bu noktada mensubu olduğu çıkar grubunun talep ve çıkarları doğrultusunda kurumsal işleyiş sistemi içerisinde bir takım arka kapı yöntemleri ile birtakım değişiklikler yapabilmektedir. Bu tarz işlemler kurumsal işleyişe ciddi derece bir darbe vurduğu gibi kurumun var olan itibarını yer ile yeksan etmektedir. Kurumsal zarar dışında kurum içerisinde çalışan bireyler de bu tarz tavır ve davranışlardan etkilenmekte ve onlarda etik dışı davranışlara meyil gösterebilmektedir. Özellikle siyasal ve bürokratik pencere içerisinde yolsuzluk sıkça karşılaşılan ciddi bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (Demirer ve Yılmaz, 2009 s. 51). Siyasal ve bürokratik pencere kısmını biraz daha açacak olursak yolsuzluk bu pencere içerisinde kamu görevlilerinin özel yetkililerini kanun dışı kullanımı olarak tanımlanabilmektedir. Yolsuzluğu sadece maddi planda düşünmemek gerekmektedir. Yolsuzluk kimi zaman maddi olmayan özel çıkarlara da hizmet etmektedir. Maddi olmayan çıkarlar genel itibariyle siyasi kazanç, yakın çevrenin kayırılması ve işleyiş sisteminin sabote edilmesi şeklinde özetlenebilir (Aydın, 2001 s. 64).

- **Yaranma – Dalkavukluk**

Bireyin rahatsızlık duyduğu durumlar karşısında her ne kadar memnuniyetsizliğe sahip olsa da sırf kendi çıkarı adına bazı durumlara katlanması ve yönetici kadroya rahatsızlığını belirtmek yerine onlara pohpohlayıcı tavırlarda bulunması genel hatları itibariyle dalkavukluk olarak tanımlanmaktadır. Bu durum belli bir süre sonra yöneticilere de zarar vermektedir. Zira yöneticiler bu dalkavukluk neticesinde yanlışlıklarını göremezler ve en nihayetinde kurumsal işleyiş içerisinde yönetici kaynaklı ciddi sorunlar ortaya çıkabilmektedir (Aydın, 2001 s. 65).

- **İş İlişkilerine Politika Karıştırma**

Kurumsal işleyiş içerisinde her yönetici tarafsız ve adil olmak zorundadır. Bu kurumsal işleyiş adına olmazsa olmaz bir kaidedir. Bu nokta işin içene politik fikirler girdiği zaman yönetici tarafsızlığı kaybedebilmekte ve kendi politik görüşü istikametinde olan çalışanlara iyi muamele uygulayıp kendisi gibi düşünmeyen çalışanlara her ne kadar işlerinde başarılı olsalar dahi çifte standart uygulayabilmektedir. Bunun sonucunda kurum içindeki çalışan motivasyonu düşülebilmekte ve çalışanlara etik dışı davranışlara kayabilmektedir (Aydın, 2001 s. 66).

- **Kötü Alışkanlıklar**

Aşırı derece alkol, sigara kullanımı, kumar alışkanlığı gibi kötü alışkanlıklar özellikle genç bireyleri etkisi altına alabilmektedir. Kurumsal işleyiş içerisinde yönetici pozisyonunda bulunan bireylerin bu tarz kötü alışkanlıklara sahip olması kurum içerisinde yöneticilerini rol model alan çalışanlar için ciddi bir sorun oluşturmaktadır. Bu kötü alışkanlıkların yayılmasının önlenmesi adına kurumlar bir takım eğitim temelli çözümler ele almaktadır (Aydın, 2001 s. 67).

- **Görev ve Yetkinin Kötüye Kullanımı**

Kurumsal işleyiş içerisinde yetki sahibi olan yöneticilerin kendilerine verilmiş olan yetkiyi kurumun hedef ve çıkarlarından ziyade şahsi çıkarları istikametinde kullanması görev ve yetki suiistimali olarak adlandırılmaktadır (Aydın, 2001 s. 67).

- **Dedikodu**

Genel itibariyle yanlış veya kasten çarpıtılmış hakikatlere yaslanarak bilerek veya bilmeyerek başkasının aleyhinde onu zor duruma sokabilecek bir ifadeyle eleştirmek, kötülemek ve suçlayıcı ifadelerle konuşmak dedikodu olarak tanımlanabilir (Ali Yıldırım, 2010 s.46).

- **Zimmet**

Bireyin çalıştığı kurum içerisinde şahsına ait olmaya maddi gereçleri yolsuzluk veya sistemsiz işlemlerle kendi üzerine geçirmesine genel itibariyle zimmet denilmektedir. Özellikle yöneticiler nezdinde bu tarz bir davranışın yapılması ve çalışanların bu durumdan haberdar olması durumunda çalışanları kuruma ve yaptıkları işe karşı saygı ve aidiyet duyguları sıfırlanmaktadır (Aydın, 2001 s. 68).

- **Doğmatik Davranış**

İlerleyen zaman dilimi içerisinde toplumda kimi fikir ve görüşler miladı doldurmakta ve yerlerini yenilerine bırakmaktadır. Her ne kadar bu noktada değişim kaçınılmaz olsa da kimi bireyler değişime direnme noktasında ciddi efor sarf etmekte ve miladı dolmuş olan fikir ve görüşleri benimsemeyi sürdürmektedir. Bu tarz bireylerin yönetici konumunda olması kurumsal işleyişi ciddi derecede hasara tabii tutmaktadır. Yeniliğe kapalı olan bireylerin hem kendilerini hem mensubu olduğu oluşum veya grubu ileriye taşıması olanaksızdır. Bu yüzden dogmatik fikirlerde etik dışı davranışlar kapsamına girebilmektedir (Aydın, 2001 s. 69).

2.3.2. Etik Dışı Davranışın Sebepleri

Toplumsal dini ve örfi adetlere saygısızlık, hukuk kurallarına aykırı hareket veya kurumsal normları ihlal etme genel itibariyle etik dışı davranış olarak nitelendirilir ve aynı zamanda bu davranışlar toplum nezdinde yasadışı veya ahlak dışı olarak nitelendirilmektedir (Tonus ve Oruç, 2012 s.151).

Birleşik Krallık 'ta 1600 yönetici ile yapılan bir araştırma etik dışı davranışların ne olduğuna dair cevap aramaktadır. Bu cevaplar ışığında ortaya en çok yapılan beş etik dışı davranış aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Amelie, 2014);

- 1- Kalitesiz iş %72,
- 2- Kusurları örtmek adına yalana başvurmak %72,
- 3- Çalışma arkadaşlarına karşı kötü söz söylemek %68,
- 4- Kimse izlemediğinde işte yavaşlama %64,
- 5- Meslektaşlarının etik dışı davranışlarını gizleme %63.

Bununla beraber, kurumlarda yapılan diğer etik dışı davranışlar ise şunlardır (Yeşil ve Dereli, 2013 s.255);

- **Hırsızlık ve benzeri davranışlar:**

Para veya belli bir malı çalmanın dışında hırsızlığın kapsamı kurumlarda farklılık gösterebilmektedir. Bu noktada çalışanın indirimleri kötüye kullanması örnek olarak gösterilebilir. Bunun dışında çalışanlar kendi lehlerine olacak şekilde kuramsal sistemi kullanmaları da hırsızlık kapsamına girmektedir. Bu davranışların neticesinde çalışanlar kurumsal işleyiş içerisinde çalışması gerekli olan saatleri kötüye kullanarak ve bu vakitleri boşa harcayarak kurumun sahip olduğu zaman kaynağından çalmaktadırlar (Weatherbee, 2010 s.36).

- **Kaynakların kötüye kullanılması:**

Bu noktada kurumun amaçları adına kullanılması gereken kaynakların şahıslar lehine kullanılmasını ifade etmektedir (Arslan ve Demir,2016 s.1627). Sadece somut metaların kötüye kullanılması değil aynı zaman da soyut bir değişken olan zamanında kötüye kullanılması veya mesai saatleri içerisinde sanal kaytarma yolu ile kurumun bir kaynağı olan zamanın kötüye kullanımı bu ikinci noktaya örnek gösterilebilir (Niaei vd., 2014 s.60).

- **Mülkiyete zarar verme**

Çalışanın haklı veya haksız nedenler ışığında kuruma ait olan kaynaklara veya ürünlere geçici veya kalıcı hasar vermesidir. Bu zarar verme işlemi bilerek veya bilmeyerek yapılabilmektedir. Çalışanlar aynı zamanda sanal sistemler aracılığı ile de kuruma zarar verebilir. Bu zarar bilgisayar sistemlerinde kendisini yoğunluk veya güvenlik açığı şeklinde gösterebilmektedir (Anandarajan ve Simmers, 2004 s.2).

- **Bilginin kötüye kullanılması**

Kurumlar bünyesinde gizli bilgilerini barındırabilmektedir. Kurum çalışanlarının kurumun var olan gizli kalması gerekli olan bilgilerini açığa çıkarması etik dışı davranış görülmektedir.

- **Düşük çalışma kalitesi**

Çalışanın kasıtlı bir şekilde ağırdan alarak çalışmasını ifade etmektedir. Özellikle bilgisayar başında internet ile iş gören çalışanların bir yandan işini yapması diğer taraftan da maillerini kontrol etmesi gibi davranışlar çalışma verimliliğinin ciddi derecede azalmasına neden olabilir. Bazı kurumlar bu doğrultuda, çalışanların sosyal paylaşım platformlarına erişmesini engellemek amacı ile internete filtre uygulamaktadırlar. Bunun neticesinde çalışanların internet ile yalnızca kendi işine odaklanmasını sağlayarak çalışmanın verimliliğini arttırmayı hedeflemektedirler (Johnson ve Chalmers, 2007 s.2).

- **Alkol kullanımı**

Çalışma ortamında alkol kullanmak veya bu ortama alkollü gelmekte etik dışı davranışlar kapsamına girmektedir.

- **Uygunsuz söz söyleme**

Çalışma arkadaşlarını sözlü tacize tabi tutmak ya da müşterilerle iletişim halindeyken onlara karşı kötü sözler sarf etmek etik dışı davranışlar kapsamında değerlendirilebilir. Yüz yüze iletişimin dışında kötü sözler bireyler arasında bazen sanal ortamlarda da sarf edilebilmektedir. Yine bu tarz bir iletişimde etik dışı davranışlara girmektedir.

- **Uygunsuz davranışlarda bulunma**

Çalışma arkadaşlarına veya hizmet alan müşterilere karşı yapılan el kol hareketleri yapmak hasebiyle tacizde bulunmak ya da fiziki saldırıda bulunmak bu noktaya örnek verilebilir. Fiziki temas dışında bu tür davranışlar sanal ortamlarda da

yapılabilmektedir. Bu tarz şiddete de sanal zorbalık denmektedir. Yine sanal zorbalıkta fiziki somut bir şiddet içermemekle birlikte etik dışı davranışlar kapsamına alınabilmektedir(Johnson ve Chalmers, 2007 s.6).

Etik dışı davranışlar çalışanlar veya kurumlar tarafından yapılan zararlı davranışlardır. Bu tarz etik dışı davranışlar teknolojinin de etkisi ile çeşitlenmektedir. Çalışanların etik dışı davranışları internet veya bilgisayar kullanarak yapmaları da mümkündür.

2.3.2.1.Kurumlarda Etik Dışı Davranışları Doğuran Nedenler

Günümüz ekonomi dünyasında çoğu kurum etik kurallara riayet etme noktasında bir istek ortaya koysa da çeşitli nedenlerden ötürü bazı etik dışı davranışlara rast gelinebilmektedir. Bu etik dışı tavırlar kaynağı nispetinde iki nokta özelinde incelenebilir. Bireysel ve kurumsal düzlemde tüm etik dışı davranışların kurumsal çıktılara; verimlilik kaybı, kurumsal hedeflere ulaşmada gecikme gibi olumsuz sonuçlar olarak yansıdığı görülmektedir (Bahar, 2014 s.114; Niaei vd., 2014 s.60; Akman ve Mishra, 2009 s.1251).

2.3.2.1.1. Kurumlarda Etik Dışı Davranışları Doğuran Bireysel Nedenler

Kurum çalışanları etik dışı davranışlara kaymasına neden olan birden çok sebep bulunmaktadır. Genel hatları ile bu sebepler; demografik nedenler, şahsi nedenler, kültürel ve toplumsal nedenler şeklinde sıralanabilir (Ergün: 2009 s.53).

• Demografik Nedenler

Demografi dediğimiz vakit söz konusu olan nüfusun yaş, cinsiyet, eğitim durumu gibi unsurların etik dışı olan davranışlara etkisini açıklanmasıdır. Bazı çalışmalarda (Maheshwari ve Ganesh, 2006 s.80; Setiadi, Puspitasari ve Merginawati, 2012 s.124) etik dışı davranış ile cinsiyet kavramı arasındaki incelenmiş olup kadın bireylerin erkeklere nazaran daha fazla bir şekilde sorumluluk sahibi olduğu bu sebepten ötürü de etik dışı davranışlara daha az meyil gösterdikleri saptanmıştır. Yine başka çalışmada (Garret ve Danziger, 2008 s.290) kadın çalışanların erkeklere nazaran çalışma ortamında sanal ortamlarda daha az kaytarma faaliyetinde bulunduğu ve etik dışı davranışlara kaymadıkları görülmektedir.

Cinsiyet dışında, yaş ve eğitim durumunun da etik dışı davranışlara etkisi olduğu gözlenmektedir. Bu araştırma sonuçlarına göre yaşça büyük olan şahısların kendilerine göre yaşça daha genç olan bireylere kıyasla daha az etik dışı davranışlarda

bulunduğu saptanmıştır. Yine aynı şekilde eğitimi bireylerin çalışma ortamlarında eğitimsiz bireylere nazaran daha az bir şekilde etik dışı davranışlarda bulunduğu tespit edilmiştir (Özer ve Azizoğlu, 2010 s.79).

- **Bireysel Faktörler**

şahsın özelinde var olan nedenlerde etik dışı davranışların ortaya çıkmasındaki bir başka sebeptir. şahsın özelinde olan sebepler kişilik, güç temelleri ve model alma olarak sıralanabilir (Ergün, 2009 s.154). Bahse konu olan bu nedenler özellikle karar alma mekanizmasında ikilem halinde kalan bireyleri ciddi derecede etkileyebilme kapasitesine sahiptir. Kurumsal yapı içerisinde şahsi özellikleri genel itibariyle kötü, gergin ve güvensiz kelimeleri etrafında şekillenen bireylerin etik dışı davranışlara meyil gösterme potansiyeli oldukça yüksektir (Günel, 2010 s.48). Bunun tam tersi şahsi özellikler barındıran bireylerin durumu ise (Krishnan vd, 2010 s.122) yaptıkları çalışmada ortaya konmuştur. Bu çalışmada şahsi özellikleri açıklık ve uyumluluk ekseninde şekillenen bireylerin etik dışı tavırlara kayma ihtimali daha az olmaktadır.

Yine şahsi etik noktasında bir diğer önemli husus ise kontrol odağıdır. Kontrol odağı genel hatları ile şahsın etrafında meydana gelen olaylar ile alakalı ne kadar kontrol uyguladığına dair algılar bütünüdür (Ergün, 2009 s.154). Kontrol odağını içsel ve dışsal olacak şekilde ikiye ayırabiliriz. İçsel olan kısmı çalışanların meydana gelen olaylarda kendilerinin ne kadar payının olduğunun sorgulanması iken dışsal olan ise meydana gelen olaylarda refleks olarak başkalarının suçlanmasını ifade etmektedir (Ergün, 2009 s.156).

Rol model hususunda ise çalışanların genel itibariyle kurumlarındaki yöneticileri rol aldıkları görölmektedir (Ergün, 2009 s.155). Bu sebepten ötürü kurum içerisindeki idareciler çalışan bireylerin kurumsal yapı içerisinde nasıl hareket edeceklerinin örneğini sergilemektedir. Çalışanlar nezdinde yapılan etik dışı tavırlar yöneticiler tarafından sonucu her ne olursa olsun göz ardı edilmemeli ve gerekli aksiyonlar alınmalıdır; zira zamanında müdahale edilmeyen etik dışı davranış en nihayetinde ciddi bir soruna dönüşebilmektedir. Ayrıca idarecilerin çalışanlara onların tavır ve hareketlerinden haberdar olduğunu sezdirmesi kurum içerisinde ortaya çıkması muhtemel etik dışı tavırlarda bir azalmaya sebebiyet verebilmektedir (Özkalp ve Kirel, 2004 s.258; Ergün, 2009 s.155).

- **Kültürel ve Toplumsal Faktörler**

Şahsi etik hissiyatının oluşumunda kuşkusuz kültürel ve toplumsal sebeplerinde etkisi vardır (Ozankaya, 1992 s.218). Şahsi kültürün oluşumunda en başta aile olmak üzere arkadaş çevresi, sanal ortam ve din gibi unsurlar etkisini hissettirmektedir (Gül, 2006 s.69; Ergün, 2009 s.155). Daha önce söylediğimiz gibi aile unsuru şahsi etiğin oluşumunda önemli bir etken iken kadının da iş hayatında daha fazla yer edinmesi sonucu şahsi kültürün gelişimin de kitle iletişim araçları ve arkadaş çevresi etkili olmaya başlamaktadır (Ergün, 2009 s.155).

2.3.2.1.2. Örgütlerde Etik Dışı Davranışları Doğuran Örgütsel Nedenler

Bireysel sebeplerin dışında etik dışı davranışlara sebebiyet veren birtakım kurumlar sebeplerde mevcuttur. Bu sebepleri genel hatları ile “yetersiz iletişim”, “malîyetleri düşürme çabası”, “örgütsel politikaların yetersizliği” ve “zayıf örgüt kültürü” şeklinde kategorize edebiliriz. Kurumlar açısından kurumsal bazda olan sorunların farkında olmak etik dışı davranışların önlenmesinde etkili bir husustur (Gül, 2006 s.71).

- **Yetersiz İletişim**

21. yy. da birçok kurum büyüyen ve daha çok karmaşıklaşan bir kurumsal yapı içerisine girmektedir. Bunun sonucunda bu yapı içerisindeki konsolidasyonu sağlamak adına etkin ve etkili bir iletişim zaruri olmaktadır (Eğinli, 2006 s.3; Karaçor ve Şahin, 2004 s.98).

İletişim ögesinin kurumların etkin olmasında ve verimli bir yönetim yapısına sahip olmasında hayati bir rolü bulunmaktadır. Yetersiz iletişimin ortaya çıkmasında ise çeşitli sebepler bulunmaktadır. Bu sebepler; zayıf dinleme becerileri, uygun olmayan medya aracının kullanılması, zayıf mesaj kavramsallaştırması ve güven eksikliği şeklinde sıralanabilmektedir. İletişim türlerine bakacak olursak bu noktada sözlü, sözsüz ve yazılı olmak üzere üç farklı boyut karşımıza çıkmaktadır (Oğine ve Dean, 2015 s.1616).

21. yy. bilgi toplumlarında bilgiye ve onun kaynağına ulaşma bireyler ve kurumlar nezdinde kolaylaşmaktadır (Özler ve Polat, 2012 s.2; Çınar ve Karcıoğlu, 2015 s.445). Bu sebepten ötürü günümüzde bilgi konsepti tüketim alışkanlıkların iletişime varıncaya dek değişime ön ayak olmaktadır (Kavi ve Koçak, 2010 s.74). E-posta kavramı günümüz kurumsal iletişim dünyasında ciddi bir yer kaplamaktadır. Bu

konsept doğru kullanıldığı vakit kurumsal işleyişi hızlandırmakla beraber çalışanların bu konsepti kendi çıkarları doğrultusunda kullanması durumunda kurumsal işleyiş içerisindeki verimliliği ciddi derecede düşürmektedir (Lim, 2002 s.61; Anandarajan ve Simmers, 2004 s.44). Özellikle kurumsal e-posta aracılığı ile dağıtılan erotik içerikler sonucunda kurumlar ciddi meblağlarda para cezasına çarptırılmaktadır (Oravec, 2004 s.54).

Kurumsal işleyiş içerisinde çalışanların karşılıklı iletişimi ve yönetici çalışan ilişkisi ciddi yer tutmaktadır. Kurumlardaki bu iletişimin kopması veya kısmen hasar görmesi kurumsal etkinliğe ciddi darbe vurmaktadır (Karaçor ve Şahin, 2004: 98). Bu sebepten ötürü çalışanlar kurumsal işleyiş içerisinde etik dışı davranışlarda bulunabilmektedir (Ergün, 2009 s.155).

- **Maliyetleri Düşürme Çabası**

Kurumsal maliyeti aşağı çekme çabaları da kurum içerisinde etik dışı davranışların ortaya çıkmasında başlıca sebeplerden birisidir. Kurumlar karlarını ve hayatta kalma ihtimallerini maksimize etmek adına çeşitli etik dışı davranışlar içine sürüklenebilmektedir (Ergün, 2009 s.156). Örnek verecek olursak kurumun bir ürün veya hizmeti oluştururken bu noktada maliyetleri düşürmek adına insan sağlığına zararlı bileşenler kullanması etik dışı davranışlar kapsamına girmektedir (Bahar, 2014 s.134). Bu davranışlar etik dışı olmakla beraber bazen hukuk dışı olarak ta görülmektedir. Bazı kurumlar ise çalışanlarına vermekle mükellef olduğu eğitimi maliyet artırıcı bir unsur olarak görmekte ve bu eğitimi askıya almakta veya hiç başlatmamaktadır. Bu eğitimden yoksun çalışanların da etik dışı davranışlara meyil gösterme ihtimali ciddi derecede artmaktadır (Özyer ve Azizoğlu, 2010 s.79). Eğitimli çalışanların eğitim almayanlara göre etik dışı davranışlara daha duyarlı olduğunu ifade etmektedirler.

- **Kurumsal Politikalar**

Kurumsal politikalar kurumların işleyişlerinde takip ettikleri yol haritalarıdır (Erdoğan, 1997 s.21; Ergün, 2009 s.156). Kurumsal politikadaki aksama veya eksiklik etik dışı davranışların ortaya çıkmasında önemli sebeplerden biridir. Genel yol haritası olmasının özelinde kurumsal politikalar yöneticilere ayrılan kaynak ve imkânların nasıl kullanılacağı ile ilgili yol göstericidir (Ergün, 2009 s.157). Bu

politikalar çıkar grupları arasında benzer durumlarda aynı politikaların uygulanmasını gerektirmektedir. Böylece olası etik dışı davranışların önüne geçilebilir.

- **Zayıf Kurumsal Kültür**

Kurumsal kültür genel hatları ile belli bir hedef doğrultusunda belli bir kombinasyon çerçevesinde çalışan geçmişten gelen belli birikimlerle inşa edilmiş kurumun nevi şahsına münhasır yapısıdır (Varoğlu, 2015 s.89-90; Özkalp, Şahin, Berberoğlu ve Geylan, 2004 s.193). Kimlik kazandırma noktasında kurumsal kültür hayati bir öneme sahiptir (Özkalp vd., 2004 s.195). Çalışanlar nezdinden sahiplenilmemiş kurumsal değerler zayıf kültürü ortaya çıkarmaktadır. Kurumsal kültürü zayıf olan kurumlarda çalışanların kuruma aidiyet hissetmesi zorlaşır, kurumsal hedefler yerine şahsi ihtiraslar ön plana çıkar. Bu durumda kurum kültürü etik dışı davranışların kaynağı haline gelebilir (Ergün, 2009 s.156).

2.3.3. Etik Olmayan Davranışların Sonlandırılması

Günümüz dünyasında sadece bireyler nezdinde değil idareci olarak kurumlarda şahıslarda da etik dışı tavırlar ciddi boyutlara ulaşmaktadır. Özellikle kuruma yeni personel alımında ya da kurum işleyişlerin de etik temelli değerler göz ardı edilmektedir. Her ne kadar etik dışı tavırlarda ciddi bir artış olsa da bu davranışların sonlandırılması noktasında çeşitli etmenler mevcuttur. Bu etmenler eğitimden liderlerin tavrına varıncaya dek çeşitli spektrumlar da çeşitlenmektedir (Dessler, 2006 s.52; Mathis ve Jackson, 2003 s.46).

Özellikle etik dışı davranışların kurumsal baz da sona erdirilmesinde liderlere ciddi görevler düşmektedir. İster iş güvenliği olsun isterse de bu bir ayrımcılık ya da tacizle ilgili bir durum olsun, etik liderler yine devreye girecek birimlerdir. Bu nokta da yöneticilerdeki dürüstlük ve güven kavramı çalışanlara aktarıldığı vakit etik dışı davranışlar da ciddi bir düşüş söz konusu olmaktadır. Bu güven ve dürüstlük ortamını yaratmak ve etik değerleri sağlamlaştırmak adına liderler konumlarının gerektirmiş olduğu aksiyonu almalı ve ona göre tavır ve hareketlerini şekillendirmelidir (Saylı ve Kızıldağ, 2012 s.42).

Bu nokta da liderlerin en fazla dikkat kesilmesi gerekli olan durum işe alım süreçleridir. İşe alınacak personelin daha ilk aşamalarda liderde var olan dürüstlük ve güven kavramlarını hissetmeli ve tavırlarını o istikamette şekillendirmelidir. Aday personelin seçilme durumu ve bu süreç içerisinde yaşananlar kurumların ne kadar etik

değerlere dikkat kesildiğine dair de bilgiler vermektedir (Dessler, 2006 s.25; Waver ve Trevino, 2001 s.16).

Yine işe alım süreçleri içersin de bir diğer etik dışı davranış ise ayrımcılıktır. Ayrımcılık genel hatları itibariyle cinsiyet, siyasi görüş veya hemşeri gibi kavramlar ışığında yapılmaktadır. Bu durum da liderin gene inisiyatif alması gerekli durumlardan bir tanesidir. İşe alım sürecinde karşılaşılan bu tarz etik dışı tavırlar genel itibariyle şirkete hem kurumsal açıdan hem de şirketin itibarı açısından zarar vermektedir. Bu sebeplerden ötürü kurumlar hem verimliliği arttırmak adına hem itibar kaybına uğramamak adına bu tarz etik dışı davranışları sonlandırmaktadır (Arslan, 2001 s.69).

Etik dışı davranışların sonlandırılması adına bireylerle tek tek ilgilenilmeli ve onların ilerleme düzeyi takip edilmelidir. Toplumsal bazda bire bir ilgilenme zor olmakla birlik bu açık eğitim vasıtası ile kapatılabilmektedir. Özellikle kitlesel bazda verilen belli amacı barındıran eğitimler bireylerin etik dışı davranışları sonlandırması yolunda ciddi mesafe kaydetmelerini sağlamaktadır (Waver ve Trevino, 2001 s.17).

Verilecek eğitimin pozitif dönütleri olması için ise bu eğitimin belli bir disiplin ve süreklilik içerisinde olması gerekmektedir. Bireylerin etik değerlere olan sadakatinin ve etik olmayan eylemlerinin oranının aşağı çekilmesinin temelinde, etik değer kümelerinin ve onları yönlendirecek yetkili bireylerin belirlenmesi, etik eylemler doğrultusunda örnek kalıpların yapılandırılması vardır (Waver ve Trevino, 2001 s.21).

Etik dışı değerlerin sonlandırılması süreci içerisinde bireylerin kurum içi takibinde analiz süreci de önemli bir kısımdır. Bu nokta da adilane yapılmayan bir analiz süreci tam anlamıyla sekteye uğratabilir ve bireylerin az da olsa kazanmış oldukları etik değerlerin yitip gitmesine sebep olacaktır. Bu sebepten ötürü analiz süreçlerinin ivedilikle ayrımcılık yapılmadan değerlendirilmesi gerekmektedir (Waver ve Trevino, 2001s.22).

Etik davranışların sonlandırılması süreci kimi zaman yöneticiler tarafından da suiistimale uğramaktadır. Güven ortamı yaratmak adına idareciler kendilerine verilmiş olan yetkileri kendi çıkar ve amaçlarını gerçekleştirmek adına kötüye kullanmaktadır. Bu durum etik davranışların sonlandırılma süreci olumsuz yönde etkilemektedir. Bu süreç böyle suiistimaller içerisinde devam ettiği takdir de bireyler en baştaki amaçları

olan etik dışı davranışları sonlandırmak yerine etik dışı eylemlere daha fazla meyil göstermektedirler (Dessler, 2006 s.16).

Etik dışı davranışların sonlandırılması sürecinde alt ve üst kademe arasındaki karşılıklı ilişkiler ve bu ilişki süreci de önemli bir yer tutmaktadır. İlişkilerin iyi olması astların üstlerine karşı dürüst olma durumunu yaratmakta ve altta karşılaşılan herhangi etik olmayan davranış ve tavırlar eksiksiz bir şekilde üst kademedeki yöneticilere aksetmektedir. Bu durumda yöneticinin etik dışı tavra karşı almış olduğu negatif reaksiyon bu tarz davranışların kurum içerisinde yayılmasına karşı set olmaktadır. Kısaca ahlaki çerçeveye oturtulmuş bir üst ast ilişkisi kurum içerisinde etik dışı davranışların sonlandırılması adına ciddi önem arz etmektedir (Tierney, 1997 s.25).

Fakat bu karşılıklı iletişim, özellikle etik dışı davranışlar söz konusu olduğu vakit, ispiyonculuk benzeri bir mekanizmaya dönüşebilmektedir. Bu durumda etik dışı davranışlar üst kademe tarafından teşvik edilen bir olguya dönüşebilmektedir. Bu sebepten ötürü etik dışı davranışların sonlandırılması adına iletişimin de etik sınırlar içerisinde olması gerekmektedir (Valasquez, 1982 s.332).

Etik dışı davranışların sonlandırılması sürecinde ödül-ceza mekanizması da ciddi önem arz etmektedir. Kurum içerisinde herhangi bir etik dışı davranış cezasız kaldığı vakit veya bu tip davranışlar görmezden gelindiği vakit bu tarz davranışların kurum içerisinde yaygınlaşma ihtimali yükselmektedir. Bunun dışında etik sınırlar çerçevesinde yapılan davranışların yeri geldiği vakit ödüllendirilmesi bir nevi kurum içi teşviki ortaya çıkarmakta ve etik dışı davranışların sonlanmasında ciddi etki sahibi olmaktadır (Weaver ve Trevino, 2001 s.33).

Kurum içi işleyişte etik davranışların sonlamasında bir başka etkendir. Bu noktada terfilerin hakkaniyeti, kurum içi ödüllendirme veya kurum içi fiziki yâda sözlü şiddete müsamaha gösterilmemesi etik dışı tavır ve davranışların sonlandırılması adına ciddi öneme sahiptir. Eğer kurum içerisinde çalışanlar yapılan terfilerin hakkaniyeti sorguluyor ve bu terfileri adil bulmuyor ise o kurumda etik dışı davranışlarda ciddi bir artış gözlenmektedir. Terfiler dışında maaş konusu da personeli etik dışı davranışlara sürükleyebilmektedir. Bu kısımda çalışanların maaş dağılımının adil yapılmadığı kanaatine sahipse bu durumda etik dışı tavır ve davranışların açığa çıkması kaçınılmazdır. Yine kurum içi yapılan doğru işlerde ödüllendirme mekanizması doğru çalışırsa etik dışı davranışların sonlandırılması yolunda ciddi mesafe alınabilmektedir.

Son olarak kurum içi fiziki ya da sözlü şiddetin olduğu ortamlarda bireyler bu tarz davranışlara maruz kalmamak adına ister istemez etik dışı davranışlara kaymaktadırlar (Dessler, 2006 s.36).

Etik dışı davranışların sonlandırılması yalnızca bireyler nezdinde değil aynı zamanda kurumsal planda da ciddi bir kazanımdır. Bu yolda kurumlara düşen görev belli etik normlar yaratmak ve etik normları çalışanlarına kabul ettirmektir. Bu etik normlar kurum içi çalışanların sınırlarını çizmekte ve kurum içi neyin doğru neyin yanlış olduğuna dair belli bir çerçeve oluşturmaktadır. Bu çerçeve içerisinde hareket eden bireyler belli süre sonra etik dışı davranışlarını sonlandırmaktadır (Hitt, 1990 s.191).

2.3.4. Kanun, Standart ve Yaptırımların Etik Davranış Üzerindeki Etkisi

Etik kanunlara kanuni bir çerçeveden baktığımız zaman bu noktada kamu görevlileri etik davranış ilkeleri ile alakalı kanun karşımıza çıkmaktadır. 25.04.2004 Tarih ve 5176 sayılı 'Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru ve Esasları Hakkında Kanun' hazırlanmış, çıkarılmış ve bu kanunun 7. Maddesine istinaden 'Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru ve Esasları Hakkında Yönetmelik' 13.04.2005 tarih ve 25785 Sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir (Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri, 2005 s.1) .

Bu kanunun amacı kamusal alanda etik temelli davranışları yerleştirmek, kamuda görevli personelin görevini icra etme sürecinde uyması gereken etik davranış ilkelerini belirlemek ve görevlerini yapma esnasında adalet, dürüstlük, saydamlık ve tarafsızlık ilkelerine zarar veren ve toplumda güvensizlik yaratan durumları ortadan kaldırmak ve en nihayetinde toplumun kamu görevlilerinden beklenti içerisinde olmaya hakları olduğu konusunda bilgi sahibi yapmaktır (Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri, 2005 s.2).

Etik ve etik dışı davranışların kamusal planda belirlenmesi sürecinde ise etik komisyonları rol oynamaktadır.5176 sayılı Kanuna dayanılarak hazırlanan ve 13.04.2005 tarihinde yürürlüğe giren Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 29. maddesi gereğince kurum ve kuruluşlarda etik kültürünü yerleştirmek ve geliştirmek, personelin etik davranış ilkeleri konusunda karşılaştıkları sorunlarla ilgili olarak tavsiyelerde ve yönlendirmelerde bulunmak ve etik uygulamaları değerlendirmek üzere Etik

Komisyonu oluşturula bilmektedir (Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri, 2005 s.3).

Hazırlanan bu kanun çerçevesinde etik davranış ilkeleri şu şekilde sıralanmaktadır;

- **Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci**

Kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde, sürekli gelişim, katılımcılık, saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, kamu yararını gözetmek, hesap verebilirlik, öngörülebilirlik, hizmette yerindelik ve beyana güvenin esas alınması.

- **Halka hizmet bilinci**

Kamu hizmetlerinde, halkın günlük yaşamının kolaylaştırılması, ihtiyaçların en etkin, hızlı ve verimli biçimde karşılanması, hizmet kalitesinin yükseltilmesi, halkın memnuniyetinin artırılması, hizmetlerin ihtiyaç ve sonuç odaklı olması.

- **Hizmet standartlarına uyma**

Kamu kurum ve kuruluşlarının yöneticileri ve diğer personelin, kamu hizmetlerini belirlenen standartlara ve süreçlere uygun şekilde yürütmesi, hizmetten yararlananların iş ve işlemlerle ilgili olarak aydınlatılması.

- **Amaç ve misyona bağlılık**

Kamu görevlilerinin, çalıştıkları kurum veya kuruluşun amaç ve misyonuna uygun davranması, ülke çıkarları, toplum refahı ve kurumlarının hizmet idealleri doğrultusunda hareket etmesi.

- **Dürüstlük ve tarafsızlık**

Kamu görevlilerinin, tüm eylem ve işlemlerinde yasallık, adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda, görevlerini yerine getirirken dil, din, felsefi inanç, siyasi düşünce, ırk, cinsiyet gibi sebeplerle ayırım yapmaması, temel hak ve özgürlüklere aykırı veya kısıtlayıcı muamelede ve fırsat eşitliğini engelleyici davranış ve uygulamalarda bulunulmaması.

- **Saygınlık ve güven**

Kamu yönetimine güveni sağlayacak şekilde davranılması ve görevin gerektirdiği itibar ve güvene layık olduğunun davranışlarıyla gösterilmesi, halkın kamu hizmetine güven duygusunu zedeleyen, şüphe yaratan ve adalet ilkesine zarar veren davranışlarda bulunmaktan kaçınılması.

- **Nezaket ve saygı**

Kamu görevlilerinin, üstleri, meslektaşları, astları, diğer personel ile hizmetten yararlananlara karşı nazik ve saygılı davranması ve gereken ilgiyi göstermesi, konu yetkilerinin dışındaysa ilgili birime veya yetkiliye yönlendirmesi.

- **Yetkili makamlara bildirim**

Etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan veya yasadışı iş ve eylemlerde bulunulmasının talep edilmesi halinde veya hizmetler yürütülürken bu tür bir eylem veya işlemden haberdar olduğunda ya da görüldüğünde durumun yetkili makamlara bildirilmesi.

- **Çıkar çatışmasından kaçınma**

Kamu görevlilerinin, görevlerini tarafsız ve objektif şekilde icra etmelerini etkileyen ya da etkiliyormuş gibi gözükerek ve kendilerine, yakınlarına, arkadaşlarına ya da ilişkide bulunduğu kişi ya da kuruluşlara sağlanan her türlü menfaat ve onlarla ilgili mali ya da diğer yükümlülükler ve benzeri şahsi çıkarlar konusunda dikkatli davranması, çıkar çatışmasından kaçınmak için gerekli tedbirleri almasıdır.

- **Görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması**

Kamu görevlilerinin, görev, unvan ve yetkilerini kullanarak kendileri, yakınları veya üçüncü kişiler lehine menfaat sağlamaması ve aracılıkta bulunmaması, akraba, eş, dost ve hemşeri kayırmacılığı, siyasal kayırmacılık veya herhangi bir nedenle ayrımcılık veya kayırmacılık yapmaması.

- **Hediye alma ve menfaat sağlama yasağı**

Kamu görevlisinin tarafsızlığını, performansını, kararını veya görevini yapmasını etkileyen veya etkileme ihtimali bulunan, ekonomik değeri olan ya da olmayan, doğrudan ya da dolaylı olarak her türlü eşya ve menfaat kabul etmemesi, yani hediye almaması, kamu görevlisine hediye verilmemesi ve görev sebebiyle çıkar sağlanmaması(Aydın, 2001 s. 65).

- **Kamu malları ve kaynaklarının kullanımı**

Kamu bina ve taşıtları ile diğer kamu malları ve kaynaklarının kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında kullanılmaması ve kullandırılmaması, bunların korunması ve her an hizmete hazır halde bulundurulması için gerekli tedbirlerin alınması.

- **Savurganlıktan kaçınma**

Kamu çalışanları kamuya ait bulunan taşınır ve taşınmaz kaynakların kullanımında israf ve savurganlıktan kaçınılması, mesai süresi, kamu malları, kaynakları, işgücü ve imkanları kullanırken etkin, verimli ve tutumlu davranılması (Aydın, 2001 s. 62).

- **Bağlayıcı açıklamalar ve gerçek dışı beyan**

Kamu personelinin sorumluluklarını icra ederken yetki aşımı yaparak çalışmakta oldukları kurumlar nezdinde bağlayıcı açıklama, taahhüt, vaat veya girişimlerde bulunamaması, aldatıcı ve gerçek dışı beyanat vermemesi (Aydın, 2001 s. 60).

- **Bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık**

Halkın bilgi edinme hakkını kullanmasına yardımcı olunması, istenen bilgi veya belgelerin Bilgi Edinme Hakkı Kanunu uyarınca usulüne uygun olarak verilmesi, üst yöneticilerin, ilgili kanunların izin verdiği çerçevede, kurumlarının ihale süreçlerini, faaliyet ve denetim raporlarını kamuoyunun bilgisine sunması, kamu hizmetleri ile ilgili temel kararların alınması ve uygulanmasında, yasal engel yoksa, doğrudan ya da dolaylı olarak etkilenecek olanların katkıda bulunmasının sağlanması.

Kanunda belirtilen çizgiler dışında yaptırımların etik davranışlar üzerindeki etkisine baktığımız zaman yaptırımlar doğru ve adil uygulandığı vakit etik davranışlarda sayıca artış gözlenmektedir. Bu yaptırımlar maddi ve manevi planda olmaktadır. Kanunun çizdiği sınırlar içinde yapılan yaptırımlar etik dışı davranışların ortaya çıkışını da sonlandırmaktadır. Çoğu vakit bireyler etik davranış kalıplarının sınırlarını da bilmediğinden ötürü de etik dışı davranışlara meyil gösterebilmektedir. Bu sınırlar belirlendikten sonra yaptırım seçeneğini konuşmak hem kurum için hem de bireyler açısından daha iyi sonuçlar doğurmaktadır. Etik davranış sınırlarının belirlenmesine rağmen hala etik dışı davranışlar da bir ısrar söz konusu ise bu nokta da yaptırım seçeneği uygulanmalıdır (Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri, 2005 s. 2).

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu bölümde araştırmanın amacı, önemi, evreni, örnekleme, sınırlılıkları ve analizi hakkında bilgiler verilmiştir. Araştırmanın yöntemi belirlenirken zaman ve maliyet kısıtları, araştırmanın amacı gibi durumlar göz önünde bulundurulmuştur. Çalışmanın şeffaf ve açıklayıcı olması için veri toplama ve düzenleme aşamasında üst düzey gayret gösterilmiştir. Toplanan veriler titizlikle incelenip düzenlenmiştir. Araştırmada nicel araştırma yöntemleri kullanılmıştır.

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı Ankara ilinde bulunan SMMM'lerin bağımsız denetim standartları bilgi düzeyleri ile mesleki etik davranışları arasında bir ilişki bulunup bulunmadığını saptamaktır.

3.2. Araştırmanın Önemi

Bu araştırma SMMM'lerin mesleki etik düzeylerinin ölçülmesi, BDS standartlarına olan bilgi hakimiyeti ile ilişki olması durumunda etik seviyesinin artırılması konusunda önem arz etmektedir. Araştırma bireylerin hem bağımsız denetim standartlarına olan hakimiyetlerini, hem de mesleki etik düzeylerini ortaya koyması umulduğundan önem arz etmektedir.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evreni Ankara ilinde SMMMO'sına kayıtlı bulunan 11664 adet SMMM tarafından oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise SMMM odasına kayıtlı bulunan 11664 kişi arasından basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 110 birey tarafından oluşmaktadır.

3.4. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemleri

Araştırmada anket yöntemi ile veri toplanmıştır. Araştırmada veri toplamak için 7 demografik soru, bağımsız denetim standartları bilgi düzeyini ölçmek için kullanılan 5'li likert tarzında 15 soru ve mesleki etik algısı düzeyini ölçmek için kullanılan 5'li likert tarzında 14 sorudan oluşan bir anket kullanılmıştır. Anket internet üzerinden ilk etapta 120 katılımcıya uygulanmış ancak bu katılımcılardan 35 tanesi ankete başlayıp tamamlamadığı için 85 kişilik bir örneklem elde edilmiştir. Daha sonrasında örneklem çapımızı 110'a tamamlamak için 25 kişiye yüz yüze görüşme yöntemi ile anket uygulanmıştır. Katılımcıların meslek etiği algı düzeylerinin ölçülmesini tespit etmeye yönelik toplam 14 ifade yer almaktadır. Mesleki etik ile

ilgili soruların ilk 8 sorusu T., O., KILIÇ ve M., Burak 2017'den (Meslek Etiği ve Muhasebe Mensuplarının Etik Sözleşme Algısının Kuramsal Modeli), alınmış olmakla birlikte sırasıyla etiğin mesleğe katkıları (EMK), etik kurallar sözleşme algısı (EKSA) ve etik eğitimi önemi (EEÖ) maddelerinden oluşmaktadır (Tugay ve Kılıç,2017:542-554). Son 6 soru ise 27 Mart 2014 tarihinde resmi gazetede yayımlanan Muhasebe Meslek Mensuplarının Etik Eğitimi ve Etik Sözleşme Yapılması Hakkında Tebliğ' den yararlanarak geliştirdiğimiz iş ahlakı kuralları görüşü (İAG) maddelerinden oluşmaktadır. Bu bölümde yer alan bütün soruların cevapları için 5'li likert ölçeği kullanılmıştır. ((A) Kesinlikle Katılmıyorum, (B) Katılıyorum, (C) Kararsızım, (D) Katılıyorum, (E) Kesinlikle Katılıyorum) (Muhasebe Meslek Mensuplarının Etik Eğitimi Ve Etik Sözleşme Yapılması Hakkında Tebliğ,2014).

3.5.Verilerin Analizi

Araştırma nicel araştırma yöntemi ile yapılmıştır. Toparlanan veriler IBM SPSS paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin çözümlenmesinde betimleyici istatistikler, bağımsız örneklem t-testi, tek yönlü varyans analizi ve korelasyon analizi kullanılmıştır. Belirtilen testlerin varsayımlarından olan normallik ve varyans homojenliği incelenmiştir.

3.6.Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma Ankara ili sınırları ile sınırlıdır. Ayrıca Ankara SMMMÖ'na kayıtlı olan SMMM'ler ile sınırlandırılmıştır. Araştırmada zaman ve para kısıtı olduğundan anketler yüz yüze görüşme yöntemi yerine internet üzerinden yapılmıştır.

3.7.Araştırmanın Varsayımları

Araştırmaya katılan bireylerin anketleri içtenlikle ve doğru olarak cevaplandığı varsayılmıştır.

3.8.Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın birincil hipotezi;

Hipotez1: Ankara'da bulunan SMMM'lerin BDS 701 standartlarına olan bilgi düzeyleri ile mesleki etik davranışları arasında ilişki vardır.

Araştırmanın ikincil hipotezleri;

Hipotez2: Cinsiyete göre mesleki etik algısı arasında anlamlı fark vardır. (Mesleki etik algısı ölçeğinin 3 alt boyutu vardır. Her biri için bakılacaktır.)

Hipotez3: Yaş gruplarına göre mesleki etik algısı arasında anlamlı fark vardır. (Mesleki etik algısı ölçeğinin 3 alt boyutu vardır. Her biri için bakılacaktır.)

Hipotez4: Medeni duruma göre mesleki etik algısı arasında anlamlı fark vardır. (Mesleki etik algısı ölçeğinin 3 alt boyutu vardır. Her biri için bakılacaktır.)

Hipotez5: Eğitim düzeyine göre mesleki etik algısı arasında anlamlı fark vardır. (Mesleki etik algısı ölçeğinin 3 alt boyutu vardır. Her biri için bakılacaktır.)

Hipotez6: Gelir düzeyine göre mesleki etik algısı arasında anlamlı fark vardır. (Mesleki etik algısı ölçeğinin 3 alt boyutu vardır. Her biri için bakılacaktır.)

Hipotez7: Meslekte çalışma süresine göre mesleki etik algısı arasında anlamlı fark vardır. (Mesleki etik algısı ölçeğinin 3 alt boyutu vardır. Her biri için bakılacaktır.)

Hipotez8: Çalışma şekline göre mesleki etik algısı arasında anlamlı fark vardır. (Mesleki etik algısı ölçeğinin 3 alt boyutu vardır. Her biri için bakılacaktır.)

Hipotez9: Eğitim düzeyine göre BDS 701 bilgi düzeyleri arasında anlamlı fark vardır.

Hipotez10: BDS 701 bilgi düzeyi puanı ile mesleki etik görüşü alt boyutları arasında ilişki vardır.

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın demografik ve istatistiksel bulgularına yer verilmiştir. Araştırmanın demografik bulgularından cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, gelir seviyesi, meslekte çalışma süresi ve meslekte çalışma şekline ilişkin bilgiler verilirken, istatistiksel bulgular için ise frekans tabloları, t-testi ve ANOVA testi kullanılmıştır.

4.1. Demografik Bulgular

Tablo 4.1. Bireylerin Demografik verilerine İlişkin Frekans Tablosu

Cinsiyet		Frekans	Yüzde(%)
N	Kadın	49	44.5
	Erkek	61	55.5
	Toplam	110	100.0
Yaş		Frekans	Yüzde
N	25-30	36	32.7
	30-35	33	30.0
	35-40	11	10.0
	40-45	11	10.0
	45-50	10	9.1
	50 ve üzeri	9	8.2
	Toplam	110	100.0
Medeni Durum		Frekans	Yüzde
N	Evli	60	54.5
	Bekar	50	45.5
	Toplam	110	100.0
Eğitim Durumu		Frekans	Yüzde
N	Lisans	81	73.6
	Yüksek Lisans	29	26.4
	Toplam	110	100.0
Gelir Seviyesi		Frekans	Yüzde
N	2,020 TL	9	8.2
	2020 TL ile 2500 TL arası	17	15.5
	2501 TL ile 3500 TL arası	20	18.2
	3500 TL' den fazla	64	58.2
	Toplam	110	100.0

Meslekte Çalışma Süresi		Frekans	Yüzde
N	3-6 yıl	35	31.8
	6-9 yıl	22	20.0
	9-12 yıl	13	11.8
	12 yıldan fazla	40	36.4
	Toplam	110	100.0
Çalışma Şekli		Frekans	Yüzde
N	Bağımlı	67	60.9
	Bağımsız	43	39.1
	Toplam	110	100.0

Araştırmaya katılan bireylerin %44,5'i kadın iken %55,5'i erkeklerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan bireylerin yaşlarının dağılımı tablo 4.1'da verilmiştir. Buna göre %32,7 25-30 yaş arasında, %30'u 30-35 yaş arasında, %10'u 35-40 yaş arasında, %10'u 40-45 yaş arasında, %9,1'i 45-50 yaş arasında ve %8,2'si 50 ve üzeri yaştadır. Araştırmaya katılan bireylerin %54,5'i evli iken %45,5'i bekarıdır. Araştırmaya katılan bireylerin %73,6'sı Lisans mezunu iken %26,4'ü yüksek lisans mezunudur.

Araştırmaya katılan bireylerin %8,2'si 2020 TL, %15,5'i 2020 TL ile 2500 TL arası, %18,2'si 2501 TL ile 3500 TL arasında, %58,2'si ise 3500 TL'den fazla kazanmaktadırlar.

Araştırmaya katılan bireylerin %31,8'i 3-6 yıldır, %20'si 6-9 yıldır, %11,8'i 9-12 yıldır, %36,4'ü ise 12 yıldan fazla süredir meslekte görev yapmaktadır.

Araştırmaya katılan bireylerin %60,9'u bağımlı çalışırken, %39,1'i bağımsız çalışmaktadır.

4.2.BDS 701 Bilgi Düzeyi Ölçeğine Verilen Cevapların Dağılımı

Ölçekte bulunan sorulara verilen cevapların sıklık dağılımı tablo 4.2.' de verilmiştir.

Tablo 4.2. BDS 701 Bilgi Düzeyi Ölçeğine Verilen Cevapların Dağılımı

Maddeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
İş hayatı ve ekonomik faaliyetler ile muhasebe ile ilgili makul ölçüde bilgiye sahip oldukları varsayımında bulunur.	7	13	15	64	11
Finansal tablolardaki bilgileri makul özen göstererek değerlendirme isteklerinin bulunduğu varsayımında bulunur.	5	9	13	71	12
Finansal tabloların önemlilik düzeyine göre hazırlandığını, sunulduğunu ve denetlendiğini anladıkları varsayımında bulunur.	6	14	17	58	15
Tahmin ve muhakemenin kullanılmasına ve gelecekteki olayların dikkate alınmasına dayanan tutarların ölçümünün yapısında bulunan belirsizliği kabul ettikleri varsayımında bulunur.	5	17	25	56	7
Finansal tablolarda yer alan bilgileri esas alarak makul ekonomik kararlar aldıkları varsayımında bulunur.	7	14	19	60	10
Denetçi raporunun kalitesini artırır.	1	5	9	59	36
Denetçi raporunun güvenilirliğini artırır.	5	4	4	62	35
Denetçi raporunun şeffaflığını artırır.	3	8	13	55	31
Denetçi raporunun ihtiyaca uygunluğunu ve ilgililiğini artırır.	2	7	14	57	30
Finansal tabloların güvenilirliğini artırır.	3	6	18	46	37
İlgili şirket finansal raporları hakkında olumsuz algılara yol açabilir.	16	54	25	14	1
İlgili şirketin finansal tablolarının doğruluğu ve güvenilirliği hakkında tereddüte sebep olur.	15	60	24	10	1
Denetçi ve üst yönetimden sorumlu olanlar arasındaki iletişimi geliştirir.	5	15	26	59	5
Yönetim ve üst yönetim denetçi raporunda atfın yapıldığı finansal tablolardaki açıklamalara daha fazla dikkat eder.	4	8	16	64	18
Şirketlerin finansal tabloları düzenlerken daha dikkatli ve titiz olmalarına sebep olur.	6	9	8	64	23

4.3.Mesleki Etik Ölçeğine Verilen Cevapların Dağılımı

Mesleki etik ölçeğine verilen cevapların sıklık dağılımı tablo 4.3' de verilmiştir.

Tablo 4.3. Mesleki Etik Düzeyi Ölçeğine Verilen Cevapların Dağılımı

Maddeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Meslek mensupları etik ilkelerine ne kadar bağlı kalırlarsa mesleğe olan güven ve saygınlık da o kadar artar.(Madde1)	2	4	5	40	59
Türkiye’de meslek öncesi etik ilkeleriyle ilgili yeterli eğitim verilmektedir.(Madde2)	22	55	13	17	3
Etik kurallar; muhasebe hatalarının azalmasına olumlu katkı sağlar.(Madde3)	3	3	10	72	22
Etik değerlere uyulması muhasebe hilelerini azaltır.(Madde4)	3	5	3	63	36
Meslek mensuplarını etik değerlere uyması; mesleğin toplumsal itibarını artırır.(Madde5)	2	4	2	49	53
SMMM’likte etik değerler; meslek mensupları arasındaki haksız rekabetin azalmasına katkı sağlar.(Madde6)	3	2	11	56	38
Etik sözleşmesi imzalamak meslek mensuplarına artı (olumlu) bir değer kazandırır.(Madde7)	2	5	17	52	34
Etik sözleşme imzalanmasının zorunlu hale getirilmesinde yarar vardır.(Madde8)	2	9	20	47	32
Etik kurallarda iş ahlakı; resmi ve yazılı olarak belirtilir.(Madde9)	5	14	20	43	28
Etik değerlere göre iş ahlakı; zorlayıcı bir kural olarak yer alır.(Madde10)	8	26	17	47	12
Etik kurallarda iş ahlakına yönelik ilkeler yer alır.(Madde11)	5	3	11	73	18
Etik değerlere göre; çalışan bir eleman (kurum kazancı haricinde) kişisel kazançla sonuçlanan ve iş ahlakına uygun olmayan davranışlarda bulunmuşsa anında kınanır.(Madde12)	2	12	18	63	15
Etik kurallarda; iş ahlakına uygun olmayan davranışların hoş görülmeceği açıkça belirtilmiştir.(Madde13)	2	1	15	70	22
Etik anlayışına göre iş ahlakına yönelik ilkeler; zorlayıcı bir kural olarak yer alır.(Madde14)	6	22	25	46	11

4.4.Hipotezlerin Testi ve Yorum

Araştırma kullanılan ölçeğin güvenilirliğini ölçmek için cronbach's alpha katsayısı kullanılmıştır. Yapılan güvenilirlik analizi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.4. Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	N
.908	29

Güvenilirlik analizi sonucunda cronbach's alpha katsayısı 0,908 olarak bulunmuştur.

Güvenilirlik analizi sonucunda cronbach's alpha değeri;

$0 \leq \alpha \leq 40$ ise ölçek güvenilir değil

$41 \leq \alpha \leq 60$ ise ölçek düşük güvenilirlikte

$61 \leq \alpha \leq 80$ ise ölçek güvenilir seviyede

$81 \leq \alpha \leq 100$ ise ölçek yüksek güvenilirlikte anlamına gelmektedir.

Buna göre yapılan ankette kullanılmış olan ölçeğin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı 0,908 olarak bulunmuştur. Yani ölçek yüksek güvenilirliktedir.

Araştırmada kullandığımız 14 sorudan oluşan ve 5'li likert tarzında oluşturulmuş mesleki etik algısı ölçeği için faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizine 14 maddenin her biri dahil edilmiş ve varimax döndürme metodu ile faktör analizi yapılmıştır. Sonrasında faktör analizinden ölçeğin 2. Maddesi çıkarılarak analiz tekrarlanmıştır. Neticesinde varimax döndürme yöntemi kullanılarak, ayrıca 0,40'ın altındaki yükler dikkate alınmayacak şekilde tekrar faktör analizi yapılmıştır. Neticesinde ölçeğin 3 alt faktörden oluştuğu tespit edilmiştir. Faktör analizi sonucunda Kaiser-Meyer-Olkin(KMO) değeri 0,843 olarak bulunmuştur. Bulunan 3 alt faktör varyanstaki toplam değişimin yaklaşık olarak %67'sini açıklamaktadır. Sonuçlar Tablo 4.5'de verilmiştir.

Tablo 4.5. Faktör Analizi Sonuçları

KMO Değeri			0.843
Açıklanan Toplam Varyans			66.851
Bartlett'in Küresellik Testi İçin Ki-Kare Değeri			778.246
p-değeri			0,000
Dönüştürülmüş Bileşen Matrisi			
	Bileşenler		
	Mesleki İtibar	İş Ahlakı	Zorlayıcı Etik
Meslek mensupları etik ilkelerine ne kadar bağlı kalırlarsa mesleğe olan güven ve saygınlık da o kadar artar.(Madde1)	.58 6		
Etik kurallar; muhasebe hatalarının azalmasına olumlu katkı sağlar.(Madde3)	.69 6		
Etik değerlere uyulması muhasebe hilelerini azaltır.(Madde4)	.82 5		
Meslek mensuplarını etik değerlere uyması; mesleğin toplumsal itibarını artırır.(Madde5)	.77 6		
SMMM'likte etik değerler; meslek mensupları arasındaki haksız rekabetin azalmasına katkı sağlar.(Madde6)	.75 6		
Etik sözleşmesi imzalamak meslek mensuplarına artı (olumlu) bir değer kazandırır.(Madde7)	.78 6		
Etik sözleşme imzalanmasının zorunlu hale getirilmesinde yarar vardır.(Madde8)	.75 9		
Etik kurallarda iş ahlakı; resmi ve yazılı olarak belirtilir.(Madde9)	.62 3		
Etik değerlere göre iş ahlakı; zorlayıcı bir kural olarak yer alır.(Madde10)	.86 5		
Etik kurallarda iş ahlakına yönelik ilkeler yer alır.(Madde11)	.54 6		
Etik değerlere göre; çalışan bir eleman (kurum kazancı haricinde) kişisel kazançla sonuçlanan ve iş ahlakına uygun olmayan davranışlarda bulunmuşsa anında kınanır.(Madde12)			.785
Etik kurallarda; iş ahlakına uygun olmayan davranışların hoş görülmeceği açıkça belirtilmiştir.(Madde13)			.431
Etik anlayışına göre iş ahlakına yönelik ilkeler; zorlayıcı bir kural olarak yer alır.(Madde14)			.686

Faktör analizi sonucunda bulunan 1. Alt faktör mesleki itibar açısından etik görüşünü ifade etmektedir. 1, 3, 4, 5, 6, 7 ve 8. Maddelerden oluşmaktadır. Alt faktörün

alacağı minimum değer 7 iken maksimum değer 35'dir. Ölçek puanı arttıkça etik görüşü de artmaktadır.

2. alt faktör iş ahlakı açısından etik görüşünü ifade etmektedir. Bu alt faktör ise 9, 10 ve 11. Maddelerden oluşmaktadır. Alt faktörün alabileceği en düşük değer 3 iken en yüksek değer 15'dir. Ölçek puanı arttıkça mesleki etik görüşü de artmaktadır.

3. alt faktör ise zorlayıcı bir kavram olarak etik görüşünü ifade etmektedir. Bu faktör ise 12, 13, 14. Maddelerden oluşmaktadır. Alt faktörün alabileceği en düşük değer 3 iken en yüksek değer 15'dir. Ölçek puanı arttıkça etik görüşü de artmaktadır.

4.5.Mesleki Etik Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Mesleki etik ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 4.6'de verilmiştir.

Tablo 4.6. Mesleki Etik Ölçeği Alt Boyutları İçin Tanımlayıcı İstatistikler

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma
Mesleki İtibar Açısından Etik Görüşü	110	7.00	35.00	28.8273	4.84031
İş Ahlakı Açısından Etik Görüşü	110	3.00	15.00	10.8182	2.50204
Zorlayıcı Kurallar Olması Açısından Etik Görüşü	110	3.00	15.00	11.0000	2.14176

Buna göre araştırmaya katılan bireylerin mesleki itibar açısından etik görüş puanlarının minimum değeri 7 iken maksimum değeri 35'dir. Ayrıca mesleki itibar açısından etik görüş puanlarının ortalaması 28,82 iken standart sapması 4,84 olarak bulunmuştur.

Araştırmaya katılan bireylerin iş ahlakı açısından etik görüş puanlarının minimum değeri 3 iken maksimum değeri 15'dir. Ayrıca puanlarının ortalaması ise 10,81 ve standart sapmaları 2,50'dir.

Araştırmaya katılan bireylerin zorlayıcı kurallar olması açısından etik görüş puanlarının minimum değeri 3 iken maksimum değeri 15'dir. Ayrıca bireylerin zorlayıcı kurallar olması açısından etik görüş puanlarının ortalaması 11 iken standart sapması 2,14 olarak bulunmuştur.

4.6.BDS 701 Bilgi Düzeyi Ölçeği Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 4.7. BDS 701 Bilgi Düzeyi Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma
BDS701 Bilgi Düzeyi	110	16.00	67.00	53.3636	8.59990

Araştırmaya katılan bireylerin BDS 701 standartları bilgi düzeyi ölçeğinden aldıkları puanların minimum değeri 16 iken maksimum değeri 67'dir. Ayrıca bireylerin puanlarının aritmetik ortalaması 53,36 iken standart sapması 8,59'dur. Bireylerin BDS 701 bilgi düzeyi puanları en düşük 15 olabilirken en yüksek ise 75 puan olabilmektedir. Puan arttıkça bireylerin BDS 701 standartlarına olan bilgi düzeylerinin de arttığı anlamına gelmektedir.

4.7.Cinsiyete göre mesleki etik algısı arasında anlamlı fark vardır. (Mesleki etik algısı ölçeğinin 3 alt boyutu vardır. Her biri için bakılacaktır.)

Mesleki etik algısı ölçeğinin alt boyutlarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini anlamak için bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır. Test sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.8. Cinsiyete Göre T-testi Sonuçları

Cinsiyet		N	Ortalama	Std. Sapma	T	P
Mesleki İtibar Açısından Etik Görüşü	Kadın	49	28.7347	5.70736	-0.179	0.858
	Erkek	61	28.9016	4.06081		
İş Ahlakı Açısından Etik Görüşü	Kadın	49	10.8367	2.73364	0.069	0.945
	Erkek	61	10.8033	2.32250		
Zorlayıcı Kurallar Olması Açısından Etik Görüşü	Kadın	49	11.0408	2.49131	0.178	0.859
	Erkek	61	10.9672	1.83455		

Yapılmış olan bağımsız örneklem t-testi sonucunda mesleki itibar açısından etik görüşü, iş ahlakı açısından etik görüşü ve zorlayıcı kurallar olması açısından etik görüşü alt boyutlarının hepsi cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir. (p-değeri > 0,05)

4.8.Yaş gruplarına göre mesleki etik algısı arasında anlamlı fark vardır.

(Mesleki etik algısı ölçeğinin 3 alt boyutu vardır. Her biri için bakılacaktır.)

Yaş gruplarına göre mesleki etik algısı alt boyutlarının anlamlı farklılık gösterip göstermediğini anlamak için ANOVA kullanılmıştır. Sonuçlar tablo 4.9’de verilmiştir.

Tablo 4.9. Yaş Gruplarına Göre ANOVA Sonuçları

		N	Ortalama	Std. Sapma	Minimum	Maksimum	F	p-değeri
Mesleki İtibar Açısından Etik Görüşü	25-35 yaş arası	69	28.7391	5.67930	7.00	35.00	0.92	0.913
	35-45 yaş arası	22	28.7273	2.94686	23.00	35.00		
	45 yaş ve üzeri	19	29.2632	3.10630	24.00	34.00		
	Toplam	110	28.8273	4.84031	7.00	35.00		
İş Ahlakı Açısından Etik Görüşü	25-35 yaş arası	69	10.8551	2.75614	3.00	15.00	0.441	0.645
	35-45 yaş arası	22	11.0909	1.90010	7.00	15.00		
	45 yaş ve üzeri	19	10.3684	2.16565	6.00	15.00		
	Toplam	110	10.8182	2.50204	3.00	15.00		
Zorlayıcı Kurallar Olması Açısından Etik Görüşü	25-35 yaş arası	69	10.8261	2.35744	3.00	15.00	0.67	0.514
	35-45 yaş arası	22	11.1818	1.62235	8.00	15.00		
	45 yaş ve üzeri	19	11.4211	1.83533	8.00	15.00		
	Toplam	110	11.0000	2.14176	3.00	15.00		

Yapmış olduğumuz ANOVA testi sonucunda ANOVA testinin bütün p-değerleri, 0,05 anlamlılık düzeyinden büyük olduğu için mesleki etik ölçeğinin alt boyutlarının hiçbiri yaş grupları açısından anlamlı farklılık göstermemektedir.

4.9. Medeni duruma göre mesleki etik algısı arasında anlamlı fark vardır. (Mesleki etik algısı ölçeğinin 3 alt boyutu vardır. Her biri için bakılacaktır.)

Medeni duruma göre mesleki etik algısı alt boyutları arasında anlamlı farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Sonuçlar tablo 4.10'de verilmiştir.

Tablo 4.10. Medeni Duruma İlişkin T-testi Sonuçları

Medeni Hal		N	Ortalama	Std. Sapma	t	p-değeri
Mesleki İtibar Açısından Etik Görüşü	Evli	60	28.7167	5.25645		
	Bekar	50	28.9600	4.33759	-0.261	0.794
İş Ahlakı Açısından Etik Görüşü	Evli	60	10.8167	2.55444		
	Bekar	50	10.8200	2.46353	-0.007	0.994
Zorlayıcı Kurallar Olması Açısından Etik Görüşü	Evli	60	11.0167	2.33972		
	Bekar	50	10.9800	1.90048	0.089	0.929

Bağımsız örneklem t-testi sonucunda bütün p-değerleri, 0,05 anlamlılık düzeyinden büyük olduğundan mesleki etik görüşü ölçeği alt boyutlarının hiç biri medeni hale göre farklılık göstermez.

4.10. Eğitim düzeyine göre mesleki etik algısı arasında anlamlı fark vardır. (Mesleki etik algısı ölçeğinin 3 alt boyutu vardır. Her biri için bakılacaktır.)

Eğitim düzeyine göre mesleki etik algısı ölçeğinin alt boyutlarının farklılık gösterip göstermediğini anlamak için bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır. Sonuçlar tablo 4.11'de verilmiştir.

Tablo 4.11. Eğitim Düzeyine Göre T-testi Sonuçları

Eğitim Düzeyi		N	Mean	Std. Deviation	t	p-değeri
Mesleki İtibar Açısından Etik Görüşü	Lisans	81	28.0494	5.05940	-2.912	0.004
	Yüksek Lisans	29	31.0000	3.38062		
İş Ahlakı Açısından Etik Görüşü	Lisans	81	10.7407	2.42269	-0.541	0.59
	Yüksek Lisans	29	11.0345	2.74490		
Zorlayıcı Kurallar Olması Açısından Etik Görüşü	Lisans	81	11.0000	2.17945	0.00	1
	Yüksek Lisans	29	11.0000	2.07020		

Bağımsız örneklem t-testi sonucunda mesleki itibar açısından etik görüş puanına ilişkin p-değeri (0,004) < 0,05 olduğundan eğitim düzeyine göre mesleki itibar açısından etik görüşü puanları açısından anlamlı bir farklılık vardır. Yüksek lisans mezunu bireylerin mesleki itibar açısından etik görüş puanları, üniversite mezunu bireylerinden daha fazladır.

Bununla beraber iş ahlakı açısından etik görüşü ve zorlayıcı kurallar olması açısından etik görüşü puanlarının p-değerleri, 0,05 anlamlılık düzeyinden büyük olduğu için anlamlı farklılık bulunamamıştır.

4.11. Gelir düzeyine göre mesleki etik algısı arasında anlamlı fark vardır. (Mesleki etik algısı ölçeğinin 3 alt boyutu vardır. Her biri için bakılacaktır.)

Gelir düzeyine göre mesleki etik algısı ölçeğinin alt boyutları arasında anlamlı farklılık olup olmadığı ANOVA yapılarak tespit edilmiştir. Sonuçlar tablo 4.12'da verilmiştir.

Tablo 4.12. Gelir Düzeyine Göre ANOVA Sonuçları

		N	Ortalama	Std. Sapma	Minimum	Maksimum	F	p- değeri
Mesleki İtibar Açısından Etik Görüşü	2,020 TL	9	30.1111	4.93570	20.00	35.00		
	2020 TL ile 2500 TL arası	17	30.1176	3.47998	22.00	35.00		
	2501 TL ile 3500 TL arası	20	29.9000	4.30300	19.00	35.00	1.641	0.184
	3500 TL' den fazla	64	27.9688	5.19453	7.00	35.00		
	Total	110	28.8273	4.84031	7.00	35.00		
İş Ahlakı Açısından Etik Görüşü	2,020 TL	9	11.8889	2.08833	9.00	15.00		
	2020 TL ile 2500 TL arası	17	12.2941	2.17269	9.00	15.00		
	2501 TL ile 3500 TL arası	20	10.1500	2.51888	7.00	14.00	3.62	0.016
	3500 TL' den fazla	64	10.4844	2.48163	3.00	15.00		
	Total	110	10.8182	2.50204	3.00	15.00		
Zorlayıcı Kurallar Olması Açısından Etik Görüşü	2,020 TL	9	12.2222	1.85592	9.00	15.00		
	2020 TL ile 2500 TL arası	17	11.3529	1.22174	10.00	15.00		
	2501 TL ile 3500 TL arası	20	10.6500	2.00722	6.00	14.00	1.44	0.235
	3500 TL' den fazla	64	10.8438	2.36522	3.00	15.00		
	Total	110	11.0000	2.14176	3.00	15.00		

ANOVA testinin sonucunda sadece iş ahlakı açısından etik görüşü alt boyutuna ilişkin p-değeri(0,016) < 0,05 anlamlılık düzeyi olduğu için, gelir gruplarına göre iş

ahlakı açısından etik görüş puanları istatistiksel olarak farklılık göstermektedir. Farklı olan grup veya grupları tespit etmek için post-hoc testi yapılmıştır. Sonuçlar tablo 4.13’de verilmiştir.

Tablo 4.13. Gelir Düzeyine İlişkin Çoklu Karşılaştırmalar

LSD							%95 Güven	
Bağımlı Değişken	(I)	(J)	Ortalama Farkları (I-J)	Std. Hata	p-değeri	Alt Sınır	Üst Sınır	
İş Ahlakı Açısından Etik Görüşü	2,020 TL	2020 TL ile 2500 TL arası	-.40523	.99613	.685	-2.3802	1.5697	
		2501 TL ile 3500 TL arası	1.73889	.96993	.076	-.1841	3.6619	
		3500 TL'den fazla	1.40451	.86025	.106	-.3010	3.1100	
		2,020 TL	.40523	.99613	.685	-1.5697	2.3802	
		2020 TL ile 2500 TL arası	2,14412*	.79714	.008	.5637	3.7245	
		3500 TL'den fazla	1,80974*	.65933	.007	.5026	3.1169	
		2,020 TL	-1.73889	.96993	.076	-3.6619	.1841	
		2020 TL ile 2500 TL arası	-2,14412*	.79714	.008	-3.7245	-.5637	
		3500 TL'den fazla	-.33438	.61903	.590	-1.5617	.8929	
		2,020 TL	-1.40451	.86025	.106	-3.1100	.3010	
		2020 TL ile 2500 TL arası	-1,80974*	.65933	.007	-3.1169	-.5026	
		3500 TL'den fazla	.33438	.61903	.590	-.8929	1.5617	

Çoklu karşılaştırma sonuçlarına göre p-değeri, 0,05’den küçük olan eşleşmeler istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Buna göre 2020 TL ile 2500 TL

arası gelir grubu ile 2501 TL ile 3500 TL arası gelir grubu arasında iş ahlakı açısından etik görüş puanları arasında farklılık vardır. 2020 ile 2500 TL arası gelir grubunun etik görüş puanı daha yüksektir.

Ayrıca 3500 TL ve üzeri gelir grubu ile 2020 ile 2500 TL gelir grubu arasında da istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır. 2020 TL ile 2500 TL arası gelir grubunun mesleki etik görüş puanı daha yüksektir. Genel olarak gelir seviyesi arttıkça iş ahlakına ilişkin etik görüş puanının azaldığı görülmektedir.

4.12. Meslekte çalışma süresine göre mesleki etik algısı arasında anlamlı fark vardır. (Mesleki etik algısı ölçeğinin 3 alt boyutu vardır. Her biri için bakılacaktır.)

Bireylerin mesleki etik algıları mesleki deneyimlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini anlamak için ANOVA testi yapılmıştır. Sonuçlar tablo 4.14’de verilmiştir.

Tablo 4.14. Mesleki Deneyime Göre ANOVA Sonuçları

		N	Ortalama	Std. Sapma	Minimum	Maksimum	F	p-değeri
Mesleki İtibar Açısından Etik Görüşü	3-6 yıl	35	30.1143	4.73269	16.00	35.00	2.459	0.067
	6-9 yıl	22	29.4545	3.44656	22.00	34.00		
	9-12 yıl	13	26.3077	3.17240	18.00	30.00		
	12 yıldan fazla	40	28.1750	5.67445	7.00	35.00		
	Toplam	110	28.8273	4.84031	7.00	35.00		
İş Ahlakı Açısından Etik Görüşü	3-6 yıl	35	11.2571	2.72616	6.00	15.00	0.808	0.492
	6-9 yıl	22	10.9545	2.33966	7.00	15.00		
	9-12 yıl	13	10.1538	1.51911	8.00	13.00		
	12 yıldan fazla	40	10.5750	2.63981	3.00	15.00		
	Toplam	110	10.8182	2.50204	3.00	15.00		
Zorlayıcı Kurallar Olması Açısından Etik Görüşü	3-6 yıl	35	11.1143	2.13888	6.00	15.00	0.416	0.742
	6-9 yıl	22	11.1364	1.72642	9.00	15.00		
	9-12 yıl	13	10.3846	1.66024	7.00	12.00		
	12 yıldan fazla	40	11.0250	2.49602	3.00	15.00		
	Toplam	110	11.0000	2.14176	3.00	15.00		

ANOVA testinin sonucunda bütün alt boyutlara ilişkin p-değerleri (0,067, 0,492, 0,742), 0,05 anlamlılık düzeyinden büyük olduğu için istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur. Yani mesleki etik algısı ölçeğinin alt boyutları mesleki deneyim süresine göre farklılık göstermemektedir.

4.13. Çalışma şekline göre mesleki etik algısı arasında anlamlı fark

vardır. (Mesleki etik algısı ölçeğinin 3 alt boyutu vardır. Her biri için bakılacaktır.)

Bireylerin bağımlı ya da bağımsız çalışması durumuna göre mesleki etik algısı puanları arasında farklılık olup olmadığını test etmek için bağımsız örneklem t-testi kullanılmıştır. Sonuçlar tablo 4.15’de verilmiştir.

Tablo 4.15. Çalışma Şekline Göre T-testi Sonuçları

Çalışma Şekliniz		N	Ortalama	Std. Sapma	t	P-değeri
Mesleki İtibar Açısından Etik Görüşü	Bağımlı	67	28.6418	5.55333	-0.5	0.618
	Bağımsız	43	29.1163	3.49291		
İş Ahlakı Açısından Etik Görüşü	Bağımlı	67	10.6866	2.59492	-0.687	0.494
	Bağımsız	43	11.0233	2.36531		
Zorlayıcı Kurallar Olması Açısından Etik Görüşü	Bağımlı	67	10.9254	2.36972	-0.455	0.65
	Bağımsız	43	11.1163	1.74860		

Bağımsız örneklem t-testi sonucunda mesleki etik algısı ölçeğinin bütün alt boyutları için p-değerleri (0,618, 0,494, 0,650), 0,05 anlamlılık düzeyinden büyük olduğundan çalışma şekline göre mesleki etik algısı puanları arasında anlamlı farklılık yoktur.

4.14. Eğitim düzeyine göre BDS 701 bilgi düzeyleri arasında anlamlı fark vardır.

Bireylerin BDS 701 bilgi düzeyi puanları eğitim düzeylerine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek için bağımsız örneklem t-testi kullanılmıştır. Sonuçlar tablo 4.16’de verilmiştir.

Tablo 4.16. Eğitim Seviyesine Göre T-testi sonuçları

Eğitim Düzeyi		N	Ortalama	Std. Sapma	t	p-değeri
BDS701 Bilgi Düzeyi	Lisans	81	52.8765	9.43846	-0.99	0.323
	Yüksek					
	Lisans	29	54.7241	5.54782		

Bağımsız örneklem t-testinin sonucunda p-değeri (0,323), 0,05 anlamlılık düzeyinden büyük olduğu için bireylerin eğitim seviyelerine göre BDS 701 bilgi düzeyleri istatistiksel olarak farklılık göstermez.

4.15. BDS 701 bilgi düzeyi puanı ile mesleki etik görüşü alt boyutları arasında ilişki vardır.

Bireylerin BDS 701 bilgi düzeyi puanı ile mesleki etik görüş ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında anlamlı ilişki olup olmadığının tespiti için pearson korelasyon katsayısına bakılmıştır. Sonuçlar tablo 4.17’de verilmiştir.

Tablo 4.17. Korelasyon Testine İlişkin İstatistikler

		Mesleki İtibar Açısından Etik Görüşü	İş Ahlakı Açısından Etik Görüşü	Zorlayıcı Kurallar Olması Açısından Etik Görüşü
BDS701 Bilgi Düzeyi	Pearson Korelasyon	,555**	,247**	,471**
	p-değeri	.000	.009	.000
	N	110	110	110

** 0.01 anlamlılık düzeyinde anlamlı ilişki

Korelasyon testi sonucunda BDS701 bilgi düzeyi puanı ile mesleki etik algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin p-değerlerinin hepsi 0,05 anlamlılık düzeyinden küçük olduğu için bulunan korelasyon katsayısı istatistiksel olarak anlamlıdır.

BDS 701 bilgi düzeyi ile mesleki itibar açısından etik görüşü arasında pozitif yönde bir ilişki vardır. Bulunan korelasyon katsayısı 0,555'dir. Yani orta şiddette pozitif yönlü bir ilişkiyi tarif etmektedir. Yani BDS 701 bilgi düzeyi arttıkça mesleki itibar açısından etik görüşü puanları da artış göstermektedir. Ya da önermenin terside doğrudur.

BDS 701 bilgi düzeyi ile iş ahlakı açısından etik görüşü puanı arasında bulunan korelasyon katsayısı 0,247'dir. Yani iki değişken arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki söz konusudur. BDS 701 bilgi düzeyi arttıkça iş ahlakı açısından etik görüşü puanı da artacaktır.

BDS 701 bilgi düzeyi ile zorlayıcı kurallar olması açısından etik görüşü arasında bulunan korelasyon katsayısı 0,471'dir. Yani iki değişken arasında pozitif yönlü orta şiddetli bir ilişki söz konusudur. BDS 701 bilgi düzeyi arttıkça zorlayıcı kurallar olması açısından etik görüş puanı da artacaktır.

Genel itibari ile BDS 701 standartlarına ilişkin bilgi düzeyi arttıkça bireylerin mesleki etik algıları da iyileşmekte ve güçlenmektedir.

4.16. Ankete Verilen Cevaplara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Ankete verilen cevaplara ilişkin tanımlayıcı istatistikler tablo 4.18’da verilmiştir.

Tablo 4.18. Ankete Verilen Cevaplara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma
İş hayatı ve ekonomik faaliyetler ile muhasebe ile ilgili makul ölçüde bilgiye sahip oldukları varsayımında bulunur.	110	1.00	5.00	3.5364	1.03762
Finansal tablolardaki bilgileri makul özen göstererek değerlendirme isteklerinin bulunduğu varsayımında bulunur.	110	1.00	5.00	3.6909	.93598
Finansal tabloların önemlilik düzeyine göre hazırlandığını, sunulduğunu ve denetlendiğini anladıkları varsayımında bulunur.	110	1.00	5.00	3.5636	1.05385
Tahmin ve muhakemenin kullanılmasına ve gelecekteki olayların dikkate alınmasına dayanan tutarların ölçümünün yapısında bulunan belirsizliği kabul ettikleri varsayımında bulunur.	110	1.00	5.00	3.3909	.97769
Finansal tablolarda yer alan bilgileri esas alarak makul ekonomik kararlar aldıkları varsayımında bulunur.	110	1.00	5.00	3.4727	1.03790
Denetçi raporunun kalitesini arttırır.	110	1.00	5.00	4.1273	.81397
Denetçi raporunun güvenilirliğini arttırır.	110	1.00	5.00	4.0727	.95504
Denetçi raporunun şeffaflığını arttırır.	110	1.00	5.00	3.9364	.96998
Denetçi raporunun ihtiyaca uygunluğunu ve ilgililiğini arttırır.	110	1.00	5.00	3.9636	.90794
Finansal tabloların güvenilirliğini arttırır.	110	1.00	5.00	3.9818	.98597

İlgili şirket finansal raporları hakkında olumsuz algılara yol açabilir.	110	1.00	5.00	2.3636	.91599
İlgili şirketin finansal tablolarının doğruluğu ve güvenilirliği hakkında tereddüte sebep olur.	110	1.00	5.00	2.2909	.84967
Denetçi ve üst yönetimden sorumlu olanlar arasındaki iletişimi geliştirir.	110	1.00	5.00	3.4000	.94043
Yönetim ve üst yönetim denetçi raporunda atfın yapıldığı finansal tablolardaki açıklamalara daha fazla dikkat eder.	110	1.00	5.00	3.7636	.93776
Şirketlerin finansal tabloları düzenlerken daha dikkatli ve titiz olmalarına sebep olur.	110	1.00	5.00	3.8091	1.03601
Meslek mensupları etik ilkelerine ne kadar bağlı kalırlarsa mesleğe olan güven ve saygınlık da o kadar artar.(Madde1)	110	1.00	5.00	4.3636	.87501
Türkiye’de meslek öncesi etik ilkeleriyle ilgili yeterli eğitim verilmektedir.(Madde2)	110	1.00	5.00	2.3091	1.04702
Etik kurallar; muhasebe hatalarının azalmasına olumlu katkı sağlar.(Madde3)	110	1.00	5.00	3.9727	.80661
Etik değerlere uyulması muhasebe hilelerini azaltır.(Madde4)	110	1.00	5.00	4.1273	.87900
Meslek mensuplarını etik değerlere uyması; mesleğin toplumsal itibarını artırır.(Madde5)	110	1.00	5.00	4.3364	.83805
SMMM’likte etik değerler; meslek mensupları arasındaki haksız rekabetin azalmasına katkı sağlar.(Madde6)	110	1.00	5.00	4.1273	.86850
Etik sözleşmesi imzalamak meslek mensuplarına artı (olumlu) bir değer kazandırır.(Madde7)	110	1.00	5.00	4.0091	.90357
Etik sözleşme imzalanmasının zorunlu hale getirilmesinde yarar vardır.(Madde8)	110	1.00	5.00	3.8909	.98003

Etik kurallarda iş ahlakı; resmi ve yazılı olarak belirtilir.(Madde9)	110	1.00	5.00	3.6818	1.12464
Etik değerlere göre iş ahlakı; zorlayıcı bir kural olarak yer alır.(Madde10)	110	1.00	5.00	3.2636	1.15478
Etik kurallarda iş ahlakına yönelik ilkeler yer alır.(Madde11)	110	1.00	5.00	3.8727	.87900
Etik değerlere göre; çalışan bir eleman (kurum kazancı haricinde) kişisel kazançla sonuçlanan ve iş ahlakına uygun olmayan davranışlarda bulunmuşsa anında kınanır.(Madde12)	110	1.00	5.00	3.7000	.90412
Etik kurallarda; iş ahlakına uygun olmayan davranışların hoş görülmeceği açıkça belirtilmiştir.(Madde13)	110	1.00	5.00	3.9909	.73566
Etik anlayışına göre iş ahlakına yönelik ilkeler; zorlayıcı bir kural olarak yer alır.(Madde14)	110	1.00	5.00	3.3091	1.07298
N	110				

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Demografik bilgi formu ile toplanan bilgiler doğrultusunda araştırmaya katılan bireylerin %44,5'i kadınlardan, %55,5'i erkeklerden oluşmaktadır. Bireyler en fazla 25-30 yaş aralığında katılım sağlar iken en az ise 50 yaş ve üzeri bireyler katılım sağlamıştır. Ayrıca araştırmaya katılan bireylerin %54,5'i evli iken %45,5'i bekarıdır. Araştırmaya katılan bireylerin %73,6 gibi bir çoğunluğu lisans mezunudur. Yüksek lisans mezunu bireylerin oranı %26,4'de kalmıştır. Araştırmaya katılan bireylerin gelir seviyeleri ise daha çok 3500 TL ve üzerindedir. Bireylerin %36'lık bir çoğunluğu 12 yıldan fazla süredir meslek mensubudur. Bunla beraber bireylerin %60,9'u başka bir kişi ve kuruma bağımlı çalışırken, %39,1'i serbest çalışmaktadır.

Araştırma kapsamında toplanan veriler ve yapılan testler sonucunda ise şu bulgulara ulaşılmıştır. Mesleki itibar açısından etik görüşü, iş ahlakı açısından etik görüşü ve zorlayıcı kurallar olması açısından etik görüşü alt boyutlarının tümü cinsiyete, yaşa, medeni duruma, mesleki deneyim süresine ve çalışma şekline göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Eğitim düzeyine göre mesleki itibar açısından etik görüşü puanları açısından anlamlı bir farklılık vardır. Yüksek lisans mezunu bireylerin mesleki itibar açısından etik görüş puanları, üniversite mezunu bireylerinden daha fazladır. Bununla beraber iş ahlakı açısından etik görüşü ve zorlayıcı kurallar olması açısından etik görüşü puanları bakımından anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Gelir gruplarına göre iş ahlakı açısından etik görüş puanları istatistiksel olarak farklılık gösterirken, mesleki itibar açısından etik görüşü ve zorlayıcı kurallar olarak etik görüşü puanları gelir gruplarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Yapılan çoklu karşılaştırma testi sonucunda, 2020 TL ile 2500 TL arası gelir grubu ile 2501 TL ile 3500 TL arası gelir grubu arasında iş ahlakı açısından etik görüş puanları arasında farklılık vardır. 2020 ile 2500 TL arası gelir grubunun etik görüş puanı daha yüksektir.

Ayrıca 3500 TL ve üzeri gelir grubu ile 2020 ile 2500 TL gelir grubu arasında da istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır. 2020 TL ile 2500 TL arası gelir grubunun

mesleki etik görüş puanı daha yüksektir. Genel olarak gelir seviyesi arttıkça iş ahlakına ilişkin etik görüş puanının azaldığı görülmektedir.

Ayrıca bireylerin eğitim seviyelerine göre BDS 701 standartlarına olan bilgi hakimiyetlerinin de anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Bireylerin BDS 701 bilgi düzeyleri ile mesleki etik algısı ölçeğinin alt boyutları arasında bulunan korelasyon katsayılarının hepsi istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur.

BDS 701 bilgi düzeyi ile mesleki itibar açısından etik görüşü arasında pozitif yönde bir ilişki vardır. Bulunan korelasyon katsayısı 0,555'dir. Yani orta şiddette pozitif yönlü bir ilişkiyi tarif etmektedir. Yani BDS 701 bilgi düzeyi arttıkça mesleki itibar açısından etik görüşü puanları da artış göstermektedir. Ya da önermenin tersi de doğrudur.

BDS 701 bilgi düzeyi ile iş ahlakı açısından etik görüşü puanı arasında bulunan korelasyon katsayısı 0,247'dir. Yani iki değişken arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki söz konusudur. BDS 701 bilgi düzeyi arttıkça iş ahlakı açısından etik görüşü puanı da artacaktır.

BDS 701 bilgi düzeyi ile zorlayıcı kurallar olması açısından etik görüşü arasında bulunan korelasyon katsayısı 0,471'dir. Yani iki değişken arasında pozitif yönlü orta şiddetli bir ilişki söz konusudur. BDS 701 bilgi düzeyi arttıkça zorlayıcı kurallar olması açısından etik görüş puanı da artacaktır.

Genel itibari ile BDS 701 standartlarına ilişkin bilgi düzeyi arttıkça bireylerin mesleki etik algıları da iyileşmekte ve güçlenmektedir.

Bütün bunlar göz önüne alındığı zaman etik dışı davranışı azaltmak veya tamamen kaldırmak için bazı tedbirler alınması gerekmektedir. Bu bağlamda etik davranış, kanun ve standartlar noktasında eğitimler ve seminerler verilmelidir. Bu noktada verilen eğitimlerin sonuçlarının analiz edilmesi ve eğitimlerin sürekliliğinin sağlanması da beraberinde gelmelidir.

Ayrıca etik dışı davranışın sonlandırılmasında liderler ve yöneticilere düşen görevlerin de benimsenmesi ve göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Liderlerin ve yöneticilerin gerekli aksiyonları almasının sağlanması ve takibinin yapılması da bu bağlamda etkili bir yöntem olacaktır. Bununla birlikte SMMM'ler arasında güven ve dürüstlük bağının kurulması da oldukça faydalı olacaktır.

İşe alım süreçlerinde yetkili kişilerin, işe alımlarda dürüstlük ve güven kavramlarını işletmesi gerekmektedir. Ayrıca işe alım süreçlerinde siyasi görüş, cinsiyetçilik, memleketçilik gibi etik dışı davranışların sonlandırılması gerekmektedir.

Etik dışı davranış tespit edilen bireyler ile birebir ilgilenilmesi ve ilerlemenin sürekli takip edilmesi de etik dışı davranışın azalmasında etkin bir yöntem olacaktır. Etik olan ve etik olmayan eylemler doğrultusunda örnek kalıpların yapılandırılması ve bunların örnek olarak bireylere aktarılması, ayrıca ödül-ceza mekanizmasının devreye alınması da etik dışı davranışın sonlandırılmasında etkin rol oynayacaktır.

Alt ve üst kademedeki bireyler arasındaki ilişkinin dürüstlük ve güven içerisinde kurulmasının sağlanması etik dışı davranışın azaltılmasında önemli bir etkidir. Ancak alt ve üst kademedeki bireylerin aralarındaki ilişkinin de etik sınırlar içinde kurulması önemlidir.

Kanun ve standartlarının, etik dışı davranış üzerindeki etkisinin de göz ardı edilmemesi ve kanun ve standartlar noktasında eğitimlerin sürekliliğinin sağlanması gerekmektedir.

6. KAYNAKLAR

Ali Yıldırım, (2010) “Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet İlişkisi Üzerine Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Karaman

Akın, C. (2000). “Jandarma ve Etik”, Jandarma Dergisi, Sayı:89. Ankara : J.Gn.K.lığı Egt. ve Okl. D.Bsk.lığı Yayını

Akman, İ., & Mishra, A. (2009). Ethical behavior issues in software use: An analysis of

Amelie, M. (2014). The 10 most common examples of unethical behavior. <https://www.tu.no/artikler/the-10-most-common-examples-of-unethical-behavior/225478> adresinden alındı

Anandarajan, M., & Simmers, C. A. (2004). Personel Web Usage İn the Workplace A Guide to Effective Human Resources Management. London: Information Science Publishing. public and private sectors. Computers in Human Behavior, 25, 1251-1257.

Arslan, Mahmut (2001).İş ve Meslek Ahlakı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 1.Basım

Aydın, D. (2006). Eğitim Kurumu Çalışanlarında İş Doyumu. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı.

Aydın, İnyet Pehlivan, (2001), “Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik”, Pegema Yayınevi, İkinci Baskı, Ankara.

Bağımsız Denetim Standardı 701. (2017, May/June). Retrieved June/July, 2019, From <http://Www.Kgk.Gov.Tr/Portalv2uploads/Files/Duyurular/V2/Bds/Bds 701.Pdf>

Bahar, E. (2014). Meslek Etiği. Ankara: Detay Yayıncılık.

Bal, İ., Beren, F., (2003). Polis Etiği. Ankara: Siyasal Kitapevi.

Bayram, A. K., (2005). Modern Etik ve Siyaset. 2. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu. 18-19 Kasım. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

Boatright, J.R. (2003). Ethics and the Conduct of Business. Pearson Prentice Hall.

Bowie, N.E., Werhane, P. H., (2005). Management Ethics. Blackwell Publishing.

Brass, D.J., K.D. Butterfield, B.C. Skaggs. “Relationships and Unethical Behavior: A Social Network Perspective”. Academy of Management Review. 23(1):14-31, 1998.

Browne, M. N., Giampetro, A., Williamson, C. (2004), Practical Business Ethics For The Busy Manager. Pearson Prentice Hall.

Cevizci, A., (2002). Etiğe Giriş. (Birinci Baskı). İstanbul: Paradigma Yayınları

Çelik, Aytekin. (2005). Bağımsız Denetim Kuruluşlarının Sorumluluğu. Ankara: Seçkin Yayınları.

Çınar, O., & Karcıoğlu, F. (2015). The relationship between cyber loafing and organizational citizenship behavior: A survey study in Erzurum/Turkey. Social and Behavioral Sciences, 207, 444 – 453.

Dessler, Gary (2006). A Framework For Human Resource Management. NJ:Pearson Praentice Hall. 4th ed.

Dewar, A. David; "Value for Money Audit; The First 800 Years," Public Finance and Accountancy, August 1985

Doğan, N. (2007). İş Etiğinin Kurumsal Sosyal Sorumluluktaki Rolü Ve Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi. Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı.

Eğinli, A. T. (2006). Örgütlerde Bilgi İletişim Teknolojilerinin Kullanımı. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi(6), 1-17.

Elgin, T. (2006). Meslek Etiği Ve Etik Kodu; Jandarma Teşkilatı İçin Etik Kodu Önerisi. Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi. İşletme Bilim Dalı.

Erdoğan, B. (1997). Örgütsel Güç ve Politika. Yönetim, 8(26), 21-31.

Ergün, N. (2009). Örgütlerde Etik Dışı Davranışların Nedenleri ve Çalışanlara Yönelik Etik Dışı Davranışların Havayolu Taşımacılığı Sektörü Açısından İncelenmesi. "İş,Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 11(3), 149-168.

Garrett, R. K., & Danziger, J. N. (2008). On Cyberslacking: Workplace Status and Personal Internet Use at Work. Cyberpsychology & Behavior, 11(3), 287-292. doi:10.1089/cpb.2007.0146

Gül, H. (2006). Etik Dışı Davranışlar ve Ussalaştırılması:Devlet Hastanelerinde bir Uygulama. Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi, 65-79.

Günel, Ö. D. (2010). İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 12(3), 37-65.

Güven, M., (2004) "KOBĐ Yöneticilerinin İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk Algılaması: K.Maraş KOBİ'lerinde Bir Araştırma", I. Kobilere ve Verimlilik Kongre Kitabı İstanbul: Kültür Üniversitesi Yayınları, Yayın No:43, 11-12 Aralık.

Halıcı, A., (2000). İşletme işlevleri Açısından iş etiği ve IMKB’de işlem Gören işletmelere Yönelik Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ve Organizasyon Bilim Dalı.

İçerli,L. (2010), “Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım”, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, Cilt 5, Sayı 1.

Hartman, L. P. (1998), Perspectives in Business Ethics. McGraw Hill Book Co.

Hitt, W.D. (1990): Ethics and Leadership: Putting Theory into Practice, Colombus: Batelle Pres

Johnson, J. J., & Chalmers, K. W. (2007). Identifying Employee Internet Abuse. Proceedings of the 40th Hawaii International Conference on System Sciences, (s. 1-9). Hawaii.

Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri. (2005, February). Retrieved June/July, 2019, from <http://www.pozanti.gov.tr/kamu-grevlileri-etik-davranis-ilkeleri>

Karaçor, S., & Şahin, A. (2004). Örgütsel İletişim Kurma Yöntemleri Ve Karşılaşılan İletişim Engellerine Yönelik Bir Araştırma. SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi(8), 97-117.

Kavi, E., & Koçak, O. (2010). Bilgi Toplumunda Evden Çalışmanın Etik Boyutu. Sosyal Siyaset Konferansları, 2(59), 69-88.

Khan, M. Arkam., “Yeni Başlayanlar İçin Denetime Giriş,” Çev.:Faruk Eroğlu, Sayıştay Dergisi, S.19, Ekim-Aralık 1995

Kılavuz, Raci, (2003). Kamu Yönetiminde Etik ve Bir Sorun Alanı Olarak Yozlaşma. Ankara: Seçkin Yayıncılık

Krishnan, S., Lim, V. K., & Teo, T. S. (2010). How Does Personality Matter ? Investigating The Impact Of Big-Five Personality Traits On Cyberloafing. Human Behavior and IT, 1-16.

Kurt, Senem, (2006), “Hayek’in Özgürlük ve Adalet Teorisi”, ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:2, Sayı:3, s. 199-213

Kutukız, Doğan ve Öncü, M. Akif. (2009). Bağımsız Denetimin Anonim Ortaklıklarda Kurumsal Yönetimin Gelişmesine Etkisi. Muhasebe ve Finansman Dergisi, (41).

Kuzgun, Yıldız. (2000). Meslek Danışmanlığı: Kuramlar ve Uygulamalar. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Lim, V. K., & TEO, T. S. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore An exploratory study. *Information & Management*, 42, 1081-1093.

Maheshwari, S. K., & Ganesh, M. P. (2006). Ethics in Organizations: The Case of Tata Steel. *Vikalpa: Journal for Decision*, 31(2), 75-86.

Mathis, R.L. ve J.H. Jackson (2003). *Human Resource Management*. Australia : Thomson/South-Western, 10th ed.

Muhasebe Meslek Mensuplarının Etik Eğitimi Ve Etik Sözleşme Yapılması Hakkında Tebliğ (2014, 27 Mart) Resmi Gazete (Sayı: 28954) Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/03/20140327-6.htm>

Niaei, M., Peidaei, M. M., & Nasiripour, A. A. (2014). The Relation Between Staff Cyberloafing And Organizational Commitment In Organization Of Environmental Protection. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 3(7), 59-71.

Oğine, M., & Dean, A. (2015). Communication Problems in Management. *Journal of Emerging Issues in Economics, Finance and Banking*, 4(2), 1615-1630.

Oravec, J. A. (2004). When Work Morphs Into Play: Using Constructive Recreation to Support The Flexible Workplace. M. Anandarajan, & C. A. Simmers, *Personel Web Usage İn The Workplace: A Guide To Effective Human Resources Management* (s. 46-60). Information Science Publishing.

Özdevecioğlu, M. ve M. S. Aksoy.(2005) “Organizasyonlarda Sabotaj: Türleri, Amaçları, Hedefleri ve Yönetimi”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 6(1):95-109

Özer, K., & Azizoğlu, Ö. (2010). Demografi Değişkenlerin Kişilerin Etik Değerleri Üzerindeki Etkileri. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(2), 59-84.

Özgener, S., (2004). İş Ahlakının Temelleri Yönetmel Bir Yaklaşım, (1.Baskı), İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım.

Özkalp, E., & Kirel, Ç. (2004). Örgütsel Davranış (2. b.). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.

Saylı, H. ve Kızıldağ, D. (2012). İş etiği ve insan kaynakları yönetimi ilişkisi: İnsan kaynakları yönetimi fonksiyonları bazında bir tartışma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, XIV (1), 1-23.

Setiadi, N. J., Puspitasari, D. M., & Merginawati, R. (2012). Differences İn Business Ethical Perception Beetwen Sales People and Business Students. 121-127.

Tierney, E. P. (1997). İş ahlakı(çev. G. Günay). İstanbul: Rota Yayın Yapım Tanıtım Ticaret Ltd. Şti.

Tengilimoğlu, D., Tahtasakal,M., (2003). 1st International Business and Professional Ethics Congress of Turkey. 1. Uluslar arası İş ve Meslek Ahlakı Kongresi. Hacettepe Üniversitesi İşletmecilik Meslek Etiği Uygulama ve Araştırma Merkezi

Tonus, H., & Oruç, İ. (2012). İnsan Kaynakları Yönetiminde Etik Dışı Davranışlar ve Yönetimi: Bir İşletmenin Personel Yönetmeliği İçerik Analizi. İş Ahlakı Dergisi, 5(10), 149-181.

Tuğay O., Kılıç B.M.(2017). Meslek Etiği Ve Muhasebe Meslek Mensuplarının Etik Sözleşme Algısının Kuramsal Modeli. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9 (22), 542-554.

Tüsiad, (2005), Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik. Kavramsal Çerçeve ve Uluslararası Uygulamalar Cilt 1.

Uluç, G. (2003) “Türk Medyasında Etik Sorunlar: Örnek Olaylar ve Öneriler”, 1.baskı, Ankara: İletişim Yayınları

Varoğlu, A. (2015). Örgüt Kültürü. E. Özkalp , A. Varoğlu, D. Varoğlu, A. Ç. Kirel, & P. Acar içinde, Örgütsel Davranış (s. 88-116). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.

Velasques, M. G. (1982). Business ethics: Concepts and cases. New Jersey, NJ: Prentice-Hall, Inc.

Weatherbee, T. G. (2010). Counterproductive use of technology at work: Information & communications technologies and cyberdeviancy. Human Resource Management Review, 20, 35-44.

White, J. (1999)“EthicalComportment in Organziation: A Synthesis of the Feminist Ethics of CareandBuddistEthics of Compassion”. International Journal of Value-Based Management. 12 s. 109-128

Yatkın, A. (2013). Kamu Yönetimi Etiği ve Üst Düzey Yöneticilerin Çalışanlarına Karşı Etik Yükümlülükleri. Akademik Bakış Dergisi (Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Degisi), 38, 1-17.

Yeşil, S., & Develi, S. F. (2013). İş Yaşamında Çalışanların Etik Olmayan İş Uygulamalarına Yönelik Tutum ve Davranışları Üzerine Bir Alan Çalışması. Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 250-282.

Değerli Katılımcı,

Bu çalışma Ankara ilinde bulunan serbest muhasebeci mali müşavirlerin “Bağımsız Denetim Standardı 701” maddelerine olan hakimiyet düzeylerinin, mesleki etik algıları üzerindeki etkisini ölçmek amacı ile yapılmaktadır. Toplanan veriler sadece araştırma için kullanılıp kesinlikle gizli tutulacaktır. Bu yüzden sorulara içtenlikle ve doğru olarak cevap vereceğiniz umulmaktadır. Bu çalışma Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yüksek Lisans programı kapsamında yapılmaktadır.

Danışman: Doç. Dr. Soner GÖKTEN

Öğrenci: Enes AYDIN

Mail: aydinenes@gmail.com

SORULAR:

I. Demografik özelliklerle ilgili sorular;

1. Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek
2. Yaşınız: () 25 – 30 () 30 – 35 () 35 – 40 () 40 – 45 () 45 – 50 () 50 ve üzeri
3. Medeni Haliniz: () Evli () Bekâr
4. Eğitim Düzeyiniz: () Lise () Ön Lisans () Üniversite () Yüksek Lisans () Doktora
5. Gelir Düzeyiniz: () 1603 TL'den az () 1603 TL () 1604 - 1943 TL arası () 1944 - 2999 TL arası () 3000 TL ve üzeri
6. Meslekte Çalışma Süreniz: () 3 - 6 () 6 - 9 () 9 – 12 () 12 - 15 () 15 ve üzeri
7. Çalışma Şekliniz: () Bağımsız () Bağımlı

II. BDS 701 ile ilgili sorular;

Denetçi, finansal tablo kullanıcılarının;

1. İş hayatı ve ekonomik faaliyetler ile muhasebe ile ilgili makul ölçüde bilgiye sahip oldukları varsayımında bulunur.

1) Kesinlikle Katılmıyorum 2) Katılmıyorum 3) Kararsızım 4) Katılıyorum 5) Kesinlikle Katılıyorum

2. Finansal tablolardaki bilgileri makul özen göstererek değerlendirme isteklerinin bulunduğu varsayımında bulunur.

1) Kesinlikle Katılmıyorum 2) Katılmıyorum 3) Kararsızım 4) Katılıyorum 5) Kesinlikle Katılıyorum

3. Finansal tabloların önemlilik düzeyine göre hazırlandığını, sunulduğunu ve denetlendiğini anladıkları varsayımında bulunur.

1) Kesinlikle Katılmıyorum 2) Katılmıyorum 3) Kararsızım 4) Katılıyorum 5) Kesinlikle Katılıyorum

4. Tahmin ve muhakemenin kullanılmasına ve gelecekteki olayların dikkate alınmasına dayanan tutarların ölçümünün yapısında bulunan belirsizliği kabul ettikleri varsayımında bulunur.

1) Kesinlikle Katılmıyorum 2) Katılmıyorum 3) Kararsızım 4) Katılıyorum 5) Kesinlikle Katılıyorum

5. Finansal tablolarda yer alan bilgileri esas alarak makul ekonomik kararlar aldıkları varsayımında bulunur.

1) Kesinlikle Katılmıyorum 2) Katılmıyorum 3) Kararsızım 4) Katılıyorum 5) Kesinlikle Katılıyorum

Kilit Denetim Konularının Denetçi Raporunda Yer Alması;

6. Denetçi raporunun kalitesini artırır.

1) Kesinlikle Katılmıyorum 2) Katılmıyorum 3) Kararsızım 4) Katılıyorum 5) Kesinlikle Katılıyorum

7. Denetçi raporunun güvenilirliğini artırır.

1) Kesinlikle Katılmıyorum 2) Katılmıyorum 3) Kararsızım 4) Katılıyorum 5) Kesinlikle Katılıyorum

8. Denetçi raporunun şeffaflığını artırır.

1) Kesinlikle Katılmıyorum 2) Katılmıyorum 3) Kararsızım 4) Katılıyorum 5) Kesinlikle Katılıyorum

9. Denetçi raporunun ihtiyaca uygunluğunu ve ilgiliğini artırır.

1) Kesinlikle Katılmıyorum 2) Katılmıyorum 3) Kararsızım 4) Katılıyorum 5) Kesinlikle Katılıyorum

10. Finansal tabloların güvenilirliğini artırır.

1) Kesinlikle Katılmıyorum 2) Katılmıyorum 3) Kararsızım 4) Katılıyorum 5) Kesinlikle Katılıyorum

11. İlgili şirket finansal raporları hakkında olumsuz algılara yol açabilir.

1) Kesinlikle Katılmıyorum 2) Katılmıyorum 3) Kararsızım 4) Katılıyorum 5) Kesinlikle Katılıyorum

12. İlgili şirketin finansal tablolarının doğruluğu ve güvenilirliği hakkında tereddüte sebep olur.

1) Kesinlikle Katılmıyorum 2) Katılmıyorum 3) Kararsızım 4) Katılıyorum 5) Kesinlikle Katılıyorum

13. Denetçi ve üst yönetimden sorumlu olanlar arasındaki iletişimi geliştirir.

1) Kesinlikle Katılmıyorum 2) Katılmıyorum 3) Kararsızım 4) Katılıyorum 5) Kesinlikle Katılıyorum

14. Yönetim ve üst yönetim denetçi raporunda atfın yapıldığı finansal tablolardaki açıklamalara daha fazla dikkat eder.

15. Şirketlerin finansal tabloları düzenlerken daha dikkatli ve titiz olmalarına sebep olur.

1) Kesinlikle Katılmıyorum 2) Katılmıyorum 3) Kararsızım 4) Katılıyorum 5) Kesinlikle Katılıyorum

III. Mesleki Etik İle İlgili Sorular;

1. Meslek mensupları etik ilkelerine ne kadar bağlı kalırlarsa mesleğe olan güven ve saygınlık da o kadar artar.

1) Kesinlikle Katılmıyorum 2) Katılmıyorum 3) Kararsızım 4) Katılıyorum 5) Kesinlikle Katılıyorum

2. Türkiye’de meslek öncesi etik ilkeleriyle ilgili yeterli eğitim verilmektedir.

1) Kesinlikle Katılmıyorum 2) Katılmıyorum 3) Kararsızım 4) Katılıyorum 5) Kesinlikle Katılıyorum

3. Etik kurallar; muhasebe hatalarının azalmasına olumlu katkı sağlar.

1) Kesinlikle Katılmıyorum 2) Katılmıyorum 3) Kararsızım 4) Katılıyorum 5) Kesinlikle Katılıyorum

4. Etik değerlere uyulması muhasebe hilelerini azaltır.

1) Kesinlikle Katılmıyorum 2) Katılmıyorum 3) Kararsızım 4) Katılıyorum 5) Kesinlikle Katılıyorum

5. Meslek mensuplarını etik değerlere uyması; mesleğin toplumsal itibarını artırır.

1) Kesinlikle Katılmıyorum 2) Katılmıyorum 3) Kararsızım 4) Katılıyorum 5) Kesinlikle Katılıyorum

6. SMMM’likte etik değerler; meslek mensupları arasındaki haksız rekabetin azalmasına katkı sağlar.

1) Kesinlikle Katılmıyorum 2) Katılmıyorum 3) Kararsızım 4) Katılıyorum 5) Kesinlikle Katılıyorum

7. Etik sözleşmesi imzalamak meslek mensuplarına artı (olumlu) bir değer kazandırır.

1) Kesinlikle Katılmıyorum 2) Katılmıyorum 3) Kararsızım 4) Katılıyorum 5) Kesinlikle Katılıyorum

8. Etik sözleşme imzalanmasının zorunlu hale getirilmesinde yarar vardır.

1) Kesinlikle Katılmıyorum 2) Katılmıyorum 3) Kararsızım 4) Katılıyorum 5) Kesinlikle Katılıyorum

9. Etik kurallarda iş ahlakı; resmi ve yazılı olarak belirtilir.

1) Kesinlikle Katılmıyorum 2) Katılmıyorum 3) Kararsızım 4) Katılıyorum 5) Kesinlikle Katılıyorum

10. Etik değerlere göre iş ahlakı; zorlayıcı bir kural olarak yer alır.

1) Kesinlikle Katılmıyorum 2) Katılmıyorum 3) Kararsızım 4) Katılıyorum 5) Kesinlikle Katılıyorum

11. Etik kurallarda iş ahlakına yönelik ilkeler yer alır.

1) Kesinlikle Katılmıyorum 2) Katılmıyorum 3) Kararsızım 4) Katılıyorum 5) Kesinlikle Katılıyorum

12. Etik değerlere göre; çalışan bir eleman (kurum kazancı haricinde) kişisel kazançla sonuçlanan ve iş ahlakına uygun olmayan davranışlarda bulunmuşsa anında kınanır.

1) Kesinlikle Katılmıyorum 2) Katılmıyorum 3) Kararsızım 4) Katılıyorum 5) Kesinlikle Katılıyorum

13. Etik kurallarda; iş ahlakına uygun olmayan davranışların hoş görülmeceği açıkça belirtilmiştir.

1) Kesinlikle Katılmıyorum 2) Katılmıyorum 3) Kararsızım 4) Katılıyorum 5) Kesinlikle Katılıyorum

14. Etik anlayışına göre iş ahlakına yönelik ilkeler; zorlayıcı bir kural olarak yer alır.

1) Kesinlikle Katılmıyorum 2) Katılmıyorum 3) Kararsızım 4) Katılıyorum 5) Kesinlikle Katılıyorum