



T.C.
KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**MUHASEBE MESLEK ÖRGÜTLERİNİN
KURUMSALLAŞMA ALGILARI ÜZERİNE
BİR ARAŞTIRMA**

Hazırlayan
Âdem KOCATÜRK

İşletme Ana Bilim Dalı
İşletme Bilim Dalı
Yüksek Lisans

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Namık Kemal ERDEMİR

KARAMAN – 2021



T.C.
KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**MUHASEBE MESLEK ÖRGÜTLERİNİN
KURUMSALLAŞMA ALGILARI ÜZERİNE
BİR ARAŞTIRMA**

Hazırlayan
Âdem KOCATÜRK

İşletme Ana Bilim Dalı
İşletme Bilim Dalı
Yüksek Lisans

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Namık Kemal ERDEMİR

"Bu araştırma, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Komisyonunca kabul edilen 17-YL-20 numaralı proje kapsamında desteklenmiştir."

KARAMAN – 2021



ENSTİTÜ TEZ ONAY FORMU

Doküman No	FR-285
İlk Yayın Tarihi	05.02.2018
Revizyon Tarihi	27.10.2020
Revizyon No	01
Sayfa No	1/1

MUHASEBE MESLEK ÖRGÜTLERİNİN KURUMSALLAŞMA ALGILARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Tezin Kabul Ediliş Tarihi: 07.05.2021

Bu tez, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun 22.04.2021 tarih ve 16/340 sayılı oturumunda belirlenen jüri tarafından kabul edilmiştir.



Hazırlayan

Kalite Sistem Onayı

ÖNSÖZ

Yaşadığımız toplumun gelişimine katkı sağlamak amacıyla hazırlanan bu çalışmanın yürütülmesinde ve tamamlanmasında her daim bilgisiyle ve tecrübesiyle destek olan danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Namık Kemal ERDEMİR'e teşekkür ederim. Aynı şekilde sık sık fikirlerine başvurduğum Doç. Dr. Murat ÖZ ve Doç. Dr. Oğuzhan AYTAR'a bu süreçte verdikleri desteklerinden ötürü teşekkür ederim.

Ayrıca çalışmamızın, 17-YL-20 numaralı proje kapsamında desteklenmiş olmasından ötürü Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Komisyonuna teşekkür ederim.

Onlarla geçireceğim zamanlardan feragat ederek hazırladığım bu çalışmamda, yüksek lisansın başlangıcından sonuna kadar her anlamda yanımda olan aileme şükranlarımı sunarım.

Âdem KOCATÜRK

Karaman-2021

ÖZET

Ekonomilerin gelişmişlik düzeyi, sektörlerin üretim hacimlerinin yanında rekabet güçlerine bağlıdır. Ancak bu bileşenler, teknolojik gelişmişlik düzeyleri ve bilgiyi üretebilme, yönetebilme ve etkin bir şekilde kullanabilme yetenekleri ile daha anlamlı hale gelecektir. Ayrıca uygun maliyetler ile sağlanan fonların uygun varlıklarda değerlendirilerek kârlılıklarını artırmaları da oldukça önemlidir. Bu ise sosyal sorumluluk sahibi, güvenilir işletmeler olmalarını gerektirmektedir. Böylece tüm karar alıcılar için güvenilir bir firma algısı ile süreçte başarı elde edebileceklerdir. Kurumsallaşma süreci de bu amaca yönelik yapısal değişimleri sağlamaktadır. Kurumsallaşma ile birlikte hesap verebilir, âdil, sosyal sorumluluk sahibi ve şeffaf bir yönetim anlayışı ortaya çıkacak ve işletmenin potansiyelini değerlendirmesi için eşsiz fırsatlar ortaya çıkacaktır. Muhasebe ise kurumsallaşma noktasında en önemli araçlardan birisidir.

Toplumsal gelişmişlik düzeyi geleneksel olarak kişi başına düşen milli gelirle ölçülmekteydi. Bugün bu yaklaşımın geçerliliği tartışılmakta ve bunun yerine parasal olmayan değerler konulmaktadır. Çünkü günümüzde bilgi, nitelikli insan gücü, sürdürülebilir kalkınma ve kurumsallaşma gibi değerler tüm dünyada ön planda tutulmaktadır.

Örgütlerde kurumsallaşma sosyal ve ekonomik hayatın gelişmesini sağlayan biryandan da şeffaflık, adalet ve kontrol mekanizmalarının sağlıklı işleyişine olanak tanıyan önemli bir faktördür. Örgütlerde kurumsallaşmanın amacı, organizasyon yapılarını sistemli bir hale getirmek, örgütün yaşanan gelişme ve yenilikleri kaçırmasına mani olmak, örgüt

faaliyetlerini belli standartlara sokmak ve öngörülebilir bir düzen oluşturarak organizasyonun itibarını ve kalıcılığını sağlamaktır.

Muhasebe meslek örgütlerinde kurumsallaşma olgusu muhasebenin ortaya çıkışından itibaren toplumsal gelişime olan katkısı düşünüldüğünde incelemeye değer bir konu olarak görülmektedir. Bir kamu hizmeti nazarıyla bakıldığında muhasebe meslek odalarının, yönlendirici bir role sahip olarak aynı zamanda toplumun her kesiminden paydaşları etkileyen önemli bir kontrol işlevinin de olduğu söylenebilir.

Bir sivil toplum kurumu olarak muhasebe meslek örgütlerinin kurumsallaşma algıları üzerine yapılan araştırmaları konu alan bu çalışmada, muhasebe ve muhasebecilik kavramlarının tanımlarından yola çıkarak, tarihsel süreci, fonksiyonları ve kurumsallaşmanın neden gerektiği konuları incelenerek meslek odalarının kurumsallaşma algıları üzerine bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada aynı zamanda muhasebe meslek odaları kurumsal web siteleri kurumsallık açısından incelenmiş ve misyon-vizyon temelli içerik analizi yapılarak elde edilen sonuçlar değerlendirilmiştir. Çalışma sonucunda bir çıkarıma varabilmek için; muhasebe meslek odaları başkanları ile yapılan anket çalışması, kurumsal web sitelerinin nicel ve nitel olarak ele alınması ve ortaya konulan misyon-vizyon beyanlarının içerik analizi incelenmiştir.

Muhasebe meslek mensupları ve meslek odaları üzerine yapılan araştırmalara bakıldığında araştırmacıların genellikle mesleki uygulamalar, mesleki sorunlar ve meslek etiği konularına eğilmiş oldukları anlaşılmaktadır. Buna mukabil meslek mensuplarının ait oldukları meslek odalarının kurumsallaşma seviyeleri üzerine daha az çalışma yapıldığı görülmüştür. Özellikle meslek odalarının kurumsal web sitelerinin incelendiği çalışmaya

nadir rastlanılmıştır. Çalışmamızın en özgün tarafı meslek odalarının web sitelerinin detaylı incelenmiş olmasıdır.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe, Muhasebe Meslek Örgütleri, Kurumsallaşma, Kurumsal Web Siteleri, Muhasebe Meslek Örgütlerinin Kurumsallaşma Algıları, Web Siteleri Misyon-Vizyon İçerik Analizleri

ABSTRACT

The development level of the economies depends on the production volumes of the sectors as well as their competitive power. However, these components will become more meaningful with their technological development levels and their ability to produce, manage and use information effectively. Moreover, it is very important to increase the profitability of the funds provided with reasonable costs by utilizing them in suitable assets. This requires them to be socially responsible and reliable enterprises. Thus, they will be able to achieve success in the process with the perception of a reliable company for all policy makers. The institutionalization process also provides structural changes for this purpose. By means of institutionalization, an accountable, fair, socially responsible and transparent management approach will appear and unique opportunities will also appear for the enterprise to evaluate its potential. Accounting is one of the most important tools at the point of institutionalization.

Social development level has traditionally been measured by per national income. Today, the validity of this approach is discussed, and non-monetary values are substituted for it. This is because, today values such as knowledge, qualified manpower, sustainable development and institutionalization are prioritized all over the world.

Institutionalization in organizations is an important factor that enables the development of social and economic life, which also enables the healthy functioning of transparency, justice and control mechanisms. The purpose of institutionalization in organizations is to systematize organizational structures, to prevent the organization from missing the developments and innovations, to bring organizational activities to certain

standards and to ensure the reputation and permanence of the organization by creating a predictable order.

The fact of institutionalization in accounting professional organizations is seen as a topic worth examining when considering its contribution to social development since the emergence of accounting. From a public service point of view, it can be mentioned that professional accountancy chambers have a guiding role and an important control function that also affects stakeholders from all segments of society.

In this study, which focuses on the researches on the institutionalization perceptions of professional accountancy organizations as a non-governmental institution, a research has been conducted on the institutionalization perceptions of professional associations by examining the historical process, functions and the reasons why institutionalization is required, based on the definitions of the concepts of accounting and accountancy. At the same time, the corporate websites of professional accounting chambers were examined in terms of institutionalism and the results obtained by doing mission-vision-based content analysis were evaluated. In order to reach an inference as a result of the study; the survey conducted with the heads of professional accounting chambers, the quantitative and qualitative handling of corporate websites and the content analysis of the mission-vision statements revealed were examined.

Considering the researches on professional accountants and professional associations, it is understood that researchers generally focus on professional practices, professional problems and professional ethics. On the other hand, it has been observed that less work has been done on the institutionalization levels of professional associations to

which members of the profession belong. It is extraordinary to find a study examining the corporate websites of professional associations in particular. The most original aspect of our study is that the websites of trade associations were examined in detail.

Keywords: Accounting, Accounting Professional Organizations, Institutionalization, Corporate Web Sites, Institutionalization Perceptions of Accounting Professional Organizations, Web Sites Mission-Vision Content Analysis

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	I
ÖZET	II
ABSTRACT	V
İÇİNDEKİLER	VIII
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	XII
ŞEKİLLER DİZİNİ	XIII
TABLolar DİZİNİ	XIV
GRAFİKLER DİZİNİ	XV
GİRİŞ	1
I. BÖLÜM MUHASEBE VE MUHASEBECİLİK	4
I.1 Muhasebe Kavramına Genel Bakış	4
I.2 Meslek Olarak Muhasebe ve Muhasebeci	6
I.3 Meslek Mensuplarında Aranılan Nitelikler	10
I.4 İşletme ve Fonksiyonları	12
I.4.1 Yönetim Fonksiyonu	14
I.4.2 Pazarlama Fonksiyonu.....	16
I.4.3 Üretim Fonksiyonu.....	17
I.4.4 Finans Fonksiyonu.....	18
I.4.5 İnsan Kaynakları Fonksiyonu.....	19
I.4.6 Muhasebe Fonksiyonu.....	20

I.4.7	Araştırma - Geliştirme (Ar-Ge) Fonksiyonu	21
I.4.8	Halkla İlişkiler Fonksiyonu	22
I.5	İşletme ve Fonksiyonları İçin Muhasebenin Önemi.....	23
I.6	Sosyal Sorumluluk ve Muhasebe	27
I.7	Muhasebenin Tarihsel Serüveni	30
I.8	Kil Tabletlerinden Yapay Zekâya Yeni Nesil Muhasebe.....	35
I.9	Türkiye’de Cumhuriyet Sonrası Muhasebe.....	39
II. BÖLÜM MUHASEBECİLERİN ÖRGÜTLENMESİ		43
II.1	Örgüt Kavramı ve Bileşenleri.....	45
II.2	Örgüt Kültürü	46
II.3	Muhasebe Meslek Örgütleri	49
II.4	Ülkemizde Muhasebe Meslek Örgütlenmesinin Tarihi.....	52
III. BÖLÜM MUHASEBE MESLEĞİNİN KURUMSALLAŞMASI		62
III.1	Kurumsallaşma.....	62
III.1.1	Kurum ve Kurumsallaşma Kavramı.....	63
III.1.2	Kurumsal Kimlik	64
III.1.3	Kurumsallaşmanın Gelişim Süreci	67
III.1.4	Kurumsal Yönetim Prensipleri	69
III.1.5	Kurumsallaşmanın Önemi ve Yararları.....	72

III.1.6 Kurumsallaşmanın Sakıncaları	75
III.2 Muhasebe Meslek Örgütlerinde Kurumsallaşma	76
III.2.1 Muhasebe Meslek Örgütü Kurumsallaşma Süreci	77
III.2.2 Muhasebe Meslek Mensuplarının Kurumsallığa Bakışları	80
III.2.3 Kurum Kültürü Oluşturma	84
III.2.4 Meslek Örgütlerinde Kurumsal Kimlik.....	86
III.2.5 Misyon.....	88
III.2.6 Vizyon	89
III.2.7 Kurumsallaşma Sürecinde Karşılaşılan Güçlükler	89
III.3 Kurumsallaşmanın Sonuçları	93
IV. BÖLÜM ANKET ÇALIŞMASI VE WEB SİTELERİ ANALİZİ 96	
IV.1 Kurumsallaşma Algılarına Yönelik Anket Çalışması.....	96
IV.1.1 Araştırmanın Metot ve Yöntemi.....	97
IV.1.2 Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	97
IV.1.3 Araştırmanın Modeli	98
IV.1.4 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	99
IV.1.5 Araştırmanın Kısıtları.....	99
IV.1.6 Araştırmanın Veri Toplama ve Analiz Yöntemi	99
IV.1.7 SMMMO ve YMMO Başkanları Anket Çalışması Analizi	100

IV.1.8 Anket Sonuçları ve Analiz.....	103
IV.1.9 Güvenilirlik Analizi.....	103
IV.1.10 Demografik Değişkenlere İlişkin Analiz Sonuçları	103
IV.1.11 Anket Formunda Yer Alan Yargılara Verilen Cevaplar	107
IV.1.12 Hipotez Testleri	123
IV.2 SMMM ve YMM Kurumsal Web Siteleri Araştırması	133
IV.2.1 Oda Web Sitelerinin Değerlendirilmesi	134
IV.3 Misyon ve Vizyon Metinlerinin İçerik Analizi.....	145
IV.3.1 Misyon Metinleri İçerik Analizi.....	146
IV.3.2 Vizyon Metinleri İçerik Analizi	150
V. BÖLÜM SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	155
V.1 Anket Sonuçları.....	155
V.2 Web Siteleri Analizi	162
V.3 Misyon ve Vizyon Metinlerinin İçerik Analizi	167
V.4 Benzer Çalışmalar ve Araştırmacılara Öneriler	170
V.5 Kurumlara Öneriler	174
KAYNAKÇA.....	175

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

<u>Kısaltmalar</u>	<u>Acıklama</u>
CPR	Corporate Public Relations (Kurumsal Halkla İlişkiler)
FCM	Akdeniz Ülkeleri Muhasebeciler Federasyonu
IAAER	Uluslararası Muhasebe Eğitimcileri Birliği
IAS	Uluslararası Muhasebe Standartları
IASC	Uluslararası Muhasebe Standartları Komitesi
IFAC	Uluslararası Muhasebe Federasyonu
KGK	Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu
KOBİ	Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
MPR	Marketing Public Relations
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
SM	Serbest Muhasebeci
SMMM	Serbest Muhasebeci Mali Müşavir
TFRS	Türkiye Finansal Raporlama Standartları
TMS	Türkiye Muhasebe Standartları
TMSK	Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu
TMUD	Türkiye Muhasebe Uzmanları Derneği
TODAİE	Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü
TÜRMOB	Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği
UFRS	Uluslararası Finansal Raporlama Standartları
VUK	Vergi Usul Kanunu

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1: Muhasebeleştirme Süreci	4
Şekil 2: Muhasebe Meslek Mensuplarının Taşınması Gereken Özellikler	11
Şekil 3: İşletme Fonksiyonları	13
Şekil 4: Muhasebenin İşlevleri	25
Şekil 5: Örgütsel Kültür Boyutları	49
Şekil 6: Muhasebe Odalarının Yönetim Şeması	60
Şekil 7: Kurumsal Kimlik Unsurları	66
Şekil 8: Kurumsal Yönetim Prensipleri	71
Şekil 9: Kurumsallaşma Süreci	76
Şekil 10: Kurumsallaşmanın Çıktıları (SMART)	79
Şekil 11: Meslek Mensubu Eğitim Durumu	82
Şekil 12: Misyon Vizyon	88
Şekil 13: Kurumsallaşma Önündeki Engeller	90
Şekil 14: Kurumsallaşmanın Sonuçları	93
Şekil 15: Misyon İçerik Analizi Kelime Bulutu	147
Şekil 16: Meslek Kelime Ağacı	148
Şekil 17: Bilgi Kelime Ağacı	149
Şekil 18: Çalışmalar Kelime Ağacı	150
Şekil 19: Vizyon Kelime Bulutu	151
Şekil 20: Vizyonda Meslek Kelime Ağacı	152
Şekil 21: Meslektaş Kelime Ağacı	153
Şekil 22: İşbirliği Kelime Ağacı	154

NOT: Çalışma içerisinde kaynak belirtilmeyen şekiller, metin içerisinde yapılan açıklamalarda verilen kaynaklardan esinlenerek tarafımızca oluşturulmuştur.

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1: Meslek Mensubu Dağılım Tablosu (SM-SMMM).....	57
Tablo 2: Meslek Mensubu Dağılım Tablosu (YMM).....	58
Tablo 3: Meslek Mensubu Cinsiyet Tablosu.....	58
Tablo 4: Türkiye’de Dönemler İtibariyle Oda ve Meslek Mensubu Sayıları	59
Tablo 5: TÜRMOB Meslek Mensubu Eğitim Tablosu - 2021	81
Tablo 6: Kurumsal Yönetim Bilgi Düzeyleri.	83
Tablo 7: Ankette Kullanılan Yargıların Kaynaklar Tablosu.....	102
Tablo 8: Güvenilirlik Analizi	103
Tablo 9: Cevaplayıcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Frekans Dağılımı Tablosu	104
Tablo 10: Belirtilen Yargılara Katılımcıların Vermiş Oldukları Yanıtların Dağılımları	119
Tablo 11: Belirtilen Yargılara Katılımcıların Vermiş Oldukları Yanıtların Ortalamaları.	122
Tablo 12: Coğrafi Bölgelere Göre Katılımcıların Kurumsallaşma Algısı	124
Tablo 13: Eğitim Durumuna Göre Cevaplayıcıların Kurumsallaşma Algısı	126
Tablo 14: Mesleki Tecrübeye Göre Katılımcıların Kurumsallaşma Algıları.....	127
Tablo 15: Mesleki Tecrübeye Göre Katılımcıların Farklı Cevap Verdikleri Kurumsallaşma Yargıları.....	129
Tablo 16: Yaşa Göre Katılımcıların Kurumsallaşma Algıları	131
Tablo 17: Yaşa Göre Katılımcıların Farklı Cevap Verdikleri Kurumsallaşma ile İlgili Yargılar	132
Tablo 18: Kurumsal Açından SMMMO Web Siteleri Değerlendirmesi.	139
Tablo 19: Kurumsal Açından YMMO Web Siteleri Değerlendirmesi	140
Tablo 20: En Yüksek Puan Alan Web Siteleri Listesi.....	141
Tablo 21: En Başarılı ve En Başarısız Web Siteleri Tablosu	142
Tablo 22: Ülke Sıralamasında En İyi Web Siteleri.....	143
Tablo 23: Referans Sayısına Göre En İyi Web Siteleri	144
Tablo 24: Misyon Metinleri İçerik Analizi.....	146
Tablo 25: Vizyon Metinleri İçerik Analizi	150

GRAFİKLER DİZİNİ

Grafik 1: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımları.....	105
Grafik 2: Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımları.....	105
Grafik 3: Katılımcıların Eğitim Durumları.....	106
Grafik 4: Çalışma Sürelerine Göre Dağılımlar	106
Grafik 5: Kurumsal Kimlik Sahipliğine İlişkin Görüşlerin Dağılımı	107
Grafik 6: Doğru ve Açık Bilgi Paylaşımına Yönelik Görüşler.....	108
Grafik 7: Hesap Verme Yükümlülüğüne İlişkin Görüşler	109
Grafik 8: Adillik Algısına İlişkin Görüşler.....	109
Grafik 9: Tablo 15: Toplumsal Değerler ve Kanunlara Karşı Sorumluluk Algısına İlişkin Görüşler	110
Grafik 10: Eğitim Faaliyetlerine İlişkin Görüşler.....	111
Grafik 11: Web Sitesi Güncellenmesine İlişkin Görüşler	111
Grafik 12: Çevresel Değişime Uyum Algısına İlişkin Görüşler	112
Grafik 13: Aidiyet Algısına İlişkin Görüşler	113
Grafik 14: Değişime Açıklık Algısına İlişkin Görüşler	114
Grafik 15: Oda Başkanın Görüşünün Ön Planda Olması Algısı.....	114
Grafik 16: Kurumsallaşmaya Karşı Direnç Algısı.....	115
Grafik 17: Çalışanların Başkanla Yakınlığına İlişkin Görüşler	116
Grafik 18: Amaç, Vizyon ve Misyonunun Yeterliliğine İlişkin Görüşler	116

GİRİŞ

Teknolojik gelişmeler ve küreselleşme, hayatın tüm alanlarını olduğu gibi örgütleri de gelişim ve değişime zorlamaktadır. Bu kapsamda yönetim anlayışında köklü bir dönüşüm yaşanmaktadır.

Geleneksel yönetim anlayışında benimsenen içe dönük ve esnek olamayan yapılar daha esnek, şeffaf ve katılımcı bir yönetim anlayışına dönüşmektedirler. Bu yeni yönetim anlayışında örgüt bütünü ile birlikte onu oluşturan bireylerin performanslarını da artırmaya yönelik stratejiler hayata geçirmektedirler. Bu bakış açısı ile örgütler, hedeflerine ulaşmak, dış çevreyle uyum geliştirmek, saygınlık kazanmak ve devamlılık sağlamak için kurumsallaşma kavramını devreye koyarlar. Örgütler sistemli faaliyetler yürütebilmek ve sürdürülebilir mevcudiyetlerini sağlayabilmek için kurumsallaşmış bir organizasyon yapısına ihtiyaç duyarlar. Kurumsal web siteleri de bu anlamda kurumsallığın bir yansıması olarak ele alınan önemli bir öge olarak karşımıza çıkmaktadır.

Özellikle muhasebe meslek örgütlerinin etki alanı genişliğine bakıldığında sistematigi, şeffaflığı, adilane faaliyetleri, devamlılığı ve hizmet kalitesinin yükseltilmesi toplumun her kesimine ve hatta devlet faaliyetlerine katkı sağlayacağından muhasebe meslek mensuplarının kurumsallaşarak etkili bir yönetime kavuşması ziyadesiyle önem arz etmektedir.

Muhasebe, işletme yatırımcıları ve yöneticilerinin doğru karar almalarında önemli finansal bilgiler sunduğu gibi devlet başta olmak üzere birçok kurum, kuruluş ve kişiyi ilgilendiren bilgileri de üreten bir sistemdir. Bu açıdan bakıldığında muhasebenin ürettiği bilgilerin doğruluğu, zamanlaması ve sistematigi hayati önem taşımaktadır.

Muhasebe organizasyonunun kaliteli bilgi üretimini etkileyen faktörlerin başında muhasebecinin ve bağlı bulunduğu örgütün kurumsal bir disiplin içerisinde olması gelmektedir.

Süreklilik sadece işletmeler için değil, örgütler için de önemli hedeflerin başında gelmektedir. Kalıcı bir sürdürülebilirliğin sağlanmasında ilk adımlardan biri kurumsallaşarak görülmektedir. Kurumsallaşmanın ise en önemli unsurlarından biri sağlıklı işleyen bir bilgi sistemi kurmaktır (Dinç & Karakaya, 2014, s. 22). Örgütlerin, iç-dış tüm paydaşlarına karşı güven duygusu aşılayabilmesi için ilk önce kurumsal yönetim prensiplerini benimsemiş ve hayata geçirmiş olması beklenmektedir (Mortaş & Serhat Şamil, 2020, s. 342). İşletmeler ve örgütler kurumsallaşma stratejilerinde sağlam bir muhasebe sistemine ve sağlıklı veri çıkışına gereksinim duymaktadırlar. Dolayısı ile kurumsallaşma sürecinde muhasebecilerin ve muhasebe meslek örgütlerinin de kurumsallaşmış olması beklenmektedir.

Kurumsal yönetim kavramı, pek çok ülkede meydana gelen firma skandallarına ve yolsuzluklarına karşı bir çözüm olarak 90'lı yılların başından itibaren gündeme gelmiştir. O günlerden bu yana her yönüyle sürekli olarak tartışılan ve araştırılan konuların başında gelmiştir (Ataman, Gökçen, Cavlak, & Cebeci, 2017, s. 163).

Ülkemizde ise kurumsallaşma sürecine yönelik çalışmalar hâlâ güncelliğini korumaktadır. Bu konuda özellikle aile şirketlerinin kurumsallaşma süreçleri üzerine literatürde birçok çalışma olmasına rağmen muhasebe meslek örgütleri özelinde yapılan çalışmalara oldukça az rastlanmaktadır.

Muhasebe meslek mensuplarının faaliyet alanlarının ve etkileşimde bulunduğu kesimlerin öneminden dolayı meslek odalarının kurumsallaşmasında bu araştırmanın yönetim literatürüne ve meslek mensuplarına olumlu katkılar sunacağı beklenmektedir.

Bu açıklamalar ışığında, araştırmamız genel olarak; ülkemizde kamu kurumu niteliğinde kabul edilen muhasebe meslek örgütleri yöneticilerinin kurumsallaşma algısının ortaya konulması ve kurumsallaşma açısından web sitelerinin değerlendirilmesini kapsamaktadır.

Bu kapsamda, çalışmamızın ilk bölümünde, muhasebe ve muhasebecilik kavramları üzerinde durulmuş, ikinci bölümde, muhasebecilerin örgütlenmesi detaylandırılmıştır. Üçüncü bölümünde ise muhasebe meslek örgütlerinde kurumsallaşma konusu hakkında bilgilere yer verilerek, kurumsallaşma kavramından yola çıkılarak, meslek örgütündeki kurumsallaşma süreçleri ve kurum kültürü hakkında bilgiler aktarılmıştır.

Dördüncü bölümde ise muhasebe meslek odaları yöneticilerinin üyesi olup aynı zamanda yönettikleri örgütlerin kurumsallaşma seviyelerine bakış açılarının belirlenmesine yönelik bir araştırmaya ve sonrasında araştırma sonucunda elde edilen çıktılarına yönelik bilgilere yer verilmiştir. Kurumsallığın en önemli yansımalarından saydığımız meslek örgütlerinin kurumsal web sitelerinin analizi de bu bölümde incelenmiştir. Son olarak beşinci bölümde ise, araştırma sonuçları değerlendirilmiş ve önerilere yer verilmiştir.

I. BÖLÜM MUHASEBE VE MUHASEBECİLİK

I.1 Muhasebe Kavramına Genel Bakış

İşletmeler ticari faaliyetlerini ve varlıklarındaki hareketleri takip etme, belgeleme, kaydetme, Raporlama ve analiz etme açısından muhasebe organizasyonuna ihtiyaç duymaktadırlar. Aynı zamanda muhasebe, firmaların devlete karşı sorumluluklarını da düzene koyan bir sistem olarak yazının icadından bu yana binlerce yıldır kullanılmaktadır (Şeker & Şeker, 2019).



Şekil 1: Muhasebeleştirme Süreci.

Küçüksavaş, muhasebenin görevini, varlık ve kaynaklarda yaşanan değişimleri kaydetmek, gelir ve giderleri karşılaştırarak faaliyet sonucuna ulaşmak olduğunu

söylemektedir (Küçüksavaş, 1998) . Muhasebe ile ilgili yapılan genel tanımlara bakıldığında; muhasebe, insanların yararlanma düzeyini ve alınacak/verilecek kararlarının etkin ve verimli olmasını sağlamaya yönelik olarak ihtiyaç duyulan finansal bilgileri kendi prensipleri çerçevesinde üretip ilgili gerçek ya da tüzel kişilere sunan bir bilgi sistemidir (Şenol, 2018, s. 3).

Bu güne değin birçok kez tanımlanan muhasebe kavramı, Arapça kökenli bir kelime olarak Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğünde; "Hesaplaşma, karşılıklı hesap görme" şeklinde tanımlanmıştır (TDK Güncel Türkçe Sözlük, 2019). İngilizce "accounting" (translate.google.com) kelimesine karşılık gelen muhasebe kelimesi TDK İktisat Terimleri Sözlüğünde ise; "Şirketlerin ticari faaliyetleriyle ortaya çıkan, varlıkları üzerinde değişime yol açan parasal nitelikli işlemlerin kaydedilmesi, sınıflandırılması, raporlanması ve yorumlanması ilke ve yöntemleri" şeklinde tanımlanmıştır (TDK İktisat Terimleri Sözlüğü, 2019).

Akademisyenler tarafından muhasebenin çoğunlukla aktarılan tanımı; örgüt içinde ve dış ilişkilerden kaynaklanan parasal nitelikli işlemlere ait bilgilerin; toplanması, kaydı, kategorize ve düzenlenmesidir (Bayraktar, 2007, s. 1). Diğer bir deyişle muhasebe; mali nitelikteki verilerin, anlaşılır ve güvenilir bir düzende özetlenmesine, denetlenmesine, yorumlanmasına ve raporlaştırılarak ilgili taraflara sunulmasını mümkün kılan teknik, sanat ve uygulama fonksiyonları olan bir bilimdir (Kalenderoğlu, 2006, s. 23) (Özal, Yıldırım, & Tek, 1988, s. 2).

Bir başka ifade ile “*Muhasebe, finansal bilgi kullanıcılarına bilinçli yargılarda bulunmak ve karar vermek üzere ekonomik bilgilerin belirlenmesi, ölçülmesi ve iletilmesi sürecidir*” (Akdoğan & Aydın , 1987).

Soylu, muhasebeyi tanımlarken; finansal sonuçlar doğuran işlemleri sayısal veriler halinde toplayan, işleyen, elde edilen bilgileri raporlayarak sunan sistematik bilgi sistemidir” demektedir (Şenol, 2018, s. 3).

Bu tanımlardan yola çıkarak özetle, mali işlemleri kaydeden, sınıflandıran, özetleyen ve raporlayan bilime muhasebe denmektedir.

I.2 Meslek Olarak Muhasebe ve Muhasebeci

Muhasebe mesleği, devletlerin iktisadi yapılarını oluşturan özel ve resmi kurumlarda muhasebe ve denetim gibi önemli bir işlev görmektedir. Yapılan tüm finansal faaliyetlerin yasalara, standartlara ve etik kurallara dayanan, objektif davranışla icra edilmesi gereken bir meslektir. Dolayısı ile muhasebe meslek mensupları; devlete, mensubu oldukları kurumlara, mükelleflere ve nihayet kamuya karşı önemli sorumlulukları olan bireylerdir (Tekin & Deniz, 2019, s. 66).

Yapılan bir araştırmada muhasebe meslek mensuplarının %17, 7’sinin ailesinde en az bir meslek mensubu bulunmaktadır. Aynı araştırmada muhasebe eğitimi alanların yalnızca %20,8’inin mezun olunca mali müşavir olmak istediği görülmektedir. Diğerlerinin ise bankacılık, finans ve serbest mesleklerle uğraşmak istediklerini görmekteyiz (Mahmut Yardımcı & Erdemir, 2019, s. 168). 168

Bir uğraş, karmaşık ve devamlı gelişen bir bilgi yapısına sahipse, problemlerin çözümünde mesleki yargı kullanılıyorsa ve kamu yararı sorumluluğu taşıyorsa meslek olarak kabul edilmektedir (Ayboğa, 2003, s. 330). Bu bağlamda muhasebecilik bir meslek olma niteliği taşımaktadır. Meslek terimi, Türk Dil Kurumu sözlüklerinde ilk tanım olarak; belli bir eğitimle kazanılan sistemli bir birikim ve becerilere dayalı, kuralları belirli, insanların faydasına mal ve hizmet üreterek bunun karşılığında nakdi gelir elde etmek için yapılan iş olarak tanımlanmıştır.

İkinci olarak da, bireylerin hayatı idame maksadıyla mütemadiyen yaptığı; belli bir eğitim, birikim veya yaratıcı güç gerektiren uğraş, şeklinde tanımlanmıştır (TDK, 2019). Muhasebe meslek mensupları mükelleflerin finansal kayıt işlemlerini gerçekleştirerek varlık ve kaynaklarında oluşan değişmelerle ilgili değerli bilgi üreten bir tür hizmet işletmeleridir. Bu açıklamadan yola çıkarak muhasebe mesleğinin hizmet sektörü içinde yer alan bir meslek olduğu söylenebilir (Kısakürek & Bayram, 2020, s. 116).

Ülkemizde muhasebecilik mesleği için alınan eğitime göre farklı şekillerde muhasebeci unvanı alınabilmektedir. Türkiye Cumhuriyeti'nde muhasebe meslek mensubu olabilmek için gerekli koşullar 3568 sayılı meslek kanununun dördüncü maddesinde izah edilmiştir. Tüm koşullara bakıldığında hiçte kolay olmayan bir süreçten geçilerek kazanılan muhasebe mesleği; bir ülkenin ekonomik açıdan gelişmesini sağlayan kurum ve kuruluşların parasal kalemlerini belirli yasalara ve kurallara uyararak, adil ve şeffaf olarak yapılan iş olarak ifade edilebilir (Köse & Aldemir, 2018, s. 37).

Tarihin en eski mesleklerinden olan muhasebecilik, insanoğlunun ticarete başlamasıyla ihtiyaç duyulan ve süreç içerisinde gelişen mâli nitelikli olaylar ile hayat

bulmuştur. Muhasebenin izlerine ilk olarak, Babil İmparatorluğu döneminde, Hammurabi Kanunlarında rastlanır (M.Ö. 2250). Devletlerin toplanan vergileri kayıt altına alma ihtiyacı muhasebeleşirmeyi zorunlu kılmıştır (Aydın, 2006, s. 9).

Eski Dilde “Muhasip” olarak da kullanılan “Muhasebeci” kavramı İlhan Ayverdi’nin Misalli Büyük Türkçe Sözlüğünde; “*Devlet idarelerinde veya ticari kuruluşlarda hesap ve muhasebe işlerini yürütmekle görevli kimse, sayman*” olarak tanımlanmıştır (Ayverdi, 2008, s. 2148). Muhasebe meslek mensubu kişi ve kurumlara finansal bilgi aktarımı gibi konularda önemli bir aktör olarak görülse de bu mali bilgi aktarımının yanında bu faaliyetlerin doğru, anlaşılır olması ile yasal ve etik değerlere uygun olması da beklenir. Böylece muhasebe meslek mensubunun yeterliliğinden, meslek etiğinden ve güvenilir, tarafsız, bağımsız karar alabilme niteliklerinden söz edilebilir (Tigre & Selimoğlu, 2021, s. 24).

Birçok mesleğe göre muhasebe mesleğinin disiplinli işleyişi, işlerin yasal olarak aksamadan yapılma zorunluluğu, değişen mevzuat, cezalarla karşı karşıya kalınması, güvene dayalı oluşu ve etik değerlere fazlaca uyma zorunluluğu gibi nedenler bu mesleği sıra dışı zorlu ve bir o kadar da önemli kılmaktadır (Bekci, Apalı, & Bozcu, 2019, s. 106).

Muhasebe meslek mensuplarının uygulama sonuçlarından doğrudan veya dolaylı olarak etkilenen tarafların çok geniş ve çeşitli bir kitle olması, tutulan kayıtların ülkede yaşayan bireylerin refahlarını etkilemesi, muhasebe mesleğindeki uygulayıcıların meslek etik ve yeterliliğine sahip olmalarını zorunlu kılmaktadır (Çiçek, Canmaz, & Keskin, 2013, s. 2).

Muhasebecilik; devlet başta olmak üzere, mesleki kuruluşlarına, müşterilerine, içinde bulunduğu topluma ve en nihayet kendilerine karşı sorumlulukları olan bir meslek olarak görülmektedir. Muhasebe sisteminde üretilen bilgiler hem kurum içi hem de kurum dışı paydaşları ilgilendirmektedir.

Bu taraflar arasında devletin de bulunması bir anlamda toplumu da ilgilendirdiğini ortaya koymaktadır. Bundan dolayı muhasebe mesleği kesinlikle önemli bir sorumluluk gerektirmektedir. Muhasebecilik, mali yapının sistemli olarak sağlıklı bir şekilde yürütülmesinde önemli bir görev üslenmekte olduğu için işletmelerde olduğu gibi devlet açısından da her geçen gün önemini daha da artırmaktadır. (Karasioğlu, Alagöz, & Allahverdi, 2018, s. 20).

Öte yandan işletmelerin dili olan muhasebe ile inanç sistemleri arasındaki ilişkiye bakıldığında çevresiyle daimi etkileşim halinde olan muhasebenin dinden etkilenmiş olması olağan görülmektedir. Semitik dil ailesinde (Aramice) köken itibariyle hesaplaşma anlamına gelen din kavramı ile muhasebe kavramının, anlam bakımından birbirine yakınlığı dikkate değerdir. Ahiret inancı olan tüm dinlerde "hesaplaşma" olgusu söz konusudur. Adaletli bir hesaplaşma için de dünyadaki fiillerin kaydedildiğine, melekler tarafından yazıldığına inanılmaktadır.

Muhasebenin varoluş amacı da adaleti sağlamaktır. Buradan yola çıkarak dinlerin varlık sebebi ile muhasebenin ihtiyaç olma sebebinin kesiştiği noktanın adalet olduğunu anlaşılmaktadır. Bu bağlamda muhasebe sisteminin temel taşlarını Yahudilerin oluşturduğu, Hristiyanların kuramsal bir yapıya büründürdüğü ve Müslümanların da gerek

kuramsal anlamda gerekse pratik anlamda muhasebe sistemlerinin gelişimine katkı sağladığı görülmektedir (Ülkü, 2015, s. 191-193).

Kur'an-ı Kerim'in en uzun suresinin en uzun ayetinde; "... *bir borç ilişkisi kurduğunuzda... aranızdan bir kâtip bunu adaletle yazsın... Böyle yapmanız Allah katında daha adaletli, şahitlik için daha destekleyici ve şüpheye düşmemeniz için daha uygundur...*" ifadeleri yer almaktadır (Kur'an-ı Kerim, s. Bakara/282 - diyanet.gov.tr). Ayetin tefsiri ile ilgili İslamoğlu, ayetteki "kayda geçirme" emrinin gerekçesini, yine Kur'an'dan ayetle, "adalet, güvenin sağlanması ve kuşkunun giderilmesi" şeklinde ifade etmektedir.

Ayette geçen "Onu, aranızda adil bir yazıcı kaydetsin" mealine dikkat çeken İslamoğlu, gelecek nesillerin en büyük probleminin ekonomi alanında olacağını yorumlamaktadır. Bugün bakıldığında dünyada yaşanan finansal krizlerde muhasebenin önemi bir kez daha dikkat çekmektedir. Bu açıdan bakıldığında muhasebe meslek mensuplarının tümüyle bağımsız ve adilane bir davranış ortaya koymaları gerekmektedir. Bu kapsamda hazırlanan mali tabloların gerçek fotoğrafı ortaya koyacak şekilde şeffaf bir niteliğe haiz olması önemli bir husus olarak görülmektedir (Daşdan, 2017, s. 1260).

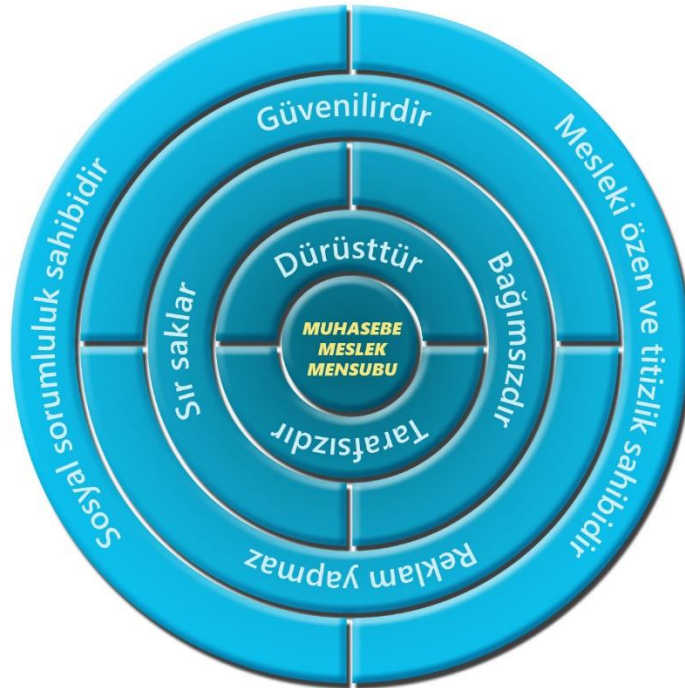
1.3 Meslek Mensuplarında Aranılan Nitelikler

Sunulan hizmetin temel özellikleri nedeniyle kalitesini ölçmek oldukça zor bir süreçtir. Muhasebe meslek mensupları da hizmet sektörünün bir parçası olduğu için "hizmet" kavramının bütün özelliklerini taşıdığı söylenebilir. Mesela muhasebecilerin faydalanıcılara sundukları finansal tabloların analizleri, danışmanlık hizmetleri gibi görevler soyut hizmet özelliği taşıırken, finansal raporların hazırlanması, defter tutma, beyannamelerin hazırlanması gibi somut hizmetleri de sunmaktadırlar (Kurnaz & Güner ,

2019, s. 583). 3568 Sayılı Meslek Yasası 4. Maddesine göre meslek mensuplarında aranan nitelikler şunlardır;

- “Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak,
- Medenî hakları kullanma ehliyetine sahip olmak.
- Kamu haklarından mahrum olmamak.
- Affa uğramış olsa dahi, “Beş yıldan daha fazla hapis yahut zimmet, ihtilas, irtikâp, rüşvet, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, sahte iflas gibi yüz kızartıcı suçlar ile alım satımlara fesat karıştırma, devlet sırlarını açığa vurma, vergi kaçakçılığı veya vergi kaçakçılığına teşebbüs suçlarında hüküm giymemiş olmak,
- Ceza - disiplin soruşturması sonucunda memuriyetten çıkarılmış olmamak.
- Meslek şeref ve haysiyetine uymayan durumları bulunmamak.”

İfadeleri ile muhasebe meslek mensuplarının evsafı mahiyetine işaret edilmiştir.



Şekil 2: Muhasebe Meslek Mensuplarının Taşınması Gereken Özellikler

I.4 İşletme ve Fonksiyonları

Küreselleşme ile artan rekabet koşulları işletmeleri yönetim anlayışlarında değişime gitmeye zorlarken bu değişim sürecinde de kurumsallaşmanın yeri ve önemini artırmıştır. İşletmeler kurumsallaşarak organizasyon yapısının ve iş süreçlerinin yenilikçi yapıya dönüşmesini arzu etmektedirler. Kurumsallaşma, yeni değerlerin mevcut yapı şekilleri ile birleşmesi ile dengeli ve tahmin edilebilir öngörü sağlayacak ve böylece sürekliliği tesis etmiş olacaktır (Apaydın, 2009, s. 2). Bir kavram olarak 60'lı yıllarda kullanılmaya başlanan küreselleşme kavramı, 1980'den itibaren daha sık kullanıldığı görülmektedir. 1990'larda ise akademik camiada önemli bir anahtar olgu halini almıştır. Küreselleşme, ülkesel sınırlar yerine bilginin sınır tanımadan küresel olarak dünyanın her yanında engelsiz dağıtılabildiği bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Öz, 2019, s. 93).

İşletme fonksiyonları değer yaratan ve destekleyici faaliyetler olarak sınıflandırılabilir (Ülgen & Mirze, 2004, s. 123 - 124). Buna göre, değer yaratan faaliyetler, içe ve dışa yönelik lojistik, üretim, pazarlama ve satış ile servistir.

İşletmelerin kurumsallaşmak ve iş faaliyetlerini yürütebilmek için örgüt içerisinde ve dışarısında bazı fonksiyonları sağlıklı bir şekilde yerine getirmeleri gerekir. İşletme fonksiyonları temelde, yönetim, pazarlama, üretim ve finans şeklinde gruplandırılmaktadır. Bu işlemlere destekleyici olarak muhasebe, insan kaynakları, halkla ilişkiler ve araştırma-geliştirme fonksiyonları da dâhil olmaktadır. Destek faaliyetleri ise alt yapı tedarik, teknoloji geliştirme, insan kaynakları faaliyetleri ve yönetsel alt yapı ile ilgili faaliyetlerdir. Muhasebe yönetsel alt yapı ile ilgili destek faaliyetleri içerisinde yer almaktadır.

Pazar payının korunması ve artırılması, kâr elde edilebilmesi, işletmenin varlığının korunması ve firma değerinin artırılması bölümler arası koordinasyon ile mümkündür. Değer zincirinde yer alan faaliyetlerden kaynaklanan elde edilen gelirler ve bu gelirler için katlanılan maliyetler sorumluluk merkezleri aracılığıyla kontrol edilmektedir. Bu durum kaynak kullanım kontrolü anlayışına dayanan sorumluluk muhasebesi aracılığıyla mümkün olabilir. Yani işletmenin değer yaratan faaliyetlerin başarısı sorumluluk muhasebesine dolayısıyla muhasebeye dayanır.

Sorumluluk merkezleri gider, kâr, gelir ve yatırım merkezleri olarak sınıflandırılmaktadır. Sorumluluk merkezlerinin kontrolü ise muhasebe fonksiyonu ile gerçekleştirilir. Sorumluluk muhasebesi, denetimin işlevselliğinin artırılmasında, stratejik kararların alınmasında, işletmenin misyon, vizyon ve stratejilerinin gerçekleştirilmesinde önemli bir rehberdir. Kısaca sorumluluk muhasebesi ile işletme ile ilgili tüm çıkar gruplarının menfaatlerinin korunmasında dolayısıyla kurumsallık düzeyinin yükseltilmesinde büyük rol oynar (Özkan, 2013, s. 155-182).



Şekil 3: İşletme Fonksiyonları

I.4.1 Yönetim Fonksiyonu

İşletmeler kuruluş amacına yönelik faaliyetleri yerine getirirken yönetim fonksiyonlarını gerçekleştirirler. Bir diğer deyişle işletmeler yönetim fonksiyonları ile yönetim sürecini yürütürler. Yönetim, işletmelerin örgütlenmesi, kaynak planlanması, yönlendirilmesi faaliyetlerinin yürütülmesi ve kontrol altında tutulma süreci olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımdan yola çıkarak yönetim fonksiyonlarını, planlama, örgütleme, koordinasyon, yürütme ve denetim olarak beş öge olarak ele alabiliriz. Bu başlıklar işletmenin bütün basamaklarındaki yönetim faaliyetlerinin özüdür. Yönetim teorisinin öncülerinden sayılan H. Fayol'un yönetim fonksiyonlarını özetleyen bu beş süreç bugün hâlâ geçerliliğini sürdürmektedir (Güven M. , 2019, s. 678).

Planlama: İşletmelerin elde ettiği bilgi ve veriler ışığında geleceği değerlendirmesi ve ona göre önlemler almasıdır. Yönetim fonksiyonları kapsamında planlama kavramı, örgütsel hedeflere erişmek maksadıyla oluşturulan yöntem ve politika geliştirilmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Buradan yola çıkarak planlama, nelerin, ne zaman, nerede ve kim tarafından yapılacağını önceden planlama süreci olarak somutlaştırılabilir. Faaliyetlere yön veren planlama, değişimin neden olduğu sorunlar ve belirsizliklerin olumsuz etkisini azaltarak kaynak ve zaman kaybını en aza indirirken kontrolü kolaylaştırmak adına standartlar oluşturmaktadır (Memiş, 2006, s. 42).

Örgütlenme: Bir örgütün hedefe ulaşabilmesi için çalışanlar başta olmak üzere, faaliyetlerin ve kaynakların düzenlendiği amaca kanalize edildiği yönetim fonksiyonudur. Bir önceki maddede bahsi geçen planlamalara örgütlenme faaliyetleri ile yön verilir. Örgütlenme yapılması planlanan işler, yapacak personel ve işlerin yapılacağı yer arasındaki ilişkilerin kurulmasını kapsar. Örgütün amaçlarına başarılı bir şekilde ulaşabilmesi için

örgütün biçimsel yapısını dinamik, değişken ve esnek olarak yapılandırabilmiş olması beklenir (Tosunoğlu, 2010, s. 8)

Koordinasyon: Personelin ortak hedefe kanalize olması için motive edilmesi sürecidir. Liderler örgüt üyelerine öncülük ederek örgüt hedeflerine ulaşmaları yolunda isteklendirme sağlarlar. Koordinasyonu Fayol, işlerin kolaylaştırılması ve başarılı sonuç elde edilmesi için bir örgütün süreçlerinin ahenkleştirilmesi, şeklinde tanımlamaktadır. Yönlendirmedeki başarı, yöneticilerin, kendi kişisel faydaları için çalışan insanları örgütsel hedeflere yönlendirme seviyesiyle doğru orantılıdır (Özalp, 1980, s. 37).

Yürütme: Şirket yönetiminde, planlama, örgütleme ve koordinasyon fonksiyonundan sonra kurulan sistemin harekete geçirilmesi gerekmektedir. Yöneticinin, planı yapıp örgütlenmeyi tamamladıktan sonra fiili eylemi yerine getirecek işletme fonksiyonu, yürütmedir. Yürütmenin amacı, çalışanların görevlerini yerine getirmelerini sağlamaktır (Güven M. , 2019, s. 679).

Denetim: Kontrol, planlanan faaliyetler doğrultusunda yapılan örgütleme ve yönlendirme faaliyetleri sonucunda ortaya çıkan neticenin amaçlanan netice ile kıyaslanmasıdır. Denetim süreci devam ederken oluşabilecek sapmaların da erken fark edilip önlenmesini sağlamaya yönelik çalışmalardır. Denetim, ortaya çıkan sapmaların nedenlerinin araştırılması ve gerekli düzenlemelerin yapılmasını kapsar. Aynı zamanda örgüt içi denetimin diğer bir faydası da, kaynakların ve varlıkların tüm zararlardan korunması ile faaliyetlerinin belirlenmiş politikalarla uyumlu yürütülmesinin tesis edilip edilmediğini araştırmaktır. Yönetimin temel 5 sürecinden sonuncusu olan denetim, yönetimin başarısı açısından önemli bir görev üstlenir. Örgütlerdeki yönetim

fonksiyonunun, planlama, örgütleme, yöneltme ve koordinasyon süreçlerinden sonra gelmesine karşın denetim, aslında bu dört sürecin neticesinde oluşan sonuç çıktısı üzerinde bir değerlendirme yapılmasını sağlar. Denetim değerlendirmesinin neticesinde yeni politikaların hatta yeni bir yönetim felsefesinin ortaya çıkması dahi mümkündür. Denetim fonksiyonu örgüt yapısının dinamik kalmasında önemli bir görev üslenen kontrol mekanizmasıdır (Aslan B. , 2010, s. 64-72).

I.4.2 Pazarlama Fonksiyonu

İşletmeler varlığını sürdürebilmek ürettikleri mal ve hizmetleri pazarlayarak kazanç sağlamak zorundadırlar. Bunun için tüketicilerinin istek ve ihtiyaçlarını karşılamaları gerekir. Bu ihtiyaçlar tüketicinin dilediği şekilde, dilediği yerde, dilediği kalitede, istediği miktar ve fiyatla sunulmalıdır. Örgütlerde bu fonksiyon üretici (arz) ile tüketici (talep) arasında bir köprü işlevi görerek temelde müşteri ihtiyaçlarının tatminine yönelik faaliyetleri kapsar. İsmet Mucuk pazarlamayı, işletme hedeflerine erişmeye olanak sağlayacak değişimi gerçekleştirmek üzere, üretilen mal ve hizmet fikirlerin geliştirilmesi, fiyatlandırılması, tutundurulması ve ihtiyaçların tatmini için tüketiciye ulaştırılmasının planlanıp yürütülmesi süreçleri olarak tanımlamaktadır (Mucuk, 1998, s. 13).

Bu tanımdan yola çıkarak pazarlama faaliyetleri sadece üretimden tüketiciye kadar olan bir süreç değil ürünün dizayn aşamasından satış sonuna değin süren bir aşama olduğu söylenebilir. Bu fonksiyon, seçilen hedef kitlenin ihtiyaçlarını tespit ederek üretime yön verir. Üretilen ürünlerle ilgili oluşturulan pazarlama karmasında; ürün, fiyat, dağıtım ve tutundurma olmak üzere 4 öge üzerinde durulması gerekmektedir.

I.4.3 Üretim Fonksiyonu

Literatürde üretim, tüketici ihtiyaçlarının karşılanması için üretim bileşenlerinin bir araya getirilerek, mal veya hizmet oluşturulmasıdır. İktisatçılar üretimi “fayda yaratmak” olarak tarif ederken mühendisler; ham madde ve malzemelerin insan emeği ile somut bir ürün ortaya çıkarılması için yürütülen işlemler bütünü şeklinde tanımlarlar. Bir başka deyişle üretim fonksiyonu, işgücü ve maddi öğelerin mal veya hizmete dönüştürülmesi süreci olarak tanımlanmaktadır (Coşkun D. , 2010, s. 54).

İşletme fonksiyonlarından üretim fonksiyonu, her türlü girdinin çıktılara dönüşmesi ile mal ve hizmetlerin üretilmesi faaliyetlerini kapsar. Üretimin çıktısı bir masa ya da bilgisayar olabileceği gibi iyileştirilmiş bir sarılık hastası ya da karnı doymuş bir çocuk da olabilmektedir.

İşletmede üretim kaynaklarının nasıl kullanılacağına dair üretim stratejisinin geliştirmesi üretim fonksiyonunun işlevlerindedir. İşletmeler ürün tasarımı, kalitesi, süreç ve kapasite, talep miktarı, rekabet durumu, stok yönetimi gibi konular üretim fonksiyonu ile ilişkilidir. Üretim diye adlandırdığımız sürecin verimli ve etkili yürütülebilmesi için doğru bir üretim programlaması konularında strateji geliştirmesi gerekmektedir.

Aynı zamanda iş gücü de dâhil olmak üzere tüm malzeme, araç gereç türünden kaynaklar bu stratejilerle uyumlu şekilde organize edilmelidir. Diğer yandan üretimin kesintisiz ve sorunsuz işlemesi bakım faaliyetlerinin de doğru ve zamanında yapılmasını gereklidir.

Son yıllarda hem işletmeler hem de diğer kurumlar kâr elde etmek ya da kuruluş amaçlılarındaki faaliyetleri yürütmenin yanında tüketiciyi-halkı daha fazla dikkate alan,

sosyal olaylara ve çevreye daha duyarlı bir hal almışlardır. Dolayısı ile kurumlar tarafından üretimde, çevresel zararı az girdileri kullanan, maksimum verimliliğe sahip, minimum atık içeren ve havayı, suyu ve doğayı kirletmeyen üretim imkânları araştırılmaktadır.

Bu kapsamda, üretim sürecinde kullanılan üretim faktörlerinde değişikliklere giderek çevreye duyarlı üretim yapmak işletmeler için alternatif kazançlar da doğurabilmektedir. Örneğin işletmeler, işe yaramaz atıklarını geri dönüşümle yeniden üretime dâhil ederek kazanç sağlayabilmektedirler (Ceyhan & Ada, 2015, s. 119).

I.4.4 Finans Fonksiyonu

Genel anlamda finansman şirketlerin ihtiyaç duyduğu mali kaynakları sağlama olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir ifadeyle şirket faaliyetleri için gerekli kaynağın en cazip koşullarda temin etmek ve bu kaynakları işletmenin tüm fonksiyonlarını da dikkate alarak yönetmek şeklinde tarif edilmektedir (Coşkun D. , 2010, s. 56).

Şirketler faaliyetlerini yürütebilmek için nakit veya finansal fon gibi mali araçlara gereksinim duymaktadırlar. Söz konusu finansal araçların sağlanması finansman fonksiyonunun bir işlevidir. Dolayısı ile finansman fonksiyonu, işletmenin en önemli temel fonksiyonlarından biridir. Finansman fonksiyonunun öncelikli amacı işletmenin gereksinimi olan fonları en uygun şekilde temin ederken bir yandan da etkin veya en kârlı bir şekilde değerlendirilmesini sağlamaktır. Buna göre finansman fonksiyonu, ihtiyaç duyulan tüm fonların en uygun koşullarda temini ve bu kaynağın en etkin bir biçimde kullanılması ile ilgili faaliyetler olarak tanımlayabiliriz. Finans bilgi sistemi, finansal yöneticilere gereksinim duyulan kaynağı en uygun şartlarla temini ve bu kaynakların kontrolüyle ilgili çalışan sistemdir (Hoşcan & Şahin, 2005, s. 53).

I.4.5 İnsan Kaynakları Fonksiyonu

İşgücü kaynağının verimli ve etkin yönetimi işletmelerde hayati önem taşıyan bir konudur. Kalifiye personelin seçiminden başlayarak, eğitimi ve bütçe yönetimi gibi süreçlerin sağlıklı işlemesi insan kaynaklarının kapsamına girmektedir.

İşletme fonksiyonlarından biri olan insan kaynakları yönetimi, işletmeye rekabet üstünlüğü sağlamak amacıyla gerekli insan kaynağının temini, geliştirilmesi ve verimli kullanılması açısından politika oluşturma, planlama, örgütlenme, yönlendirme ve denetleme faaliyetlerini kapsamaktadır.

İşletmenin faaliyetlerini yürütebilmesi için ihtiyaç duyduğu insan kaynağının nasıl karşılanacağını belirlenmesi süreci insan kaynakları planlaması ile gerçekleştirilir. Bu planlamanın yapılmaması ya da yanlış yapılması, işletme faaliyetleri yerine getirilirken aksamaların yaşanmasına ve hatta arz sıkıntısı sonucu pazar payı kaybedilmesine bile neden olabilir.

İşletme kaynaklarının etkin ve verimli kullanımıyla mümkün olan rekabet gücü işletmeye rakipleri karşısında avantaj sağlayacaktır. Ham madde, sermaye, insan kaynakları ve girişim işletmenin üretim faktörlerini oluşturur. Özellikle emek yoğun sektörlerde insan kaynağının etkisi oldukça fazladır. İşletmeler günümüzde kariyer yönetimini insan kaynakları aracı olarak kullanmaktadır. Bir işletmenin kaydedeceği başarının en önemli unsurlarından biri belki en önemlisi motive olmuş, yetenekli ve alanıyla ilgili çalışanlar olmalıdır.

Yüksek performanslı insan kaynakları uygulamaları, kurumsal sosyal performansı doğrudan etkilemekte iken, yenilikçi işletmelerde iş sürecini ve performansını olumlu şekilde etkiler.

İnsan kaynağından verim almak için çalışanların işlerini etkin ve verimli olarak yerine getirmesi için kullandıkları bilgi, beceri ve yetenekler iyi tanımlanmalı ve kullanılmalıdır. Yeterlilik, insan kaynakları yönetiminin ve ücretlendirmesinin çok önemli bir parçası olarak görülmektedir (Başar & Gültekin, 2018, s. 830).

I.4.6 Muhasebe Fonksiyonu

İşletmelerde parasal işlemlere ait bilgilerin toplanmasına, işlenmesine ve raporlar halinde sunulmasına muhasebe denilmektedir. Tanım başlığında aktarıldığı üzere muhasebe bilimi; para ile ölçeklendirilebilen işlemlere ait verilerin; toplanması, kaydı, kategorisine göre sınıflandırılması, özetlenmesi ve nihayet mali çıktılarının raporlaştırılarak muhataplarına arz edilmesi görevinin yerine getirilmesinde kullanılan uygulamalardır (Özal, Yıldırım, & Tek, 1988, s. 1).

Buradan muhasebenin temel fonksiyonunun, para ile ifade edilen işletme faaliyetlerinin kayıt altına alınmasını ve kaydedilen bu verilerin tasnif edilerek rapor haline getirilmesi fonksiyonlarını kapsamına aldığı söyleyebiliriz. Muhasebe, ilk zamanlarda ticari faaliyetlerin defterlere kaydedilmesinden öteye gitmeyen basit bir fonksiyon üslenirken sonraları işletme faaliyetlerinin çeşitlenmesi ve bilgiye duyulan ihtiyacın artması ile daha işlevsel bir hale dönüşmüştür. Dahası işletmenin temel bilgi kaynağı olarak karar vericilerin en önemli rehberi haline gelmiştir.

Bugün ise çok daha fazla işlev yüklenen muhasebe, devlet başta olmak üzere; denetleme ve karar alma görevi olan yöneticiler, işletme sahipleri, yatırımcılar, çalışanlar, kredi kurumları, müşteriler ve satıcılar, vergi ve diğer resmi kurumlar ve hatta basın, istatistik kurumları araştırmacılar gibi birçok unsura hizmet etmektedir (Şenol, 2018, s. 5).

I.4.7 Araştırma - Geliştirme (Ar-Ge) Fonksiyonu

Ar-Ge işletmenin diğer tüm fonksiyonlarla ilişki içinde olan destekleyici bir fonksiyonudur. Genel olarak bilimsel ve teknik verilerin yeni uygulamalarda kullanımı şeklinde tanımlanmaktadır.

2002 yılında OECD tarafından Ar-Ge ile ilgili standartların getirildiği ve genel kabul gören Frascati Kılavuzu'nda Ar-Ge; "insan, kültür ve toplumun bilgisinden oluşan bilgi dağarcığının artırılması ve bu dağarcığın yeni uygulamalar tasarlamak üzere kullanılması için sistematik bir temelde yürütülen yaratıcı çalışmalardır." şeklinde tanımlanmıştır (Frascati Kılavuzu OECD, 2002).

Her geçen yıl daha fazla örgüt Ar-Ge fonksiyonunun önemi kavramaktadır. Bunun sebebi işletmeler rekabet savaşlarının oluşturduğu acımasız piyasa şartlarını olumlu hale çevirebilmek için bir takım bilgilere ihtiyaç duyarlar. Piyasa ürün ilişkisini doğru anlamak, gelecek stratejilerini belirlemek ve yeni bakış açılarından haberdar olmak gibi daha birçok nedenle verilere ihtiyaç duyulmaktadır. Ar-Ge fonksiyonu ile elde edilen bilgi, yenilik ve geliştirmelerin işletmelere entegrasyonu sayesinde rekabet avantajı sağlanarak kârlılık artırılmaya çalışılmaktadır.

Ar-Ge faaliyetleri üç temel başlık altında ele alınmaktadır.

Temel Araştırma: Gözlemlenebilir gerçeklerin temellerine ait yeni bilgiler edinmek için yürütülen deneye dayalı teorik çalışmaları kapsar.

Uygulamalı Araştırma: Belirlenmiş bir amaca yönelik yeni bilgiler edinme amacıyla yürütülen kendine özgü bir niteliği olan çalışmalardır.

Deneyisel Geliştirme: Araştırmalardan elde edilen bilgilerden faydalanılarak yeni ürünler üretmeye; yeni sistemler ve hizmetler tesis etmeye ve mevcut olanı önemli ölçüde geliştirmeye yönelmiş çalışmaları kapsar (İTÜ ARI Teknokent, 2017).

I.4.8 Halkla İlişkiler Fonksiyonu

Modern çağda örgütlerin hedeflerine ulaşabilmek için ilişki içerisinde oldukları iç ya da dış kitlelerle iyi organize edilmiş bir iletişim çabasına girmeleri göz ardı edilemeyecek bir süreçtir. Bu çabalar halkla ilişkilerdir.

Halkla ilişkiler; örgütün olumlu bir imaja-algıya sahip olmaları ve hedef kitleyi yönlendirebilmek için gerekli politikaların saptanması için icra edilen planlı ve sistemli çalışmalar bütünüdür. Halkla ilişkiler örgütsel değişimi kolaylaştıran, örgüt misyonunun ve vizyonunun tanımlamasına ve örgütsel amaçlara ulaşılmasında yardımcı olan bir yönetim fonksiyonudur. Yönetim sürecinin en etkili ve önemli araçlarından biri olan iletişim, örgütler için önemli bir yönetim fonksiyonudur. Örgütün amaçlarını, politikalarını ve planlarını ilgili hedef kitleye aktarmak önemli görülmektedir (Summak, 2016, s. 160).

Halkla İlişkiler çoğu zaman kuruma yönelik çalışmalar (CPR-Corporate Public Relations) olarak akla gelmekteyken, marka-tüketici öneminin artması ve pazarlama fonksiyonları içerisinde iletişimin değerlendirilmesiyle halkla ilişkilerin de değişim geçirerek

pazarlama alanında daha etkin rol oynar hale geldiği görülmektedir. Değişen anlayışlarla Marketing Public Relations-MPR (Pazarlamaya yönelik halkla ilişkiler çalışmaları) kavramı önem kazanmış ve halkla ilişkiler faaliyetleri kuruma ve pazarlamaya yönelik olmak üzere iki cepheli olarak ele alınmaya başlanmıştır (Summak, 2016, s. 78). Örgütün kamuoyunca algılanma biçimi olarak tanımlanan kurum imajı halkla ilişkiler çalışmalarının temel etki alanlarından birisidir. Örgüte dönük olumlu algılamalar oluşturmak, ona çevre nazarında itibar kazandırmak ve bunu sürdürmek ancak planlı ve düzenli halkla ilişkiler çalışmalarıyla mümkün görülmektedir (Özipek & Aksoy, 2007, s. 53).

I.5 İşletme ve Fonksiyonları İçin Muhasebenin Önemi

Muhasebe tarafından sunulan bilgilerin karar vermeyi kolaylaştırıcı nitelikte olması ilk planda muhasebe yöneticilerin doğru karar almalarına yardımcı olur. Fakat bir işletme içerisinde tutulan muhasebe kayıtlarının sadece işletme yöneticilerinin değil, yatırımcıların, çalışanların, devletin, araştırmacıların, çeşitli resmi kurumların, istatistik kurumlarının ve daha birçok kişi ve kurumun işine yarayacak verileri kayıt altına alıyor ve sunuyor olması muhasebe fonksiyonunun önemine işaret eder.

Muhasebe bilgi sistemi, kurumların varlıklarının ve finansal faaliyetlerinin kontrolünü sağlamaktadır. Karar alma sürecinde geleceğe dönük stratejilerin planlanmasında gerekli bilgileri muhasebe bilgi sistemi üretmektedir.

Bu açıdan bakıldığında muhasebe bilgi sistemi, yönetim bilgi sisteminin en önemli parçasını oluşturduğu görülmektedir (Dede, 2019, s. 150). Muhasebe bilgi sistemini etkili bir şekilde uygulamanın örgütte kurumsallaşma çalışmalarına, artan kurumsal

seviyenin de muhasebe bilgi sisteminin kıymetini arttırdığı yapılan çalışmalarla ortaya konmuştur (Aratoğlu, 2020, s. 25).

Sonsuz insan ihtiyaçlarını karşılamak üzere üretim faaliyetinde bulunarak mal ve hizmet üreten ve/veya pazarlayan iktisadi işletmeler faaliyetlerini yürütürken, çeşitli fonksiyonları da yerine getirmiş olurlar. Muhasebe bu fonksiyonlardan en önemli olanlarındandır.

Muhasebe, örgütlerde yönetimin en önemli destek noktalarındandır. İster küçük ister büyük işletme; özel veya kamu kuruluşu olsun muhakkak muhasebeye sürecin her aşamasında ihtiyaç duyarlar. Her kuruluşun mali bakımdan durumunu bilmesi ve geleceğe yön verebilmesi açısından gerekli bilgileri muhasebeden alırlar. Diğer yönetim fonksiyonları da önemlidir fakat tüm fonksiyonların birleştiği bilgi ağı muhasebedir.

İşletmelerin faaliyetleri sonucu meydana gelen işlemlerin, para ile ifade edilebilen mali nitelikteki ekonomik olayların izlenmesi zorunluluğu ile doğan muhasebe en başta yöneticileri ve işletmeyle ilgili grupların bilgi gereksinimini karşılayarak karar alma sürecine katkı sağlar (Ceran, 1993, s. 177).

Yapılan her ticari faaliyette, işletmelerin sahip olduğu değerleri tespit etmek, kontrol etmek ve görülen aksamalarla ilgili tedbir almak ancak muhasebenin üreteceği bilgilerle mümkün olur.

İşletmelerin kaynak ve varlıklarındaki değişimlerin tespiti, kayıt altına alınması ve gelir-giderlerini teknik olarak karşılaştırarak faaliyet sonucunu ortaya koymak muhasebenin amaçlarıdır. Özetle muhasebe, insanların faydasını ve kararlarının

verimliliğini arttırmak için gerekli finansal bilgileri kendi prensipleri çerçevesinde üretip ilgili gerçek ya da tüzel kişilere sunan bir bilgi sistemidir (Şenol, 2018, s. 3).

Muhasebe temelde üç çeşit bilgiyi yöneticilere sunar. Bunlardan ilki işlerin nasıl gittiği konusundaki bilgileri kapsar. İkincisi işletmelerdeki önemli sorunları görmemizi sağlayacak bilgilerdir. Ve nihayet işletme hedefine erişmenin birçok alternatifi varsa, en iyi stratejinin hangisi olduğunu yöneticilere rakamsal olarak ifade eden bilgilerdir.



Şekil 4: Muhasebenin İşlevleri

Şekil 4'te görsel halini gördüğümüz gibi muhasebenin işlevleri şunlardır:

- **Kayıt tutma;** İşletmedeki değer hareketlerinin belgelenmesi.
- **Sınıflandırma;** Kayıtlı bilgileri tasnif ve rapor etmek.
- **Özetleme;** Çok sayıda bilginin özet niteliğinde kısaltılmasıdır.

- **Analiz Etme;** Finansal işlemleri amaca uygun özetleyip analiz etmek.
- **Yorumlama;** Ortaya çıkan analiz verilerinin yorumlanmasıdır (Salık, 2002, s. 2).

Muhasebenin analiz etme ve yorumlama fonksiyonları genelde bir arada kullanılır ve raporlama şeklinde değerlendirilmektedir. Analiz yorum katılmamış veri anlamına gelirken yorumlama işlevinde yapılan analiz verileri yorumlanarak sunulmaktadır.

Son yıllarda bilgisayar teknolojisindeki ilerlemeler muhasebenin kaydetme, sınıflandırma, özetleme ve raporlama olarak tasniflenen klasik işlevlerini muhafaza etmekle birlikte bunların da ötesinde karar destek sistemine dönüşmesine neden olmuştur (Güney & Özyiğit, 2015, s. 281).

Sonuç olarak bir yönetim aracı olan muhasebenin sağladığı veriler birçok kişi ve kuruluşları yakından ilgilenmektedir. Yöneticilerin karar alma süreçlerinde temel yardımcıları yine muhasebe verileridir. Muhasebenin ürettiği bilgilere dayanmadan karar almak karanlıkta el yordamıyla yürümekten farksızdır. Öte yandan bugünün dünyasında yalnızca geçmiş faaliyetleri kaydeden bir sistem olmaktan çıkan muhasebe, gelecek faaliyetlerin önceden, disipline edilmesi ve sonuçlarının anlamlı bir biçimde çözümlemesine imkân veren oldukça etkili bir yönetim uygulaması haline almıştır (Salık, 2002, s. 4).

Bu bağlamda muhasebe aksamadan çalışmalı, üretilen bilgiler zamanında ve doğru işlenmeli, ilgililere zamanında ulaştırılmalıdır. Burada sayılan bu nedenlerle, muhasebe önemli bir yönetsel fonksiyon olduğu için işletmeler ve yöneticiler muhasebeye önem vermelidir. Organizasyonlar muhasebe bilgileri ile ileride uygulanacak faaliyetler ile ilgili stratejik kararlar alarak meydana gelebilecek riskleri de kontrol altında tutabilmektedirler. Muhasebenin yönetime sunduğu bu katkılardan yararlanılabilmesi ancak

kurumsal örgüt yönetiminin uygulanması ile mümkün olabileceği ön görülmektedir (Kaderli & Köroğlu, 2014, s. 25). İnsan kaynağının eğitim düzeyi, sistemli bir örgüt yapısının bulunması, örgüt kültürünün varlığı ve güçlü bir bilgi sisteminin uygulanması örgütte kurumsallaşmayı etkileyen faktörler olarak sayılmaktadır (Dinç & Varıcı, 2008, s. 80).

I.6 Sosyal Sorumluluk ve Muhasebe

Ekonomik, etik ve yasal sorumlulukları kapsayan kurumsal sosyal sorumluluklar, insanlığa hizmet eden kurumlar tarafından yerine getirilir. Paydaşların adil muamele görmesini sağlamak için etik sorumlulukları yerine getiren kurumlar faydalanıcıların ve çevrenin gelişimi için onların haklarına saygı duyar. Kurumsal sosyal sorumluluk genellikle yasal zorunluluk gerektirmeyen kurumların gönüllü olarak dahil olduğu konuları kapsar. Gönüllü sorumluluklara örnek olarak ücretsiz hizmet sunulması, eğitim veya öğretme için gönüllülük ve toplum hizmetine katılım gösterilebilir (Nwobu, 2021).

Örgütlerin finansal durumunda olduğu gibi, sosyal sorumluluklarının yerine getirilmesinde de muhasebenin önemli bir belirleyici yeri vardır. Kurumla ilgili mali bilginin kamu dâhil tüm muhataplarına güvenilir bir şekilde verilmesi, kurumsal sosyal sorumluluğun bir gereği olarak görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında muhasebenin kurumlar için önemi daha da belirginleşmektedir (Özkol, Çelik, & Gönen, 2005, s. 141).

Sosyal sorumluluk, örgütlerin kendi amaçlarına yönelik çalışırken, toplumun değer yargılarına ihtimam göstermesi ve kaynaklarını içinde bulunduğu toplumu geliştirmede kullanmasıdır. Organizasyonları değerli kılan artık yalnızca üretilen mal ve hizmetin kalitesi ya da fiyatı değil, onların içinde buldukları topluma kattıkları katma

değerlerin oranıdır. Öte yandan örgütlerin her türlü kaynağını temin ettiği doğal çevreden faydalanırken, çevrenin korunması da bugünün en önemli işletme sosyal sorumlulukları arasına girmiştir (Okutmuş, 2019, s. 590).

Sosyal sorumluluk gereği gerçeğe uygun, adil, doğaya saygılı ve dürüst davranılması, kamu yararına hizmet göz ardı edilmemelidir. Günümüzde organizasyonların faaliyetleriyle ilgili kişiler sadece şirket sahipleri değil, o şirket ile ticari ilişkiler kuran diğer kuruluşlar, toplum fertleri, kamu kurumları ve yatırım kuruluşları da şirket faaliyet ve sonuçları ile ilgilenmektedir. Tüm bu faydalanıcılar doğru ve güvenilir bilgi edinmeyi kendilerinde bir hak görmektedirler. Bu noktada en muteber bilgi kaynağı muhasebenin ürettiği bilgiler ile bu bilgiler ışığında hazırlanan finansal tablolarıdır (Samur, 2019, s. 137).

Şirket yönetici ve sahiplerinin yanında toplumun diğer kesimlerinin muhasebenin ürettiği bilgilerle doğrudan ya da dolaylı olarak ilgilenmesi muhasebe verilerinin o toplumun ekonomik refahını da önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir. Bu durum muhasebe meslek mensuplarından beklenen nitelikleri ve sorumlulukları da artırmaktadır (Yıldız G. , 2010, s. 156).

Muhasebe meslek mensuplarının devletle mükellef arasında bir köprü görevi görmelerinden dolayı mesleki sorumluluklarını ihmal ya da suiistimal etmeleri kayıt dışı işlemleri artıracığından hem devlet hem de mükellef açısından ciddi sorunlar doğurabilmektedir (Güven M. , 2015, s. 44). Muhasebe verileri yalnızca mükellef şirket mali faaliyetleriyle değil bu faaliyetlerden doğan diğer paydaşlara yansıyan konularla da ilgilenmek zorundadır. Bağlı olduğu işletme dışında da işletme faaliyet sonuçlarıyla

ilgilenecek olan tüm kurumlara doğru bilgi aktarmak durumundadır (Alagöz, Parlakkaya, & Atabey, Genel Muhasebe, 2009, s. 24).

Bu anlamda örneğin; kamu ve kurumlarca önemsenen bir konu olması sebebiyle çevre konusunu dikkate değer görmeyen bir muhasebe uygulamasının sosyal sorumluluk ilkesi ile çelişeceği söylenebilir. İşletmeler sosyal sorumluluk kavramı gereğince finansal faaliyetlerini yürütürken, içeride ve dışarıda olmak üzere, çalışanlar, ortaklar, resmi kurumlar, nihai kullanıcılar, kredi verenler ve halk gibi tüm paydaşlarının faydasına hareket etmeleri gerekmektedir (Karakoyun, 2020, s. 37).

Kurumsal sosyal sorumluluk, “paydaşların ve kamuoyunun menfaatlerini faaliyetlerinde yansıtabilecek şekilde kurumsal faaliyet ve değerlerin bütünleşmesi” şeklinde tanımlanmaktadır. Muhafazakâr muhasebe uygulamaları ile kurumsallaşma arasında asimetric bir ilişki olduğu varsayılmaktadır. Muhafazakârlık ya da ihtiyatlılık; gelişebilecek en kötü durumu öngörerek buna göre hareket tarzı ortaya koyma anlamına gelmektedir (Gör & Tekin, 2015, s. 16).

Kurumsal sosyal sorumluluk konusunda olumlu, olumsuz ve tarafsız birçok görüş vardır. Yapılan deneysel çalışmaların çoğunluğunun daha olumlu görüşlere sahip olduğu görülmektedir. Bazı çalışmalar ise kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri ile muhafazakârlık arasındaki ilişkiyi ele almışlardır. Analizlerin sonuçları, daha yüksek kurumsal sosyal sorumluluk derecelendirmesine sahip kurumların daha düşük muhasebe muhafazakârlığına sahip olduğunu göstermektedir (Hong, 2020, s. 15).

Bu açıklamalardan yola çıkarak; muhasebe uygulamalarının işletilmesinde ve finansal tabloların doğru düzenlenip sunulmasında, belli bir kişi ya da zümrenin değil, tüm

toplumun faydasına uygun bilgi üretiminde, şeffaf, gerçek, dürüst ve tarafsız olunması muhasebenin sosyal sorumluluk kavramını açıklamaktadır (Demir B. , 2013, s. 214).

I.7 Muhasebenin Tarihsel Serüveni

Amerikalı felsefeci Benjamin Franklin'in, "hayatta kesin olan iki şey ölüm ve vergidir" ifadesinden yola çıkarak, bu denli kesin olan bu iki olgunun doğru ve adaletli işleyen bir hesap sistemine ihtiyacı olduğu genel kabul gören bir anlayıştır. Ölüm ve sonrası nasıl hayattaki fiillerin kayıt altına alınması ve hesap görülmesini gerektiriyorsa, dünyadaki mali işlerin de adil ve tarafsız bir düzen için bir kayıt sistemine ihtiyacı bulunmaktadır. Bu da gerçekleri ortaya koyabilecek düzgün işleyen bir muhasebe sisteminin üretebileceği bir veridir. Sahip olduğu niteliklerle topluma değer katan muhasebe çok farklı alanlardaki bilgi ihtiyacını karşılamak üzerine kurulmuş bir sistemdir (Daşdan, 2017). Bir bilim dalı olarak muhasebe, organizasyonun varlıkları üzerinde değişikliğe neden olan ve parasal olarak ifade edilen işlemlere ait bilgileri; kayıt altına alan, kategorilere ayıran, özetleyen, yorumlayan ve raporlar halinde sunan bir bilgi sistemidir (Şenol, 2018, s. 3).

Muhasebenin doğuşu üzerine çok fazla bilgi bulunmamakla birlikte sınırlı kaynaklar, ekseriyetle muhasebe tarihinin Asurlarda başladığını ve buradan Mısır ve İtalya'ya geçtiğini aktarmaktadır. Bugünkü anlamda muhasebe sisteminin temelini oluşturan çift taraflı kayıt yönteminin ilk olarak 13. yüzyılda İtalya'da kullanılmaya başlandığı bilgisi, 1296'da Floransa'da tutulmuş kayıtlardan yola çıkarak iddia edilse de bu kayıt sisteminin daha önceleri Doğu'da kullanılmış olması ihtimali de yüksektir. Tarihte muhasebe kayıtlarını barındıran ilk yazılı belgelere, M.Ö. 5000'li yıllarda Sümerlerde rastlanmıştır. Daha başka M.Ö. 4000 yıllarında İbraniler, M.Ö. 3000 yıllarında Mısırlılar, M.Ö. 2000

yıllarında Babililer ve M.Ö. 500 yıllarında Yunanlılarda yazılı muhasebe kayıtlarının olduğu bilinmektedir. (Gökgöz, 2011, s. 168).

Sümer uygarlığında tapınaklarda dokuma yapan kadınlarla ilgili muhasebe kayıtlarını ihtiva eden kil tabletler bulunmuştur. Bu kayıtlarda çalışan kadınlara ait isim, verilen yünün kilosu ve dokunan kumaşın miktarı gibi birçok bilgiye rastlanmıştır. Eski Roma medeniyetinde de muhasebe alanında birçok gelişmeler olmuştur. Bu konuya ilişkin ünlü Romalı hatiplerden Cicero, muhasebe ile uzaktan-yakından alâkası olmayan insanların bile muhasebeye merak duyup defter tutmakla ilgilendiğini bir konuşmasında dile getirmiştir (Kızıl, Akman, Zorkalkan, & Türkmen, 2015, s. 73). Yine uzun bir muhasebe geçmişi olan Çin'de özgün ölçüm kayıtları Paleolitik Çağ'da başlanmıştır. Çin medeniyetinde muhasebe kayıtlarına ait yazılı belgeler M.Ö. 1100 yılına kadar uzanmaktadır (Haftacı, 2016, s. 147).

Bugün tüm dünyada kullanılan “Çift Taraflı Muhasebe” kayıt sisteminin yaklaşık geçmişinin 500 yıl öncesinde İtalya'ya dayandığı yaygın bir kanaat olarak karşımıza çıkmaktadır. İtalya'da 1494'te Luca Pacioli tarafından yazılan eser, sistemli bir şekilde çift taraflı kayıt sistemini ele alan bilinen ilk yazılı kaynak olarak genel kabul görse de Pacioli'nin eserinden önce yazılmış bir eserden daha söz edilmektedir. Bu da İlhanlılar döneminde Abdullah İbn Muhammed İbn Kiya Al Mâzandarani'nin müellifi olduğu “Risale-i Felekiyye/Kitab-us Siyagat” isimli kitaptır. 1363 senesinde kaleme alınan bu el yazması Farsça kitapta da bugün kullanılan çift taraflı kayıt sisteminin esasları tetkik edilmiştir (Kılılı & Hatunoğlu, 2016, s. 3).

Muhasebe denetimi konusuyla ilgili ilk verilere 1289'da rastlanmıştır. Muhasebe denetiminde ilk örgüt ise Venedik'te 1581'de ortaya kurulmuştur. 1867'de Fransa'da

muhasebe denetim işlevi "Companies Charter" isimli yasa ile resmi bir kimliğe kavuşurken Amerika Birleşik Devletleri'nde muhasebe denetiminin yasal bir kimliğe bürünmesi 1896'da gerçekleşmiştir. 1901'de ise ABD'de mali müşavirler tarafından denetlenmiş ilk mali tablo basında yer almıştır (Kızıl, Akman, Zorkalkan, & Türkmen, 2015, s. 73).

1817 yılında Kanada'da açılan bir iflas mahkemesinde ilk kez hukuki davalarda muhasebe kayıtlarından faydalandığı görülmektedir. Tarihçilerin belgelemiş olduğu bu davada, uzman bir muhasebeciden hesapların incelenmesi istenmiş ve mahkemede bilirkişi olarak tanıklık etmesi istenmiştir (Özdemir M. , 2017, s. 6).

Yaşadığımız çağda ticaretin küreselleşmesi ile birlikte pek çok alanda olduğu gibi muhasebe uygulamalarında da dünya çapında tek bir düzen ihtiyacı ortaya çıkmıştır (Şengel, 2010, s. 81). Gelişen teknoloji ile ülkeler arasındaki sınırların kalkmış olması muhasebeyi de farklı bir noktaya taşımış ve tüm dünya ülkeleri arasında ortak bir muhasebe dili oluşturma ihtiyacı muhasebe hizmetini de daha önemli hale getirmiştir (Elitaş, Karakoç, & Özdemir, 2011, s. 2).

Dünya üzerindeki farklı ülke ekonomilerinin küreselleşen dünyada birbirlerinden etkilenmeleri yeni yatırım alanları ve fırsatları da beraberinde getirmektedir. Ticari faaliyetler uluslararası arenada finansal işlemlerin çok yönlü olarak yaygınlaşmasına neden olmuştur (Kocamaz, 2012, s. 118). Muhasebe mesleğinden daha farklı beklentilerin doğmasına neden olan küreselleşme, dünyanın herhangi bir ülkesinde hazırlanan finansal tablonun başka bir ülkede muhasebeciler tarafından anlaşılmasını zorunlu kılmıştır. Bu zorunluluk sebebi ile Finansal Raporlama Standartları (UFRS) olarak adlandırılan muhasebe mesleğine has uluslararası bir dil oluşturulmuştur. Geçmiş dönemde muhasebe kayıtlarında

yapılan çıkar amaçlı usulsüzlükler de bu standardizasyon ihtiyacına neden olarak karşımıza çıkmaktadır (Bükey & Demir , 2021, s. 38). Neticede ortak bir muhasebe sistemi mecburiyeti bugünün dünyasında zaruri olarak görülmektedir.

Çağımızda muhasebe biliminin üzerinde çalıştığı en önemli konulardan birisi de tüm ülkeler için ortak bir muhasebeleştirme sistemimin tesis edilebilmesidir. Buna göre muhasebeleştirme sürecinde yapılan işlemlerin kayıt edilme şekli, sınıflandırma yöntemi ve raporlamanın nasıl olması gerektiğini belirleyen, muhasebe standartları ve mali tabloların sunumlarında ve değerlemede ortak bir sistem geliştirebilmek amacıyla oluşturulmuş Uluslararası Finansal Raporlama Standartları (UFRS) en önemli gündemdir. Ortak bir yöntemin varlığı hangi ekonomide ve hangi düzenlemelere tabi olursa olsun finansal bilgilerin kalitesi ve güvenilirliğini artırarak uluslararası düzeyde karşılaştırılabilir bir raporlama sürecine yardımcı olacaktır. Kısacası uluslararası muhasebe standartları ilgili tarafların bilgi ihtiyacını sağlayacak şekilde ortak bir uygulama anlayışını getirmeyi amaçlamaktadır (Güdelci, 2019, s. 200).

Global muhasebe standartları konusu IMF, Dünya Bankası, Basel Komitesi, G20, IFAC ve IOSCO başta olmak üzere birçok uluslararası kuruluş tarafından desteklenen bir vizyon olarak görülmektedir. IFRS dünya piyasalarında tüm şirketlere yüksek kalitede güvenilir bilgi sağlayan önemli bir kaynaktır.

Finansal tabloları hazırlarken küresel muhasebe standartlarına uymak durumunda olan muhasebe sistemi devlete, şirketlere, yatırımcılara ve kamuya standart ve gerçekçi bilgiler sunmaktadır (Eraslan, 2018, s. 935).

Çift taraflı muhasebe kayıtlarının yerleşmesinde kısaca bazı ülkelere bakacak olursak; muhasebenin tarihi geçmişi açısından İtalya'nın ayrı bir önemli yerinin olduğu kabul edilmektedir. Muhasebenin babası diye nitelendirilen Fra Luca Pacioli'nin İtalyan olması bunun en büyük gerekçesidir. Çoğu araştırmacı Pacioli sayesinde İtalya'nın çift taraflı kayıt sisteminin anavatanı olduğunu kabul etmektedir (Aydın, 2006, s. 12).

Fransa'ya çift taraflı muhasebe kayıt uygulaması, İspanya (1592) ve İsviçre'den (1623) sonra 1716 ile 1726 yılları arasında geldiği düşünülmektedir. İngiltere'de ise muhasebe tekniklerinin ortaya çıkışı Endüstri Devrimi ile kapitalizmin yaygınlaşmasıyla başlamaktadır. Öyle ki Sombart ve Yamey gibi yazarlar, kapitalizmin ilerlemesinde en büyük payın gerçekçi muhasebe hesaplamalarına ait olduğunu söylemişlerdir. UMSK yani Uluslararası Muhasebe Standartları Komitesi İngiltere'de ilk toplantısını 1973'te gerçekleştirdi. Almanya'da muhasebeciliğe ilişkin ilk yasal düzenleme, 1900'de çıkarılmış "Meslek Örgütü Yönetmeliği"dir (Lemarchand, 2006, s. 11).

Japonya'ya baktığımızda 18.yüzyıla kadar batı tarzı muhasebe kayıt sistemlerinin kullanılmadığı görülmektedir. Japonya 19. yüzyıla doğru Nakais'in yazdığı eserlerle çift taraflı kayıt sistemini tanımış ancak gerçek batı muhasebe sisteminin tam olarak kullanılması 19. yüzyılın sonlarında ticaret eğitimi veren okulların açılmasıyla olmuştur. Bugün Japonya'da hükümet ticari faaliyetleri sıkı kontrol altında tutmaktadır. Yani Japonya'nın muhasebe de dahil olmak üzere tüm ticari faaliyetleri güçlü bir bürokratik kontrol altında tuttuğu görülmektedir (Ergüden, 2008, s. 160).

Avrupa Birliği ülkelerinde ekonomik bütünleşmenin sağlanmasında dünya çapında finansal raporlamaya geçiş sürecine başarılı bir örnek olarak gösterilebilir. Ortak

pazar oluşturmak amacıyla bir araya gelen ülkeler daha sonra siyasi birlik oluşturdular. 70'li yıllarda çok uluslu şirketlerinin gelişmesiyle sermaye akışı hızlanınca karşılaştırılabilir mali bilgi ve raporlama ihtiyacı doğmuştur. Yaşanan süreç içerisinde bu konular dikkate alınarak muhasebe ve mali raporlar düzeyinde değişikliklere gidilerek uyum sağlanmıştır (Türker, 2017, s. 449).

Türk tarihine bakıldığında 19. Yüzyıla kadar özel kesim muhasebe süreci tam olarak gelişmemiştir. Ancak devlet düzeyinde muhasebeleştirme süreci her zaman var olmuştur. Tarihimizde muhasebe 1071 yılına kadar olan dönem, 1071 – 1839 arası dönem ve 1839 sonrası dönem olarak sınıflandırılmaktadır. Kısıtlı belgeler nedeniyle ilk döneme ait bulgular oldukça azdır. Bunun en önemli nedeni göçebe bir yaşam ve savaşlar nedeniyle olası belgelerin günümüze ulaşmamasıdır. Ancak, Kutadgu Bilig ve Divani Lugat-it Türk gibi kadim eserlerde muhasebe ve hesap işleriyle ilgili bilgiler yer almaktadır. Genel hatlarıyla yerleşik düzene geçilmemesi, sürekli batıya doğru yayılma isteği, vergi sürecinin kayıt düzenine dayanmaması, özel mülkiyet kavramının yerleşmiş olmaması bu dönemde muhasebenin gelişmemiş olmasının başlıca nedenleridir. İkinci dönemde daha çok Arap ve Fars kültüründen etkilenilmiş, son dönemde ise batılılaşma hareketleri muhasebe alanında da etkilerini göstermiştir (Güvemli, 2000, s. 1-46).

I.8 Kıl Tabletlerinden Yapay Zekâya Yeni Nesil Muhasebe

Dijital değişim hemen her alanda olduğu gibi muhasebe sistemlerini de kaçınılmaz bir şekilde etkilemiştir. Muhasebe mesleğinde yaşanan dijitalleşme, bilgiye ve eski kayıtlara erişme zorluğunu ortadan kaldırarak çok daha kolay karşılaştırma yapma olanağı sunmuştur. Binlerce yıldır finansal bilgilerin ortaya konulmasını sağlayan muhasebe

mesleği, defter tutma sanatından dijital teknolojiye geçmiş ve bugün de geçmişte olduğu gibi mali işlemlerin kontrol ve kayıt edilmesi işlevini yerine getirmeye devam etmektedir.

Yeni teknolojilerle daha etkin ve kolay kullanılabilir yeni dijital muhasebe sistemleri genel işleyişi büyük oranda değişime uğratmış, eskiden fiziki olarak gerçekleştirilen tüm işlemlerin yapay zekâ sayesinde hızlıca yapılabilmesine olanak tanımıştır. Rutin işlerin bilgisayar sistemlerine aktarılması ile kalınmamış bugün yapay zekâlarla işlemler yürütülmekte, nesnelerin interneti, makine öğrenmesi ve derin öğrenme gibi yeni yaklaşımlarla çok büyük veriler kısa srelerde işlenebilmektedir (Erdoğan, 2020, s. 8).

Muhasebe tarihlerinin çoğu yazının ve rakamların icadının muhasebe ihtiyaından doğmuş olduğu fikrini ileri sürer. Muhasebe tarihi, M.Ö. dönemlerdeki kil tabletlere kadar gitmektedir. Yani ilk medeniyetlerin oluşumu ile muhasebe tarihinin ortaya çıktığı söylenebilir (Selimoğlu, Aslan, & Güvemli, 2009, s. 220).

“Ticari hayatın lisanı” (Karagzov, 2003, s. 1) olarak da tanımlanan muhasebe, dünyada ve Türkiye’de sürekli gelişim göstermiş bir alan olarak, günlük yaşam ile ticari hayatın ihtiyaçlarına bağlı olarak doğmuş ve bu paralelde zamanla birçok faktöre bağlı olarak gelişmiştir. Muhasebe bu gelişimi halen sürdürdüğü için muhasebe tarihi hâla yazılmaktadır (Fidan, 2018, s. 8). Muhasebenin doğuşu ve gelişmesi yalnızca ticaretten değil bunun yanında, din, devlet, hukuk ve teknolojinin de etkisinin olduğu ifade edilmektedir. Ticaretin yaygınlaşması ile ortaya sorunların giderilmesi için ticari kayıtlarının tutulması, sosyal adaletin tesisi için dini gereksinim olarak ticarî işlemlerin kaydı, hukuki davalarda muhasebe kayıtlarına başvurulması, devletin vergi tahsilatında bir kaydın gerekliliği

muhasabe sistemini zorunlu kılmıştır. Bilimin ilerlemesiyle teknolojinin muhasabede kullanılması da zaman içerisinde muhasabe sistemlerinin gelişmesine ve değişmesine zemin hazırlamıştır (Gökgöz, 2011, s. 167). Diğer yandan entelektüel sermaye değişkenlerinin sağlıklı şekilde izlenmesi, ölçülmesi ve anlaşılır raporlanması açısından geleneksel muhasabe uygulamalarının yetersiz kaldığı göz önüne alındığında yeni sistemlerin uygulanması zorunluluk doğurmuştur (Alagöz & Özpeynirci, 2007, s. 173).

Çağımızda muhasebecilerin ürettiği bilgiler ve sağladığı faydalara bakıldığında mesleğin etki alanının genişlediğini söyleyebiliriz. Mali piyasalarda göze çarpan değişiklikler muhasabe bilgi sisteminin sadece kurum içi değil, kamu ve genel ekonomi açısından da mühim bir yerinin olduğunu göstermektedir (Karcıoğlu & Elsevar, 2019, s. 292). Dünyada 1980'lerden bu tarafa "yenidünya düzeni" kavramı adıyla kapitalist bir iktisadi ekonomi inşa edilmektedir. Bahsedilen bu yenidünya düzeninin şartları, kurum ve ilkeleri küreselleşme ekseninde oluşturulmaktadır. Küreselleşme diye adlandırılan bu yeni düzenin muhasabeden, yönetime her türlü iktisadi alanda etkileri görülmektedir (Ertuna, 2007, s. 25).

Globalleşme, uluslararası büyük yatırımlar ve modern teknolojilerin finansal faaliyetlerin hızını artırması ile muhasabe mesleğini önemli ölçüde değişime zorlamıştır. Çünkü muhasabe mesleği ve uygulamaları, tarih boyunca değişen ihtiyaçlara cevap vermeye çalışmıştır (Valle, 2008, s. 17). Kısaca Endüstri 4.0 olarak tanımlanan dördüncü sanayi devriminde, Endüstri 4.0 ile önerilen sistemler tekil olmaktan çıkıp bütünleşik çalışabilen sistemler olmaya başlamıştır. Bu dönemde bilgi teknolojilerinin katkılarıyla fiziksel nesnelere internete bağlanarak haberleşebilmekte, işletmelerin kendi bölümleri ve diğer işletmelerle, müşterileri ve tedarikçilerle bir operatör/aracı desteğine ihtiyaç duymadan veri alışverişinde

bulunabilmektedirler (Macit, 2017, s. 52). İşletme fonksiyonlarının yeni nesil sistemlere entegre olması, işletmelerdeki organizasyon yapısını da etkileyeceği muhakkaktır. Bu durumda muhasebe birimlerinin de önemli değişiklikler yaşanması muhtemeldir. İşlemlerin büyük çoğunluğu yapay zekâ ile donatılmış robotların gönderdiği veri akışı üzerinden gerçekleşek ve böylece geleneksel muhasebe uygulamaları yerini kendi kendini yönetebilen sistemler aracılığıyla oluşturulan bilgilerin eş zamanlı olarak bilgi sistemine kaydedildiği sistemlere bırakacaktır (Rasgen & Gönen, 2019, s. 2913).

Hayal gibi gelen bu durum artık dünya üzerinde geniş çaplı uygulamalarla vücut bulmaktadır. Endüstri 4.0 çağının getirdiği tüm yenilik ve teknolojiler aracılığıyla tam anlamıyla birbirine bağlanmış ve anlık iletişim halindeki sistemlerin olduğu bir üretim işletmesi üretim, paketleme ve transfer birimlerinde gerçekleşen ve internete bağlı cihazlar aracılığıyla elde edilen bilgilerin incelenmesini kendiliğinden gerçekleştirmektedir. Muhasebe bilgi sisteminde de etkisini gösteren bu değişim, işletmenin faaliyetleri ile uyumlu olarak gerçekleştirilen işlemlerin sayısının önemini ortadan kaldırdığı gibi ihtiyaç duyulan personel ihtiyacını en aza indirecek hatta personel gerektirmeden verilerin sisteme yüklenmesini sağlayabilecektir. Gelişen teknoloji insan zekâsının bir ürünü olmasına rağmen veri depolamanın ötesine geçerek, insan zekâsıyla yarışmaktadır. Günümüzde geliştirilen yazılımlar ve internete yapılan veri girişleri bugün büyük oranda insan kaynaklıdır. Fakat bunda hata payı her zaman vardır. Dünya çapında yaşanan rekabete katılmak amacıyla işletmeler etkin bir şekilde yeni teknoloji uygulamalarını kullanmakta ve geliştirmektedirler. İleri bir gelecekte muhasebe kayıtlarını insansız sistemlerin yapabileceğini şimdiden öngörmek mümkündür (Erturan & Ergin, 2017, s. 27).

Muhasebe mesleğinde yeni olanlar yani daha genç muhasebe meslek mensuplarının teknoloji kullanarak uygulamalardaki verimlilik başta olmak üzere kontrol ve tasarruf konusunda ilerileri yaştakilere göre çok daha başarılı ve teknoloji kullanımına yatkın oldukları yapılan araştırmalarda ortaya konulmuştur. Bu araştırmalarda muhasebe uygulamalarında teknoloji kullanarak çağın gereklerini yerine getirirken hata payının en aza indirilmesi, zaman tasarrufu gibi avantajların sağlanması muhasebecilerin adaptif yetenekleri ile doğrudan ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Yılmaz & Gözde, 2020, s. 172).

Öte yandan örgüt çalışanlarının teknolojik imkânları örgüt amaçları doğrultusunda kullanmaları beklenirken bu yeni teknolojilerin sanal bağımlılık oluşturmaması ve sanal kayıta neden olmaması için alınması gereken tedbir ve kontrollerin de ihmal edilmemesi gerekmektedir (Aytar, 2019, s. 57).

I.9 Türkiye’de Cumhuriyet Sonrası Muhasebe

Muhasebe sistemlerindeki batı uygulamaları Osmanlı’nın son dönemlerinde ülkeye girmeye başladığı görülmektedir. Osmanlı İmparatorluğunda, muhasebe sisteminin gelişimi devletçi bir yaklaşıma bağlıdır. Osmanlı İmparatorluğunda devlet kurumları yüzyıllar boyunca "merdiven yöntemi" denilen bir muhasebe yöntemi kullanılmıştır. Merdiven yönteminin, ilk temelleri Abbasi Devleti’nde başlamış, İlhânlılarda gelişmiş ve nihayet Osmanlı İmparatorluğu döneminde olgunlaşmış genel hatları ile bir devlet muhasebesi yöntemi olarak karşımıza çıkmaktadır (Apalı, Karataş, & Bekçi, 2016, s. 309).

XIX. Yüzyılın ortalarından itibaren batı kaynaklı çift yanlı kayıt yöntemini anlatan kitapların Türkçeye çevrildiğini ve eşzamanlı olarak muhasebe eğitiminin okul müfredatlarına girdiği görülmektedir (Güvemli & Güvemli, 2006, s. 276). Türkiye’de

muhasebenin belli bir sistematığe kavuşması 1850 yılında “Kanunname-i Ticaret” ile sağlanmıştır (Küçükşavaş, 1997, s. 10). Osmanlı İmparatorluğu'nda Selanik'te Aram Margosyan tarafından 1885 yılında yazılan “Muhasebe-i Ziraiye” eseri tarımsal muhasebe alanında ilk girişim sayılır. Cumhuriyetin ilk yıllarında özel sektörün oldukça az olması, ekonomik faaliyetlerin ekseriyetinin devlet tarafından yürütülmesini gerektirdiğinden modern muhasebe sistemlerinin uygulamasına devlet teşebbüsü işletmeler öncülük etmişlerdir (Kıllı & Hatunoğlu, 2016, s. 10). Bunlara en güzel örnek; 1920-1926 yılları arasında Alman Prof. Sachsenberg'in Türkiye'de dönemin önemli kamu iktisadi teşekküllerinden olan Sümerbank için hazırladığı muhasebe sistemidir. Hazırlanan uygulama daha sonra diğer KİT'lerce benimsenmiş ve hatta özel sektörde dahi kabul görek uygulanmaya başlanmıştır (Kazan, 2020, s. 13).

Öte yandan 1936 yılında yürürlüğe giren 3460 Sayılı Kanun maliyet muhasebesi ile ilgili çalışmalara zemin hazırlamıştır. Ülkemizde muhasebenin gelişimi 1940 sonrası çıkan “Kazanç Vergisi” ile 1950 yılında kabul edilen “Gelir Vergisi” kanunları ile devam etmiştir. Yine 1956 yılında tekrar düzenlenerek yürürlüğe giren “6752 sayılı Ticaret Kanunu” ile muhasebe alanında kayda değer gelişmeler yaşanmıştır. 1960 yılından itibaren ABD muhasebe sistemi ülkemizde etkili olmuştur (Şenol, 2018, s. 35). Ülkemizde muhasebe alanında önemli sayılan gelişme 1993'te 3568 sayılı “Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu'nun” kabul edilmesidir. 2002 yılında Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu (TMSK) kurulmuş fakat 2011'de işlevlerini daha kapsamlı şekilde yerine getirmesi için Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu kurularak (KGGK) TMSK'nin görevleri bu kuruma bırakılmıştır (Sarıay, 2019, s. 34).

Türkiye’de muhasebe uygulamaları genel olarak Türk Ticaret Kanunu (TTK) ve Vergi Usul Kanunu’nun (VUK) yön verdiği görülmektedir. Fakat bazı durumlarda bu kanunlardaki hükümlerin yetersiz kaldığı zamanlarda yasal statüye sahip kuruluşların kendi yetki alanlarında yönlendirici çalışmalar yapmaktadırlar. Ancak işletmenin kendine has esaslara dayanan finansal tablolar oluşturmaları, finansal tabloların karşılaştırılabilme özelliğine ters düşmektedir (Demir B. , 2019, s. 112). Türkiye'deki muhasebe uygulamalarına bakıldığında; bankalar başta olmak üzere sigorta şirketleri, sermaye kurumları, aracı kuruluşlar ve halka arz edilen şirketler gibi tüm kamu yararını ilgilendiren kuruluşlar finansal tablolarını UFRS, TMS ve TFRS'ye göre hazırladıkları görülmektedir. Diğer yandan halka arz edilmemiş küçük şirketler ise mali tablolarını Türk Vergi Mevzuatına göre hazırlamaktadırlar. Türkiye'de faaliyet küresel şirketler Türkiye Cumhuriyeti kanunlarına göre vergilendirildikleri için muhasebe kayıtlarında Türk VUK ölçeklerine uymak zorundadırlar (Çelikdemir, Onağ, & Akpınar, 2018, s. 173).

13 Haziran 1989 Tarih ve 20194 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 3568 Sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu, meslek mensuplarını; SM (Serbest Muhasebeci), (SMMM) Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve YMM (Yeminli Mali Müşavir) olarak 3 kategoride sınıflandırmasına karşın Muhasebe Meslek mensuplarının unvanları, 26 Temmuz 2008 Tarih ve 5786 Sayılı Yasa ile SM unvanı 3568 Sayılı Kanun’dan çıkarılarak, sahip olunabilecek unvan, SMMM ile YMM olmak üzere ikiye indirilmiştir (Deran, Erduru, & Keleş, 2016, s. 85).

2007 yılı 26675 sayılı Resmi Gazete’de muhasebecilerin faaliyetlerinde uyacakları etik prensiplerle ilgili yayımlanan yönetmelik, meslek mensuplarının mevzuat ve bilimsel mesleki birikime sahip, sosyal sorumluluk bilincinde, toplum değerlerine bağlı,

güvenilir ve saygın bir mesleki birlik oluşturmak için muhasebe meslek mensuplarının uyacakları asgari ilkeleri belirlemiştir. Bu yönetmelikte muhasebe meslek mensuplarının toplum yararına uygun davranması özellikle vurgulanmış ve genel etik prensipler üzerinde durulmuştur (Yürekli & Gönen, 2019, s. 81).

Bugün ise muhasebe mesleğine yönelik uluslararası standartlar kazandırılması için yapılan çalışmalar, çoğu devlette olduğu gibi ülkemizde de devam etmektedir. Bu kapsamda ulusal ve uluslararası düzeyde paneller ve kongreler düzenlenmektedir (Gündüz & Özen, 2016, s. 68).

Emin Yürekli ve Nevzat Tetik 2021 yılında Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi'nde yayımlanan "Muhasebe Meslek Mensuplarının Muhasebe Eğitime Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi" adlı çalışmalarında muhasebe meslek mensuplarının görüşlerini değerlendirerek "Mevcut muhasebe eğitiminin nitelikli meslek mensubu yetiştirme konusunda yeterli olmadığı" sonucuna varılmış, "Muhasebe eğitiminin teknolojik ve küresel gelişmeler yönünde güncellenmesi gerektiği, eğitimde sonuç alacak bir sistematığın geliştirilmesi zorunluluğu" üzerinde durulmuştur. Alınan bu sonuca mukabil; "Uygulama ve staj ağırlıklı bir müfredat hayata geçirilerek nitelikli muhasebe meslek mensubu yetiştirmenin ülke geleceğine de etki edebileceği" değerlendirilmiştir (Yürekli & Tetik, 2021, s. 442).

II. BÖLÜM MUHASEBECİLERİN ÖRGÜTLENMESİ

Sivil toplum, devlet otoritesinden bağımsız fakat devlet ile toplum arasında bir köprü vasfında örgütlü bir sosyal yapılanmanın ve bireyler arasındaki ilişkinin rızaya dayalı olduğu topluluklar olarak tanımlanmaktadır. Bu tür örgütler; üyelerinin ortak sorunlarını, fikirlerini, amaçlarını ve hedeflerini esas alarak bir araya gelen insanlar tarafından oluşturulurlar (Güngör, 2019, s. 26).

Muhasebe meslek örgütleri de benzer amaçlarla muhasebecilerin yasal zeminde haklarının kazanılması-savunulması ve meslek mensuplarının sorunlarının çözümü amaçlanarak bir araya gelmiş muhasebecilerin çabası ile kurulmuşlardır. Binlerce yıllık muhasebe meslek mensuplarının ülkemizdeki örgütlenme serüveni son 30 yıl ile sınırlıdır. İstanbul SMMM Odası 20 Mart 1990 tarihinde ülkemizde ilk kurulan muhasebe meslek örgütü olarak ilk Genel Kurulunu 25 Haziran 1990 tarihinde yapmıştır (Arıkan & Güvemli, 2013, s. 50).

Muhasebe meslek mensuplarınca ülkemizde ve dünyada kurulan örgütlerden bazıları şunlardır (Altan, 2004, s. 30).

- Muhasebeciler Kurumu (Institute of Accountants ,İngiltere)
- Amerikan Muhasebeciler Kurumu (American Institute of Accountants, AIA)
- Amerikan Diplomalı Hesap Uzmanları Kurumu (American Institute of Certificated Public Accountants, AICPA)
- Amerikan Üniversitesi Muhasebe Eğitimcileri Derneği (American Association of University Instructors in Accounting), Amerikan Muhasebe Derneği (American Accounting Association,AAA)

- Menkul Kıymetler Komisyonu (Securities Exchange Commission, SEC), ABD
- Muhasebe İlkeleri Kurulu (Accounting Principles Board, APB)
- Finansal Muhasebe Standartları Kurulu (Financial Accounting Standards Board, FASB), ABD
- İngiltere ve Galler Diplomalı Muhasebeciler Kurulu (The Institute of Chartered Accountant in England and Wales, ICAEW)
- Maliyet Muhasebesi Standartları Kurulu (Cost Accounting Standards Boards, CASB), ABD
- Ulusal Muhasebe Derneği (National Association of Accountants), ABD
- Finansal Yöneticiler Kurulu (Financial Executives Institute, FEI), ABD
- Finansal Yöneticiler Araştırma Vakfı (The Financial Executives Research Foundation), ABD
- Kanada Diplomalı Muhasebeciler Kurumu (Canadian Institute of Chartered Accountants, CICA)
- Avusturalya Diplomalı Muhasebeciler Kurumu (Institute of Chartered Accountants in Australia, ICAA)
- Uluslararası Muhasebe Standartları Komitesi (International Accounting Standards Committee, IASC)
- Türkiye Muhasebe Uzmanları Derneği (TMUD), Türkiye
- Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB)
- Muhasebe Öğretim Üyeleri Bilim ve Dayanışma Vakfı (MÖDAV), Türkiye
- Muhasebe ve Finansman Öğretim Üyeleri Bilim ve Araştırma Derneği (MUFAD),

- Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu (International Federation of Accountants, IFAC)
- Rusya Muhasebeciler ve Denetçiler Odası
- İskoçya Belgeli Muhasebeciler Enstitüsü (ICAS)

II.1 Örgüt Kavramı ve Bileşenleri

İnsanların ihtiyaçlarını karşılama ve hedeflerine ulaşma istekleri, başka insanlarla işbirliğine yönlenmelerine sebep olmuştur. Bu birlik oluşumu ile insanların kendi bireysel imkânları ile başaramadıklarını başka insanların güç ve kabiliyetlerinden faydalanarak beraber başarımları amaçlanmıştır. Ortak hedeflere ulaşmak için birleşerek güç birliği yapan bireylerden oluşan örgütlü yapılar, var olan güçlerini hedeflerine yönelik kullanabildikleri ölçüde mevcudiyetlerini daim kılabilmektedirler. Örgüt dediğimiz toplumsal yapının kendine özgü ilkeleri, kuralları ve değerleri oluşmaktadır. Örgüt üyelerinin örgüte ait bu ilke ve değerleri benimsedikleri ölçüde örgüt amaçlarına ulaşabilmeleri gerçekleşmektedir. Örgütün amaçlarını gerçekleştirebilme potansiyeli örgütün etkililiği ile doğrudan bağlantılıdır (Çelikten, 2018, s. 52).

Örgüt kavramı, Türk Dil Kurumu Sözlüğünde; “*Ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat*” olarak tanımlanmıştır (TDK, TDK Güncel Türkçe Sözlük, 2019). Örgütler, belirlenmiş davranış örüntülerine göre normatif bir düzen olarak işleyeceği varsayılan, ancak üyelerinin bu örüntüleri öznel deneyimleri, yorumları ve anlamlarıyla yeniden ve özgün bir gerçekliğe dönüştürüp yarattıkları yaşam alanlarıdır (Erdem F. , 2010, s. 75).

Fertlerin ortak bir hedefe ulaşabilmek için etkileşim içerisinde buldukları yapılandırılmış bir birliktelik olarak tanımlanan örgüt, ortak kural ve ilkeleri paylaşan birden fazla kişinin bir araya gelmesiyle teşekkül etmektedir. Örgüt içerisinde belli amaç doğrultusunda bir araya gelen bireylerin çabaları koordine edilmektedir. Bütün bu tanım ve izahlar neticesinde örgüt, birden fazla kişinin ortak amaçlara ulaşmak için yapı ve iş bölümüne bağlı, normatif ittifak sistemi olarak tanımlanabilmektedir (Yıldız & Uzunbacak, 2019, s. 59).

Örgütler açık bir sistem olarak sürekli değişen bir çevreye uyum sağlamak zorundadırlar. Teknolojik, kültürel, yasal birçok değişiklik söz konusu olduğundan örgütler çevresiyle olan ilişkilerini sürdürmek ve yeni ilişkiler oluşturmak amacıyla değişim isteklerine maruz kalırlar. Bu sebeple örgütlerin değişime açık esnek bir yapıda olması beklenmektedir (Avcı, 2019, s. 151).

Sosyolojideki işlevselci değerler dizisi kaynaklı koşul bağımlılık teorisi, örgütlerin başarı veya başarısızlıklarını açıklamayı hedefler. Buna göre örgütler, sistem yaklaşımı temelinde belli bir hedef doğrultusunda oluşturulmuş organizasyonlar olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel etkinlik, örgütün içyapısıyla dışarıda bağlı bulunduğu çevresel durumlar arasındaki uyumundan ibarettir (Coşkun S. S., 2018, s. 72).

II.2 Örgüt Kültürü

Kültür, bir insan grubunun üyelerini diğerlerinden ayıran insan aklının kolektif olarak programlanmasıdır. Şimşek'in aktarımından yola çıkarak, Cameron ve Quinn'e göre kültür temel değerleri, varsayımları, yorumları ve bir örgütü karakterize eden yaklaşımları tanımlamaktadır. Örgüt kültürü kavramı ise; içsel uyum ve dışsal adaptasyon problemleri ile

başa çıkmayı öğrenen belirli bir grup tarafından icat edilen, keşfedilen ya da geliştirilen temel varsayımların bir deseni olarak; bireylerin örgütsel işlevselliği anlamında davranış normları geliştiren ortak kabuller ve inançlar sistemi olarak tanımlamıştır (Şimşek T. , 2019, s. 3).

Örgütler, birbirleri ile dayanışma halinde bulunan ve gerek kendi içerisinde gerekse toplumsal çevre ile sürekli bir iletişim içerisinde olan belli bir kimliğe sahip çevreye açık bir sosyal oluşumdur (Aziz & Dicle, 2017).

Çok sık atıfta bulunulan genel ifade ile örgüt kültürü, örgüte bağlı üyeler tarafından oluşturulan, bireyleri bir arada tutan ve diğerlerinden ayıran değerler bütünüdür. Örgütü oluşturan bireyler kurumsal kimlik kazandıran örgüt kültürü ortak sahiplenmeyi sağlayarak sosyal sistemde var olmayı sağlamaktadır (Koca, 2019, s. 381).

Örgütlerin varlıklarını sürdürmelerinde, örgüt üyelerinin bilgi, yetenek ve becerileri tek başına yeterli değildir. Örgütün etkin bir şekilde güçlenerek büyümesi için, üyelerin örgüte güçlü duygularla bağlı olması gerekir (Emhan & Gök, 2011, s. 129). Öte yandan bir örgüt içinde üyelerin etik anlayışlarının da kurumsallaşmış olması beklenmektedir. Bunun için organizasyonun genel değerler sistemi ve bir araya gelme amaçlarını tanımlayan, bunun yanında alınan kararların uygunluğunun belirlenmesinde rehberlik eden bir ilkeler mekanizmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Meslek etiği dediğimiz bu ilkeler, genel etik yaklaşımının mesleki alandaki somutlaştırılmış şeklidir. Özellikle doğrudan insanlarla ilgili meslek mensuplarında aranan meslek etiği, önemli davranış normları olarak tanımlanmaktadır (Yalçın, 2011, s. 49).

Örgüt kültürü ile örgütün etkinliği arasındaki ilişki birçok araştırmaya konu olmuştur. 1990'lı yıllardan örgütsel performans ve önce örgüt kültürü alanında yapılan araştırmalar büyük oranda teoride kalırken, sonraları yapılan çalışmalar deneysel nitelik taşımaktadır. Bunun sonucunda örgüt kültürü organizasyonların başarısını tetikleyen, önemli etkenlerden sayılmıştır. Birçok araştırmacı, örgüt kültürünün memnuniyet, verim ve iş birliğinde etkili olduğunu ortaya koymuştur (Çakar, Yıldız, & Dur, 2010, s. 77).

Gelişen dünyada kurumlar; mevcut koşulları değiştirmek için hareket tarzı geliştirmek ve yenilikçi yaklaşımlara girebilmek için en önemli unsur olan insanı işin odağına koymak durumunda kalmışlardır. Bunun nedeni olarak, var olan değerlerin geliştirilmesi için insan zekâsına olan ihtiyacın öneminin her geçen gün artması gösterilmektedir (Koçak & Temiz, 2016, s. 3331). İnsan bağlamında örgüt kültürü üç kategoride incelenmektedir. Başlangıç katmanı, örgütün fiziki çevresini, tasarımını, teknolojisini, ofisini, görülebilir ve duyulabilir davranış örüntülerini yansıtmaktadır. İkinci katman, davranışları şekillendiren değerlerdir ki bireylerin neden süregelen şekilde davranış sergiledikleri burada gizlidir. Fertlerin asıl davranış esasları ise bilinçaltı öğeler olarak, üçüncü katmandaki temel varsayımlara dayandırılmaktadır. Örgüt kültürü ve örgüt değerlerini tamamen kavrayabilmek için, örgüt üyelerinin algılarını ve hislerini etkileyen gizli ve bilinçaltı dağarcığını incelemek gerekmektedir (Aktan & Aydın, 2019, s. 327).

Yücel ve Karagöz'ün aktardığına göre Robbins örgüt kültürünün; kişisel özerklik, örgütsel yapı, örgütsel kimlik, başarı ve ödül ilişkisi, çatışmada hoşgörü ve risk üstlenme olmak üzere yedi boyutundan söz eder. Örgüt kültürünün var olan durumunu yansıtmasını açıklamada örgütün bu özelliklere verdiği değer öneminin dile getirmiştir. Yine aynı aktarıma göre Harvey ve Brown (1988) da tıpkı Robbins'e benzer şekilde örgüt

kültürünün değişkenlerini belirlemişler ve örgütsel kültürün beş boyut ile açıklanabileceğini belirterek; Bireysel Özerklik (otonom) , Örgütsel Yapı, Örgütsel Destek, Performans Göstergeleri, Davranışta Riski Göze Alma şeklinde sıralamışlardır (Yücel & Karagöz, 2019, s. 611)



şekil 5: Örgütsel Kültür Boyutları

II.3 Muhasebe Meslek Örgütleri

Peter Booth, ilk olarak 1995 yılında yayınlanan ve kurumsal ve sosyal bağlamda muhasebe çalışmalarını incelediği “Gönüllü Bir Kuruluşta Yönetim Kontrolü: Kurumsal Bağlamda Muhasebe ve Muhasebeciler” (Management Control in a Voluntary Organization: Accounting and Accountants in Organizational Context) adlı kitabında, “Sivil toplum

kuruluşlarının tam olarak ne olduğunu anlamak için bu tür organizasyonların aslında ne olmadıklarına bakmak gerekmektedir” demektedir. Buna göre; kar amacı gütmemeleri ve hükümet tarafından yönetilmemeleri ortak yanları olarak görülmektedir. Bu anlamda STK'lar beş grupta değerlendirilebilir; Hizmet sağlayıcılar (örneğin Yeşilay), araştırma ve savunucular (örneğin TEMA), kendi kendine yardım grupları (örneğin Adsız Alkolikler), hobi kulüpleri ve topluluklar (örneğin Güvercinseverler Topluluğu) ve aracı kurumlar (örneğin, mülteci komisyonları (Booth, 2015, s. 28). Bu tanıma meslek örgütlerini de dâhil edebiliriz.

Meslek örgütleri; İçinde bulunulan sektörle bağlantılı olarak, mesleki işbirliğini sağlama ve sektörü temsil etmek için bir araya gelmiş bir grup profesyoneli kapsamaktadır. (Özbükerci, 2015, s. 32)

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 135. Maddesi uyarınca kamu kurumu niteliğindeki meslek örgütlerinin, üyelerin ihtiyaçlarını karşılamak, faaliyetlerini kolaylaştırmak ve mesleğin gelişmesini sağlamak maksadıyla kuruldukları belirtilerek, meslek mensuplarının kendi içlerinde ve kamuyla olan ilişkilerinde dürüstlük ve güven unsurunu hâkim kılmak üzere kanunla kurulduğu ifade edilmiştir. Devamında, kamu tüzel kişiliği olan örgütlerde organların kendi üyeleri tarafından yargı gözetiminde gizli oyla seçildiği vurgulanmıştır (T.C. Resmi Gazete, 1982, s. 2).

Bu madde, meslek kuruluşlarının işleyişi ve yönetim tarzını düzenlenmektedir. Ayrıca Anayasa Mahkemesi birçok kararında kamu kurumu niteliğindeki meslek örgütlerinin kamu hizmeti yaptığını ve aynı zamanda idarenin bir parçası olduğunu kabul eder.

Kamu niteliği taşıyan meslek kuruluşlarına hangi örgütlerin dâhil olduğuna dair görüş ayrılıkları olsa da Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB), Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE) tarafından kamu kurumu niteliğindeki mesleki kuruluşları arasında kabul edilmektedir (Deliorman & Kandemir, 2019, s. 5).

Meslek örgütleri, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında, meslek mensuplarının oluşturduğu, tüzel kişilikleri olan ve üyeleri üzerinde kamu hukukundan doğan birtakım yetkilere sahip olan organizasyonlar şeklinde ifade edilmiştir. Kamu kurumu statüsünde bulunan odalar üyelerinin ortak amaçlarına yönelik olarak faaliyette bulunan sistemlerdir. Ülkemizde üyeliğın zorunlu olmadığı STK'lardan farklı olarak, meslek odalarına üye olmak mesleği icra edebilmek için zaruri bir önkoşul olarak görülmektedir (Özbükerci, 2015, s. 36).

Örgütler insanların istedikleri ve değer verdikleri şeyleri elde etmek için kendi faaliyetlerini uyumlaştırmak için kullandıkları bir araçtır. Her örgütte olduğu gibi Muhasebe Meslek örgütleri de aslında değer yaratmak için vardırlar (Jones, 2017, s. 347).

Muhasebe meslek mensupları görevlerini ve mesleki yükümlülüklerini yerine getirirken, yaşadığı ülkenin toplumsal değerlerinin etkisinin yanında, muhasebe mesleğinin yazılı ve sözlü tüm değerleri ile uyumlu bir şekilde zaman içerisinde bireysel kültürlerini de geliştirmişlerdir. Muhasebe; sadece rakam, sayı ve raporlar ile sınırlandırılmayacak düzeyde sistemli ve geniş kapsamlı, yöneticilere eşsiz bir bakış açısı sağlayabilen önemli bir disiplindir. Meslek mensupları, meslekleriyle uyumlu bir şekilde belirlenmiş kurallara ve standartlara riayet ederken diğer mensuplarla ortak bir kültür çerçevesinde davranırlar.

Muhasebe mesleği daha önceden belirlenmiş bir takım standartlara dayanmakla birlikte, yürütülen faaliyetler ve yükümlülükler açısından bakıldığında doğrudan insan faktörünün etkisi altında olan bir meslektir. Dolayısıyla kültür, muhasebe sistemini etkileyen önemli çevresel unsurlardan birisi olarak kabul edilebilmektedir. Dolayısıyla mesleğin yürütülmesinde ortak bir örgüt kültürünün olması beklenmektedir. Mesleki başarı odaklı olan meslek mensuplarının odak noktalarını örgütsel destek, işbirliğinin artırılması ve ödüllendirmeye dayalı, örgütsel kimliğin ve performans araçlarının belirlenmiş olduğu bir yöne kaydırmaları son derece önemlidir (Yücel & Karagöz, 2019, s. 598 - 602).

Örgütler, amaçlarına ulaşmak ve planlanan hedefi gerçekleştirmek için kurulmuş yapılardır. Örgüt içerisinde çalışanlar ise söz konusu gayeye ulaşmada en önemli öğelerden görülmektedir. Çalışanların motivasyonlarının sağlanması ve beklentilerinin karşılanması, onların verilen işe riayet, bağlı oldukları kuruma da aidiyet sağlayacağı için dolayısı ile verimlilik de artacaktır. Yapılan araştırmalar kurum çalışanlarının verimli çalışması için en önemli faktörlerden birisinin sahip oldukları motivasyon olduğunu ortaya koymaktadır. Kurumsal örgütlerde yöneticiler çalışanların motivasyon durumlarını göz ardı etmemeleri gerekmektedir (Çiftci & Parlak, 2019, s. 688).

II.4 Ülkemizde Muhasebe Meslek Örgütlenmesinin Tarihi

Ülkemizde genel anlamda muhasebecilerin örgütlenme çabaları 1932 yılında başlamış olup 1989 yılında 3568 sayılı Meslek Yasasının yayınlanması ve Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler (SMMM) ve Yeminli Mali Müşavirler (YMM) Odaları Birliği'nin resmen kurulmasıyla somut sonuçlar alınmıştır.

Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşu ile başlayan muhasebe mesleğinin örgütlenme süreci uzun bir dönemi kapsar. Bu süreçte mesleki kuralların düzenlenip meslek mensuplarının örgütlenmesi üzerine birçok yasa tasarısı hazırlanmıştır. İlk olarak Cumhuriyetin kurulmasıyla birlikte yapılan vergi düzenlemeleri kapsamında muhasebeciliğin meslek olarak oluşmaya başladığı görülmektedir (Avder, 2007).

1930'lu yıllarda muhasebeciliğin gelişme göstermesi meslek mensuplarının örgütlenme gayretlerinin başlamasını da tetiklemiştir. Muhasebecilerin ilk yasal örgütlenme girişimi 1932'de İktisat Vekâleti tarafından gerçekleştirilmiştir (Güvemli, 2011, s. 143).

Daha sonra muhasebe mesleğinin ikinci olarak örgütlenme girişimi ise 1938 yılında yine Ticaret Vekâleti aracılığı gündeme getirilmiştir. Bu kapsamda muhasebe meslek mensuplarının yargılamada temsil hakkı elde etmesine olanak tanıyan bu tasarının avukatların itirazı ile yasalaşmadan rafa kaldırılmıştır (Güvemli, Aytulun, & Şişman, 2013, s. 40).

Bu olumsuz durum karşısında muhasebe mesleğinin saygınlık kazanması için dernekleşerek örgütlenme yoluna gidilmiştir. Bu fikirle muhasebeciler, memurlar, akademisyenler ve tüccarlardan oluşan 14 kişilik bir grup tarafından "Türkiye Eksper Muhasipler ve İşletme Organizatörleri Derneği" kurulmuştur. 1942'de kurulan bu derneğin adı 25 yıl sonra 1967'de "Türkiye Muhasebe Uzmanları Derneği" olarak değiştirilmiştir. Dernek halen faaldir (Aslan M. , 2018, s. 221).

Muhasebe mesleğinin kurumsal tarihi seyri içerisinde en önemli dönemeçlerden birisi olan Türkiye Muhasebe Uzmanları Derneği, 1975 yılında IASC (Uluslararası Muhasebe Standartları Komitesi) üyesi olmuştur. Böylece uluslararası standartları (IAS) kabul eden örgüt 1977 yılında IFAC (Uluslararası Muhasebe Federasyonu - International

Federation of Accountants) kurucu üyelerinden biri olmuştur. Dernek daha sonra 1999 yılında FCM (Akdeniz Ülkeleri Muhasebeciler Federasyonu) ve 2004 yılında IAAER (Uluslararası Muhasebe Eğitmenleri Birliği) üyesi olarak karşımıza çıkmaktadır (TMUD, 1923 'den 1942'ye Tarihçemiz, 2016).

1932 yılında başlayan yasalaşma çabaları ancak 1989 yılındaki dokuzuncu denemede amacına ulaşarak muhasebe mesleğinin yasal statüye kavuşması sağlanmış ardından 1949 vergi reformunda, T.C. Maliye Bakanlığınca VUK kapsamında mesleki düzenlemelere dair bazı hükümler yer almıştır. Fakat daha sonra muhasebe mesleğinin ayrı bir münferit kanunla yasal düzene kavuşması gerekçesi ile ilgili hükümler VUK'dan çıkartılmıştır. Ardından 1956 yılında Maliye Bakanlığı tarafından yapılan bir girişimden daha sonuç alınamamıştır.

1960'dan sonra yapılan birçok yasal düzenlemeler kapsamında yine Maliye Bakanlığı tarafından meslek ile ilgili yasal düzenleme anlamında yeni bir girişim denenmişse de yine sonuç alınamamıştır. Tarih 1966 yılına geldiğinde yine Maliye Bakanlığı tarafından "Serbest Mali Müşavirlik Kanunu" adı altında düzenlenen yasa tasarısı, TBMM Başkanlığına kadar gelmiş fakat genel kurulda gündeme alınmadığı için yine yasalaşamamıştır.

Bunca sonuçsuz yasalaşma girişiminin ardından 1980 yılına gelindiğinde "Yeminli ve Serbest Mali Müşavirlik Kanunu Taslağı" hazırlanmış ancak Bakanlar Kurulunda görüşülerek kabul edilmiş olsa da Meclis'te görüşülmemiş ve aynı şekilde yasalaşma fırsatı bulamamıştır.

Muhasebe mesleğinin yasal statüye kavuşturmak için verilen tüm bu mücadele devam ederken muhasebeciler bir yandan dernekleşme faaliyetlerine ağırlık vererek mesleki örgütlenmelerine devam etmişlerdir. Meslek mensupları 1974 Yılında kurulan “Türkiye Muhasebeciler Dernekleri Federasyonu” çatısı altında birleşmişler ve 1976 yılında “Mali Müşavirler Muhasebeciler Birliği Derneği” kurmuşlardır. Buradan hareketle İstanbul, Ankara ve İzmir olmak üzere üç büyük şehirde süratle örgütlenerek 3568 sayılı yasanın hazırlanmasında görüş ve öneri ortaya koymuşlardır (Aslan M. , 2018, s. 221). Türkiye’de muhasebe meslek mensupları, örgütlenme mücadelesinin sonucu olarak, nihayet 13.06.1989 tarihinde 3568 sayılı Meslek Yasasının yayımlanması ve “Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği TÜRMOB’un kurulmasıyla yasal statüye ulaşabilmişlerdir. Bugün Türkiye’de muhasebe alanında çalışmak için birliğe üye olma şartı vardır. Birlik aynı zamanda mesleki gelişim için seminerler ve konferanslar düzenleyerek mesleki eğitimler de yapmaktadır (Bayraktar, 2007, s. 60).

Türkiye’nin ilk muhasebe meslek örgütlenme girişimi olarak daha sonra adı Türkiye Muhasebe Uzmanları Derneği olacak olan Türkiye Ekspert Muhasipler ve İşletme Organizatörleri Derneği karşımıza çıkarken (Aslan M. , 2018, s. 221-222) ilk kurulan muhasebe meslek odası ise İstanbul SMMM Odası olarak muhasebe mesleği tarihine geçmiştir. İstanbul SMMM Odası, 3568 Sayılı Meslek Yasası’nın kabulünden bir yıl sonra, 1990 tarihinde üç SMMM ve iki SM’den oluşan ve içerisinde odanın başkanlığını yapan Yahya Arıkan’ın da bulunduğu Müteşebbis Heyeti tarafından kurulmuştur. Galatasaray’da faaliyete başlayıp ilk Genel Kurulunu 25- 26 Haziran 1990 tarihinde yapan İstanbul SMMM Odası hızlı bir gelişme göstermiş ve Şişli’deki ikinci binasının ardından Kurtuluş’taki bugünkü binasında faaliyetini sürdürmektedir (Arıkan & Güvemli, 2013, s. 50).

	ODA ADI	SM SAYISI	SMMM SAYISI	TOPLAM SAYI
1	ADANA SMMMO	192	2167	2359
2	ADİYAMAN SMMMO	13	185	198
3	AFYONKARAHİSAR SMMMO	45	515	560
4	AKSARAY SMMMO	12	196	208
5	ALANYA SMMMO	56	549	605
6	AMASYA SMMMO	28	191	219
7	ANKARA SMMMO	965	12692	13657
8	ANTALYA SMMMO	191	3124	3315
9	ARTVİN SMMMO	10	75	85
10	AYDIN SMMMO	94	866	960
11	BALIKESİR SMMMO	115	917	1032
12	BARTIN SMMMO	21	89	110
13	BATMAN SMMMO	32	183	215
14	BİLECİK SMMMO	13	140	153
15	BİTLİS SMMMO	9	67	76
16	BODRUM SMMMO	24	367	391
17	BOLU SMMMO	26	310	336
18	BURDUR SMMMO	25	216	241
19	BURSA SMMMO	396	4785	5181
20	ÇANAKKALE SMMMO	51	401	452
21	ÇANKIRI SMMMO	15	95	110
22	ÇORLU SMMMO	4	376	380
23	ÇORUM SMMMO	32	394	426
24	DENİZLİ SMMMO	109	1177	1286
25	DİYARBAKIR SMMMO	37	595	632
26	DÜZCE SMMMO	27	250	277
27	EDİRNE SMMMO	41	348	389
28	ELAZIĞ SMMMO	20	241	261
29	ERZİNCAN SMMMO	13	138	151
30	ERZURUM SMMMO	35	276	311
31	ESKİŞEHİR SMMMO	92	956	1048
32	FETHİYE SMMMO	19	286	305
33	GAZİANTEP SMMMO	152	2002	2154
34	GİRESUN SMMMO	34	183	217
35	GÜMÜŞHANE-BAYBURT BÖLGE	11	48	59
36	HATAY SMMMO	94	716	810
37	İSPARTA SMMMO	26	325	351
38	İSKENDERUN SMMMO	44	354	398
39	İSTANBUL SMMMO	1850	43194	45044

40	İZMİR SMMMO	618	7527	8145
41	KAHRAMANMARAŞ SMMMO	66	597	663
42	KARABÜK SMMMO	26	169	195
43	KARAMAN SMMMO	21	190	211
44	KARS SMMMO	13	130	143
45	KASTAMONU SMMMO	25	192	217
46	KAYSERİ SMMMO	87	1587	1674
47	KIRIKKALE SMMMO	19	156	175
48	KIRKLARELİ SMMMO	22	276	298
49	KIRŞEHİR SMMMO	17	104	121
50	KOCAELİ SMMMO	118	1848	1966
51	KONYA SMMMO	186	2316	2502
52	KÜTAHYA SMMMO	32	319	351
53	MALATYA SMMMO	53	457	510
54	MANAVGAT SMMMO	19	374	393
55	MANİSA SMMMO	119	867	986
56	MARDİN SMMMO	28	274	302
57	MERSİN SMMMO	262	1774	2036
58	MUĞLA SMMMO	74	663	737
59	MUŞ SMMMO	4	47	51
60	NEVŞEHİR SMMMO	36	219	255
61	NİĞDE SMMMO	9	127	136
62	ORDU SMMMO	33	349	382
63	OSMANİYE SMMMO	12	188	200
64	RİZE SMMMO	25	196	221
65	SAKARYA SMMMO	105	912	1017
66	SAMSUN SMMMO	97	857	954
67	SİNOP SMMMO	23	78	101
68	SİVAS SMMMO	37	340	377
69	ŞANLIURFA SMMMO	28	521	549
70	TEKİRDAĞ SMMMO	36	564	600
71	TOKAT SMMMO	27	227	254
72	TRABZON SMMMO	79	563	642
73	UŞAK SMMMO	27	323	350
74	VAN SMMMO	9	399	408
75	YALOVA SMMMO	24	259	283
76	YOZGAT SMMMO	30	173	203
77	ZONGULDAK SMMMO	26	362	388
	TOPLAM	7.445	106.513	113.958

Tablo 1: Meslek Mensubu Dağılım Tablosu (SM-SMMM)

ODA ADI	ÜYE SAYISI
ADANA YMMO	173
ANKARA YMMO	1488
ANTALYA YMMO	81
BURSA YMMO	178
ESKİŞEHİR YMMO	65
GAZİANTEP YMMO	147
İSTANBUL YMMO	2233
İZMİR YMMO	442
TOPLAM	4807

Tablo 2: Meslek Mensubu Dağılım Tablosu (YMM)

TURMOB verilerine göre 1994 yılında toplam 65 SMMM Odasında 23.750 SM ve 13.021 SMMM bulunurken 6 YMM Odasında toplam 2.400 YMM (Tablo 2) mevcudu vardı. Bu rakam 2019 yılında 77 SMMM Odasında 8.611 SM ve 98.695 SMMM sayısı ile toplam 107.306 muhasebeci üyeye ulaşmıştır.

Yine 8 YMM odasında toplam 4.794 YMM bulunmaktadır. Bugüne geldiğimizde ise (2021) Tablo 1 ve Tablo 2’de görüleceği üzere ülkemizde kuruluşunu tamamlamış 77 SMMM ve 8 YMM odasında toplam, 7.445 SM, 106.513 SMMM ve 4807 YMM bulunmaktadır.

CİNSİYET	SM SAYISI	SMMM SAYISI	YMM SAYISI	TOPLAM SAYI
Erkek	6117	73150	4415	83682
Kadın	1328	33363	392	35083
TOPLAM	7445	106513	4807	118765

Tablo 3: Meslek Mensubu Cinsiyet Tablosu

Diğer bir dikkate alınacak konu ise, Tablo 3'te görüleceği üzere Türkiye'de kadın meslek mensuplarının sayılarının erkeklere oranla oldukça az olmasıdır. Ülkemizde muhasebecilik mesleğinin kadınlar tarafından meslek olarak tercih edilmesi yönünde yeterli özendirici politikalar üretilmediği düşünülmektedir.

Meslek mensuplarında kadın sayısının artırılmasının mesleğin niteliğini de artıracığı ön görülerek meslek ile ilgili olumsuz ön yargıların bu yolla önlenebileceği düşünülmektedir.

2020 yılı verilerine göre Türkiye'de temsil noktasında, TÜRMOB kurullarında görevli olan kadın üye sadece 1 kişi, YMM Odalarında oluşturulan kurullarda ise sadece 5 kişidir. Bu durum illerdeki odalarda da pek farklı değildir (Özdemir M. , 2020, s. 80).

DÖNEM	SMMM ODALARI				YMM ODALARI	
	Oda Sayısı	SM Sayısı	SMMM Sayısı	Toplam	Oda Sayısı	YMM Sayısı
1994	65	23.750	13.021	36.771	6	2.400
2000	69	27.064	22.473	49.537	8	3.182
2005	70	29.842	33.158	63.000	8	3.502
2011	74	15.358	65.436	80.794	8	3.788
2019	77	8.611	98.695	107.306	8	4.794
2020	77	7.445	106.513	113.958	8	4.807

Tablo 4: Türkiye'de Dönemler İtibariyle Oda ve Meslek Mensubu Sayıları

Tablo 4 (Utku & Kurtcebe, 2019), (TURMOB, 2021). “3568 Sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Yasası” 'na göre Şekil 6'da da görüleceği gibi muhasebe birliklerinin ve muhasebeciler odalarının yönetim şemaları;

- Genel Kurul,
- Yönetim Kurulu,
- Disiplin Kurulu,
- Denetleme Kurulu.

Organlarından oluşmaktadır (3568. Kanun, s. 7086)



Şekil 6: Muhasebe Odalarının Yönetim Şeması

Genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulundan meydana gelen Muhasebe meslek odalarında üç yılda bir toplanan genel kurul, odanın en üst organı olarak kayıtlı tüm meslek mensuplarından oluşur. Genel Kurul bütçe başta olmak üzere diğer gündemi görüşmek ve seçimleri yapmak üzere toplanır.

Üç üyeden oluşan ve odanın hesaplarını denetlemekle görevli denetleme kurulu 3 yıllığına seçilmektedir.

Yine üç yıl için seçilen yönetim kurulu, odanın üye sayısına göre 5 ila 9 üyeden oluşur. Yönetim kurulu başkanı odanın hukuki temsilcisi olarak üyeleri toplantıya çağırabilir.

Oda disiplin kurulları, üye sayısı elliden az odalarda üç, elliden fazla odalarda ise beş kişiden oluşmaktadır. Oda yönetiminin bir üye hakkında alacağı disiplin soruşturması kararı üzerine söz konusu üye soruşturma yaparak ortaya çıkan kararı ve varsa cezayı uygulamakla yetkilendirilmiş oda disiplin kurulları sistemin düzgün işlemesi açısından son derece önem arz etmektedir (Kılıç & Arslan, 2017, s. 524).

III. BÖLÜM MUHASEBE MESLEĞİNİN KURUMSALLAŞMASI

Arthur Lewitt'in (Amerikan Sermaye Piyasası Eski Başkanı) “Bir ülkede şirketlerin yönetiminin yeterince şeffaf olmadığı kanaati bulunuyorsa sermaye başka ülkelere kaçar. Eğer bir ülkede doğru muhasebe standartları ve raporlamada şeffaflığı varsa sermaye bu ülkeye gelir.” İfadeleri muhasebe sisteminin şirketleri etkilediği kadar ülke ekonomisini de etkilediğini ortaya koymaktadır. Zira muhasebenin ürettiği bilgi ve raporlama ile verilen kararlar doğrudan ülke ekonomisi ve piyasalarını negatif yönde etkileyecektir. Dolayısı ile dünya standartlarına uygun, kurumsallaşmış bir muhasebe sistemi tahmin edilenin de üzerinde geniş bir etkileşim içerisinde olduğu söylenebilir. Bu noktada, kurumsal muhasebe yönetiminin güçlendirilmesi, şeffaflığın sağlanması, kamuoyunu doğru bilgilendirme ve sistemin denetlenebilir olması önem arz etmektedir (Hacıhasanoğlu, Temiz, & Aslan, Küresel Ekonomide Muhasebenin Rolü, 2019, s. 155).

III.1 Kurumsallaşma

Modern dünyada kurum, kuruluş veyahut işletmelerden, kişilere bağımlı olmadan faaliyetlerini bir sistem dâhilinde rutin bir şekilde sürdürebilecek bir yapıya sahip olması beklenir. Bu da bir takım standartlar, ilkeler, politikalar ve disiplinler bütünüdür kurumlarda uygulanmasıyla mümkün olmaktadır. Değişen zaman ve anlayış sürecinde kurumların ayakta kalabilmesi ancak kurumsallaşma ile mümkün olduğu öngörülmektedir.

Bu bölümde kurumsallaşma kavramından başlayarak, örgütlerde kurumsallaşmanın tarihsel süreci, önemli, muhasebe meslek mensuplarının kurumsallaşma bakışları ile meslek örgütlerinde kurumsallaşma detaylı olarak incelenecektir.

III.1.1 Kurum ve Kurumsallaşma Kavramı

Toplum içerisinde, belli düzeni, yasası ve ilkeleri bulunan birlikler kurum niteliği taşıyarak üyelerine, çevreye ve devlete karşı sorumlulukları olan organizasyon yapılarıdır. Kurum olmak, işleyişteki belirsizlikleri azaltmak anlamına gelir. İnsanlar arasındaki sosyal düzenin sağlanması için yasalar kadar önem arz eden kurumlar, bir arada yaşamak zorunda olan insan davranış ve alışkanlıkları ile gelenek ve değerlerini, toplumsal inançlarını ifade eden resmi ve gayri resmi kurallar bütünü ile disiplin altına alınmışlardır (Aktan C. C., 2012, s. 19). Kurumsallaşma teorisi, örgütsel varlığını sürdürülebilirliğine odaklanır. Örgütsel yapıların gelişmesi, edinilen tecrübe ve çevresel şartların değişerek şekillenmesi ile başlar. Kurumsallaşmasını tamamlamış örgütler evrensel değerlere karşı duyarlı ve bireysel uygulamalardan kaçınarak örgütün resmi ya da gayri resmi disiplinlerine göre faaliyet yürütmektedirler (Alkış & Temizkan, 2018, s. 75). Örgütlerin kurumsallaşma istekleri aslında evrilerek çevreye uyum sağlama çabasıdır. Değişim çeşitli güdülerden kaynaklanır, bunların başında; uygunluk kazanma, meşruluk, tahmin edilebilir olma, kaynak artırma ve dengeye ulaşma gelir (Apaydın, 2009, s. 8).

Bütün bu bakış açılarına göre kurum; maddi, manevi değerler için kurulan, belirli amaç, ilke, temayüller doğrultusunda süreklilik göstermesi beklenen, yeni gelişmeler ve çevresel faktörler karşısında sürekli olarak kendini yenileyen ve denetleyen organizasyonlardır. Kurum, uzun süreçlerle oluşmuş, zamanla değişebilecek bir kültüre sahip, kendine has atmosferi olan, bir girişimi ifade eder. Buradan yola çıkarak 'kurumsal' kavramı, bu niteliklere sahip olma durumu, 'kurumsallaşma' kavramı ise bu özelliklere haiz olmaya doğru yürütülen faaliyetlerle yaşanan süreci anlatmaktadır (İşçi, Taştan, & Kozal, 2013).

Örgütler, hedeflerine yönelik çalışmalarda karşılaştıkları sorunlar ile örgütü zorlayan değişimler karşısında kontrol ve koordine edilebilecekleri faaliyetleri geliştirmek zorunda kalırlar. Bugünün dünyasında örgütler, belli bir seviyede kurumsallaşma düzeyine sahip çevrelerde ortaya çıkmaktadır. Modern toplumlar, yeni örgütleri meydana getirirken biryandan da mevcut örgütlerin gelişmelerini zaruri kılmaktadır. Kurumsallaşma, örgütü oluşturan tüm fertlerin ve örgüt dışı muhatapların net olarak algılayabileceği ortak bir dil oluşturma çabası ile örgütlerin yaşamlarını devam ettirmelerini sağlamaya yönelik yeniliklere açık olmalarını gerektiren önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Erdem A. T., 2019, s. 35).

Bir başka tanımda ise kurumsallaşma; “Örgütlerin kişisel önceliklere bağlı kalmadan hayatta kalabilmesi için ihtiyaç duyduğu tüm faaliyetleri sistematik bir hale getirmesidir” şeklinde tanımlanmıştır (Çeçen & Güney, 2019, s. 23).

Yönetimin profesyonelleşmesi ve planlı eğitim faaliyetleri ile sistemli bir örgüt yapısı oluşturularak örgüt kültürünün sürekli geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Yürütülen faaliyetlerin belli bir plan dâhilinde gerçekleştirilmesi, iş tanımlarının yapılması ve standart iş süreçleri, iç denetim sisteminin oluşturulması kurumsallaşmanın temel göstergeleri arasında sayılmaktadır (Cevher, 2014, s. 11).

III.1.2 Kurumsal Kimlik

Kurumsallık; organizasyonun örgütsel yapısının değişen çevre koşullarına göre görev tasarımı yaparak adapte edilmesi olarak tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle örgütlerin toplumsal çevrede yerleşmiş, kabul görmüş ve belli ilkelerle organize olmuş sosyal ilişkiler düzenidir (Alav, 2018, s. 196).

Kimlik, herhangi bir kişi ya da nesneyi ifade etmeye yarayan, onu diğerlerinden ayıran özellikler bütünü olarak tanımlanmaktadır. Dış çevrenin algılayacağı bir kimliğiniz yoksa onların gözünde yoksunuz demektir (Işık & Akdağ, 2011, s. 205).

Boafo vd. (2020)'nin aktardığına göre; Kurumsal kimlik kavramını ilk olarak 1986 yılında Kapferer ortaya atmış ve tartışmaları başlatmıştır. Kurumsal kimlik, organizasyon hakkında anlamlı ve benzersiz kılan her şeyi içerir. De Chernatony ve Harris (2001), kurumsal kimliğin, birlikte markayı farklılaştıran bireyselliğin özünü oluşturan değerleri, amacı ve ahlaki imajı içerdiğini öne sürer. Kurumsal kimlik, bir markayı konumlandırma imkânı sunar ve onu yönetirken stratejik yaklaşımı teşvik eder. Kapferer, kurumsal kimliğin birçok boyutu ve markadan gelen her türlü iletişimi içerdiğini öne sürüyor; ister resmi ister gayri resmi, sözlü veya yazılı olsun, örgütün kurumsal kimliğiyle uyumlu olması gerektiğini dile getirmektedir (Boafo, Agyapong, Asare, & Amponsah, 2020, s. 304).

Diğer bir deyişle o kurumun kurumsal kimliği kendisini nasıl ifade ettiğine bağlıdır ve dış çevrenin kurumla ilgili intibalarına etki eden anlamları ifade etmektedir. Kurumsal kimlik, mevzu bahis kurumun, yapısını, iletişim argümanlarını, kültürünü, hedefler ve stratejilerini, kontrol mekanizmalarının merkezileşmesi ve hizmet alanını kapsamaktadır (Karatepe, Yılmaz, Şentürk, & Saydam, 2017, s. 247).

Örgüt itibarının kazanılmasında en etkili unsurlardan biri kurumsal kimliktir. Kurumsal kimlik bir kurumun kendisini paydaşlarına nasıl sunduğuyla ve kurumun ne olduğu ve ne yaptığı ile ilgilidir. Kurumsal kimlik görünüm (görsel tasarım) kadar, kurumsal davranışla da ilgili olduğunu belirten Olins, iç ve dış çevredeki değişimler doğrultusunda

kimlik tasarımı ve kimlik sunumunda da değişimler gözlemlenebileceğini belirtmektedir (Selvi & Şentürk, 2019, s. 162).

Bir kurumun kimliğini, kendisini temsil ve ifade etme şekillerinin bütünü oluşturur. Bu temsil ve ifade esnasında kurumun nasıl algılanacağına etki eden faaliyetler bütünü ise kurumsal kimlik süreci olarak ifade edilmektedir. Kurumsal kimliğin vitrininde amblem, logo gibi görsel unsurlar yer almaktadır. Kurum kimliği; bir kurumu benzerlerinden ayırt edilebilmesine yarayan tasarım, felsefe, iletişim ve davranışların oluşturduğu bir bütün olarak karşımıza çıkmaktadır (Işık & Akdağ, 2011, s. 205).



Şekil 7: Kurumsal Kimlik Unsurları

Kurumsal kimliğin dört unsuru; kurum felsefesi, kurumsal davranış, kurumsal tasarım, kurumsal iletişimdir.

Kurumsal kimliğin çekirdeğini oluşturan **kurum felsefesi** kurumun sahibi olduğu felsefeyi faaliyetlerine, tasarımlarına ve iletişimlerine yansıtmadır. Kurumun kendisi hakkındaki temel düşüncesidir. Kurumun bir karar anında, benimsediği felsefeye

dayanarak gösterdiği davranış biçimleri ve tepkiler ise **kurumsal davranış** olarak adlandırılabilir. Kurumun görünen öğelerinin kurum felsefesine uygun şekilde oluşturulması **kurumsal tasarım** kapsamına girer ve logo, tabela, çalışan kıyafetleri gibi birçok görünür öge bu çerçevede değerlendirilir. **Kurumsal iletişim** ise kurumun felsefesinden doğan kimliği gereği algılanmak istediği imaj için yürüttüğü faaliyetler ve bu faaliyetlerin yöntemidir (Akyürek, ve diğerleri, 2005, s. 12).

Bütün bu bilgilerden yola çıkarak; kurumsal kimliğin, bir kurumun çerçevesi çizilmiş şekilde kendini ifade etme şeklidir denilmektedir. Bir kurumu, aynı tip başka oluşumlardan ayıran, kurum içerisinde ve dışında duruşunu, uygulama alan ve yöntemleri ile imajını temsil eden algılanış kurumun kimliğini açıklamaktadır.

III.1.3 Kurumsallaşmanın Gelişim Süreci

Kurumsal yönetim, özellikle 1980'lerden itibaren Amerika başta olmak üzere birçok ülkede çokça görülen skandallara dayalı şirket ekonomik krizlere, suiistimallere ve yolsuzluklara karşı düşünülmüş bir çare olarak ortaya atılmış bir kavramdır. Kurumsallaşma doksanlardan bu güne her yönüyle üzerinde en çok araştırılan ve tartışılan konuların başında gelmektedir (Ataman, Gökçen, Cavlak, & Cebeci, 2017, s. 163).

Amerika'da Wall Street Journal muhabirlerinden biri olan Jonathan Well'in iki ay çalışarak muhasebe inceliklerini öğrenip Enron şirketinin kâr güvenilirliğini sorguladığı makalesi 2000 yılında yayımlanmıştır. Makale ilk yayınlandığında çok fazla ilgi görmese de zamanla birçok analistin dikkatini çekmeyi başarmıştır. Ekonomi analistleri Weil'i, hileli muhasebe uygulamaları ile yöneticilerinin tutuklandığı şirket ile ilgili çarpıcı gerçeklerin açığa çıkmasına vesile olduğu ve Amerika tarihinin en büyük kurumsal skandalını aydınlatan

yazısı için tebrik etmişlerdir (Freaney, 2012, s. 13). Bu büyük skandalın ardından yapılan araştırmalar, yöneticilerin usulsüz yöntemlerle kendi mal varlıklarını artırmak için yasal olmayan yollara başvurmalarına karşın düzenleyici kurumların çaresiz kaldığını açığa çıkarmıştır. Benzer sıkıntıların gündeme gelmesi ile acil önlemlerin alınması kaçınılmaz olmuştur.

Yönetim zaafı sonrası OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) tarafından kurumsal yönetim ilkelerinin ortaya konması ile süreç başlamıştır. OECD Kurumsal Yönetim İlkeleri, OECD Bakanlar Kurulu tarafından 1999'da onaylanarak dünya genelinde uluslararası bir referans kaynağı haline gelmiştir (Sebilcioğlu, ve diğerleri, s. 21). Yönetimde alanında yaşanan bu gelişmeler Türkiye'de de yakından izlenerek, 2001 yılında TÜSİAD'ın girişimleri ile "Kurumsal yönetim: En iyi uygulama kodu" rehberini hazırlamıştır. Daha sonra SPK (Sermaye Piyasası Kurulu), 2003 yılında, "Kurumsal Yönetim İlkeleri" çalışmasını yayınlamıştır. BIST Kurumsal Yönetim Endeksi (XKURY)'nin 2007 yılında uygulanması ile Türkiye'de kurumsal yönetim gelişmeleri devam etmiştir (SPK, 2019).

Türkiye'de kurumsal yönetim anlayışının benimsenmesine yönelik çalışmalar 2011 yılından bugüne OECD işbirliğinde yürütölen çalışmalar ile sürdürölmektedir. İlk olarak 2008'de yayınlanan, akabinde 2012'de güncellenen OECD "Kamu İktisadi Teşebbüsleri Kurumsal Yönetim Rehberi" toplantısının Hazine Müsteşarlığı işbirliğinde İstanbul'da düzenlenmesi ölkemizde kurumsallaşma faaliyetlerinin önemli bir kilometre taşı olarak görölmektedir (TKYD, 2015). Sermaye Piyasası Kurulu Başkanı Dr. Vahdettin Ertaş VI. Uluslararası Kurumsal Yönetim Zirvesi'nde yaptığı açılış konuşmasında

kurumsallaşmanın sadece şirketler için değil kâr amacı gütmeyen kuruluşların, STK'ların yani tüm kurumların daha iyiyi arama süreci olarak değerlendirildiğini vurgulamıştır.

Ertaş kurumsallaşmayı kamu kurumlarını da kapsayan bir yönetim anlayışı olarak görüldüğünü vurgulayarak, "Bugün geldiğimiz noktada kurumsal yönetim toplumsal refahın artışında da önemli bir kilometre taşıdır" ifadelerini kullanmıştır (Ertaş, 2013). Kurumsal yönetimin, sadece örgüt üyelerinin çıkarlarının korunmasıyla yetinmeyip, devletin, çevrenin, çalışanların yani örgütün etkileşim içerisinde bulunduğu tüm tarafların menfaatlerine saygı gösterildiği modern bir yönetim biçimi olarak görülmektedir. Bu bakış açısıyla örgüt liderlerinin kendilerini sadece örgüt üyelerinin değil tüm tarafların temsilcisi görmeleri gerekmektedir. Muhasebe alanında hem iç denetim, hem de risk yönetimi faaliyetlerinin yaygınlaşması için kurumsallaşma sürecinin hızlanması gerekmektedir. Süreci hızlandırmak devletin sağladığı maddi teşviklerle olabileceği savunulurken bir yandan da devlet desteklerinin sınırlı olması kalıcı ve sürdürülebilir bir kurumsallaşma için dezavantaj görülmektedir (Koban, 2019, s. 148).

III.1.4 Kurumsal Yönetim Prensipleri

Devamlılığı belli kişilerin varlığına bağlı olmayan bir şekilde oluşturulmuş sisteme kurumsallaşma denmektedir. Kurumsal yönetim temelde; şeffaflık, hesap verebilme, eşitlik ve sorumluluk şeklinde sıralanan dört prensibe dayanmaktadır. Ülke olarak önemli bir değişimden geçtiğimiz son yıllarda uluslararası sistemle rekabet edebilmek için bu prensiplerin ne denli önemli olduğu her geçen gün daha fazla anlaşılmaktadır. Kalkınma ile kurumsal yönetim temel prensipleri arasındaki yakın ilişki, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerin ekonomik dengeleri açısından büyük önem arz etmektedir.

Kurumsal yönetim anlayışında idarenin yapısı ve işleyişinde şeffaflık ve kamuyu aydınlatmanın önemli başlıklar olduğu ve kurumsal yönetimin temelini oluşturduğu konuyla ilgili yayınlanan kitaplarda vurgulanmaktadır (Tokaç, 2016, s. 333). Akademisyenler tarafından kurumsal yönetim konusuna yönelik yapılan çalışmaların ortak noktasını kurumsal yönetimin dört ana prensibi olan şeffaflık, hesap verebilirlik, adillik ve sorumluluk konularının benimsenmesi oluşturmaktadır (TKYD, 2015, s. 16). Kurumsal yönetim prensipleri Şekil 8’de görsel olarak sunulmuştur.

Şeffaflık; Kuruluşların kamuoyu ile net ve doğru veri paylaşımını kapsamaktadır. Şeffaflık prensibi, sadece faaliyet sonrasında değil, faaliyet esnasında ve öncesinde de şeffaf bilgi paylaşılmasıdır. Dış çevre açısından da şeffaf bir yapının varlığı kurumsal imaja olumlu bir katkı sağlayacaktır (Eser, 2019, s. 87).

Hesap Verebilirlik; Örgüt yöneticilerinin etkin denetimini ve yönetim kurulunun tüm taraflara karşı hesap verme yükümlülüğünü ifade etmektedir.

Adillik; Kurum yönetiminin tüm faydalanıcılar ve tüm taraflara karşı adil davranılmasını kapsar.

Sorumluluk; Toplumsal değerleri kapsayan; töre, kanun ve düzenlemelere uyumlu faaliyet gösterilmesini kapsamaktadır (Sebilcioğlu, ve diğerleri, s. 16).

KURUMSAL YÖNETİM PRENSİPLERİ



Şekil 8: Kurumsal Yönetim Prensipleri

Yönetici gözünden değerlendirildiğinde kurumsal örgüt yöneticisi insan kaynağının yönetiminde gönüllülerin ve örgüt üyelerinin itimadını kazanarak örgüt faaliyetlerine olan katkılarını devamlı kılmalıdır. Bir sivil toplum kuruluşunun sürdürülebilirliği, insan kaynaklarının örgüte olan bağlılıkları başta olmak üzere, mali kaynakların sürekliliğine ve paydaşların beklentilerine zamanında ve etkili yanıt alabilmesine bağlıdır.

Bu güven ortamının oluşturulabilmesi için örgüt yöneticisinin iyi bir liderlik örneği göstererek kurumsallaşmış bir yapı ortaya koyması beklenir. Yenilikçi yaklaşımlarla kurum faaliyetlerinin iyileştirilmesi ve güvenilirliğinin artırılması üyelerin ve toplumun ilgisini canlı tutacaktır (Yılmaz & Akdeniz, 2020, s. 335).

III.1.5 Kurumsallaşmanın Önemi ve Yararları

Dünya Bankası eski başkanı James Wolfensohn 1999'da "*Dünya ekonomik büyümesi için işletmelerin kurumsal yönetimi, devletlerin idaresinden daha önemlidir*" demiştir (Khan, Ahmad, & Ibrahim, 2015, s. 45). Bu ifade kurumsallaşmanın önemini ortaya koymaktadır.

Kurumsallaşmanın ilk dikkat çeken faydalarından biri, yürütülen kurum faaliyetlerinin devamlılığının kişilere bağlı bir yapıda olmamasıdır. Kurumsallaşmasını tamamlamış örgütlerde belli standartlar, iş planları, görev tanımları vardır.

Bu durumda örgütün yöneticileri ya da üyeleri değiştiğinde dahi işleyişte herhangi bir aksama olmaz. Kurumsallaşma kurumun istikrarı ve devamlılığı açısından çok büyük önem arz etmektedir. Örgüt üyelerinin ana bünyeye ait olma bilinci yerleşir (Direk, 2009, s. 7).

Örgütsel bir yapının kamuoyunca algılanma biçimi şeklinde tanımlanan kurum imajı örgütler açısından önemlidir. Kurumlarda yürütülen halkla ilişkiler çabalarının temel amaçlarından birisi olan kurum imajı, olumlu algılar yaratarak kuruma itibar kazandırmaktadır. Kurumun sürekliliği ve sosyolojik meşruiyet kazanması büyük oranda bıraktığı intiba ve elde ettiği itibara bağlıdır (Özipek & Aksoy, 2007, s. 53). Buna bağlı olarak örgütün kurumsallaşma seviyesi onun itibarının da bir göstergesi sayılabilir.

Apaydın (Apaydın, 2009) kurumsallaşmanın sivil toplum kuruluşları için önemini vurguladığı makalesinde kurumsallaşmayı başarmış örgütlerin etkinliklerinin ve aldıkları kamusal desteğin yükseldiğini, dolayısı ile örgütün daha uzun ömürlü olduğunu söylemektedir.

"Organizasyonların faaliyet gösterdikleri çevredeki kurallar ve normlara uygun yapı oluşturmaları ve eylem gerçekleştirmeleri" şeklinde tanımlanan çalışmada STK'ları kurumsallaşmaya zorlayan üç temel etmen olarak; Düzenleyici kurumlar (devlet ve devletin yetkili kurumları), normatif kurumlar (mesleki ve sektörel üst kurumlar) ve bilinçsel kurumlar (çalışanların, üyelerin vb. sahip oldukları kültürel alışkanlıklar ve sosyal normlar) olarak sıralanmaktadır (Yılmaz & Akdeniz, 2020, s. 333).

Örgütler, kurumsallaşma konusunda ne kadar yol alırsa, hataları, suiistimalleri ve ayrımcılığı önleyebilir, faaliyetleri yalınlaştırır ve kolaylaştırabilir. Buna bağlı olarak işlem sürelerini ve maliyetleri azaltabilir, atıl kapasiteyi ve hantallığı ortadan kaldırabilir böylece süreci hızlandırarak verimi artırabilecek sonuçlar elde edebilirler. Adaletli, hesap verebilir ve sorumluluk sahibi bir yönetim sistemini doğuran kurumsallaşma;

A. Mikro düzeyde,

1. Kurumların sürekliliğinin sağlanması,
2. Yönetilmesinin ve büyümesinin kolaylaştırılması,
3. Nesiller ya da yönetici değişimlerinin sancısız olması,
4. Örgütlerin vasıflı insan kaynağı üretmesiyle performans artışı
5. Örgüte itimat ve örgütte dayanışmanın artması

B. Makro düzeyde ise,

1. Gelir ve muamelede adalet
2. Ulusal iş ahlakının yerleşmesi
3. Verimlilik ve kalitenin artması
4. Kalkınma ve refahın artması
5. Yöneticiler, yönetilenler, etkileşim halinde bulunan çevre ile devlet ve toplum arasındaki iletişim ve huzurunun artması.
6. Dünyadaki ulusal rekabet imkânlarının artması gibi olumlu sonuçlar doğurmaktadır (Erdemir, 2019).

Kurumsal muhasebe alanında son zamanlarda en çok tartışılan konulardan biri bütünleşik raporlama konusudur. Bugünün dünyasında kuruluşların salt kâr elde etmeyi değil bu kârı nasıl elde ettiklerini de merak etmektedirler. Muhasebe bilgisini kurumsal raporlar aracılığıyla paydaşlara iletmeleri de önemsenmektedir (Kurt E. S., 2019, s. 109).

III.1.6 Kurumsallaşmanın Sakıncaları

Kurumsallaşma, iş yapısının, kurumsal ve hukuksal olarak uluslararası standartlarda oluşturulmasını gerektirir. Bu durum donanımlı ve eğitilmiş fertlerin yetiştirilmesi ve ulusal kalkınmanın sürekliliğinin güvence altına alınmasını sağlayacaktır (Yücel İ. H., 2016, s. 88). Buna karşın yapılan araştırmalar kurumsallaşmanın olumsuzluklarını da ortaya koymuştur. Kurumsallaşma sürecinin tam uygulanamaması en büyük olumsuzluktur. Bu durumda örgütün stratejilerinin tam olarak uygulanamaması, üyelerin ortak gayeye yöneltilememesi, amaçların benimsenmemesi gibi sorunlar kurumsallaşmayı dezavantaj durumuna düşürebilmektedir.

Kurumsallaşma maliyeti de kurumsallaşmanın dezavantajlarından sayılmaktadır. Zamanında kurumsallaşamayan örgütlerde sürecin uzaması kurumsallaşma maliyetlerinin daha da artmasına sebep olmaktadır. Öte yandan kurumsallaşma çerçevesinde konulan prensiplerin katı düzeyde uygulanması yöneticilerin elini kolunu bağlayarak karar verme yetkilerini sınırlayabileceği için yaratıcı fikirlerin ortaya konulmasına ve yaşanan gelişmeler karşısındaki gösterilecek manevra kabiliyetini köreltebilmektedir (Sönmez, 2011). Kurumsallaşma beraberinde fazlaca bürokrasiyi de getirirse işlerde hantallaşma ve zaman kaybına yol açabilir, karar alma süreçleri uzar, sistem yavaşlar ve tekrarlar artar (Candan, 2018, s. 29). Kurumsallaşmayla ilgili bilmemiz gereken önemli konulardan biri de, tek tip kurumsallaşma modelinin olmayışıdır. Yani her örgüte uygun bir kurumsallaşma modeli geliştirmek mümkün değildir. Bu durum da örgütler titizlikle çalışıp doğru strateji üretmek durumundadırlar. Zira gelişmiş güzel yanlı kurumsallaşma uygulamaları sistemi hantallığa itebilir ve bu yüzden örgütteki yaratıcı gelişmelerin yok olmasına neden olabilir (Attila, 2015).

III.2 Muhasebe Meslek Örgütlerinde Kurumsallaşma

Örgüt ya da kurum kavramı ile temelden ilişkili olan kurumsallaşmanın temellerini “Doğal Sistem Modeli” ve “Kurumsal Teori” oluşturur. Kurumsal teori, kurum-çevre uyumunu vurgulayarak kurumsal çevrenin varlığına odaklanır. Kurumun meşruluk kazanması ancak çevrenin kabulü ile olacaktır. Burada kurumsallaşma, çevresel faktörlerin etkilediği ve belirlediği bir süreç olarak görülür (İşçi, Taştan, & Kozal, 2013, s. 62).



Şekil 9: Kurumsallaşma Süreci

Kurumsal yönetim anlayışında, adil olmak, açık hesap verebilirlik ve sorumluluk olguları önem arz etmektedir. Muhasebecilik; faaliyetlerin yürütülmesi esnasında karşılaşılan problemlerin çözümüne yönelik mesleki öncelik kullanan, devlet ve toplum

faydasına sorumluluk taşıyan bir mesleki grup olarak görülmektedir. Kurumsal yönetim ilkeleri, mesleki ahlak prensipleri arasında önemli bir yeri olan, bağımsızlık ve tarafsızlık gibi kavramlarla aynı kaynaktan beslendiği genel kabul görmüş bir anlayıştır (Demir & Sezgin, 2014, s. 212).

Kurumsallaşma Şekil 9'da görsel olarak sunulduğu gibi sistemin tüm öğelerinin birbirine uyumlu şekilde bütünleşmiş bir yapı gerektirmektedir.

III.2.1 Muhasebe Meslek Örgütü Kurumsallaşma Süreci

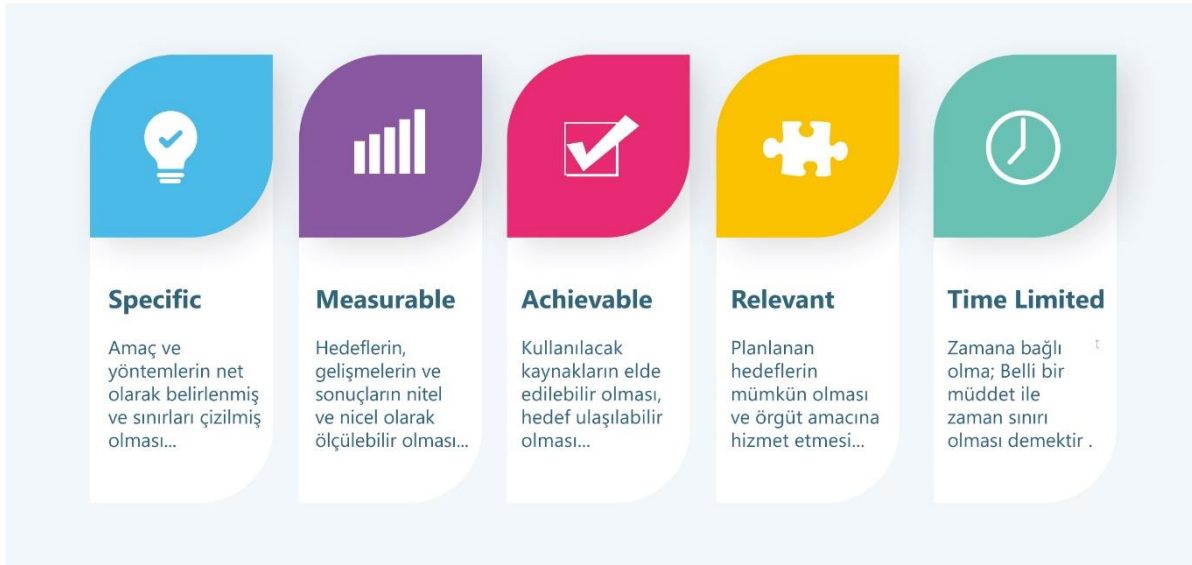
Kurumsal yönetim kavramı, tarihsel süreçte ticari şirketler için gündeme gelse de, sonradan kapsamını genişleterek, kâr amacı gütmeyen ya da devlet harici kurumlar olarak nitelendirilen öncelikli hedefleri doğrultusunda hizmet üretmeye odaklanan meslek odaları ve diğer sivil toplum kuruluşları açısından da önemli bir kavram haline gelmiştir. Bugünün modern dünyasında teknolojiyi ve teknolojik iletişim yollarını etkin kullanan donanımlı fertlerin, alınan toplumsal kararlarda etkin olma talebi demokrasi kültürünü güçlendirirken diğer yandan sivil örgütler de güç ve etki alanlarını arttırmaktadırlar. Bu kurumların kendi yönetim yapılarında adillik, şeffaflık, hesap verebilirlik ve sorumluluk prensipleri üzerine kurmaları bir zorunluluk olarak görülmektedir (Karacar & Gürtepe, 2014, s. 13).

Mesleğin kurumsal bir yapı oluşturması için atılan adımların başında meslek organizasyonlarının kurulması ve akabinde yürüttükleri faaliyetleri sayılabilir. İngiltere ve ABD başta olmak üzere diğer Avrupa ülkelerinde kurulan bu örgütler kamu görevi sorumluluğu ile ekonomik özerklik arasında yaşanan çatışmaya alternatif çözümler üretme gayretiyle çalışmalar yürütmüşlerdir (Özdemir & Yıldırım, 2020, s. 119).

Ülkemizde 3568 sayılı yasa ile temelleri atılan muhasebe meslek örgütleri, hızlı bir kurumsallaşma süreci geçirmişlerdir. Tüzel kişiliğe sahip, kamu kurumu niteliğindeki muhasebe meslek örgütlerinin mesleğin gelişmesinde önemli katkısı bulunmaktadır (Kılıç & Arslan, 2017, s. 524).

Kurumsallaşma kavramının bir sonuç değil süreç olduğu varsayımından yola çıkarak süreç yönetimi ilkelerine göre yürütülmesi gerekmektedir. Bu, süreç adımlarının planlanarak uygulanması anlamına gelmektedir. Kurumsallaşma sürecini planlayıp süreci başlatırken mutlaka gerçekçi bir strateji ortaya konulmalıdır. Bundan kasıt, yol haritasının SMART prensibine uygun olacak şekilde planlanmasıdır. (Baltalar, 2018). Aksi takdirde doğru uygulanmayan kurumsallaşma süreci fayda yerine örgüte bürokrasi ve karar almada güçlükler gibi sorunlar doğuracaktır.

Kurumsallaşma dinamik ve manevra kabiliyeti gerektiren bir süreç olduğu için örgüt dışında meydana gelen değişimlere, örgütün içyapısının, üye niteliklerinin, hedeflerin ve teknolojik altyapının uygunlaştırılması ön koşul olarak görülmektedir. Bu uyumun sağlanmasında ve örgütün misyon, vizyon ve değerler sistemi ile paylaşılması noktasında Şekil 10'da görülen unsurlar kurumsallaşmanın bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. (Erdem A. T., 2019, s. 44).



Şekil 10: Kurumsallaşmanın Çıktıları (SMART)

SMART ;

S – Specific - Belirli olma; Amaç ve yöntemlerin net olarak belirlenmiş olması, sınırları çizilmiş ve neleri ve neden etkilendiği net olarak bilinmesi,

M – Measurable – Ölçülebilir olma; Hedefin, gelişmelerin ve sonuçların nitel ve nicel olarak ölçülebilir olması,

A – Achievable – Kabul Edilebilir olma; Kullanılacak kaynakların elde edilebilir olması, hedef ulaşılabilir olması,

R – Relevant – Gerçekçi olma; Planda hedef mümkün olması ve örgüt amacına hizmet etmesi,

T - Time Limited; Zamana bağlı olma; Belli bir müddet ile zaman sınırı olması demektir (Aksaraylı & Pala, 2019, s. 179).

Örgütlerde kurumsallaşma sürecinin temel göstergeleri arasında; yönetimin profesyonelleşmesi, örgüt kültürünün geliştirilmesi, sürekli eğitim, sistemli organizasyon

yapısı, iç denetim sisteminin oluşturulması, faaliyetlerin düzenli bir plan ışığında yürütülmesi ve standartlaştırılması, sayılmaktadır (Alkış & Temizkan, 2018, s. 74).

Örgüt hedeflerin gerçekleştirilmesi için rasyonel bir araç; kurum ise araçsal değerlerin ötesinde sembolik anlamı bulunan bir yapıdır. Kurumlar, ortak değerlere adanmış ve ortak kültüre sahip farklı karakterli örgütlerdir. Dolayısıyla bu haldeki bir örgüt, başarısız olsa dahi seleksiyon içinde hayatını sürdürebilir. Çünkü meşru bir yapıya dönüştüğünden, diğerleri tarafından sorgulanmamaktadır. Philip Selznick'in (1949) önemle altını çizdiği kurumsallaşma temasında; yapının süreçle birlikte özel bir karakter edinip, ayırt edici bir yetkinliğe sahip olduğu dile getirilmektedir. Dolayısıyla Selznick'e göre bir süreç olarak kurumsallaşma, "istikrarsız, zayıf biçimde düzenlenmiş olan dar teknik uygulamalardan; düzgün, istikrarlı ve sosyal tamamlayıcılığı olan modellere geçiş" olmaktadır (Şimşek & Adnan, 2018, s. 195).

III.2.2 Muhasebe Meslek Mensuplarının Kurumsallığa Bakışları

Örgütlerin sahip oldukları kaynak, bilgi birikimi ve potansiyellerinin analiz edilecek geleceğe dair strateji geliştirmeleri önemli görülmektedir. Bununla birlikte yine geleceğe dönük stratejik planlarla ilgili, örgüt amaçlarına uygun, işlevsel bir organizasyon yapısı ve profesyonel yönetim anlayışına da ihtiyaç vardır. Diğer bir deyişle fikri gayenin hayata geçirilmesine hizmet edecek etkin kurumlar oluşturma ihtiyacı bulunmaktadır (Erdoğan, 2017). Bu açıdan bakıldığında meslek mensuplarının da kurumun sağlamaya çalıştığı kurumsallaşma sürecine olumlu bakışları ile katkı sağlamaları beklenmektedir. Kurumsal yönetim konusunda muhasebe meslek mensuplarının meslek profesyonelleri olarak, görev tanımlarında bulunan hesap verebilirlik dışında da sorumlulukları bulunmaktadır. Çünkü muhasebeciler küreselleşme ile oluşan yeni talepler başta olmak

üzere kurumsal yönetimde aldığı rolü ve mali verileri hazırlamadaki sorumluluğu sebebiyle yasal ve etik kurallar kapsamında faaliyet göstermek zorunluluğu içerisinde dirler (Yürekli & Faydalı, 2020, s. 654).

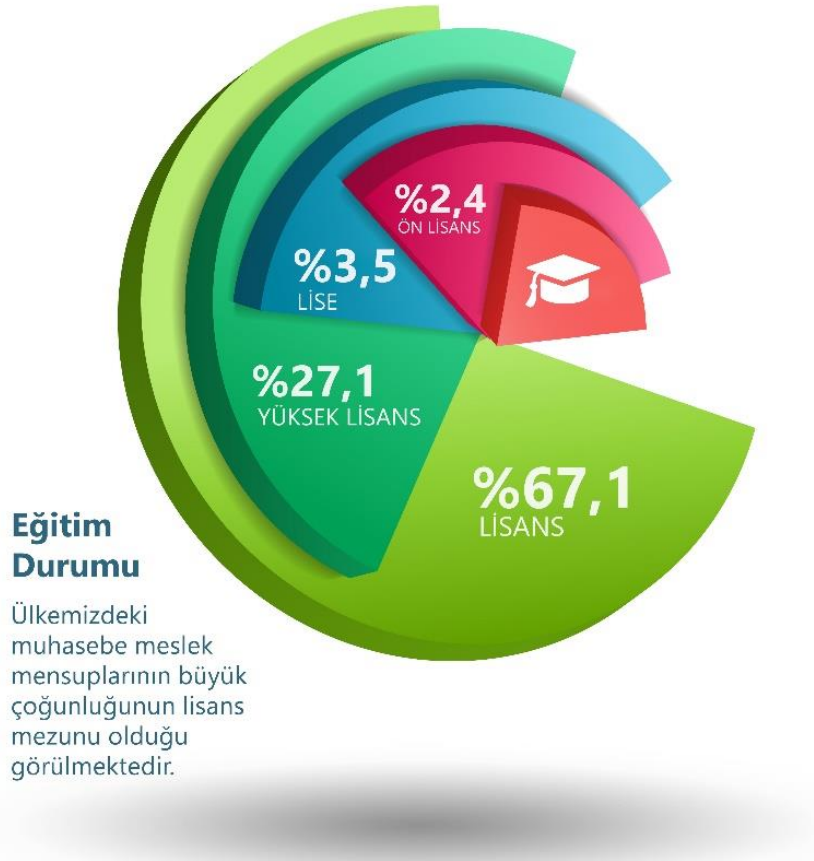
Özel ve resmi kurumlarda faaliyet sonuçlarına ilişkin gerçeğe uygun, güvenilir finansal bilgilerinin ilgili kişi ve kurumlardan oluşan paydaşlara sunulması muhasebecilerin katkıları ile mümkün olmaktadır. Serbest piyasa ekonomilerinde iktisadi sahnenin en önemli aktörlerinden olan muhasebe meslek mensupları, finansal karar alma süreçlerinde aldıkları sorumlulukları gereği her geçen gün önemi artan meslek gruplarından biri haline gelmektedir (Deran, Erduru, & Keleş, 2016, s. 106).

Muhasebe alanında meslek mensuplarının kurumsallığa yaklaşımları yaş ve eğitim düzeyleri gibi faktörlere bağlı olarak değişim gösterebilir. Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB) verilerine göre ülkemizdeki meslek mensuplarının en büyük oranı lisans mezunu. En az sayı ise doktora yapanlarda görülüyor.

OKUL TÜRÜ	SM SAYISI	SMMM SAYISI	YMM SAYISI	TOPLAM SAYI
İlköğretim	779	359	-	1.138
Lise	3.402	7.289	-	10.691
Ön lisans	1.064	2.430	1	3.495
Lisans	2.162	86.506	3.734	92.402
Yüksek Lisans	38	9.747	754	10.539
Doktora	-	182	318	500
TOPLAM	7.445	106.513	4.807	118.765

Tablo 5: TÜRMOB Meslek Mensubu Eğitim Tablosu - 2021

2021 yılında verilen bilgilerde Tablo 5’te görüldüğü üzere toplam 118. 765 muhasebe meslek mensubundan ilköğretim mezunu olanların sayısı 1.138 iken lise mezunlarının sayısı 10.691 olarak kayıtlara geçmiştir. Aynı tabloda ön lisans mezunu muhasebecilerin sayısı 3.495, lisans mezunlarının sayısı ise 92.402 kişi olarak görülüyor. Yüksek Lisans yapanlar 10.539, doktora yapan muhasebeciler ise sadece 500 kişi olarak belirtilmiştir. Yine TÜRMOB verilerine göre muhasebe meslek mensuplarının büyük bölümü 36-46 yaş grubundan oluşmaktadır (TÜRMOB, 2019).



Şekil 11: Meslek Mensubu Eğitim Durumu

Demir ve Sezgin (2014) “Kurumsal Yönetim Anlayışında Muhasebenin Yeri ve Önemi” adlı çalışmasında muhasebe meslek mensuplarının, mesleki uygulamalar sırasında kurumsal yönetim kavramını ne ölçüde algıladıklarını araştırmışlardır. Çalışmada; Kurumsal yönetim uygulamalarından bilgi sahibi olup olmadığı, kurumsal yönetimin şirketler için önemini ve kurumsal yönetim ilkeleri uygulanmalı mıdır? Soruları muhataplarına yöneltilmiş ve kendilerinden alınan cevaplara göre “Kurumsal Yönetim Bilgi Düzeyleri” ölçülmüştür. Buna göre oluşturulan tablo şu şekildedir;

Kurumsal Yönetim Bilgi Düzeyleri	CEVAPSIZ	SAYI	YÜZDE
Kurumsal yönetim uygulamaları hakkında bilgi sahibi misiniz	EVET	300	78
	HAYIR	80	21
	CEVAPSIZ	4	1
	TOPLAM	384	100
Kurumsal yönetim uygulamaları şirketler için önemli midir?	EVET	342	89
	HAYIR	8	2
	FİKRİM YOK	30	8
	CEVAPSIZ	4	1
	TOPLAM	384	100
Kurumsal yönetim anlayışı ve ilkeleri (SPK ve OECD Kurumsal Yönetim İlkeleri, İMKB düzenlemeleri) sizce işletmelerce uygulanmalı mıdır?	EVET	336	88
	HAYIR	42	11
	CEVAPSIZ	6	1
	TOPLAM	384	100

Tablo 6: Kurumsal Yönetim Bilgi Düzeyleri.

Tablo 6’ya göre kurumsal yönetim bilgi düzeyi sorularına verilen cevapların EVET oranı ekseriyetle %80 ve üzerinde çıkması muhasebe meslek mensuplarının kurumsal yönetim farkındalığına ulaştıklarının bir göstergesi olarak belirtilmiştir (Demir & Sezgin, 2014, s. 217). Yapılan bu araştırmanın sonucuna göre; muhasebe sisteminden alınan

bilgilerin, kurumsal yönetim uygulanmalarının ölçümünde bir araç olduğu %95 ve muhasebe mesleğinin kurumsal yönetim faaliyetlerine doğrudan fayda sağladığı % 95 oranında kabul görmüştür. Yine kurumsal yönetime etkinlik ve işlevsellik kazandırmanın meslek mensupları açısından bir sosyal sorumluk olduğu ankete katılanların % 91'i tarafından kabul görmüştür. Kurumsal yönetim için en önemli araçlardan biri muhasebe olarak görülürse onu doğru uygulamak da muhasebecilerin sosyal sorumlulukları arasında olduğu kabul edilmelidir.

Muhasebe meslek mensuplarının TTK'nin getirdiği nizamlara uygun davranmalarının kurumsallaşma yönünde olumlu bir değişim gerçekleştireceği, ilgili önermeye yapılan %91'lik katılımı ile genel kabul gördüğü ortaya çıkmıştır. Araştırmanın diğer çıktılarında; meslek mensuplarının muhasebe uygulamalarında gösterecekleri özen ve mesleki etiğin kurumsal yönetime pozitif katkı sağlayacağı %82'ler seviyesinde bir katılımı gösterilmiştir. Bilgilerin işlenmesinde gerçeğe uygunluk muhasebe meslek mensuplarının kurumsal yönetimdeki rollerinin bir sonucu olarak görülmektedir.

Yapılan bu çalışmada ankete katılanların ekseriyeti kurumsal yönetim uygulamalarının güçlü bir raporlama sistemi ile desteklenmesi gerektiğini vurgulamışlardır. Aynı şekilde muhasebecilerin, muhasebe standartlarına uygun işlem yapmalarıyla kötü niyetli uygulamaların da önüne geçileceği yaygın kanaat olarak karşımıza çıkmaktadır. (Demir & Sezgin, 2014, s. 218).

III.2.3 Kurum Kültürü Oluşturma

Sınır çizgilerinin kalktığı, bilginin çok hızlı yayıldığı, örgütlerin varlıklarını sürdürme şartlarının hızla değiştiği bugünün dünyasında fark yaratmak ve geleceği

şekillendirmek en kritik süreç olarak görülmektedir (Ünal, 2019, s. 3). Kurumsal ilkelerden ödün vermeden hem etkileşimde olduğumuz çevreye hem de paydaşlarımıza değer katmaya çalışırken, önceliklerimiz gelecek odaklı çalışmalara endeksli belirlenmelidir. Bugün, örgüt paydaşları için çalışan, geleceğe yatırım yapan bir kurum değilseniz, insanların nazarında itibar sahibi olmanız çok zordur. Tüm örgütlerimizin sadece kendi iç paydaşlarının değil, tüm insanlığın geleceğini güvenceye almak için çalışması gerekiyor (Zorlu, 2019, s. 24).

Kurum kültürü örgütün gerçeğini görmemize yarayan düşünsel bir yapı diğer deyişle bir değerler dizisidir. Kurum kültürü örgüt üyelerinin gelişmeler karşısında nasıl bir tavır almaları gerektiğini sezme kabiliyeti kazandırır (Uludağ, Aktaş, & Özgüt, 2019, s. 162). Kurum kültürü ya zamanla kendiliğinden oluşur veya planlı şekilde yöneticiler tarafından oluşturulur. Zamanla kendiliğinden oluşması, grup üyelerinin inanç ve anlayışlarına göre zamanla şekillenmesi ile izah edilebilir. Bu durumda zamanla oluşan bu kültür, kurum mensuplarının kurumsal ortak amaç ve hedeflere ulaşmaya ve kurumsal bağlılığa katkıda bulunur (Aktan & Tutar, 2016).

Kültür, fitri yani kalıtımsal ve içgüdüsel değil, her bireyin yaşamı içerisinde edindiği davranış kalıpları, alışkanlıklar ve eğilimlerin bütünüdür. Yani kültürün oluşması yaşam boyu öğrenme ve müktesebat biriktirme süreçlerinin bir sonucudur. Tüm kültürler bu prensip dâhilinde oluşup gelişmekle kalmayıp zaman içerisinde yeni öğrenmelerle değişebilmektedirler (Hofstede, 1984, s. 105).

Kültürler aynı şekilde sosyal çevre ve ulusal kültürün de etkisiyle oluşur, gelişir ve değişebilmektedirler. Örgütleri içinde barındıran her toplum tarihsel birikimlerine, örflerine ve inançlarına göre farklı değerlerle şekillenir. Kurumlar bünyesini oluşturan iç

çevrelerinin yanı sıra sosyal temasta buldukları dış çevrelerinin toplumsal değerlerinden de etkilenmektedirler. Genel anlamda; dini, teknik, ekonomik, sosyal, psikolojik, stratejik ve estetik değerler gibi çok farklı unsurlar, kurum kültürünün oluşmasına katkıda bulunurlar (Erdem & Dikici, 2009, s. 207).

Kurum kültürü, değere dayalı unsurların tümünün etkileşimi ile ortaya çıkmaktadır ve bütün bu değerler, örgüt üyelerinin kurum hakkındaki ortak hisleri, davranış biçimini konusunda bir temel oluşturur. Kurumsal kültür de bu temeller üzerinde inşa edilmiş olur (Aktan & Tutar, 2016). Oluşturulan kültür örgüt üyelerince benimsenip bağlanılırsa kurumun kültürü o kadar güçlü olacaktır. Kurum kültürü içerisinde zamanla oluşan simgeler, hikâyeler, ritüeller ve kahramanlar gibi unsurlar ne kadar kabul görürse o kadar güçlü olurken bunlara sahip olmayan örgütlerin kültürleri de o derece zayıf olacaktır. Öte yandan bilinçli bir düşünce neticesinde ve tutarlı bir şekilde oluşmayan kurum kültürü çelişkili, çapraşık mesajlar vereceği için örgütün hedeflerine hizmet etmeyecektir (Vural, 2016, s. 40).

III.2.4 Meslek Örgütlerinde Kurumsal Kimlik

Bir kurumun kendisini temsil ve ifade etme şekilleri onun kimliğini oluşturur. Örgüt faaliyetleri esnasında örgüt imajının nasıl algılanacağını etkileyen faaliyetler bütününe ise kurumsal kimlik süreci denilmektedir. Vitrininde amblem, logo gibi görsel unsurlar yer alan kurum kimliği; bir örgütün benzerlerinden ayırt edilmesine yarayan tasarım, felsefe, iletişim ve davranışların oluşturduğu bir bütündür (Işık & Akdağ, 2011, s. 205).

Kurumsallaşma sürecinin neticesi kurumsal kimlik, kurumu diğer benzerlerinden ayıran değerler sisteminin bütünüdür. Kurumsal kimliğin en belirgin faydası örgüt üyelerini motive eden merkezi bir kuvvet olduğu düşünülmektedir. Örgüt iç ve dış çevresinin, örgütün hedef ve kültürünü berrak bir şekilde anlamaları örgüt ile daha güçlü bağlar kurarak desteklemelerini beraberinde getirecektir (Hepkon, 2003, s. 176).

Bugün yaşadığımız dünyada kurumsal yapısını tamamlamış örgütlerin daha uzun ömürlü ve daha başarılı olduğunu görülmektedir. Kurumsal kimlik örgütün itibarını kapsadığı için bu süreci tamamlamış örgütlerin toplum nezdinde güvenilir, değerli, iletişim kanalları açık ve şeffaflık gibi niteliklerle bezenmiş bir yönetim anlayışını benimsediği düşünülmektedir (Alav, 2018, s. 157).

Kurumun kimliği, örgütü benzerlerinden ayırıp farklı taraflarını ortaya koyar. Örgütlerin kurumsal kimliğini ortaya çıkaran en önemli unsur misyon ve vizyon kavramlarıdır. Türkçede görev ve amaç anlamında kullanılan misyon; bir kurumun var olma nedenidir, örgütten beklenen görev olarak tanımlanmaktadır. Vizyon ise, örgütün gelecekte başarmayı istediği hedeflerini kapsar. Vizyon geleceği görme, geniş görüşlü olma anlamlarında kullanılmıştır klasik bir yönetim bilimi kavramıdır (Emekçi, 2019, s. 31).

Örgütlerde faaliyette bulunan tüm üyelerin örgütün vizyonu ve misyonu hakkında bilgi sahibi olması ve benimseyip içselleştirmesi geleceğe yönelik atılacak adımlarda yol gösterici olması açısından önemlidir (Usman & Kaygusuz, 2018, s. 116). Şekil 12’de görüleceği üzere, değerlere; örgütsel ideallerin eklenmesi vizyon kavramını oluştururken, örgütsel hedefler ile bütünleştirildiğinde misyon kavramı ortaya çıkmaktadır (Kılıç M. , 2010, s. 86).



Şekil 12: Misyon Vizyon

III.2.5 Misyon

Misyon kavramı örgütler için en genel ifade ile “var olma amacı” ifadesiyle tanımlanmaktadır.

Biçimsel olarak misyon ifadesi örgütü benzer bir örgütten ayıran temel faaliyet alanını tanımlamaktadır. Bu nedenle misyonu belirlemek öncelikle örgütün varoluş amacını yani faaliyet alanını belirlemekle başlar. Misyonun, örgüt üyelerinin faaliyetlerine hayat verecek bir enerjiye sahip olması beklenmektedir. Ayrıca içeriğinde örgütün başarısına yönelik bir beklenti barındırmalıdır. Misyon içeriğinin örgütün değerleri, amacı, vizyonu, stratejisi ve davranış biçimleri ile harmanlanmış olması örgüt üyelerinin kurumsal kimliği tam olarak anlamalarına ve benimsemelerine katkı sağladığı düşünülmektedir (Barış, 2006, s. 4).

Misyon örgütün kuruluş kültüründen beslenmektedir. Örgütün varlığının en somut nedenidir. Misyon kavramı bir örgütün çıkış noktasını izah eder. Örgüt üyeleri açısından misyon, en üst düzeyde motive aracı ve o organizasyonda bulunmanın ilk nedenini açıklar. Örgüt üyelerinin “bu örgütte neden bulunuyorsunuz” sorusuna vereceği cevap

örgütün misyonunun açık bir ifadesidir. Örgüt misyonu o örgütün vardığı nokta ya da çevresi ile ilgili değil, örgütün kendisi ve geçmişi ile ilgilidir (Erkut, 2009, s. 63).

III.2.6 Vizyon

Vizyon kavramı en genel ifade ile “geleceğin resmi” olarak tanımlanmaktadır. Örgüt değerleri ve hedeflerinin en temel ifadesi olarak tanımlanmaktadır. Vizyon örgüt geleceği için bir yol haritası ortaya koymalıdır. Örgütlerden kendilerini tanımladıkları kurum kimliğinin ardından vizyonlarını belirlemesi beklenir. Vizyon aynen misyon gibi örgüt için kurumsal kimliği meydana getiren somut olgulardandır. (Usman & Kaygusuz, 2018).

Vizyon bireylerin ve örgütlerin ulaşmak istedikleri hedefleri gerçekleştirebilmek için yarattıkları idealizm içeren zihinsel modellerdir. Düşünsel anlamda oluşturulan vizyon arzulanan ve gerçekleştirmeye değer içeriğe sahip olmalıdır. Toplumunu oluşturan fertlerden oluşan örgütlerin gelişmesi tüm insanlığın gelişmesi anlamına gelir. Vizyon hedefe varmak için ortaya konan çabaları yönetmek için kullanılan geleceğin soyut halidir. Vizyondan beklenen motive edici, ahlaklı ve anlamlı olmasıdır (Kılıç M. , 2010, s. 88).

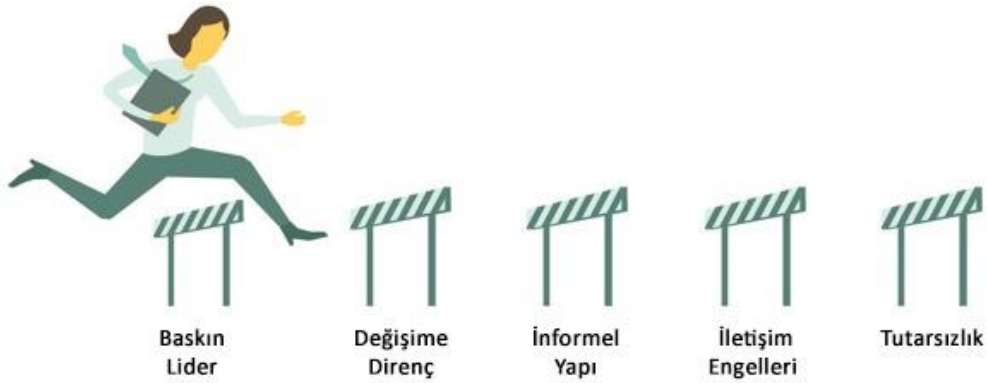
Yukarıda yapılan açıklamalar ışığında; Misyon kurumların amaçlarını, bulunmakta oldukları yeri açıklarken, vizyon, yapmakta olduklarını ve gelecekte nerede olmayı istediklerini içerdiği görülmektedir. Vizyon, söz konusu topluluğun gelecekteki hedefleri hakkında bilgi verir. “Hedefiniz nedir, nereye varmaya çalışıyorsunuz?” gibi soruların yanıtlarını kapsadığı sonucuna varılabilir.

III.2.7 Kurumsallaşma Sürecinde Karşılaşılan Güçlükler

Kurumsallaşma, örgütlerin varlık ve faaliyetlerinin fertlerin varlık ve isteklerine bağımlı olmadan sürdürebilmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu bölüme kadar anlatılanlardan

yola çıkararak, kurumsallaşmanın örgütteki hatayı, suiistimali ve kayırmacılığı önleyeceği ve süreçleri yalınlaştırılarak takibini kolaylaştıracağı sonucuna varılabilir.

Aynı zamanda kurumsallaşma maddi manevi kaynak israfını önler ve maliyetlerle bürokrasiyi azaltır. Örgüt faaliyetlerindeki süreçler hızlanır verimlilik artar. Günümüzde kurum olmak, kurumsal politikalar ve yasalar ile tanımlanmış örgüt değerlerinin iç ve dış çevreyle etkin bir paylaşım içerisinde olunmasını gerektirmektedir (Uzun, 2019, s. 76).



Şekil 13: Kurumsallaşma Önündeki Engeller

Küreselleşmenin bir sonucu olarak çok uluslu şirketlerin çoğalması ve teknoloji-iletişim alanında yaşanan gelişmeler, dolayısı ile mali piyasaların bütünleşmesi beraberinde bilgiye ihtiyacın artmasıyla şeffaflaşma ve kurumsallaşma ihtiyacını doğurmuştur (Celayir, 2021, s. 24). Tüm bu faydalarına rağmen kurumsallaşma zor bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır ve kurumsallaşmanın önünde psikolojik ve stratejik engeller bulunduğu görülmektedir. Meslek örgütlerinde kurumsallaşma önündeki engelleri sıralayacak olursak;

- Baskın lider karakterinin kişisel istekleri doğrultusunda yönetim anlayışını benimsemiş olması liste başı sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Karar vericilerin egosunun örgüt çıkarlarının önüne geçmesi ve karar alırken duygusal davranarak profesyonelliği ve rasyonelitenin ihmal edilmesi (Çalışkanel, 2018, s. 66), kurumsallaşma sürecinde ortaya çıkan sorunların üstesinden gelinebilmesi, liderin kurumsallaşma istek ve kabiliyetlerinin kapasitesi ile doğru orantılı olduğu görülmektedir. Kurumsallaşamamış örgütlere bakıldığında ilk göze çarpan unsurun katılımcı, şeffaf ve esnek bir yönetim tarzına sahip yöneticilerin olmamasıdır.
- Süreç olarak kurumsallaşma, yönetsel ve organizasyonel olarak değişimi gerektirmektedir. Örgüt üst yönetimin süreci benimsemeyerek kurumsallaşmaya direnç göstermesi yani değişime istekli olmayan yönetim kurulu üyelerinin süreci aksatması ya da geciktirmesi yine kurumsallaşma önündeki engellerdendir. Kurumsallaşma sürecinin profesyonelce planlanmaması ve kurumsallaşmanın gelinecek son nokta değil bir süreç olduğu örgüt üyelerince tam olarak anlaşılmış olması beklenmektedir. Örgüt üyelerinin yeteri kadar bilgilendirilmemesi, eğitilmemesi, çalışanların yetersizliği ve kurumsallaşmanın örgütün ortak değeri olarak benimsenmemesi örgütün kurumsallaşmasını geciktireceği söylenebilmektedir (Orta, 2012).
- Örgütün formel bir yapıya kavuşturulmamış olması; Organizasyon yapısında ilkelerin ve sistemlerin belirtilmemiş, faaliyetlerin

standartlaştırılmamış olması kurumsallaşmanın önündeki en büyük engellerden sayılmaktadır. Örgüt içerisinde yetki devri ve sorumlulukların net bir şekilde ortaya konulmamış olması ve iş tanımlarının yazılı olarak yapılmamış olması kurulmaya çalışılan sisteme değil kişilere bağımlılığı artırmaktadır (Aylan & Koç, 2017, s. 569).

- Örgütün iç ve dış dinamiklerle etkin bir iletişim sistemi oluşturamamış olması, örgüt üyeleri arasındaki ilişkilerin uyumsuzluğu örgüt amaç ve hedeflerinin istikametine aykırı iletişim dili gelişmesine neden olacağından eksik örgütsel iletişim kurumsal bir bakış açısına engel olacağı düşünülmektedir.
- Söylem ve faaliyetlerinde tutarsız olan yapılara olan ilgi ve itibarın azalması tutarsızlığın örgüt üzerindeki olumsuz sonuçlarından sayılmaktadır. Örgütlerde meydana gelen tutarsızlık belirsizliğe neden olacağı için örgüt imajını zedelemekte ve bunun sonucunda zayıflayan meşruiyet örgütlerin kurumsallaşmasına ciddi engel teşkil edecektir (Tur, 2019, s. 23).

III.3 Kurumsallaşmanın Sonuçları

Örgütler açısından bakıldığında kurumsallaşma, belli kişilere endeksli değil bağımsız kuralların ve belli standartların olduğu, gelişen ve değişen çevre koşullarına uyumlu bir kurum yapısını anlatmaktadır. Aynı zamanda bir sonuç olan kurumsallaşma amaçları örgütler için en nihayet ulaşılmayı bekleyen neticeler bütünü olarak görülmektedir. Kurumsallaşma yönetim bilimleri açısından örgütün kendisi için bir amaç değil, elzem olan güvenin ve iş dürüstlüğünün sağlanması için bir araç olarak görülmektedir (Türedi, Ala, & Tepegöz, 2018, s. 3).



Şekil 14: Kurumsallaşmanın Sonuçları

Örgütler sürekli değişen çevresel şartlarda devamlılığını sürdürmek zorundadırlar. Sürdürülebilir olmanın ön koşulu örgüt yapısının, iş görme şekillerinin, kullanılan yöntem ve teknolojinin yaşanan değişime ayak uyduracak şekilde yenilenmesidir. Yaşanan değişimin örgüt üyelerince benimsenip değerler sistemine dönüşmesi şekil 14'ten görüleceği gibi "Kanunen Tanınma", "Varlığın Sürekliliği", "Birey ve Örgütün Amaç Uyumu", ve "Kurumsal Kimlik Kazanma" gibi süreçlere bağlıdır (Kurt B. , 2009, s. 88).

Hemen her alanda sürdürülebilirliğe doğru küresel bir dönüşüm göze çarpmaktadır. Sürdürülebilir bankacılık, sürdürülebilir pazarlama, sürdürülebilir kalkınma gibi diğer birçok endüstri uygulamalarına sürdürülebilirlik düşünceleri dâhil olmaya başladı. Muhasebe endüstrisi ve muhasebe disiplini için de aynı söylemek mümkündür. Sürdürülebilirliği tüm sosyal ve çevresel faktörleri ile muhasebenin tüm yönlerine dâhil etme ve bu faktörlerin performansı nasıl etkilediğini değerlendirme konusunda her geçen yıl artan bir talep vardır (Ozili, 2021, s. 4).

Kanunen Tanınma: Örgütler hukukun emir ve yaptırımlarına uymak durumundadırlar. Ülkenin hukuki yapısı kurumların örgütsel şekline etki etmektedir. Örgütler yasalarla birlikte buna ilaveten anayasa, tüzük, yönerge ve yönetmeliklere de uymak zorunda oldukları gibi din ve töre gibi sosyal ilişkileri yönlendiren toplumsal değerleri de dikkate almak durumundadırlar. Ticari ya da kamusal örgütlerin varlıkları ülkemizde çeşitli kanunlarla onanır ve hareket alanı sınırlandırılır. Dolayısıyla kanunen tanınma yani meşruluk kurumsallaşmanın hem amacı hem de sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sebeple örgüt, içerisinde bulunduğu sosyal sistemin değerlerini, normlarını iyi okumalı, yakından takip etmeli ve bunları örgütünün değerleri ile uyumlaştırarak örgütsel bir kültür haline getirmelidir (Tokyüz, 2019, s. 37).

Varlıklarını Sürdürebilir Kılma: Örgütler dinamik bir mekanizma oldukları için değişen şartlara uyum sağlayabilecek şekilde var olmayı isterler. Devamlılık kurumların temel amaçlarından. Yönetim sorunlarının çözülmesi, kurumsallaşma ve böylece elde edilen devamlılık sadece örgüt üyeleri için olduğu kadar aynı zamanda çalışanlar, paydaş grupları ve ülke kurumsallaşması açısından da önem arz etmektedir (Kobal & Yıldırım, 2016, s. 117).

Bireysel ve Örgütsel Amaç Uyumu: Kurulmuş tüm örgütler kişilerden oluştuğu için sosyal bir varlık olma niteliği taşırlar. İnsanlar bireysel ihtiyaçlarını ön planda tutar ve kişisel çıkarların temini için örgütlere girmektedirler. Ters açıdan bakıldığında durum örgütler açısından da aynıdır. Örgütler de amaçları doğrultusunda üyelere yararlanarak hedeflerine ulaşmaya çalışırlar. Burada fertlerin ve örgütlerin amaçlarının uyumlu olması önemlidir, aksi takdirde faal olmak mümkün olmayacaktır (Erdem A. T., 2019, s. 45).

Kurumsal Kimlik: Kurumsallaşma sürecinin neticesi ve son adımı olan kurumsal kimlik, kurumu diğer benzerlerinden ayıran bir yapı olarak ilişkilendiren değerler sisteminin bütününe kapsamaktadır. Kurumsal kimliğin en belirgin faydası örgüt üyelerini motive eden merkezi bir kuvvet olduğu düşünülmektedir. Örgüt iç ve dış çevresinin, örgütün hedef ve kültürünü berrak bir şekilde anlamaları örgüt ile daha güçlü bağlar kurarak desteklemelerini beraberinde getirecektir (Hepkon, 2003, s. 176).

IV. BÖLÜM ANKET ÇALIŞMASI VE WEB SİTELERİ ANALİZİ

Bu bölümde, muhasebe meslek örgütlerinde yöneticilerinin bağlı oldukları meslek odalarının kurumsallaşma seviyelerine bakışları üzerine yapılan bir araştırma ve kurumsal web sitelerinin kurumsallık açısından bir analizi yer almaktadır.

Muhasebe meslek örgütlerinin kurumsallaşması konusunda üç açıdan araştırma çalışması yürütülmüştür. İlki, muhasebe meslek örgütlerindeki kurumsallaşma düzeyine örgüt başkanlarının nasıl baktığını çözümlmek üzere yapılan ankettir (Houston, 2016, s. 15).

İkincisi; örgütlerde kurumsallığın vitrini niteliğinde görülen web sayfalarının kurumsallık açısından yeterli olup olmadığı konusunda teknik incelemedir. Üçüncüsünde ise SMMMO ve YMMO kurumsal web sitelerinde beyan edilen misyon ve vizyon metinlerinin, içerik analizi yapılmıştır.

IV.1 Kurumsallaşma Algularına Yönelik Anket Çalışması

Araştırmada TÜRMOB (Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği) verilerine göre 77 Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası Başkan ve 8 Yeminli Mali Müşavirler Odası başkanlarının katılımcı olmaları sağlanmıştır.

Araştırma evrenine bağlı örneklem 85 meslek odası başkanından oluşmaktadır. Bu bölümde oda başkanlarına yöneltilen soru ve yargılara alınan görüşlerin değerlendirilmesi yer almaktadır.

IV.1.1 Araştırmanın Metot ve Yöntemi

Bu bölümde önceki bölümlerde işlediğimiz konular çerçevesinde muhasebe meslek örgüt yöneticilerinin bağlı buldukları örgütün kurumsallaşma seviyesine bakış açıları ile ilgili bir araştırma yürütülmüştür.

Ülkemizde faaliyet gösteren Muhasebe meslek odalarının kurumsal bir kimliğe sahip olup olmadıklarını, yöneticilerinin kurumsallaşmaya bakış açılarını ve onların gözünden kurumsallaşma düzeylerinin ne seviye de olduğunu belirlemek için yapılan araştırmadan elde edilen sonuçlar ve değerlendirmeler bu bölümde ele alınacaktır.

IV.1.2 Araştırmanın Amacı ve Önemi

Akademi dünyasında muhasebe meslek mensuplarının kendi mesleklerine bakış açıları ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde genellikle mesleki uygulamalar, sorunlar ve etik konularına yoğunlaşıldığı görülmektedir. Buna karşın meslek mensuplarının ait oldukları meslek odalarının kurumsallaşma seviyelerini değerlendirmeleri üzerine çok fazla çalışmaya rastlanmamıştır. Örgütlerde kurumsallaşma, hem ülkemizde hem de dünya genelinde sosyal ve ekonomik hayatın gelişmesini sağlayan ve kontrol mekanizmalarının sağlıklı işleyişine olanak tanıyan önemli faktörlerden görülmektedir.

Örgütlerde kurumsallaşmanın amacı, organizasyon yapılarını sistemli bir hale getirmek, örgütün yaşanan gelişme ve yenilikleri kaçırmasına mani olmak, örgüt faaliyetlerini belli standartlara sokmak ve öngörülebilir bir düzen oluşturarak organizasyonun itibarını ve kalıcılığını sağlamaktır. Burada yer verilen araştırmada maksat, muhasebe meslek örgüt yöneticilerinin yönettikleri organizasyonlarda kurumsallaşmanın

olup olmadığı, varsa hangi seviyede olduğunu ve yöneticilerin kurumsallaşmaya bakış açılarını tespit etmektir.

Muhasebe “Sosyal Sorumluluk” kavramına en üst düzeyde önem veren bir disiplindir. Muhasebe çıktıları ile karar alıcıların tüm kararlarını doğru vermelerini sağlayacak nitelikte olmalıdır. Bu bağlamda bir ekonominin en önemli mekanizmalarından olan muhasebe mesleğinin kurumsallaşma düzeyinin yüksek olması gereklidir. Çünkü karar alıcıların en önemli destek noktası olan veriler finansal tablolardır.

Finansal tabloların üreticisi olan meslek mensuplarının kurumsallaşma algısının olması ve bu bilinçle hareket etmesi güven ortamının tesisinde son derece önemlidir. Meslek mensuplarının bağlı bulunduğu odaların kurumsallaşmaya bakış açıları ve farkındalık düzeyi ise oda mensuplarının da benzer tutum sergilemesine yol açabilecektir. Eğer odalar kurumsallaşmaya önem veriyor ve bunu üyelerine hissettiriyorsa, kurumsallaşma bilinçleri ve düzeyleri yüksek ise üyeler ister istemez şartlara uyacaklardır.

Kurumsallaşma ve muhasebe ile ilgili birçok çalışma yürütülmüş ancak meslek odalarının kurumsallaşma kavramı ile ilişkilerini, algılarını, bilinç düzeylerini ve kurumsallaşmaya verdikleri önemi gösteren çalışmalar nadirdir. Bu nedenle tüm karar alıcıların kararlarını etkileme düzeyi oldukça yüksek olan muhasebe mesleğinin temsilcileri olan meslek odalarının kurumsallaşma düzeylerini ortaya koymak son derece önemlidir.

IV.1.3 Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada objektif olarak yapılan ölçmeler ve sayısal verilerle ortaya koyulabilecek nicel araştırma modeli kullanılmıştır.

IV.1.4 Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmada TÜRMOB (Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği) verilerine göre 77 Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası Başkan ve 8 Yeminli Mali Müşavirler Odası başkanlarının katılımcı olmaları sağlanmıştır. Araştırma evrenine bağlı örneklem 85 meslek odası başkanından oluşmaktadır.

IV.1.5 Araştırmanın Kısıtları

Meslek örgütlerinde kurumsallaşma konusunda yapılan bu araştırma Türkiye'de il ve ilçelerde faaliyet gösteren 77 SMMM ve 8 YMMO oda başkanlarını kapsamaktadır. Çalışma 09.07.2020 ila 26.11.2020 tarihleri arasında yapıldığından bu tarihten sonra teşekkül eden odalar çalışma kapsamından hariç bırakılmışlardır. Bunun yanı sıra cevaplayıcıların belirtilen yargılara vermiş oldukları cevaplarda objektif olup olmadıkları bilinmemektedir. Mevcut iş yüklerinin Covid – 19 süreci ile daha da fazlalaşması, bilinmezlik ve psikolojik faktörlerde çalışmanın diğer kısıtlarıdır.

IV.1.6 Araştırmanın Veri Toplama ve Analiz Yöntemi

Meslek örgütlerinde kurumsallaşma konusunda yapılan bu araştırmada veri toplama yöntemi olarak dijital anket formları kullanılmıştır. Anket Ülkemizde bulunan 77 SMMM ve 8 YMMO oda başkanına dijital ortamda yollanarak yapılmıştır. Toplamda 85 kişiye yollanan anketimizi 85 kişi doldurmuştur. Ülkemizde 71 il ve 6 ilçede ayrı muhasebeciler odası mevcutken Ağrı, Ardahan, Bayburt, Bingöl, Hakkâri, Iğdır, Kilis, Siirt, Şırnak ve Tunceli illeri bölgesel olarak diğer illere bağlı bölge odaları altında faaliyet göstermektedirler.

Bu ankette yöneltilen soruların hazırlanmasında (Direk, 2019), (Bay, Akpınar, & Erarabacı, 2018), (Yalçın, 2012), (Seçkin, Demirel, & Özçınar, 2016), (Doğan, 2008), (Tefek, 2016) , (Dinç & Karakaya, 2014), (Ataman, Gökçen, Cavlak, & Cebeci, 2017) ve (Altan, 2004)'ın çalışmalarından faydalanılarak yeni eklemelerle anket soruları geliştirilmiştir.

IV.1.7 SMMMO ve YMMO Başkanları Anket Çalışması Analizi

Muhasebe meslek örgütlerinde yöneticilere yönelik yaptığımız anket çalışmasında 81 ilde muhasebe meslek odaları başkanlarının katılımı sağlanmaya çalışılmıştır. Online yapılan ankette katılımcılara toplam 21 soru yöneltilmiştir.

İki bölümden oluşan anketimizin ilk bölümünde kitleyi analiz edebilmek için kişisel sorular sorulmuştur. Bu bölümde katılımcılara yöneltilen sorular şunlardır;

1. Bağlı Olduğunuz Meslek Odası
2. Cinsiyetiniz
3. Yaş Grubunuz
4. Eğitim durumunuz
5. Çalışma süreniz

İkinci ve asıl bölümde ise katılımcılara bağlı buldukları meslek örgütlerini kurumsallaşma açısından değerlendirmeleri istenmiş örgütün kurumsallık seviyesine bakış açıları sorgulanmıştır. Bu bölümde yöneltilen sorular şunlardır;

1. Meslek örgütümüz kurumsal kimliğe sahiptir.
2. Oda üyeleri ve kamuoyu ile doğru ve açık bilgi paylaşımını desteklemektedir.
3. Yöneticiler tüm taraflara karşı hesap verme yükümlülüğünün farkındadır.
4. Örgüt yönetimi tüm faydalanıcılar ve tüm taraflara karşı adil davranmaktadır.
5. Odamız toplumsal değerler ve kanunlara karşı sorumluluk duyar.
6. Örgüt üyeleri için eğitim faaliyetleri yapılmaktadır.
7. Odamızın web sitesi bilgilendirme amaçlı rutin olarak güncellenmektedir.
8. Muhasebe meslek odamız çevresel değişimlere uyum sağlamakta zorlanmaz.
9. Meslek mensuplarının örgüte karşı aidiyet duyguları yüksektir.
10. Muhasebe Meslek Odamız değişime açıktır.
11. Oda başkanın görüşü her zaman ön plandadır.
12. Odamız kurumsal bir yapıya kavuşmasında dirençle karşılanabilmektedir.
13. Odamızda şu anki ya da önceki başkanın yakınları çalışmaktadır.
14. Odamızın amaç, vizyon ve misyonunu yeterli buluyorum.
15. Bir önceki soruya cevabınız olumsuz ise; odanızın amaç, vizyon ve misyonuna neler eklemek isterdiniz?
16. Muhasebe meslek odalarının kurumsallaşması adına eklemek isteklerinizi lütfen aşağıya yazınız.

Ankette yer alan ifadelerin yanıtları 5’li Likert tipi ölçeğe göre düzenlenmiştir.

Örneğin, “Muhasebe Meslek Odamız değişime açıktır.” ifadesinin yanıtı için; “1- Kesinlikle Katılıyorum”, “2- Katılıyorum”, “3- Kararsızım”, “4- Katılmıyorum”, “5- Kesinlikle Katılmıyorum” şeklinde beş seçenek yer almaktadır.

Sıra	Anket Soruları	Kaynaklar
1	Meslek örgütümüz kurumsal kimliğe sahiptir.	(Bay, Akpınar, & Erarabacı, 2018), (Direk, 2009)
2	Meslek örgütümüz üyeleri ve kamuoyu ile doğru ve açık bilgi paylaşımını desteklemektedir.	(Direk, 2009)
3	Örgüt yöneticileri tüm taraflara karşı hesap verme yükümlülüğünün farkındadır.	(Tefek, 2016), (Direk, 2009)
4	Örgüt yönetimi tüm faydalanıcılar ve tüm taraflara karşı adil davranmaktadır.	(Tefek, 2016)
5	Örgütümüz toplumsal değerler ve kanunlara karşı sorumluluk duygusu içerisindedir.	(Direk, 2019), (Ataman, Gökçen, Cavlak, & Cebeci, 2017), (Dinç & Karakaya, 2014)
6	Örgüt üyeleri için eğitim faaliyetleri yapılmaktadır.	(Yalçın, 2012), (Direk, 2009)
7	Oda web sitesi bilgilendirme amaçlı rutin olarak güncellenmektedir.	Yazar tarafından oluşturulmuştur.
8	Meslek odamız çevresel değişimlere uyum sağlamakta zorlanmaz.	(Bay, Akpınar, & Erarabacı, 2018), (Direk, 2009)
9	Meslek mensuplarının örgüte karşı aidiyet duyguları yüksektir	(Direk, 2019), (Altan, 2004)
10	Odamız değişime açıktır.	(Seçkin, Demirel, & Özçınar, 2016), (Direk, 2019)
11	Oda başkanının görüşü her zaman ön plandadır.	(Bay, Akpınar, & Erarabacı, 2018)
12	Odamız kurumsal bir yapıya kavuşmasında dirençle karşılaşabilmektedir.	(Direk, 2019)
13	Odamızda şu anki ya da önceki başkanın yakınları çalışmaktadır.	Yazar tarafından oluşturulmuştur.
14	Odamızın amaç, vizyon ve misyonunu yeterli buluyorum.	(Doğan, 2008)
15	Bir önceki soruya cevabınız olumsuz ise; odamızın amaç, vizyon ve misyonuna neler eklemek isterdiniz?	Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 7: Ankette Kullanılan Yargıların Kaynaklar Tablosu

Tablo 7’den de anlaşılacağı üzere anket çalışmasında soru ve yargıların hazırlanmasında (Direk, 2019), (Bay, Akpınar, & Erarabacı, 2018), (Yalçın, 2012), (Seçkin, Demirel, & Özçınar, 2016), (Doğan, 2008), (Tefek, 2016) , (Dinç & Karakaya, 2014), (Ataman, Gökçen, Cavlak, & Cebeci, 2017) ve (Altan, 2004)’in çalışmalarından faydalanılarak yeni eklemelerle anket soruları geliştirilmiştir.

IV.1.8 Anket Sonuçları ve Analiz

Bu bölümde ankete ilişkin güvenilirlik analizi, demografik veriler ve hipotez testleri yer almaktadır.

IV.1.9 Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	N of Items
,811	,849	14

Tablo 8: Güvenilirlik Analizi

Araştırmada yer alan 14 adet ölçek önerme sorularının güvenlik düzeyinin belirlenmesi için Cronbach’s Alpha değerine bakılmış ve bu değer 0,811 olarak bulunmuştur. Çıkan bu sonuç araştırmada kullanılacak önermelerin güvenilir olduğunu göstermiştir. Söz konusu sına sonu yu karıda Tablo 8’ de gösterilmiştir.

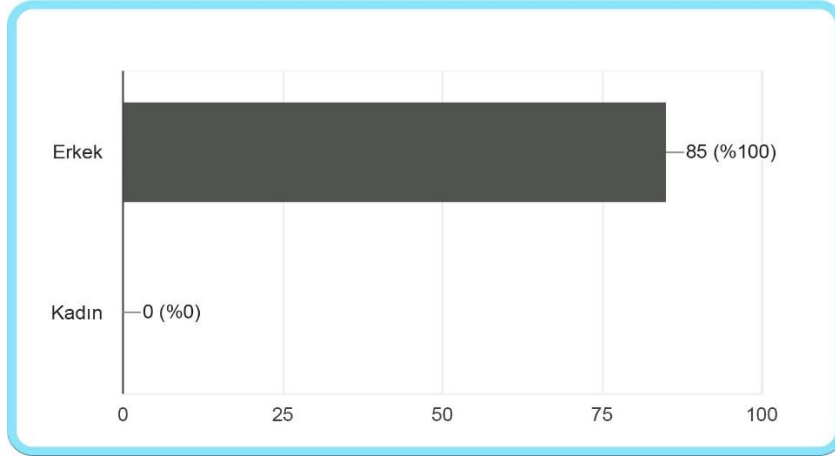
IV.1.10 Demografik Değişkenlere İlişkin Analiz Sonuçları

Bu bölümde ankete katılanların demografik bilgilerinin dağılımı verilmiştir. Tablo 9 aracılığıyla bu verilere ilişkin dağılım görülmekte, Grafik 1 – 4 ile detaylı analiz sonuçları açıklamaktadır.

Cevaplayıcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Frekans Dağılımı Tablosu					
Yaş			Eğitim Durumu		
26-35 Yaş Arası	2	2,4	Lise	3	3,5
36-45 Yaş Arası	25	29,4	Ön Lisans	2	2,4
46 Yaş ve Üstü	58	68,2	Lisans	57	67,1
Toplam	85	100	Yüksek Lisans	23	27,1
Coğrafi Bölge			Toplam	85	100
Akdeniz Bölgesi	14	16,5	Mesleki Tecrübe		
Doğu Anadolu Bölgesi	7	8,2	5 ila 10 Yıl Arası	2	2,4
Ege Bölgesi	10	11,8	11 ila 15 Yıl Arası	2	2,4
Güneydoğu Anadolu Bölgesi	8	9,4	16 ila 20 Yıl Arası	28	32,9
İç Anadolu Bölgesi	16	18,8	21 ve Üzeri	53	62,4
Karadeniz Bölgesi	16	18,8	Toplam	85	100
Marmara Bölgesi	14	16,5			
Toplam	85	100			

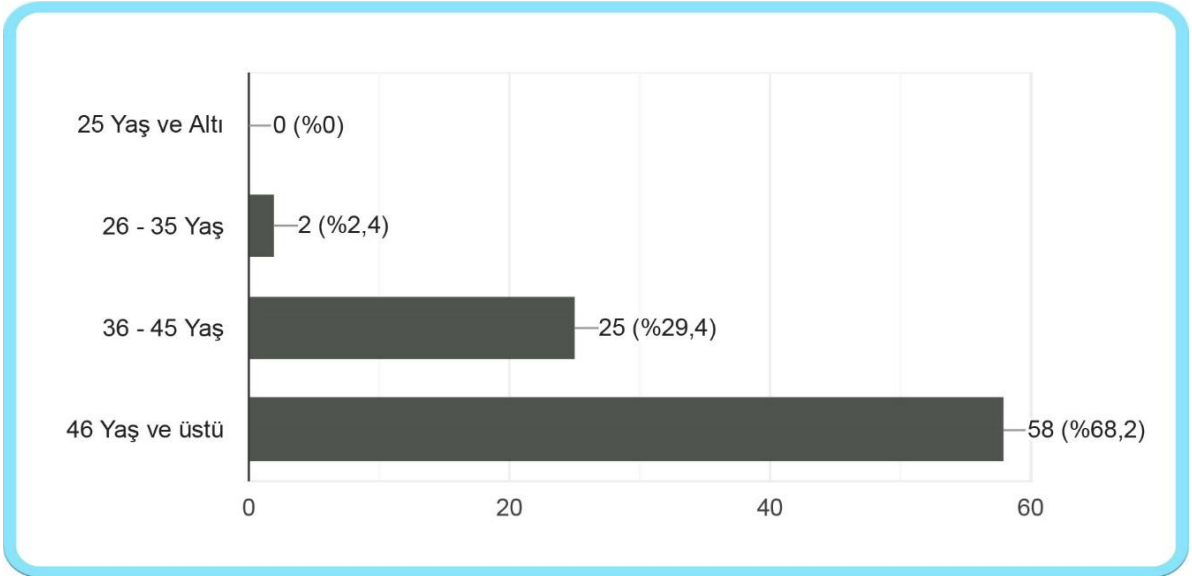
Tablo 9: Cevaplayıcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Frekans Dağılımı Tablosu

Online yapılan ankette katılımcılara toplam 21 soru yöneltilmiştir. Sorulan ifadeler verilen yanıtların grafikleri şu şekildedir;



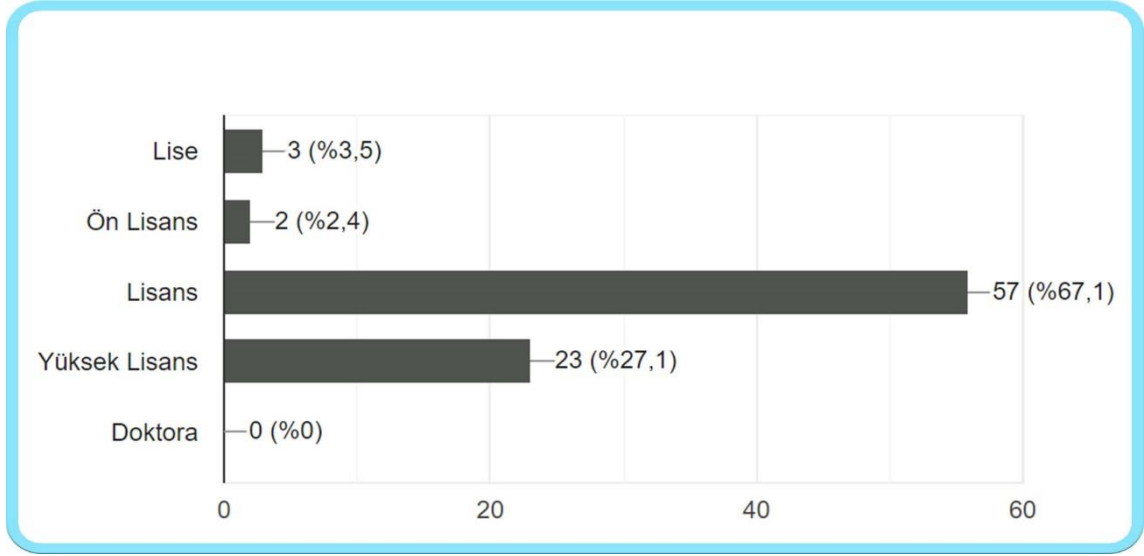
Grafik 1: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

Grafik 1’de görüleceği üzere ankete katılan tüm oda yöneticilerinin cinsiyeti erkektir.



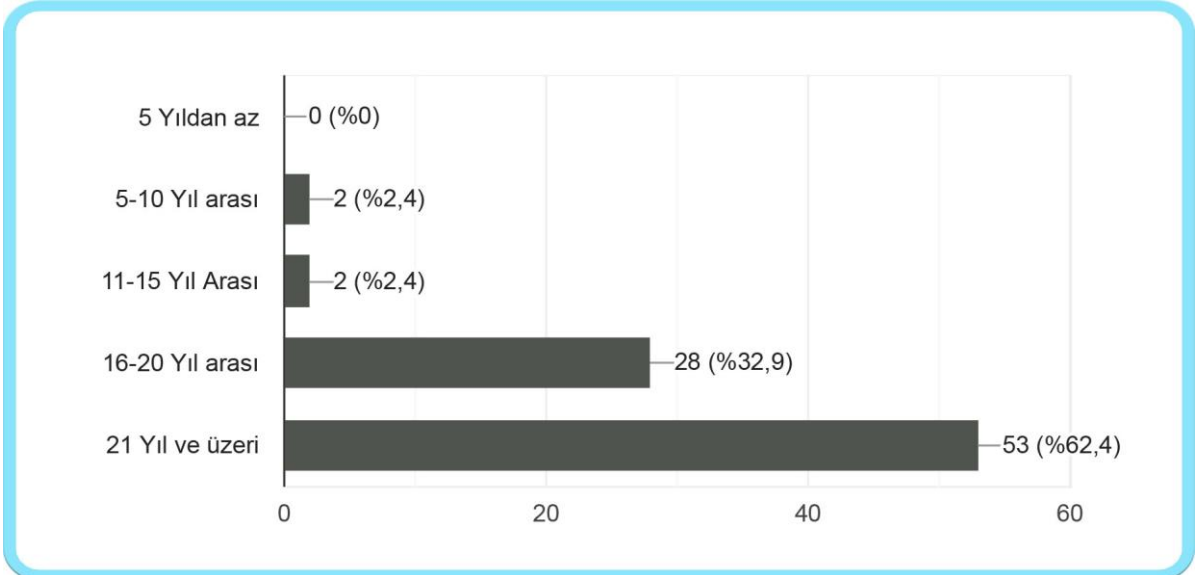
Grafik 2: Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımları

Grafik 2’de ankete katılanların yaş grubu dağılımında en büyük kitleyi %68,2 ile 46 yaş ve üzeri olanlar oluştururken, katılımcıların kalan %29,4’lük kısmı ise 36-45 yaş aralığında olduklarını ifade etmişlerdir. Kalan %2,4 ise 35 yaş altındadır.



Grafik 3: Katılımcıların Eğitim Durumları

Grafik 3’de cevaplayıcıların %67,1 gibi büyük bir bölümünün lisans mezunlarından oluştuğu görülmektedir. Ankete katılanların %27,1’i yüksek lisans, %2,4’ü ön lisans, %3,5’i ise lise mezunu olduğunu beyan etmiştir.

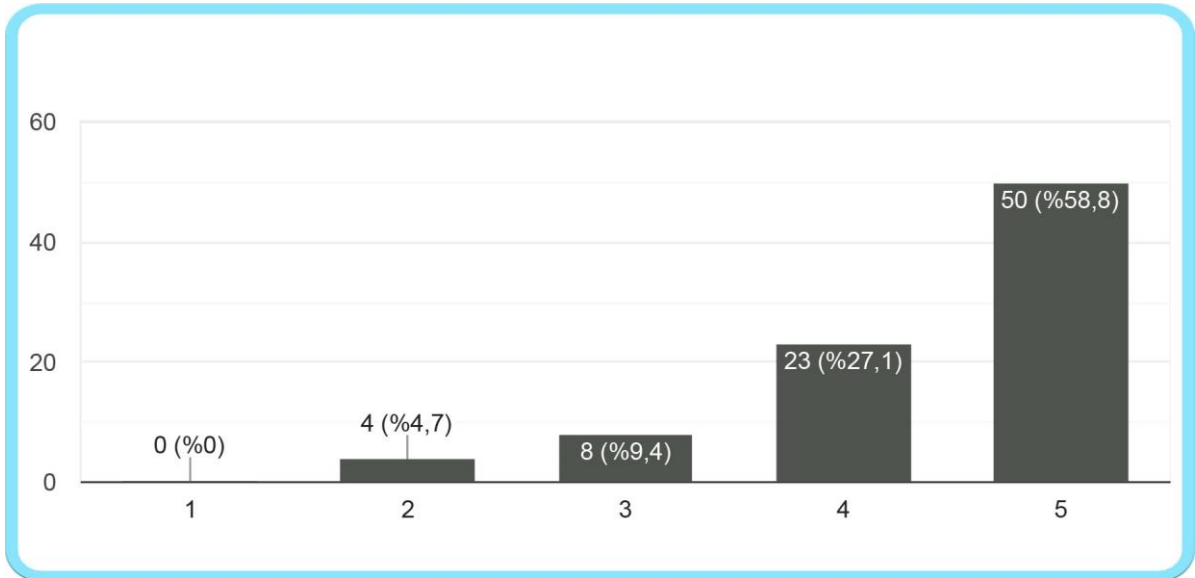


Grafik 4: Çalışma Sürelerine Göre Dağılımlar

Ankete katılanlara meslekteki çalışma süreleri sorulmuştur. Grafik 4’te bu soruya verilen yanıtlar görülmektedir. Ankete katılan deneklerin verdikleri cevaplara göre; katılımcıların %2,4’ü meslekte 10 yıldan daha az bir çalışma süresine sahipken, bir o kadarlık kısmı da 11-15 yıl arasında mesleki tecrübelerinin olduğunu beyan etmişlerdir. %32,9’luk kısım 16-20 yıl arasında bir çalışma süresine sahip. Ankette en çok verilen 21 yıl ve üzeri seçeneği ise katılımcıların %62,4’ünü kapsamaktadır.

IV.1.11 Anket Formunda Yer Alan Yargılara Verilen Cevaplar

Anket formu ile katılımcılara sunulan yargılara ilişkin görüşlerini, “1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde belirtmeleri istenmiştir. Grafik 5 – 18 arasında bu cevapların dağılımı görülmektedir.

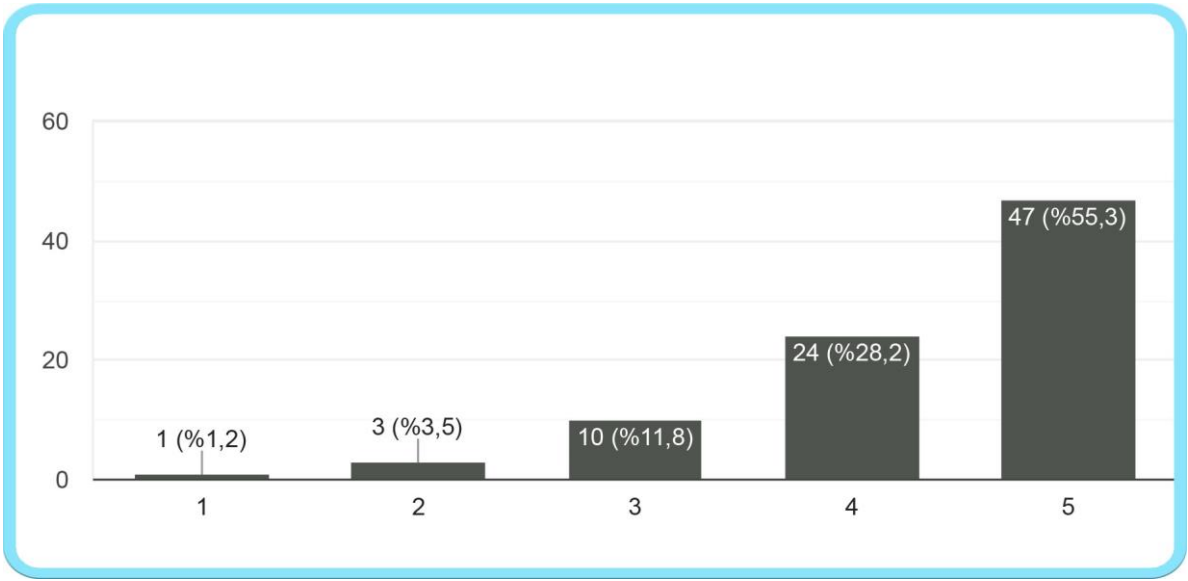


Grafik 5: Kurumsal Kimlik Sahipliğine İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Grafik 5’te görüleceği üzere ankete katılanlar arasından %58,8’lik bir kesim bağlı buldukları meslek örgütünün kurumsal bir kimliğe sahip olduğunu düşünürken kalan

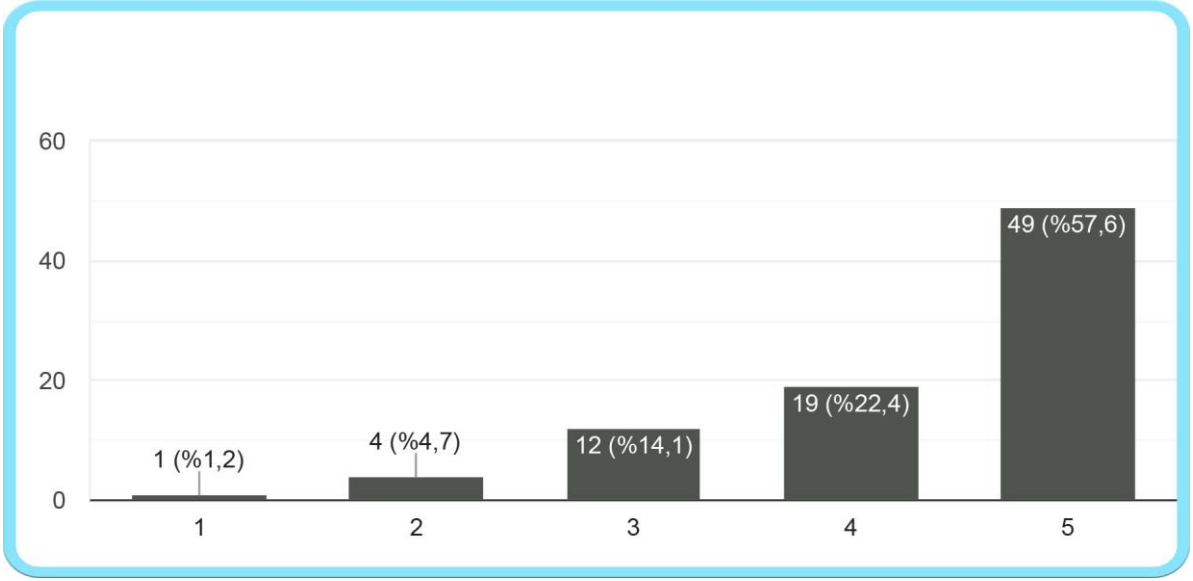
%41,2'lik kesim de kısmen kurumsal olduklarını ya da kurumsallaşmanın örgütlerinde zayıf olduğunu ifade etmektedirler.

Buradan anlaşılacağı gibi muhasebe meslek odaları yöneticilerinin yarıdan fazlası yönettikleri odalarının kurumsal bir yapıya sahip olduğu kanaatindedir.



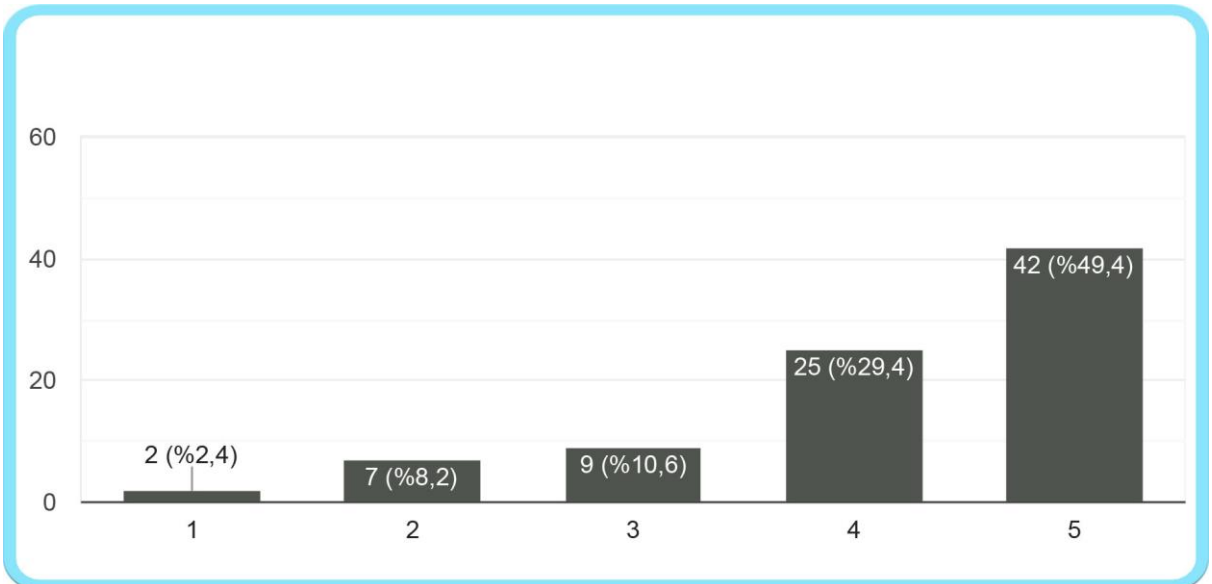
Grafik 6: Doğru ve Açık Bilgi Paylaşımına Yönelik Görüşler

Grafik 6'ya göre, ankete katılanların %55,3'ü "Meslek örgütümüz üyeleri ve kamuoyu ile doğru ve açık bilgi paylaşımını desteklemektedir" yargısına kesinlikle katılıyorum derken %28,2'si de katılıyorum diyerek bu durumu onaylamaktadır. Yaklaşık %17'lik bir kesim kararsız ya da katılmayanlardan oluşmaktadır.



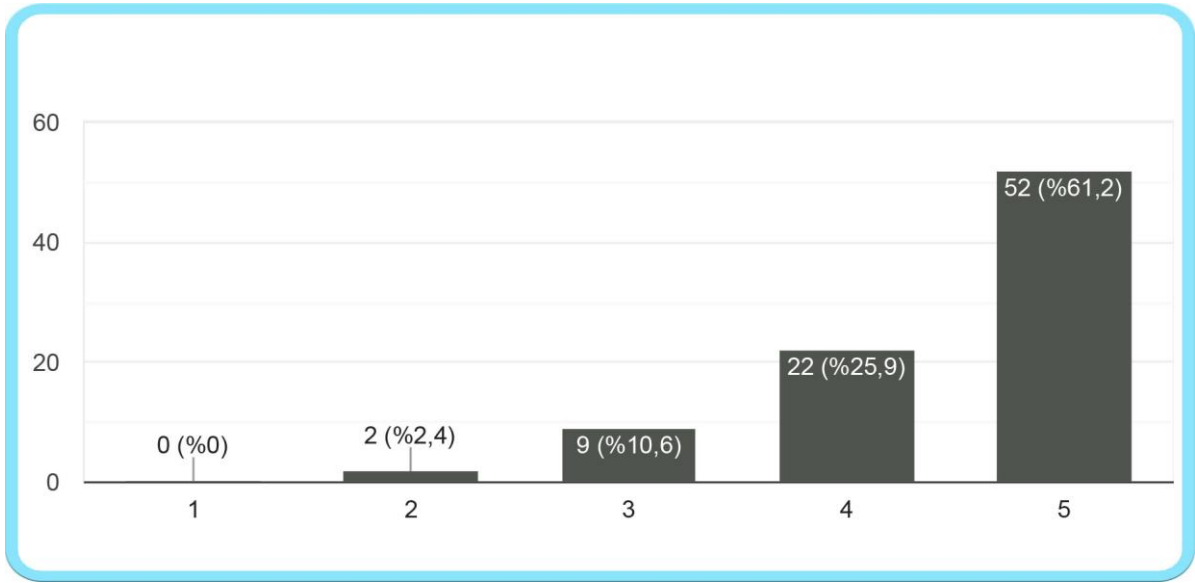
Grafik 7: Hesap Verme Yükümlülüğüne İlişkin Görüşler

Grafik 7’de görüleceği üzere “Örgüt yöneticileri tüm taraflara karşı hesap verme yükümlülüğünün farkındadır.” yargısında katılımcıların yarısından fazlası (%57,6) oda yöneticilerinin hesap verme yükümlülüğünün farkında olduğunu düşünmektedirler.



Grafik 8: Adillik Algısına İlişkin Görüşler

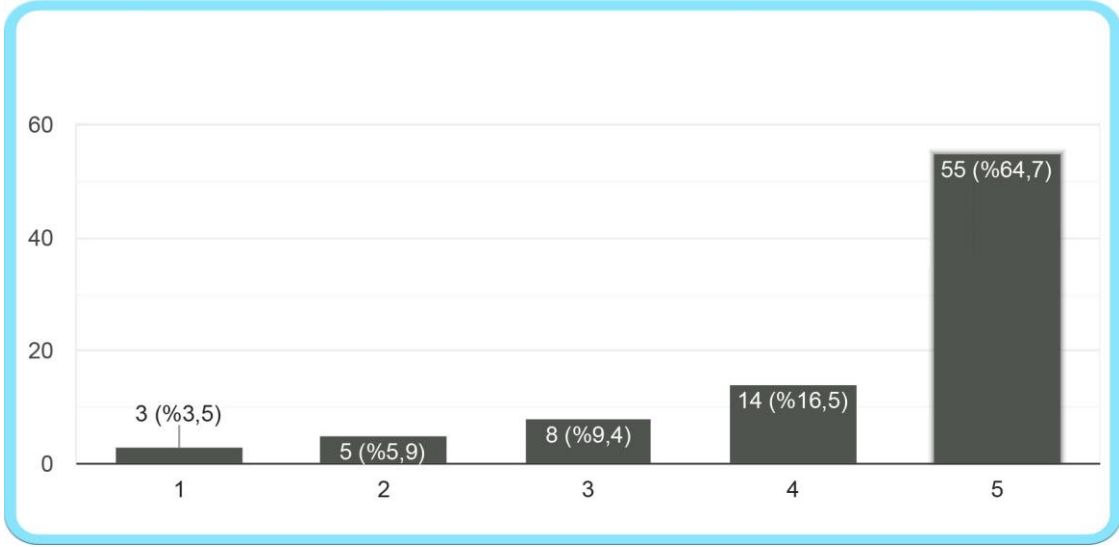
Grafik 8'e göre; ankete katılanlara yöneltilen "Örgüt yönetimi tüm faydalanıcılar ve tüm taraflara karşı adil davranmaktadır." önermesine %49,4'lük bir kesim kesinlikle katılıyorum, %29,4'lük bir kesim de katılıyorum cevabını vererek büyük oranda yönetimin adilane davrandığını düşünmektedir. Buna karşın yaklaşık %21'i teşkil eden bir grup ise yönetimlerin adaleti konusunda kararsız ya da olumsuz düşünce beyan etmektedir.



Grafik 9: Tablo 15: Toplumsal Değerler ve Kanunlara Karşı Sorumluluk Algısına İlişkin Görüşler

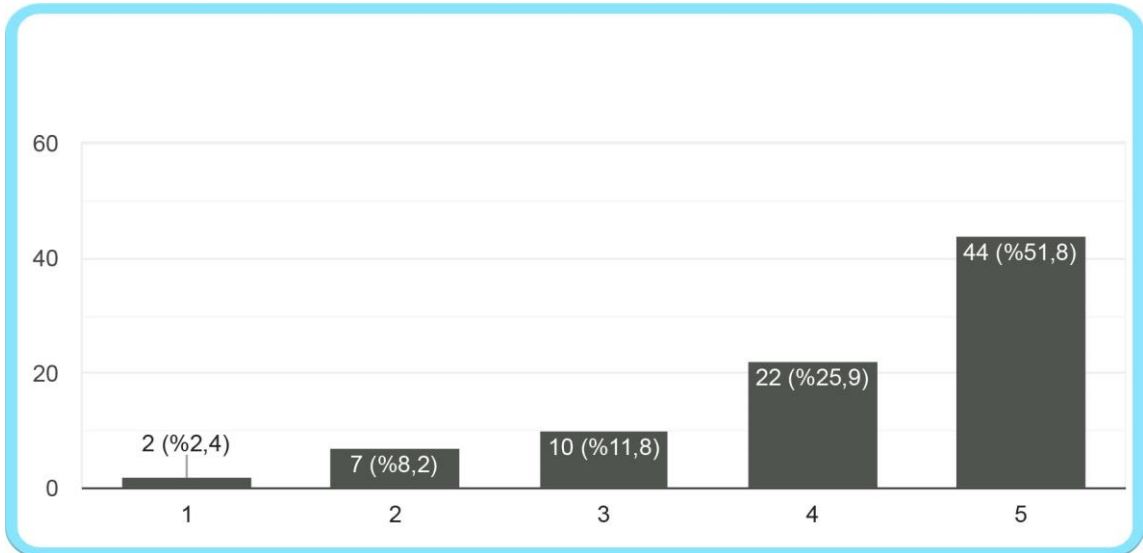
Katılımcılarımızın %77,1'i gibi kahir ekseriyeti örgütün toplumsal değerler ve kanunlara karşı sorumluluk duygusu içerisinde hareket ettiğini düşünürken yüzde 13'lük bir kesim de kararsız olduğunu beyan etmiştir.

Grafik 9'da görüleceği üzere bu yargıya hiç kimse kesinlikle katılmıyorum yanıtı vermemiştir.



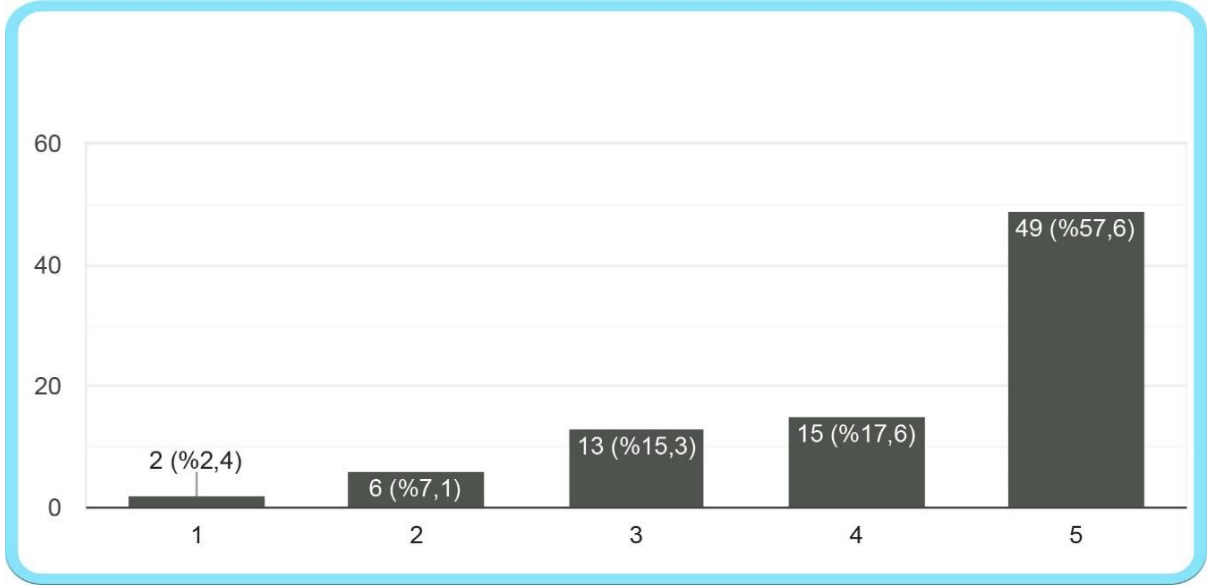
Grafik 10: Eğitim Faaliyetlerine İlişkin Görüşler

Anketimize katılan muhasebe meslek mensuplarından büyük bir çoğunluğu (%81,2) örgüt içi eğitim faaliyetlerinin yapıldığı konusuna katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum diyerek hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapıldığını doğruladıkları Grafik 10'a yansımıştır. (Katılıyorum 16,5; Kesinlikle Katılıyorum 64,7)



Grafik 11: Web Sitesi Güncellenmesine İlişkin Görüşler

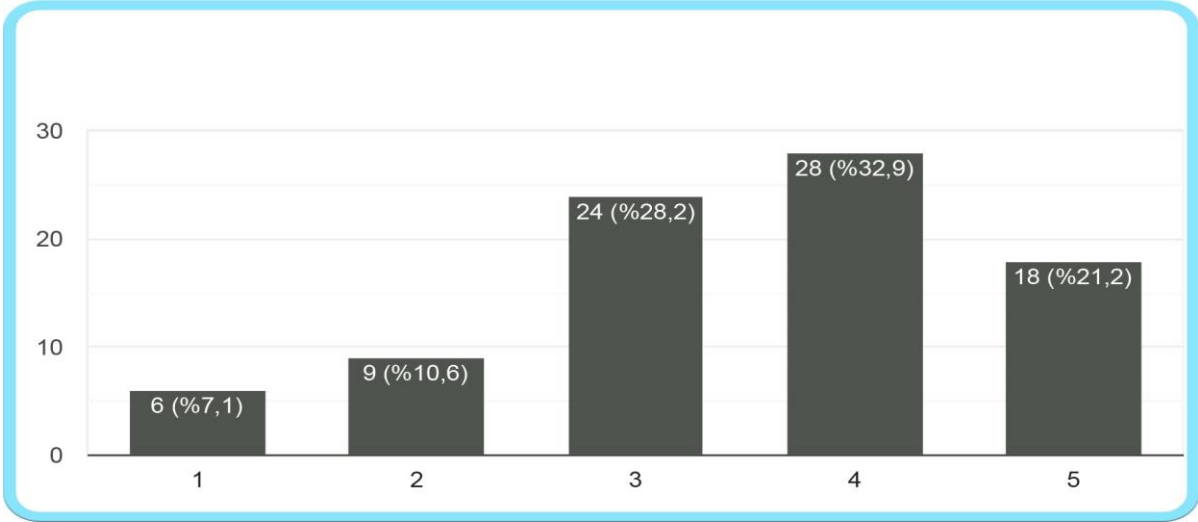
Kurumsallığın vitrini diye nitelendirilen web sitelerinin aktif bir şekilde bilgilendirme amaçlı güncellenip kullanıldığını düşünen (Katılıyorum - kesinlikle katılıyorum) meslek mensuplarının oranı Grafik 11’de %77,7’ olarak görülmektedir. Tamamen yetersiz bulanların oranı ise %10 seviyelerindedir.



Grafik 12: Çevresel Değişime Uyum Algısına İlişkin Görüşler

Dış çevre uyumu ile ilgili maddemizde %57,6’lık bir kesim meslek örgütünün kesinlikle değişimlere gösterdiği uyumda zorlanmadığını düşünürken %17,6’lık bir kesim de katılıyorum diyerek desteklemiştir.

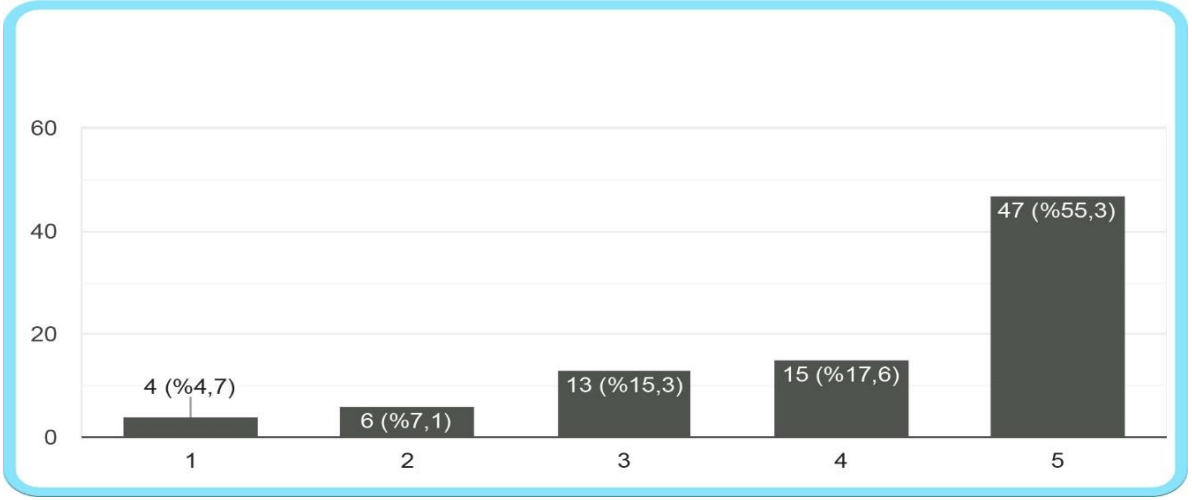
Grafik 12’de görüldüğü gibi dış çevrede yaşanan değişimlere uyum sağlamakta zorlanıyoruz diyenlerin oranı sadece %10 kadardır.



Grafik 13: Aidiyet Algısına İlişkin Görüşler

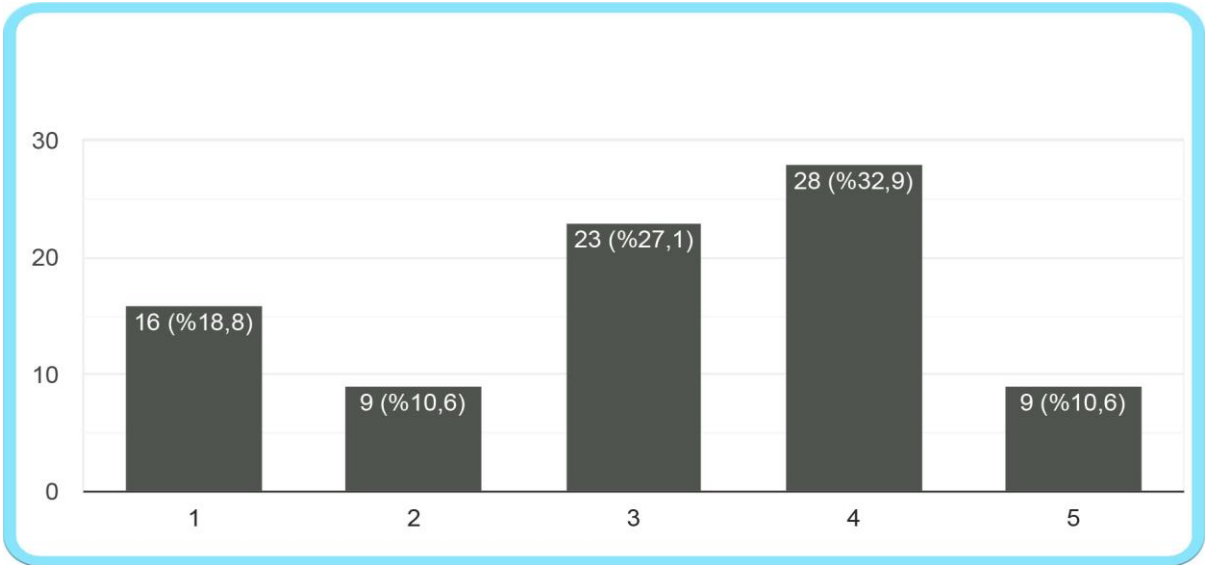
Grafik 13'te “Meslek mensuplarının örgüte karşı aidiyet duyguları yüksektir.” yargısına verilen yanıtlar gösterilmiştir. Aidiyet duygusunun yüksek olduğunu ifade ederek kesinlikle katılıyorum diyenler %21,2, katılıyorum diyenler ise %32,9 olarak görülmektedir.

Tamamen olumsuz düşünenlerin oranı ise %18'e yakın seviyededir. Muhasebe meslek mensuplarından ankete katılanlara yöneltilen örgüte olan aidiyet önermesinde en çok kararsızlar (%28) dikkat çekmektedir. Kararsızların bu denli çok olması aidiyet duygusu ile ilgili tereddütlerin olduğunu göstermektedir.



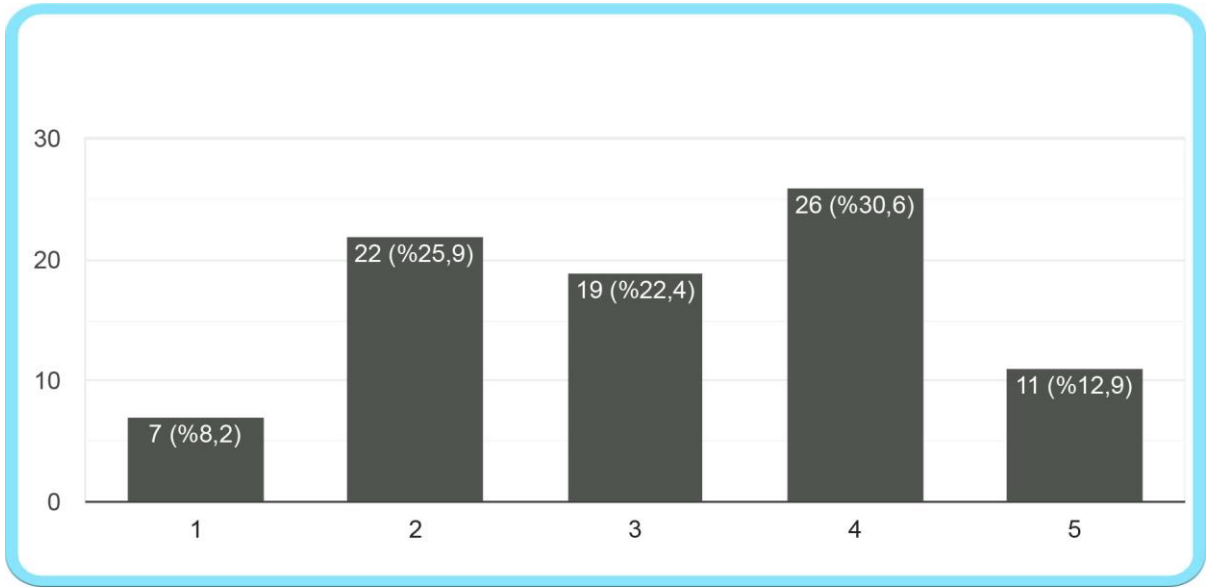
Grafik 14: Değişime Açıklık Algısına İlişkin Görüşler

Meslek odalarının değişime açık olduğuna kesinlikle katılıyorum (55,3) ve katılıyorum (17,6) diyerek onaylayanların oranı yaklaşık % 73'ü bulurken kararsızların ve katılmayanların oranı ise toplam %27 olduğu Grafik 14'te görülmektedir.



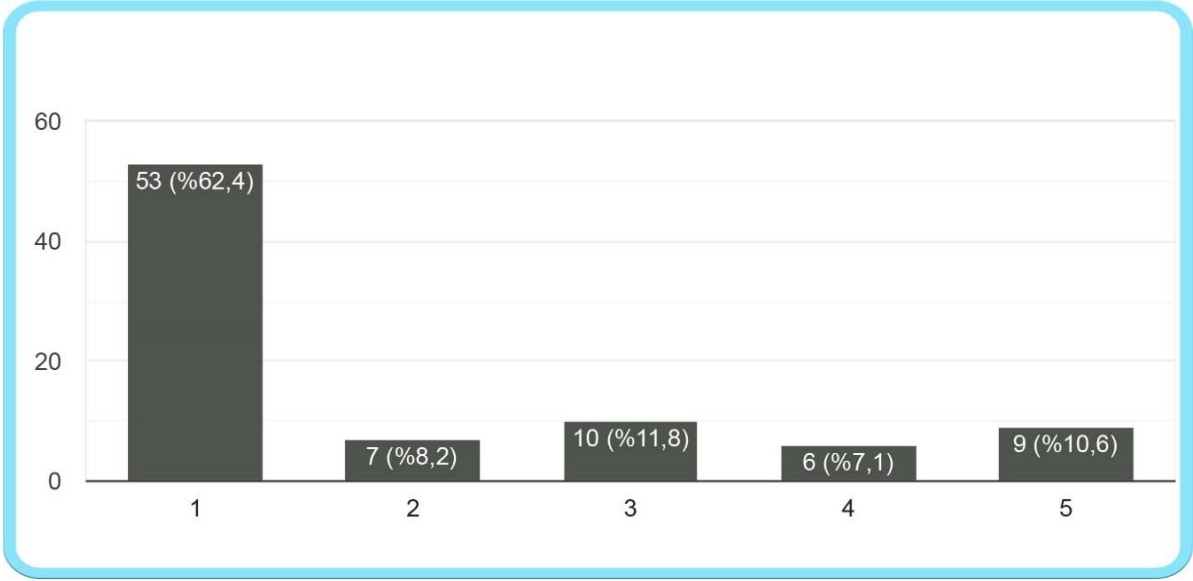
Grafik 15: Oda Başkanın Görüşünün Ön Planda Olması Algısı

“Oda başkanının görüşü her zaman ön plandadır” şeklindeki yargı meslek mensuplarının en çok kararsız kaldığı sorulardan biri olarak dikkat çekmektedir. Mutlak çoğunluk oluşmayan bu maddede başkanın görüşünün ön planda olduğu düşüncesi ağır basmaktadır. Grafik 15’de görüleceği üzere kesinlikle katılıyorum %10,6 ve katılıyorum diyen %32,9’luk kesim karar alma süreçlerinde başkanın düşüncesinin her zaman ön planda olduğunu düşünürken %27,1’lik bir kesim ise kararsız kalmıştır. Başkanın düşüncesi ön planda olmadığını düşünenler ise %29,4 seviyesindedir.



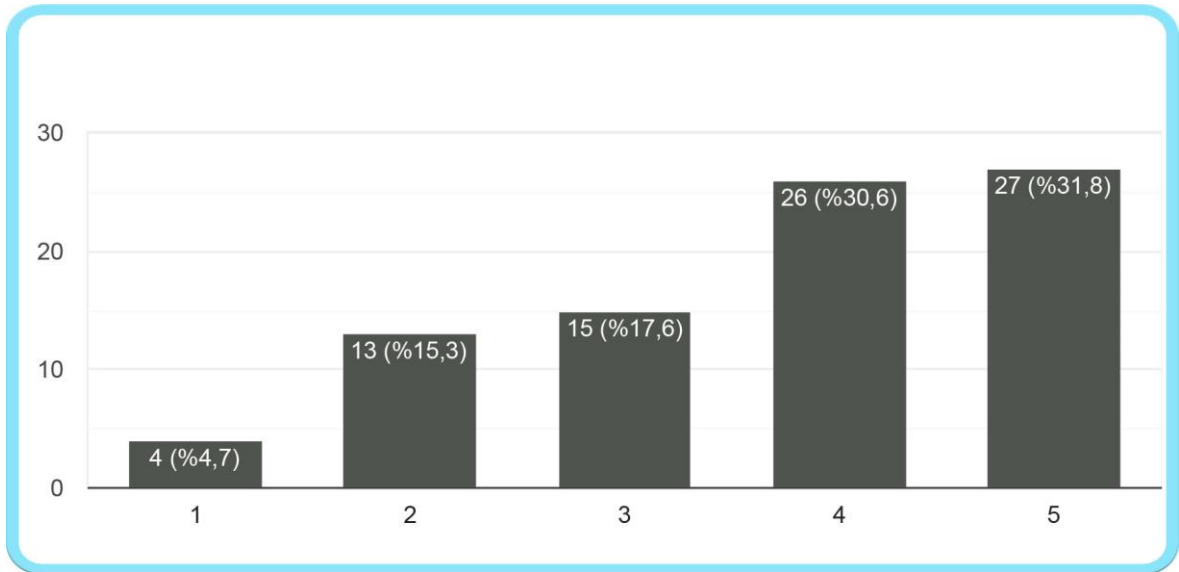
Grafik 16: Kurumsallaşmaya Karşı Direnç Algısı

Grafik 16’da görüleceği gibi yüzde 12,9,5’luk bir kesim “kesinlikle katılıyorum” diyerek, muhasebe meslek mensuplarının kurumsallaşmaya karşı direnç gösterdiğini düşünürken buna “katılıyorum” diyenlerin oranı ise 30,6 olarak çoğunluğu oluşturmaktadır. Bunun yanında yüzde 22,4’lük bir kesimin kararsız kaldığı görülmektedir. “Katılmıyorum” ve “kesinlikle katılmıyorum” diyenlerin oranı ise toplam %34,1’dir.



Grafik 17: Çalışanların Başkanla Yakınlığına İlişkin Görüşler

Oda personelleri arasında mevcut başkanın ya da bir önceki başkanın yakını çalışmakta mıdır? Sorusuna verilen beyanları Grafik 17’de görülmektedir. Soruya %62,4’lük bir kesim kesinlikle hayır derken yüzde 10,6’lık bir kesimde kesinlikle evet cevabını vermiştir.



Grafik 18: Amaç, Vizyon ve Misyonunun Yeterliliğine İlişkin Görüşler

Grafik 18'e göre, muhasebe meslek odasının amaç, vizyon ve misyonunu kesinlikle yeterli buluyorum diyenlerin oranı %31,8 iken buna katılıyorum diyerek destek verenlerin oranı ise %30,6 olarak görülmektedir.

Buna karşın yüzde 17,6'lık bir kesim kararsızlığını korurken %15.3 katılmıyorum, %4.7 ise kesinlikle yeterli bulmuyorum düşüncesinde olduğu görülmektedir.

“Bir önceki soruya cevabınız olumsuz ise; odanızın amaç, vizyon ve misyonuna neler eklemek isterdiniz?” ve “Muhasebe meslek odalarının kurumsallaşması adına eklemek isteklerinizi lütfen yazınız.” sorularına toplam 30'un üzerinde yanıt gelmiştir.

Özetlemek gerekirse; görüş beyan edenlerin önemli bir kısmı muhasebe meslek odalarının toplum ve yerel idareciler tarafından yeterince tanınmadığını düşünmektedir.

Bunun yanında bazı meslek mensupları da odaları hız, etkinlik, teknoloji ve dünyaya uyum noktasında yetersiz bulurken aynı zamanda üyelerin aidiyet ve adalet duygularını yükseltecek tedbirler alınmalı görüşünü savunmaktadırlar.

Muhasebe etik kurallarının uygulanabilirliğini sağlayacak sert ve kesin müeyyidelerin getirilmesini talep eden meslek mensupları bir yandan da "angarya" diye tabir ettikleri gereksiz işlerin devlet tarafından engellenmesi gerektiği kanaatinde birleşmişlerdir.

Öte yandan "siyasi erk kurumsallaşma adına mevzuatta değişikliklere gitmeli" diyenler devlet tarafından kurumsallaşma adına gerekli adımların atılması durumunda kısa zamanda verimli sonuçlar alınacağını düşünmektedirler.

Meslek mensupları Maliye Bakanlığı'nın üst birlik ile daha çok istişarelerde bulunup bazı kararların beraberce alınabilmesine olanak sağlaması gerektiğini ifade etmektedirler.

Üye sayılarının fazla olduğu odaların yönetim seçimlerinde siyasi düşüncelerin ön plana çıktığından yakının bazı meslek mensupları, oda yöneticilerinin siyasi kutuplaşmadan uzak meslek mensuplarının menfaatlerinin öncelendiği bir anlayışa sahip olmalarının önemli olduğunu vurgulamaktadırlar.

Görüş belirten yöneticilerde, muhasebe meslek odalarında, donanımlı ve yetenekli personel ve vizyon sahibi yöneticilerin çoğalması ile siyasallaşmadan mesleki davaya hizmet edilmesi durumunda kurumsallaşmanın daha hızlı yerleşeceği kanaati yaygındır.

Daha demokratik ve daha adil bir yapılanma olmalı, yönetim kademesinin uzun süre görev yapılmasından kaçınılmalı diyen meslek mensupları ayrıca seçim sisteminde uygulanan nispi temsilin olumlu katkılarıyla beraber başkan için ayrı, yönetim, denetim ve disiplin için ayrı oy kullanılması gerektiği yönünde görüş bildirmişleridir.

i) Ölçekte, “1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum”										
YARGILAR	1		2		3		4		5	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Meslek örgütümüz kurumsal kimliğe sahiptir.	-	-	4	4,7	8	9,4	23	27,1	50	58,8
Meslek örgütümüz üyeleri ve kamuoyu ile doğru ve açık bilgi paylaşımını desteklemektedir.	1	1,2	3	3,5	10	11,8	24	28,2	47	55,3
Örgüt yöneticileri tüm taraflara karşı hesap verme yükümlülüğünün farkındadır.	1	1,2	4	4,7	12	14,1	19	22,4	49	57,6
Örgüt yönetimi tüm faydalanıcılar ve tüm taraflara karşı adil davranmaktadır.	2	2,4	7	8,2	9	10,6	25	29,4	42	49,4
Örgütümüz toplumsal değerler ve kanunlara karşı sorumluluk duygusu içerisindedir.	2	2,4	0	0	9	10,6	22	25,9	52	61,2
Örgüt üyeleri için eğitim faaliyetleri yapılmaktadır	3	3,5	5	5,9	8	9,4	14	16,5	55	64,7
Odamızın web sitesi bilgilendirme amaçlı rutin olarak güncellenmektedir.	2	2,4	7	8,2	10	11,8	23	27,1	43	50,6
Muhasebe meslek odamız çevresel değişimlere uyum sağlamakta zorlanmaz.	2	2,4	6	7,1	13	15,3	15	17,6	49	57,6
Meslek mensuplarının örgüte karşı aidiyet duyguları yüksektir	6	7,1	9	10,6	24	28,2	28	32,9	18	21,2
Muhasebe Meslek Odamız değişime açıktır	4	4,7	6	7,1	13	15,3	15	17,6	47	55,3
Oda başkanın görüşü her zaman ön plandadır	16	18,8	9	10,6	23	27,1	28	32,9	9	10,6
Odamız kurumsal bir yapıya kavuşmasında dirençle karşılanabilmektedir	8	9,4	21	24,7	19	22,4	26	30,6	11	12,9
Odamızda şu anki ya da önceki başkanın yakınları çalışmaktadır	53	62,4	7	8,2	10	11,8	6	7,1	9	10,6
Odamızın amaç, vizyon ve misyonunu yeterli buluyorum	4	4,7	13	15,3	15	17,6	27	31,8	26	30,6

Tablo 10: Belirtilen Yargılara Katılımcıların Vermiş Oldukları Yanıtların Dağılımları

Ankette yer alan yargılara verilen cevapların dağılımı Tablo 10’da sunulmuştur. Cevaplayıcıların belirttikleri görüşleri incelendiğinde, cevaplayıcıların en fazla olumlu görüş (Katılıyorum ve Kesinlikle Katılıyorum) belirttiği yargı; “Örgütümüz toplumsal değerler ve kanunlara karşı sorumluluk duygusu içerisindedir” ifadesi olmuştur.

Bu yargıya, 22 kişi (% 25,9) katılıyorum ve 52 kişi (% 61,2) kesinlikle katılıyorum şeklinde cevap vermiştir. En az olumlu cevap verilen yargı ise “Odamızda şu anki ya da önceki başkanın yakınları çalışmaktadır” ifadesidir. Bu yargıya, 6 kişi (% 7,1) katılıyorum ve 9 kişi (% 10,6) kesinlikle katılıyorum şeklinde cevap vermiştir. Bu durum meslek odalarının kayırmacılık konusunda oldukça önemli bir aşama kat ettiklerini göstermesi açısından önemli bir sonuçtur. Türkiye’de muhasebe odalarının değişime açık olduğu (% 72,9) gözlenmektedir.

Türkiye’de muhasebe odalarının değişime açık olduğu verilen cevaplardan anlaşılmaktadır. Odanın değişime açık olduğu yargısına 4 kişi (% 4,7) kesinlikle katılmıyorum ve 6 kişi (% 7,1) katılmıyorum şeklinde cevap vermiştir. “Muhasebe meslek odamız çevresel değişimlere uyum sağlamakta zorlanmaz” yargısına verilen olumlu cevapların çok olması da üstteki tespitin doğruluğunu teyit etmektedir (15 kişi;%17,6 – katılıyorum ve 49 kişi;%57,6 – kesinlikle katılıyorum).

Kurumsallaşmanın en önemli unsuru olan hesap verebilirlik, şeffaflık, adillik ve sosyal sorumluluk ile ilişkilendirilebilecek yargılara da katılım düzeyleri oldukça yüksektir. Tablo 11 ile cevaplayıcıların belirtilen yargılara verdikleri cevapların ortalaması verilmiştir. Buna göre cevaplayıcılar belirtilen yargılara genel olarak katıldıkları yönünde görüş belirtmişlerdir. Cevaplayıcıların katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum şeklinde olumlu

görüş belirttikleri yargıların başında hem muhasebenin temel kavramlarının ilki olan hem de kurumsal bir yönetim anlayışının başlangıç noktası olan “Sosyal Sorumluluk” ile ilişkilendirebileceğimiz “Örgütümüz toplumsal değerler ve kanunlara karşı sorumluluk duygusu içerisindedir” yargısı gelmektedir.

Tablo 10’a bakıldığında bu yargıya 22 kişi (%25,9) katılıyorum ve 52 kişi (%61,2) kesinlikle katılıyorum şeklinde görüş belirtmiştir. “Şeffaflık” ile ilişkilendirebileceğimiz, “Meslek örgütümüz üyeleri ve kamuoyu ile doğru ve açık bilgi paylaşımını desteklemektedir” yargısına, 24 kişi (% 28,2) katılıyorum ve 47 kişi (% 55,3) kesinlikle katılıyorum şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 11 incelendiğinde Bu yargıya verilen cevapların ortalamasının oldukça yüksek olduğu görülecektir (4,33). Adillik ilkesi ile ilişkili olan “Örgüt yönetimi tüm faydalanıcılar ve tüm taraflara karşı adil davranmaktadır” yargısına da 25 kişi (% 29,4) katılıyorum ve 42 kişi (% 49,4) kesinlikle katılıyorum şeklinde cevap verdiği Tablo 9’da görülmektedir. Verilen cevapların ortalaması ise tablo Tablo 10’da görüleceği gibi yüksektir (4,15).

Hesap verebilir bir yönetim anlayışının varlığını yansıtan “Örgüt yöneticileri tüm taraflara karşı hesap verme yükümlülüğünün farkındadır” yargısına verilen cevaplar Tablo 10’da görülmektedir.

Bu yargıya 19 kişi (%22,4) katılıyorum ve 49 kişi (% 57,6) kesinlikle katılıyorum şeklinde görüş belirtmiştir. Tablo 11 incelendiğinde ise bu yargıya verilen cevapların ortalamasının 4,31 ile oldukça yüksek olduğu görülecektir.

i) Ölçekte, "1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum"	N	Ortalama	Standart Sapma
Örgütümüz toplumsal değerler ve kanunlara karşı sorumluluk duygusu içerisindedir.	85	4,46	0,78
Meslek örgütümüz kurumsal kimliğe sahiptir.	85	4,4	0,848
Meslek örgütümüz üyeleri ve kamuoyu ile doğru ve açık bilgi paylaşımını desteklemektedir.	85	4,33	0,905
Örgüt üyeleri için eğitim faaliyetleri yapılmaktadır	85	4,33	1,095
Örgüt yöneticileri tüm taraflara karşı hesap verme yükümlülüğünün farkındadır.	85	4,31	0,964
Muhasebe meslek odamız çevresel değişimlere uyum sağlamakta zorlanmaz.	85	4,21	1,092
Örgüt yönetimi tüm faydalanıcılar ve tüm taraflara karşı adil davranmaktadır.	85	4,15	1,064
Odamızın web sitesi bilgilendirme amaçlı rutin olarak güncellenmektedir.	85	4,15	1,075
Muhasebe Meslek Odamız değişime açıktır	85	4,12	1,189
Odamızın amaç, vizyon ve misyonunu yeterli buluyorum	85	3,68	1,197
Meslek mensuplarının örgüte karşı aidiyet duyguları yüksektir	85	3,51	1,151
Odamız kurumsal bir yapıya kavuşmasında dirençle karşılaşabilmektedir	85	3,13	1,203
Oda başkanın görüşü her zaman ön plandadır	85	3,06	1,276
Odamızda şu anki ya da önceki başkanın yakınları çalışmaktadır	85	1,95	1,413

Tablo 11: Belirtilen Yargılara Katılımcıların Vermiş Oldukları Yanıtların Ortalamaları.

IV.1.12 Hipotez Testleri

Araştırmada dört hipotez kurulmuştur. Bu hipotezler aşağıda sıralanmıştır.

- 1- H_0 : Muhasebe meslek odası yöneticilerinin, odalarının kurumsallaşma seviyelerine bakış açılarında coğrafi bölgeleri etkili değildir.
- 2- H_0 : Muhasebe meslek odası yöneticilerinin, odalarının kurumsallaşma seviyelerine bakış açılarında eğitim durumları etkili değildir.
- 3- H_0 : Muhasebe meslek odası yöneticilerinin, odalarının kurumsallaşma seviyelerine bakış açılarında mesleki tecrübeleri etkili değildir.
- 4- H_0 : Muhasebe meslek odası yöneticilerinin, odalarının kurumsallaşma seviyelerine bakış açılarında yaş faktörü etkili değildir.

$$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5 = \mu_6 = \mu_7$$

H_1 : μ_j lerden en az biri diğerlerinden farklıdır.

Hipotezlerin sınanmasında Anova testinden faydalanılmış, H_0 hipotezinin kabul edilmediği durumlarda farkın nedenini ortaya koymak için Post-Hoc testlerine başvurulmuştur.

H_0 : Muhasebe meslek odası yöneticilerinin, odalarının kurumsallaşma seviyelerine bakış açılarında coğrafi bölgeleri etkili değildir.

		F	Sig.
Meslek örgütümüz kurumsal kimliğe sahiptir.	Gruplar Arası	0,43	0,857
	Grup İçi		
	Toplam		
Odamız üyeleri ve kamuoyu ile doğru ve açık bilgi paylaşımını destekler.	Gruplar Arası	0,613	0,719
	Grup İçi		
	Toplam		
Yöneticiler tüm taraflara karşı hesap verme yükümlülüğünün farkındadır.	Gruplar Arası	0,395	0,88
	Grup İçi		
	Toplam		
Örgüt yönetimi tüm faydalanıcılar ve tüm taraflara karşı adil davranmaktadır.	Gruplar Arası	0,64	0,698
	Grup İçi		
	Toplam		
Odamız toplumsal değerler ve kanunlara karşı sorumluluk duygusu içerisindedir.	Gruplar Arası	0,784	0,585
	Grup İçi		
	Toplam		
Örgüt üyeleri için eğitim faaliyetleri yapılmaktadır	Gruplar Arası	1,228	0,301
	Grup İçi		
	Toplam		
Odamızın web sitesi bilgilendirme amaçlı rutin olarak güncellenmektedir.	Gruplar Arası	1,169	0,332
	Grup İçi		
	Toplam		
Muhasebe meslek odamız çevresel değişimlere uyum sağlamakta zorlanmaz.	Gruplar Arası	1,57	0,167
	Grup İçi		
	Toplam		
Meslek mensuplarının örgüte karşı aidiyet duyguları yüksektir	Gruplar Arası	1,103	0,368
	Grup İçi		
	Toplam		
Muhasebe Meslek Odamız değişime açıktır	Gruplar Arası	1,146	0,344
	Grup İçi		
	Toplam		
Oda başkanın görüşü her zaman ön plandadır	Gruplar Arası	0,771	0,595
	Grup İçi		
	Toplam		
Odamız kurumsal bir yapıya kavuşmasında dirençle karşılanabilmektedir	Gruplar Arası	1,151	0,341
	Grup İçi		
	Toplam		
Odamızda şu anki ya da önceki başkanın yakınları çalışmaktadır	Gruplar Arası	1,622	0,152
	Grup İçi		
	Toplam		

Tablo 12: Coğrafi Bölgelere Göre Katılımcıların Kurumsallaşma Algısı

Tablo 12’de coğrafi bölgelere göre verilen yargılara katılım düzeyinin farklı olup olmadığına ilişkin hipotez testi sonuçları verilmiştir.

Buna göre, “Meslek örgütümüz kurumsal kimliğe sahiptir” ($p=0,857$), “Örgüt üyeleri için eğitim faaliyetleri yapılmaktadır” ($p=0,301$), “Meslek mensuplarının örgüte karşı aidiyet duyguları yüksektir” ($p=0,368$), “Odamızda şu anki ya da önceki başkanın yakınları çalışmaktadır” ($p=0,152$), “Muhasebe Meslek Odamız değişime açıktır“ ($p=0,344$), “Meslek örgütümüz üyeleri ve kamuoyu ile doğru ve açık bilgi paylaşımını desteklemektedir.” ($p=0,719$), “Odamız kurumsal bir yapıya kavuşmasında dirençle karşılaşabilmektedir” ($p=0,341$). Sonuçlara göre $p > \alpha$ ($p > 0,05$) sonucu çıkmış ve dolayısı ile H_0 hipotezi kabul edilmiştir.

H_0 : Muhasebe meslek odası yöneticilerinin, odalarının kurumsallaşma seviyelerine bakış açılarında eğitim durumları etkili değildir.

		F	Sig.
Meslek örgütümüz kurumsal kimliğe sahiptir.	Gruplar Arası	1,684	0,177
	Grup İçi		
	Toplam		
Odamız üyeleri ve kamuoyu ile doğru ve açık bilgi paylaşımını destekler.	Gruplar Arası	0,383	0,765
	Grup İçi		
	Toplam		
Yöneticiler tüm taraflara karşı hesap verme yükümlülüğünün farkındadır.	Gruplar Arası	0,517	0,672
	Grup İçi		
	Toplam		
Örgüt yönetimi tüm faydalanıcılar ve tüm taraflara karşı adil davranmaktadır.	Gruplar Arası	2,134	0,102
	Grup İçi		
	Toplam		
Odamız toplumsal değerler ve kanunlara karşı sorumluluk duygusu içerisindedir.	Gruplar Arası	1,123	0,345
	Grup İçi		
	Toplam		
Örgüt üyeleri için eğitim faaliyetleri yapılmaktadır	Gruplar Arası	1,383	0,254
	Grup İçi		
	Toplam		
Odamızın web sitesi bilgilendirme amaçlı rutin olarak güncellenmektedir.	Gruplar Arası	1,261	0,293
	Grup İçi		
	Toplam		
Muhasebe meslek odamız çevresel değişimlere uyum sağlamakta zorlanmaz.	Gruplar Arası	2,39	0,075
	Grup İçi		
	Toplam		
Meslek mensuplarının örgüte karşı aidiyet duyguları yüksektir	Gruplar Arası	0,384	0,765
	Grup İçi		
	Toplam		
Muhasebe Meslek Odamız değişime açıktır	Gruplar Arası	0,257	0,856
	Grup İçi		
	Toplam		
Oda başkanın görüşü her zaman ön plandadır	Gruplar Arası	0,853	0,469
	Grup İçi		
	Toplam		
Odamız kurumsal bir yapıya kavuşmasında dirençle karşılanabilmektedir	Gruplar Arası	0,271	0,846
	Grup İçi		
	Toplam		
Odamızda şu anki ya da önceki başkanın yakınları çalışmaktadır	Gruplar Arası	0,903	0,443
	Grup İçi		
	Toplam		
Odamızın amaç, vizyon ve misyonunu yeterli buluyorum	Gruplar Arası	0,568	0,638
	Grup İçi		
	Toplam		

Tablo 13: Eğitim Durumuna Göre Cevaplayıcıların Kurumsallaşma Algısı

Tablo 13'te eğitim durumuna göre verilen yargılara katılım düzeyinin farklı olup olmadığına ilişkin hipotez testi sonuçları verilmiştir. Yapılan analiz sonucunda $p > \alpha$ ($p > 0,05$) çıktığı için H_0 hipotezi kabul edilmiştir.

H₀: Muhasebe meslek odası yöneticilerinin, odalarının kurumsallaşma seviyelerine bakış açılarında mesleki tecrübeleri etkili değildir.

		F	Sig.
Meslek örgütümüz kurumsal kimliğe sahiptir.	Gruplar Arası	1,4	0,249
	Grup İçi		
	Toplam		
Odamız üyeleri ve kamuoyu ile doğru ve açık bilgi paylaşımını desteklemektedir.	Gruplar Arası	0,842	0,475
	Grup İçi		
	Toplam		
Örgüt yöneticileri tüm taraflara karşı hesap verme yükümlülüğünün farkındadır.	Gruplar Arası	0,346	0,792
	Grup İçi		
	Toplam		
Örgüt yönetimi tüm faydalanıcılar ve tüm taraflara karşı adil davranmaktadır.	Gruplar Arası	0,32	0,811
	Grup İçi		
	Toplam		
Örgütümüz toplumsal değerler ve kanunlara karşı sorumluluk duygusu içerisindedir.	Gruplar Arası	0,522	0,668
	Grup İçi		
	Toplam		
Örgüt üyeleri için eğitim faaliyetleri yapılmaktadır	Gruplar Arası	6,199	0,001
	Grup İçi		
	Toplam		
Odamızın web sitesi bilgilendirme amaçlı rutin olarak güncellenmektedir.	Gruplar Arası	3,481	0,02
	Grup İçi		
	Toplam		
Muhasebe meslek odamız çevresel değişimlere uyum sağlamakta zorlanmaz.	Gruplar Arası	1,611	0,193
	Grup İçi		
	Toplam		
Meslek mensuplarının örgüte karşı aidiyet duyguları yüksektir	Gruplar Arası	3,684	0,015
	Grup İçi		
	Toplam		
Muhasebe meslek odamız değişime açıktır	Gruplar Arası	1,705	0,173
	Grup İçi		
	Toplam		
Oda başkanın görüşü her zaman ön plandadır	Gruplar Arası	3,848	0,013
	Grup İçi		
	Toplam		
Odamız kurumsal bir yapıya kavuşmasında dirençle karşılanabilmektedir	Gruplar Arası	0,148	0,931
	Grup İçi		
	Toplam		
Odamızda şu anki ya da önceki başkanın yakınları çalışmaktadır	Gruplar Arası	1,521	0,215
	Grup İçi		
	Toplam		
Odamızın amaç, vizyon ve misyonunu yeterli buluyorum	Gruplar Arası	4,198	0,008
	Grup İçi		
	Toplam		

Tablo 14: Mesleki Tecrübeye Göre Katılımcıların Kurumsallaşma Algıları

Tablo 14’te mesleki tecrübeye göre verilen yargılara katılım düzeyinin farklı olup olmadığına ilişkin hipotez testi sonuçları verilmiştir. Yapılan analiz sonucunda “Örgüt üyeleri için eğitim faaliyetleri yapılmaktadır”, “Odamızın web sitesi bilgilendirme amaçlı rutin olarak güncellenmektedir”, “Meslek mensuplarının örgüte karşı aidiyet duyguları yüksektir”, “Oda başkanının görüşü her zaman ön plandadır”, “Odamızın amaç, vizyon ve misyonunu yeterli buluyorum” yargılarına katılımın mesleki tecrübeye göre farklılık gösterdiği gözlenmiştir. Yargılarına bakış açılarının mesleki deneyime göre farklılaştığı gözlenmiş bu nedenle Ho hipotezi reddedilmiştir.

Mesleki Tecrübeye göre katılımcıların kurumsallaşma ile ilgili yargılara katılım düzeyleri arasında fark vardır. Yapılan Post-Hoc testi ile bu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığı tablo 15’te verilmiştir.

Çoklu Karşılaştırmalar					
Bonferroni					
Bağımlı değişken	(I) Çalışma_Süreleri	(J) Çalışma_Süreleri	Mean Difference (I-J)	Std. Sapma	Sig.
Örgüt üyeleri için eğitim faaliyetleri yapılmaktadır	5 ila 10 Yıl Arası	11 ila 15 Yıl Arası	-2,000	1,006	,301
		16 ila 20 Yıl Arası	-2,786*	,736	,002
		21 ve Üzeri	-2,991*	,725	,001
	11 ila 15 Yıl Arası	5 ila 10 Yıl Arası	2,000	1,006	,301
		16 ila 20 Yıl Arası	-,786	,736	1,000
		21 ve Üzeri	-,991	,725	1,000
	16 ila 20 Yıl Arası	5 ila 10 Yıl Arası	2,786*	,736	,002
		11 ila 15 Yıl Arası	,786	,736	1,000
		21 ve Üzeri	-,205	,235	1,000
	21 ve Üzeri	5 ila 10 Yıl Arası	2,991*	,725	,001
		11 ila 15 Yıl Arası	,991	,725	1,000
		16 ila 20 Yıl Arası	,205	,235	1,000
Odamızın web sitesi bilgilendirme amaçlı rutin olarak güncellenmektedir.	5 ila 10 Yıl Arası	11 ila 15 Yıl Arası	-1,500	1,030	,895
		16 ila 20 Yıl Arası	-2,107*	,754	,039
		21 ve Üzeri	-2,283*	,742	,017
	11 ila 15 Yıl Arası	5 ila 10 Yıl Arası	1,500	1,030	,895
		16 ila 20 Yıl Arası	-,607	,754	1,000
		21 ve Üzeri	-,783	,742	1,000

	16 ila 20 Yıl Arası	5 ila 10 Yıl Arası	2,107*	,754	,039
		11 ila 15 Yıl Arası	,607	,754	1,000
		21 ve Üzeri	-,176	,241	1,000
	21 ve Üzeri	5 ila 10 Yıl Arası	2,283*	,742	,017
		11 ila 15 Yıl Arası	,783	,742	1,000
		16 ila 20 Yıl Arası	,176	,241	1,000
Meslek mensuplarının örgüte karşı aidiyet duyguları yüksektir	5 ila 10 Yıl Arası	11 ila 15 Yıl Arası	-,500	1,099	,650
		16 ila 20 Yıl Arası	-1,179	,805	,147
		21 ve Üzeri	-1,774*	,792	,028
	11 ila 15 Yıl Arası	5 ila 10 Yıl Arası	,500	1,099	,650
		16 ila 20 Yıl Arası	-,679	,805	,402
		21 ve Üzeri	-1,274	,792	,112
	16 ila 20 Yıl Arası	5 ila 10 Yıl Arası	1,179	,805	,147
		11 ila 15 Yıl Arası	,679	,805	,402
		21 ve Üzeri	-,595*	,257	,023
	21 ve Üzeri	5 ila 10 Yıl Arası	1,774*	,792	,028
		11 ila 15 Yıl Arası	1,274	,792	,112
		16 ila 20 Yıl Arası	,595*	,257	,023
Oda başkanın görüşü her zaman ön plandadır	5 ila 10 Yıl Arası	11 ila 15 Yıl Arası	1,500	1,215	1,000
		16 ila 20 Yıl Arası	1,536	,890	,529
		21 ve Üzeri	,642	,875	1,000
	11 ila 15 Yıl Arası	5 ila 10 Yıl Arası	-1,500	1,215	1,000
		16 ila 20 Yıl Arası	,036	,890	1,000
		21 ve Üzeri	-,858	,875	1,000
	16 ila 20 Yıl Arası	5 ila 10 Yıl Arası	-1,536	,890	,529
		11 ila 15 Yıl Arası	-,036	,890	1,000
		21 ve Üzeri	-,894*	,284	,014
	21 ve Üzeri	5 ila 10 Yıl Arası	-,642	,875	1,000
		11 ila 15 Yıl Arası	,858	,875	1,000
		16 ila 20 Yıl Arası	,894*	,284	,014
Odamızın amaç, vizyon ve misyonunu yeterli buluyorum	5 ila 10 Yıl Arası	11 ila 15 Yıl Arası	-2,000	1,134	,490
		16 ila 20 Yıl Arası	-2,679*	,830	,011
		21 ve Üzeri	-2,811*	,817	,006
	11 ila 15 Yıl Arası	5 ila 10 Yıl Arası	2,000	1,134	,490
		16 ila 20 Yıl Arası	-,679	,830	1,000
		21 ve Üzeri	-,811	,817	1,000
	16 ila 20 Yıl Arası	5 ila 10 Yıl Arası	2,679*	,830	,011
		11 ila 15 Yıl Arası	,679	,830	1,000
		21 ve Üzeri	-,133	,265	1,000
	21 ve Üzeri	5 ila 10 Yıl Arası	2,811*	,817	,006
		11 ila 15 Yıl Arası	,811	,817	1,000
		16 ila 20 Yıl Arası	,133	,265	1,000
*. The mean difference is significant at the 0.05 level.					

Tablo 15: Mesleki Tecrübeye Göre Katılımcıların Farklı Cevap Verdikleri Kurumsallaşma

Yargıları

“Örgüt üyeleri için eğitim faaliyetleri yapılmaktadır”, 5 – 10 ve 16 - 20 Yıl Arası; 5 – 10 ve 21 ve Üzeri katılımcıların görüş farklılığından kaynaklanmaktadır.

“Odamızın web sitesi bilgilendirme amaçlı rutin olarak güncellenmektedir”, 5 – 10 ve 16 - 20 Yıl Arası; 5 – 10 ve 21 ve Üzeri katılımcıların görüş farklılığından kaynaklanmaktadır.

“Meslek mensuplarının örgüte karşı aidiyet duyguları yüksektir”, 5 ila 10 Yıl Arası mesleki tecrübeye sahip katılımcılar ile 21 ve Üzeri yıl deneyime sahip cevaplayıcıların aynı şekilde düşünmemesinden aynı şekilde 16 ila 20 Yıl Arası mesleki tecrübeye sahip katılımcılar ile 21 ve Üzeri yıl deneyime sahip cevaplayıcıların aynı şekilde düşünmemesinden kaynaklandığı görülmektedir.

“Oda başkanın görüşü her zaman ön plandadır”, 16 ila 20 Yıl Arası mesleki tecrübeye sahip katılımcılar ile 21 ve Üzeri yıl deneyime sahip cevaplayıcıların aynı şekilde düşünmemesinden kaynaklandığı görülmektedir.

“Odamızın amaç, vizyon ve misyonunu yeterli buluyorum” yargılarına katılımın mesleki tecrübeye göre farklılık gösterdiği gözlenmiştir. 5 – 10 ve 16 - 20 Yıl Arası; 5 – 10 ve 21 ve Üzeri katılımcıların görüş farklılığından kaynaklanmaktadır.

H₀: Muhasebe meslek odası yöneticilerinin, odalarının kurumsallaşma seviyelerine bakış açılarındaki yaş faktörü etkili değildir.

		F	Sig.
Meslek örgütümüz kurumsal kimliğe sahiptir.	Gruplar Arası	1,332	0,27
	Grup İçi		
	Toplam		
Odamız üyeleri ve kamuoyu ile doğru ve açık bilgi paylaşımını destekler.	Gruplar Arası	1,363	0,262
	Grup İçi		
	Toplam		
Örgüt yöneticileri taraflara karşı hesap verme yükümlülüğünün farkındadır.	Gruplar Arası	3,479	0,035
	Grup İçi		
	Toplam		
Örgüt yönetimi tüm faydalanıcılar ve tüm taraflara karşı adil davranmaktadır.	Gruplar Arası	1,238	0,295
	Grup İçi		
	Toplam		
Odamız toplumsal değerler ve kanunlara karşı sorumluluk duygusu içerisindedir.	Gruplar Arası	2,004	0,141
	Grup İçi		
	Toplam		
Örgüt üyeleri için eğitim faaliyetleri yapılmaktadır	Gruplar Arası	2,982	0,056
	Grup İçi		
	Toplam		
Odamızın web sitesi bilgilendirme amaçlı rutin olarak güncellenmektedir.	Gruplar Arası	5,589	0,005
	Grup İçi		
	Toplam		
Muhasebe meslek odamız çevresel değişimlere uyum sağlamakta zorlanmaz.	Gruplar Arası	1,539	0,221
	Grup İçi		
	Toplam		
Meslek mensuplarının örgüte karşı aidiyet duyguları yüksektir	Gruplar Arası	2,742	0,07
	Grup İçi		
	Toplam		
Muhasebe Meslek Odamız değişime açıktır	Gruplar Arası	1,702	0,189
	Grup İçi		
	Toplam		
Oda başkanın görüşü her zaman ön plandadır	Gruplar Arası	1,618	0,205
	Grup İçi		
	Toplam		
Odamız kurumsal bir yapıya kavuşmasında dirençle karşılaşabilmektedir	Gruplar Arası	0,269	0,765
	Grup İçi		
	Toplam		
Odamızda şu anki ya da önceki başkanın yakınları çalışmaktadır	Gruplar Arası	0,547	0,581
	Grup İçi		
	Toplam		
Odamızın amaç, vizyon ve misyonunu yeterli buluyorum	Gruplar Arası	3,878	0,025
	Grup İçi		
	Toplam		

Tablo 16: Yaşa Göre Katılımcıların Kurumsallaşma Algıları

Tablo 16’da yaşa göre verilen yargılara katılım düzeyinin farklı olup olmadığına ilişkin hipotez testi sonuçları verilmiştir. Yapılan analiz sonucunda, “Örgüt yöneticileri tüm taraflara karşı hesap verme yükümlülüğünün farkındadır”, “Odamızın web sitesi bilgilendirme amaçlı rutin olarak güncellenmektedir”, “Odamızın amaç, vizyon ve misyonunu yeterli buluyorum” yargılarına katılımın yaşa göre farklılık gösterdiği gözlenmiştir. Bu nedenle Ho hipotezi reddedilmiştir. Yaşa göre katılımcıların kurumsallaşma ile ilgili yargılara katılım düzeyleri arasında fark vardır. Yapılan Post-Hoc testi ile bu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığı tablo 17’de verilmiştir.

Çoklu Karşılaştırmalar					
Bağımlı değişken	(I) Yaş_Grubu	(J) Yaş_Grubu	Mean Difference (I-J)	Std. Sapma	Sig.
Örgüt yöneticileri tüm taraflara karşı hesap verme yükümlülüğünün farkındadır.	26-35 Yaş Arası	36-45 Yaş Arası	-,460	,688	,506
		46 Yaş ve Üstü	-,983	,674	,148
	36-45 Yaş Arası	26-35 Yaş Arası	,460	,688	,506
		46 Yaş ve Üstü	-,523*	,224	,022
	46 Yaş ve Üstü	26-35 Yaş Arası	,983	,674	,148
		36-45 Yaş Arası	,523*	,224	,022
Odamızın web sitesi bilgilendirme amaçlı rutin olarak güncellenmektedir.	26-35 Yaş Arası	36-45 Yaş Arası	-1,960*	,750	,011
		46 Yaş ve Üstü	-2,310*	,734	,002
	36-45 Yaş Arası	26-35 Yaş Arası	1,960*	,750	,011
		46 Yaş ve Üstü	-,350	,244	,155
	46 Yaş ve Üstü	26-35 Yaş Arası	2,310*	,734	,002
		36-45 Yaş Arası	,350	,244	,155
Odamızın amaç, vizyon ve misyonunu yeterli buluyorum	26-35 Yaş Arası	36-45 Yaş Arası	-2,100*	,851	,016
		46 Yaş ve Üstü	-2,293*	,833	,007
	36-45 Yaş Arası	26-35 Yaş Arası	2,100*	,851	,016
		46 Yaş ve Üstü	-,193	,277	,488
	46 Yaş ve Üstü	26-35 Yaş Arası	2,293*	,833	,007
		36-45 Yaş Arası	,193	,277	,488

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Tablo 17: Yaşa Göre Katılımcıların Farklı Cevap Verdikleri Kurumsallaşma ile İlgili Yargılar

“Örgüt yöneticileri tüm taraflara karşı hesap verme yükümlülüğünün farkındadır” ifadesine verilen cevaplar yaş grubuna göre farklılık göstermektedir. . Bu farklılık, 36-45 yaş arası katılımcılar ile 46 yaş ve üstü grupta yer alan katılımcıların farklı düşüncelerinden kaynaklanmaktadır.

“Odamızın web sitesi bilgilendirme amaçlı rutin olarak güncellenmektedir” ifadesine verilen cevaplar yaş grubuna göre farklılık göstermektedir. . Bu farklılık, 26 – 35 yaş arası grupta yer alan katılımcılar ile 36-45 Yaş Arası katılımcıların ve ile 26 – 35 yaş arası grupta yer alan 46 Yaş ve Üstü katılımcıların farklı düşüncelerinden kaynaklanmaktadır.

“Odamızın amaç, vizyon ve misyonunu yeterli buluyorum” yargılarına verilen cevaplar yaş grubuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. . Bu farklılık, 26 – 35 yaş arası grupta yer alan katılımcılar ile 36-45 Yaş Arası katılımcıların ve ile 26 – 35 yaş arası grupta yer alan 46 Yaş ve Üstü katılımcıların farklı düşüncelerinden kaynaklanmaktadır.

IV.2 SMMMO ve YMMO Kurumsal Web Siteleri Araştırması

Dünyanın en büyük veri tabanı internet aynı zamanda en etkili iletişim ve bilgi paylaşım aracı olarak da görülmektedir. İnternet, hızlı ve düşük maliyetli bir iletişim aracı olarak hemen her kesim tarafından yoğun bir şekilde kullanılmaktadır (Efe, 2019, s. 1). Bu bölümde muhasebe meslek odalarının web sitelerinin kurumsallık açısından incelenmesi ve değerlendirilmesi ele alınmıştır. Web siteleri sitelerin sahiplerini tüm dünyaya açılan penceresidir. Bu nedenle bu mecralarda yapılan paylaşımların ve oluşturulan içeriklerin tanıtım, bilgi verme ve algı açısından son derece önemli olduğu bilinen bir gerçektir. Yayımlanan içerikler kurum ve kuruluşların itibarı ve algılanışını doğrudan etkilemektedir.

Her bir insanı diğlerinden ayıran kendine has bir kimliğı olduğı gibi aynı şekilde kurumları da diğlerinden ayıran kimlikleri vardır. Kurumlar, fark edilebilmek için farklı tasarım uygulamaları, hareket tarzları ve iletişim yöntemleri kullanarak muhataplarına ulaşma gayreti içerisine girerler (Bakmaz & Görkemli, 2018, s. 206).

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki baş döndürücü gelişmeler diğ kuruluşlar kadar meslek odalarını da etkilemiş ve bu doğrultuda zamanın gereklerini yerine getirme zorunluluğunda bırakmıştır. Günümüzde kurumlar, kim oldukları, neyi nasıl yaptıkları ile ilgili iletişim ağı çoğunlukla internet üzerinden kurarlar. İnternet web tabanlı teknolojiler ile kullanıcıların diğ insanlarla iletişime ve etkileşime geçtiğı bir araç olarak modern çağın vazgeçilmez iletişim aracıdır. Web siteleri ise kendini anlatmak ve bilgi akışı sağlamak açısından kurumların vitrini gibidir (Öztürk & Şardağı, 2018, s. 177).

IV.2.1 Oda Web Sitelerinin Değerlendirilmesi

İnternet ve kurumsal web siteleri küresel iletişim bağlamında erişim sağlama ve muhasebecilik fonksiyonlarını yerine getirme noktasında en önemli unsur olarak görülmektedir (Yıldız & Karaca, 2008, s. 212). Kurumların arz etmek istedikleri bilgilerin istendiğı an, herhangi bir aracıya gereksinim duymaksızın haber verme esnekliğı ve özgürlüğüyle sunma olanağı sağlaması internet sayfalarının en büyük avantajlarından biri olarak görülmektedir (Gürbüz & Tarhan, 2019, s. 547). Web siteleri kurum içi ve dış çevre ile iletişimde, kurum kültürünü oluşturmak - pekiştirmek ve halkla ilişkilerde kullanılan hızlı ve etkili bir organdır. Diğ tüm kurumlarda olduğı gibi muhasebe meslek mensupları odaları açısından da web sitesi, kurumu tanıtmaya, hedef kitleye ulaşmaya, etkileşim kurabilme, iletişim sağlama ve bilgi akışı sunma özelliğı ile önemli bir destek olarak görülmektedir (Yurdakul & Öksüz, 2007, s. 120).

Muhasebe meslek odalarının web sitelerinin büyük çoğunluğunda (% 84) adres, telefon numarası gibi iletişim bilgileri bulunurken kullanıcılarının görüş beyan edebilecekleri interaktif uygulamaların bulunmadığı 2005 yılında yapılan bir araştırmayla ortaya konulmuştur (Şengel, 2005, s. 217). O günden bu güne hem internet hem de kurumsallığa bakış açılarında ciddi değişimler gözlenmektedir. Bu anlamda kurum web sitelerinin de kurumsal kimliğe uygun tasarlanmış ve amaca hizmet eden bir yapıda olması beklenir. Bu bölümde Muhasebe meslek örgütlerinin web sitelerinin kurumsallık açısından bir değerlendirmesini yapmaya çalışılmıştır. Web sitelerini değerlendirirken aşağıdaki genel kabul görmüş kıstaslar göz önüne alınarak bir tablo oluşturulmuştur.

Muhasebe meslek örgütlerinin kurumsal web site analizlerinde genel olarak; sitenin erişilebilirliği, görünürlüğü, sunumu, güncelliği, bilgi aktarımı, haberleşme ve katılımcılık özellikleri ile ülke sıralamasındaki yerine bakılmıştır.

Sitelerin erişilebilirlik ve görünürlük özelliklerinde; engelli, yaşlı, çocuk, gibi toplumun her katmanını dikkate alarak uygulamalar ve tasarımlarıyla bütün kitleleri kapsayan bir içeriğe sahip olup olmadığına ve arama motorlarında yapılan arama sonucundaki sırasına dikkat edilmiştir (Yurdakul & Öksüz, 2007, s. 123).

Kurumsal sitelerinin sunuma yönelik değerlendirmeler yapılırken; web sayfasının görsel dizaynı ve grafik özellikleri yanı sıra çoklu ortam ya da multimedya dediğimiz, grafik, çizim, animasyon, metin, ses ve videolar gibi uygulamaların yer alıp almadığına bakılmıştır. Site ara yüzünün kullanım kolaylığı incelenerek kullanıcılar tarafından anlaşılabilir olması ve kullanım kolaylığı mercek altına alınmıştır (Güngör, 2019, s. 32). Kullanıcı açısından da arama butonu, site haritası gibi uygulamaların varlığı ile

bilgilerin metin halinde indirilebilmesi, yazdırılabilmesi, yabancı dile çevirmesi (Arğın, 2019, s. 400) gibi özellikler incelenmiştir.

Yine siteler, bilgi aktarımı, katılımcılık ve haberleşme açılarından değerlendirilirken; kurumun tarihçesi, misyon/vizyon metinleri, kurumsal görsel kimliğin paylaşımı, kurum hiyerarşi tablosu, halkla ilişkiler faaliyetleri, sosyal sorumluluk çalışmaları, kurum iletişim bilgileri, sıkça sorulan sorular, genel mesleki bilgileri aktarımı, verilen hizmetlere yönelik bilgi aktarımı, kalite yönetimi, mesleki mevzuat bilgileri ve meslek odası komisyonları, disiplin yönetmeliği gibi bilgilerin aktarılmasına bakılmıştır. Aynı zamanda web sitesinin interaktif olması, kullanıcının katılım olanakları, geribildirim, belirli konulara odaklı e-posta adresleri, kullanıcı anketleri (Manav, Ulusoy, & Köroğlu Özlem, 2017, s. 156) gibi özelliklerine göre değerlendirmeler yapılmıştır. Kurumsal itibar bakımında örgütlerin web sayfasının güncel bilgi sağlamasına önem verilmektedir. Sitelerin değerlendirilmesindeki güncellik kıstasında ise; sitede yer alan haber, duyuru ve diğer bilgilerin ne sıklıkla güncellendiğine, basınla ilişkiler ve yayınlanan bültenler değerlendirmeye alınmıştır (Koçer, 2019, s. 1483).

Son olarak web sitesinin ülke sıralamasındaki yeri ve referans sayısı kıstas olarak değerlendirilmiştir. Burada ABD merkezli Amazon firmasına ait web ölçümleme araçları sunan Alexa verileri kullanılmıştır. Alexa, internette bulunan tüm siteleri site trafiği başta olmak üzere bir takım kıstasları temel alarak sıralamaya koyan bir sistemdir (Alexa, 2020).

Web sitelerinin popülerliğini ve itibarını ölçmekte temel olarak; Dmoz, Google Analytics, Google PageRanks ve Alexa Ranks sistemleri kullanılmaktadır. Web siteleri hakkında en geniş veriyi Google Analytics vermesine karşın bu verileri sadece web sitesi

yöneticileri gördüğü için bu çalışmada kullanılmamıştır. Öte yandan Dmoz ve Google PageRanks sistemleri de bize kısıtlı veri sağladığından dolayı muhasebe meslek odalarının kurumsal web sitelerini incelerken Alexa verileri tercih edilmiştir. Alexa Rank web sitesi trafiğine ve gelen bağlantılara odaklanır (Thoma, ve diğerleri, 2015, s. 247). Alexa web sitelerini sıralarken, tarayıcı ve arama motoru kullanıcılarının verileri ile sitelere yerleştirilen kodlardan elde ettiği verilerden oluşturulmuş bir algoritmayı kullanır. Site trafiğinde sitenin ziyaretçi sayısı, ziyaretçilerin ziyaret sıklığı, sitede geçirilen süre gibi ölçütleri değerlendirir. Ayrıca ziyaretçilerin organik olup olmadığına, sosyal medya gibi platformlardan yönlendirme olup olmadığına ve arama motorlarından mı yoksa direkt olarak mı siteye geldiğine bakmaktadır. Bu çalışmada Alexa sıralaması ile mevcut sıralama sonuçlarına dayanan elektronik bir güven ve itibar derecelendirmesi yapılmıştır. Web sitelerinin itibar kriteri ziyaret sıklığına bağlıdır ve Alexa derecelendirmesi bu kriteri ölçmek için iyi bir araç olarak görülmektedir (Najafi, Kamyar, Kamyar, & Tahmassebpour, 2017, s. 12289).

Referans sayısı (backlink) ise bir web sitesinin başka sitelerce kaç kez kaynak gösterdiğini anlatır.

Web siteleri değerlendirilirken;

- Erişilebilirlik; Ulaşılabilir olup olmadığı,
- Görünürlük; Arama motorlarındaki performansı,
- Sunum: Görsel tasarım ve işlevsellik,
- Güncellik; Güncel faaliyetler ve duyuruların aktarımı,
- Bilgi aktarımı; mesleki bilgi ve doküman yayınları,

başlıklarında 10 üzerinden değerlendirme yapılmıştır.

ODA	URL	Erişilebilirlik	Görünürlük	Sunum	Güncellik	Bilgi aktarımı	Ortalama Puanı	Sıralama	Referans
ADANA SMMM	http://www.adanasmmmo.org.tr	10	9	6	6	3	6,8	23.267	40
ADİYAMAN SMMM	http://www.adiyamansmmmo.org.tr	10	9	6	6	3	6,8	Veri yok	2
AFYONKARAHİSAR	www.afyonkarahisarsmmmo.org.tr	10	9	5	6	3	6,6	Veri yok	7
AKSARAY SMMM	http://www.aksmmmo.org.tr	10	9	4	6	1	6,0	Veri yok	7
ALANYA SMMM	http://www.alsmo.org.tr	10	9	3	6	1	5,8	Veri yok	3
AMASYA SMMM	http://www.amasyasmmmo.org	10	9	3	2	1	5,0	Veri yok	1
ANKARA SMMM	http://www.asmmmo.org.tr	10	9	6	6	6	7,4	11.420	177
ANTALYA SMMM	http://www.asmo.org.tr	10	9	5	6	5	7,0	39.413	71
ARTVİN SMMM	http://www.artvinsmmmo.org.tr	10	9	4	4	4	6,2	Veri yok	2
AYDIN SMMM	http://www.aydinsmmmo.org.tr	10	9	4	2	3	5,6	Veri yok	11
BALIKESİR SMMM	http://www.blksmmmo.org.tr	10	9	6	3	4	6,4	Veri yok	30
BARTIN SMMM	http://www.bsmmmo.org.tr	10	9	4	5	2	6,0	Veri yok	2
BATMAN SMMM	http://www.batmansmmmo.org.tr	10	9	7	2	1	5,8	Veri yok	7
BİLECİK SMMM	https://www.bileciksmmmo.org.tr/	10	9	5	6	2	6,4	Veri yok	2
BİTLİS SMMM	http://www.bitlissmmmo.org.tr	10	9	4	1	2	5,2	Veri yok	1
BODRUM SMMM	http://www.bodrumsmmmo.org.tr	10	9	4	5	2	6,0	Veri yok	6
BOLU SMMM	http://www.bolu.smmmo.org.tr	8	6	1	3	1	3,8	Veri yok	2
BURDUR SMMM	http://www.burdursmmmo.org.tr	10	9	5	3	3	6,0	Veri yok	4
BURSA SMMM	http://www.bursa-smmmo.org.tr	10	9	7	5	4	7,0	52.079	95
ÇANAKKALE SMMM	http://www.canakkale.smmmo.org.tr	10	9	5	4	3	6,2	Veri yok	4
ÇANKIRI SMMM	http://www.cankirismmmo.org.tr	10	9	5	3	2	5,8	Veri yok	3
ÇORLU SMMM	http://www.corlusmmmodasi.org.tr	10	9	6	5	4	6,8	Veri yok	5
ÇORUM SMMM	http://www.corumsmmmo.org.tr	10	9	6	5	4	6,8	88.937	7
DENİZLİ SMMM	http://www.denizlismmmo.org	10	9	6	6	3	6,8	Veri yok	11
DİYARBAKIR SMMM	http://www.diyarbakir.smmmo.org.tr	10	9	6	5	2	6,4	Veri yok	4
DÜZCE SMMM	http://www.duzce.smmmo.org.tr	10	9	4	5	4	6,4	Veri yok	1
EDİRNE SMMM	http://www.edirnesmmmo.org.tr	10	9	5	4	3	6,2	Veri yok	6
ELAZIĞ SMMM	http://www.elazigsmmmo.org.tr	10	9	4	5	3	6,2	Veri yok	4
ERZİNCAN SMMM	https://www.erzincansmmmo.org.tr	10	9	5	3	2	5,8	Veri yok	1
ERZURUM SMMM	http://www.erzurumsmmmo.org.tr	10	9	3	2	1	5,0	Veri yok	5
ESKİŞEHİR SMMM	http://www.esmmmo.org	10	9	7	7	6	7,8	34.176	48
FETHİYE SMMM	http://www.fsmmmo.org.tr	10	9	6	5	4	6,8	Veri yok	4
GAZİANTEP SMMM	http://www.gaziantepsmmmo.org.tr	10	9	6	4	3	6,4	Veri yok	10
GİRESUN SMMM	http://www.giresunsmmmo.org.tr	10	9	5	6	3	6,6	Veri yok	6
GÜMÜŞHANE-BAYBURT	http://www.gumushanesmmmo.org.tr	10	9	3	2	2	5,2	Veri yok	2
HATAY SMMM	http://www.hataysmmmo.org.tr	10	9	6	4	3	6,4	Veri yok	7
ISPARTA SMMM	http://www.wissmo.org.tr/	10	9	6	4	2	6,2	Veri yok	1

İSKENDERUN SMMMO	http://www.ismo.org.tr	10	9	6	5	2	6,4	Veri yok	2
İSTANBUL SMMMO	http://www.istanbulsmmmodasi.org.tr	10	9	9	9	8	9,0	1.167	283
İZMİR SMMMO	http://www.izsmmmo.com	10	9	8	8	8	8,6	43.602	194
KAHRAMANMARAŞ	http://www.kmsmmmo.org.tr	10	9	5	4	5	6,6	Veri yok	10
KARABÜK SMMMO	http://www.karabuksmmmo.org/	8	9	5	3	2	5,4	Veri yok	1
KARAMAN SMMMO	http://www.karamansmmmo.org.tr	10	9	6	5	5	7,0	Veri yok	3
KARS SMMMO	http://www.karssmmmo.org.tr	10	9	3	2	2	5,2	Veri yok	1
KASTAMONU SMMMO	http://www.kastamonusmmmo.org.tr	10	9	3	4	5	6,2	Veri yok	1
KAYSERİ SMMMO	http://www.ksmmmo.org	10	9	3	3	3	5,6	Veri yok	28
KIRIKKALE SMMMO	http://www.kirikkalesmmmo.org.tr	10	9	1	1	1	4,4	Veri yok	22
KIRKLARELİ SMMMO	http://www.kirklarelismmmo.org.tr	10	9	5	2	2	5,6	Veri yok	4
KİRŞEHİR SMMMO	http://www.kirsehirsmmmo.org.tr	10	9	1	0	1	4,2	Veri yok	5
KOCAELİ SMMMO	http://www.kocaelismmmo.org.tr	10	9	2	3	4	5,6	Veri yok	139
KONYA SMMMO	http://www.ksmmmo.org.tr	10	9	8	8	8	8,6	6.305	76
KÜTAHYA SMMMO	http://www.kutahyasmmmo.org	10	9	4	3	2	5,6	Veri yok	3
MALATYA SMMMO	http://www.malatyasmmmo.org.tr	10	9	4	4	3	6,0	Veri yok	11
MANAVGAT SMMMO	http://www.manavgatsmmmo.org	10	9	6	5	4	6,8	Veri yok	0
MANİSA SMMMO	http://www.manisasmmmo.org.tr	10	9	5	5	3	6,4	Veri yok	6
MARDİN SMMMO	http://www.mardinsmmmo.org	10	9	4	4	2	5,8	Veri yok	4
MERSİN SMMMO	http://www.mersinsmmmo.org.tr	10	9	6	6	6	7,4	59.315	14
MUĞLA SMMMO	http://www.msmmmo.org.tr	10	9	5	5	3	6,4	Veri yok	15
MUŞ SMMMO	http://mus-smmmo.org	10	9	2	1	1	4,6	Veri yok	1
NEVŞEHİR SMMMO	http://www.nevsehirsmmmo.org.tr	10	9	5	5	4	6,6	Veri yok	6
NİĞDE SMMMO	http://www.nigdesmmmo.org.tr	10	9	2	1	1	4,6	Veri yok	4
ORDU SMMMO	http://www.ordusmmmo.org.tr	10	9	6	7	4	7,2	Veri yok	10
OSMANİYE SMMMO	http://www.osmmmo.org.tr	10	9	6	3	2	6,0	Veri yok	6
RİZE SMMMO	http://www.rize.smmmo.org.tr	10	9	3	6	4	6,4	Veri yok	1
SAKARYA SMMMO	http://www.sakaryasmmmo.org.tr	10	9	6	4	4	6,6	38.952	13
SAMSUN SMMMO	http://www.samsunsmmmo.org.tr	10	9	1	2	2	4,8	Veri yok	11
SİNOP SMMMO	http://www.sinopsmmmo.org.tr	10	9	5	2	3	5,8	Veri yok	0
SİVAS SMMMO	http://www.sivassmmmo.org.tr	10	9	5	2	1	5,4	Veri yok	4
ŞANLIURFA SMMMO	http://www.sanliurfasmmmo.org.tr	10	9	7	2	2	6,0	Veri yok	4
TEKİRDAĞ SMMMO	http://tekirdagsmmmo.org.tr	10	9	3	4	2	5,6	Veri yok	12
TOKAT SMMMO	http://www.tokatsmmmo.org.tr	10	9	2	0	1	4,4	Veri yok	28
TRABZON SMMMO	http://www.trbsmmmo.org.tr	10	9	5	3	2	5,8	Veri yok	6
UŞAK SMMMO	http://www.usaksmmmo.org.tr	10	9	6	3	2	6,0	Veri yok	2
VAN SMMMO	http://www.vansmmmo.org.tr	10	8	3	3	2	5,2	Veri yok	5
YALOVA SMMMO	http://www.yalovasmmmo.org	10	9	4	3	2	5,6	Veri yok	2
YOZGAT SMMMO	http://www.ysmmmo.org.tr	10	7	1	1	1	4,0	Veri yok	3
ZONGULDAK	http://www.zsmmmo.org.tr	10	9	2	1	1	4,6	Veri yok	9

Tablo 18: Kurumsal Açından SMMMO Web Siteleri Değerlendirmesi.

Ülke sıralaması ve referans (backlink) sayısında Alexa verileri baz alınmıştır.

Tablo 18 ve 19’da bu değerlendirme kriterlerine göre tüm SMMMO ve YMMO web siteleri puanlanmıştır.

ODA	URL	Erişilebilirlik	Görünürlük	Sunum	Güncellik	Bilgi aktarımı	Ortalama Puanı	Sıralama	Referans
ADANA YMMO	http://www.adanaymmo.org.tr	10	10	8	9	6	8,6	Veri yok	7
ANKARA YMMO	http://www.ankaraymmo.org.tr	10	9	6	8	6	7,8	Veri yok	25
ANTALYA YMMO	http://www.antalyaymmo.org.tr	10	9	6	4	3	6,4	Veri yok	5
BURSA YMMO	http://www.bursaymmo.org.tr	10	9	4	4	3	6,0	Veri yok	16
ESKİŞEHİR YMMO	http://www.eskymmoda.org.tr	10	8	1	1	2	4,4	Veri yok	3
GAZİANTEP YMMO	http://www.gaziantepymmo.org/	10	9	5	4	3	6,2	Veri yok	4
İSTANBUL YMMO	http://www.istanbulymmo.org.tr	10	9	6	5	7	7,4	35.123	156
İZMİR YMMO	http://www.izmirymmo.org.tr	10	9	5	6	5	7,0	Veri yok	35
ORTALAMALAR		10,0	8,9	4,7	4,1	3,1	6,1		

Tablo 19: Kurumsal Açından YMMO Web Siteleri Değerlendirmesi

Tablo 18 ve 19’de SMMMO ve YMMO web siteleri erişilebilirlik, görünürlük, sunum, güncellik ve bilgi aktarımı açılarından değerlendirilmiştir. Sitelerin Alexa Rank değerleri ve backlink dediğimiz referans sayıları ölçülmüştür. Buna göre; tablolardan da anlaşılacağı gibi, meslek odaları web sitelerinin genel itibariyle erişim sorunu yaşamadıkları görülmektedir.

Sitelerin arama motorlarındaki varlığı da 10 üzerinden 8.9 puanla iyi durumda olduğu söylenebilir. Buna karşın web siteleri sunum, güncellik ve bilgi aktarımında vasatın altında olduğu görülmektedir.

SIRA	ODA	URL	PUAN
1	İSTANBUL SMMMO	http://www.istanbulsmmmodasi.org.tr	9,0
2	İZMİR SMMMO	http://www.izsmmmo.com	8,6
3	KONYA SMMMO	http://www.ksmmmo.org.tr	8,6
4	ESKİŞEHİR SMMMO	http://www.esmmmo.org	7,8
5	ANKARA SMMMO	http://www.asmmmo.org.tr	7,4
6	MERSİN SMMMO	http://www.mersinsmmmo.org.tr	7,4
7	ORDU SMMMO	http://www.ordusmmmo.org.tr	7,2
8	ANTALYA SMMMO	http://www.asmo.org.tr	7,0
9	BURSA SMMMO	http://www.bursa-smmmo.org.tr	7,0
10	KARAMAN SMMMO	http://www.karamansmmmo.org.tr	7,0

Tablo 20: En Yüksek Puan Alan Web Siteleri Listesi

Erişilebilirlik, görünürlük, sunum, güncellik ve doyurucu bilgi aktarımı açısından değerlendirdiğimizde yüksek puan alan ilk 10 web sitesi Tablo 20’de görülmektedir. İstanbul SMMO web sitesinin liste başında yer aldığı sıralamada onu İzmir, Konya, Eskişehir ve Ankara SMMO web siteleri takip etmektedir.

Erişim ve görünümde genel itibarıyla tüm sitelerin iyi durumda olduğu söylenebilir. Özellikle arama motorları performansında hemen her site görünür durumda olmasına karşın bu anlamda en başarısız siteler Tablo 18’ye göre Bolu, Yozgat, Van ve Karabük SMMMO siteleri ile Eskişehir YMMO sitesi olduğu anlaşılmaktadır.

	SUNUM		GÜNCELLEK		BİLGİ AKTARIMI		
En Başarılı	1	İSTANBUL SMMMO	9	ADANA YMMO	9	İSTANBUL SMMMO	8
	2	ADANA YMMO	8	İSTANBUL SMMMO	9	KONYA SMMMO	8
	3	KONYA SMMMO	8	ANKARA YMMO	8	İZMİR SMMMO	8
	4	İZMİR SMMMO	8	KONYA SMMMO	8	İSTANBUL YMMO	7
	5	ESKİŞEHİR SMMMO	7	İZMİR SMMMO	8	ADANA YMMO	6
	6	BURSA SMMMO	7	ORDU SMMMO	7	ESKİŞEHİR SMMMO	6
	7	ŞANLIURFA SMMMO	7	ESKİŞEHİR SMMMO	7	ANKARA YMMO	6
	8	BATMAN SMMMO	7	RİZE SMMMO	6	ANKARA SMMMO	6
	9	ANKARA YMMO	6	ALANYA SMMMO	6	MERSİN SMMMO	6
	10	ORDU SMMMO	6	AKSARAY SMMMO	6	KARAMAN SMMMO	5
En Başarısız	1	BOLU SMMMO	1	KIRŞEHİR SMMMO	0	BATMAN SMMMO	1
	2	SAMSUN SMMMO	1	TOKAT SMMMO	0	SİVAS SMMMO	1
	3	KIRIKKALE SMMMO	1	KIRIKKALE SMMMO	1	AKSARAY SMMMO	1
	4	ESKİŞEHİR YMMO	1	ESKİŞEHİR YMMO	1	ALANYA SMMMO	1
	5	YOZGAT SMMMO	1	YOZGAT SMMMO	1	ERZURUM SMMMO	1
	6	KIRŞEHİR SMMMO	1	ZONGULDAK SMMMO	1	AMASYA SMMMO	1
	7	KOCAELİ SMMMO	2	NİĞDE SMMMO	1	ZONGULDAK SMMMO	1
	8	ZONGULDAK SMMMO	2	MUŞ SMMMO	1	NİĞDE SMMMO	1
	9	NİĞDE SMMMO	2	BİTLİS SMMMO	1	MUŞ SMMMO	1
	10	MUŞ SMMMO	2	SAMSUN SMMMO	2	TOKAT SMMMO	1

Tablo 21: En Başarılı ve En Başarısız Web Siteleri Tablosu

Tablo 21'de siteler arasında sunum, güncellik ve bilgi aktarımı konularında en yüksek ve en düşük puan alan web siteleri görülmektedir. Buna göre sunumda İstanbul liste başını çekerken onu Adana ve Konya takip etmektedir. Güncellikte ise Adana, İstanbul ve Ankara web sitelerinin yüksek puan aldığı görülmektedir.

Keza bilgi aktarımında İstanbul, Konya ve İzmir sıralamada liste başında yer almaktadır. İstanbul, Konya, İzmir ve Eskişehir SMMMO web siteleri ile Adana ve Ankara YMMO web siteleri bu üç kıstasta; sunum, güncellik ve bilgi aktarımında her üç listede de ilk onda yer almışlardır.

Yine Tablo 21’de görüleceği üzere sunumda başarısız olan web siteleri arasında Bolu, Samsun ve Kırıkkale liste başında yer almaktadır. Güncellikte Kırşehir, Tokat ve Kırıkkale liste başında yer alırken bilgi aktarımında ise Batman, Sivas ve Aksaray SMMMO web sitelerinin zayıf kaldığı görülmektedir.

Zonguldak, Niğde ve Muş SMMMO web siteleri bu üç kıstasta başarısız olan web sitelerinde üç listenin de ilk onunda yer aldığı görülmektedir.

SIRA	KURUM	URL	ÜLKE SIRALAMASI
1	İSTANBUL SMMMO	http://www.istanbulsmmodasi.org.tr	1.167
2	KONYA SMMMO	http://www.ksmmmo.org.tr	6.305
3	ANKARA SMMMO	http://www.asmmmo.org.tr	11.420
4	ADANA SMMMO	http://www.adanasmmmo.org.tr	23.267
5	ESKİŞEHİR SMMMO	http://www.esmmmo.org	34.176
6	İSTANBUL YMMO	http://www.istanbulymmo.org.tr	35.123
7	SAKARYA SMMMO	http://www.sakaryasmmmo.org.tr	38.952
8	ANTALYA SMMMO	http://www.asmo.org.tr	39.413
9	İZMİR SMMMO	http://www.izsmmmo.com	43.602
10	BURSA SMMMO	http://www.bursa-smmmo.org.tr	52.079

Tablo 22: Ülke Sıralamasında En İyi Web Siteleri.

Tablo 22’de Alexa verilerine göre rank değeri baz alındığında Türkiye’de en başarılı muhasebe meslek odası web siteleri görülmektedir. Buna göre İstanbul, Konya ve Ankara SMMMO web siteleri ilk üçte yer almaktadır.

Bu illeri sırasıyla; Adana Eskişehir, İstanbul (YMMO), Sakarya, Antalya, İzmir ve Bursa takip etmektedir. Burada 73 web sitenin sıralamaya hiç giremediği tablo 18’de görülmektedir. Tablo 22’de belirtilen veriler ülke genelinde yayın yapan tüm web siteleri arasında yapılan sıralamadaki sonuçları içermektedir. Bu anlamda özellikle ilk on olarak

sunulan odaların web sitelerinin sıralamadaki yer bakımından değerlendirmek gerekirse İstanbul, Konya ve Ankara sitelerinin oldukça başarılı oldukları söylenebilir.

SIRA	KURUM	URL	BACKLİNK
1	İSTANBUL SMMMO	http://www.istanbulsmmodasi.org.tr	283
2	İZMİR SMMMO	http://www.izsmmmo.com	194
3	ANKARA SMMMO	http://www.asmmmo.org.tr	177
4	İSTANBUL YMMO	http://www.istanbulymmo.org.tr	156
5	KOCAELİ SMMMO	http://www.kocaelismmmo.org.tr	139
6	BURSA SMMMO	http://www.bursa-smmmo.org.tr	95
7	KONYA SMMMO	http://www.ksmmmo.org.tr	76
8	ANTALYA SMMMO	http://www.asmo.org.tr	71
9	ESKİŞEHİR SMMMO	http://www.esmmmo.org	48
10	ADANA SMMMO	http://www.adanasmmmo.org.tr	40

Tablo 23: Referans Sayısına Göre En İyi Web Siteleri

Yine Alexa verilerine göre Tablo 23’de referans gösterilen web siteleri sıralamasında İstanbul, İzmir ve Ankara SMMO web siteleri ile İstanbul YMMO web sitesi liste başında yer almaktadır. Tablo 28’de görüleceği üzere referans gösterilmeye Manavgat ve Sinop SMMMO web siteleri hiç atıf alamayan iki il olduğu görülmektedir. Amasya, Bitlis, Düzce, Erzincan, Isparta, Karabük, Kars, Kastamonu, Muş ve Rize SMMMO web siteleri ise sadece 1 referans alabilmişlerdir.

Web sitelerin analizi sitelerin 20 Ağustos-10 Eylül 2020 tarihleri arasındaki görünümünü içerir. Tabloda bulunan site sırası ve referans sayısı 5-10 Eylül 2020 tarihleri arasındaki Alexa verilerine dayanmaktadır.

IV.3 Misyon ve Vizyon Metinlerinin İçerik Analizi

Gelişen teknoloji ile internet kullanımının oldukça yaygınlaşması, öte yandan artan kullanıcı talepleri tüm ticari firmalar gibi sivil toplum kurumlarının da dijital dünyaya adım atmaya itmiştir. Bunun yanında kurum imajının ve bilinirliğin önemli hale gelmesi ve bazı hizmetlerinin çevrimiçi verilmesinin kolaylığı, ayrıca yasal zorunluluklar gibi etmenler kurumları web sitesi kurmaya yöneltmiştir (Karaca & Bahar Çiçek, 2020, s. 56).

Kurumsal web sitelerinde beklenen önemli içeriklerin başında misyon ve vizyon metinleri gelir. Burada incelenen 77 Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler ve 8 Yeminli Mali Müşavirler Odasına ait toplam 85 web sitesi ele alınmıştır. Web sitelerin 1 Nisan 2021 tarihli görünümündeki içerikler baz alınmıştır. Buna göre 85 web sitesinin sadece 26 tanesinde misyon-vizyon belgesine rastlanırken kalan 57 sitede bu belgeye ulaşılamamış, 2 siteye ise erişim sağlanamamıştır. Misyon ve vizyon belgesi yayınlanmış SMMM odaları arasında, Afyonkarahisar, Artvin, Bodrum, Burdur, Çanakkale, Çankırı, Çorum, Diyarbakır, Edirne, Erzincan, Erzurum, Eskişehir, Gaziantep, Isparta, İstanbul, İzmir, Karaman, Kırşehir, Mersin, Ordu, Rize, Tokat, Uşak, Van ve Yalova yer alırken, YMM odalarından Adana ve İzmir web sitelerinde misyon-vizyon metni bulunmaktadır. Bu analiz yapılırken, odaların web sayfalarında misyon, vizyon kelimelerinin yanı sıra uzgörü ve özgörev gibi başlıklar altında yayınlanan içeriklere de yer verilmiştir.

Bir kurumun web sitesinin ana sayfasında bulunması gereken kuruma dair vizyon ve misyon metninin bulunmaması önemli bir eksiklik olarak görülmektedir. Web sitelerinde yer alan hava durumu ya da ziyaretçi sayısı gibi içeriklerin yer almaması kuruma bir kazanç sağlamadığı gibi misyon ve vizyon belgelerinin yayınlanmamış olması o

kurumun amaç ve gelecek perspektifinin net bir şekilde ortaya konulmadığını göstermektedir (Karaca & Bahar Çiçek, 2020, s. 56). Muhasebe meslek odalarının web siteleri değerlendirilirken içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. İçerik analizi, bir metindeki değişkenleri ölçebilmek için sistemli biçimde sayısal ve tarafsız olarak yapılan değerlendirme sistemi olarak tanımlanmaktadır. Başka bir ifadeyle yazılı bir içeriği rakamlara dönüştürüp yorumlanabilir hale getirmektir (Altınkaya & Nacar, 2020, s. 189).

Analizde 26 meslek odası web sitesinde bulunan misyon ve vizyonu içerik analizi yöntemi kullanılarak NVivo programı ile analiz edilmiştir. Oda vizyon ve misyonlarında ağırlıklı üzerinde durulan konular ve bağlantıları belirlenmiştir.

IV.3.1 Misyon Metinleri İçerik Analizi

Miyon	Sıra	Kelime	Adet	Ağırlık Oranı (%)
	1	Meslek	96	6,57
	2	Bilgi	27	1,85
	3	Çalışmalar	17	1,16
	4	Muhasebe	15	1,03
	5	Korumak	14	0,96
	6	Danışmanlık	13	0,89
	7	Hak	13	0,89
	8	Sürekli	13	0,89
	9	Mensuplarının	12	0,82
	10	Eğitim	11	0,75

Tablo 24: Misyon Metinleri İçerik Analizi

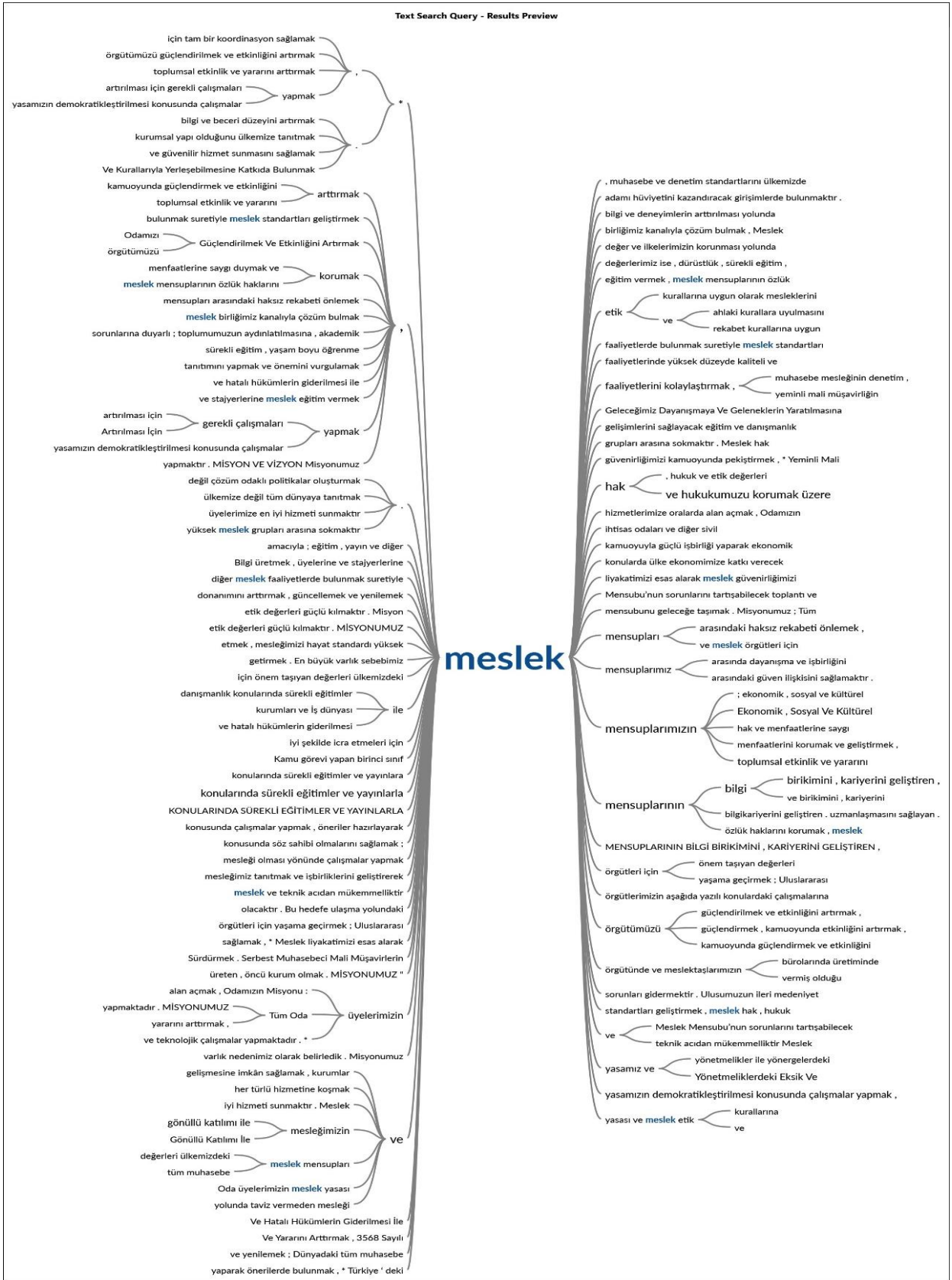
Tablo 24 Meslek odalarının misyon metinleri içerik analizi sonuçlarında öne çıkan ilk on kelimeyi göstermektedir. Buna göre; meslek odaları web sitelerinde yayınlanan

misyon metinlerinin içeriklerine bakıldığında en çok kullanılan ilk 10 kelimenin; meslek, bilgi, çalışma, korumak, danışmanlık, hak, sürekli, mensuplarının ve eğitim, kelimeleri olduğu görülmektedir. Metinde 96 adet ve %6,57 ağırlık oranı ile “meslek” kelimesi liste başında bulunurken 27 adet ve %1,85 ağırlık oranı ile “bilgi” kelimesi, bunları takiben de “çalışmalar” kelimesi gelmektedir.



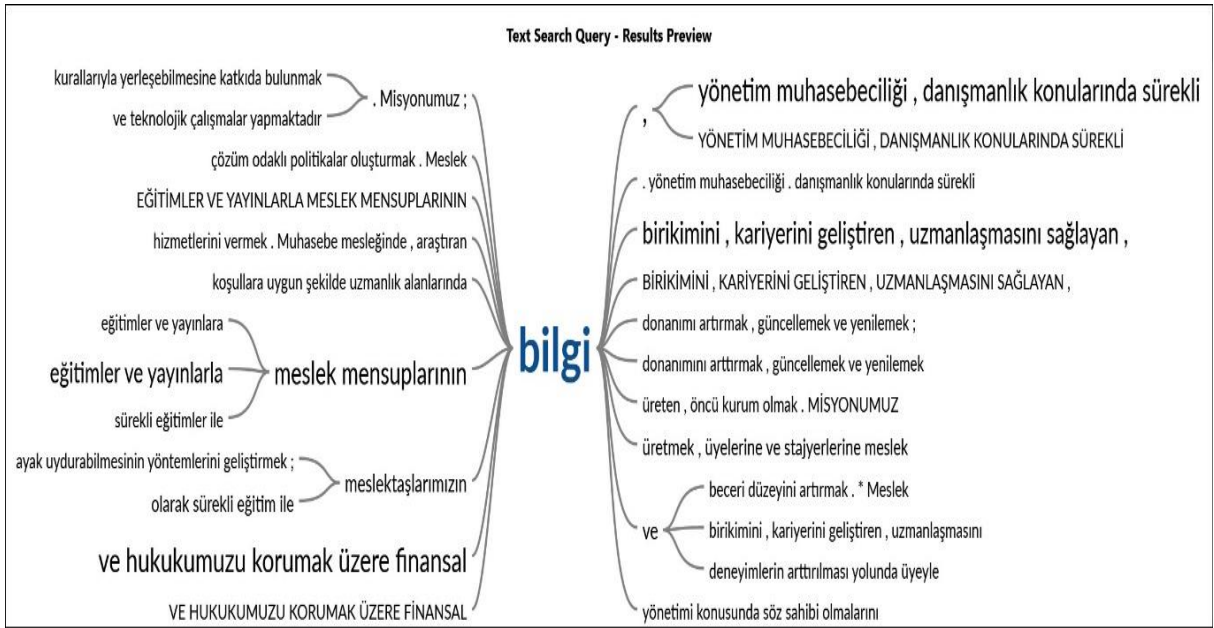
Şekil 15: Misyon İçerik Analizi Kelime Bulutu

Şekil 15'ten de anlaşılacağı üzere muhasebe meslek odaları mesleki önceliği kendilerine görev olarak alarak bilgi verme ve çalışmalar yapmaya odaklanmıştır yorumu yapılabilir. Öne çıkan 10 kelimeye bakarak keza muhasebe meslek odalarının meslek mensuplarının haklarını korumak, onlara danışmanlık yapmak ve sürekli eğitim amacı güttüklerini de söylemek mümkün.



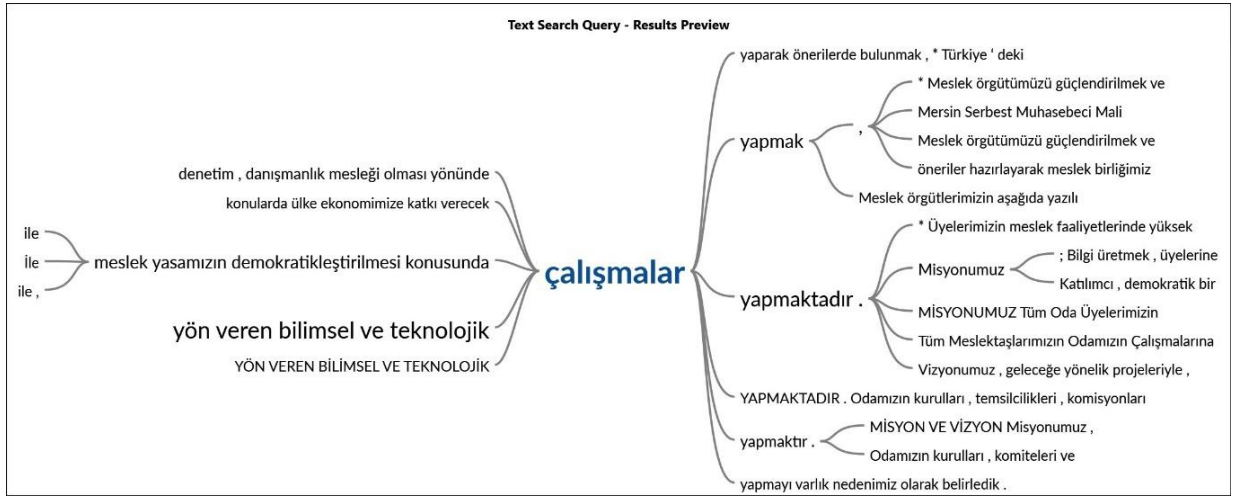
Şekil 16: Meslek Kelime Ağacı

Şekil 16’da çalışmanın meslek kelime ağacına bakıldığında "meslek" kelimesi en çok mensupları ile ilişkilendirilmiş ve meslek mensupları arasındaki rekabeti önlemek, güven tesis etmek, ekonomik ve sosyal gelişmeye katkı sağlamak, menfaatlerini korumak ve toplumsal etkinliğini artırmak vurgulanmıştır. Bunun yanında ekseriyetle mesleğin değer ve ilkelerinin korunması ile mesleki eğitim ve meslek etiği üzerinde durulmuştur.



Şekil 17: Bilgi Kelime Ağacı

Şekil 17’de görüldüğü üzere Çalışmanın bilgi kelime ağacı incelendiğinde; "bilgi" kelimesi en çok "birikim" ve "donanım" kelimeleri ile ilişkilendirilmiş olduğu görülmektedir. Meslek odalarının misyonunda meslek mensuplarına mesleki ve finansal bilgiler verilerek, danışmanlık, kariyer gelişimi, donanımı arttırmak ve bilgi yönetiminde söz sahibi olmaları amaçlanmaktadır denilebilir.



Şekil 18: Çalışmalar Kelime Ağacı

Yapılan analizde "çalışmalar" kelime ağacına bakıldığında ekonomiye verilen katkılar başta olmak üzere meslek yasalarının demokratikleştirilmesi, bilimsel ve teknolojik altyapı çalışmaları üzerinde yoğunlukla durulduğu Şekil 18'de gözlemlenmektedir.

IV.3.2 Vizyon Metinleri İçerik Analizi

Vizyon	Sıra	Kelime	Adet	Ağırlık Oranı (%)
	1	Meslek	72	5,71
	2	Meslektaş	41	3,25
	3	İşbirliği	14	1,11
	4	Kurum	14	1,11
	5	Muhasebe	14	1,11
	6	Örgüt	14	1,11
	7	Ekonomik	13	1,03
	8	Akademik	12	0,95
	9	Gelişim	12	0,95
	10	Toplum	11	0,87

Tablo 25: Vizyon Metinleri İçerik Analizi

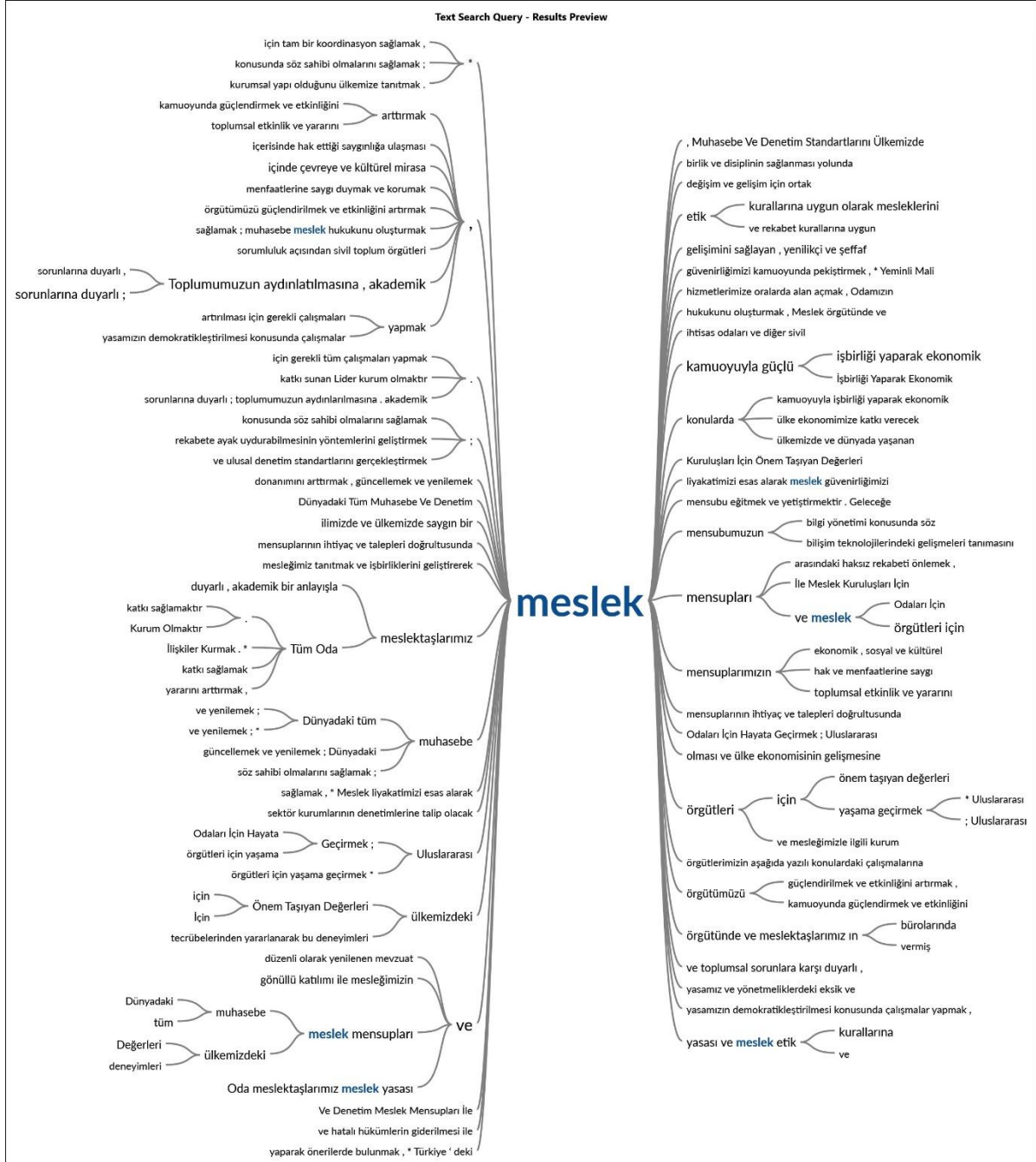
Tablo 25’te meslek odaları web sitelerinde yayınlanan vizyon metinlerinin içerik analizine bakıldığında en çok kullanılan ilk 10 kelimenin; meslek, meslektaş, işbirliği, kurum, muhasebe, örgüt, ekonomik, akademik, gelişim ve toplum kelimeleri olduğu görülmektedir. Metinde 72 adet ve %5,71 ağırlık oranı ile “meslek” kelimesi liste başında bulunurken 41 adet ve %3,25 ağırlık oranı ile “meslektaş” kelimesi, bunları takiben de “işbirliği” kelimesi gelmektedir.



Şekil 19: Vizyon Kelime Bulutu

Çalışmanın kelime bulutuna bakıldığında Şekil 19’da da görüleceği üzere muhasebe meslek odalarının meslektaşlar arasında bir işbirliği tesis etmenin gelecekteki birincil hedefleri arasında yer aldığı görülmektedir. Buna ilaveten örgüt üyelerinin ekonomik

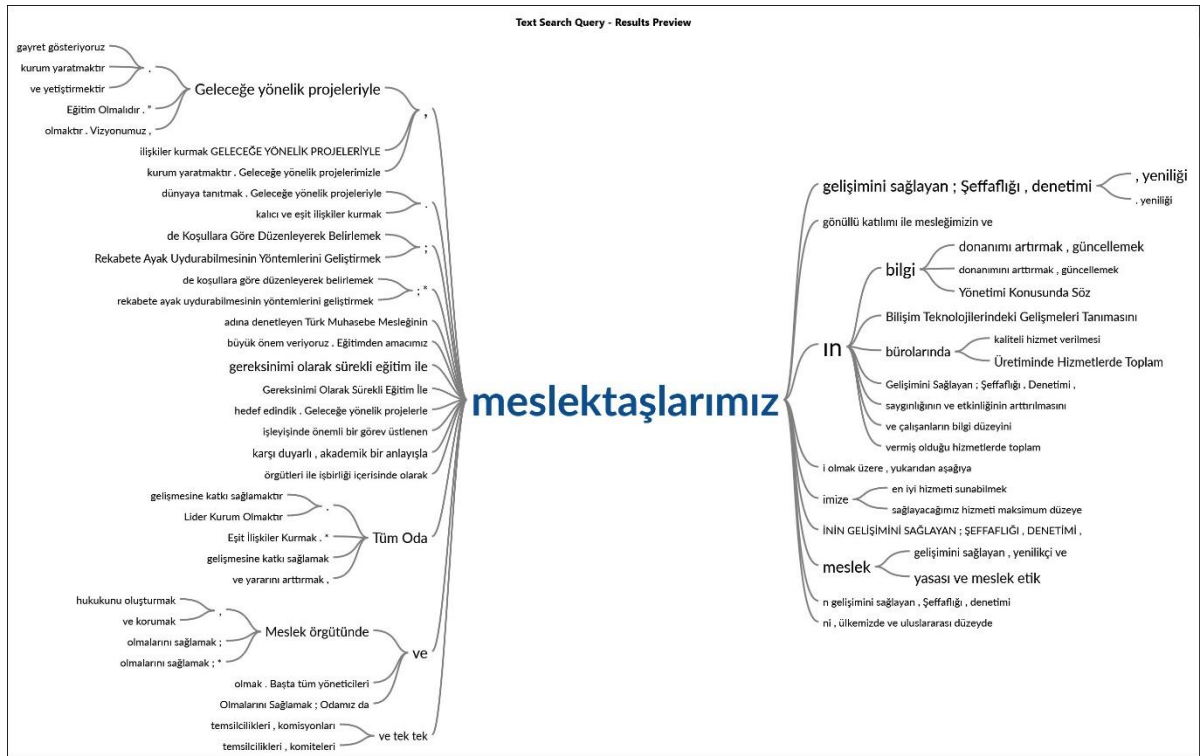
ve akademik olarak gelişimini sağlayarak topluma fayda sağlamak meslek odalarının vizyonunda öne çıkmaktadır.



Şekil 20: Vizyonda Meslek Kelime Ağacı

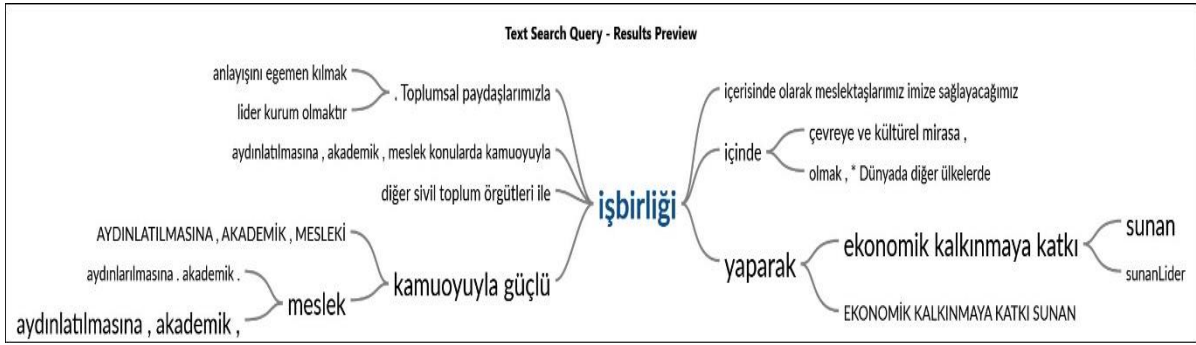
Şekil 20'de vizyon metinlerinde "meslek" kelime ağacı görülmektedir. Vizyon metinlerinde "meslek" kelime ağacına bakıldığında "meslek" kelimesi en çok mensupları ve

muhasabe kavramları ile ilişkilendirilmiş olduğu göze çarpmaktadır. Vizyonun merkezinde meslek mensuplarının olduğu dikkate alınırsa meslek mensuplarının bilgi yönetimi, ekonomik, sosyal, kültürel ve teknolojik gelişimi üzerinde durulmuş ve mensupların toplumsal etkinliğinin artırılması oda hedefleri arasında yer aldığı görülmüştür. Ayrıca yasa ve yönetmeliklerdeki eksikliklerin giderilmesi üzerinde durulmuştur.



Şekil 21: Meslektaş Kelime Ağacı

Çalışmanın vizyon içerik analizinden elde edilen "meslektaş" kelime ağacına Şekil 21'de bakıldığında; geleceğe yönelik çalışmaların merkezinde meslektaşların gelişimi, bilgi ve donanımlarının artırılması, bilişim teknolojilerinin tanınması, kaliteli hizmet üretilmesi, meslek yasası ve mesleki etik üzerinde yoğunlukla durulduğunu görmekteyiz.



Şekil 22: İşbirliği Kelime Ağacı

Şekil 22’de Analizin vizyon metinlerindeki "işbirliği" kelime ağacına bakıldığında, kamuoyu ile işbirliği yapılarak ekonomik kalkınmaya katkı sunmanın oda öncelikli hedefleri arasında olduğu öne çıkan değer olarak karşılaşılmaktadır. Bunun yanında diğer paydaşlar ve sivil toplum örgütleri ile işbirliğine vurgu yapılmıştır.

V. BÖLÜM SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Türkiye’de özel ve kamu kurumlarındaki kurumsallaşma ele alındığında en önemli üçüncü sosyal sistem sayılan STK’lar önemle göz önünde tutulması gerekmektedir. Sivil toplum kuruluşları, toplumun hemen her alanında oldukça gelişmiş olmasına karşın kurumsallaşma konusunda zayıf kalmıştır. Bunun sebebinin sadece teknik ve finansal imkânlarla bağlı olmadığı özellikle bir yönetim sorunu olduğu vurgulanmaktadır (Erdoğan & Sayın, 2020, s. 16).

İnsanlık tarihi ile başlayan muhasebe olgusu aynı şekilde insanlık var olduğu sürece de var olmaya devam edecek bir prensip olarak görülmektedir. Endüstri 4.0 ile yaşanan dönüşümün ciddi oranda etkilediği muhasebe mesleği uygulamada ve eğitiminde her geçen gün gelişerek devlete, işletmelere, STK'lara ve dolayısı ile tüm insanlığa bilgi, veri, denetim ve çok farklı alanlarda fayda sağlamaya devam ediyor. Bu açıdan bakıldığında oldukça geniş bir etki alanına sahip muhasebe meslek mensuplarının bağlı olduğu meslek odalarının kurumsal olması oldukça önem arz etmektedir. Bu çalışmada yapılan literatür taramaları ve yapılan araştırmaların sonuçları gelecekte mesleğe olumlu katkılar sağlayacağı düşünülerek aşağıdaki sonuçlara varılmıştır.

V.1 Anket Sonuçları

1990’lı yıllarda küresel çapta yaşanan finansal skandalların etkisi ile hızlanan kurumsal yönetim uygulamaları ülkemizde 1999’da TBB, 2002’de TÜSİAD ve 2003’de SPK tarafından yayımlanan çalışmalar kurumsallaşmaya yönelik atılan ilk adımlar olarak değerlendirilmektedir (Kula & Baykut, 2014, s. 12).

Örgütlerin sadece rutin faaliyetleri ya da örgütün birincil hedefleriyle değerlendirildiği günlerin geride kaldığı görülmektedir. Çevresel, sosyal ve yönetsel riskler, kurumsallaşma düzeyleri gibi sadece rutin dışı ya da finansal olmayan performansa da bakılmaktadır.

Bugün, özel kurumlar kadar meslek odaları ve STK'lar için de önemi gittikçe artan bir olgu olarak karşımıza çıkan kurumsallaşma genel olarak, belli bir hedefle kurulan örgütlerde kişiye bağımlı olma durumunu ortadan kaldırmak, yürütülen faaliyetleri bir sisteme bağlamak ve hizmetin sürekliliğini sağlamak amacıyla uygulanmaktadır. Örgütlerde mütemadiyen tekrarlanan standart eylem ve süreçlerin uygulama bütünü olarak algılanan kurumsallaşma, genel çerçevede keyfi hareket edilmesi ve inisiyatiflerden bağımsız olarak, tüm paydaşlar tarafından genel geçer kabul edilmiş kural, prensip ve standartlar içerisinde iş süreci ve faaliyetleri yürütme biçimi olarak tanımlanmaktadır (Erdem & Karadal, 2020, s. 440). Kurumsallaşma sürecinin, önemli olduğu kadar zorlu bir serüven olduğunu da kabul etmek gereklidir. Ekonomik gelişme, refah, iş dünyası, meslek sahibi olmak gibi önemli alanların farkında olan örgüt üyeleri, herkes tarafından benimsenmiş, anlaşılır bir kurumsal amaç etrafında birleşmek zorundadır. İşletme ile ilgili tüm iç paydaşların belirlenen amaç doğrultusunda faaliyetlerini yürütmesi ve amaca ulaşmak için en üst seviyede işbirliğinin sağlanması faaliyetlerin etkin ve verimli olmasını sağlayacaktır.

Kurumların, hedefe erişmek için tasarlanmış bir araç olmalarının yanı sıra sosyolojik birer sistemler olduğunu göz ardı edemeyiz. Örgütsel yapılar kurumsallaşma yönüne evrildiğinde temel olarak iki nokta ön plana çıkmaktadır. İlki kurumlar için ahlaki değerlere uygun, etkin, adil, şeffaf, güvenilir bir yönetim sisteminin ve daha verimli çalışabilen kurumsal yapıların oluşturulmasıdır. Ardından ise bilgi ve birikim açısından

donanımlı yöneticilere duyulan ihtiyaç gelmektedir. Hal böyle olunca temelde kâr elde etme maksadı ile çalışmayan kuruluşların kurumsal performansları ve mensuplarının yeterliliklerini artırmaları öncelikli konuların başında gelmektedir (Erdoğan, 2017).

Muhasebe meslek örgütlerinin kurumsallaşma algıları üzerine yapılan çalışma neticesinde elde ettiğimiz yargıları şu şekilde sıralayabiliriz;

- Öncelikli olarak muhasebe meslek odaları başkanlarının katılımlarının sağlanmaya çalışıldığı anket çalışmamıza tüm ısrarlarımıza rağmen başkanların güçlükle katılım sağlaması idareci konumundaki meslek mensuplarının konuya olan ilgilerinin düşük seviyede olduğunu göstermektedir. Buradan mensubu oldukları örgütlerde kurumsallaşmanın gerekliliğinin tam olarak özümselememiş olduğu çıkarılabilir.
- Yapılan çalışmada ülkemizde faaliyet gösteren tüm muhasebe meslek odalarının yöneticileri erkek bireylerden oluşmaktadır. Bununla birlikte başkanların %68,2'si 46 yaş ve üzerindedir. Oda başkanlarının büyük çoğunluğu (%67,1) lisans mezunudur. Katılımcıların %4,8'i meslekte 15 yıldan daha az mesleki tecrübelerinin olduğunu beyan etmişlerdir. %32,9'luk kısım 16-20 yıl arasında bir çalışma süresine sahipken 21 yıl ve üzeri seçeneği ise katılımcıların %62,4'ünü kapsamaktadır.
- Anket çalışmamızda aldığımız sonuçlara bakılırsa meslek oda yöneticilerinin büyük çoğunluğu bağlı buldukları meslek odalarının kurumsal bir kimliğe sahip olduğunu düşünmektedirler. “Odamız

kurumsal bir kimliğe sahiptir” önermesine kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum diyerek cevap verenlerin oranı yüzde 85,9 seviyesindedir. Bu soruya tamamen olumsuz yanıt veren olmazken kararsızlar ise %9,4 olarak görülmektedir. Buradan yola çıkarak Muhasebe meslek örgütlerinde yöneticilerinde, mevcut odalarının kurumsal bir yapıya sahip olduğu bakış açısı yaygın kanaattir.

- Ankete katılanların %55,3’ü “Meslek örgütümüz üyeleri ve kamuoyu ile doğru ve açık bilgi paylaşımını desteklemektedir” yargısına kesinlikle katılıyorum derken %28,2’si de katılıyorum diyerek bu durumu onaylamaktadır. Yaklaşık %17’lik bir kesim kararsız ya da katılmayanlardan oluşmaktadır.
- Katılımcıların yarısından fazlası (%57,6) oda yöneticilerinin hesap verme yükümlülüğünün farkında olduğunu düşünmektedirler. Yine meslek örgütlerinin paylaşımcı, şeffaf, adil, devlete, yasalara üyelerine ve diğer faydalanıcılara karşı sorumluluk sahibi, çevresel değerlere uyumlu ve gelişime açık olduğu konusunda meslek oda yöneticileri büyük oranda (%78,8) hemfikir oldukları görülmektedir.
- Katılımcıların %77,1’i gibi kahir ekseriyeti örgütün toplumsal değerler ve kanunlara karşı sorumluluk duygusu içerisinde hareket ettiğini düşünürken yüzde 13’lük bir kesim de kararsız olduğunu beyan etmiştir.

- Anketimize katılan muhasebe meslek mensuplarından büyük bir çoğunluğu (%81,2) örgüt içi eğitim faaliyetlerinin yapıldığı konusuna katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum diyerek hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapıldığını doğrulamaktadırlar.
- Dış çevre uyumu ve yeniliklere açık olmak konularında da meslek odası başkanlarımız olumlu düşünmektedirler. Ankette %57,6'lık bir kesim meslek örgütünün kesinlikle değişimlere gösterdiği uyumda zorlanmadığını düşünürken %17,6'lık bir kesim de katılıyorum diyerek desteklemiştir. Öte yandan meslek odalarının değişime açık olduğuna kesinlikle katılıyorum (55,3) ve katılıyorum (17,6) diyerek onaylayanların oranı yaklaşık % 73'ü bulurken kararsızların ve katılmayanların oranı ise toplam %27'dir.
- Ankette örgütlerin kurumsal bir yapıda olduğu kanaati yüksek oranda kabul görülürken, meslek odalarında kurumsallaşmaya karşı dirençle karşılaşabildiklerini düşünenlerin oranı kararsızlarla birlikte yarıdan fazla olması dikkat çekmektedir. 12,9'luk bir kesim “kesinlikle katılıyorum” diyerek, muhasebe meslek mensuplarının kurumsallaşmaya karşı direnç gösterdiğini düşünmektedirler. Buna “katılıyorum” diyerek destek verenlerin oranı (30,6) çoğunluğu oluşturmaktadır. Yüzde 22,4'lük bir kesimin kararsız kaldığını görüyoruz. “Katılmıyorum” ve “Kesinlikle Katılmıyorum” diyenlerin oranı ise toplam %34,1 olarak görünüyor.

- Öte yandan meslek mensuplarının örgüte karşı aidiyet duygularının %54,1 oranında yüksek olduğu görülse de kararsızların yüzde 28,2, olumsuz düşünenlerin de yüzde 17,7 olması dikkat çekici bulunmuştur. Yani meslek örgütümüz yaklaşık %86 kurumsal diyen meslek mensupları diğer yandan aidiyet duygusunda yetersizlikler görmeleri ve örgütün kurumsallaşmasında örgüt üyelerinin direnç gösterdiğini ifade etmeleri kısmen çelişki olarak değerlendirilmektedir.
- Yapılan ankette oda başkanları ile ilgili sorulan yargılarla ilgili; “Oda başkanının görüşü her zaman ön plandadır” şeklindeki yargı meslek mensuplarının en çok kararsız kaldığı sorulardan biri olarak dikkat çekmektedir. Mutlak çoğunluk oluşmayan bu maddede başkanın görüşünün ön planda olduğu düşüncesi ağır basmaktadır. Grafik 15’de görüleceği üzere kesinlikle katılıyorum %10,6 ve katılıyorum diyen %32,9’luk kesim karar alma süreçlerinde başkanın düşüncesinin her zaman ön planda olduğunu düşünürken %27,1’lik bir kesim ise kararsız kalmıştır. Başkanın düşüncesi ön planda olmadığını düşünenler ise %29,4 seviyesindedir. “Oda personelleri arasında mevcut başkanın ya da bir önceki başkanın yakını çalışmakta mıdır?” Sorumuza %62,4’lük bir kesim kesinlikle hayır derken yüzde 10,6’lık bir kesimde kesinlikle evet cevabını vermiştir.
- Dijital ortamda yapılan araştırmamızda yazılı olarak düşüncelerini aktaran meslek mensupları kurumsallaşma konusunda devletin yapması gereken

mevzuat değişikliklerinin olduğunu vurgulayarak bu konuda sert ve kesin müeyyidelerin getirilmesini talep etmektedirler. Aynı zamanda mesleki faaliyetlerdeki meslek mensuplarınca gereksiz görülen faaliyetlerin azaltılmasının kurumsallaşmayı hızlandıracağı görüşü yaygın kanaat olarak karşımıza çıkmaktadır. Meslek mensupları Maliye Bakanlığı'nın üst birlik ile daha çok istişarelerde bulunup bazı kararların beraberce alınabilmesine olanak sağlaması gerektiğini ifade etmektedirler.

- Öte yandan yönetimlerin siyasallaşmasının hem kurumsallaşmaya hem de mesleki etik kurallara aykırı olduğunu düşünen meslek mensupları muhasebe meslek odalarında, donanımlı ve yetenekli personel ile vizyon sahibi yöneticilerin göreve gelerek siyasallaşmadan liyakat esaslı görevlendirme ve akılcı uygulamalarla kurumsallaşmanın daha hızlı yerleşeceğini düşünmektedirler. Ayrıca “Daha demokratik ve daha adil bir yapılanma olmalı, yönetim kademesinin uzun süre görev yapılmasından kaçınılmalı” diyen meslek mensupları, seçim sisteminde uygulanan nispi temsilin olumlu katkılarıyla beraber başkan için ayrı, yönetim, denetim ve disiplin için ayrı oy kullanılması gerektiği yönünde görüş bildirmişleridir.

V.2 Web Siteleri Analizi

Dünyanın en büyük veri tabanı aynı zamanda iletişim ve bilgi paylaşım aracı olan internet, bilgi paylaşımı açısından hızlı ve düşük maliyetli bir iletişim aracı olarak yoğun bir şekilde kullanılmaktadır. Muhasebe meslek odaları da meslek mensuplarını ve kamuoyunu internet üzerinden bilgilendirme faaliyetlerini yürütmektedirler. Bugünün dünyasında her kuruluşun hedef kitlesi ve paydaşlarına yönelik görünen ilk yüzü kurumsal web siteleridir. Web siteleri kurumla ilgili enformasyonların yer aldığı, hedef kitle ile çift yönlü iletişime imkân sağlayan bir platform olarak son derece önemli görülmektedir (Okmeydan, 2017, s. 41).

Bilgi ve teknolojilerindeki hızlı değişim ve gelişim ile günümüzde pek çok kurum, kurum imajı oluşturmak ve kitlelere aktarmak için kurumsal web sitelerini yaygın bir şekilde kullanmaktadırlar. Neredeyse tüm kurumlar geleneksel mecralar yerine halkla ilişkiler faaliyetleri başta olmak üzere birçok alanda web sitelerini kullanmaktadırlar. Böylece geniş kitlelere kısa zamanda ulaşabilmek, etkileşim içinde olabilmek ve kurumsal imaja katkı sağlayabilmektedirler (Altuğ & Akyol, 2019, s. 206).

Odaların kendilerine ait web sitelerinin kurumsal açıdan değerlendirdiğimizde genel itibari ile vasatın biraz üstünde olduğu gözlemlenmektedir.

Web sitelerin analizi sitelerin 20 Ağustos-10 Eylül tarihleri arasındaki görünümünü içerir. Tabloda bulunan site sırası ve referans sayısı 5-10 Eylül 2020 tarihleri arasındaki Alexa verilerine dayanmaktadır.

İllerdeki muhasebe meslek örgütlerinin web sitelerinin analizlerinden elde ettiğimiz yargıları şu şekilde sıralayabiliriz;

- Genel olarak muhasebe meslek odalarının web sitelerinde eleştiri konusu olabilecek diğer en önemli konulardan biri alakasız içeriklere yer verilmesi. Öyle ki, Fashion TV'ye link verenlerden tutun sitesine hava durumu koyanlara varana kadar mesleki olmayan bilgilere yer verilen siteler mevcut. Öte yandan siteyi güncel tutmak için otomatik botlarla başka sitelerden içerik çekerek yayınlayan sitelerin olduğu gibi "Bunları biliyor musunuz?" başlığında "Askerlikte neden çeşme nöbeti tutulur" gibi tamamen konudan uzak muhteviyat yayınlandığı siteler de dikkat çekmektedir.
- Yapılan ankette oda yöneticilerine web siteleri ile ilgili, web sitelerinin düzenli güncellenip güncellenmediği ve misyon-vizyon beyanlarının yerli bulunup bulunmadığı yönelttiğimiz yargılar arasında idi. Kurumsallığın vitrini diye nitelendirdiğimiz web sitelerinin aktif bir şekilde bilgilendirme amaçlı güncellenip kullanıldığını düşünen (Katılıyorum - kesinlikle katılıyorum) meslek mensuplarının oranı Grafik 11'de %77,7' olarak görülmektedir. Tamamen yetersiz bulanların oranı ise %10 seviyelerindedir. Diğer taraftan Grafik 18'e göre, muhasebe meslek odasının amaç, vizyon ve misyonunu kesinlikle yeterli buluyorum diyenlerin oranı %31,8 iken buna katılıyorum diyerek destek verenlerin oranı ise %30,6 olarak görülmektedir. Buna karşın yüzde

17,6'lık bir kesim kararsızlığını korurken %15.3 katılmıyorum, %4.7 ise kesinlikle yeterli bulmuyorum düşüncesinde olduğu görülmektedir.

- Muhasebe meslek odalarının web sitelerini incelediğimizde tüm odaların kurumsal web sitelerinin olduğunu ve çok yüksek oranda sorunsuz erişim sağlanabildiğini görüyoruz. On yıl kadar evvel büyük şehirler hariç meslek odalarının birçoğunun web sitesinin olmadığı bilgisiyle, geçtiğimiz on yıl içerisinde bu ihtiyacın önemsenerek tamamlandığı görülmektedir.
- Günümüzde meslek odaları web sitesi kurmakta oldukça istekli olmalarına karşın aynı başarı ve isteğin sitelerin kurumsal açıdan yeterlilikleri ve yönetilmeleri konusunda zayıf kaldığını yapılan analiz neticesinde görmüş bulunmaktayız. Şöyle ki; yapılan analiz sonuçlarına göre tüm sitelerin ortalama olarak 10 üzerinden, sunumda 4.7, güncellikte 4.1, bilgi aktarımında ise 3.1 gibi vasatın altında oranlar karşımıza çıkmaktadır.
- Erişilebilirlik ve görünürlük kriterleri dahil tüm değerlendirmeler baz alındığında ise muhasebe meslek odalarının ortalama kurumsallık puanı 10 üzerinden 6.1 olarak sonuç vermektedir. Bu açıdan bakıldığında incelenen 85 web sitesinden 47 tanesi ortalama puanın altında kalmıştır. Ortalama 6.1 puanın üzerinde kalan web site sayısı ise 38'dir.

SMMMO sitelerinden en iyi site İstanbul iken YMMO sitelerinde en iyi site Adana YMMO web sitesi olduğu görülmektedir.

- Erişilebilirlik, sunum, güncellik ve bilgi aktarımı açısından değerlendirilen 85 web sitesi içerisinde, en çok puan alarak kurumsal tasarımı ve yönetilmesi açısından kurumsal yapıyı oluşturduğunu gördüğümüz ilk 10 SMMMO web sitesi içerisinde sırasıyla; İstanbul, İzmir, Konya, Eskişehir, Ankara, Mersin, Ordu, Antalya, Bursa ve Karaman illeri vardır. YMMO'larda ise Adana, Ankara, İstanbul ve İzmir ilk sıralarda yer almıştır.
- Kurumsallık açısından en kötü durumda olan web siteleri arasında ise; Bolu, Yozgat, Kırşehir, Tokat, Kırıkkale, Zonguldak, Niğde, Muş ve Samsun SMMMO siteleri ile Eskişehir ilinin YMMO web siteleri dikkat çekmektedir.
- Alexa verilerinin temel kıstas alındığı Ülke sıralamasına girebilen web sitesi sayısı 85 sitede 12'dir. Alexa Türkiye sıralamasına göre ülkedeki tüm siteler arasında ilk 15.000'e giren siteler; 1.167. sıra ile İstanbul, 6305. sıra ile Konya ve 11.420. sıra ile Ankara illerinin SMMMO web siteleridir.
- Meslek odaları web siteleri arasında sunum, güncellik ve bilgi aktarımı konularında en yüksek ve en düşük puan alan web siteleri incelendiğinde;

Sunumda İstanbul liste başını çekerken onu Adana ve Konya takip etmektedir. Güncellikte ise Adana, İstanbul ve Ankara web sitelerinin yüksek puan aldığı görülmektedir. Keza bilgi aktarımında İstanbul, Konya ve İzmir sıralamada liste başında yer almaktadır. İstanbul, Konya, İzmir, ve Eskişehir SMMMO web siteleri ile Adana ve Ankara YMMO web siteleri bu üç kıstasta; sunum, güncellik ve bilgi aktarımında her üç listede de ilk onda yer almışlardır. Sunumda başarısız olan web siteleri arasında Bolu, Samsun ve Kırıkkale liste başında yer almaktadır. Güncellikte Kırşehir, Tokat ve Kırıkkale liste başında yer alırken bilgi aktarımında ise Batman, Sivas ve Aksaray SMMMO web sitelerinin zayıf kaldığı görülmektedir. Zonguldak, Niğde ve Muş SMMMO web siteleri bu üç kıstasta başarısız olan web sitelerinde üç listenin de ilk onunda yer aldığı görülmektedir.

- Yine Alexa verilerine göre Tablo 19’de referans gösterilen web siteleri sıralamasında İstanbul, İzmir ve Ankara SMMO web siteleri ile İstanbul YMMO web sitesi liste başında yer almaktadır. Burada en fazla atıf 283 referans ile İstanbul SMMMO web sitesidir. Tablo 28’de görüleceği üzere referans gösterilmede Manavgat ve Sinop SMMMO web siteleri hiç atıf alamayan iki il olduğu görülmektedir. Amasya, Bitlis, Düzce, Erzincan, Isparta, Karabük, Kars, Kastamonu, Muş ve Rize SMMMO web siteleri ise sadece 1 referans alabilmişlerdir.

V.3 Misyon ve Vizyon Metinlerinin İçerik Analizi

Muhasebe meslek odalarının web siteleri değerlendirilirken içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Analizde 26 meslek odası web sitesinde bulunan misyon ve vizyonu içerik analizi yöntemi kullanılarak NVivo programı ile analiz edilmiştir. Oda vizyon ve misyonlarında ağırlıklı üzerinde durulan konular ve bağlantıları belirlenmiştir. Yapılan içerik analizine göre varılan sonuçlar şu şekildedir;

- Meslek odaları web sitelerinde yayınlanan misyon metinlerinin içeriklerine bakıldığında en çok kullanılan ilk 10 kelimenin; meslek, bilgi, çalışma, korumak, danışmanlık, hak, sürekli, mensuplarının ve eğitim, kelimeleri olduğu görülmektedir. Metinde 96 adet ve %6,57 ağırlık oranı ile “meslek” kelimesi liste başında bulunurken 27 adet ve %1,85 ağırlık oranı ile “bilgi” kelimesi, bunları takiben de “çalışmalar” kelimesi gelmektedir. Şekil 15’ten de anlaşılacağı üzere muhasebe meslek odaları mesleki önceliği kendilerine görev alarak, bilgi verme ve çalışmalar yapmaya odaklanmıştır yorumu yapılabilir.
- Öne çıkan 10 kelimeye bakarak keza muhasebe meslek odalarının meslek mensuplarının haklarını korumak, onlara danışmanlık yapmak ve sürekli eğitim amacı güttüklerini de söylemek mümkün. Meslek kelime ağacına bakıldığında "meslek" kelimesi en çok mensupları ile ilişkilendirilmiş ve meslek mensupları arasındaki rekabeti önlemek, güven tesis etmek, ekonomik ve sosyal gelişmeye katkı sağlamak, menfaatlerini korumak ve toplumsal etkinliğini artırmak vurgulanmıştır. Bunun yanında ekseriyetle mesleğin değer ve ilkelerinin korunması ile mesleki eğitim ve meslek etiği üzerinde durulmuştur. Çalışmanın

bilgi kelime ağacı incelendiğinde; "bilgi" kelimesi en çok "birikim" ve "donanım" kelimeleri ile ilişkilendirilmiş olduğu görülmektedir. Meslek odalarının misyonunda meslek mensuplarına mesleki ve finansal bilgiler verilerek, danışmanlık, kariyer gelişimi, donanımı artırmak ve bilgi yönetiminde söz sahibi olmaları amaçlanmaktadır denilebilir. Yapılan analize "çalışmalar" kelime ağacına bakıldığında ülke ekonomisine verilen katkılar başta olmak üzere meslek mensuplarının meslek yasalarının demokratikleştirilmesi, bilimsel ve teknolojik altyapı çalışmaları üzerinde yoğunlukla durulduğu Şekil 18'de gözlemlenmektedir.

- Meslek odaları web sitelerinde yayınlanan vizyon metinlerinin içerik analizine bakıldığında en çok kullanılan ilk 10 kelimenin; meslek, meslektaş, işbirliği, kurum, muhasebe, örgüt, ekonomik, akademik, gelişim ve toplum kelimeleri olduğu görülmektedir. Metinde 72 adet ve %5,71 ağırlık oranı ile "meslek" kelimesi liste başında bulunurken 41 adet ve %3,25 ağırlık oranı ile "meslektaş" kelimesi, bunları takiben de "işbirliği" kelimesi gelmektedir. Çalışmanın kelime bulutuna bakıldığında Şekil 19'da da görüleceği üzere muhasebe meslek odalarının meslektaşlar arasında bir işbirliği tesis etmenin gelecekteki birincil hedefleri arasında yer aldığı görülmektedir. Buna ilaveten örgüt üyelerinin ekonomik ve akademik olarak gelişimini sağlayarak topluma fayda sağlamak meslek odalarının vizyonunda öne çıkmaktadır. Şekil 20'de vizyon metinlerinde "meslek" kelime ağacı görülmektedir. Vizyon metinlerinde "meslek" kelime ağacına bakıldığında "meslek" kelimesi en çok mensupları ve muhasebe kavramları ile ilişkilendirilmiş olduğu göze çarpmaktadır. Vizyonun merkezinde

meslek mensuplarının olduğu dikkate alınırsa meslek mensuplarının bilgi yönetimi, ekonomik, sosyal, kültürel ve teknolojik gelişimi üzerinde durulmuş ve mensupların toplumsal etkinliğinin artırılması oda hedefleri arasında yer aldığı görülmüştür.

- Ayrıca yasa ve yönetmeliklerdeki eksikliklerin giderilmesi üzerinde durulmuştur. Çalışmanın vizyon içerik analizinden elde edilen "meslektaş" kelime ağacına Şekil 21'de bakıldığında; geleceğe yönelik çalışmaların merkezinde meslektaşların gelişimi, bilgi ve donanımlarının artırılması, bilişim teknolojilerinin tanınması, kaliteli hizmet üretilmesi, meslek yasası ve mesleki etik üzerinde yoğunlukla durulduğunu görmekteyiz. Analizin vizyon metinlerindeki "işbirliği" kelime ağacına bakıldığında, kamuoyu ile işbirliği yapılarak ekonomik kalkınmaya katkı sunmanın oda öncelikli hedefleri arasında olduğu öne çıkan değer olarak karşılaşılmaktadır. Bunun yanında diğer paydaşlar ve sivil toplum örgütleri ile işbirliğine vurgu yapılmıştır.

Örgütlerin faaliyette bulunduğu çağın şartlarına uyumlu olacak şekilde yönetilmesi ve organizasyon yapılarını buna göre dizayn ederek kuruma has prensip ve standartlar geliştirmesi anlamına gelen kurumsallaşma, bütün bu uygulamaların sürdürülebilir olmasını gerektirir (Tartan Selçuk & Erdemir, 2020, s. 532). Bu anlamda örgütlerden beklenen kurumsallaşma başarısını sürdürülebilir kılmaktır.

V.4 Benzer Çalışmalar ve Araştırmacılara Öneriler

Muhasebe meslek mensupları ve meslek odaları üzerine yapılan araştırmalara bakıldığında araştırmacıların genellikle mesleki uygulamalar, mesleki sorunlar ve meslek etiği konularına eğilmiş oldukları anlaşılmaktadır. Buna mukabil meslek mensuplarının ait oldukları meslek odalarının kurumsallaşma seviyeleri üzerine daha az çalışma yapıldığı görülmüştür. Özellikle muhasebe meslek odalarının kurumsal web sitelerinin incelendiği çalışmalar nadirdir.

Doğrudan muhasebe bilgi sistemi ve kurumsallaşma ilişkisini inceleyen çalışmaların önemlileri aşağıdaki gibidir. Ancak bu çalışmalarda da meslek odalarının kurumsallaşmasından ziyade kurumsallaşma aracı olarak muhasebe bilgi sisteminin rolü ele alınmıştır.

Dinç ve Varıcı (2008) çalışmalarında, işletmelerin sürekliliği için kurumsallaşmanın en önemli faktör olduğunu vurgulamışlar, kurumsallaşma sürecinde etkin bir bilgi sistemi için muhasebe bilgi sisteminin büyük bir önem arz ettiğini vurgulamışlardır. Kurumsallaşma ile muhasebe bilgi sisteminin arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya koymak amacıyla, Karadeniz Bölgesi'nde, 196 sanayi işletmesine yönelik bir anket çalışması yapmışlardır. Sonuç olarak, muhasebe bilgi sistemi ile kurumsallaşma arasında doğru yönlü, pozitif ve güçlü bir ilişkinin varlığını ve muhasebe bilgi sisteminin etkinliğinin kurumsallaşmaya etki eden bir faktör olduğunu ortaya koymuşlardır.

Karakaya ve Dinç (2014), İşletmenin sürekliliğini sağlama noktasında muhasebe bilgi sistemi ile kurumsallaşma çabaları arasında ilişkiyi incelemiştir. 53 sorudan oluşan anket çalışması, İstanbul ve çevresinde gerçekleştirilmiş ve toplam 479 KOBİ üzerine

uygulanmıştır. Sonuç olarak muhasebe bilgi sistemi ile kurumsallaşma arasında karşılıklı bir etkileşim olduğu ve birbirlerini tetikledikleri bilgisi elde edilmiştir.

Hacıhasanoğlu ve Erdoğan (2019), Rekabet sürecinde kurumsallaşmanın öneminden yola çıkarak etkin bilgi kullanımının hedeflere ulaşmak için önemli bir mekanizma olduğunu belirtmişlerdir. Bilgi sistemleri arasında en çok kullanılan bilgi sistemi Muhasebe Bilgi Sistemleri olduğunu belirtmişler ve KOBİ'lerin kurumsallaşma düzeyleri ile Muhasebe Bilgi Sisteminin etkin kullanımı arasındaki ilişkiyi araştırmak üzere İstanbul ilindeki imalatçı KOBİ'ler üzerine 769 firmanın katılımıyla bir anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Kurumsallaşma düzeyi ve muhasebe bilgi sistemi arasında karşılıklı bir pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır

Tartan ve Erdemir (2020), yönetimin en önemli işlevlerinden biri olan karar alma süreçlerinde kullanılabilecek bilgi sistemlerinin rolü ve mali olayları kayıt altına almaktan daha öte görevler üstlenen muhasebe bilgi sistemini ele almışlardır. Karar alma sürecine olumlu katkı sağlayacak olan kurumsallaşma ve raporlama sürecinin garantisi konumundaki denetim - muhasebe bilgi sistemi etkileşimi incelenmiştir.

Çalışmada Karaman OSB firmaları üzerine bir anket uygulaması yapılmıştır. Sonuç olarak, yönetim kararları ile muhasebe bilgi sisteminin etkin kullanımı, kurumsallaşma düzeyi ile muhasebe bilgi sisteminin etkin kullanımı, kurumsallaşma düzeyi ile işletmelerdeki etkin denetim arasında anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna varılmıştır.

Yürekli ve Faydalı (2020) çalışmalarında, kurumsal yönetim kavramının net nakit akışlarının yanında yabancı yatırımcı ve işletmelerin yatırım kararlarında etkili olduğunu belirtmektedir. Bu amaçla BIST işletmelerine anket uygulamışlardır. Sonuç olarak

muhasabe meslek mensuplarının kurumsal yönetim kavramına dikkat etmeleri güveninin tesisinde, şeffaflık ve kamuyu aydınlatmada doğrudan etkilidir.

Konuyla ilişki en yakın çalışmalardan biri Yıldız ve Karaca (2008) tarafından yapılan “*Türkiye'deki Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müsavirler Odaları Web Sitelerinin Değerlendirilmesine İlişkin Bir Araştırma*” başlıklı çalışmadır. Çalışmada meslek odalarının web siteleri; Kurumsal Bilgi, İletişim, Güncellik, Site Özellikleri, Sosyal Konular, İnsan Kaynakları, Katılım, Dayanışma ve Demokratikleşme, Finansal Bilgi, Yayınlar, Mesleki Bilgiler, Staj ve Eğitim kategorilerinde içerik analizine tabi tutulmuştur. Mesleğin itibarını ve tanıtımını olumlu etkileyecek içeriklerin artırılması, bilgilendirmenin doğrudan ilgili odanın web sayfasından yapılması, verilen sıkça güncellenmesi, sunulan bilgilerde seçici davranılması, üyelerin görüşlerinin web siteleri aracılığıyla incelenmesi gerektiği sonucuna ulaşmışlardır.

Bu alanda çalışmamıza en yakın araştırmalardan biri de Şengel (2009)'in “*Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Odalarının Web Sitesi Aracılığıyla Oda Mali Bilgi Sunumları Üzerine Bir Araştırma*” başlıklı çalışmasıdır. Fakat burada Şengel, odaların oda bilgilerini sunma adına web sitelerinden ne kadar yararlandıklarını araştırmıştır. Mali bilgilerin web üzerinden aktarımına yoğunlaşmıştır.

Çalışmamıza en yakın nitelikte olan son iki çalışmanın üzerinden on yılsan fazla bir süre geçmiş olması ve yoğunlaşılacak konular itibarıyla bizim çalışmamızdan farklılık arz etmesi ve web teknolojisi alanı ve kullanımı açısından kaydedilen gelişmeler nedeniyle çalışmamız dikkate değerdir.

Konuyla ilgili araştırma yapacak olan araştırmacılara, geçmişten bugüne kurumsallığa bakış aıllarında yaşanan değişimler, teknolojinin etkisi alanlarını önerilebilir. Ayrıca yapılacak olan çalışma sadece oda başkanları ile sınırlı tutulmayıp daha geniş meslek mensubu üzerinde çalışma yapılabilir. şöyle ki Covid – 19 gibi olumsuz bir döneme rast gelen bu çalışma koşulların olumlu olduğu bir dönemde mevcut başkanların yanında geçmiş dönem başkanlarına da uygulanarak karşılaştırma imkânı elde edilebilir.

Yine çalışmanın kapsamı genişletilerek yönetim kurulu üyelerinin tamamına uygulanarak muhalif görüşlerin de dâhil edilmesi yoluyla -hatta geçmiş dönem yönetim kurullarıyla- çalışma geliştirilerek farklı sonuçlar elde edilebilir. Yine yönetim kuruluna aday olan ancak seçilemeyen meslek mensuplarına açık uçlu sorular sorularak içerik analizine uygun veriler elde edilerek analiz yapılabilir. Araştırmacıların, TESMER ve TURMOB gibi üst birliklerin analizini yapmaları da önerilmektedir.

V.5 Kurumlara Öneriler

Ağırlıklı olarak meslek odalarının web siteleri üzerinde durduğumuz bu çalışma sonucunda odaların bu konuda tam anlamıyla bir kurumsallaşma örneği ortaya koyamamış oldukları gözlemlenmiştir.

Web tasarımına harcanacak olan maliyet, insan kaynağı ve zaman odalar için bir yük teşkil etmektedir. Bu soruna şöyle bir çözüm önerisi sunulabilir;

Üst birlik hem teknik hem de kurumsal anlamda paylaşımlı bir web sitesi yapar ve subdomain şeklinde diğer alt odaların hizmetine sunabilir. Böylece hem düzgün inşa edilmiş bir site olur hem de kurulum maliyetleri ortadan kalkmış olur. Aynı zamanda bu alanda tek tip uygulama olacağından – bilgi kirliliği, yanlış verilerin yayını vb. - kötü ya da anormal durumlar ortaya çıkmamış olur. Ayrıca sitelerin ülke sıralaması, referans sayısı ve görünürlüğü de artabilecektir. Bu uygulama aracılığıyla yerel odaya sadece siteyi işletmek kalır. Teknik konular için personel istihdamı ve bu amaçla harcanacak mesai ve diğer maliyetler ortadan kaldırılabilir.

KAYNAKÇA

3568. Kanun. (tarih yok). 3568 Sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu. 2019 tarihinde Mevzuat.gov.tr: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.3568.pdf> adresinden alındı

Akdoğan, N., & Aydın , H. (1987). *Muhasebe Teorileri*. Ankara: Gazi Üniversitesi.

Aksaraylı, M., & Pala, O. (2019). Uzaktan Eğitimde Kalite İyileştirme Boyutlarının. *Ege Akademik Bakış*, 19(2), 173 -187.

Aktan, C. C. (2012). Vergi Psikolojisinin Temelleri ve Vergi Ahlakı. *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi*, 26(1), 14-22.

Aktan, C., & Tutar, H. (2016). *Kurum Kültürünün Oluşumu*. Aralık 21, 2019 tarihinde Can Aktan: <http://www.canaktan.org/> adresinden alındı

Aktan, E., & Aydın, B. (2019). Cameron-Freeman Örgüt Kültürü Türleri Ekseninde Örgüt Kültürü ve Bilgi Güvenliği Algısı İlişkisi: Devlet Üniversitelerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 324-344 .

Akyürek, R., Okay, A., Uzoğlu, S., Okay, A., Uztuğ, F., & Oyman , M. (2005). *Kurumsal İletişim Yönetimi*. Eskişehir: TC. Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Alagöz, A., & Özpeynirci, R. (2007). Bilgi Toplumunda Entelektüel Varlıklar ve Raporlanması. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 9(2), 167-184.

Alagöz, A., Parlakkaya, R., & Atabey, N. (2009). *Genel Muhasebe*. Konya: Atlas Kitabevi.

Alav, O. (2018). *Açık Bilim; Açık Erişim Türkiye*. İstanbul: Hiper Yayın.

Alexa. (2020, Mart 19). Mayıs 02, 2020 tarihinde Wikipedia.org: <https://tr.wikipedia.org/wiki/Alexa> adresinden alındı

Alkış, H., & Temizkan, V. (2018). İşletmelerin Kurumsallaşma Düzeylerinin Belirlenmesi: (Haddehaneler) Karabük Demir-Çelik Sektörü Örneği. *Ekonomik Yaklaşım Dergisi*, 21(76), 73-92.

Altan, M. (2004). Muhasebecilik Mesleğinin Toplumda Algılanma Biçimi Üzerine Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(11), 29-54.

Altinkaya, Ş., & Nacar, R. (2020). Dijital Pazarlama Açısından Web Sitelerinin İçerik Analizi: Spor Ürünleri Sektöründe Bir Karşılaştırma. *Turkish Journal of Marketing*, 179-200. doi:<http://dx.doi.org/10.30685/tujom.v5i3.100>

Altuğ, T., & Akyol, A. (2019, Mayıs). Kurumsal Yeşil İmajın Kurumsal Web Sitelerinde Aktarımı. *İnif E-Dergi*, 3(1), 194-211.

Apalı, A., Karataş, Ö., & Bekçi, İ. (2016). Lale Devrinde Sadrazam ve Harem Dairesine Ait Muhasebe Müfredat Defterlerinin Çözümlemesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(14), 308 - 322.

Apaydın, F. (2009). Kurumsal Teori ve İşletmelerin Kurumsallaşması. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 10(1), 2.

- Aratoğlu, T. Ü. (2020). *Muhasebe Meslek Mensuplarının Yaşadığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Zonguldak-Bartın-Karabük Örneği*. Karabük: Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalın Yüksek Lisans Tezi.
- Arđın, E. (2019). Siyasi Partilerin 2019 Yerel Seçimlerinde Web Sitesi Kullanımı ve Karşılaştırmalı Analizi. *Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22(2), 397-404 .
- Arıkan, Y., & Güvemli, B. (2013). Türkiye’de Muhasebe Mesleğinin Gelişimi ve İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası. *III. Balkanlar ve Ortadoğu Ülkeleri Muhasebe ve Muhasebe Tarihi Konferansı* (s. 50). İstanbul: İstanbul SMMMO. <http://dergipark.org.tr/muftad/issue/30124/325025> adresinden alındı
- Aslan, B. (2010). Bir Yönetim Fonksiyonu Olarak İç Denetim. *Sayıştay Dergisi*(77), 63-84.
- Aslan, M. (2018, Ocak). Prof. Osman Fikret Arkun - XX. Yüzyılda Türk Muhasebe Eğitimine Katkıda Bulunan Büyük Akademisyen (1906-1994). *Muhasebe ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisi*(14), 221 - 222.
- Ataman, B., Gökçen, G., Cavlak, H., & Cebeci, Y. (2017, Mart 31). Kurumsal Yönetim Algısı İle Kurumsal Yönetim Notu Arasındaki İlişkinin Analizi. (185, Dü.) *Maliye Finans Yazıları Dergisi*(107), 162.
- Attila, İ. (2015, 5 15). *Kurumsallaşma*. 11 24, 2019 tarihinde dunya.com: <https://www.dunya.com/gundem/kurumsallasma-haberi-279995> adresinden alındı

- Avcı, A. (2019, 8). Örgütsel Değişim ve Örgüt Yönetiminde Karizmatik Liderlik ve Eleştirel Bir Bakış. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 2(2), 148-157.
- Avder, E. (2007, 6 19). *Geçmişten Günümüze Muhasebe Mesleği*. 12 02, 2019 tarihinde www.muhasetr.com: <http://www.muhasetr.com/yazarlarimiz/erdogan/008/> adresinden alındı
- Ayboğa, H. (2003). Globalleşme Sürecinde Ülkemizde Muhasebe Mesleği ve Meslek Mensuplarının Eğitimi. *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, 18(1), 327-359.
- Aydın, V. (2006). *Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin Çalışma Hayatındaki Yeri: Şanlıurfa Örneği*. Şanlıurfa: Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- Aydın, V. (2006). *Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin Çalışma Hayatındaki Yeri: Şanlıurfa Örneği*. Urfa: Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi.
- Aylan, S., & Koç, H. (2017). İşletmelerin Kurumsallaşma Kriterlerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Ölçek Geliştirme. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 564-585.
- Aytar, O. (2019). *Dijital çağ Örgütlerinde Güncel Yönetim Konuları*. İstanbul: Hiper Yayın.
- Ayverdi, İ. (2008). *Misalli Büyük Türkçe Sözlük*. (3 b.). İstanbul: Kubbealtı Yayınları.
- Aziz, A., & Dicle, Ü. (2017). *Örgütsel iletişim*. İstanbul: Hiper Yayın.

- Bakmaz, E. Y., & Görkemli, H. (2018). Derneklerin Web Sitelerinin Kurum Kimliği Yönünden İncelenmesi: Mardin Örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(40), 199-210.
- Baltalar, H. (2018, Temmuz 15). *Kurumsallaşma Süreci*. Kasım 20, 2019 tarihinde Hasan Baltalar: <http://www.hasanbaltalar.com/index.php?id=40> adresinden alındı
- Barış, G. (2006). *Perakende Mağaza Yönetimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Başar, P., & Gültekin, A. (2018). İşletmelerin Yabancı Pazarlara Yayılma Yöntemlerinin İnsan Kaynakları Fonksiyonu Üzerindeki Etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*(3), 825-849.
- Bay, M., Akpınar, S., & Erarabacı, A. (2018). Kobiler'in Kurumsallaşma Düzeyinin Belirlenmesi; Konya O.S.B. Örneği. *4 th SCF International Conference on Economic and Social Impacts of Globalization and Future of Turkey-EU Relations*, (s. 383-391). Nevşehir.
- Bayraktar, A. (2007). *Türkiye'de Muhasebe Hileleri Tarihi*. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Bekci, İ., Apalı, A., & Bozcu, M. (2019). Muhasebe Meslek Elemanlarında Stres Faktörünün İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Muğla İli Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(34), 104-123 .
- Boafo, N. D., Agyapong, F., Asare, P., & Amponsah, G. (2020, Mayıs 25). The Balance Between Corporate Identity And Corporate Image And Its Impact On Marketing Of

- Universities In Ghana. *Archives of Business Review*, 8(5), 302-315.
doi:10.14738/abr.85.8323
- Booth, P. (2015). *Management Control in a Voluntary Organization: Accounting and Accountants in Organizational Context* (1 b.). Londra: Routledge.
- Bükey, M., & Demir , N. (2021). Cumhuriyet Dönemi Muhasebe Sistemindeki Gelişmeler ve Türkiye Muhasebe Standartlarının Muhasebe Sistemi Üzerindeki Etkisi. *Lectio Socialis*, 5(1), 35-42. doi:10.47478/lectio.795739
- Candan, A. (2018). *Kobilerde Kurumsallaşma Süreçleri Kurumsallaşmanın Kobilere*. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Muhasebe ve Denetim Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- Celayir, D. (2021). *İç Denetim ve Risk Değerlendirme*. İstanbul: Hiper Yayın.
- Ceran, Y. (1993). *İşletme Fonksiyonlarından Muhasebe ve Muhasebe Fonksiyonunun İşletme Organizasyonu İçindeki Yeri ve Önemi ile Muhasebe Organizasyonu*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi.
- Cevher, E. (2014, 8 1). Kurumsallaşma Küçük İşletmeler İçin Bir Çözüm müdür Yoksa Yok Olma Nedeni midir? *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(32).
- Ceyhan, S., & Ada, S. (2015). İşletme Fonksiyonları Açısından Çevreye Duyarlı İşletmecilik. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(26), 115-137.

- Coşkun, D. (2010). *Finansal Bilgi Sisteminin İşletme Fonksiyonları Üzerine Etkisi: Aydın İli Örneği*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Coşkun, S. S. (2018). Bir Örgütsel Değişim Aracı Olarak E-Portfolyonun İşletme Eğitim Programına Entegrasyonu. 3. *Uluslararası Yüksek Eğitim Çalışmaları Konferansı-IHEC* (s. 72-83). Kayseri: AGÜ.
- Çakar, N. D., Yıldız, S., & Dur, S. (2010). Bilgi Yönetimi ve Örgütsel Etkinlik İlişkisi: Örgüt Kültürü ve Örgüt Yapısının Temel Etkileri. *Ege Akademik Bakış*(10), 71-93.
- Çalışkanel, S. Ş. (2018). *Aile İşletmelerinin Kurumsallaşması ve Kurumsallaşma Sorunları - Türkiye Genelinde Üretim Yapan Aile İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma*. İstanbul: • T.C. İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- Çeçen, V. G., & Güney, S. (2019). Kurumsallaşmaya Etki Eden Faktörler. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 20-40.
- Çelikkemir, N. Ç., Onağ, A., & Akpınar, Ö. (2018). *Yerelden Globale Stratejik Araştırmalar I*. London: IJOPEC Publication.
- Çelikten, Y. (2018). *Eğitim, Örgüt ve Liderlik*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Çiçek, H., Canmaz, S., & Keskin, A. (2013, Temmuz). Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslek Etiğine Bakış Açıları: Kırklareli İlinde Bir Araştırma. *Tekirdağ SMMM Odası Sosyal Bilimler Dergisi*(2), 1-20.

- Çiftci, D. Ö., & Parlak, N. (2019). Çalışanların İş Yaşam Kalitesi Algıları İle Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Muhasebe Meslek Elemanları Üzerine Bir Uygulama. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(2), 687-713 .
- Daşdan, A. (2017). Muhasebenin Toplumsal Gelişime Katkısı: Türkiye'nin Muhasebe Bilgisi İhtiyacı. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 31(5), 1253-1274.
- Dede, A. (2019). Muhasebe Bilgi Sisteminden Elde Edilen Bilgilerin Yorumlanma Düzeyi İle Yönetim Kararlarına Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi*, 143-154.
- Deliorman, R. B., & Kandemir, A. Ü. (2019). *Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi Akademik Araştırma Çalışması Kamu Kurumu Niteliğinde Meslek Kuruluşları ve Etik*. Ankara: T.C. Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurumu.
- Demir, B. (2013). Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Muhasebe. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 2013-221.
- Demir, B. (2019). *Muhasebe Bilgi Sisteminde Düzenleyici Kuruluşlar ve Denetim: Değişim Sürecine Meslek Mensuplarının Bakış Açıları Üzerine Bir Uygulama*. Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Anabilim Dalı Muhasebe-Finansman Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- Demir, Ö., & Sezgin, E. E. (2014). Kurumsal Yönetim Anlayışında Muhasebenin Yeri ve Önemi: TRB1 Bölgesinde Yapılan Bir Uygulama. *The International Journal of*

Social Science.(28), 207-223. 9 27, 2019 tarihinde <http://dx.doi.org/10.9761/JASSS2507> adresinden alındı

Deran, A., Erduru, İ., & Keleş, D. (2016). *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*(32), 84-109.

Dinç, E., & Karakaya, A. (2014). Muhasebe Bilgi Sistemi ve Kurumsallaşma Düzeyi Arasındaki İlişki'ye Yönelik Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14(27), 22-50.

Dinç, E., & Varıcı, İ. (2008). Muhasebe Bilgi Sisteminin Kurumsallaşma Düzeyine Etkisi: Sanayi İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 10(1), 67-85.

Direk, İ. (2009). *Kobilerde Kurumsallaşma Düzeyi: Batman Örneği*. T.C. Batman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi .

Direk, İ. (2019). *Kobilerde Kurumsallaşma Düzeyi; Batman Örneği*. Batman: Batman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.

Doğan, H. (2008). Örgütlerde Vizyon ve Misyonların Çalışanlarca Kabulü Ve Adnan Menderes Üniversitesi Örneği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(3), 93-110. 2021 tarihinde alındı

Efe, U. (2019). *Sivil Toplum Örgütlerinin Sosyal Medyada Kullandığı Kampanya Görsellerinin Grafik Tasarım Yönünden İncelenmesi*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Güzel Sanatlar Enstitüsü Sanat ve Tasarım Anasanatdalı Yüksek Lisans Tezi.

- Elitaş, C., Karakoç, M., & Özdemir, S. (2011, Ocak). *Muhasebe Meslek Mensuplarının Perspektifinden Türkiye Muhasebe Standartları*. Ekim 6, 2019 tarihinde <https://www.researchgate.net>:
https://www.researchgate.net/publication/291321335_Muhasebe_Meslek_Mensupl arinin_Perspektifinden_Turkiye_Muhasebe_Standartlari adresinden alındı
- Emekçi, M. (2019). *Türkiye'deki Üniversitelerin Misyon ve Vizyon İfadelerinin Tematik Olarak İncelenmesi*. İstanbul: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- Emhan, A., & Gök, R. (2011, Temmuz). Bankacılık Sektöründe Personel Memnuniyeti ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 157-174.
- Eraslan, S. (2018). Muhasebe Meslek Mensuplarının TMS ve TFRS'ye Bakış Açıları ve Algıları Üzerine Osmaniye İlinde Yapılan Bir Çalışma. *International Journal of Academic Value Studies*, 4(22), 934-943 .
- Erdem, A. T. (2019). X ve Y Kuşakları Açısından Kurumsallaşma, Kurumsal Girişimcilik ve Örgütsel Yenilikçilik Arasındaki İlişkilerin Analizi: Küresel Doğan Aile İşletmelerinde Bir Araştırma. *Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi*.

- Erdem, A. T., & Karadal, H. (2020). Kurumsallaşma, Kurumsal Girişimcilik ve Örgütsel Yenilikçilik İlişkilerinin X-Y Kuşakları Açısından Analizi: Aile İşletmelerinde Bir Araştırma. *BAİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 413-437.
- Erdem, F. (2010). Örgüt Kültürünün Kök Metaforlarla Keşfi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 71-96 .
- Erdem, O., & Dikici, M. (2009). Liderlik ve Kurum Kültürü Etkileşimi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(29), 199-213.
- Erdemir, S. (2019). *Kurumsallaşma: Süreci, Yararları ve Sorunları*. Kasım 22, 2019 tarihinde Değişim Dinamikleri Yönetim Merkezi: <https://dd.com.tr/index.php/makalearastirmaroportaj/makaleler/kurumsallasma-sorunlari-surecleri-ve-yararlari/> adresinden alındı
- Erdoğan, E. (2020). *Dijital Muhasebe Uygulamaları Kullanımının Teknoloji Kabul Modeli İle İncelenmesi: Muhasebe Meslek Mensupları Üzerine Bir Araştırma*. Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Erdoğmuş, N. (2017, 10 28). *Sivil Toplum Kuruluşlarında Yönetim, Kurumsallaşma ve Süreklilik*. Kasım 24, 2019 tarihinde Kinkedin: <https://www.linkedin.com/pulse/sivil-toplum-kurulu%C5%9Flar%C4%B1nda-y%C3%B6netim-kurumsalla%C5%9Fma-ve-nihat-erdo%C4%9Fmu%C5%9F-1> adresinden alındı
- Erdoğmuş, N., & Sayın, Z. (2020). *Sivil Toplum Kuruluşlarında Kurumsal Yönetim El Kitabı*. İstanbul: KYA Kurumsal Yönetim Akademisi.

- Ergüden, A. E. (2008). *Japon Muhasebe Sistemi ve Türk Muhasebe Sisteminin Karşılaştırılması*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Muhasebe Finansman Bilim Dalı Doktora Tezi.
- Erkut, H. (2009). *Yönetim'in Kanatları*. İstanbul: Yalın yayıncılık.
- Ertuş, V. (2013). VI. Uluslararası Kurumsal Yönetim Zirvesi Açılış Konuşması. İstanbul: SPK. <https://www.spk.gov.tr/Duyuru/Goster/20130115/0> adresinden alındı
- Ertuna, Ö. (2007). *Yeni Yüzyılın Eşiğindeki Türkiye Ekonomisi*. İstanbul: İSMMMÖ.
- Erturan, İ. E., & Ergin, E. (2017). Muhasebe Denetiminde Nesnelerin İnterneti: Stok Döngüsü. *Muhasebe ve Finansman Dergisi* , 13-30.
- Eser, G. (2019). *Aile Şirketlerinde Kurumsallaşma sürecine Muhasebe Sisteminin Etkisi*. Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- Fidan, H. (2018). Tarım Muhasebesi Sistemindeki Çalışmaların Tarihsel Gelişimi. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 8-15.
- Frascati Kılavuzu OECD. (2002). *Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) Bilimsel ve Teknolojik Faaliyetlerin Ölçümü Araştırma ve Deneysel Geliştirme Taramaları İçin Önerilen Standart Uygulama Kılavuzu*. OECD. 10 23, 2019 tarihinde Http://www.tubitak.gov.tr/tubitak_content_files/BTYPD/kilavuzlar/frascati_tr.pdf adresinden alındı

- Freaney, M. (2012). Nereye Bakacağını ve Ne Soracağını Bilmek. *Şirket Yönetimi Kimin Elinde?* (s. 13). içinde İstanbul: TKYD.
http://www.tkyd.org/files/downloads/faaliyet_alanlari/yayinlarimiz/tkyd_yayinlari/Sirket%20Yonetimi%20Kimin%20Elinde%20Turkce.compressed.pdf adresinden alındı
- Gökgöz, A. (2011). Tarihsel Perspektifte Muhasebenin Doğuşunu ve Gelişimini Etkileyen Faktörler. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*(1), 167-176.
- Gör, Y., & Tekin, B. (2015). Muhafazakar Muhasebe Uygulamalarının Kurumsallaşmış Şirketlerdeki Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 14-26.
- Güdelci, E. N. (2019). Uluslararası Muhasebe Standartlarının Tarihi Gelişim Sürecinde Etkili Olan Uluslararası ve Ulusal Kuruluşlar. *International Journal of Economics, Politics, Humanities & Social Sciences*(2), 199-214.
- Gündüz, M., & Özen, E. (2016, Nisan). Muhasebe Meslek Mensuplarının Sorunları ve Mesleki Memnuniyetlerinin Analizi: Uşak İli Örneği. *Muhasebe ve Finansman Dergisi* , 67-90.
- Güney, S., & Özyiğit, H. (2015). Muhasebedeki Verilerin Yönetimde Kullanılması ve Elektronik Muhasebe Verilerinin Yönetim Kararlarına Etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(53), 279-297.

- Güngör, F. S. (2019, 02 10). Diyalojik İletişim ve Sivil Toplum Örgütlerinin Web Siteleri: Cumhuriyetin İlk Sivil Toplum Kuruluşu “Türkiye Yardım Sevenler Derneği” Web Sitesi Değerlendirmesi. *Ticari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 26.
- Güngör, F. S. (2019, 10 2). Diyalojik İletişim ve Sivil Toplum Örgütlerinin Web Siteleri: Cumhuriyetin İlk Sivil Toplum Kuruluşu “Türkiye Yardım Sevenler Derneği” Web Sitesi Değerlendirmesi . *Ticari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 3(2).
- Gürbüz, S., & Tarhan, A. (2019). Türkiye'nin İlk 500 Sanayi Kuruluşunun Sponsorluk Uygulamaları: Kurumsal Web Sayfaları Üzerine Bir Analiz. *Akdeniz İletişim Dergisi*, 537-559.
- Güvemli, O. (2000). *Türk Devletleri Muhasebe Tarihi* (2. Baskı b., Cilt 1). İstanbul: İstanbul YMMO Yayınları.
- Güvemli, O. (2011). *Türkiye’de Muhasebe Meslek Örgütünün Kuruluşu ve Gelişmesi*. 12 02, 2019 tarihinde www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423909030.pdf: www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423909030.pdf adresinden alındı
- Güvemli, O., & Güvemli, B. (2006). Osmanlı'dan Cumhuriyet'e Muhasebe Düşüncesinin Gelişmesi. *İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası Mali Çözüm Dergisi*(76), 275-289.
- Güvemli, O., Aytulun, A., & Şişman, B. (2013). Türkiye’de Muhasebe Mesleğinin Gelişmesi ve İlk Meslek Örgütlenmesi: Türkiye Muhasebe Uzmanları Derneği - 1942. *Muhasebe ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisi*(4), 19-49.

- Güven, M. (2015). *Kayıt Dışı Ekonomi İle Mücadelede Muhasebe Meslek Mensuplarının Rolü: Adıyaman-Gaziantep Örneği*. Adıyaman: Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Güven, M. (2019). Yönetici Girişimci İlişkilerinin Yönetim Fonksyonlarına etkisi: GAP Bölgesinde Bir Uygulama. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(70), 674-688. 7 7, 2019 tarihinde www.esosder.org: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/esosder/issue/43078> adresinden alındı
- Hacıhasanoğlu, T., & Erdoğan, A. (2019). KOBİ'lerde Kurumsallaşma Düzeyinin Muhasebe Bilgi Sistemi Üzerine Etkisi: İstanbul'da Faaliyet Yürüten İmalatçı KOBİ'ler Üzerine Bir Araştırma. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(17), 79 - 102.
- Hacıhasanoğlu, T., Temiz, H., & Aslan, T. (2019). Küresel Ekonomide Muhasebenin Rolü. *Küreselleşmenin Sosyoekonomik Boyutları* (s. 147-171). içinde Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Haftacı, V. (2016). Muhasebe Uygulamalarına Etkili Faktörler ve Çin Muhasebe İklimi. *İşletme Bilimi Dergisi*, 4(1), 141-159.
- Hepkon, Z. (2003). Kurumsal Kimlik İnşasını Belirleyen Faktörler: Bir Literatür Taraması. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi*, 175-211.
- Hofstede, G. (1984). *Culture's Consequences: International Differences in Work Related*. Newburg Park: Sage Publications.

- Hong, S. (2020). Corporate Social Responsibility And Accounting. *Int. J. Economics and Business Research*, 19(1).
- Hoşcan, Y., & Şahin, M. (2005). *Yönetim Bilgi Sistemi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Houston, A. (2016). *Anket Hazırlama Kılavuzu*. 2020 tarihinde docplayer.biz.t: http://yunus.hacettepe.edu.tr/~tonta/courses/spring2009/bby606/Anket_Hazirlama_Kilavuzu.pdf adresinden alındı
- İşçi, E., Taştan, S., & Kozal, M. (2013). Örgütlerde Kurumsallaşma Düzeyinin Nepotizm Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Hastane Çalışanları Örneği. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(3), 63.
- İşık, M., & Akdağ, M. (2011). *Dünden Bugüne Halkla İlişkiler*. Konya: Eğitim.
- İTÜ ARI Teknokent. (2017). *Ar-Ge Nedir?* 10 14, 2019 tarihinde ariteknokent.com.t: <https://ariteknokent.com.tr/tr/hakkinda/ar-ge-nedir>. adresinden alındı
- Jones, G. R. (2017). *Örgüt Kuramı, Örgüt Tasarımı ve Örgütsel Değişim*. (A. A. Gülova, L. Ataç , & D. Dirik, Çev.) Ankara: Gazi Kitabevi.
- Kaderli, Y., & Köroğlu, Ç. (2014). İşletmelerde Muhasebe Bilgi Sistemi İle Kurumsal Yönetim Anlayışı Arasındaki İlişki. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*(63), 21-37.
- Kalenderoğlu, M. (2006). *Genel Muhasebe ve Mali Tablolar Analizi*. Ankara: Agon Bilgi Akademisi.

- Karaca, Ş., & Bahar Çiçek, G. (2020). Kurumsal Web Sitelerinin İşlevselliğinin, Sunulan e-hizmetlerin ve Halkla İlişkiler Faaliyetlerinin İçerik Analizi Yöntemiyle İncelenmesi: Konya Büyükşehir Belediyesi Web Sitesi Örneği. *Dergisi, Kayseri Üniversitesi Sosyal Bilimler*, 2(2), 55-65.
- Karacar, G., & Gürtepe, H. (2014). *Kurumsal Yönetim İlkeleri Işığında Sivil Toplum Kuruluşları Yönetim Rehberi*. İstanbul: TKYD Yayınları.
- Karagözov, Z. (2003). *Azerbaycan Muhasebe Sisteminin Türk Muhasebe Sistemi İle Karşılaştırılması*. İstanbul : Marmara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi.
- Karakoyun, G. (2020). *Muhasebe Meslek Mensuplarının Çevre Muhasebesi Algısı: Karaman İli Örneği*. Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Karasioğlu, F., Alagöz, A., & Allahverdi, M. (2018, Haziran). Türkiye’de Muhasebe Meslek Elemanı Niteliklerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*(17. UİK Özel Sayısı), 19-40.
- Karatepe, T., Yılmaz, E., Şentürk, Y., & Saydam, V. (2017). *Bilgi ve Belge Çalışmaları: Özel Arşivlerde Teori ve Uygulama*. İstanbul: Hiper Yayın.
- Karcıoğlu, R., & Elsevar, İ. (2019). Üniversitelerdeki Muhasebe Eğitiminin İşletme. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(2), 291-311.
- Kazan, S. (2020). *Muhasebe Meslek Mensuplarının Tms 16 Maddi Duran Varlıklar Standardı Hakkındaki Bilgi Düzeylerinin Tespitine Yönelik Bir Araştırma: Karaman*

- İli Örneği*. Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- Khan, M. A., Ahmad, A. C., & Ibrahim, M. Y. (2015, Aralık). Improving Shareholder Value Through Corporate Governance Mechanism in Malaysian Listed Companies. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 44-49.
- Kılıç, M. (2010). Stratejik Yönetim Sürecinde Değerler Vizyon ve Misyon Kavramları Arasındaki İlişki. *Sosyo Ekonomi Dergisi*(2), 82-98.
- Kılıç, M., & Arslan, Ü. (2017). Muhasebe Meslek Örgütü Odalarının Günümüzde Yaşadığı Sorunları ve Çözüm Önerileri: Batı Karadeniz Bölgesi İlleri Örneği. *Uluslararası İktisat ve İşletme Dergisi*, 523-533.
- Kılıç, M., & Arslan, Ü. (2017). Muhasebe Meslek Örgütü Odalarının Günümüzde Yaşadığı Sorunları ve Çözüm Önerileri: Batı Karadeniz Bölgesi İlleri Örneği. *Uluslararası İşletme Ekonomisi ve İşletmeciliği Dergisi*, 13(10), 523-533.
- Kıllı, M., & Hatunoğlu, Z. (2016). Dünya'da ve Türkiye'de Tarım Muhasebesi Yazımına Tarihsel Bir Bakış. *Optimum: Journal of Economics & Management Sciences/Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*(3), 1.
- Kısakürek, M., & Bayram, F. (2020). Muhasebe Meslek Mensuplarının Sundukları Hizmetten Mükelleflerin Memnuniyet Algısı Kahramanmaraş Örneği. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 114-134.

- Kızıl, C., Akman, V., Zorkalkan, T., & Türkmen, R. (2015). Muhasebenin Tarihine Küresel Kapsamda ve Türkiye Kapsamında Vergisel Bir Bakış. *Leges Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 70-87.
- Kobal, K. E., & Yıldırım, O. (2016). Aile İşletmelerinin Kurumsallaşma Sürecinde İkinci Kuşağın Yaşadığı Sorunlar Üzerine Bir Araştırma. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 12(46).
- Koban, A. O. (2019). *Sanayi İşletmelerinde İç Denetim ve Kurumsal Risk Yönetiminin Etkileşimi*. İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Muhasebe Anabilim Dalı Doktora Tezi.
- Koca, M. (2019). *Farklı Örgüt Kültüründe Çalışan Yöneticilerin Liderlik Tarzlarının Belirlenmesi: Kamu, Üniversite ve Özel Hastane Örneği*. (Cilt 43). TURAN SAM.
- Kocamaz, H. (2012). Uluslararası Muhasebe Standartlarının Dünyada ve Türkiye’de Oluşum ve Gelişim Süreci. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 105-120.
- Koçak, R. D., & Temiz, Ü. (2016). Destekleyici Örgüt İklimi ve Psikolojik Sermayenin Yenilikçilik Eğilimine Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *“İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(8), 3330-3353 .
- Koçer, S. (2019). Kurumsal Web Sayfalarının Halkla İlişkiler Bakımından İncelenmesi. *I. Uluslararası İletişim Bilimi ve Medya Araştırmaları Kongresi*, (s. 1483). İstanbul.

- Köse, E., & Aldemir, M. E. (2018, Ocak). Muhasebe Meslek Mensuplarını Etik Dışı Davranmaya Yönelten Sebepler Üzerine Bir Araştırma: Kırıkkale Örneği. *Uluslararası Yönetim Eğitim ve Ekonomik Perspektifler Dergisi*, 2(1), 35-48.
- Kula, V., & Baykut, E. (2014). Kurumsal Yönetim Derecelendirme Notu ile Piyasa Değeri Arasındaki İlişki: BIST XKURY Şirketleri Üzerine Bir Araştırma. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(3), 1-16.
- Kur'an-ı Kerim. (tarih yok). *Bakara Suresi - 282 . Ayet Tefsiri*. diyanet.gov.tr: <https://kuran.diyanet.gov.tr/tefsir/Bakara-suresi/289/282-ayet-tefsiri> adresinden alındı
- Kurnaz, E., & Güner , M. (2019, Ağustos). Muhasebe Meslek Mensuplarının Sundukları Hizmet Kalitesinin Müşteri Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi: Erzincan Örneği. V. *Uluslararası Muhasebe ve Finans Sempozyumu* (s. 581-596). Bursa: Muhasebe ve Finansman Dergisi.
- Kurt, B. (2009). *Örgüt Kültürünün Aile Şirketlerinin Kurumsallaşmasında Rolü*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- Kurt, E. S. (2019). Entegre Düşünmek Nedir?/What is Integrated Thinking? . *TIDE Academia Research* , 1(1), 1-136.
- Küçükşavaş, N. (1997). *Genel Muhasebe İlkeler ve Uygulaması Tek Düzen Hesap Planı Uygulamaları*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

- Küçükşavaş, N. (1998). *Genel Muhasebe İlkeler ve Uygulaması*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Lemarchand, Y. (2006). Avrupa Muhasebe Sisteminin Uyumlaştırılması, Tarihsel Bir Perspektif. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 6-15.
- Macit, İ. (2017). Kurumsal Kaynak Planlamasının Endüstri 4.0 Kazanımları: Bir Yapısal Çatı Modeli Önerisi. *Yönetim Bilişim Dergisi*, 2(1), 50-60.
- Mahmut Yardımcı, & Erdemir, N. K. (2019). Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde Muhasebefinansman Eğitiminin Kalitesi Üzerine Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, 9(12), 168.
- Manav, S., Ulusoy, H., & Köroğlu Özlem. (2017). Turist Rehberliği Meslek Kuruluşlarının Web Sitelerinin İçerik Analizi Yöntemiyle Değerlendirilmesi. *U.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(2), 151-177.
- Memiş, M. Ü. (2006). *İç Denetimin Yönetim Fonksiyonlarının Yerine Getirilmesindeki Rolü: Türkiye'deki Büyük İşletmeler Üzerinde Bir Saha Araştırması*. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi.
- Mortaş, M., & Serhat Şamil. (2020). Şeffaflığı Arttırmaya Yönelik Mekanizmalar ve Finansal Başarının Şeffaflık Üzerindeki Etkisi: BIST XKURY'de Bir Araştırma. *MANAS Journal of Social Studies (MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi)*, 9(1).
- Mucuk, İ. (1998). *Pazarlama İlkeleri*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.

- Najafi, I., Kamyar, M., Kamyar, A., & Tahmassebpour, M. (2017). Investigation of the Correlation Between Trust and Reputation in B2C e-Commerce Using Alexa Ranking. *IEEE Access*, 5, 12286 - 12292. doi:10.1109/ACCESS.2017.2720118
- Nwobu, O. A. (2021, Ocak 13). Corporate Social Responsibility and the Public Health Imperative: Accounting and Reporting on Public Health. doi:DOI: 10.5772 / intechopen.94356
- Okmeydan, C. K. (2017). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Çalışmalarının Duyurumunda Ürün Yerleştirme: Türkiye'nin En Değerli 10 Markasının Kurumsal Web Siteleri ve Resmî Sosyal Medya Hesapları Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası İletişimde Yeni Yönelimler Konferansı* (s. 39-51). İzmir: Yaşar Üniversitesi İletişim Fakültesi.
- Okutmuş, E. (2019). İşletme Düzeyinde Çevre Muhasebesi: Bir Uygulama. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(31), 585-623.
- Orta, B. (2012, Aralık 8). *Kurumsallaşmanın Önündeki Psikolojik Engeller*. Mart 02, 2020 tarihinde [kurumsallasiyorun.blogspot.com:](http://kurumsallasiyorun.blogspot.com/) <http://kurumsallasiyorun.blogspot.com/2012/12/kurumsallasmanin-onundeki-psikolojik.html> adresinden alındı
- Ozili, P. K. (2021, Mart 19). Sustainability Accounting. doi:doi.org/10.2139/ssrn.3803384
- Öz, M. (2019). *Lojistik Faaliyetlerde Dış Kaynak KULLANIMI ve Pazarlama Tabanlı Yetenekler Üzerine Etkisi*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Özal, Ö., Yıldırım, O., & Tek, N. (1988). *Muhasebe*. İzmir: Bilgehan Basımevi.

- Özalp, İ. (1980). *İşletme Yönetimi ve Organizasyon*. Eskişehir: Baytaş Yayınları.
- Özbükerci, İ. (2015). Halkla İlişkiler Meslek Örgütleri Açısından Sanal Ortamda Halkla İlişkiler Yönetimi: Halkla İlişkiler Dernekleri Web Siteleri Üzerine Bir Araştırma. *Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*, 32-36.
- Özdemir, M. (2017). *Vergi Davalarında Adli Muhasebenin Öneminin Uygulamalı Bir Analizi*. Karabük: Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Doktora Tezi.
- Özdemir, M. (2020). *Türkiye'de Muhasebe Meslek Mensuplarının Niceliksel Açından Karşılaştırılması*. Giresun: Uluslararası Bilimler Akademisi.
- Özdemir, O., & Yıldırım, M. (2020). Muhasebe Meslek Mensuplarının Nüfus ve Mükellef Yoğunluğunun Tespitine Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(26), 118-135.
- Özipek, M. N., & Aksoy, N. (2007). Bir Halkla İlişkiler Fonksiyonu Olarak Bilgi Edinme Hakkı ve Belediyelerdeki Uygulamaları. *5. Kamu Yönetimi Forumu.*, (s. 20-59). Muğla.
- Özkan, M. (2013). Yönetim Muhasebesi Açısından Sorumluluk Muhasebesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, XV(I), 155-182.
- Özkol, E., Çelik, M., & Gönen, S. (2005). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramı ve Muhasebenin Sosyal Sorumluluğu. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*(27), 134-145.

- Öztürk, M. C., & Şardağı, E. (2018, Haziran). Kurumsal Kimlik Aracı Olarak Facebook: Türkiye'deki Sivil Toplum Kuruluşları (STK) Üzerine Bir Değerlendirme. *İletişim*(28), 116-141.
- Rasgen, M., & Gönen, S. (2019). Endüstri 4.0 ve Muhasebenin Dijital Dönüşümü. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(3), 2898-2917.
- Resmi Gazete. (2013, 5 25). 28657 Sayılı Resmî Gazete. 8 17, 2019 tarihinde T.C. Resmi Gazete: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/05/20130525.htm> adresinden alındı
- Salık, S. (2002, Mart 26). *İşletme Yönetiminde Muhasebenin Önemi*. 23 Eylül 2019 tarihinde ismmmo.org.tr: <http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/23MaliCozum/07-SADETTIN%20SALIK32.doc> adresinden alındı
- Samur, M. (2019). Sosyal Sorumluluk Kavramına Uygun Oluşturulmayan Muhasebe Kayıt Düzeni Ve Mali Tabloların İşletmelere Getireceği Riskler ve Çözüm Önerileri. *Mali Çözüm*, 29(152), 133-137.
- Sarıay, İ. (2019). Türkiye Muhasebe Standartları Açısından Entelektüel Sermayenin Finansal Tablolarda Sunulması. *Mali Çözüm*, 29(152), 13-61.
- Sebilcioğlu, F., Uğural, A., Erimez, E., Karacar, G., Erbayrak, A., & Erdoğan, E. (tarih yok). *Kurumsal Yönetim El Kitabı*. İstanbul: Caretta.

- Seçkin, Z., Demirel, Y., & Özçınar, F. (2016). Örgütsel Değişim Sürecinin Algılanmasına Yönelik Betimsel Bir Araştırma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 125-134.
- Selimoğlu, S. K., Aslan, Ü., & Güvemli, B. (2009). 12. Dünya Muhasebe Tarihi Kongresinde Sunulan Türk Akademisyenler ve Uygulamacıların Bildirileri: Bir Literatür İncelemesi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*(42), 217 - 228.
- Selvi, Ö., & Şentürk, Z. A. (2019). *Halkla İlişkiler ve Uygulama Alanları Yeni Eğilimler*. Konya: Eğitim Yayınları.
- Sönmez, Ü. (2011, 10 8). *Ülkemizde Muhasebe ve Denetim Mesleğinde Kurumsallaşmanın Önündeki Engeller*. Kasım 22, 2019 tarihinde www.ismmmo.org.tr: http://archive.ismmmo.org.tr/docs/SEMPOZYUMLAR/SEMPOZYUM_10/sunumlar/ulkusonmez.pdf adresinden alındı
- SPK. (2019). *Kurumsal Yönetim İlkeleri Değişiklik Taslağı*. 12 15, 2019 tarihinde Sermaye Piyasası Kurulu: <https://www.spk.gov.tr/Duyuru/Goster/20111104/1> adresinden alındı
- Summak, M. E. (2016). Kurumsal Vatandaşlık Davranışında Halkla İlişkiler Fonksiyonu. *Presented at the International Multidisciplinary Congress Of Eurasia*, (s. 78-83). Odessa.
- Summak, M. E. (2016). Küçük ve Orta Boy İşletmelerin İletişim Yönetimi Faaliyetleri Üzerine Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 19(41.Yıl Özel Sayısı), 156-168.

- Şeker, S., & Şeker, F. (2019). Token'lardan Çivi Yazılı Kil Tabletler: Yazının İcadında Muhasebenin İzleri. *Muhasebe ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisi*(16), 86-110.
- Şengel, S. (2005). Bilgi Sunma Aracı Olarak Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odaları Web Siteleri İçerik Analizi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*(26), 174 - 183. <https://dergipark.org.tr/en/pub/mufad/issue/35595/395297> adresinden alındı
- Şengel, S. (2010). Sürekli Muhasebe Meslek Eğitiminin Önemi ve Bir Değerlendirme. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*(47), 81-94.
- Şenol, M. M. (2018). *Muhasebe Temel Kavramları Açısından Muhasebe Uygulamalarının Değerlendirilmesi: Sivas İlinde Bir Araştırma*. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Muhasebe, Finans ve Bankacılık Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi.
- Şimşek, Ş., & Adnan, Ç. (2018). *Yönetim ve Organizasyon*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Şimşek, T. (2019). Örgüt Kültürü, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Ruhsal İyi Oluş İlişkisi: Mobilya Sektöründe Bir Araştırma. *Doktora Tezi*, (s. 1-167).
- T.C. Resmi Gazete. (1982, Aralık 30). Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşları Hakkında Yetki Kanunu. (17914), 2.
- Tartan Selçuk, E., & Erdemir, N. K. (2020). Kurumsallaşma ve Örgütsel Başarım Sürecinde İşletme Bilgi Sistemlerinin Etkinliğinin Sağlanmasında Muhasebe ve Denetim Fonksiyonlarının Rolü: Karaman OSB'de Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal*

Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 23(2), 530 - 549.
doi:10.29249/selcuksbmyd.777503

TDK. (2019). *TDK Güncel Türkçe Sözlük*. 10 12, 2019 tarihinde <http://sozluk.gov.tr/> adresinden alındı

TDK. (2019). *TDK İktisat Terimleri Sözlüğü*. 10 14, 2019 tarihinde [sozluk.gov.tr:](http://sozluk.gov.tr/)
<http://sozluk.gov.tr> adresinden alındı

Tefek, A. (2016). *Kobilerde Kurumsallaşma ve Örgütsel Performans İlişkisi*. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.

Tekin, B., & Deniz, B. (2019). Muhasebe Meslek Mensuplarının İş Stresi, İş Performansı ve İş Tatmini Düzeyleri Üzerinde Kontrol Odağı Etkili Bir Faktör Mü? *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 65-94.

Thoma, B., Sanders, J., Lin, M., Paterson, Q., Steeg, J., & Chan, T. (2015, Mart 16). The Social Media Index: Measuring the Impact of Emergency Medicine and Critical Care Websites. *West J Emerg Med*, 16(2), 242–249. doi:10.5811 / westjem.2015.1.24860

Tiğre, G., & Selimoğlu, S. K. (2021). Muhasebe Mesleğinde Bağımsızlık Standardı İle Bütünleştirilmiş Yeni Etik Kuralların Uluslararası ve Ulusal Karşılaştırmalı Analizi. *İda Academia Muhasebe ve Maliye Dergisi*, 4(1), 21-36.

TKYD. (2015). *Kamuda Kurumsal Yönetim*. (TKYD) 11 12, 2019 tarihinde Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği: [http://www.tkyd.org/tr/faaliyetler-kamuda-kurumsal-
yonetim.html](http://www.tkyd.org/tr/faaliyetler-kamuda-kurumsal-yonetim.html) adresinden alındı

TKYD. (2015). *Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği & Raporu*. TKYD.

TMUD. (2016). *1923 'den 1942'ye Tarihçemiz*. www.tmud.org.tr:
http://www.tmud.org.tr/DocumentPage.aspx?MenuID=14 adresinden alındı

TMUD. (2016). *Tarihçemiz*. 10 3, 2019 tarihinde
http://www.tmud.org.tr/DocumentPage.aspx?MenuID=14 adresinden alındı

Tokaç, A. (2016). *Uygulamacı Gözüyle Yöneticiler İçin Muhasebe ve Finans*. Konya: Tunca Kitabevi.

Tokyüz, E. (2019). *İşletmelerde Kurumsallaşma ve Markalaşma Süreci*. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Tosunoğlu, B. (2010). *İç Denetimin İşletmelerin Yönetim Fonksiyonları ve Performansları Üzerindeki Etkilerine Yönelik Bir Araştırma*. Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.

Tur, F. Ç. (2019). *İşletmelerde Kurumsallaşma Düzeyi, İstismarcı Yönetim Ve Üretkenlik Karşılı İlişkisi*. Balıkesir: T.C. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.

TURMOB. (2021, Nisan 01). *Meslek Mensubu Dağılım Tablosu (SM-SMMM)*.
www.turmob.org: https://www.turmob.org.tr/istatistikler/c8172e63-2bef-4919-a863-86e403bdfdf0a/meslek-mensubu-dagilim-tablosu--sm-smmm- adresinden
alındı

- Türedi, H., Ala, T., & Tepegöz, Ş. M. (2018, Nisan). Uluslararası Denetim Standartları Açısından Kurumsal Yönetim Sürecinin Değerlendirilmesi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 1-16.
- Türker, İ. (2017). Avrasya'nın Ekonomik Entegrasyonunda Muhasebe Uygulamalarına Küresel Bakış. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(31), 441-455.
- TÜRMOB. (2019). *TÜRMOB Meslek Mensubu Eğitim Tablosu*. 9 3, 2019 tarihinde www.turmob.org.tr: https://www.turmob.org.tr/istatistikler/b074a3e0-6282-41ef-8dd6-526e9f2ed59e/meslek-mensubu-egitim-tablosu adresinden alındı
- Uludağ, O., Aktaş, İ., & Özgüt, H. (2019). Eğitim Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılarının ve Örgüt. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(1), 160-181.
- Usman, Ö., & Kaygusuz, S. (2018, 10 30). Bağımsız Denetçi Raporlarında Kilit Denetim Konularının Bildirilmesinde Bist 100 Şirketlerindeki İlk Uygulama Sonuçlarının Değerlendirmesine Yönelik Bir Araştırma. *Muhasebe ve Denetime BAKIŞ Dergisi*, 109-128.
- Utku, M., & Kurtcebe, E. (2019). Muhasebe Meslek Örgütlenmesinin Türkiye'deki Tarihi ve TÜRMOB'un Mesleki Eğitimdeki Yeri. *Muhasebe Eğitimi Sempozyumu*. 40. Yıl, s. 7-25. Denizli: İstanbul Üniversitesi.
- Uzun, Y. (2019). İç Denetim ve Dış Denetim Faaliyeti Olarak Etiği Denetlemede İzlenebilecek Yaklaşımlar. *Ombudsmanlık Akademik*, 6(11), 74-111.

Ülgen, H., & Mirze, S. K. (2004). *İşletmelerde Stratejik Yönetim*. İstanbul: Literartür.

Ülkü, S. (2015). Üç Semavî Dine Ait Prensiplerin Muhasebe Biliminin Oluşumu Üzerindeki Muhtemel Etkileri. *Uluslararası İslam Ekonomisi ve Finansı Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 191-193.

Ünal, F. (2019, Kasım). Geleceği Şekillendirmek. *Kurumsal Yönetim Dergisi*(41), 3-55.

Valle, F. D. (2008). Küreselleşme, Standartlarda Yakınsama ve Muhasebe Mesleğine Rehberlik Eden İlkeler. 20-24 Temmuz 2008 tarihleri arasında İstanbul'da yapılan 12. Dünya Muhasebe Tarihçileri Kongresi'nde açılış konuşmasıdır. (s. 17-23). İstanbul: Muhasebe ve Finansman Dergisi.

Vural, Z. B. (2016). *Kurum Kültürü ve Örgütsel İletişim*. İstanbul: İletişim Yayınları.

Yalçın, S. (2011, Ekim). Muhasebe Meslek Mensupları ve İşletmelerin Etik Konusunda Tutumları: Türkiye Araştırması. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 47-66.

Yalçın, S. (2012, Temmuz). Muhasebe Meslek Mensuplarının Muhasebecilik Mesleğinin Geliştirilmesiyle İlgili Tutumları. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*.

Yıldız, E., & Uzunbacak, H. (2019). *Kişilik ve Örgüt Kültürü Bağlamında Prososyal Motivasyon*. İstanbul: Hiper Yayın.

Yıldız, G. (2010, Ağustos - Aralık). Muhasebe Mesleğinde Meslek Etiği ve Kayseri İl Merkezinde Bir Uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(36), 155-178.

- Yıldız, Ş., & Karaca, N. (2008). Türkiye'deki Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müsavirler Odaları Web Sitelerinin Değerlendirilmesine İlişkin Bir Araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 212.
- Yılmaz, A., & Akdeniz, B. (2020, Haziran). Sivil Toplum Kuruluşlarında Başarıya Götüren Yönetim ve Liderlik Özelliklerine İlişkin Bir İnceleme. *Türk İdare Dergisi*(490), 325-362.
- Yılmaz, O., & Gözde, M. (2020). Çalışanların Adaptif Yeteneklerinin Teknolojik Yenilikleri Kullanma Düzeyine Etkisi; Muhasebe Meslek Mensupları Örneği. *International Review of Economics and Management*, 8(1), 146-175.
- Yurdakul, N. B., & Öksüz, B. (2007). Hastanelerde Bir Tanıtım Aracı Olarak Web Siteleri. *Selçuk İletişim*(5), 118-13.
- Yücel, E., & Karagöz, A. F. (2019, Ağustos). Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirlik Bürolarında Örgütsel Kültür ve Muhasebecilik Mesleğine Etkileri: Isparta İlinde Bir Uygulama. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*(Özel Sayı), 597-616.
- Yücel, İ. H. (2016). *Türkiye'de Bilim Teknoloji Politikaları ve İktisadi Gelişmenin Yönü*. Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı.
- Yürekli, E., & Faydalı, F. (2020). Muhasebe Meslek Mensuplarının Kurumsal Yönetim ile İlgili Kavramlara İlişkin Düşünceleri: Borsa İstanbul'da Bir Uygulama. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 1(20), 647-655.

- Yürekli, E., & Gönen, S. (2019). Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Uygulamalarındaki Etik Algılarına Yönelik Bir Araştırma Denizli-Biшкеk Örneği. *1.İzmir Uluslararası İktisadi İdari Bilimler Kongresi* (s. 78-86). İzmir: Türk-İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi.
- Yürekli, E., & Tetik, N. (2021). Muhasebe Meslek Mensuplarının Muhasebe Eğitime Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi: Denizli İlinde Odak Grup Çalışması. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 438-444.
- Zorlu, H. (2019, Kasım). Röportaj I Anadolu Grubu İcra Başkanı Hurşit Zorlu. *Kurumsal Yönetim Dergisi*(41), 3-55.

