

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

MUHASEBE PROGRAMI

**MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ ETİK YAKLAŞIMLARI İLE HİLEYE
YÖNELME EĞİLİMLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK BİR
ARAŞTIRMA: ANKARA ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TÖRE KOÇ

MAYIS-2019

TRABZON

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

MUHASEBE PROGRAMI

**MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ ETİK YAKLAŞIMLARI İLE HİLEYE
YÖNELME EĞİLİMLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK BİR
ARAŞTIRMA: ANKARA ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TÖRE KOÇ

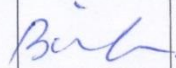
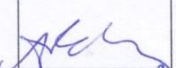
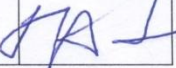
Tez Danışmanı: Doç. Dr. Abdülkadir PEHLİVAN

MAYIS-2019

TRABZON

ONAY

Töre KOÇ tarafından hazırlanan “Muhasebe Meslek Mensuplarının Etik Yaklaşımları ile Hileye Yönelme Eğilimleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma: Ankara Örneği” adlı bu Çalışma 28/06/2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalı Muhasebe Tezli Yüksek Lisans Programı’nda yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyesi		Karar		İmza
Unvanı – Adı ve Soyadı	Görevi	Kabul	Ret	
Doç. Dr. Bilal GEREKAN	Başkan	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Doç. Dr. Abdülkadir PEHLİVAN	Üye	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Doç. Dr. Hasan AYAYDIN	Üye	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduklarını onaylım.

Prof. Dr. Yusuf SÜRMEŒ

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada orijinal olmayan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.



Töre KOÇ
21/05/2019

ÖNSÖZ

Günümüzde bilgi teknolojilerinin gelişimi ile birlikte hile yöntemleri de gelişmektedir. Teknolojik gelişmelerle paralel ilerleyen denetim yöntemleri de piyasaları tehdit eden hileli işlemlere karşı mücadele etmektedir. Denetim firmalarının veya kamu idarelerinin teknolojiyi aktif kullanma çabaları belirli oranda hileli eylemlere karşı başarı sağlasa da hile oranlarında artışların azalmadığı görülmektedir.

Muhasebe mesleğinin önceliklerinden olan etik konusu da tam burada devreye girmekte ve hilenin önlenmesi konusunda gerek meslek odaları gerekse eğitim kurumlarında etik kavramı detaylıca anlatılarak meslek mensuplarına önemi vurgulanmaktadır.

Bu çalışmanın esas amacı Türkiye’de görev yapan muhasebe meslek mensuplarının etik yaklaşımları ile hileye yönelme eğilimi arasındaki ilişkiyi Ankara örneğinde tespit ederek etik konusuna verilmesi gereken öneme dikkat çekmek ve hile eylemini çözümleme adına işletmelere ve çalışanlara katkı sağlamaktır.

Hazırlamış olduğum bu yüksek lisans tez çalışmasında çok emeği bulunan ve eğitim öğretim sürecim boyunca hiçbir desteğini esirmeyen danışman hocam Sayın Doç. Dr. Abdülkadir PEHLİVAN’a, anket uygulamalarımda süreç boyunca yardımcı olan Ankara Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası’na ve Eren TEMEL’e teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca 2013 yılında başladığım yüksek lisansım boyunca destek olan sevgili eşim Melike KOÇ’a teşekkürü borç biliyorum.

Mayıs, 2019

Töre KOÇ

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	IV
İÇİNDEKİLER	V
ÖZET	VIII
ABSTRACT	IX
TABLolar LİSTESİ.....	X
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XI
KISALTMALAR DİZİNİ.....	XII
GİRİŞ	1-2

BİRİNCİ BÖLÜM

1. HİLE KAVRAMI.....	3-22
1.1. Hilenin Tanımı ve Açıklaması	3
1.2. Hilenin Özellikleri	3
1.3. Hilenin Tarihçesi	4
1.4. Hilenin Unsurları	6
1.4.1. Baskı Unsuru	7
1.4.2. Haklı Gösterme Unsuru	7
1.4.3. Fırsat Unsuru	8
1.5. Hile Türleri	8
1.6. Hilenin Yaygınlığı ve Maliyeti	9
1.7. Hile Yapan Kişilerin Özellikleri	10
1.7.1. Hile Yapan Kişilerin Karakteristik Özellikleri	11
1.7.2. Hile Yapan Kişilerin Sosyo-Demografik Özellikleri	13
1.7.2.1. Cinsiyet.....	13
1.7.2.2. Medeni Durum.....	14
1.7.2.3. Eğitim Durumu	14
1.7.2.4. Zekâ Düzeyi	15
1.7.2.5. Benlik Düzeyi.....	15
1.7.2.6. Risk Alma Düzeyi	15
1.7.2.7. Yaş Dağılımı.....	15
1.7.2.8. Görev Süresi	16
1.7.2.9. Kurallara Uyma	17
1.7.2.10. Çalışma Koşulları	17

1.7.2.11. Kişilik Durumları.....	18
1.7.2.12. Yaşam Koşulları	18
1.7.2.13. İşletmedeki Yerleri	18
1.7.2.14. İşletme Dışı İlişkileri	19
1.7.2.15. Kişisel Kazanç Beklentileri	19
1.7.2.16. Gerçekçi Olmayan Beklentiler.....	19
1.8. Muhasebe Meslek Mensuplarını Hileye Yönelten Sebepler	20
1.8.1. Kültür	22
1.8.2. Kişilik.....	22
1.8.3. Etik Değerler	22

İKİNCİ BÖLÜM

2. ETİK KAVRAMI VE MUHASEBE MESLEK ETİĞİ.....	23-66
2.1. Etik Kavramı	23
2.2. Etik ile İlgili Temel Kavramlar	27
2.2.1. Etik ve Ahlak.....	27
2.2.2. Etik ve Kültür	29
2.2.3. Etik ve Hukuk	30
2.3. Etik Yaklaşımlar.....	31
2.3.1. Teleolojik (Sonuçsal) Yaklaşımlar	31
2.3.1.1. Faydacı Yaklaşım	32
2.3.1.2. Bireyci Yaklaşım (Egoizm Yaklaşımı)	33
2.3.1.3. Hedonik (Hazcı) Yaklaşım	33
2.3.2. Deontolojik Yaklaşımlar	34
2.3.2.1. Bireysel Haklar Yaklaşımı.....	35
2.3.2.2. Adalet Yaklaşımı	35
2.4. İş Etiği Kavramı	38
2.5. Meslek Etiği ve Muhasebe Mesleğinde Etik.....	45
2.5.1. Meslek Etiği.....	45
2.5.2. Muhasebe Mesleği	47
2.5.3. Muhasebe Mesleğinde Etik.....	48
2.5.4. Muhasebe Mesleğinde Etik İlkeler ve Kurallar.....	50
2.5.5. Muhasebe Meslek Etiğine Uyumu Engelleyen Unsurlar.....	58
2.5.5.1. Kişisel Nedenler	59
2.5.5.2. Dış Kaynaklı Sebepler	61
2.5.6. Muhasebe Mesleğinde Etik Eğitimi ve Önemi	62

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ ETİK YAKLAŞIMLARI İLE HİLEYE YÖNELME EĞİLİMLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA.....	67-87
3.1. Araştırmanın Amacı	67
3.2. Araştırmanın Önemi	67
3.3. Materyal ve Yöntem	68
3.3.1. Araştırmanın Yöntemi	68
3.3.2. Araştırmanın Örneklemi	69
3.3.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	69
3.4. Literatür Taraması	70
3.5. Araştırmanın Bulguları	73
3.5.1. Tanımlayıcı İstatistikler	73
3.5.2. Araştırma Değişkenlerinin Test Edilmesi	76
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	88
YARARLANILAN KAYNAKLAR.....	90
EKLER	106
ÖZGEÇMİŞ.....	109

ÖZET

Günümüzde hile kavramı, birçok anlamda işletmeleri ve çalışanları ciddi oranda etkileyen, yadsınamaz boyutlarda dünya ekonomisine ve sektörlere zarar veren bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Geçmişten günümüze kadar ortaya çıkarılan hileli işlemlerin ve hile girişimlerinin oluşturduğu tahribat ise hile konusunda çeşitli araştırmalar yapılmasına ve hala daha konu üzerinde çok fazla çalışma yapıldığı gerçeğini bize göstermektedir. Çeşitli hile yöntemleri ile geniş bir yelpazeye dağılmış olan bu eylemler gün geçtikçe kendilerini geliştirmekte ve farklı yeni yöntemlerle piyasaları zor durumlara sokmaktadır. Hileli işlemlerin araştırılmasının yanında kanunlarda yapılan revizyonlar ve mesleki kuruluşlara yüklenen sorumluluklar artmış olsa da hile eylemlerini çok fazla engelleyememişlerdir.

Hile ile mücadelede karşımıza çıkan önemli mesleki unsurlardan birisi etikdir ve her meslekteki gibi muhasebe sürecinde meslek elemanlarının etik konusunda öncelikleri vardır. Etik konusu bağlı olduğu çalışanına veya kamuya karşı bireysel anlamda sorumluluklarını yerine getirmek ve doğru veri akışını sağlamak açısından işletmelerde önemli bir rol üstlenmektedir. Etik kuralları uygularken her ne kadar siyasi, ekonomik veya psikolojik gerekçeler baskın olsa da kanunlara bağlılık, kamu düzenine uygunluk önem arz etmektedir.

Çalışmada muhasebe meslek mensuplarının etik değerler ve hileye bakış açılarının tespit edilmesi amacıyla bir nicel uygulamaya yer verilmiştir. Bu kapsamda, muhasebe mesleğinde aktif olarak çalışan 393 kişiye mesleki etik değer ve hile konularına bakışlarını ve etik ile hile arasındaki ilişkiyi araştıran bir anket formu düzenlenmiş ve ulaştırılmıştır. Bu formlardan 360'ı eksiksiz ve sağlıklı olarak analiz kapsamında değerlendirmeye alınmıştır. Anket uygulanan kişilerin yaşı, cinsiyeti, meslekteki tecrübesi ve bağımlı veya bağımsız çalıştığına ilişkin demografik bilgileri araştırma kapsamına alınmıştır. Meslek mensuplarını hileye yönelten iç ve dış unsurların belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında oluşturulan model ve hipotezler çerçevesinde SPSS 21 programı kullanılarak, demografik faktörlerin fark testlerinde t-testi ve Anova analizleri, değişkenler arasındaki ilişkilerin tespitinde ise korelasyon ve regresyon analizine başvurulmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, etik değer algılarının hileye yönelme eğilimini etkilediğini istatistiksel anlamda ortaya koymuştur. Bu sonuçlara göre etik değerler ile hile arasında negatif bir ilişki söz konusudur.

Anahtar Sözcükler: Hile, Meslek Etiği, Muhasebe Mesleği

ABSTRACT

Today, the concept of fraud, undeniably has significantly affects on businesses, employees and harms the world economy and sectors in many ways. Many researches on fraud subject shows the fact that damage caused by fraudulent transactions and fraud attempts from the past to the present. These actions, which are spread over a wide range with various fraud methods, develop themselves day by day and put the markets and businesses in difficult situations. In addition to investigating fraudulent transactions, the revisions made to the law and the responsibilities imposed on professional organizations have increased, but they have not been somehow able to prevent fraudulent acts.

One of the important professional elements in combating frauds is ethics. As in every profession, individuals who are members of accounting profession have priorities and responsibilities about ethics in the processes related to accounting profession. The professional accountant plays an important role in ensuring the correct data flow and fulfillment of individual responsibilities to the enterprise, taxpayer, government and public. While political, economic and psychological reasons prevail in applying ethical rules, adherence to laws, compliance with Professional principles and social values are important in carrying out the work.

In the study, a quantitative application has been made in order to determine the ethical values and fraud aspects of professional accountants. In this context, a questionnaire form which investigates the professional ethics values and fraud issues and the relationship between ethics and fraud has been organized and delivered to 393 people who are working actively in the accounting profession. 360 respondents who responded correctly to these questionnaires were evaluated and included in the statistical analyzes. The age, gender and demographic characteristics of the surveyed individuals were examined within the scope of the study. It is aimed to determine the internal and external elements that direct professional members to fraud. In the framework of the models and hypotheses created within the scope of the study, t-test and Anova analyzes were used for the difference tests of the demographic factors and the correlation and regression analysis were used to determine the relationships between the variables using the SPSS 21 program. The findings obtained from the study showed that the perception of ethical values affect the tendency towards fraud. According to these results, there is a negative relationship between ethical values and cheating.

Keywords: Fraud, Professional Ethics, Accounting Profession

TABLolar LİSTESİ

Tablo Nr.	Tablo Adı	Sayfa Nr.
1	Yirmi ve Yirmi Birinci Yüzyılda Yaşanan Hile Skandalları	5
2	Eğitim Durumuna Göre Hilelerin Oransal Dağılımı	14
3	Etik Kavramına İlişin Tanımlar	24
4	Etik ve Ahlak Kelimelerinin Etimolojisi	28
5	Ahlak ve Etik İfadelerinin Karşılaştırılması	29
6	Etik ve Hukuk Arasındaki Farklılıklar	31
7	Etik ve Ahlak Düzleminde Yaklaşımlar	36
8	Teleolojik ve Deontolojik Etik Yaklaşımları Arasındaki Farklar	38
9	Etik İlkelere Uyulmamasının Olası Sonuçları	44
10	Kuruluşların Meslek Etiğine İlişkin Kuralları	58
11	Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Veriler	74
12	Betimsel İstatistikler Tablosu	75
13	Meslek Etiği Değerleri Değişkeninin Faktör Yükleri	78
14	Hileye Yönelme Eğilimi Değişkeninin Faktör Yükleri	79
15	Cinsiyet Faktörü T-Testi	81
16	Yaş Faktörü Tek Yönlü Varyans Analizi	82
17	Mesleki Tecrübe Faktörü Tek Yönlü Varyans Analizi	83
18	Araştırmanın Değişkenleri Arasındaki Korelasyonlar	84
19	Araştırmanın Değişkenlerine İlişkin Regresyon Analizi	85
20	Bulgular Sonucunda Hipotezlerin Desteklenme Durumları	86

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil Nr.	Tablo Adı	Sayfa Nr.
1	Hilenin Özellikleri	4
2	Hile Üçgeni	7
3	Hile Türleri	9
4	Hile Yapan İşletme Çalışanlarının Cinsiyete Göre Dağılımı	13
5	Hile Tutarlarının Cinsiyete Göre Dağılımı	14
6	Hile Yapanların Yaşlarına Göre Dağılımı	16
7	Hile Yapanların Yaşlarına Göre İşletmeleri Uğrattıkları Zarar Tutarları.....	16
8	Çalışma Yıllarına Göre Hile Oranları	17
9	Çalışma Yıllarına Göre Hile Tutarları.....	17
10	İşletme Çalışanlarının Konumlarına ve Cinsiyetlerine Göre Verdikleri Zararlar ...	19
11	Etik ve Hukuk İlişkisi	30
12	Etik ve Yasal İlişkisi Matrisi.....	30
13	Etik Yaklaşımlar İçin İdeal Model	37
14	Etiğinin Geçmişi ve Bugünü	39
15	İşletmenin Etik Çevresi.....	41
16	İşletmelerde Etik Davranış Modelleri	42
17	İş Etiğinin Kapsamını Oluşturan Alanlar	45
18	Etik İkilem ve Etik Alanlar	60
19	Araştırma Modeli	69

KISALTMALAR LİSTESİ

AAA:	Amerikan Üniversite Muhasebe Eğitimcileri Derneği
AACSB:	İşletme Koleji Okullarını Geliştirme Derneği
AB:	Avrupa Birliği
ABD:	Amerika Birleşik Devletleri
ACFE:	Association of Certified Fraud Examiners
AICPA:	Amerika Sertifikalı Kamu Muhasebecileri Enstitüsü
BDDK:	Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu
BDS:	Bağımsız Denetim Standardı
Bkz:	Bakınız
FEE:	Avrupa Muhasebeciler Federasyonu
IAAER:	Uluslararası Muhasebe Eğitimi ve Araştırmaları Birliği
IASC:	Uluslararası Muhasebe Standartları Komitesi
IFAC:	Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu
İSMMM:	İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası
KMO:	Kaiser-Mayer-Olkin
Md.:	Madde
SMMM:	Serbest Muhasebeci Mali Müşavir
TDK:	Türk Dil Kurumu
TESMER:	Temel Eğitim ve Staj Merkezi
TÜRMOB:	Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği
TÜSİAD:	Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği
YMM:	Yeminli Mali Müşavir

GİRİŞ

Hile, en basit bir şekilde özel işletmelerin veya kamu işletmelerinin çalışanları ya da bu işletmelerle iş ilişkisinde bulunan kişilerin, firma kazançlarını kendi bünyesine haksız şekilde geçirmesi, bu işletmelerin varlıklarını kendi çıkarlarını gerçekleştirmek için kullanmasıdır.

Hileli eylemler günümüzde işletmelere, dünya ekonomisine ciddi kayıplar yaşatmakla beraber, birtakım önlemlerin alınması hususunda da birçok kuruluşu harekete geçirmektedir. Her geçen gün hileli işlemlerin gerçekleşme yöntemleri tespit edilse de alınan her önleme karşı hile yapan bireyler veya topluluklar da yeni yöntemler geliştirmektedir.

Hileli eylemlerin boyutu ile ilgili Association of Certified Fraud Examiner (ACFE) tarafından 2018 yılında gerçekleştirilen araştırmaya göre tespit edilebilen 2.690 vakada en çok rastlanan hile yöntemi varlıkların kötüye kullanılması olup şirketlerin gelirlerinin yaklaşık %5'inin hile yoluyla hileyi yapan kişiye geçtiği ve hileli eylemlerin maliyetinin yaklaşık 1,7 milyar dolar olduğu saptanmıştır. Bu rakamlar oldukça yüksek meblağlardır ve sadece ortaya çıkan vakalar olarak bakılırsa aslında saptanandan çok daha fazla olduğu gerçeğini gözler önüne sermektedir.

Günümüzde artan nüfus ve gelişen teknoloji ile hizmet ve üretim sektöründe de iş hacmi doğrusal olarak artmaktadır. Gerek üretim işletmelerinin gerekse hizmet sunan işletmelerin artan veri girdileri, mali işler birimlerinin muhasebe ile ilgili verileri tasnif edip kaydetmeleri, işverenlere yapılan raporlamalar, TÜİK raporlamaları, vergi dairelerine karşı yükümlülükler ve değişen mevzuata uyum çalışmaları ve muhasebecilerin düzenlemesi gereken yeni ve farklı beyanname türleri vb... muhasebe meslek elemanlarının iş yüklerini arttırıcı unsurlardır. Artan iş yükleri ve sürekli değişen mevzuatı takip etme zorunluluğu firmaların iç denetimlerini güçleştirmekte ve sadece mevcut işlerin süresinde tamamlanmasına odaklanılmakta, bu durum da hileli bir işlem varsa tespitini zorlaştırarak işletme yönetimini meslek elemanının etik konusundaki tutum ve inisiyatifine teslim olmaya mecbur bırakmaktadır.

Etik yaklaşımı ile hile yapma arasındaki ilişkiyi kurabilmek, günümüzün ciddi sorunlarından birisi olan hile eylemini de çözümleme adına işletmelere ve çalışanlara faydalı olacak, bu sayede denetim süreçlerindeki veri akışı doğru sağlanarak, mali tabloların doğruluğu, denetim sonrasında istenilen bilgilerin eksiksiz sağlanması gibi işlem bütününde doğru bir denetim geçirilmesi mümkün olabilecektir.

Muhasebe meslek mensuplarının etik yaklaşımları ile hileye yönelme eğilimleri arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik hazırlanan bu çalışma, üç bölüm halinde yazılmıştır.

İlk bölümde, hile kavramı üzerinde durulmuş, hilenin unsurları, hile türleri, hilenin yaygınlığı, hile eylemine başvuranların karakteristik özellikleri ve demografik yapılarına değinilmiştir.

İkinci bölümde, muhasebe mesleğinde mevcut olan etik kavramı, etik yaklaşımlar, iş etiği ve meslek etiği detaylı şekilde incelenmiştir.

Üçüncü bölümde, mesleki etik ile hile arasındaki ilişki araştırılmış, hileye yönelmede iç ve dış unsurlar şeklinde bir ayrımla meslek mensubunun hileli işlemlere başvurmasında kendine gerekçe olarak gördüğü alanların tespit edilmesine ilişkin bir model geliştirilmeye çalışılarak literatüre bu yönde katkı sağlamak amaçlanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. HİLE KAVRAMI

1.1. Hilenin Tanımı ve Açıklaması

İngilizce “fraud” sözcüğünün Türkçe karşılığı olan hile kavramı, Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlükte (Türk Dil Kurumu, 2017) “Birini aldatmak, yanıltmak için yapılan düzen, dolap, oyun, ayak oyunu, alavere dalavere, desise, entrika” anlamlarına gelmektedir. Günümüzde muhasebe literatüründe de yaygın olarak kullanılan hile kavramına farklı tanımlar getirilmiştir.

Hile; bir kişinin başka bir kişi sayesinde kendisine fayda elde etmesiyle oluşup ortaya çıkan sahtekârlık olarak ifade edilmektedir (Öztoprak, 2017: 53). Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu tarafından 2013 yılında yayımlanmış olan BDS 240’a göre hile; “Yönetim, üst yönetimden sorumlu olanlar, çalışanlar ya da üçüncü kişiler tarafından bir veya birden fazla kişinin, yasalara aykırı çıkar sağlamak için yaptığı kasıtlı eylemlerdir” (Resmi Gazete, 2013). Sertifikalı Hile Araştırmacıları Kurulu’na (Association of Certified Fraud Examiners – ACFE) göre ise hile, “başka insanları yanıltarak kazanç edinmek ya da işletmedeki çalışanlar tarafından kaynakların kasıtlı olarak kendi zimmetine geçirilmesine denilmektedir (Gündüz, 2014: 19). Başka bir tanımda hile, kişinin, başka bir kişi üzerinden kendi becerilerini kullanarak haksız bir şekilde yarar sağlaması olarak ifade edilmektedir (Mengi, 2012a: 43). Singleton’lara (2010: 40) göre hile; çeşitli aldatma yöntemleri ile insanın kendine sağladığı menfaat ve çıkarımlardır. Diğer bir tanımda hile, önceden organize edilerek planlanan eylemlerdir (Küçük, 2008: 3).

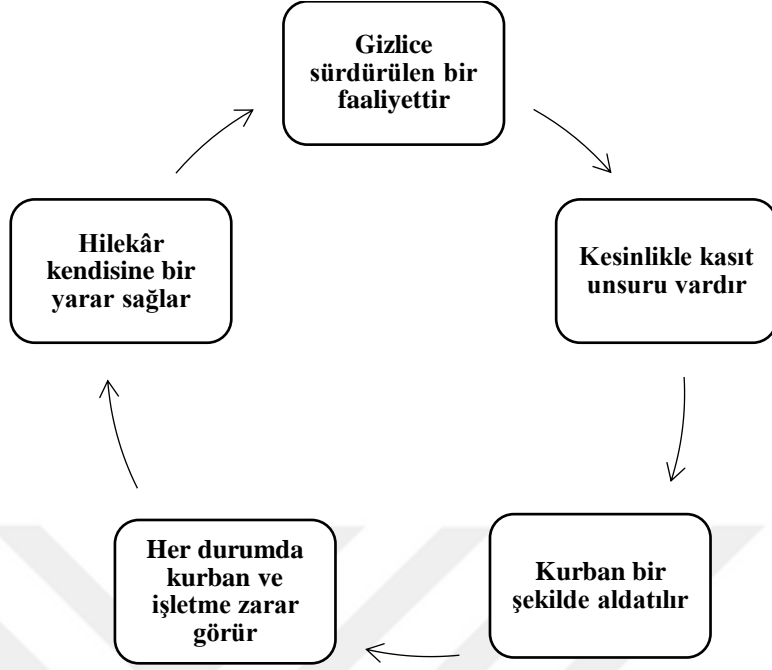
Özünde suç olarak kabul edilen hile, işletme çalışanınin ilgili işletmede mevcut kaynakları uygun olmayan şekilde kullanması veya bunları ele geçirerek kendine haksız kazanç sağlamasıdır (Çıtak, 2007: 21). Hile, yasal olmayan yoldan elde edilen kazançlardır ve bir diğer yasal olmayan, kaba kuvvet içeren soyguna göre işletmeleri daha fazla zarar uğratmaktadır. (Albrecht & Albrecht, 2003: 6).

1.2. Hilenin Özellikleri

Hile eyleminde ortaya çıkan ana unsurlar ise aşağıdaki gibidir (ACFE, 2006: 6):

- Gizli yapılıdır,
- Hileyi yapan kişi kendisine bir yarar sağlar,
- Kesinlikle kasıt unsuru vardır,
- Her durumda işletme zarar görür.

Şekil 1: Hilenin Özellikleri



Kaynak: Çıtak, 2007:21

Hileli olaylara genel olarak bakıldığında işletmelerde güven kazanmış kişiler tarafından gerçekleştirildiği saptanmıştır (Erdoğan, 2002: 21). Tarihin en meşhur hile yapan kişisi olarak Charles Ponzi, etrafına çektiği insanları yatırım yapıp fazla faiz verme vaadi ile kandırmıştır. Burada Ponzi insanların daha fazla kazanma hırsını çok iyi kullanmıştır.

1.3. Hilenin Tarihçesi

Hile, insanlığın var olduğu süre boyunca her aşamada varlığını korumuş ve 1900'lü yılların son çeyreğinde sadece gelişmiş ülkelerde değil, gelişmekte olan ülkelere de ciddi boyutlarda var olmuş ve ülkelere zarar vermiştir (Karausta, 2013: 19).

Tarihte ilk büyük skandal 1711 yılında Güney Amerika'da bulunan South See Bubble firmasında yaşanmıştır. Aynı dönemde 1721 yılında Mississippi Company isimli şirkette de benzer hileler saptanmıştır (Singleton ve Singleton, 2010: 3). Dönemine göre büyük sayılan bu hileleri, ileriki dönemlerde daha da büyük skandallar takip etmiştir. Bu skandallardan yirmi ve yirmi birinci yüzyıllarda dikkat çekici boyutta olanlar aşağıda Tablo 1'de özetlenmiştir.

Tablo 1: Yirmi ve Yirmi Birinci Yüzyılda Yaşanan Hile Skandalları

YIL	ÜLKE	FİRMA
1917	Yeni Zelanda	P&O
1920	ABD	Charles Ponzi
1931	İngiltere	Royal Mail Steam Packet Company
1932	ABD	Kreuger & Toll Inc.
1937	ABD	McKesson & Robbins
1963	Avustralya	Reid Murray
1965	Avustralya	H.G. Palmer
1967	İngiltere	Associated Electrical Industries
1973	ABD	Equity Funding Corporation of America
1974	Avustralya	Minisec
1974	Avustralya	Cambridge Credit
1976	ABD	Lockheed Corporation
1980	Yeni Zelanda	Renouf & Judge Corporations
1980	Avustralya	Nugan Hand Bank
1986	ABD	ZZZZ Best
1988	ABD	Barlow Clowes
1988	Almanya	Co op AG
1989	ABD	MiniScribe
1990	İngiltere	Polly Peck
1991	İngiltere	Bank of Credit and Commerce International
1992	Yunanistan	Bank of Crete
1992	ABD	Phar-Mor
1994	Almanya	Balsam AG
1996	ABD	Informix Corporation
1997	ABD	Sybase
1998	ABD	Cendant
1999	ABD	Waste Management Inc.
2000	ABD	Xerox
2000	Çin	Zhengzhou Baiwen
2000	Almanya	Flowtex
2001	ABD	Enron
2001	Avustralya	HIH Insurance
2001	Avustralya	One. Tel
2001	Almanya	ComRoad
2001	Fransa	Vivendi
2002	ABD	Kmart
2002	ABD	Homestore.com
2002	ABD	Global Crossing
2002	ABD	Qwest Communications International
2002	ABD	Worldcom
2002	ABD	Adelphia Communications
2002	ABD	Halliburton
2002	ABD	Reliant Energy
2002	İsviçre	Tyco Inc.
2002	ABD	El Paso Corporation
2002	ABD	CMS Energy
2002	ABD	Dynegy Inc.
2002	ABD	Merrill Lynch, Salomon, Smith Barney, Credit Suisse, Goldman

Tablo 1: (devamı)

YIL	ÜLKE	FİRMA
		Sachs, J.P. Morgan
2002	ABD	Peregrine Systems
2002	ABD	Merck & Co.
2002	ABD	AOL Time Warner
2002	ABD	Bristol-Myers Squibb
2002	ABD	Duke Energy
2002	ABD	Mirant
2002	ABD	Nicor Energy LLC
2002	ABD	Sunbeam
2002	ABD	Federal Home Loan Mortgage Corporation
2002	Kanada	Livent Inc.
2002	ABD	ImClone
2003	Kanada	Nortel Networks
2003	ABD	Health South
2003	İtalya	Parmalat
2003	Japonya	Kanebo
2003	İsveç	ABB (Asea Brown Boveri)
2003	İsveç	Skandia
2003	Güney Kore	SK Global
2004	ABD	Fannie Mae
2005	ABD	AIG (American International Group)
2006	Japonya	Livedoor
2006	Japonya	Nikko Cordial
2008	ABD	Lehman Brothers
2008	ABD	Bernard Madoff
2008	ABD	General Motors
2009	Hindistan	Satyam
2011	Çin	Sino-Forest Corporation
2011	Japonya	Olympus Corporation
2011	ABD	DHB Industries
2012	ABD	Autonomy Corporation

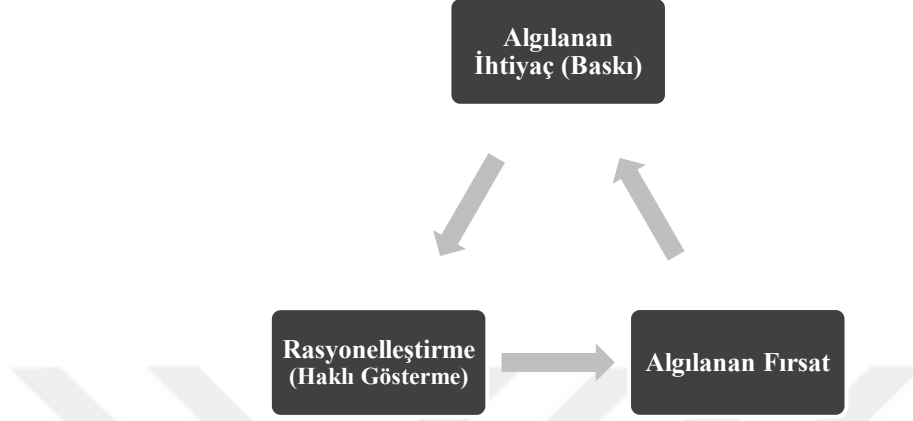
Kaynak: Yardımcıoğlu ve Ada (2013: 48-51)

1.4. Hilenin Unsurları

İnsanların hileyi gerçekleştirebilmesi için literatürde üç unsurun bir arada bulunması gerektiği ifade edilmektedir. İlk olarak, hile yapmaya istekli birilerinin olması gerekir, ancak bu hilenin yapılabilmesi için tek başına yeterli olmaz. Hile yapma isteği taşıyan kişinin ulaşabileceği hedefleri de olmalıdır; fakat yalnızca hedeflerin varlığı ile hile yapmak için yeterli olmayacaktır. Hile için fırsat elde eden kişinin hedefe giderken eylem aşamasına geçmeden önce onu durduracak veya hileyi önleyecek bir mekanizmanın olmaması gerekir (Ramamoorti, 2008: 524). Belirtilen unsurlardan birincisi davranış bilimleriyle ilgilidir. İkincisi örgütsel yapıyla, üçüncüsü ise hukuki düzenlemelerle ilgilidir. Bahsedilen durum “hile üçgeni” (Bkz. Şekil 2) kavramsallaştırmasıyla ifade edilerek üçgende yer alan her bir unsurun, insan psikolojisiyle ilgili olduğu görülmektedir.

Hilenin oluşması için gerekli üç unsur; haklı gösterme, baskı ve fırsatlardır (Arens vd., 2014: 338).

Şekil 2: Hile Üçgeni



1.4.1. Baskı Unsuru

Bireylerin kişisel ihtiyaçları dolayısıyla ortaya çıkan ve daha rahat bir yaşam sürebilmesi için, eşinden, çocuklarından kaynaklanabilen veya diğer insanların sahip olduğu imkânların kendinde de olmasını isteme gibi kişinin kendi üzerinde kurabildiği baskı unsuru, kişiyi ya daha fazla çalışma ve ek ücret gibi faktörlere yönlendirir ya da kişiyi hile yapmaya teşvik eder. Bunlara ek olarak kumar borcu, uyuşturucu ihtiyacı veya büyük borç ödemeleri gibi ödenmesi zor olan borçlar da kişi üzerinde baskı oluşturarak hile eylemine sevk edebilir (Rasgen, 2016: 10).

1.4.2. Haklı Gösterme Unsuru

İşletme çalışanları hileli eylemlerinde kendi vicdanlarını aklama ve yaptığı usulsüzlüğü haklı gösterme yoluna başvururlar (Bulca ve Yeşil, 2014: 47-58). Örneğin zimmetine para geçiren bir kişi kendisini haklı göstermek için parayı borç olarak aldığını, durumu düzeldiğinde kasaya geri koyacağını düşünerek vicdanen rahatlamaya çalışabilir. İşverenin çalışanları fazladan çalıştırması ve mesai ücretini ödememesi, şirketin güçlü olduğunu düşünüp çaldığı kırtasiye ürünlerinin nasılsa firmayı etkilemeyeceğini ve bunun kendi hakkı olduğunu iddia edip kendini vicdanen rahatlatması, akabinde ise yakalanırsa firmanın kendine aylardır yol parasını vermediğini söylemesi haklı gösterme (rasyonelleştirme) unsuruna yönelik başka bir örnektir. Haklı gösterme unsuru çalışanlarda oldukça sık rastlanan bir unsurdur ve etik değerler konusunda eğitim verilmesi ile birlikte azaltılabileceği düşünülmektedir.

1.4.3. Fırsat Unsuru

Fırsat üzerine eğilen ve işletmelerde hile üzerine yaptığı araştırmadan sağladığı bulgulardan yola çıkan Singleton ve Singleton (2010: 17) çalışanların ancak %15'inin hiçbir şekilde hileye bulaşmadıklarını ancak, %75'lik kısmının ise uygun bir fırsat görmesi halinde hile yapmaya eğilimli olduğunu savunmuştur.

İşletme çalışanına, yöneticisine veya her ikisine de iç denetimin eksik kaldığı, işverenin sadece kazandığına bakıp firmayı denetletmemesi, yüksek maliyetli denetimden kaçması, çalan personel %5'ten fazla çalışmadığı sürece sorun olmadığı düşünülmesi, hileyi yapacak kişiler tarafından fırsata çevrilir ve hile eylemi gerçekleşir. Örneğin bir depo çalışanın, satış müdürünün, muhasebe elemanı ve siparişçinin kurduğu bir hile çemberinde çalma işlemi çok da zor olmayacaktır. Aralarında anlaşılan çalışanlar, zaten firma sahibinin güvenini kazanmış ve tahsilat kontrolü olmadığından ve sattığı ürünlerin promosyonlarını müşterilere vermek yerine kendine alması gibi pek çok yöntemle işletmeyi zarara uğratabilirler. İşletmelerde denetimsizlik ve çalışanların işletme eksiklerini biliyor olması da bir fırsat unsuru olarak kişileri hileli eylemlere yönlendirebilmektedir (Rasgen,2016: 11).

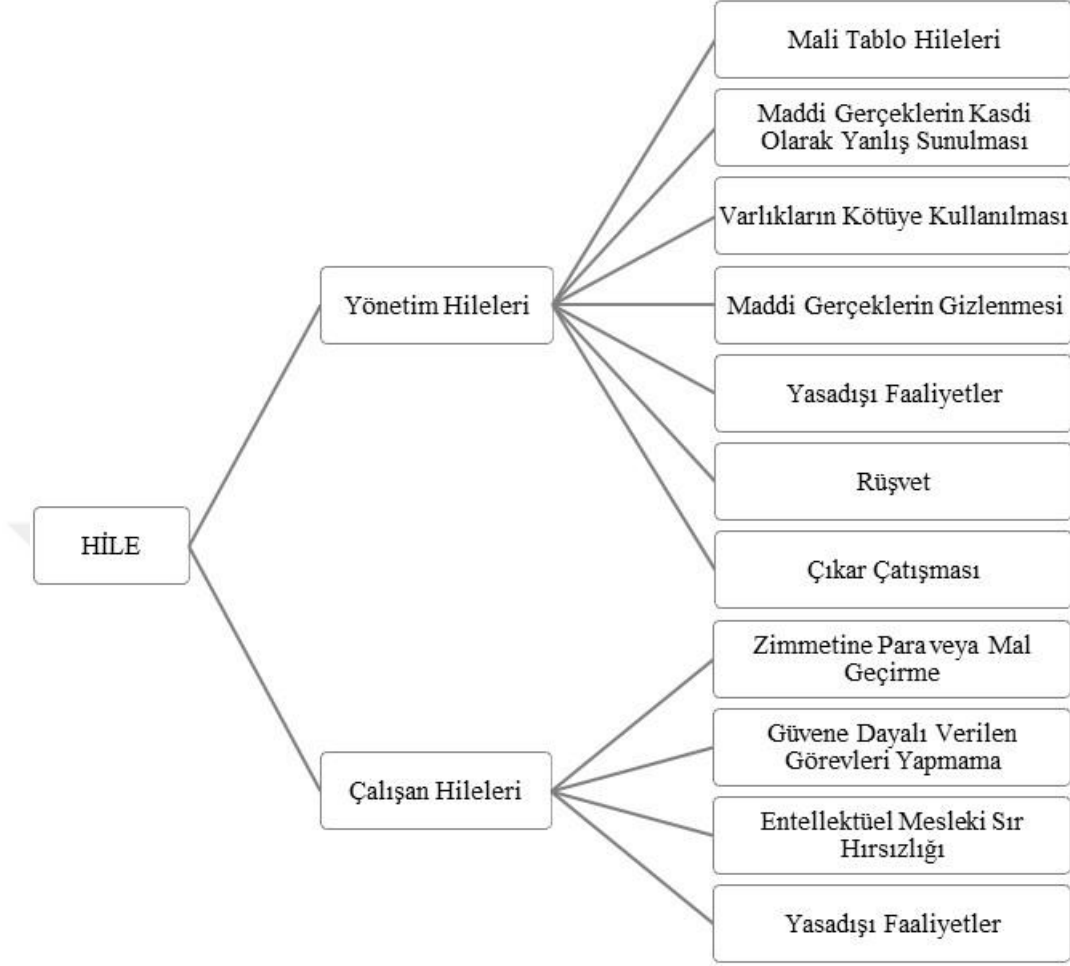
“Yönetim kurulunun kontrol mekanizmaları ve finansal raporlama süreçlerini gözetme konusundaki yetersizliği, üst düzey yönetimde yapılan sık değişiklikler gibi karmaşık ve düzensiz organizasyon yapıları da hileli finansal raporlamaya fırsat tanıyabilir” (TÜRMOB, 2008).

1.5. Hile Türleri

Günümüzde hile ile mücadele için gerek şahıslar gerekse şirketler bazında hileye karşı birçok önlem alınsa da her geçen gün hile yapma konusunda insanların daha farklı yöntemler geliştirdiği ve bu sürecin gelişmesinde insan zekasının önemli bir faktör olarak karşımıza çıkıyor olması, hile yapılmasının önüne geçilse de sınırlı olduğu gerçekliğinden bizleri ayıramamaktadır (Bozkurt, 2011: 64).

Genel olarak yapılan ayrıma göre hile; yönetim ve çalışan hileleri olmak üzere ikiye ayrılır. Çalışan hileleri zimmet, verilen görevi yapmama, işletme sırlarının çalınması ve bazı yasa dışı faaliyetler olarak türlere ayrılırken; yönetim hileleri içerisinde en önemlisi mali tablo hileleridir. Hile türleri aşağıdaki gibi gösterilmiştir:

Şekil 3: Hile Türleri



Kaynak: Rezaee ve Riley (2010: 6).

1.6. Hilenin Yaygınlığı ve Maliyeti

Günümüz dünyasında hile, ciddi bir sorun olarak görülmekte ve telafisi mümkün olmayan kayıplara yol açabilmektedir. Tek şahıs işletmelerinden ziyade şirketlerin çok daha fazla maruz kaldığı bu eyleme karşılık, önlemlerin arttırılması, çalışanların bilinçlendirilmesi, çalışanların hileye başvurmaması için hak mağduriyetine yol açılmaması gerekmektedir. Chain (1999) ve KPMG (2002) tarafından yapılan araştırmalarda deneklerin %50'den fazlasının, hilenin buldukları iş çevresinde önemli bir problem olduğunu ifade ettiği görülmüştür (Gerekan ve Çankaya, 2009: 94).

Dünyada hile konusunda oldukça geniş araştırma ve raporlar mevcuttur. Bunlardan 2018 yılında yayımlanan “ACFE 2018 Tarihli Hile Raporu” 125 ülkede ve 23 farklı sektörde gerçekleştirilmiş ve toplam 2.690 hileli olay incelenerek hazırlanmıştır. Raporda belirtilen hileli işlemlerin toplam maliyeti 7.1 milyar USD'dir. Hile eylemi sonrasında şirket gelirlerinin %5'i hileli bir şekilde yok edildiği anlaşılmıştır. Bu hile olaylarında en çok başvurulan yöntem ise

varlıkların kötüye kullanılması olarak belirlenmiştir. Hile vakalarında olayı ortaya çıkaran en etkili yöntem ise ihbar etme yöntemi olmuştur(ACFE 2018).

Hileli olayların büyük bir bölümünde, %89 oranında kötüye kullanılan işletme varlıkları (stok hileleri, kasa hırsızlığı, faturalandırmalardaki hile, hileli harcamalar, hileli seyahatler, maaşların ödemelerinde görülen hileler vb.) hilesine rastlanmıştır. Bunu %38 oranı ile yolsuzluk (rüşvet, çıkar çatışması, illegal bağış/ikramiye/hediye, dolandırıcılık), %10 oran ile mali tablo hileleri izlemiştir. Hile eylemlerinin %23'ünde yolsuzluk ve varlıkların kötüye kullanımının beraber gerçekleştirildiği tespit edilmiştir.

İncelenen vakalarda işlem sayısı olarak en çok gözlenen hile türü varlıkların kötüye kullanımı olsa da işletmelere verilen zararın en fazla olduğu hile türü 800.000 USD ile mali tablo hileleridir. Yolsuzlukların ve varlıkların kötüye kullanımının işletmelere vermiş olduğu zararlar ise sırasıyla 250.000 USD ve 112.000 USD olarak meydana gelmiştir.

Raporda ele alınan vakaların işletmelere ortalama maliyeti 300.000 USD olarak saptanmıştır. Bütün vakaların %22'sinin maliyeti 1 milyon USD ve üstü tutarında; %55'inin maliyeti ise 200.000 USD ve altı tutarında rapora geçmiştir.

Bütün hileli eylemlerin hemen hemen ortalaması zaman olarak 16 ay olarak sürmüştür. 6 ay ve daha kısa süren hileli eylemlerin %27'sinde ortalama zarar 30.000 USD iken, bu tutar 60 ay ve daha uzun süreli eylemlerin %8'inde ise 715.000 USD'dir. Hile eyleminin süresi uzadıkça verdiği zarar da artarak büyümüştür.

Hileleri eylemlerin %40'ı ihbar üzerine ortaya çıkmıştır. İhbarların %43'ü ise çalışanlar tarafından yapılmıştır. Müşterilerin ihbarları da %21 oranındadır.

İhbardan sonra en etkili yöntem %15'lik oran ile iç denetim, %13'lük oranla yönetim tarafından gözden geçirme faaliyetleri olmuştur. Hilelerin %7'si ise istem dışı ortaya çıkmıştır. Şirketlerin dışarıdan sağladığı denetimin ortaya çıkardığı hile oranı sadece %4 olarak belirlenmiştir.

1.7. Hile Yapan Kişilerin Özellikleri

Wolfe ve Hermanson'a (2004: 39-40) göre yakalanmayacağından emin olacak kadar büyük egoya sahip kişiler, ikna kabiliyeti yüksek olup, başkalarını da hileli davranışlara ortak edebilen veya örtbas edilmesine yardım etmesini sağlayabilen kişiler, etkili ve tutarlı yalanlar söyleyebilen, yakalansa dahi bir şekilde bununla başa çıkacağına güvenini hissedenler, iç kontrol zayıflıklarını

anlayan ve erişim- yetki sorunlarını çözebilecek kadar zeki ve stresle başa çıkmada başarılı olabilen kişiler hileye eğilimli olmaktadır.

Fisher'a (2015: 15) göre kişi belirli bir ideoloji tarafından motive olduğunda eylemlerini belirli bir inanç çerçevesinde olduğuna, yararlı bir davranışta bulunduğuna kendini inandırmaktadır. Ayrıca kontrol hissini, rekabet duygusunu sevenler, uyuşmaz ve agresif karaktere sahip bireyler bu davranışlara daha eğilimli olmaktadır.

Özeroğlu (2014: 192) suça yönelik teorilerden yola çıkılarak hilenin ardındaki motivasyonu anlamak adına şu çıkarımları aktarmıştır;

- Suç davranışının sonucunda elde edilecek fayda eğer karşılaşılabilecek cezadan fazlaysa suça eğilim fazla olmaktadır.
- Suç işleme veya işlememe kararında fayda-maliyet ilişkisinin yanı sıra karakteristik özelliklerin de etkisi bulunmaktadır.
- Hırs, açgözlülük gibi karakteristik özellikler eğilimi artırmaktadır.
- Suç davranışı zihinsel bir sürecin sonucudur ve çocukluk dönemlerine kadar dayanmakta, bilinçaltında etkili olmaktadır.
- Sosyal yapı içerisindeki çevresel etkenler suç davranışına eğilim konusundaki cesaretin şiddetini etkileyebilmektedir.
- Suç davranışı bazı sosyal deneyimler aracılığıyla öğrenilebilmektedir.
-

Tarhan (2016: 169) ise hile yapma eğilimi yüksek olan çalışanların ortak özelliklerini şu şekilde ele almıştır (Çetin, 2018: 58);

- Rahatça yalan söyleyebilirler,
- Utanma duygusu hissetmezler,
- Sorulara net yanıtlar vermeyip, lafı dolandırmayı seçerler,
- Fazla konuşurlar,
- Ahlak, onur ve dürüstlükten fazlaca söz ederler,
- Çıkarlar doğrultusunda yaşam sürerler,
- Doğruyu değil, karşıdakinin duymak istediğini söylerler,
- Kendilerinde suç aramak yerine karşı tarafı suçlarlar.

1.7.1. Hile Yapan Kişilerin Karakteristik Özellikleri

Hileye ilişkin motivasyonun yoğunluğu ve fırsat algısı kişilik değişkenleridir. Arzu ve fırsat arasındaki denge değişebilmektedir. Hileye olan eğilim, kişinin karakteristik özellikleri ve duruma

göre değişebilmektedir (Nettler, 1974: 75). Bu nedenle hilenin altındaki motivasyon da bireyin kişiliğinin ve durumsal faktörlerin bir bileşimidir. Çeşitli psikolojik faktörler bireyin içinde bulunduğu durumu yorumlama şeklini etkileyecek ve bu da davranışını etkileyecektir. Ancak, hilenin ardındaki etmenleri sahtekarlık veya açgözlülük gibi bir yaklaşımla açıklamaya çalışmak da yanlış olacaktır. Çünkü toplum içerisinde paragöz olarak tanımlanabilecek birçok insan yasaların dışına çıkan davranışlarda bulunmamaktadır. Dahası, dürüst olmayan herkes de sahtekarlık yapmamaktadır (Duffield ve Grabosky, 2001: 2-4). Ayrıca birçok hile yapan kişinin karakteristik profili dürüst insanların profiline de benzerlik göstermektedir (Çelik, 2007: 51). Bu yüzden hilenin altında yatan davranışsal psikolojiyi açık ve net biçimde ortaya koymak çok zordur. Ancak ilgili literatürde bu konuya açıklık getirmek için savunulan bazı düşünceler bulunmaktadır.

İşletmelerin varlık ve kaynakları tüm çalışanların ortak ilgi noktası olmuştur ve bu varlık ve kaynaklara göre, işletmeler çalışanların beklentilerini karşılamaya çalışmıştır. Farklı beklentiler ise işletme çalışanlarının hileli işlemler yapmasına ortam hazırlamaktadır (Küçük, 2008: 3).

İş yerlerinde genel olarak hileli eylemde bulunmayan ve dürüstçe çalışan kişiler oldukça azdır. Personelin hemen hemen %75'i kesinlikle en az 1 kere çalma işini yapar ve bu istatistiklere göre yarısı kadar personel de bu suça devam eder. Bundan dolayı çalışan kişilerde girilen hileli eylemler, sokaktaki hırsızın çaldığından çok daha fazlasını kendi şirketlerine verir (Küçük, 2008: 25).

Hile konusu tartışıldığında insan faktörü kaçınılmaz bir gerçeklik olarak karşımıza çıkmaktadır. Hilenin anlaşılmasında davranışsal faktörlerin incelenmesi gerekmektedir. Hilenin ardındaki davranışsal boyutların anlaşılması yalnızca hilenin tespiti için değil, aynı zamanda caydırıcılık açısından da önemli bir yaklaşım olabilmektedir (Ramamoorti, 2008: 522).

Hilenin ortaya çıkarılmasında ilgililerin dikkate almaları gereken unsurlardan biri hile yapan kişilerin özellikleridir. Buna hile yapanın karakteristik özellikleri denir. Yıllarca karşı karşıya gelinen örneklerde gerçekleştirilen çalışmaların ve hileli eylem girişimlerinde yakayı ele verenler üstüne yapılan araştırmaların kesinliği yüzde yüz olmasa bile bir 'Hilekâr Profili'ni su yüzüne çıkarmaktadır. Böyle bir kimliğe sahip personelin hileye başvuracağı kesin olmasa da böyle özellikleri barındırmayanların da hileli eylem girişiminde bulunmayacağını garanti olmamaktadır (Bozkurt, 2011: 78).

Albrecht'a (2003) göre hile yapanların on karakteristik özelliği şöyle sıralanmaktadır;

- Aşırı para harcama alışkanlığı olanlar (Kazandığından daha fazla harcama eğilimi)
- Şahsi çıkarları için çok güçlü arzuya sahip olanlar,

- Yüksek miktarda borç sahibi olanlar,
- Müşterilerle çok yakın ilişkiler içerisinde olanlar,
- Yaptığı işe kıyasla aldığı ücretin hakkaniyetli olmadığını hissedenler,
- Kolay yoldan para kazanmak hevesinde olanlar,
- Sisteme karşı bir meydan okuma veya sistemi yenmeye yönelik dürtülere sahip olanlar,
- Aşırı kumar alışkanlıklarına sahip olanlar,
- Aile veya akranları tarafından baskı görenler,
- Gösterdiği performansın, başarıların takdir edilmediğini/ karşılık bulmadığını düşünenler.

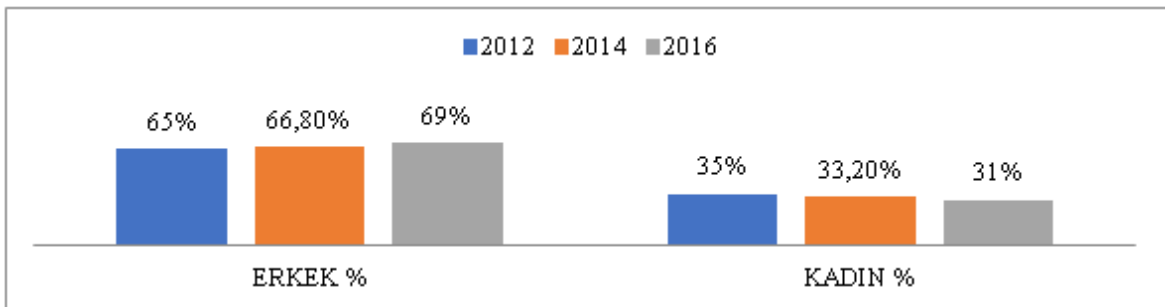
1.7.2. Hile Yapan Kişilerin Sosyo-Demografik Özellikleri

1.7.2.1. Cinsiyet

ACFE'nin 2012, 2014 ve 2016 yıllarına ait hile raporlarında cinsiyete yönelik yapılan araştırmada benzer sonuçlar elde edilmiştir. Şekil 4 ve 5'te görüleceği üzere, 2012'de hile yapan işletme çalışanlarının %65'inin erkek olduğu ve erkeklerin işletmeye vermiş olduğu maddi kaybın 200.000,00 USD olduğu saptanmıştır. Girişilen hileli eylemlerin maddi tutarlarında da hemen hemen benzerlikler vardır. 2012 yılı araştırmalarında erkek çalışanların verdiği ortalama zararlar kadın çalışanların verdikleri zararın hemen hemen iki katıdır (ACFE, 2012; 2014; 2016).

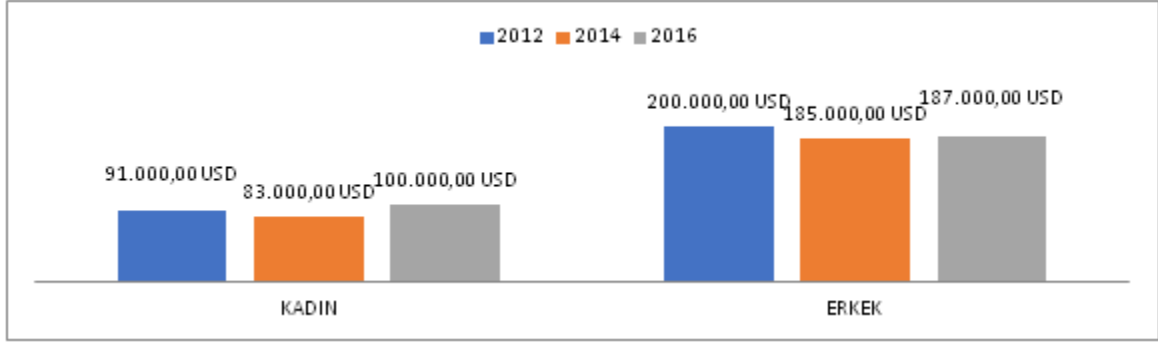
Aynı zamanda 2014 yılından 2016 yılına kadar erkeklerin hile yapma oranı sırasıyla %66,8 ve %69 rakamına doğru artış gösterirken, kadınların yapmış olduğu hile sayısı 2012 yılında %35, 2014 yılında %33,2 ve 2016 yılında %31 olacak şekilde azalmıştır. 2014 yılında erkek çalışanların işletmeye zararı 185.000 USD iken, kadınların verdiği zarar 83.000 USD'dir. 2016 yılında erkek çalışanlar 187.000 USD zarar vermişken, kadınlar biraz daha artış göstermiş ve 100.000 USD tutarında işletmeleri zarara uğratmıştır.

Şekil 4. Hile Yapan İşletme Çalışanlarının Cinsiyete Göre Dağılımı



Kaynak: ACFE (2016: 57)

Şekil 5. Hile Tutarının Cinsiyete Göre Dağılımı



Kaynak: ACFE (2016: 58)

1.7.2.2. Medeni Durum

1996 ACFE raporuna göre hileye teşebbüs eden ve hileli eylem girişiminde bulunan personellerin medeni durumuna bakıldığında, evlilerin sayısının bekâr olanlara göre sayıca fazlalığı göze çarpmaktadır. Hileli eylem sayısı yönünden evli olanlar ile bekar olanlar karşılaştırılınca bekarların oranı evlilerin oranının üçte biridir. Evlilerin vermiş olduğu zararın ortalaması 150.000 USD iken, bekâr personelin verdiği zararların tutarları 54.000 USD olarak saptanmıştır. Öte yandan hileli işlem yapan evlilerin çocukları olduğu gibi düzgün yürüttükleri evlilikleri olduğu gözlemlenmiştir (Bozkurt, 2011: 82).

1.7.2.3. Eğitim Durumu

Genel olarak bakıldığında, nitelikli hile yapanlar eğitim seviyesi yüksek olanlardır. Eğitim seviyesi arttıkça verilen maddi zararın boyutu da artmaktadır. 2016 yılı ve 2018 yılı ACFE araştırmaları bu sonuçları vermektedir.

En fazla hilenin yapıldığı seviye en düşük eğitim alan çalışanlarda görülmektedir. Eğitim düzeyi yükseldikçe hile sayısı az fakat verilen maddi zarar oldukça yüksektir.

Tablo 2. Eğitim Durumuna Göre Hilelerin Oransal Dağılımı

Eğitim Düzeyi	Lise veya altı	Yüksek Okul	Üniversite	Yüksek Lisans
2016	%22,5	%16,5	%47,3	%13,2
2018	%24	%15	%47	%14

Kaynak: ACFE (2016: 2018)

1.7.2.4. Zekâ Düzeyi

Zeki personeller ya da zeki olduğuna inanan personellerde, hileli eyleme girişme dürtüsü fazladır. Bundaki sebep ise bu personelin işyerlerinde iç kontrol sisteminin düzenlemelerine karşı durma ve bu sistemi çökerterek kişisel tatmin sağlamaları olarak gözükmektedir. (Bayraklı vd., 2012: 55).

1.7.2.5. Benlik Düzeyi

Benlik düzeyi olarak hileli eylem girişimlerine bakıldığında hile girişiminde bulunan personelin daha ben merkezci bir yapıda olduğu görülmektedir. Bu kişilerin işletmedeki mevcut pozisyonlarını beğenmemeleri ve buldukları pozisyonlardan daha yüksek pozisyonda olmaları gerektiğini düşünmeleri, ayrıca üstlerini küçük görmeleri hileli eyleme girişmelerine sebep olabilmektedir (Çetin, 2018: 62).

1.7.2.6. Risk Alma Düzeyi

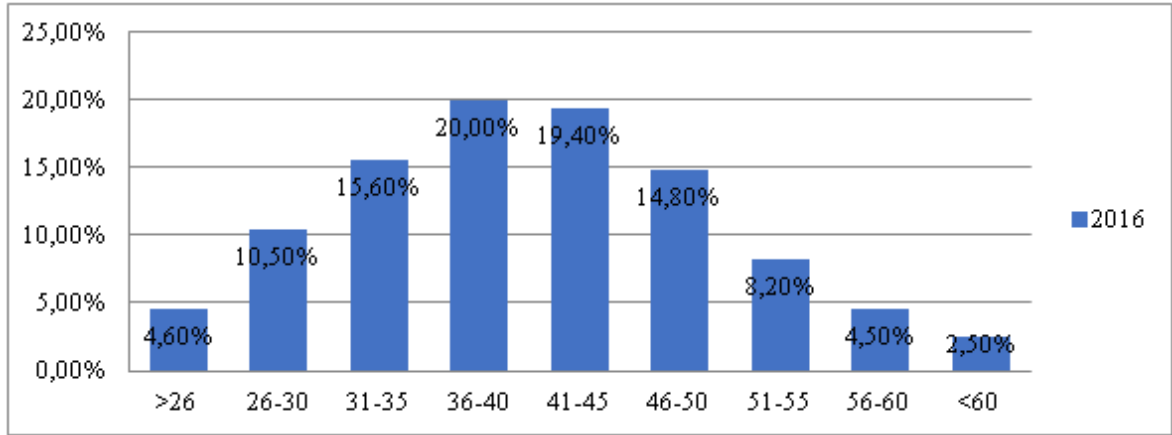
Hile yapan personelin işletmenin öz kaynaklarına karşı çıkar sağlama girişimleri sırasında risk alma konusunda geri adım atmamaları, tehlikeyi göze alıp işverence ya da iç denetim mekanizmasında yakalanma konusunda çekinmedikleri ve girişim konusunda şanslarını denemede geri durmadıkları görülmektedir (Bozkurt, 2011: 85).

1.7.2.7. Yaş Dağılımı

ACFE tarafından yayımlanan raporlar işletmelerde hile yapanların yaşları ile yaptıkları hilelerin sayısı ve tutarları arasında ilişki olduğunu göstermektedir. Araştırma sonuçlarına ilişkin bulgular aşağıda özetlenmiştir (ACFE, 2016: 48).

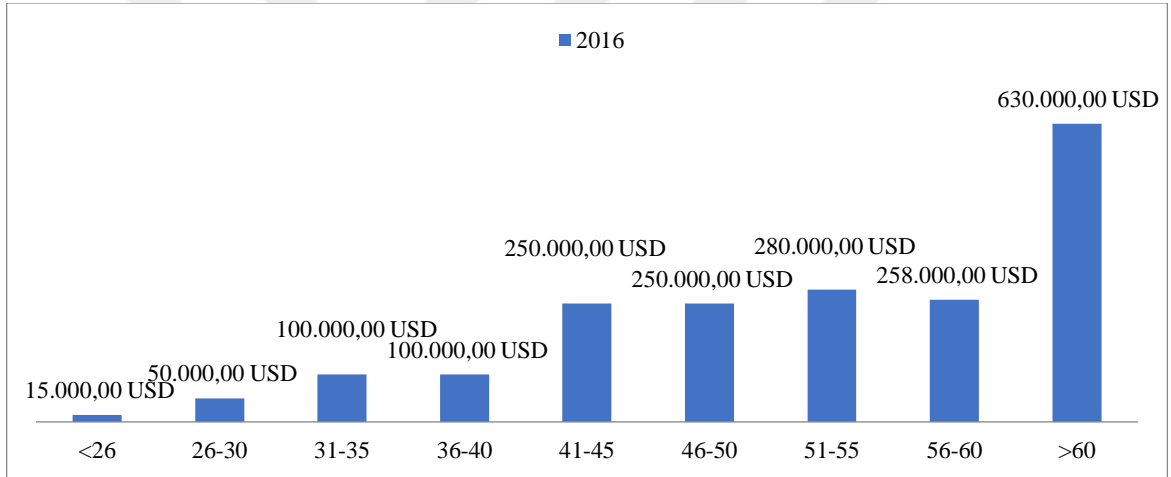
- Her yaş kategorisinde hile yapılmaktadır ve bu durum yaş ilerledikçe verilen zarar katsayısının da arttığını göstermektedir.
- Hile yapma oranının en çok 36-45 yaşları arasındaki çalışanların yaptığı görülmektedir.
- 26 yaş altı ile 56-60 yaş grubunun hile oranları hemen hemen aynı olsa da işletmeye verilen zarar bakımından 56-60 yaş grubu işletme çalışanları firmalara 17 kat daha fazla kayba uğratmaktadır.
- 60 yaş üstü çalışan hileleri oran olarak düşük olsa da işletmelerin maddi kaybı kendine en yakın olan 51-55 yaş grubunun 2 katından fazladır.
- 60 yaş üstü grup sonrası hile sıklığı azalmaktadır.

Şekil 6. Hile Yapanların Yaşlarına Göre Dağılımı



Kaynak: ACFE (2016: 60)

Şekil 7. Hile Yapanların Yaşlarına Göre İşletmeleri Uğrattıkları Zarar Tutarları



Kaynak: ACFE (2016: 60)

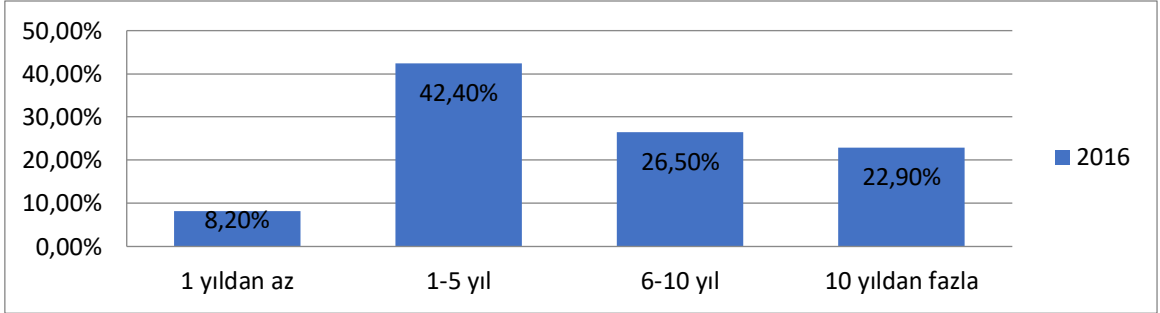
1.7.2.8. Görev Süresi

ACFE tarafından yayımlanan raporlar işletmelerde hile yapanların yaşları ile yaptıkları hilelerin sayısı ve tutarları arasında ilişki olduğunu göstermektedir. Araştırma sonuçlarına ilişkin bulgular aşağıda özetlenmiştir (ACFE, 2016: 54):

- Hile her bir grupta görülmektedir.
- Hile yapma oranı en fazla %42,4 ile 1-5 yıl aralığında çalışan grupta görülmektedir.
- 10 yıldan fazla çalışan personelin işletmeyi en yüksek oranda kayba uğrattığı görülmektedir.
- 6 yıl ve daha uzun süre çalışanların işletmeye yaşattığı kayıp 6 yıldan az çalışanlara oranla 3 kat daha fazladır.

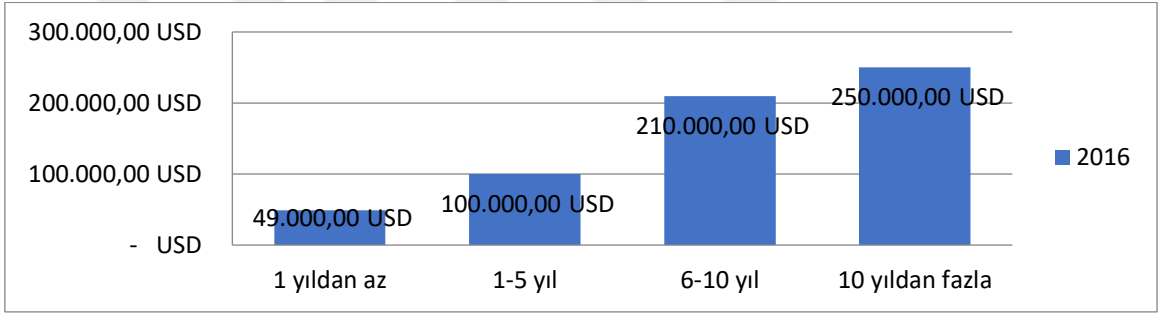
- En az hile vakasına karışanlar %8,2 ile 1 yıl ve daha az süreli görevde olan personeldir. Verdikleri zarar 49.000,00 USD'dir.

Şekil 8. Çalışma Yıllarına Göre Hile Oranları



Kaynak: ACFE (2016: 54).

Şekil 9. Çalışma Yıllarına Göre Hile Tutarları



Kaynak: (ACFE, 2016: 54).

1.7.2.9. Kurallara Uyma

İşletmelerce belirlenen şirket iç kurallarına uymayıp, aksi yönde eğilim gösteren personelin hileli eylem girişimi ve hileli eylem yapma oranı çok daha fazlaca görülen bir durumdur. Böyle insanlar yaptıkları işlerin sonucuna hemen ilerlemek isterler, aynı zamanda şirketçe koyulan kuralları tanımamazlıkta kendilerini haklı göstermeye çalışan bir yapıdadırlar (Bozkurt, 2011: 89).

1.7.2.10. Çalışma Koşulları

Genelde işletmelere sabahın erken vaktinde gelip akşamları ise firmadan geç ayrılan personellerde hileli eylemler fazlaca görülmektedir. Çalışanlar hile eylemi için geç saatlere kadar çalıştıklarını belirtirler ve hileli eylemlere zemin hazırlarlar. Hileli eylemler sonucu yakayı ele veren yönetici personellerin çoğunun herhangi bir zorunluluk olmadığı sürece hak ettikleri yıllık izinleri kullanmadıkları saptanmıştır. Bundan dolayı mevcut işlerini başka personele devredip tatile

gitmeyi tercih etmezler çünkü diğer personellerin bunu gün yüzüne çıkarma ihtimali olduğunu bilirler (Bozkurt, 2011: 89).

1.7.2.11. Kişilik Durumları

Hileli eylemde bulunan veya bu eyleme girişen kişilerde stresli haller gözlemlenmiştir. Hile yapanların hayatları incelenirse herhangi sebepten ötürü de olsa bir takım sorunlu geçmişleri veya mevcut durumlarında sıkıntıları oldukları görülebilir. Örneğin maddi sıkıntılar, olumsuz seyreden bir evlilik yaşamları, uyuşturucuya veya kumara bağımlı olmaları, yaşamlarında stres doğurmaktadır. Uykusuzluk sorunu yaşamaları, devamlı olarak sakinleştirici kullanmaları, tıbbi desteğe gerek duymaları, gergin davranışları ve doğrudan karşılarında bulunan kişinin yüzüne bakma konusunda çekinik kalmaları bu durumun belirtileri olarak görülmektedir (Bozkurt, 2011: 89).

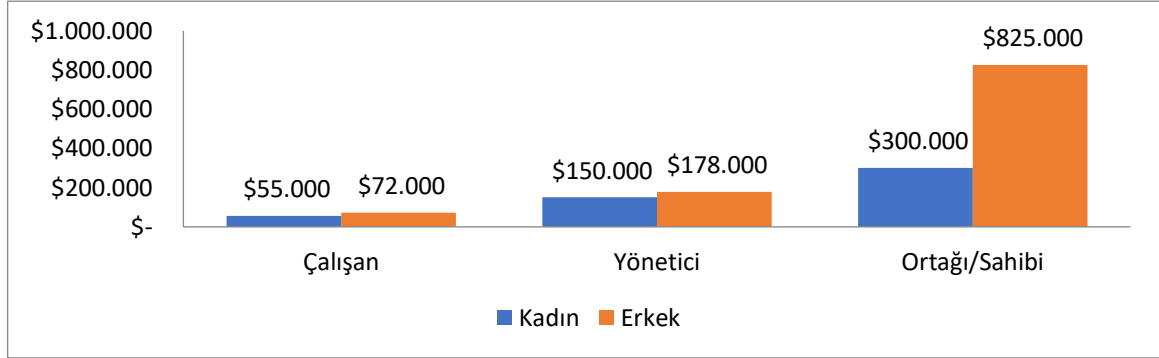
1.7.2.12. Yaşam Koşulları

Çalışanlar daha iyi yaşam koşulları arayabilirler, daha lüks bir hayat sürüp daha çok para harcama eğiliminde olabilirler. Bu talepler hile eğilimini tetikleyen beklentilerin göstergesidir. Bu beklentiler sonucu çalışan personelin yükselen yaşam kalitesi ve harcamalarındaki artış hilenin habercisi olarak kabul edilir. Yeni ve pahalı evler, sosyal faaliyetlerde artış ve tatile çıkma gibi hareketler hile olasılığının yüksekliğini gösteren belirtiler olarak kabul edilir (Bozkurt, 2011: 89).

1.7.2.13. İşletmedeki Yerleri

İşletmede çalışanların tamamının bir biçimde hile yaptığı görülmektedir. Hileyi yapabilecek pozisyondakiler, vasıfsız personel, yönetici pozisyonunda ve yönetim kurulunda olan işletme ortakları şeklinde sınıflara ayrılmaktadır. ACFE'nin 2016 raporunda hile yapanların çoğunluğunun ve verdikleri zararın büyüklüğü işletme ortağı/sahibi ya da işletmede yönetici görevinde çalışanlardır. Aşağıdaki şekilde cinsiyete ve işletmedeki konuma göre verdikleri zararlar yer almaktadır:

Şekil 10. İşletme Çalışanlarının Konumları ve Cinsiyetlerine Göre Verdikleri Zararlar



Kaynak: ACFE (2016: 59)

1.7.2.14. İşletme Dışı İlişkileri

Bozkurt'a (2011: 93) göre çalışanların, işletmeyle alakalı başka bireylerle olan ilişkilerinin seviyesi hileli eylemlerin diğer bir göstergesidir. Çalışanların, hizmet ya da mal alımı gerçekleştirdiği veya diğer işletme ya da şahıslara mal veya hizmet sağlayan personelin ilgili alıcı ya da satıcılarla beraber iş sınırlarını aşan ilişkiler kurmaları ve mevkiilerini şirket aleyhine kullanmaları gerçekleştirdikleri hileli girişimler olarak tanımlanmaktadır.

1.7.2.15. Kişisel Kazanç Beklentileri

Çalışan personelin, işletmede yaşanacak bazı gelişmeler sebebiyle kendine menfaat sağlaması, hile meylini açığa çıkarabilecek sebeplerdendir. Çalışanın, işletmenin karlılığında artış, büyüme, firmanın aylık veya dönemlik satış hedeflerini tutturması gibi durumlarda bir fayda sağlaması, çalışanın bu sonuçların gerçekçi olmayan bir biçimde oluşması için harekete geçmesine neden olabilmektedir. Özellikle tepe yöneticileri bu amaçla bir kazanç sağlayabilmek için işletmenin finansal tabloları üzerinde çeşitli gerçek olmayan farklı makyajlamalara gidebilmektedir (Bozkurt, 2011: 93).

1.7.2.16. Gerçekçi Olmayan Beklentiler

İşverenlerin işletmelerin üst yöneticilerinden gerçekçi olmayan hedeflere ulaşmalarının beklenmesi veya onları bu süreçte hedefe varılması için zorlama yapılması, bu yöneticilerin hile eylemlerine girişmelerine neden olabilmektedir. Örneğin hedeflere yaklaşamaz veya bu hedeflere ulaşmazlarsa işlerini kaybetme ihtimallerinin bulunması, yöneticilerin gerçek olmayan işlemlerle hedeflere ulaşıldığını gösterecek düzenlemeler yapmalarına neden olabilmektedir (Bozkurt, 2011: 94). Örneğin satış bütçesinin var olan iş potansiyelinden yüksek olarak bütçeye koyulması ile bir sonraki gerçekleşen bütçeye kadar olan 1 yıllık sürede konumlarında kalmalarını sağlayabilir.

1.8. Muhasebe Meslek Mensuplarını Hileye Yönelten Sebepler

Buraya kadar genel olarak hilenin ne olduğunun anlaşılmasına yönelik açıklamalar yapıldı. Hile konusu ile ilgili muhasebe meslek mensuplarının mesleklerini icra ederken hileli işlemler yapmaları da önemli bir problem alanıdır. Bu problemin nedenlerinin tespiti ve bu nedenlerin ortadan kaldırılmasına dönük çözüm önerilerinin geliştirilmesi, genel olarak ekonomiye ve özelde de devlete, işletmelere, topluma ve bireylere fayda sağlayacaktır. Çünkü muhasebe hilesi yapılması durumunda bundan başta Devlet olmak üzere, işletmeler, toplum, bireyler ve ekonomi bir bütün olarak zarar görmektedir.

Devlet zarar görmektedir; çünkü, devletin en önemli gelir kaynağı olan verginin sağlıklı tahakkuku ve tahsili için muhasebe meslek mensuplarının işlerini yasalara ve meslek etik kurallarına uygun olarak yapmaları gerekmektedir. Yapmazlarsa devlet harcamalarının temel kaynağı olan vergiler yeterli miktarda tahsil edilemeyecektir. Bu da devletin fonksiyonlarını iyi bir şekilde yerine getirmesini engelleyecektir.

Yatırımcılar zarar görmektedir; çünkü muhasebeciler tarafından gerçeği yansıtmayan finansal tablolar hazırlanması durumunda, bu finansal tablolara bakarak karar alan yatırımcılar doğru kararlar alamayacaklardır.

Muhasebeciler tarafından hakkında gerçeği yansıtmayan finansal tablolar hazırlanan işletmeler zarar görmektedir; çünkü finansal verileri gerçeği yansıtmayan bu işletmeler faaliyetlerini sürdürmekte zorlanacaklar ve bir süre sonra faaliyetlerini sonlandırma riskiyle karşı karşıya geleceklerdir. Bu durumda bu firmalarda çalışan kişiler işlerini kaybedecekler, bu firmalara mal tedarik eden diğer firmalar, dolayısıyla ekonomi olumsuz etkilenmiş olacaktır.

Özetle, yaptıkları işlemler devleti, işletmeleri, bireyleri, ekonomiyi etkileyen muhasebe meslek mensuplarının, işlerini yasalara ve meslek etik kurallarına uygun olarak yapmamalarının, başka bir ifadeyle hileli işlemlere başvurmalarının nedenleri, araştırılmaya değer önemli bir problem kaynağıdır.

Ekonomide birçok soruna yol açan muhasebe hileleri (etik dışı davranışlar) uluslararası muhasebe literatüründe geniş araştırmaların konusu olmuştur. Birçok probleme yol açan muhasebe hilelerinin niçin yapıldığı ile ilgili en önemli çalışma yukarıda da değinilen ve Cressey (1973)'ün hile (ya da yolsuzluk) üçgeni (Fraud Triangle) olarak teorileştirdiği ve hile yapanların niçin hile yaptıklarını açıklayan teorik çalışmasıdır. Cressey, muhasebe hilesi yapanlar üzerinde yaptığı araştırmaların sonucunda, hile yapılmasını etkileyen başlıca üç faktöre (baskı, fırsat ve haklı gösterme) işaret etmektedir.

Hile üçgeninde belirtildiği gibi insanı hile yapmaya iten bir güdünün, bir saikin olması gerekir. Cressey, firmanın nakit durumunun zayıflığının, pazar kaybetmesinin, sektörde yoğun bir rekabetin varlığının firma açısından hileli davranışları motive eden unsurlar olduğunu vurgular. Meslek mensupları açısından ise hileli davranışı motive eden unsurlar olarak, çalışanın faturalarını ödemekte güçlük çekmesi, kumar ve benzeri olumsuz alışkanlıklara sahip olması, lüks yaşama arzusu ve sektörde var olan yoğun rekabetin firmaların müşteri kaybetme (dolayısıyla gelir kaybetme) korkusuna sebep olduğu bilinmektedir. Mesleğe girişin zor olmaması, meslek mensupları arasında özellikle fiyat rekabetinin çok yoğun yaşanması (minimum ücret tarifelerinin altında fiyat verilmesi), tutulacak defter sayısı konusunda bir sınırlamanın olmaması (bir meslek mensubu yüzlerce defter tutarken, bir diğersinin yeterli sayıda deftere sahip olmaması gibi) Cressey'in **baskı** (motivasyon) olarak adlandırdığı bu unsurun meslek mensupları arasında var olan “rekabet” sebebiyle görülebileceği düşünülmektedir.

Koşullar veya içinde bulunulan ortam, insanların yolsuzluk yapmasına fırsat oluşturmaktadır. Cressey'e göre, kontrol ve denetim mekanizmalarının hiç olmaması veya çok zayıf olması, hile yapılması için bir fırsat penceresi açmaktadır. Muhasebe meslek mensuplarının mesleklerini icra ederken sık sık vergi aflarının çıkması, kanunlarda meslek mensuplarının kullanabileceği ve suç teşkil etmeyen çok sayıda yasal boşluğun bulunması, cezai yaptırımların yetersiz olması, denetimlerin yetersiz olması gibi nedenlerle meslek mensuplarının hileli davranışlara başvurabileceği görülmektedir. Cressey'in hile üçgenine uygun olarak, meslek mensupları açısından “yasal mevzuat”ın bir **fırsat** olarak görülebileceği düşünülmektedir.

Cressey, kişilerin dürüst olmayan, gayrimeşru iş, fiil ya da eylemlerini zihinlerinde bahaneler/gerekçeler oluşturarak meşrulaştırdığını (rasyonelleştirme) vurgular. Muhasebe meslek mensupları hile gibi etik dışı davranışların asıl suçlusunun kendilerinin değil mükellefler olduğunu, kendilerinin sadece mükellefler tarafından tevdi edilen belgeleri defterlere işlediklerini, belgelerin doğruluğunun ya da yanlışlığının birinci derecede mükellefleri ilgilendirdiğini, sistemde denetimlerin ve cezaların caydırıcı boyutlarda olmadığını, mükellef lehine yasal boşluklardan faydalanmanın normal bir davranış olduğunu ve kendilerinin bu tür işlemleri yapmaması durumunda bir başkasının mükellefin isteğini yerine getirebileceğini bunun da kendileri için müşteri kaybı anlamına gelebileceğini düşünerek hileli eylemlere ortak olabilmekte ve bunu belirtilen sebeplerle rasyonelleştirebilmektedirler.

Literatürde Cressey'in hile üçgeni teorisinin dışında, muhasebe meslek mensuplarının niçin hileli davranışlarda buldukları ile ilgili yapılan çalışmalarda üç farklı unsurun daha rol oynadığı görülmektedir. Bunlar; meslek mensuplarının **meslek etiği** değerlerine sahip olup olmamaları, meslek mensuplarının sahip oldukları muhasebe **kültür** değerleri ve meslek mensuplarının **kişilikleri**dir. Her biri ayrı bir tez konusu olabilecek bu unsurlardan çalışmamızın esasını teşkil eden yalnızca meslek etiği konusu üzerinde ayrıntılı olarak durulmuştur.

1.8.1. Kültür

Ülkelerin muhasebe sistemini etkileyen önemli faktörlerden biri olan kültür, toplum tarafından ortak olarak oluşturulan ve paylaşılan değerler ve davranışlar bütünüdür. Kültür kavramını uluslararası boyutta çalışan ilk kişi Hofstede (1984) olmuştur. Hofstede, insanların içinde yaşadıkları kültürün onların iş yapma biçimlerini etkilediğini vurgulamıştır ve kültürle ilgili pek çok çalışmaya da ilham kaynağı olmuştur. Hofstede'nin kültürel değerlerini muhasebe ile ilişkilendiren kişi Gray (1984)'dir. Gray, bir ülkenin muhasebe alt kültürünü tanımlamak için dört adet muhasebe değer boyutu belirlemiştir. Bunlar; profesyonelliğe karşı statükoculuk, tekdzecilige karşı esneklik, tutuculuğa karşı iyimserlik ve gizliliğe karşı Őeffaflıktır. Bu muhasebe değerleri de o ülkedeki muhasebe uygulamalarını etkilemektedir.

1.8.2. Kişilik

Hile olgusu muhasebecinin kişilik özellikleri ile de ilgilidir. Ramamoorti (2008), Cressey (1973) tarafından geliştirilen ve hilenin nedenlerini ortaya koyan hile üçgeninin, hile davranışını açıklamada çok yararlı olduğunu; ancak, hile üçgeninde yer alan faktörlerin yanında kişiliğin de özellikle kriminal olaylarda hileyi açıklamada önemli bir açıklayıcı faktör olduğunu ifade etmiştir. Yine Duffield ve Grabosky (2001) alışmalarında, hile davranışına neden olan psikolojik faktörleri açıklarken kişiliğin de hile üzerindeki etkisine işaret etmişlerdir. Bununla birlikte kişilik üzerine yapılan çalışmalarda genellikle konu kişiliğin iş performansı üzerine etkisine odaklanılmıştır. İş performansı üzerine yapılan birçok çalışmada (Barrick ve Mount, 1993; Gellatly, 1996) kişiliğin iş performansını etkilediği ortaya konulmuştur. Serbest muhasebecilik mesleği açısından düşündüğümüzde, Ashton (1999), doğuştan gelen kişilik özelliklerinin muhasebede performansın belirleyicisi olarak kullanılabileceğini ifade etmiştir. Dolayısıyla hile davranışı, kötü bir performans ölçüsü olarak alındığında, kişilik özelliklerinin hile davranışını açıklamada belirgin bir faktör olacağını söylemek yanlış olmayacaktır.

1.8.3. Etik Değerler

Muhasebe meslek mensuplarının sundukları verilerin doğru ve güvenilir olması, meslek mensuplarının tarafsızlık, gizlilik, dürüstlük, güvenilirlik ve sorumluluk gibi mesleki etik kurallarına uymalarına bağlıdır. Unutulmamalıdır ki, muhasebe meslek mensuplarının meslek etiğine uymaları veya uymamaları toplumun geniş kesimlerini etkilemektedir.

Çalışmamızın temelini teşkil etmesi dolayısıyla etik değerler ile muhasebe meslek mensuplarının hileye yönelme eğilimleri arasındaki ilişki ayrı bir bölüm olarak izah edilecektir.

İKİNCİ BÖLÜM

2. ETİK KAVRAMI ve MUHASEBE MESLEK ETİĞİ

2.1. Etik Kavramı

Toplumsal yaşamın bir uyum, düzen, ahenk içerisinde seyretmesi, toplumu oluşturan bireylerin arasındaki ilişkilerin ve davranışların sınırlarını çizen ve bir çerçeve oluşturan normlar, değerler ile mümkün olabilmektedir. Dolayısıyla toplumsal yaşamda hangi tutum ve davranışın iyi ya da kötü, doğru ya da yanlış, haklı ya da haksız, adil ya da adil olmadığını belirlenmesinde toplumsal etik değerler bir ölçüt işlevi görmektedir (Yüksel, 2015: 19). Etik değerlerin olmadığı, iyi ve kötüye, doğru ve yanlışla ilişkin ortak ölçütlerin bulunmadığı bir toplumda düzenden, huzurdan bahsetmek mümkün olmayacaktır.

Etik, felsefenin en eski ve en temel disiplinlerinden birini oluşturmaktadır. Etiğe ilişkin sorular ve problemler felsefenin başlangıcından bu zamana kadar filozofların üzerine eğildikleri konular arasında bulunmakta (Kuçuradi, 1991: 20-21; Karatepe, 2011: 6), etik yaklaşımlar içerisinde en iyi ve en doğru olan yaklaşımın belirlenmesi konusunda tartışmalar sürmektedir (Treviño ve Brown, 2004: 1).

Etik kavramının kökeni iki bin beş yüz yıl kadar öncesine dayanmaktadır. Aristo, Sokrates ve Platon gibi ünlü filozoflar etik kavramını incelemiş ve düşünceleri aktarmışlardır (Brickley vd., 2002: 1821; Gül ve Gökçe, 2008: 378). Felsefi etiğin kurucusu olarak kabul edilen Aristoteles'e göre etik, mantık, matematik ve metafizikten ayrı, başlı başına bir felsefe olarak ele alınmalıdır (Pieper, 1999: 29). Kendi döneminin problemlerini çeşitli yönleriyle inceleyen Aristoteles, tutum ve davranışları analiz etmiş, ahlaki olan davranışların özünü ifade etmeye çalışmıştır (Atayman, 2006: 19). Bu dönemlerden günümüze kadar bu felsefe dalı bir "evrensel iyi ve evrensel doğrunun olup olmadığı, var ise ulaşıp ulaşılamayacağı" ile meşgul olmuş ve olmaktadır (Arda vd., 2004: 21-22).

Etik, Yunanca'da "karakter" anlamını taşıyan "ethos" kelimesinden türetilmiş bir kavramdır (Kirel, 2003: 231). Türk Dil Kurumu (TDK) Güncel Türkçe Sözlüğü' ne göre "Çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması veya kaçınması gereken davranışlar bütünü, ahlaki, ahlakla ilgili, töre bilimi" olarak tanımlanmıştır (Türk Dil Kurumu, 2018).

Etiğin kesin bir tanımını yapabilmek kolay olmamaktadır. Etik teorisyenlerin üzerinde durduğu en önemli noktalarından biri de etiğe yönelik bir tanım oluşturmaktır. Ancak, kavramların çoğunda olduğu gibi, etik de farklı teorisyenler tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır (Tsalikis ve Fritzsche, 1989: 696). Bu itibarla, etik kavramına ilişkin literatürde yapılan tanımlardan örneklere Tablo 2.1’de yer verilmiştir.

Tablo 3. Etik Kavramına İlişin Tanımlar

YAZAR(LAR)	TANIM
Runes (1964: 98)	Taraflar arasında adil veya doğru davranışa ilişkin standartlardır.
Taylor (1975: 1)	Ahlakın doğası ve gerekçesiyle sorgulamalardır.
Beauchamp ve Bowie (1983: 3)	Neyin iyi ve neyin kötü, neyin doğru ve neyin yanlış olduğuna dair sorgulamalarda bulunan teoriler bütünüdür.
Rogene ve Rosenthal (1998: 2)	İnsanların refah düzeylerine etki eden davranışların nedenini, değerli yaşam sürebilmek adına bireyin neler yapıp neler yapmaması gerektiğine dair bir felsefi araştırmadır.
Cevizci (2002: 3)	İnsanın diğer varlıklarla ilişkilerinde bu varlıklara yönelen eylemlerini düzenleyip anlamlandıran normlar, ilkeler, kurallar ve değerler bütünüdür.
Ateş ve Oral (2003: 58)	Bireysel ve kolektif davranışlara rehberlik edecek iyi ve kötü üzerine yapılan çalışmalardır.
Kuçuradi (2003: 8)	Belirli bir zamanda, belirli bir grup içerisinde bulunan bireylerin birbirleriyle olan ilişkilerinde eylemlerini ve değerlendirmelerini belirlemeleri beklenen davranış ve değerlendirme normlarından oluşan bir sistemdir.
Greene (2004: 360)	Kişinin davranışlarına rehberlik eden ve ahlaki seçimler yapmasını sağlayan standartlar topluluğudur.
Hatcher (2004: 358)	Fayda, iyi, kötü, doğru, yanlış gibi kavramları inceleyen, kişisel ve toplumsal davranışlar ve ilişkiler içerisinde nelerin iyi olup nelerin kötü olduğunu saptayan ahlaki ilkeler, standartlar ve değerler sistemidir.
Özlem (2004: 17)	Bir kişinin, grubun, halkın, toplumsal sınıfın, ulusun, kültür çevresinin belirli bir dönemde hayatına girmiş olan ve eylemlerini yönlendiren norm, değer, inanç, kural, yasak ve tasarımlar topluluğu ve ağıdır.
Varinli (2004: 45)	Kişilerin veya grupların davranışlarını iyi, kötü, doğru ya da yanlış olduğuna dair değerlendirmeler yapılmasına olanak tanıyan kurallar topluluğudur.
Başpınar ve Çakıroğlu (2014: 3-4)	Bireylerin içinde buldukları toplumdaki bireylerin ve kendilerinin kişiliklerine saygı göstermeleri, iyi olanı arzulamaları, huzur ve refah içerisinde yaşamlarını sürdürmeleri için izledikleri yol, davranış kuralları ve görevlerdir.
Okay ve Okay (2015: 606)	Bir kimsenin neyin doğru veya neyin yanlış, haklı veya haksız olduğunu belirlemesini sağlayan bir değer sistemidir.
Yatkın (2015: 14).	Geçmiş, bugün ve gelecek ekseninde bireylerin iyi veya kötü, doğru veya yanlış olarak değerlendirilen tutum ve davranışlarının düzenlenmesini içeren ve dünyanın her yerinde geçerli ilke ve kurallardan oluşan bütündür.

Kaynak: Bu çalışma için araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Bu tanımların tamamına yakınında odaklanılan ortak hususlara bakıldığında etiğin “neyin doğru veya yanlış, neyin iyi veya kötü, neyin haklı veya haksız olduğuna dair kurallar, ilkeler, değerler, standartlardan oluşan bir bütün, bir felsefe” olduğuna dair bir çıkarım yapmak mümkündür.

Etik kavramı, iyi bir birey olma, sevgi, yüce gönüllülük, dürüstlük, tutarlılık, bilgelik, sorumluluk, ölçülülük cömertlik gibi erdemlerle birlikte anılmakta ve çoğu kez erdem ve mutlulukla ilintili olarak ele alınmaktadır (Gökberk, 2000: 46; 80; Manolova, 2011: 10).

Etik bir insanın davranışları çerçevesinde temel aldığı ahlaki ilkeler bütünüdür. Bir insanın doğru ile yanlış ayırt etmede kullandığı kişisel kriterlerdir (Meigs vd., 1995: 60). Bireylere neyi yapıp neyi yapmaması ve nasıl davranması gerektiğini tanımlayan, görev ve sorumlulukları esas alan bir davranış kuralları bütünü veya disiplindir (Josephson, 1995: 83). Genel anlamıyla etik bir kişinin veya toplumun ahlak standartlarını araştıran bir disiplindir (Velasquez, 2002: 11; Kutlu, 2008: 146).

Etiğin konusu insan eylemleridir. Fakat her türden insan eylemlerini konu almamakta, öncelikle ahlakiliği vurgulayan eylemler etiğin temel konusunu oluşturmaktadır. Bu kapsamda, ahlaki olan, iyi olan, gerekli olan, müsaade edilen veya bir ödev olan durumları kapsamaktadır (Pieper, 1999: 17). Dolayısıyla etiğin amacı bireylerin birbirleri arasındaki ilişkilerinde yüksek bir amaç, herhangi bir tavsiyeden daha üstün bir şekilde, içgüdüsel olarak, doğru bir şekilde eylemlerde bulunmalarını sağlayacak bir çatı, bir ideal belirlemektir (Kropotkin, 2007: 49). Bu konularla ilgili olarak doğrulanabilir veya yanlışlanabilir bir takım bilgi bütününe ortaya koyan bir felsefe disiplindir (Tepe, 2004: 15).

Etik kavramıyla ilgili temel odak noktası, insanların davranışlarını ahlaki olarak iyi veya kötü, pozitif veya negatif olarak belirleyen ne olduğudur. İnsanlar yapmak istedikleri ve yaptıkları konusunda çelişki içerisinde bulunmaktadır. Etik tam olarak burada devreye girmek suretiyle çelişki içerisinde olan bu isteklerin ve davranışların arasındaki çatışmaları çözümlenmeye odaklanmaktadır (Yılmaz ve Bayram, 2007: 2; Karahan, 2018: 55).

Bir insanın davranışı ve aldığı kararlar diğer insanlar, toplum ve doğa üzerinde etkiler bırakmaktadır. Dolayısıyla kişilerin aldıkları bu kararlarda etik yol gösterici bir işleve sahiptir (Sayiner, 2005: 4-5). Bir toplum içerisinde hukuk kurallarıyla ele alınmamış olan davranışların kişilerin, grupların ve çevrenin haklarına zarar vermemesi adına söz konusu olan davranışların etik kurallara uyum göstermesi gerekmektedir. Bu kapsamda etik kurallar toplum içerisindeki tüm tarafların haklarının ve özgürlüklerinin güvencesini, uyumunu sağlamaktadır (Berkman ve Arslan, 2009: 31).

Her toplumun kendine özgü olan kültür, etnik yapısı gibi ayrıca zaman gibi birçok değişkene bağlı olarak değişen ve farklılaşan bir etik anlayışı bulunma olduğunu belirtmek gerekmektedir (Aliyev, 2010: 60). Toplumun ekonomik, politik ve sosyal faktörlerinin etkisi altında şekillenmektedir (Cihan, 2018: 48). Örneğin sosyalist bir toplum içinde toprak rantından, finansal piyasalardan, işçiler ve mülkler üzerinden para kazanmak etik değilken, kapitalist bir toplumda bu eylemler son derece doğal kabul edilmektedir (Saruhan ve Özdemirci, 2013: 77).

İlgili literatürde bazen etik ve ahlak kavramları birbiri yerine kullanılabilmekte, bazen iki kavram arasında farklılıklar olduğu belirtilmektedir. Fakat hemfikir olunan nokta, ahlak ve etik konularının toplumsal yaşam içerisinde ortaya çıktığı ve bireylerin ve grupların davranış şekillerini düzenleyen kurallar bütünü olduğudur (Öztürk, 2010: 394).

Etiğe ilişkin ilkeler ve kurallar toplumlar içerisinde kabul gören ahlak kuramına uyum sağlamaktadır ancak, aynı kavramlar değildir. Ayrıca ağır yaptırımlar, hukuksal veya dini yargılar gibi cezalandırma yöntemlerine de tabi değildir. Bu anlamda etik kavramını diğer benzer kavramlardan ayıran en önemli özellik, ağır yaptırımlar içermemesi özelliğidir (Müezzinoğlu, 2003: 117). Bunun yanında, etiğin bireylerin eğitilmesi ve eylemlerinde karar verebilmek anlamında, ahlakın ise genel olarak toplumun doğru veya adaletli olarak kabul ettiği uygulamalar anlamında ele alındığı ve bu itibarla etik değerlerin daha evrensel bir yapıda olduğu kabul edilmektedir (Yüksel, 2005: 49).

Etik kavramının özellikleri şöyle sıralanabilmektedir (Pieper, 1999: 28-29; Daştan, 2013: 33):

- Etik, bir eylemin, içeriği ne olursa olsun haklı ve ahlaki olarak tanımlanabilmesi için yerine getirilmesi gereken koşulları biçimsel bir yolla yeniden kurmak suretiyle ahlaki olanla ilgili tüm problemleri genel, ilkesel ve dolayısıyla soyut bir düzlemde tartışır
- Etik hangi somut amaçların tek tek herkes için ulaşılmaya değer olduğunu saptamaz, bu kapsamda ölçütleri belirler ve bu ölçütler çerçevesinde öncelikli olarak hangi amacın iyi amaç olarak kabul edilmesi gerektiğini gösterir.
- Etik iyi olanı göstermez, bir şeyin iyi olduğu konusunda bir hükme nasıl varılacağını gösterir.
- Etik ahlak üretmez, ahlak üzerine konuşur.
- Etik bireylerin eylemlerinin ahlaki olup olmadığı konusunda tek tek yargılarda bulunmaz, bu eylemlerle ilgili ahlaki yargıların oluşumuna ilişkin bir üst bakış çözümlemesi yapar.

Etik kavramının somut bir biçimde ortaya çıkışında üç farklı yaklaşım söz olmaktadır. Bunlar (Yıldırım ve Kadioğlu, 2007: 76):

- Felsefenin temel bir konusu olarak etik, insanların davranışlarında iyinin ne oluşu ve nelerin iyi olduğu sorularına cevap aramakta ve ideal olan davranışların çerçevesini çizmeyi amaçlamaktadır
- Toplumsal yaşamda ise etik kavramı, bireylerin birbirleriyle olan ilişkilerinde yapmaları ve kaçınmaları gerekenlerle ilgili bir ilkeler ve kurallar bütünü, ahlak anlayışıdır.
- İlk iki konuya göre çok daha yeni bir kavram olarak meslek etikleri ise belirli bir alanda faaliyette bulunan bireylerin uymaları gereken ilkelerin, istenen ve istenmeyen davranışların o alana özgü bir şekilde irdelenmesini içermekte ve ilk iki konunun bir sentezi durumunda bulunmaktadır.

2.2. Etik ile İlgili Temel Kavramlar

2.2.1. Etik ve Ahlak

TDK Güncel Türkçe Sözlüğü' ne ahlak "Bir toplum içinde kişilerin uymak zorunda oldukları davranış biçimleri ve kuralları, aktöre, sağtöre" olarak tanımlanmıştır (Türk Dil Kurumu, 2018).

Tanım içinde geçen "uymak zorunda" ifadesi ahlaki davranışların toplum içerisinde birlikte yaşamının bir zorunluluğu olduğunu ve ahlaka uygun davranışlara ilişkin yükümlülükler konusundaki toplumsal baskıyı vurgulamaktadır (Yılmaz, 2012: 8).

Bülbül'e (2000: 2) göre ahlak, "belli bir dönemde, belli insan toplulukları tarafından benimsenmiş olan, bireylerin birbirleriyle ilişkilerini düzenleyen törel davranış kurallarının, yasaların ve ilkelerinin toplamıdır". Torlak ise (2007: 23) ahlakı "ana temasında insan ve insan davranışları bulunan ve insanın kendisi, ilişkide bulunduğu diğer insanlar ile topluma karşı olan yükümlülüklerine yön veren doğuşundan gelen veya sonradan eğitimle kazanılan davranışlar dizisidir" şeklinde ele almıştır.

Her toplumun kendine has bir ahlak anlayışı bulunmaktadır. Bu ahlak anlayışı örf, adet, anane, kültür, etnik yapı gibi faktörlerden kaynaklanan sebeplerle toplumdan topluma ve hatta aynı toplum içerisinde farklı yörelere, farklı zamanlara bağlı olarak farklılık arz edebilmektedir (Gözener, 2008:2).

Etik ve ahlak kavramları arasındaki fark kesin bir çizgiyle ayırlamadığı için anlaşılması da zorlaşmaktadır. Fakat felsefe bilimiyle iştiğal eden bazı araştırmacılar, bu iki kavramın birbirinden ayrılması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu ayrıma göre etik, ahlak kavramının felsefesidir. Diğer bir deyişle, ahlakı meydana getiren çeşitli faktörler üzerine oturtulmuş bir felsefi düşüncüdür. Ahlak ise, her toplumda bulunan ve bireyin kendinde hazır bulunduğu, çoğu zaman pasif bir şekilde, sorgulamadan kabul ettiği kurallar, normlar ve değerlerin oluşturduğu bir bütünü ifade etmektedir. Bu noktada etik, ahlak üzerine eğilen bir felsefe disiplindir (Cevizci, 2007: 845).

Kavramlara ilişkin etimolojik incelemede de kavramlar arasındaki sınırın belirlenmesinin çok zor olduğu görülmektedir (Orha, 2013: 8).

Tablo 4. Etik ve Ahlak Kelimelerinin Etimolojisi

Türkçe Karşılığı	Yunanca Kökü	Latince Kökü	İngilizce Kökü	Arapça Kökeni	Yunanca Anlamı	İngilizce Anlamı
Etik	Ethos, Ethikos	-	Ethics	-	Karakter, huy	Ders, dürüstlük, ilkeler, yöntem, ideal, öğreti, değerler, düzen, erdem, fazilet, ahlak
Ahlak	-	Mos, Mores, Moralis	Moral, Morality	Hulk	Karakter, huy, gelenek, görenek, alışkanlık, töre	Dürüstlük, doğruluk, doğruculuk, mertlik, uygunluk, güvenilirlik, bozulmamışlık, görgü, adabımuaşeret, yerindelik, adillik, edep, nezaket

Kaynak: Orha (2013: 8)'den uyarlanarak geliştirilmiştir.

Ahlak, davranış kalıplarına yönelik yazılı olmayan fakat somut standartları içerirken etik, daha soyut kavramlar üzerine odaklanıp, bu kavramlardan anlaşılması gerekenleri, olması gerekenleri açıklamaya çalışmaktadır (Aydın, 2010: 6-7; Dumanlı, 2013: 12). Ayrıca ahlak kişilerin davranışlarına yönelik pratikleri içermekte, etik ise bu davranışlara daha çok teorik olarak yaklaşmakta (Kılavuz, 2002: 256), ahlaki tutumların ardındaki yargıları irdelemektedir (Nuttall, 2011: 33). Ahlak yaşanılanı, etik ise düşünüleni ifade etmektedir (Arslan, 2001: 50).

Ahlak, törelere ve yerel ya da bölgesel geleneklere dayanarak daha sınırlı bir çerçevede çizerken etik, bu tür sınırlamaların olmadığı bir akıl yürütme sürecidir (Bölüktepe, 2001: 6).

Ahlak kuralları evrensel değil, belirli gruplar veya toplumlar için geçerli olan yargılardan oluşmaktadır. Dolayısıyla genel geçer değillerdir. Subjektif özellik taşımaktadırlar. Bir kişi için iyi olan, bir diğeri için olmayabilmektedir. Bir toplum için doğru kabul edilen, başka bir toplumda yanlış olarak görülebilmektedir. Dolayısıyla iyi- kötü, doğru-yanlış kavramları kişiden kişiye, gruptan gruba ve toplumdan topluma değişebilmektedir (Aktan, 2001: 92).

Etik, ahlaki tutumların ve davranışların, betimlemek, yapısını ortaya koymak üzerine çalışmalar yapmakta ve ölçütler belirlemektedir. Karmaşık bir yapıya sahip ahlaki davranışları ve ahlaki problemleri kavramsal ve eleştirel bir biçimde araştırmayı, irdelemeyi, açıklamayı, tartışmayı ve anlaşılmasına katkıda bulunmayı amaçlamaktadır (Yıldırım, 2003: 10).

Pieper'a (1999: 49-50) göre ahlaki ilkeler daha çok emir bildiren türden ifadeler içermekte ve bireye ödevler yüklemektedir. Etik ise daha genel bir bakış açısıyla düşünülmektedir. Bu kapsamda verilen örnekler Tablo 2.3'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Ahlak ve Etik İfadelerinin Karşılaştırılması

Ahlak İfadeleri	Etik İfadeleri
<ul style="list-style-type: none">• “Yalan söylemeyeceğine söz ver.”• “Sadık kalacağına söz ver.”• “İşini düzenli ve titiz yap.”• “Saygılı davran.”• “Yardım et.”	<ul style="list-style-type: none">• “Verilen sözleri neden tutmak gerekmektedir?”• “Neden yalan söylenmez?”• “Neden güvene ihanet edilmez?”• “İnsan neden her zaman üstüne düşeni yapmak zorundadır?”• “Düzenli ve titiz olmak insanın neden görevidir?”• “İhtiyacı olana neden yardım etmelidir?”

Kaynak: Pieper (1999: 49-60).

2.2.2. Etik ve Kültür

Etik ile kültür yakından ilişkili ve iç içe geçmiş olan iki kavram bütünü oluşturmaktadır. Kültür, bir toplum içerisinde bulunan bireylerin algılarını, düşüncelerini ve davranış biçimlerini yakından etkilemektedir. Bireyler kültürden sağladıkları bilgileri, görüşleri ve anlayışları, yaşadıkları sosyal ortamın getirdiği şartlar çerçevesinde yansıtmaktadır (Köprü, 2007: 8).

Sokrates'in öğrencisi olan Platon'a göre iyi bir bireyden bahsedebilmek için öncelikle iyi bir toplumunun mevcut olması şarttır. İyi ahlakı ortaya çıkaran, onu oluşturan iyi bir toplumun mevcudiyetinden başka hiçbir şey değildir (Yalçınkaya, 2013: 92).

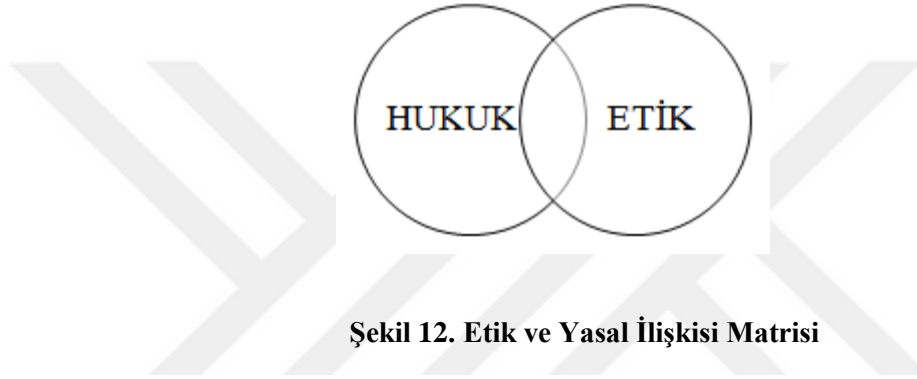
Toplum içerisindeki bireyler bir arada yaşamının bir sonucu olarak belirli ahlaki kurallar oluşturmaktadır. Bu kurallar belirli bir zaman içerisinde olgunlaşarak, bir sistem içerisinde toplum içindeki bireylere iyi ve kötü, doğru ve yanlış olan davranışlar hakkında bilgiler vermektedir. Bireyler kararlarını bu bilgi birikimi doğrultusunda vermek durumunda kalmaktadır. Onları davranışa yönlendirecek olan bu ahlaki birikimler ve alışkanlıklar olacaktır. İşte tüm bunlar oluşurken ve olgunlaşırken kültür büyük bir etken olmaktadır (Ateş ve Oral, 2003: 59).

Sonuç olarak kültür hem bireysel, hem de toplumsal anlamda etiğe uygun davranışlar konusunda etkileyici olmaktadır (Görmez vd., 2009: 4-5).

2.2.3. Etik ve Hukuk

Etik ve hukuk birbiriyle yakın ilişki içerisinde olan iki kavramdır. Her iki kavram da iyi olanın peşindedir ve bu anlamda bir amaç birliği içindedir. Bir toplumda uyulması gereken ve toplumca kabul edilmiş olan birçok davranış bulunmaktadır. Bunlardan bazıları yazılı hukuk kuralları ile belirlenmiş, bazıları ise kanunen düzenlenmiş olabilmektedir. Bazı davranışlar hukuka aykırılık teşkil etmese de toplum tarafından etik dışı kabul edilebilmektedir. Bu anlamda hukuk ile etik bir noktaya kadar iç-içe geçmiş kavramlardır ancak, aynı şeylerdir (Gülesanlar, 2010: 10).

Şekil 11. Etik ve Hukuk İlişkisi



Şekil 12. Etik ve Yasal İlişkisi Matrisi

		ETİK	
		IV	I
YASAL OLMAYAN	IV	Etik ancak yasa dışı Örnek: Greenpeace'in çevre koruma ilintili bazı protesto eylemleri	I Etik + Yasal Örnek: Vergi ödemek, işyeri güvenliğini sağlamak
	III	Yasa dışı + Etik Dışı Örnek: Rüşvet vermek, sigortasız işçi çalıştırmak	II Etik dışı ancak yasa dışı değil Örnek: Şirket imkânlarını özel amaçları için kullanmak
		ETİK DIŞI	
		YASAL OLAN	

Kaynak: Hoffman ve Frederick (1995: 74)'den uyarlayan Berkman ve Arslan (2009: 40).

Yasalarca suç kabul edilen davranışların büyük çoğu etik olarak da yanlış kabul edilmektedir. Bu bağlamda hukuk ile etik arasındaki esas farklılığı, yaptırım şekilleri oluşturmaktadır. Hukuk dışı davranışların yaptırımları maddidir ve suç işleyen bir kişi cezayla karşı karşıya kalmaktadır. Etik ise böyle bir maddi ceza değil, vicdani bir yaptırım söz konusudur (Çalık, 2012: 8). Etiğe

ilişkin kurallar yazılı olmasa da, etik dışı davranışlar karşısında toplum, yaptırım olarak bu davranışı gösteren bireye ayıplama, kınama, dışlama gibi sosyal yaptırımlarda bulunmaktadır (Kılıoğlu,1988; Yüksel, 2005: 59; Yüksek, 2015: 18-19).

Tablo 6. Etik ve Hukuk Arasındaki Farklılıklar

ETİK

- Evrensel olarak gelişim gösterir,
- Görev ve sorumlulukları açıklar,
- Biçimsel değildir,
- Yazılı değildir,
- Akıl ve mantık temellidir,
- Davranışsaldır,
- Gönüllülük vardır,
- Kalpten gelir,
- İnsanlar tarafından oluşturulur,
- Tinsel kaynaklıdır,
- Yavaş gelişir.

YASALAR

- Yasaklayıcıdır,
- Hakları belirler,
- Biçimseldir,
- Yazılıdır,
- Bilgi temellidir,
- Taahhütlerle ilgilidir,
- Zorunluluk ve yaptırım vardır,
- Akıldan gelir,
- Otoritelerce oluşturulur,
- Bilimseldir,
- İhtiyaç duyulduğunda yapılır.

Kaynak: Curi (1996:100); Kılavuz (2003: 38); Gülesanlar (2010: 10).

Etik ile hukukun tam anlamıyla örtüşmesine de toplumsal yaşamda ortaya çıkabilen davranış sorunlarının değerlendirilebilmesi bakımından bu iki kavramın ilişkisi önem arz etmektedir (Eğri ve Sunar, 2010: 52). Sonuç itibariyle etik normlar ile hukuk kuralları arasındaki uyum ne kadar fazlaysa etik ve hukuk arasındaki bağ o kadar kuvvetli olacağı, bu da toplumsal yaşamın daha düzenli bir hale gelmesini sağlayacağı söylenebilir (Berkman ve Arslan, 2009: 40).

2.3. Etik Yaklaşımlar

Etik konusunda geliştirilmiş olan yaklaşımlar sınıflandırıldığında, teolojik (sonuçsalıcı) yaklaşımlar ve deontolojik yaklaşımlar olmak üzere temel olarak iki başlıkta toplamak mümkündür. Bu yaklaşımlar alt kırımlarıyla beraber incelenecektir.

2.3.1. Teleolojik (Sonuçsalıcı) Yaklaşımlar

Sonuçsalıcı yaklaşım olarak da adlandırılan teleolojik yaklaşım, bir davranışın, olası sonuçları üzerinden değerlendirilmek suretiyle, etik olarak doğru veya iyi olup olmadığına karar vermeye ilişkin bir yaklaşımdır. Bu yaklaşımda ele alınan davranışın sonuçları “iyi” olarak kabul edilebilir davranışlarsa doğru; “kötü” olarak kabul edilebilir ve istenmeyen davranışlar ise yanlış olduğu sonucuna varılmaktadır (Shaw, 1991: 45).

Teleolojik yaklaşımda davranışın sonucu odak noktasını oluşturduğu için, sonuçta elde edilecek fayda, zarardan fazlaysa, bu süreçte bazı olumsuz durumlar göz ardı edilebilmektedir. Örnek olarak hastanedeki hayati riski bulunan bir hastaya moral vermek ve motivasyon sağlamak amacıyla iyileşeceğini ve kısa bir süre sonra ayağa kalkabileceğini söylemek, elde edilecek olan sonuçta faydası zararından fazla olacağı için etik olarak kabul görmektedir (Berkman ve Arslan, 2009:34). Trafikte kırmızı ışıkta geçmek normal bir durumda etik dışı kabul edilirken, bir ambulansa yol vermek için geçildiğinde etik olmaktadır (Sayiner, 2005: 5). Burada bu davranışın sonucu bir fayda ortaya çıkarmaktadır.

2.3.1.1. Faydacı Yaklaşım

Bu yaklaşıma göre insana en çok fayda sağlayan davranış en etik iyi olan davranış olarak kabul edilmektedir (Schermerhorn vd., 1994: 48). Buradaki temel amaç, en çok faydayı sağlayacak olan kararı tespit edebilmektedir. Bu nedenle temel ölçüt faydadır (Robbins ve Coulter, 1999: 159). Dolayısıyla, bir davranış, birey için en çok faydayı sağladığı sürece etik olarak doğrudur (Görmez vd., 2009: 5). Bir davranış kendi başına iyi veya kötü değildir, onu iyi veya kötü yapan davranışın sonuçlarıdır. Ortaya çıkan sonuç iyiyse, davranış iyidir (Treviño ve Nelson, 2007: 96).

Bu yaklaşıma göre iki farklı davranış seçeneğinden birini seçmek zorunda olan bir birey, hangisinde toplam fayda daha büyükse, onu seçmelidir (Köseoğlu, 2007: 14). Bir davranış en çok sayıda kişi için en fazla düzeyde fayda sağlıyor ya da en az sayıda kişi için en az düzeyde zarara yol açıyorsa ahlakidir (Özgener, 2009: 39).

Başkaca, davranışın sonucunda ortaya çıkacak faydanın yanında katlanılacak maliyetler de hesap edilmelidir. Bu maliyetler, elde edilecek olan faydalarla karşılaştırılıp buna göre önermeler yapılmaktadır (Sayiner, 2005: 6). Etik olarak kabul edilmesi için her halükarda fayda, maliyetten yüksek olmalıdır.

Faydacı yaklaşım, bireyin bir eylemi gerçekleştirmeden önce olası farklı davranışlarla ilgili tüm seçenekleri ve getirilerini bildikleri veya hesaplayabildikleri ve buna göre bir davranış kararı verdiklerini varsaymaktadır. Ancak, her davranışın getirileri davranışın sergilenmesinin hemen ardından gerçekleşmeyebilmektedir. Bazı davranışlarda bu getiriler uzun vadede ortaya çıkabilmektedir. Böyle bir durumda da bahsedilen bu hesaplamaların yapılması zorlaşabilmekte ve değişmesi gerekebilmektedir. Sonucunda fayda sağlayacağı düşünülen bir davranış da uzun vadede bireyin zararına dönüşebilmektedir. Bu tür durumlar için bu varsayım herhangi bir açıklama getirmemektedir (Yılmaz, 2012: 12).

Tüm bunların yanında, bazı durumlarda getirinin ve maliyetin tam anlamıyla ölçülmesi mümkün olmamaktadır. Sayılarla ifade edilebilen unsurların dışında psikolojik tatmin, değer, moral

gibi unsurlar kolaylıkla ölçülemez (Lewis vd., 1995: 88). Faydacılık yaklaşımının kurucusu olarak kabul edilen İngiliz filozof Jeremy Bentham ise, ölçümleme konusunda yedi boyut öne sürmüştür (“yoğunluk, süre, kesinlik, yakınlık, verimlilik, saflık ve büyüklük”) ve ölçülebilir olduğunu savunmuştur (Frankena, 2007: 72).

Ayrıca, faydacı yaklaşımda bireyin sağlayacağı en yüksek faydayla birlikte herkesin sağlayacağı en yüksek fayda hedeflenmektedir (Yüksel, 2010: 31).

2.3.1.2. Bireyci Yaklaşım (Egoizm Yaklaşımı)

Egoizm, insanların doğası gereği bencil varlıklar olduklarını savunan görüştür. Buna göre insanlar, doğal olarak yalnızca kendi ilgilerinin ve çıkarlarının peşinde koşmaya güdülenmektedir (Stroll vd., 2008:111). Bir egoistin kişisel çıkarlarına örnek olarak “fiziksel iyilik, güç, şehvet, güçlü kariyer, iyi bir aile yaşamı, sağlık vb.” verilebilir (Kırel, 2003: 41).

Egoizm yaklaşımı, bireysel açıdan yaklaşmakta ve birey için doğru olan davranışı sonuçlarına göre ele almaktadır. Bu görüşe göre bireyin seçmesi gereken davranışlar, başkaları için değil, kendi çıkarları için en iyinin en çok olduğu davranıştır. Çünkü her birey kendi çıkarlarını ve kazançlarını en çoklayacak bir biçimde karar alma eğilimi göstermektedir (Özgener, 2009: 34). Bu bağlamda davranışların etik anlamda doğru veya yanlış olarak belirlenmesinde temel ölçüt, davranışların bireye olan getirileridir. Bu noktada bu durumun ayrımı subjektif olmaktadır. Örneğin bir çalışma ortamında iş arkadaşına kendi üzerine düşmeyen bir görevle ilgili olarak yardım etmek, birey için kendisine fayda getirmeyecek bir vakit kaybı olarak düşünüldüğünde doğru olmayacak ancak, bu yardımdan dolayı bireye psikolojik bir tatmin sağlayacağı düşünülünce doğru olabilecektir. Burada kişisel çıkar önemli olmaktadır (Yılmaz, 2012: 10-11). Dolayısıyla birey için en büyük çıkarı sağlayan davranış, doğru olan davranış olarak nitelendirilecektir.

Bu yaklaşımda, doğruluk, dürüstlük gibi erdemleri besleyip sağlamlaştırırsa, toplumsal çıkarlara da etkide bulunacak (Kutlu, 2011: 11; Dağlı, 2013: 9), toplum üyeleri, kendi kişisel çıkarlarını öne çıkarma arzusuyla hareket ettiği sürece toplum çıkarları da korunmuş olacaktır görüşü vardır. Ancak bazı düşünürler bu noktada eleştiri getirmekte, şahsileşen çıkarların zarar verebileceğini savunmuşlardır (Okay, 2011: 39; Kök, 2018: 29).

2.3.1.3. Hedonik (Hazcı) Yaklaşım

Hedonik yaklaşımda etik davranışın yönelmesi gereken olgu, en yüksek iyi olarak hazdır. Dolayısıyla iyi ve doğru olan davranışlar da haz çerçevesinde tanımlanmaktadır. Hazı amaçlayan, haza ulaştırılan davranış, doğru davranıştır (Özlem, 2010: 61-62). Bir eylem, haz getiren veya hazı hedefleyen bir eylem ise değerlidir (Ural, 2003: 8).

Bu yaklaşım da bireyci bir bakış açısı sergilemektedir. Buna göre birey, tüm çabalarını hazza, mutluluğa ulaşmak için harcamalı ve acıdan kaçınmalıdır. Dolayısıyla haz sağlayan bir davranış iyi, acı veren bir davranış ise kötü olarak kabul edilmektedir. Haz ve acı kavramları bireysel kavramları ifade ettiğinden hedonizmin bireyci bir yaklaşım olduğunu söylemek mümkündür (Özgener, 2009: 34).

Hedonizm yaklaşımı kapsamında şu önermeleri yapmak mümkündür (Demir, 2003: 107):

- “Sadece acı veya elem veren deneyimler, araçsal olmayacak biçimde kötüdür.”
- “Sadece hoşluk veya haz veren deneyimler, araçsal olmayacak biçimde iyidir.”
- “Tüm elem verici deneyimler, araçsal olmayacak biçimde kötüdür.”
- “Tüm haz deneyimleri, araçsal olmayacak biçimde iyidir.”

2.3.2. Deontolojik Yaklaşımlar

Deontolojik yaklaşımlar, bireylerin davranışını ya doğru ya da yanlış olmak üzere kesin sınırlarla ayırmaktadır. Davranışların sonucu değil, kişiyi bu davranışa iten gerçek niyetin önemli olduğunu savunmaktadır (van Staveren, 2007: 23). Bu yaklaşımın temsilcisi olarak kabul edilen Immanuel Kant’a göre insanlar davranışlarında, herkesin uymak zorunda olduğu evrensel bazı kurallara uymak zorundadır. Burada davranışların sonuçları değil, o davranışların gerçekleşmesini sağlayan niyetin önemli olduğunu savunmaktadır. Kişiden kişiye değişmeyen, herkes için esas teşkil edecek kurallar bu şekilde benimsenen toplumsal veya evrensel kurallar bütününe dönüşmektedir (Kidder, 1996: 24; Karahan, 2018: 58). Kant’ın “koşulsuz buyruk” olarak kabul ettiği, belirli bir zaman içinde oluşmuş kurallar bulunmaktadır ve bir davranışın etik olarak nitelendirilebilmesi için, bu davranışın evrensel olan bu ilkelere uygun olması gerekmektedir (Yüksel, 2010: 32).

Koşulsuz buyruk, herhangi bir koşula bağımlı olmaksızın, tüm insanlık için geçerli olan buyruktur. İnsanların istek ve arzularına bağlı değildir ve davranışın olası sonuçlarını dikkate almaksızın, zorunlu bir biçimde ortaya çıkmaktadır. Bu bakış açısıyla, bir davranış bir beklenti veya çıkar için yapılmışsa koşulludur ve etik değildir. Diğer yandan, bu davranış bir beklenti ya da çıkar olmaksızın, tamamen ödev duygusuyla, koşulsuz buyrukla yapılmışsa etikdir. Kant’ın bu düşüncesinden yola çıkılıp bir örnek vermek gerekirse, trafikte kırmızı ışıkta durmanın altında yatan neden kameralara yakalanmamak, ceza almamak ise kişisel bir çıkar söz konusu olduğundan etik bir davranış değildir. Fakat bu kurala uymak eğer vicdanen, içten gelen bir dürtüyle yapılıyorsa etikdir (Yıldırım, 2018).

Kant’ın burada odaklandığı esas nokta bir davranış etik kulanın, davranışın fayda veya eğilimler için değil, ödev olarak içselleştirilmiş olmasından dolayı yapılmasıdır. Asıl olan o

davranışın bir iç dürüstlükten, bir ödevden gelen bir hareketle gerçekleştirilmesidir. Bu durumun dışında kalan davranışlar ise etikten yoksun olacaktır (Yüksel, 2015: 14). Kararlar ve davranışlar, bunlara temel teşkil eden düşüncenin (ödev, yükümlülük, kural, niyet, ilke) niteliğine göre etik bağlamda değerli veya değersiz olarak görülmektedir (Görmez vd., 2009: 5). Dolayısıyla, esas önemli olan davranışların nasıl sonuçlandığı değil, ilkelere ve kurallara uygunluğudur (Ay, 2003: 60) ve bu da içten gelmelidir.

Deontolojik yaklaşımı benimseyen düşünürler davranışların etik boyutlarını incelerken yalnızca sonuçlarıyla ilgilenmemekte, aynı zamanda bu davranışların ardında yatan güdülerini de irdelemektedirler (Yüksel, 2010: 32).

2.3.2.1. Bireysel Haklar Yaklaşımı

Bireysel haklar yaklaşımı kararlar alırken diğer insanların en temel haklarına zarar vermemesi gerektiğini, bu hakların hiçbir şekilde ellerinden alınamayacağını savunmaktadır. Dolayısıyla etik bir davranış, kendinden etkilenecek kişilerin haklarına saygı duyan, hakları koruyan ve devam ettiren davranıştır (Türk, 2004: 6).

Eğer haklar, yasal bir otorite tarafından tanımlanıyorsa yasal hak, yasal bir sisteme dayanmadan, etik sistem tarafından tanımlanıyorsa etik haktır. Bu haklar insanlar hakları olarak da bilinmektedir. Etik değerlere dayalı olan haklar evrensel özelliğe haizdir ve dolayısıyla yasal haklara kıyasla daha kapsamlıdır (Velasquez, 1988: 84; Şimşek, 1999: 37).

Yaşama hakkı, bilme hakkı, mülkiyet hakkı, sağlık, özgürlük gibi temel haklar ve özgürlükler “Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirisi”nde yer almaktadır. Bu temel haklar evrensel eşitlik esasına dayanmakta, doğal olarak her bireyde bulunmakta ve devredilemez özellik taşımaktadır. Bireysel haklara dayalı etik yaklaşımı, bu haklar konusunda karar verme gücüne sahip herhangi bir otoritenin, bireylerin bu haklarına saygı göstermesi için yol göstermektedir (Özgener, 2009: 46).

Bu yaklaşımın savunucuları “çoğunluk” mantığını kabul etmemektedir. Bir davranışın faydalı veya zararlı, iyi veya kötü olarak belirlenebilmesinde çoğunluklar gösterge alınmamaktadır. Ayrıca bu yaklaşımda fayda/ maliyet mantığı da reddedilmektedir (Selimoğlu, 1997: 149; Korucu, 2018: 32).

2.3.2.2. Adalet Yaklaşımı

Adalet yaklaşımı, bir toplumun, bir grubun veya bir topluluğun içinde fayda ve sorumlulukların dağıtımında denge olup olmamasıyla ilgilenmektedir. Bu görüşe göre bir toplumda

büyük bir kısım yararlar elde ederken, bazı toplum üyeleri bundan yararlanamıyorsa, diğer bir deyişle haksız bir sonuçla karşılaşılırsa bu durumda davranış etik olarak kabul edilmemektedir (Pieper, 1999: 36).

Bu düşünceye göre toplum içindeki bireylerin rol ve statülerinin hiçbir şekilde önemi yoktur. Zengin veya fakir, kadın veya erkek, genç veya yaşlı fark etmeksizin, önemli olan eşit davranmak ve adaletli bir dağıtım yapmaktır (Bayrak, 2001: 15).

Adalet yaklaşımı üç ayrı öğeden oluşmaktadır. Bunlar şöyle sıralanabilir (Çelikkol, 2017: 10):

- **Dağıtım adaleti:** Bir toplum içindeki üyeler arasında dağıtılması gereken pek çok yarar ve sorumluluk bulunmaktadır. Bu yararlar gelir, iş, eğitim gibi olabilmektedir. Sorumluluklar çalışma, askerlik, vergi ödeme gibi sıralanabilmektedir. Dağıtım adaleti öğesine göre ele alınan bu yararlar ve sorumluluklar bireyler arasında adil bir biçimde dağıtılmalıdır. Bu dağıtımlar yapılırken bireylerin özelliklerinden dolayı (dil, cinsiyet, yaş, ırk vb.) ayırım yapılmamalıdır (Pelit ve Güçer, 2007: 35).
- **Cezalandırma adaleti:** İşlenen suçlar karşısında suçluların saptanmasında, yaptırımların, cezaların belirlenmesinde ve uygulanmasında adil olunması gerekliliğine ilişkin bir öğedir. Cezanın uygulanması için suçlunun kesin bir şekilde tespit edilmesi ve suçun ispatlanması gerekmektedir (Aydın, 2001: 44).
- **Tazminat adaleti:** Toplum içindeki üyelerden herhangi birine, herhangi bir olaydan dolayı gelebilecek herhangi bir zararın tazmin edilmesiyle ilgili öğedir. Zarara, kayba uğrayan mağdurun, bu durumu yaşamadan önceki haline getirilmesi veya verilen zarar kadarının karşılanması gerekmektedir (Bayrak, 2001: 6).

Tablo 7. Etik ve Ahlak Düzleminde Yaklaşımlar

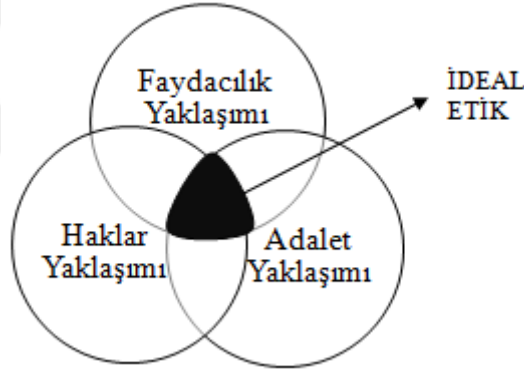
Yaklaşım	Belirleyici faktör	Bu davranış etikdir, eğer...	Eksik yönü
Fayda	Fayda- zarar karşılaştırması	Fayda zarardan fazlaysa	İnsani ya da sosyal durumlara ilişkin maliyetleri ölçmek zor olabilmektedir. Çoğunlukların çıkarı, azınlıklara zarar verebilmektedir.
Haklar	Haklara saygı duyulup duyulmadığı	İnsan haklarına uygun ve saygılıysa	Haklar birbiriyle çakıştığında dengeyi bulmak zor olabilmektedir.
Adalet	Herkese adil bir yaklaşım olup olmadığı	Bölüşümler eşit olarak yapılıyorsa	Eşit dağılıma ilişkin ölçüm zor olabilmekte, ayrıca herkes kendi payına düşeni adil bulmayabilmektedir.

Kaynak: Post vd. (1999: 29); Atlıg (2006: 15)

Saruhan ve Özdemirci'ye (2013: 76-77) göre doğru davranışın belirlenmesinde hangi davranışın daha fazla fayda sağlarken daha az maliyetli olduğunu kriter alan fayda, yaşama hakkı, istediği düşünceye inanma hakkı, gibi doğmakla elde ettiği hakları öne çıkaran haklar, toplumun üyeleri içinde faydanın ve yükün nasıl dağıtılacağıyla ilgili olan adalet ve birey için kendisi ve kendisinden olanların (aile, ideoloji, din, ırk, ülke, takım, meslek vb.) çıkarları ve varlığının devamının diğer bireylerden daha önemli olmasını ifade eden bireycilik (himaye) olarak ele alınabilen etik ilkelerinin dayandığı temel öğeler, birçok durumda birbiriyle çatışabilmekte ve yaşanan her çatışmada hangi öğenin daha önemli bir referans noktası olduğu hususunda, içinde bulunulan toplumun yapısı, zaman ve bağlam belirleyici olmaktadır.

Ele alınan bu üç yaklaşımdan hiçbiri kendi başına yeterli değildir. Birbirleriyle çatışabileceklerinin yanı sıra her yaklaşımın kendi içinde sınırlılıkları bulunmaktadır. İdeal olanın bu üç yaklaşımın kesiştiği nokta olduğu söylenebilir. Sözü geçen bu kesişim noktası aşağıdaki şekilde gösterilmiştir (Bayrak, 2001: 15-17; Aliyev, 2010:101-201).

Şekil 12. Etik Yaklaşımlar İçin İdeal Model



Kaynak: Hellriegel ve Slocum (1992)'den uyarlayan Bayrak (2001: 16) aktaran Aliyev (2010:102).

Tüm bu bilgiler ışığında, teleolojik etik yaklaşımları ve deontolojik etik yaklaşımları arasındaki farklar Tablo 8'de özetlenmiştir.

Tablo 8. Teleolojik ve Deontolojik Etik Yaklaşımları Arasındaki Farklar

TELEOLOJİK ETİK

Etik davranışların sonuçlarına üzerine odaklanır.

Davranışın sonuçlarının hesaba katılmak suretiyle yapılması gerektiğini savunur.

Etik davranışın ölçütü haz ve mutluluktur.

En yüksek düzeyde fayda, en yüksek düzeyde mutluluk, en yüksek düzeyde haz ölçüt alınır.

Kaynak: Cevizci (2008: 15-17).

DEONTOLOJİK ETİK

Etik davranışın geri planındaki doğruluk ve ödeve uygunluğuna odaklanır.

Davranışın belirli ilkelere dayanarak veya gerçekten doğru bir davranış olduğu için yapılması gerektiğini savunur.

Etik davranışın ölçütü eşitlik, tarafsızlık, adalet, evrensel ilkeler gibi ölçütlerdir.

Bir veya birçok ölçüt temel alınır.

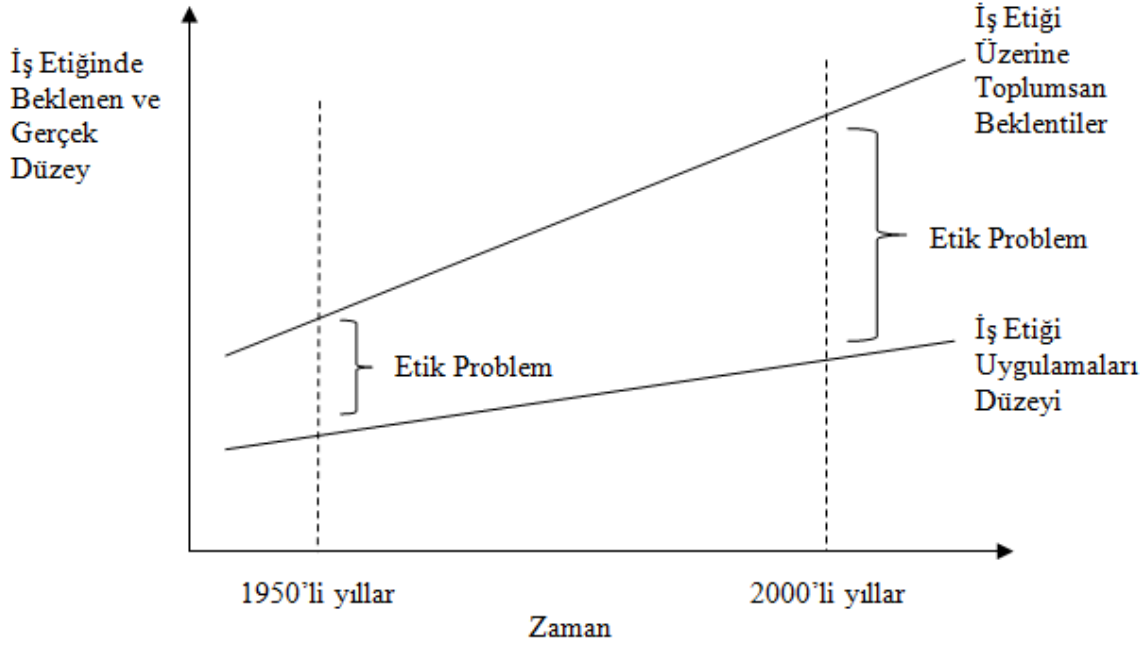
2.4. İş Etiği Kavramı

Ekonomik yaşam, sosyal ve toplumsal yaşamla iç içe geçtiği için işletmeler de faaliyet gösterdikleri toplumun kültüründen, gelenek- göreneklerinden, alışkanlıklarından, normlarından ve ahlaklarından etkilenmekte, bir yandan da etkilemektedir (Ülgen ve Mirze, 2007: 449).

Endüstri toplumundan önceki dönemlerde iş etiği ve ahlakı kavramları genel olarak dini değerler, gelenek ve görenekler kapsamında gelişim göstermiştir. Bu dönemlerden sonrasında ise gerek politik, gerekse ekonomik alanlardaki değişim ve gelişimler, yönetim anlayışlarında da etik ve ahlak kavramlarının gelişimini beraberinde getirmiştir. Özellikle 1980'li yılların sonuna doğru hız kaydeden küreselleşme olgusu, bilgi ve teknoloji süreci, yeni düzenin oluşmasına katkı sağlamıştır. Bundan sonraki süreçte uzun zamandır süregelen değerlerden iş etiğine ilişkin değerlere doğru hızlı bir değişim sürecine girmiştir (Inglehart vd. 2000: 22; Osthaus 2004: 747; Gök, 2008: 3-5). 1980'li 1990'lı yıllarda etik konusu tamamen yerleşmeye başlamış, günümüzde ise hem bu konudaki beklentiler hem de uygulamalar artmıştır.

Yirmi birinci yüzyıl, milyonlarca çalışana, yatırımcıya ve genel olarak topluma zarar veren ve iş dünyasında bir şok dalgası yaratan etik skandallarıyla sarsılmıştır. Bunun üzerine oluşan tepkilerle beraber iş etiği tekrardan gündeme oturmuş ve daha fazla önem arz eden bir konu haline gelmiştir. Yöneticiler ve akademisyenler dikkatlerini etik yönetimine ilişkin sorulara çevirmişlerdir (Treviño ve Brown, 2004: 69). İş etiği, derecesi ve önemi farklılaşmakla beraber her dönem içinde var olmuş olan ve işletmeleri yakından ilgilendiren bir konu olmuştur (Torlak vd., 2008: 21).

Şekil 14. İş Etiğinin Geçmişi ve Bugünü



Kaynak: Carroll ve Buchholtz (1999:182)'den uyarlayan Sayiner (2016: 18).

Toplumu oluşturan paydaşların işletmelerden birtakım beklentileri bulunmaktadır. Bunlardan biri de işletmelerin etik davranışlarıdır. Aksi takdirde işletmeler toplum tarafından birtakım müeyyidelere maruz kalabilmektedir. Örneğin işletmenin faaliyetlerini meşru görmeme, markalarını, ürün ve hizmetlerini satın almama gibi tutum gösterebilecekleri gibi ayrıca işletmeler hukuk açısından da yaptırımlarla karşı karşıya kalabilmektedir. Bunun yanında ortaklarına, çalışanlarına da zarar doğurabilecek faaliyetlerden kaçınılmalıdır. Dolayısıyla işletmenin faaliyette bulunduğu iç ve dış çevre içinde var olmak, kabul görmek ve başarı sağlamak için toplumun değerlerine, beklentilerine, normlarına ve ahlaki anlayışlarına uygun kararlar alması, faaliyetleri bu çerçevede sürdürmesi ve iş etiğinin ilkeleri sınırlarında hareket etmesi gerekmektedir (Saygılı, 2009: 49). Yalnızca işletmenin çevresiyle olan ilişkisinde değil, iş dünyası içinde yer alan tüm aktörlerin iş etiği çerçevesinde hareket etmeleri gerekmektedir. Buna işletmenin çalışanlarının işletmeye karşı ve birbirleri arasındaki ilişkiler de dâhildir.

Ruddel'e (2007: 36-37) göre iş etiğinin önemi aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Uslu, 2018: 25):

- Hukuk kuralları içinde yer almayan eylemlerin iş etiği kapsamında ele alınması sayesinde belirlenen ilkelerle beraber iş yaşamında bir dayanak olmaktadır.
- İşletmenin belirleyeceği etik kurallar hem işletmenin faydasına olacak, hem de çalışanlarının haklarının gözetilmesini sağlayacaktır.

- İşletmede güçlü bir etik atmosferinin bulunması aynı zamanda güçlü bir işletme kültürünün oluşmasına da katkıda bulunmaktadır.
- İşletme ile çalışanlar arasında, çalışanların da birbirlerine arasında güvene dayalı ilişkiler kurulmasına imkân vermektedir.
- İşletme içinde yaşanabilecek birçok olumsuz durum ve davranış için önceden önlem alınmış olmaktadır.
- İşletmenin ve çalışanların hatalı iş ve davranışlar yapmaları önlenmiş olmaktadır.
- Çalışanların moral ve motivasyonlarını arttırarak işletmeye bağlılıklarını ve kendilerini işleriyle özdeşleştirmelerini sağlamaktadır.
- İşletmenin paydaşlarıyla olan ilişkileri korunmakta, bağlar güçlenmektedir.
- Etik ilkelerin başarılı bir şekilde uygulamaya alınmasıyla beraber çalışanlar da daha çok sorumluluk almak suretiyle uzmanlaşma şansına erişmektedirlerdir.
- İşletmeye rakiplerinin karşısında daha aktif olması için cesaret vermektedir.
- İş etiği ilkelerine bağlı olan işletmeler, paydaşları tarafından saygı görmekte, tüketiciler tarafından daha çok tercih edilmektedir.

İş etiği, genel olarak etikten farklı değildir. Etik genel çatısının bir alt alanıdır (Desjardins, 2003: 8). İş etiği en basit anlamda, çalışanların işyerinde doğru davranışı yanlış davranıştan ayırt etmelerine yardımcı olan açık standartlar ve normlardır (Joseph, 2003: 2). Bir işin yapılışı sırasında, davranışların yasalar, örgütsel politikalar, standartlar, mesleki ve ticari ilkeler, haklar, adalet çerçevesinde olup olmadığını incelemektedir (Sausser, 2005: 345-346).

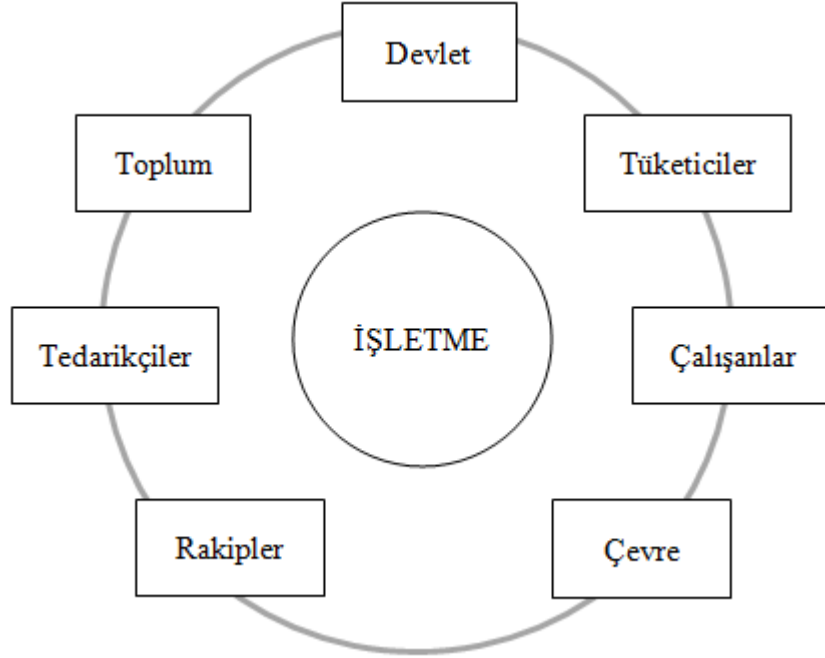
İş etiği, iş dünyasındaki davranışlara ve ilişkilere yön veren, rehberlik eden etik standartlar, prosedürler, kurallar, uygulamaların toplamı olarak tanımlanmaktadır (Yeşil, 2011: 183). İş etiği doğru ve yanlış, iyi ve kötü olgularını iş hayatı içerisinde incelemektedir. Çalışanlar arasında adaletin sağlanması, eşit çalışma koşulları, hakkaniyetli ücretler, dürüstlük gibi örneklendirilebilecek olan davranışları içermektedir (Çelikkol, 2017: 11). Ayrıca işletmeyi ilgilendiren tüm tarafların arasındaki ilişkilerde etik kavramı önem arz etmektedir.

İş etiğinde şu ilişkilerin önemli olduğunu söylemek mümkündür (Torlak vd., 2008: 12):

- İşletme ile diğer işletmelerin arasındaki ilişkiler,
- İşletme yönetimiyle çalışanlar arasındaki ilişkiler,
- İşletme içinde çalışanların birbiriyle ilişkileri,
- İşletme yönetim ile kamu yönetimi arasındaki ilişkiler,
- İşletme ile tüketiciler/ müşteriler arasındaki ilişkiler,
- İşletme ile diğer paydaşlar (tedarikçiler, kredi sağlayıcılar, sendikalar, sivil toplum kuruluşları, yatırımcılar, kamuoyu vb.) arasındaki ilişkiler.

İşletmenin aynı çevreyi paylaştığı paydaşlarla (Şekil 2.3) etik ilişkiler kurması gerekmektedir. Örneğin çalışanlarına adil ücret vermek, devlete zamanında ve eksiksiz vergi ödemek, rekabet kurallarına uymak, çevreye zarar vermemek, kaliteli ürün ve hizmetler üretmek gibi etik değerlerle ilişkili durumlarla sürekli karşı karşıya kalmaktadır.

Şekil 15. İşletmenin Etik Çevresi



Kaynak: Orha (2013: 46).

Nicholson'a (1994: 586) göre bir işletmede etik konusu olabilecek hususlar şu şekilde sıralanmaktadır;

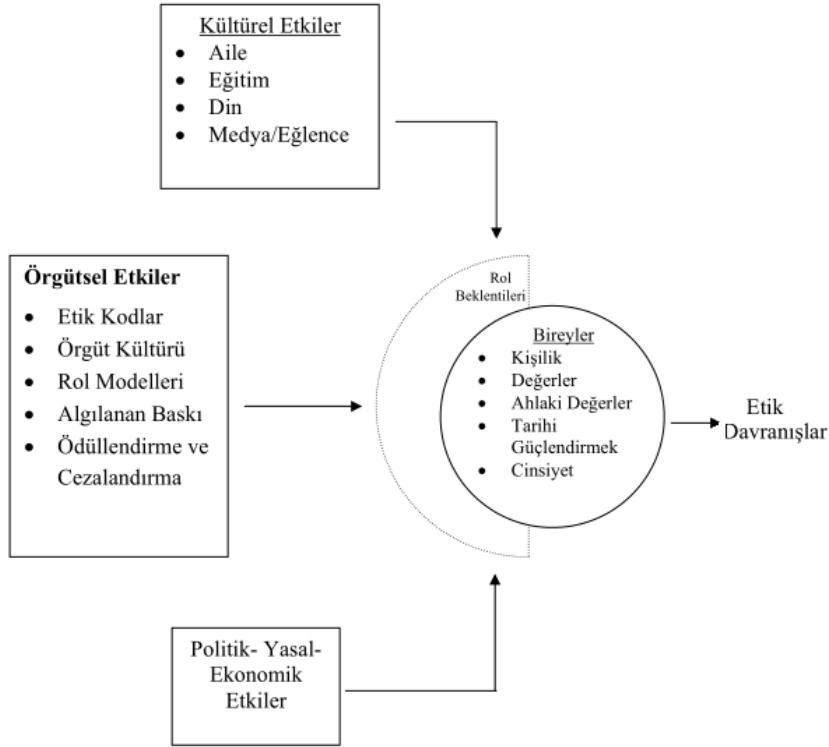
- İşletmenin birbirinden farklı çıkar gruplarıyla ilişkileri,
- İşletmenin üretiminden ve ürettiği ürün veya hizmetlerinden ortaya çıkabilecek sorunlar (doğal kaynakların kullanımı, çevre kirliliği, ürünlerin içeriği, ürünlerin kullanım alanı, sosyal faydalar/ zararlar gibi)
- İşletmenin faaliyetlerinde ve uygulamalarında dürüst, doğru, açık, şeffaf ilkelere uyup uymadığı,
- İşletme ve çalışanlar arasında ortaya çıkabilecek sorunlar, ücret, uygun iş, çalışma saatleri gibi hususlar ve çalışanlar arası farklılıklarda (cinsiyet, ırk vb.) eşitlikçi ve adaletli olup olunmadığı gibi hususlardır.

Velasquez'e (1998: 13) göre ise iş etiği üç farklı konuyu kapsamaktadır. Bunlar (Tutan, 2006: 16):

- **Sistemik konular:** İşin veya görevin yerine getirilmesiyle ilgili faaliyetlerde ekonomik, politik, kanuni ve diğer sosyal sistemlerle ilgili olan etik konuları içermektedir.
- **İşletmeyle ilgili konular:** İşletmenin politikaları, standartları, prosedürleri, kuralları, örgüt yapısı, faaliyetleri gibi işletme içindeki tüm hususlarla ilgili etik konuları içermektedir.
- **Bireysel konular:** İşletmedeki kararlar, davranışlar gibi bireysel faaliyetlerle alakalı etik konuları içermektedir.

İş etiğinin incelediği bu konuların alanı birbirinden farklı gibi görünse de birçok konuda kesişmektedirler. Konular ve aralarındaki kesişme noktaları ilişkin bir model Şekil 2.5'da verilmiştir. Bu modele göre örgütsel etkiler, politik, yasal ve ekonomik etkiler ile kültürel etkiler bir noktada birleşerek bireyin beklentileri ve kendi iç değerleri ile birlikte ortaya etik davranışlar çıkarmaktadır (Tutan, 2006: 16-17).

Şekil 16. İşletmelerde Etik Davranış Modelleri



Kaynak: Kirel (2003: 76); Tutan (2006: 16)

İşletmelerde karşılaşılabilecek temel etik sorunları şu şekilde sıralanabilir (Megep, 2006: 31-33; Yıldız, 2009: 53-59; Uslu, 2018: 35-43):

- Ücret sorunu,
- Ayrımcılık,
- Küçülme ve işten çıkarmalar,
- Psikolojik taciz (mobbing) ve cinsel taciz,
- İş ve işçi güvenliği,
- Gelenekler ile kişisel tercihler arasındaki uyumsuzluk,
- Tehdit,
- Kayırma ve himaye,
- Rüşvet,
- Yıldırma ve korkutma,
- İstismar,
- İhmal,
- Eziyet,
- Yolsuzluk,
- Yaranma, dalkavukluk,
- Şiddet, baskı,
- Hakaret ve küfür,
- Bencilik,
- İş disiplini,
- Dogmatik davranış,
- Kişisel sorunlar.

İşletmelerde görülen etik dışı davranışlara çalışanlar açısından şu örnekler verilebilir (Kaptein, 2003'den aktaran Sayiner, 2005):

- Bir takım kişisel amaçlar veya çıkarlar için işletmenin gizli bilgilerini kullanmak veya sızdırmak,
- Çalışanların birbirlerini kayırmaları,
- Sindirmek amaçlı davranışlar, mobbing,
- İşe sürekli olarak geç kalma,
- İşletme kaynaklarını israf etme,
- Bilerek ve isteyerek gereken çabayı göstermeme,
- Birlikte çalıştığı iş arkadaşlarını hor görme, aşağılama,
- Diğer çalışanların emeğini ve başarısını sahiplenerek kendi çıkarları için kullanma,

- İşletme kaynaklarını ve demirbaşlarını kişisel işlerde kullanmak veya tüketmek,
- Güç, yetki veya mevkiyi kötü amaçlarla kullanmak,
- Cinsiyet, yaş, ırk ayrımcılığı,
- İşletme bütçesinin uygunsuz kullanımı,
- Zimmetine para geçirme, hırsızlık,
- İşletmenin sahip olduğu bağları kullanarak kişisel çıkar yaratma vb.

İşletmelerin birbiriyle olan ilişkisinde rekabete dayalı olarak ortaya çıkabilen bazı etik dışı davranışlar ise şöyle sıralanabilir (Torlak vd., 2008: 33-37):

- Kıyaslama yoluyla daha kötü gösterme veya gerçek dışı bilgilerle kötüleme,
- Haksız rekabet,
- Sözleşmelere aykırılık, ödemelerde geciktirme, verilen sözlere, tarihlere uymama,
- Kayıt dışılık,
- Yıkıcı rekabet ve rakibi ortadan kaldırma teşebbüsleri.

İş hayatı içinde bazı nedenlerin etkisiyle bu tür davranışlar görülebilmekte, diğer bir deyişle etik dışı davranışlar ortaya çıkabilmektedir. Hiçbir taraf için istenmeyen bu tarz olumsuz durumların giderilmesi ve davranışların etik anlamda bütünlük sağlaması yönetimin temel görevlerinden birini oluşturmaktadır (Başpınar ve Çakıroğlu, 2014: 60-61). Aksi takdirde olumsuz sonuçlar alınacaktır. Doğabilecek olumsuz sonuçlara ilişkin bir tablo aşağıda verilmiştir.

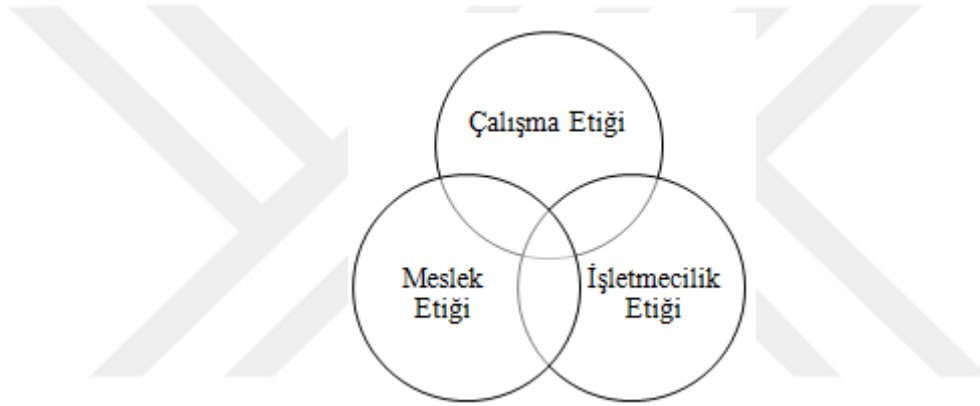
Tablo 9. Etik İlkelere Uyulmamasının Olası Sonuçları

Bireysel	Kurumsal	Toplumsal
<ul style="list-style-type: none"> ▪ İşini yitirme, ▪ Saygınlığını yitirme, ▪ Özsaygıyı yitirme, ▪ Çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerin bozulması, ▪ Kişisel imajın bozulması, ▪ Soyutlanma, ▪ Güvenilirliğini yitirme, ▪ Kişisel benliğin zarar görmesi, ▪ Mesleki ve örgütsel bağlılığın zayıflaması. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ İtibar kaybı, ▪ Müşteri kaybı, ▪ İmajın zarar görmesi, ▪ İş birliğinin zayıflaması, ▪ Faaliyetlerin etkinliğini yitirmesi, ▪ Kurum içi iletişimin zarar görmesi, ▪ Örgütsel bağlılığın zayıflaması. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Toplumsal yozlaşmanın kurumsallaştırılması, değer kargaşası ▪ Etik değerlerin önemini yitirmesi, ▪ Anemik davranışların yaygınlaşması.

Kaynak: Megep (2006: 14).

İş etiğinin kapsamını oluşturan çalışma etiği, meslek etiği ve işletmecilik etiği (örgütsel etik) olmak üzere üç temel alan bulunmaktadır (Şekil 2.7). Bunlardan çalışma etiği, iş etiğinin bireysel düzeyini oluşturmaktadır ve rüşvet almama, doğru sözlülük, saygılı olma gibi bireysel bazlı etik yargılarını içermektedir. İşletmecilik etiği ise örgütsel düzlemi oluşturmaktadır ve işletmelerin amaçları çerçevesinde oluşturduğu politikaları, standartları, prosedürleri, etik ilkeleri içermektedir. Meslek etiği ise meslek gruplarının kendi içinde oluşturduğu etik ilkeleri kapsamaktadır (Köseoğlu ve Bektaş, 2007: 40-41). Örneğin bir doktorun işine daimi olarak zamanında gelmesi çalışma etiğinin konusu, çalışanlarına adil davranması iş etiğinin konusu, hastalarına karşı gereken özeni ve alakayı göstermesi de meslek etiğinin konusuna girmektedir (Karacan 2014: 52). Bu alanlar içinden, bu çalışmanın konusu gereği meslek etiği kavramı üzerinde durulacaktır.

Şekil 17. İş Etiğinin Kapsamını Oluşturan Alanlar



Kaynak: Arslan (2005: 107).

2.5. Meslek Etiği ve Muhasebe Mesleğinde Etik

2.5.1. Meslek Etiği

Meslek etiği, bir meslek dahilinde meslek üyelerinin veya gruplarının kendi içlerinde etik ilkeleri analiz ederek objektif, güvenilir, tarafsız, şeffaf olmaları, mesleki ölçütlere uymaları, zorunlulukları yerine getirmeleri, olası uyuşmazlıklardan kaçınmaları gibi davranışları düzenlemektedir. Bu ilkeler meslek mensuplarının kişisel eğilimlerini sınırlayan, rekabeti düzenleyen ve kurallara uymaya zorlayan, yetersiz veya ilkesiz üyeleri dışlayan düzenlemeler içermektedir. İcra edilen meslek dalının etik kurallarına uymayan meslek mensupları, ilgili kurum ve kuruluşlar veya meslek odaları tarafından bazı yaptırımlara maruz kalmakta, nihai olarak meslekten ihraç ve men edilme söz konusu olabilmektedir (Megep, 2006: 23; Köseoğlu ve Bektaş, 2007: 40-41; Aydın, 2010: 75; Taşcı, 2010: 34-35).

Her meslek, kendi içerisinde bazı özellikler ve gereklilikler barındırmaktadır. Dolayısıyla mesleği icra eden bireylerin mesleğin gerektirmiş olduğu bu nitelikleri ve gereklilikleri taşıyıp

taşımadığı meslek etiğinin önceliğini oluşturan hususlardan biridir (Torlak vd., 2008: 17). Meslek etiği, kişilerin bir mesleği icra ederken genel olarak yapması ve yapmaması gereken hususları düzenlemektedir (Tepe, 1997: 130).

Meslek etiğine ilişkin tanımlarda yer tutan kavramların her birinin geniş anlamlar arz etmesi ve bazılarının öznel değerler içermesi sebebiyle tamamının hukuk çerçevesinde ele alınıp kanunlarla belirlenmesi imkânsıza yakındır. Bu sebeple, meslek etiğine ilişkin ilkeler hukuk kurallarının da üzerinde olan, daha üst değerlere dayanmaktadır. Dolayısıyla meslek etiğinin çerçevesinin yasalardan daha geniş olduğunu söylemek mümkündür (Güredin, 1997: 116-117). Mesleği icra eden kişinin seçimlerini özgür bir biçimde yapabildiği alan ile hukuki düzenlemelerle sınırlandırılmış olan alanın arasında kalan boşluk mesleki etik yargıları ile dengelenmiş olmaktadır (Akdoğan, 2005: 296).

Alagöz (2014: 12-13) meslek etiğine ilişkin genel ilkeleri şöyle özetlemiştir:

- Doğruluk (Dürüst, adil, eşit ve tarafsız olmak, yalan söylememek),
- Yasallık (İşin yapılışında ve işle ilgili her türlü konuda yasalara bağlı kalmak),
- Yeterlilik (Görevi veya görevle ilgili sorumlulukları yerine getirebilmek için kabul edilebilir bir düzeyde bilgi, beceri, kapasiteye sahip olmak),
- Güvenilirlik (İşini en iyi şekilde, en kısa zamanda, istenildiği gibi yapabileceğine olan güven),
- Mesleğe bağlılık (Yaptığı işi sevmesi, önemsemesi ve geliştirmeye çalışması).
-

Herhangi bir mesleğe giren birey, o mesleğin etik yükümlülüklerini üzerine almaktadır. Bu bireyin mesleğini icra ederken gösterdiği davranışları belli bir standarda uyduğu zaman ve etik ilkeler içerisinde olduğu zaman güvenilir olarak addedilmektedir. Dolayısıyla etik sorumlulukları çerçevesinde davranmayan kişi, bu güveni suiistimal edecektir (Resnik, 2004: 32). Her meslek mensubunun davranışı, belirli bir noktadan sonra diğer mensupları da yakından ilgilendirmektedir. Dolayısıyla yapılacak herhangi bir yanlış davranış kişisel bir mesele olmayacak, mesleğe duyulan güvene zarar verecektir. Mesleğe duyulan güvene zarar gelmesi mesleğin saygınlığını yitirmesi demektir ki bu da esasında bütün toplum için bir kayıptır. Çünkü meslekler toplumsal yaşamda vazgeçilmez unsurlardır. Bu yüzden meslek etiği ve meslek etiğini ilkelerine uyum meslek mensupları için büyük önem arz etmektedir (Megep, 2006: 24).

Dünyanın neresinde olursa olsun, belirli bir mesleğin, bu meslekte çalışan mensupları için belirli davranış ilkeleri vardır ve mensuplar çalışmalarını bu ilkelere uygun bir şekilde yürütmek durumundadır. Bu da meslek etiğinin evrensel yanını ortaya koymaktadır (Kuçuradi, 1991: 2). Meslekler arasındaki etik ilkeler genel olarak birbirine benzer özellikler taşımaktadır. Ancak bazı

durumlarda farklılıklar, hatta ilkeler arasında zıtlıklar dahi görülebilmektedir. Örneğin gıda sektörü için reklam vazgeçilmez bir unsurdur fakat mali müşavirlik mesleğinde reklam yasağı bulunmaktadır. Çelişkili gibi görünmekle beraber, bu her iki mesleğin de yapısına uygun düşmektedir (Megep, 2006: 41). Bu tür örnekler farklılaşsa da mesleki uygulamalarda genel olarak dürüstlük, mesleğini itina ile icra etme, mesleğini sevme ve bağlılık duyma, mesleği sürdürme ve geliştirme gibi ilkeler hemen hemen tüm meslekler için ortak sayılabilmektedir (Sazanov, 2001: 13; Manolova, 2011: 22).

Tüm meslekler için geçerli olmak kaydıyla, mesleğin toplum içerisinde güven saygınlık kazanması için, o mesleğin mensubu olan bireylerin eylemlerinde değer yargılarına ve mesleki etik ilkelerine bağlı olmaları gerekmektedir (Yıldız, 2010: 160).

2.5.2. Muhasebe Mesleği

Muhasebecilik mesleği “gerçek ve tüzel kişi kurum ya da işletmelerin kendilerine, ilişkide olduğu paydaşlara, hak ve sorumluluklarını belirlemek amacıyla varlık ve sermayeleri ile borç ve alacak durumlarını, gelir-gider ve kâra ilişkin hesaplarını önceden belirlenmiş kurallara ve yasalara uygun bir şekilde kaydeden, sınıflandıran ve sonuçları analiz ederek yorumlayan sistem” olarak tanımlanmaktadır (Düzmen, 2003:6).

Muhasebe mesleği finansal, ekonomik, sosyal ve teknolojik çevrede yaşanan değişme ve gelişmelerle birlikte daha fazla önem kazanmaya başlamış ve etkili bir konuma ulaşmıştır (Ayboğa, 2003:332). Bu gelişmelerin sonucunda özel sektörün ekonomi içerisinde ağırlığının artmasıyla beraber muhasebe mesleği de bir sektör olarak ön plana çıkmaya başlamış ve muhasebe mesleğinin ve bu mesleğe mensup kişilerin de bağımsız olması gereği doğmuştur (Demir, 2018: 14).

Bu doğrultuda, Türkiye’de muhasebe alanındaki ilk yasal düzenleme 1989 yılında 3568 sayılı “Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebecilik Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Yasası” olmuştur. Bu yasayla beraber muhasebecilik mesleği yasal meslek statüsüne erişmiştir. Bu yasaya göre serbest muhasebeci mali müşavirler (SMMM) ve yeminli mali müşavirler (YMM) olmak üzere iki oda ve bu odaların birliği olan Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler (TÜRMOB) bulunmaktadır (Kılıç ve Arslan, 2017: 524). Bu yasa kapsamında halen serbest muhasebeci mali müşavir ve yeminli mali müşavir olmak üzere iki meslek faaliyeti bulunmaktadır.

Muhasebe meslek mensubu, “yasal olarak muhasebe mesleğini düzenleme yetkisi verilmiş olan kuruluşlar, denetim veya muhasebe meslek örgütleri tarafından üye olarak kabul edilmesi için belirlenmiş olan koşullara haiz olan kişi” olarak tanımlanmaktadır (Pekdemir, 2000: 43).

Serbest muhasebeci mali müşavirlerin faaliyet ve sorumlulukları vergi mükelleflerinin mali işlemlerinden doğan muhasebe hareketlerini kaydetmek (defterleri tutmak), mali tablolarını hazırlamak ve bunlarla ilgili görüş vermek, vergi beyannamelerini hazırlamak, mali ve yasal konularda danışmanlık vermek, rapor sunmak ve bilirkişilik yapmak gibi görevleri bulunmaktadır (Koç, 2010: 19). Yeminli mali müşavirler ise vergi beyannameleri ve mali raporlarla ilgili tasdik işlerini yürütme yetkisine sahiptir. Yeminli mali müşavirler muhasebe bürosu açamamakta veya ortak olamamakta, defter tutamamaktadır (İşgüden, 2007: 84; Koç, 2010: 19).

2.5.3. Muhasebe Mesleğinde Etik

Muhasebe meslek mensuplarının, muhasebe mesleğinin sahip olduğu itibar ve şahsiyete uygun biçimde davranmalar ve mesleki gereklilikleri yerine getirmeleri için öncelikle mesleğe karşı bir aidiyet ve sevgi duymaları gerekmektedir. İyi bir eğitim, yetenek ve deneyime sahip olmalıdır. Tüm bunların yanında muhasebe meslek mensubu, meslek onuruna yakışır bir şekilde mesleki etik ilkeler ve kurallarını iş yaşamının içerisinde kendisine bir düstur edinmelidir (Uyar, 2005: 2; Kaya 2014: 77).

Genel etik ilkeleri üzerine kurulu olan meslek etiği, meslek mensubu kişilerin, mesleklerini icra ederken hem diğer meslek mensupları ile hem de ilişkide bulunduğu çevreler ve toplumla olan ilişkileri düzenlemektedir. Meslek etiği hangi alanda olursa olsun, o mesleğin güvenilirliği ve saygınlığı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bilhassa muhasebe mesleği için ön plana çıkan meslek etiği, muhasebe mesleğinin topluma karşı olan sorumluluklarının önemi sebebiyle diğer meslekler açısından ayrıca bir önem barındırmaktadır (Çubukcu, 2012: 104).

Muhasebe meslek etiği muhasebe mesleğinin dahilinde meslek mensuplarının aldığı kararların, yerine getirdiği faaliyetlerin ve mesleği icra ederken gösterdiği davranışların mesleki ve toplumsal açıdan uygun olup olmadığını tartışmakta ve bu konudaki hukuki ve mesleki düzenlemeleri desteklemektedir. Uçma'ya (2007: 36) göre muhasebe meslek etiği kanunlar kadar önemli ve etkilidir. Etik sorumluluk kaygısı olmadan muhasebe mesleğinde güvenin tesis edilmesi ve sürekli kılınması mümkün değildir (Yüksel, 2001: 238).

Muhasebe meslek etiğinin, muhasebe mesleğini icra eden kişilerin hazırlayıp açıkladığı finansal bilgilere ihtiyaç duyan iç ve dış bilgi kullanıcılarına yararlılığı göz önünde bulundurmak suretiyle tanımlanması gerekmektedir. Bu bilgiler yeterli olmazsa iç ve dış kullanıcılar bilgi almakta ve karar vermekte sorun yaşayacaklar ve bu da muhasebe mesleğinden beklenen yarara tezat bir durum oluşturacaktır (Larson ve Barbara, 1996: 4; Korucu, 2018: 34). Bilginin yeterliliğinden daha önemli bir konu ise doğruluğudur.

Toplumun büyümesi, ekonomik yaşamın gelişme göstermesi ve daha da karmaşıklaşması güvenilir bilginin önemini daha fazla açığa çıkarmaktadır. Çünkü böyle bir bilgi karmaşası içerisinde bilgi kullanıcıları ve karar alıcılar kendisine sunulan bilgileri birincil kaynağına gidip doğrulamak imkanına sahip değildir. Bu nedenle hazırlanmış olan bilgileri doğru kabul etmek, güvenmek durumundadır (Güredin, 2000: 4).

Muhasebe tarafından üretilen bilgiler çıkar gruplarının vereceği kararlarda analiz edilmek için kullanılmaktadır. İhtiyaç duyulan bu bilgilerin muhasebe tarafından güvenilir, tarafsız, eksiksiz olarak hazırlandığı varsayılmaktadır (Cemalcılar ve Erdoğan, 1997: 8). Dolayısıyla bu güvene karşın, güvenilir olmayan bilgiler hazırlanması ve paylaşılması, kaynakların etkin kullanımına engel olarak karar alıcılara, ekonomik sisteme ve tüm topluma zarar verecektir (Güredin, 2000: 4). Bu noktada muhasebenin üreteceği bilgilerin doğruluğu ve güvenilirliği büyük önem arz etmektedir.

Muhasebenin hazırlayıp açıkladığı mali sonuçlar, finansal tablolar, işletmelerin yönetimleri, vergi kurumları, yatırımcılar, devlet, mesleki kuruluşlar, müşteriler, kısacası hemen bütün topluma kadar çok geniş bir alan üzerinde etkili olabilmektedir (Karabınar ve Çevik, 2014: 30). Muhasebe meslek mensubunun etik veya etik dışı uygulamaları işletmelerin kar dağılımını, ödenecek vergi tutarlarını, hissedarlara yapacağı ödemeyi, diğer işletmeleri, karar vericilerin vereceği kararları, bilgiyi kullananları ve devleti etkileyecektir (Larson ve Barbara, 1996: 4; Özkaya, 2008: 34).

Muhasebe meslek mensubunun sorumluluk üstlenmesi gereken taraflar ve bu kapsamda sorumluluklarını şu şekilde sınıflandırmak mümkündür (Civelek ve Durukan, 1998: 132):

- Devlete karşı olan sorumluluğu,
- Topluma karşı olan sorumluluğu,
- Mesleki kuruluşlara karşı olan sorumluluğu,
- Müşterilere karşı olan sorumluluğu,
- Kendisine karşı olan sorumluluğu.

Dolayısıyla muhasebe meslek mensuplarının müşterilerine karşı sahip oldukları sorumlulukların yanı sıra ilgili tüm paydaşlara, bilhassa devlete ve topluma karşı sorumlulukları bulunmaktadır. Müşteriler, kredi verenler, yatırımcılar, işletmeler gibi sayılabilecek bu paydaşlar muhasebe meslek mensuplarının tarafsızlığına ve güvenilirliğine dayanarak kararlar almaktadır. Bu güven duygusu, muhasebe mesleğine sorumluluk yüklemektedir. Bu sorumluluk da meslek etiği kavramının temelinde yer almaktadır. Dolayısıyla bir muhasebe meslek mensubunun sahip olması gereken belki de en önemli özellik olan etik, ilgili tüm kesimlere karşı duyulan sorumluluğun ifade tarzı olarak ele alınabilir (Şenalp, 2001: 14; Topsak, 2009: 13; Demiralp, 2014: 45).

Muhasebenin, ekonomik kaynakların dağılımı bakımından ürettiği ve sunduğu veriler büyük önem taşıdığı için yalnızca ilgili kesimleri değil, tüm toplum ilgilendiren bir sorumluluğu bulunmaktadır (Ayboğa, 2003: 332). Bu verilerin toplumun refahında büyük etkisi bulunmaktadır. Toplum, muhasebe meslek mensuplarından yasalara, genel kabul görmüş muhasebe ilkeleri uygun bir şekilde faaliyet göstermesini, şeffaf, dürüst, güvenilir ve doğru bilgiler açıklaması konusunda beklentilere sahiptir. Muhasebe meslek mensuplarından beklenen bu nitelik ve sorumluluklar muhasebe meslek etiğinin temelini oluşturmaktadır. Dolayısıyla toplumda muhasebe mesleğine olan güvenin temin edilmesinde etik değerlere olan bağlılık büyük önem arz etmektedir (Yıldız, 2010: 156).

Topluma karşı bu denli önemli sorumluluklar taşıyan muhasebe mesleğinin mensuplarının henüz mesleğe başlamadan önce etik kavramına ilişkin bilinçlenmeleri, iş yaşamının içerisinde etik ilkelere bağlı bulunmaları bakımından önemlidir. Bu bilincin sağlanmasında etik konusunda eğitimin önemi büyüktür. Henüz meslek adayı iken eğitimlerin yapılması ve mesleğe dair ahlaki bir bakış kazandırılması ve bunun özümsemesi sağlanmalıdır (Çubukcu, 2012: 104).

Muhasebe meslek etiğiyle ilgili bir diğer konu ise şeffaflığın yanı sıra meslek mensubunun gizli bilgileri koruması gerekliliğidir. Meslek mensupları, meslekleri gereği işletmelerle ve şahıslarla çalışmakta ve onların bazı sır niteliğindeki gizli bilgilerine doğal olarak ulaşabilmektedir. Mensubun bu bilgileri koruması gerekliliği karşısında davranışı yine meslek etiğinin içeriğine girmektedir (Larson ve Barbara, 1996: 5; Özkaya, 2008: 35).

2.5.4. Muhasebe Mesleğinde Etik İlkeler ve Kurallar

Muhasebe meslek mensuplarının doğru ve tarafsız tablolar ve bilgiler arz edebilmesini sağlayan mesleğin getirdiği uygulamalar içerisinde genel olarak uyulması gereken bazı meslek etiği ilkeleri ve kuralları bulunmaktadır. Meslek etiğine yönelik ilkelere uyulması konusunda bir zorunluluk bulunmamakta, yol gösterici nitelik taşımaktadır. Ancak meslek etiği kuralları uyulması zorunlu kurallardır (Soylu, 2010: 21).

Muhasebe meslek etiğine ilişkin kurallar, hem mensupların uygulamalarını ve davranışlarını düzenlemekte hem de muhasebe hizmetini alan taraflara ve ilgili kişi ve gruplara bu hizmetin dürüst ve tarafsız bir biçimde verileceği hususunda da bir güvence sağlamaktadır. Dolayısıyla bu kurallar, meslek mensuplarının tüm ilgili taraflara karşı bir sorumluluk bilinci çerçevesinde faaliyette bulunmaları konusunda bir yol gösterici özelliğe sahip bulunmaktadır (Aksoy, 2006: 148; Topsak, 2009: 27).

Muhasebe mesleği için etik ilkeler ve kuralların düzenlenmesinde ilk çalışmalar 1917 yılında Amerika'da Amerika Sertifikalı Kamu Muhasebecileri Enstitüsü (AICPA) tarafından yapılmıştır.

AICPA tarafından 1966 yılında yayınlanan “Muhasebe Mesleğinde Meslek Ahlakı Standartları” muhasebe meslek etiğine yönelik yapılan ilk düzenleme olarak kabul edilmektedir. Yayınlanan bu standartlar 1988 yılında yeniden düzenlenerek mesleki davranış kurallarını da içerecek şekilde son halini almıştır. Bu davranış kuralları, meslek dahilinde kabul gören davranışları ve meslek ahlakına uygun olmayan davranışları içermekte ve meslek mensubu tüm üyelerin uymasını zorunlu kılmaktadır. Bu düzenlemede ilkeler kamu çıkarı, tarafsızlık ve bağımsızlık, dürüstlük, özenli çalışma, sunulan hizmetin kapsamı ve niteliği ve sorumluluklar başlıklarında ele alınmıştır. Kurallar ise bağımsızlık, dürüstlük ve tarafsızlık, genel standartlara uyum, standartlara uyum, muhasebe ilkelerine uyum, müşteri bilgilerinin gizliliği, şartlı ücret, meslek onuruyla bağdaşmayan haller, reklam yasağı, komisyon ve danışma ücretleri, meslek unvanı ve mesleği icra biçimi başlıklarında ele alınmıştır (Subaşı ve Erol Fidan, 2015: 46; Şahin, 2017: 29; Bilen ve Yılmaz, 2014: 59; Çukacı, 2006: 100-101; Demir, 2015: 343). Bunun yanında IFAC (Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu) FEE (Avrupa Muhasebeciler Federasyonu) ve AB'nin (Avrupa Birliği) de mesleki etik konusunda düzenlemeleri mevcuttur.

Türkiye’de de mesleğe yönelik etik değerler geliştirilmesi yönünde çalışmaların bu konuda dünyadaki gelişmelere paralel olarak gerçekleştiğini söylemek mümkündür. 2001 yılında Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (BDDK) tarafından açıklanan “Bankacılık Etik İlkeleri” ve 2002’de Sermaye Piyasası Aracı Kurumlar Birliği tarafından açıklanan “Sermaye Piyasası Meslek Kuralları” bu konuda örnek gösterilebilir (Kayacan, 2005: 18). Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği (TÜSİAD), Toplumsal Etik Derneği, Türkiye Etik Değerler Merkezi gibi sivil toplum kuruluşları da meslek etiği ilkelerine yönelik bağlılıklarını açıklamışlardır. Bununla beraber şekilde Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği de meslek etiğine bağlılıklarını bildirmişler ve bu konuda önemli atılımlarda bulunmuşlardır (Berkman ve Arslan, 2009: 17-18).

Türkiye’de 1989 yılında yürürlüğe giren 3568 Sayılı “Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu” kapsamında bağımsızlık, tarafsızlık, dürüstlük, güvenilirlik, mesleki dikkat ve özen, reklam yasağı, sır saklama gibi etikle ilgili mesleki düzenlemeler getirilmiştir. 1992 yılında Maliye Bakanlığı tarafından yapılan “Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği” ile muhasebenin on iki temel ilkesi yayınlanmıştır. Bunlardan sosyal sorumluluk, tarafsızlık ve belgelendirme, tutarlılık, tam açıklama ve özün önceliği kavramları etik ile doğrudan ilişkilidir. 2001’de TÜRMOB tarafından yayınlanan 24557 sayılı “Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Meslek Ahlak Kuralları İle İlgili Mecburi Meslek Kararı” ile güvenilirlik ve tarafsızlık, mesleki özen ve titizlik, dürüstlük, sır saklama, sorumluluk, bağımsızlık, haksız rekabet yasağı gibi etik kurallar düzenlenmiştir. Daha sonra TÜRMOB tarafından 2007 tarih ve 26675 sayılı “Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirlerin Mesleki Faaliyetlerinde Uyacakları Etik İlkeler Hakkında Yönetmelik” yürürlüğe alınmıştır. Yine TÜRMOB tarafından 2014 tarih ve 28594 sayılı

“Muhasebe Meslek Mensuplarının Etik Eğitimi ve Etik Sözleşme Yapılması Hakkında Tebliğ” yayınlanmıştır. Bu tebliğde etik öğrenme yönünde isteklilik yaratmak, etik konusunda eğitim ve etik davranışlar geliştirmek üzere ulus ve esasları belirlemek amaçlanmıştır (Demir, 2015: 347-349).

Muhasebe meslek mensuplarının uyması gereken etik ilkeler kapsamlı bir biçimde 2007 yılında TÜRMÖB tarafından yayınlanan 26675 sayılı “Serbest Muhasebeciler, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirlerin Mesleki Faaliyetlerinde Uyacakları Etik İlkeler Hakkında Yönetmelik” kapsamında düzenlenmiş ve açıklanmıştır. Bu yönetmelik meslek mensuplarının “meslekî bilgiye sahip, sosyal sorumluluk bilinci olan, etik değerlere bağlı, rekabet anlayışı daha kaliteli hizmet sunumu biçiminde oluşmuş, güvenilir ve saygın bir meslek mensupları kitlesi oluşturmak hedefine ulaşmak için muhasebe meslek mensuplarının meslekî ilişkilerinde uymaları gereken asgari etik ilkeleri belirlemek” amacını taşımaktadır (Resmi Gazete, 2007).

Bu yönetmeliğe göre tüm muhasebe meslek mensuplarının uyması gereken ilkeler şu şekilde sıralanmaktadır (Resmi Gazete, 2007):

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

b) Tarafsızlık: “Yanlı veya önyargılı davranarak; üçüncü kişilerin haksız ve uygunsuz biçimde yaptıkları baskıların meslek mensuplarının meslekî kararlarını etkilememesi veya engellemesidir. Tarafsızlık ilkesi, tüm meslek mensuplarına, yanlı olma, çıkar çatışması veya üçüncü kişilerin uygunsuz biçimdeki baskı ve etkileri nedeniyle meslekî kararlarından ödün vermeme sorumluluğunu yüklemektedir. Meslek mensupları tarafsızlıklarını olumsuz yönde etkileyebilecek durumlara maruz kalabilir. Bu tür durum ve baskıları tanımlamak veya öngörmek her zaman olası değildir. Dolayısıyla, meslek mensuplarının tarafsızlıklarını etkileyebilecek ortam ve ilişkilerden kaçınmaları gereklidir.”

c) Meslekî Yeterlilik ve Özen: “Meslek mensubunun meslekî faaliyetlerini yerine getirirken teknik ve meslekî standartlara uygun olarak, özen ve gayret içinde davranmasıdır. Meslekî yeterlilik ve özen ilkesi, meslek mensubuna müşteriler veya işverenlere etkin bir hizmet sunmak için gerekli meslekî bilgi ve beceri düzeyine sahip olmak ve hizmet sunarken teknik ve meslekî standartlara uygun olarak özenli davranmak sorumluluğunu getirmektedir. Meslekî yeterlilik iki aşamada ele alınabilir: 1) Meslekî yeterliliğin elde edilmesi: Meslekî yeterliliğin elde edilmesi, Kanun’da belirtilen mesleğe giriş şartlarının sağlanmasını gerektirmektedir, 2) Meslekî yeterliliğin

korunması: meslekî konuların, meslek hayatıyla ilgili ulusal ve uluslararası gelişmelerin sürekli olarak izlenmesini ve anlaşılmasını gerekli kılar. Bu bağlamda, meslek içi eğitim programları meslek mensubunun, meslekî çevrede etkin olarak faaliyette bulunmasına elverişli olanakları sağlar. Meslekî özen, meslekî hizmetlerin yerine getirilmesinde dikkatli, derinlemesine ve zaman esasına göre hareket edilmesini öngörür. Meslek mensubu, kendi otoritesi altında çalışanların da uygun meslekî eğitim almalarını ve gözetim altında tutulmalarını sağlamalıdır.”

c) Gizlilik: “Gizlilik ilkesi, meslek mensubuna müşterisi ya da işveren ile ilgili edindiği bilgilerin gizliliğini koruma sorumluluğu yüklemektedir. Bu ilke uyarınca meslek mensubunun yasal veya meslekî bir açıklama zorunluluğu ya da yetkisi olmadıkça veya yetkili makam bilgiyi açıklama yetkisi vermedikçe meslekî ilişkisi sonucu elde edilmiş bilgiyi müşteri veya işveren dışındaki kişilere açıklamaması ve meslekî ilişkisi sonucu elde edilen gizli bilgiyi kişisel çıkar uğruna ya da üçüncü kişilerin yararına kullanmaması ya da kullanıyor izlenimi bırakmaması gerekmektedir. Meslek mensubunun gizlilik sorumluluğu müşteri ya da işveren ile ilişkisi sona erdiği zaman bile devam eder.”

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

1990 yılında yayınlanan “Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavirlerin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” kapsamında düzenlenmiş olan meslek onuruyla bağdaşmayan haller ise şöyle sıralanmıştır (Mevzuat Bilgi Sistemi, 2019):

• **“Ticari Faaliyette Bulunamama:** “Meslek mensupları, Türk Ticaret Kanunu’na göre (Tacir) veya (esnaf) sayılmalarını gerektirecek bir faaliyette bulunmazlar. Meslek mensupları kendi mesleki faaliyetleri dışında serbest meslek faaliyetinde bulunamazlar. Ticari mümessillik, ticari vekillik ve acentelik yapamazlar. Adi ve kolektif şirketlerde ortak veya komandit şirketlerde komandite ortak olamazlar. Limited ve anonim şirketlerin yönetim kurulu üyeliği ve başkanlığı görevinde bulunamazlar.”

• **Reklam Yasağı:** “Meslek mensupları; iş elde etmek için, açık ve kapalı dolaylı veya dolaysız yöntemlerle reklamlarını yapamazlar ve yaptırılmazlar. Meslek mensupları, unvanlarını

kullanarak mesleki konularda ve bilimsel nitelikte, gazete ve dergilerde devamlılık arz etmemek üzere yazı yazabilirler. Yayıncılık yapamazlar. Sadece iş tekliflerinde kullanılmak ve yazılı, sözlü ve görüntülü yayın araçları ile yayınlanmamak üzere kendilerinin, ortaklık veya şirket kuruluşlarında görev yapan diğer meslek mensuplarının öz geçmişlerini kapsayan tanıtıcı broşür bastırabilirler. Bu broşürlerde evvelce veya halen iş yaptıkları müşteriler açıklanamaz. Kendileri veya mesleki ortaklık veyahut şirketleri adına işin gerektirdiği ciddiyet ve boyutta eleman arama ilanı verebilirler. İş ilişkisinde bulunduğu firmalar adına bu ilanları veremezler.”

• **En Az Ücretin Altında İş Kabul Edememe:** “Meslek mensuplarının hizmetlerine karşılık alacakları ücretin en az miktarının tespitine dair usul ve esaslar ayrı bir yönetmelikle belirlenir. Bu miktarın altında iş kabulü yasak olup, bunun üzerindeki ücret, meslek mensubu ile iş sahipleri arasında serbestçe belirlenebilir.””

2001 yılında yayınlanan 24557 sayılı “Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Meslek Ahlak Kuralları ile İlgili Mecburi Meslek Kararı” kapsamında ise serbest muhasebeci, serbest muhasebeci mali müşavir ve yeminli mali müşavirler özelinde kurallar ve yasak haller aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir (TÜRMOB, 2008):

• **Muhasebe İlkelerine ve Standartlarına Uyuma Zorunluluğu:** “Finansal tablolara esas teşkil edecek muhasebe kayıtları, genel kabul görmüş muhasebe ilke ve kuralları dikkate alınarak düzenlenir. İlgili kurum ve kurullar tarafından veya yasalarla belirlenen standartlara uygun olmayan finansal tablolar düzenlenemez. Muhasebe kaydı yapan ruhsatlı meslek mensupları, hazırladıkları finansal tabloların dipnotlarında genel kabul görmüş muhasebe ilke ve kuralları ile muhasebe standartlarındaki sapmaları belirtmelidirler.”

• **Dürüstlük, Güvenilirlik ve Tarafsızlık:** “Serbest Muhasebeciler, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler gerçekleri bilerek saptıramazlar. İşlerini dürüstlük, güvenilirlik ve tarafsızlık içinde yürütürler. Meslek mensubu, Vergi Kanunları’nın ve diğer yasaların yorumlanmasında; kendi düşünceleri ve yargısı ile oluşan yorumunu destekleyen yeterli dayanakların da olması koşuluyla kararlarında tarafsız olmak durumundadır.”

• **Mesleki Özen ve Titizlik:** “Meslek mensupları 3568 Sayılı Yasa’nın 2’nci maddesinde yazılı işlerden unvanlarına göre yetkili oldukları mesleki hizmetleri yerine getirirken, gerekli olan mesleki özen ve titizliği göstermek zorundadırlar. Ruhsatlı meslek mensupları, yanlarında çalıştırdıkları personelin çalışmalarının her aşamasında gerekli özen ve titizliği gösterip göstermediklerini gözetip denetlemek durumundadırlar.”

• **Tasdik İşlerinde ve Denetimde Bağımsızlık Kuralı:** “Serbest Muhasebeci Mali Müşavir veya Yeminli Mali Müşavir, denetim görevi ile ilgili tüm konularda bağımsız düşünmesini ve davranmasını sağlayacak koşullara sahip olmalıdır. Bağımsızlık, Yeminli Mali Müşavirlerce yapılan tasdik işleri için de gereklidir. Denetim ve tasdik işlerinde ilgili meslek mensubunun, bağımsızlığı kamu yararı ilkesini gözetmenin yanı sıra, müşterisine karşı önyargısız ve tarafsız bir tutum içinde bulunmayı kapsar. Aksi takdirde ruhsatlı meslek mensubu, meslek tekniği açısından ne kadar yeterli olursa olsun, denetim sonucunda elde edilecek bulguların güvenilirliği için gerekli olan tarafsızlığını yitirecektir. Meslek mensuplarının iş alması sırasında sözleşme öncesi ya da sonrasında, maddi ya da maddi olmayan güvence vermesi yasaktır. Meslek mensubundan hizmet isteyenlerin güvence istemeleri durumunda mesleki faaliyetin bağımsızlık ilkesi zedeleneceğinden, meslek mensupları bu tür işler için öneri veremezler.”

• **Sır Saklama:** “Ruhsatlı meslek mensupları, mesleki faaliyetleri sırasında müşterileriyle ilgili edindiği bilgileri ve sırları müşterilerinin izni olmadıkça, mesleki faaliyetleri son bulsa dahi açıklayamazlar. Ruhsatlı meslek mensupları, sır saklama kuralına personellerinin de uymasını sağlamakla yükümlü olup, aksine davranan personeli bir daha çalıştırmamaları ve diğer meslek mensuplarını bu kişiler hakkında bilgilendirmeleri gerekir.”

• **Ücretler:** “Başka bir meslek mensubu, asgari ücretin üstünde yapılan işlere haklı bir gerekçe göstermeksizin daha düşük ücretle yapmak üzere talip olamaz.”

• **Denetim Standartları ve Muhasebe İlkeleri:** “Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavir TÜRMOB’un yayımladığı genel kabul görmüş denetim standartlarına uyumlu çalışma yapmadıkça, adının finansal tablolarla ilişkilendirilmesine izin vermez. Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler, TÜRMOB’un benimsediği TİMDESK’in standartları ile standart yayımlanmamış konularda genel kabul görmüş muhasebe ilke ve kurallarına uyulmadan hazırlanmış finansal raporlar için, bu standartlar ve ilkeler doğrultusunda hazırlandığı yönünde görüş bildiremezler.”

• **Öngörü Yasağı:** “Meslek mensubu, varsayıma dayalı bilgilerden hareketle finansal tablolar ve raporlar hazırlayamaz. Ruhsatlı bir meslek mensubu, kendisinin gerçekleşeceğini bildiği izlenimi veren herhangi bir geleceğe dönük işlemlere, adının karıştırılmasına izin vermez. Proforma Bilanço ve Gelir Tablolarının hazırlanmasının veya gerçekleşmesini destekleyen görüşlerin bildirilmesinde herhangi bir ruhsatlı meslek mensubunun adının karıştırılması yasaktır.”

• **Haksız Rekabet Yasağı:** “Bir meslek mensubu, mesleki dayanışma ve sorumluluk bilinci ile diğer bir meslek mensubunun iş yaptığı bir kişi veya kuruma, aynı işi yapmak üzere girişimde bulunamaz. Ücret düşürmeye yönelik önerilerde ve personel sağlanması gibi konularda meslek

mensupları birbirlerine zarar verecek davranışlarda ve girişimlerde bulunamazlar. Bir müşteri, muhasebe ve müşavirlik işlerini yapan bir meslek mensubu bulunmasına rağmen bir başka meslek mensubundan hizmet isterse, meslek mensubu diğer meslek mensubu ile ilişki kurmalıdır.”

• **Reklam ve Teşvik Yasağı:** “Reklam yapılması yasaktır. Bu nedenle bir gazete, dergi ya da benzeri duyuru araçlarından herhangi birinden yararlanarak reklam yapmak yasaktır. Meslek mensubu, basına bülten dağıtmak veya demeç vermek suretiyle kendi firmasının mesleki deneyim hizmetlerini yüceltmez ya da reklam edemez. Meslek mensubu herhangi bir yazar veya muhabir ile görüştüğünde, vereceği bilgilerin nasıl kullanılabilceğini kontrol edemeyeceğinden, muhabire, meslek ahlak kurallarının gerektirdiği sınırlamaları açıklamalıdır. Ancak toplumun ilgilendiği konularda meslek mensubunun yaptığı yayınlar ve demeçlerinin haber programlarında verilmesi, yazı ve haber yazılması veya yazması reklam sayılmaz. Meslek mensuplarının gazete ve dergilerde yazı yazmaları, haber programları yapmaları ya da kitap yazmaları durumunda, bunları yayımlayan yayımcı tarafından yapılacak övgülerde ve tanıtımlarda; yazar olan meslek mensubunun özgeçmişi, öğrenimi, mesleki unvanı, deneyimleri, mesleki şirket ortaklığı ve ifa ettiği belli başlı görevleri yer alabilir. Bu övgü ve tanıtımlarda meslek unvanı dışında “vergi uzmanı”, “yönetim danışmanı”, “eski vergi dairesi müdürü”, “eski inceleme elemanı” gibi herhangi bir mesleki uzmanlığı gösteren bir tanıtım kullanılamaz. Yazarlık ve akademik unvanlarının kullanılması reklam sayılmaz. Eğitim seminerlerine katılma reklam sayılmaz. Meslek mensubunun diğer meslektaşlarına mesleki hizmet sunmak üzere kişisel ilişkide bulunması veya önerilerini mektupla bildirmesi reklam sayılmaz. Meslek mensubu veya mesleki şirketin kullandığı yazışma kağıtları meslek onuruna yakışan biçimde düzenlenmeli ve üzerinde şirket ve mesleki unvanlar dışında ayrı bir uzmanlık dalı belirtilmemelidir. Bu kağıtlarda mesleki şirketin veya büronun unvanı, adresi, telefon, faks, internet ve benzeri iletişim numaraları, ortakların, vefat etmiş ortakların, kurucuların isimleri ve hizmet süreleri, ortaklardan ayrı olduklarını belirten bir çizgi ve başlık altında ayrılması koşuluyla çalıştırılan meslek mensuplarının adları, diğer şehirlerde işbirliği yapılan meslek mensupları ile şubelerinin adları yer alabilir. Meslek mensupları ve yanlarında çalışan meslek mensupları ile görevli diğer personelin kullandıkları kartvizitler reklam sayılmaz. Bu kartlar, yalnızca kart sahibinin adını ve soyadını, mesleki şirketin veya büronun unvanını, adres ve telefon-faks numaralarını, mesleki unvanı ile bürodaki ya da şirketteki yönetici, ortak, danışman gibi unvanları taşır. Bu kartvizitlerde herhangi bir uzmanlık alanı ya da eski görevlerini belirten rumuz veya unvanların yer alması reklam kapsamında olduğundan yasaktır.”

• **Ücretlerin Düşürülmesi ve Komisyon Yasağı:** “Müşteriye sunulan hizmetler için önerilen ücretleri düşürecek parasal cezai yaptırımları taşıyan sözleşmeler yapılamayacağı gibi, komisyon ve benzeri ödemelerin yapılması yasaktır. Ancak, anlaşma yapılan müşteriye hizmet sunan başka bir ruhsatlı serbest çalışan meslek mensubuna bu hizmetlerden yararlanılması halinde ücret ödenmesi yasak değildir.”

• **Bağdaşmayan İşler:** “Ruhsatlı meslek mensuplarından denetim ve tasdik işi yapanlar mesleki hizmetlerinde objektifliklerini bozan işler yapmaları yasaktır. Ancak kamu görevi niteliğinde olan siyasi faaliyette bulunma, düşüncesini açıklayan yazı yazma, sanat faaliyetlerinden sayılan edebi eserler yayımlama, gazetecilik ve öğretim üyeliği veya görevliliği yapmak meslekle bağdaşan işlerden sayılır. Yönetim danışmanlığı mesleki faaliyet sayıldığından bağdaşmayan işler kapsamında değildir.”

• **Diğer Meslek Mensupları Aleyhinde Konuşma Yasağı:** “Ruhsatlı bir meslek mensubu başka bir ruhsatlı meslek mensubunun veya mesleki şirketin mesleki yeterliliği aleyhinde konuşması, yorumda bulunması veya görüş bildirmesi meslek ahlakına aykırı olup yasaktır.”

• **Denetimde Kamu Sorumluluğu:** “Denetim yapan ruhsatlı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ile Yeminli Mali Müşavirler, meslekten olmayan kimselere veya meslek mensuplarına yanlış ve hatalı bilgi içermeyen raporlar vermesi, meslek mensubunun ahlaki sorumluluğunun gereği olan kamu yararı ilkesinin gözetilmesinin bir sonucudur.”

Uluslararası kuruluşlar ve ulusal kuruluşların etik ilke ve kuralları birbirine çoğunlukla paralellik göstermektedir.

Tablo 10. Kuruluşların Meslek Etiğine İlişkin Kuralları

Kural	TÜRMOB	AICPA	IFAC
Bağımsızlık	Bağımsızlık, dürüstlük, güvenilirlik ve tarafsızlık	Bağımsızlık ve bu ilke ile bağdaşmayan uygulamalar	Bağımsızlık
Dürüstlük, tarafsızlık ve güvenilirlik	Dürüstlük, tarafsızlık ve güvenilirlik, dürüstlükle bağdaşmayan işler ve davranışlar	Dürüstlük ve tarafsızlık, uygunsuz davranışlar	Doğruluk ve tarafsızlık, bağdaşmayan uygulamalar, bilginin sunuluşu ve vergi uygulaması
Genel standartlar, standartlara ve muhasebe ilkelerine uyum	Mesleki uzmanlık, muhasebe ilkelerine ve standartlarına uyma zorunluluğu, mesleki özen ve titizlik, denetim standartları ve öngörü yasağı	Genel standartlar, standartlara uyum muhasebe ilkeleri, özenli çalışma, mesleği icra biçimi	Mesleki yeterlilik, muhasebeci olmayanlardan yararlanılmasına ilişkin sorumluluk
Sır saklama	Sır saklama	Mükellefle ilgili bilgilerin gizliliği	Gizlilik
Sorumluluklar (mükellef, kamu ve meslektaş)	Denetimde kamu sorumluluğu, sır saklama, diğer meslek mensupları aleyhinde konuşma yasağı, haksız rekabet yasağı,	Sorumluluklar, kamu yararı, mükellefle ilgili bilgilerin gizliliği	Aldığı ücreti hak etme, meslektaşlara destek, gizlilik, tanıtım ve vergi uygulaması
Etik çatışmalar		Etik çatışmaların çözümü ve sadakat çatışması	
Ücretler	Ücretlerin düşürülmesi ve komisyon yasağı	Şarh ücret, komisyon ve başvuru ücretleri	Şarta bağlı ücretler, ücretler ve komisyonlar, müşteri hesapları
Meslek onuru ile bağdaşmayan faaliyetler	Bağdaşmayan işler	Bağımsızlık	Bağımsızlık, meslekle bağdaşmayan uygulamalar ve tanıtım
Reklam yasağı	Reklam ve teşvik yasağı		Tanıtım, reklam ve teşvik

Kaynak: Çiftçi ve Çiftçi (2003: 89)'den aktaran Altuk (2006: 44)

2.5.5. Muhasebe Meslek Etiğine Uyumu Engelleyen Unsurlar

Etik dışı davranış, kişilerin, grupların ve toplumun veya mesleğin doğru, iyi olarak kabul ettiği etik ilkeler ve kuralların terk edilmesi, aykırı davranılması olarak tanımlanabilmektedir (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2013: 62). Kişisel çıkarlar doğrultusunda etik uygulamaların dışına çıkılarak meslek onuruyla bağdaşmayacak bir takım davranışlar gerçekleştirilebilmektedir (Bilen ve Yılmaz, 2014: 69)

Etik dışında kalan davranışlar kişinin psikoloji kaynaklı olumsuz davranışlarından başlamak suretiyle toplumsal hastalıklara kadar uzanan bir oluşumun sonucunda ortaya çıkmaktadır (Steinberg ve Austern, 1996: 36; Gül, 2006: 71). Diğer bir deyişle, kişinin kendi içsel süreçlerinin yanında, dış çevresel etmenlerin de etkisi altında olduğunu söylemek mümkündür (Akdoğan, 2003: 12).

Yıldız'a (2001: 4-5) göre muhasebe meslek mensuplarını çıkar sağlamaya yardımcı olmak, daha az vergi ödemeyi sağlamak, kayıtlar üzerinde oynamalar yapmak gibi etik dışı davranışlara yönlendiren nedenler şöyle sıralanmaktadır (Zeytin, 2007: 109-110):

- Mükellefle olan dostluk ilişkileri,
- Haksız rekabet,
- Daha fazla kazanma hırısı,
- Mükellefi kaybetmemek istenmesi,
- Mevcut vergi ve ekonomik koşulların adil görülmemesi,
- Mükellefi koruma,
- Başarılı görünme arzusu.

Soylu'nun (2018: 89) araştırma sonuçlarına göre muhasebe meslek mensuplarının etik dışı davranışlarda bulunmasına neden olan en önemli sebep daha fazla kazanç isteği olarak ortaya çıkmıştır. Bunun yanında eğitim yetersizliği ve denetim eksikliği, müşteri kaybetmeme isteği ön plana çıkmıştır.

Genel olarak etik dışı davranışların altında yatan nedenler iki sınıfta incelenebilmektedir. Bunlar kişisel nedenler ve kişisel olmayan nedenler olarak ayrılabilir.

2.5.5.1. Kişisel Nedenler

Etik dışı davranışlarda kişisel nedenler, meslek mensubu kişilerin yetersizlikleri, zaafı, eksiklikleri ya da ikilemleri kaynaklıdır. Mensubun mesleki faaliyetler için uygun davranışları gösterebilmesi için gerekli olan anlama yeteneği, zihinsel yetenek ve olgunluk, karar verme, problem çözme, iletişim kurma gibi özelliklerinin yeterli ölçüde olmaması sebebiyle ortaya çıkabilen bazı davranışlar söz konusu olabilmektedir. Meslek mensubu kişiler bu eksiklikler sebebiyle etik ilkeleri farklı yorumlama, bencil davranma, mesleki bilgi yetersizliği gibi durumlar yaşamaktadır (Akdoğan, 2003: 12).

Meslek mensubu kişilerin, kendilerinden kaynaklı bu eksiklikleri gidermedikleri süreci rasyonel davranmaları olanaksız olmakta ve hata yapma payları artmaktadır. Böyle bir durumda da

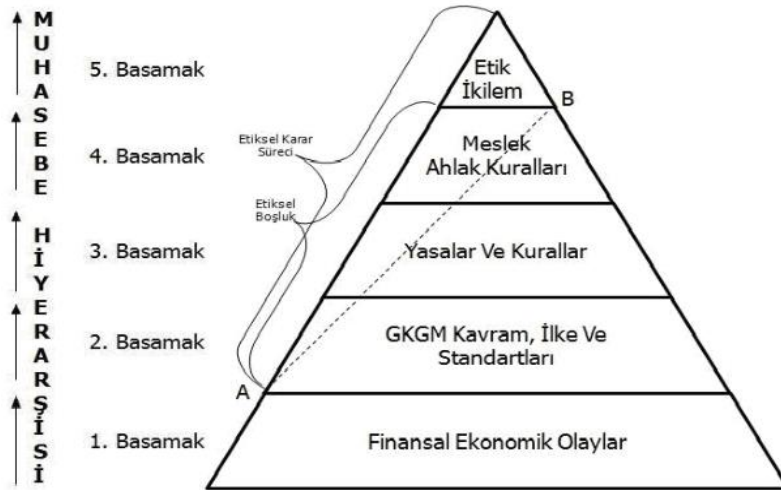
aldığı sorumluluklar, işini kaybetme gibi baskılar sebebiyle etik dışı bazı davranışlara yönlenebilmektedir (Karacan, 2014: 45).

Meslek mensubu kişinin davranışları ve etik değerlerine ilişkin oluşmuş olan kişisel görüşlerinin toplum tarafından öngörülen standartlardan farklı olması durumunda kişi aldığı eğitimler, yetiştiği çevre ve kültüre bağlı olarak kendi oluşturduğu ölçütleri toplumsal ölçütlerden daha üstün görebilmektedir (Karacan, 2014: 43).

Etik dışında gerçekleştirilen davranışların büyük çoğunluğu meslek mensuplarının faaliyetlerinde bencil davranmalarından ileri gelmektedir. Bu anlamda kendi kişisel çıkarları ve hırsları doğrultusunda toplumsal menfaatlerin önüne geçerek etik dışı davranışlara yönelebilmektelerdir. Bencillik duygusuyla hareket edildiğinde çoğu zaman davranışın yanlış olduğunun bilinmesine rağmen çıkar sağlamak daha cazip gelmektedir. Bunun da ötesinde bu tür etik dışı davranışlara bazı bahaneler üretilerek haklı görünme çabalarına girilebilmektedir (Kutlu, 2008: 145). Bu kişiler, yaptıkları etik dışı davranışları aslında etik dışı olarak görmedikleri veya bunların etik dışı olduğunu bilmediklerini anlatmaya çalışabilmektedir. Bunlar, bazı mantıksal sebeplere dayandırılarak sıradan bir davranış olarak algılanmasını sağlamaya çalışılabilmektedir (Güneş, 1997: 55; İşgüden, 2007: 62; Gümrah, 2017: 31-21).

Muhasebeye etik konusunda önemli kavramlardan birisi de etik ikilemidir. Etik ikilemi, farklı nedenlerden vukuu bulabilecek çatışmaların ortaya çıkması anlamını taşımaktadır. İkilemler çoğunlukla bir şeyin doğruluğa karar vermek konusunda çeşitli karar seçenekleri arasından seçim yapma zorluğunu ifade etmektedir. Bahsedilen bu çatışmaların çözümü için etik karar süreçlerinden geçilmektedir (Ünsal, 2009: 412). Buna ilişkin bir şekil aşağıda verilmiştir.

Şekil 18. Etik İkilem ve Etik Alanlar



Kaynak: Ünsal (2009:412)

Bazı davranışlar yasal olmakla beraber etik dışı olabilmektedir. Bazen yasalara uygun olmayan bazı davranışlar ise bazı kesimler tarafından etik olarak görülebilmektedir. Bu nedenle yasalar her zaman ideal davranışları sağlamayabilir ve toplumun beklentileri doğrultusunda istenen yanıtları vermeyebilir. Bu nedenle yasal sorumlulukların yanında, etik davranışların da öğrenilmesi ve bu yaşanabilecek bu tür ikilemlerde doğru olan kararı verebilmede muhakeme yeteneği kazanılması gerekmektedir (Hunt, 2000: 159; Altuk, 2006: 12-13).

Yaşanan etik ikilemler çerçevesinde etik olmayan davranışların geçerli ya da haklı gösterebilmek için kişiler tarafından bazı bahaneler üretilebilmektedir. Bunlar; (Güredin, 1997: 118; Kutlu, 2008: 150; Serçemeli, 2018: 102);

- **“Bunu herkes yapıyor” anlayışı** (Örneğin, mükellefin vergi kaçırmasına yardım eden muhasebe meslek mensubunun “diğer muhasebeciler de yapıyor” şeklinde kendini savunması, sınavda başkaları da kopya çekiyor, diğer işletmeler de defolu malı piyasaya sürüyor gibi).

- **“Yasal ise ahlakidir” anlayışı** (Etik dışı kabul edilen bir davranış, yasalar çerçevesinde kalıyorsa etik dışı olsa dahi sürdürülebilmektedir).

- **Ortaya çıkarılabilme ve cezalandırılma olasılığı** (Etik dışı davranışın sonucunda ortaya çıkarılma ya da cezalandırılma olasılığı az ise kişi davranışı sürdürebilmekte, fazla ise davranışından vazgeçebilmektedir).

2.5.5.2. Dış Kaynaklı Sebepler

Etik olmayan davranışlarda dış kaynaklı sebeplerden birini rekabet oluşturmaktadır. Rekabette haksız boyutlara ulaşılması, meslek onuruyla bağdaşmayan haksız kazançlara ve bir takım uygulamalara yol açabilmekte, etik dışı davranışlara sebep olabilmektedir. Muhasebe meslek mensupları arasında rekabete yönelik düzenlenmiş olan yasalara rağmen gizli bir rekabet söz konusu olmaktadır. Bu rekabet durumu da bazı kişilerde etik dışı davranışları doğurabilmektedir (İşgüden, 2007: 66).

Bir diğer dışsal sebep de meslek ücreti olarak gösterilebilir. Mesleki faaliyetler yerine getirilirken sağlanan kazancın maddi ve psikolojik anlamda doyum sağlamaması halinde etik dışı davranışlara yönelme söz konusu olabilmektedir (Akdoğan, 2003: 15).

Muhasebe mesleği mensupları için bir diğer dışsal sebebi ise mükelleften gelen baskılar ve zorlamalar olarak görülmektedir. İşletmelerin vergi matrahını azaltmak yoluyla vergi kaçırmak gibi çıkarlar doğrultusunda çeşitli gerçeği ifade etmeyen belgeler ve bilgiler temin etmesi ve sunmasıyla beraber meslek mensubu tarafından bilinerek veya bilinmeyerek kayda geçmesi sahte ve yanıltıcı

belgeler kapsamında etik dışı uygulamalara girmektedir. Mükellefler bu tür konular meslek mensubuna baskı uygulayarak etik dışı davranışlarda bulunması konusunda zorlayabilmektedir (Özbirecikli ve Ural, 2006:111). Dönem karının az gösterilmesinin yanında fazla gösterilmesi de karşılaşılan bir durumdur. Mali tabloların şişirilerek, gerçek olmayan rakamlar gösterilerek, borçların gizlenerek işletmelerin durumunu olduğundan daha iyi durumda gösterilmesi de söz konusu olabilmektedir. Bu fiktif karlarla, işletmenin finansal durumunun iyi, kazançların mevcuttan daha fazla ve sürekli büyüyormuş gibi gösterilmesiyle mali tablolar aracılığıyla karar vericileri etkilemek yoluna başvurulabilmektedir. Bu türden durumlar genel kabul görmüş muhasebe ilkelerine ve etik ilke ve kurallara aykırı bir durum oluşturmaktadır (Bilen ve Yılmaz, 2014: 69-70).

Etik davranışların yeteri düzeyde teşvik edilmemesi, etik dışı davranışların yaptırımlarla karşılaşmaması bu türden davranışların yaygınlaşmasına sebep olmaktadır. Bu anlamda “başkaları yapıyorsa, ben de yaparım”, “herkes yapıyor, ben neden yapmayayım” gibi bir anlayışın hakim olması bu türden davranışların haklı bir temele oturtulması ve yaygınlaşmasına kolaylık sağlamaktadır (Kutlu, 2011: 124).

Etik dışında kalan davranışların önlenmesi için, kişilerin insani ve ahlaki değerleri içselleştirebileceği eğitimler büyük önem arz etmektedir. Eğitimler, henüz küçük yaşlardan başlamak üzere aile, okul, çevre gibi organizasyonlar tarafından verilmeli bu kurallar, prensipler, ödüller ve yaptırımlarla desteklenmelidir. Yalnızca yasal yaptırımlar, etik dışı davranışların engellenmesinde tek başına yeterli olmayacaktır (Kutlu, 2008: 151). Bu anlamda eğitimler büyük önem taşımaktadır.

2.5.6. Muhasebe Mesleğinde Etik Eğitimi ve Önemi

Etik ilkeler ve kurallar kapsamında muhasebe meslek mensubu kişilerin tutum ve davranışlarının şekillendirilmesinde etik eğitiminin büyük önemi bulunmaktadır. Mesleğe olan güvenin ve meslek itibarının artmasında etik ilkeler ve kurallara bağlılık gerekmekte, bunun da sağlanmasında etik eğitimi büyük bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu anlamda etikle ilgili karşılaşılabilecek problemleri tanımlama ve analiz etme yeteneği kazandırma, kişisel ve toplumsal sorumluluklar konusunda bilinç kazandırma ve ahlaki sorunlarla ve ikilemlerle baş edebilmek amacıyla etik eğitimler yapılmaktadır (Demir, 2018: 25).

Etik eğitimler kişisel, mesleki ve toplumsal değerlerin özümsemesi, etik duyarlılığın geliştirilmesi, etğin öneminin kavranması ve karşılaşılan problemlerin çözümlenmesi yönünde beceriler kazandırmaya yönelik faaliyetlerdir (Çetinoğlu, 2019: 147).

Etik konusunda eğitim temel olarak iki kapsamda incelenmektedir. İlki, meslek bilgisi ve becerileri yanı sıra öğrencilere meslek etiği değerlerinin de kazandırılması içeren hizmet öncesi eğitim programları; ikincisi ise mevcut olarak çalışmakta olan kişilere, iş yaşamının içerisinde faaliyet gösterdikleri meslekle ilgili etik değerlerin kazandırılmasını amaçlayan hizmet içi eğitim programlarıdır. Buradaki etik eğitimlerin amacı bireyin içerisinde yer aldığı toplumun ve faaliyet göstereceği ya da göstermekte olduğu mesleğin ilke ve kurallarının daha da ötesinde akıl yürüterek ideal bir toplum ve meslek üzerine ilgilenmesini sağlamaktır. Dolayısıyla kişileri etik değerler üzerinde kendi kendilerine yargulamalar yapabilecek bir noktaya getirmek temel esası teşkil etmektedir (Aydın, 2002: 165- 166; Altuk, 2006: 18).

Bu eğitimlerin amacı etiksel duyarlılığı geliştirmek ve etiksel muhakeme kabiliyetini geliştirmektir. Etiksel duyarlılık, hassasiyeti geliştirmek, etik olanı etik olmayandan ayırmak, sorunları çözülmesi gerekli birer sorun olarak algılayabilme yeteneğini geliştirmeyi ifade etmektedir. Bunun yanında, muhasebe mensupları için ilkelere uygun tercih davranışlarda bulunabilmek etikle ilgili bilgi ve duyarlılığı gerektirmektedir. Bu kapsamda da etiksel muhakeme karşımıza çıkmaktadır. Kararlar almada etikle ilgili bilgilerin ve duyarlılığın nasıl bağdaştırılıp kullanılacağı öğrenilmesi gerekmektedir (IFAC, 2006: 3-10; Ünsal, 2009: 414- 415).

Muhasebe etiği eğitimi konusunda faaliyet gösteren uluslararası kuruluşlar şöyle sıralanabilir (Altuk, 2006: 36-37):

- AAA (Amerikan Üniversite Muhasebe Eğitimcileri Derneği),
- IFAC (Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu),
- AACSB (İşletme Koleji Okullarını Geliştirme Derneği),
- AICPA (Amerikan Sertifikalı Kamu Muhasebecileri Enstitüsü),
- IAAER (Uluslararası Muhasebe Eğitimi ve Araştırmaları Birliği).

Türkiye’de ise bu konuda görev alan kuruluşlar şöyle sıralanabilir (TESMER, 2019);

- TÜRMOB
- TESMER,
- Toplumsal Etik Derneği,
- Türkiye Etik Değerler Merkezi Vakfı,
- Kamu Görevlileri Etik Kurulu,
- Etik ve İtibar Derneği.

Knouse ve Giacalone'a (1997) göre bir etik eğitiminin başarılı olabilmesi altı unsur söz konusudur. Bunlar şöyle sıralanmaktadır (Daştan vd., 2015: 78):

- “Etik eğitimi alan bireylere etik muhakeme gücünün ve sezgisel bir kavrayış yeteneğinin kazandırılması gerekir.”
- “Herhangi bir meslek dalında ya da iş kolunda bu eğitimi alan bireylerde etik kaygıların oluşturulması gerekir.”
- “Etik eğitimi alan bireylere, üyesi olduğu kurumun kendisinden beklediği etik beklentiler ve kuralların öğretilmesi gerekir.”
- “Etik eğitimi alan bireylere, kendilerinin anlayabilecekleri etik eğilimlerin kazandırılması gerekir.”
- “Etik eğitimi verilirken, kişilerin vereceği etik kararların sonuçlarının tüm yönleriyle kendilerine öğretilmesi, eğitimin daha gerçekçi olması için gereklidir.”
- “Eğitimin sonunda, eğitimi alan bireylerin pratik yapması sağlanmalıdır ve bireylerden geri dönüşüm alınması gereklidir.”

Türkiye’de TÜRMOB muhasebe mesleği ve denetim mesleğinin etik değerler kalitesini arttırmaya ilişkin çeşitli faaliyetler ve projeler düzenlemektedir. 1994’den beri IFAC ve IASC (Uluslararası Muhasebe Standartları Komitesi) üyesi olan TÜRMOB Türkiye Muhasebe Uzmanları Derneği, TESMER (Temel Eğitim ve Staj Merkezi) gibi kuruluşlarla beraber muhasebe mesleğine yönelik etik eğitimi faaliyetlerini sürdürmektedir (İşgüden, 2007: 139).

TÜRMOB, ilki 2009’da Mersin’de olmak üzere etik kongreleri düzenlemeye başlamıştır. Bu kongreler, muhasebe meslek mensuplarının bir araya gelmesini, işbirliğini ve dayanışmayı sağlamak ve mesleğin ve meslek mensuplarının temel sorunlarını ele almanın yanında meslek etiği konusunda bilinç kazandırmayı amaçlamaktadır (Soylu, 2018: 39-40). Günümüze kadar yedi muhasebe etik kongresi (Mersin, İstanbul (iki kez), Hatay, Denizli, Aydın, Ankara) ve bir uluslararası iş etiği kongresi (Ankara) düzenlenmiş bulunmaktadır.

TÜRMOB tarafından 2014 yılında 28954 sayılı “Muhasebe Meslek Mensuplarının Etik Eğitimi ve Etik Sözleşme Yapılması Hakkında Tebliğ” yayınlanmıştır. Bu tebliğ ile “etik değerlerin öğrenilmesi yolunda isteklilik yaratmak, etik davranışların gelişmesini sağlamak ve meslek mensuplarının tabi olacağı etik eğitimlerinin usul ve esaslarının belirlenmesi” amaçlanmıştır (Resmi Gazete, 2014). Buradan hareketle, “Ailede başlayan etik eğitimin, yaşam boyu sürdürüğü ve etiğin öğrenilebilir ve öğretilebilir olduğundan hareketle TÜRMOB Etik Eğitim Projesi oluşturulmuş” ve eğitimler internet üzerinden teorik ve yüz- yüze olmak kaydıyla uygulamalı olmak üzere iki kapsamda uygulamaya geçirilmiştir (TESMER, 2019).

TÜRMOB eğitimlerinin kapsamı şu şekildedir (Resmi Gazete, 2014):

a) Etik bilgisi;

- “Muhasebede etik beklentiler ve tehditler”,
- “Muhasebe skandalları ve itibar ile güvenin yeniden kurulmasının önemi”,
- “Etik Teoriler”,
- “Ahlaki Gelişim Teorisi”,
- “Muhasebede ahlaki düşünce geliştirme”.

b) Etik duyarlılık;

- “Mesleki nitelikler”,
- “Muhasebede Etik Standartlar ve ahlaki davranış kuralları”,
- “Meslek Mensubunun mesleğe olan sorumluluğu”,
- “Meslek Mensubunun müşteriye olan sorumluluğu”,
- “Meslek Mensubunun kamuya olan sorumluluğu”,
- “Disiplin suçları”.

c) Etik karar verme;

- “Etik karar verme modelleri”,
- “Muhasebede etik sorunlar”,
- “İlke bazlı yaklaşım ve mesleki yargı”,
- “Denetçinin bağımsızlığı”,
- “Gerçeğe uygun finansal raporlamanın önemi ve kazançların yönetimi”,
- “İşletmelerde sosyal sorumluluk muhasebesi ve sosyal raporlama”,
- “İşyeri etiği”,
- “Kültürlerarası etik”,
- “İşletmelerde etik ortam ve kurumsal yönetişimin önemi”,
- “Muhbirlük politikası”.

ç) Etik Davranış;

- “Muhasebede etik ile ilgili örnek olay çalışmaları: Gerçek yaşamdan olaylar ele alınarak etik problemlerin ortaya konması, ihlal edilen etik standartların belirlenmesi, ahlaki düşünce süreci ve karar verme modellerinin tartışılması”.

Ülkemizde muhasebe meslek etiği hususunda gereken bilincin yaratılması konusunda meslek odalarına ve üniversitelere görevler düşmektedir. Meslek mensuplarının eğitimi yalnızca bilgi kazanması ile sınırlı olmamaları, etik konusunda sürekli kendilerini geliştirecekleri bir ortam da yaratılmalıdır. Çünkü muhasebe mesleğinde eğitim sürekli bir iştir. Bu anlamda geleneksel yapılardan farklı olarak analitik düşünce yapısını geliştirecek ve meslek mensuplarının etik konusunda bilinç seviyeleri üst düzeye taşıyacak yatırımlar yapılması gerekmektedir (İşgüden, 2007: 135; Soylu, 2010: 66).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ ETİK YAKLAŞIMLARI İLE HİLEYE YÖNELME EĞİLİMLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırma, muhasebe meslek mensuplarının mesleki etik değerlere yaklaşımları ile hileye yönelme eğilimleri değişkenleri arasındaki bağlantıları ilişkisel olarak irdelemeyi amaçlamaktadır. Bu itibarla, muhasebe meslek mensuplarını hileye yönlendiren içsel ve dışsal unsurların belirlenmesi, bu kapsamda oluşturulan model doğrultusunda ele alınan değişkenler arasındaki ilişkilerin ve bu ilişkilerin yönünün ve demografik faktörlerin etkisinin ortaya konulması amaçlanmaktadır. Nihayetinde, araştırmanın sonuçları itibariyle muhasebe meslek mensuplarının hile karşısındaki mevcut durumuna ilişkin profilinin ortaya konulması ile literatüre bu yönden katkı sunulması araştırmanın temel amacını oluşturmaktadır. Muhasebe meslek mensuplarının etik değerlere olan yaklaşımları ile hileye yönelme eğilimleri arasında elde edilecek istatistikî sonuçlarla, Türkiye’de muhasebe mesleğinin ilke bazlı gelişimine önemli katkı sağlanması beklenmektedir.

3.2. Araştırmanın Önemi

Muhasebe meslek mensuplarının sundukları verilerin doğru ve güvenilir olması, meslek mensuplarının tarafsızlık, gizlilik, dürüstlük, güvenilirlik ve sorumluluk gibi mesleki etik kurallarına uymalarına bağlıdır. Muhasebe meslek mensuplarının meslek etiğine uymaları veya uymamalarının toplumun geniş kesimlerini etkilediği unutulmamalıdır.

Muhasebe meslek mensuplarının hazırlayıp sunduğu mali bilgilerin güvenilir olması ve gerçeğe uygun sunum, meslek mensuplarının hileli davranışlardan uzak durmaları ile mümkündür. Meslek mensuplarının hazırlayıp sunduğu veriler hileli ise, bunun bir dizi olumsuz sonucu olacaktır. Bunlar; finansal bilgilere olan güvenin sarsılması, firmalarda iflas veya ekonomik kayıpların yaşanması, yatırımcıların hileli finansal tablolara bakarak firmanın durumunu yanlış değerlendirecekleri için finansal kayıplarla karşılaşabilmeleri, finansal sisteme olan güvenin kaybolması, finansal piyasalarda etkinliğin azalması ve muhasebecilere olan güvenin sarsılması

olarak sayılabilir. Dolayısıyla hileli davranış, ekonominin geneli için olumsuz bir etki potansiyeline sahiptir. Muhasebe meslek mensuplarının mesleklerini icra ederlerken hileli işlemler yapmaları önemli bir problem alanıdır. Bu problemin nedenlerinin tespiti ve bu nedenlerin ortadan kaldırılmasına dönük çözüm önerilerinin geliştirilmesi, genel olarak ekonomiye ve özelde de devlete, işletmelere, topluma ve bireylere fayda sağlayacaktır. Çünkü muhasebe hilesi yapılması durumunda bundan başta devlet olmak üzere, işletmeler, toplum, bireyler ve ekonomi bir bütün olarak zarar görmektedir.

Özetle, yaptıkları işlemler devleti, işletmeleri, bireyleri, ekonomiyi etkileyen muhasebe meslek mensuplarının, işlerini yasalara ve meslek etik kurallarına uygun olarak yapmamalarının, başka bir ifadeyle hileli işlemlere başvurmalarının nedenleri, araştırılmaya değer önemli bir problem kaynağıdır. Bu anlamda bu türden hileye yönelme noktasındaki olumsuz davranışların önüne geçmekte etik değerlerin büyük bir payı olduğu düşünülmektedir.

3.3. Materyal ve Yöntem

3.3.1. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmış ve birincil verilere dayandırılmıştır. Anket formu iki ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde muhasebe meslek mensuplarının demografik özelliklerini ölçmeye yönelik cinsiyet, yaş, mesleki tecrübe ve mesleki duruma ilişkin 4 soru yer almaktadır. İkinci bölümde yanıtlayıcılardan muhasebe meslek etiğine ilişkin on altı ifade ve hile konusunda güdülenme eğilimlerini ölçümlemeye ilişkin sekiz ifade yer almaktadır. Verilen bu ifadeler 5’li Likert Ölçeği’ne dayanmaktadır (Tamamen katılıyorum; Hiç katılmıyorum). Anket formundan elde edilen veri seti SPSS 24 İstatistik Paket Programı ile analiz edilmiştir. Elde edilen veri setinin istatistiksel ölçümlere uygun olduğunun tespiti amacıyla güvenilirlik ve tutarlılık testleri yapılmıştır. Bu kapsamda Cronbach’s Alpha ve KMO değerleri baz alınmıştır. Ayrıca faktör analizinden, fark testleri olan t-testi ve tek yönlü varyans analizi (One-way anova) ve post-hoc testlerinden istifade edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkilerin ortaya konması amacıyla korelasyon ve regresyon analizlerine yer verilmiştir.

Araştırmanın ölçeği bu teze özgü olarak geliştirilmiş bir ölçektir. Araştırma temel varsayımlarına ilişkin olarak ifadeleri ortaya koyabilmek amacıyla literatür destekli olarak Ankara ve Trabzon illerinde yarı yapılandırılmış mülakat yöntemi ile toplanan veriler değerlendirilerek ölçek geliştirme yolu izlenmiştir. Burada amaç, araştırma anketini hazırlarken, meslek mensuplarını hileli işlem yapmaya sevk eden tüm unsurların araştırma anketine dahil edilmesini sağlamaktır.

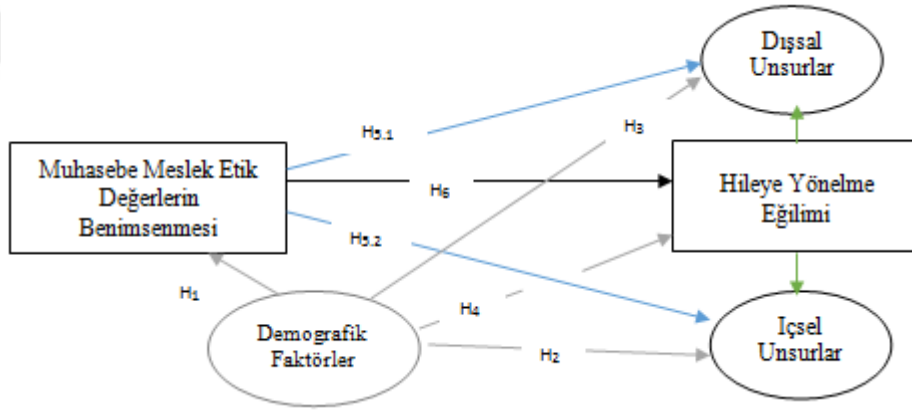
3.3.2. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın örneklemi Ankara ilinde faaliyet gösteren Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler (SMM) ve Yeminli Mali Müşavirlerdir (YMM).

3.3.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın varsayımları çerçevesinde değişkenlerin ve faktörlerin birbiri arasındaki ilişkileri, bu ilişkilerin yönlerini içeren ve oluşturulan hipotezlerin hangi ilişkileri araştırdığına ilişkin bir ön izleme ortaya koyan model aşağıda sunulmuştur.

Şekil 19: Araştırma Modeli



Araştırmanın amaçları doğrultusunda verilen bu model çerçevesinde oluşturulmuş olan hipotezler aşağıda sunulmuştur.

Değişkenlerden elde edilen verilerin demografik faktörlere göre farklılığının analizi için;

H₁. Demografik faktörlere göre muhasebe meslek etik değerlerinin benimsenmesi farklılık göstermektedir.

H_{1.1}. Cinsiyete göre muhasebe meslek etik değerlerin benimsenmesi farklılık göstermektedir.

H_{1.2}. Yaşa göre muhasebe meslek etik değerlerin benimsenmesi farklılık göstermektedir.

H_{1.3}. Mesleki tecrübeye göre muhasebe meslek etik değerlerin benimsenmesi farklılık göstermektedir.

H₂. Demografik faktörlere göre hileye yönelen içsel unsurlar farklılık göstermektedir.

H_{2.1}. Cinsiyete göre hileye yönelen içsel unsurlar farklılık göstermektedir.

H_{2.2}. Yaşa göre hileye yönelen içsel unsurlar farklılık göstermektedir.

H_{2.3}. Mesleki tecrübeye göre hileye yönelen içsel unsurlar farklılık göstermektedir.

H₃. Demografik faktörlere göre hileye yönelen dışsal unsurlar farklılık göstermektedir.

H_{3.1}. Cinsiyete göre hileye yönelen dışsal unsurlar farklılık göstermektedir.

- H_{3.2}. Yaşa göre hileye yönelten dışsal unsurlar farklılık göstermektedir.
- H_{3.3}. Mesleki tecrübeye göre hileye yönelten dışsal unsurlar farklılık göstermektedir.
- H₄. Demografik faktörlere göre hileye yönelme eğilimi farklılık göstermektedir.
 - H_{4.1}. Cinsiyete göre hileye yönelme eğilimi farklılık göstermektedir.
 - H_{4.2}. Yaşa göre hileye yönelme eğilimi farklılık göstermektedir.
 - H_{4.3}. Mesleki tecrübeye göre hileye yönelme eğilimi farklılık göstermektedir.

Muhasebe meslek etik değerlerin benimsenmesi değişkeni ile hileye yönelten unsurlar arasındaki ilişkinin araştırılması için;

- H₅. Muhasebe meslek etik değerlerin benimsenmesi ile hileye yönelten unsurlar arasında negatif ilişki bulunmaktadır.
 - H_{5.1}. Muhasebe meslek etik değerlerin benimsenmesi ile hileye yönelten içsel unsurlar arasında negatif ilişki bulunmaktadır.
 - H_{5.2}. Muhasebe meslek etik değerlerin benimsenmesi ile hileye yönelten dışsal unsurlar arasında negatif ilişki bulunmaktadır.

Muhasebe meslek etik değerlerin benimsenmesi değişkeni ile hileye yönelme eğilimi değişkeni arasındaki ilişkinin araştırılması için;

- H₆. Muhasebe meslek etik değerlerin benimsenmesi ile hileye yönelme eğilimi arasında negatif ilişki bulunmaktadır.

3.4. Literatür Taraması

Meslek etiği ile ilgili literatürde birçok farklı çalışma yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmaların ortak özelliği ise belirli bir il veya bölgede faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının meslek etiğine yönelik bakış açılarının tespit edilerek, meslek mensuplarının bakış açılarının; yaşına, mesleki tecrübesine, cinsiyetine, unvanına, eğitim düzeyine göre farklı olup olmadığının istatistiki olarak ortaya konulmasıdır. Türkiye’de bu konuda yapılan bazı çalışmalara aşağıda yer verilmiştir.

Aymankuy ve Sarioğlan (2005), çalışmalarında Balıkesir ilinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının meslek etiğine yaklaşımlarını tespit etmek amacıyla 40 meslek mensubu üzerinde anket yöntemi ile bir araştırma yapmıştır. Çalışmanın sonucunda meslek mensuplarının eğitim seviyesinin yüksek olmasına rağmen etik kavramının mesleki olarak uygulanabilirliği konusunda düşüncelerinin farklı olduğu ve meslek mensuplarının yarıya yakın bir kısmının etik kuralları benimsemedikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Selimoğlu (2006) çalışmasında, muhasebe olgusu ile etik ilişkisini incelemiş, ulusal ve uluslararası açıdan etik olgusuna bakışı değerlendirmiştir. Çalışmanın sonucunda mesleki etik olgusunun ancak toplumun tüm kesimlerinin etkin bir şekilde katılımı ile gerçekleştirilebileceği, bu sebeple meslek ahlak kurallarını tamamlayıcı nitelikte yasal düzenlemelerin yapılmasının zorunlu olduğu, yeterince caydırıcı olmayan yasaların haksız rekabeti önleyemeyeceği ve gizlilik ve güvenilirliği sağlayamayacağı çıkarımında bulunmuştur.

Bilen (2008) çalışmasında; Doğu Anadolu Bölgesi'nde faaliyette bulunan 296 muhasebe meslek mensubu üzerinde yaptığı araştırma sonucunda, meslek mensuplarının etik kurallarını önemsedikleri ve bu kuralların meslek mensupları tarafından kavrandığı sonucuna ulaşmıştır.

Kutlu (2008) muhasebe meslek mensuplarının etik ikilem yaşayıp yaşamadığını, yaşıyorsalar temel sebeplerini ve bu ikilemden çıkabilmelerinde etkili olan faktörleri tespit etmek gayesi ile Erzurum ve Kars illerinde faaliyet gösteren 152 meslek mensubu üzerinde yaptığı araştırmanın sonucunda, muhasebe meslek mensuplarının etik ikilem yaşadıklarını; ancak bunun yoğunluğunun kişilerin yaşına, gelirine ve müşteri sayısı gibi değişkenlere bağlı olarak farklılaştığını, müşteri kaybetme endişesinin bu ikilemde rol oynadığını, özellikle kültürel çevreye verilen önemin, yaşın ve eğitim seviyesinin etik ikileminden çıkışta farklılığa sebep olduğunu tespit etmiştir.

Yıldız (2010), çalışmasında Kayseri ilinde faaliyet gösteren bağımsız Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin meslek etiği algılarını ve meslek üyelerini etik dışı uygulamalara yönelten ifadeleri tespit etmek amacıyla 97 meslek mensubu üzerinde birebir görüşme yöntemi ile bir araştırma yapmıştır. Çalışmanın sonucunda meslek mensuplarının etik konusunu önemsedikleri ve bu konuda eğitimin gerekli olduğuna inandıkları sonucuna ulaşılmıştır. Meslek mensuplarının uygulama sırasında mükellef-kamu çıkarı çatışması söz konusu olduğunda kamu çıkarlarını öncelikledikleri ve muhasebenin temel kavramlarından sosyal sorumluluk kavramına uygun davrandıkları anlaşılmıştır. Çalışmanın önemli sonuçlarından biri de; yetersiz mali denetim, kayıt dışı ekonomi, siyasi görüş farklılıkları gibi unsurların meslek mensuplarını etik dışı davranışlara yönelten başlıca sebepler olduğu tespitidir.

Sakarya ve Kara (2010) meslek etiğinin Balıkesir, Bursa, İstanbul ve İzmir illerinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensupları tarafından algılanma düzeyini tespit etmek amacıyla yaptıkları çalışmalarında 226 meslek mensubunun anket yöntemi ile elde edilen verilerini analize dahil etmiş, cinsiyet, unvan, tecrübe, mükellef sayısı değişkenleri açısından sonuçlar arasında anlamlı farklılık olduğu; ancak eğitim düzeyine göre bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kutluk ve Ersoy (2011) muhasebe meslek mensuplarının etik yargı düzeylerini ve bunun demografik değişkenler açısından farklılık taşıyıp taşımadığını tespit etmek amacıyla 150 meslek mensubu üzerinde yaptıkları araştırmalarında, meslek mensuplarının etik yargı düzeyinin

“geleneksel” düzeyde olduğu, sadece cinsiyete göre sonuçlar arasında farklılık olup bunun da kadın meslek mensuplarının etik yargı düzeyi puanının erkeklere göre daha yüksek olduğu, unvan, öğrenim durumu, yaş ve tecrübe açısından anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varılmıştır.

Güney ve Çınar (2012), çalışmalarında Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin Etik Algılarını Erzurum ilinde faaliyet gösteren 102 meslek mensubu üzerinde araştırmıştır. Çalışmanın sonucunda, meslek mensuplarının etik ilkeleri önemsedikleri ve bu ilkelere aykırı uygulamaları tasvip etmedikleri, eğitim ve gelir düzeyi arttıkça etik ilkelere bağlılığın da arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Dağdeviren (2014), Antalya, Burdur ve Isparta (Göller Bölgesi) illerinde faaliyet gösteren 311 bağımsız meslek mensuplarının etik değerlere yönelik algısını ölçmek amacıyla yaptığı çalışmada, meslek mensuplarının, mesleki etik konusunda yeterli yasal düzenleme bulunmaması ve sık mevzuat değişikliği yapılmasının etik dışı davranmaya sebep olduğu düşüncesine sahip oldukları ve erkek meslek mensuplarının bayanlara nispeten daha fazla etik dışı uygulamalara yöneldikleri sonucuna ulaşmıştır.

Keskin (2014) çalışmasında Batı Akdeniz’de faaliyet gösteren 400 meslek mensubunun hata, hile ve mesleki etik konularındaki düşüncelerini tespit etmek amacıyla anket yöntemi ile bir araştırma yapmıştır. Çalışmanın sonucunda meslek etiği konusunda belirtilen yargılara meslek mensuplarının katılma düzeyi arasında istatistiksel olarak fark olduğu ve bunun bazı değişkenlere göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yücel ve Kartal (2014) Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin etik algılarını deontolojik olarak ortaya koymak ve mesleki faaliyetleri üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla İstanbul ilinde faaliyet gösteren 500 meslek mensubu üzerinde yaptıkları araştırmanın sonucunda, meslek mensuplarının yarıya yakın kısmının etik ilkeleri uygulamaları bakımından zafiyet gösterdikleri, mükellef sayısı ve mesleki tecrübe ile etik ilkelere uyum arasında negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Anuk (2015), muhasebe meslek mensuplarının hata-hile ve etik konularındaki düşüncelerini ortaya koymak ve bu kavramlara yönelik düşüncelerinin katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla 108 meslek mensubu üzerinde anket yöntemiyle bir araştırma yapmış, sonuçları; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve mesleki tecrübe açısından değerlendirmiştir.

Okay (2016) çalışmasında; Diyarbakır ilinde faaliyet gösteren bağımsız muhasebe meslek mensuplarını etik dışı davranışa ve hata yapmaya yönlendiren faktörlerin neler olduğunu ve bazı değişkenler ile etik dışı davranışa yönlendiren temel faktörler arasındaki ilişkileri araştırmıştır.

Çalışmanın sonucunda bağımsız muhasebe meslek mensuplarının etik dışı davranışa yönelmelerini önleyen etkenlerin başında, meslek mensuplarının devlete ve mesleki etiğe olan bağlılığı olarak görülmüş; etik dışı davranışa yönelten gerekçeler arasında “devletin adil bir vergi sisteminin olmaması” birinci sebep olarak gösterilmiştir.

Temiz vd. (2018) çalışmalarında hile senaryoları karşısında muhasebe meslek mensupları, muhasebe çalışanları ve işletme bölümü öğrencilerinin etik tutumları ve raporlama eğilimlerindeki farklılıkları incelemiştir. 282 katılımcıya uygulanan anket sonucunda üç grup katılımcı arasında etik tutumları ve raporlama eğilimleri bakımından anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca raporlama eğiliminin en yüksek olduğu hile türünün yolsuzluk hile türü olduğu, en düşük raporlama eğiliminin ise mali tablo hileleri olduğu sonucuna varılmıştır.

Doğan vd. (2018) muhasebe meslek mensuplarının hileye eğilim düzeylerini tespit etmek amacıyla 53 meslek mensubu üzerinde anket yöntemi ile yaptıkları araştırmalarında, verilen cevaplar açısından cinsiyet, yaş, unvan, ve çalışma sürelerine bağlı olarak bir fark olmadığı, sadece eğitim durumlarına bağlı olarak bir fark olduğu sonucuna varılmıştır.

3.5. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bu bölümünde, muhasebe meslek mensubu 360 katılımcıdan oluşan örneklemden toplanan verilerin istatistiksel analizlerinin sonuçlarına ilişkin açıklamalarda bulunulmuştur.

3.5.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırma kapsamında yanıtlarından istifade edilen muhasebe meslek mensuplarının cinsiyet, yaş, mesleki tecrübe ve mesleki durumdan (bağımlı/bağımsız) oluşan demografik özellikleri bakımından dağılımına ilişkin frekans analizi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 11: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Veriler

Özellikler	Frekans	%	Özellikler	Frekans	%
<u>Cinsiyet</u>			<u>Mesleki Durum</u>		
Erkek	299	83	Bağımlı	135	37,5
Kadın	61	17	Bağımsız	225	62,5
Toplam	360	100	Toplam	360	100
<u>Yaş</u>			<u>Mesleki Tecrübe</u>		
25 ve altı	7	2	5 yıl ve altı	23	6
26-35	126	35	6-10 yıl	61	17
36-45	192	53	11-15 yıl	111	31
45 ve üzeri	35	10	16-20 yıl	112	31
Toplam	360	100	21 yıl ve üzeri	53	15
			Toplam	360	100

Araştırma sonucunda elde edilen demografik verilere ilişkin olarak verilen tablo incelendiğinde katılımcıların çoğunluğunu %83 oran ile erkek meslek mensuplarının oluşturduğu görülmektedir. Yaş faktörüne bakıldığında 26-35 yaş aralığının %35 oran ile ve 36-45 yaş aralığının %53 oran ile dağılımın çoğunluğu oluşturduğunu söylemek mümkündür. Katılımcıların 135'i bağımlı, 225'i ise bağımsız meslek mensubudur. Demografik değişkenler içerisinde, bağımlı ve bağımsız meslek gruplarına yönelik farkın testi, normallik ve homojenlik şartını sağlamadığı için (Kolmogorov Smirnov $p=0,00$; Shapiro-Wilk $p=0,00$ $n=135/225$) analiz kapsamına dahil edilmemiştir. Katılımcıların mesleki tecrübeleri irdelendiğinde ise 11-15 yıl aralığı ile 16-20 yıl aralığının ağırlık kazanmış durumda oldukları gözlemlenmektedir.

Araştırmanın ölçek ifadelerine katılım bakımından frekans analizine tabi tutulduğunda ortaya çıkan sonuçlar itibarıyla tablo aşağıdaki şekilde oluşmuştur.

Tablo 12: Betimsel İstatistikler Tablosu

İFADE	X	MED.	MOD	σ	σ^2
Muhasebe Meslek Etiği Değerleri					
1	2,23	2,00	1	1,160	1,345
2	2,86	3,00	3	1,403	1,970
3	2,43	2,00	2	1,197	1,432
4	3,11	3,00	3	1,307	1,709
5	1,90	1,00	1	1,131	1,280
6	2,28	2,00	1	1,240	1,538
7	2,53	3,00	3	1,206	1,453
8	3,04	3,00	2	1,355	1,836
9	2,36	2,00	2	1,011	1,022
10	2,48	2,00	1	1,233	1,520
11	2,57	2,00	2	1,202	1,444
12	3,26	4,00	4	1,283	1,645
13	3,40	3,00	3	1,213	1,471
14	3,53	4,00	4	1,144	1,308
15	3,52	4,00	5	1,303	1,698
16	2,20	2,00	1	1,105	1,221
Hileye Yönelme Eğilimi					
1	3,01	3,00	5	1,533	2,351
2	3,78	4,00	5	1,354	1,833
3	3,72	4,00	5	1,399	1,956
4	4,23	5,00	5	1,188	1,411
5	2,69	3,00	3	1,358	1,845
6	2,11	2,00	2	,982	,964
7	2,82	3,00	2	1,276	1,628
8	2,32	2,00	2	1,202	1,444

X= Ortalama, Med= medyan, σ =standart sapma, σ^2 =varyans

Muhasebe meslek etiği değerleri ölçeğinin ifadeleri ortalama bazında incelendiğinde katılımcıların 1'e en yakın (Tamamen katılıyorum) verdikleri yanıt itibariyle 5. İfade öne çıkmıştır. İlgili ifadede yasal mevzuat hazırlanırken meslek mensuplarının görüşlerinin yeterince alınmadığına dair bir yargı söz konusudur. Bunun yanı sıra ortalaması 1'e yakın ifadeler itibariyle "meslek mensuplarının hukuki sorumluluklarını her zaman ve her şartta yerine getirdiğine, meslek mensuplarının mevzuata yönelik sorulara cevap verebilecek kapasitede olduğuna, mesleki faaliyetlerini yerine getirirken mesleki ve teknik standartlara uygun olarak gerekli gayret ve özen içerisinde davranmakta olduğuna dair" ifadeler yanıtlayıcılar tarafından en fazla destek gören ifadeler olmuştur.

Hileye yönelme eğilimini ölçen ifadeler içerisinde ortalamalar, mod ve medyan bakımından incelendiğinde en düşük değeri gösteren, diğer bir deyişle 1'e doğru yaklaşmak suretiyle hile eğiliminin katılma düzeyi yükselen ifade, aynı zamanda hilenin dış unsurunu oluşturan ifadelerden

biri olan af ve uzlaşma gibi uygulamaların meslek mensubunu mevzuata aykırı işlemler yapma konusunda cesaretlendirdiğine ilişkin ifadedir. Bunun aksine, yüksek skora sahip olan ifade ise yapılan yanlış bir muhasebe uygulamasının ortaya çıkarılma ve cezalandırılma olasılığı düşükse bu uygulamayı yapmaya devam etme, ortaya çıkarılma ve cezalandırma ihtimali yüksekse bu uygulamayı yapmamaya yönelik ifadedir.

3.5.2. Araştırma Değişkenlerinin Test Edilmesi

Elde edilen veri seti ışığında değişkenlerin homojenliğini, araştırma kapsamında ele alınan ölçeğin ve kurgulanmış olan araştırma modelinin güvenilirliğini ve tutarlılığını tespit etmek amacıyla Cronbach's Alpha ve Kaiser- Mayer- Olkin (KMO) ve Faktör Analizi değerleri incelenmiştir.

Güvenilirlik katsayısı olan Cronbach's Alpha değeri 0'dan 1'e doğru yaklaştıkça iç tutarlılığın artmakta olduğu kabul edilmekte ve sosyal bilimlerde güvenilir olarak kabul edilen değer 0,6 olarak baz alınmaktadır (Kurtuluş, 2010: 246). Elde edilen veri setinin yeterliliğini ve faktör analizine uygunluğunu test eden KMO değeri de aynı şekilde 0'dan 1'e doğru yaklaştıkça istatistiksel ölçme gücü artmakta ve sosyal bilimlerde kabul edilen düzey olarak 0,5'ten büyük olması temel alınmaktadır (Kalaycı, 2010: 321). Cronbach's Alpha değerlerine göre güvenilirliğin hesaplanmasında ise kullanılan yaklaşım şu şekildedir (Özdamar 1999: 522); Alpha değeri;

- 0,00 – 0,40 aralığında ise ölçek güvenilir değildir,
- 0,40 – 0,60 aralığında ise ölçeğin güvenilirliği düşüktür,
- 0,60 – 0,80 aralığında ise ölçek oldukça güvenilirdir,
- 0,80 – 1,00 aralığında ise ölçek yüksek güvenilirliktedir.

Bu doğrultuda yapılan testler sonucunda 16 ifadeden oluşan muhasebe meslek etik değerleri değişkenine ilişkin Cronbach's Alpha katsayısı 0,826 ve KMO değeri 0,835 ($p=0,000$) bulunmuştur. Elde edilen bu sonuçlar araştırmanın bu değişkeninin ölçümlenebilme açısından oldukça güvenilir ve tutarlı olduğunu ortaya koymaktadır.

Yine aynı testler ışığında toplamda 8 ifadeden oluşan hileye yönelme eğilimi değişkenine ilişkin elde edilen Cronbach's Alpha katsayısı 0,746 ve KMO değeri 0,760 ($p=0,000$) olmuştur. Sonuçlar ise bu değişkenin de istatistiksel anlamda ölçümlenebilir olarak kabul edilen sınırların üzerinde olduğu ve bu değişkenin uygunluğunun tespit edildiğini söylemek mümkündür.

Ölçeklerdeki ifadeler 5'li Likert ölçeği kapsamında;

- 1- Tamamen katılıyorum
- 2- Katılıyorum
- 3- Fikrim yok/ kararsızım
- 4- Katılmıyorum
- 5- Hiç katılmıyorum

şeklinde ele alınmış olup, muhasebe meslek etik değerleri açısından ortalamalar 1'e doğru yaklaştıkça meslek mensubunun etik değerleri skorunun yüksek olduğu çıkarımını yapmak mümkündür. Bu noktada verilen ifadeler içerisinde yer alan ters ifadelerin ters kodlama yoluyla uygun hale getirildiği ve böylece tamamının 1'e yaklaştıkça olumlu bir yanıt olarak ele alınması gerektiğini belirtmek gerekmektedir. Hileye yönelme eğilimi değişkeninde ise verilen ifadeler hileli davranışlara yönelmek anlamında ortalamalar 1'e yaklaştıkça hileye yönelme eğiliminin arttığı, 5'e yaklaştıkça ise azaldığını söylemek mümkün olacaktır. Bu noktada bir varsayım olarak etik değerleri yüksek olan mensubun hileye yönelme eğiliminin düşük olması, diğer bir deyişle etik değerlerin ortalamasının 1'e yakın olduğu takdirde hileye yönelme eğiliminin 5'e yakın değerler göstermesi beklenmektedir. Buradan çıkarılacak olan anlam etik değer skoru yüksek olan mensubun hile eğilimi skorunun düşük olması, tam tersi halinde ise etik değer skoru düşük olan mensubun hile eğilimi skorunun yüksek olması beklenmektedir. Genel sonuç itibarıyla etik değerler ile hile arasında bir ilişkinin var olduğu ve bu ilişkinin negatif yönlü olarak ortaya çıkması beklenmektedir.

Faktör Analizinde Büyüköztürk'e (2002: 474), Yaşlıoğlu'na (2017: 75) ve Kline'a (1996: 133) göre faktör yükü 0,3'ten yüksek olması analizde değerlendirilmesi yönünden yeterlidir. Bu bilgiler ışığında katılımcılara yönlendirilmiş olan ifadelerin faktör analizi sonucunda elde edilen faktör yüklerine göre dağılımı aşağıda verilmiştir.

Tablo 13: Meslek Etiği Değerleri Değişkeninin Faktör Yükleri

	İfadeler	1	2
1	Yasama organı, kanunların yapım sürecinde kasti olarak boşluk bırakarak; meslek mensuplarına esneklik sağlamakta bu da meslek mensuplarının haklı olarak bu boşluklardan yararlanmalarına gerekçe olmaktadır.		,615
2	Devletin meslek mensubundan aşırı bilgi talebi, etik gibi konulara öncelik verebilecek zamanı ortadan kaldırmaktadır.	,449	
3	Meslek ahlakına aykırı davranışların cezai yaptırımlardaki yetersizlik muhasebe meslek mensuplarını etik dışı davranma konusunda cesaretlendirmektedir.	,633	
4	Muhasebe meslek mensuplarının etik dışı davranışlarının nedeni sadece konu ile ilgili yasal düzenlemeleri eksik bilmeleri ya da yanlış yorumlamalarıdır.	,497	
5	Yasal mevzuat hazırlanırken meslek mensuplarının görüşleri yeterince alınmaması yasalara uymamanın haklı bir sebebidir.		,464
6	Meslek mensupları mevzuatla ilgili her türlü soruya cevap verebilecek kapasitededir.	,516	
7	Meslek mensupları tüm mesleki ve iş ilişkilerinde doğru sözlü ve dürüst davranmaktadır	,749	
8	Mükelleflerin haksız ve uygunsuz şekilde yaptıkları baskılar, meslek mensuplarının mesleki kararlarını etkilemez	,629	
9	Meslek mensupları mesleki faaliyetlerini yerine getirirken teknik ve mesleki standartlara uygun olarak özen ve gayret içinde davranmaktadır	,712	
10	Meslek mensupları mükellefleri ile ilgili bilgileri ilgisiz kişi ve kurumlara hiçbir şekilde açıklamamaktadır	,480	
11	Meslek mensupları mevcut yasa ve yönetmeliklere her halükarda uymakta ve mesleğin itibarını zedeleyecek her türlü davranıştan her daim kaçınmaktadır	,659	
12	Daha çok kazanma isteği meslek mensubunun zaman zaman etik dışı davranmasına neden olmaktadır	,823	
13	Daha fazla defter tutarak sektörde önemli bir yere gelme düşüncesi, meslek mensubunun zaman zaman etik dışı davranmasına neden olmaktadır	,781	
14	Meslek mensupları ile müşteri işletme arasında oluşan duygusal ilişki (kendini mükellefle özdeşleştirme) mükellef lehine uygulamaların yapılmasına neden olmaktadır	,595	
15	Politik ve siyasi görüşlerdeki farklılıklar mesleki etik kurallarına uyumu zorlaştırmaktadır		,573
16	Meslek mensupları hukuki sorumluluklarını her zaman ve her şartta yerine getirmektedirler	,570	

Araştırmada alt boyut gözetilmeksizin etik değerler bir bütün olarak ele alınmıştır. Ancak faktör analizinden elde edilen sonuçlar ışığında yanıtlayıcıların 1, 5 ve 15. ifadeleri bir boyutta kalan tüm ifadeleri ise diğer bir boyut altında algıladıklarını göstermektedir. Ayrışan bu üç ifadeye bakıldığında politik ve yasal içerikli ifadeler oldukları görülmekte, bu yönüyle ayrıştığı düşünülmektedir.

Araştırmanın diğer bir değişkenini oluşturan hileye yönelme eğilimine ilişkin faktör analizi sonuçları ise aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 14: Hileye Yönelme Eğilimi Değişkeninin Faktör Yükleri

	İfadeler	1	2
1	Meslek mensuplarının etik dışı dahi olsa yaygın olarak yaptıkları uygulamalar beni de aynı uygulamaları yapmaya itmektedir.	,401	
2	Yasal olan her davranış aynı zamanda ahlakidir.	,824	
3	Öncelikli olarak mükellef sorumlu olduğu için mükellefin talebi doğrultusunda yapılan etik dışı işlemlerden vicdani sorumluluk duyulmasına gerek yoktur.	,888	
4	Yapacağım yanlış bir muhasebe uygulamasının ortaya çıkarılma ve cezalandırılma olasılığı düşükse bu uygulamayı yapmaya devam ederim. Ortaya çıkarılma ve cezalandırma ihtimali yüksekse bu uygulamayı yapmam.	,795	
5	Ülkenin içerisinde bulunduğu ekonomik durum (ekonomik kriz, kayıt dışı ekonominin büyüklüğü, vergi oranlarının yüksek ve çeşitlerinin fazla oluşu vb.) mükelleflerin vergi ödememe eğiliminin haklı bir sebebidir.		,800
6	Af, uzlaşma vb. uygulamalar meslek mensubunu mevzuata aykırı işlemler yapma konusunda cesaretlendirmektedir		,687
7	Meslek mensupları müşterilerin baskısı nedeniyle yasal mevzuatın dışına çıkmaktadır.		,756
8	Meslek mensupları arasındaki rekabet meslek mensuplarını mesleğe uymayan davranışlara yöneltmektedir.		,762

Faktör analizi sonuçlarına göre hileye yönelme eğilimi değişkeninin iki alt boyutta toplandığı görülmektedir. Tabloda görüleceği üzere ilk dört ifade bir boyutta, izleyen dört ifade ikinci bir boyutta yüklenmiş olarak ortaya çıkmıştır. Bu itibarla, tabloda verilen ilk dört ifadenin meslek mensubunun hileye yönelme açısından içsel güdülerini temsil etmektedir. Burada meslek mensubunun içsel durumuyla ilgili bir boyut söz konusudur. Hileye yönelme eğilimine içsel motivasyon kaynaklı dayanaklar bulmaya yönelik olduğu görülmektedir. Diğer dört ifadenin ise dış unsurlardan kaynaklanan birtakım nedenlere sığınarak ortaya çıkan bir eğilim gözlemlenmektedir. Ekonomik koşullar karşısında mükelleflerin durumu, mevzuatlar ve yasalar, müşteri ve rekabetin oluşturduğu baskılar gibi hileye yönelme eğiliminde dışsal kaynaklı dayanaklar söz konusudur. Ele alınan bu iki unsurun temeli hilenin altında yatan güdülerin içsel ve dışsal olarak ikiye

ayrılabilceği varsayımına dayanmaktadır. Çalışmanın ölçeğinde varsayılan bu iç ve dış unsurların etkisi faktör analiziyle doğrulanmış bulunmaktadır.

Bu bilgiler doğrultusunda fark testleri ile gruplar arasında farklılık ortaya çıkıp çıkmadığının tespitini ortaya koyabilmek amacıyla iki seçime sahip olan cinsiyet faktörü için t-testi, yaş ve mesleki tecrübe faktörleri için Tek yönlü varyans analizi (One-way anova) tekniği kullanılmıştır. Tek yönlü varyans analizi ikiden fazla bağımsız grup ortalamalarının birbirinden farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla kullanılan analiz yöntemişken t-testi ise iki grup söz konusu olduğunda kullanılan (kadın-erkek gibi) ve bu grupların arasında ortalamalar açısından farklılaşma olup olmadığının testinde kullanılan tekniklerdir (Durmuş vd., 2013:118-124).

Gruplar arasındaki farklılıkların kaynağını tespit etmek amacıyla Post-hoc testlerinden varyansların eşit dağılımı durumunda LSD ve Tukey, eşit olmadığında kullanılan Games Howell ve Tamhane's T2 testleri kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi sosyal bilimlerde kabul gören değer olan $p \leq 0,05$ olarak diğer bir deyişle %95 güven düzeyi baz alınmıştır. Verilerin normallik testi sonucunda normal dağılım gösterdiği anlaşılmış ve parametrik testlere uygunluğu saptanmıştır.

Verilen tablolardaki ortalamalar sütunu katılımcıların likert ölçeğine göre 1'den 5'e kadar olan yanıtlarının ortalamasını ifade etmektedir. "Sig" sütunu varyansların homojenlik testinin sonucunu vermektedir. Bu sütunda 0,05 değer baz alınmakta, sigma (p) 0,05'den küçük bir değer alması gruplar arasında homojen dağılımın olmadığının göstermektedir. "Sig. (2-tailed)" sütunu, çift kuyruklu sigma (p) anlamlılık değerlerini vermektedir. Ele alınan gruplar arasındaki farklılığı göstermektedir. Bu sütunda ortaya çıkan değer 0,05'den küçük ise grupların arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma ortaya çıktığı, 0,05'den büyük olması ise grupların arasında istatistiksel anlamda anlamlı bir fark bulunmadığının ortaya çıktığı söylenebilmektedir.

Cinsiyet faktörü ele alınarak araştırma kapsamındaki değişkenler dahilinde farklılaşmayı irdeleyen t-testlerine ilişkin sonuçlar aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 15: Cinsiyet Faktörü T-Testi

Değişken	Ort.	S.S	t	df	p	Sig. (2-tailed)
Mesleki Etik						
Kadın	2,7289	,52893	-,176	358	,198	,860
Erkek	2,7418	,48459	-,187	91,622		
Hileye Yönelme						
Kadın	3,0585	,77808	-1,473	358		
Erkek	3,2193	,76874	-1,485	86,936	,989	,142
Hileye Yönelme İç Unsur						
Kadın	3,5753	1,00156	-1,375	358		
Erkek	3,7623	,78319	-1,615	104,377	,019	,170
Hileye Yönelme Dış Unsur						
Kadın	2,5418	,84166	-1,111	358	,309	,267
Erkek	2,6762	,95125	-1,025	80,284		

Tablodaki veriler cinsiyet faktörü açısından ortaya çıkan sonuçların istatistiksel olarak anlamlı değerlerin üzerinde olduğunu göstermektedir. Diğer bir deyişle cinsiyet faktörü, ele alınan değişkenlerin tümü açısından herhangi anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Elde edilen bu sonuçla beraber cinsiyet faktörünü ele alan H1.1, H2.1, H3.1 ve H4.1 hipotezinin desteklenmediği görülmektedir.

Cinsiyet dışında kalan yaş ve mesleki tecrübe faktörleri ise ikiden fazla grup içerdiğinden Anova Analizi ile analiz edilmiştir. Bu analizlere ilişkin istatistiksel sonuçlar aşağıdaki tabloda verilmiştir. Tabloda N sütunu katılımcıların her grup başına sayısını, X sütunu yanıtların 1'den 5'e kadar olan ortalamasını, S.S. sütunu standart sapmayı, P sütunu sigma anlamlılık düzeyini ifade etmektedir.

Tablo 16: Yaş Faktörü Tek Yönlü Varyans Analizi

Değişken	Yaş Grubu	N	X	S.S	p
Muhasebe Meslek Etik Değerleri	25 ve altı	7	2,0357	,35144	,001*
	26-35	126	2,6791	,47647	
	36-45	192	2,7773	,53527	
	46 ve üzeri	35	2,8036	,52316	
Hileye Yönelme	25 ve altı	7	3,9107	,74901	,004*
	26-35	126	3,1905	,75560	
	36-45	192	3,0111	,75204	
	46 ve üzeri	35	2,9536	,88445	
Hileye Yönelme İç Unsur	25 ve altı	7	4,1429	1,20638	,164
	26-35	126	3,7143	,89929	
	36-45	192	3,5260	,98714	
	46 ve üzeri	35	3,5571	1,03981	
Hileye Yönelme Dış Unsur	25 ve altı	7	3,6786	,42608	,001*
	26-35	126	2,6667	,84202	
	36-45	192	2,4961	,82994	
	46 ve üzeri	35	2,3500	,97807	

* p< 0,05 ile anlamlı

Tabloda görüldüğü üzere ele alınan değişkenler olan muhasebe meslek etik değerleri (p=0,001) ve hileye yönelme eğilimi (p=0,004) için yaş farklılaştırıcı bir faktör olarak ortaya çıkmıştır. Hileye yönelme eğiliminin iç ve dış unsurları açısından irdelendiğinde ise dış unsur anlamlı (p=0,001) bir fark yaratmış ancak, iç unsur açısından anlamlılık düzeyinin üzerinde kaldığından bir fark ortaya çıkmamıştır (p=0,164).

Ortaya çıkan anlamlı farklılaşmaların analizi için Post-hoc testlerine bakıldığında tüm değişkenler için 25 ve altı yaş grubu ile diğer yaş gruplarının arasında en büyük farklılaşmanın olduğu görülmektedir. Bu durum tabloda verilen ortalamalar sütununda da gözlemlenmektedir. Buradan görüleceği üzere yaş düzeyi düştükçe muhasebe meslek etik değerleri ortalaması 1'e yaklaşmakta, diğer bir deyişle Tamamen katılıyorum seçeneğine yakın bir seyir göstermektedir. Hileye yönelme eğilimi açısından ise 5'e doğru yaklaşmakta, Hiç katılmıyorum seçeneğine yaklaşmaktadır. Buradan yapılabilecek olan çıkarımı yaşın farklılaştırıcı bir faktör olarak düzeyi yükseldikçe meslek etiğine verilen önemin azaldığı ve hileye olan eğilimin arttığı şeklinde belirtmek mümkün gözükmektedir. Bu itibarla yaş faktörüyle ilgili olan H1.2, H3.2 ve H4.2 hipotezinin desteklendiği, H2.2 hipotezinin desteklenmediği sonucuna ulaşılmıştır.

İrdelenen diğer bir faktör olan mesleki tecrübe faktörünün araştırma değişkenleri açısından farklılaşma durumunu analiz eden tek yönlü varyans analizine ilişkin sonuçlar aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 17: Mesleki Tecrübe Faktörü Tek Yönlü Varyans Analizi

Değişken	Mesleki Tecrübe	N	X	S.S	P
Muhasebe Meslek Etik Değerleri	5 yıl ve altı	23	2,6902	,47803	,122
	6-10 yıl	61	2,5871	,51340	
	11-15 yıl	111	2,7917	,48157	
	16-20 yıl	112	2,7249	,58477	
	21 yıl ve üzeri	53	2,7311	,46385	
Hileye Yönelme	5 yıl ve altı	23	3,2337	,64326	,188
	6-10 yıl	61	3,2582	,85540	
	11-15 yıl	111	3,0484	,66789	
	16-20 yıl	112	3,0703	,83924	
	21 yıl ve üzeri	53	2,9340	,79911	
Hileye Yönelme İç Unsur	5 yıl ve altı	23	3,6087	,91647	,943
	6-10 yıl	61	3,6885	,96572	
	11-15 yıl	111	3,6194	,92309	
	16-20 yıl	112	3,5804	1,05599	
	21 yıl ve üzeri	53	3,5425	,92863	
Hileye Yönelme Dış Unsur	5 yıl ve altı	23	2,8587	,69832	,008*
	6-10 yıl	61	2,8279	,96344	
	11-15 yıl	111	2,4775	,74662	
	16-20 yıl	112	2,5603	,87524	
	21 yıl ve üzeri	53	2,3255	,91408	

* p< 0,05 ile anlamlı

Mesleki tecrübe faktörü mesleki etik ve hileye yönelme eğilimi değişkenleri açısından anlamlı düzeyin üzerinde kalarak istatistiksel anlamlı bir farklılık ortaya koymamıştır. Yalnızca hileye yönelme eğiliminin dış unsuru bakımından anlamlı farklılık söz konusudur (p=0,008). Burada post-hoc testleri sonucuna göre farkı oluşturan grupların 5 yıl ve altı ile 21 yıl ve üzeri olduğu görülmüştür. Ortalamalar itibariyle bakıldığında da mesleki tecrübenin artmasına paralel

olarak hileye olan eğilimde dış unsurun etkisi artmaktadır. Diğer bir ifadeyle tecrübe arttıkça dış unsurlara dayanarak hileye yönelme eğiliminin artış göstermekte olduğu söylenebilir. Ancak bu durum iç unsur açısından böyle bir etki yaratmamıştır. Anlamlılık düzeyinin çok üzerinde ($p=0,943$) yer almış ve hileye yönelme eğilimi değişkenine de bu durum yansiyarak genel itibariyle anlamlı fark durumunu ortadan kaldırmıştır. Mesleki tecrübenin mesleki etik ile olan ilişkisi ortalamalar açısından incelendiğinde tecrübe arttıkça ortalamaların yükseldiği, diğer bir deyişle etik değerlerden uzaklaşmakta olduğu gözlemlenebilmekte, ancak bu etki, istatistiksel olarak anlamlı bir düzeyde olmamaktadır. Mesleki tecrübe faktörünün değişkenler için farklılaştırıcı bir faktör olarak ortaya çıkmadığı söylenebilir. Bu sonuçlarla beraber mesleki tecrübe faktörüne ilişkin olarak verilen H1.3, H2.3, H4.3 hipotezlerinin desteklenmediği ve yalnızca hileye yönelmede dış unsur faktörüne ilişkin olan H3.3 hipotezinin desteklendiği görülmektedir.

Demografik faktörlerin farkını ele alan temel hipotezlerden H1, H3 ve H4'ün kısmen desteklendiği ve H2'nin desteklenmediği görülmektedir.

Mesleki etik değerler, hileye yönelme eğilimi ve hileye yönelmede iç ve dış unsurlar arasındaki ilişkileri saptamak amacıyla tüm değişkenlerin ele alındığı ve birbirleri arasındaki ilişkileri, bu ilişkilerin yönünü ve gücünü ortaya koyan bir korelasyon analizi yapılmıştır. Veriler normal dağılım gösterdiğinden korelasyon analizinde Pearson katsayı modeli çift kuyruk anlamlılık çerçevesinde kullanılmıştır.

Korelasyon analizi, değişkenler arasındaki karşılıklı ilişkiyi ve bu ilişkinin yönünü saptamak için başvurulan bir istatistiksel yöntemdir. Korelasyon neden- sonuç ilişkisine dair bilgi vermediği için değişkenlerin bağımlı veya bağımsız olması şartı aranmamaktadır (Nakip, 2013: 348). Korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında değerler almakta, değer +1'e yaklaştıkça ilişkinin kuvveti artmakta, 0'a yaklaştıkça azalmaktadır. Kesin sınırlamalar olmamakla beraber 0,50 altındaki korelasyon zayıf, 0,50 ile 0,70 arasındaki değer orta ve 0,70 üzerindeki değer ise güçlü bir ilişkiyi göstermektedir (Durmuş vd., 2013:143-144). Negatif değerler ise değişkenler arasında ters yönlü ilişkinin olduğuna işaret etmektedir.

Bu bilgiler kapsamında yapılan korelasyon analizinin sonuçları aşağıdaki tabloda ortaya konulmuştur.

Tablo 18: Araştırmanın Değişkenleri Arasındaki Korelasyonlar

	1	2	3	4
1 Meslek Etiği Değerleri	1			
2 Hileye Yönelme Eğilimi	-,520**	1		
3 Hileye Yönelme Eğilimi İç Unsur	-,407**	,868**	1	
4 Hile Yönelme Eğilimi Dış Unsur	-,482**	,829**	,442**	1

** Korelasyon $p < 0,01$ anlamlılık düzeyinde, $p=0,000$

Tablo incelendiğinde meslek etiği değerleri ile hile eğilimi arasında %99 güven aralığında -,520 düzeyinde negatif ilişki olduğu görülmektedir. Buna paralel biçimde hile eğiliminin iç unsur -,407 ve dış unsur -,482 düzeyinde negatif ilişki içerisindedir. Burada ortaya çıkan sonuç meslek etiği değerleri ile hileye eğilim arasında ters yönlü orta-güçlü düzeyde bir ilişki olduğudur. İç ve dış unsurlar hileye eğilim temel değişkeni ile güçlü bir ilişkiyi yansıtmaktadır. Bu durum regresyon analizinin ön koşulunu sağlamaktadır.

Buradan hareketle, enter metoduyla gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir. Tablodaki F ve p sütunları, kurulan bu ilişkinin $p < 0,05$ düzeyinde güvenilirliğini ortaya koymaktadır. R2 sütunu bağımsız değişkenin (etik değerler) bağımlı değişkende (hileye yönelme eğilimi) ortaya çıkan değişimdeki etkisini açıklama gücünü göstermektedir. β (Beta) sütunu ele alınan bu iki değişkenin arasındaki ilişkinin gücünü göstermektedir.

Tablo 19: Araştırmanın Değişkenlerine İlişkin Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	S.S	F	p	β	t	R	R ²
Meslek Etiği Değerleri	Hileye Yönelme Eğilimi	,52106/,77779	133,025	0,000	-,777	-16,057	,520	,271
	Hileye Yönelme İç Unsur	,52106/,96960	70,894	0,000	-,218	-8,420	,407	,165
	Hileye Yönelme Dış Unsur	,52106/,86129	108,562	0,000	-,292	-10,419	,482	,233

Meslek etiği değerleri, hileye yönelme eğilimi ve hileye yönelme eğiliminin iç ve dış unsurları olarak ortaya konulan ilişki modeli, $F=133,025$, $F=70,894$, $F=108,562$ ve tümü için $p=0,000$ ile istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Meslek etiği değerleri ile hileye yönelme eğilimi arasında negatif yönlü -,777 değerinde bir ilişki söz konusudur. Buradan ele alınan bu ilişkinin negatif bağlamda güçlü olduğunu söylemek mümkündür. Meslek etiği değerlerinin hileye yönelme eğilimi üzerindeki değişimi açıklama gücü %27,1'dir. Diğer bir deyişle hileye yönelme eğilimindeki değişimin %27,1'ini açıklamaktadır.

Meslek etiği değerleri ile hileye yönelmede iç unsurların ilişkisinde beta katsayısı -,218 ile negatif bağlamda etkilidir. Meslek etiği değerlerinin hileye yönelme eğilimindeki iç unsurların

üzerindeki değişimi açıklama gücü %16,5'tir. Meslek etiği değerleri ile hilenin dış unsurları ilişkisinde ise beta katsayısı -,292 ile etkili olarak ortaya çıkmıştır. Meslek etiği değerleri, hileye yönelme eğilimindeki iç unsurlardaki değişimin %23,3'ünü açıklamaktadır.

Bu analizler sonucunda ortaya konulan ilişkiyi sınamak üzere verilen hipotezlerden H5, H5.1, H5.2 ve H6 desteklenmiştir.

Yukarıdaki tüm sonuçlar ışığında demografik faktörlerin fark testlerine ilişkin ve değişkenlerin arasındaki ilişkilerin korelasyon ve regresyon analizlerine ilişkin olarak ortaya çıkan genel sonuçlar itibariyle hipotezlerin desteklenme durumunu ortaya koyan tablo şöyledir;

Tablo 20: Bulgular Sonucunda Hipotezlerin Desteklenme Durumları

HİPOTEZLER	Desteklenme Durumu		Kısmen Desteklendi
	Desteklendi	Desteklenmedi	
H ₁ . Demografik faktörlere göre muhasebe meslek etik değerlerinin benimsenmesi farklılık göstermektedir.			✓
H_{1.1}. Cinsiyete göre muhasebe meslek etik değerlerin benimsenmesi farklılık göstermektedir.		X	
H _{1.2} . Yaşa göre muhasebe meslek etik değerlerin benimsenmesi farklılık göstermektedir.	✓		
H_{1.3}. Mesleki tecrübeye göre muhasebe meslek etik değerlerin benimsenmesi farklılık göstermektedir.		X	
H ₂ . Demografik faktörlere göre hileye yönelten içsel unsurlar farklılık göstermektedir.		X	
H_{2.1}. Cinsiyete göre hileye yönelten içsel unsurlar farklılık göstermektedir.		X	
H_{2.2}. Yaşa göre hileye yönelten içsel unsurlar farklılık göstermektedir.		X	
H_{2.3}. Mesleki tecrübeye göre hileye yönelten içsel unsurlar farklılık göstermektedir.		X	
H ₃ . Demografik faktörlere göre hileye yönelten dışsal unsurlar farklılık göstermektedir.			✓
H_{3.1}. Cinsiyete göre hileye yönelten dışsal unsurlar farklılık göstermektedir.		X	

Tablo 20: (devamı)

HİPOTEZLER			Kısmen
	Desteklendi	Desteklenmedi	Desteklendi
H_{3.2}. Yaşa göre hileye yönelten dışsal unsurlar farklılık göstermektedir.	✓		
H_{3.3}. Mesleki tecrübeye göre hileye yönelten dışsal unsurlar farklılık göstermektedir.	✓		
H ₄ . Demografik faktörlere göre hileye yönelme eğilimi farklılık göstermektedir.			✓
H_{4.1}. Cinsiyete göre hileye yönelme eğilimi farklılık göstermektedir.		X	
H_{4.2}. Yaşa göre hileye yönelme eğilimi farklılık göstermektedir.	✓		
H_{4.3}. Mesleki tecrübeye göre hileye yönelme eğilimi farklılık göstermektedir.		X	
H ₅ . Muhasebe meslek etik değerlerin benimsenmesi ile hileye yönelten unsurlar arasında negatif ilişki bulunmaktadır.	✓		
H_{5.1}. Muhasebe meslek etik değerlerin benimsenmesi ile hileye yönelten içsel unsurlar arasında negatif ilişki bulunmaktadır.	✓		
H_{5.2}. Muhasebe meslek etik değerlerin benimsenmesi ile hileye yönelten dışsal unsurlar arasında negatif ilişki bulunmaktadır.	✓		
H ₆ . Muhasebe meslek etik değerlerin benimsenmesi ile hileye yönelme eğilimi arasında negatif ilişki bulunmaktadır.	✓		

SONUÇ VE ÖNERİLER

Muhasebenin temel ilkeleri meslek mensubunun tarafsızlığının, güvenilirliğinin, özenliliğinin ve şeffaflığının önemine vurgu yapmaktadır. Muhasebe meslek mensupları bu anlamda kamuoyuna, mükellefe ve devlete, kısaca karar alıcı tüm kesimlere karşı sorumlu bulunmakta ve mesleğini icra ederken en dürüst ve ahlaki bir biçimde, muhasebe etiği ve kuralları çerçevesinde uygulamalar yapmak durumundadır. Toplumun tüm kesimlerini etkileyen böylesi önemli bir mesleğin hakkında sıkça etik tartışmalar gündeme gelmektedir.

Araştırma, muhasebe meslek mensuplarının mesleki etik değerlere olan yaklaşımlarını tespit etmek ve buradan yola çıkılarak mesleki etik değerler ile hileye yönelme eğilimi arasında ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamıştır. Bunun yanında meslek mensuplarının cinsiyet, yaş ve mesleki tecrübeden oluşan demografik faktörlerinin değişkenler bazında farklılaşma durumu irdelenmiştir.

Demografik faktörler açısından elde edilen sonuçlara göre cinsiyet hiçbir değişken için farklılaştırıcı bir faktör olarak bulgulanmamıştır. Fakat yaş faktörü mesleki etik değerleri ve hileye yönelme eğilimi değişkenleri için farklılık göstermiştir. Meslek mensuplarının yaş düzeyleri azaldıkça mesleki etik değerlere katılım skorları yükselmiştir. Hileye yönelme eğilimi açısından ise tam tersi durum söz konusudur. Bireyin yaşı yükseldikçe meslek etiğine verilen önemin azaldığı ve hileye olan eğilimin arttığı şeklinde bir çıkarım yapmak mümkündür. Mesleki tecrübe faktörü açısından ise ele alınan değişkenlerden yalnızca hileye yönelme eğiliminin dış unsurları bakımından farklılaşma gözlemlenmiştir. Literatürdeki benzer çalışmalarda cinsiyete göre etik değerlerin (Okay, 2011; 2016) ve hilenin (Dağdeviren, 2014; Keskin, 2014; Özçelik vd., 2017; Öztoprak, 2017, Doğan vd., 2018) farklılaşmadığı, yaş açısından ise farklılaştığı (Anuk, 2015; Öztoprak, 2017) ve yaş düzeyinin yükselmesiyle beraber hileye olan eğilimin de yükseldiği bu çalışmaya paralel şekilde bulgulanmıştır. Ayrıca Sertifikalı Hile Denetçileri Derneği ACFE'nin 2016 yılında yayınladığı araştırma raporunda verilen hile yapan bireylerin profiline yönelik olan bulgulara göre yaş faktörünün düzeyinin yükselmesiyle hile yapma olasılığı doğru orantılı bir şekilde artış göstermekte ve en çok hile yapanların ileri yaşa sahip bireyler olduklarını ortaya koymaktadır (ACFE, 2016). Bu çalışmada demografik faktörlerin fark testleri sonucunda ortaya çıkan bulgulardan bazıları ise adı geçen çalışmalarda farklı şekilde bulgulanmıştır. Bunlardan mesleki tecrübe etik değer açısından (Okay, 2011; 2016) ve hile açısından (Keskin, 2014, Özçelik vd., 2017) farklılaşmadığı, cinsiyetin etik değerler açısından farklılaştığının (Sakarya ve Kara, 2010; Kutluk ve Ersoy, 2011; Ağyar vd., 2012) bulgulandığı gözlemlenmiştir.

Sonuçlar irdelendiğinde verilen ifadeler içerisinde meslek mensuplarının katılımları bakımından öne çıkan bazı ifadeleri belirtmekte fayda olabileceği düşünülmektedir. Bu anlamda bakıldığında yanıtlayıcılar yasal mevzuat hazırlanırken meslek mensuplarının görüşlerinin yeterince alınmadığını düşünmektedir. Ülkenin içerisinde bulunduğu ekonomik durum (ekonomik kriz, kayıt dışı ekonominin büyüklüğü, vergi oranlarının yüksek ve çeşitlerinin fazla oluşu vb.) mükelleflerin vergi ödememe eğiliminin sebebi olabileceği düşünülmektedir. Af, uzlaşma gibi uygulamaların meslek mensubunu mevzuata aykırı işlemler yapma konusunda cesaretlendirdiğine, müşterilerin baskısı nedeniyle yasal mevzuatın dışına çıktığına, meslek mensupları arasındaki rekabetin meslek mensuplarını mesleğe uymayan davranışlara yönelttiğine dair görüş öne çıkmıştır.

Yapılan bu çalışmada elde edilen bulgular itibariyle yapılabilecek en önemli çıkarım muhasebe meslek etiği ile hileye olan eğilim arasında negatif yönlü bir ilişkinin bulunduğudır. Bu anlamda meslek mensupları etik değerlere ne denli sahipse, o kadar hileye yönelme eğilimi azalmaktadır. Aksi halde ise etik değerler anlamında skoru düşük olan mensupların daha fazla eğilimi olduğunu düşünmek mümkündür. Buradan çıkarılabilecek sonuç meslek etiğinin önemini vurgulamaktadır. Hilenin önlenmesinde meslek etiğinin benimsenmesi büyük önem arz eden bir husus olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışmanın genel yapısı itibariyle muhasebe meslek mensubunun hileye yönelme anlamında iç ve dış motivasyon bulması, onun etik değerlere sahip çıkmasıyla ilgili bir durum ortaya koymaktadır. Bu itibarla, etik değerlerin benimsenmesi yolunda büyük çaba sarf edilmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Etik bilincinin aşılması yönünde çalışmaların bu konuda fayda göstereceği düşünülmektedir.

Çalışmada kullanılan örneklem Ankara ili içerisindeki meslek mensuplarını kapsadığından elde edilen bulguların genelleştirilmesi doğru olmayacaktır. Örneklemin ülke genelinin yaklaşımını yansıtabilecek ölçüde farklı illerde yapılması daha kapsamlı bir sonuç elde etmek noktasında ve genelleyebilmek için faydalı olacaktır. Ayrıca, bu çalışmada meslek etiği ile hile arasındaki etkiler araştırılmış, hileye yönelmede iç ve dış unsurlar şeklinde bir ayrımla meslek mensubunun hileli işlemlere başvurmasında kendine gerekçe olarak gördüğü alanların tespit edilmesine ilişkin bir model geliştirilmeye çalışılmış ve literatüre bu yönde katkı sağlamak amaçlanmıştır. Gelecekte yapılacak olan çalışmalarda hilenin başka varsayılan unsurlarının ortaya çıkarılması bu konuya daha fazla aydınlık kazandırabilme potansiyeline sahip olacaktır ve böylece muhasebede çok önemli bir konu olan hilenin daha farklı boyutlarıyla analiz edilmesi, anlaşılması ve belki de önlenmesi yönünde katkı sunacaktır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- ACFE, (2006), **Report to the Nation on Occupational Fraud and Abuse**.
<http://www.acfe.com/rtnn-archive.aspx> (18.06.2017).
- _____ (2012), **Report to the Nation on Occupational Fraud and Abuse**.
<http://www.acfe.com/rtnn-archive.aspx> (17.07.2017).
- _____ (2014), **Report to the Nation on Occupational Fraud and Abuse**.
<http://www.acfe.com/rtnn-archive.aspx> (08.05.2017).
- _____ (2016), **Report to the Nation on Occupational Fraud and Abuse**.
<http://www.acfe.com/rtnn-archive.aspx> (11.06.2017).
- _____ (2018), **Report to the Nation on Occupational Fraud and Abuse**.
<http://www.acfe.com/rtnn-archive.aspx> (14.05.2019).
- Ağyar, Evren, Kutluk, Filiz A. ve Cengiz, Emre (2012). Meslek Yüksekokulları Muhasebe Bölümü Öğrencilerinin Sosyo-Ekonomik Değişkenler Işığında Mesleki Etiğe Bakış Açılarının İncelenmesi (Akdeniz Üniversitesi Örneği), **Journal of Yasar University**, 25 (7), 4203-4228.
- Akdoğan, Habib (2003), **Muhasebe Meslek Etiğinin Kamunun Aydınlatılmasındaki Öneme Meslek Mensuplarının Yaklaşımları**, Doktora Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- _____ (2005), “Muhasebe Meslek Etiğinde Teolojik ve Deontolojik Yaklaşımların Karşılaştırılması”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 10(1), 295-300.
- Aksoy, Tamer (2006), **Etik; Ulusal ve Uluslararası Etik İkelere Yönelik Karşılaştırmalı Bir İnceleme: Muhasebe Meslek Etiği**, Yetkin Yayınları, Ankara.
- Aktan, Coşkun Can (2001), “Toplam Ahlak Yönetimi Ahlakta Kalite Vurgusu”, **TÜSİAD Görüş Dergisi**, 92-93.
- Alagöz, Hüseyin (2014), **Muhasebe Etiği ve Bir Uygulama**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Albrecht ,Steve W. ve Albrecht Chad O., **Fraud Examination**, Ohio: Thomson South-Western, 2003.
- Aliyev, Rizvan (2010), **Örgüt Kültürü ve İş Etiği Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Altuk, Vildan Evrim (2006), **Türkiye'de Muhasebe Etiği Eğitimi**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Alvin, A. Arens vd., (2014), ‘‘Auditing and Assurance Services: An Integrated Approach’’,
Pearson Prentice Hall, 14th Edition içinde (338), New Jersey.
- Anuk, Seçkin Ayan (2015). **Muhasebe Hata ve Hileleri ile Muhasebe Mesleğinde Etik**,
Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi- Sosyal Bilimler
Enstitüsü.
- Arda, Berna vd., (2004), **Bilim Etiği ve Bilim Tarihi**, Ankara Üniversitesi Yayınları,
Ankara.
- Arslan, Mahmut (2001), **İş ve Meslek Ahlakı**. Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
_____ (2005), **İş ve Meslek Ahlakı**, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Ashton, R.H. (1999), **Enriching The “Expertise Paradigm” of Accounting Research:
Conscientiousness, General Cognitive Ability And Goal Orientation**, Doctoral
Dissertation, Texas A&M University.
- Atayman, Veysel (2006). **Etik**, Trend Yayınları, İstanbul.
- Ateş, Hamza ve Oral, Bülent (2003), Kamu Yönetiminde Etik: Kültürel Temeller ve
“Örgütsel Ruhçuluk” Kuramı Ekseninde Bir Analiz”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal
Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 5(1), 57-58.
- Atlığ Nevzat Sinan (2006). **İş Etiği, Sosyal Sorumluluk ve İlaç Sektöründen
Uygulamalar**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi -
Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ay, Ünal, (2003), **İşletmelerde Etik ve Sosyal Sorumluluk**, Nobel Kitabevi, Adana.
- Ayboğa, Hanifi (2003), “Globalleşme Sürecinde Ülkemizde Muhasebe Mesleği ve Meslek
Mensuplarının Eğitimi” **Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, 18(1), 327-359.
- Aydın, İnanet P., (2002), **Yönetmelik ve Örgütsel Etik**, 3.Baskı, Pegem Akademi
Yayıncılık, Ankara.
_____ (2010), **Yönetmelik ve Örgütsel Etik**, 4. Baskı, Pegem Akademi
Yayıncılık, Ankara.
- Aymankuy, Y. ve Sarıoğlan, M. 2005. “MuhasebeMeslek Mensuplarının Meslek Etiğine
Yaklaşımları ve Balıkesir İl Merkezinde Bir Uygulama”, **Balıkesir Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi**, 8(14),23-45.
- Barrick, R.M., Mount, K.M. (1993), Autonomy as a Moderator of The Relationships Between
the Big Five Personality Dimensions and Job Performance, **Journal of Applied
Psychology**, 78(1), 111-118.
- Bayrak, Sebahat (2001). **İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk**, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Bayraklı H vd., (2012). **Muhasebe Ve Vergi Denetiminde Muhasebe Hata Ve Hileleri**, 1.
Baskı içinde (55), Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
- Beauchamp, Tom L., & Norman E. Bowie., (1983), **Ethical Theory and Business**, 2nd Ed.,
Prentice Hall Inc., Englewood Cliffs, N.J., USA.
- Berkman, Ümit, Arslan, Mahmut (2009), **Dünyada ve Türkiye’de İş Etiği ve Etik
Yönetimi**, TÜSİAD Yayınları, İstanbul.

- Bilen, Abdulkadir (2008), “Doğu Anadolu Bölgesindeki Muhasebe Meslek Mensuplarının Profilleri, Etik Kurallarına Bakışları ve Meslek Sorunları Üzerine Bir Araştırma”, **Mali Çözüm**, Sayı 85, 27-42.
- Bilen, Abdulkadir ve Yılmaz, Yunus (2014), “Muhasebe Mesleğinde Etik ve Etik ile İlgili Çalışmalar”, **Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 2(6), 57-72.
- Bozkurt, Nejat (2011), **İşletmelerin Kara Deliği Hile**, 2.Baskı Alfa Yayınları, İstanbul.
- Bölüktepe, Eren (2001), **İşletmelerde İş Etiğinin Verimlilik Üzerindeki Etkileri ve Bir Uygulama**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Brickley, James A. vd., (2002), “Business Ethics and Organizational Architecture”, **Journal of Banking & Finance**, 26(9), 1821-1835.
- Bulca, Handan ve Yeşil, Tolga (2014), “Bağımsız Denetim Standartlarının Muhasebede Hile Kavramına Yaklaşımı”, **Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, 1(2), 47-58.
- Bülbül, A. Rıdvan (2000), **İletişim ve Etik**, Nobel Yayınları, Konya.
- Büyüköztürk, Şener (2002), “Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı”, **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, (32), 470-478, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü
- Cemalcılar, Özgül ve Erdoğan, Nurten (1997), **Genel Muhasebe**, 4. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Carroll, Archie B. & Buchholtz, Ann K., (1999), **Business & Society: Ethics and Stakeholder Management**, South-Western Publishing, Michigan.
- Cevizci, Ahmet (2002), **Etiğe Giriş**, Engin Yayıncılık, İstanbul.
- _____ (2007), **Felsefe Ansiklopedisi**, Ebabel Yayıncılık, Ankara.
- _____ (2008), **Etiğe Giriş**, 2.Baskı, Paradigma Yayıncılık, İstanbul.
- Cihan, Abdullah (2018). **Sanal Kaytarma ve Algılanan Mesleki Etik Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Civelek, Mehmet A. ve Durukan, M. Banu (1998), “Günümüz Koşullarında Muhasebe Mesleği ve Meslek Ahlakı”, **III. Türkiye Muhasebe Denetimi Sempozyumu, Muhasebe Denetimi Mesleğinde Yetkiler, Sorumluluklar ve Meslek Ahlakı**, Antalya: İSMMMO Yayını.
- Çalık, Kadir (2012), **Kamu Yönetiminde Etik Değerlerden Sapma: Bir Kamu Örgütü Üzerine Alan Araştırması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çelik, Alper (2007), **Stok Hileleri ve Bir Uygulama**, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi – Yüksek Lisans Tezi.

- Çetin, Halil (2018), **Adli Muhasebe ve Çalışan Hileleri İle Hile Yapanların Karakteristik Özellikleri**, Yüksek Lisans – İstanbul Aydın Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetinoğlu, Tansel (2019), “Muhasebe Meslek Mensuplarının Etik Eğitimi Algıları: Kütahya’da Bir Araştırma”, **Journal of Current Researches on Social Sciences**, 9(1), 143-164.
- Çıtak, Nermin (2007), **Hileli Mali Raporlamada Yaratıcı Muhasebe ve Bir Uygulama**, Doktora Tezi – Marmara Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çiftçi, Yavuz ve Çiftçi, Birgül (2003), “Muhasebe Mesleğinde Meslek Etiği (Türkiye’deki Düzenlemeler ve Uluslararası Düzenlemelerle Karşılaştırılması)”, **Muhasebe ve Denetime Bakış**, Yıl.3, 79–95
- Cressey, D.R. (1973) **Other People's Money**, Patterson Smith, Montclair.
- Çubukcu, Sezen (2012), “Uluslararası Muhasebe Eğitimi Standartları Komitesi Düzenlemeleri Çerçevesinde Etik Eğitime İlişkin Durum Analizi”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 12(1), 103-116.
- Çukacı, Yusuf C., (2006), “Kamuyu Aydınlatmada Muhasebe Meslek Elemanının Etik Anlayışı ve İzmir İlinde Bir Uygulama”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 8(1), 89-111.
- Curi, Kriston (1996), Environmental Exploitation and Environmental Ethics, In Curi, Kriston, Douglas, Ian, Ghaznawi, Abdul Ghafoor, İşli, İnci (Eds.) **Environmental Ethics**, Boğaziçi Üniversitesi Basımevi, İstanbul.
- Çelikkol, Melek Şenay (2017), **Etik, İş Etiği, Özel Sektörde Ve Kamu Sektöründe İş Etiği**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dağdeviren, İbrahim Ethem (2014). **Muhasebe Meslek Mensuplarının Etik Algulamaları ve Etik Dışı Davranışlara Yönlendiren Faktörler: Göller Bölgesinde Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi- Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dağlı, Sevinç (2013), **Muhasebe Meslek Etiği ve Meslek Mensuplarının Etik Hakkındaki Görüşleri Üzerine Isparta İlinde Bir Uygulama**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Daştan, Abdulkerim vd., (2015), “Muhasebe Eğitiminde Etik İnkilem ve Etik Karar Alma Konularına Yönelik KTÜ- İİBF Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, **Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 11(11/1), 75-92.
- Daştan, Zeki (2013), **Çalışanların Duygusal Zekâ Düzeyleri İle İş Etiğine Bakış Açıları Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demir, Berna (2015), “Muhasebe ve Denetim Mesleğinde Etik”, **Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi**, 4(4), 341-352.

- Demir, Meliha (2018), **Muhasebe Mesleğinde Etik ve Meslek Mensuplarının Etik Algılamaları Üzerinde Bir Uygulama**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demir, Ömer (2003), **İktisat ve Ahlak**, Liberte Yayınları, Ankara.
- Demiralp, Yılmaz (2014), **Muhasebe Sektöründe Strateji ve İş Etiğinin Rolü Adıyaman İlinde Bulunan Muhasebe Bürolarında Uygulanması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- DesJardins, Joseph R., (2003), **An Introduction to Business Ethics**, McGraw-Hill, Boston.
- Doğan, Zeki, Gülçin, Kadir ve Nazlı, Elif (2018). Muhasebe Meslek Mensuplarının Hile Yapmaya Eğilim Düzeylerinin Tespitine İlişkin Bir Araştırma. **Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 11 (4), 64-83.
- Dumanlı, Yasemin (2013), **Çalışanların İş Etiği Algılamaları Üzerine Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Durmuş, Beril, Yurtkoru, E. Serra ve Çinko, Murat (2013). **Sosyal Bilimlerde SPSS’le Veri Analizi**, Beta Basım Yayın, İstanbul.
- Düzmen, Seyhan (2003), **Muhasebe Meslek Etiği**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eğri, Taha ve Sunar, Lütfi (2010), “Türkiye’de İş Ahlakı Çalışmaları: Mevcut Durum ve Yönelimler”, **İş Ahlakı Dergisi**, 3 (5), 41-67.
- Erdoğan, Nurten (2002), “Hileler Karşısında Denetçinin Sorumluluğu”, **Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi**, 2(6), 21.
- Fisher, Kelly (2015), “The Psychology of Fraud: What Motivates Fraudsters to Commit Crime?” **SSRN Electronic Journal**, March, 1-26.
- Frankena, William (2007), **Etik**, (Çev. Azmi Aydın), İmge Kitabevi Yayınları, Ankara.
- Gellatly, R.I. (1996), Conscientiousness and Task Performance: Test of Cognitive Process Model, **Journal of Applied Psychology**, 81(5), 474-482.
- Gerekan, Bilal ve Çankaya, Fikret (2009), Hile Denetçiliği Mesleği Ve Sertifikalı Hile Denetçiliği Mesleki Standartları Ve Ahlakı Kuralları, **Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi**, Nisan, 94.
- Gök, Sibel (2008), “İş Etiği ile İş Ahlakı Arasındaki İlişki ve Çalışma Yaşamında İş Etiğini Etkileyen Faktörler” **Uluslar Arası İnsan Bilimleri Dergisi**, 5(1), 1-19.
- Gökberk, Macit (2000), **Felsefe Tarihi**, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Görmez vd., (2009), “Etik, Kültür ve Toplum”, **Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi: Akademik Araştırma Çalışması**, 1-67.
- Gözener, Evrim (2008), “Etik ve İşletme Etiği Üzerine” **Eğitim Dergisi E-Eğitim, Bilim ve Sanat Dergisi**, Mayıs Sayı:19 <http://www.egitisim.gen.tr/tr/index.php/arsiv/sayi-11-20/sayi-19-din-ve-din-ogretimi-mayis-2008/258-etik-ve-isletme-etigi-uzerine> (21.10.2018).

- Grace Duffield, G., Grabosky, P. (2001), The Psychology of Fraud, **Australian Institute of Criminology**, No. 199.
- Gray, S.J. (1984), **Towards a Theory of Cultural Influence on the Development of Accounting Systems Internationally**, Abacus.
- Greene, Jeffrey (2004), **Public Administration in The New Century: A Concise Introduction**, Wadsworth Publishing, Belmont, United States.
- Gül, Hasan (2006), “Etik Dışı Davranışlar ve Ussallaştırılması: Devlet Hastanelerinde Bir Uygulama”, **Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi**, 10(9), 65-79.
- Gül, Hasan ve Gökçe, Hakan (2008), “Örgütsel Etik ve Bileşenleri”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi**, 13(1), 377-389.
- Gülesanlar, Nezh (2010), **Kamu Hizmeti ve Etik: Türkiye Kadastro Teşkilatı Özelinde Bir Uygulama**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gümrah, Özlem (2017), **Bağımsız Denetim ve Muhasebe Meslek Etiği: Bağımsız Denetçilerin Etik İlkelerine Yaklaşımları Üzerine Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gündüz, Adalet (2014), **İşletme Çalışanları Tarafından Yapılan Hileler Ve Çalışan Hilelerinin Tespitiyle İlgili Bir Uygulama**, Yüksek Lisans Tezi – Okan Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güneş, Hakkı İ., (1997), “Muhasebede Meslek Ahlakı”, **Yaklaşım Dergisi**, 5(59), 54-61.
- Güney, S. ve Çınar, O. 2012. “Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin (SMMM) Etik Algıları: Erzurum Örneği”, **Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi**, 26(2), 91-106.
- Güredin, Ersin (1997), “Denetçinin Meslek Ahlakı, Standartlar ve Uygulamadan Örnekler,” **III. Türkiye Muhasebe Denetim Sempozyumu Bildiri Kitabı**, (İSMMM Yay. No:20, 30 Nisan- Mayıs).
- Güredin, Ersin (2000), **Denetim**, 10. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Hatcher, Tim (2004), “Environmental Ethics as an Alternative for Evaluation Theory in For-Profit Business Context”, **Evaluation and Program Planning**, 27(3), 357-363.
- Hellriegel, Don & Slocum, John, W., (1992), **Management**, Addison- Wesley Publishing Company, USA.
- Hoffman, W. Michael & Frederick, Robert E. (1995), **Business Ethics: Readings and Cases in Corporate Morality**, 3rd Edition, McGraw Hill, New York.
- Hofstede, G. (1984), “Cultural Dimensions in Management and Planning”, **Asia Pacific Journal of Management**, January, 81-99.
- Hunt, David M., (2000), **Ahlak Kuralları ve Muhasebe Eğitimine Etkileri**, (Çev. Yakup Selvi), TÜRMOB Yayınları, Ankara.
- IFAC (2006), **Approaches to Developing and Maintaining Professional Values, Ethics and Attitudes**, <http://www.iasplus.com/ifac/0609iepsedethics.pdf>.

- Inglehart, Ronald & Baker, Wayne E., (2000), “Modernization, Culture Change and the Persistence of Traditional Values”, **American Sociological Review**, 65(1), 19-51.
- İşgüden, Burcu (2007), **Sosyal ve Kültürel Değerlerin Muhasebe Meslek Etiği Üzerine Etkileri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Joseph, Joshua (2003), **National Business Ethics Survey 2003: How Employees View Ethics in Their Organizations**, Ethics Resource Center, Washington, DC.
- Josephson, Michael (1995), “Teaching Ethical Decision Making And Principled Reasoning” **Business Ethics Readings And Cases in Corporate Morality** 3. Edition içinde, McGraw-Hill, New York.
- Kalaycı, Şeref (2010). **Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Karabınar, Selahattin ve Çevik, Zülküf (2014), “Türkiye'deki Zorunlu Muhasebe Meslek Kurallarının Ahlak Yaklaşımları Açısından İncelenmesi”, **Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi**, 16(2), 29-44.
- Karacan, Sami (2014), **Etik Kavramı ve Muhasebe Meslek Etiği**, 1.Basım, Umuttepe Yayınları, Kocaeli.
- Karahan, Mehmet Ozan, (2018), **Dijital Korsanlıkta Planlı Davranış Teorisi ve Etik Kavramının Etkisi**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dumlupınar Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karatepe, Fulya, (2011), **İşletmelerde İş Etiği ve Sosyal Sorumluluk: İlaç Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Uygulama**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karausta ,Tamer (2013), **Mesleki Hile Adli Denetim Ve Türkiye’de Denetim Mesleğinin Gerekliliği Üzerine Bir Araştırma**, Doktora Tezi – Akdeniz Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaya, Murat (2014), **Kurumsal Yönetim İlkelerinin Muhasebe Mesleki Etik Kuralları Açısından Değerlendirilmesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kayacan, Murad (2005), “Anonim Şirketlerin Sosyal Sorumlulukları ve Etik Değerler”, **7. Muhasebe Denetimi Sempozyumu, İSMMMO**, Antalya (20- 24 Nisan).
- Keskin, Serkan (2014). **Muhasebe Hata ve Hileleri Karşısında Etik Tutumlar: Meslek Mensupları Üzerine Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi- Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kılavuz, Raci (2002), “Yönetmelik Etik ve Halkın Yönetmelik Etik Oluşumuna Etkileri”, **Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 26(2), 255-266.
- _____ (2003), **Kamu Yönetiminde Etik ve Bir Sorun Alanı Olarak Yozlaşma**, Seçkin Yayıncılık, Ankara,

- Kılıç, Metin ve Arslan Ünal (2017), “Muhasebe Meslek Örgütü Odalarının Günümüzde Yaşadığı Sorunları Ve Çözüm Önerileri: Batı Karadeniz Bölgesi İlleri Örneği”, **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Kongresi (ICMEB17) Özel Sayısı, 523-533.
- Kılıoğlu, İsmail (1988), **Ahlâk- Hukuk İlişkisi**, İFAV Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Vakfı Yayınları, İstanbul.
- Kırel, Çiğdem (2003), “Örgütlerde Etik Davranışlar ve Yönetimi”, (Editör: Enver Özkalp), **Örgütsel Davranış İçinde** (229-246), 1. Baskı, Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, Eskişehir.
- Kidder, Rushworth, (1996), **How Good People Make Tough Choices: Resolving The Dilemmas of Ethical Living**, Simon – Schuster, New York.
- Kline, Paul, (1996), **An Easy Guide to Factor Analysis, 1st Edition**, London and New York.
- Koç, Vehbi (2010), **Muhasebe Meslek Etiği ve Meslek Mensuplarının Mükellefin Vergi Uyumunda Üzerindeki Etkileri (Manisa İli Örneği)**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Korucu, Ece (2018), **Muhasebe Hata ve Hileleri İle Muhasebe Mesleğinde Etik**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Işık Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kök, Meryem (2018), **Diyarbakır İli Muhasebe Meslek Mensuplarının Muhasebe Meslek Etiği Algısı Üzerine Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Köprü, Burcu (2007). **Türk Kamu Yönetiminde Etik Değerlerden Sapma ve Yönetimsel Yozlaşma**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Köseoğlu, Mehmet Ali (2007). **Etik Kodlarının Rekabet Stratejilerine Etkileri ve Bir Alan Araştırması**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal - Bilimler Enstitüsü.
- Köseoğlu, Mehmet Ali ve Bektaş, Çetin (2007), **İş Etiği ve Rekabet Stratejileri Yönetimi**, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Kropotkin, Pyotr Alekseyeviç (2007). **Etik** (Çev. Sinan Altıparmak), Öteki Yayınevi, İstanbul.
- Kuçuradi, İoanna (1991), **Uludağ Konuşmaları- Ahlâk ve Kavramları**, Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları, Ankara.
- _____ (2003), “Etik ve “Etikler”, **TMH - Türkiye Mühendislik Haberleri**, 423(1), 7-9.
- Kurtuluş, Kemal (2010). **Araştırma Yöntemleri**, Türkmen Kitabevi, İstanbul.
- Kutlu, Hüseyin Ali (2008), “Muhasebe Meslek Mensupları ve Çalışanlarının Etik İnkilemleri: Kars Ve Erzurum İllerinde Bir Araştırma”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 63(2), 143-170.

- Kutlu, Hüseyin Ali (2011), **Muhasebe Meslek Ahlakı**, 2.Basım, Nobel Akademik Yayıncılık, İstanbul.
- Kutluk, Filiz, A. ve Ersoy, Ayten (2011). Muhasebe Meslek Üyelerinin Etik Yargı Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, 11 (3), 425-438.
- Küçük, İsmail (2008), **Finansal Raporlamada Hile-Manipülasyonlar ve Önlenmesi**, Doktora Tezi – Marmara Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Larson, Kermit D., & Chiappetta, Barbara (1996), **Fundamental Accounting Principles**, Irwin, University of Texas- Austin.
- Lewis, Pamela S. vd., (1995), **Management: Challenges in the 21st Century**, West Publishing Company, St Paul.
- Manolova, Oxana (2011), **Mesleki Etik İkelere İlişkin Türkiye ve Moldova'daki İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Görüşleri**, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi - Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Megep (2006), **Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi: Meslek Etiği**, M.E.B. Yayınları, Ankara.
- Meigs, Robert F. vd. (1995), **Financial Accounting**, McGraw-Hill, New York.
- Mengi, Banu Tarhan (2012a), Hile Denetiminde Yetkinliklerin Değerlendirilmesi – Hile Karosu, **Mali Çözüm Dergisi**, İSMMMO Yayını, Mayıs-Haziran, 43.
- Mevzuat Bilgi Sistemi (2019), **Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu**, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.3568.pdf> (14.03.2019)
- _____(2019), **Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavirlerin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik**, <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.aspx?MevzuatKod=7.5.4650&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=serbest%20muhasebeci> (21.03.2019).
- Müezzinoğlu, Ayşen (2003), “Bilim ve Etik”, **Türk İdare Dergisi**, 5(438), 117-128.
- Nettler, Gwynn (1974), “Embezzlement without problems”, **British Journal of Criminology**, 14(1), 70-77.
- Nakip, Mahir (2013), **SPSS Destekli Pazarlama Araştırmalarına Giriş**, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Nicholson, Nigel (1994), “Ethics in Organizations: a Framework for Theory and Research”, **Journal of Business Ethics**, 13(8), 581-596.
- Nuttal, Jon (2011), **Ahlak Üzerine Tartışmalar: Etiğe Giriş** (Çev. Abdullah Yılmaz), 2.Baskı, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Okay, Suat (2011), **Muhasebe Hata ve Hilelerinin Meslek Etiği Açısından İrdelenmesi**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- _____(2016), Muhasebe Hata ve Hilelerinin Meslek Etiği Açısından İncelenmesi: Diyarbakır Örneği, **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 9 (44), 1151-1165.

- Okay, Ayla ve Okay, Aydemir (2015), **Halkla İlişkiler: Kavram Strateji ve Uygulamaları**, 8. Baskı, Der Yayınları, İstanbul.
- Orha, Ramazan (2013), **Yöneticilerin İş Etiğini Algılamalarına Yönelik Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Osthaus, Carl R., (2004), “The Work Ethic of the Plain Folk: Labor and Religion in the Old South”, **The Journal of Southern History**, 70(4), 745-782.
- Özbirecikli, Mehmet ve Ural, Tülin (2006), “Muhasebe Mesleğinde Yaşanan Etik Dışı Davranışların Tespiti ve Etiksel Değerlendirmesi: Türkiye Örneği”, **İktisat/ İşletme ve Finans Dergisi**, 21(248), 102-119.
- Özçelik, Hakan, Karataş Aracı, Özlem Nilüfer, Keskin, Serkan (2017). Muhasebe Hata ve Hileleri: Meslek Mensupları Üzerine Bir Araştırma. **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 29 (4), 197-214.
- Özdamar, K. (1999). **Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi**, Kaan Kitabevi, Eskişehir.
- Özeroğlu, Ali İhsan (2014), “Finansal Aldatmaca ve İşletme Hileleri”, **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 2(2/2), 180-196.
- Özgener, Şevki (2009), **İş Ahlakının Temelleri**, 2. Baskı, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Özkaya, İsmail Nezir (2008), **Muhasebe Etiği ve Bir Uygulama**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özlem, Doğan (2004), **Etik- Ahlak Felsefesi**, İnkilap Yayınları, Ankara.
- _____ (2010). **Etik- Ahlak Felsefesi**. 2.Baskı, Say Yayınları, İstanbul.
- Öztoprak, Yılmaz (2017). **Denetimde Hata ve Hile, Önleme ve Tespit Yöntemleri İle Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin Hata ve Hileler İle İlgili Bilinç ve Tutumları**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi- Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öztürk, Bahri (2010), “İşletmelerde Sosyal Sorumluluklar, Etik ve Hukuk”, **İşletme** 2. Baskı içinde (391-408), Literatür Yayınları, İstanbul.
- Öztürk Başpınar, Nuran ve Çakıroğlu, Demet (2014) **Meslek Etiği**, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Pekdemir, Işıl (2000), “Profesyonel Muhasebecilikte Meslek Öncesi Staj Uygulaması: Bir Araştırma”, **Muhasebe ve Denetim Bakış Dergisi**, 2, 43-64.
- Pelit, Elbeyi ve Güçer, Evren (2007), “İşletme Yöneticilerinin Çalışanlara Karşı Davranışlarının İş Etiği Kapsamında Değerlendirilmesine İlişkin Bir Araştırma”, **Seyahat ve Turizm Araştırmaları Dergisi**, 1, 32-49.
- Pieper, Annemarie (1999), **Etiğe Giriş** (Çev. Veysel Atayman ve Gönül Sezer), Ayrıntı Yayınları, İstanbul.

- Ramamoorti, Sridhar. (2008). “**The Psychology and Sociology of Fraud: Integrating the Behavioral Sciences Component into Fraud and Forensic Accounting Curricula**”. *Issues in Accounting Education*, 23 (4). 521–533.
- Robbins, Stephen, P. & Coulter, Mary (1999), **Management**, 6th Edition, Prentice Hall International, New Jersey.
- Rogene Buchholz A.,& Sandra Rosenthal B., (1998), **Business Ethics**, Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Post, James E., Lawrence, Anne T. & Weber, James (1999), **Business and Society Corporate Strategy, Public Policy, Ethics**, International Editions, McGraw-Hill Book Co., Singapore.
- Rasgen, Mithat (2016), **Hile Denetiminde Benford Yasası'nın Kullanılmasına İlişkin Bir Uygulama**, Yüksek Lisans Tezi - Dokuz Eylül Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Rezaee, Zabihollah & Riley, Richard. (2010), **Financial Statement Fraud**, New Jersey: John Wiley & Sons Inc.
- Resmi Gazete (2007),**Serbest Muhasebeciler, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirlerin Faaliyetlerinde Uyacakları Etik İlkeler Hakkında Yönetmelik**, Sayı: 675, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/10/20071019-8.htm> (15.01.2018).
- _____ (2014), **Muhasebe Meslek Mensuplarının Etik Eğitimi ve Etik Sözleşme Yapılması Hakkında Tebliğ**, Sayı: 28954, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/03/20140327-6.htm> (15.04.2019).
- Resmi Gazete (2013), **Finansal Tabloların Bağımsız Denetiminde Bağımsız Denetçinin Hileye İlişkin Sorumluluklar** (BDS 240), <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/12/20131210-6.htm> (19.03.2017).
- Resnik, David B., (2004), **Bilim Etiği**, (Çev. Vicdan Mutlu), 1. Baskı, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Ruddell, Larry (2007), **İş Etiği, Verimli İnanç**, (Çev. Nur Nivan), Haberci Basın Yayın, İstanbul.
- Runes, Dagobert D., (1964), **Dictionary of Philosophy**, Litdefields, Adams and Co, Patterson.
- Sakarya, Şakir ve Kara, Suat (2010). Türkiye’de Muhasebe Meslek Etiğine Yönelik Düzenlemeler ve Meslek Mensupları Tarafından Algılanması Üzerine Bir Alan Araştırması, **KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 12 (18), 57-72.
- Saruhan, Şadi Can ve Özdemirci, Ata (2013), **Bilim, Felsefe ve Metodoloji**, 3. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Sausser, William I., (2005), “Ethics in Business: Answering the Call”, **Journal of Business Ethics**, 58(4), 345-357.

- Saygılı, Gökhan (2009), **İşletmelerde Kurumsal Yönetim Bağlamında Kurumsal Etik Yönetimi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sayiner, Mehmet Anıl, (2005), **Yönetmelik Etik Kavramının Örgütlerde Uygulanması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- _____ (2016), **İş Etiğinde Uygulama Yöntemleri ve Bireysel Konum Seviyesinin İklim Düzeyine Etkisi**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Beykent Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sazanov, V., (2001), **Professional'naya Etika Spetsialista**, Yüksek Lisans Tezi, Kurgan Sosyo-Ekonomi Enstitüsü.
- Selimoğlu, Seval Kardeş, (1997), "Muhasebede Meslek Ahlakı Yaklaşımı", **III. Türkiye Muhasebe Denetimi Sempozyumu Bildiri Kitabı**, İSMMM Yayınları, Yayın No. 20, Alanya/ Antalya.
- _____ (2006). "Türk Muhasebe Uygulamalarında Etik", Mali Çözüm Özel Sayı, 437-456.
- Serçemeli, Murat (2018), "Muhasebe Dersi Alan Öğrencilerin İş Etiğine Bakış Açıklarına İlişkin Giresun Üniversitesi'nde Vaka Araştırması", **Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 14(14), 99-114.
- Schermerhorn, John R. vd., (1994), **Managing Organizational Behavior**, Fifth Edition, Jon Wiley& Sons, USA.
- Shaw, William (1991), **Business Ethics**, Wadsworth Publishing Company, California, USA.
- Soylu, Ayşe (2018), **Muhasebe Meslek Etiği ve Muhasebe ve Denetim Meslek Mensuplarının Etik Algısı Üzerine Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Işık Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Singleton, Aaron ve Singleton, Tommy (2010), '**Fraud Auditing and Forensic ccounting Fourth Edition**', USA:John Wiley&Sons. 40.
- Soylu, Yasemin (2010), **Muhasebe Meslek Mensuplarının Eğitim Düzeylerinin Meslek Etiğinin Algılanması Üzerindeki Etkisi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sökmen, Alptekin ve Tarakçioğlu Serdar (2013), **Mesleki Etik**, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Steinberg, Sheldon S. ve Austern, David T., (1996), **Hükümet Ahlak ve Yöneticiler**, (Çev. Tugay Ergün), Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Yayını, Ankara.
- Stroll, Avrum A. vd., (2008), **Etik Kuramları**, (Çev. Mehmet Türkeri), 1.Baskı, Lotus Yayınları, Ankara.
- Subaşı, Şerife ve Erol Fidan, Meral (2015), **Muhasebede Etik Eğitimi: SMMM Adayları Üzerinde Bir Araştırma**, Dora Yayınları, Bursa.

- Şahin, Nasıf (2017), **Muhasebe Dersi Alan Lisans Öğrencilerinde Etik Karar Alma Davranışları: Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Örneği**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şenalp, Şükrü, (2001), **IFAC'ın Profesyonel Muhasebeciler İçin Meslek Ahlak Kuralları** (Çeviri), MMMB Yayınları, İstanbul.
- Şimşek, Birgül (1999), **Yöneticilerin Çalışanlara Karşı İş Etiğine Yönelik Değerlerinin Tesbit ve Analizine İlişkin Bir Çalışma (Bursa İli İmalat Sanayi İşletmelerindeki Yöneticiler Üzerine Bir Uygulama)**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tarhan, Nevzat (2016), **Psikolojik Savaş Gri Propaganda**, Timaş Yayınları, İstanbul.
- Taşcı, Kübra (2010), **Özel Sektör ve Kamu Sektöründe İş Etiği Algısı ve Karşılaştırılması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Taylor, Paul W., (1975), **Principles of Ethics: An Introduction**, Dickerson Publishing Co., Inc., Encino, California.
- Tepe, Harun (1997), **Ahlâk, Meslek Ahlakı ve Etik**. (Ed. Yılmaz, B.) Kütüphane Haftası Bildirileri Kitabı içinde (126- 133), 31 Mart-6 Nisan, Ankara.
- _____ (2004), “Bir Felsefe Dalı Olarak Etik”, **Doğu Batı Düşünce Dergisi** İçinde, 3. Baskı, Doğu Batı Yayınları, Ankara.
- Temiz, Hüseyin, Hacıhasanoğlu, Tansel, Özdemir, Nurettin (2018), **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı: 52, Temmuz-Aralık, 213-240.
- TESMER (2019), **Muhasebe Meslek Etiği Eğitim Portalı**. <http://etik.tesmer.org.tr> (29.04.2019).
- Topsak, Fatih (2009), **Muhasebe Meslek Mensuplarının Hata, Hile ve Meslek Etiği Konularındaki Tutumları Üzerine Bir Araştırma: Ankara ve Balıkesir Örneği**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Torlak, Ömer (2007), **Pazarlama Ahlakı**, 4. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Torlak, Ömer vd., (2008), **İş Ahlakı Raporu**, İktisadi Girişim ve İş ahlakı Derneği (İGIAD) Yayınları, İstanbul.
- Treviño, Linda Klebe & Nelson, K. A., (2007), **Managing Business Ethics: Straight Talk About How to Do It Right**, 4th edition, Wiley & Sons, USA.
- Treviño, Linda Klebe & Brown, Michael, E., (2004), “Managing to be Ethical: Debunking Five Business Ethics Myths”. **Academy of Management Executive**, 18(2), 69-81.
- Tsalikis, John., & Fritzsche, David J., (1989), “Business Ethics: A Literature Review With a Focus on Marketing Ethics”, **Journal of Business Ethics**, 8(9), 695-743.
- Tutan, Aydan Atalay, (2006), **İşletmelerde İş Etiğinin Değerlendirilmesi ve Bir Kamu Kurumunda Uygulanması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi - Fen Bilimleri Enstitüsü.

- Türk, Zeynep, (2004), **Muhasebe Meslek Ahlakı**, Nobel Kitabevi, Adana.
- Türk Dil Kurumu (2017), **Güncel Türkçe Sözlük**, <http://sozluk.gov.tr/> (21.12.2017).
- _____ (2018), **Güncel Türkçe Sözlük**, <http://www.tdk.gov.tr/> (10.02.2018).
- Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (2008), **Uluslararası Denetim ve Güvence Standartları**, TÜRMOB Yayınları, Yayın No:339.
- Uçma, Tuğba (2007), **Muhasebe Meslek Mensubu Olmak İsteyenlerin Etik Değer Anlayışlarının Belirlenmesi ve Muğla Üniversitesi Uygulaması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ural, Tülin, (2003), **İşletme ve Pazarlama Etiği**, (Ed.) Cemal Yükselen, 1.Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Uslu, Ferit (2018), **İşletmelerde Etik Değerlerin Uygulanmasının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Örgütsel Adaletin Aracı Rolü**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uyar, Süleyman (2005), **Muhasebe Mesleğinde Etik ile İlgili Düzenlemeler**, <http://www.muhasabetr.com/yazarlarimiz/suleyman/001/> (11.03.2019).
- Ülgen, Hayri ve Mirze, S. Kadri (2007), **İşletmelerde Stratejik Yönetim**, 4. Baskı, Arıkan Yayıncılık, İstanbul.
- Ünsal, Ahmet (2009), “Muhasebe Etik Eğitim Sistem Bileşenlerinde Sürekli Etkin Eğitim”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 22, 409-422.
- Van Staveren, Irene (2007), “Beyond Utilitarianism and Deontology: Ethics in Economics”, **Review of Political Economy**, 19(1), 21-35.
- Varinli, İnci (2004), “Hizmet İşletmelerinde Çalışanların Etik Olmayan Davranışlara İlişkin Değerlendirmeleri Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, 4(1), 44-53.
- Velasquez, Manuel G.,(1988), **Business Ethics**, Concepts and Cases. 2nd Edition, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, USA.
- Velasquez, Manuel G., (2002), **Business Ethics**, Fifth Edition, Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Wolfe, David T., and Dana R. Hermanson (2004), “The Fraud Diamond: Considering the Four Elements of Fraud” **CPA Journal**, 74.12, 38-42
- Yalçınkaya, Ayhan (2013), “Yunan Uygurluğu İçinde Polis ve Siyaset” (Ed. M. Ali Ağaoğulları), **Sokrates’ten Jakobenlere Batı’da Siyasal Düşünceler İçinde** (21-152), 4. Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Yardımcıoğlu, Mahmut ve Ada, Şebnem (2013), “Kronolojik Bir Sırayla Muhasebe ve Finansal Raporlamada Usulsüzlük ve Skandallar” **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 3(1), 43-56.

- Yaşlıoğlu, M. Murat (2017), “Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulamalı Faktör Analizlerinin Kullanılması” **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, Sayı:46, Özel Sayı, 74-85.
- Yatkın, Ahmet (2015), **Kamuda Etik Yönetimi**, 1. Baskı, Nobel Yayınları, Ankara.
- Yeşil, Salih (2011), “Küresel İş Etiği Üzerine Alternatif Stratejiler, Eleştiriler ve Değerlendirmeler”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 10(35), 180-201.
- Yıldırım, İrfan (2003), **Toplumsal Birlikteliğin Temel Etik Gereksinimleri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldırım, Ömer (2018), Immanuel Kant ve Ödev Ahlakı, http://www.felsefe.gen.tr/ahlak_felsefesi/immanuel_kant_ve_odev_ahlaki_felsefesi.asp (21.12.2018).
- Yıldırım, Gülay ve Kadioğlu, Selim (2007), Etik ve Tıp Etiği Temel Kavramları, **Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi**, 29 (2): 7-12.
- Yıldız, Gülçin (2009), **İş Etiğinin Kurumsallaşmasında Örgüt Kültürünün Etkisi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldız, Gülsevil (2010), “Muhasebe Mesleğinde Meslek Etiği ve Kayseri İl Merkezinde Bir Uygulama”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 36, 155-178.
- Yılmaz, Sevdije Ersoy (2012), **İnsan Kaynakları Yönetimindeki İş Etiği Uygulamaları İle Örgüt Performansı Arasındaki İlişki: Fortune Türkiye En Büyük 500 Şirket Örneği**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, Ümmühan ve Bayram, Murat (2007). “Kredi ve Yurtlar Kurumu’na Bağlı Öğrenci Yurtlarında Çalışan İdari Personelin Etik Algılamalarının Değerlendirilmesi”. **Paradoks**, 3(2), 1-42.
- Yücel, Recep ve Kartal, Cihat (2014). Muhasebecilerin Mesleki Uygulamalarındaki Etik Algılarına İlişkin Bir Araştırma, **Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 4, Sayı 2, 123-148.
- Yüksek, Ferdi (2015), **İş Etiği ve Aksaray İlindeki İşletme Yöneticilerinin Etik Algısı Üzerine Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yüksel, Ahmet (2001), “Muhasebe ve Etik”, **Türkiye Muhasebe Eğitimi Sempozyumu Muhasebe Eğitiminde Yeni Ufuklar**, Mayıs, Antalya.
- Yüksel, Cüneyt (2005), **Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik**, TUSİAD Yayınları, İstanbul.
- Yüksel, Cüneyt (2010), **Devlette Etik: Dünyada ve Türkiye’de Kamu Yönetiminde Etik, Yasal Altyapı ve Uluslararası Uygulamalar**, 1. Baskı, Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi, İstanbul.

Yüksel, Mehmet (2015), “Etik Kodlar, Ahlak ve Hukuk”, **Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi**, 5(1), 9-26.

Zeytin, Mustafa (2007), **Bağımsız Muhasebe Meslek Mensuplarını Hata ve Etik Dışı Davranışlara Yönlendiren Faktörler**, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.





EKLER

Ek 1: Anket Formu Örneği

Muhasebe Hizmetinin Sunulmasında Meslek Mensuplarının Beklentileri

Değerli Muhasebe Meslek Mensubu,

Bu form; devlet, mükellef ve muhasebe meslek mensubu üçgeninde muhasebe işlemlerinin yürütülmesinde var olan aksaklıkları ve nedenlerini tespit etmeyi amaçlayan bir çalışma için hazırlanmıştır. Yapacağımız katkılar muhasebe mesleğinin daha iyi bir noktaya taşınmasına katkı sağlayacaktır. Verdiğiniz bilgiler hiçbir şekilde şahsınız, firmanız ve mükellefinizin adı verilerek kullanılmayacaktır. Yapılacak araştırmada elde edilen tüm veriler analize tabi tutulup, bilgi verenlerden bağımsız olarak özet halinde sunulacaktır. Gönüllü katılımınız için şimdiden teşekkür ediyoruz.

Töre KOÇ

1. **Cinsiyetiniz?** () Bay () Bayan
2. **Yaşınız?** () 25 ve altı () 26 – 35 () 36 – 45 () 45 ve üzeri
3. **Mesleki Tecrübeniz?** () 5 yıl ve altı () 5 – 10 yıl () 10 – 15 yıl () 15 -20 yıl () 20 yıl üzeri
4. **Görev Yeriniz?** İli:..... İlçesi:.....
5. **Mesleki Durumunuz?** () Bağımlı () Bağımsız

Aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi belirtiniz.

Tamamen Katılıyorum =1 ► ...2► ... 3► ...4► 5= Hiç Katılmıyorum

1. Yasama organı, kanunların yapım sürecinde kasti olarak boşluk bırakarak; meslek mensuplarına esneklik sağlamakta bu da meslek mensuplarının haklı olarak bu boşluklardan yararlanmalarına gerekçe olmaktadır.	1	2	3	4	5
2. Devletin meslek mensubundan aşırı bilgi talebi, etik gibi konulara öncelik verebilecek zamanı ortadan kaldırmaktadır.	1	2	3	4	5
3. Meslek ahlakına aykırı davranışların cezai yaptırımlardaki yetersizlik muhasebe meslek mensuplarını etik dışı davranma konusunda cesaretlendirmektedir.	1	2	3	4	5
4. Muhasebe meslek mensuplarının etik dışı davranışlarının nedeni sadece konu ile ilgili yasal düzenlemeleri eksik bilmeleri ya da yanlış yorumlamalarıdır.	1	2	3	4	5
5. Yasal mevzuat hazırlanırken meslek mensuplarının görüşleri yeterince alınmaması yasalara uymamanın haklı bir sebebidir.	1	2	3	4	5
6. Meslek mensupları mevzuatla ilgili her türlü soruya cevap verebilecek kapasitededir.	1	2	3	4	5
7. Meslek mensupları tüm mesleki ve iş ilişkilerinde doğru sözlü ve dürüst davranmaktadır.	1	2	3	4	5

8. Mükelleflerin haksız ve uygunsuz şekilde yaptıkları baskılar, meslek mensuplarının mesleki kararlarını etkilemez.	1	2	3	4	5
9. Meslek mensupları mesleki faaliyetlerini yerine getirirken teknik ve mesleki standartlara uygun olarak özen ve gayret içinde davranmaktadır.	1	2	3	4	5
10. Meslek mensupları mükellefleri ile ilgili bilgileri ilgisiz kişi ve kurumlara hiçbir şekilde açıklamamaktadır.	1	2	3	4	5
11. Meslek mensupları mevcut yasa ve yönetmeliklere her halükarda uymakta ve mesleğin itibarını zedeleyecek her türlü davranıştan her daim kaçınmaktadır.	1	2	3	4	5
12. Daha çok kazanma isteği meslek mensubunun zaman zaman etik dışı davranmasına neden olmaktadır.	1	2	3	4	5
13. Daha fazla defter tutarak sektörde önemli bir yere gelme düşüncesi, meslek mensubunun zaman zaman etik dışı davranmasına neden olmaktadır.	1	2	3	4	5
14. Meslek mensupları ile müşteri işletme arasında oluşan duygusal ilişki (kendini mükellefle özdeşleştirme) mükellef lehine uygulamaların yapılmasına neden olmaktadır.	1	2	3	4	5
15. Politik ve siyasi görüşlerdeki farklılıklar mesleki etik kurallarına uyumu zorlaştırmaktadır.	1	2	3	4	5
16. Meslek mensupları hukuki sorumluluklarını her zaman ve her şartta yerine getirmektedirler.	1	2	3	4	5
17. Ülkenin içerisinde bulunduğu ekonomik durum (ekonomik kriz, kayıt dışı ekonominin büyüklüğü, vergi oranlarının yüksek ve çeşitlerinin fazla oluşu vb.) mükelleflerin vergi ödememe eğiliminin haklı bir sebebidir.	1	2	3	4	5
18. Af uzlaşma vb. uygulamalar meslek mensubunu mevzuata aykırı işlemler yapma konusunda cesaretlendirmektedir.	1	2	3	4	5
19. Meslek mensupları müşterilerin baskısı nedeniyle yasal mevzuatın dışına çıkmaktadır.	1	2	3	4	5
20. Meslek mensupları arasındaki rekabet meslek mensuplarını mesleğe uymayan davranışlara yöneltmektedir.	1	2	3	4	5
21. Meslek mensuplarının etik dışı dahi olsa yaygın olarak yaptıkları uygulamalar beni de aynı uygulamaları yapmaya itmektir.	1	2	3	4	5
22. Yasal olan her davranış aynı zamanda ahlakidir.	1	2	3	4	5
23. Öncelikli olarak mükellef sorumlu olduğu için mükellefin talebi doğrultusunda yapılan etik dışı işlemlerden vicdani sorumluluk duyulmasına gerek yoktur.	1	2	3	4	5
24. Yapacağım yanlış bir muhasebe uygulamasının ortaya çıkarılma ve cezalandırılma olasılığı düşükse bu uygulamayı yapmaya devam ederim. Ortaya çıkarılma ve cezalandırma ihtimali yüksekse bu uygulamayı yapmam.	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

Töre KOÇ, 01.01.1984 tarihinde Trabzon ili Ortahisar İlçesi'nde doğdu. 1995 yılında Cudibey İlkokulu'nu; 1998 yılında Cumhuriyet Ortaokulunu; 2001 yılında Trabzon Lisesi'ni; 2011 yılında Ordu Üniversitesi – İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü'nü bitirdi. 2013 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı Muhasebe Tezli Yüksek Lisans programına başladı.

KOÇ, evli ve 1 kız 1 erkek babası olup İngilizce bilmektedir.

