

**DOI NUMBER**<https://doi.org/10.5281/zenodo.14945923>**How to Cite This Article**

Şeker, Ü. & Yıldırım, Y. (2025). "Muhasebe Meslek Mensuplarının Örgüt Yanlısı Etik Dışı Davranışlarını Etkileyen Faktörler: İstanbul İli Örneği", International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies, (e-ISSN:2587-2168), Vol:11, Issue:1; pp: 24-29.



International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Muhasebe Meslek Mensuplarının Örgüt Yanlısı Etik Dışı Davranışlarını Etkileyen Faktörler: İstanbul İli Örneği

Factors Affecting the Pro-Organizational Unethical Behaviors of Accounting Professionals: The Case of Istanbul Province

Ülken Şeker¹ Yusuf Yıldırım²

¹ Haliç Üniversitesi

² Dr. Öğr. Üyesi, Dr. Öğr. Üyesi., Haliç Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, İstanbul, Türkiye

Bu çalışma, muhasebe meslek mensuplarının örgüt yanlısı etik dışı davranışlarını etkileyen dijitalleşme ve örgüt kültürü faktörlerini ele almaktadır. Dijitalleşmenin muhasebe süreçlerine getirdiği yenilikler, mesleki şeffaflık ve etik ihlaller üzerindeki etkileri analiz edilmiştir. Araştırma, İstanbul'da faaliyet gösteren 568 muhasebe meslek mensubu ile gerçekleştirilen nicel saha çalışmasına dayanmaktadır. Elde edilen veriler, SPSS programı kullanılarak analiz edilmiş; faktör analizi, korelasyon ve regresyon yöntemleri uygulanmıştır. Sonuçlar, dijitalleşme ve örgüt kültürünün muhasebe mesleğinde etik davranışlar üzerindeki etkisini ortaya koyarken, kısa vadeli kazanç hedefleri gibi örgütsel baskıların etik dışı eğilimleri artırdığını göstermiştir. Bulgular doğrultusunda, mesleki etik eğitimlerinin yaygınlaştırılması ve teknolojik denetim mekanizmalarının geliştirilmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Dijitalleşme, Örgüt Kültürü, Etik Dışı Davranışlar, Muhasebe Mesleği

ABSTRACT

This study deals with the factors of digitalization and organizational culture that affect the pro-organizational unethical behavior of accounting professionals. The effects of digitalization on the innovations brought to accounting processes, professional transparency and ethical violations have been analyzed. The research is based on a quantitative field study conducted with 568 accounting professionals operating in Istanbul. The obtained data were analyzed using the SPSS program; factor analysis, correlation and regression methods were applied. The results reveal the impact of digitalization and organizational culture on ethical behavior in the accounting profession, while showing that organizational pressures such as short-term earnings targets increase unethical tendencies. In line with the findings, it is proposed to expand professional ethics training and develop technological audit mechanisms.

Keywords: Digitalization, Organizational Culture, Unethical Behavior, Accounting Profession

1. GİRİŞ

Muhasebe meslek mensupları, işletmelerin finansal süreçlerini yöneten, denetleyen ve raporlayan önemli meslek gruplarından biridir. Bu nedenle, mesleğin gerektirdiği etik kurallar ve davranışlar büyük bir öneme sahiptir. Ancak, günümüzde işletmelerin karşı karşıya kaldığı artan rekabet, muhasebe meslek mensuplarının zaman zaman örgüt yanlısı etik dışı davranışlar sergilemesine neden olabilmektedir. Örgüt yanlısı etik dışı davranışlar, bireylerin mesleki sorumluluklarını ihlal ederek örgütsel çıkarlar doğrultusunda etik dışı kararlar alması olarak tanımlanmaktadır.

Bu çalışmada, muhasebe meslek mensuplarının örgüt yanlısı etik dışı davranışlarını etkileyen faktörler İstanbul ili örneği üzerinden incelenmektedir. Araştırmanın ana amacı, örgüt kültürü ve dijitalleşmenin muhasebe mesleğindeki etik dışı davranışlar üzerindeki etkilerini belirlemektir. Özellikle dijitalleşmenin muhasebe mesleği üzerindeki etkileri, meslek mensuplarının etik dışı davranışlara olan eğilimlerini nasıl etkilediği noktasında önemli bir araştırma alanıdır.

Son yıllarda hızla gelişen dijital teknolojiler, muhasebe mesleğini büyük ölçüde dönüştürmüştür. Blockchain, büyük veri analizi ve yapay zeka gibi teknolojiler, muhasebe süreçlerinin daha hızlı ve şeffaf hale gelmesine katkıda bulunurken, aynı zamanda etik dışı davranışların tespitini kolaylaştırmaktadır. Ancak bu teknolojilerin yanlış kullanımı, meslek mensuplarının etik dışı davranışlara daha fazla eğilim göstermesine de yol açabilir.

Çalışma, muhasebe meslek mensuplarının örgüt kültürü sebebi ile karşılaştığı örgütsel baskıların, mesleki etik kuralların ihlaliyle sonuçlanabileceğini ve bu durumun hem meslek mensupları hem de işletmeler için olumsuz sonuçlar doğurabileceğini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Ayrıca, araştırmanın sonuçları, örgüt kültürünün meslek mensuplarının etik davranışlarını nasıl şekillendirdiğini ortaya koyarak, muhasebe mesleğinin etik değerlerinin korunması adına önemli çıkarımlar sunacaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kavramsal çerçeve başlığı altında örgüt kültürü, dijitalleşme ve örgüt yanlısı etik dışı davranışlar kavramları açıklanmaktadır.

2.1. Örgüt Kültürü

Örgütü, ortak amaçlara ulaşmak için insanların çabalarını birleştiren ve yöneten karmaşık bir sistem olarak tanımlayabiliriz. Bu sistemde amaç, insan, teknoloji ve kültür gibi unsurlar birbirleriyle etkileşime girerek örgütün işleyişini ve başarısını belirler.

Kültür; "insanın toplum üyesi olarak edindiği bilgi, inanç, sanat, ahlak, gelenek ve göreneklerle her türlü beceri ve alışkanlıklarını içine alan bir bütündür" (Tylor, 2016). Tylor kültürün sadece sanat, inanç, gelenek ve ahlak gibi soyut kavramları değil, aynı zamanda bilgi, beceri ve araçlar gibi somut unsurları da içeren karmaşık bir bütünü olduğunu savunmuştur. Kozlu (1986) ise, "kültürü bir toplumun tüm alanlarında ortak olan dini, ahlaki, estetik, teknik ve bilimsel nitelikteki tüm toplumsal olayların bir bütünü" şeklinde tanımlamaktadır. Kroeber ve Kluckhohn kültürü, "insanın bilinçli ve bilinçdışı davranışlarının tüm kalıpları ve bunların ürünlerini içeren bir bütünü" ve "bir toplumun ortak yaşam tarzı olarak kavramsallaştırılabilecek bir bütünü" olarak tanımlamıştır (Kroeber ve Kluckhohn, 1952).

Örgüt kültürü ise bu iki kavramın birleşiminden meydana gelmektedir. Örgüt kültürü için farklı tanımlamalar yapılmıştır. Örgüt kültürü, bir örgütün içindeki insanların davranışlarını yönlendiren değerler, inançlar, normlar ve varsayımlar bütünü olarak tanımlanabilir. Bu kültür, örgütün kimliğini oluşturur ve çalışanların nasıl davranmaları gerektiği konusunda yol gösterir.

2.2. Dijitalleşme

21.yüzyılın en önemli değişimlerinden biri, dördüncü sanayi devrimi olarak da bilinen Endüstri 4.0'ın yaşanmasıdır. Bu devrim, nesnelerin interneti (IoT), yapay zeka (YZ), veri analizi ve robotik gibi teknolojilerin üretimi kökten değiştirmesiyle ortaya çıkmıştır. Endüstri 4.0, daha esnek, daha verimli ve daha bağlantılı bir üretim sistemi sunarak tüm sektörleri etkileyecek bir dönüşümü temsil etmektedir (Minovski vd. 2020: 44).

Her endüstriyel devrim, yeni bir sürüm olarak ele alınır ve Endüstri 1.0'dan 4.0'a uzanan dönüşümde sürüm numaralandırması yapılırken majör numara olan ilk numaradaki değişimin sistemdeki köklü değişiklikleri yansıttığı yaklaşım ile numaralandırma süreci günümüzde Endüstri 4.0'a kadar uzanmıştır. James Watt'ın buhar makinesinin icadıyla başlayan ve 1750-1890 yılları arasında doküma sanayiinde, metalürjide ve ulaşımda köklü değişimlere yol açan Buhar Çağı (Endüstri 1.0), sanayi devrimlerinin ilk adımıydı. Bu süreçte, işletmelerde kas gücüyle yapılan birçok işin makinalar aracılığıyla yapılmaya başlanması, üretimin artması ve yeni pazarlara açılması gibi önemli gelişmeler yaşanmıştır (Kıymaz ve Can, 2016: 108).

1870 yılında ulaşımın gelişmesiyle başlayan ve hammadde teminini kolaylaştırarak üretimden çıkan ürünlerin yeni pazarlara ulaşmasını sağlayan bu süreç, 1989'daki sosyalist sistemin çöküşüne kadar devam eden süreç ise Endüstri 2.0 olarak kabul edilmektedir. Henry Ford'un öncülük ettiği üretim bandı teknolojisi, seri üretim kavramını ortaya çıkararak üretimde çığır açtı. Üretim hatlarında kullanılan elektrik ve gelişmiş makineler, ürünlerin kitlesel olarak pazara sunulmasını sağlayacak şekilde daha hızlı ve daha ucuz üretime imkan verdi. Ford'un modeli diğer sektörlerde de ilham kaynağı oldu. Bu sayede Endüstri 2.0 olarak adlandırılan bu dönemde, otomobillerden tekstile kadar birçok alanda seri üretim yaygınlaştı ve üretimin verimliliği önemli ölçüde arttı. Bu gelişmeler, küresel ekonomiyi de derinden etkileyerek modern tüketim toplumunun temellerinin atılmasına katkıda bulundu.

2.3. Örgüt Yanlısı Etik Dışı Davranışlar

Etik, ahlak felsefesi olarak da bilinen, doğru ve yanlışın temellerini inceleyen bir disiplindir. Kişisel ve toplumsal düzeyde, davranışlarımızı ve eylemlerimizi yönlendiren normlar ve değerler bütünüdür. Etik, dürüstlük, adalet, saygı, sorumluluk gibi temel kavramlara dayanır ve bu kavramlar ışığında karar vermemize yardımcı olur. Etik kavramı, insan yaşamının her alanında önemli bir rol oynar. Kişilerarası ilişkilerde dürüstlük ve saygıyı, iş hayatında adil ve sorumlu davranmayı, karar verme süreçlerinde etik ilkeleri göz önünde bulundurmaya gerektirir. Etik davranış hem bireyin kendi refahı hem de toplumun genel iyiliği için önemlidir. Etik ilkelerin uygulanması her zaman kolay olmayabilir. Karmaşık durumlarda, farklı etik değerler arasında denge kurmak ve doğru kararı vermek zorlayıcı olabilir. Bu gibi durumlarda, etik bir çerçeve kullanmak ve farklı bakış açılarını göz önünde bulundurmak önemlidir (Kesgin, 2009).

Muhasebe mesleğinde etik, ruhsatlı meslek mensuplarının sağlam bir temel üzerine oturur. Bu temel, yeterlilik, güvenilirlik, tarafsızlık, bağımsız karar verme yeteneği, öz denetim ve dürüstlük gibi değer taşlarıyla inşa edilir. Bu değerler, muhasebecilerin finansal bilgileri doğru ve eksiksiz bir şekilde sunmasını, kamuya ve işverenlere karşı şeffaf ve adil davranmasını ve mesleki sorumluluklarını en yüksek standartlarda yerine getirmesini sağlar.

Bu sayede muhasebe mesleği, ekonomik sistemin işleyişinde güvenin ve istikrarın temelini oluşturur (Daştan, 2009:285).

Etik Olmayan Davranışlar ve Türlerinde; Muhasebe mesleği, finansal bilgilerin doğru ve güvenilir bir şekilde sunulması ve raporlanması ile büyük bir kamu sorumluluğu taşır. Bu nedenle, muhasebe meslek mensuplarının etik ilkelere ve yasal düzenlemelere uyması hayati önem taşır. Ne yazık ki, bazı muhasebe mensupları, kişisel kazanç veya diğer faktörler nedeniyle etik dışı davranışlarda bulunabilir. Bu etik dışı davranışları aşağıdaki gibi sıralayabiliriz; ayrımcılık, kayırma ve yaranma, rüşvet, yıldırma ve korkutma, ihmal ve istismar, bencillik ve yolsuzluk.

2.4. Hipotez Geliştirme

Köksal (2018) tarafından yapılan çalışmada örgüt kültürünün etik davranışları arttırdığı tespit edilmiştir. Örcü vd. (2020) tarafından yapılan çalışmada örgüt kültürünün örgütte etik davranışları artırma yönünde bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bute (2011) tarafından yapılan çalışmada örgüt ikliminin örgüt yanlısı etik dışı davranışları azalttığı tespit edilmiştir. Zhang ve Xiao (2020) tarafından yapılan çalışmada olumlu örgüt kültürünün çalışanları etik dışı davranışlardan uzaklaştırdığı tespit edilmiştir.

Özcan (2021) tarafından yapılan çalışmada dijitalleşme ve teknolojik gelişmeler örgüt yanlısı etik dışı davranışları olumsuz yönde etkilemektedir. Türker (2018) tarafından yapılan çalışmada dijitalleşme ve teknolojik gelişmelerin etik davranışları artırma yönünde bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Yenisu vd. (2021) tarafından yapılan çalışmada dijitalleşme ve teknolojik gelişmelerin etik davranışlara yönlendirdiği tespit edilmiştir.

Söz konusu çıkarımlardan hareketle oluşturulan araştırmanın hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur;

H1: Örgüt kültürü, örgüt yanlısı etik davranışları negatif yönde etkiler.

H2: Muhasebe mesleğindeki dijitalleşme ve teknolojik gelişmelere yönelik algılar örgüt yanlısı etik dışı davranışları pozitif yönde etkiler.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın amacı, elde edilen sonuçların önemi, kullanılan teknikler ve araştırmanın modeli hakkında bilgiler sunulmaktadır.

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı örgüt kültürü ve muhasebe mesleğindeki dijitalleşmenin örgüt yanlısı etik dışı davranışlar üzerindeki etkisini tespit etmektir.

3.2. Araştırmanın Evreni, Örneklemi ve Örneklem Tekniği

Araştırmanın evreni Türkiye'deki muhasebe ofislerinde çalışan muhasebe personelleri, serbest muhasebeciler, serbest muhasebeci ve mali müşavirler. Araştırmanın örneklemi ise İstanbul ilindeki söz konusu meslek mensuplarıdır. Araştırma kapsamında 568 tanesinden uygun yanıtlar alınmıştır. Örneklem sayısının belirlenmesinde alan yazındaki örneklem belirleme kriterleri temel alınmıştır.

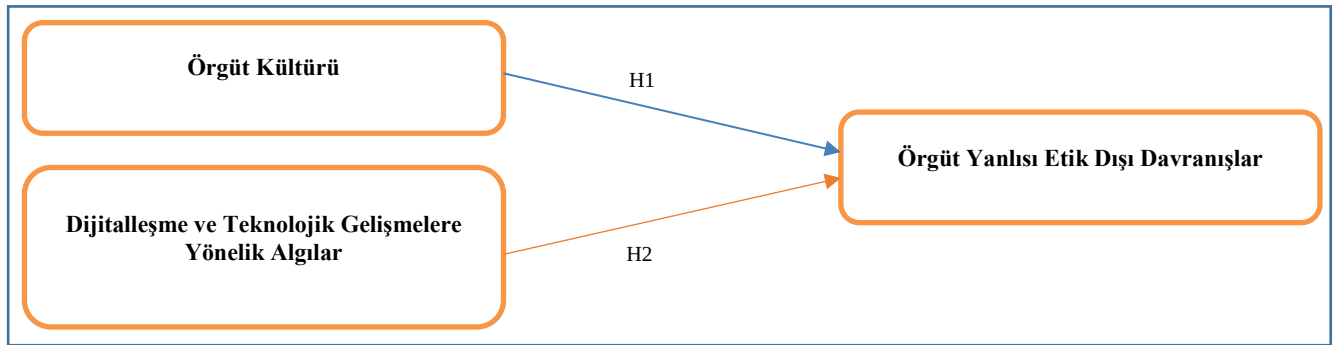
Araştırma kapsamındaki katılımcıların özellikleri ise şu şekilde gerçekleşmiştir; Katılımcıların %87,1'i erkek, %12,9'u kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %73,2'i bekar, %26,8'u evlilerden oluşmaktadır. Katılımcıların %44,9'u Fakülte, %48,4'ü Lise, %3,3'ü Meslek Yüksekokulu, %3,3'ü Yüksek Lisans/Doktora'dan oluşmaktadır. Katılımcıların %3,2'si 1 kişi, %13,4'ü 2 kişi, %36,3'ü 3 kişi, %30,1'i 4 kişi, %7,7'si 5 kişi, %5,8'si 6 kişi, %2,5'i 7, %1'i 10 ve daha fazla çalışan kişi'den oluşmaktadır. Katılımcıların %31,7'si 18-25 yaş arası, %19,9'ü 26-35 yaş arası, %19,6'sı 36-45 yaş arası, %23,1'i 46-55 yaş arası, %5,9'u 56-65 yaş arasından oluşmaktadır. Katılımcıların %27,46'sı 1-5 yıl, %10,21'i 6-10 yıl, %9,16'sı 11-15 yıl, %10,74'ü 16-20 yıl, %12,15'i 21-25 yıl, %9,15'i 26-30 yıl, %4,4'ü 31-35 yıl, %16,84'ü 36-40 yıl, %0,88'i 41-45 yıl arasından oluşmaktadır. Katılımcıların %44,7'si Mali müşavir-Smmm, %55,3'ü Çalışan-Personelden oluşmaktadır. Katılımcıların %9,3'ü 1990-1995, %24,2'si 1996-2000, %16,9'u 2001-2005, %25'i 2006-2010, %16,3'ü 2011-2015 arasından oluşmaktadır. Katılımcıların %100'ü mali müşavirlik muhasebe ofisinde faaliyet göstermektedir. Katılımcıların %52,3'ü muhasebe ofis personeli, %0,4'ü serbest muhasebeci, %47,4'ü serbest muhasebeci mali müşavirlerden oluşmaktadır.

3.3. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında veri toplamak amacıyla, anket formunun ilk kısmında, Örgüt Yanlısı Etik Dışı Davranışlar 7 madde ve 5 boyuttan oluşmaktadır. Orijinal ölçek olarak Umphress EE, Bingham JB ve Mitchell MS (2010) tarafından yapılan, Türkçe olarak Karagöz, A. (2018) tarafından gerçekleştirilen çalışmadan alınmıştır. Anket formunun ikinci bölümünde, Örgüt Kültürü 16 madde ve 5 boyuttan oluşmaktadır. Orijinal ölçek olarak Cameron, K. S. ve Quinn, R. E. (1999) tarafından yapılan, Türkçe olarak Yörük Karakılıç, Nilüfer (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışmadan alınmıştır. Anket formunun üçüncü bölümünde, Dijitalleşme ve Teknolojik Gelişmelere Yönelik Algılar 24 madde ve 5 boyuttan oluşmaktadır. Orijinal ölçek olarak Tekbaş, İ., Kurnaz, E., ve Azaltun, M. (2018) tarafından yapılan, Avcı, E. (2023) tarafından gerçekleştirilen çalışmadan alınmıştır. Ölçüm aracı 47 maddeden oluşmaktadır. Ölçeklere yanıt toplamada 5'li likert ölçümü kullanılmaktadır (1= Kesinlikle katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum), ölçekleri ve soruları kullanılmıştır.

3.4. Araştırmanın Modeli

Kavramsal model Görsel 1'de sunulmaktadır. Araştırmanın kavramsal modeli örgütsel kültürü, Dijitalleşme ve Teknolojik Gelişmelere Yönelik Algılar ve Örgüt Yanlısı Etik Dışı Davranışlar değişkenlerinden oluşmaktadır.



4. SONUÇ

Muhasebe meslek mensuplarının örgüt yanlısı etik dışı davranışlarını etkileyen faktörleri incelemeyi amaçlamaktadır. İstanbul ili örneği üzerinden yapılan bu çalışma, muhasebe mesleğinin örgütsel baskılar, bireysel değerler ve dijitalleşme gibi çeşitli faktörlerle nasıl şekillendiğini ortaya koymaktadır. Elde edilen bulgular, muhasebe meslek mensuplarının karşılaştıkları etik ikilemlerin büyük ölçüde örgüt kültürü ve teknolojik gelişmeler tarafından yönlendirildiğini göstermektedir.

Örgüt kültürü, muhasebe meslek mensuplarının etik dışı davranışlar sergilemelerinde önemli bir rol oynamaktadır. Pettigrew (1979) tarafından tanımlanan örgüt kültürü kavramı, özellikle örgütlerdeki farklı alt kültürlerin ve bireysel farklılıkların bir araya geldiği karmaşık ortamlarda etik dışı davranışları ele almayı hedeflemektedir. Köksal (2018) tarafından yapılan çalışmada örgüt kültürünün etik davranışları artırdığı tespit edilmiştir. Örüç vd. (2020) tarafından yapılan çalışmada örgüt kültürünün örgütte etik davranışları artırma yönünde bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Büte (2011) tarafından yapılan çalışmada örgüt ikliminin örgüt yanlısı etik dışı davranışları azalttığı tespit edilmiştir. Zhang ve Xiao (2020) tarafından yapılan çalışmada olumlu örgüt kültürünün çalışanları etik dışı davranışlardan uzaklaştırdığı tespit edilmiştir. Bu çalışma, muhasebe meslek mensuplarının karşılaştığı etik dışı davranışların çoğunlukla örgütsel baskılar ve bireysel çıkar çatışmalarıyla tetiklendiğini göstermektedir. Araştırma sonuçları, örgütlerin kısa vadeli hedefleri ve bireylerin kişisel çıkarlarının, muhasebe meslek mensuplarının etik dışı kararlar alma olasılığını artırdığını ortaya koymaktadır. Örgüt kültürünün örgüt yanlısı etik davranışları negatif yönde etkileyebileceği ifade edilebilir.

Dijitalleşme ve teknolojik gelişmeler, muhasebe mesleğini derinden etkilemiştir. Özellikle blokzincir, büyük veri ve yapay zekâ gibi yenilikçi teknolojilerin muhasebe süreçlerine entegrasyonu, meslek mensuplarının iş yapma biçimlerini önemli ölçüde değiştirmiştir. Özcan (2021) tarafından yapılan çalışmada dijitalleşme ve teknolojik gelişmeler örgüt yanlısı etik dışı davranışları olumsuz yönde etkilemektedir. Türker (2018) tarafından yapılan çalışmada dijitalleşme ve teknolojik gelişmelerin etik davranışları artırma yönünde bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Yenisu vd. (2021) tarafından yapılan çalışmada dijitalleşme ve teknolojik gelişmelerin etik davranışlara yönlendirdiği tespit edilmiştir. Bu çalışmada netice olarak, teknolojilerin muhasebe süreçlerinde daha fazla kullanılması, denetim süreçlerinin daha şeffaf olması, muhasebe süreçlerinin daha hızlı ve otomatik hale gelmesi ile muhasebe mesleğindeki dijitalleşme ve teknolojik gelişmelere yönelik algılar örgüt yanlısı etik dışı davranışları pozitif yönde etkileyebilir.

Araştırmanın bulguları, muhasebe meslek mensuplarının örgüt yanlısı etik dışı davranışlarını engellemenin en önemli yollarından birinin, örgüt kültürünün doğru bir şekilde yapılandırılması olduğunu göstermektedir. Güçlü bir örgüt kültürü, etik değerlerin benimsenmesini ve uygulanmasını teşvik edebilirken, zayıf bir örgüt kültürü etik dışı davranışlara zemin hazırlayabilir.

Araştırmanın sonuçları ayrıca, meslek mensuplarının eğitim seviyesi, mesleki tecrübe ve kişisel değerlerinin, etik dışı davranışlara olan eğilimlerini önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir. Özellikle daha yüksek eğitim seviyesine sahip ve mesleki deneyimi fazla olan muhasebecilerin, etik ikilemlerle karşılaştıklarında daha etik kararlar aldıkları gözlemlenmiştir. Ayrıca, bireylerin kişisel değerleri ve inanç sistemleri, etik dışı davranışlar üzerindeki etkili faktörlerden biri olarak öne çıkmaktadır.

Araştırma sonuçları doğrultusunda aşağıdaki öneriler geliştirilebilir; Etik eğitimi ve farkındalık programları: Muhasebe meslek mensuplarının etik dışı davranışlarını önlemenin en önemli yollarından biri, etik eğitimlerdir. Bu eğitimler, muhasebe meslek mensuplarının karşılaştıkları etik ikilemleri daha iyi anlamalarına ve bu durumlarda doğru kararlar almalarına yardımcı olabilir. Özellikle meslek mensuplarının karşı karşıya kaldıkları örgütsel baskılar ve bireysel çıkar çatışmalarının farkında olmalarını sağlamak, etik dışı davranışların önlenmesine katkı sağlayacaktır. Eğitim programlarının düzenli olarak güncellenmesi ve dijitalleşmenin getirdiği yeni etik ikilemlerle başa çıkmaya yönelik modüller eklenmesi önemlidir. Etik kodların güçlendirilmesi: Meslek odaları ve ilgili kurumlar tarafından belirlenen etik kodların sıkı bir şekilde uygulanması gerekmektedir. Muhasebe meslek mensuplarının bu kodlara uyması teşvik edilmeli ve etik dışı davranışların sonuçları hakkında daha fazla farkındalık yaratılmalıdır. Teknolojik denetim sistemlerinin kullanılması: Dijitalleşme ve teknolojik gelişmeler, muhasebe mesleğini büyük ölçüde etkilemiştir. Blokzincir, büyük veri ve yapay zekâ gibi teknolojiler, muhasebe süreçlerinin daha şeffaf ve güvenilir hale gelmesine katkı sağlamaktadır. Örgüt kültürünün yeniden yapılandırılması: Muhasebe meslek mensuplarının etik dışı davranışlarını azaltmanın bir diğer yolu, örgüt kültürünün daha şeffaf ve etik değerlere dayalı bir yapıya dönüştürülmesidir. Dijitalleşme ve teknolojiye yatırım: Dijitalleşme, muhasebe mesleğini derinden etkilemiştir ve bu nedenle, muhasebe süreçlerine daha fazla teknoloji entegrasyonu yapılmalıdır. Etik liderlik geliştirilmesi: Örgütlerde etik dışı davranışların önlenmesinde liderlik büyük bir rol oynamaktadır. Sektörel iş birliklerinin artırılması: Muhasebe meslek mensuplarının karşılaştıkları etik ikilemlerle başa çıkmaları için sektörel iş birliklerinin artırılması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Büte, M. (2011). Algılanan Örgüt İkliminin Etik Olmayan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(2), 103-122.
- Cameron, Kim S. and Quinn, Robert E. (1999). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework (Revised Edition)*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Daştan, A. (2009). Etik Eğitiminin Muhasebedeki Yeri ve Önemi: Türkiye Değerlemesi, *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, 26(1), 281-311.
- Karagöz, B., (2018). Değerler Eğitimi Dergisi'nin bibliyometrik profili (2018). *Değerler Eğitimi Dergisi*, 17(37), 219-246.
- Kesgin, A. (2009). Etik üstüne. *Dini Araştırmalar*, 12(35), 143-160.
- Kozlu, C. (1986). Kurumsal kültür. İstanbul:Defne Yayıncılık ve Tanıtım Limited Şirketi.
- Köksal, K. (2018). Örgüt Kültürünün Örgütsel Adalet Algısına Etkisinde Etik İlkeler İlişkin Algıların Aracılık Rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(2), 479-504.
- Kıymaz, M. ve Can A. V., (2016). Bilişim Teknolojilerinin Perakende Mağazacılık Sektörüne Yansımaları: Muhasebe Departmanlarında Endüstri 4.0 Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: CİEP Özel Sayısı, 107-117.
- Kroeber, A. L. ve Kluckhohn, Clyde (1952). *Kültür: kavram ve tanımların eleştirel bir incelemesi*. Cambridge, Mass., Amerikan Arkeoloji ve Etnoloji Peabody Müzesi Belgeleri, Harvard Üniversitesi, Cilt XLVII, No. 1.
- Minovski, Z., Malcev, B., & Tocev, T. (2020). *New paradigm in accounting information systems—the role of the latest information technology trends*.

- Örücü, E., Akgül, G., & Cinar, B. (2020). Etik iklim algısının bireysel yenilikçilik üzerine etkisinde örgüt kültürünün düzenleyici rolü. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(2), 899-915.
- Özcan, N. (2021). Dijital etik üzerine nitel bir araştırma. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 9(25), 89-108.
- Pettigrew, & Andrew M. (1979) "On studying organizational cultures." *Administrative science quarterly* 24.4 : 570-581.
- Tekbaş, İ. (2018). 2050'de muhasebe endüstrisi. Harvard Magazine, https://www.researchgate.net/publication/328127417_2050'de_Muhasebe_Endustrisi__Harvard_Business_Review_Turkiye_Ismail_
- Türker, M. (2018). Dijitalleşme Sürecinde Küresel Muhasebe Mesleğinin Yeniden Şekillenmesine Bakış. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 20(1), 202-235.
- Tylor, E. B. (2016). Kültür bilimi. *ViraVerita E-Dergi*, (4), 91-110.
- Yenisu, E., & Tanç, A. (2021). Muhasebe mesleğinde etik İlkelerin incelenmesi: etik davranış üzerine bir model önerisi. *Erciyes Akademi*, 35(3), 1303-1323.
- Zhang, C., & Xiao, X. (2020). Review of the influencing factors of unethical pro-organizational behavior. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 8(1), 35-47.