



**T.C.
İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**KURUMSALLAŞMA DÜZEYİ İLE MUHASEBE
BİLGİ SİSTEMİ'NİN ETKİN KULLANIMI
KAPSAMINDA İZMİR İLİNDE BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

ERMAN ADIGÜZEL

İZMİR – 2022

**T.C.
İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**KURUMSALLAŞMA DÜZEYİ İLE MUHASEBE
BİLGİ SİSTEMİ'NİN ETKİN KULLANIMI
KAPSAMINDA İZMİR İLİNDE BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

ERMAN ADIGÜZEL

DANIŞMAN: DOÇ.DR. ROZİ MİZRAHI

İZMİR - 2022

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**Kurumsallaşma Düzeyi İle Muhasebe Bilgi Sistemi'nin Etkin Kullanımı Kapsamında İzmir İlinde Bir Araştırma**” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden olduğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

11/01/ 2022

Erman ADIGÜZEL

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

KURUMSALLAŞMA DÜZEYİ İLE MUHASEBE BİLGİ SİSTEMİ'NİN ETKİN KULLANIMI KAPSAMINDA İZMİR İLİNDE BİR ARAŞTIRMA

Erman ADIGÜZEL

İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Kurumsallaşma ve muhasebe bilgi sistemleri, günümüz modern iş dünyasında, olmazsa olmaz iki unsur olarak yerlerini almıştır. Küreselleşme ile beraber ortak bir pazar haline gelen dünyada değişime ayak uydurabilmek, sürdürülebilirliği yakalamak ve yüksek bir rekabet gücü elde edebilmek için kurumsallaşmanın önemi büyüktür. Aynı sebeplerden geleneksel muhasebe yöntemlerinin, işletme ihtiyaçlarını karşılayamadığının görülmesiyle muhasebe bilgi sistemleri önem kazanmıştır. Özellikle büyük ölçekli işletmelerin kurumsallaşması ve muhasebe bilgi sistemlerinden faydalanıyor olması, sürdürülebilirlikleri ve rekabet avantajı elde edebilmeleri açısından kritik öneme sahiptir.

Bu çalışmanın amacı kurumsallaşma düzeyi ile muhasebe bilgi sistemleri arasındaki ilişkiyi irdelemek ve işletmelerin kurumsallaşma düzeylerinin muhasebe bilgi sistemlerinin etkinliğini ne derece etkilediğini araştırmaktır. Tez çalışma üç bölümden oluşmakta olup; birinci bölümde “kurumsallaşma ve kurumsallaşma düzeyi”, ikinci bölümünde “muhasebe bilgi sistemleri” ve üçüncü bölümde ise bu iki unsur arasındaki ilişki ve kurumsallaşma düzeyinin muhasebe bilgi sistemi üzerindeki etkisi açıklanmaya çalışılmıştır. Araştırma, İzmir’de faaliyet gösteren işletmelerin yönetici, muhasebe, insan kaynakları ve satın alma departmanı çalışanlarından oluşan 225 kişi üzerinde anket yöntemi ile yapılmıştır. Araştırmada kullanılan anket üç bölüm ve toplamda 32 adet önermeden oluşmaktadır. Birinci bölüm 5 adet demografik özellik, ikinci bölüm 19 adet kurumsallaşma düzeyi ve üçüncü bölüm 8 adet muhasebe bilgi isteminin etkinliği ile ilgili önermeden oluşmaktadır.

Araştırma verilerinin analizinde tanımlayıcı istatistikler, güvenilirlik analizleri, standart sapma, ortalama, saçılım diyagramı, faktör analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizinden faydalanılmıştır. Araştırma sonucu şletmelerin kurumsallaşma düzeyleri ile muhasebe bilgi sistemlerinin etkinliği arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve doğrusal bir ilişkinin olduğu; kurumsallaşma düzeyi arttıkça muhasebe bilgi sistemlerinin etkin kullanımının da arttđı görölmüştür.

Anahtar Kelimeler: Kurumsallaşma düzeyi, kurumsallaşma kriterleri, kurumsal yönetim, bilgi sistemleri, muhasebe bilgi sistemi

ABSTRACT

Master's Thesis

A RESEARCH IN IZMIR WITHIN THE LEVEL OF INSTITUTIONALIZATION AND THE EFFECTIVE USE OF ACCOUNTING INFORMATION SYSTEM

Erman ADIGÜZEL

İzmir Kâtip Çelebi University

Graduate School of Social Sciences

Department of Business Administration

Institutionalization and accounting information systems have taken their place as two indispensable elements in today's modern business world. In a world that has become a common market with globalization, institutionalization is of great importance in order to keep up with the change, to achieve sustainability and to achieve a high competitive power. Accounting information systems gained importance as it was seen that traditional accounting methods could not meet business needs for the same reasons. Especially the institutionalization of large-scale enterprises and their use of accounting information systems are of critical importance in terms of their sustainability and competitive advantage.

The aim of this study is to examine the relationship between the level of institutionalization and accounting information systems and to investigate how the institutionalization level of enterprises affects the effectiveness of accounting information systems. The study consists of three parts; In the first part, "institutionalization", in the second part "accounting information systems" and in the third part, the relationship between these two elements and the effect of the level of institutionalization on the accounting information system were tried to be explained. The research was conducted with the survey method on 225 people consisting of managers, accounting, human resources and purchasing department employees of businesses operating in Izmir. The survey used in the research consists of three parts and a total of 32 questions. The first part consists of 5 demographic characteristics, the

second part consists of 19 institutionalization levels, and the third part consists of 8 questions about the effectiveness accounting information systems.

Descriptive statistics, reliability analysis, standard deviation, mean, scatter diagram, factor analysis, correlation analysis and regression analysis were used in the analysis of the research data. As a result of the research, it has been seen that there is a moderate, positive and correct relationship between the institutionalization levels of the enterprises and the efficiency of the accounting information systems, and the effective use of accounting information systems increases as the level of institutionalization increases.

Keywords: Institutionalization level, institutionalization criteria, corporate governance, information systems, accounting information systems

İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER	vii
TABLOLAR LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER TABLOSU	xii
EKLER LİSTESİ	xiii
KISALTMALAR	xiv
ÖNSÖZ ve TEŞEKKÜR.....	xv
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	3
1 KURUMSALLAŞMA VE KURUMSALLAŞMA DÜZEYİ.....	3
1.1 KURUMSALLAŞMA KAVRAMI	3
1.1.1 Kurum ve Kurumsallaşma Kavramlarının Tanımı	3
1.1.2 Kurumsallaşma ile Benzer Kavramlar ve Aralarındaki Farklar	5
1.2 KURUMSALLAŞMANIN ÖNEMİ	5
1.3 KURUMSALLAŞMANIN AVANTAJLARI, DEZAVANTAJLARI VE ÖNÜNDEKİ ENGELLER.....	7
1.3.1 Kurumsallaşmanın Avantajları	7
1.3.2 Kurumsallaşmanın Dezavantajları	8
1.3.3 Kurumsallaşmanın Önündeki Engeller.....	8
1.4 KURUMSALLAŞMAYA YÖNELTEN NEDENLER	9
1.5 KURUMSALLAŞMA SÜRECİ	10

1.5.1	Tüzel Kişilik (Resmîlik) Kazanma	11
1.5.2	Varlığın Sürekli Kılınması.....	11
1.5.3	Bireysel-Örgütsel Amaç Uyumu	11
1.5.4	Kurumsal Kimlik Kazanma	12
1.6	KURUMSALLAŞMA KRİTERLERİ	13
1.6.1	İşletme Anayasası	13
1.6.2	Formel Örgüt Yapısı	14
1.6.3	Stratejik Planlama Süreci.....	14
1.6.4	Profesyonelleşme	15
1.6.5	Yetki Devri ve Yetkilendirme.....	16
1.6.6	Yönetim Anlayışı ve Yönetime Katılma	17
1.6.7	Karar Alma Şekli	18
1.6.8	Etkin Bir İletişim Sisteminin Oluşturulması.....	19
1.6.9	İç Denetim Faaliyetleri (Hesap Verilebilirlik).....	19
1.7	KURUMSAL YÖNETİM	20
1.7.1	Kurumsal Yönetim Kavramı.....	21
1.7.2	Kurumsal Yönetimin Önemi.....	23
1.7.3	Kurumsal Yönetim İlkeleri	24
1.7.4	Kurumsal Yönetim ile Geleneksel Yönetim Anlayışlarının Karşılaştırması.....	29
1.7.5	Dünya’da ve Türkiye’de Kurumsal Yönetimin Gelişimi	30
1.8	KURUMSALLAŞMA DÜZEYİ.....	32
1.8.1	Kurumsal Olmama.....	32
1.8.2	Ön Kurumsallaşma	33
1.8.3	Yarı Kurumsallaşma	33
1.8.4	Kurumsallaşma	33

1.8.5	Tam Kurumsallaşma	34
1.8.6	Kurumsallaşma Düzeyini Belirleyen Unsurlar	34
İKİNCİ BÖLÜM		38
2	BİLGİ SİSTEMLERİ VE MUHASEBE BİLGİ SİSTEMİ	38
2.1	YÖNETİM BİLGİ SİSTEMİ	39
2.2	MUHASEBE BİLGİ SİSTEMİ.....	43
2.2.1	Muhasebe Bilgi Sistemi'nin Bilgi Teknolojileri ile İlişkisi.....	46
2.2.2	Muhasebe Bilgi Sistemi'nin Geliştirme İlkeleri	48
2.2.3	Muhasebe Bilgi Sistemi'nin Sahip Olması Temel Gereken Özellikler	50
2.2.4	Muhasebe Bilgi Sistemi Süreci.....	51
2.2.5	Muhasebe Bilgi Sistemi'nin Veri Kaynakları.....	56
2.2.6	Muhasebe Bilgi Sistemi'nin Öğeleri.....	57
2.2.7	Muhasebe Bilgi Sistemi'nin Alt Sistemleri	59
2.2.8	Muhasebe Bilgi Sistemlerinin Kullanım Amaçları.....	62
2.2.9	Muhasebe Bilgi Sistemi Bilgi Kullanıcıları.....	63
2.2.10	Muhasebe Bilgi Sistemi'nin İşletmeye Katkıları	66
2.3	KURUMSALLAŞMA DÜZEYİ İLE MUHASEBE BİLGİ SİSTEMİ'NİN ETKİN KULLANIMI ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE YAPILAN ARAŞTIRMALAR.....	67
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM		71
3	KURUMSALLAŞMA DÜZEYİ İLE MUHASEBE BİLGİ SİSTEMİ İLİŞKİSİ: İZMİR İLİNDE BİR ARAŞTIRMA	71
3.1	ARAŞTIRMANIN KONUSU	71
3.2	ARAŞTIRMANIN AMACI.....	71
3.3	ARAŞTIRMANIN KISITLARI.....	72
3.4	ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE MODELİ.....	72

3.4.1	Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	72
3.4.2	Araştırmanın Veri Toplama Araçları.....	72
3.4.3	Araştırmanın Teorik Modeli	73
3.5	ARAŞTIRMANIN TEMEL HİPOTEZLERİ	74
3.6	VERİLERİN ANALİZİ, ELDE EDİLEN BULGULAR VE BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ	74
3.6.1	Güvenilirlik Analizleri ve Tanımlayıcı İstatistikler.....	74
3.6.2	Faktör Analizi	80
3.6.3	Korelasyon Analizi	89
3.6.4	Regresyon Analizi.....	92
	SONUÇ VE ÖNERİLER.....	95
	KAYNAKÇA	99
	EKLER.....	118
	ÖZGEÇMİŞ.....	121

TABLolar LİSTESİ

TABLO 1: KURUMSAL YÖNETİM İLE GELENEKSEL YÖNETİM ANLAYIŞLARININ KARŞILAŞTIRILMASI.....	29
TABLO 2: KURUMSAL YÖNETİMİN TÜRKİYE’DEKİ GELİŞİMİ	31
TABLO 3: KURUMSALLAŞMA DÜZEYİ İLE İLGİLİ OLAN ANKET SORULARININ GÜVENİLİRLİK ANALİZİ	75
TABLO 4: KURUMSALLAŞMA DÜZEYİ ÖLÇEĞİNİN TAMAMLAYICI İSTATİSTİKLERİ.....	75
TABLO 5: MUHASEBE BİLGİ SİSTEMİ İLE İLGİLİ OLAN ANKET SORULARININ GÜVENİLİRLİK ANALİZİ	76
TABLO 6: MBS ÖLÇEĞİNİN TAMAMLAYICI İSTATİSTİKLERİ.....	76
TABLO 7: KATILIMCI İSTATİSTİKLERİ	77
TABLO 8: KATILIMCILARIN YAŞLARI İLE İLGİLİ VERİLER	77
TABLO 9: KATILIMCILARIN CİNSİYETLERİ İLE İLGİLİ VERİLER	77
TABLO 10: KATILIMCILARIN EĞİTİM DURUMLARI İLE İLGİLİ VERİLER	78
TABLO 11: KATILIMCILARIN İŞLETMELERDEKİ GÖREVLERİ İLE İLGİLİ VERİLER.....	78
TABLO 12: KATILIMCILARIN ÇALIŞMA SÜRELERİ İLE İLGİLİ VERİLER	79
TABLO 13: KURUMSALLAŞMANIN AÇIKLANAN TOPLAM VARYANSI	81
TABLO 14: KURUMSALLAŞMA İFADELERİNİN TOPLAM İSTATİSTİKLERİ	82
TABLO 15: FAKTÖR ANALİZİ SONRASI KURUMSALLAŞMA DÜZEYİ GÜVENİLİRLİK ANALİZİ	83
TABLO 16: MBS’NİN ETKİN KULLANIMININ AÇIKLANAN TOPLAM VARYANSI.....	83
TABLO 17: MBS’NİN ETKİN KULLANIMI İFADELERİNİN TOPLAM İSTATİSTİKLERİ	84
TABLO 18: FAKTÖR ANALİZİ SONRASI MBS ÖLÇEĞİ GÜVENİLİRLİK ANALİZİ.....	84
TABLO 19: FAKTÖR ANALİZİ VE TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER	87
TABLO 20: KURUMSALLAŞMA DÜZEYİ FAKTÖRLERİ İLE MBS’NİN ETKİN KULLANIM FAKTÖRLERİ ARASINDAKİ KORELASYON.....	91
TABLO 21: KURUMSALLAŞMA VE MBS PUANLARINA İLİŞKİN BETİMSSEL İSTATİSTİKLER	92
TABLO 22: KURUMSALLAŞMA DÜZEYİNİN MBS ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE İLİŞKİN REGRESYON ANALİZİ.....	93
TABLO 23: DEĞİŞKENLERE İLİŞKİN NORMAL DAĞILIM İSTATİSTİKLERİ	93
TABLO 24: DEĞİŞKENLER PEARSEON KORELASYON DEĞERLERİ	94

ŞEKİLLER TABLOSU

ŞEKİL 1: KURUMSALLAŞMAYA YÖNELTEN YAPILAR	9
ŞEKİL 2: BİR İŞLETMEDEKİ BİLGİ SİSTEMLERİ VE BİLEŞENLERİ KAYNAK: (ŞAHİN M. (EDİTÖR) & DİĞERLERİ, 2008: 29)	39
ŞEKİL 3: YÖNETİM BİLGİ SİSTEMLERİNDE BİLGİ AKIŞI	42
ŞEKİL 4: MUHASEBE BİLGİ SİSTEMİ	45
ŞEKİL 5: MUHASEBE BİLGİ SİSTEMİ SÜRECİ.....	52
ŞEKİL 6: ARAŞTIRMANIN TEORİK MODELİ	73
ŞEKİL 7: KURUMSALLAŞMA DÜZEYİ İLE MBS ARASINDAKİ İLİŞKİYİ GÖSTEREN SAÇILIM DİYAGRAMI	80
ŞEKİL 8: KURUMSALLAŞMA DÜZEYİ 1. FAKTÖR GRUBU (F1)	85
ŞEKİL 9: KURUMSALLAŞMA DÜZEYİ 2. FAKTÖR GRUBU (F2)	85
ŞEKİL 10: KURUMSALLAŞMA DÜZEYİ 3. FAKTÖR GRUBU (F3)	85
ŞEKİL 11: MBS'NİN ETKİN KULLANIMI 4. FAKTÖR GRUBU (F4)	86
ŞEKİL 12: MBS'NİN ETKİN KULLANIMI 5. FAKTÖR GRUBU (F5)	86

EKLER LİSTESİ

EK 1: ARAŞTIRMA KAPSAMINDA UYGULANAN ANKET FORMU	119
EK 2: ÖZGEÇMİŞ	121

KISALTMALAR

BCG	: Boston Consulting Group
BDDK	: Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu
BİST	: Borsa İstanbul A.Ş.
ERP	: Enterprise Resource Planning (Kurumsal Kaynak Planlaması)
İK	: İnsan Kaynakları
İMKB	: İstanbul Menkul Kıymetler Borsası
JIT	: Just in Time (Tam zamanlı Üretim)
KDV	: Katma Değer Vergisi
KOBİ	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler
MBS	: Muhasebe Bilgi Sistemi
OECD	: Organisation for Economic Co-operation and Development (İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı)
ÖTV	: Özel Tüketim Vergisi
SPK	: Sermaye Piyasası Kurulu
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler İstatistik Paketi)
TDK	: Türkiye Dil Kurumu
TÜSİAD	: Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği

ÖNSÖZ ve TEŞEKKÜR

Tez yazma sürecimde yardımlarını esirgemeyen ve değerli bilgilerini paylaşarak beni yönlendiren sevgili tez danışmanım Doç. Dr. Rozi MİZRAHİ ve değerli hocam Prof. Dr. Nezih Metin ÖZMUTAF' a,

Gerek eğitim gerekse de özel hayatımda her zaman yol gösterici, destekleyici ve anaç kişiliğiyle yanımda olan kıymetli hocam Doç. Dr. Zehra Nuray NİŞANCI' ya,

Kıymetli zamanından çokça feragat ederek desteğini esirgemeyen kardeşim Ozan ADIGÜZEL' e,

Lisans ve Lisansüstü eğitimim boyunca bana değerli bilgilerini aktaran değerli hocalarıma,

Veri toplama sürecinde destek olan kıymetli arkadaşlarıma,

Tezimi bitirmem noktasında bana sürekli telkinlerde bulunan canım annem ve sevgili eşime teşekkür ederim.

Erman ADIGÜZEL

İzmir-2022

GİRİŞ

Günümüzde, kurumsallaşma ve muhasebe bilgi sistemleri yadsınamaz bir öneme sahiptir. Bu önem, iş dünyasında meydana gelen; küreselleşme, değişim ve gelişimlerden kaynaklanmaktadır. İşte böyle bir ortamda kurumsallaşma gereklilik halini almaktadır. Aynı sebeplerle, geleneksel muhasebe yöntemleri işletmelerin ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kalmış ve muhasebe bilgi sistemleri önem kazanmıştır. İşletmelerin ölçeklere göre; kurumsallaşmaya ve muhasebe bilgilerine duyulan gereksinim düzeyi farklılaştırmaktadır. Özellikle büyük ölçekli işletmelerin kurumsallaşması ve muhasebe bilgi sistemlerinden faydalananı olması, sürdürülebilirlikleri ve rekabet avantajı elde edebilmeleri açısından kritik öneme sahiptir. Ülkemize baktığımızda işletmelerin yaklaşık %98'i küçük ve orta ölçekli işletmelerden oluştuğu bilinmektedir. Bu statüdeki işletmelerin uzun soluklu yaşayabilmesi ve ülke ekonomimize sağlayacakları katkıların devamlılığı büyük önem arz etmektedir. Küresel pazarlardaki rekabetin büyüklüğü ve büyük ölçekli kurumsal işletmelerin varlığı, bu pazarlarda mevcut statümüzle var olmamızın önünde büyük engeller ve ülke ekonomimiz açısından ciddi riskler oluşturmaktadır. İşte bu bakış açısıyla ülkemizde kurumsallaşma faaliyetlerinin varlığı ve sürdürülmesi zorunluluk halini almıştır. İşletmelerin kurumsallaşma süreçlerinde bilgi sistemlerinin önemi çok büyüktür. Kurumsallaşma adımları atmak ve gerekli bilgi sistemlerini kurarak geliştirmek işletmeleri çok daha iyi bir konuma ulaştıracaktır. Önemli bilgi sistemlerinden biri olan muhasebe bilgi sistemi, işletme içi ve işletme dışı bilgi kullanıcılarının ihtiyaçlarına uygun önemli bilgiler üretmektedir.

Kurumsallaşmış ve etkin bir muhasebe bilgi sistemi kurmuş işletmelerde, işler karmaşıklıktan uzak, belirli kural ve standartlar çerçevesinde, daha az hatayla, koordineli ve yüksek verimle yerine getirilir. Ayrıca kurumsallaşma adillik, şeffaflık, sorumluluk ve hesap verilebilirlik ilkeleri çerçevesinde hareket etmeyi zorunlu kılarak, işletmenin imajına, rekabet gücüne ve sürekliliğine katkı sağlar. Özellikle işletmenin dış paydaşları açısından muhasebe bilgi sistemi (MBS) verilerinin kurumsallaşma ilkeleri ışığında hazırlanıyor olması büyük öneme sahiptir.

Kurumsallaşma düzeyi yüksek olan işletmelerin, bilgi sistemlerini etkin bir şekilde kullanmaları beklenmektedir. İşte bu düşünceyi desteklemek adına, işletmelerin kurumsallaşma düzeyi ile MBS'nin etkin kullanımı arasındaki ilişkiyi araştırarak bulgularla ortaya konmak istenmiştir. Bu kapsamda İzmir'de faaliyet gösteren işletmelerin yönetici, muhasebe, insan kaynakları ve satın alma departmanı çalışanlarına; 3 bölüm ve 32 adet önermeden oluşan anket çalışması uygulanmıştır. Elde edilen verilere istinaden analizler yapılarak sonuç ve değerlendirme bölümünde yorumlanmıştır.

Ayrıca, kurumsallaşma örgüt ve organizasyonlar için de kullanılabilen bir kavram olsa da, biz iş dünyasının kurumsallaşmasını ele alacağımız için daha çok işletmelerin kurumsallaşmasından söz edeceğiz.

BİRİNCİ BÖLÜM

1 KURUMSALLAŞMA VE KURUMSALLAŞMA DÜZEYİ

Küreselleşme ile beraber ortak bir pazar haline gelen dünyada değişime ayak uydurabilmek, sürdürülebilirliği yakalamak ve yüksek bir rekabet gücü elde edebilmek için kurumsallaşmanın önemi büyüktür. Örgütleri kurumsallaşmaya götüren ise “kurumsal yönetim” şeklindedir.

1.1 KURUMSALLAŞMA KAVRAMI

1.1.1 Kurum ve Kurumsallaşma Kavramlarının Tanımı

Kurumsallaşmadan bahsetmeden önce kurum kavramına değinmekte fayda vardır. Kurum kavramı ile ilgili yapılmış tanımlamalar aşağıdaki gibidir:

TDK, kurumu; evli ve aile olma hali, ortaklık, mülkiyet gibi köklü bir yapıyı içeren, çoğunlukla devletle bağı olan yapılar ve bir tür müessese olarak tanımlamıştır (TDK, <https://sozluk.gov.tr/06.12.2020>).

Şen'e göre kurum; organize olmuş, yerleşmiş, kabul edilmiş, prosedürleri belli olan sosyal ilişkiler düzenini ve topluluğu ifade eder (Şen , 2017: 6).

Scott'a göre; Sosyal eylemler için anlam ve devamlılık sağlayan, düzenleyici ve kuralları olan yapılardır (Scott, 1995: 33).

Aydın ise kurumu; bireylerin asli gereksinimlerini karşılamak maksadıyla ortaya çıkmış, devamlılık sağlamış ve organize olmuş sosyal yapılar olarak tanımlamıştır (Aydın, 1997: 14).

Kurumsallaşma ile ilgili yapılmış birçok tanımla mevcuttur. Bunlardan bazılarını, kurumsallaşmanın farklı boyutlarına işaret edecek şekilde aktaracak olursak;

Genel bir ifade ile kurumsallaşma; işletme faaliyetlerinin, kişilerden bağımsız bir anlayışla, rasyonel ve sistemli bir şekilde yerine getirilmesidir (Karpuzoğlu, 2001: 45).

İlgili alanda en eski çalışmalardan birini yapmış olan Selznick, kurumsallaşmayı; işlerin standartlıktan ve organize olmaktan uzak, gelişi güzel bir şekilde yürütülmesi sürecinden; belirli kurallar çerçevesinde ve sistemli bir şekilde yürütülmesine geçmek olarak tanımlamıştır (Selznick, 1996: 273).

Kurumsallaşma yaklaşımçılarından olan Zucker; süreç ve yapılardaki değişimler neticesinde meydana gelen sistemli bir oluşum olarak tanımlamıştır (Zucker, 1987: 443-464).

Kamacı ve diğerleri, (2020: 364) kurumsallaşmayı, aile işletmelerinin sahip olduğu informel yapının aksine; formel bir örgüt yapısı olarak tanımlamaktadır.

Bir başka tanımlamaya göre kurumsallaşma; işletmelerin önceden belirlenmiş ilkelerle, değişen piyasa koşullarına uyum sağlayabilmesi ve onu diğer işletmelerden ayırt edecek bir yapının oluşturulmasıdır (Akkuş & Bilen, 2019: 443-444).

Kurumsallaşma; işletmeyi profesyonelce yönetme ve belirli normlarla daha ileri götürme çabasıdır (Yücel & Özkalan, 2012: 250-260).

Kırklıkçı ve Gedik' e göre kurumsallaşma, işletmenin değişen çevre koşullarına ve beklentilere cevap verebilmek için esnek bir yapıya evrilmesi ve yeni bir kimliğe bürünme sürecidir (Kırklıkçı & Gedik, 2020: 2).

Apaydın'a göre kurumsallaşma, işletmenin iç ve dış çevresi ile ilişkilerinde bir düzen kurmasıdır (Apaydın, 2009: 2).

Aydemir ve diğerleri, kurumsallaşmayı; piyasanın ve zamanın gereklilikleriyle örtüşen bir yönetim ve örgüt yapısını oluşturmayı, kurum olmanın şartlarını taşımayı, standartları belirlemeyi, kurullarını ve ilkelerini yazılı hale getirmeyi ifade eden bir süreç olarak tanımlamaktadır (Aydemir, Aytemiz, & Taşçı, 2004: 608).

Kırım'a göre kurumsallaşma, işletmeyi amaçlarına ulaştıracak bir örgüt yapısı oluşturmayı, belirlenmiş görev ve iş tanımlarının olmasını, prosedür ve yönetmeliklere sahip olmayı, yetki ve sorumluluk devretmeyi ifade eder (Kırım, 2003: 11).

Kurumsallaşma; şirketin kamuya malolması, yönetim süreçlerinin özerk olması ve etkin bir şekilde yerine getirilmesi, değişime ayak uydurabilmek için girişimci olmayı, çalışan ve müşteri odaklı olmayı ifade eder (Akat & Atılğan, 1992: 16).

Uzunçarşılı ve diğerleri ise kurumsallaşmayı, işletmeyi var eden tüm bireylerin liyakat sahibi olduğu, işlerin duygular ve keyfiyetle değil, akla dayalı yöntemlerle yürütülmesi olarak tanımlamıştır (Uzunçarşılı, Toprak, & Ersun, 2000: 12).

1.1.2 Kurumsallaşma ile Benzer Kavramlar ve Aralarındaki Farklar

Kurumsallaşma, kurumsal yönetim/yönetişim ve kurumsal kuram kavramları zaman zaman birbiri ile karıştırılmakta ve literatürde birbirlerinin yerine kullanılabilir. Bu alanda yapılmış çalışmalara bakıldığında her bir kavramın aslında farklı noktalara değindiği görülmektedir (Nişancı, Oğrak, Kaya, Özçelik, & Düzgün, 2015: 174).

Kurumsallaşma kavramında kurum içi profesyonelleşme, kültürel güç, biçimselleşme/formelleşme, tutarlılık ve şeffaflıktan oluşan beş temel boyuta odaklanıldığı; kurumsal kuramda örgütlerin, kurumsal çevre içinde ne denli kabul edildikleri, niçin benzer görünme ve davranma eğiliminde oldukları; kurumsal yönetim/yönetişim kavramında ise şeffaflık, hesap verebilirlik, adil ve sorumlu olma boyutları ile paydaşlara yönelik yükümlülüklerin karşılanması amaçlandığı görülmekte ve bu odak noktalarıyla birbirlerinden ayrılmaktadırlar (Nişancı, vd. , 2015 ; DiMaggio & Powell, 1983).

1.2 KURUMSALLAŞMANIN ÖNEMİ

Ülkemizde sanayileşme faaliyetlerinin 1950’li yılları sonrası gelişmeye başlamasıyla ekonomik ve siyasi yaşamda yeni bir döneme girilmiştir. Bu gelişmelerinde etkisiyle, 1980’li yıllardan sonra kurumsallaşma kavramı gündeme gelmeye başlamış ancak o yıllarda kavramsal olarak ortak bir görüşe varılamamıştır. Bu yılların işletme sahipleri, konjonktürdeki gelişmelerin farkına vararak, işletmelerinin kendilerinden sonra da var olabilmesi için bir arayışa girmişlerdir. Bu

şekilde “kurumsallaşma” kavramı gündeme gelmeye ve önem kazanmaya başlamıştır (Doğan, 19998: 143).

Günümüzde de kurumsallaşma ile ilgili birçok soru işaretleri vardır ve bunlar tartışılmaktadır. Bu soru işaretlerinden biri de, kurumsallaşmanın öneminin ne olduğudur (Baltalar, 2008).

İşletmelerin değişen çevre koşullarına uyum sağlayabilmesi, zorluklar karşısında ayakta durabilmesi, varlığını sürdürebilmesi, büyümesi ve gelişmesi noktasında kurumsallaşmanın önemi büyüktür (Akat & Atılğan, 1992: 3 ; Mucuk, 2012: 14).

İşletmeler belli bir büyüklüğe ulaştıklarında kurumsallaşma sürecine girmezlerse uzun ömürlü olamayacaklardır. Bu aşamadan sonra kurumsallaşmanın önemi daha çok anlaşılmaktadır (Taşkın, 2014: 73). Bu süreçte daha sağlıklı ve planlı bir şekilde hareket etmek sağlam bir alt yapının oluşmasını sağlayacaktır (Candan , 2018: 31).

Kurumsallaşma ile örgüt içinde ortak bir kurum kültürü yaratılabilir. Yaratılan bu kültür ile iç paydaşlar arasındaki ilişkiler gelişerek kurumun verimliliği artar (Baykal, 2002: 214).

Ülkemizde KOBİ (Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler) niteliğindeki işletmelerin hemen hemen %99'u aile işletmesidir. Kurumsallaşma bu işletmelerin en önemli problemlerindedir. Çünkü ülkemizde kurumsallaşamamış ve yönetimini aile bireyleri tarafından gerçekleştirilen bu işletmelerin, ömürleri genellikle bir nesil kadar sürmektedir (Akdoğan, 2000: 39).

Kurumsallaşma düzeyleri işletmelerin etkin bir yapıya sahip olmalarında ve toplum nezdinde güven verici bir konuma gelmelerinde belirleyicidir ve önemlidir. Ayrıca gelişmiş ve güçlü bir toplum yapısının temelinde kurumsallaşma yatar (Akat & Atılğan, 1992: 16).

Yukarıdaki açıklamalardan yola çıkarak; işletmelerin sürekliliğinin sağlanması, kurum kültürünün oluşturulması, gelişen ve değişen çevre koşullarına ayak uydurabilmesi ve profesyonelliğin yakalanabilmesi için kurumsallaşmanın önemin büyük olduğu söylenebilir (Syeier, 2006'dan akt. Varıcı, 2007: 10).

Ayrıca işletmelerin uzun yıllar var olması, iktisadi faydalarının da uzun ömürlü olacağı anlamına gelecektir. Dolayısıyla ülke ekonomilerine katkısı açısından kurumsallaşmanın önemi bir kez daha anlaşılmaktadır (Kiracı & Alkara, 2009: 169).

1.3 KURUMSALLAŞMANIN AVANTAJLARI, DEZAVANTAJLARI VE ÖNÜNDEKİ ENGELLER

1.3.1 Kurumsallaşmanın Avantajları

Kurumsallaşmanın olası avantajlarını şu maddelerle özetlemek mümkündür (Erdemir, 2013 ; Ulukan, 2005: 34):

- Kurumlarımızın yaşamının uzatılması ve sürekliliğinin sağlanması,
- Büyük ölçeklerin kolay yönetilebilir olması ve büyümenin önünün açılması
- Nesiller arası geçiş ve verasetin sancısız olması,
- Kurumların, liyakat sahibi insanlar için cazip hale gelmesi dolayısıyla kurum performansının artması,
- Gelir dağılımında ve muamelede adalet,
- Ulusal iş ahlakının yerleşmesi,
- Verimlilik ve kalitenin artması,
- Kalkınma ve refahın artması,
- İşveren, iş gören, müşteri, tedarikçi, devlet ve toplum arasındaki iletişim ve huzurunun artması,
- İşletmelerin gerek ulusal gerekse de uluslararası rekabet gücünün artması,
- Hata yapma oranlarının düşmesi,
- Yetki ve sorumluluk alanlarının daha net belirlenmesi ve denkliğinin sağlanması,
- İş bölümlerinin daha sağlıklı belirlenmesi,
- Örgütün daha düzenli ve sistemli çalışmasıdır.

1.3.2 Kurumsallaşmanın Dezavantajları

Kurumsallaşmanın olası dezavantajlarından bazıları (Ulukan, 2005: 35):

- Uzmanlaşma gereği, çalışanların sadece kendi işlerine odaklanması ve işin bütününe görememesi,
- Kurumsallaşma sürecinin ciddi bir mali yük getirebilmesi,
- Kural ve prosedürlerin çok olması durumunda; karar alma süreçlerinin uzaması ve buna bağlı olarak sistemin yavaşlaması,
- Tekrar eden iş ve işlemlerin artması,
- Gene uzmanlaşma nedeniyle işlerin monotonlaşması ve motivasyon kayıplarının yaşanması,
- Aşırı bürokratik bir yapının ortaya çıkması olarak söylenebilir.

1.3.3 Kurumsallaşmanın Önündeki Engeller

Kurumsallaşmanın gerçekleşebilmesi için öncelikle önündeki engellerin kaldırılması gerekir (Ulukan, 2005: 36).

İşletmelerin kurumsallaşmasının önündeki engelleri aşağıdaki gibi sıralayabiliriz (Aksoy & Çabuk, 2006: 48 ; Ulukan, 2005: 36 ; Bayer, 2005: 131-140):

- Finansal yapının uygun olmaması,
- Rekabet koşulları,
- Yasal koşullar,
- Eski kuşağın değişime ve yeniliğe karşı direnç göstermesi,
- Vizyon, misyon ve stratejilerin belirsizliği,
- Kuşak çatışması,
- Çalışanlara duyulan güvensizlik,
- Nepotizm (akraba kayırmacılığı)
- Birimler arası koordinasyon eksikliği,
- İşletme sahiplerinin, iş ve işleyişleri kontrol etme isteği ve yetki devrine yanaşmamaları,
- Kurumsallaşmaya yönelik inanç yetersizliği ve yöneticiler tarafından benimsenmemesi,

- Sahip ve yöneticilerin kendilerini yeterli görmeleri ve profesyonellere müdahale etmeleridir.

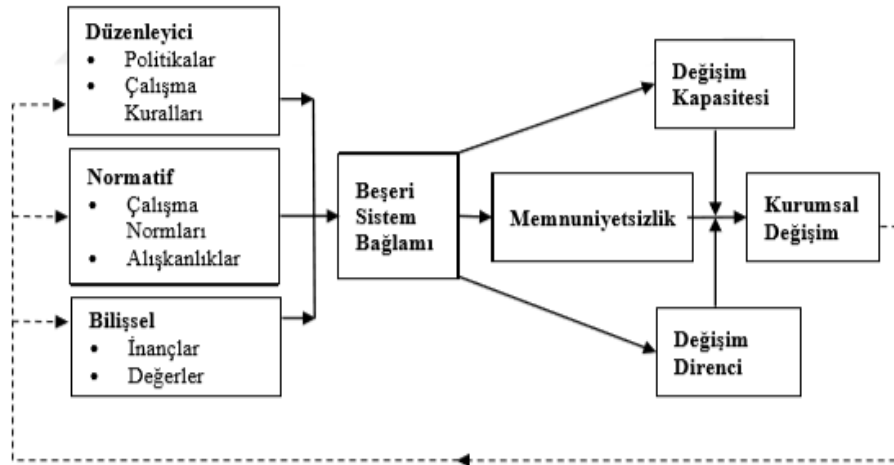
1.4 KURUMSALLAŞMAYA YÖNELTEN NEDENLER

İşletmeler mevcut faaliyetlerini sürdürebilmek için sahip oldukları yetkinliklerin yanında çevresel koşulları da dikkate alarak değişime uyum sağlamak zorundadır. Bu husus, işletmeler için bazen zorunlu yapısal değişimleri getirebilir (Apaydın, 2009: 6).

İşletmeler faaliyetlerine ilişkin bazen müşteriler, bazen tedarikçiler bazen de devletler gibi iç ve dış paydaşların ihtiyaç ve taleplerine karşılık vermek zorundadır (Erdirençelebi, 2012, s. 177). Bahse konu paydaşların ihtiyaç ve taleplerini karşılayabilen işletmeler bu kitlelerce meşruiyet kazanırlar (Apaydın, 2009: 3).

Scott ve arkadaşları (1995) işletmeleri kurumsallaşmaya yönelten nedenleri; bilişsel, normatif ve düzenleyici yapılar olmak üzere 3' e ayırmıştır. Bilişsel yapılar değer ve inançları, normatif yapılar çalışma normları ve alışkanlıkları, düzenleyici yapılar ise politikaları içlerinde barındırırlar (Palthe, 2014: 61).

Şekil 1: Kurumsallaşmaya Yönelten Yapılar



Kaynak: Erdirençelebi, M. (2012). Aile İşletmelerinde Kurumsallaşmanın Gerçekleşmesi ile Sürdürülebilirliğin Sağlanmasında Kuşaklar Arası Farklılıklar, s. 183.

İşletmeleri kurumsallaşmaya yönelten bilişsel, normatif ve düzenleyici yapılarla karşılaşan çalışanlar bu duruma değişim kapasitesi, değişim direnci ve memnuniyetsizlik olmak üzere 3 farklı şekilde tepki vermektedir. Tepkilerin toplamı kurumsal değişimi getirir.

Kurumsallaşmaya yönelten bilişsel, normatif ve düzenleyici yapı çerçevesindeki işletmeler bir takım değişimler gerçekleştirir. Örneğin düzenleyici yapının gereği olarak işletmelerdeki mevcut sistem, yasalara göre düzenlenirken; normatif yapı gereği, sistemin ahlaki açıdan kabul edilebilir olması sağlanır. Bunun yanında bilişsel yapı kapsamında yaşanacak değişimin çalışanlarca içselleştirilmesi sağlanır (Erdirencelebi, 2012: 183).

Her ne kadar işletmeleri, kurumsallaşma sürecinde değişime zorlayan yapılar 3 bölümde ele alınsa da her bir yapı içerisinde araştırmacılarca farklı gerekçelerin var olduğu aktarılmıştır. Örneğin düzenleyici yapı bünyesindeki çalışma kuralları ve politikaların yanında, piyasa güçleri ve yeni politik yaptırımların olmasından ötürü; normatif yapı içerisinde resmi olmayan yapıların var olduğu ileri sürülmüştür. Bilişsel yapı içerisinde ise içselleştirilmiş ve kültürel açıdan kabul gören değişimin olduğu aktarılmıştır (Palthe, 2014: 61).

1.5 KURUMSALLAŞMA SÜRECİ

İşletmeler; küreselleşmenin etkisiyle, hızla değişen piyasa koşulları ve rekabet yarışı ile karşı karşıya kalmış, mevcudiyetlerini sürdürebilmek için değişime uyum sağlamaya çalışmışlardır (Bayer, 2004: 91). İşletmeler bunu başarabilmek için, kişilere bağlı bir yapıdan sıyrılarak yönetsel ve organizasyonel yeteneklerini artırma çabasına girmişlerdir (Kök, 2005: 47). Bu çaba beraberinde kurumsallaşma sürecini getirmiştir. Dolayısıyla kurumsallaşma aniden ortaya çıkar bir olgu değil belli evrelerden geçen bir süreçtir (Ozankaya, 1991: 186).

Literatürde kurumsallaşma süreci; tüzel kişilik (resmiyet) kazanma, varlığın devamlılığının sağlanması, bireysel-örgütsel amaç uyumu ve kurumsal kimlik kazanma aşamalarından oluşmaktadır (Ozankaya, 1991: 186).

1.5.1 Tüzel Kişilik (Resmîlik) Kazanma

İşletmeler faaliyetlerini devam ettirebilmek için yasal değişiklikleri takip etmeli; yönergelere, yönetmeliklere, tüzüklere, kanunlara ve anayasa uyarak içinde buldukları hukuk sistemlere uygun altyapıya sahip olmalıdırlar (Karpuzoğlu, 2001: 79 ; Okur, 2003: 16). Bu şekilde kurumsallaşma sürecine girmiş işletmeler, geçmişten süregelen kural ve uygulamalarını resmîleştirilmiş olurlar (Ozankaya, 1991: 186). Resmîlik kazandırılan bu uygulama ve kurallar herkesin kolayca anlayabileceği ve yoruma açık olmayan bir hale getirilmelidir. Böylece kural ve uygulamaların denetlenmesi kolaylaşacaktır (Dursun, 2004: 15).

1.5.2 Varlığın Sürekli Kılınması

İşletmelerin sürekliliği kavramı, işletmelerin kuruluş sözleşmelerinde aksine bir hüküm olmadıkça faaliyetlerini belli bir zaman kısıtı olmadan devam ettireceğini ifade eder. Bu nedenle işletmenin ömrü, sahiplerinin veya hissedarlarının ömrüyle sınırlı değildir (Erdoğan, 2014: 8).

Hiçbir işletme, faaliyetlerini belli bir zaman dilimi kadar yürüteceği düşüncesiyle kurulmaz. İşletmenin ömrünü sonsuz olarak düşünüp, faaliyetlerini bu doğrultuda gerçekleştirir. İşte süreklilik kavramının önemi bu noktada ortaya çıkmaktadır (Sürmen, 2006: 24).

Bir işletmenin sürekliliğın sağlanabilmesi için gerek faaliyetlerinde gerekse de alınacak kararlar noktasında kişilerden bağımsız hareket edebilme ve değişimlere ayak uydurabilme özelliğine sahip olmalıdır.

1.5.3 Bireysel-Örgütsel Amaç Uyumu

Bireylerin de örgütler gibi amaçları vardır. Kurumsallaşmak isteyen işletmeler kendi amaçları kadar, çalışanlarının da amaçlarını önemsemelidir. İşte bu noktada bireysel ve örgütsel amaçların uyumu önem arz etmektedir.

Böyle bir uyumun gerçekleşmesi için bireyin, içinde bulunduğu örgütün amaçlarını iyi anlaması ve kendi amaçlarıyla özdeşleştirmesi gerekir (Dursun, 2004: 16). Ayrıca personel seçimi yapılırken, işletmeyi amaçlarına ulaştıracak profildeki

bireylerin seçilmesi, performans değerlendirmeleri, ücret yönetimi ve kariyer planlamaları gibi uygulamalar uyum sürecini hızlandıracaktır (Baysal & Tekarslan, 1998: 291-300).

Bireysel ve örgütsel uyumun gerçekleştiği işletmelerde, çalışanların daha başarılı olacağı düşüncesi ileri sürülmüştür (Tom, 1991 den akt. Yücel & Çetinkaya, 2016: 18).

Kurumsallaşma sürecindeki bir işletmede, bireysel-örgütsel amaç uyumunun gerçekleşebilmesi için; gerek bireysel gerekse de örgütsel amaçların beraberce belirlendiği ve bu amaca ulaşıp ulaşılmadığının gene beraber değerlendirildiği bir yapı oluşturulmalıdır (Okur, 2003: 18).

Yukarıda aktarılan açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, bireysel-örgütsel amaç uyumunun sağlanması, işletmelere kurumsallaşma yolunda önemli avantajlar sağlayacaktır.

1.5.4 Kurumsal Kimlik Kazanma

Kurumsal kimlik; işletmenin iç ve dış paydaşlarınca nasıl algılandığını (Hepkon, 2003: 178); felsefesinin ve kültürünün, davranış biçimleri ve sembollerle nasıl ifade edildiğini (Leuthesser & Kohli, 1997: 59); sahip olduğu özellikler itibariyle onu diğer işletmelerden ayıran unsurları (Okay, 2000: 38-40); işletme sahiplerinin, yöneticilerinin ve çalışanlarının ne gibi değerlere sahip olduğunu (Çiçek & Almalı, 2020: 222) anlatan bir kavramdır.

Bir başka ifadeyle, iç ve dış paydaşları ile temas halinde olan kurumun, bu teması sonucu paydaşları üzerinde ne gibi izlenim bıraktığını ve kuruma karşı oluşan yargıları ifade eder (Çiçek & Almalı, 2020: 223).

Kısacası, kurumun kim olduğunu, ne ve nasıl yaptığını anlatan kurumsal kimlik, kurumlar için büyük öneme sahiptir (Okay, 2000: 38-40).

Birbirleriyle rekabet içerisinde olan kurumların temel amaçlarından biri; paydaşların zihninde olumlu bir algı oluşturmak ve bunu koruyabilmektir. Bunu sağlamanın en iyi yolu ise iyi araştırılmış ve inşa edilmiş bir kurumsal kimliktir (Atam, 2014: 16).

1.6 KURUMSALLAŞMA KRİTERLERİ

Kurumsallaşma, bazı yönetsel ve örgütsel kriterlerin oluşturulması ve işletmelerin belirlenmiş bu kriterleri uygulama derecelerine göre ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda, bir işletmenin kurumsal olup olmadığı veya kurumsallığının ne düzeyde olduğunu gösteren evrensel kriterler vardır. Normlara ve sistemlere dayalı yönetim tarzını temel alan kurumsallaşmanın, literatür çalışmalarıyla belirlenmiş kriterleri şunlardır (Yazıcıoğlu & Koç, 2009: 500-501; Koç & Aylan , 2017: 564-567):

- İşletme anayasası
- Formel/Biçimsel Örgüt Yapısı (görev, yetki ve sorumlulukların net olarak belirlenerek iş ve görev tanımlarının yapılmış olması)
- Stratejik Planlama Süreci
- Profesyonelleşme
- Yetki Devri ve Yetkilendirme
- Yönetim Anlayışı ve Yönetime Katılma
- Karar Alma Şekli
- Etkin Bir İletişim Sisteminin Oluşturulması
- İç Denetim Faaliyetleri (Hesap Verebilirlik)

1.6.1 İşletme Anayasası

Kurumsallaşmanın gerçekleşebilmesi için işletmenin tüm iş ve işleyişlerinde birtakım ilke ve kuralların uygulanması gerekmektedir. Dolayısıyla işletmenin tüm süreçlerine uygun kurallar belirlenmeli ve bu kurallar yazılı hale getirilmelidir. İşte yazılı hale getirilen bu kurallar, işletme anayasasını meydana getirir (Bilgin, 2007: 2).

İşletme anayasası, içerisinde misyon ve vizyon açıklamalarının, işletmenin özel ve genel hedeflerinin, iş ve işleyiş ile ilgili her türlü kaidelerin yazılı olarak ortaya konduğu önemli bir rehberdir. İşletme anayasasının varlığı, işletmeler için kurumsallaşmanın önemli bir göstergesidir (Yazıcıoğlu & Koç, 2009: 500).

Bu anayasayı, işletme sahipleri dâhil tüm çalışanların dikkate alması ve uygulanmasında ayrıcalıkların tanınmaması gerekmektedir.

1.6.2 Formel Örgüt Yapısı

Örgüt, birden çok kişinin belirli bir amaç doğrultusunda, bilinçli bir şekilde bir araya gelerek meydana getirdikleri yapıdır (Erdoğan İ. , 1987: 12).

Budak'a göre örgüt, bir işi başarmak için bir araya gelen, ortak çaba sarf eden, bu ortak çaba içerisinde her bir bireyin belli görev, yetki ve sorumluluklarının olduğu yapılardır (Budak & Budak, 2016: 195).

Örgütler farklı kültürel zenginliklere sahip bireylerden meydana gelmektedir (Eren, 2010: 136).

Örgüt yapısı, örgütsel amacı gerçekleştirmek için örgütü oluşturan tüm elemanları ve bu elemanlar arasındaki ilişkiyi ortaya koyan yapıdır. Yönetim işlevlerinden olan örgütlenme işlevi neticesinde oluşan örgüt yapısı, formel (biçimsel) bir niteliğe sahip olduğundan bu tür yapılara formel ya da biçimsel yapılar da denilmektedir (Doğan M. , 2007: 213).

Bir örgüt yapısında sistem ve ilkelerin belli olması; işlerin standartlaşmasını, kim tarafından, nasıl, nerede, hangi yetki ve sorumluluklarla yapılacağını açık ve net bir şekilde ortaya konulmasını ifade eder (Yazıcıoğlu & Koç, 2009: 501).

İşletmeler, kurumsallaşma ile esnek ve değişime ayak uydurabilen örgütsel yapılar meydana getirmeyi hedefler. Örgütün değişime açık, demokratik ve katılımcı bir yapıya sahip olması, hedeflerine ve amaçlarına ulaşmalarını kolaylaştırır (Karacaoğlu & Sözbilen , 2013: 42-44).

1.6.3 Stratejik Planlama Süreci

Stratejik planlar, genel amaçlara ulaşmak için tepe yönetimince uzun vadeli hazırlanan (Eren, 2001: 161), işletmenin diğer planlarına temel olacak kaynak ve kabiliyetlere odaklanan plan türüdür (Tek & Özgül, 2006: 90).

Demir ve Yılmaz'a göre stratejik planlama, işletmelerin içinde buldukları çevre koşullarını iyi bir şekilde gözlemlediği, fırsatları-tehditleri, güçlü ve zayıf yönlerini belirlediği, sahip olduğu alternatiflerden seçimler yaparak uygulamaya koyduğu planlardır (Demir & Yılmaz, 2010: 69).

Stratejik planlama süreci, beş aşamadan oluşmaktadır. Bunlar (Tapinos, Dyson, & Meadows, 2005: 373):

1. Amaç ve hedeflerin belirlenmesi,
2. Mevcut durumun (Fırsat ve tehlikelerin, güçlü ve zayıf yönler açısından) değerlendirilmesi,
3. Alternatif fikirlerin ve faktörlerin belirlenmesi,
4. Uygulama aşaması,
5. Amaç ve hedeflere ulaşıp ulaşılamadığının kontrolü şeklinde sıralanabilir.

1.6.4 Profesyonelleşme

Bir işi veya görevi, nizamıyla ve minimum hata ile yerine getiren kişiye uzman veya profesyonel denmektedir. Bir görevi layıkıyla sonuca ulaştırmak profesyonellere has bir özelliktir. Profesyonel kişi işi veya göreviyle ilgili yapılması gereken tüm kaidelere vakıftır ve süreci hem etkin, hem de verimli bir şekilde yönetir. Yerine getirilmesi gereken işlerin karmaşıklık düzeyi arttıkça, profesyonelliğin önemi de bir o kadar ön plana çıkmaktadır. İş dünyasındaki gelişmeler ve işletmelerin ölçeklerinin artması uzmanlaşmayı ve profesyonelleşmeyi gerekli kılmakta, yeni uzmanlık alanları ortaya çıkmaktadır (Gökçora, 2005: 239).

Profesyonelleşme ise, işletme faaliyetlerinin alanında yetkin kişilerce yerine getirilmesidir. Burada görev, yetki ve sorumlulukların uzmanlık esasına göre verilmesi esastır. Gene işletmelerin istihdam edecekleri bireyleri bilgi, beceri ve yetkinlik esasına göre seçmeleri gerekmektedir (Yazıcıoğlu & Koç, 2009: 500).

Apaydın'a göre, işletmelerde istihdam edilen profesyonel çalışan sayısı arttıkça, profesyonel bir işletme olma niteliği de artmaktadır (Apaydın, 2012: 123).

Profesyonelleşme öncelikle, işletme sahipliğinin ve yöneticiliğinin ayrışmasıyla başlar. İşletme yöneticiliğinin profesyonel bir yönetici tarafından, işverenin etkisi altında kalmadan, bağımsız bir şekilde yerine getirilebilmesi gerekir (Şahman, Temgimoğlu, & Işık, 2008: 8).

Yukarıda yapılan açıklamalardan hareketle, profesyonel çalışan dendiğinde akla alanında uzman kişiler gelmektedir. Dolayısıyla iş bölümlerinin uzmanlaşma esasına

dayanarak yapılması gerekmektedir. Kısacası profesyonelleşme işletmelerin kurumsallaşması yolunda önemli bir kriterdir (Yazıcıoğlu & Koç, 2009: 500).

1.6.5 Yetki Devri ve Yetkilendirme

Yetki, kullanım şekline göre “komuta, kurmay ve fonksiyonel” yetkiden oluşmak üzere, yönetsel makamlara verilmiş bir hak veya gücü ifade eden kavramdır (Doğan M. , 2007: 205-207). Bahsedilen yetki türleri aşağıdaki gibi tanımlanabilir (Budak & Budak, 2016: 194; Doğan M. , 2007: 206):

- Komuta yetkisi, organizasyonun belli bir kademesindeki yöneticinin onu izleyen alt kademedeki yönetici veya çalışan üzerinde yetkili kılındığı, çoğunlukla hat veya zincir biçiminde uzanan yetkiyi ifade eder.
- Kurmay yetki, organizasyon üzerinde emir verme yetkisine sahip olmayan, sadece ihtiyaç duyulan konularda danışmanlık ve önerilerde bulunulan yetkidir.
- Fonksiyonel yetki ise; uzmanlık gerektiren bir konuda uzman kişinin sadece o konu ile ilgili başka birimlerde çalışan astlara emir verebilmesini içeren yetki türüdür.

Kullanılacak olan yetkinin amacına erişebilmesi ve yetki niteliğine sahip olabilmesi astların kullanılmak üzere bu yetkiyi kabul etmelerine bağlıdır. Kullanılan yetkinin açık ve anlaşılır olması, kişisel olmaması, örgütün amaçlarıyla örtüşmesi, astın çıkarlarına çok fazla ters düşmemesi ve astın yerine getirebileceği düzeyde olması gerekmektedir (Budak & Budak, 2016: 193).

Örgütler büyüdükçe bir yöneticinin, tek başına tüm süreci yönetmesi mümkün olmayacaktır. Ayrıca günümüz koşullarında rekabetin çetin ve değişimlerin hızlı olması nedeniyle, yönetim süreçlerinin de değişimlere ve rekabet koşullarına hızlı cevap verebilmesini gerektirmektedir. Bunu gerçekleştirebilmek için başka idarecilerden veya örgütsel birimlerden destek alınması yani yetkinin paylaşılması gereklidir. Bu kişilerin de beklenen desteği verebilmeleri için ilgili konularda iş yaptırma hakkına sahip olması yani bir takım yetkilerle donatılmaları gerekmektedir (Doğan M. , 2007: 212). İşte bu sebeplerden günümüz örgütleri faaliyetlerini yerine

getirirken adem-i merkeziyetçi bir yapıya sahip olmalıdır (Budak G. , 2013: 375). Bu noktada yetki devrinin önemi ortaya çıkmaktadır.

Yetki devri, belirli görevlerin yerine getirilebilmesi için, bir yöneticinin sahip olduğu karar verme ve yönetme yetkisini, kendi rızasıyla ve belirli koşullar altında astına devretmesidir. (Karavardar, 2011: 162).

Yetki devriyle yönetici tüm sorumluluğu üzerinden atmış olmaz, nihai sorumluluk gene kendisindedir. Gene yetki devriyle yöneticinin tüm yetkisini devrettiği veya paylaştığı değil, yetkisinin bir bölümünün paylaşıldığı, temel yetkilerin ise gene kendisinde olduğu anlaşılmaktadır (Doğan M. , 2007: 212).

Yönetici gerekli gördüğü durumlarda ve işlerin daha verimli bir şekilde yerine getirilebilmesi için devretmiş olduğu yetkiyi geri alabilir veya başka bir astına verebilir (Karavardar, 2011: 162).

Yetki devrinin amacı, işletmenin bünyesinde yer alan kaynakların daha verimli ve etkin bir şekilde yönetilmesini sağlamak, değişimlere karşı esnek ve çevik bir organizasyon yapısına sahip olmak ve böylece işletmenin performansını yükseltmektir (Ortiz, Gorita, & Vislykh, 2004: 2).

Yetki devri kurumsallaşmanın bir gereğidir. Yetki devrederken yetki, görev ve sorumlulukların denk olmasına özen gösterilmelidir (Yazıcıoğlu & Koç, 2009: 5).

1.6.6 Yönetim Anlayışı ve Yönetime Katılma

Yönetim, belirlenmiş örgütsel amaçlara ulaşabilmek için işletme kaynaklarının planlanması, organize edilmesi, yürütülmesi (yöneltilmesi), koordine edilmesi ve kontrol edilmesi sürecidir (Güçlü, 2003: 65 ; Koparal, 2001: 3).

Kurumsallaşma sürecini etkileyen bir diğer önemli kriter de yönetim anlayışı ve yönetime katılımdır. Bu süreç içerisinde işletmelerin karşılaştıkları sorunları kolayca çözebilmeleri, işletme yönetiminde yer alan tüm çalışanların kurumsallaşma için gerekli yetkinlikleri uygulamaları ve geliştirmeleriyle mümkündür. Kurumsallaşmış işletmelerin yönetimine dair en önemli özellikleri; esnek, demokratik ve katılımcı bir yönetim anlayışını benimsemiş olmalarıdır (Şahman, Tengilimoğlu, & Işık, 2008: 8).

Bir yöneticinin sahip olabileceği en kıymetli unsur insan kaynağıdır. Doğru bir yönetim anlayışıyla, yönetici ile çalışan arasında güven ve sadakat ilişkisi kurulduka, çalışan işletme amaçlarını başarmak için daha gayretli, üretken ve verimli olacaktır (Bartle, 2007).

Kurumsallaşmış işletmelerdeki yöneticilerin ortak özelliği, astlarını işletme sorunlarının çözümü noktasında katılımcı olmaya teşvik etmeleridir. Üst yönetimin böyle bir düşünce yapısına sahip olmaları, alt kademedeki yöneticilere de sirayet ederek insan unsuruna değeri veren yöneticilerin sayısının artmasına ve örgütsel uyumun sağlanmasına katkı vermektedir (Taş & Akdemir, 2005: 5).

Kurumsallaşmanın bir gereği olarak örgütün demokratik ve katılımcı bir yapıya sahip olabilmesi için, tüm çalışanların işletme süreçlerine katılımı ve çıktılarından dolayı sorumluluk hissiyatına sahip olması gereklidir. Sorumluluğun belirli kişilere değeri, örgütün geneline yaymak kurumsal bir yönetim anlayışı olduğunun göstergesidir (Özler, Özler, & Gümüştekin, 2007: 448).

1.6.7 Karar Alma Şekli

Karar alma, işletmenin iş ve işleyişlerine dair faaliyetlerinde alternatifler arasından, zaman faktörü de göz önünde bulundurularak, doğru ve hızlı bir şekilde seçim yapma sürecini ifade eder. Kurumsal bir yapıya sahip olmayan işletmelerde bu süreç; plandan yoksun, gelişeri güzel ve demokratiklikten uzak bir yönetim anlayışı ile sürdürülür. Oysaki kurumsallaşmış veya kurumsallaşmak isteyen işletmelerde karar alma süreçleri, herkesin katılımıyla sağlanacak demokratik bir yapı ile gerçekleştirilir (Yazıcıoğlu & Koç, 2009: 501).

Yönetim süreçlerinde hangi faaliyetlerin öncelikli olacağı, hangi fırsatların değerlendirileceği, hangi kaynakların işletme amaçları doğrultusunda kullanılacağı ve işleyişe dair gerekli faaliyetleri kimlerin yerine getireceği gibi konularda yapılacak tercihler, birer karar olarak ifade edilebilir (Sağır, 2006: 8).

Demokratik bir karar alma şeklinin benimsenmesi, alınacak kararların birçok fikrin süzgecinden geçmiş olması nedeniyle daha sağlıklı olacak ve de çoğunluğun katılımı ve uzlaşısı nedeniyle gerek uygulanması gerekse de alınan kararlara riayet edilmesini kolaylaştıracaktır (Ulutaş, 2011: 595).

1.6.8 Etkin Bir İletişim Sisteminin Oluşturulması

Örgüt üyeleri arasında kurulacak iletişimde bilgi akışının doğru bir şekilde sağlanması büyük öneme sahiptir. Hiyerarşik bir yapıda üst yönetimden astlara doğru oluşan bilgi akışı, yönetimin taleplerini yansıtır. Alt kademedeki üst kademeye akan bilgi ise genellikle rapor niteliğindedir. İşletmede iletişim noksanlığı yaşanmaması için yatay bilgi akışı da önem arz etmektedir. İşletmeler etkili bir iletişim ağı oluşturabilmek için belli başlı kaynaklardan faydalanır, sistemler ve yapılar oluştururlar. Böylece bilgi akışlarında oluşacak darboğazların önüne geçmek amaçlanır (Darman, 2015: 90).

İşletmelerin efektif ve karmaşık olmayan bir iletişim ağına sahip olmaları, amaç ve hedefleri doğrultusunda tüm çalışanların ortak bir şekilde hareket etmelerine yardımcı olur. Aksi halde doğru bilgiye, doğru zamanda ulaşmada sıkıntılar yaşanabilir, işletme çalışanları arasında anlaşmazlıklar ve çatışmalar çıkabilir (Koç & Aylan , 2017: 573).

Yukarıda aktarılanların ışığında, işletmelerin kurumsal bir kimlik kazanabilmesi, sürekli, etkili ve çok yönlü bir iletişim sistemi oluşturabilmesiyle mümkündür (Alayoğlu, 2003: 23).

1.6.9 İç Denetim Faaliyetleri (Hesap Verilebilirlik)

İç denetim, iş ve işlemlerdeki süreçlere katkıda bulunmak, iyileştirmek ve geliştirmek amacıyla yürütülen faaliyetlerdir. Örgütün faaliyetlerini, risk yönetimini ve yönetim süreçlerini denetleyerek verimliliği arttırmayı ve süreçleri iyileştirmeyi amaçlar; örgütsel hedef ve amaçlara ulaşmak için yardım eder. Bahsedilen bu faaliyetler bağımsız, objektif, disiplinli ve sistemli bir anlayışla yerine getirilmelidir (Darman, 2015: 184).

İç denetim faaliyetleri, kurumsal yönetim uygulamalarının yerine getirilmesi ve geliştirilmesi noktasında büyük öneme sahiptir. Etkili bir iç denetim sürecinin var olması, işletmenin kontrol mekanizmasına işlerlik kazandırmasının yanında operasyonel risklerin, aldatmacaların ve gelir kayıplarının azaltılmasına yardımcı olur (Doyrangül, 2002: 35; Tüm, 2013: 94'den akt. Koç & Aylan, 2017: 573).

Hesap verilebilirlik ise, çalışanların yaptıkları ya da yapmadıkları faaliyetler neticesinde sorumlu olma durumunu ifade eder ve işletmenin yönetsel ilkelerinden biridir. Çalışanlar veya departmanlar, eylemleri sonucunda hesap vermekle mükellef kılınmadıkları sürece organizasyonlar sağlıklı bir şekilde çalışamayacaktır. Bu yönüyle örgütsel kavramlardan olan performans ve güdüleme ile ilişkili bir kavram olduğu söylenebilir. Hesap verilebilirlikten bahsedebilmek için bir takım kaidelerin sağlanması gerekmektedir.

Bunlar (Çınar, 2015: 13-14):

- Görev ve sorumlulukların belli olması,
- Belirlenmiş amaç ve hedeflere erişebilmek için faaliyetlerin planlanması ve performans kriterlerinin saptanması,
- İşletmenin beklentileri ile çalışanların kapasitelerinin denk olmasına özen gösterilmesi,
- Raporlamanın sağlıklı ve güvenilir bir şekilde hazırlanması ve bu raporların değerlendirilerek geri bildirimlerinin verilmesi,
- Faaliyetlerin ve süreçlerin takip edilmesi ve karar verme süreçlerinde şeffaf davranılması,
- Denetim, kontrol, iyileştirme ve geliştirilmelere açık bir yapı sahip olunmasıdır.

1.7 KURUMSAL YÖNETİM

Dünyanın farklı ülkelerindeki birçok kurum veya organizasyon, kurumsal hedeflere ulaşmak ve rekabet koşullarına ayak uydurabilmek için etkili muhasebe bilgi sistemleri kurmaya çalışırlar. Ancak bundan en iyi şekilde fayda sağlayabilmek için organizasyonların iyi bir kurumsal yönetim strateji ile desteklenmesi gerekmektedir (Kasasbeh, 2017: 1).

Son yıllarda gelişmiş ve gelişmekte olan birçok ülke ekonomisinin, Dünya Ticaret Örgütü üyeliğine girmesi ve serbest ticaret anlaşmaları yapmasıyla daha geniş coğrafyalarda faaliyet gösterilmeye başlanmıştır. Bu da ticaretin ve işletme hacimlerinin büyümesini beraberinde getirmiştir. İşletmelerin böyle bir küresel pazarda faaliyetlerini sürdürürken yerel politikalar ve geleneksel yönetim tarzları

yeterli olmamış, kurumsal bir yönetim anlayışına ihtiyaç duyulmuştur. Bu gelişmelerle kurumsal yönetime olan ilgi de artmıştır (Al_Sufy, Almbaideen, Al_abbadi, & Makhlouf, 2013: 185).

Kurumsal yönetimin temeli 19. yüzyılın sermaye şirketlerinde, şirket yönetimi ve sahipliğinin ayrılması isteğine dayanmaktadır. Şirketlerin yönetsel faaliyetleriyle ilgisi olmayan sahipleri, yönetsel faaliyetlerde kontrol gücünü elinde tutan yöneticilerden; yatırımlarının muhafaza edilmesi ve şirket faaliyetlerinden sağlanan gelirlerin şeffaf bir şekilde raporlanması gibi hususlarda garantiler istemişlerdir. Anlaşılacağı üzere şirketin pay sahipleri kurumsal yönetim anlayışının merkezinde yer almaktaydı. Ancak bugünün kurumsal yönetim anlayışında tek bir odak noktası yoktur. Şirketin başarısına veya başarısızlığına etki eden tüm paydaşları ifade eden bir anlayış haline gelmiştir (Ulukan, 2004: 213).

Kurumsal yönetimin ortaya çıkmasının bir diğer önemli gerekçesi, 1980’li yıllardan itibaren birçok ülkede ortaya çıkan finansal krizler, şirket skandalları ve yolsuzluklar sonucunda işletmelere karşı yaşanan güven kayıpları olmuştur. Bu olumsuzlukların önüne geçebilmek ve işletmelere duyulan güveni yeniden sağlayabilmek için yeni arayışlara gidilmiş böylece kurumsal yönetim 1990’lı yıllarda en çok ele alınan ve üzerinde çalışılan konulardan biri olarak gündeme gelmiştir (Alp & Kılıç, 2014: 17). Yani kurumsal yönetim, dünyada hüküm süren krizler ve skandallar neticesinde bir zorunluluk olarak gündeme gelmiş ve bu sorunların çözümü için ele alınmıştır (Dursun M. K., 2014: 7).

1.7.1 Kurumsal Yönetim Kavramı

Kurumsal yönetim, dilimize İngilizcesi “Corporate Governance” olan kavramdan çevrilerek karşılık bulmuştur. “Governance” yönetmek ve kontrol etmek anlamına gelir ve özel, kamu, kar amacı güden veya gütmeyen tüm kurum ve kuruluşlar için kullanılan bir kavramdır. “Corporate” kavramı ise yalnızca işletmeler için kullanılır (Kula, 2006: 12).

Bazı kaynaklarda “yönetim” yerine “yönetişim” kavramı da kullanılmaktadır. Burada Kurumsal Yönetişim kavramının dayanağı yönetim ve iletişim kavramları olmuştur (Ataman, Gökçen, Cavlak, & Cebeci, 2017: 163). Ancak akademik camia

başta olmak üzere, hukuki, idari ve akademik çalışmalarda genellikle “kurumsal yönetim” kavramı kabul görmüştür (Kurt & Kayacan, 2007: 247).

Genel tabiriyle kurumsal yönetim, işletmelerin faaliyetlerini yerine getirirken tüm paydaşlara karşı sorumlulukların farkında olduğu, şirketin değerini ve performansını arttıran, belirli amaç ve hedeflere sahip olan, gerek paydaşlarla olan ilişkilerinde gerekse de iş ve işleyişlerinde yasalara ve etik değerlere uygun hareket edilen sistemli bir süreç olarak tanımlanabilir (Şenver, 2005’den akt. Dinç & Abdioğlu, 2009: 160).

OECD kurumsal yönetim terimini, dar ve geniş manada olmak üzere iki farklı şekilde tanımlamıştır. Dar manada, işletmelerin yöneltildiği ve kontrol edildiği sistem olarak tanımlamıştır. Geniş manada ise, işletmelerin yönetimi, yönetim kurulu, hissedarları ve bunların dışındaki çıkar grupları arasındaki ilişkiler bütünü şeklinde ifade edilmiştir. Yani, işletme ile tüm paydaşları aralarındaki ilişkilerin yürütüldüğü veya yönetildiği süreç olarak tanımlamıştır. (OECD, 2004).

Shelton kurumsal yönetimi, yalnızca kaynak israflarının önüne geçen bir yönetim şekli değil, aynı zamanda piyasa oyuncularının ihtiyaç duydukları finansal şeffaflığın sağlanarak yatırımcıların korunması, ortaklık ilişkilerinin kontrolü, sosyal sorumluluk bilinciyle hareket etmeyi, etik kurallar belirlemeyi ve uygulamayı öngören bir anlayış olarak tanımlamıştır (Shelton, 1998: 2).

Bir başka tanıma göre kurumsal yönetim, işletmelerin ihtiyaç duyduğu finansmanı sağlayacak olan yatırımcıların, bu yatırımlarından kazanç elde etme hususunda kendilerini güvende hissetmelerine yardımcı olacak bir yönetim anlayışıdır (Shleifer & Vishny, 1997: 737).

Yapılmış tanımlamalardan yola çıkarsak, kurumsal yönetim yaklaşımıyla; işletmenin yönetsel faaliyetlerinde, ortaklarla olan ilişkilerde ve iş süreçlerinde; şeffaflık, adalet, sorumluluk ve hesap verilebilirlik gibi ilkelerle işletmenin verimliliğinin yükseltilmesi ve ortakların menfaatlerinin korunması hedeflenmektedir (Ulukan, 2004: 212).

1.7.2 Kurumsal Yönetimin Önemi

Kurumsal yönetim 1990'lı yıllarda önem kazanmaya başlamış bir yönetim anlayışıdır.

Dünya Bankası eski başkanı Wolfensohn' un 1999'daki "Dünya ekonomisinin büyümesi için işletmelerin kurumsal olarak yönetimi, devletlerin idaresinden daha önemlidir" (Wolfensohn, 1998: 38) ifadesinden, kurumsal yönetimin küresel bir kavram olduğu ve ülke ekonomilerinin gelişimi için çok büyük bir öneme sahip olduğu anlaşılmaktadır (Ataman, Gökçen, Cavlak, & Cebeci, 2017: 164).

Kurumsal yönetimin öneminin artmasına sebep olan unsurlar genel hatlarıyla özetlenecek olursa;

Birincisi, geçmişte yaşanan şirket skandalları olarak söylenebilir. 1980'li yıllardan sonra peş peşe meydana gelen şirket skandalları kurumsal bir yönetime olan ihtiyacı gözler önüne sermiş ve 1990'lı yıllarda kurumsal yönetim ile ilgili çalışmaların başlamasıyla önemini artmıştır. ABD'de Enron ve WorldCom, Hollanda'da Ahold, İtalya'da Parmalat ve Çin'de Yanguangxia skandalları dikkatleri şirketlerin yönetim ve denetim faaliyetlerine çekmiştir (Aktan, 2013: 162; Ataman, Gökçen, Cavlak, & Cebeci, 2017: 166).

İkinci sebep olarak, finansal krizlerin sebep olduğu piyasa koşulları gösterilebilir. Finansal piyasaların entegrasyonu sonucu meydana gelen küresel finansal krizler çoğu ülke ve işletmeleri etkileyebilmektedir. Sermaye piyasalarında işlem gören işletmelerin hisse senetlerinin yayılması ve kredi sağlayan kuruluşların artması denetim ihtiyacını arttırmış ve kurumsal yönetim anlayışını gerekli kılmıştır. Bu gereklilik kriz dönemlerinde kendini daha fazla hissettirmektedir. Kısaca, kurumsal yönetim, finansal krizlere karşı ayakta durabilmek için önemlidir (Şehirli, 1999: 11-12).

Üçüncü sebep, küreselleşme ve uluslararası sermaye hareketinin hız kazanmasıdır. Küreselleşmenin etkisiyle kendi ülkeleri dışında da yatırım yapmak isteyen yatırımcılar, yatırım yapacakları işletmelerin istikrar ve güvenilirliklerine daha fazla önem vermeye başlamışlardır. Kendi ülkeleri sınırlarını aşan yatırımcıların etkisiyle yeni yatırımlar için kaynak sağlanmakta, piyasalar gelişmekte, büyümekte ve derinleşmektedir. Sermaye hareketliliğinin yüksek olduğu piyasalarda faaliyet

gösteren işletmeler, ihtiyaç duydukları yatırımları uzun vadeli olarak alabilmek için; yatırımcıların güvenini kazanacak, tutarlı, şeffaf ve genel kabul görmüş bir kurumsal yönetim anlayışı benimsemek ve uygulamak mecburiyetindedirler (Şehirli, 1999: 11-12).

Dördüncü sebep olarak ise, özelleştirmeler gösterilebilir. 1980’li yıllardan sonra dünya genelinde yaygınlaşan özelleştirme faaliyetleri dolaylı da olsa kurumsal yönetimin öneminin artmasına vesile olmuştur. Sahipliği kamuya ait olan kamu teşebbüslerinin özelleştirilmesiyle, sermaye arayışlarına giren bu şirketler, sermaye piyasalarına ve şirket birleşmelerine yönelmeleri kurumsal yönetim anlayışının önemini arttıran unsurlardan olmuştur (Aktan, 2013: 163).

1.7.3 Kurumsal Yönetim İlkeleri

Kurumsal yönetim anlayışının tek bir tip uygulama şekli olmayıp, uygulanış veya algılanış olarak ülkeden ülkeye değişiklik gösterebilmektedir. Ülkelerin ekonomik ve toplumsal farklılıklarına bağlı olarak kendini gösteren değerler ve ilkelere göre şekillenmektedir. Kurumsal yönetim kavramıyla ilgili başlayan tartışmalar neticesinde kod (code), kodex (codex), rehber (guidelines) gibi bir takım isimlerle, belirli ilke ve prensipleri olan uluslararası bir literatür oluşmuştur (Doğu, 2003). Bununla beraber, kurumsal yönetim, küresel olarak genel kabul görmüş dört temel ilke etrafında şekillenmiştir. Bunlar; şeffaflık, hesap verebilirlik, adillik ve sorumluluktur (Dinç & Abdioğlu, 2009: 160). Bu ilkeler, birbirleri ile sıkı ilişkiler içerisinde olup, kesin sınırlarla ayrılmaları zordur (Çalışkan & İçke, 2009: 125). Etkili bir kurumsal yönetim anlayışının varlığından söz edebilmek için işletmenin bu dört temel ilkeyi uyguluyor olması gerekmektedir (Tuzcu, 2004: 17).

a) Adillik İlkesi:

Tüm hak sahiplerinin haklarının korunmasını ve eşit muameleyle davranılmasını ifade eden ilkedir (Aktan, 2013: 169). Bu ilkeye göre, pay sahiplerinin bilgi edinme ve inceleme, genel kurul toplantılarına katılma ve oy kullanma, kardan pay alma gibi haklara sahip olunması gereklidir. Ayrıca pay sahipliğine dair bilgi ve belgelerin sağlıklı bir şekilde tutulması ve sermayeye ilişkin payların gerek devredilmesi gerekse

de satılmasında herhangi bir kısıtlamanın olmaması adillik ilkesinin konularıdır (Karamustafa, Varıcı, & Er, 2009: 102-103).

SPK, adillik ilkesi kapsamında yukarıda değinilen hissedarların haklarını bir kaç başlık altında toplamıştır. Bunlardan bazıları aşağıdaki gibidir (Aktan, 2013: 169-170):

- Temel Ortaklık Hakları;
 - Genel kurul toplantılarında bulunma ve oy kullanma,
 - Azınlık haklarını kullanma,
 - Temettü (kârdan pay alma),
 - Ortaklık ile ilgili konularda düzenli ve zamanında bilgi edinme,
 - Hissedar bilgilerinin sağlıklı bir şekilde muhafaza edilmesi,
 - Hisselerin herhangi bir sınırlamaya tabi tutulmaksızın devri.
- Bilgi Alma Hakkı;
 - Kamuyu aydınlatmanın bilgilendirme politikası çerçevesinde gerçekleştirilmesi,
 - Hissedarlar arasında herhangi bir ayırımın yapılmaması,
 - Hisse senedi değerine etki edebilecek bilginin kamuya açıklanması,
 - Açıklamaların zamanında, doğru, anlaşılabilir, düşük maliyetle erişilebilir ve eşit bir biçimde kamunun kullanımına sunulması.
- Temel Yatırımcı Hakları;
 - Zamanında ve düzenli bir şekilde şirket ile ilgili açıklayıcı bilgi elde etme,
 - Genel Kurul toplantılarına etkin katılma ve oy kullanma,
 - Yönetim Kurulu Üyelerinin seçiminde etkinlik (birikimli oy, vb.)
 - Temettü (kârdan pay alma),
 - Şirket yapısındaki önemli değişiklikler hususunda alınacak kararlara katılma ve yeterli şekilde bilgilendirilme.

b) Sorumluluk İlkesi:

İşletmenin tüzel kişiliğinin, yönetim kurulunun ve yöneticilerinin alacakları kararların ve eylemlerinin ilgili kanunlara ve etik değerlere uygunluğunu ifade eder.

İşletmelerin kararlarından, seçimlerinden ve eylemlerinden öncelikle yönetim kurulu ve üyeleri sorumludur. Dolayısıyla iyi bir işletme yönetiminin varlığı için yönetim kurulunun sorumluluklarının iyi bir şekilde saptanması önemlidir (Aktan, 2013: 163).

TÜSİAD yapmış olduğu araştırmada, yönetim kurulunun sorumluluklarını aşağıdaki maddelerle özetlemiştir (TÜSİAD, 2002: 15):

- İşletmenin kısa ve uzun dönemli hedeflerini saptamak,
- Hedeflere ulaştıracak stratejileri belirlemek, geliştirilmesine destek olmak ve uygulanmasını sağlamak,
- İşletmenin stratejik ve ekonomik performansını denetlemek ve iyileştirici önlemler almak,
- İcra kurulu başkanını belirlemek, belirli performans değerlendirme kriterlerine tabi tutmak, alacağı ücreti belirlemek, diğer üst düzey yöneticiler için icra kurulu başkanının önerilerini değerlendirmek ve onaylamak,
- İşletmenin idari ve mali konularında denetimlerini yapmak,
- Yönetim kurulunun, yönetim kurulu alt komitelerinin ve üst düzey yöneticilerin performans kriterlerini belirlemek, etkin ve verimli bir şekilde çalışmalarını sağlayacak yapıyı inşa etmek ve işleyişini sağlamak,
- İşletmenin, hissedarlara ve dış çevresine yönelik iletişim ve etkileşim şeklini belirlemek,
- İşletmenin ve çalışanlarının faaliyet ve eylemlerinde uygulayacakları ahlaki ve etik kuralları belirlemek ve uygulanmasını sağlamak,
- İşletmenin dâhili ve harici tasarrufları ile faaliyet ve eylemlerinin ilgili hukuk kurallarına uygunluğunu sağlamak.

SPK, yönetim kurulunun sorumlulukları ve eylemleri için aşağıdaki kural ve ilkelerin ayrıca önem taşıdığını belirtmiştir (Aktan, 2013: 165):

- Yönetim kurulu, tüm pay sahiplerinin çıkarlarını gözetmeli ve eşit davranmalıdır,
- Şirketin bilfiil yönetimini gerçekleştiren bireylerden bağımsız olarak, şirket işlerinde objektif ve bağımsız bir şekilde akıl yürütülebilecek yeteneğine sahip olan yeterli sayıda kurul üyesi ataması yapılmalıdır,

- Kurul üyeleri, sorumluluklarını yerine getirebilmek için ihtiyaç duyulan zamana sahip olmalı ve yeterli zamanı ayırarak doğru ve gerekli bilgiye vaktinde ulaşabilmelidir,
- Kurul üyeleri şirket stratejilerini, yıllık bütçeleri ve faaliyet planlarını izlemek ve yol göstermek, şirket performansının ve faaliyetlerinin nasıl sürdürüldüğünü denetlemek, şirketin önemli gider kalemlerini kontrol etmek, satın alımlarını ve satışlarını yönetmek gibi konularda yeterli bilgiye ve liyakate sahibi olmalıdır,
- Azınlık konumundaki yatırımcılara, güvenilir ve geçerli sebeplerinin olması koşuluyla yönetim ve denetim kurullarına dava açma imkânı verilmelidir.

c) Şeffaflık İlkesi:

İşletmenin özellikle mali durumu, politikaları, ortaklık yapısı ve oy hakları, hukuki sorumlulukları, sektörel ve coğrafi riskleri, performansı ve üst düzey yönetim kadrosu gibi bilgilerin; en azından asgari bir şekilde kamuoyu ile paylaşılmasını veya açıklanmasını ifade eder. Kamuoyuna duyurulacak bilgiler aşağıdaki niteliklere sahip olmalıdır (Aktan, 2013: 166-168):

- Açıklanacak bilgiler, herkesin anlayabileceği ve belirsizlik içermeyecek nitelikte olmalıdır,
- Bilgi yanıltıcılıktan uzak ve doğru olmalıdır,
- Bilgi tam bir tarafsızlık ilkesi çerçevesinde sunulması
- Paylaşılan bilgide herhangi bir noksanlık olmamalıdır,
- Bilgi, kullanıcılarca analiz yapmaya elverişli olmalıdır,
- Bilgiler paylaşılırken, düşük maliyetli yollar izlenmelidir,
- Bilgiye herkes kolayca ulaşabilmelidir,
- Bilgi, gerek paylaşımı gerekse de kullanıcıların ulaşımı açısından zamanlı olmalıdır.

İşletmelerin son yıllarda kamuoyu ile paylaştıkları bilgilerin sayısı artmıştır. Yapılan paylaşımlar arttıkça, bilgilerin niteliğini ve kalitesini de olumlu yönde etkilenmektedir (Ararat, 2003: 214).

d) Hesap Verilebilirlik İlkesi

Kurumsallaşmanın diğer bir ilkesi olan hesap verilebilirlik, alınan kararların veya eylemlerin doğruluğunu ispatlama ve bunların sorumluluğunu üstlenmeyi anlatan bir ilkedir (Tuzcu, 2003: 35).

Kurumsal bir işletmede, yönetimin tüm paydaşlara karşı hesap verme sorumluluğu vardır. Örneğin, işletmenin ortaklarının ve hissedarlarının getirmiş oldukları sermayenin veya sağlamış oldukları fonların nasıl kullanıldığını takip ve denetleme hakları vardır. Dolayısıyla işletme yönetiminin bu hususlarda hesap vermesi gerekmektedir (Aktan, 2013: 168).

Kurumsal yönetim ilkeleri konusunda bir kapsamlı çalışma da OECD tarafından yapılmıştır. İlk olarak 1999 yılında yayınlanıp, daha sonra 2004 yılında revize edilen OECD Kurumsal Yönetim İlkeleri, altı temel ilkedен meydana gelmektedir. Bu ilkeler aşağıdaki gibi sıralanmıştır (Kurumsal Yönetim Derneği ° Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü, 2004: 7):

1. Etkin Kurumsal Yönetim Çerçevesi Temelinin Sağlanması
2. Hissedarların Hakları ve Temel Sahiplik İşlevleri
3. Hissedarların Adil Muameleye Tabi Tutulması
4. Kurumsal Yönetimde Paydaşların Rolü
5. Kamuya Aydınlatma ve Şeffaflık
6. Yönetim Kurulunun Sorumlulukları

OECD 1999 yılında Kurumsal Yönetim İlkeleri'ni yayınlamasının ardından, ülkemizin sahip olduğu kurumsal yönetim anlayışı ve uygulamaları alanındaki boşluklar, SPK tarafından görülmüştür (Mustafa & Murad, 2005, s. 12). Bundan hareketle, SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri'ni hazırlarken OECD Kurumsal Yönetim İlkeleri'ni temel alarak ülkemizin kendine has yapısını ve şartlarını göz önünde bulundurularak uyarlanmıştır. SPK'nın uyarladığı Kurumsal Yönetim İlkeleri "uygula, uygulamıyorsan açıkla" prensibine bağlıdır. Yani bu ilkeleri uygulamak işletmelerin isteklerine bağlıdır (Özsoy, 2011: 73).

1.7.4 Kurumsal Yönetim ile Geleneksek Yönetim Anlayışlarının Karşılaştırması

Kurumsal Yönetim Anlayışı ile Geleneksek Yönetim Anlayışı arasındaki farklılıklar ve karşılaştırma kriterleri aşağıda yer alan tablodaki gibi özetlenebilir;

Tablo 1: Kurumsal Yönetim İle Geleneksel Yönetim Anlayışlarının Karşılaştırılması

KURUMSAL YÖNETİM	KARŞILAŞTIRMA KRİTERİ	GELENEKSEL YÖNETİM
İşletme sahipliği, yönetimi ve denetimi birbirinden bağımsız bir şekilde gerçekleştirilir. Yani organizasyonda kuvvetler ayrılığı ilkesi vardır.	Güç ve Otorite	Sahip, aynı zamanda yönetir ve denetler. Yani organizasyonda kuvvetler birliği ilkesi vardır.
İşletme yönetiminde “kurallar” ön plandadır.	Kurallara Karşı Takdiri Kararlar	İşletme sahip ve yöneticileri, işletmeyi kendi istek ve takdiri kararları ile yönetirler.
İşletme sahip ve yöneticileri, işletmeye ve paydaşlara karşı direkt sorumludurlar.	Sorumluluk	İşletme sahip ve yöneticilerinin sorumluluklarının hukuki boyutu yeterince belirlenmemiştir.
İşletme sahip ve yöneticileri, işletme ve paydaşlara karşı sorumlulukları vardır. Başka bir deyişle, paydaşların işletme yönetimine hesap sorma hakkı bulunmaktadır.	Hesap Verme Yükümlülüğü Hesap Sorma Hakkı	Sadece vekiller “sahiplere” hesap verirler. Sahibin hesap verme zorunluluğu bulunmamaktadır. Sahip, sadece kendisine hesap verir.
İşletme sahip ve yöneticileri, işletme faaliyetlerini şeffaf bir şekilde sürdürmek zorundadır.	Şeffaflık	İşletme yönetiminde şeffaflık ilkesine pek önem verilmez. İşletme sahip ve yönetimi sadece istediği bilgileri kamuoyu ile paylaşır.
Yönetim kurulu üyesi olabilmek için birtakım kadideler getirilmiştir. Bilgi, liyakat ve erdem gibi kaideler ve ilkeler geçerlidir.	Yönetim Kurulunun Oluşumu	İşletme sahibi, istediği kişileri yönetim kurulu üyeliğine seçebilir.

İşletmede bağımsız yönetim ve bağımsız denetim ilkeleri hüküm sürer. Örneğin, yönetim kurulu üyelerinin bazıları işletme ile herhangi bir çıkar ilişkisi olmayan kişilerden seçilir.	Bağımsızlık	İşletme yönetim ve denetleme kurullarında üye olanlar tam bir bağımsızlıkla görevlerini yerine getiremezler. Çünkü kurul üyeleri sahip tarafından seçilir, bu da üyelerim kararlarını etkiler.
--	-------------	--

Kaynak: Aktan, C. C. (2013). Kurumsal Şirket Yönetimi. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 5(1), s. 150-161.

1.7.5 Dünya’da ve Türkiye’de Kurumsal Yönetimin Gelişimi

Dünyada kurumsal yönetim anlayışı, daha önce de değinildiği gibi 1980’li yıllar sonrası yaşanan iflaslar ve krizler sonucu önem kazanmaya ve gelişmeye başlamıştır. Kurumsal yönetim alanındaki ilk geniş kapsamlı düzenleme 1992 yılında “Kurumsal Yönetimin Finansal Boyutu” (Cadbury Raporu) başlıklı raporla yayımlanmıştır (Doğan M. , 2007: 55-56).

Kurumsal yönetimi tanımlamaya çabalayan öncü girişimler, Cadbury Raporu (İngiltere) ve King Raporu (Güney Afrika) olarak kabul edilmektedir (Plessis, Hargovan, & Bagaric, 2011: 3). Bu raporlar, daha sonraki yıllarda kurumsal yönetim alanında, ülkeler tarafından yayınlanacak raporların temeli niteliğinde olmuştur. Bunlar sırasıyla; Cadbury Raporu (1992), King Raporu I (1994), King II (2002), King III (2009), Greenbury Raporu (1995), Hampel Raporu (1998), Birleştirilmiş Kod (1998) - Güncelleme (2003), Millstein Raporu (1998), OECD Kurumsal Yönetim İlkeleri (1999) - Güncelleme (2004), Sarbanes-Oxley Yasası (2002), Higgs Raporu (2003)’dur (Ataman, Gökçen, Cavlak, & Cebeci, 2017: 167-168).

❖ Türkiye’de ise kurumsal yönetimin gelişimi aşağıdaki gibi olmuştur;

Tablo 2: Kurumsal Yönetimin Türkiye’deki Gelişimi

YIL	İLGİLİ ÇALIŞMALAR
2002	TÜSİAD tarafından OECD Kurumsal Yönetim İlkeleri baz alınarak hazırlanan “Kurumsal Yönetim: En İyi Uygulama Kodu” rehberi yayınlandı.
2003	*SPK tarafından “Sermaye Piyasalarında Derecelendirme Faaliyeti ve Derecelendirme Kuruluşlarına İlişkin Esaslar Tebliği” (Seri: VIII, No: 40) yayınladı. (2006 yılında Seri: VIII, No: 47 tebliğ ile değişikliğe uğradı.) * SPK tarafından “Kurumsal Yönetim İlkeleri” yayınlandı.
2004	SPK, İMKB’de işlem gören işletmelerin kurumsal uyum raporlarının, faaliyet raporları içerisinde bulunmasını ve internet sitelerinde uyum raporlarını bulunduran bir yatırımcı ilişkileri bölümü açılmasını zorunlu kıldı.
2005	* SPK, OECD Kurumsal Yönetim İlkelerinde oluşan değişikliklerden sonra bazı düzenlemeler getirerek Kurumsal Yönetim İlkelerini güncelledi. * BCG (Boston Consulting Group) ve TKYD “Türkiye Kurumsal Yönetim Haritası” araştırma raporunu bitirerek yayınladı.
2006	* BDDK tarafından bankalara dair hazırlanan “Kurumsal Yönetim İlkeleri Yönetmeliği” yayınlandı. * OECD tarafından yapılan “Corporate Governance in Turkey: A Pilot Study” araştırmasının neticeleri yayınlandı.
2007	* SPK tarafından “Sermaye Piyasalarında Derecelendirme Faaliyeti ve Derecelendirme Kuruluşlarına İlişkin Esaslar Tebliği” (Seri: VIII, No: 51) güncellenerek yayınladı. (2010, Seri: VIII, No: 68 tebliğ ile değişikliğe uğradı.) * BİST tarafından “Kurumsal Yönetim Endeksi (XKURY)” hesaplanmaya başlandı.
2009	SPK tarafından “Özel Durumların Kamuya Açıklanmasına İlişkin Esaslar Tebliği” yayınladı.
2011	* 6102 sayılı “Türk Ticaret Kanunu” TBMM’de kabul edildi ve Resmi Gazete’ de yayınlandı. (1 Temmuz 2012’de 6335 sayılı kanun ile birlikte yürürlüğe girdi.) * SPK tarafından “Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğ” (Seri IV, No:54, 56) ve “SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri Eki” yayınlandı.
2012	SPK tarafından “Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğ’de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ” (Seri IV, No:57, 60) yayınladı ve BİST’ te işlem gören bankalar için yılsonu itibarıyla yürürlüğe girmiştir.
2013	SPK tarafından “Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğ’de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ” (Seri IV, No:63) yayınlandı.
2014	SPK tarafından hazırlanan, II-17.1 sayılı “Kurumsal Yönetim Tebliği”, 3 Ocak 2014 tarih ve 28871 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Kaynak: Ataman, B., Gökçen, G., Cavlak, H., & Cebeci, Y. (2017). Kurumsal Yönetim Algısı İle Kurumsal Yönetim Notu Arasındaki İlişkinin Analizi. Maliye ve Finans Yazıları, 1(107), s. 167-168.

1.8 KURUMSALLAŞMA DÜZEYİ

Organizasyonel yapıların ve işletme kabiliyetlerinin gelişmesi, mevcut durumun değerlendirilerek geri besleme yapılması ve çevre koşullarına uyum sağlanmasıyla başlar (Levinthal & Myatt, 1994: 45-62). Bu uyumun düzeyi, işletmelerin kurumsallaşma düzeyleri ile doğru orantılı artar veya azalır. Yüksek kurumsallaşma düzeyine sahip olan işletmelerin, faaliyetlerinde ve alınacak olan kararlarda şahsi değer ve inançlara yer verilmez (Bilgin, 2007: 28).

Kurumsallaşma düzeyleri, yapılan literatür çalışmalarıyla farklı ad ve aşamalarla sınıflandırılmıştır.

Özen (2007), yapmış olduğu çalışmada kurumsallaşma düzeylerini; ön kurumsallaşma aşaması, yarım kurumsallaşma aşaması ve tam kurumsallaşma aşaması olmak üzere 3 farklı adla sınıflandırmıştır (Özen, 2007: 300).

Barley ve Tolbert (1997) ise kurumsallaşma düzeylerini dört bölümde incelemiştir. Bunlardan ilki, özel alanlarda yararlanılan kurumsal yönetim ilkelerinin kodlanmasına dönüktür. İkincisi, kanunlaşmadır. Üçüncü aşama, tekrarlanma ve revize etmedir. Dördüncüsü ise model alınan eylemler nesnelleşir, dışsallaşır ve eylemler arası etkileşim meydana gelir (Barley & Tolbert, 1997: 103).

Atila ve Küskü (2006) tarafından yapılmış çalışmada, kurumsallaşma düzeyleri; “kurumsal değil, kurumsallaşma yolunda ilerlemekte, kurumsal ve yüksek derecede kurumsal” şeklinde dört aşama olarak belirtilmiştir (Atilla & Küskü, 2006).

Tavşancı (2009), yukarıda aktarılan kurumsallaşma düzeyi çalışmalarından esinlenerek, kurumsallaşma düzeyini beş aşamada ele almıştır. Bunlar;

1.8.1 Kurumsal Olmama

Bu aşama kurumsallıktan söz edilemeyeceği durumları ifade eder. İşletmelerin ilk faaliyetlerine başladığı zamanlar örnek verilebilir. Jepperson (1991), bu ilk aşamanın uzun sürmeyeceğini ileri sürmüştür. Bunun nedeninin ise işletmelerin kuruluşlarından bir süre sonra, ister istemez biraz da olsa kurumsallaşacak olmalarıdır (Jepperson, 1991: 145). Zamanla toplumsal değerlere ve kurallara uydukça, bunun yanında kurum kültürünün oluşması gibi etkenlerle bir sonraki aşama olan, ön kurumsallaşma süreci meydana gelir (Tavşancı, 2009: 16).

1.8.2 Ön Kurumsallaşma

Kurumsallık emarelerinin görülmeye başladığı aşamadır. Bu aşamada, yönetimin değer ve yargıları, işletmenin kurum kültürü, politikaları ve normları oluşmaya başlamaktadır. Ancak bahsedilen hususlar henüz çok belirsiz ve zayıf bir niteliğe sahiptirler. Yönetim faaliyetleri etkin bir şekilde yerine getirilememektedir. Ayrıca, profesyonellik, sosyal sorumluluk bilinciyle hareket etme ve paydaşları bilgilendirme gibi konularda da ciddi noksanlıklar vardır. Özellikle faaliyetlerine yeni başlamış işletmelerde, işletmelerin büyümeye başlaması, iş ve işlemlerin karmaşıklık düzeylerinin artmasıyla beraber organizasyon içerisinde iletişimsizlik ve koordinasyon eksiklikleri görülebilmektedir (Tavşancı, 2009: 16).

1.8.3 Yarı Kurumsallaşma

Orta düzey bir kurumsallaşmayı ifade eden bu aşamada, faaliyetlere şekil veren kural ve değerlerin uygulanmaya başlandığı, gerekli görüldüğünde revizelerin yapıldığı görülmektedir. Biçimsel olmayan organizasyon yapısından yavaş yavaş biçimsel organizasyon yapısına geçilmiştir. İşletme etkinliğini ve verimliliğini arttırmak için yetki ve sorumlulukların, kuralların, prosedürlerin ve ortak örgütsel değerlerin ele alındığı ve uygulanmaya çalışıldığı aşamadır (Tavşancı, 2009: 17).

1.8.4 Kurumsallaşma

Gerçek manada kurumsallıktan söz edilebilecek olan aşamadır. Bu aşamaya erişmiş olan işletmelerin, kurumsallık ilkelerini uygulayabildikleri, biçimsel organizasyon yapıları ve kurum kültürü oluşturabildikleri söylenebilir. Ancak profesyonelleşme ve kültürel güç konularında kat etmeleri gereken mesafeler vardır. Çünkü bu iki unsurun kurumsallaşma düzeyleri; işletme sahiplerinin söz hakkını ellerinde tutma çabaları, işletmelerin ortaklık yapısında meydana gelen değişimler, işletmelerin ve dolayısıyla organizasyon yapılarının büyümesi ve tepe yönetim kadrolarına yeni kuşakların gelmesi gibi sebeplerden ötürü diğer hususlara göre daha düşük olduğu aktarılmıştır (Tavşancı, 2009: 17).

1.8.5 Tam Kurumsallaşma

Kurum kültürünün sağlam bir yapıya sahip olduğu aşamadır. Bu aşamadaki işletmelerin, sahip oldukları özellikleri maddeler halinde sıralanacak olursa (Tavşancı, 2009: 17-18):

- İşletmeler, faaliyetlerini yazılı hale getirdiği; misyon ve vizyon, hedef ve amaçlar, prosedürler ve kurallar ışığında sürdürülmektedir,
- Faaliyetler profesyonelce sürdürülür,
- İşletmelerin iç ve dış çevrelerinde meşruluğu yüksektir,
- Kurumsal yönetim ilkeleri özenle uygulanmaktadır,
- İşletme, sahiplerinin, hissedarlarının ve yönetiminin değişmesi gibi ciddi konulardan etkilenmeyecek bir biçimde şahıslardan bağımsız bir yapıya sahiptir.

1.8.6 Kurumsallaşma Düzeyini Belirleyen Unsurlar

Literatüre bakıldığında kurumsallaşma düzeyini belirleyen birçok unsur olduğu görülmektedir. Bunlardan en çok kabul gören ve kullanılanlardan bazıları aşağıdaki gibidir;

a. Kültürel Güç:

İşletmede, çalışanlar tarafından kabul gören ve paylaşılan değerleri ifade eder. Söz konusu değerler çalışanlarca ne kadar çok kabul görüyorsa, kültürel güç o ölçüde yüksektir (Özalp & Kırel, 2001: 195).

b. Toplumsal Değer ve Normlara Uyum:

İşletmeler kurumsallaşabilmek için, toplumsal değer ve normlara uyum sağlayarak meşrulaşmak isterler (Deephouse, 1996: 1024). Çünkü toplum nezdinde meşrulaşmış ve kabul görmüş işletmeler, varlıklarını sürdürebilmek açısından yerlerini sağlamlaştırmış olacaklardır. Ayrıca işletmeler, toplumsal değer ve normlarla uyumlu olduğu ölçüde, kültürel gücü de desteklemiş olacaktır (Tavşancı, 2009: 20).

c. Profesyonelleşme:

Kurumsallaşmanın önemli bir unsuru olan profesyonelleşme için; işletmenin sahipliği ve yönetimi ayrıştırılarak, işlerin alanında uzman kişilerce yürütüldüğü bir

yapı inşa edilmesi gerekir (Yazıcıoğlu & Koç, 2009: 500; Şahman, Temgimoğlu, & Işık, 2008: 8).

Ülkemizde yapılan araştırmalar göstermiştir ki, kurumsallaşma denildiğinde akla ilk gelen unsur profesyonelleşme olmuştur (Duygulu, 1998 & Ulukan 2005' ten akt. Tavşancı, 2009: 21).

d. Biçimsel Organizasyon Yapısı:

Biçimsel organizasyon yapısı, işletmenin büyümeye, iş ve işlemlerin ise karmaşık bir yapıya dönüşmeye başladığı hallerde önemli bir faktör haline gelmektedir. Böyle bir ortamda organizasyon şemaları net bir şekilde ortaya konulmadıysa, iş ve görev tanımlamaları net değilse, iyi bir raporlama sistemi kurulmadıysa, faaliyetler ve iletişimler yazılı bir şekilde sürdürülüyorsa; işletme içerisinde çatışmalar, gecikmeler, verimsizlikler ve hatalar gibi olumsuz durumların ortaya çıkması olağandır (Armandi, & Mills Jr, 1982: 203-204).

Biçimsel organizasyon yapıları oluşturabilmiş işletmelerin, yapılan araştırmalar neticesinde ömürlerinin daha uzun olduğu ortaya konmuştur (Staggenborg, 1988: 586).

e. Şeffaflaşma ve Hesap Verebilirlik:

İşletmeler, faaliyet ve geleceklerini etkileyecek önemli kararlarla ilgili bilgileri paydaşları ile açık, doğru ve eksiksiz bir şekilde paylaşmaları ve de bu kararları sonucu sorumluluk alarak hesap verebiliyor olmaları gerekmektedir (Greening & Gray, 1994: 467; Warren, 2003: 154).

Şeffaflaşma ve hesap verilebilirlik, işletmelerin meşrulaşabilmeleri açısından önemli bir kurumsallaşma unsurudur. Çünkü bu unsuru yerine getirerek paydaşlar nezdinde işletmeye ve yönetime karşı duyulan güven arttırılmış olur (Apaydın, 2007: 73-74).

f. Biçimsel Faaliyet Yapısı:

Biçimsel faaliyet yapısı, yazılı kurallar, talimatlar ve prosedürler vasıtasıyla işletmede devamlılık, nesnellik, standartlık ve sistemli olmaya yarayan bir unsur olarak kurumsallaşma açısından önemlidir. Gene buradaki amaç, şahsi eylem ve kararların önüne geçerek, işletmeyi kurallar ışığında yönetmektir (Staggenborg, 1988: 587-599).

g. Kurumsal Sosyal Sorumluluk:

İşletmelerin toplum ve paydaşları nezdinde meşrulaşmasına katkı sağlayan bir diğer kurumsallaşma düzeyi unsuru, kurumsal sosyal sorumluluktur.

Kurumsal sosyal sorumluluk, işletmelerin kendi menfaatlerinin yanında, toplumun menfaatlerini de gözeterek gerçekleştirdikleri faaliyetler ve sağladıkları toplumsal faydalardır. Her ne kadar özünde kendi menfaatleri düşünülse de; günümüzde çoğu işletme, topluma karşı iyi bir profil oluşturabilmek ve sosyal sorumluluk bilincine sahip olduklarını gösterebilmek için yeşile ve çevreye duyarlı projeler üretme çabası içerisindeyler (Davran, 2005: 75-76).

Tabi ki sosyal sorumluluk bilinci sadece yeşile ve çevreye duyarlı projeler geliştirmek değildir. Etik iş uygulamaları, rüşvetin önüne geçilerek şeffaflığın sağlanması, toplumsal gereksinimleri karşılama, sağlık ve çevresel koşulları tehdit eden unsurlarla mücadeleye destek, kültürel farklılıklara karşı saygı ve kanunlara uymak gibi hususlar sosyal sorumluluk bilinciyle hareket etmeye örnek olarak verilebilir (Murad, 2005: 5-6).

h. Biçimsel Yapıya Uyum:

Kurumsallaşma aniden meydana gelen bir olgu değildir (Jepperson, 1991: 145). Çünkü kurumsallaşma için, eylemlerin tekrarlanması, uygulamaların devamlılığı ve standart bir şekilde yerine getirilmesi gereklidir (DiMaggio & Powell, 1991' den akt. Tavşancı, 2009: 27). Mesela bir işletmede, ödüllendirme ve cezalandırma yöntemleri, çalışanların birbiriyle olan iletişim şekilleri, karar alma tarzları ve dış paydaşlar ile olan ilişkiler gibi davranış biçimleri ve eylemler kurumsallaşmış olabilir. Burada önemli olan, eylemlerin ve davranışların tekrarlanarak alışkanlık haline gelmesidir (Ulukan, 2005: 32).

İşletmelerin kurumsallığından söz edebilmek için faaliyetlerinde, davranışlarında ve kararlarında tutarlı bir duruş sergilemelidir. Tutarlılık, bütünü oluşturan her bir parçanın, bütün ile olan uyumunu ifade eder (Apaydın, 2007: 78). Bundan dolayı, meydana getirilen biçimsel faaliyet (prosedür ve kurallar) ve biçimsel organizasyon (organizasyon şeması, yetki ve sorumluluklar) yapılarının; başta belirlenen haliyle devam ettirilmesi ve biçimsel yapıya uyum sağlaması önemlidir. Kısacası, kurumsallaşmanın sağlanabilmesi için; kurallar, prosedürler ve organizasyon

şemaları işletmedeki tüm bireyler tarafından aynı şekilde algılanmalı ve herkesçe uyulmalıdır (Budak & Budak, 2016: 258-262).

i. Yetki Devri:

Kurumsallaşmanın bir gereği olarak işletmeler, görev ve sorumluluk verdiği çalışanlarına yetki devri de yapmalıdır (Yazıcıoğlu & Koç, 2009: 501).

Kurumsallaşma kriterlerinden biri olan yetki devri, aynı zamanda işletmenin kurumsallaşma düzeyini belirleyen veya gösteren bir unsur.

Koçel (2003), profesyonel yöneticilerin gerekli yetkilerle donatılmış olmasının işletmenin kurumsallaşma düzeyine olumlu yönde katkı sağlayacağını ileri sürmüştür (Koçel, 2003: 214-216).

Kurumsallaşma ile ilgili genel bir çerçeve çizmeye çalıştığımız bu bölümde, kurumsallaşmanın işletmeler nezdinde ne denli önemli olduğu birçok kez vurgulanmıştır. Aktarılan bu bilgilerden sonra, bilgi sistemleri ve muhasebe bilgi sistemleri ilgili belli başlı konular ele alınacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM

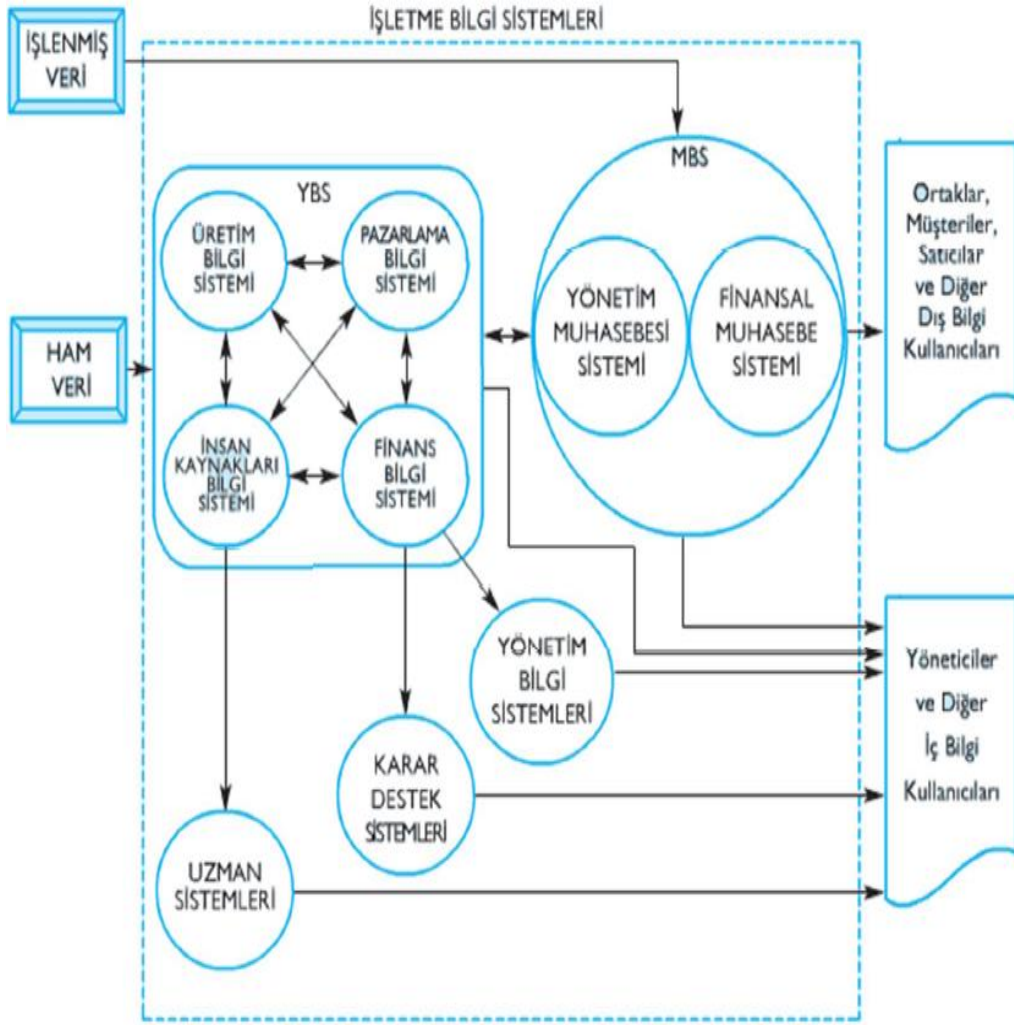
2 BİLGİ SİSTEMLERİ VE MUHASEBE BİLGİ SİSTEMİ

İnsanların günlük yaşamlarında bilgi ne kadar önemliyse, işletmelerin de faaliyetlerini sağlıklı bir şekilde sürdürebilmeleri, büyüyebilmeleri ve kalıcı olabilmeleri için bilgi ve bilgi sistemleri bir o kadar önemlidir.

Günümüzde bilginin, örgütler üzerindeki etkisi açıkça görülmektedir. Küresel pazarlar, çetin rekabet koşulları, bilgi teknolojilerindeki yeni anlayışlar ve gelişmeler; bilginin, bilginin elde edilmesinin, anlamlandırılmasının ve kullanılmasının önemini arttırmıştır. İşletmeler gerek ulusal gerekse de uluslararası pazarlarda yer alabilmek için; planlama, koordinasyon, örgütleme ve kontrol gibi işlevleri yerine getirirken sahip olması gereken en önemli şey; güvenilir, anlamlı, zamanında sağlanmış bir bilgi ve bu bilginin elde edileceği bilgi sistemleridir (Sürmeli, 2005: s. 3).

Bilgi sistemleri ve bileşenlerinin; birbirileri ile olan ilişkileri ve izledikleri süreçler, aşağıda yer alan şekil 2’de görülebilir (Şahin & Diğerleri, 2008);

Şekil 2: Bir İşletmedeki Bilgi Sistemleri ve Bileşenleri



Kaynak: Şahin, M. & Diğerleri, (2008). Yönetim Bilgi Sistemi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Açık öğretim Fakültesi, Yayını No: 784, s. 29.

2.1 YÖNETİM BİLGİ SİSTEMİ

Yönetim kademesinin gereksinim duyduğu bilgileri toplayan, kaydeden, analiz eden ve bu bilgilerin amaca uygun bir biçimde raporlanmasını sağlayan sistemlere yönetim bilgi sistemi denir. Yönetim işlevinin iyi bir şekilde yerine getirilebilmesi için sağlanacak bilgilerin doğru, güvenilir ve zamanlı olması önemlidir. Bilginin gerekli olan bu niteliklerinin yanında iyi bir şekilde yönetilmesi için de sistemler oluşturulmalı ve geliştirilmelidir. Oluşturulacak bu sistemler aracılığıyla yönetimin görev ve sorumluluklarının etkin ve verimli bir şekilde gerçekleştirilmesi hedeflenmektedir.

Yönetim kademelerinde yığılan ve darboğazlara neden olan işler, bilgi sistemlerden faydalanarak daha kısa zamanlarda, daha düşük maliyetlerle, daha etkin ve verimlilikle yürütülebilmektedir (Polat, 2007: 187).

Yönetim bilgi sistemi; yönetim, bilgi ve sistem kavramlarından oluşan bir bütündür. Sistemi oluşturan yönetim ve bilgi kavramları, entegre ve bütüncül bir yaklaşım tarzıyla bir araya getirilip; bilgi kullanıcıları için ihtiyaç duyulan bilgileri doğru, anlamlı, güvenilir bir şekilde ve tam zamanında sağlamayı amaçlar. Ortaklar, yöneticiler, çalışanlar, devlet, yatırımcılar, kredi kuruluşları, müşteriler ve tedarikçiler gibi iç ve dış bilgi kullanıcıları; işletme ile ilgili ihtiyaç duydukları bilgilere yönetim bilgi sistemleri aracılığıyla erişmektedir. Bu da yönetim bilgi sistemlerinin çok geniş kapsamlı bir sistem dizisi olduğunu göstermektedir. Sistemin esas amacı, özellikle yöneticilerin bilgilere bütüncül, hızlı, güvenilir bir şekilde ulaşabilmelerini sağlamaktır (Sürmeli, 2005: 4-5).

İşletmelerin başarısı ve devamlılığı için çok önemli olan yönetim bilgi sistemi, işletmenin amaç ve hedefleri doğrultusunda; yazılım, donanım ve çalışanların bütünleştirilmesiyle meydana gelmektedir. Dolayısıyla bilgi sistemleri içerisinde insan ve teknoloji uyum ve bütünlük içerisinde çalışmalıdır (Miman, Yoğun, & Önel, 2016: 161).

Gelişmekte olan ülkelerde bilgi sistemlerine duyulan ilgi, rekabetin getirdiği zorluklar ve değişimlerin etkisiyle her geçen gün artmaktadır. Yönetim bilgi sistemleri, özellikle kurumsal ve kurumsallaşma yolunda ilerleyen işletmeler tarafından ilgi görmekte ve kullanılmaktadır. Çünkü yönetim bilgi sistemleri, kurumsal işletmeler açısından ileriye görebilme ve küreselleşme şeklinde algılanmaktadır (Sürmeli, 2005: 3).

Bir işletmenin faaliyetlerinde yönetim bilgi sistemlerini kullanması, rekabetin yoğun ve zorlu olduğu küresel pazarlardaki başarısını, etkinliğini ve kalıcılığını büyük ölçüde etkilemektedir. Nitekim bu etkileri nedeniyle, bu sistemlerin önemi her geçen gün artmaktadır. (Skyrme, 1999: 88).

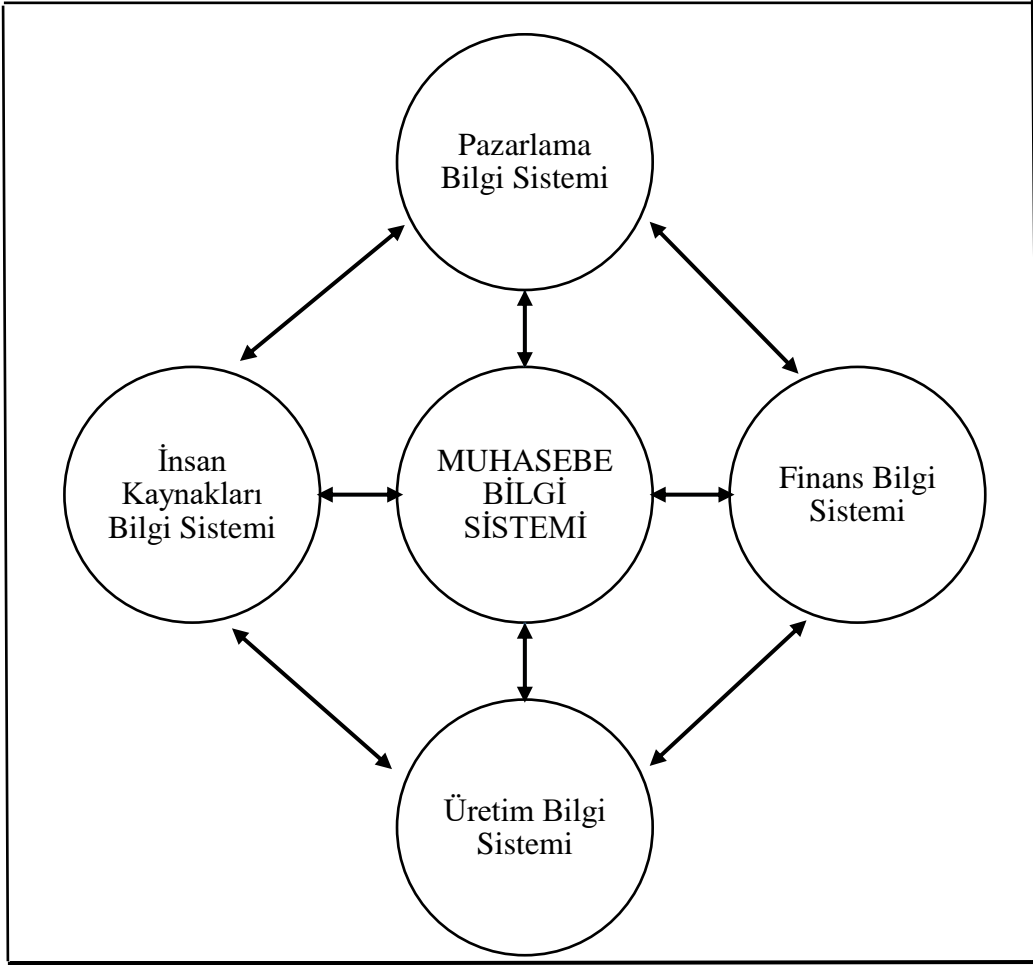
Yönetim bilgi sistemlerinin temel özelliklerinden bazılarını aşağıdaki gibidir (Miman, Yoğun, & Önel, 2016: 163) ;

- Sistemler, alt sistemlerden meydana gelmektedir. Yönetim bilgi sistemi de alt sistemleriyle entegre ve bütünleşik bir şekilde çalışan,
- İnsan - teknoloji işbirliğine ve uyumuna dayalı,
- Verileri toplayan, işleyen ve anlamlandırarak bilgi sağlayan,
- Karar alma süreçlerine katkı sağlayan sistemlerdir.

Yönetim bilgi sistemleri, işletmelerin büyüklüklerine, faaliyet türlerine, örgütlenme biçimlerine, yönetim şekillerine ve içinde buldukları yasal koşullara göre şekillenmektedir. Dolayısıyla işletmeler bu koşullara göre alt sistemlerini, çalışma şekillerini ve ilişkilerini oluştur ve geliştirirler. Yönetim bilgi sistemlerinin alt sistemleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Savsar, 2005: 39):

- Muhasebe Bilgi Sistemi (MBS)
- Finans Bilgi Sistemi
- Pazarlama Bilgi Sistemi
- İnsan kaynakları Bilgi Sistemi
- Üretim Bilgi Sistemi

Şekil 3: Yönetim Bilgi Sistemlerinde Bilgi Akışı



Kaynak: Savsar, C. (2005). Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde (KOBİ'lerde) Muhasebe Bilgi Sistemlerinin Yeri ve Önemi, Çorum İlindeki KOBİ'lerde Tanımlayıcı Bir Araştırma, s. 45.

Yönetim bilgi sisteminin alt sistemleri arasında, yukarıda ki şekilde de görüldüğü gibi karşılıklı bir ilişki ve bilgi akışı mevcuttur. Bu karşılıklı ilişki düzeni sayesinde, işletmenin tüm fonksiyonları arasında bir bütünlük oluşmaktadır. Bu da işletme içerisindeki verimliliği ve etkinliği ciddi manada arttırmaktadır (Sürmeli, 1996: 27).

Muhasebe bilgi sistemi, yönetim bilgi sisteminin diğer alt sistemleriyle temel bilgi akışını sağlar. Muhasebe bilgi sisteminin diğer bilgi sistemlerinden belirleyici farklılığı, sağladığı bilgilerin ağırlıklı olarak sayısal verilerden oluşmasıdır (Mizrahi, 2011: 310).

2.2 MUHASEBE BİLGİ SİSTEMİ

Muhasebe biliminin temeli çok eski zamanlara dayanmaktadır. Muhasebe bilimi 15. yy' da İtalya' da gelişmeye başlamış ve uzun bir süre sadece kaydetme işlevini yerine getirmiştir. Yönetim bilgi sistemlerinin gündeme gelmesiyle birlikte kaydetme işlevinin yanında analiz ve raporlama gibi işlevler de eklenerek işletmeler için çok kıymetli bilgiler üreten bir bilgi sistemi olma niteliği kazanmıştır (Ömürbek, 2003: 121).

Muhasebe bilgi sistemi, finansal olaylar ile ilgili temin edilen verileri işleyerek kullanıcılara ve karar vericilere bilgi sağlayan bir bilgi sistemi unsurudur (Dehghanzade, Moradi, & Raghibi, 2011: 168).

Awosejo vd. (2013) muhasebe bilgi sistemini, rekabetçi ve dinamik koşulların hakim olduğu ortamlarda; işletmenin mali konularında, denetiminde ve operasyonel faaliyetlerinde yöneticilere ve departmanlara gerekli bilgileri anlamlandırarak sunan bir sistem olarak tanımlamışlardır (Awosejo, Kekwaletswe, Pretorius, & Zuva, 2013: 142-143).

Sürmeli' ye göre muhasebe bilgi sistemi, işletmenin varlıkları ve kaynakları üzerinde değişimlere neden olan mali nitelikli olaylara dair verileri toplayan, elde edilen bu verileri işleyerek bilgiye çeviren ve bilgiyi raporlayan bir sistemdir (Sürmeli, 2005: 13).

Bir başka tanıma göre muhasebe bilgi sistemi, işletmeye dair alınacak kararlarda ilgili taraflara işletmenin iktisadi faaliyetleri hakkında bilgi vermek için veri toplayan, elde ettiği verileri kaydederek işleyen ve anlamlandırarak raporlayan bir bilgi sistemidir (David, Dunn, McCarthy & Poston, 1999).

Önemli bir yönetim bilgi sistemi olan muhasebe bilgi sistemi, sağladığı kritik ve stratejik bilgilerle; ileriye dönük karar alma ve ileride doğabilecek riskleri önleme gibi önemli konularda işletmelere yol gösterir ve yöneticilerin işlerini kolaylaştırır. İşletme yönetimin dışında diğer paydaşlar da işletmeye dair alacakları kararlar da en çok muhasebe bilgi sisteminin ürettiği bilgilerden faydalanırlar. Bu sebeple muhasebe bilgi sistemleri, işletmelerin kurumsallaşma düzeylerine ve gelişimlerine etki eden en önemli unsurlardan biridir (Varıcı, 2007: 45).

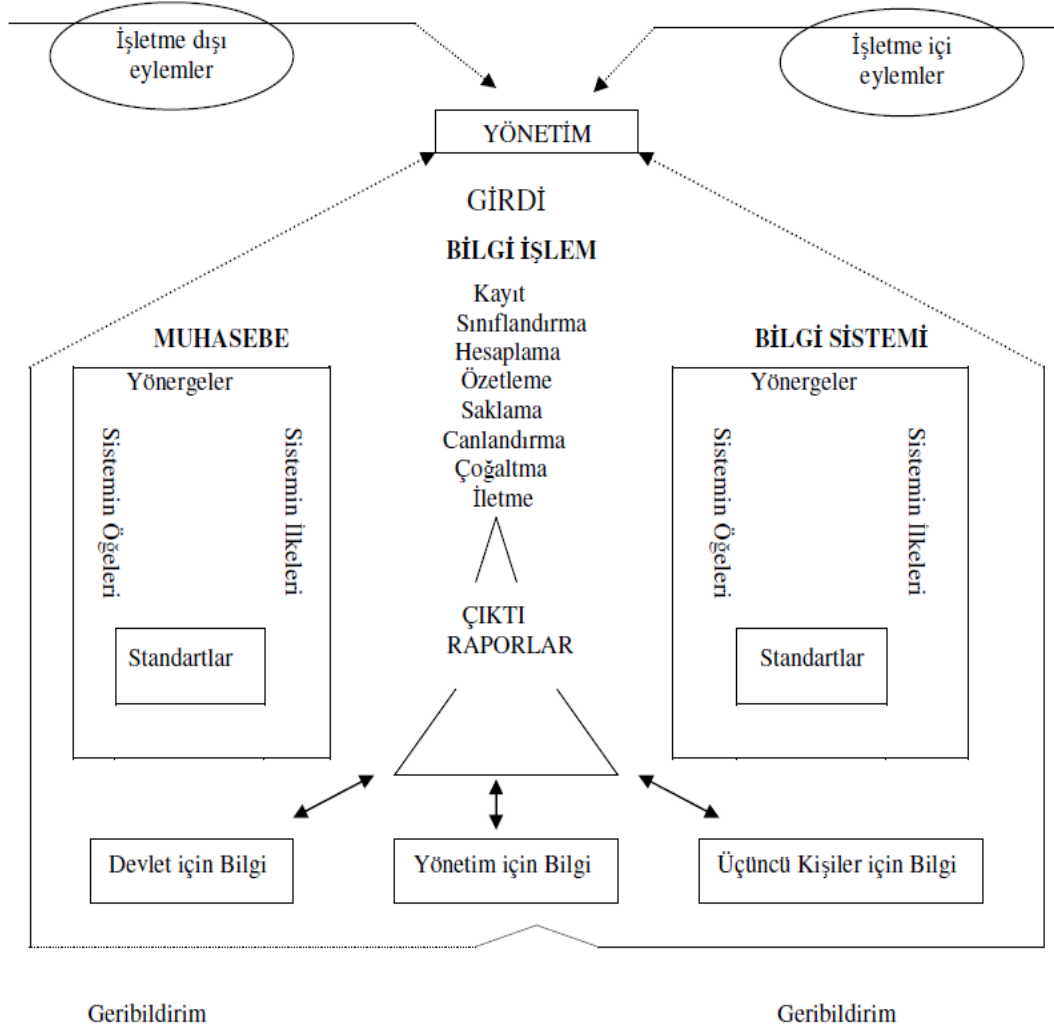
En eski ve en gelişmiş yönetim bilgi sistemlerinden biri olan muhasebe bilgi sistemi; niteliği, kapsamı ve kullanım düzeyi farklılaşsa da günümüzde hemen hemen tüm işletmelerde kullanıldığı düşünülmektedir. Birçok işletme, diğer yönetim bilgi sistemlerini kullanmasa da, planlama ve karar alma gibi önemli konularda muhasebe bilgi sistemini kullanmakta ve bununla yetinebilmektedir. Aslında muhasebe bilgi sistemi biraz da zorunluluk gereği var olmaktadır. Mesela işletmeler faaliyetleri sonucu yapmış oldukları işlemleri yasal olarak belgelendirmek, kaydetmek ve vergisel konularda her yıl gerekli mali tabloları düzenlemek durumundadır. Bu kapsamda üretilen bilgiler de muhasebe bilgi sisteminin bir parçasını oluşturmaktadır (Yılmaz, 2015: 97).

Muhasebe bilgi sisteminin, geçmiş, günümüz ve geleceğe dair verileri barındırıyor olması, bu sisteme çok boyutlu bir nitelik kazandırmaktadır. Geleneksel muhasebe yöntemlerinin ve verilerinin yetersiz kaldığı günümüz piyasa koşullarında, yönetimin çok daha fazla bilgiye ihtiyacı olduğu açıkça görülebilmektedir. Günümüzde bu gereksinimlerin çoğu muhasebe bilgi sistemlerinin varlığıyla sağlanabilmektedir (Sürmeli, 1996: 31).

Günümüz muhasebe bilgi sistemlerinde, bulut bilişim sistemleri ve muhasebe yazılım programları aracılığıyla veriler toplanmakta, saklanmakta, işlenmekte ve raporlanmaktadır. Ayrıca diğer bilgi sistemleriyle daha hızlı ve sağlıklı bilgi alışverişinde bulunmak ve bütünleşmek için kurumsal kaynak planlaması gibi sistemlere ihtiyaç vardır. Kurumsal kaynak planlamasının olması muhasebe bilgi sisteminin etkinliğini artırır (Romney & Steinbart, 2015: 36).

Günümüz muhasebe bilgi sistemi sadece finansal veya mali nitelikli bilgiler sağlamaz (Patel, 2015: 73). Muhasebe bilgi sistemi, sosyal ve teknik olarak iki boyutta ele alınabilir. Sosyal boyutuyla, bilgi sisteminin bir parçası olan insanı ifade ederken; teknik boyutu ise, süreç ve teknolojiyi yani insan faktörü dışında kalan unsurları ifade etmektedir (Francis & Olayemi, 2016: 2).

Şekil 4: Muhasebe Bilgi Sistemi



Kaynak: Daştan, A. (2005). Bilgi ve Eğitim Teknolojilerinde Yaşanan Gelişmelerin Muhasebe Eğitime Etkisi: Türkiye Değerlendirmesi, s. 88.

Yukarıdaki şekilden de anlaşılacağı üzere muhasebe bilgi sisteminin bilgi işleme sürecine; işletme dışı faaliyetler, işletme içi faaliyetler ve geribildirim olmak üzere üç şekilde veri sağlanır. Bu şekilde sağlanan veriler, bilgi işlem merkezinde muhasebe standartlarına uygun yöntemlerle işlenir ve başta işletme yönetimi olmak üzere, bilgi kullanıcılarının ihtiyaçlarına uygun raporlar haline dönüştürülür (Varıcı, 2007: 57-58).

2.2.1 Muhasebe Bilgi Sistemi'nin Bilgi Teknolojileri ile İlişkisi

Geçmişte elle yapılan ve çok ciddi zaman kayıplarına neden olan işlemler, bilgisayarın keşfi ve bilgi teknolojilerinin gelişimiyle çok kısa zamanlarda ve daha az emekle yapılabilir olmuş. Bunun yanında, elle yapılan işlemlere nazaran hata yapma ihtimali oldukça azalmıştır (Varıcı, 2007: 68).

Günümüzde, işletmelerin her alanında olduğu gibi muhasebe bilgi sistemlerinde de bilgi teknolojilerinden çokça faydalanılmaktadır. Muhasebe kayıtlarının yapılması ve takip edilmesi, raporların hazırlanması, finansal faaliyetlerin sürdürülmesi, bütçeleme çalışmaları ve faturalandırma işlemleri gibi birçok işlem; bilgi teknolojilerinin varlığıyla hızlı ve kolay bir şekilde yerine getirilebilmektedir (Seyran, 2000: 93).

Bilgi teknolojileri sayesinde dönem sonu işlemleri ve finansal raporlama gibi konularda daha etkin ve verimli sonuçlar alınabilmekte (Romney & Steinbart, 2000: 595), elle gerçekleştirilemeyecek kadar özel ve detaylı raporlar oluşturulabilmekte, karmaşık veriler anlamlandırılabilen (Atrill & McLaney, 2001' den akt. Ömürbek, 2003: 149).

Bilgi teknolojilerinin gelişimiyle veri/bilgi işleme ve veri/bilgi iletişimi konularında önemli gelişmeler ve yenilikler meydana gelmiştir. Veri işleme alanındaki gelişmelerle birlikte farklı elektronik veri/bilgi işlem metodları kullanılmaya başlanmıştır. Bu şekilde bilginin vaktinde üretilmesi sağlanmış, veri girişi ve saklanması noktasında mükerrerliğin önüne geçilebilmiştir. Veri iletişimi alanındaki gelişmeler ile farklı yerleşim alanları veya ağlar arasında verinin iletimi ve paylaşımı çok daha hızlı gerçekleştirilebilir olmuştur. Ayrıca veri toplama noktasında elektronik kasalar, elektronik bankacılık ve barkod sistemleri gibi yöntemler aracılığıyla otomasyona geçilmiştir (Karakaya, 1994: 70-71). Bu gibi gelişmeler muhasebe bilgi sistemini olumlu yönde etkilemiştir (Tektüfekçi, 2012: 53).

Barkod sisteminin kullanılması ve geliştirilmesiyle işletmelerin faaliyetlerinde büyük kolaylıklar meydana gelmiştir. Ürünlerin faturalandırılması, stok kontrolü ve yönetimi gibi konular kolaylaşmıştır (Özkan, 2004). Bu da stoklama ve sipariş maliyetlerini minimize etme imkan sağlamıştır (Erol, 2003: 2).

Bilgisayarlı sistemlerin ilk uygulama alanlarından biri muhasebe işlemleri olmuştur. Başlarda maliyetlerin çok yüksek olmasından ötürü büyük çaplı işletmelerin faydalandığı bu imkanlardan, maliyetler azaldıkça ve kişisel bilgisayarlar yaygınlaştıkça diğer ölçekteki işletmeler de faydalanmaya başlamıştır. Günümüzde muhasebe işlemlerini bilgisayar desteğiyle yerine getirmeyen çok az işletme vardır (Mutlu, 1995' den akt. Ömürbek, 2003: 150).

Başlarda sadece muhasebenin temel işlemlerini yerine getirebilecek basit muhasebe paket programları oluşturulmuş, değişen ekonomik, rekabet ve teknolojik koşullar neticesinde işletmenin çeşitli departmanlarının ve faaliyetlerinin de ihtiyaçlarını karşılayabilecek daha karmaşık paket programları geliştirilerek kullanılmaya başlanmıştır. İşletmeler bu programlar aracılığıyla karmaşık yapıdaki işlemleri bile daha hızlı bir şekilde yerine getirebilmekte ve raporlar oluşturabilmektedir. Bu sayede daha hızlı, daha sağlıklı ve daha güvenilir kararlar alınabilmekte, belirlenmiş hedeflere ulaşılması kolaylaşmakta ve işletmenin verimliliği artmaktadır (Varıcı, 2007: 69).

Bilgi teknolojileri kullanımı ve bu alana yapılan yatırımlar her işletmede aynı düzeyde değildir. Bilgi teknolojilerine yapılan her yatırım da işletmeler için fayda sağlayamayabilir. Bundan dolayı bilgi teknolojilerinden fayda sağlanabilmesi için gerekli alt yapı oluşturularak uygun zemin hazırlanmalıdır. Örneğin uygun alt yapıyı oluşturmadan, çok yüksek maliyetli bilgi teknolojisi yatırımları yapıp, süreci yönetemeyen ve iflas eden işletme örnekleri mevcuttur. Yani kurumsallaşmış işletmelerin yapmış olduğu bilgi teknolojileri yatırımları, planlanan zaman dilimlerinde işletmeye pozitif değerler sağlarken, kurumsallaşmamış işletmelerin yaptıkları yatırımlar israflara ve iflaslara neden olabilmektedir. Bundan hareketle muhasebe bilgi sistemi ile ilgili faaliyetlerin verimli ve etkin bir şekilde yürütülebilmesi için, doğru yönetilmeleri şartıyla bilgi teknolojilerinin kullanımı çok önemlidir. İşletmelerde doğru planlama ve süreç yönetimiyle kullanılan bilgi teknolojileri, muhasebe bilgi sisteminin etkinliğini ve verimliliğini arttıracak bu da işletmenin kurumsallaşma sürecine olumlu katkılar sağlayacaktır (Demir & Bahadır, 2006: 58-59).

Bilgi teknolojileri kullanımının muhasebe bilgi sistemlerine olan katkı ve faydalarından bazıları aşağıdaki gibidir (Uslu, 1983: 320):

- Muhasebe fonksiyonun merkezileşmesini sağlayarak muhasebe işlemlerinin standartlaşmasında,
- Muhasebe verilerinin işlenmesi ve raporların oluşturulması noktasında; zamanlı, detaylı ve doğru bilgilerin sağlanmasında,
- Muhasebe bilgi sistemi elamanlarından biri olan çalışanların verimliliğinin artmasında,
- Maliyet hesaplamaları ve stok yönetimi konularının kolaylaşmasında,
- Yapılan muhasebe kayıtlarının, günlük defter, büyük defter ve cari hesaplara eş zamanlı akması gibi konularda muhasebe bilgi sistemine büyük katkılar sağlamaktadır.

Özetleyecek olursak, küresel rekabet koşulları ile baş edebilmek ve sürdürülebilirliği yakalayabilmek için stok takibi ve yönetimi, maliyetlerin hesaplanması (Yaşar, 2000: 3); verilerin toplanması, işlenmesi, saklanması, özetlenmesi, raporlanması ve analizi, mükerrer kayıtların önüne geçilmesi (Romney & Steinbart, 2000: 161-162); bilgiye kolay erişilmesi; diğer departmanlarla entegrasyon ve veri sağlanması gibi konularda bilgi teknolojilerinden faydalanılması muhasebe bilgi sisteminin işleyişine ve işletmenin verimliliğine ciddi katkılar sağlamaktadır.

2.2.2 Muhasebe Bilgi Sistemi'nin Geliştirme İlkeleri

Sistem geliştirme çalışmaları işletmenin faaliyetlerinde, yönetsel karar alma süreçlerinde, birimler arası etkileşimlerde ve rekabet edilebilirlikte; ona kolaylık ve verimlilik sağlayacak bir muhasebe bilgi sisteminin oluşturulmasından, kontrol edilmesine kadar olan süreçleri ifade etmektedir (Dinç & Abdioğlu, 2009: 165).

Muhasebe bilgi sisteminin geliştirme ilkeleri aşağıdaki gibidir:

a. Uygun Maliyet İlkesi

Muhasebe bilgi sistemi geliştirme ilkelerinin en önemlilerinden olan bu ilke, sistemin tasarlanması, geliştirilmesi ve kontrolü için katlanılan maliyet ile kurulan

sistemin işletmeye sağlayacağı faydaların karşılaştırılması gerekliliğini ortaya koyar (Sürmeli, 2005: 202).

b. Raporlama İlkesi

İşletmenin paydaşlarından olan, iç ve dış bilgi kullanıcıların ihtiyaçlarına uygun ve etkin bir raporlama sisteminin olması gerekliliğini anlatmaktadır (Dursun M. K., 2014: 22). Bunun yanında oluşturulacak raporların sistemli, güvenilir ve tüm paydaşlar için aynı sonuçları içerme gerekliliğine yer vermektedir (Karacaer & İbrahimoglu, 2003: 217).

c. İnsan Etkeni İlkesi

Muhasebe bilgi sisteminin bir parçası ve olmazsa olmazı olan insan, sistemin sosyal unsurudur. Sistemin sürdürülebilmesi için sistemin kabul görmesi gereklidir. Bu ilkede, muhasebe sisteminin etkin bir şekilde işleyebilmesi için kalifiye çalışanlardan oluşması ve bu çalışanların sistemi benimsemesi ile mümkün olacağı aktarılmaktadır (Xu, 2003).

d. Örgüt Yapısı İlkesi

Bu ilke, muhasebe bilgi sisteminin işleyişine olumlu yönde katkı sağlayacak; yetki ve sorumlulukları belirlenmiş; iletişim ağının ve gereçlerinin yeterli olduğu bir örgüt yapısının varlığına vurgu yapmaktadır.

e. Esnek Olma İlkesi

İşletmelerin içinde bulunduğu çevre koşulları sürekli değişmektedir (Toth, 2012: 93). Bu değişimin en büyük mimarı ise teknolojik gelişmelere bağlı olarak gerçekleşen küreselleşmedir. Küreselleşme sonucunda rekabet koşulları zorlaşmakta ve işletmeler var olabilmek için bu rekabet koşullarına ayak uydurmak durumundadır. İşte burada işletmelerin esnek bir yapıya sahip olmaları önemli bir faktör haline gelmektedir. Dolayısıyla işletmelerin en önemli sistemlerinden biri olan muhasebe bilgi sistemlerinin de bu değişim ve gelişimlere ayak uydurabilecek esnek yapılara sahip olması gereklidir.

f. Açık ve Anlaşılır Olma İlkesi

Muhasebe bilgi sistemi süreçlerinin ve çıktılarının açık ve anlaşılır olması çok önemlidir. Çünkü bu sistemin çıktıları diğer birimler için girdi niteliğindedir ve gerek açıklık gerekse de anlaşılabilirlik birimlerin süreçlerini doğrudan etkileyecektir. Gene üst

yönetimin doğru kararlar almaları noktasında veya diğer paydaşların işletme ile ilgili olan iş ve ilişkilerinde olmazsa olmaz bir ilkedir.

g. Veri Biriktirme ve İşleme İlkesi

Muhasebe bilgi sisteminin etkinliğini ve verimliliğini ortaya koyacak bir diğer önemli unsur bu ilkeye dayanmaktadır. Yani sistemden doğru, güvenilir, anlamlı ve zamanlı bilgilerin temin edilebilmesi, yapılan kayıtlara ve bunların arşivlenmesine bağlıdır. Yapılan kayıtlar ne kadar muhasebe ilke ve standartlarına uygunsa, ortaya çıkan veriler ve raporlar ne kadar çok biriktirilebiliyorsa muhasebe bilgi sistemi de o kadar iyi işleyecek ve yönetsel süreçlere o kadar katkı sağlayacaktır (Xu, 2003).

2.2.3 Muhasebe Bilgi Sistemi'nin Sahip Olması Temel Gereken Özellikler

Bir sistemin veya organizasyonun başarılı olabilmesi için bir takım niteliklere sahip olması gerekir. Nitekim muhasebe bilgi sistemlerinin de etkin, verimli ve başarılı bir yapıya sahip olması için gerekli niteliklerle donatılmış olmaları gerekmektedir.

Bu özelliklerden bazıları aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Bilgi kullanıcılarına doğru, güvenilir ve kesin sonuçlar verecek bilgiler sağlamak,
- Süreçlerinde zaman faktörünü iyi yönetebilmek,
- Yöneticilere ekonomik faaliyetlerin seyri, kontrolü ve yönetimi gibi konularda ihtiyaç duyulan bilgileri raporlayabilmek,
- İşletmenin planlamalarında ve bütçelerin hazırlanmasında gerekli verileri sağlamak,
- İşletmelerin faaliyetlerine ve sürekliliklerine etki edecek her türlü değişim ve gelişimlere karşı ayak uydurabilecek esnek bir yapıya sahip olmak (Hla & Teru, 2015: 977),
- Sistemin ve çıktılarının anlaşılır ve net olması,
- Sistemin, uygulama ve verilerine erişim noktasında kolaylık,
- Sistemin gerek maliyetinin gerekse de çıktılarının; işletmenin misyon, vizyon, amaç ve hedefleri ile uygun olması,
- Mali verileri iyi analiz edebilmek,

- İyi bir depolama ve muhafaza sistemine sahip olmak (Helou, 2014 & El-Rufai, 2009' dan akt. Alagha, 2020: 3-4).

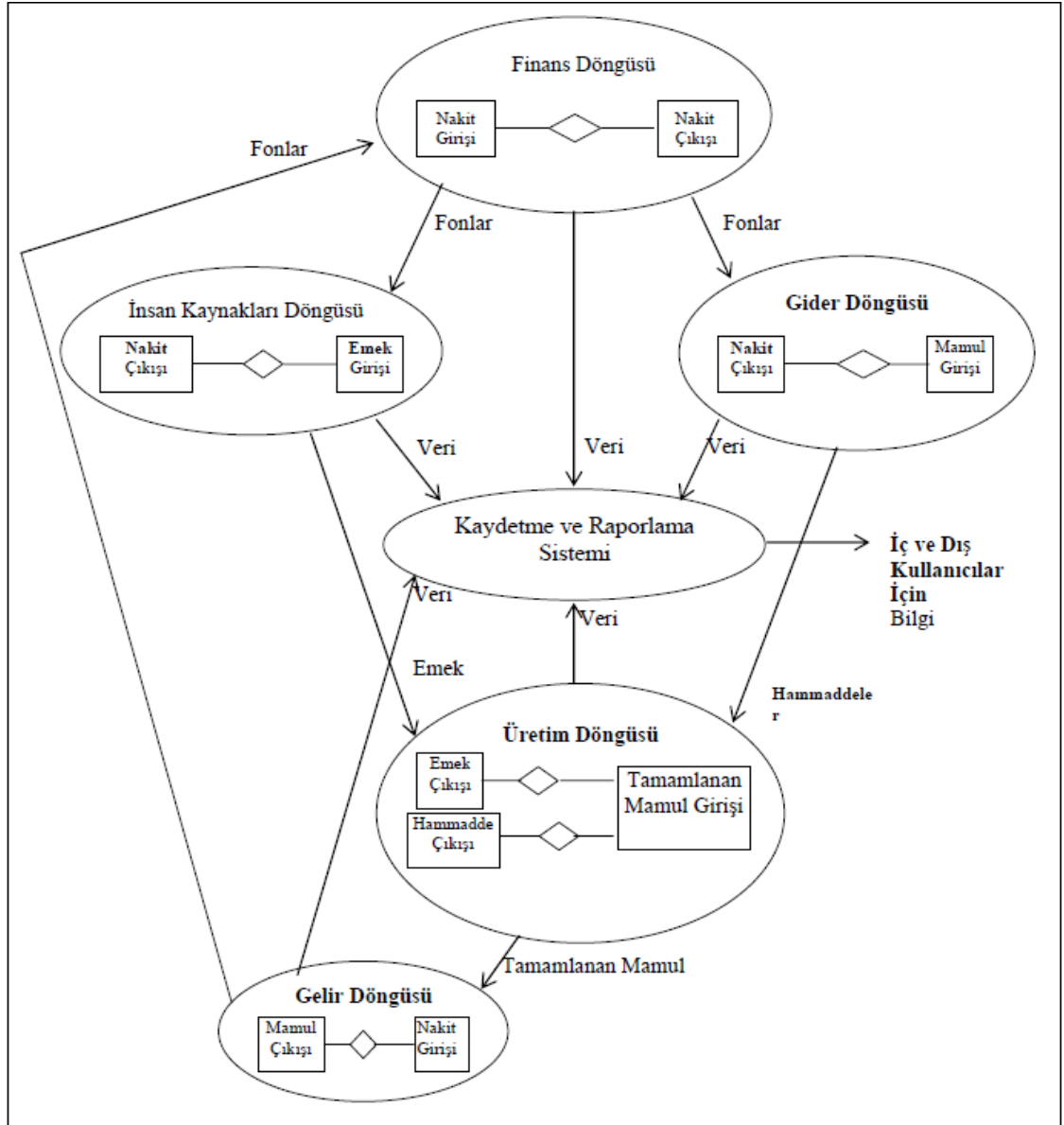
2.2.4 Muhasebe Bilgi Sistemi Süreci

Teknolojik gelişmelerle beraber muhasebe mesleğine ve uygulamalarına da yeni teknikler kazandırılmıştır. Teknolojik gelişmeler işletmelere birçok konuda kolaylıklar ve faydalar sağlasa da, değişimlere ayak uydurma ve rekabet edilebilirlik konularında işlerini zorlaştırmıştır. Rekabet koşulları da göz önünde bulundurulduğunda muhasebe bilgi sistemlerine duyulan ihtiyaç ve bu sistemlere verilen önem artmıştır. Böylece günümüzde muhasebe bilgi sistemlerinin rolü değişmiştir. Sadece maliyet hesaplama ve maliyet unsurlarını kontrol etme gibi fonksiyonların ilerisine geçilerek, işletmenin genel verimliliğini yükseltecek; esnek ve otomasyona dayalı birer yapıya dönüşmüşlerdir. Bunların yanında muhasebe bilgi sistemi daha yüksek kaliteyi yakalamak ve sürdürmek, tüketici tatmini, ürün çeşitliliği, pazarlama, lojistik maliyetleri gibi endirekt maliyetlerin stratejik tesirlerini kapsayacak bilgiler üretmektedir (Sriram, 1995: 36).

Teknolojik gelişmeler sayesinde muhasebenin en çok zaman alan işlemlerinden elle defter tutma mecburiyeti son bulmuş, böylece muhasebeciler üzerinden büyük bir yük kalkmış ve işleri kolaylaşmıştır. Bu sayede muhasebeciler kendilerini geliştirmek için daha fazla zamana sahip olarak yetkinliklerini arttırmış ve bilgi üretme noktasında rakipleriyle yarışır olmuştur (Zafarullah, 2000' den atk. Ömürbek, 2003: 127).

Literatürde muhasebe bilgi sistemi süreci veya döngüsüyle alakalı çeşitli araştırmalar ve sınıflamalar mevcuttur. Yapılan çalışmalar ışığında, muhasebe bilgi sistemi süreci aşağıdaki şekilde de görüleceği üzere; gelir döngüsü, gider döngüsü, üretim döngüsü, insan kaynakları döngüsü, finansman döngüsü, kaydetme ve raporlama döngülerinden oluştuğu noktasında görüş birliği mevcuttur (Ömürbek, 2003: 127).

Şekil 5: Muhasebe Bilgi Sistemi Süreci



Kaynak: (Marshall B. ROMNEY, Paul John STEINBART, Accounting Information Systems, Eighth Edition, Prentice Hall, 2000, s. 4).

Finansman Döngüsü: Bu döngü iki farklı ekonomik faaliyeti yerine getirmektedir. Biri işletmenin faaliyetlerini yerine getirebilmesi için ihtiyaç duyulan sermayenin temin edilmesi diğeri ise temin edilen sermayenin mal ve hizmetler almak için kullanılmasıdır. Bu döngünün diğeri bir önemli fonksiyonu da finansal raporlamayı gerçekleştirmesidir. Finansman döngüsünde üç farklı uygulama mevcuttur. Bunlar (Sürmeli, Erdoğan & Diğerleri, 1998: 113):

- Finansal raporlama sistemi

- Maddi duran varlık sistemi
- Günlük işlemler sistemi

Finansal raporlama sisteminin gayesi, dönem sonu işlemleri sonucunda oluşturulan mali tablolarla işletmenin başarısını ve performansını gösteren raporlar oluşturmaktır.

Maddi duran varlık sisteminde, varlık elde etme, amortisman hesaplamaları ve varlık satış işlemleri yürütülmektedir. Bu sistemin gayesi, maddi duran varlıkların ve bu varlıklarda meydana gelen yıllık kümüle amortisman kayıtlarını yapmaktır.

Günlük işlemler sisteminde, diğer sistemlerin işlemleri dışında kalan işlemlerin defter-i kebir kayıtları yapılmaktadır. Bu işlemler, menkul kıymet işlemleri, banka kredileri ve maddi duran varlıkların satışlarından sağlanan gelirlere istinaden yapılan kayıtlara dair işlemlerdir.

İnsan Kaynakları Döngüsü: Çalışanlara yapılan ödeme işlemleriyle alakalı oluşturulan tüm raporlamaları kapsayan döngüdür. Bu aşamada gerçekleştirilen işlemlerden verimlilik ve etkinlik sağlanabilmesi için çalışan ve işveren ilişkilerinin sağlıklı bir yapıda yürütülmesi şarttır. İnsan kaynakları bünyesinde sağlanan veriler ve oluşturulan raporlar, işletme için bilgi kullanıcıları kadar işletme dışı bilgi kullanıcıları için de kıymetlidir (Sürmeli, Erdoğan, Diğerleri, 1998: 116).

Gider Döngüsü: Bu döngü, işletmenin faaliyetlerini devam ettirebilmesi için ihtiyaç duyduğu veya duyacağı mal ve hizmetleri sağlamak için gerçekleştirdiği işlemleri ve bunların sonucunda sağlanan verileri kapsamaktadır (Sürmeli, Erdoğan & Diğerleri, 1998: 82).

Döngünün işlevleri arasında ihtiyaçların değerlendirilmesi ve kabulü, siparişlerin geçilmesi, malların temin edilmesi ve depolanması, borç yükümlülüğünün yerine getirilmesi, işlemlerin ilgili defterlere kaydedilmesi ve ihtiyaç duyulan raporların hazırlanması yer almaktadır. Döngüde kullanılan verilerin çoğu stok kayıtları ve satıcılardan oluşmaktadır. Düzenlenen ve kullanılan belgeler genellikle satın alma talepleri, irsaliyeler, alış faturaları, tediye fişleri ve çekler gibi gerek mali gerekse de mali olmayan belgelerden ibarettir. İşlemler bilgisayar destekli sistemlerle veya elle gerçekleştirilebilmektedir (Sürmeli, Erdoğan & Diğerleri, 1998: 82).

Gelir Döngüsü: İşletmenin faaliyetleri sonucu sağlanan ve faaliyetleri sürdürebilmesi için ihtiyaç duyulan gelirlere dayanır. Bu gelirlerin elde edilme şekli işletmenin faaliyet alanlarına ve konularına göre değişmektedir. Örneğin kimi işletmeler mal satışlarından, kimi işletmeler hizmet satışlarından, kimi ise her iki şekilde gelir elde edebilmektedirler (Sürmeli, Erdoğan & Diğerleri, 1998: 66).

Gelir döngüsünün fonksiyonları müşterilerden sipariş almak, müşterinin kredisini kontrol etmek, satış siparişlerini girmek, satılan malların nakliyesi, müşteriye faturalandırılması, tahsilatının yapılması, ilgili muhasebe kayıtlarının yapılması ve ihtiyaç duyulan raporların hazırlanması olduğu söylenebilir. Buna ek olarak müşterilerden gelebilecek iade taleplerine ilişkin satış iadesi işlemlerinin yapılması da gelir döngüsünün bir fonksiyonudur. Yukarıda değindiğimiz gelir döngüsü fonksiyonları, pazarlama/dağıtım ve muhasebe/finans departmanlarının yönetimi ve eşgüdümü ile yerine getirilmektedir. Döngüde yer alan ve kullanılan verilerin geneli müşterilerden sağlanmaktadır. İşlemler bilgisayar destekli sistemlerle veya elle gerçekleştirilebilmektedir (Ömürbek, 2003: 129).

Satışlar neticesinden alacağın nakit veya diğer ödeme şekillerinde olmasına göre firmanın risklerini de çeşitlendirmektedir. Dolayısıyla bu döngüde iyi bir alacak risk yönetimi yapılmalıdır (Wilkinson & Cerullo, 1997: 305).

Üretim Döngüsü: Bu döngünün içerisinde gerçekleştirilen satışlar, hammadde, yarı mamül veya mamül alma, depolama, tasarım mühendisliği, üretim süreçlerinin planlanması, üretim süreçleri ve üretim süreçlerine etkisi olan diğer birimler yer almaktadır. Bu birimler arasındaki bilgi alışverişi, üretim emirleri, satın alma talepleri, üretim süreciyle ilgili belgeler, satış tahminleri ve stok kartları gibi belgelerle gerçekleştirilmektedir. Bu gibi belgelerden faydalanılarak veriler kayıtlara alınmakta ve bilgi kullanıcılar için gerekli raporlar sağlanmaktadır. Üretim döngüsünde gerçekleştirilen işlemler aşağıdaki süreçlerden meydana gelmektedir (Sürmeli, Erdoğan & Diğerleri, 1998: 113):

- Siparişin alınması,
- Üretim sürecinin ve malzeme ihtiyacının planlanması,
- Üretime dair gerçekleştirilen işlemler,
- Üretimin tamamlanması,

- Maliyetlerin hesaplanması noktasında maliyet muhasebesinden faydalanılması.

Üretim döngüsü için en ideal işleme sistemi çevrim içi işleme sistemidir. Böyle bir sistemin varlığı, döngü içerisinde kullanılan belgelerin sayısını, kayıt hatalarını ve ihtiyaç fazlası stokları azaltacağı gibi süreci yönetmenin ve kontrol etmenin daha kolay ve hızlı olmasına yardımcı olacaktır (Ömürbek, 2003: 131).

Sürece ve işlemlere dair veriler kayıtlara alındıktan sonra bilgi kullanıcılarının talep ettiği raporlar ve belgeler oluşturulabilmektedir. Hazırlanacak raporlar ihtiyaca, amaca ve işletmeden işletmeye değişebilmektedir. Ancak genel olarak kullanılan raporlar ve belgeler; ürün ağacı, ürün emirleri listesi, stokta yer almayan mamül raporu, üretim faaliyetleri raporu, malzeme durum raporu ve mamül durum raporudur (Sürmeli, Erdoğan & Diğerleri, 1998: 113).

Kaydetme ve Raporlama Döngüsü: Bu döngü, işletmenin mali tablolarının oluşturulabilmesi için ihtiyaç duyulan bilgileri sağlamaktadır. İşletmenin amaçlarına uygun bir kaydetme ve raporlama döngüsünün yaratılabilmesi için aşağıdaki hususların yerine getirilmesi gerekmektedir (Sürmeli, Erdoğan & Diğerleri, 1998: 145):

- Verilerin toplanması,
- Verilerin kaydedilmesi,
- İhtiyaç duyulduğunda kullanılmak üzere saklanması,
- Muhasebe kontrollerinin mevcudiyeti,
- Finansal raporların oluşturulması,
- Veri ve hesapların sınıflandırılması ve kodlanması.

Bu döngü için sağlanan verilerin kaynağı ve girdilerin neler olduğu önemli bir husustur. Bundan hareketle muhasebe bilgi sistemi süreçleri için önemli olan belgeler; faturalar, gider pusulaları, serbest meslek makbuzları, bono, çek, poliçe ve muhasebe fişleri gibi belgelerdir. İlgili belgelerdeki bilgilere istinaden, muhasebe kayıtları aracılığıyla muhasebe fişleri oluşturulur. Muhasebe defterleri de bu fişlerden oluşmaktadır (Ömürbek, 2003: 132).

İşletmelerin büyüklükleri, faaliyet alanları, elinde bulundurduğu donanım ve yazılım gibi hususlar; kaydetme ve raporlama döngüsü veri tabanının meydana getirilmesinde önemlidir (Ömürbek, 2003: 132).

2.2.5 Muhasebe Bilgi Sistemi'nin Veri Kaynakları

Muhasebe bilgi sistemi gerekli durumlarda ihtiyaca uygun raporlar sunabilmek için faaliyetlerine ilişkin veri kaynaklarını iyi yönetmelidir. Bunun için devamlı, tutarlı, açık ve anlaşılır veriler sağlayıp; yönetimin planlama ve kontrol işlevlerini iyi bir şekilde yerine getirebileceği bilgiler sunmalıdır. Muhasebe bilgi sisteminin temelinde mali konularla ilgili olayları kayıtlara almak ve bu verileri kontrol etmek vardır (Page ve Hooper, 1987' den akt. Kaya, 2021: 58).

Muhasebe bilgi sisteminde işletme içi, işletme dışı ve geri bildirim olmak üzere üç çeşit veri kaynağı mevcuttur. Bu kaynaklardan elde edilen veriler kayıtlara alınarak, sınıflama, özetleme, raporlama ve analiz aşamalarından geçerler. Bütün bu aşamalar, belirlenmiş muhasebe ilke ve standartlarına uygun olacak şekilde gerçekleştirilir. Muhasebe bilgi sistemine veri sağlayan kaynaklar iki grupta sınıflandırılmıştır (Sevgener, 1988' den akt. Kaya, 2021: 58).

a. İşletme İçi ve İşletme Dışı Faaliyetler

İşletmenin mali niteliğe sahip bütün faaliyetlerini ifade eder. Üretim işlemlerinde hammadde tedariki, stok kayıtları, personel giderleri, kullanılan makine ve teçhizat giderleri, yarı mamullerin transfer maliyetleri, satış işlemleri, genel yönetim ve pazarlama faaliyetleri gibi işletme bünyesinde gerçekleşen tüm ekonomik faaliyetler, işletme içi faaliyet olarak adlandırılabilir.

İşletmenin dış çevresinde gerçekleşen, satıcılar, müşteriler, kredi sağlayan kişi ve kurumlar, yatırımcılar, tedarikçiler ve devlet ile olan ilişki ve faaliyetler işletme dışı faaliyetler olarak nitelendirilebilir. Bu faaliyetlerden elde edilen veriler, maddi ve gayri maddi olabilir.

b. Geri Bildirim

İşletmenin faaliyetleri neticesinde elde edilen çıktılarının veya oluşturulan raporların bilgisi, geri bildirim olarak tanımlanabilir. Yani faaliyetler sonucu ne gibi etkilerin oluştuğu olarak da ifade edilebilir. İşletmenin alım ve satım faaliyetlerinde,

üretim sürecinde, üretim sonrası oluşan hatalar ve bu hataların giderilme çabalarında, yapılan muhasebe kayıtlarındaki hataların tespitinde ve düzeltme işlemlerinde geri bildirimler söz konusu olmaktadır. İşletme içi ve işletme dışında gerçekleştirilen ekonomik faaliyetler, muhasebe bilgi sisteminin girdilerini oluşturur. Bu girdiler çeşitli mali mevzuat ve standartlar çerçevesinde işlenerek çıktılara dönüşür ve bilgi kullanıcıları için geri bildirimler sağlar. Dolayısıyla muhasebe bilgi sistemine sağlanacak verilerin sağlıklı olması, özellikle yönetsel makamlar için oluşturulacak raporların doğruluğuna ve güvenilirliğine katkı sağlayacaktır. Yani sağlıklı bir veri akışı, iyi bir raporlama sisteminin oluşturulmasını sağlayacak; bu da etkili bir geri bildirim süreci yaratacaktır (Sevim, 2005: 47).

2.2.6 Muhasebe Bilgi Sistemi'nin Öğeleri

Muhasebe bilgi sisteminin faaliyetlerini yerine getirebilmesi; sistemi oluşturan öğelerin de çalışıyor ve görevlerini doğru bir şekilde yerine getiriyor olmasıyla mümkündür. İyi bir muhasebe bilgi sistemi oluşturmanın yolu, onu oluşturacak öğelerin nitelikli ve kaliteli olmasından geçmektedir. Literatürde genel kabul görmüş muhasebe bilgi sistemini öğeleri; insan kaynağı, iletişim araçları, raporlar, donanım ve yazılımlardan oluşmaktadır (Ertuna, 2003: 10).

Bu öğelerin aralarındaki uyum ve çalışma kalitesi; muhasebe bilgi sisteminin verimliliğini ve etkinliğini arttıracaktır. Böyle bir sistemce oluşturulacak raporlar, yönetimin işlerini kolaylaştıracak, karar alma süreçlerinin etkinliğini arttıracak ve işletme performansını yükseltecektir.

a. İnsan Kaynağı

Muhasebe bilgi sistemini oluşturan diğer öğeleri harekete geçirmek için ihtiyaç duyulan ve belki de sistemin en önemli parçası olan öğe, insan kaynağıdır. Bu sistemin sağlıklı bir şekilde işleyebilmesi için sistemi yönetebilecek insanların istihdam edilmesi gerekmektedir ki verimlilik ve etkinlik elde edilebilsin. İnsan kaynağı; sistemin kurulmasından, yönetilmesi ve geliştirilmesine kadar tüm sürecin içerisinde vardır. İşte personelin sistem içindeki önemi buradan gelmektedir. Günümüz muhasebe bilgi sistemleri her ne kadar bilgisayar temelli ve gelişmiş teknolojik unsurlardan faydalanıyor olsa da, sistem içinde insana hep ihtiyaç vardır. Personelin

nitelikli, yetkin, araştırmacı, yüksek iletişim becerisine sahip, yeniliklere ve gelişime açık olması sistemin işleyişini olumlu etkileyecektir (Canbolat, 2006: 56-57).

b. İletişim Araçları

İletişim araçları; verilerin ve bilgilerin toplanması, sonrasında bilgi işlem süreçlerine tabi tutulması için ihtiyaç duyulan belgelerdir. Bu belgeler, işlemler arasındaki iletişimi sağlayan; kaydetme, sınıflandırma, çoğaltma ve iletme işlemleri için gerekli ortamı sağlar. İletişim araçları, ilk işlem belgeleri ve kayıt belgeleri olmak üzere ikiye ayrılır (Sürmeli, 1996: 39-40).

İlk işlem belgeleri, işletmenin mali nitelikteki işlemlerinin ilk kez kayıtlara alındığı; fatura, serbest meslek makbuzu, gider pusulası, ek, senet, bono, poliçe, sevk irsaliyesi ve bordro gibi belgelerden oluşmaktadır.

Kayıt belgeleri ise, yapılan ilk kayıt işlemlerine bağlı olarak oluşturulan belgelerdir. Yevmiye defteri, defter-i kebir ve envanter defteri bu tür belgelere örnek gösterilebilir.

c. Donanım ve Yazılım

Geçmişte muhasebe, daktilo ve hesap makineleri gibi araçlar yardımıyla elle tutulmaktayken; günümüzde, teknolojik gelişmelerle beraber hemen hemen tüm muhasebe işlemleri bilgisayar ortamına gerçekleştirilmektedir. Teknolojik gelişmelerle birlikte muhasebede kullanılan yazılımlar da sürekli gelişmiş ve işletmelerin karmaşıklaşan işlemlerine daha iyi çözümler üretir olmuştur. Başta muhasebe paket programları kullanılırken, bunların diğer birimlerle entegrasyon sağlayamamasından ve işletme ihtiyaçlarını yeterince karşılayamamasından ötürü ERP'ler (kurumsal kaynak planlaması) geliştirilmiş ve kullanılmaya başlanılmıştır. Bilgisayarlı muhasebe sistemleri, muhasebe bilgi sisteminin etkinliğini ve verimliliğini arttırmış, böylece işletme faaliyetlerinin; güvenli, hızlı ve rekabet avantajı elde edecek şekilde yürütülmesini sağlamıştır (Canbolat, 2006: 27-28).

d. Raporlar

Raporlar, işletmenin ekonomik faaliyetleri sonucu elde ettiği verilerin, muhasebe bilgi sisteminde işlenmesi sonucu oluşan çıktılardır. Raporlar sadece işletme içi bilgi kullanıcıları için değil, aynı zamanda dış bilgi kullanıcıları için de düzenlenir. İşletme içi bilgi kullanıcıları için sunulan raporlar genellikle kontrol,

yatırım, bütçeleme ve planlama gibi konular için hazırlanan raporlardır. İşletme içi raporlar aynı zamanda, işletmenin faaliyetleri nihayetinde belirlenmiş amaç ve hedeflere ulaşıp ulaşılamadığı noktasında bilgiler sağlar. İşletme içi oluşturulan raporlar; bilanço, gelir tablosu, bütçe raporları, nakit akış tabloları, maliyet raporları, performans raporları, stok raporları, üretim raporları ve satış raporları olarak örneklendirilebilir. Bahse konu raporların hazırlanma şekli işletmeden işletmeye farklılıklar gösterebilir (Sevim, 2005: 62).

Dış raporlar, işletmenin dış çevresi için hazırladığı raporlardır. Bu raporlar, bankalar, yatırımcılar, ortaklar ve devlet gibi bilgi kullanıcılar için hazırlanabilir. Dış raporlar şekil ve içerik bakımından; genellikle yasallara ve standartlara uygun olmalıdır. İşletme dışı için oluşturulan raporlar; yıllık faaliyet raporları, kredi kuruluşları için hazırlanan raporlar, gelir tablosu ve vergi iadeleri ile ilgili raporlar olarak örneklendirilebilir (Sürmeli, 1996: 42).

2.2.7 Muhasebe Bilgi Sistemi'nin Alt Sistemleri

Muhasebe bilgi sistemi, üç temel alt bilgi sisteminden meydana gelmektedir. Bunlardan ilki genellikle işletme dışı bilgi kullanıcıları için bilgiler üreten finansal muhasebe sistemidir. İkincisi stratejik yönetsel kararlar alma noktasında bilgi üreten yönetim muhasebesi bilgi sistemidir. Üçüncüsü gene işletme yönetimine bilgi sağlamak için oluşturulmuş olan maliyet muhasebesi bilgi sistemidir. Yani finansal muhasebe bilgi sistemi hem işletme dışı hem de işletme içi bilgi kullanıcılarına bilgi sağlarken; maliyet ve yönetim muhasebe bilgi sistemleri genel olarak işletme içi bilgi kullanıcıları için bilgiler üretir (Yılmaz, 2015: 99).

a) Finansal Muhasebe Bilgi Sistemi

Finansal muhasebe bilgi sistemi, işletmenin faaliyetleri neticesinde elde ettiği verileri işleyerek bilgi kullanıcılarına; doğru, güvenilir, anlamlı, analiz edilebilir ve diğer işletmeler ile mukayese edilebilir bir şekilde bilgiler sağlayan bir sistemdir. Bu bilgi sistemi, işletme kaynaklarını fayda maliyet analizi ile ele alıp, işletmeyi amaçlarına ulaştırmaya çalışır (Usul & Bekçi, 2001: 68).

Acar ve Dalğar' a göre finansal muhasebe sistemi, genellikle işletme dışı bilgi kullanıcıları için finansal raporlar oluşturarak, ilgili kişi ve kurumlara bu bilgileri

sunar. Adından da anlaşılacağı üzere bu sistemde oluşturulmuş bilgiler, finansal nitelikler taşımaktadır. Finansal muhasebe bilgi sisteminde muhasebenin temel finansal tablolarından olan bilanço ve gelir tabloları oluşturulur. Bunların yanında nakit ve fon akış, öz kaynak değişim ve yardımcı finansal tablolar gibi tablolar da düzenlenmekte ve ilgili bilgi kullanıcıları için raporlanmaktadır (Acar & Dalğar, 2005: 30-31).

Finansal muhasebe bilgi sistemi, işletmenin esas faaliyetleri sonucu doğacak kar ve zarar durumuyla ilgili sağlanacak bilgilere de ihtiyaç duyduğu için maliyet muhasebesiyle işbirliği içerisinde çalışır. Bu işbirliği, özellikle işletme yöneticilerinin karar süreçlerini önemli ölçüde etkilemektedir (Savsar, 2005: 51).

Finansal muhasebe bilgi sistemi içerisinde üretilmiş bilgilerden, üst yönetim gibi işletme içi bilgi kullanıcıları da faydalanmaktadır ancak çoğunlukla ekonomik menfaatleri söz konusu olan işletme dışı bilgi kullanıcılarına yöneliktir. Bu menfaat gruplarına hissedarlar, yatırımcılar, müşteriler, kredi kuruluşları, satıcılar ve devlet örnek olarak verilebilir (Varıcı, 2007: 61).

b) Yönetim Muhasebesi Bilgi Sistemi

Yönetim muhasebesi bilgi sistemi, yönetimin daha gerçekçi planlar yapabilmesi, hızlı ve isabetli kararlar alabilmesi ve işletme faaliyetlerin sağlıklı bir şekilde sürdürülebilmesi gibi konularda destek sağlayan bir bilgi sistemidir (Yılmaz, 2015: 101).

Bu sistemin ürettiği bilgiler, işletme yönetimi nezdinde önemli bir yere sahiptir. Nitekim değişimin süreklilik halini aldığı günümüz iş dünyasında yönetim muhasebesi tarafından sağlanacak doğru, güvenilir ve zamanlı bilgiler; yöneticilerin hızlı, tutarlı ve stratejik kararlar almalarını sağlayarak işletmelere rekabet üstünlüğü kazandırabilir (Aktaş, 2013: 57). Bundan dolayı yönetim muhasebesi bünyesinde finansal bilgiler üreten araçların ve modellerin kullanılması ve geliştirilmesi zorunluluk halini almıştır (Efeoğlu, 2011: 3).

Yönetim muhasebe sistemi, muhasebe bilgi sistemi içerisinde üretilen verileri kullanarak yönetim karar süreçlerini desteklemek ve en isabetli kararların alınmasını sağlamak için çalışmaktadır. Yönetim muhasebesi sistemini, diğer muhasebe sistemlerinden ayıran en önemli özellik; tamamen işletmenin istek ve ihtiyaçlarına

yönelik dizayn edilebilmesi ve dış çevreden ziyade işletme yönetimine bilgiler sağlamasıdır. Yani sistemin dizaynında ve işlevini yerine getirmesinde yasal bir zorunluluk veya standart yoktur. Yönetim muhasebe sistemleri, finansal muhasebenin ürettiği verileri; kendi bünyesindeki bütçeleme, maliyetleme, karar destek ve performans değerlendirme gibi süreçlerinde üretilen verilerde kullanarak ve çıktıları ilişkilendirerek işletmenin verimliliğine ve karlılığına direkt katkı sağlayabilmektedir. Kısacası yönetimin karar süreçlerine destek sağlama adına bilgi toplayan, topladığı verileri sınıflandırarak özetleyen ve değerlendiren bir bilgi sistemidir (Yılmaz, 2015: 102).

c) Maliyet Muhasebesi Bilgi Sistemi

Maliyet muhasebesi, üretimi gerçekleştirilmiş mal ve hizmetlerin maliyetini hesaplamak, maliyete etki eden unsurların kontrolüne destek olmak ve yönetime bu gibi hususlarda bilgiler sağlamak için kullanılan bir bilgi sistemidir (Bahar, 2004: 3).

Ekonomik gelişmeler, maliyet muhasebesinin işleyişi, uygulama yöntemleri ve gelişimi noktasında en önemli etkenlerden biri olmuştur. Maliyet muhasebesi, mal ve hizmet üretiminin gerçekleştirildiği işletmelerde; birim maliyetler, planlama ve kontrol gibi konularda yönetime önemli bilgiler sunmaktadır (Yüzbaşıoğlu, 2004: 387).

Yönetimin, maliyetlere dair ihtiyaç duyacağı bilgiler her zaman aynı olmayabilir. Maliyet hesaplama ve raporlama yöntemleri; yönetimin ihtiyacı ve istekleri sonucu değişebilir. Yani işletmenin gereksinimlerine göre sunulacak maliyet bilgileri de farklılaşacaktır. Örneğin bilginin yönetsel veya finansal amaçla kullanılacak olması hazırlanacak raporun mahiyetini etkileyecektir. Bir başka örnek, bilginin stoklar için mi, başarının ölçülmesinde mi yoksa maliyetlere dair alınacak kararlarda mı kullanılacağı; bilgiden yararlanma şeklini değiştirecektir. Bundan dolayı maliyet muhasebesi, yönetimin ihtiyaç duyacağı her türlü bilgileri karşılayabilecek esnekliğe ve niteliğe sahip olması gereklidir. Bu sayede ihtiyaca uygun bilgi ve yöntemler kullanılabilir (Küçükşavaş, 2006' dan akt. Yılmaz, 2015: 103).

Maliyet muhasebesi bilgi sistemi ile finansal muhasebe bilgi sistemi, özellikleri bakımından aşağıdaki gibi karşılaştırılabilir (Varıcı, 2007: 65):

- Maliyet muhasebe bilgi sisteminden çıkan bilgiler genellikle işletme yönetimince kullanılırken, finansal muhasebe bilgi sisteminin çıktıları daha çok işletme dışı bilgi kullanıcılarına sunulmaktadır.
- Maliyet muhasebesi sisteminin çıktıları, finansal muhasebe sistemininki gibi belli ilke ve standartlar dahilinde olmak zorunda değildir. İşletmenin ihtiyaç ve politikalarına göre şekillenmektedir.
- Maliyet muhasebe sisteminin çıktıları olan bilgiler, işletmenin genelinden ziyade belirli departmanlar için üretilmektedir. Yani bilgiler spesifik olarak belirli birimlere sunulmaktadır (Karakaya, 1994: 59).
- Maliyet muhasebesi bilgi sistemi gerek çevresel gerekse de işletme içi değişimlere ayak uydurabilecek bir yapıya sahip olabilmek için sık sık gözden geçirilmeli ve esneklik kazandırılmalıdır. Finansal muhasebe sistemi ise belirli kurallar ve standartlara tabi olduğu için böyle bir durum çok da söz konusu değildir.
- Maliyet muhasebe bilgi sistemi, genellikle yönetimin istek ve ihtiyaçları neticesinde bilgiler sağlarken, finansal muhasebe sistemi belirli yasal yükümlükleri yerine getirmek için bilgiler üretir.

2.2.8 Muhasebe Bilgi Sistemlerinin Kullanım Amaçları

Muhasebe bilgi sistemlerinin kullanılma amaçları aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- Muhasebe bilgi sisteminin temel amacı; işletmenin muhatabı olan veya ileride olacak bütün bilgi kullanıcıları için ihtiyaç duyulan bilgileri açık, anlaşılır ve güvenilir bir şekilde sağlamak (Yereli, 2007: 17),
- İşletmelerin ekonomik faaliyetleri sonucu gerekli belgeleri toplayıp, elde edilen belgeleri işleyerek faydalı ve güvenilir bilgiler üretmek (Demir B. , 2005: 147),
- İşletmede etkin ve verimli bir şekilde işleyen bir bilgi sistemi oluşabilmesi için diğer birimler ile entegrasyonu sağlamak (Spathis & Constantinides, 2004: 236-237),
- İşletmenin ekonomik performansını en iyi noktaya ulaştırmak,

- Mali yasal yükümlülüklerin kurallar ve standartlar dahilinde yerine getirilmesini sağlamak,
- Büyük ve karmaşık yapılara sahip işletmelerin karar süreçlerinde hız, kolaylık ve tutarlılık sağlamak,
- İşletmelerin performansına ve rekabet gücüne katkıda bulunmak (Güney, 2013: 278),
- Doğabilecek ekonomik riskleri öngörmek ve gerekli önlemlerin alınabilmesi noktasında iyi bir raporlama sistemi oluşturmak (Gökdeniz, 2005: 87).

2.2.9 Muhasebe Bilgi Sistemi Bilgi Kullanıcıları

Muhasebe bilgi sisteminin üretmiş olduğu bilgilerin mahiyeti, kullanılış yeri ve amacı; bilgi kullanıcılarının kimliğine ve ihtiyacına göre farklılaşmaktadır (Ömürbek, 2003: 124). Anlaşılacağı üzere bu sistemin ve çıktılarının birçok kullanıcısı vardır. İşte muhasebe bilgi sistemini önemli kılan da birçok kesimin; sistemin üretmiş olduğu bilgilere ihtiyacının olması ve bu bilgileri kullanmasıdır.

Muhasebe bilgi sistemi kullanıcıları iki grupta toplanabilir;

a. İşletme İçi Bilgi Kullanıcıları:

Muhasebeciler: Muhasebe bilgi sisteminin en önemli parçalarından biri olan muhasebeciler, bir yandan bilgi kullanıcılarının ihtiyaçlarına uygun bilgileri üreterek raporken aynı zamanda bu sistemin kullanıcılığını yapmaktadır. Yani muhasebeci MBS' nin hem iç bilgi kullanıcısı hem de bu sistemin bir parçasıdır. MBS içerisinde üretilen bilgiler, yöneticilerin karar süreçlerini etkilediği ve bir takım yasal yükümlülükleri yerine getirdiği için sistem gibi muhasebecileri de önemli kılmaktadır. Bu sebeple muhasebe meslek mensupları işlemleri yerine getirirken sorumluluk bilinci ve etik değerler içerisinde hareket etmelidir. Ayrıca işletmelerin karmaşıklaşan yapıları, rekabet şartlarının zorlaşması, sektörel ve teknolojik gelişmeler ve teknolojik gelişmelere bağlı muhasebe bilgisinin de artması; muhasebecilerin organizasyondaki önemini arttıran diğer nedenlerdir (Saeidi, Prasad, & Saremi, 2015: 118). Sistemin bir parçası olması ve önemi nedeniyle, diğer çalışanlardan ayrı olarak ele alınmıştır.

Denetçiler: Muhasebe bilgi sisteminden çokça yararlanan meslek gruplarından bir diğeri denetçilerdir. Denetçilerin vazifelerini ifa edebilmeleri için MBS' den sağlanan verilerin önemi büyüktür (Erdoğan A. , 2018: 22). Sistem içerisinde üretilen verilerin kalitesi, anlaşılabilirliği ve güvenilirliği bu grubun işlerini büyük ölçüde kolaylaştırmaktadır. Denetçiler iç veya dış bilgi kullanıcısı olabilirler. İç denetçiler kurumun verimliliğinin ve performansının artırılması ile süreci olumsuz etkileyen hususları iyileştirme noktasında MBS verilerinden faydalanırken; kurum dışı denetçiler daha çok mali yükümlülüklerin yerine getirilmesi hususunda MBS verilerinden faydalanırlar.

Diğer Çalışanlar: Çalıştıkları kurumdaki geleceklerini planlama ve beklentilerini şekillendirme noktasında çalışanlar da MBS verilerinden faydalanabilmektedirler. Maaş beklentileri ve terfi süreçlerinde gerekli bütçelerin ayrılıp ayrılmadığı bunlara örnek gösterilebilir.

Yöneticiler: Muhasebe bilgi sisteminin ürettiği veriler, yöneticiler için büyük öneme sahiptir. İşletmenin sürekliliğini sağlayabilme, rekabete ayak uydurabilme, çevresel değişimlere uyum sağlayabilme, verimliliğini arttırabilme, iç dinamiklerini yönetebilme ve planlama gibi konularda MBS' nin sağlayacağı bilgilere ihtiyaç duymaktadırlar. Bu nedenle yöneticiler, MBS verilerinden önemli ölçüde faydalanmaktadır.

İşletme Sahipleri ve Ortaklar: İşletmenin sürekliliği, karlılığı, amaç ve hedeflere ulaşılma durumları gibi konularda muhasebe bilgi sisteminden faydalanan bilgi kullanıcılarıdır.

b. İşletme Dışı Bilgi Kullanıcıları:

Yatırımcılar: Kar amacı güden çıkar gruplarından biri de yatırımcılardır. Bu grup, MBS verilerinden işletmenin yatırım yapmaya değer olup olmadığını anlamak için faydalanmaktadır. Bu bağlamda işletmenin karlılık durumuna, rasyolarına ve kar dağıtım politikalarına bakmaktadır.

Devlet: Kamunun en büyük gelir kalemlerini, gerçek ve tüzel kişilerden toplamış olduğu vergiler oluşturmaktadır. Birçok vergi kalemi olmakla beraber, bunların içinden en önemlileri; kurumlar vergisi, gelir vergisi, katma değer vergisi (KDV) ve damga vergisidir. Bunların yanında özel tüketim vergisi (ÖTV) de devlet için önemli

bir gelir kaynağı olmaktadır. İşletmeler bu vergi türlerini MBS 'den elde ettikleri veriler ile hesaplar ve yükümlülüklerini yerine getirir. İşte devlet bu noktada, işletmelerin sunduğu finansal raporların mevzuata ve standartlara uygunluğunu denetler. Denetlerken de gene işletmelerin MBS verilerinden faydalanır (Toroslu, 2017).

Kredi Kuruluşları: Bu kuruluşlar, işletmelerin finansal ihtiyaçlarına cevap verme noktasında verecekleri kredilerin belirlenecek termin sürelerinde eksiksiz geri ödenebileceğinden emin olmak isterler. Bu hususta da işletmelerin MBS'lerinden elde edecekleri finansal tablolara ihtiyaç duyacaklardır. Sistemin sağlayacağı raporların doğruluğu ve güvenilirliği bu kurumlar için büyük öneme sahiptir.

Müşteriler: Müşteriler gereksinimlerinin zamanında ve eksiksiz bir şekilde karşılanabileceğinden emin olmak isterler. Bu doğrultuda işletmelerin mali verilerinden faydalanmaları gerekecektir. Dolayısıyla müşteriler de MBS kullanıcılarındandır.

Tedarikçiler: İşletmelerin ihtiyaçlarını karşılarken, sundukları mal ve hizmetlerin karşılığının ifasını bekler ve kendilerini sağlama almak isterler. Bunu da işletmelerin mali açıdan iyi olduklarını gösteren finansal tablolarını inceleyerek sağlayabilirler.

Rakipler: İşletmeler pazarda rekabet üstünlüğü sağlayabilmek için kendilerini rakiplerinden farklı konumlandırmaya ve onlardan önde olmaya çalışırlar. Bunu sağlayabilmenin koşulu da rakipleri hakkında bilgi sahibi olmaktan geçer. Özellikle rakiplerinin mali verilerine sahip olarak üretim ve pazarlama stratejilerini belirlemek isterler. Bunu da rakiplerinin MBS verilerinden sağlayabilirler.

Tüketiciler: Tüketiciler de işletmelerin mali verilerine ilgi duyabilmekte ve takip edebilmektedir. İşletmelerin ödemiş olduğu vergiler, yapmış olduğu burs, bağış ve sponsorluk gibi giderler toplum nazarında işletmeye karşı olan güveni ve sempatiyi arttıran unsurlardır. Dolayısıyla MBS' den sağlanacak veriler gerek işletmenin saygınlığı açısından gerekse de toplum nazarında önemlidir.

MBS'nin tüm bilgi kullanıcıları, yukarıda sayılan gerekçelerden ötürü; sağlanan mali verilerin doğru, güvenilir ve anlaşılır olmasını beklemektedirler.

2.2.10 Muhasebe Bilgi Sistemi'nin İşletmeye Katkıları

Teknolojik gelişmelerin ve rekabet koşullarının da etkisiyle muhasebe bilgi sistemini oluşturan insan kaynağı, yazılım, donanım ve süreçler gibi ögeler de gelişmek zorunda kalmıştır. Bu ögelerin tarihsel süreç içindeki gelişimlerine paralel olarak MBS de gelişmiş ve işletmelere olan katkıları her geçen gün artmıştır. Muhasebe bilgi sisteminin işletmelere olan katkıları aşağıdaki gibi sıralanabilir (Romney & Steinbart, 2000: 17):

- ❖ Ürün ve hizmetlerin maliyetlerini azaltmak ve kaliteyi yükseltmek: MBS, önceden belirlenmiş kalite sınırlarının dışına çıkıldığında yöneticileri uyardır. Bu kontrol mekanizması bir yandan ürünün kalitesini korumaya yardımcı olurken diğer yandan hatalı üretim nedeniyle sarf edilen malzeme miktarı ve yeniden üretim maliyetlerini azaltmayı sağlar.
- ❖ Verimliliği arttırmak: Tasarımı iyi yapılmış bir muhasebe bilgi sistemi, daha fazla bilgiyi çok daha kısa sürelerde üreterek, süreçlerin ve faaliyetlerin verimliliğini olumlu yönde etkilemektedir. Örneğin, Japon'ların JIT (Just in Time) diye adlandırdığı; tam zamanında üretim modeliyle sisteme sokulması gereken bileşenlerin gereksinimi noktasında net bilgiler üretilerek stoklama maliyetleri ciddi oranda azaltılabilmektedir. Burada MBS verilerinin önemi büyüktür.
- ❖ Gelişmiş karar verme: Karmaşık yapıların ve işleyişlerin olduğu sektörlerde veya işletmelerde; doğru bilginin, doğru zamanda elde edilmesi karar süreçlerini kolaylaştırmaktadır.
- ❖ Bilgiyi paylaşmak: Bilgi kullanıcıları için işletmelerden sağlanan verilerin veya bilgilerin öneminden daha önce bahsetmiştik. Dolayısıyla muhasebe bilgi sistemlerinin, işletmelere sağladığı en önemli katkı; zamanlı, güvenilir, açık ve anlamlı bilgilerin paylaşımıdır.

Ayrıca kriz dönemlerinde iyi işleyen bir muhasebe bilgi sistemine sahip olan işletmeler; sistemin sağladığı kritik bilgiler sayesinde süreci olumsuzluklardan çok fazla etkilenmeden atlatabilir ya da krizi fırsata dönüştürebilir. MBS verileri bu gibi dönemlerde daha da önem kazanmaktadır. Çünkü kriz dönemlerinde yöneticilerin hızlı ve isabetli kararlar verebilmesi; zamanlı, güvenilir, açık ve anlaşılır bilgilerin

varlığıyla mümkün olmaktadır. Bunların yanında erken uyarı sistemleri, sürekli maliyet düşürme, tasarruf stratejileri oluşturma, nakit ve sermaye yönetimi gibi konularda da yönetime destek sağlar. Bunlar da iyi tasarlanmış bir muhasebe bilgi sistemi ile gerçekleştirilebilir (Daştan A. , 2009: 70).

2.3 KURUMSALLAŞMA DÜZEYİ İLE MUHASEBE BİLGİ SİSTEMİ'NİN ETKİN KULLANIMI ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Geçmiş çalışmalara bakıldığında yerli ve yabancı yazında kurumsallaşma ve MBS' nin ayrı ayrı incelendiği birçok araştırmanın olduğu görülmektedir. Bu araştırmalar da genellikle kurumsallaşma ve MBS' nin önemini ortaya koymaya ve de kurumsallaşmaya etki eden unsurları açıklamaya dönük olmuştur.

Muhasebe bilgi sistemi ve kurumsallaşmanın beraber ele alındığı araştırmalarda genellikle MBS' nin kurumsallaşmaya olan etkisi ve katkısı üzerinde durulmuştur. Bunun yanında ülkemizde gerçekleştirilen araştırmaların çoğunluğu KOBİ'ler üzerinde yapıldığı görülmüştür.

Yabancı yazında kurumsallaşma ve MBS arasındaki ilişkiyi inceleyen ilk araştırmalardan biri Dimaggio ve Powel tarafından 1983 ve 1991'li yıllarda yapılmıştır. Yapılan bu araştırmalarda MBS ile kurumsallaşma arasında doğrusal bir ilişki olduğu ortaya konmuştur.

Karacaer ve İbrahimoglu (2003) yapmış oldukları “İşletme Yönetiminde Muhasebe Bilgi Sistemi, İç Kontrol ve Verimlilik İlişkisi ve Önemi” adlı çalışmada; MBS' nin verimliliği ve etkinliği, gerek iç denetim süreçlerinde gerekse de yönetim karar süreçlerinde önemli bir yere sahip olduğunu ve işletmenin verimliliğini arttıracığını ifade etmişlerdir.

Varıcı (2007) “Muhasebe Bilgi Sisteminin Kurumsallaşma Üzerine Etkisi: Orta Ve Doğu Karadeniz'deki KOBİ'ler Üzerine Bir Uygulama” adlı çalışmasıyla; MBS' nin kurumsallaşma üzerindeki etkisini kanıtlamayı, MBS' nin önemini daha net bir şekilde vurgulamayı ve araştırmaya katılan işletmelerin kurumsallaşma düzeyleri ile muhasebe bilgi sistemlerinin etkinliğini ortaya koymayı amaçlamıştır.

Aysan (2007) “Muhasebe ve Kurumsal Yönetim” adlı çalışmasında; MBS’ nin önemine, MBS’ nin kurumsallaşmayı destekleyici bir unsur olduğuna ve MBS ile kurumsallaşmanın karşılıklı etkileşim halinde olduğuna değinmiştir.

Dinç ve Varıcı (2008) “Muhasebe Bilgi Sisteminin Kurumsallaşma Üzerine Etkisi: Sanayi İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmasıyla; orta ve büyük ölçekli işletmeleri ele alarak, muhasebe bilgi sisteminin işletmeler açısından önemine ve kurumsallaşma üzerindeki etkisine işaret etmiştir.

Türk, Aygen & Yıldız (2009) “Muhasebe Departmanlarında Bilgi Yönetimi: Sakarya Örneği” araştırmasında, KOBİ’lerde muhasebe bilgi sistemlerinden elde edilen verilerin yönetimi için ihtiyaç duyulan alt yapının, kurumsallaşmış büyük ölçekli işletmelere nazaran yetersiz olduğu sonucuna varılmıştır.

Abdioğlu ve Dinç (2009) yapmış oldukları “İşletmelerde Kurumsal Yönetim Anlayışı Ve Muhasebe Bilgi Sistemi İlişkisi: İMKB-100 Şirketleri Üzerine Ampirik Bir Araştırma” adlı çalışmayla; MBS ile kurumsal yönetim anlayışı arasında nasıl bir ilişki olduğunu ortaya koymayı ve bu doğrultuda üst yönetimin düşüncelerini öğrenmeyi amaçlamışlardır. Dursun (2014) da “Türkiye’de Kurumsal Yönetim İlkelerinin Muhasebe Bilgi Sistemlerine Etkileri: BIST-100 Endeksindeki Şirketlerde Uygulama” isimli araştırmasıyla benzer yaklaşımlarda bulunmuştur.

Yazıcı (2010) “Bir Bilgi Sistemi Olarak Muhasebenin KOBİ’lerin Yönetim Kararlarına Etkisi: Erzurum Araştırması” adlı çalışmasında; Erzurum OSB’nde yer alan KOBİ statüsündeki işletmelerin yönetim karar süreçlerinde MBS verilerinden faydalanma düzeylerini incelemiştir. Buna benzer bir çalışma Kaynar (2010) tarafından da yapılmıştır.

Mizrahi (2011) “KOBİ’lerde Muhasebe Bilgi Sisteminin Etkin Kullanımı Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmasında; MBS’nin yönetim karar süreçlerinde ne denli kullanıldığı araştırılmış ve %65 oranında düşük, %35 oranında ise yüksek düzeyde kullanıldığı sonuca varılmıştır. Mizrahi’ ye göre MBS’den verim ve etkinlik sağlanabilmesi için öncelikle işletmelerin kurumsallaşması gerektiğini ileri sürmüştür. Böylece işletme yönetimi profesyonel kişilerce gerçekleştirilecek ve muhasebe bilgi sisteminden daha etkin bir şekilde faydalanılabilecektir. Bunun yanında kurumsallaşma düzeyi ile MBS’nden faydalanma düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ifade edilmiştir.

Yılmaz (2015) “Kriz Dönemlerinde Kurumsal Yönetim ve Muhasebenin Sosyal Sorumluluğu Açısından Muhasebe Bilgi Sisteminin İşletmelerdeki Rolü” adlı çalışmasında; MBS ve kurumsal yönetimin işletmelerdeki rolünü araştırmıştır. Yılmaz, muhasebe bilgi sisteminden sağlanan bilgilerin ne gibi özelliklere sahip olması gerektiği ve MBS’ nin yönetim karar süreçlerine sağlayacağı katkılar üzerinde durmuştur.

Man ve Ciurea (2016) tarafından yapılmış “Transparency of Accounting Information in Achieving Good Corporate Governance” adlı araştırmada; kurumsallaşma için muhasebe bilgi sisteminin şeffaflığının önemini ve MBS’ nin bilgi sistemleri içerisinde, işletmeler için en önemlisi olduğunu vurgulanmış.

Karakaya (2017) “Muhasebe Bilgi Sistemi İle Kurumsallaşma Düzeyi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma” adlı çalışmasında; KOBİ’lerin kurumsallaşmaya dair yaklaşımlarını irdelemeye çalışmış ve kurumsallaşma ile MBS arasındaki ilişkiyi iki yönlü olarak ele almıştır. Bu yaklaşıma benzer bir araştırma da Erdoğan (2018) “KOBİ’lerde Kurumsallaşma Düzeyinin Muhasebe Bilgi Sistemi Üzerine Etkisi: İstanbul’da Faaliyet Yürüten İmalatçı KOBİ’ler Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışma ile yapılmıştır.

Kasasbeh (2017) “Impact of Corporate Governance on the Effectiveness of Accounting Information System in Jordanian Industrial Companies” adlı araştırmasında; kurumsal yönetimin, muhasebe bilgi sistemlerinin verimliliğini etkilediğini ve MBS’ lerinden sağlanan verilerin yönetimin stratejik karar süreçlerinde hayati öneme sahip olduğunu ifade etmiştir.

Uyar, Güngörmüş & Kuzey (2017) “Impact of the Accounting Information System on Corporate Governance: Evidence from Turkish Non-Listed Companies” çalışmasında, MBS ile kurumsal yönetim arasındaki ilişkiyi incelemiş ve muhasebe bilgi sistemlerini kullanmanın kurumsallık seviyesini pozitif yönde etkilediğini belirtmiştir.

Yıldırım (2019) “Muhasebe Bilgi Sistemi İle Kurumsal Yönetim Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sivas İli Örneği” adlı çalışmasında; MBS ile kurumsal yönetim arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Muhasebe bilgi sistemlerinden faydalanan işletmelerde kurumsal yönetim anlayışından ne denli faydalandığı, MBS’lerinin etkili bir şekilde

kullanılması halinde işletmelerin kurumsallıklarına etki edip etmeyeceği, muhasebe meslek mensuplarının konuya bakış açılarını ve sorumluluklarını araştırmıştır.

Arslantürk (2020) “KOBİ’lerin Kurumsallaşmasında Muhasebe Bilgi Sistemleri: Bir Örnek Olay Çalışması” araştırmasında; KOBİ’lerin kurumsallaşma süreçlerinde muhasebe bilgi sistemlerinin yerini ve önemini ortaya koymaya çalışmıştır.

Görüldüğü üzere, muhasebe bilgi sistemi ile kurumsallaşmayı beraber ele alan araştırmalarda; genellikle MBS ve kurumsallaşmanın önemi, MBS’nin yönetim karar süreçlerine sağlayacağı katkılar ve muhasebe bilgi sisteminin kurumsallaşma üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu araştırmada ise, işletmelerin kurumsallaşma düzeylerinin muhasebe bilgi sistemlerinin etkinliğine olan katkısı incelemeye çalışılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3 KURUMSALLAŞMA DÜZEYİ İLE MUHASEBE BİLGİ SİSTEMİ İLİŞKİSİ: İZMİR İLİNDE BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde araştırmanın konusu, amacı ve İzmir’de faaliyet gösteren işletmelerin kurumsallaşma düzeyleri ile muhasebe bilgi sistemlerinin etkin kullanımı arasındaki ilişki ele alınmış; yapılan anket araştırması ve sonuçlarına dair yapılan analizlere, bulgulara ve değerlendirmelere yer verilmiştir.

3.1 ARAŞTIRMANIN KONUSU

Rekabet ve değişimin yoğun, teknolojik gelişmelerin ise odakta olduğu günümüz iş dünyasında; işletmelerin kurumsallaşma ve muhasebe bilgi sistemlerine ne derece önem verdikleri ve kurumsallaşma düzeyi ile MBS’ nin etkin kullanımı arasında nasıl bir etkileşimin olduğu araştırmanın konusunu oluşturmaktadır.

3.2 ARAŞTIRMANIN AMACI

Muhasebe verileri işletmelerin karlılığı ve sürekliliği noktasında önemli bir yere sahiptir. Bu sebepten iyi işleyen bir MBS’ne sahip olmak, günümüz rekabetçi iş dünyasında zorunluluk olarak görülmektedir. Böyle bir MBS’ne sahip olmak da kurumsallıkla sağlanabilir. Bu düşünceden hareketle araştırmada, İzmir’ de çeşitli alanlarda faaliyet gösteren küçük, orta ve büyük ölçekli işletmeler incelenerek;

- ✓ Bu işletmelerin kurumsallaşma düzeylerini,
- ✓ Çalışanların kurumsallaşma ve MBS hakkındaki algılarını,
- ✓ İşletmelerde MBS verilerinden ne derece faydalanıldığını,
- ✓ Kurumsallaşma düzeyi ile MBS arasında nasıl bir ilişkinin olduğunu,

- ✓ Kurumsallaşma düzeyi arttıkça, MBS'nin daha etkin kullanılıp kullanılmadığını görmek amaçlanmıştır.

3.3 ARAŞTIRMANIN KISITLARI

Araştırmanın kısıtları aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- Birçok işletmeye, güvenlik nedeniyle giriş sağlama ve anketleri bire bir uygulama zorluğu,
- Diğer bir kısıt ise işletmelerin iletişim bilgilerine ulaşma güçlüğü ve ankete katılım noktasında iş yoğunluğunun bahane gösterilmesi olmuştur.
- İşletmelerin güvenlik duvarları nedeniyle paylaşılan anket linkine erişim sağlanamaması da araştırmanın başka bir kısıtını oluşturmuştur.

3.4 ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE MODELİ

3.4.1 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni, İzmir’de faaliyet gösteren işletmeler; örnekleme ise yönetici, muhasebe, insan kaynakları ve satın alma departmanı çalışanlarından oluşmaktadır.

3.4.2 Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Bu araştırma 01.12.2019 – 15.01.2020 tarihleri arasında, İzmir’de faaliyet gösteren işletmelerin; yönetici, muhasebe, insan kaynakları ve satın alma çalışanları üzerinde yapılmıştır. Araştırmanın verileri gerek yüz yüze gerekse de dijital ortamda uygulanan anket çalışmalarından sağlanmıştır.

Araştırmada kullanılan anket üç kısım ve toplamda 32 adet önermeden oluşmaktadır. Bunlar;

- Birinci bölüm demografik nitelikteki, 5 adet çoktan seçmeli önermelerden,
- İkinci bölüm işletmelerin kurumsallaşma düzeyini ölçmek adına 19 adet çoktan seçmeli önermelerden,
- Son kısım ise muhasebe bilgi sisteminin etkin kullanımını ölçen 8 adet çoktan seçmeli önermelerden oluşmaktadır.

Anketin ikinci ve üçüncü bölümlerinde yer alan sorular 5'li likert ölçeği ve “kesinlikle katılıyorum (5), katılıyorum (4), orta düzeyde katılıyorum (3), katılmıyorum (2), kesinlikle katılmıyorum (1)” ifadelerini içeren seçeneklerden oluşmaktadır.

Anketlerin uygulanmasına, 2019 yılı içerisinde başlanmıştır. Veri toplama sürecinde, fiilen ve dijital ortamda İzmir’de faaliyet gösteren 500’ e yakın işletmeye anket formları iletilebilmiştir. Bunlardan ise 98 işletmeden 225 çalışanın katılımı sağlanabilmiştir. Dolayısıyla 225 katılımcıdan elde edilen veriler analize tabi tutulmuştur.

Araştırma sonucu hedef kitle tarafından doldurulan 225 anket formu, SPSS paket programı yardımıyla analiz edilmiş ve sonuçları yorumlanmıştır.

3.4.3 Araştırmanın Teorik Modeli

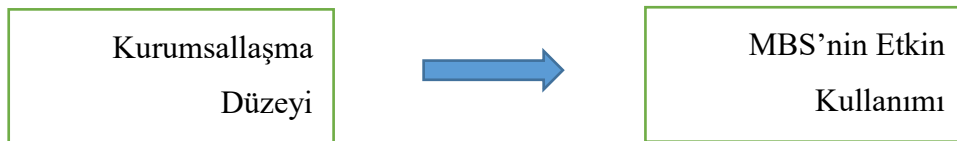
Araştırma kapsamında; Kurumsallaşma düzeyi ile MBS’nin etkin kullanımı arasındaki ilişki incelenmek istenmiştir. Kurumsallaşma daha genel bir kavram olmasından dolayı kurumsallaşma düzeyinin, MBS üzerindeki etkisini ortaya koymaya çalıştığımız aşağıdaki matematiksel model kurulmuştur. Bu bağlamda kurumsallaşma düzeyi “bağımsız değişkeni”, MBS’nin etkinliği ise “bağımlı değişkeni” ifade etmektedir.

$$y = a + b*x \text{ ise;}$$

$$\text{MBS} = a + b*\text{Kurumsallaşma Düzeyi}$$

Model, kurumsallaşma düzeyindeki 1 birimlik artış, muhasebe bilgi sisteminin etkin kullanımı üzerinde ne kadarlık bir değişime neden olduğunu açıklar.

Şekil 6: Araştırmanın Teorik Modeli



3.5 ARAŞTIRMANIN TEMEL HİPOTEZLERİ

❖ Korelasyon hipotezleri:

H1.1: İşletmelerin profesyonelleşme derecelerine göre (F1), MBS'nin yönetsel kararlar ile finans, İK ve satın alma departmanlarında etkin bir şekilde kullanılması (F4) arasında doğrusal bir ilişki vardır.

H1.2: İşletmelerin profesyonelleşme dereceleri göre (F1), MBS'nin Pazarlama-Satış ve Üretim departmanlarında etkin bir şekilde kullanılması (F5) arasında doğrusal bir ilişki vardır.

H1.3: Formel örgüt yapılarına göre (F2), MBS'nin yönetsel kararlarda, finans, İK ve satın alma departmanlarında etkin bir şekilde kullanılması (F4) arasında doğrusal bir ilişki vardır.

H1.4: Formel örgüt yapılarına göre (F2), MBS'nin Pazarlama-Satış ve Üretim departmanlarında etkin bir şekilde kullanılması (F5) arasında doğrusal bir ilişki vardır.

H1.5: Hesap verilebilirliğe göre (F3), MBS'nin yönetsel kararlarda, finans, İK ve satın alma departmanlarında etkin bir şekilde kullanılması (F4) arasında doğrusal bir ilişki vardır.

H1.6: Hesap verilebilirliğe göre (F3), MBS'nin Pazarlama-Satış ve Üretim departmanlarında etkin bir şekilde kullanılması (F5) arasında doğrusal bir ilişki vardır.

❖ Regresyon Hipotezi:

H2: Kurumsallaşma düzeyi ile MBS arasındaki doğrusal regresyon denklemi anlamlıdır.

3.6 VERİLERİN ANALİZİ, ELDE EDİLEN BULGULAR VE BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

3.6.1 Güvenilirlik Analizleri ve Tanımlayıcı İstatistikler

Verilerin analizine yönelik öncelikle ölçeklerin güvenilirlik analizlerini yapmak adına Cronbach Alpha katsayısına bakılmıştır. Cronbach Alpha 0 ile 1 değer aralığında olmakla birlikte 1'e yaklaştıkça güvenilirliğin arttığı 0'a yaklaştıkça azaldığı anlaşılmaktadır. Cronbach Alpha değer aralıkları aşağıdaki gibi yorumlanmaktadır (Varıcı, 2007: 112);

$0.00 \leq \alpha < 0.40$ aralığında ise ölçek güvenilir değil,

$0.40 \leq \alpha < 0.60$ aralığında ise ölçek güvenilirliği düşük,

$0.60 \leq \alpha < 0.80$ aralığında ise ölçek yeterince güvenilir,

$0.80 \leq \alpha < 1.00$ aralığında ise ölçek yüksek derecede güvenilirirdir.

- Araştırma ölçeklerinin güvenilirlik analizleri aşağıdaki gibidir;

Tablo 3'te görüldüğü üzere kurumsallaşma düzeyi ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı 0,891 ile yüksek derecede güvenilir çıkmıştır.

Tablo 3: Kurumsallaşma Düzeyi İle İlgili Olan Anket Sorularının Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	İfade Sayısı
0,891	19

Tablo 4'te işletmelerin kurumsallaşma düzeyini belirlemeye yönelik sorulara verilen yanıtlar, genellikle ortalamanın biraz üzerinde olumlu olduğu gözlemlenmiştir. Bunların içerisinde "İşletmemizde, kimin kime bağlı olduğunu (ast-üst ilişkilerini) gösteren yazılı bir organizasyon şeması bulunmaktadır" olan 9. soruya katılımcılar ortalama 4,23'lük ve "İşletmemizin yazılı misyon ve vizyon ifadeleri vardır" olan 13. soruya ortalama 4,19'lük gibi yüksek oranlarla katıldıklarını belirtmişlerdir. Bunların yanında, katılımcılar "İşletmemizde tüm personele pozisyon ve performansına göre adil bir ücret politikası uygulanmaktadır" ifadesini içeren 5. soruya ise ortalama 2,66'lık oranla katılmadıklarını belirtmiştir.

Tablo 4: Kurumsallaşma Düzeyi Ölçeğinin Tamamlayıcı İstatistikleri

	Ortalama	Standart Sapma	Katılımcı Sayısı
Kurumsallaşma soru 1	3,6489	1,14421	225
Kurumsallaşma soru 2	3,8711	0,90451	225
Kurumsallaşma soru 3	3,1511	1,11576	225
Kurumsallaşma soru 4	3,5689	1,16340	225
Kurumsallaşma soru 5	2,6622	1,18082	225
Kurumsallaşma soru 6	3,2000	1,09789	225
Kurumsallaşma soru 7	3,5333	1,09789	225
Kurumsallaşma soru 8	3,3422	1,26887	225
Kurumsallaşma soru 9	4,2356	0,99668	225
Kurumsallaşma soru 10	3,5956	1,22510	225
Kurumsallaşma soru 11	3,4489	1,04297	225
Kurumsallaşma soru 12	3,0933	1,07537	225
Kurumsallaşma soru 13	4,1911	2,73109	225

Kurumsallaşma soru 14	3,2756	1,14743	225
Kurumsallaşma soru 15	3,1600	1,27867	225
Kurumsallaşma soru 16	3,1689	1,11320	225
Kurumsallaşma soru 17	3,4667	1,11002	225
Kurumsallaşma soru 18	3,9289	0,93270	225
Kurumsallaşma soru 19	3,7022	0,96605	225

Tablo 5’teki analizde de, muhasebe bilgi sistemi ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısının 0,873 ile yüksek derecede güvenilir olduğu görülmektedir.

Tablo 5: Muhasebe Bilgi Sistemi İle İlgili Olan Anket Sorularının Güvenilirlik Analizi

Cronbach’s Alpha	İfade Sayısı
0,873	8

Tablo 6’da muhasebe bilgi sistemlerinin etkin kullanımını belirlemeye yönelik sorulara verilen yanıtlar da genellikle ortalamanın biraz üzerinde olumlu olduğu gözlemlenmiştir. Katılımcılar bunların içerisinde “MBS, yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesinde etkin olarak kullanılmaktadır” ifadesini içeren 2. soruya ortalama 3,97’lik ve “MBS verileri, finans departmanında etkin olarak kullanılmaktadır” ifadesini içeren 8. soruya 4,08’lik gibi yüksek oranlarda katıldıklarını belirtmiştir.

Tablo 6: MBS Ölçeğinin Tamamlayıcı İstatistikleri

	Ortalama	Standart Sapma	Katılımcı Sayısı
MBS soru 1	3,7289	,91237	225
MBS soru 2	3,9733	,82873	225
MBS soru 3	3,7022	,82659	225
MBS soru 4	3,5956	,86653	225
MBS soru 5	3,1822	,93906	225
MBS soru 6	3,3511	,95726	225
MBS soru 7	3,5556	,95795	225
MBS soru 8	4,0844	,80010	225

- Ankete katılanların demografik özellikleri ile ilgili istatistikleri aşağıdaki gibidir;

Tablo 7’de, 225 katılımcıdan oluşan kitlenin anket sorularının tamamına yanıt verdiği ve kayıp verinin olmadığı görülmektedir.

Tablo 7: Katılımcı İstatistikleri

	Yaş	Cinsiyet	Eğitim Durumu	İşletmedeki Görevi	Çalışma Süresi
Katılımcı	225	225	225	225	225
Kayıp Veri	0	0	0	0	0

Katılımcıların yaşları ile ilgili istatistiklerin paylaşıldığı Tablo 8’de, katılımcıların %40’ı 20-30 yaş aralığında, %41,3’ü 31-40 yaş aralığında, %13,8’i 41-50 yaş aralığında ve %4,9’u 50 yaş üstü olduğu görülmektedir. Genele bakıldığında katılımcı kitlesi %81,3’lük gibi büyük bir oran ile 20-40 yaş aralığından oluşmaktadır.

Tablo 8: Katılımcıların Yaşları İle İlgili Veriler

Yaş Aralığı	Sayı	Yüzde Oran %
20-30 arası	90	40
31-40 arası	93	41,3
41-50 arası	31	13,8
50 üstü	11	4,9
Toplam	225	100

Katılımcıların cinsiyetleri ile ilgili istatistiklerin paylaşıldığı Tablo 9’da, katılımcıların %44,9’unu oluşturan kadınların sayısı 101, %55,1’ini oluşturan erkeklerin sayısı ise 124 ile çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 9: Katılımcıların Cinsiyetleri İle İlgili Veriler

Cinsiyet	Sayı	Yüzde Oran %
Kadın	101	44,9

Erkek	124	55,1
Toplam	225	100

Tablo 10'a baktığımızda, katılımcı sayısının en az olduğu liselilerin oranı % 4,0, lisansüstü mezunlarının oranı %24,9 ve büyük çoğunluğu oluşturan üniversite mezunlarının oranının ise %71,1 olduğu görülmektedir. Üniversite ve lisansüstü mezunlarının oranları toplamına bakıldığında %96 gibi büyük bir orana sahip olduğu görülmektedir. Bu da katılımcıların eğitim seviyelerinin yüksek olduğunu gösterir. Bu veriden hareketle, anket sorularına daha bilinci bir şekilde yanıt verildiği ve araştırmanın kalitesine olumlu yansıtacağı düşünülmektedir.

Tablo 10: Katılımcıların Eğitim Durumları İle İlgili Veriler

Eğitim D.	Sayı	Yüzde Oran %
Lise	9	4,0
Üniversite	160	71,1
Lisansüstü	56	24,9
Toplam	225	100

Tablo 11'e bakıldığında katılımcıların %29,8'i insan kaynakları çalışanı, %42,2'si muhasebe çalışanı, %17,3'ü yönetici ve %4,9'u satın alma çalışanlarından oluştuğu görülmektedir. Katılımcılar içerisinde çoğunluğu muhasebe çalışanları, en az katılımcı kitlesini ise satın alma çalışanları oluşturmuştur. Toplamda %72'lik oran ile katılımcıların çoğunluğu insan kaynakları ve muhasebe çalışanlarından oluşmaktadır. Bu da gerek kurumsallık gerekse de muhasebe bilgi sistemi konularında en iyi bilgiyi temin edebileceğimiz kitleler olması açısından olumlu karşılanmaktadır.

Tablo 11: Katılımcıların İşletmelerdeki Görevleri İle İlgili Veriler

Görevleri	Sayı	Yüzde Oran %
İnsan Kaynakları Çalışanı	67	29,8
Muhasebe Çalışanı	95	42,2

Yönetici	39	17,3
Satın alma Çalışanı	11	4,9
Toplam	225	100

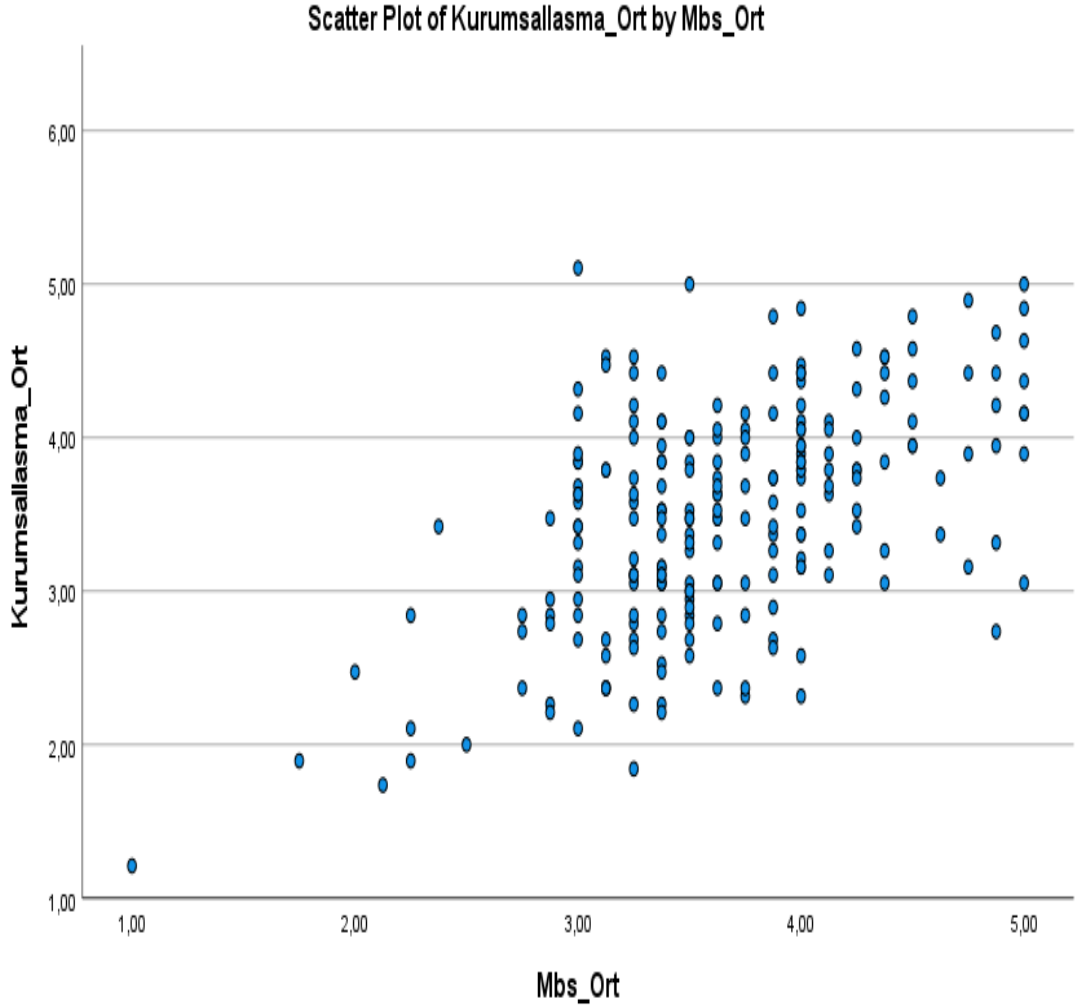
Tablo 12'ye göre, ankete katılan çalışanların %57,8'i 1-5 yıl arası, %23,1'i 6-10 yıl arası, %6,7'si 11-15 yıl arası, %4,0'ü 16-20 yıl arası ve %8,4'ü 20 yıl üzeri sürelerle çalışma hayatı içerisinde oldukları görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu 1-5 yıl arası çalışma süresine sahiptir. Ona en yakın yüzdeye sahip olan %23,1'lik oranla 6-10 yıl arası çalışanlar olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumları bakımından çoğunluğun yüksek eğitim seviyesine sahip olması iş hayatına 20' li yaşlar sonrası atıldığı; yaş aralıklarına bakıldığında çoğunluğun 20-40 yaşları arasında olması ve gene çalışma sürelerinde çoğunluğu oluşturanların 1-10 yıllık iş tecrübesine sahip olmaları noktasında birbirini destekler ve anlamlı niteliktedir.

Tablo 12: Katılımcıların Çalışma Süreleri İle İlgili Veriler

Çalışma Süresi	Sayı	Yüzde Oran %
1 – 5 Yıl	130	57,8
6 – 10 Yıl	52	23,1
11 – 15 Yıl	15	6,7
16 – 20 Yıl	9	4,0
20 Yıl Üzeri	19	8,4
Toplam	225	100

Kurumsallaşma düzeyi ve MBS ile ilgili sorulara verilen yanıtların ortalaması alınarak oluşturulan ve bu iki değişken arasındaki ilişkiyi gösteren saçılım diyagramının yer aldığı Şekil 7'ye baktığımızda; Kurumsallaşma düzeyi ile MBS'nin etkin kullanımı arasında pozitif yönlü ilişkinin olduğu ve kurumsallaşma düzeyi arttıkça MBS'nin etkin kullanımı da arttığı görülmektedir.

Şekil 7: Kurumsallaşma Düzeyi ile MBS arasındaki İlişkiyi Gösteren Saçılım Diyagramı



3.6.2 Faktör Analizi

Değişkenler arasında birbiri ile korelasyon ilişkisi olanları bir kategoride toplayarak, bunlardan daha az sayıda faktör elde ederek ve değişken sayısını azaltarak; analizi görselleştirme ve yorumlama kolaylığı gibi avantajlar sağlaması nedeniyle “Faktör Analizinden” faydalanmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda aşağıdaki analizler yapılarak ilgili istatistiki veriler elde edilmiştir:

Kurumsallaşmanın açıklanan toplam varyans analizinin gösterildiği Tablo 13 ‘te faktör yüklerinin 3 gruba ayrıldığı görülmektedir. Dağılım, değerler ve soruların içeriği incelenerek “profesyonelleşme, formel örgüt ve hesap verilebilirlik” olmak üzere 3 faktör grubu oluşturulmuş, 13. soru veri seti içerisinden çıkarılmıştır. Initial

Eigenvalues sütununda yer alan total değerleri 1'in üzerinde olan 3 değer faktörlerin kaç grubu ayrıldığına göstergesidir. Toplam varyansı, birinci faktör %7,824, ikinci faktör %1,778, üçüncü faktör %1,007 düzeyinde açıklamaktadır.

Tablo 13'teki analiz sonucu incelendiğinde; 3 faktör, toplam varyansın %58,939'unu açıkladığı görülmektedir. Pratikte, açıklanan varyans seviyesinin %60'tan daha az olmaması arzu edilir. Bazı araştırmacılara göre ise asgari açıklanan varyans oranı %50'dir. Dolayısıyla %58,939'un kabul edilebilir bir oran olduğu söylenebilir (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu, & Yıldırım, 2005: 223).

Tablo 13: Kurumsallaşmanın Açıklanan Toplam Varyansı

Com pone nt	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Varianc e	Cumulativ e %	Total	% of Varianc e	Cumulat ive %	Total	% of Varianc e	Cumul ative %
1	7,824	43,466	43,466	7,824	43,466	43,466	5,310	29,497	29,497
2	1,778	9,876	53,342	1,778	9,876	53,342	3,053	16,959	46,457
3	1,007	5,597	58,939	1,007	5,597	58,939	2,247	12,482	58,939
4	,863	4,792	63,731						
5	,785	4,361	68,092						
6	,703	3,904	71,996						
7	,650	3,613	75,609						
8	,592	3,288	78,896						
9	,556	3,087	81,983						
10	,499	2,774	84,757						
11	,458	2,542	87,298						
12	,441	2,449	89,747						
13	,378	2,099	91,847						
14	,329	1,827	93,674						
15	,319	1,775	95,448						
16	,294	1,631	97,080						
17	,280	1,557	98,636						
18	,245	1,364	100,000						

Extraction Method: Temel Bileşenler Analizi

Tablo 14’te, her bir ögenin analizden çıkarılması halinde, genel güvenilirlik oranının ne olacağını görülmektedir. Örneğin, kurumsallaşma düzeyi ölçeğinin 1. sorusu analizden çıkarıldığında cronbach alpa değeri 0,918’ e düşeceği anlaşılmaktadır.

Tablo 14: Kurumsallaşma İfadelerinin Toplam İstatistikleri

	Scale Mean if Item Deleted	Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kurumsallaşma soru 1	58,4044	153,135	,576	,918
Kurumsallaşma soru 2	58,1822	156,730	,583	,918
Kurumsallaşma soru 3	58,9022	151,401	,660	,916
Kurumsallaşma soru 4	58,4844	153,769	,542	,919
Kurumsallaşma soru 5	59,3911	151,061	,631	,917
Kurumsallaşma soru 6	58,8533	151,224	,679	,916
Kurumsallaşma soru 7	58,5200	151,161	,681	,916
Kurumsallaşma soru 8	58,7111	152,269	,539	,919
Kurumsallaşma soru 9	57,8178	158,900	,432	,921
Kurumsallaşma soru 10	58,4578	149,187	,671	,916
Kurumsallaşma soru 11	58,6044	151,767	,697	,915
Kurumsallaşma soru 12	58,9600	153,396	,608	,917
Kurumsallaşma soru 14	58,7778	152,120	,612	,917
Kurumsallaşma soru 15	58,8933	147,712	,689	,915
Kurumsallaşma soru 16	58,8844	151,415	,661	,916
Kurumsallaşma soru 17	58,5867	152,458	,623	,917
Kurumsallaşma soru 18	58,1244	159,815	,427	,921
Kurumsallaşma soru 19	58,3511	156,684	,543	,919

Faktör analizi sonucu 0,891 olan kurumsallaşma düzeyi ölçeğinin güvenilirliği, 0,922'ye yükselmiştir (Tablo 15).

Tablo 15: Faktör Analizi Sonrası Kurumsallaşma Düzeyi Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	İfade Sayısı
0,922	18

MBS'nin etkin kullanımını ele aldığımızda, açıklanan toplam varyans analizinin gösterildiği Tablo 16 'da faktör yüklerinin 2 gruba ayrıldığı görülmektedir. Dağılım, değerler ve soruların içeriği incelenerek “MBS'nin yönetsel kararlar ile finans, insan kaynakları ve satın alma departmanlarında etkin kullanımı” ve “MBS'nin Pazarlama-Satış ve Üretim departmanlarında etkin kullanımı” olmak üzere 2 faktör grubu oluşturulmuştur.

Initial Eigenvalues sütununda yer alan total değerleri 1'in üzerinde olan 2 değer faktörlerin kaç grubu ayrıldığına göstergesidir. Toplam varyansı birinci faktör %4,299, ikinci faktör %1,259 düzeyinde açıklamaktadır. Analiz sonucu incelendiğinde 2 faktör, toplam varyansın %69,470'ini açıklamaktadır ve bu kabul edilebilir bir orandır (Tablo 16).

Tablo 16: MBS'nin Etkin Kullanımının Açıklanan Toplam Varyansı

Com pone nt	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,299	53,736	53,736	4,299	53,736	53,736	3,335	41,690	41,690
2	1,259	15,734	69,470	1,259	15,734	69,470	2,222	27,779	69,470
3	,641	8,009	77,479						
4	,519	6,490	83,969						
5	,471	5,883	89,852						
6	,334	4,173	94,025						
7	,278	3,478	97,503						
8	,200	2,497	100,000						

Extraction Method: Temel Bileşenler Analizi

Tablo 17’de, her bir ögenin analizden çıkarılması halinde, genel güvenilirlik oranının ne olacağını görmekteyiz. Örneğin, MBS’nin etkin kullanımı ölçeğinin 1. sorusu analizden çıkarıldığında cronbach alpa değeri 0,856’ya düşeceği anlaşılmaktadır.

Tablo 17: MBS’nin Etkin Kullanımı İfadelerinin Toplam İstatistikleri

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MBS soru 1	25,4444	20,569	,644	,856
MBS soru 2	25,2000	21,259	,626	,858
MBS soru 3	25,4711	20,625	,723	,848
MBS soru 4	25,5778	20,308	,727	,847
MBS soru 5	25,9911	20,866	,581	,863
MBS soru 6	25,8222	20,816	,572	,864
MBS soru 7	25,6178	20,791	,575	,864
MBS soru 8	25,0889	21,474	,623	,859

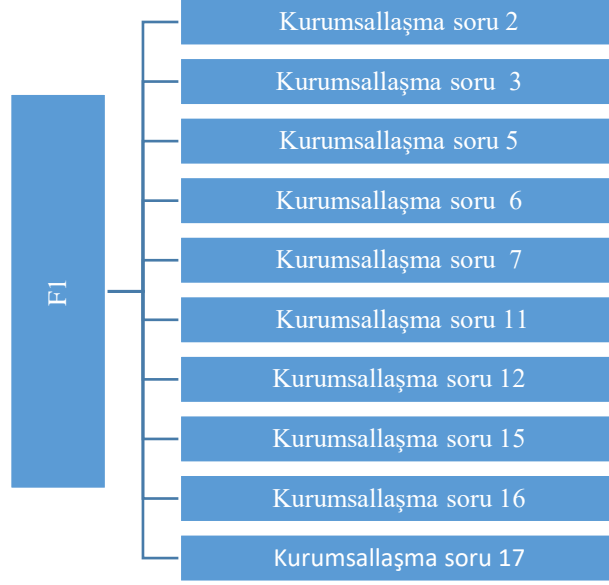
Faktör analizi sonucu 0,873 olan MBS ölçeğinin güvenilirliği, değişmeyerek 0,873 çıkmıştır (Tablo 18).

Tablo 18: Faktör Analizi Sonrası MBS Ölçeği Güvenilirlik Analizi

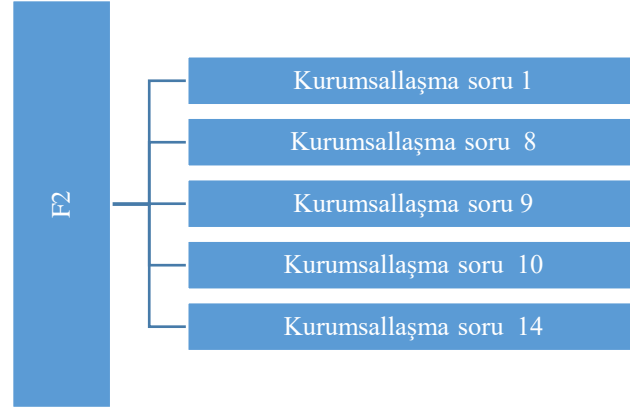
Cronbach’s Alpha	İfade Sayısı
0,873	8

- ❖ Faktör analizi sonucu elde edilen faktör grupları aşağıdaki gibi gösterilecek olunursa;

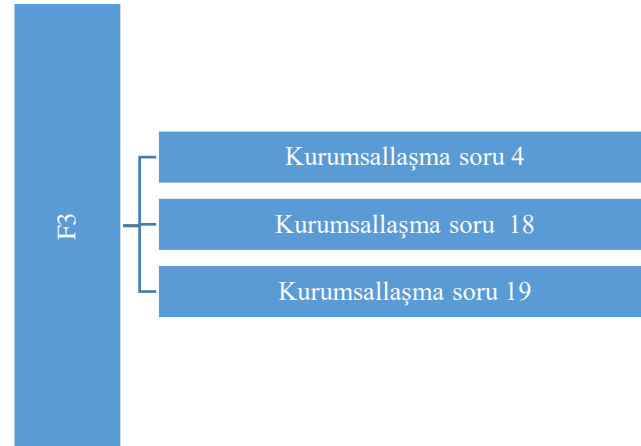
Şekil 8: Kurumsallaşma Düzeyi 1. Faktör Grubu (F1)



Şekil 9: Kurumsallaşma Düzeyi 2. Faktör Grubu (F2)



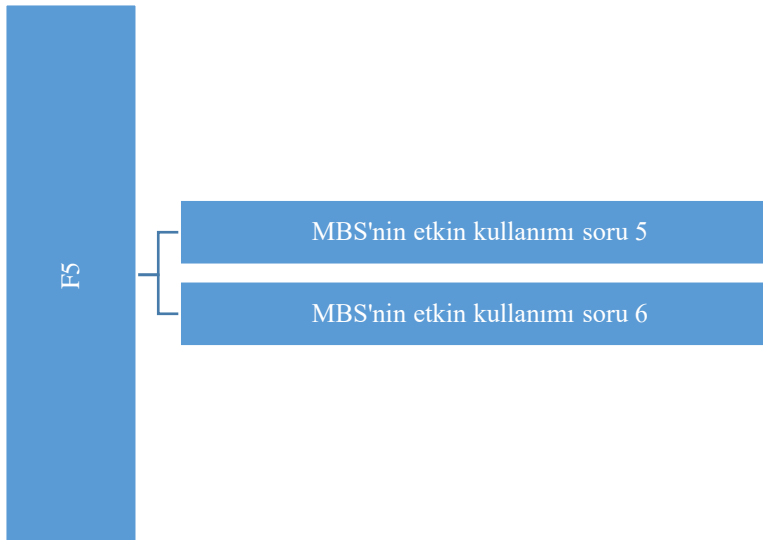
Şekil 10: Kurumsallaşma Düzeyi 3. Faktör Grubu (F3)



Şekil 11: MBS'nin Etkin Kullanımı 4. Faktör Grubu (F4)



Şekil 12: MBS'nin Etkin Kullanımı 5. Faktör Grubu (F5)



Faktör analizine dair bulguları Tablo 19'daki gibi özetlenecek olursa; kurumsallaşma düzeyi ölçeğinin genel Cronbach Alfa değeri 0,922, MBS' nin etkin kullanımı ölçeğinin genel Cronbach Alfa değeri ise 0,873 olduğu görülebilir. Bu verilere göre ankette yer alan önermelerin işaret ettiği faktörlerin, konuyu çok yüksek derecede açıkladığı söylenebilir. Dolayısıyla sorular tutarlı ve güvenilirdir. Genel, faktör ve madde bazında Cronbach Alfa değerleri de tutarlılık göstermektedir. Tabloda ayrıca her bir faktörün yükü ayrı ayrı gösterilmiştir. İçerdikleri önermeler göz önüne alınarak, faktörlere isimlendirme yapılmıştır. Bu çerçevede “kurumsallaşma düzeyi ölçeğinin” faktör ve isimleri; **F1:** Profesyonelleşme, **F2:** Formel örgüt yapısı, **F3:** Hesap verilebilirlik; “MBS'nin etkin kullanımı ölçeğinin” faktör ve isimleri; **F4:** MBS'nin yönetsel kararlar ile finans, insan kaynakları ve satın alma departmanlarında etkin kullanımı ve **F5:** MBS'nin pazarlama-satış ve üretim departmanlarında etkin kullanımı şeklindedir. Faktörlerin kendi içlerindeki Cronbach Alfa değerine baktığımızda;

- F1 (Profesyonelleşme)'nin Cronbach Alfa değeri: 0,912
- F2 (Formel Örgüt Yapısı)'nin Cronbach Alfa değeri: 0,830
- F3 (Hesap Verilebilirlik) 'ün Cronbach Alfa değeri: 0,621
- F4 (MBS'nin Yönetsel kararlar ile Finans, İK ve Satın Alma departmanlarında etkin kullanımı)'ün Cronbach Alfa değeri: 0,869
- F5 (MBS'nin Pazarlama-Satış ve Üretim departmanlarında etkin kullanımı)'in Cronbach Alfa değeri: 0,878

Olduğu görülmektedir. Verilerden hareketle her biri %80'in üzerinde güvenilirlik katsayısına sahip olmasından ötürü F1, F2, F4 ve F5 faktörlerinin yüksek derecede güvenilirliğe sahip olduğunu; %60 üzerinde güvenilirlik katsayısıyla F3 faktörünün ise yeterli düzeyde güvenilirliğe sahip olduğunu söyleyebiliriz (Tablo 19).

Tablo 19: Faktör Analizi ve Tanımlayıcı İstatistikler

Kurumsallaşma Kriterleri	Faktör	Faktörler			Cronbach Alfa
		1	2	3	Genel =0,922
Kurumsallaşma soru 5	F1	,783	,131	,067	,912
Kurumsallaşma soru 3		,776	,229	,027	
Kurumsallaşma soru 16		,729	,013	,369	
Kurumsallaşma soru 6		,728	,143	,256	
Kurumsallaşma soru 15		,727	,184	,229	
Kurumsallaşma soru 12		,718	,258	,014	
Kurumsallaşma soru 11		,657	,321	,212	
Kurumsallaşma soru 17		,635	,084	,364	
Kurumsallaşma soru 7		,596	,288	,328	
Kurumsallaşma soru 2		,520	,254	,283	
Kurumsallaşma soru 8	F2	,186	,802	,119	,830
Kurumsallaşma soru 9		,063	,784	,091	
Kurumsallaşma soru 10		,322	,739	,237	
Kurumsallaşma soru 1		,208	,619	,378	
Kurumsallaşma soru 14		,368	,526	,286	
Kurumsallaşma soru 18	F3	,033	,242	,778	,621
Kurumsallaşma soru 19		,296	,227	,607	
Kurumsallaşma soru 4		,345	,171	,588	
MBS'nin Etkin Kullanımı				Genel =0,873	
MBS soru 2	F4	,830	,093		,869
MBS soru 3		,812	,257		
MBS soru 1		,787	,187		
MBS soru 8		,784	,152		
MBS soru 4		,604	,544		
MBS soru 7		,569	,371		
MBS soru 6	F5	,170	,911		,878
MBS soru 5		,184	,909		

3.6.3 Korelasyon Analizi

Aralarındaki ilişkinin yönüne ve derecesine korelasyon analizi ile bakılacak olursa;

Tablo 20’de görülen Pearson Korelasyon katsayısı satırının karşısındaki kutucuklarda yer alan değerler “r” ile ifade edilmektedir ve “r” katsayısı -1 ile +1 aralığında herhangi bir değer almaktadır. İki değişkenin arasındaki ilişkiyi bulmak için bu Pearson ilişki katsayısı (r) kullanılır. “r” değerinin pozitif veya negatif olması değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü, “r” değerinin büyüklüğü ise ilişkinin derecesini göstermektedir (Eymen, 2021: 100). Gerçek yaşamda görülmemekle birlikte değişkenler arasında tam bir ilişkisellik varsa r katsayısı -1 veya +1 değerini, ilişkisellik yoksa 0 değerini alır (Daniel & Terrell 1995’ten akt. Özmutaf, 2019).

Korelasyon analizi sonuçlarına göre H1.1, H1.2, H1.3, H1.4, H1.5 ve H1.6 hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 20’ye göre kurumsallaşma düzeyi faktörleri ile MBS’nin etkin kullanımı faktörleri arasındaki korelasyonu yorumlanacak olursa;

- F1 ile F4 arasındaki ilişkinin korelasyon katsayısının (r) 0,485 olduğu görülmektedir. Bu değer, ikili arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ifade etmektedir,
- F1 ile F5 arasındaki ilişkinin korelasyon katsayısının (r) 0,362 olduğu görülmektedir. Bu değer, ikili arasında zayıf korelasyonlu pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ifade etmektedir,
- F2 ile F4 arasındaki ilişkinin korelasyon katsayısının (r) 0,392 olduğu görülmektedir. Bu değer, ikili arasında zayıf korelasyonlu pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ifade etmektedir,
- F2 ile F5 arasındaki ilişkinin korelasyon katsayısının (r) 0,219 olduğu görülmektedir. Bu değer, ikili arasında zayıf korelasyonlu pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ifade etmektedir,
- F3 ile F4 arasındaki ilişkinin korelasyon katsayısının (r) 0,598 olduğu görülmektedir. Bu değer, ikili arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ifade etmektedir,

- F3 ile F5 arasındaki ilişkinin korelasyon katsayısının (r) 0,326 olduğu gör÷lmektedir. Bu değer, ikili arasında zayıf korelasyonlu pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ifade etmektedir,
- Kurumsallaşma düzeyi faktörlerinin kendi içindeki korelasyona baktığımızda; F1, F2 ve F3 arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğunu,
- MBS'nin etkin kullanımı faktörlerinin kendi içindeki korelasyona baktığımızda; F4 ve F5 arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğunu söyleyebiliriz.

Ayrıca her bir faktörün P değeri (significance) 0,001 çıkmıştır. P değeri $< 0,05$ olması kurumsallaşma düzeyi faktörleri ile muhasebe bilgi sistemlerinin etkin kullanımı faktörleri arasında anlamlı bir ilişki olduğuna işaret etmektedir. Bu sonuçlardan hareketle; yukarıda da belirtildiği gibi H1 hipotezleri kabul edilebilir (Tablo 20).

Tablo 20: Kurumsallaşma Düzeyi Faktörleri ile MBS'nin Etkin Kullanım Faktörleri Arasındaki Korelasyon

		F1	F2	F3	F4	F5
F1	Pearson Korelasyonu(r)	1	,582*	,587*	,485*	,362*
	P Değeri (Sig.)		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	225	225	225	225	225
F2	Pearson Korelasyonu(r)	,582*	1	,575*	,392*	,219*
	P Değeri (Sig.)	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	225	225	225	225	225
F3	Pearson Korelasyonu(r)	,587*	,575*	1	,598*	,326*
	P Değeri (Sig.)	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	225	225	225	225	225
F4	Pearson Korelasyonu(r)	,485*	,392*	,598*	1	,495*
	P Değeri (Sig.)	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	225	225	225	225	225
F5	Pearson Korelasyonu(r)	,362*	,219*	,326*	,495*	1
	P Değeri (Sig.)	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	225	225	225	225	225

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed).

3.6.4 Regresyon Analizi

Araştırmanın bu kısmında kurumsallaşma düzeyinin MBS'nin etkin kullanımı üzerine olan etkisi regresyon analizi ile incelenmektedir. Regresyon analizi sonuçlarına göre **H2** hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların kurumsallaşma düzeyi ve MBS'nin etkin kullanımı puanlarına ilişkin betimsel istatistikler Tablo 21'de verilmiştir. Tablo 21'e göre çalışma grubunda yer alan 225 katılımcının kurumsallaşma ortalama puanlarının 3,65 ve MBS ortalama puanlarının 3,45 olduğu görülmektedir. Her iki değişken için standart sapma puanlarının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Kurumsallaşma değeri ortalamasının MBS ortalaması üzerine etkisinin olup olmadığı belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır (Tablo 21).

Tablo 21: Kurumsallaşma ve MBS Puanlarına İlişkin Betimsel İstatistikler

	N	\bar{x}	SS
Kurumsallaşma Düzeyi	225	3,65	,646
MBS'nin Etkinliği	225	3,45	,725

Tablo 22 incelendiğinde, regresyon analizi sonucuna göre kurumsallaşma düzeyinin MBS üzerindeki etkisine ilişkin regresyon eşitliği matematiksel modeli aşağıda verilmiştir.

$$\text{MBS} = 1,951 + 0,492 * \text{Kurumsallaşma Düzeyi}$$

Regresyon analizi sonucuna göre kurumsallaşma düzeyinin MBS'nin etkinliği üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir ($p=,001$, $p<,05$). Dolayısıyla **H2** hipotezinin kabul edilebileceğini söyleyebiliriz.

Kurumsallaşma düzeyinin MBS'nin etkin kullanımını ne derece açıkladığına baktığımızda; ortalama puana ilişkin toplam varyansın %30'unu açıkladığını görmekteyiz ($R=,553$, $R^2=,305$). MBS'nin etkin kullanımının %70'lik kısmını ise başka unsurlar açıklamaktadır (Tablo 22).

Tablo 22: Kurumsallaşma Düzeyinin MBS Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi

Değişken	B	Standart Hata	β	T	P
MBS	1,951	,175		11,145	,001
Kurumsallaşma	,492	,050	,553	9,899	,001

R=,553
R²=,305
P=,001
F=97,989

Yapılan analiz sonucunun güvenilirliğini test etmek için regresyon analizinin 4 varsayımı kontrol edilmiştir.

- Yapılan gözlemlerin birbirinden bağımsız olma durumunu kontrol etmek için Durbin - Watson değerine bakılmış ve 1,70 olarak bulunmuştur. Bu değer 1,5 ile 2,5 aralığında olduğu için varsayımı sağladığı söylenebilir.
- Diğer bir varsayım için çalışmada yer alan değişkenlerin normal dağılım durumları incelenmiştir. Bunun için değişkenlere ait; ortalama, ortanca, mod, skewness ve kurtosis değerlerine bakılmıştır. İncelemeye ilişkin sonuçlar Tablo 23'te verilmiştir.

Tablo 23: Değişkenlere İlişkin Normal Dağılım İstatistikleri

Değişkenler	N	\bar{x}	Ortanca	Mod	Skewness	Kurtosis
Kurumsallaşma	225	3,45	3,5	2,78	-,251	-,358
MBS	225	3,65	3,62	4	-,161	1,020

Tablo 23 incelendiğinde kurumsallaşma düzeyi ve MBS'nin ortalamaları, ortanca ve mod değerlerinin birbirinden çok uzak olmadıkları görülmektedir. Ayrıca çalışma grubunun 225 kişiden

oluştugu göz önüne alınarak değişkenlere ait skewness ve kurtosis değerleri incelendiğinde, değerler -1,96 ile +1,96 aralığında olduğu için verilerin normal dağıldığı söylenebilir.

c. Bir diğer varsayım için kurumsallaşma düzeyi ve MBS değişkenlerinin kendi aralarındaki korelasyonuna bakılmıştır. Değişkenlerin korelasyonlarına ilişkin veriler Tablo 24’te verilmiştir.

d.

Tablo 24: Değişkenlerin Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Kurumsallaşma	MBS
Kurumsallaşma	1,000	,553
MBS	,553	1,000

Kurumsallaşma ve MBS değerlerinin birbirleri ile olan korelasyon değerlerinin %70’ten küçük olduğu görülmektedir. Bu değerlere göre bağımlı ve bağımsız değişkenlerin birbirleri ile zayıf bir ilişki için olduğu varsayılabilir.

e. Regresyon analizinin son varsayım için çalışma verilerinde aykırı gözlem olup olmadığı incelenmiştir. Bunun için “Mahalanobis Distance” testi yapılmış ve test sonucunda aykırı bir değer gözlenmemiştir. Sonuç itibarıyla yapılan regresyon analizi için gerekli 4 varsayımın sağlandığı görülmüştür. Bu anlamda yapılan analizin güvenilir olduğu söylenebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İşletmelerin değişen çevre koşullarına uyum sağlayabilmesi, zorluklar karşısında ayakta durabilmesi, varlığını sürdürebilmesi, büyümesi ve gelişmesi noktasında kurumsallaşmanın önemi büyüktür. Ayrıca işletmelerin uzun ömürlü olması, iktisadi faydalarının da uzun ömürlü olacağı ve ülke ekonomilerine katkı sağlayacağı düşüncesiyle, kurumsallaşmanın önemini bir kat daha arttırmaktadır. Belli büyüklüklere ulaşmış işletmelerin kurumsallaşamaması devamlılıkları açısından büyük riskler doğurmakta ve ömürlerinin birkaç nesil ile sınırlı kalmasına neden olmaktadır. İşletme anayasası ve formel örgüt yapılarının oluşturulması, stratejik planların varlığı, uzmanlığa ve profesyonelliğe dayalı işleyiş, yetki devri ve yetkilendirme, yönetime katılma ve ortak karar süreçleri, karar alma şekilleri, etkin bir iletişim sisteminin varlığı ve de denetim faaliyetleri işletmelerin kurumsallaşması için olmazsa olmaz kriterlerdir. Ayrıca bu kriterlerin varlığı işletmelerin kurumsallaşma düzeyleri açısından bir gösterge niteliğindedir. Kurumsallaşmış işletmelerde görev tanımlarının belli olması, personelin bu görev tanımına göre eğitimlerle güçlendirilmesi, performans değerlendirmeleriyle canlı tutulmaları, ödül ve terfi sistemleriyle desteklenmeleri; personelin veriminin ve kuruma olan bağlılığının artmasını sağlamaktadır.

Yukarıda değinilen koşul ve zorluklar ile baş edebilme gücü; işletmelerin kurumsallaşma düzeyleriyle doğrudan ilişkilidir. İşletmelerin kurumsallaşması süreçlerinde bilgi sistemlerinin önemi çok büyüktür. En eski ve en önemli bilgi sistemlerinden biri olan muhasebe bilgi sistemi; işletme içi ve işletme dışı bilgi kullanıcılarının ihtiyaçlarına uygun stratejik ve kıymetli bilgiler üretmektedir. Özellikle, sistem bünyesinde üretilen finansal raporlar; yönetime gerekli bilgileri sunarak alınacak kararlarda planlamaların yapılması, stratejilerin üretilmesi ve işletmenin finansal pozisyonunun güçlendirilmesi gibi konularda önemli faydalar sağlar. Muhasebe bilgi sistemlerinin öğelerini oluşturan insan kaynağının, iletişim araçlarının, raporların, donanımların ve yazılımların niteliği sistemin ve çıktılarının kalitesini büyük ölçüde etkilemektedir. Ayrıca muhasebe bilgi sisteminden sağlanacak

veri ve bilgilerin; adillik, şeffaflık, sorumluluk ve hesap verilebilirlik ilkeleri çerçevesinde sağlanabilmesi ancak kurumsallaşmanın ve kurumsal yönetim anlayışının varlığıyla mümkündür. Özellikle işletmenin dış paydaşları açısından muhasebe bilgi sistemi verilerinin kurumsallaşma ilkeleri ışığında hazırlanıyor olması büyük öneme sahiptir. Görüldüğü üzere kurumsallaşma ve muhasebe bilgi sistemi karşılıklı ilişki içinde olan ve birbirini etkileyen iki önemli unsurdur.

Araştırma verilerinin analizinde tanımlayıcı istatistikler, güvenilirlik analizleri, standart sapma, ortalama, saçılım diyagramı, faktör analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizinden faydalanılmıştır.

İşletmelerin kurumsallaşma düzeyini belirlemeye yönelik soruların tanımlayıcı istatistiklerine bakıldığında, verilen yanıtlar genellikle ortalamanın biraz üzerinde olumlu olduğu gözlemlenmiştir. Yani çalışanlar işletmelerinin ortalamanın biraz üzerinde kurumsal olduğunu düşünmektedir. “Yazılı vizyon ve misyon ifadeleri ile organizasyon şemalarının varlığı” en çok doğrulanan iki soru olmuştur. Bunun yanında “Adil bir ücret politikasının uygulanması” sorusuna ise çalışanların büyük çoğunluğu olumsuz yanıt vermiştir. MBS’nin tanımlayıcı istatistiklerine baktığımızda katılımcılar, burada da kurumsallaşmada olduğu gibi ortalamanın biraz üzerinde olumlu yanıtlar vermiştir. Buradan da işletmelerin, muhasebe bilgi sistemlerinden orta düzeyde faydalandığı söylenebilir. “MBS, yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesinde etkin olarak kullanılmaktadır ve MBS verileri, finans departmanında etkin olarak kullanılmaktadır” soruları en çok onaylanan ifadeler olmuştur.

Faktör analizi sonucu, kurumsallaşma düzeyi faktörleri “profesyonelleşme” , “formel örgüt yapısı” ve “hesap verilebilirlik” olarak gruplandırılmıştır. Bunlardan profesyonelleşme ve formel örgüt yapısının, işletmelerin kurumsallaşma düzeylerinde daha belirleyici olduğu görülmüştür. MBS’nin etkin kullanımı faktörleri ise “MBS’nin yönetsel kararlar ile finans, insan kaynakları ve satın alma departmanlarda etkin kullanımı” ve MBS’nin pazarlama-satış ve üretim departmanlarında etkin kullanımı” olarak gruplandırılmıştır.

Yapılan analizler sonucu kurumsallaşma ile muhasebe bilgi sistemlerinin etkinliği arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve işletmelerin kurumsallaşma düzeyi, MBS’nin etkin kullanımını pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Yani işletmelerin kurumsallaşma düzeyleri arttıkça, muhasebe bilgi sistemlerinden daha fazla

faaydalanılmakta ve muhasebe bilgi sistemleri daha etkin bir şekilde kullanılmaktadır. Ancak, kurumsallaşma düzeyinin MBS'nin etkin kullanımını ne derece açıkladığına baktığımızda; toplam varyansın %30'unu açıkladığını görmekteyiz. MBS'nin etkin kullanımının %70'lik kısmını ise başka unsurlar açıklamaktadır. (Dinç ve Karakaya (2014) da yapmış olduğu çalışmada aynı sonucu elde etmiştir.) Yani toplam varyansın %30 olması, kurumsallaşma düzeyinin MBS'nin etkinliğini açıklayan veya etkileyen tek unsur olmadığı anlamına gelmektedir.

Kurumsallaşma düzeyi ile MBS'nin etkinliği arasındaki ilişkiye dair daha sağlıklı sonuçlar elde edebilmek için; anket çalışması sektör ve kurumsallaşma düzeyi farkı gözetmeksizin uygulanmaya çalışılmış ancak kısıtlar nedeniyle çok da geniş çevrelere ulaşamamıştır. Kurumsallaşma düzeyinin, MBS'nin etkin kullanımı üzerindeki etkisinin daha fazla olduğu düşüncesiyle; konu ile ilgili yapılacak sonraki çalışmalarda, evren genişletilerek örneklem sayısı arttırılabilir ve mukayese etme açısından daha fazla veri sağlanabilir. Bunun yanında MBS'nin etkin kullanımının geri kalan %70'lik kısmını açıklayan faktörlerin neler olabileceği üzerinde durulabilir.

Araştırmaya katılan çalışanların genelinin muhasebe bilgi sistemleri hakkındaki bilgilerinin yetersiz olduğu görülmüştür. Bunun yanında işletmelerinin kurumsallaşma düzeylerinin yeterince yüksek olmadığı düşüncesi hâkim. Bu sebeplerle işletmelerin kurumsallaşma düzeylerinin yükseltilmesi ve MBS bilgilerinin ve etkinliğinin artırılması için aşağıdaki öneriler verilebilir:

- MBS'nin önemine yapmış olduğumuz vurguya atfen, işletme yönetiminin bu konu üzerine daha çok eğilmeleri ve gerekli eğitimler verilerek MBS hakkındaki farkındalık ve bilinç düzeyi artırılabilir,
- Üniversiteler, işletmelerin kurumsallaşması noktasında özel sektörle daha çok temas halinde olabilir ve yönlendirmelerde bulunabilir,
- Ortak kurum kültürü oluşturularak çalışanların, işletmenin misyon, vizyon, hedef ve amaçlarını daha çok benimsemeleri sağlanabilir,
- Alanında uzman ve profesyonel kişiler istihdam edilerek işletmenin verimliliği artırılmaya çalışılabilir,

- Çalışanların da yönetime katılmaları sağlanarak yaratıcılık teşvik edilebilir ve örgütsel amaç birliği oluşturulabilir,
- Örgütsel iletişim kanalları güçlendirilerek, çok yönlü bir iletişim ağı oluşturulabilir,
- Denetim faaliyetleri sıkılaştırılarak, sistemsiz sıkıntılar hızlı bir şekilde giderilmeye veya kaynağında önlenmeye çalışılabilir,
- İşletme bütçesini sarsmayacak bütünleşmiş programlardan faydalanılarak birimler arası koordinasyon artırılabilir.

KAYNAKÇA

- Acar, D., & Dalğar, H. (2005). Entelektüel Sermayenin Ölçülmesinde Muhasebe Bilgi Sisteminin Katkısı. *Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi*, (14), 23-40.
- Akat, İ., & Atılğan, T. (1992). Sanayi İşletmelerinde Kurumlaşma ve Şirket Kültürü. *TOBB Yayınları Ekonomik ve Sosyal Sorunlar Çözüm Önerileri Dizisi*, s. 17-58.
- Akdoğan, A. (2000). Aile İşletmelerinin Özellikleri ve Aile İşletmelerinde Kurumsallaşma İhtiyacı. *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 31-49.
- Akkuş, B., & Bilen, A. (2019). BOBİ'lerde Kurumsallaşmanın Gerekliliği ve Faydalarının Değerlendirilmesi. III. International Symposium on Economics, Politics and Administration (s. 443-450). Diyarbakır: Dicle Üniversitesi.
- Aksoy, U. A., & Çabuk, A. (2006). Kobi'lerdeki Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının Kurumsallaşma Üzerindeki Etkileri. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 9(16), 39-57.
- Aktan, C. C. (2013). Kurumsal Şirket Yönetimi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 150-161.
- Aktaş, R. (2013). Yeni Bir Maliyet ve Yönetim Muhasebesi Yöntemi Olarak Kaynak Tüketim Muhasebesi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (58), 55-76.
- Al_Sufy, F. J., Almbaideen, H. I., Al_abbadi, H. M., & Makhlof, M. H. (2013). Corporate Governance and Its Impact on the Quality of Accounting Information in the Industrial Community Shareholding Companies Listed in Amman Financial Market- Jordan. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(5), 184-195.

- Alagha, M. M. (2020). Hastanelerde Muhasebe Bilgi Sisteminin Muhasebe Bilgi Kalitesi Üzerine Etkisi: Konya İl Merkezinde Faaliyet Gösteren Özel Hastanelerde Bir Araştırma. Hastanelerde Muhasebe Bilgi Sisteminin Muhasebe Bilgi Kalitesi Üzerine Etkisi: Konya İl Merkezinde Faaliyet Gösteren Özel Hastanelerde Bir Araştırma. Konya: Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezİ).
- Alayoğlu, N. (2003). Aile İşletmelerinin Avantajları ve Dezavantajları Nelerdir. Aile Şirketlerinde Yönetim ve Kurumsallaşma (s. 3-157). içinde İstanbul: Müsiad Yayınları, 42.
- Alp, A., & Kılıç, S. (2014). Kurumsal Yönetim / Nasıl Yönetilmeli. İstanbul: Doğan Kitap.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2005). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yönteleri. Sakarya: Sakarya Kitapevi.
- Apaydın, F. (2007). Örgütlerde Kurumsallaşma ve Adaptif Yeteneklerin Pazarlama Eylemlerine ve Örgütsel Performansa Etkileri. Kurumsallaşma. Kocaeli, Gebze: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü SBE (Yayınlanmamıs Doktora Tezi).
- Apaydın, F. (2009). Kurumsal Teori ve İşletmelerin Kurumsallaşması. Journal of Academic Studies, 10(37), 1-22.
- Apaydın, F. (2012). Kurumsallaşmanın Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Performansına Etkileri. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 4(7), 119-143.
- Ararat, M. (2003, Ekim). Kurumsal Yönetim Röportajı. Capital Aylık Ekonomi Dergisi (Ekim 2003).
- Armandi, , B. R., & Mills Jr, E. W. (1982). Organizational Size, Structure, and Efficiency: A Test of a Blau-Hage Model. American Journal of Economics and Sociology, 41(1), 43-60.

- Arslantürk, A. S. (2020). KOBİ'lerin Kurumsallaşmasında Muhasebe Bilgi Sistemleri: Bir Örnek Olay Çalışması. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Maltepe Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi).
- Atam, A. A. (2014). Kurumsal Kimlik Çalışmaları: Beko Örneği. *The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication* 4(2), 16-39.
- Ataman, B., Gökçen, G., Cavlak, H., & Cebeci, Y. (2017). Kurumsal Yönetim Algısı İle Kurumsal Yönetim Notu Arasındaki İlişkinin Analizi. *Maliye ve Finans Yazıları*, 1(107), 162-185.
- Atilla, E., & Küskü, F. (2006). Görünürde Kurumsallık: Aile İşletmeleri Örneği. 2. Aile İşletmeleri Kongresi (s. 191-198). İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi. (Editör Tamer Koçel).
- Atrill, P., & McLaney, E. (2001). *An Active Learning Approach Management Accounting*. USA: Blackwell Publishers Inc.
- Awosejo, O. J., Kekwaletswe, R. M., Pretorius, P., & Zuva, T. (2013). The effect of accounting information systems in accounting. *International Journal of Advanced Computer Research*, 3(3), 142-150.
- Aydemir, B., Aytemiz, O., & Taşçı, A. (2004). Aile İşletmelerinde Kurumsallaşma Süreci ve Sektörel Bir Uygulama. I. Aile İşletmeleri Kongresi (s. 604-617). İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi.
- Aydın, M. (1997). *Kurumlar Sosyolojisi* (2. Baskı). Ankara: Vadi Yayınları.
- Aysan, M. A. (2007). Muhasebe ve Kurumsal Yönetim. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (35), 17-24.
- Bahar, K. (2004). *Maliyet Muhasebesi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını, 2. Baskı.
- Baltalar, H. (2008, 07 15). Kurumsallaşma Kavramına Süreç Yaklaşımı. Hasan Baltalar: <http://www.hasanbaltalar.com> adresinden alındı

- Barley, S. R., & Tolbert, P. S. (1997). Institutionalization and structuration: Studying the links between action and institution. *Organization Studies*, 18(1), 94-117.
- Bartle, P. (2007). Katılımcı Yönetim: Kurumsal Karar Almaya Çalışanların Katkılarının Arttırılmasına Dair Metodlar. *Community Empowerment Colective*: <http://cec.vcn.bc.ca/gcad/modules/pm-pmtu.htm> (Son erişim 17.07.2021) adresinden alındı
- Bayer, E. (2004). Entellektüel Sermaye ve Bileşenlerinin İşletmelerin Kurumsallaşma Süreçlerine Etkilerinin Geliştirilmesinde Yöneticilerin Liderlik Rollerinin Belirlenmesi. *Journal of Administration Sciences*, 2(2), 91-103.
- Bayer, E. (2005). İşletmelerde Kurumsallaşmanın Sorunsal Haline Gelmesi ve Kurumsallaşamama Nedenlerinin Belirlenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 125-142.
- Baykal, A. N. (2002). *Babalar, Oğullar ve Kızlar*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Baysal, A. C., & Tekarslan, E. (1998). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Dönence Yayınları.
- Bilgin, N. (2007). *Aile Şirketleri Kurumsallaşma Eğilimleri: Ankara Kobi Örneği*. Ankara: Atılım Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Budak, G. (2013). Güçlendirme ve Yetkilendirme. G. Budak içinde, *Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi* (s. 5-634). İzmir: Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi.
- Budak, G., & Budak, G. (2016). *İşletme Yönetimi*. İzmir: Nobel Akademik Yayıncılık (Geliştirilmiş ve Güncellenmiş 8. Baskı).
- Canbolat, N. (2006). *İşletme Yönetiminde Muhasebe Bilgi Sisteminin Yeri ve Önemi: KCETAŞ Örneği*. İşletme Yönetiminde Muhasebe Bilgi Sisteminin Yeri ve Önemi: KCETAŞ Örneği (Yüksek Lisans Tezi). Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

- Candan , A. (2018). KOBİ'lerde Kurumsallaşma Süreçleri Kurumsallaşmanın KOBİ'lere Etkileri Ve Perakende Mağazacılık Sektöründe Örnek İşletme Modeli. Yüksek Lisans Tezi. Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Muhasebe Ve Denetim Bilim Dalı (Yüksek Lisans Tezi).
- Çalışkan, E. N., & İçke, B. T. (2009). Kurumsal Yönetim Uygulamalarının Türk Bankacılık Sektöründeki Durumu. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 59(2), 121-154.
- Çiçek , B., & Almalı , V. (2020). Kurumsal Kimlik Oluşturmada Kurumsal İmaj Algısının Rolü: Örgüt Kültürünün Aracılık Etkisi. Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 27(2), 219-238.
- Çınar, F. (2015). Hesap Verilebilirlik İlkesi ile Kurumsal Performans İlişkisinde Paydaş Katılımının Rolü: Hastane İşletmelerinde Bir Uygulama. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 6(13), 12-30.
- Darman, G. M. (2015). Aile Şirketlerinde Kurumsallaşma Kılavuzu. Kurumsal Yönetim Ve Sürdürülebilirlik Merkezi Yayını.
- Daştan, A. (2005). Bilgi ve Eğitim Teknolojilerinde Yasanın Gelişmelerin Muhasebe Eğitimine Etkisi:Türkiye Değerlendirmesi. Doktora Tezi. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi S.B.E. (Doktora Tezi).
- Daştan, A. (2009). Ekonomik Kriz Dönemlerinde Muhasebe Bilgi Sisteminin İşletmelerdeki Rolü ve Kriz Yönetimine Katkısı. Muhasebe Ve Denetime Bakış, (28), 57-72.
- David, J. S., Dunn, C. L., McCarthy, W. E., & Poston, R. S. (1999). The research pyramid: A framework for accounting information systems research. Journal of Information systems, 13(1), 7-30.
- Davran, H. (2005). İşletmelerin Sosyal Sorumluluğu Ve Perakende Sektöründe Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

- Deephouse, D. L. (1996). Does isomorphism legitimate? *Academy of management journal*, 39(4), 1024-1039.
- Dehghanzade, H., Moradi, M. A., & Raghibi, M. (2011). A Survey of Human Factors' Impacts on the Effectiveness of Accounting Information Systems. *International Journal of Business Administration*, 2(4), 166-174.
- Demir, B. (2005). Muhasebe Bilgi Sistemlerinde Bilgi Güvenliği. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (26), 147-156.
- Demir, C., & Yılmaz, M. K. (2010). Stratejik Planlama Süreci ve Örgütler Açısından Önemi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 25(1), 69-88.
- Demir, V., & Bahadır, O. (2006). Kurumsal Kaynak Planlaması(ERP) Sistemlerinin Maliyetlere ve İşletme Performansına Etkileri. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi* 8(3), 57-70.
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Association*, 147-160.
- Dinç, E., & Abdioğlu, H. (2009). İşletmelerde Kurumsal Yönetim Anlayışı ve Muhasebe Bilgi Sistemi İlişkisi: İMKB-100 Şirketleri Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(21), 157-184.
- Doğan, M. (2007). İşletme Ekonomisi ve Yönetimi. İzmir: Birleşik Matbaacılık.
- Doğan, M. (2007). Kurumsal Yönetim. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Doğan, S. (19998). İşletmeleri Sürekliliğe Götüren Yol: Kurumsallaşma ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 143-168.
- Doğu, M. (2003). Kurumsal yönetim düzenlemeleri. *Sermaye Piyasası Kurulu Meslek Personeli Derneği Dergisi* , 8.

- Dursun, G. (2004). Kurumsallaşmaya Karşı Direnç Yaratın Faktörler ve Dirençle Başa Çıkma Yöntemleri (Bir Örnek Olay Çalışması). Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi .
- Dursun, M. K. (2014). Kurumsal Yönetimin Tarihi ve Önemi. Türkiye'de Kurumsal Yönetim İlkelerinin Muhasebe Bilgi Sistemine Etkileri: B1st-100 Endeksindeki Şirketlerde Uygulama. Malatya, Türkiye: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı (Yüksek Lisans Tezi).
- Efeoğlu, Z. (2011). Bilgi ve Enformasyon Teknolojilerinin Yönetim Muhasebesine Etkileri. Bilgi ve Enformasyon Teknolojilerinin Yönetim Muhasebesine Etkileri (Yüksek Lisans Tezi). Zoguldak: Zoguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Erdemir, S. (2013, Mart 28). “Kurumsallaşma ve Türkiye”. <https://dd.com.tr/>: <https://dd.com.tr/index.php/makalearastirmaroportaj/makaleler/kurumsallasma-sorunlari-surecleri-ve-yararlari/> adresinden alındı
- Erdirençlebi, M. (2012). Aile İşletmelerinde Kurumsallaşmanın Gerçekleşmesi ile Sürdürülebilirliğin Sağlanmasında Kuşaklar Arası Farklılıklar. Aile İşletmelerinde Kurumsallaşmanın Gerçekleşmesi ile Sürdürülebilirliğin Sağlanmasında Kuşaklar Arası Farklılıklar(Yayınlanmamış Doktora Tezi). Konya.
- Erdoğan, A. (2018). KOBİ'lerde Kurumsallaşma Düzeyinin Muhasebe Bilgi Sistemi Üzerine Etkisi: İstanbulda Faaaliyet Yürüten İmalatçı Kobiler Üzerine Bir Araştırma. KOBİ'lerde Kurumsallaşma Düzeyinin Muhasebe Bilgi Sistemi Üzerine Etkisi: İstanbulda Faaaliyet Yürüten İmalatçı Kobiler Üzerine Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Yozgat: Bozok Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi).
- Erdoğan, İ. (1987). İşletmelerde Davranış. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.
- Erdoğan, N. (2014). Muhasebenin Temel Kavramları. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

- Eren, E. (2001). Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Kültürel Yaklaşımlar). İstanbul: Beta Basım Yayım (5. Baskı).
- Eren, E. (2010). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi . İstanbul: Beta Basım Yayım (12. Baskı).
- Erol, M. (2003). Barkod Sistemi Ve Barkod Sisteminin Stok Kontrolünde Araç Olarak Kullanılması. Mali Çözüm Dergisi, Sayı: 62, 1-5.
- Ertuna, Ö. (2003). 21. Yüzyılın Başında Muhasebenin Gündemi. Muhasebe ve Finansman Dergisi, Sayı 17, 8-10.
- Eymen, U. E. (2021, 12 11). SPSS 15.0 SPSS Veri Analiz Yöntemleri. www.istatistikmerkezi.com :
https://yunus.hacettepe.edu.tr/~tonta/courses/spring2009/bby606/SPSS_15.0_ile_Veri_Analizi.pdf adresinden alındı
- Francis, U., & Olayemi , A.-A. (2016). Accounting Information System as Aids to Managerial Performances. Scientific Research Journal, 4 (10), 1-7.
- Gökçora, İ. H. (2005). Toplumsal Yaşamımızda ve Türk Bilim Dünyasında “Profesyonel ve Profesyonellik” Kavramlarına Değın. Bilgi Dünyası, 6(2), 237-250.
- Gökdeniz, Ü. (2005). İşletmelerde Muhasebe Bilgi Sistemine Yaklaşım. Muhasebe ve Finansman Dergisi, 27, 86-94.
- Greening, D. W., & Gray, B. (1994). Testing a Model of Organizational Response to Social and Political Issues. Academy of Management journal, 37(3), 467-498.
- Güçlü, N. (2003). Stratejik yönetim. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi 23(2), 61-85.
- Güney, A. (2013). Yönetim Anlaşışında Muhasebe Bilgi Sisteminin Yeri. Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 2(3)., 276-280.
- Hepkon, Z. (2003). Kurumsal Kimlik İnşasını Belirleyen Faktörler: Bir Literatür Taraması. İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi, 2(4), 175-211.

- Hla, D., & Teru, S. P. (2015). Efficiency of Accounting Information System and Performance Measures. *International Journal of Multidisciplinary and Current Research*, 3, 976-984.
- Jepperson, R. (1991). Institution, Institutional Effects And Institutionalism. W. W. Powell, & P. J. DiMaggio içinde, *The New Institutionalism In Organizational Analysis* (s. 143-163). Chicago: The University of Chicago Press.
- Kamacı, K., Çağatay, Ü., & Hasan , G. (2020). Aile İşletmelerinde Kurumsallaşma Problemleri ve Pazarlamaya Etkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 358-379.
- Karacaer, S., & İbrahimoglu, N. (2003). İşletme Yönetiminde Muhasebe Bilgi Sistemi, İç Kontrol ve Verimlilik İlişkisi ve Önemi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 21(1), 211-228.
- Karacaoğlu, K., & Sözbilen , G. (2013). Kurumsallaşmanın Konaklama İşletmelerinin Kurumsal Girişimcilik Düzeyleri Üzerine Etkisi: Nevşehir İlinde Bir Uygulama. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 24(1), 41-56.
- Karakaya, M. (1994). *Muhasebe Bilgi Sistemi ve Bilgi Teknolojisi*. . Ankara: Gazi Kitabevi.
- Karamustafa, O., Varıcı, İ., & Er, B. (2009). Kurumsal Yönetim ve Firma Performansı: İMKB Kurumsal Yönetim Endeksi Kapsamındaki Firmalar Üzerinde Bir Uygulama. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (17), 100-119.
- Karavardar, G. (2011). Aile İşletmelerinde Kurumsallaşma Yetki Devri ve Belirsizliğe Tolerans. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 157-179.
- Karpuzoğlu, E. (2001). *Büyüyen ve Gelişen Aile Şirketlerinde Kurumsallaşma*. İSTANBUL: Hayat Yayınları.
- Kasasbeh, F. O. (2017). Impact of Corporate Governance on the Effectiveness of Accounting Information System in Jordanian Industrial Companies. *International Business Research*, 10(10), 1-9.

- Kaya, M. (2021). İyi Kurumsal Yönetimin Başarılmasında Muhasebe Bilgi Sistemi Kapsamında Entegre Raporlamanın Rolü. İyi Kurumsal Yönetimin Başarılmasında Muhasebe Bilgi Sistemi Kapsamında Entegre Raporlamanın Rolü. Bilecik: Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi).
- Kıracı, M., & Alkara, İ. (2009). Aile İşletmelerinde Kurumsallaşmaya Verilen Önem ve Turizm Sektöründeki Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma: Alanya-Eskişehir Örneği. Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi 11(1), 167-197.
- Kırım, A. (2003). Aile Şirketlerinin Yönetimi. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Kırklıkçı, A. B., & Gedik, T. (2020). Türkiye Mobilya İşletmelerinin Kurumsallaşma Algılarının Analizi. Düzce Üniversitesi Ormancılık Dergisi, 1-16.
- Koç, H., & Aylan, S. (2017). İşletmelerin Kurumsallaşma Kriterlerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 19(2), 564-585.
- Koçel, T. (2003). İşletme Yöneticiliği. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Koparal, C. (2001). Yönetim Kavramı. C. Koparal içinde, Yönetim ve Organizasyon. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Kök, S. B. (2005). Aile Şirketleri'nde Yeniden Yapılanma Eğilimi ve Kurumsallaşma İhtiyacı. TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi, IV. Orta Anadolu İşletmecilik Kongresi. Ankara: TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi.
- Kula, V. (2006). Kurumsal Yönetim: Hissedarların Korunması Uygulamaları ve Türkiye Örneği. İstanbul: Papatya Yayıncılık.
- Kurt, M., & Kayacan, M. (2007). Bir Yönetim Pratiği Olarak Kurumsal Yönetim ve Türkiye'de Yayılımı. M. Kurt, & S. Bayraktaroğlu içinde, Türkiye'de İşletmecilikte Yeni Perspektifler. Ankara: Gazi Kitabevi.

- Kurumsal Yönetim Derneği Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü. (2004). OECD Kurumsal Yönetim İlkeleri. <https://www.kobirate.com.tr/>: <https://www.kobirate.com.tr/OECD-Kurumsal-Yonetim-Ilkeleri> (22.07.2021) adresinden alındı
- Leuthesser, L., & Kohli, C. (1997). Corporate Identity: The Role of Mission Statements. *Business Horizons* 40(3), 59-66.
- Levinthal, D., & Myatt, J. (1994). Co-evolution of Capabilities and Industry: The Evolution of Mutual Fund Processing. *Strategic Management Journal* 15(S1), 45-62.
- Man, M., & Ciurea, M. (2016). Transparency of Accounting Information in Achieving Good Corporate Governance. *Social Sciences and Education Research Review* 3(1), 42-62.
- Miman, M., Yoğun, A. E., & Önel, Y. E. (2016). Yönetim Bilgi Sistemleri Kullanım Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Lojistik Sektörü Üzerine Bir Çalışma. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi* (54), 161-173.
- Mizrahi, R. (2011). KOBİ'lerde Muhasebe Bilgi Sisteminin Etkin Kullanımı Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 307-316.
- Mucuk, İ. (2012). İşletmenin Amaçları. İstanbul: Türkmen Kitapevi.
- Murad, K. (2005). Anonim Şirketlerin Sosyal Sorumlulukları ve Etik Değerler. I. Uluslararası Muhasebe Denetimi Sempozyumu 20-24 Nisan. Antalya: I. Uluslararası Muhasebe Denetimi Sempozyumu.
- Mustafa , K., & Murad, K. (2005). Kurumsal Yönetimde Finansal ve Yönetimsel Konular: Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin İçerik Analizi. 4. Orta Anadolu İşletmecilik (s. 1-18). Ankara: TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi.
- Nişancı, Z. N., Oğrak, A., Kaya, A., Özçelik, S., & Düzgün, H. A. (2015). Kurumsallaşma, Kurumsal Kuram ve Kurumsal Yönetim: Kavramlar Arası Farklılıklar ve Biçimselleşme. Turgut Özal Uluslararası Ekonomi ve Siyaset Kongresi - III, (s. 174-187). Malatya.

- OECD. (2004). Principles of Corporate Governance. OECD: [http:// www.oecd.org](http://www.oecd.org) (19.07.2021) adresinden alındı
- Okay, A. (2000). Kurum Kimliği. Ankara: Kapital Medya (İkinci Basım).
- Okur, B. (2003). Ulusal ve Uluslar Arası İşletmelerin Kurumsallaşma Süreçlerinin Mukayesine İlişkin Bir Araştırma. Ulusal ve Uluslar Arası İşletmelerin Kurumsallaşma Süreçlerinin Mukayesine İlişkin Bir Araştırma. İstanbul: Marmara Üniversitesi SBE, Yüksek Lisans Tezi.
- Okur, B. (2003). Ulusal ve Uluslararası İşletmelerin Kurumsallaşma Süreçlerinin Mukayesine İlişkin Bir Araştırma. Ulusal ve Uluslararası İşletmelerin Kurumsallaşma Süreçlerinin Mukayesine İlişkin Bir Araştırma. İstanbul: Marmara Üniversitesi SBE, Yüksek Lisans Tezi.
- Ortiz, E., Gorita, I., & Vislykh, V. (2004). Delegation of Authority and Accountability Part II: Series on Managing for Results in The United Nations System. Geneva: Joint Inspection Unit.
- Ozankaya, Ö. (1991). Toplumbilim. İstanbul: Cem Yayınevi, Genişletilmiş Yedinci Basım.
- Ömürbek, V. (2003). Kurumsal Kaynak Planlamasında Muhasebe Bilgi Sisteminin Rolü: Gıda Sektöründe Uygulama. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özalp, E., & Kirel, Ç. (2001). Örgütsel Davranış. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özen, Ş. (2007). Yeni Kurumsal Kuram: Örgütleri Çözümlemede Yeni Ufuklar ve Yeni Sorunlar. D. A. Özen içinde, Örgüt Kuramları (s. 237-330). Ankara: İmge Kitabevi.
- Özkan, A. (2004). Barkod Teknolojisi ve Muhasebe Uygulamaları Üzerine Etkileri. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 18(1-2), 413-427.

- Özler, H., Özler, D. E., & Gümüştekin, G. E. (2007). Aile İşletmelerinde Nepotizmin Gelişim Evreleri ve Kurumsallaşma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(17), 437-450.
- Özmutaf, N. M. (2019). Çağdaş Yönetici Nitelikleri ve Yönetimsel Konular. İzmir: Detay Yayıncılık 1. Baskı.
- Özsoy, Z. (2011). Kurumsal Yönetim ve Yönetim Kurumları. İstanbul: İmge Kitabevi.
- Palthe, J. (2014). Relative, Normative and Cognitive Elements of Organizations: Implications for Managing Change. Management and Organizational Studies, 1(2), 59-66.
- Patel, F. (2015). Effects of Accounting Information System on Organizational Profitability. International Journal of Research and Analytical Reviews, 2(1), 72-76.
- Plessis, J. J., Hargovan, A., & Bagaric, M. (2011). Principles of Contemporary Corporate Governance. Melbourne: Cambridge University Press.
- Polat, N. (2007). Yönetim Bilgi Sistemi ve Sayıştayda Yürütülen Çalışmalar. Sayıştay Dergisi, (65), 187-198.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2015). Accounting Information System. Pearson (Thirteen Edition).
- Romney, M., & Steinbart, P. J. (2000). Accounting Information Systems, 8th ed. New Jersey: Pearson.
- Saeidi, H., Prasad, B., & Saremi, H. (2015). The Role of Accountants in Relation to Accounting Information Systems and Difference between Users of AIS and Users of Accounting. Bulletin Of Environment, Pharmacology And Life Sciences, 4(11), 115-123.
- Sağır, C. (2006). Karar Verme Sürecini Etkileyen Faktörler ve Karar Verme Sürecinde Etiğin Önemi: Uygulamalı Bir Araştırma. Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi).

- Savsar, C. (2005). Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde (KOBİ'lerde) Muhasebe Bilgi Sistemlerinin Yeri ve Önemi, Çorum İlindeki KOBİ'lerde Tanımlayıcı Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) .
- Scott, W. R. (1995). *Institutions and Organizations*. Thousand Oaks: Sage.
- Selznick, P. (1996). Institutionalism "Old" and "New". *Administrative Science Quarterly*, 270-277.
- Sevim, Ş. (2005). *Muhasebe Bilgi Sistemi*. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Yayını.
- Seyran, C. D. (2000). Bilgi Teknolojilerinin Türk İşletmelerindeki Durumu ve Kullanımında Ortaya Çıkan Olumsuzluklar. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 10(1).
- Shelton, J. R. (1998). The Importance of Governance in The Modern Economy. In *New Corporate Governance for the Global International Conference*. Brüksel (Brussels): In *New Corporate Governance for the Global International Conference*.
- Shleifer, A., & Vishny, R. W. (1997). A Survey of Corporate Governance. *The Journal of Finance*, 52(2), 737-783.
- Skyrme, D. J. (1999). *Knowledge Management: Making It Work*. *The Law Librarian* Volume: 31, No: 2, 84-90.
- Spathis, C., & Constantinides, S. (2004). Enterprise Resource Planning Systems' Impact on Accounting Processes. *Business Process management journal*, 10(2), 234-247.
- Sriram, R. S. (1995). Sriram, R. S. (1995). Accounting Information System Issues of FMS. *Integrated Manufacturing Systems*, Vol 6, No 1,, 35-40.
- Staggenborg, S. (1988). The Consequences of Professionalization and Formalization in the Pro-choice Movement. *American sociological review*, 585-605.

- Sürmeli, F. (1996). Muhasebe Bilgi Sistemi. Eskişehir: TC Anadolu Üniversitesi Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları, 115.
- Sürmeli, F. (2005). Sistem Olarak İşletme ve Bilgi Sistemleri. F. Sürmeli içinde, Muhasebe Bilgi Sistemi (s. 1-294). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1644.
- Sürmeli, F., Erdoğan, M., & Diğerleri. (1998). Muhasebe Bilgi Sistemi Döngüleri. E. M. Sürmeli Fevzi içinde, Muhasebe Bilgi Sistemi (s. 1-259). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları No 963.
- Sürmen, Y. (2006). Muhasebe 1. Y. Sürmen içinde, Muhasebe 1. Trabzon: Celepler Matbaacılık.
- Syeier, L. (2006). Degisen Dünya Ve Aile Sirketleri. Asomedia Dergisi, 11-12.
- Şahin, M., & Diğerleri. (2008). Yönetim Bilgi Sistemi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi, Yayını No: 784.
- Şahman, İ., Temgimoğlu, D., & Işık, O. (2008). Özel Hastanelerde Yönetimin Profesyonelleşmesinin Kurumsallaşma Sürecindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Alan Çalışması. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10(2), 1-23.
- Şehirli , K. (1999). Kurumsal Yönetim, Araştırma Raporu. SPK Denetleme Dairesi, Sayı: 14-4/55-3.
- Şen , E. (2017). Kurumsallaşma ve Kurumsal Yönetişim (1. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Tapinos, E., Dyson, R. G., & Meadows, M. (2005). The Impact of Performance Measurement in Strategic Planning. International Journal of Productivity and Performance Management, 370-384.
- Taş, Y., & Akdemir, A. (2005). Hastane Organizasyonlarında Kurumsallaşma ve Bunu Etkileyen Faktörler. <http://www.sabem.saglik.gov.tr/>:

<http://www.sabem.saglik.gov.tr/AkademikMetinler/linkdetail.aspx?id=3052>
adresinden alındı

Taşkın, G. (2014). Aile Şirketlerinin Kurumsallaşması Sürecinde İnsan Kaynaklarının Değişimi İle İlgili Bir Alan Araştırması. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı (Yüksek Lisans Tezi).

Tavşancı, S. (2009). Firmalardaki Kurumsallaşma Düzeyinin Rekabet Gücüne Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Kurumsallaşma Düzeyleri. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı (Doktora Tezi).

TDK. (2020, 12 06). Türk Dil Kurumu Sözlükleri. Türk Dil Kurumu Sözlükleri: <https://sozluk.gov.tr/> adresinden alındı

Tek, Ö. B., & Özgül, E. (2006). Modern Pazarlama İlkeleri: Uygulamalı Yönetimsel Yaklaşım. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.

Tektüfekçi, F. (2012). Bilgi Teknolojilerinin Muhasebe Uygulamalarına Entegrasyonu ve Bütünleşik Sistemlerle Olan Etkileşim. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi Cilt 4, Sayı 2., 51-59.

Toroslu, V. (2017, Ekim 31). Finansal Bilgi Kullanıcıları. www.satinalmadergisi.com: <https://satinalmadergisi.com/finansal-bilgi-kullanicilari/> Erişim Tarihi: 24.10.2021 adresinden alındı

Toth, Z. (2012). The Current Role of Accounting Information Systems. Club of Economics in Miskolc' TMP Vol. 8., Nr. 1., 91-95.

Tuzcu, A. (2003, Mayıs 27). Hesap Verilebilirlik. Halka Açık Şirketlerde Kurumsal Yönetim Anlayışı: İMKB-100 Örneği. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı (Doktora Tezi).

Tuzcu, A. (2004). Halka Açık Şirketlerde Kurumsal Yönetim Anlayışı: İMKB-100 Örneği. Ankara: Turhan Kitapevi.

- Türk, D., Aygen, F., & Yıldız, Ş. (2009). Muhasebe Departmanlarında Bilgi Yönetimi: Sakarya Örneği. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Sayı 44, 236-250.
- TÜSİAD. (2002, Aralık). Kurumsal Yönetim En İyi Uygulama Kodu: Yönetim Kurulunun Yapısı ve İşleyişi. Yayın No. TÜSİAD-T/2002-12/336, s. 5-39. <https://www.tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/1877-kurumsalyonetim-%09en-iyi-uygulama-kodu--yonetim-kurulunun-yapisi-ve-isleyisi> adresinden alındı
- Ulukan, C. (2004). Aile İşletmeleri Kurumsal Yönetim İçin Ne Kadar Hazır? Eskişehir'de Faaliyet Gösteren Aile İşletmeleri Üzerine bir Araştırma. 1. Aile İşletmeleri Kongresi (s. 212-222). İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınları.
- Ulukan, C. (2005). Girişimcilerin ve Profesyonel Yöneticilerin Kurumsallaşma Perspektifi. *Anadolu Üni. Açık Öğ. Fak. Sosyal Bilimler Dergisi*, 29-42.
- Ulutaş, M. (2011). Katılımcı Yönetimin Örgütsel Bağlılık ve Yaratıcılığa Etkisi: İmalat Sektöründe Bir Uygulama. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(21), 593-615.
- Uslu, S. (1983). Elektronik Bilgi İşlem Sistemlerine Yönelik Muhasebe Eğitiminde Alternatif Yaklaşımlar. V. Türkiye Muhasebe Eğitimi Sempozyumu (1-3 Haziran 1983, Bayramoğlu/İstanbul), (s. 318-333). İstanbul.
- Usul, H., & Bekçi, İ. (2001). Bireysel Yatırımcılar Açısından Finansal Bilgi Sisteminin Sermaye Piyasasında Etkinliğinin Analizi. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1), 67-79.
- Uyar, A., Güngörmüş, A. H., & Kuzey, C. (2017). Impact of the Accounting Information System on Corporate Governance: Evidence from Turkish Non-Listed Companies. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, Volume 11-2, 7-27.
- Uzunçarlışı, Ü., Toprak, M., & Ersun, O. (2000). Şirket Kültürü ve İş Prensipleri. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası .

- Varıcı, İ. (2007, Temmuz). Muhasebe Bilgi Sisteminin Kurumsallaşma Üzerine Etkisi: Orta ve Doğu Karadenizdeki KOBİ'ler Üzerine Bir Uygulama. Muhasebe Bilgi Sisteminin Kurumsallaşma Üzerine Etkisi: Orta ve Doğu Karadenizdeki KOBİ'ler Üzerine Bir Uygulama. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Warren, R. C. (2003,15(3)). The Evolution of Business Legitimacy. *European Business Review*, 153-163.
- Wilkinson, J. W., & Cerullo, M. J. (1997). *Accounting Information Systems Essential Concepts and Applications*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Wolfensohn, J. (1998). A Battle for Corporate Honesty: The World in 1999. The Economist Group.
- Xu, H. (2003). Critical Success Factors for Accounting Information Systems Data Quality. Critical Success Factors for Accounting Information Systems Data Quality (PhD Thesis). Queensland, Avustralya: University of Southern Queensland (PhD Thesis).
- Yaşar, K. (2000). Teknolojik Gelişmeler ve Maliyet Sistemleri İlişkisi. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi* (Cilt 1).
- Yazıcı, N. (2010). Bir Bilgi Sistemi Olarak Muhasebenin Kobi'lerin Yönetim Kararlarına Etkisi: Erzurum Araştırması. *Journal of Accounting & Finance*, (47).
- Yazıcıoğlu, İ., & Koç, H. (2009). Aile İşletmelerinin Kurumsallaşma Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (21), 497-507.
- Yereli, A. N. (2007). Muhasebe Bilgi Sistemlerinin Risk Yönetimine Yönelik Bir Araştırma. *Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi*, Sayı 23, 15-31.
- Yıldırım, N. (2019). Muhasebe Bilgi Sistemi ile Kurumsal Yönetim Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sivas İli Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Sivas: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi SBE İşletme Ana Bilim Dalı (Yüksek Lisans Tezi).

- Yılmaz, F. Ö. (2015). Kriz Dönemlerinde Kurumsal Yönetim ve Muhasebenin Sosyal Sorumluluğu Açısından Muhasebe Bilgi Sisteminin İşletmelerdeki Rolü. Doktora Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı (Doktora Tezi).
- Yücel, İ., & Çetinkaya, B. (2016). Birey-örgüt Uyumu ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Cinsiyetin Rolü: Kayseri Örneği. Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8(3), 17-30.
- Yücel, İ., & Özkalan, S. Ö. (2012). Aile İşletmeleri, Kurumsallaşma ve Nepotizm. Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 247-275.
- Yüzbaşıoğlu, N. (2004). İşletmelerde Stratejik Yönetim ve Planlama Açısından Stratejik Maliyet Yönetimi ve Enstrümanları. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (12), 387-410.
- Zucker, L. G. (1987). Institutional Theories of Organization. Annual Review of Sociology, 443-464.

EKLER

EK 1: Araştırma Kapsamında Uygulanan Anket Formu

Muhasebe Bilgi Sistemi'nin Etkin Kullanımı İle Kurumsallaşma Düzeyi Arasındaki İlişki: İzmir'de Bir Araştırma (Anket Formu)

Değerli Katılımcı,

Bu anketin amacı, İzmir'de faaliyet gösteren işletmelerde, muhasebe bilgi sisteminin etkin kullanımı ile kurumsallık düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik çalışanların bakış açılarını değerlendirmektir. Anketteki sorulara vereceğiniz cevaplar tarafımızca saklı tutulacak ve tamamen bilimsel amaçla kullanılacaktır. Çalışmamızın sağlıklı sonuçlar verebilmesi için soruları samimi ve doğru bir şekilde yanıtlamanızı rica ederiz. İlgili ve yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Erman ADIGÜZEL

Tel: 0534 9556282

E-mail: erman.adiguzel556@gmail.com

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Rozi MİZRAHİ

1. Yaşınız: 1() 20 - 30 Arası 2() 31 - 40 Arası 3() 41 - 50 Arası 4() 50 Üstü						
2. Cinsiyetiniz: 1() Kadın 2() Erkek						
3. Eğitim Durumunuz: 1() Lise 2() Üniversite 3() Lisans Üstü						
4. İşletmenizdeki Göreviniz: 1() İK Çalışanı 2() Muhasebe Çalışanı 3() Yönetici 4() Satın Alma Çalışanı						
5. İşletmenizdeki Çalışma Süreniz(Yıl): 1()1-5 Yıl 2()6-10 Yıl 3()11-15 Yıl 4()16-20 Yıl 5()20 Yıl Üstü						
Önermeler		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Orta Düzeyde Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Kurumsallaşma Düzeyi Kriterleri						
1	İşletmemizde iş ve işleyişe ilişkin tüm ilke ve kuralların yazılı olarak ortaya konulduğu bir işletme anayasası vardır.	5	4	3	2	1
2	İşletmemizde iş ve işlemler alanında uzman kişiler tarafından yerine getirilmektedir.	5	4	3	2	1
3	İşletmemizde terfi süreçleri çalışanların liyakat esasına göre yapılmaktadır.	5	4	3	2	1
4	İşletmemizde personele yönelik performans ölçümü ve değerlendirme yapılmaktadır.	5	4	3	2	1
5	İşletmemizde tüm personele pozisyon ve performansına göre adil bir ücret politikası uygulanmaktadır.	5	4	3	2	1
6	İşletmemizin personel istihdamında uzmanlığa dayalı bir seçim ve yerleştirme sistemi uygulanmaktadır.	5	4	3	2	1
7	İşletmemizde bir işin kim tarafından nerede, ne şekilde, hangi yetki ve sorumluluklar ile yerine getirileceği açık bir biçimde ortaya konulmuştur.	5	4	3	2	1
8	İşletmemizde prosedürler ve işletme kurallarının anlatıldığı yazılı el kitapçığı bulunmaktadır.	5	4	3	2	1
9	İşletmemizde, kimin kime bağlı olduğunu (ast-üst ilişkilerini) gösteren yazılı bir organizasyon şeması bulunmaktadır.	5	4	3	2	1
10	İşletmemizde çalışanların görev, yetki ve sorumlulukları yazılı hale getirilmiştir.	5	4	3	2	1
11	İşletmemizde tüm çalışanlara görev ve sorumlulukları doğrultusunda yetki devri yapılmaktadır.	5	4	3	2	1
12	İşletmemizde astlara verilen sorumluluklar ile yetkiler birbirine denktir.	5	4	3	2	1
13	İşletmemizin yazılı misyon ve vizyon ifadeleri vardır.	5	4	3	2	1
14	İşletmemizin yazılı misyon ve vizyon ifadeleri herkes tarafından bilinir.	5	4	3	2	1
15	İşletmemizde demokratik bir yönetim anlayışı mevcuttur.	5	4	3	2	1
16	İşletmemizde kararlar katılımcı ve uzlaşmaya dayalı bir şekilde alınır.	5	4	3	2	1
17	İşletmemizde çok yönlü bir iletişim sistemi vardır.	5	4	3	2	1
18	İşletmemizde iç denetim uygulanmaktadır.	5	4	3	2	1
19	İşletmemiz, paydaşlarına (hissedar, müşteri, kamu kurumları vs.) karşı her konuda açıklayıcıdır.	5	4	3	2	1

Önermeler		Kesinlikle Katılıyor	Katılıyor	Orta Düzeyde Katılıyor	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
MBS (Muhasebe Bilgi Sistemi) etkin olarak kullanılmaktadır.						
1	MBS, bütçe çalışmalarında etkin olarak kullanılmaktadır.	5	4	3	2	1
2	MBS, yasal yükümlülükleri yerine getirmede etkin olarak kullanılmaktadır.	5	4	3	2	1
3	MBS, yönetim kararlarında etkin olarak kullanılmaktadır.	5	4	3	2	1
4	MBS verileri, Satın Alma departmanında etkin olarak kullanılmaktadır.	5	4	3	2	1
5	MBS verileri, Üretim departmanında etkin olarak kullanılmaktadır.	5	4	3	2	1
6	MBS verileri, Pazarlama ve Satış departmanında etkin olarak kullanılmaktadır.	5	4	3	2	1
7	MBS verileri, İnsan Kaynakları departmanında etkin olarak kullanılmaktadır.	5	4	3	2	1
8	MBS verileri, Finans departmanında etkin olarak kullanılmaktadır.	5	4	3	2	1
Diğer katılarınız:						

Literatür araştırması sonucu anketin ikinci bölümünü oluşturan ve “kurumsallaşma düzeyini” ele alan soru veya ölçek maddeleri (Koç & Aylan , 2017: 576-578)’ın; muhasebe bilgi sisteminin etkin kullanımı oluşturan sorularda ise (Mizrahi, 2011)’nin çalışmasından faydalanılarak oluşturulmuştur.

EK 2: Özgeçmiş

ÖZGEÇMİŞ

Erman ADIGÜZEL İlköğretim eğitimini Diyarbakır Şehit Teğmen Hakan Kabil İlköğretim okulunda, Lise eğitimini ise Diyarbakır Yunus Emre Lisesinde tamamladı. 2011-2012 yılları arası Dokuz Eylül Üniversitesi'nde İngilizce hazırlık eğitimi almış, 2012-2016 yılları arası İİBF İşletme Bölümünde öğrenim görmüş ve iyi bir derece ile tamamlayarak Onur Belgesi almaya hak kazanmıştır. Dokuz Eylül Üniversitesi'nde lisans eğitimini sürdürürken aynı zamanda 2014-2016 yılları arası Anadolu Üniversitesi Dış Ticaret Bölümünde de öğrenim görerek mezun olmuştur.

Lisans mezuniyeti sonrası çeşitli sektörlerde çalışarak mesleki tecrübesini arttırmaya çalışmıştır. 2018 yılında Kâtip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programına başlamıştır. Eğitim süresince birçok kişisel ve mesleki gelişim eğitimi almıştır. Şuan enerji sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede muhasebe uzmanı olarak çalışmaktadır.

Eğitim ve mesleki faaliyetler dışında birçok sosyal proje içerisinde yer alarak kişisel gelişimini sürdürmeye ve toplumsal değerler yaratmaya çalışmıştır. Bunların yanında Amatör Korist olarak çeşitli koroların içerisinde yer almıştır.