

MARMARA BUSINESS REVIEW

VOLUME • CİLT: 2 / ISSUE • SAYI: 2 DECEMBER • ARALIK 2017
ONLINE ISSN: 2564-6370 • PRINT ISSN: 2536-457X

PUBLISHED IN ENGLISH, GERMAN & TURKISH



MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Marmara Business Review

Volume • Cilt: 2 / Issue • Sayı: 2 December • Aralık 2017

6 Aylık Hakemli Akademik Dergi /Biannual Peer-Reviewed Academic Journal

Haziran / June • Aralık / December

Online ISSN: 2564-6370 • Print ISSN: 2536-457X

Marmara Üniversitesi Rektörlüğü Adına İmtiyaz Sahibi • Owner

Prof. Dr. Mehmet Emin ARAT (Rektör • Rector)

Derginin Sahibi • Owner of the Journal: M. Ü. İşletme Fakültesi Adına, On behalf of Marmara University Faculty of Business Administration Prof. Dr. Nuran CÖMERT (Dekan • Dean)

Editör • Editor in Chief: Prof. Dr. Emine ÇOBANOĞLU, Doç. Dr. M. Leyla YILDIZ, Doç. Dr. Mert ERER

Yayın Kurulu • Editorial Board

Prof. Dr. Nuran CÖMERT

Prof. Dr. Haluk SÜMER

Prof. Dr. Emine ÇOBANOĞLU

Doç. Dr. Mert ERER

Doç. Dr. M. Leyla YILDIZ

Yrd. Doç. Dr. Volkan TÜRKER

Bilim Kurulu • Editorial Advisory Board

Prof. Dr. M. Emin ARAT (Marmara University)

Prof. Dr. Jur. Bert EICHHORN (SRH Hochschule Berlin)

Dr. Graham GAL, Associate Professor Accounting (University of Massachusetts)

Dr. Jean Pierre GARITTE, Executive Professor (Antwerp Management School)

Prof. Dr. F. Gülruh GÜRBÜZ (Marmara University)

Dr. Birsen KARPAK, Distinguished Professor of Management (Youngstown State University)

Dr. Ufuk MISIRLIOĞLU (University of the West of England)

Prof. Dr. Helmut PERNSTEINER (Johannes Kepler Universität Linz)

İletişim Bilgileri • Contact Details

T. C. Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesi

Bahçelievler Yerleşkesi

Ressam Namık İsmail Sok. No: 1 34180 Bahçelievler / İSTANBUL

Tel- Phone: +90 212 507 99 25 • Faks-Fax : +90 212 505 93 32

Marmara Üniversitesi Yayınevi • Marmara University Press

Adres: Göztepe Kampüsü 34722 Kadıköy, İstanbul

Tel/Faks: +90 216 348 43 79

E-posta: yayinevi@marmara. edu. tr

Baskı • Printing Press: Şenyıldız Matbaacılık

Adres: Gümüşsuyu Cad. Işık Sanayi Sitesi No: 19/102 Topkapı / İstanbul

Tel/Faks: Tel: +90 212 483 47 91

Sertifika No: 11964

Marmara Business Review, Haziran ve Aralık olmak üzere yılda iki kez çevirimiçi ve basılı olarak yayınlanması planlanan yayın hayatına yeni başlamış akademik ve hakemli bir dergidir. Derginin temel amacı, işletme alanında niceliksel ya da niteliksel özgün ve yeni bilimsel çalışmalar yayınlayarak literatüre katkı sağlamaktır. İngilizce, Almanca ve Türkçe makaleler kabul edilmektedir.

Marmara Business Review is an international peer-reviewed and open-access academic journal which is issued by the Faculty of Business and Administration, Marmara University. The journal is published semiannually (June and December) in both online and print version. The aim of the journal is to provide a platform for the researchers, academicians, professionals, practitioners and students to impart and share knowledge in the form of high quality empirical and theoretical research papers, case studies, literature reviews. Papers in English, German and Turkish are accepted.

Sunuş

Değerli Okuyucu,

Marmara Business Review üçüncü sayısı ile sizlere ulaşıyor. Akademik, kaliteli, ve etik çerçevedeki bilimsel çalışmaları okurları ile buluşturmayı hedefleyen Marmara Business Review, Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesi'nin hakemli dergisidir.

Özgür, etik ve kaliteli akademik çalışmaların özenli bir hakem değerlendirme sürecinden geçerek hedef kitlesi ile buluşması, bilimselliğin korunması, yeni ufukların, tartışma ve iletişim kanallarının açılması, bu bilimsel atmosferin akademisyenlere, uygulamacılara ve politika belirleyicilerle paylaşılması Marmara Business Review'nun temel hedefidir. Bu hedef doğrultusunda; Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesi dergisi Marmara Business Review, kaliteden ödün vermeksizin güncel konuları ve araştırmaları yılda iki kez Haziran ve Aralık aylarında okurlarına sunarak Türkiye'de olduğu kadar uluslararası yazına da katkılar sağlayarak yayınlanır. Fakültenin eğitim dilleri olan Türkçe, İngilizce ve Almanca yayınları okurlarına sunan dergi, hukuk, pazarlama, üretim yönetimi, organizasyon, yönetim, muhasebe, finansman, insan kaynakları, sayısal yöntemler, bilgi sistemleri, işletme çevresi, küreselleşme, stratejik yönetim, tedarik zinciri, liderlik, girişimcilik, inovasyon gibi birçok alanda, işletmenin farklı konularına yer vermekte; kavramsal çalışmalar, ikincil veri analizleri, modelleme çalışmaları, nitel ve nicel araştırmaların okurları ile buluşturmaktadır.

Üçüncü sayımıza katkıda bulunan araştırmacı ve hakemlerimize teşekkür eder, değerli katkılarınızı beklediğimizi bir kez daha hatırlatırız.

Saygılarımızla,

Marmara Business Review

Dear Reader,

Marmara Business Review is reaching you with its third issue. Marmara Business Review is a peer-reviewed journal of Marmara University Business Administration Faculty, aiming to bring together the academic, qualified articles within an ethical framework with its readers.

Marmara Business Review's main purposes are to provide the target audience with free, ethical and high quality articles with an attentive reviewer evaluation process, to protect objective thinking, to open new horizons, to expand the debate and communication channels, and to share this scientific atmosphere with academics, practitioners and policy makers. In line with this goal; without compromising on quality, Marmara University Business Administration Faculty's journal, Marmara Business Review, is aiming to contribute to both Turkish and international literature by presenting its readers the recent topics publishing twice a year, in June and December.

The journal is presenting its publications in the Faculty's educational languages; Turkish, English and German, and publishing management subjects in various areas such as law, marketing, production management, organization, administration, accounting, finance, human resources, quantitative methods, information systems, business environment, globalization, strategic management, supply chain, leadership and innovation. Conceptual studies, secondary data analysis, modelling studies, qualitative and quantitative researches are reaching its readers.

We would like to thank the researchers and reviewers who contributed to the third issue, and remind that we are waiting your valuable contributions.

Regards,

Marmara Business Review

Einleitung:

Sehr geehrte Leserin und sehr geehrter Leser,

Die Marmara Business Review erreicht Sie hiermit mit seiner dritten Auflage. Die Zeitschrift Marmara Business Review ist die begutachtete Fachzeitschrift der Betriebswirtschaftlichen Fakultät und hat es sich als Ziel gesetzt, ihren Lesern akademisch rigorose, qualitativ hochwertige und ethisch einwandfreie Fachartikel zu präsentieren.

Es ist uns als Herausgeber der Zeitschrift wichtig, dass den Lesern unabhängige und nach ethischen Prinzipien verfasste akademische Werke nach einer sorgfältigen Begutachtung dargeboten werden und dabei die Wissenschaftlichkeit berücksichtigt wird. Die Artikel sollen den Horizont der Leser erweitern, neue Diskussions- und Kommunikationskanäle öffnen und somit Akademikern, Personen aus der Praxis und politischen Entscheidungsträgern von Nutzen sein. Zum Erreichen dieses Zieles wird die Marmara Business Review zwei mal im Jahr, im Juni und im Dezember, herausgegeben. Sowohl der nationalen als auch der internationalen Fachliteratur soll somit ein Beitrag geleistet werden. Die Themenbereiche der Zeitschrift, die Artikel in den Sprachen türkisch, englisch und deutsch veröffentlicht, erstrecken sich über viele unterschiedliche Gebiete wie zB Recht, Marketing, Produktionsmanagement, Unternehmensführung und Organisation, Rechnungslegung und Finanzierung, Personalmanagement, quantitative Methoden, Informationsmanagement, Unternehmensumwelt, Globalisierung, strategisches Management, Lieferkettenmanagement, Leadership, Unternehmertum und Innovation. Als methodologische Ansätze sind theoretische Werke, Sekundärdatenanalysen, Modellierungsansätze und qualitative sowie quantitative Methoden willkommen.

Wir bedanken uns bei den Autoren und Gutachtern, die uns bei dieser 3. Ausgabe behilflich waren und freuen uns auf Ihren Beitrag.

Mit freundlichen Grüßen,

Marmara Business Review

İçindekiler / Contents

Effects of Virtuality on Employee Performance and Commitment: A Research Sanallığın Çalışan Performansı ve Bağlılığı Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma Zeynep BAYSAL, Barış BARAZ	113
Denetimde Kalite Güvence Sistemine Yönelik Karma Model: Almanya Örneği Mixed Model For The Quality Assurance In Audit: Germany Case Çağla ERSEN CÖMERT	129
Basic Factors That Affect The Students' Attitudes Towards Accounting Courses: A Research Öğrencilerin Muhasebe Derslerindeki Tutumunu Etkileyen Temel Faktörler: Bir Araştırma Hüseyin Ali KUTLU, Seyhan ÖZTÜRK	147
Is There a Difference in Terms of the Given Importance of Motivators That Affect Job Selection Decisions Between Different Personality Types? An Empirical Research Farklı Kişilik Tiplerine Sahip Bireyler Arasında İş Seçim Kararını Etkileyen Faktörlere Verilen Önem Açısından Anlamlı Bir Fark Var Mıdır? Görgül Bir Araştırma Mehmet Nuri İNEL, M. Volkan TÜRKER	169
Görsel Odaklanmada Kadın Ve Erkekler Arası Farklılıklar: Basılı Reklam Görselleri Üzerine Bir Çalışma Differences Between Men and Women in Fixation: A Study on Printed Advertisement Dicle YURDAKUL, Yener GİRİŞKEN	183

EFFECTS OF VIRTUALITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AND COMMITMENT: A RESEARCH

SANALLIĞIN ÇALIŞAN PERFORMANSI VE BAĞLILIĞI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: BİR ARAŞTIRMA

Zeynep BAYSAL*
Barış BARAZ**

Abstract

In the modern business world, due to the impact of technological advancements and globalisation, organisations are obliged to keep up with the change in order to seize new opportunities they encounter and overcome the obstacles in their way. Concepts of virtuality and virtual organisations are among these concepts which surfaced as a result of these changes. All white-collar employees have a certain degree of virtuality and the fact that organisations are taking rapid steps towards virtualisation makes this topic a significant field of research. The aim of this study is to examine the relationship between the perceived degree of virtuality of organisations and the psycho-social performance and organisational commitment of employees. As a result, while a positive significant relationship was found between the degree of virtuality and psycho-social performance, while there was no relationship identified with organisational commitment. Moreover, according to a sub-scale about employees' individual propensity for virtuality, it was pointed out that virtual workers are happy with their conditions and are willing to continue to work the same way.

Keywords: Virtuality, Virtual Organisations, Psycho-social Performance, Organisational Commitment

Öz

Modern iş dünyasında, teknolojik gelişmelerin ve küreselleşmenin de etkisiyle örgütler karşılaştıkları yeni fırsatları değerlendirmek ve önlerine çıkan zorlukların üstesinden gelebilmek için değişimlere ayak uydurmak zorundadırlar. Sanallık ve sanal örgüt kavramları da bu değişimler sonucunda ortaya çıkan kavramlardandır. Beyaz yakalı çalışanların tamamı belirli bir düzeyde sanallığa sahiptir ve örgütlerin sanallaşma yolunda hızlı adımlarla ilerlemesi bu konunun önemli bir araştırma alanı haline gelmesini sağlamaktadır. Bu çalışmanın amacı, örgütlerin algılanan sanallık düzeyi ile çalışanların psiko-sosyal

* Anadolu University, Institute of Social Sciences, Department of Management and Organisation, zeynepalkin@anadolu.edu.tr

** Anadolu University, Faculty of Open Education, Department of Economic and Administrative Sciences, bbaraz@gmail.com

performansları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Çalışmanın sonucunda sanallık düzeyi ile psiko-sosyal performans arasında pozitif bir ilişkiye rastlanırken, örgütsel bağlılık ile anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Ayrıca bir diğer destekleyici ölçek sonuçlarına göre de sanal çalışanların durumlarından memnun oldukları ve bu düzende devam etmek istedikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Sanallık, Sanal Örgütler, Psiko-Sosyal Performans, Örgütsel Bağlılık

I. Introduction

Due to the rapidly changing and evolving circumstances of today's world, every day new terms and concepts appear in daily lives of individuals. Particularly in the business world, thanks to various factors such as the technology, globalisation and mobilisation, organisations, working styles and conditions of competition face significant changes. These developments bring along new business models, concepts and terms, one of which is virtualisation.

Although the word "virtual" has been used in various contexts for a long time, it is regarded as a relatively newer concept in the business world. Since the time the Internet was invented and presented to the public use, bringing the businesses to the virtual dimension has been a business opportunity captured by many. However, it has only been discovered later that, virtuality does not only offer an easier and cheaper way to reach the customers, but also provides remarkable advantages to the organisations and their employees. Similar to the way it provides access to distant customers; it can also make it possible for employees of an organisation to work from a distance.

It is possible to link the rise of virtual organisations to the advancements in the technology. While the technologies such as fax and telephone brought freedom to employees in terms of their dependency on brick and mortar offices, it was the wide use of Internet which opened a new era for organisations. The more the technology allowed people to do their work without being obliged to go to an office, the more employees became aware of the advantages of virtual work structures. Also, electronic communication technologies allowed a faster movement towards a new society which is based on service provision rather than being dependent on manufacturing of products (Fulk and DeSanctis, 1995) which resulted in more virtuality in organisational structures. In the context of this study, virtual organisations are referred as the structures where employees communicate with each other via information and communication technologies and it is suggested that it is possible to measure the degree of this overall contextual virtuality.

As the virtual organisations become increasingly more popular, it has become an intriguing field of research whether the advantages of this type of employment outweighs its disadvantages or vice versa. While employers realised that this new type of organisations allowed their employees to work from distance, work faster than traditional methods by using technology and work more by being able to work from any place with Internet and telephone access (Lojeski, 2010); employees

realised that they were able to work from different time zones and geographic distances and to more people by working faster, cheaper and with less effort (Benton, 2012).

In the context of this study, the factors that have been examined are the psycho-social performance and the organisational commitment of employees. Psycho-social performance, which is the first dependent variable of the research, is defined based on the study conducted by Schmidt et. al. (2008) as the factors which directly and indirectly shape individuals' behaviours within the organisation. These factors are categorised into three dimensions. First of these three dimensions is orientation, which refers to employees having role clarity and knowing where to find the sources required to do their job; second is motivation, which refers to external or internal force which encourages the employee to work; and the third is identification, which refers to the feeling of employees that they belong in the organisation. Other dependent variable of the research is determined as the feeling of commitment felt by employees towards the organisation they work for, also known as organisational commitment, which has been defined by Meyer and Allen (1993) consisting of three dimensions as affective commitment, normative commitment and continuance commitment. According to this research, which is one of the most frequently cited studies in the field of organisational commitment, affective commitment refers to the willingness of the employee to stay in the organisation, whereas the normative commitment refers to his/her feeling of obligation and continuance commitment refers to his/her need to stay in the organisation.

The aim of this study is to identify the relationship between the overall degree of virtuality of organisations as perceived by employees and their psycho-social performance and organisational commitment. To that end, first a literature review will be provided on the concepts of virtuality as well as the results of previous studies exploring its relationship with other dependent variables. Afterwards the research conducted in this regard will be discussed in detail.

2. Literature Review

Virtuality is a complex concept perceived differently on various dimensions. While the term "virtual organisation" may refer to e-commerce companies for some, it may also mean the companies which solely operate on the Internet without any physical existence for others. Drawing on the definitions from the literature, it is possible to define virtual organisations as structures where people connected to each other by a long-term interest or objective provide products or services as independent from traditional physical locations while communicating and coordinating through telecommunication technologies and benefiting from their facilitating advantages (Kirel, 2007; Norton and Smith, 1997; Ahuja and Carley, 1998). Therefore the concept of virtual organisations is limited to this scope in this study.

The motive behind the appearance of virtual organisations is summarised under four headings as financial reasons, geographical diversity, faster opportunities for marketing and pressures from global markets and economy (Garton and Wegryn, 2006). The combination

of all these factors can be regarded as the basis on which virtual organisations were established. Benefiting from all the advantages provided by these factors and encouraged by the challenges, organisations can use virtuality to gain competitive advantage. However, virtuality should not be regarded as the target but a strategic option which should only be preferred when after through analyses it is determined that it will meet the needs of the organisation and its customers better than a traditional organisational structure (Warner and Witzel, 2004). In other words, while providing various advantages; virtual organisational structures may not suit all types of organisations.

Although virtual organisations are becoming increasingly more common, in terms of research, it is still difficult to determine or measure the level of virtuality in an organisation. One of the tools developed for this purpose is the questionnaire created by Schmidt et. al. (2008), which was used in this study for measuring Overall Contextual Virtuality. This scale consists of the dimensions of degree of physical separation, degree of non-virtuality, degree of quantitative virtuality and degree of qualitative virtuality, which are mainly shaped based on the use of information and communication technologies and physical contact among employees. Similarly, according to another research conducted by Daniels et. al. (1999), virtual organisations should be evaluated based on five factors as the location, ICT usage, knowledge intensity, intra-organisational contact and extra-organisational contact. The nature and scope of these variables can be used for determining the degree of virtuality in an organisation.

Virtuality is a concept often studied in relationship with other dependent variables. It is known to have substantial impact on organisational structures and how organisations perform, therefore most of the studies conducted in this field focus not only on the concept of virtuality but also on its effects on other organisational variables. Some of these studies are explored in the following section.

Previous Research

Virtual organisations have been in the focus of the researchers in the field of social and administrative sciences for quite some time. It is appealing for researchers to examine this new type of employment and investigate its advantages and disadvantages on the dynamics of organisations, employers and employees. One of these studies is the one conducted by Schmidt et. al.(2008), which also forms the basis of the questionnaire used for this study. According to the study conducted by Schmidt et. al., there was no significant relationship found between the degree of virtuality and economic performance, but it was pointed out that virtuality had a positive effect on motivation and identification, whereas it was found out that the opposite applied for orientation. Although the questionnaire developed by Schmidt et. al. included a scale on economic performance, since it was limited to personal and team performance and was based on the declaration by employees, it was removed from the tool.

There are also other studies conducted on the relationship between virtuality and dimensions of psycho-social performance. For instance, another study conducted by comparing virtual

organisations to traditional organisations (Merkevicius and Uturnyte-Vrubliauskiene, 2008) demonstrated that orientation and role clarity is positively related to the degree of virtuality. Other two studies on motivation (Oflazer Mirap, 2004; Afgün, 2006) also indicated that there is a positive relationship between the degree of virtuality and motivation. A study conducted by Wiesenfeld et. al. (1999) also reveals the positive relationship between virtuality and identification.

In the scope of this study, another relevant term is employees' individual propensity for virtuality, which is basically their willingness to continue working in virtual organisation structures. There are also studies conducted on other psycho-social performance indicators which affect their willingness such as, work satisfaction (Webster and Wong, 2008; TinyPulse, 2015), communication among employees (Akkirman and Harris, 2005) and work coherence (Afgün, 2006) and they are also determined to be positively related to the degree of virtuality. On the other hand, socialisation (Oflazer Mirap, 2004; TinyPulse, 2015) is found out to have a negative relationship with virtuality. And finally, the study conducted by Afgün (2006) also indicates that there is no significant relationship between virtuality and the perception of organisational performance.

Studies show different results regarding the other dependent variable of the study, which is organisational commitment. There are studies which indicate that there is no significant relationship between the degree of virtuality and organisational commitment (Toglaw, 2006), whereas there are also others which indicate the opposite (Golden and Veiga, 2008; Golden, 2006; Burman and Shastri, 2013). In addition, the study conducted by Toglaw (2006) also indicates that there is a positive relationship between the degree of virtuality and occupational commitment. Abovementioned studies found in the literature on this topic are summarised in the list below:

Table 1. Summary table for the studies from the literature

Independent Variable	Dependent Variable	Significant Relationship	Number of Studies and Years
Degree of Virtuality	Economic Performance	No	1 (2008)
	Orientation	Yes (+,-)	2 (2008, 2008)
	Motivation	Yes (+)	3 (2008, 2004, 2006)
	Identification	Yes (+)	2 (2008, 1999)
	Socialisation	Yes (+)	2 (2004, 2015)
	Work Satisfaction	Yes (+)	2 (2008, 2015)
	Communication Among Employees	Yes (+)	1 (2005)
	Work Coherence	Yes (+)	1 (2006)
	Perception of Organisational Performance	No	1 (2006)
	Organisational Commitment	No	1 (2006)
	Organisational Commitment	Yes (+,-)	3 (2006, 2006, 2013)
	Occupational Commitment	Yes (+)	1 (2006)

As is seen, the effect of virtuality has been the main topic in a number of studies and the results indicate significant conclusions. While the relationship between the degree of virtuality and

psycho-social performance factors (orientation, motivation, identification, socialisation etc.) has been determined to be significant and mostly positive, there are conflicting results in terms of the relationship between the degree of virtuality and commitment. In the light of these studies, hypotheses were developed and tested in order to further examine the relationship between these variables. In the following part, detailed explanations are provided on this study.

3. Methods

In line with virtual organisations becoming increasingly more prominent in the business world, the need arises for investigating their impact on employees. In the scope of this study, a research was conducted in order to identify the relationship between the overall contextual virtuality and the psycho-social performance and organisational commitment of employees. To that end, a questionnaire study was carried out and the results were analysed via the SPSS v22.0 software.

Hypotheses, Research Framework and Scales

The questionnaire developed for this study was based on two different works by different researchers. It is believed that, since these questionnaires were applied before in different contexts, it contributes to the reliability of the study. The overall contextual virtuality and psycho-social performance scales were obtained from the study “Virtuality in Organizational Team Environments: Concept, Measurement and Effects in the Context of Sustainable Management” conducted by Schmidt et. al. (2008) and the organisational commitment scale was developed by Meyer and Allen (1993) in their work titled “Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization”. Both scales are applicable scales with usable reliability scores. While the first scale by Schmidt et. al. (2008) is known to have been applied successfully in only one study, the scale developed by Meyer and Allen (1993) is one of the most commonly used scales in its field. These scales were adapted and translated and turned into a single questionnaire to be used for this study. Consent was taken personally from C. Schmidt via e-mail and it is stated by the authors of the organisational commitment scale that it is open for use only for academic purposes.

In the light of the literature review, five hypotheses were developed for this study. These hypotheses are listed below together with their alternative hypotheses:

Table 2. Hypotheses of the research

H1	H1 ₀ : Overall Contextual Virtuality does not vary depending on the organisational variables (organisation size, sector, team size).
	H1 ₁ : Overall Contextual Virtuality varies depending on the organisational variables (organisation size, sector, team size).
H2	H2 ₀ : Employees' Individual Propensity for Virtuality does not vary depending on personal variables (gender, level of education, being a manager) and organisational variables (organisation size, sector, team size).
	H2 ₁ : Employees' Individual Propensity for Virtuality varies depending on personal variables (gender, level of education, being a manager) and organisational variables (organisation size, sector, team size).
H3	H3 ₀ : There is no significant relationship between the Overall Contextual Virtuality and employees' Individual Propensity for Virtuality.
	H3 ₁ : There is a significant relationship between the Overall Contextual Virtuality and employees' Individual Propensity for Virtuality.
H4	H4 ₀ : There is no significant relationship between the Overall Contextual Virtuality and employees' Psycho-Social Performance.
	H4 ₁ : There is a significant relationship between the Overall Contextual Virtuality and employees' Psycho-Social Performance.
H5	H5 ₀ : There is no significant relationship between the Overall Contextual Virtuality and employees' Organisational Commitment.
	H5 ₁ : There is a significant relationship between the Overall Contextual Virtuality and employees' Organisational Commitment.

While the first two hypotheses were tested via ANOVA tests, other three were tested via regression analyses. Hypotheses 4 and 5 provide the actual answers for the research questions, whereas hypothesis 3 gives additional supporting information on the willingness of virtual workers to work in virtual settings. Research framework for the study is summarized in the research model below:

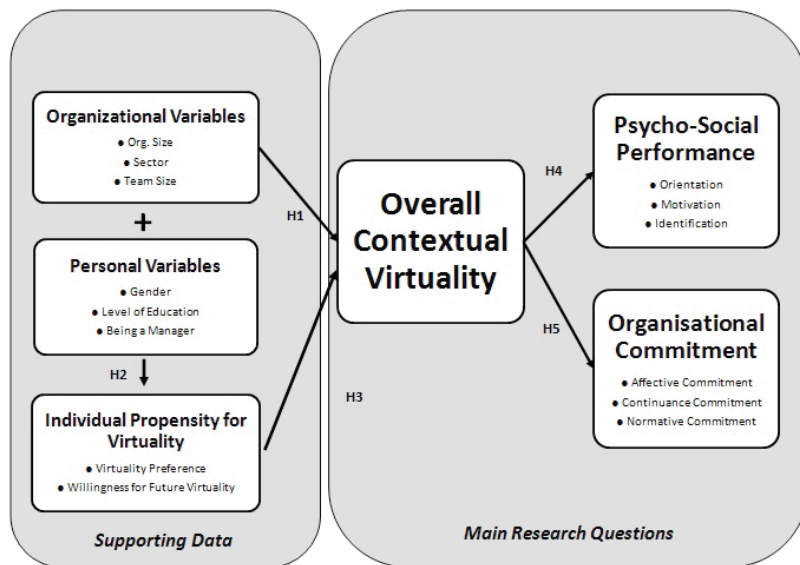


Figure 1. Research framework

As mentioned above, the questionnaire for this study was developed based on two different studies. Series of questions for demographic and organisational information were added in order to demonstrate the characteristics of the sample who participated in the study. The questions comprising the final variables are listed below:

Table 3. Scales in the questionnaire

Dimension	Scale	Number of Questions
Demographic Data	City of residence	1
	Location of the workplace	1
	Age	1
	Gender	1
	Level of education	1
Organisational Data	Position/title	1
	Organisation size	1
	Sector	1
	Team size	1
Overall Contextual Virtuality (OCV)	Degree of physical separation	6
	Degree of non-virtuality	8
	Degree of quantitative virtuality	11
	Degree of qualitative virtuality	4
Individual Propensity for Virtuality (IPV)	Virtuality preference	1
	Willingness for future virtuality	1
Psycho-Social Performance (PSP)	Orientation	6
	Internal motivation	3
	External motivation	2
	Identification	4
	Organisational satisfaction	1
Organisational Commitment (OC)	Trust	1
	Affective commitment	6
	Continuance commitment	6
Total number of questions	Normative commitment	6
		75

Reliability of scales were tested via using the Cronbach's Alpha value and the results are provided below:

Table 4. Reliability of scales

Definition	Number of questions	Cronbach's Alpha	Usability
Overall level of orientation	6	,870	Adequate
Overall level of internal motivation	3	,641	Usable
Overall level of external motivation	2	,768	Adequate
Overall level of identification	4	,919	Adequate
Overall level of affective commitment	6	,706	Adequate
Overall level of continuance commitment	6	,747	Adequate
Overall level of normative commitment	6	,724	Adequate

Sample

One of the limitations of the study was the difficulty in determining the universe for the study and therefore calculating the sample size. Due to the misconceptions regarding the definition of virtual organisations together with the fact that such organisations are becoming popular only recently, the study was not limited to only a company or a sector. Criterion sampling was used as the sampling method and participants were selected according to the criteria that they have some degree of virtuality. Therefore various companies from different sectors in Turkey were approached for the questionnaire study and a total number of 116 employees participated in the questionnaire. 5 of the forms were removed due to missing answers and therefore the analyses were conducted on a sample of 111 participants. The minimum sample size required for the regression analyses was calculated as 108 by using the software developed by Soper (2016). Detailed calculations and formulas can be found on the webpage.

Distribution of the participants based on their overall contextual virtuality is provided below:

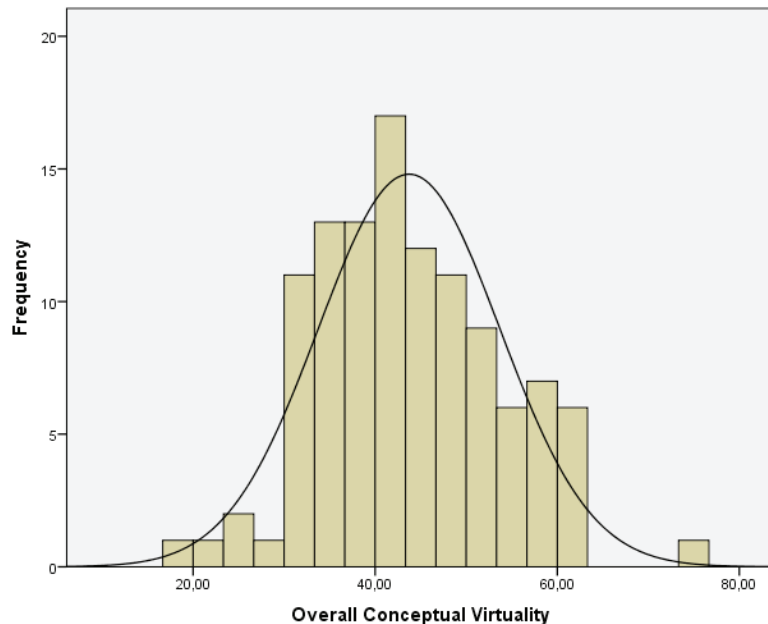


Figure 2. Distribution of participants by their overall contextual virtuality

As is seen, the distribution is almost the same as a normal distribution and this indicates that the sample used for the study is of the adequate quality to provide meaningful conclusions for the study. Skewness and kurtosis values also indicate a normal distribution ($p < 0.05$).

Results

Analysis of the data was conducted in three steps. First the demographic and organisational data were analysed via descriptive and frequency analyses. Then the first two hypotheses were tested via variance (ANOVA) analyses. And finally the last three hypotheses were tested via regression analyses.

As the preliminary step for the analyses, first the descriptive and frequency analyses were conducted on demographic and organisational data. It was demonstrated that only 10% of the participants lived in a different city than their own city of residence. On the other hand, the average age of the sample was 35 with an intense distribution in the 20-30 age range. Participants of the sample consisted of approximately 65% males and 56% of people with bachelor's degrees. While approximately 75% of participants did not have any management roles, the organisations they work for had an almost equal distribution regarding the organisation sizes (micro, small, medium, large, very large) with a 71% majority in services sector. And finally participants most commonly worked in teams of 3-5 people (35%).

After the descriptive and frequency analyses, variance analyses (ANOVA) were conducted to identify whether the variables IPV (Individual Propensity for Virtuality) and OCV (Overall Contextual Virtuality) varied depending on personal variables (gender, level of education, being a manager) or organisational variables (organisation size, sector, team size). As mentioned above, the hypotheses H1 and H2 were tested at this stage, results are presented below:

Table 5. Results of ANOVA tests

Tested Hypothesis	Tested Variables	Homogeneity of Variances (Levene Test)			One Way Variance Analysis (ANOVA)		Difference Between Categories	
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.	F		Sig.
H1	OCV x Organisation size	,438	4	106	,781	,252	,908	No
	OCV x Sector	4,630	1	109	,034	,588	,445	No
	OCV x Team size	1,896	4	105	,117	,245	,912	No
H2	IPV x Gender	,035	1	109	,853	1,404	,239	No
	IPV x Level of education	,912	4	106	,460	,947	,440	No
	IPV x Being a manager	2,676	1	109	,105	,140	,709	No
	IPV x Organisation size	,847	4	106	,499	1,091	,365	No
	IPV x Sector	,659	1	109	,419	,244	,622	No
	IPV x Team size	,120	4	105	,975	2,166	,078	No

As seen on the table, results for the ANOVA test indicate that there is no difference among the categories with regard to IPV and OCV variables ($p > 0.05$), therefore hypotheses H1₁ and H2₁ are rejected.

Final and most important stage of the statistical analyses comprised of the regression analyses conducted between the overall contextual virtuality (OCV) as the dependent variable and the individual propensity for virtuality (IPV), psycho-social performance (PSP) and organisational commitment (OC) as independent variables.

Results of the regression analyses are given below together with the hypotheses tested. The generic regression module used for the analyses is as follows:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \dots$$

First regression analysis was conducted to determine whether there is a significant relationship between the Overall Contextual Virtuality and employees' Individual Propensity for Virtuality. Hypothesis H3 was tested under this analysis.

According to the results of the tests, there is a significant relationship between the two variables ($p=0.001, p < 0.05$). Contributions of all factors are given below. While the highest β values indicate the highest contribution, negative values indicate a negative correlation between two variables.

Table 6. Factors explaining Individual Propensity for Virtuality (IPV)

	B	SE	β
(Constant)	45.239	26.909	
Age	-.173	.293	-.060
Gender	-9.353	5.642	-.154
Level of Education	-2.551	1.373	-.165
Being a Manager	-3.157	6.400	-.047
Organisation Size	-1.459	2.048	-.072
Sector	1.857	5.991	.029
Team Size	1.784	2.164	.082
OCV	1.249	0.270	.428

Second regression analysis was conducted to determine whether there is a significant relationship between the Overall Contextual Virtuality and employees' Psycho-Social Performance. Hypothesis H4 was tested under this analysis.

According to the results of the tests, there is a significant relationship between the two variables ($p=0.005, p < 0.05$). Contribution of the each variable is given below:

Table 7. Factors explaining Psycho-Social Performance (PSP)

	B	SE	β
(Constant)	69.377	14.659	
Age	-.253	.160	-.166
Gender	3.930	3.073	.121
Level of Education	.461	.748	.056
Being a Manager	4.642	3.487	.130
Organisation Size	-1.047	1.116	-.097
Sector	1.006	3.264	.030
Team Size	-2.034	1.179	-.176
OCV	.351	.147	.225

Last regression analysis is conducted to determine whether there is a significant relationship between the Overall Contextual Virtuality and employees' Organisational Commitment. Hypothesis H5 was tested under this analysis.

According to the results of the tests, there is no significant relationship between the two variables at 95% confidence level ($p=0.075$, $p>0.05$). Therefore, details of the analysis are not included in this research.

According to the results of the analysis, the p values for regression analyses are below 0.05 for IPV and PSP and above 0.05 for OC. This indicates that, together with the personal and organisational variables, the overall contextual virtuality, or simply the degree of virtuality is significant in explaining the individual propensity for virtuality and psycho-social performance variables as they have p values below 0.05. However this does not apply to organisational commitment since it has a p value above 0.05. In other words, there is a significant and positive relationship between the degree of virtuality and individual propensity for virtuality as well as with psycho-social performance. On the other hand, there is no significant relationship between the degree of virtuality and organisational commitment at this confidence level of 95%. Therefore the hypotheses H3₁ and H4₁ are accepted while H5₁ is rejected.

4. Conclusions and Discussion

Virtualisation is a rapidly moving concept which steadily transforms the organisation structures which have been regarded as concrete systems for decades. Technology makes it possible for organisations, employers and employees to move faster, further and stronger in the global world. Organisations benefit from opportunities in distant parts of the world to maximise their profits, employers get the chance to reach the most suitable employees regardless of their distance and employees reach a striking amount of job opportunities all around the world.

As a result of virtualisation, boundaries become obsolete and organisations become more flexible. This results in flattened organisations where middle managers responsible for supervision are removed and employees become more self-managing and qualified. Therefore organisations

become more dynamic and responsive to the outside world. Expenses decrease as more and more employees embrace virtual work settings and enjoy the benefits of virtuality such as freedom, higher motivation and wider range of opportunities.

Since virtualisation has become a prominent concept in the business world, it also became a topic worthy of research in terms of its advantages and disadvantages. In the scope of this study, degree of virtuality of organisations as perceived by their employees was addressed and its effects on individual propensity for virtuality, psycho-social performance and organisational commitment were investigated. As a result, the following conclusions were drawn:

1. Degree of virtuality does not vary depending on the organisational variables (organisation size, sector, team size).
2. Employees' individual propensity for virtuality does not vary depending on demographic variables (age, gender, level of education, being a manager) and organisational variables (organisation size, sector, team size).
3. Together with demographic and organisational variables, there is a positive relationship between the degree of virtuality and employees' individual propensity for virtuality. In other words, virtual workers are satisfied with the structure they work in and are willing to continue to work the same way.
4. Together with demographic and organisational variables, there is a positive relationship between the degree of virtuality and employees' psycho-social performance. In other words, as organisations become more virtual, the psycho-social performance of employees also increases.
5. Together with demographic and organisational variables, no significant relationship has been found between the degree of virtuality and employees' organisational commitment. In other words, there is no connection made between the degree of virtuality and commitment of employees to their organisations.

In comparison to the research by Schmidt et. al. (2008), which constituted the basis for this study, results show similar conclusions. While in their study, the psycho-social performance variable was examined under three dimensions and two out of them were found to have a significant relationship with virtuality; in this study these dimensions were considered in a holistic approach under one variable and it was concluded that virtuality has a significant impact on this variable. This conclusion also supports the results of the studies conducted by Merkevicus and Uтурыte-Vrubliauskiene (2008), Oflazer Mirap (2004), Afgün (2006) and Wiesenfeld et. al.(1999). On the other hand, it is concluded that degree of virtuality is positively related to individual propensity for virtuality. This also supports the other abovementioned research on work satisfaction (Webster and Wong, 2008; TinyPulse, 2015), communication among employees (Akkirman and Harris, 2005) and work coherence (Afgün, 2006) which all affect employees' willingness to continue working in virtual organisational structures.

As for the organisational commitment variable, the amount of research in the literature which indicate a significant relationship between this variable and virtuality overweighs the ones that indicate the opposite (Golden and Veiga, 2008; Golden, 2006; Burman and Shastri, 2013). However, on the contrary, this study has come to the conclusion that there is no significant relationship between these two variables. Considering the fact that organisational commitment is a complex and subjective concept which can be affected by many factors, this incoherence is understandable. Still, more research should be conducted on the matter to more clearly determine the roots of organisational commitment.

In conclusion, this study investigated the concept of virtuality in relation with psycho-social performance and organisational commitment. It reached a significant finding that virtuality effects psycho-social performance in a positive manner. Also the sub-scale for individual propensity for virtuality points out that virtual workers are satisfied with their working conditions, which is also an important conclusion for both employers and employees. Virtual organisation structures can provide remarkable benefits for developing countries such as Turkey with young populations, where people can be trained in such occupations with higher added value such as ICT. Therefore organisations and employees are recommended to be open for new developments and overcome their prejudice in order to benefit from such opportunities.

Overall, results of this study provide useful insight, although not claiming to be exhaustive. Hopefully it can inspire other researchers to conduct studies in this developing field and raise awareness on the opportunities that can be seized by allowing virtuality in all organisation types.

References

- Afgün, S. (2006). Sanal organizasyonlarda yapı, yönetim ve iletişim. (Unpublished Master's Thesis). Atatürk University, Erzurum.
- Ahuja, M. K. and Carley, K. M. (1998). Network structure in virtual organizations. Retrieved from jcmc.indiana.edu/vol3/issue4/ahuja.html. [Accessed 5 April 2016].
- Akkirman, A. D. and Harris, D. L. (2005). Organizational communication satisfaction in the virtual workplace. *The Journal of Management Development*, 24(5/6), 397-409.
- Benton, D. A. (2012). *The virtual executive: how to act like a CEO online and offline*. New York: McGraw-Hill.
- Burman, S. and Shastri, S. (2013). Occupational stress and organizational commitment of employees in virtual and traditional teams: a comparative study. *International Journal of Science and Research*, 2(10), 100-106.
- Daniels, K., Lamond, D. and Standen, P. (2001). Teleworking: Frameworks for organizational research. *Journal of Management Studies*, 38(8), 1151-1185.
- Fulk, J. and Desanctis, G. (1995). Electronic communication and changing organizational forms. *Organization Science*, 6(4), 337-349.
- Garton, C. and Wegryn, K. (2006). *Managing without walls: maximize success with virtual, global, and cross-cultural teams*. Lewisville, TX: MC Press.

- Golden, T. D. (2006). Avoiding depletion in virtual work: telework and the intervening impact of work exhaustion on commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 176-187.
- Golden, T. D. and Veiga, J. F. (2008). The impact of superior-subordinate relationships on the commitment, job satisfaction, and performance of virtual workers. *The Leadership Quarterly*, 19, 77-88.
- Kirel, Ç. (2007). Sanal örgütlerde örgütsel davranışın geleceği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 93-110.
- Lojeski, K. S. and Reilly, R. R. (2010). *Leading the virtual workforce: how great leaders transform organizations in the 21st century*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Merkevicius, J. and Utruyte-Vrubliauskiene, L. (2008). Virtual and traditional organizations: singularity of personnel motivation. *Social Research*, 3(13), 589-595.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. and Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Norton, B. and Smith, C. (1997). *Understanding the virtual organization*. Hauppauge, NY: Barron's Educational Series.
- Oflazer Mirap, S. (2004). Sanal organizasyonlar ve sanal organizasyonlarda çalışanların motivasyonu ve iletişimi üzerine bir uygulama. (Unpublished Master's Thesis). Erciyes University, Kayseri.
- Schmidt, C., Temple, B.K., McCready A., Newman J. and Kinzler S.C. (2008). Virtuality in organizational team environments: concept, measurement and effects in the context of sustainable management. In N. Panteli and M. Chiasson (Eds). *Exploring virtuality within and beyond organizations: social, global, and local dimensions*. Houndmills, Basingstoke, Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Soper, D.S. (2016). A-priori sample size calculator for multiple regression. <http://www.danielsoper.com/statcalc> (Accessed on: 14.10.2016)
- TinyPulse. (2015) What leaders need to know about remote workers. https://cdn2.hubspot.net/hubfs/443262/TINYpulse_What_Leaders_Need_to_Know_About_Remote_Workers.pdf?t=1462203875281 [Accessed 29 April 2016].
- Toglaw, S. D. (2006). *Organizational commitment in a virtual work environment*. (Unpublished Master's Thesis).. Sidney: University of Technology.
- Warner, M. and Witzel, M. (2004). *Managing in virtual organizations*. London: Thomson Learning.
- Webster, J. and Wong, W. P. (2008). Comparing traditional and virtual group forms: identity, communication and trust in naturally occurring project teams. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 41-62.
- Wiesenfeld, B. M., Raghuram, S. and Garud, R. (1999). Communication patterns as determinants of organizational identification in a virtual organization. *Organization Science*, 10(6), 777-790.

DENETİMDE KALİTE GÜVENCE SİSTEMİNE YÖNELİK KARMA MODEL: ALMANYA ÖRNEĞİ

MIXED MODEL FOR THE QUALITY ASSURANCE IN AUDIT: GERMANY CASE

Çağla Ersen Cömert*

Öz

Dünyada bağımsız denetim faaliyetlerinde kalitenin sağlanmasına yönelik ulusal ve uluslararası boyutta pek çok önlem alınmakta ve yeni uygulamalara yer verilmektedir. 2014 yılında güncellenerek yayınlanan AB 8. Yönergesiyle bağımsız denetimlerde kalite güvence sisteminin güçlendirilmesi adına yeni düzenlemeler gündeme getirilmiştir. Almanya da AB üyesi bir ülke olarak, 2016 yılında yönergedeki bu değişiklikleri kendi ulusal mevzuatına aktarmış ve kalite güvence sistemine ilişkin yeni düzenlemeleri hayata geçirmiştir. Çalışma kapsamında söz konusu bu yeni düzenlemeler çerçevesinde oluşan kalite güvence sistemi incelenecektir.

Anahtar Kelimeler: Kalite güvence sistemi, kalite kontrol sistemi, bağımsız denetimde kalite.

Abstract

Many measures are being taken at the national and international level to ensure the quality of independent audit activities in the World. New regulations have been introduced to strengthen the quality assurance system in the independent audits with the EU 8 Directive updated and published in 2014. Germany, as an EU member country, transfers these amendments in the directive to its national legislation in 2016 and has passed new regulations on the quality assurance system. In the scope of the study, the quality assurance system will be examined in the framework of these new regulations.

Keywords: Quality assurance system, quality control system, audit quality.

* Doç. Dr., Marmara Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Almanca İşletme Bölümü, caglaersen@yahoo.com, caglaersen@marmara.edu.tr

I. Giriş

Bağımsız denetimde kalitenin sağlanmasına ilişkin gerek ulusal gerekse uluslararası alanda pek çok düzenleme yapılmakta ve bağımsız denetim faaliyetlerinde kaliteyi artırmaya yönelik önlemler alınmaktadır. Bağımsız denetim faaliyetlerinde kalite dendiği zaman akla gelen, bağımsız denetim faaliyeti sonucunda varılan görüşün ne derece isabetli ve güvenilir olduğudur. İşletme yöneticileri, tüm finansal tablo kullanıcılarına (mevcut ve potansiyel yatırımcılarına, bankalara, kredi kuruluşlarına, müşterilere, tedarikçilere vb.) finansal tablolar aracılığıyla sundukları bilgilerin doğru, dürüst ve güvenilir nitelikte olduğunu ifade etmek için bağımsız bir güvence mekanizmasına ihtiyaç duymaktadır. Benzer şekilde bankalar, kredi kuruluşları ya da işletme hakkında bilgi ihtiyacı içinde olan diğer üçüncü taraflar da işletmenin sunduğu finansal bilgilerin doğruluğu hakkında emin olmak istemektedirler. Tüm bu ifade edilen hususlar, denetim faaliyetlerinde “kalite” kavramını – pek çok diğer hizmetteki kalite anlayışından daha fazla olarak – ön plana çıkarmaktadır. Bağımsız denetim faaliyetlerinin nitelikli, diğer bir ifadeyle kaliteli yürütülmesinin önemi ya da tam tersi ifadeyle “kalitesiz” denetim faaliyetlerinin sonucunu Enron, Worldcom vb. krizlerin piyasalar üzerinde yarattığı yıkıcı etkilerinde gözlemlemek mümkündür. Denetimde kalitesizliğin maliyeti, bir domino etkisiyle tüm ekonomi üzerinde olumsuz izler bırakmaktadır.

Son yıllarda başta ABD olmak üzere pek çok ülke, bağımsız denetimde kalitenin sağlanmasına ilişkin mevzuatlarında güncellemeler yapmıştır. Bir AB üyesi olan Almanya da, özellikle AB Yönergelerinde yapılan değişiklikler çerçevesinde, kendi ulusal mevzuatını güncellemekte ve denetim alanında yeni düzenlemelere yer vermektedir. En son AB 8. Yönergesi’ndeki değişikliklere paralel olarak 2016 yılında çıkarılan Denetçi Gözetimi Reform Yasası (Abschlussprüferaufsichtsreformgesetz – APAREG) Almanya’daki denetim mesleğinin yapılandırılmasına ilişkin önemli yenilikler getirmiştir. Bağımsız denetimde kalitenin sağlanmasına yönelik pek çok yeni düzenleme içeren bu yasayla birlikte bağımsız denetimde kalite güvence sistemi son halini almıştır. Çalışmada, Almanya’da söz konusu yasa değişiklikleri çerçevesinde oluşan Kalite Güvence Sistemi modeli açıklanarak, Türkiye’deki mevcut sistemle arasındaki benzerlik ve farklılıklar ele alınacaktır.

2. Almanya’da Ana Hatlarıyla Denetim Mesleği

Almanya’da denetim mesleği Wirtschaftsprüfer adı verilen meslek mensupları tarafından yürütülmektedir. Yasal zorunlu bağımsız denetimleri yapmakla yükümlü olan denetçilere ise “Abschlussprüfer” denmektedir. Almanya’da yasal zorunlu bağımsız denetimler Alman Ticaret Kanunu Madde 316’da düzenlenmiştir. Buna göre KAYİK niteliği taşıyan ve KAYİK olmamakla birlikte büyük ölçekli şirket tanımına giren işletmeler yasal olarak zorunlu bağımsız denetime tabidir. Wirtschaftsprüfer kavramı “Denetçi”, Abschlussprüfer kavramı ise “Bağımsız Denetçi” şeklinde Türkçeleştirilebilir. Denetim mesleğinin şekillenmesinde rol oynayan yasa ve kurumlar ise şu şekildedir:

- Denetçi Meslek Yasası (Gesetz über eine Berufsordnung der Wirtschaftsprüfer / Wirtschaftsprüferordnung – WPO)
- Denetçiler Odası (Wirtschaftsprüferkammer – WPK)

- Denetçiler Enstitüsü (Institut der Wirtschaftsprüfer – IDW)
- Bağımsız Denetçi Gözetim Kurumu (Abschlussprüferaufsichtsstelle-APAS)

Denetçi Meslek Yasası (WPO); 1961 yılında çıkarılan ve denetçi mesleğine (denetçi ve denetim şirketleri) yönelik düzenlemelere yer veren kanundur. Ayrıca, Denetçiler Odası'nın kurulmasına, faaliyet ve denetimlerine ilişkin esasları içermektedir. *Denetçiler Odası (WPK)*; üyeleri denetçiler, bağımsız denetim şirketleri ve muhasebe şirketleri olan tüzel kişiliğe sahip kamu kurumu niteliğinde bir meslek kuruluşudur. Odanın görevleri arasında;

- denetçi sınavlarının gerçekleştirilmesi,
- denetçilerin atanması,
- denetim mesleğinin icrasına yönelik düzenlemelere yer veren tüzük ve yönergelerin hazırlanması,
- mesleğin kamuya karşı temsil edilmesi,
- meslek mensupları arasındaki anlaşmazlıkların çözümlenmesi

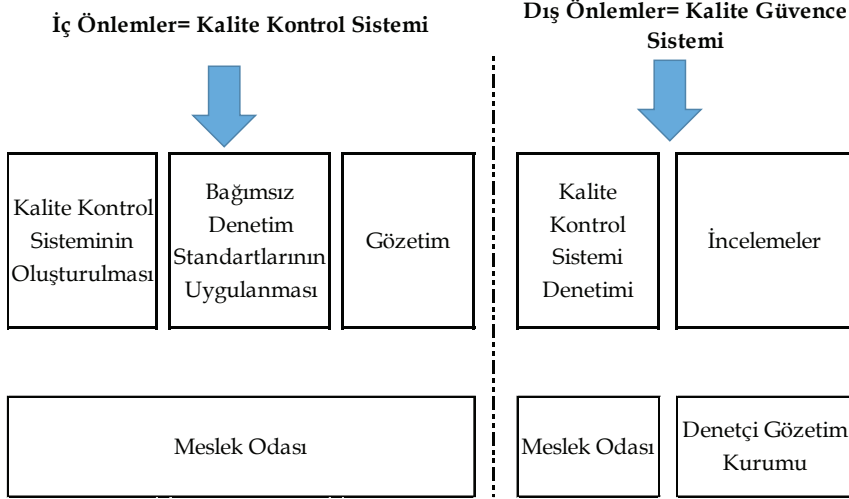
sayılmaktadır. *Denetçiler Enstitüsü (IDW)*, denetçileri ve bağımsız denetim kuruluşlarını aynı çatı altında toplamayı hedefleyen, denetim mesleğinin gelişimi için çalışmalar yürüten ve kar amacı gütmeyen bir dernektir. Merkezi Düsseldorf'da bulunmaktadır. Denetçiler Enstitüsü; denetim mesleğinin ulusal ve uluslararası platformda çıkarlarının korunması, denetçilerin sürekli eğitiminin sağlanması ve günlük çalışmalarında denetçilere destek olmak gibi görevleri üstlenmektedir. 30.06.2017 tarihi itibarı ile 13.034 düzenli üyesi bulunmaktadır. Bunun 11.952 tanesi denetçi ve 1.082 tanesi bağımsız denetim şirkettir. *Denetçi Gözetim Kurumu (Abschlussprüferaufsichtsstelle-APAS)*, denetim faaliyetlerinde, meslek yapılanmasından bağımsız üst gözetim yapmak üzere kurulan ve Meslek Odası'nın faaliyetlerini inceleme görev ve yetkisine haiz kamu kurumudur. 2005 yılında Denetçi Gözetim Komisyonu adı altında kurulmuş, ancak 2016 yılında AB 8. Yönergesi'nde yapılan değişikliklere uyum amacıyla, görev ve yetki kapsamında değişiklikler yapıldıktan sonra Denetçi Gözetim Kurumu adı altında yeniden yapılandırılmıştır.

Almanya'da denetim mesleğinin örgütsel bir yapıya kavuşması ve bu yapı çerçevesinde denetim faaliyetlerinin yürütülmesinde, yukarıda açıklanan yasa ve kurumlar belirleyici rol oynamaktadır. Denetim faaliyetine ilişkin her türlü düzenleme Denetçi Meslek Yasası'nda yer almakta, Avrupa Birliği Yönergeleri çerçevesinde söz konusu kanun sıklıkla güncellenmektedir. 2016 yılında çıkarılan Denetçi Gözetimi Reform Yasası, Denetçi Meslek Yasası'nda ve Denetçi Gözetim Kurumu'nun görev kapsamında değişiklikler yapmış, bağımsız denetimde kalitenin sağlanmasına ilişkin güncel uygulamaları hayata geçirmiştir.

Almanya'da Denetimde Kalitenin Sağlanmasına İlişkin Sistem

Almanya'da denetimde kalitenin güvence altına alınması için oluşturulan sistemi iç önlemler ve dış önlemler olmak üzere iki grupta ele almak gerekmektedir (bkz. Şekil 1).

Denetimde Kalitenin Sağlanmasına İlişkin Sistem



Şekil 1: Almanya'da Denetimde Kalitenin Sağlanmasına İlişkin Sistem

Kalitenin sağlanmasına ilişkin iç önlemler; meslek mensuplarının denetimde gerekli kaliteyi sağlamak amacıyla, Meslek Odası düzenlemelerine uygun olarak bünyelerinde oluşturacakları sistemi ifade etmektedir. Bir *kalite kontrol sistemi* oluşturarak, bu sistem çerçevesinde *bağımsız denetim standartlarını* uygulamak ve sonrasında sistemin işlerliğini *gözlemlemek* meslek mensuplarının yükümlülüğüdür. Denetim işinin beklenen kalitede olabilmesi için meslek mensupları görevlerini ifa ederken bu yükümlülüklerini yerine getirerek hareket etmelidir. Kalite kontrol sistemi oluşturma, mesleki etik ve ilkelere uyma, standartların ön gördüğü şekilde planlama, yürütme, raporlama gibi tamamen meslek mensubunun faaliyetlerini yürütürken göz önüne alacağı, kalitenin sağlanmasına ilişkin tedbirler kalite güvence sisteminin ilk adımındır. Meslek mensubu denetim işini planlarken, yürütürken, raporunu hazırlarken kalitenin güvence altına alınmasını sağlamak adına Meslek Yasası ve Tüzükte yer alan tüm söz konusu düzenlemeleri uygulamak zorundadır.

Oluşturulacak kalite kontrol sisteminin bir parçası olarak kabul edilebilecek *Gözetim* (Nachschau) mekanizması 2016 yılında yürürlüğe girmiştir. Meslek Yasası'nda yapılan bir değişiklikle, tüm meslek mensuplarına oluşturdukları kalite kontrol sistemini yılda bir kez inceleme (*gözetim*) ve bunun hakkında bir rapor hazırlama yükümlülüğü getirilmiştir. Bu gözetim yükümlülüğü, meslek mensubuna yılda bir kere tüm kalite kontrol sisteminin gözden geçirilmesi fırsatı sunmaktadır. Meslek mensubu, yılın sonunda kendi denetim faaliyetlerine katılmamış, alanında uzman bir kişiye (meslek mensubu olma zorunluluğu yoktur), yıl içinde yapılan denetimlerden örneklem yoluyla belirlenenleri inceleyerek, iç kalite kontrol sisteminin işlerliği hakkında rapor hazırlatmaktadır. Bu inceleme işini yapacak kişinin kesinlikle meslek mensubunun denetimlerine iştirak etmemiş

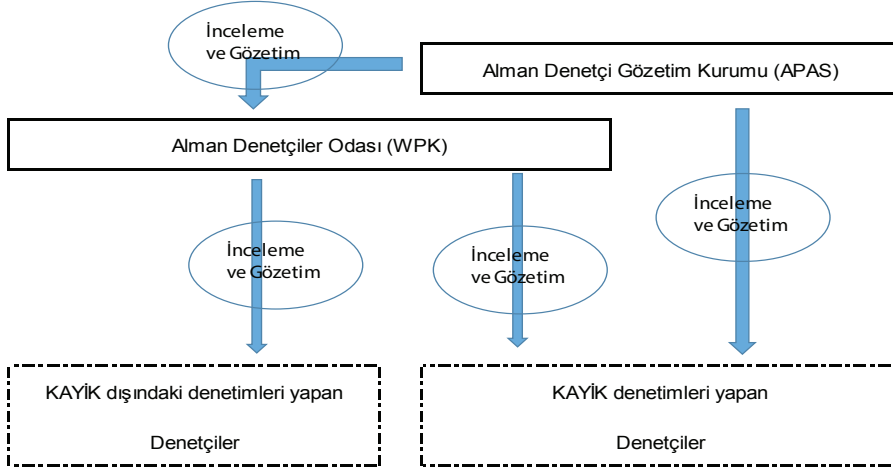
olması şarttır. Meslek mensubu kalite kontrol sistemini güvence altına almak amacıyla bu inceleme için birini istihdam edebilir, bu incelemeyi dışarıdan başka bir meslek mensubuna yaptırabilir. Yıl içinde yapılan tüm denetimlerden ne kadarının inceleneceği konusunda, incelemeyi yapan kişi mesleki yargısını kullanacak, yıl içinde yapılan tüm denetimlerin sayısına uygun ölçüde incelemeler için bir örneklem kütle belirleyecektir. Bir meslek mensubunun denetim alanındaki başka bir çalışan tarafından incelenmesi söz konusu olduğu için bu uygulama Peer Review (PR) uygulamasına benzetilmektedir. PR, muhasebe ve denetim firmalarının kalite kontrol sistemlerine uyup uymadıklarının başka denetçiler tarafından incelenmesidir. Peer aynı, eşit, akran anlamına gelmektedir. Peer Review ise eşiti-akranı tarafından incelenmek anlamına gelmektedir. PR programı ile denetim firmasının kalite kontrol unsurlarına sahip olup olmadığı ve bunları uygulamada ne ölçüde yerine getirdiğinin belirlenmesi ve rapor edilmesi sağlanmaktadır (Uzay, 2006, s.13). Bu iç gözetim mekanizması, bir meslek mensubunun alanında uzman başka bir uygulayıcı tarafından iç kalite kontrol sisteminin incelenmesi ve sistemin işlerliği hakkında görüş bildirmesi olduğu için bir Peer Review uygulamasıdır.

Kalite Güvence Sisteminde Karma Model

Almanya'da denetimde kalitenin sağlanmasına ilişkin yürütülen uygulamaların diğer bölümü dış kalite kontrol uygulamalarıdır. Dış kalite kontrol uygulamaları, kalite kontrol sistemiyle ulaşılmak istenen kalitenin güvence altına alınması amacıyla bağımsız, dışarıdan bir uzman tarafından yapılan incelemelerdir. Denetim faaliyetlerinin kaliteli şekilde yürütülmesi için oluşturulan kalite kontrol sisteminden sonra, bu sistemin beklenen kaliteyi sağlayıp sağlamadığına ilişkin yapılan incelemeler **kalite güvence sistemini** oluşturmaktadır. Meslek mensubunun süreçlerinin, sistemini hiç tanımayan bir kişi tarafından anlaşılabilir şekilde yürütülüp çalışma kağıtlarına aktarılmış olması, denetimin kalitesi hakkında en sağlıklı görüşü oluşturacak uygulamadır.

2005 yılında Alman Denetçi Gözetim Komisyonu'nun kurulmasıyla birlikte Kalite Güvence Sistemi'nin önemli bir faktörü olarak "**Monitoring**" sistemi Almanya'da devreye girmiştir. Denetim alanında en önemli reform hareketi sayılan, 2004 yılındaki Denetçinin Gözetimi Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte Monitoring uygulamalarının yasal zemini oluşmuştur. Bu reform hareketinin temelinde; Denetçi Meslek Odası'ndan bağımsız bir üst gözetim komisyonu oluşturularak, o güne kadar Meslek Odası tarafından üstlenilmiş mesleki gözetime yönelik tüm önlem ve sorumlulukların oluşturulacak bu komisyona yüklenmesi hedefi yatmaktadır. Bu kanunla birlikte 2005 yılında kurulan Alman Denetçi Gözetim Komisyonu, denetim mesleğinin gözetimine yönelik kurulan ve sistemin bütününe gözleyen en üst sorumlu ve karar merciidir. Avrupa Birliği 8. Yönergesinin 2014 yılında revize edilen halinde, KAYİK denetimlerini yapan denetçilerin Meslek Odası'ndan tamamen bağımsız bir kurum tarafından gözetime tabi tutulması öngörülmektedir. Bu düzenlemeye uyum amacıyla 2016 yılında yapılan değişikliklerle, üst gözetim mercii **Alman Denetçi Gözetim Kurumu (Abschlussprüfedaufsichtsstelle-APAS)** adı altında yeniden yapılandırılmış ve KAYİK denetimlerini yapan bağımsız denetçilerin gözetimi doğrudan Kurum'un yetki ve sorumluluğuna verilmiştir. Kurum, Meslek Odası'ndan tamamen

bağımsızdır. Alman Denetçi Gözetim Kurumu, sadece denetim mesleğinde kalite kontrollerinin değil, sisteminin bütünü (denetçi seçimi, denetçi olarak atanabilme vb.) gözlemleyen bir üst kurumdur. Denetçi Gözetim Kurumu, Denetçiler Odası (WPK)'nın görevlerini uygun şekilde yerine getirip getirmediğinin gözetimini üstlenmektedir. 2016 yılı itibariyle Almanya'da uygulanan denetim mesleğine yönelik Üst Gözetim (Monitoring) sistemi Şekil 2'deki hali almıştır.

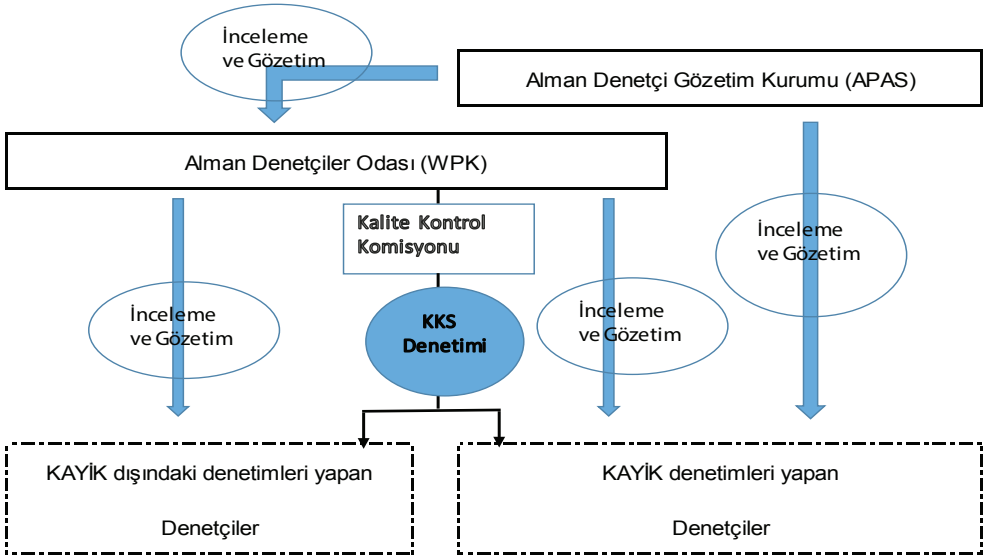


Şekil 2: Almanya'da Monitoring Sistemi ile Yapılan Gözetim ve İnceleme

Almanya'daki Kalite Güvence Sistemi'nin karma model olarak kabul edilmesinin nedeni, meslek yapılanmasından bağımsız bir kamu kurumunun yaptığı üst gözetim (Monitoring) faaliyetinin yanı sıra, sistemde bir de Peer Review uygulamasına benzer bir uygulamaya yer verilmiş olmasıdır. Almanya'daki Peer Review uygulamasının Monitoring uygulamasından çok daha eski bir geçmişi vardır. İlk olarak 2000 yılında Denetçi Meslek Yasası'nda yapılan değişikliklerle kalite güvence sistemi uygulamalarında önemli bir adım atılmış ve Peer Review uygulamasına benzer nitelikteki **Kalite Kontrol Sistemi Denetimi** yürürlüğe girmiştir. Meslek Yasası'na eklenen bir madde ile yasal zorunlu bağımsız denetim yürüten tüm meslek mensuplarının kalite kontrol sistemlerinin Meslek Odası tarafından dış denetime tabi tutulması hüküm altına alınmıştır. Yasa koyucu bu tür bir dış kalite kontrol uygulamasıyla iki amacın hedeflendiğini ifade etmiştir. Birincisi; dış kalite kontrolleri ABD'de uzun yıllardan beri uygulanmaktadır ve diğer Avrupa Ülkeleri'nde de benzer uygulamaların başladığı görülmüştür. 1998 yılında FEE'nin yaptığı bir araştırmada, o yıl itibariyle Almanya ve Avusturya hariç tüm üye ülkelerde dış kalite kontrol uygulamalarının başladığı görülmüştür. Denetim mesleğinin rekabet gücünü tehlikeye atmamak için böyle bir kalite güvence sisteminin uygulanmasının kaçınılmaz olduğu vurgulanmıştır. Ayrıca dış kalite kontrollerinin bir diğer hedefi; denetçi meslek faaliyetlerinin kalitesini yapılandırılmış bir dış gözetim/inceleme ile güvence altına almak, denetçilerin toplumsal alandaki itibarlarını ve denetçi mesleğine duyulan güven algısını kuvvetlendirmektir.

Yatırımcılar ve sermaye piyasalarının diğer katılımcıları için denetim raporlarının güvenilir olması büyük önem taşımaktadır, çünkü bu raporlara dayanılarak işletme hakkında görüş elde edilmektedir. Bu nedenle yasa koyucu kalite kontrollerine tabi olma zorunluluğunu bu denetimleri yapan denetçilerle sınırlandırmıştır.

Kalite kontrol sistemi denetimi, bağımsız denetim uygulayan meslek mensubunun (bağımsız denetçi veya bağımsız denetim şirketinin) denetim faaliyetlerinde uyguladığı kalite kontrol sisteminin Meslek Odası tarafından atanan bir dış denetçi tarafından sistem denetimine tabii tutulmasıdır. Bu noktada, denetimi uygulayan kişinin de bir meslek mensubu olması Peer Review benzeri bir uygulama görüntüsü vermektedir. Ancak bu denetimde, denetimi uygulayacak uzmanın meslek mensubu tarafından seçilmiyor olması, akran denetiminden en belirgin farklı özelliğidir.



Şekil 3: Almanya'daki Kalite Güvence Sisteminin Bütünü-Karma Model

Şekil 3'de görüldüğü gibi, Almanya'da kalite güvence sisteminin iki önemli faktörü olarak *Kalite Kontrol Sistemi Denetimleri (Peer Review)* ve *Alman Denetçi Gözetim Komisyonu İncelemeleri (Monitoring)* birlikte işlemekte ve hem Peer Review sisteminin hem de Monitoring sisteminin sağladığı faydaları birleştiren bir karma kalite güvence sistemi modeli ortaya çıkmaktadır.

Bu karma modelde sistemin önemli bir faktörünü oluşturan ve Meslek Odası eliyle yürütülen Kalite Kontrol Sistemi Denetimleri 2016 yılında büyük ölçüde revize edilmiş, yeniden düzenlenmiştir. Avrupa Birliği 8. Yönergesindeki değişiklikleri ulusal mevzuata aktarabilmek amacıyla yapılan bu değişiklikler sonucu Kalite Kontrol Sistem Denetimi uygulamalarının geldiği son durum bir sonraki bölümde açıklanacaktır.

3. Kalite Kontrol Sistemi Denetimi

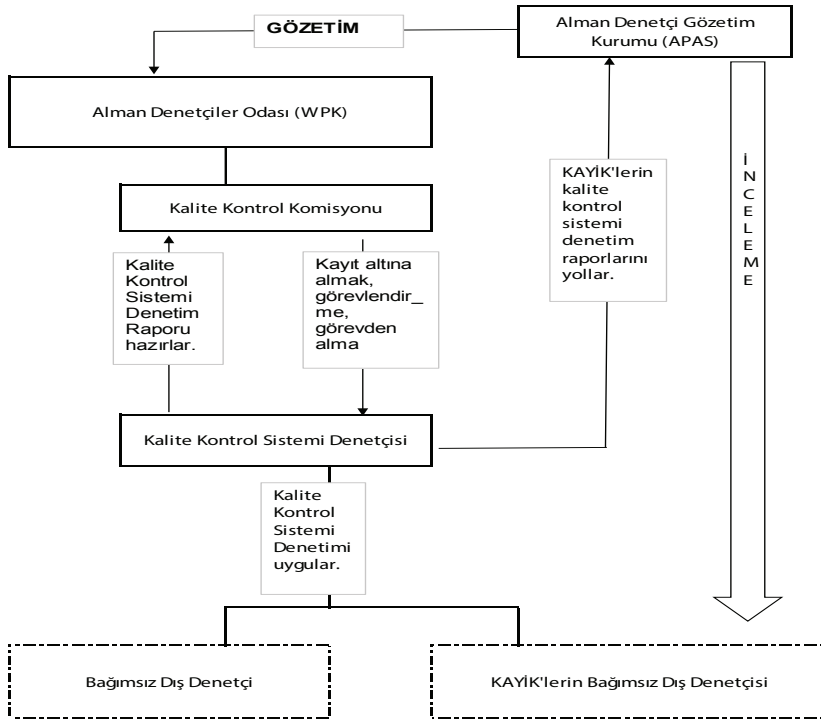
Avrupa Birliği'nin 2014 yılında 8. Yönerge'de yaptığı değişiklikleri kendi ulusal mevzuatına geçirebilmek amacıyla Almanya, 2016 yılında Meslek Yasası'ndaki Kalite Kontrol Sistemi Denetimine ilişkin hükümlerde önemli değişiklikler yapmıştır. Almanya'da kalite kontrol sistemi denetimine ilişkin yasal düzenlemeler Meslek Yasası madde 57a ila 57h'de ele alınmıştır. Söz konusu düzenlemelerin etkisini artırmak ve uygulanması hususunda açıklık ve netlik sağlamak amacıyla 2016 yılının Haziran ayında ayrıca bir tüzük yayınlanmıştır. Bunun yanı sıra, Denetçiler Enstitüsü'nün 140 numaralı "Denetimde Kalite Kontrolü" isimli denetim standardı da kalite kontrol incelemelerinin yürütülmesine ilişkin yeterli kabul edilebilecek gereklilikleri açıklamaktadır.

Denetçi Meslek Yasası'na göre yasal zorunlu bağımsız denetim yapan meslek mensuplarının Kalite Kontrol Sistemi Denetimi'nden geçmeleri zorunludur. Almanya'da yasal zorunlu olan denetimleri yapabilmek için Meslek Odası tarafından sicile "Bağımsız Denetçi" olarak kaydedilmek gerekmektedir. Bağımsız denetim görevi almak isteyen meslek mensubu (denetçi/denetim şirketi) bu talebini, "yıl içinde kaç denetim yaptı", "denetimi yapılan şirketlerin büyüklükleri", "kaç yıldan beri denetim yapıldığı" gibi bilgileri de içeren bir yazı ile beyan ederek, Meslek Odası'na başvurmaktadır. Meslek Odası bu beyan doğrultusunda meslek mensubunu bağımsız denetçi olarak sicile kaydeder. Bağımsız denetçi olarak sicile kaydedilen meslek mensubu, sicil kaydını takip eden üç yıl içerisinde Kalite Kontrol Sistemi Denetimi'nden geçmelidir. Kalite kontrol sistemi denetimleri ileriki dönemlerde altı yılda bir tekrarlanmalıdır. Yasal zorunlu bağımsız denetimleri yürütmek isteyen denetçiler (bağımsız denetçiler/bağımsız denetim şirketleri) için kalite kontrol denetimi sürecine girmiş olmak zorunlu iken diğer meslek mensupları da isteğe bağlı olarak bu incelemeden geçebilirler.

Kalite kontrol sisteminin denetimi; bağımsız denetimde kalitenin sağlanması amacıyla, denetim sürecinde uygulanması zorunlu olan ve Meslek Yasası'nda belirlenmiş kalite güvence önlemlerinin gözden geçirilmesi/incelenmesi faaliyetidir. Denetçi Meslek Yasası'nda kalite kontrol sistemi denetimlerinin amacının, "*denetim faaliyetlerindeki kalite sistemine ilişkin öngörülen tüm yasal ve mesleki düzenlemelerin uygulanmasını güvence altına almak*" olduğu ifade edilmiştir. Meslek Yasası'nda etkin ve etkili bir denetimin nasıl yürütüleceği ve denetimde kalitenin sağlanması adına ne gibi önlemler alınacağı belirlenmiştir. Bu önlemler tüm denetçilerin denetim faaliyetlerinde göz önünde bulundurmaları ve uygulamaları zorunda olduğu, denetçinin iç kalite kontrol sistemine yönelik düzenlemelerdir. Ancak denetçinin, söz konusu bu kalite kontrol sistemini ne derece yeterli şekilde oluşturduğu, sistemin asgari gerekliliklerini uygulayıp uygulamadığı gibi hususların ayrıca incelenmesi gerekmektedir. Özellikle yasal zorunlu bağımsız denetim yapan denetçilerin/denetim şirketlerinin kendi iç süreçlerindeki kalite kontrol sistemlerinin *uygunluğu, yeterliliği ve etkinliğinin* gözden geçirilmesi gerekmektedir. Denetçinin/denetim şirketinin iç kalite kontrol sisteminin ne zaman yeterli ve etkili olarak kabul edileceği ise hem Meslek Yasası'nda hem de Alman Bağımsız Denetim Standartları'nda tanımlanmıştır. Buna göre bir sistem, tüm yasa ve tüzüklerdeki düzenlemeleri yerine getiriyor ve bu şekilde denetim faaliyetini düzenli şekilde

yürütüyor ise yeterlidir. Kalite kontrol sisteminin kuralları tüm denetim ekibi tarafından biliniyor ve günlük rutin çalışmalarında bu düzenlemeler dikkate alınıyor ve uygulanıyor ise sistem etkilidir. Kalite kontrol sistemi denetimlerinde ayrıca denetimde kullanılan araç ve personelin nitelik ve niceliğine, denetçi bağımsızlığına ilişkin kriterlerin sağlanıp sağlanmadığına yönelik görüş oluşmaktadır.

Kalite kontrol sistemi denetimlerinin işleyişi Meslek Yasası hükmünce Meslek Odası'na verilmiştir. Meslek Odası'nın bünyesinde kurulan Kalite Kontrol Komisyonu kalite kontrol sistemi denetimi süreci ile bağlantılı olan tüm koordinasyon ve gözetim süreçleri görevlerini üstlenmiştir.



Şekil 4: Kalite Kontrol Sistemi Denetiminin İşleyiş Yapısı

Şekil 4'de Meslek Odası tarafından organize edilen kalite kontrol sistemi denetiminin işleyişine yönelik genel durum görülmektedir. Meslek Odası, odanın bir organı olarak kurulan "Kalite Kontrol Komisyonu"na bu sürece ait tüm yetki ve sorumlulukları devretmiştir. Kalite Kontrol Komisyonu da görevlendirdiği "Kalite Kontrol Sistemi Denetçileri" üzerinden, bağımsız denetçilerin kalite kontrol sistemlerinin denetlenmesi faaliyetini yürütmektedir.

Kalite Kontrol Sistemi Denetçisi

Kalite kontrol sistemi denetimleri, sadece Kalite Kontrol Komisyonu'nda kaydı yapılmış Kalite Kontrol Sistemi Denetçisi (çalışmada bundan sonra KKSD olarak kısaltılacaktır) tarafından yürütülebilir. Özel olarak eğitimden geçen meslek mensupları (denetçi/denetim şirketleri) Kalite Kontrol Komisyonu'na kayıtları yapıldıktan sonra "Kalite Kontrol Sistemi Denetçisi" ünvanını almaktadır. Meslek mensupları (denetçi/denetim şirketleri) aşağıdaki şartları sağlamaları durumunda Komisyonda "Kalite Kontrol Sistemi Denetçisi (KKSD)" olarak kayıt altına alınmaktadır:

- bağımsız denetçi olmak ve en az üç yıl boyunca bağımsız denetim faaliyetlerinde çalışmış olmak,
- kalite güvence sistemlerinin incelenmesinde yetkinliğini kanıtlayacak özel bir eğitimden geçmiş olmak,
- son beş yıl içerisinde Meslek Yasası'nda tanımlanmış olan sorumluluk ihmallerinden hiç birini yapmamış olmak, mesleki sorumluluğa zarar veren eylemlerde bulunmamış olmak.

Meslek mensuplarının "Kalite Kontrol Sistemi Denetçisi (KKSD)" olarak atanabilmeleri için bağımsız denetçi ünvanına sahip olmaları gerekmektedir. Denetim şirketlerinde ise şirketin yasal temsilcisinin bağımsız denetçi olması şartı aranmaktadır. KKSD adayı yazılı veya elektronik ortamda hazırlanan bir dilekçeyle, yukarıdaki gereklilikleri yerine getirdiğine dair ispat niteliğinde belgelerle birlikte Kalite Kontrol Komisyonu'nda başvurusunu yapmaktadır.

Bağımsız denetçi, komisyonda KKSD olarak kayıtlanmadan önce en az üç yıl boyunca bağımsız denetim yapmış olmalıdır. Bu sürenin hesaplanmasında bağımsız denetim kapsamında yapılan her faaliyet, kalite güvence sistemine ilişkin yapılan her iş, uzmanlık alanını ilgilendiren her çalışma sayılmaktadır. Bağımsız denetçilerin KKSD olmak için geçmeleri gereken özel eğitimin niteliği ise Meslek Odası'nın yayınladığı bir tüzükle açıklanmıştır. Buna göre; en az 45 dakikadan oluşan 16 ders saatlik bir eğitim olmalıdır ve eğitim aşağıdaki konu başlıklarını içermelidir:

- Kalite Kontrol Sistemi Tanımı ve Yapısı,
- Kalite Kontrol Sistemi Denetçisinden Beklenenler,
- Kalite Kontrol Sisteminin Özellikleri,
- Kalite Kontrol Sistemi Denetiminin İşleyişi,
- Kalite Kontrol Sistemi Denetime İlişkin Raporlama.

Kalite Kontrol Komisyonu, eğitim içeriğinin yukarıda açıklanan ana başlıkları içerip içermediği ve belirtilen sürede olup olmadığı hususunda onay vermektedir. Komisyonun onayından geçmemiş eğitimler geçersiz kabul edilmektedir. Ayrıca Komisyon, eğitimin içeriğine ilişkin her türlü bilgi ve belgeyi eğitimi düzenleyen kurum ve eğitmenden talep etme ve eğitimleri yerinde inceleme hakkı ve yetkisine sahiptir. Eğitim düzenleyen kurumun en az bir öğretim üyesinin Kalite Kontrol Denetçisi olması zorunluluğu vardır. Kalite Kontrol Denetçisi adayının katıldığı özel eğitimin, Komisyona

kayıtlanmak için başvurduğu tarihten en fazla üç yıl öncesine dayanması gerekmektedir. Üç yıldan daha eski bir dönemde alınmış eğitimler, başvuruda geçersiz sayılmaktadır.

Görüldüğü gibi, kendi de bağımsız denetçi olan meslek mensupları kalite kontrol sistemine ilişkin özel bir eğitiminden geçtikten sonra KKSD olarak atanabilmektedir. Bu düzenlemelerin amacı, sadece kalite kontrol sistemi hakkında teori ve pratikte bilgi sahibi deneyimli denetçilerin KKSD olarak görevlendirilmelerini sağlamış olmaktadır.

KKSD olarak atanmak için gerekli olan şartların ileride ortadan kalkması durumunda Komisyon bu meslek mensuplarını kayıt dışına çıkarmaktadır. Ayrıca aşağıdaki durumlarda da KKSD kayıt dışına alınmaktadır:

- Bağımsız denetçi kaydı ortadan kalkarsa,
- Son üç yıl içerisinde yasal zorunlu bağımsız denetim yapmadıysa,
- Meslek Yasası'nda tanımlanmış sorumluluk ihmalleri oluştuysa
- Son üç yıl içerisinde Kalite Kontrol Sistemlerine ilişkin sürekli eğitimlere katılmadıysa.

Fiilen aktif olarak bağımsız denetim yapan ve “sürekli eğitim” kapsamında eğitim gören KKSD'ler görevde kalabilmektedir. Bu doğrultuda KKSD'ler için bir sürekli eğitim yükümlülüğü bulunduğu görülmektedir. KKSD, Kalite Kontrol Komisyonu'nun açtığı ya da Komisyon'un onay verdiği kurumların açtığı eğitimlere katılmalı ya da bu eğitimlerde öğretim görevlisi olarak görev almalıdır. Sürekli eğitim 45 dakikalık 24 ders saatinden daha az olmamalıdır. Sürekli eğitimler, mesleki alanda ortaya çıkan güncel gelişmeleri de dikkate alarak üç yılda bir yenilenmelidir.

Kalite kontrol sistemi denetiminin bağımsız ve tarafsız yürütülmesi adına da belirli önlemler alınmıştır. Buna göre; kalite kontrol sistemi denetimine tabi olacak bağımsız denetçi/bağımsız denetim şirketi ile KKSD arasında

- Finansal ya da kişisel bir bağ varsa,
- Tarafsızlığı ortadan kaldıracak durumlar mevcutsa,
- Ya da son üç yıl içerisinde bu tanımlanan ilişkiler oluşmuş ise

KKSD söz konusu bağımsız denetçinin/bağımsız denetim şirketinin kalite kontrol sistemi denetimi işini üstlenemez. KKSD, denetim işini üstlenmeden önce bağımsız denetçi/bağımsız denetim şirketi ile arasında çıkar çatışması yaratacak herhangi bir bağ olmadığına ilişkin bir Bağımsızlık Beyannamesi hazırlamalıdır.

Hem KKSD hem de ekibinde görev verdiği yardımcılarının süreç boyunca kendileriyle paylaşılan verilere ilişkin sır tutma ve saklama yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu sır tutma yükümlülüğü, hem KKSD'nin denetlenen meslek mensubunun (bağımsız denetçinin/bağımsız denetim şirketinin) çalışma kağıtlarına denetim süresince bakabilmesini hem de müşteri firmanın sırlarının açığa çıkmasını engellemek amacıyla getirilmiş bir düzenlemedir. Bağımsız denetçinin/

bağımsız denetim şirketinin müşteri firmaya karşı olan sır tutma yükümlülüğü ise bu durumda KKSD'ye karşı sınırlandırılmış olmaktadır. Çünkü bağımsız denetçi/bağımsız denetim şirketi, kalite kontrol sistemi denetiminde, müşteri firmanın denetimine ilişkin çalışma kağıtlarının hepsini KKSD ile paylaşmak zorundadır.

KKSD, yürüttüğü sistem denetiminden sonra buna ilişkin bir rapor hazırlayarak Kalite Kontrol Komisyonu'na sunmaktadır.

Kalite Kontrol Komisyonu

Kalite Kontrol Komisyonu, Meslek Odası'nın bir organıdır ve kalite kontrol sistemi denetimlerine ilişkin tüm hususlar onun yetki alanındadır. Komisyon üyeleri Yönetim Kurulu'nun teklifi üzerine Danışma Kurulu tarafından, en az üç yıl görevde kalmak üzere meslek mensupları arasından seçilmektedir. Komisyonun en az dokuz üyesi Kalite Kontrol Sistem Denetçisi olan meslek mensubu olmak zorundadır. Komisyon üyeleri bağımsızdır ve üçüncü kişilerin talimatlarına bağlı değildir.

Yukarıda da belirtildiği gibi Kalite Kontrol Komisyonu, KKSD'nin görevlendirilmesinden, yürüttüğü sistem denetiminin gözetilmesine kadar geniş bir yelpazede yetki ve sorumluluk sahibidir. Meslek Yasası'nda Komisyonun görevleri şu şekildedir sıralanmıştır:

- Kalite kontrol sistemi denetimlerinin bir risk analizi çerçevesinde düzenlenmesi,
- KKSD'lerin kayda alınması,
- Kalite Kontrol Sistemi Denetim raporlarının teslim alınması ve değerlendirilmesi,
- KKSD'lerin gözetimi, görevlendirilmesi ya da görevden alınması hususlarında karar alınması,
- KKSD'lerin kayıt dışına alınması,
- Kalite kontrol sistemi denetimlerine ilişkin kararlara itiraz olması durumunda bu itirazların değerlendirilmesi.

Kalite Kontrol Komisyonu, kalite kontrol sistemi denetimlerine katılma hakkına sahiptir ve KKSD'den çalışma kağıtlarını ibraz etmesini talep edebilir. Kalite kontrol sistemi denetimine tabi tutulan meslek mensubunda (bağımsız denetçi/de bağımsız denetim şirketine) kalite kontrol sistemine ilişkin eksiklikler tespit edildiyse ya da kalite kontrol sisteminden kaynaklanan meslek kanunu ihlalleri varsa, Komisyon bu eksikliklerin giderilmesini isteyebilir ya da yeni bir denetim talep edebilir. Komisyonun eksikliklerin bir an önce giderilmesi kararı alması durumunda, denetlenen denetçi/denetim şirketi komisyon tarafından belirlenen sürede bu eksiklikleri giderir ve gecikmeksizin bir rapor hazırlar. Kalite Kontrol Komisyonu'nun talep ettiği önlemleri almayan denetçiler için 25.000 Euroya kadar ceza parası talep edilebilir. Para cezasına rağmen talep edilen önlemlerin zamanında ve eksiksiz şekilde alınmaması durumunda Bağımsız Denetçi kayıt

dışına alınır. Kalite Kontrol Komisyonu ayrıca aşağıdaki durumlarda meslek mensubunun yasal bağımsız dış denetimleri yapabilmesi için gerekli olan kayda alma işlemini iptal edebilir:

- denetçi Komisyon tarafından belirtilen süre içerisinde kalite kontrol sistemi denetimine tabi olmazsa,
- denetçinin KKSD tarafından yapılan kalite kontrol sistemi denetiminde önemli ölçüde sakıncalar tespit edildiyse,
- Kalite kontrol sisteminin yetersiz olduğuna ve etkin olmadığına dair önemli eksiklikler tespit edildiyse.

Kalite Kontrol Komisyonu, kayda alma işlemini iptal etmeden önce APAK'a bildirmektedir. Burada vurgulanması gereken husus, bağımsız dış denetçinin kayıt dışına çıkarılması, Meslek Odası sicilinden çıkarılması anlamına gelmemektedir. Yine meslek mensubudur, ancak bağımsız dış denetim faaliyetlerini üstlenemez. Komisyon yeni bir denetim yapılmasını gerekli görmesi durumunda bunun için başka bir Kalite Kontrol Sistemi Denetçisini görevlendirebilir.

Kalite kontrol sisteminin denetime tabi olmasını isteyen bir meslek mensubu (bağımsız denetçi/bağımsız denetim şirketi), KKSD'nin seçiminde yasal olarak kurallara bağlanmış işleyişe uymak zorundadır. KKSD görevlendirilmeden önce Komisyon'un onayı alınmalıdır. Denetlenecek olan meslek mensubu (bağımsız dış denetçi/bağımsız denetim şirketi) bu amaçla Komisyon'a üç KKSD adayı önermektedir. Önerilen her bir KKSD'nin bağımsızlık beyanı ibraz edilmelidir. KKSD, bu bağımsızlık beyanında denetlenecek meslek mensubu ile arasında çıkar ilişkisi yaratacak hiçbir bağlantının olmadığını, bağımsızlık ve tarafsızlığını zedeleyecek kısıtlamaların bulunmadığını teyit etmektedir. Komisyon'un önerilen KKSD adaylarının bir kısmını veya hepsini birden reddetme hakkı mevcuttur. Komisyon'un adayları reddetmesinde en belirgin etken KKSD adaylarının bağımsızlıklarına ilişkin şüphe oluşması durumudur. Komisyon'un tüm adayları reddetmesi durumunda, meslek mensubu yeniden üç aday belirleyerek bağımsızlık beyannameleri ile birlikte Komisyon'a sunar. Bu noktada, KKSD ile denetlenecek meslek mensubunun karşılaştırılabilir büyüklükte olmasının, Komisyon tarafından onay işleminin alınması hususunda avantaj yaratacağı söylenebilir. Böyle bir durumda KKSD ile denetlenecek meslek mensubu arasında benzer tecrübeler ve organizasyonel anlamda benzerlikler oluşacaktır.

KKSD, meslek mensubunun denetlenme talebini kabul etmeden önce, bağımsızlığı ortadan kaldıracak herhangi bir bağlantının olmadığı konusunda emin olmalıdır. Ayrıca denetim teklifini ancak denetimi gerçekleştirebilmek için gerekli özellikli bilgi ve tecrübeye sahipse kabul edebilir. Özellikli bilgi ve tecrübe, örneğin belirli sektörlerde denetim yapan ya da IFRS'ye göre denetim yapan meslek mensuplarının kalite kontrol sistemlerinin denetlenmesinde gerekli olabilir. KKSD ayrıca denetim teklifini kabul etmeden önce Meslek Yasası gereği KKSD olarak atanabilme kriteri olarak talep edilen "kalite güvence sistemlerine ilişkin sürekli eğitim" programlarına katıldığını belgelemelidir. KKSD göreve atandıktan sonra ancak önemli bir neden oluşması durumunda görevden çekilebilir. Meslek Yasası'na göre bir KKSD'nin denetim görevinden geri çekilmesinin en birinci nedeni, bağımsızlığı ortadan kaldıran etkenlerin oluşmasıdır. Böyle bir durumda, KKSD

o ana kadar yürüttüğü denetim faaliyetlerini ve görevden çekilmesine ilişkin nedenleri içeren bir rapor hazırlar ve denetlenen meslek mensubuna sunar. Meslek mensubu görevi devralan bir sonraki KKSD'ya bu raporu sunacaktır.

Kalite Kontrol Komisyonu, KKSD'nin denetimini yasal gerekliliklere uyarak yerine getirip getirmediği hususunda ayrıca gözlem ve incelemeler yapmakla yetkilidir. Bu haliyle Kalite Kontrol Komisyonu, KKSD ve Denetçi Gözetim Kurumu'nun yanında kalite güvence sisteminin üçüncü aktörü konumundadır.

Kalite Kontrol Komisyonu üyeleri Meslek Odası'nın Yönetim Kurulu ya da Danışma Kurulu gibi herhangi başka bir organında görev alamazlar. Bu düzenleme oldukça önemli ve yerinde bir düzenleme olmuştur. Bilindiği gibi bir Meslek Odası'nın ana görevlerinden biri, meslek mensuplarının görevlerini beklenen kalite ve titizlikte gerçekleştirmelerini sağlamak ve bu amaçla gerekli önlemleri almaktır. Bunun için en geçerli olan yol ise meslek mensupları üzerinde gözetim yapmaktır. Meslek Odası'nın gözetim görevi (Mesleki Gözetim) ile Kalite Kontrol Komisyonu üzerinden yapılan incelemelerin (Kalite Kontrol Sistemi Denetimi) organizasyonel ve idari anlamda tamamen birbirlerinden ayrılması, bağımsız denetçiler üzerinde yapılacak mesleki gözetimin gücünü artıracaktır.

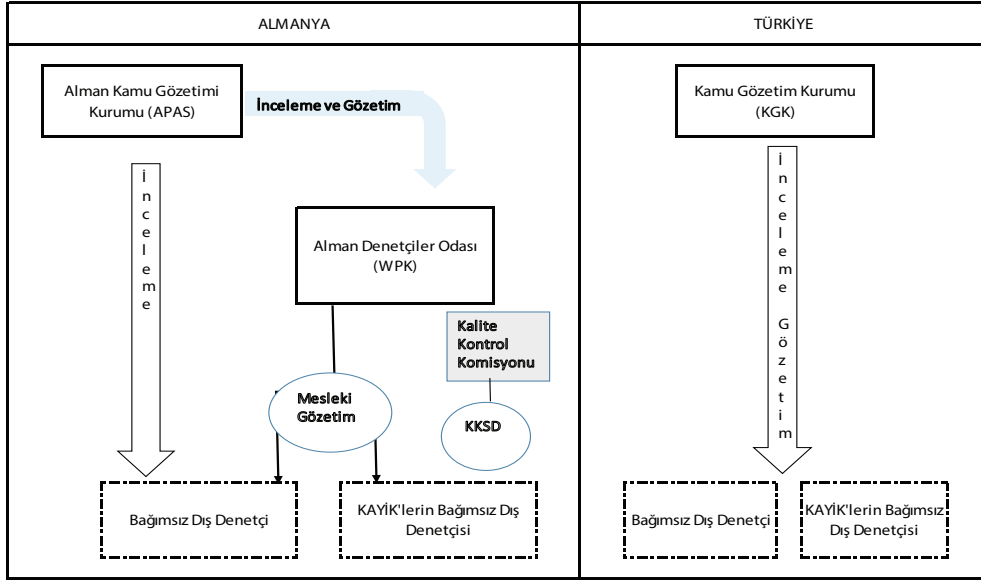
Kalite Kontrol Komisyonu her yıl Denetçi Gözetim Kurumu'nun onayının ardından bir rapor hazırlamakta ve bu faaliyet raporunda kalite kontrol sistemi denetimlerinin sonuçlarını anonim şekilde açıklamaktadır. Komisyon'un yayınladığı bu rapor; o yıl içerisinde yürütülen bağımsız denetim faaliyetlerinde ne derece kaliteli iş yapılabildiği, hangi eksikliklerin olduğu, kalite kontrol sistemlerinde geliştirilmesi gereken yönlerin neler olduğu vb. hususlarda önemli bilgiler sunmaktadır. Bu bilgiler ışığında gerek Meslek Odası'nın gerekse Denetçi Gözetim Kurumu'nun denetimde kalite güvencesinin sağlanmasına ilişkin alacakları önlemler ve uygulamalar belirlenmektedir.

4. Karma Modelin Türkiye Açısından Değerlendirilmesi

Türkiye'de, bağımsız denetçilerin yürüttükleri denetim faaliyetlerine ilişkin bir üst gözetim kurumu olarak "gözetim ve incelemeler" yapmak, Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu (KGK)'nın yükümlülüğü altındadır. Kurum, – AB 8. Yönergesi'nin ön gördüğü – denetimde meslek yapılanmasının dışında "kamu gözetimi" yapacak bağımsız bir kuruma sahip olmak amacıyla kurulmuştur. Bakanlar Kurulu tarafından atanan 9 üyeden oluşmakta olan Kurum'un üyelerinin, atanmalarından önceki son 3 yılda; bağımsız denetim faaliyetinde bulunmamış, bir bağımsız denetim kuruluşunda yönetim kurulu üyeliği yapmamış veya bir bağımsız denetim kuruluşunca istihdam edilmemiş olması ya da doğrudan veya dolaylı olarak bir bağımsız denetim kuruluşu ile ortaklık ilişkisinin olmaması zorunludur. Bu düzenleme ile Kurul üyelerinin tamamen meslek mensupları dışından olması sağlanmaktadır. Ayrıca kurul üyeleri için muhasebe, finans, vergi, denetim ve hukuk alanlarından birinde en az on yıllık deneyim sahibi olmaları şartı aranmaktadır. Kurumun görevleri şu şekildedir:

- Denetim standartlarını oluşturmak ve yayımlamak.
- Denetim faaliyetlerini üstlenebilecek denetçileri belirlemek ve yetkilendirmek,
- Denetçileri oluşturacağı resmi sicile kaydederek kamuya duyurmak,
- Denetçilerin denetim çalışmalarının, Kurumca yayımlanan standart ve düzenlemelere uyumunu gözetlemek ve denetlemek,
- Aykırılıkları saptanan denetçilerin faaliyet izinlerini askıya almak veya iptal etmek,
- Denetçilere yönelik sınav, yetkilendirme ve tescil yapmak, disiplin ve soruşturma işlemlerini yürütmek,
- Sürekli eğitim standartları ile mesleki etik kurallarını belirlemek.

Söz konusu görevler incelendiğinde, Alman Denetçi Gözetim Kurumu (APAS) ile en belirgin fark olarak, KGK'nın görev ve yetki alanının daha geniş olduğu görülmektedir. Almanya'da denetime yönelik görevlerin tamamı Meslek Odası'na (WPK) aittir, APAS ise bu faaliyetlerin yürütülmesi sürecinde Meslek Odası (WPK) üzerinde kontrol ve gözetim yetkisine sahiptir. Bir diğer ifadeyle denetime ilişkin tüm faaliyetlerin, denetçilerin sicil kaydının yapılması, görevlendirilmesi, görevden alınması, sınavların düzenlenmesi, meslek mensuplarının faaliyetlerine ilişkin incelemelerin yapılması vb. Alman Meslek Odası'nın yetki ve görevleri arasındadır. APAS, Meslek Odası'nın faaliyetlerine yönelik inceleme ve gözetim yapmaktadır. APAS'ın doğrudan meslek mensupları üzerinde inceleme yapma hakkı sadece KAYİK denetimleri yapan denetçiler için geçerlidir. Şekil 5, denetimde kalitenin güvence altına alınması için uygulanan gözetim sistemlerini Türkiye ve Almanya açısından karşılaştırmaktadır.



Şekil 5: Türkiye ve Almanya'daki Kalite Güvence Sistemlerine İlişkin Yapının Karşılaştırılması

KGK'nın bağımsız dış denetçiler üzerinde yapacağı inceleme ve denetimlerle ilgili düzenlemeler Bağımsız Denetim Yönetmeliği'nin 38. Maddesinde yer almıştır. Bu maddeye göre; KGK, oluşturacağı kalite güvence sistemi kapsamında, seçilmiş yeterli sayıda denetim dosyaları ve diğer bilgi, bildirim ve belgeler çerçevesinde denetim kuruluşlarını ve denetçileri incelemek ve denetlemekle görevlidir. Denetim kuruluşlarındaki inceleme ve denetimler; denetim kuruluşlarınca gerçekleştirilmiş denetim çalışmalarının mevzuat çerçevesinde gözden geçirilmesi ve bu kuruluşların faaliyetlerinin mevzuata uygunluğunun denetimi ile harcanan kaynakların nitelik ve niceliği, alınan denetim ücreti ve denetim kuruluşunun iç kontrol sistemi ile ilgili değerlendirmelerini kapsamaktadır. İnceleme sonuçları her yıl bir raporla kamuoyuna açıklanmaktadır. Almanya'da bağımsız denetimlerin kalitesine ilişkin inceleme, Meslek Odası'na bağlı Kalite Kontrol Komisyonu tarafından görevlendirilen KKSD'ler tarafından yapılmakta ve bu Komisyon her yıl bu kalite kontrol sistemi denetimlerinin sonucuna ilişkin rapor yayınlamaktadır. Alman Denetçi Gözetim Kurumu (APAS) ise, Meslek Odası'nın çalışmaları üzerinde yaptığı inceleme ve gözlem sonuçlarını ve ayrıca KAYİK niteliğindeki firmaların bağımsız dış denetçilerinin incelenmesinin sonuçlarını yıllık bir rapor ile yayınlamaktadır.

KGK, KAYİK'leri denetleyen denetim kuruluşlarında asgari üç yılda bir, diğerlerinde asgari altı yılda bir, denetçilerde ise Kurumca gerek görüldüğünde inceleme ve denetim yapmaktadır. Almanya'da tüm bağımsız denetçilerin denetimlerinin, Meslek Odası'nın organı olan Kalite

Kontrol Komisyonu'nun görevlendirdiği KKSD'ler tarafından altı yılda bir tekrarlanması gerekmektedir. Ayrıca KAYİK niteliğindeki firmaların bağımsız denetçilerinin denetimleri de Alman Denetçi Gözetim Kurumu (APAS) tarafından doğrudan incelemeye tabidir.

KGK, 2014 yılı ve 2015 yıllarında yaptığı kalite kontrol sistemi incelemelerinin sonuçlarını "Yıllık İnceleme Raporu" adı altında 2017 yılı Haziran ayında yayınlamıştır. Rapora göre; incelenen denetim dosyalarının %84'ünde iç kontrollerin yeterli şekilde anlaşılmadığı ve başta kontrollerin test edilmesi, kontrol çevresi unsurlarının anlaşılması, iç kontrol sisteminin eksikliklerinin değerlendirilmesi olmak üzere iç kontrol sisteminin anlaşılmasına yönelik çalışma ve değerlendirmelerde eksikliklerin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca incelenen dosyaların %68'inde, başta bağımsızlık, müşteri ilişkisinin ve denetim sözleşmesinin kabulü ve devam ettirilmesi ve denetimin kalitesine yönelik gözden geçirme olmak üzere kalite kontrol sistemine ilişkin eksiklikler olduğu görülmüştür. Kabul etmek gerekir ki, bunlar oldukça yüksek oranlar olup, ülkemizde bağımsız denetimde kalite kontrol sistemi oluşturulması ve sistemin işlerliğinin sağlanmasında halen büyük ölçüde eksiklikler olduğunu açık ve net şekilde ortaya koymaktadır. Kalite kontrol sistemlerinin etkinliğini artırmak ve bağımsız denetim faaliyetlerinin kaliteli şekilde yürütülmesini sağlamak adına acil önlemler alınması kaçınılmazdır.

Almanya'daki karma model, Meslek Odası'na da büyük sorumluluklar vermekte, bu şekilde denetimde kalitenin sağlanmasına ilişkin tedbirlerin çift koldan (Meslek Odası bir yandan Kamu Üst Gözetim Kurumu diğer yandan) alınmasını sağlamaktadır. Meslek Odası'nın yaptığı kalite kontrol sistemi denetimleri ile Denetçi Gözetim Kurumu'nun yaptığı denetimleri mükerrer yapılan denetimler olarak değil, tam tersi çift süzgeçten geçirmek gibi algılamak gerekmektedir. Özellikle Alman Meslek Odası'nın yaptığı kalite kontrol sistemi denetiminden geçmemiş bağımsız denetçilerin kayıt dışına alınmasının, bir diğer ifadeyle faaliyet izinlerinin geri alınmasının, bağımsız denetçilerin kendi kalite kontrol sistemlerine vereceği önemi büyük ölçüde artıracak kabul edilmelidir. Ancak Almanya'daki karma modelin Türkiye'de uygulanabilmesi için sistem açısından mevcut olan farkların öncelikle ortadan kalkması gerekmektedir. Almanya'da denetime ilişkin her türlü faaliyet (denetçilerin sınavlarının yapılması, denetçilerin görevlendirilmesi, görevden alınması, faaliyet izinlerinin iptali, denetim standartlarının hazırlanması vb.) Meslek Odası'nın görev ve yetki kapsamındadır. Denetçi Gözetim Kurumu'nun ise doğrudan Meslek Odası üzerinde inceleme ve gözetim yapma hakkı bulunmaktadır. Türkiye'de KGK'nın tüm bu yetki ve görevleri kendi bünyesinde toplaması, hem iş yükünü artırmakta hem de mevcut kadrosuyla tüm bu görev ve sorumlulukları yerinde getirmede sıkıntı yaşanmasına neden olmaktadır. Nitekim Yıllık İnceleme Raporu'nda çıkan "incelenen firmaların %68'inde kalite kontrol sistemlerinin yetersiz olduğu" sonucu, denetçilerde kalite kontrol sistemi anlayışının yerleşmesi için çok daha fazla çalışma yapılması gerektiğini ortaya koymaktadır. TÜRMOB ve KGK'nın iş birliği çerçevesinde oluşturulacak bir karma kalite güvence sistemi bu yönde atılacak önemli bir adım olacaktır.

5. Sonuç

Almanya'da bağımsız denetim faaliyetlerinde kalite güvencesinin sağlanması adına oluşturulan sistem, Meslek Odası ve Kamu Gözetimi Kurumu'nun ortak çalışmasına dayanan karma bir modeldir. Kalite güvence sisteminin iki önemli elementini oluşturan *Kalite Kontrol Sistemi Denetimleri (Peer Review)* ve *Alman Denetçi Gözetim Komisyonu İncelemeleri (Monitoring)* birlikte işleyen ve bu durumuyla hem Peer Review sisteminin hem de Monitoring sisteminin sağladığı faydaları birleştiren bir kalite güvence sistemi modeli oluşturmuştur. Bu modelde sistemin önemli bir faktörünü oluşturan ve Meslek Odası eliyle, ancak bağımsız bir komisyon tarafından yürütülen Kalite Kontrol Sistemi Denetimleri 2016 yılında büyük ölçüde revize edilmiş, yeniden düzenlenmiştir. Avrupa Birliği 8. Yönergesindeki değişiklikleri ulusal mevzuata aktarabilmek amacıyla yapılan bu değişiklikler sonucu, kalite kontrol sistemlerini denetlemek tüm bağımsız denetçiler için zorunlu hale gelmiştir. Bu düzenleme kalite kontrol sistemine verilen önemi artırmak ve kalite kontrol sisteminin işlerliğini artırmak adına faydalı sonuçlar yaratmıştır.

Türkiye'de KGK'nın yaptığı inceleme faaliyetlerinin sonucunu yayınladığı "Yıllık İnceleme Raporu", ülkemizde bağımsız denetimde kalite kontrol sistemi oluşturulmasında ve sistemin işlerliğinin sağlanmasında halen büyük ölçüde eksiklikler olduğunu açık ve net şekilde ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda, KGK'nın bağımsız denetçiler üzerinde yaptığı incelemelerin yanında, Meslek Odası üzerinden organize edilecek bağımsız bir "kalite kontrol sistemi denetleme" mekanizmasının oluşturulması büyük ölçüde fayda sağlayacaktır.

Kaynakça

- Alman Ticaret Kanunu (Deutsches Handelsgesetzbuch)
Avrupa Birliği Yönergesi Nr. 537/2014 (Verordnung (EU) Nr. 537/2014 Des eurpäischen Parlaments vom 16. April 2014)
Bağımsız Denetim Yönetmeliği, 26.12.2012
Denetçi Gözetimi Reform Kanunu (Abschlussprüferaufsichtsreformgesetz – APAREG), 31 Mart 2016.
Denetçi Meslek Yasası (Wirtschaftsprüferordnung)
Uzay, Ş. (2006). *Denetçilerin Denetiminde Yeni Bir Model Olarak Kamu Gözetim Kurulu ve Türkiye'de Uygulanabilirliği*, WCAE, "The 10th World Congress of Accounting Educators & The 3rd Annual International Accounting Conference", 9-11 Kasım 2006.
660 Sayılı KHK, Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumunun Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, 2 Kasım 2011.

BASIC FACTORS THAT AFFECT THE STUDENTS' ATTITUDES TOWARDS ACCOUNTING COURSES: A RESEARCH

ÖĞRENCİLERİN MUHASEBE DERSLERİNDEKİ TUTUMUNU ETKİLEYEN TEMEL FAKTÖRLER: BİR ARAŞTIRMA

Hüseyin Ali Kutlu*
Seyhan Öztürk**

Abstract

Accounting courses have a specific logic which should be instructed in the best way during lessons. Students who conceive this basic logic like and show interest to accounting courses and those who don't conceive it become disinterested. In general, student's success in courses such as Inventory and Balance Sheet, Financial Statement Analysis etc. which are follow-ups of Financial Accounting courses vary depending on their general accounting knowledge. This means that the basis of accounting education consists of initially provided general accounting knowledge. This research aims to determine the prominent factors that affect the students' receiving such initially provided knowledge, and the most important factor has been determined as "academicians/instructors" based on the survey involving student from three universities.

Keywords: Accounting, accounting education, basic factors in accounting education.

Öz

Muhasebe dersleri, ders sırasında en iyi şekilde öğretilmesi gereken belirli bir mantığa sahiptir. Bu temel mantığı kavrayan öğrenciler dersi sever ve ilgi gösterir ancak bunu yapmayan öğrenciler dersten uzaklaşırlar. Genel olarak, öğrencilerin Envanter ve Bilanço, Finansal Tablolara Analizi gibi derslerdeki başarıları temelde genel muhasebe bilgisine bağlı olarak değişir. Bu; muhasebe eğitimi temelini başlangıçta sağlanan genel muhasebe bilgisinden oluştuğu anlamına gelir. Bu bağlamda çalışma; öğrencilerin başlangıçta sağladıkları bilgileri yeterince almalarını etkileyen önemli faktörleri belirlemeyi amaçlamaktadır. Üç farklı üniversiteden öğrencinin katıldığı ankete dayanarak elde edilen veriler sonucunda en önemli factor "akademisyenler / eğitmen" olarak belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe, Muhasebe Eğitimi, Muhasebe Eğitiminde Temel Faktörler

* Prof. Dr., Kafkas University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Accounting and Finance, huseyinalikutlu@gmail.com.

** Yrd. Doç. Dr., Kafkas University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Accounting and Finance, seyhan87ozturk@gmail.com.

I. Introduction

Accounting education has been criticized for many years. As a result of rapid technological developments and increased globalization, the role of today's accountants has transformed from the recorder of transactions or the producer of financial information into the provider and interpreter of comprehensive information for various internal and external users of financial information. This requires accounting professionals to obtain continuously advancing information and skills in order to meet various demands of this new management environment (Lin, Xiong and Liu, 2005: 149-150). This requires above all quality basic accounting education.

Accounting is a deep-rooted discipline with specific logic and practice, and a profession which is gaining importance more and more. As to accounting education, it is a complex system with both academic and professional aspects. The process begins with the academic research and continues with professional internship and practice. The most important aspect that differentiates the accounting profession from others is that many profession fields directly begin with practice, whereas the accounting profession begins with academic research followed by practice. Basic accounting education in Turkey is executed in business high schools, vocational schools of higher education and relevant faculties.

This research aims to determine basic factors that affect the students' attitudes towards accounting course, involved students attached with regard to basic factors that affect their perception and to test the hypotheses we constructed before the research, using the obtained results.

2. Developments In The World and Accounting Education

Globalization of economy, rapid development in information technology and intensified competition force the accounting profession towards a change in accordance with the conditions of the 21st century. Changes in the scope of the profession urge traditional research programs to a development and transformation towards producing graduates capable of accommodating themselves to each and every change taking place in the professional environment (Wolk, Schmidt and Sweeney, 1997: 469). Although experts' anticipations with regard to how the business world will change in the coming 20 years differ, there is a consensus on that the business world will be the basis of wide-spread and significant changes. For sure, change is not a new phenomenon for accountants. Moreover, at the beginning of the current century, a number of commentators predicted that these changes not only would be comprehensive ones within the structural context, but also would follow a much more rapid course compared to the past. Accountants should be proactive to keep pace with all of these changes (Howeieson, 2003: 70). Are accounting organizations, professionals and educators capable of accommodating themselves to the rapidly changing business environment? The best answer to this question may be given through a careful investigation of reactions of four groups (Albretch and Sack, 2001:18);

- Small – and medium-sized public accountant practitioners
- The industry
- Five large companies
- Accounting education programs

Adapting the accounting research programs in Turkey to the occurring changes is mostly performed under the initiative of relevant academicians. For example, reflecting a change that occurs regarding international accounting standards to students purely depends on how academicians keep up with up-to-date information.

The accounting's becoming more and more complex affects the content and process of education. Sustainability of the professional education based on the continuous and rapid change in the accounting world will be more important in the future compared to the past. The accounting society in each country is responsible for regulating comprehensive education programs that would involve changes that accountants encounter. IFAC had determined the need to prefer an education approach that would highlight the learning process and provide a basis for developing lifelong learning habits (Coenenberg, Haller and Marten, 1999: 387).

One of the top priority provisions that are included in the declaration of Accounting Education Change Commission-AECC 1990 is to establish a lifelong learning program for students. Such basic program includes (1) social, interpersonal and intellectual skills, (2) general organization, management and accounting information, and (3) a professional orientation. This paper, discusses some parts of how this program can be established. In organization of the content and instruction part, the following was used: (1) curriculum novelty and essential qualifications, (2) a research program of 150 hours, (3) graduation programs, and (4) special contents organized using course subjects (Apostolou, Watson, Hassell and Weber, 2001: 7).

Like other fields, the parties that transfer the information (instructors) and receive it (learners), and the methods and tools that are used in transferring this information become prominent in accounting education. A literature review reveals many studies and suggestions on how this process should be.

Developments in the world affect activities of universities, academic activities and educational activities. For example (Boyce, 2004: 566):

- Course draft: the increasing effect of professional and commercial gains
- Course content: The increasing commodification in curriculum and the effect of multinational textbooks.
- Student conditions and demands: Significantly larger classes and a decrease in demand of students.
- Number of students: An impressive increase, transformation of many scientific institutions into education providers.

- Professionalism: A shift to a profession-based education along with a regression in society-critical professions.
- Service provision: Outsourcing and cost variation for students and academic units.
- Academic research: Regressing academic autonomy, and restrictions on the academic liberty.
- Job security: Increasing the share of contracted and temporary personnel in universities.

3. Literature Review

A literature review reveals many national and international studies on accounting education. Some of them are summarized below.

In a research they made in 2015, Kızıl, Çelik, Akman and Danışman investigated factors that affect the success of students taking accounting courses for the first time. The research involved 150 students researching in Management (in English), Management (in Turkish), Economics, Labor Economics and Industrial Relations, and Law departments of Yalova University. Results of the research showed that their success in accounting courses was affected positively if they were not prejudicial to accounting courses and if they liked the first accounting lesson. Furthermore, among factors the authors determined that affect the success of students taking accounting courses for the first time were the students' learning accounting in vocational high schools before, their previous mathematics infrastructure, instructing the lessons considering that all of the students may not have a good understanding of basic accounting infrastructure, instructing the lessons predominantly based on practice and following the traditional system, a good understanding of the accounting logic and the accounts mechanism by students, regular attendance by students, effective usage of the blackboard during instruction, instructing in an interactive manner, assigning projects and presentations to students, keeping the class size low, a satisfying level of physical infrastructure and facilities of the university, and attitudes of the instructors towards students (Kızıl, Çelik, Akman ve Danışman, 2015).

In a research they conducted in 2014, Ezeani and Akpotohwo investigated the role of integrated information and communication technology (ICT) in learning and instructing accounting in universities providing accounting education. They found that ICT plays a great role in accounting education. Besides, they suggested to enhance the effectiveness of accounting lessons by using accounting software and phone lines and to encourage school managements to provide PCs capable of running accounting software properly for both students and instructors in cooperation with the government (Ezeani and Akpotohwo, 2014).

In a research conducted in 2014, Tuğay aimed to determine the perception of students taking accounting courses with regard to accounting courses and accounting profession as well as their expectations from accounting instructors. Tuğay discovered that most of the students had not been instructed accounting in high schools, they had a medium level difficulty in accounting

courses during the university education and the best way of understanding accounting was the method of explaining it on the blackboard. Besides, the research showed that students preferred instructors who use the technology effectively, who can establish good relationship with students, who follow a reinforced instruction method and who have professional ethics skills (Tuğay, 2014).

In their research involving 1010 students from Mehmet Akif Ersoy University vocational schools of higher education, Tekşen, Tekin and Gençtürk (2010) aimed to obtain an evaluation of accounting education by students. In the research, students stated that the most important factor affecting the quality of accounting education was the quality of instructors, the most preferred instruction method in accounting lessons was board markers and accounting lessons were instructed through the active method (only explaining the lesson and giving assignments). Besides, the research showed that the students' attitude towards working in a field related to accounting following graduation was positive and such attitude was positively affected from the great need in the business world to people working in this field (Tekşen, Tekin and Gençtürk, 2010).

In a research they conducted in 2010, Bui and Porter investigated the gap between qualification of accounting graduates and expectations of employers. They determined the structure and causative components of the difference between the expectation and performance of accounting education. They defined the causative components and concluded that such gap would be narrowed and success would likely increase when such components are focused on. Furthermore, for the purpose of improving the accounting education, they suggested to educate accounting instructors, especially inexperienced ones, in such a way developing their instruction capabilities and to enhance the performance through the rewarding method (Bui and Porter, 2010).

In a research conducted in 2009 and involved 45 universities in Turkey, Çelik and Ecer constructed a model to see the extent of effectiveness of accounting education included in university programs and discovered problems in universities at faculty and department level. One of the most important problems was insufficient effective use of resources. The researchers think that Turkish universities will educate more competitive and highly trained professionals if they use resources more efficiently (Çelik and Ecer, 2009).

In a research conducted in 2009, Ünal and Doğanay determined that accounting group courses do not satisfy the needs of institutions although their weight within the curriculum is adequate. They suggested that the curriculum should be arranged in order to satisfy such need of institutions, the effectiveness in accounting education should be enhanced and courses and their contents towards satisfying the need of Sayıştay (the court of accounts) should be determined in cooperation with the university and the institution (Ünal and Doğanay, 2009).

In a research they conducted involving students from vocational schools of higher education, Gençtürk, Demir and Çarıkçı (2008) determined that students generally complained from lack of finding the opportunity to sufficiently implement the theoretical information they were provided. Students highlighted the contribution of professional seminars, conferences, panels, training and

similar activities in addition to theoretical information (Gençtürk, Demir and Çarıkçı, 2008). For students who intend to work in the accounting field after graduation, the education they received should be reinforced both theoretically and practically. This would be an important factor in solving problems that they will encounter more easily.

Hatunoğlu (2006) concluded in a research titled “A Research on Determination of the Effects of Information Technology Usage on Quality of Presentations in Accounting Education” that a great majority of accounting students complained that the lessons are instructed mainly theoretically, the share of practice (case studies etc.) was very low, computer aided applications were not performed and laboratory was not used etc. The research concluded that using information technology tools during accounting lessons facilitates understanding the content (Hatunoğlu, 2006).

Quality education in the accounting field plays an important role in directing students to the accounting profession in the future. In their research (2005), Yayla and Cengiz determined that university life of students during their accounting research, their previous knowledge and professional experience of their families greatly affect their inclination towards the accounting profession. Students involved in the research for whom the accounting profession is among their first preferences stated that they would take important business opportunities if they had a sufficient level of accounting knowledge (Yayla and Cengiz, 2005).

Accounting instruction is executed mainly through textbooks. Therefore, university students hardly benefit from journal articles. However, a number of academicians suggest that the relation of traditional instruction based on accounting textbooks with the practice is too little. Such textbooks should be supported with articles published in academic and professional journals. Academic articles may help in reducing the perceived gap between the theory and the practice, and aid students in understanding the role of accounting in organizations and the society (Hoque, 2002). Supporting theoretical information with practice would positively affect the attitude of students towards both accounting courses and the accounting profession since this will complement their knowledge.

Educators are one of the most important components in accounting education's providing desired outcomes. An accounting educator should be equipped with sufficient level of knowledge, follow novelties and current affairs, and use modern education techniques adequately. Achieving all of these is associated with the level of professional satisfaction among others.

In their research, Strawser, Flagg and Holmes determined that the general level of professional satisfaction of accounting instructors in universities declined during the 1970-1994 period.

4. Research Involving Kafkas, Atatürk And Ağrı Çeçen Universities

This research involves university students researching accounting at bachelor's level. This part of the research includes purpose and importance of the research, the sampling and data collection, research methods, restrictions, and evaluation and interpretation of data.

Purpose and Importance of the Research

Accounting education in Turkey begins at university level except business high schools. For students who are introduced with accounting courses for the first time during their university research, how to teach them accounting in a better way, their thoughts about the future of accounting profession and their attitudes towards accounting courses should be focused on. The purpose of this research is to determine the orientation of students towards the accounting field, the factors affecting this orientation, and the factors that affect the attitude of students towards the accounting profession and accounting courses.

Sampling and Data Collection

Participants of this research are students from different departments of faculties of economics and administrative sciences in Kafkas, Atatürk and Ağrı Universities who took accounting courses. The survey was conducted on a volunteer basis and sampling was used since the universe was difficult to be reached. The sample was determined using the simple random sampling method. The research involved 212 students from Kafkas University, 420 students from Atatürk University and 112 students from Ağrı İbrahim Çeçen University, totaling 744 students. 1000 questionnaires were distributed to students taking accounting course in mentioned universities and 744 returned forms were included in the research.

The Research Method

The survey method was used to collect data in this research. 32 questions were included in the questionnaire, being 14 of them on demographics and 18 of them as judgment statements. The survey questions were arranged based on the research article by Kızıl, Çelik, Akman and Danişman (2015) on determination of factors that affect the success of students who took accounting courses for the first time (Kızıl, Çelik, Akman ve Danişman, 2015). The first part contains questions on demographics of the participants and their attitudes towards the accounting profession, and the second part contains judgment statements querying the factors affecting attitudes of the participant towards accounting courses using a five-level Likert items. Besides, positive opinions of some academicians from the accounting field were obtained on applicability of the survey in order to confirm the scope validity of the included questions. The Cronbach's Alpha coefficient

was used in the reliability analysis conducted for internal consistency of the research data. The Cronbach's Alpha coefficient was determined as 0.81.

Evaluation of Research Data

SPSS 20 statistics software was used for analysis of the collected data. "Frequency distribution" under the "Descriptive statistics" menu was used for analysis of results and "Comparative tables" was used for testing hypotheses.

General Characteristics of the Participants

This part where results are analyzed contains demographic data such as age, sex, department, and year of the participants as well as a general evaluation of factors that affect the students' attitudes towards the accounting profession and their orientation towards the accounting field. Table 1 shows the distribution of socio-demographic data of the involved students.

Table 1. Socio-demographic distribution of the Participants

Sex	N	%	Department	N	%	Education Type	N	%	High school type	N	%
Female	412	55.4	Management	171	23.0	Regular Education	466	62.6	Regular high school	360	48.4
Male	332	44.6	Economics	195	26.2	Evening Education	278	37.4	Anatolian High School	153	20.6
Total	744	100	Political Science and Public Administration	88	11.8	Total	744	100	Science High School	3	0.4
Age Range	N	%	International Commerce and Logistics	40	5.4	Year	N	%	Business and Vocational High School	173	23.3
17-23 years	631	84.8	Finance	4	0.5	Year 1	397	53.4	Other	55	7.4
24-30 years	91	12.2	Banking and Finance	3	0.4	Year 2	164	22.0	Total	744	100
31-35 years	9	1.2	Labor Economics and Industrial Relations	8	1.1	Year 3	57	7.7			
35 and above years' old	13	1.7	Accounting and Tax	235	31.6	Year 4	126	16.9			
Total	744	100	Total	744	100	Total	744	100			

412 of the involved students are female and 332 of them are male. It is remarkable that the numbers of females are more than males. Young students between 17 and 23 years old constitute the largest involved group. Economics and management students who were graduated from regular high schools were observed to participate in the research intensively. The number of involved regular (day) students are more than evening students. Year 1 students at university level constitute the largest involved group.

The involved students were asked whether they had any family members who were accounting professionals. Majority of the students (%54) provided a negative answer.

And also the involved students were asked whether they planned to work in the accounting field after graduation. The results show that most of them (%52.4) plan to work in the accounting field.

In connection with the previous question, the involved students were asked what the most important factor that drove them to work in the accounting field in the future was. Table 2 shows the distribution of answers provided to this question. According to the table, the great majority stated they would likely work in the accounting field due to the high possibility of finding work in such field.

Table 2. Answers Given by Participants On Prominent Factors That Drive Them to the Accounting Profession

Answers	Frequency	Percentage
Possibility of finding work	284	38.2
Satisfactory wages/salaries	138	18.5
Prestige and status	115	15.5
Being an attractive profession	59	7.9
Other	148	19.9
Total	744	100

The involved students were asked which sector they wanted to work in after graduation. Table 3 shows the distribution of answers provided to this question. The results indicated the public sector as the most desired sector to work in. The majority of the remaining participants stated their intention of academic career and another small number of participants stated that they didn't plan to work in the future. It can be clearly understood that this answer was given by females.

Table 3. Answers Given by the Participants on Which Sector They Wanted to Work in

Answers	Frequency	Percentage
Education (Academic Career)	150	20.2
Public Sector	374	50.3
Private Sector	145	19.5
Accounting Field	47	6.3
Planning not to work	28	3.8
Total	744	100

The involved students were asked to give the name of the profession that came to their mind first when accounting is considered. Table 4 shows the distribution of answers provided to this question. The table shows that they recalled the certified public accounting profession most when accounting is considered.

Table 4. Answers Given by the Participants as the Name of the Profession That Came to Their Mind First When Accounting is Considered

Answers	Frequency	Percentage
Auditor	27	3.6
Certified Public Accountant	392	52.7
Public Accountant	248	33.3
Comptroller	34	4.6
Other	43	5.8
Total	744	100

The involved students were asked whether they followed the developments in the accounting field. Majority of the participants (% 73.8) provided a negative answer.

The involved students were asked what the most important factor that affects the quality of accounting education was. Table 5 shows the distribution of answers provided to this question. The majority stated that the quality of accounting education is affected from the quality of the instructor most. The second ranking answer was the physical environment and technical hardware.

Table 5. Answers Given by the Participants on the Most Important Factor Affecting the Accounting Education

Answers	Frequency	Percentage
Quality of students	68	9.1
Quality of instructors	389	52.3
Physical environment and technical hardware	95	12.8
Management mentality	47	6.3
Quality of academic activities	81	10.9
Other	64	8.6
Total	744	100

The involved students were asked whether they had faced difficulty in mathematics courses they had taken in their previous education periods. The great majority (%38.6) faced a partial difficulty.

The involved students were asked whether they had faced difficulty in accounting courses they had taken for the first time during their university research. An important majority (%59.8) faced difficulty in this course.

Hypotheses that are “accepted” or “rejected” based on statistical analyses are alternative hypotheses. Some alternative hypotheses were tested in this part of the research.

H₁ = There is a significant relationship between the students' having difficulty in mathematics courses and their having difficulty in accounting courses.

H₂ = There is a significant relationship between the students' having an accounting professional family member and their intention on working in the accounting field in the future.

H₃ = There is a significant relationship between the students' having an accounting professional family member and their intention on working in the accounting field in the future.

H₄ = There is a significant relationship between the students' following developments in the accounting field and their intention on working in the accounting field in the future.

According to the chi-square analysis; H₁ hypothesis is supported ($\chi^2 = 25.513$; SD = 4; P = 0.000). The results show that there is a significant relationship between the two variables with a significant level of $\alpha = 0.05$ since $0.000 < 0.05$. In other words, students who have difficulty in mathematics courses also have difficulty in accounting courses.

According to the chi-square analysis; H₂ hypothesis is supported ($\chi^2 = 6.070$; SD = 1; P = 0.014). The results show that there is a significant relationship between the two variables with a significant level of $\alpha = 0.05$ since $0.014 < 0.05$. In other words, students who have an accounting professional family member have a more inclination to work in the accounting field.

According to the chi-square analysis; H₃ hypothesis is supported ($\chi^2 = 13.717$; SD = 2; P = 0.001). The results show that there is a significant relationship between the two variables with a significant level of $\alpha = 0.05$ since $0.001 < 0.05$. In other words, there is a relationship between the gender of the students and their having difficulty in accounting courses. Based on the table, this relationship can be interpreted as the fact that female students face a greater difficulty in accounting courses compared to males.

According to the chi-square analysis; H₄ hypothesis is supported ($\chi^2 = 71.857$; SD = 1; P = 0.000). The results show that there is a significant relationship between the two variables with a significant level of $\alpha = 0.05$ since $0.000 < 0.05$. In other words, we can conclude that students who plan to work in the accounting field in the future naturally keep themselves up-to-date through following the relevant developments.

Evaluation of Determination of Factors that Affect The Participants' Attitudes towards Accounting Courses

In this part, judgments oriented to determination of the attitude of the involved students towards accounting courses are evaluated. "Strongly agree" and "agree" answers are evaluated and interpreted as "agree", and "strongly disagree" and "disagree" answers are evaluated and interpreted as "disagree" in this part.

Table 6. The students' not having prejudice towards accounting courses increases success

Answers	Frequency	Percentage
Strongly agree	318	42.7
Agree	228	30.6
Neutral	70	9.4
Disagree	76	10.2
Strongly disagree	52	7.0
Total	744	100

A total of 546 students provided “agree” answers to the judgment “The students’ not having prejudice towards accounting courses increases success.” in question 1 which corresponds to 73.3% of all students. This is the highest percentage, so we concluded that students should not have prejudice towards accounting courses. Besides, educators have some responsibilities like students do with regard to ensuring that students do not have prejudice towards accounting.

The judgment “If a student likes and understands the first accounting lesson, he would wish to take financial statements analysis, inventory balance sheet, cost accounting, administrative accounting, audit, financial management and similar courses” was presented in question 2.

Table 7. If a student likes and understands the first accounting lesson, he would wish to take financial statements analysis, inventory balance sheet, cost accounting, administrative accounting, audit, financial management and similar courses.

Answers	Frequency	Percentage
Strongly agree	246	33.1
Agree	311	41.8
Neutral	123	16.5
Disagree	43	5.8
Strongly disagree	21	2.8
Total	744	100

557 students corresponding to 74.9% of all students agreed with this judgment. This is the answer with the highest percentage. We can definitely conclude that a good understanding and liking the first accounting lesson have a very important effect on the future lessons to be instructed.

Table 8. The students' taking accounting courses has a great effect on increasing their awareness level in terms of management education.

Answers	Frequency	Percentage
Strongly agree	217	29.2
Agree	340	45.7
Neutral	124	16.7
Disagree	48	6.5
Strongly disagree	15	2.0
Total	744	100

The judgment “The students’ taking accounting courses has a great effect on increasing their awareness level in terms of management education.” was presented in question 3. 557 students corresponding to 74.9% of all students agreed with this judgment. Based on this result we can conclude that accounting is very important in terms of management education.

Table 9. Using projectors in lessons make students more excited, interested and happy. By this way, students can be carefully and comfortably adapted to lessons without getting bored

Answers	Frequency	Percentage
Strongly agree	179	24.1
Agree	204	27.4
Neutral	156	21.0
Disagree	135	18.1
Strongly disagree	70	9.4
Total	744	100

The judgment “Using projectors in lessons make students more excited, interested and happy. By this way, students can be carefully and comfortably adapted to lessons without getting bored.” was presented in question 4. 383 students corresponding to 51.5% of all students agreed with this judgment. At this point, we conclude that projectors have an important effect on majority of the students.

Table 10. The fact that some students learned accounting beforehand and that they have a mathematics infrastructure make them more successful in accounting courses

Answers	Frequency	Percentage
Strongly agree	394	53.0
Agree	237	31.9
Neutral	53	7.1
Disagree	43	5.8
Strongly disagree	17	2.3
Total	744	100

The judgment “The fact that some students learned accounting beforehand and that they have a mathematics infrastructure make them more successful in accounting courses.” was presented in question 5. 631 students corresponding to 84.9% of all students agreed with this judgment. Therefore, the involved students think that obtaining a certain infrastructure and mathematics basis during the vocational high school education means being one step ahead for accounting courses during the university education. This is consistent with the results of first hypothesis that was established and interpreted in the previous section.

Table 11. Taking accounting lessons in mornings affects learning positively

Answers	Frequency	Percentage
Strongly agree	174	23.4
Agree	168	22.6
Neutral	189	25.4
Disagree	124	16.7
Strongly disagree	89	12.0
Total	744	100

The judgment “Taking accounting lessons in mornings affects learning positively.” was presented in question 6. 342 students agreed with this judgment and 189 students remained neutral. Therefore, we can conclude that students prefer to take accounting lessons in mornings, but accounting lessons may be instructed in evenings as well.

Table 12. Accounting lessons should not be instructed with the thought that each student has basic accounting knowledge

Answers	Frequency	Percentage
Strongly agree	383	51.5
Agree	146	19.6
Neutral	75	10.1
Disagree	71	9.5
Strongly disagree	69	9.3
Total	744	100

The judgment “Accounting lessons should not be instructed with the thought that each student has basic accounting knowledge.” was presented in question 7. 529 students corresponding to 71.1% of all students agreed with this judgment, which is the highest percentage. Therefore, academicians should instruct first accounting lessons taking the fact that each student in the class may be at a different level into consideration. Students may be from different backgrounds such as Anatolian high schools, business high schools or regular high schools. Therefore, some students may have taken accounting courses before whereas some may have not. For this reason, it is the best if first accounting lessons are instructed with the thought that all students have zero level accounting knowledge and basis.

Table 13. Instructing accounting lessons predominantly based on practice would be more beneficial.

Answers	Frequency	Percentage
Strongly agree	376	50.5
Agree	232	31.2
Neutral	76	10.2
Disagree	33	4.4
Strongly disagree	27	3.6
Total	744	100

The judgment “Instructing accounting lessons predominantly based on practice would be more beneficial.” was presented in question 8. 608 students corresponding to 81.7% of all students agreed with this judgment. This rate, which is the highest among all answers, is an indicator of the importance that is attached to practice by students. Students wish to get not only theoretical, but also practical information, considering the business life they will be involved in the future. Therefore, authors recommend academicians to give place to both theoretical and practical information during accounting education.

Table 14. Accounting lessons instructed using traditional methods stick in the mind more

Answers	Frequency	Percentage
Strongly agree	152	20.4
Agree	180	24.2
Neutral	200	26.9
Disagree	132	17.7
Strongly disagree	80	10.8
Total	744	100

The judgment “Accounting lessons instructed using traditional methods stick in the mind more.” was presented in question 9. 332 students corresponding to 44.6% of all students agreed with this judgment and 200 students corresponding to 26.9% of all students remained neutral. Therefore, most of the students think that traditional methods make accounting lessons stick in the mind more, however, number of neutral students cannot be ignored. In the traditional system, activities such as problem solving, blackboard usage etc. come to the fore. Therefore, students think that these methods are effective and support sticking in the mind during the learning process.

Table 15. Ensuring an understanding of the basic mechanism of accounts is important in terms of seating the accounting knowledge on a solid ground

Answers	Frequency	Percentage
Strongly agree	333	44.8
Agree	285	38.3
Neutral	82	11.0
Disagree	23	3.1
Strongly disagree	21	2.8
Total	744	100

The judgment “Ensuring an understanding of the basic mechanism of accounts is important in terms of seating the accounting knowledge on a solid ground.” was presented in question 10. 668 students corresponding to 83.1% of all students agreed with this judgment. From this point of view, a good understanding of the basic accounting logic and mechanism of accounts ensure a better and healthier learning in the following phases. Students think that a student who satisfactorily comprehends the accounting logic and accounts mechanism during the first phase faces less difficulty during different accounting courses in following years.

Table 16. Regular attendance to accounting lessons boosts success considerably.

Answers	Frequency	Percentage
Strongly agree	391	52.6
Agree	244	32.8
Neutral	53	7.1
Disagree	33	4.4
Strongly disagree	23	3.1
Total	744	100

The judgment “Regular attendance to accounting lessons boosts success considerably.” was presented in question 11. 635 students corresponding to 85.4% of all students agreed with this judgment. Therefore, students think that regular attendance to lessons and following them is a factor that boosts success. Indeed, the fact that accounting has not only verbal, but also numeric content is important. Attendance to a quantitative course such as accounting, handling the content as a whole and internalizing the process are quite important.

Table 17. Technological tools enhance success in accounting courses.

Answers	Frequency	Percentage
Strongly agree	217	29.2
Agree	264	35.5
Neutral	163	21.9
Disagree	77	10.3
Strongly disagree	23	3.1
Total	744	100

The judgment “Technological tools enhance success in accounting courses.” was presented in question 12. 481 students corresponding to 64.7% of all students agreed with this judgment and 163 students corresponding to 21.9% of all students remained neutral. This suggests that the level of importance of technology in terms of success is not clear from the students’ point of view. This may be because students do not benefit from technology during accounting lessons or because the involved students do not benefit from technological facilities satisfactorily. The fact that some students prefer traditional methods in accounting education may be another influencing factor.

Table 18. Using the blackboard enhances success in accounting courses

Answers	Frequency	Percentage
Strongly agree	330	44.4
Agree	259	34.8
Neutral	84	11.3
Disagree	41	5.5
Strongly disagree	30	4.0
Total	744	100

The judgment “Using the blackboard enhances success in accounting courses.” was presented in question 13. 589 students corresponding to 79.2% of all students agreed with this judgment. Therefore, students consider blackboard usage as a positive factor in achieving success. Indeed, given key factors in accounting education such as problem solving, practicing and researching by writing down, why students gave such answer can be clearly understood.

Table 19. Involvement of the students in accounting lessons and interactive instruction are important in terms of the learning process.

Answers	Frequency	Percentage
Strongly agree	312	41.9
Agree	290	39.0
Neutral	86	11.6
Disagree	31	4.2
Strongly disagree	25	3.4
Total	744	100

The judgment “Involvement of the students in accounting lessons and interactive instruction are important in terms of the learning process.” was presented in question 14. 602 students corresponding to 80,9% of all students agreed with this judgment, which is the highest frequency for question 14. Therefore, students think that involvement in accounting lessons and interactive instruction are important factors that enhance success. Indeed, asking questions to students by instructors, answering these questions by students, encouraging students to involve in lessons and ask questions by instructors enhance the learning process.

Table 20. Assigning project, homework and presentation responsibilities to students who take accounting courses is important in terms of the learning process.

Answers	Frequency	Percentage
Strongly agree	202	27.2
Agree	240	32.3
Neutral	154	20.7
Disagree	98	13.2
Strongly disagree	50	6.7
Total	744	100

The judgment “Assigning project, homework and presentation responsibilities to students who take accounting courses is important in terms of the learning process.” was presented in question 15. 442 students corresponding to 59.5% of all students agreed with this judgment. Therefore, students attach importance to responsibilities such as projects, assignments and presentations, and they think that these responsibilities improve the learning process. Today, including criteria such as projects, assignments and presentations into the grading system instead of evaluations consisting of only one midterm and one final exam both creates a fairer grading system and

accelerates the learning process within scope of the accounting education. Responsibilities such as projects, assignments and presentations ensure the learned information to stick in the mind more.

Table 21. Number of students in the class affects the learning process of students taking accounting courses.

Answers	Frequency	Percentage
Strongly agree	248	33.3
Agree	240	32.3
Neutral	130	17.5
Disagree	90	12.1
Strongly disagree	36	4.8
Total	744	100

The judgment “Number of students in the class affects the learning process of students taking accounting courses.” was presented in question 16. 488 students corresponding to 65.6% of all students agreed with this judgment. Therefore, students think that number of students in the class is important in terms of the learning process. Indeed, accounting education and the learning process are interrupted in crowded classes. On the other hand, accounting education and the learning process are more effective in classes with small size. An academician can control the class better when instructing to fewer students. Students can ask questions more freely and instructors can easily understand whether a subject is understood or not.

The judgment “The physical infrastructure and facilities of a university affect the learning process of students.” was presented in question 17. 516 students corresponding to 69.3% of all students agreed with this judgment. Therefore, students think that the physical infrastructure and facilities of a university affects the learning process. Indeed, this is quite natural. For clean and tidy classrooms with a good level of acoustic that are equipped with technological tools always accelerate the learning process. Likewise, schools with rich and active libraries and universities that provide cultural achievements to their students are the locomotives of the learning process.

Finally, the judgment “Attitudes and behaviors of instructors towards students affect the learning process of students taking accounting courses.” was presented in question 18. 632 students corresponding to 84.9% of all students agreed with this judgment, which corresponds to the highest frequency and percentage. Therefore, students think that attitudes and behaviors of instructors towards students are important. This result shows that attitudes and behaviors of instructors affect the learning process of students taking accounting courses. This is not surprising since the role of an instructor who answers questions of the students, adopts an interactive instruction manner and who is neither aggressive nor unconcerned comes to the fore. On the other hand, with an aggressive and unconcerned instructor who remains indifferent to students’ questions and does not answer them, and who focuses on a passive learning process, it would be more difficult to obtain the desired outcomes within the scope of accounting education.

5. Conclusion

The purpose of accounting education is to provide students with accounting information. Many students are introduced with the accounting education during their university research generally through courses such as General Accounting, Financial Accounting, and Accounting I etc. Therefore, this research involves university students and focuses on the orientation of students towards the accounting field, the factors affecting this orientation, and the factors that affect the attitude of students towards the accounting profession and accounting courses.

Results of the research show that when students do not have prejudice towards accounting courses, when they like the first accounting course they take and when they have a previous mathematics basis and accounting infrastructure, they become more successful in accounting courses. Besides, the factors that enhance the success of students taking accounting courses are criteria such as instructing the lessons predominantly based on practice, following the traditional system and using the blackboard, making an introduction to the first accounting lesson through explaining the logic of accounts mechanism, regular attendance by students, instructing with an interactive involvement of students, assigning responsibilities to students such as projects and presentations, keeping the class size low, knowledge level of instructors, and the techniques and materials they use in transferring this knowledge to students. Furthermore, instructing the lessons considering that all of the students may not have a good understanding of basic accounting infrastructure has a positive effect on the success of students.

Bases on the hypothesis tests used in the research, we conclude that students who lack a mathematics infrastructure have difficulty also in accounting courses, students who have an accounting professional family member are inclined to work in the accounting field, female students tend to have more difficulty in accounting courses compared to males, and those who want to work in the accounting field in the future keep themselves up-to-date in this field.

The results of this study are in parallel in a few points with the previous researches mentioned in the literature of this article. These parallel points are that students success in accounting courses was affected positively if they were not prejudicial to accounting courses and if they liked the first accounting lesson, among factors the success of students taking accounting courses for the first time were the students' learning accounting in vocational high schools before, their previous mathematics infrastructure, instructing the lessons predominantly based on practice and following the traditional system, regular attendance by students, effective usage of the blackboard during instruction, assigning projects and presentations to students, keeping the class size low, a satisfying level of physical infrastructure and facilities of the university, and attitudes of the instructors towards students. The point of adding originality to the research is to get the opinion of three different university students about the subject.

Under the light of all these results, instructors, who are the highest percentage in comparison of others in this research, should continuously develop themselves and their instructing techniques, keep themselves up-to-date and follow developments in the accounting field, adopt

a student-focused and interactive education method, benefiting from the modern technological tools during instructing, and encourage students to be involved in activities such as assignments, applications and projects.

References

- Adolf G. C., A. Haller and K. Uwe Marten (1999) "Accounting Education For Professionals In Germany- Current State And New Challenges", *Journal of Accounting Education*, 17.
- Barbara A. , S. F. Watson, J. M. Hassell and S. A. Webber (2001) "Accounting Education Literature Review (1997-1999)", *Journal of Accounting Education*, 19.
- Bryan H. (2003) "Accounting Practice In The Millenium: Is Accounting Education Ready To Meet The Challenge?", *The British Accounting Review* 35.
- Bui, B., and Porter, B. (2010) "The Expectation-Performance Gap In Accounting Education: An Exploratory Research", *Accounting Education: An International Journal*, 19(1-2), 23-50.
- Çelik, O. and A. Ecer (2009) "Efficiency İn Accounting Education: Evidence From Turkish Universities", *Critical Perspectives On Accounting*.
- Ezeani, N., & Akpotohwo, F. C. (2014) "Integrating Information and Communication Technology (ICT) in Accounting Education Instruction in Ekiti State Universities", *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 5, No. 6(1); May.
- Gençtürk M., Y. Demir – O. Çarıkçı (2008) "Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Muhasebe-Finans Eğitimine Bakış Açuları ve Farkındalıkları Üzerine Bir Uygulama", *Süleyman Demirel Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt:13, Sayı:1, 225-226.
- Gordon B. (2004) "Critical Accounting Education: Teaching And Learning Outside The Circle". *Critical Perspectives On Accounting* 15.
- Hatunoğlu, Z. (2006), "Muhasebe Eğitiminde Bilgi Teknolojisi Kullanımının Sunum Kalitesine Olan Etkilerinin Tespitine İlişkin Bir Araştırma", *Mufad Journal*, Sayı:30, Nisan: 190-200.
- Hoque, Z. (2002) "Using Journal Articles To Teach Public Sector Accounting In Higher Education", *Journal of Accounting Education* 2.
- Joyce A. S. – J. C. Flagg and S. A. Holmes (2000) "Job Perceptions And Turnover Behaviour Of Tenure-Track Accounting Educators", *Journal of Accounting Education*, 315-340.
- Kızıl, C., İ. E. Çelik, V. Akman and D. Danışman (2015) "Muhasebe Dersini İlk Kez Alan Öğrencilerin Başarısına Etki Eden Faktörlerin Tespiti: Yalova Üniversitesi'nde Bir Uygulama", *İşletme Bilimi Dergisi*, Cilt:3, Sayı:2, 128-165.
- Steve W. A. and R. J. Sack (2001) "The Perilous Future of Accounting Education", *The CPA Journal*; Mart; 71, 3; ABI/INFORM Global, s.18.
- Tekşen, Ö. – M. Tekin and M. Gençtürk (2010) "Muhasebe Eğitiminin Değerlendirilmesi: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'ne Bağlı Meslek Yüksekokulları Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma", *Mufad Journal*, Sayı:46, Nisan, p:100-112.
- Tuğay, O. (2014) "Muhasebe Dersi Alan Öğrencilerin Muhasebe Dersine Yönelik Algıları Ve Muhasebe Öğretim Elemanlarından Beklentileri Üzerine Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde Bir Araştırma", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, Aralık, 9(3),49 – 68.
- Ünal, O. – M. Doğanay (2009), "Lisans Düzeyindeki Muhasebe Eğitiminin Etkinliği, Sayıştay Özelinde Ampirik Bir Çalışma", *Sayıştay Dergisi*, Sayı: 74-75, Temmuz-Aralık: 117-138.

- Wolk C., T. Schmidt and J. Sweeney (1997) "Accounting Educators' Problem Solving Style And Their Pedagogical Perceptions And Preferences" Journal of Accounting Education, Vol.15, No:4.
- Yayla, H.E. and E. Cengiz (2005) "Muhasebe Mesleğinin Tercih Edilmesinde Etkili Olan Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması: Karadeniz Teknik Üniversitesi Örneği", Muhasebe ve Denetim Bakış Dergisi, Eylül.
- Z. Jun Lin, X.Xiong, Min Liu. "Knowledge base and skill development in accounting education: Evidence from China" Journal of Accounting Education, 2005, 149-150.

IS THERE A DIFFERENCE IN TERMS OF THE GIVEN IMPORTANCE OF MOTIVATORS THAT AFFECT JOB SELECTION DECISIONS BETWEEN DIFFERENT PERSONALITY TYPES? AN EMPIRICAL RESEARCH*

FARKLI KİŞİLİK TİPLERİNE SAHİP BİREYLER ARASINDA İŞ SEÇİM KARARINI ETKİLEYEN FAKTÖRLERE VERİLEN ÖNEM AÇISINDAN ANLAMLI BİR FARK VAR MIDIR? GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA

Mehmet Nuri İnel**
M. Volkan Türker***

Abstract

This study explores whether the given importance of motivators that effect potential job selection decisions of university students changed depending on their personality type. An empirical research was conducted in order to answer this research question. All participants were Bachelor students in the Faculty of Business Administration of Marmara University, Turkey. Data collection was accomplished through a three-part questionnaire. The first part of the questionnaire was the demographic variables, the second part was related with Type-A and Type-B personality types and the last part was related with the motivators that effect students' potential job selection decisions. As a result, it was found that students with Type-A Behavior Pattern tended to give more importance to some motivators which effect their potential job selection decisions.

Keywords: Type-A Behavior Pattern, Type-B Behavior Pattern, Job Selection Decision

* This study was initially presented at 17th Eurasia Business and Economics Society Conference in Venice, Italy, October 15-17th, 2015. This study is also supported by Marmara University Scientific Research Project Coordination Unit (BAPKO) Project No: SOS-D-071015-0494.

** Asst. Prof. Dr. Marmara University, Faculty of Business Administration, Department of Business Administration, mminel@marmara.edu.tr

*** Assoc. Prof. Dr. Marmara University, Faculty of Business Administration, Department of Business Administration, vturker@marmara.edu.tr

Öz

Bu araştırma, farklı kişilik tiplerine sahip bireyler arasında iş seçim kararını etkileyen faktörlere verilen önem açısından anlamlı bir farkın olup olmadığını incelemek amacıyla taşımaktadır. Bu amaçla, Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesine kayıtlı lisans öğrencileri üzerine görgül bir saha araştırması tasarlanmış ve hayata geçirilmiştir. Sonuç olarak A-Tipi Kişilik Örüntüsüne sahip öğrencilerin, B-Tipi Kişilik Örüntüsüne sahip öğrencilere kıyasla iş seçim kararlarını etkileyen bazı faktörlere istatistiksel olarak anlamlı derecede daha çok önem vermekte oldukları tespit edilmiştir. Araştırmanın sonuç kısmında söz konusu faktörlerin neler olduğu ve neden A-Tipi Kişilik örüntüsünde bulunan öğrencilerin bu faktörlere daha çok önem verdikleri tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: A-Tipi Kişilik Örüntüsü, B-Tipi Kişilik Örüntüsü, İş Seçim Kararı

I. Introduction

Selecting a job can be difficult, people may be unsure of what is truly right for them. We know that there are many factors and motivators that affect the job selection decision of people. But is the importance of these factors are same for all people? Probably not. There must be some key factors that differs the given importance of motivators that affect the job selection decision. Personality may be one of them. This is the starting point of this study.

The first construct of this study is job selection decision. Many factors may affect the decisions of job seekers like; company culture, benefits, location, level of job security, size of company, nature of work, training provided and career opportunities, etc.

Personality type is the second construct of this study. There is no doubt that one of the major attributes influencing organizational behavior is personality type and the concepts of Type-A and Type-B Behavior Patterns has been receiving substantial attention in this area.

This study will try to find any significant difference in terms of Job Selection Decisions between Type-A and Type-B personalities. A field survey was conducted on undergraduate students.

2. Theoretical Framework

Motivators that affect Job Selection Decisions

The Human Resource Management (HRM) literature has largely describe job selection as a relatively rational and goal-directed behavior (Kulkarni and Nithyanand, 2013). But there is no doubt that job selection decision is a complex process for individuals. Lots of internal and external factors may affect this process. Wherein said 'selection factors' are not the ones used by organizations during 'hiring processes', they are the factors that affect the decision of individual in selecting a job to apply for.

Among these factors are job security, advancement opportunities, and autonomy. These preferences can also impact organizations through job selection decisions and employee retention (Corrigan, 2008).

According to Aycan and Fikret-Pasa (2003), these factors are actually “motivators assessing the extent to which participants considered each as important in selecting a job or an employment setting”.

Type-A and Type-B Behavior Patterns

Many studies have investigated the existence of the Type-A and Type-B Behavior Patterns in organizational behavior literature (Stewart-Belle and Lust, 1999). As an aspect of personality, Type-A and Type-B Behavior Patterns have been receiving substantial attention in this area (Billing and Steverson, 2013). Interestingly, these personality types of behavior patterns firstly described in 1959 by two cardiologists; Rosenman and Friedman instead of psychologists or behaviorists. Rosenman and Friedman found that “men possessing overt behavior pattern “A” also exhibited much higher serum cholesterol levels, more rapid blood clotting, higher incidence of arcus senilis (is a white, grey, or blue opaque ring in the corneal margin), and a seven-fold higher incidence of coronary heart disease than did either paired subjects exhibiting frank anxiety states, although again the dietary, drinking, smoking, and exercise habits of the three groups were comparable” (Rosenman and Friedman, 1961, p.1173).

Personality attribute in terms of A and B Types is explained as how people react when oppose the stressful threats and challenges in his or her daily life. People with Type-A Behavior Pattern react to the situation in a very aggressive, competitive, achievement oriented, hurriedly, confidently and impatient manner, While Type-B Behavior Pattern responds in a way characterized as careless, occasional, and unhurried in doing his or her assigned tasks (Byrne and Reinhart, 1989; Hanif and Sultan, 2011).

People, who are excessively competitive, strive achievement (Byrne and Reinhart, 1989; Erden, Toplu and Yaşlıoğlu, 2013) and always seem to be experiencing a constant sense of time urgency defined as Type-A Behavior Pattern (Rosenman and Friedman, 1961; Lee, et al. 1996; Stewart-Belle and Lust, 1999; Watson, et al. 2006; Billing and Steverson, 2013). Those people with a Type-A Behavior Pattern are, aggressively involved in a chronic, incessant struggle to achieve more and more in less and less time and if required to do so, against the opposing efforts of other things or other persons (Robbins, 1998, p.64).

According to Robbins (1998), people with Type-A Behavior Pattern always move, walk and eat rapidly, feel impatient with the rate at which most events take place, strive to think or to do two or more things at once, cannot deal with leisure time, obsessed with numbers, prefer to measure and evaluate success in terms of numbers, are poor delegators (Nahavandi, Mizzi and Malekzadeh, 1992), are idealist and perfectionist (Eren, 2000). In addition, more of the start-up entrepreneurs and founders have hard diving and aggressive Type-A profiles (Begley and Boyd, 1987, p.100).

The very opposite type of personality is Type-B. Those people with a Type-B Behavior Pattern are, rarely harried by the desire to obtain a wildly increasing number of things or participate in an endless growing series of events in an ever-decreasing amount of time (Robbins, 1998, pp.65).

And they never suffer from a sense of time urgency with its accompanying impatience, they feel no need to display or discuss either their achievements or accomplishments unless such exposure is demanded by the situation, they play for fun and relaxation, rather than to exhibit their superiority at any cost, they can relax without guilt, they are easygoing, less nervous and have lots of friends for their support (Sameen and Burhan, 2014) and they take time for themselves and their families (Eren, 2000).

3. Methodology

Sample and Data Collection

Data were collected from a sample of undergraduate students attending Marmara University, Faculty of Business Administration, Department of Business Administration in İstanbul. These students were recruited through various classes with the permission of instructors.

In August 2015, a field survey was conducted on aforementioned undergraduate students during summer term. A questionnaire was prepared for the assessment of the main variables. The instrument administered to the students surveyed their attitudes and perceptions about their personality type and the motivators that effect their potential job selection decisions. The questionnaire was composed of 67 items in two scales. Respondents were additionally instructed to provide specific biographical information so they could be categorized by age, gender, and year of education.

A sample of 229 undergraduate students voluntarily completed the questionnaire in total. Questionnaires obtained from 20 students are eliminated because of missing or inconsistent data. Data obtained from those 209 questionnaires were analyzed through the SPSS statistical program and proposed hypotheses were tested through statistical analyses. 37.3% of the respondents are female and 62.2% are male.

As in every social science research, some limitations and constraints have been also come across in this research, too. The biggest limitation of the research is the sample size. A larger sample size from different universities will provide more accurate results.

Hypotheses, Scales, Analyses and Results

In order to measure the perceptions about personality types of students, 20-item Likert scale of Baltaş and Baltaş (2012) was used.

The importance they gave to the motivators that effect their potential job selection decisions were measured by the 25-item scale of Aycan and Fikret-Pasa (2003). This scale is an adaptation of the 48-item work rewards scale which developed by Kanungo and Hartwick (1987). Aycan and Fikret-Pasa identify those items as the “motivators assessing the extent to which participants considered each as important in selecting a job or an employment setting”. The scale was converted to 5-point likert importance scale (Very Important, Important, Neither Important nor

Unimportant, Unimportant, Very Unimportant) instead of Q-sort technique that was used by Aycan and Fikret-Pasa (2003).

Both scales were subjected to reliability testing using data collected in this study. In order to measure internal consistency (reliability) we used Cronbach's Alpha statistics. The results of reliability analysis are shown in Table 1 and 2. Two item from personality type scale was extracted in reliability analysis. One item of job selection decision scale was extracted in reliability analysis. These results indicate the reliability of scales used in this survey.

Table 1. Reliability Statistics of Personality Type Scale

Cronbach's Alpha	N of Items
.697	18

Table 2. Reliability Statistics of Job Selection Scale

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	24

According to the descriptive statistics results, 61.2% (128 student) of respondents were expressed themselves as Type A's and the other 38.7% (81 student) were Type B's.

When we analyze the scales that were used in this study, we get two main groups (type A's and B's) and an ordinal non-dichotomous data consisting of a spectrum of values (Very Important, Important, Neither Important nor Unimportant, Unimportant, Very Unimportant). Because of the categorical structure of this data, Fisher's exact test was thought to be useful. In addition, as seen on Table-3 some frequencies are less than or equal to five so it is also reasonable to use Fisher's exact test (Shahbaba, 2012).

Fisher's exact test was developed by Ronald Fisher who also developed the analysis of variance "ANOVA" (Lind, et al. 2005). Fisher published "The Design of Experiments" in 1935. In this book Fisher outlined the "Lady tasting tea", a famous design of experiments statistical randomized experiment which uses Fisher's exact test and is the original exposition of Fisher's notion of a null hypothesis (Fisher, 1971).

In order to answer the research questions with Fisher's exact test, the first main hypothesis was developed;

$H_{1,0}$: Personality type and degree of importance of motivators of job selection decision are independent.

$H_{1,1}$: Personality types and degree of importance of motivators of job selection decision aren't independent.

This hypothesis was tested for each 24 motivator items. For example, one of motivators of job selection decision is "participation in decision making". The hypothesis that was tested for this item is;

H_{1.1.0}: Personality type and degree of importance of participation in decision making are independent.

H_{1.1.1}: Personality type and degree of importance of participation in decision making aren't independent.

Fisher's exact test was used for this hypothesis and as a result the null hypothesis was rejected (H_{1.1.1} was supported). The other motivators of job selection decision that aren't independent with personality type are listed in Table-3.

Table 3: Motivators of Job Selection Decision Scale and Cross Tables

Items of job selection Scale			Cross Tables					
Participation in Decision Making			Crosstab					
			Degree of Importance for Participation in Decision Making					
Personality types	Type B	Count	1	3	14	40	23	81
		% within Personality types	1,2%	3,7%	17,3%	49,4%	28,4%	100,0%
		% within Item	100,0%	100,0%	60,9%	35,7%	32,9%	38,8%
Personality types	Type A	Count	0	0	9	72	47	128
		% within Personality types	,0%	,0%	7,0%	56,3%	36,7%	100,0%
		% within Item	,0%	,0%	39,1%	64,3%	67,1%	61,2%
Total		Count	1	3	23	112	70	209
		% within Personality types	,5%	1,4%	11,0%	53,6%	33,5%	100,0%
		% within Item	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Opportunity for Personal Growth and Development			Crosstab					
			Degree of Importance for Opportunity for Personal Growth and Development					
Personality types	Type B	Count	1	1	8	38	33	81
		% within Personality types	1,2%	1,2%	9,9%	46,9%	40,7%	100,0%
		% within Item	100,0%	50,0%	53,3%	45,8%	30,6%	38,8%
Personality types	Type A	Count	0	1	7	45	75	128
		% within Personality types	,0%	,8%	5,5%	35,2%	58,6%	100,0%
		% within Item	,0%	50,0%	46,7%	54,2%	69,4%	61,2%
Total		Count	1	2	15	83	108	209
		% within Personality types	,5%	1,0%	7,2%	39,7%	51,7%	100,0%
		% within Item	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Sense of Achievement			Crosstab					
			Degree of Importance for Sense of Achievement					
Personality types	Type B	Count	0	10	40	31	81	
		% within Personality types	,0%	12,3%	49,4%	38,3%	100,0%	
		% within Item	,0%	66,7%	47,6%	28,4%	38,8%	
Personality types	Type A	Count	1	5	44	78	128	
		% within Personality types	,8%	3,9%	34,4%	60,9%	100,0%	
		% within Item	100,0%	33,3%	52,4%	71,6%	61,2%	
Total		Count	1	15	84	109	209	
		% within Personality types	,5%	7,2%	40,2%	52,2%	100,0%	
		% within Item	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Sense of
Pride in
Work

		Crosstab					
		Degree of Importance for Sense of Pride in Work					
		2,00	3,00	4,00	5,00	Total	
Personality types	Type B	Count	2	14	35	30	81
		% within Personality types	2,5%	17,3%	43,2%	37,0%	100,0%
		% within Item	66,7%	56,0%	47,9%	27,8%	38,8%
	Type A	Count	1	11	38	78	128
		% within Personality types	,8%	8,6%	29,7%	60,9%	100,0%
		% within Item	33,3%	44,0%	52,1%	72,2%	61,2%
Total	Count	3	25	73	108	209	
	% within Personality types	1,4%	12,0%	34,9%	51,7%	100,0%	
	% within Item	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Awards for
Superior
Performance

		Crosstab					
		Degree of Importance for Awards for Superior Performance					
		2,00	3,00	4,00	5,00	Total	
Personality types	Type B	Count	1	18	37	25	81
		% within Personality types	1,2%	22,2%	45,7%	30,9%	100,0%
		% within Item	25,0%	62,1%	39,4%	30,5%	38,8%
	Type A	Count	3	11	57	57	128
		% within Personality types	2,3%	8,6%	44,5%	44,5%	100,0%
		% within Item	75,0%	37,9%	60,6%	69,5%	61,2%
Total	Count	4	29	94	82	209	
	% within Personality types	1,9%	13,9%	45,0%	39,2%	100,0%	
	% within Item	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Opportunity
to Use
Various
Skills

		Crosstab						
		Degree of Importance for Opportunity to Use Various Skills						
		1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	Total	
Personality types	Type B	Count	1	2	20	42	16	81
		% within Personality types	1,2%	2,5%	24,7%	51,9%	19,8%	100,0%
		% within Item	100,0%	100,0%	47,6%	43,3%	23,9%	38,8%
	Type A	Count	0	0	22	55	51	128
		% within Personality types	,0%	,0%	17,2%	43,0%	39,8%	100,0%
		% within Item	,0%	,0%	52,4%	56,7%	76,1%	61,2%
Total	Count	1	2	42	97	67	209	
	% within Personality types	,5%	1,0%	20,1%	46,4%	32,1%	100,0%	
	% within Item	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Existence of
Goals

		Crosstab						
		Degree Of Importance For Existence Of Goals						
		1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	Total	
Personality types	Type B	Count	1	5	14	39	22	81
		% within Personality types	1,2%	6,2%	17,3%	48,1%	27,2%	100,0%
		% within Item	100,0%	71,4%	58,3%	42,9%	25,6%	38,8%
	Type A	Count	0	2	10	52	64	128
		% within Personality types	,0%	1,6%	7,8%	40,6%	50,0%	100,0%
		% within Item	,0%	28,6%	41,7%	57,1%	74,4%	61,2%
Total	Count	1	7	24	91	86	209	
	% within Personality types	,5%	3,3%	11,5%	43,5%	41,1%	100,0%	
	% within Item	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

According to Fisher's exact test results, the importance of seven motivators out of 24 ("Participation in decision making", "opportunity for personal growth and development", "sense of achievement", "sense of pride in work", "awards for superior performance", "opportunity to use various skills" and "existence of goals") may vary depending on personality type.

In order to answer the research question and control the results of Fisher's exact test; the second main hypothesis was developed and t-test method was selected to analyze potential difference between personality types about the motivators that effect to job selection decisions.

$H_{2,0}$: There isn't a significant difference in degree of importance of each motivator of job selection decision between students who have Type-A personality and who have Type-B personality.

$H_{2,1}$: There is a significant difference in degree of importance of each motivator of job selection decision between students who have Type-A personality and who have Type-B personality.

We used t-test for this hypothesis and for all 24 sub-hypotheses and as a result $H_{2,0}$ was rejected for 11 motivators ($H_{2,1}$ was supported for 11 motivators). The group statistics and t-test results of them are listed in Table-4 and Table-5.

Table 4: Group Statistics

	Personality Type	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Participation in decision making	Type B	81	4.0000	.85147	.09461
	Type A	128	4.2969	.59339	.05245
Autonomy in my job	Type B	81	4.0247	.79018	.08780
	Type A	128	4.2656	.73693	.06514
Opportunity for personal growth and development	Type B	81	4.2469	.78312	.08701
	Type A	128	4.5156	.63969	.05654
Sense of achievement	Type B	81	4.2593	.66667	.07407
	Type A	128	4.5547	.61232	.05412
Sense of pride in work	Type B	81	4.1481	.79232	.08804
	Type A	128	4.5078	.68730	.06075
Responsibility in my job	Type B	81	4.0617	.79602	.08845
	Type A	128	4.3438	.70362	.06219
Awards for superior performance	Type B	81	4.0617	.76396	.08488
	Type A	128	4.3125	.72904	.06444
Opportunity to use various skills	Type B	81	3.8642	.80239	.08915
	Type A	128	4.2266	.72323	.06393
Sense of contribution to society	Type B	81	4.0494	.78901	.08767
	Type A	128	4.2891	.82436	.07286
Existence of goals	Type B	81	3.9383	.89925	.09992
	Type A	128	4.3906	.70134	.06199
Feedback on my performance	Type B	81	4.0494	.92061	.10229
	Type A	128	4.3125	.73976	.06539

Table 5: T-Test Results

		Independent Samples Test								
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Participation In Decision Making	Equal variances assumed	,642	,424	-2,968	207	,003	-2,9688	,10002	-,4941	-,0997
	Equal variances not assumed			-2,744	129,053	,007	-2,9688	,10817	-,5109	-,0829
Autonomy In My Job	Equal variances assumed	1,762	,186	-2,239	207	,026	-2,4093	,10761	-,4531	-,0288
	Equal variances not assumed			-2,204	161,483	,029	-2,4093	,10932	-,4568	-,0251
Opportunity for Personal Growth And Development	Equal variances assumed	,742	,390	-2,709	207	,007	-2,6871	,09919	-,4643	-,0732
	Equal variances not assumed			-2,589	145,483	,011	-2,6871	,10377	-,4738	-,0636
Sense Of Achievement	Equal variances assumed	,311	,578	-3,283	207	,001	-2,9543	,09000	-,4729	-,1180
	Equal variances not assumed			-3,220	159,569	,002	-2,9543	,09174	-,4766	-,1142
Sense of Pride In Work	Equal variances assumed	,312	,577	-3,472	207	,001	-3,5966	,10360	-,5639	-,1554
	Equal variances not assumed			-3,363	152,539	,001	-3,5966	,10696	-,5710	-,1483
Responsibility In My Job	Equal variances assumed	,356	,551	-2,682	207	,008	-2,8202	,10516	-,4894	-,0747
	Equal variances not assumed			-2,608	154,824	,010	-2,8202	,10812	-,4956	-,0684
Awards For Superior Performance	Equal variances assumed	,289	,592	-2,378	207	,018	-2,5077	,10545	-,4587	-,0429
	Equal variances not assumed			-2,353	164,383	,020	-2,5077	,10657	-,4612	-,0403
Opportunity To Use Various Skills	Equal variances assumed	,179	,673	-3,381	207	,001	-3,6236	,10717	-,5736	-,1511
	Equal variances not assumed			-3,303	157,226	,001	-3,6236	,10970	-,5790	-,1457
Sense Of Contribution To Society	Equal variances assumed	2,246	,136	-2,082	207	,039	-2,3968	,11513	-,4667	-,0127
	Equal variances not assumed			-2,103	175,844	,037	-2,3968	,11399	-,4647	-,0147
Existence Of Goals	Equal variances assumed	,158	,692	-4,065	207	,000	-4,5235	,11128	-,6717	-,2330
	Equal variances not assumed			-3,847	140,343	,000	-4,5235	,11758	-,6848	-,2199
Feedback On My Performance	Equal variances assumed	,467	,495	-2,275	207	,024	-2,6312	,11563	-,4911	-,0351
	Equal variances not assumed			-2,167	143,628	,032	-2,6312	,12140	-,5031	-,0231

According to t-test results, the importance of 11 motivators out of 24; 'Participation in decision making', 'autonomy in my job', 'opportunity for personal growth and development', 'sense of achievement', 'sense of pride in work', 'responsibility in my job', 'awards for superior performance', 'opportunity to use various skills', 'sense of contribution to society', 'existence of goals' and 'feedback on my performance' may vary depending on personality type.

When we compare the results of Fisher's exact test and t-test; the seven motivators found in Fisher's exact test are all located in the t-test results: ('Participation in decision making', 'opportunity for personal growth and development', 'sense of achievement', 'sense of pride in work', 'awards for superior performance', 'opportunity to use various skills' and 'existence of goals'). Thus it can be said that, the results are consistent with each other.

In addition to the aforementioned tests, Kappa coefficient was used to analyze the level of agreement between personality type and degree of importance of motivators that effect job selection decisions.

The modes of 24 job selection items for both Type A and B groups were calculated in order to calculate Kappa coefficient. The results are shown in Table-6 and Table-7.

Table 6. Type A and Type B Crosstabulation

		Type B		Total
		4,00	5,00	
Type A	4,00	8	0	8
	5,00	12	4	16
Total		20	4	24

Table 7. Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error(a)	Approx. T(b)	Approx. Sig.
Measure of Agreement	Kappa	.182	.096	1.549	.121
N of Valid Cases		24			

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

The Kappa coefficient of personality types about the motivators of job selection decision is calculated as 0.182. But this result is not significant. According to kappa coefficient results, it can be said that; there isn't agreement between Type A's and Type B's about the importance of motivators that effect their job selection decisions because the Approx. Sig. value is higher than 0.05.

4. Conclusion

This study explores whether the given importance of motivators that effect potential job selection decisions of university students changed depending on their personality type. An empirical research was conducted in order to answer this research question. All participants were Bachelor students in the Faculty of Business Administration of Marmara University, Turkey. Data collection was accomplished through a three-part questionnaire. The first part of the questionnaire was the demographic variables, the second part was related with Type-A and Type-B personality types and the last part was related with the motivators that effect students' potential job selection decisions.

In this study, a possible and significant difference in the given importance of motivators that effect potential job selection decisions of university students who have Type A personality and

who have Type B personality is tested. According to the results of statistical analyses, it is found that students with Type-A Behavior Pattern tended to give more importance to some motivators which effect their potential job selection decisions. Respectively all three statistical methods that were used in this study gave consistent results. Firstly, Fisher's exact test was used to understand whether there is an independency between two personality groups. It was reasonable to use Fisher's exact test because some frequencies (in given importance) are less than or equal to five. As a result of Fisher's exact test, significant independencies were found in seven motivators between the two personality pattern groups.

In addition to Fisher's exact test, t-test method was used to analyze potential difference between personality types about the motivators that effect to job selection decisions. According to t-test results, the importance of 11 motivators out of 24 (Table-8) may vary depending on personality type. When we compare the results of Fisher's exact test and t-test; the seven motivators found in Fisher's exact test are all located in the t-test results. Thus it can be said that, the results of two methods are consistent with each other.

Table 8: Comparison of the results with literature

Type-A's give significantly more importance to these motivators that effect job selection decision in comparison with Type-B's	Similar expressions and/or findings describing Type-A Behavior Pattern in the literature
Participation in decision making	Fisher, 2001 (<i>a strong desire to control their environment</i>)
Autonomy in my job	Sager, 1991 (<i>preference of working alone</i>)
Opportunity for personal growth and development	Rosenman and Friedman, 1961 (<i>desire for advancement</i>)
Sense of achievement	Rosenman and Friedman, 1961; Bartkus, <i>et al.</i> 1989; Sager, 1991; Lee, <i>et al.</i> 1996; Fisher, 2001; Watson, <i>et al.</i> 2006; Hanif and Sultan, 2011; Erden, <i>et al.</i> 2013
Sense of pride in work	Bartkus, <i>et al.</i> 1989; Sager, 1991 (<i>high commitment</i>)
Responsibility in my job	Bartkus, <i>et al.</i> 1989; Sager, 1991; Lee, <i>et al.</i> 1996; Stewart-Belle and Lust, 1999 (<i>job involvement</i>)
Awards for superior performance	Rosenman and Friedman, 1961 (<i>desire for recognition</i>)
Opportunity to use various skills	-
Sense of contribution to society	-
Existence of goals	Bartkus, <i>et al.</i> 1989; Watson, <i>et al.</i> 2006
Feedback on my performance	-

In addition to the aforementioned tests, Kappa coefficient was used to analyze the level of agreement between personality type and degree of importance of motivators that effect job selection decisions. The significant differences that were found at Fisher's exact test and t-test may bring to mind these questions; "If there are significant differences in only 7 or 11 motivators, what about the other 17 or 13 motivators? Is there a general agreement between the two personality pattern groups for those 17 or 13 motivators?" By using Kappa coefficient it can be easily defined whether a general agreement between the two types of personality groups for all of the motivators in general. As a result, a significant agreement could not found between the two patterns (Type-A's and Type-B's).

When we analyze the motivators that Type-A's give significantly more importance when compared to Type B's, we can see accordance with the similar expressions and/or findings describing Type-A Behavior Pattern in the literature (Table-8). Therefore, it can be said that, the results support the literature.

'Participation in decision making' motivator that effect job selection decision, can be considered as synonymous with Fisher's "*a strong desire to control their environment*" (2001). 'Autonomy in my job' motivator that effect job selection decision, can be considered as synonymous with Sager's "*preference of working alone*" (1991). Opportunity for personal growth and development motivator that effect job selection decision, can be considered as synonymous with Rosenman and Friedman's "*desire for advancement*" (1961). 'Sense of achievement' motivator that effect job selection decision, exactly take place in Rosenman and Friedman, 1961; Bartkus, *et al.* 1989; Sager, 1991; Lee, *et al.* 1996; Fisher, 2001; Watson, *et al.* 2006; Hanif and Sultan, 2011; Erden, *et al.* 2013. 'Sense of pride in work' motivator that effect job selection decision, exactly take place in Bartkus, *et al.* 1989; and can be considered as synonymous with "*high commitment*" in Sager, 1991. 'Responsibility in my job' motivator that effect job selection decision, exactly take place in Bartkus, *et al.* 1989; Sager, 1991; Lee, *et al.* 1996; and can be considered as synonymous with "*job involvement*" in Stewart-Belle and Lust, 1999. 'Awards for superior performance' motivator that effect job selection decision, can be considered as synonymous with Rosenman and Friedman's "*desire for recognition*" (1961). Lastly 'Existence of goals' motivator that effect job selection decision, exactly take place in Bartkus, *et al.* 1989 and Watson, *et al.* 2006.

As a contribution to the literature; it may be said that, 'opportunity to use various skills', 'sense of contribution to society' and 'feedback on his/her performance' may also affect the decisions of Type-A's and maybe those desires reveal some unknowns about this behavior pattern.

When taken as a general proposition those 11 motivators that significantly more important for Type-A's evoke the main characteristics of Type-A Behavior Pattern. For example, in the literature Type-A's has been found to expand more effort and outperform Type-B's. This is very logical to understand why they give more importance to the motivators; 'Opportunity for personal growth and development', 'Sense of achievement', 'Awards for superior performance', 'Opportunity to use various skills', 'Existence of goals' and 'Feedback on my performance' because these motivators need more and more effort and they may provide superior performance in work.

It is recommended that further researches can be conducted on the other side of the table, and investigate the possible effects of these significant differences in the human resources recruitment processes, especially in terms of recruiters' perceptions.

References

- Aycan Z. and Fikret-Pasa S., 2003. Career Choices, Job Selection Criteria, and Leadership Preferences in a Transitional Nation: The Case of Turkey. *Journal of Career Development*, Vol.30, No.2, pp.129-144.
- Baltaş, Z. and Baltaş A., 2012. *Stres ve Başaçıkma Yolları*. Istanbul: Remzi Publications.

- Bartkus, K.R., Peterson, M.F. and Bellenger, D.N., 1989. Type A Behavior, Experience, and Salesperson Performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, Vol.IX, pp.11-18.
- Begley, T.M. and Boyd, D.P., 1987. A Comparison of Entrepreneurs and Managers of Small Business Firms. *Journal of Management*, Vol.13, No.1, pp.99-108.
- Billing, T.K. and Steverson, P., 2013. Moderating role of Type-A personality on stress-outcome relationships. *Management Decision*, Vol. 51, No. 9, pp. 1893-1904
- Byrne, D.G. and Reinhart, M.I., 1989. Work characteristics, occupational achievement and the Type A behaviour pattern. *Journal of Occupational Psychology*, 62, pp.123-134.
- Corrigall, E.A., 2008. Welfare states, families, job attribute preferences, and work. *Cross Cultural Management*, Vol.15, No.2, pp.144-161
- Erden, N.S., Toplu, D. and Yaşlıoğlu, M.M., 2013. Mediating Effects of Job Demands on the Relationship Between Type A Personality and Workaholism: A Study on Turkish Workers. *The IUP Journal of Organizational Behavior*, Vol.XII, No.2, pp.7-19.
- Eren, E., 2000. *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, 6th ed. Istanbul: Beta Publications.
- Fisher, R.A., 1971. *The Design of Experiments*. 8th ed. New York: Hafner Publishing Company.
- Fisher, R.T., 2001. Role Stress, the Type A Behavior Pattern, and External Auditor Job Satisfaction and Performance. *Behavioral Research In Accounting*, Vol.13, pp.143-170.
- Hanif, A. and Sultan, S., 2011. Type A-B Personality and Locus of Control: A Combined Factor Determining Job Satisfaction. *IBA Business Review*, Vol.6, No.2, pp.90-96.
- Kanungo R.N. and Hartwick, J., 1987. An Alternative to the Intrinsic-Extrinsic Dichotomy of Work Rewards. *Journal of Management*, Vol.13, No.4, pp.751-766.
- Kulkarni, M. and Nithyanand, S., 2013. Social influence and job choice decisions. *Employee Relations*, Vol.35, No.2, pp.139-156.
- Lee, C., Jamieson, L.F., Earley, P.C., 1996. Beliefs and fears and Type A behavior: Implications for academic performance and psychiatric health disorder symptoms. *Journal of Organizational Behavior*, Vol.17, pp.151-177.
- Lind, D.A., Marchal, W.G., Wathen, S.A., 2005. *Statistical Techniques in Business and Economics*. New York: McGraw-Hill.
- Nahavandi, A. Mizzi, P.J. and Malekzadeh, A.R., 1992. Executives' Type A Personality as a Determinant of Environmental Perception and Firm Strategy. *Journal of Social Psychology*, Vol.132, Issue.1, pp.59-67.
- Robbins, S. P., 1998. *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*, 8th ed. Prentice Hall.
- Rosenman, R.H. and Friedman, M., 1961. Association of Specific Behavior Pattern in Women with Blood and Cardiovascular Findings. *Circulation*, Vol.XXIV, pp.1173-1184.
- Sager, J.K., 1991. Type A Behavior Pattern (TABP) Among Salespeople And Its Relationship to Job Stress. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, Vol.XI, No.2, pp.1-14.
- Sameen, S. and Burhan, M., 2014. Creativity and Its Link with Personality Type A/B in Students. *Journal of Business Studies Quarterly*, Vol.6, No.1, pp.156-166.
- Shahbaba, B., 2012. *Biostatistics with R: An Introduction to Statistics Through Biological Data*. New York: Springer.
- Stewart-Belle S. and Lust, J.A., 1999. Career Movement of Female Employees Holding Lower-Level Positions: An Analysis of The Impact of The Type A Behavior Pattern. *Journal of Business and Psychology*, Vol.14, No.1, pp.187-197.
- Watson, W.E., Minzenmayer, T. and Bowler, M., 2006. Type A Personality Characteristics and the Effect on Individual and Team Academic Performance. *Journal of Applied Social Psychology*, 36, 5, pp.1110-1128.

GÖRSEL ODAKLANMADA KADIN VE ERKEKLER ARASI FARKLILIKLAR: BASILI REKLAM GÖRSELLERİ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA

DIFFERENCES BETWEEN MEN AND WOMEN IN FIXATION: A STUDY ON PRINTED ADVERTISEMENT

Dicle Yurdakul*
Yener Girişken**

Öz

Kadınlar ve erkekler arasındaki algısal ve bilişsel farklılıkların ortaya konulması, pazarlama ve tüketici davranışları disiplinleri açısından büyük önem taşımakta, hedef kitlenin istek ve ihtiyaçlarına en doğru şekilde hitap edebilmek ve etkin bir iletişim kurabilmek için anahtar rol oynamaktadır. Bu çalışmada, reklam görselleri üzerinden kadın ve erkekler arasındaki görsel odaklanma farklılıklarının ve dolayısı ile kadın ve erkek tüketicilere ulaşmada görsellerin hangi öğelerinin ve bölgelerinin daha büyük önem teşkil ettiğinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Farklı alanlarda yapılmış önceki çalışmalarda, kadın ve erkeklerin bu eğilimlerine ilişkin bulgulara rastlanmakla birlikte, bu farklılıkların pazarlama alanında ve reklam görselleri üzerinde test edildiği çalışmaların sayısı oldukça kısıtlıdır. Literatürdeki bu eksiklik göz önüne alınarak, 117 katılımcı ile gerçekleştirilen göz tarama (eye-tracking) çalışması sonucunda, kadın ve erkeklerin odaklanma örüntülerinin farklı olduğu ve farklı görsel öğelere odaklanma eğilimi gösterdikleri tespit edilmiştir. Bu bulguların pazarlama iletişimi tasarımında kullanılması iletişim etkinliğinin artırılması açısından son derece önemli sonuçlar doğurabilecek niteliktedir.

Anahtar Kelimeler: Göz taraması, görsel odaklanma, cinsiyet, iletişim, reklam

Abstract

Manifesting the perceptual and cognitive differences between men and women is of key importance for the disciplines of marketing and consumer behavior, specifically in addressing the needs and demands of the target market in the most accurate way and establishing effective communications with them. In this study, we aim to determine the visual fixation differences between men and women through advertising images, and to identify which elements and regions of the visuals are of greater

* Asst. Prof. Dr., Altınbaş University, School of Business Administration, Department of Business Administration, dicle.yurdakul@altinbas.edu.tr

** Asst. Prof. Dr., Altınbaş University, School of Business Administration, Department of Business Administration, yener.girisken@altinbas.edu.tr

importance in reaching the male and female consumers. Even though the the previous studies in different disciplines report findings about this tendency, the number of studies in the marketing field in which these differences have been tested on advertisements is rather limited. Considering this gap in the literature, the findings of the eye-tracking study conducted with 117 participants reveal that, visual fixation patterns of men and women are different, and they tend to focus on different items in the visuals. The use of these findings in the design of marketing communications may have important consequences in enhancing communication effectiveness.

Keywords: Visual tracking, visual fixation, gender, communications, advertisement

I. Giriş

Görsel odaklanma, hem tüketicilerin farklı amaçları ve öncelikleri gibi içsel faktörlerin, hem de görsel uyarının özellikleri gibi dışsal faktörlerin etkileşimi ile gerçekleşen karmaşık bir süreçtir. Odaklanma ile bilişsel süreçler ve hafıza arasındaki doğrudan ilişki, kavramın pazarlama ve tüketici davranışları alanları açısından önemini açıkça gözler önüne sermektedir. Öte yandan, tüketicilerin herhangi bir görselin öğelerine ve farklı bölgelerine ne kadar süre ile odaklandıklarını tespit etmek, pazarlama uzmanları ve reklamcılar açısından, bu görsellerin tasarlanması sürecinde anahtar rol oynamaktadır. Beyana dayalı olarak gerçekleştirilen hatırlama testleri gibi geleneksel yöntemler, karmaşık odaklanma süreçleri ve bu süreçlerin arkasındaki mekanizmaları açıklamada yetersiz kalmakta, bu nedenle söz konusu alanda yenilikçi yöntemlere ihtiyaç duyulmaktadır.

Göz tarama (eye-tracking) yöntemi son yıllarda farklı disiplinlerde sıklıkla kullanılan yöntemlerden biri olup, pazarlama ve tüketici araştırmalarındaki uygulamaları da gün geçtikçe yaygınlaşmaktadır. Görsel odaklanmanın disiplinimiz açısından önemi göz önüne alındığında, bu süreci etkileyen içsel ve dışsal değişkenlerin ve etki mekanizmalarının tespitinin pazarlama akademisyenleri ve uygulamacıları açısından çok değerli bilgiler üreteceği aşikardır. Bugüne kadar yapılan çalışmalarda her iki grup faktör de incelenmekle birlikte, içsel faktörlere dair araştırmaların sayısı ve içerik olarak kısıtlı kaldığı görülmektedir (Wedel ve Pieters, 2008).

Literatürdeki bu eksiklik göz önüne alınarak, bu araştırma kapsamında, araştırmada kullanılmak üzere hazırlanan görseller ile outdoor reklamlar üzerinden göz tarama verileri elde edilerek, kadınların ve erkeklerin göz hareketleri ve odaklanma örüntüleri arasındaki olası farklılıkların tespit edilmesi amaçlanmıştır. Tüm görsel iletişim çabalarının temelinde yatan ve iletişimin başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesi için olmazsa olmaz kabul edilen hedef kitleyi yakından tanıma gerekliliği bu çalışma ile bir adım öteye taşınmaktadır. Yapılan göz tarama çalışmasının sonuçları, kadın ve erkek hedef kitle grupları ile en etkin iletişimi kurmak için kullanılacak görsellerin ne şekilde tasarlanması gerektiğine dair çok önemli bilgiler sunarak, pazarlama, tüketici davranışları, medya ve iletişim literatürlerine katkıda bulunmaktadır.

Tüm görsel iletişim çabalarının temelinde yatan ve iletişimin başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesi için olmazsa olmaz kabul edilen hedef kitleyi yakından tanıma gerekliliği bu çalışma ile bir adım

öteye taşınmaktadır. Yapılan göz tarama çalışmasının sonuçları, kadın ve erkek hedef kitle grupları ile en etkin iletişimi kurmak için kullanılacak görsellerin ne şekilde tasarlanması gerektiğine dair çok önemli bilgiler sunarak, pazarlama, tüketici davranışları, medya ve iletişim literatürlerine katkıda bulunmaktadır.

2. Literatür Analizi

Göz hareketleri görsel dikkat sürecinin kesin bir göstergesidir. Bu bilgiye dayanarak, göz tarama yöntemi, pazarlama araştırmaları alanında sıklıkla kullanılan yöntemlerden biri haline gelmiştir. Göz tarama yöntemi ile elde edilen temel verilerden biri olan odaklanma (fixation) gözün belirli bir süre (200-500 milisaniye) belirli bir noktaya sabitlenmesi anlamına gelmektedir. Literatürdeki çalışmalar odaklanma ile hafıza ve tercih davranışı arasındaki ilişkiyi ortaya koymuştur. Buna göre daha uzun süre odaklanılan alternatifler kişilerin nihai tercihleri olarak karşımıza çıkmaktadır (Chandon ve diğerleri, 2009; Schotter ve diğerleri, 2010). Odaklanma ile tercih arasındaki bu ilişki, göz tarama yönteminin ve odaklanma verisinin pazarlamacılar açısından önemini bir kez daha vurgulamaktadır.

Göz tarama yöntemi kullanılarak alternatifler arasında tercih yapma (van Raaij, 1977), tercih süreci (Russo and Leclerc, 1994), görsel dikkat ile marka tercihi ilişkisi (Pieters ve Warlop, 1999), POP pazarlamanın marka tercihi üzerindeki etkisi (Chandon ve diğerleri, 2002), reklam içeriklerinde büyüklük, font, renk ve görsellerin etkileri (Lohse, 1997), görsellerde kullanılan öğelerin yerleşimi ve marka genişletme faaliyetlerinin yarattığı etkiler (Stewart, Pickering, ve Sturt, 2004) ve marka hatırlama (Pieters, Warlop, ve Wedel, 2002) gibi pek çok alanda araştırmalar yapılmıştır. Pazarlama araştırmalarında ortaya konulan bu çalışmaların yanı sıra, göz tarama yöntemi sosyal pazarlama ve kamu politikaları alanlarında da sıklıkla kullanılmaktadır. Sigara paketleri ve alkollü içeceklerin etiketleri üzerinde yer alan zorunlu sağlık mesajlarına ve besleyicilik değerlerini gösteren tablolara, tüketicilerin ve özellikle gençlerin ne kadar dikkat ettiğinin tespiti, ve alkollü ürünlerin reklamlarının etkilerinin anlaşılması gibi çalışmalarda da göz tarama yöntemi sıklıkla kullanılmıştır (Fox ve diğerleri, 1998).

Bu çalışmalarda kimi zaman görsellerin odaklanma ve dikkat üzerindeki etkisi araştırılırken, kimi zaman da bireysel özelliklerin bu süreçleri ne şekilde etkilediği üzerinde durulmuştur. Bu araştırma kapsamında, göreceli olarak daha az çalışmanın konusu olan ikinci alana odaklanılarak, cinsiyet değişkeninin odaklanma süreçleri üzerindeki etkisi ve kadınlar ile erkekler arasındaki olası görsel odaklanma farklılıkları üzerinde durulacaktır.

Kadın ve erkekler arasındaki çeşitli farklılıklar ve bu farklılıkların davranışsal boyuttaki yansımaları pek çok farklı bilim dalında, çok sayıda araştırmaya konu olmuştur. Bu araştırmaların sonucunda, mevcut farklılıkların temel nedenlerini biyolojik ve sosyolojik nedenler olarak iki ana gruba ayırmak mümkündür. Biyolojik nedenler doğumdan itibaren, herhangi bir sosyal öğrenme sürecine maruz kalmadan da varlığı ispat edilebilen farklılıkları ifade etmekte iken, sosyolojik

nedenler ise sosyalleşme süreci beraberinde gelişen öğrenme dolayısı ile ortaya çıkan, sonradan geliştirilen ve cinsiyet rollerini şekillendiren farklılıkları ifade etmektedir.

Kadın ve erkeklerin çeşitli görsel uyaranlara farklı tepkiler vermelerine ilişkin gerçekleştirilen göz tarama çalışmalarında da biyolojik ve sosyolojik nedenler ayrımı göze çarpmaktadır. Örneğin, çocukların oyuncak tercihleri üzerine yapılan çalışmalarda, cinsiyet nedeniyle ortaya çıkan farklılıkların doğum ile beraber gelen farklılıklar olduğuna yönelik bulgulara erişilmiştir. Henüz cinsiyete ilişkin bir farkındalığın ve cinsiyet rollerine dair bir öğrenmenin gelişmediği 3 ila 8 aylık bebekler ile gerçekleştirilen göz tarama çalışmasında, görsel yönelimde kız bebeklerin oyuncak bebeğe, erkek bebeklerin ise oyuncak kamyona yöneldikleri tespit edilmiştir (Alexander, Wilcox, ve Woods, 2009). Bebeklerin oyuncak tercihlerinin hayatlarının ilerleyen evrelerinde cinsiyete ilişkin bilişsel yetiler ve kişisel özelliklerin gelişmesindeki rolü düşünüldüğünde (Connor ve Serbin, 1977; Robert ve Heroux, 2004; Eisenberg, Murray, ve Hite, 1982), bu süreçlerin biyolojik faktörler tarafından şekillendiriliyor olmasının ortaya çıkarılması büyük önem arz etmektedir. Cinsiyet rollerine ve bu roller içinde nasıl davranılması gerektiğine dair öğrenme süreci, çocukluktan itibaren bireylerin etraflarındaki dünyayı algılama ve anlamlandırma biçimlerini şekillendirmede en önemli faktörlerden biridir (Martin, Ruble, ve Szkrybalo, 2002).

Öte yandan, doğumdan kısa bir süre sonra kız bebekler insan yüzü hareketlerine, erkek bebekler ise mekanik bir düzeneğin hareketlerine daha yoğun bir görsel dikkat göstermektedir (Connellan, Baron-Cohen, Wheelwright, Batki, ve Ahluwalia, 2000; Lutchmaya ve Baron-Cohen, 2002). Benzer şekilde, 12-24 aylık bebeklerde anne ile göz temasının kız bebeklerde daha uzun süreli olduğu ve göz temasının prenatal testosteron seviyeleri ile korelasyon gösterdiği ortaya konulmuştur (Lutchmaya, Baron-Cohen, ve Raggatt, 2002). Bu tercihlerin cinsiyet rollerine biyolojik bir taban teşkil ederek, örneğin, kadınlarda insan formuna ve yüzüne ilgi ile bebeğe karşı geliştirilen annelik duygusuna bir ön hazırlık oluşturabileceği ve dolayısı ile üreme başarısını arttırmaya yönelik içsel bir motivasyon olabileceği tartışılmaktadır (Alexander, Wilcox, ve Woods, 2009).

Benzer şekilde, yetişkinlerle yapılan çalışmalarda da görsel dikkatin kadın ve erkeklerde farklı öğeler üzerinde toplandığına dair önemli bulgulara ulaşılmıştır. Bu yöndeki çalışmalarda gösterilen görseller arasından kadınların insan figürlerini, erkeklerin ise mekanik objeleri daha yüksek oranlarda hatırladıkları (McGuinness and Symonds, 1977), yüz tanıma sürecinin erkeklerde daha geç tamamlandığı (Taylor ve diğerleri, 2001) ve kadınların gördükleri yüzleri tanıma açısından özellikle hemcinslerinin yüz görsellerini tanıma bağlamında erkeklerden anlamlı derecede farklı bir üstünlüğe sahip oldukları (Cross, Cross, ve Daly, 1971; Lewin ve Herlitz, 2002; Wright ve Sladden, 2003; Armony ve Sergerie, 2007) sonuçlarına ulaşılmıştır. Odaklanma ve hafıza arasındaki ilişki dikkate alındığında (Wedel ve Peters, 2000), kadınların söz konusu görsellere daha fazla odaklandıkları sonucuna varılmaktadır. Daha önce bahsi geçen çalışmalarda bu farklılıkların biyolojik kaynaklı olabileceğine dair elde edilen bulgular nedeni ile, bebeklik döneminde ortaya çıkan bu farkların yetişkinlik dönemindeki bilişsel süreçleri de etkilediğinden bahsetmek mümkündür (Bayliss, di Pellegrino, ve Tipper, 2005).

Söz konusu çalışmalar medya ve iletişim literatüründe de karşılık bulmuş ve kadınlar ile erkekler arasında görsel dikkat, odaklanma, beğeni ve tercih anlamında farklılıklar olduğu ileri sürülmüştür. Bu araştırmalarda, zaman zaman çelişkili bulgulara rastlanmakla beraber, kadınların erkeklere kıyasla reklam içeriklerindeki metinlere, erkeklerin ise fotoğraflara ve ikonlara daha uzun süre odaklandıkları ve estetik tercihlerinin farklı olduğu (Moss and Colman, 2001), web içeriklerinde renk ve görsel kullanımına ilişkin tercihlerinin farklılaştığı (Moss ve diğerleri, 2006; Tedesco ve diğerleri, 2004) ve görsel açıdan kendi cinsiyetlerine mensup kişiler tarafından tasarlanmış ürünleri tercih etme eğiliminde oldukları ortaya konulmuştur (Moss ve Colman, 2001; Djamasbi ve diğerleri, 2007).

Bu araştırmanın temel amacı, kadınlar ve erkekler arasındaki söz konusu farklılıklardan yola çıkarak, her iki kitlenin farklı görsel uyaranlara verdikleri farklı tepkilerin, odaklanma sürelerinin ve örüntülerinin tespit edilmesidir.

3. Tasarım ve Yöntem

Göz tarama yöntemi ile izlenen göz hareketleri gözün farklı bölgeler arasında hızla gezinmesi (saccade) ve belirli bir bölgeye odaklanması (fixation) hareketlerinden oluşmaktadır. Göz tarama yönteminde kişilerin başlarına ya da karşısındaki ekrana yerleştirilen kameralar aracılığı ile göz hareketleri izlenerek odaklanma ve gezinme hareketleri kaydedilmektedir. Kızılötesi korneal yansıtma metodolojisi ile gözbebeğinin hareketleri kayıt altına alınarak, tarama ve ısı haritaları oluşturulmaktadır. Odaklanma gözün görece olarak sabit kaldığı durumlardır ve farklı kaynaklarda farklı rakamlarla ifade edilmekle birlikte, 200-500 milisaniye aralığında gerçekleşmektedir (Rayner, 1998; Wedel ve Pieters, 2008). Odaklanma ile elde edilen görsel veri beyin tarafından işleme tabi tutulan veridir. Beyinsel kapasite optik sinirler aracılığı ile iletilen tüm veriyi işlemeye müsait değildir. Bu nedenle devreye giren seçici dikkat süreci, görselin yalnızca belirli bir kısmının ileri seviyede işleme tabi tutulmasına ve seçili olmayan bölgelerin baskılanmasına neden olur (Wedel ve Pieters, 2008). Odaklanma dikkatin tek unsuru olmamasına karşın, hafıza ile kurulan bağlantıyı göstermesi açısından anahtar önemdedir (Wedel ve Peters, 2000).

Bu araştırma toplamda 117 kişi ile gerçekleştirilmiş olup, katılımcılar %50 kadın %50 erkek olmak üzere 15 – 55 yaş arasındaki Türkiye profiline uygun olarak, farklı eğitim ve gelir gruplarına mensup kişiler arasından seçilmiştir. Araştırma örneklemini mevcut katılımcı havuzundan ilgili kriterler doğrultusunda getirilen kotalar aracılığı ile rastsal olarak seçilmiştir. Ölçülen görsellerin bir kısmı araştırma ekibi tarafından üretilirken, bir kısmı da Beşiktaş-Levent hattı üzerindeki outdoor reklam panolarından oluşturulmuştur.

Araştırma verileri kişilerin başlarına ya da karşısındaki ekrana yerleştirilen kameralar tarafından kaydedilen gözün odaklanma ve gezinme hareketlerinin sürelerinin milisaniye cinsinden ölçülmesi yolu ile toplanmıştır. Kızılötesi korneal yansıtma metodolojisi kullanılarak kayıt altına alınan gözbebeği hareketi verileri üzerinden ortalama odaklanma süreleri ve odaklanma yüzdeleri hesaplanarak tarama ve ısı haritaları oluşturulmuştur. Hazırlanan görsellerde özellikle

«Heatmap» (ısı haritası) ve görsel üzerindeki seçilen alanı katılımcıların ne kadarının gördüğü gösteren «Percentage Fixated» (odaklanma yüzdesi) analizleri uygulanmıştır. Outdoor reklam panolarında ise seçilen alanda ne kadar süre boyunca odaklanma olduğunu gösteren «Total Fixation Duration» (toplam odaklanma süresi) analizleri de ek olarak uygulanmıştır. Araştırma bulguları, bir sonraki bölümde ısı haritaları ile odaklanma yüzdesi ve toplam odaklanma sürelerini ifade eden grafikler aracılığıyla tartışılacaktır.

4. Bulgular

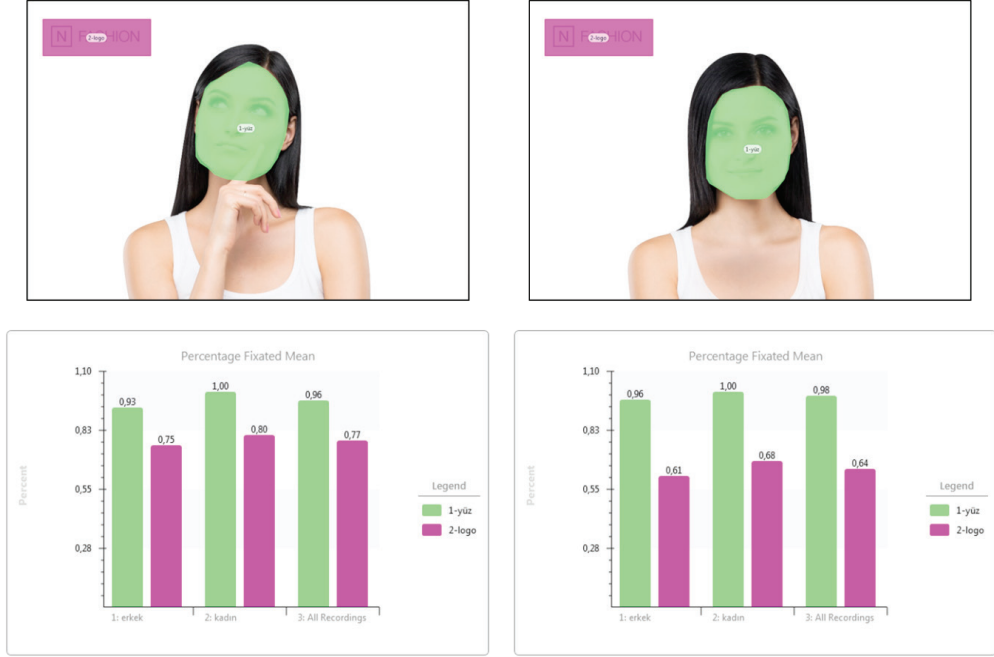
Kadın ve erkekler arasında, görsellerin farklı öğelerine ve bölgelerine odaklanmadaki farklılıkların tespiti amacı ile, araştırma için hazırlanan ya da outdoor reklam panolarından oluşturulan, kadın ve erkek yüzleri ile logo, slogan ve diğer yazıları içeren görseller kullanılmıştır. Kadın ve erkeklerin hemcinslerinin yüzlerine daha fazla odaklanma eğilimleri düşünülerek her iki cinsiyete ait yüz görselleri ölçümlere dahil edilmiştir. Ayrıca kadın ve erkeklerin genel odaklanma örüntülerinin tespit edilebilmesi için farklı öğeler içeren görseller kullanılmış, böylece görüntü alanı içerisinde yer alan tüm bölgelere ait odaklanma verileri de elde edilmiştir.

Öncelikli olarak, görsellerde yer alan kadın ve erkek yüzlerine odaklanma eğilimlerinin tespiti amacı ile benzer tasarımlı 4 görsel kullanılmıştır. Görsellerin ikisi kadın, ikisi erkek manken içermekte, bir görselde kadın veya erkek karşıya bakarken diğer görselde gözle yönlendirme etkisinin ölçülebilmesi amacı ile logoya bakmaktadır.



Şekil 1: Kadın Manken ve Logo İçeren Tasarım için Isı Haritaları

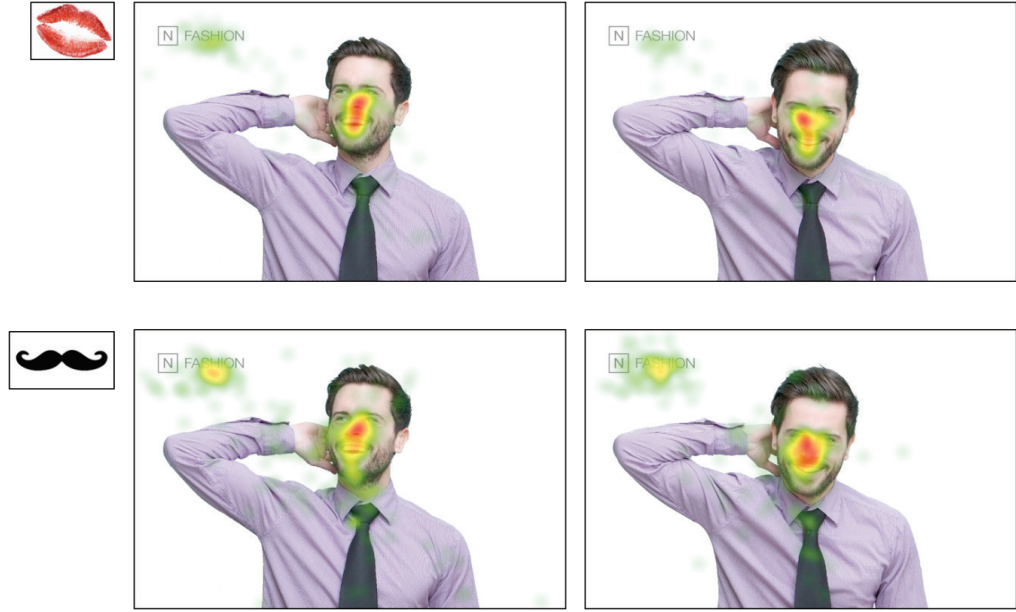
Isı haritası bulgularına göre, kadınlar her iki görselde de hem yüze hem de logoya odaklanırken, erkeklerin de yüze odaklandıkları, ancak kadın mankenin logoya baktığı görselde bakış yönünü takip etme ve daha geniş bir alanı tarama yönünde eğilim gösterdikleri görülmektedir.



Şekil 2: Kadın Manken ve Logo İçeren Tasarım için Ortalama Odaklanma Yüzdesi (Percentage Fixated Mean) Grafikleri

Ortalama odaklanma yüzdesi verilerine bakıldığında, her iki görsel için kadınlar erkeklere kıyasla yüze ve logoya daha yüksek oranda odaklanma göstermişlerdir. Bu bulgular, kadınların gerek biyolojik gerek sosyolojik nedenlerle insan formu ve yüze odaklanma, ve aynı zamanda hemcinslerinin yüzlerine daha fazla odaklanma ve daha fazla tanıma eğilimlerine dair önceki çalışma bulgularını destekler yöndedir (Lutchmaya ve Baron-Cohen, 2002; Cross, Cross, ve Daly, 1971; Lewin ve Herlitz, 2002; Wright ve Sladden, 2003; Armony ve Sergerie, 2007).

Benzer tasarımlı görsellerde erkek manken kullanımında ise farklı bulgulara ulaşıldığı görülmüştür.



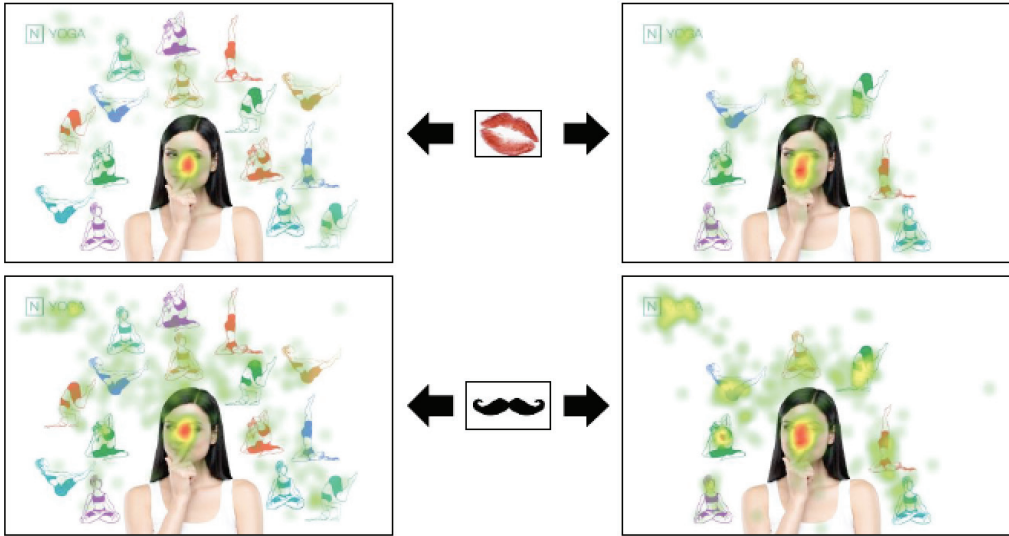
Şekil 3: Erkek Manken ve Logo İçeren Tasarım için Isı Haritaları



Şekil 4: Erkek Manken ve Logo İçeren Tasarım için Ortalama Odaklanma Yüzdesi (Percentage Fixated Mean) Grafikleri

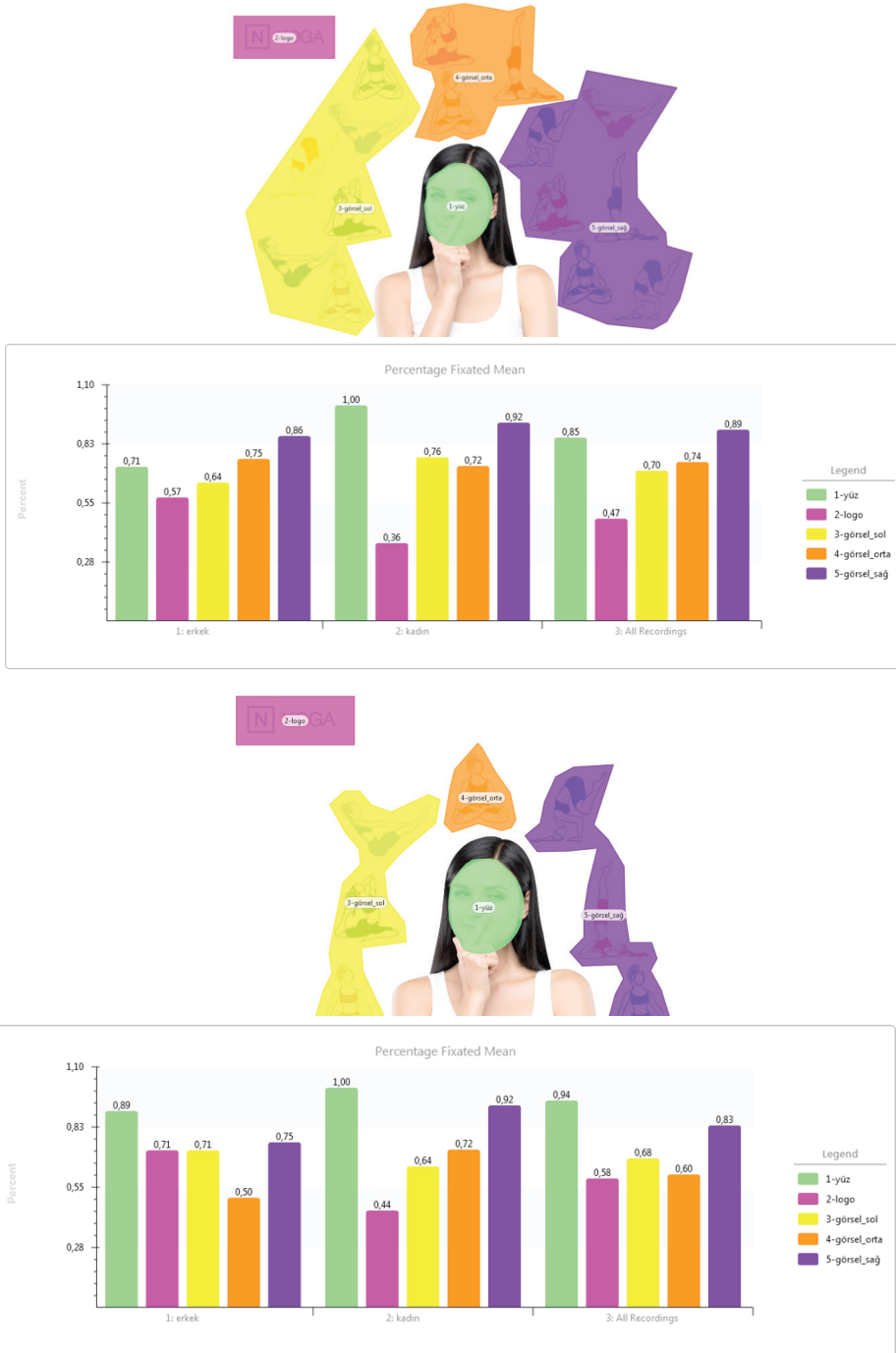
Isı haritası bulgularına göre erkeklerin yine bakış yönünü takip etme ve daha geniş bir alanı tarama yönünde eğilim gösterdikleri, öte yandan mankenin logoya baktığı görselde yüze odaklanma yüzdesinin kadınlarla aynı olduğu (0,96) görülmektedir. Mankenin karşıya baktığı görselde kadınların yüze odaklanma oranı daha fazladır. Bireylerin hemcinslerinin yüzlerine odaklanma yönünde eğilim gösterdiklerine dair önceki çalışma bulguları, bu görsellerde mankenin logoya baktığı görsel için kısmen doğrulanmış olsa da, ikinci görsel için yine kadınların daha yüksek oranda yüze odaklanma gerçekleştirdikleri görülmektedir. Diğer yandan, kadın mankenin yer aldığı görsellerin aksine, bu görsellerde erkeklerin logoya odaklanma oranının her iki görsel için de kadınlara kıyasla daha yüksek olduğu, mankenin karşıya baktığı görselde ise odaklanma farklılığının oldukça belirginleştiği görülmektedir. Bu, literatürde yer alan erkeklerin ikon ve logolara daha fazla odaklandıklarına dair bulgu ile örtüşmektedir (Schiesel ve diğerleri, 2003). Ancak bu bulgunun önceki ölçümde elde edilen bulgular ile çelişiyor olması nedeni ile bu farklılıkların hangi değişkenlerin etkisi altında gerçekleştiği ile ilgili araştırmalar yapılması gerekliliğini de ortaya koymaktadır.

Bir sonraki ölçümde, görsel üzerindeki uyaranların sayısının odaklanmaya ilişkin farklı sonuçlar elde edilmesine sebep olup olmayacağını araştırılmıştır.



Şekil 5: Çoklu Uyarın İçeren Tasarımlar için Isı Haritaları

Isı haritaları, daha önceki görsellerde olduğu gibi erkeklerin kadınlara nazaran görselin daha geniş bir bölgesini taradıklarını ve uzamsal dikkat (Kimura, 1992) eğiliminde olduklarını göstermektedir.



Şekil 6: Çoklu Uyarın İçeren Tasarımlar için Ortalama Odaklanma Yüzdesi (Percentage Fixated Mean) Grafikleri

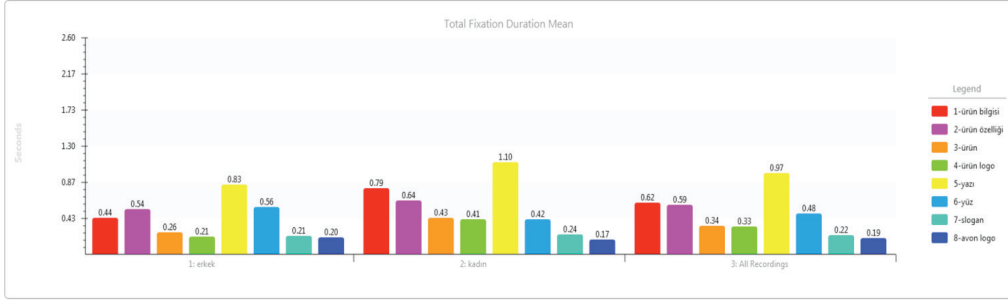
Önceki bulgular ve teori ile uyumlu bir şekilde, çoklu uyaran içeren tasarımlarda da kadınların yüze, erkeklerin ise logoya karşı cinsle kıyasla daha yüksek oranda odaklanma gösterdikleri tespit ve teyit edilmiştir.

Bu bulguların ışığında, göz tarama verileri kullanılarak katılımcıların outdoor reklam panolarında yer alan görsellerin farklı öğelerine ne kadar süre ile odaklandıklarını ifade eden toplam odaklanma süresi (total fixation duration) analizleri de ek olarak uygulanmıştır. Bunun için biri kadın biri hem kadın hem erkek olmak üzere üç tanınmış simanın yer aldığı outdoor reklam görselleri seçilerek, her iki görsel için toplam odaklanma süresi analizleri gerçekleştirilmiştir.



Şekil 7: Outdoor Reklam (Kadın) Isı Haritaları





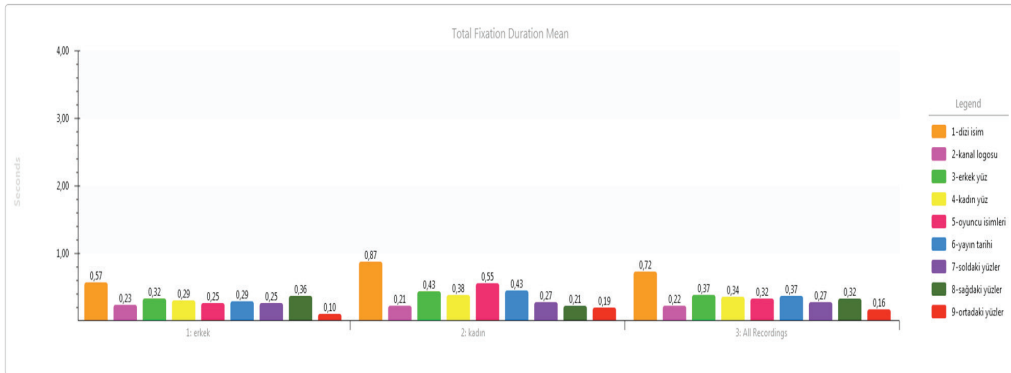
Şekil 8: Outdoor Reklam (Kadın) Toplam Odaklanma Süresi Grafikleri

Kadın ünlünün ve logo, yazılar, ürün ve slogan gibi çoklu uyarıların yer aldığı görsellerde, kadınlar ve erkeklere ait ısı haritaları önceki ölçümlerle paralel bulguları işaret etmektedir. Öte yandan, toplam odaklanma süresi analizlerinde, erkeklerin kadınlara kıyasla yüze daha uzun süre odaklandıkları görülmüştür. Bu bulgu, kadınların erkeklere kıyasla tüm yüz görsellerine veya hemcinslerinin yüzlerine daha yüksek oranda ve daha uzun süre ile odaklanacaklarına dair önceki çalışma bulguları ile çelişir niteliktedir. Erkekler logoya daha uzun süre odaklanırken, slogan, yazı, ürün bilgisi ve ürün özelliği gibi yazılı materyallere daha kısa süre ile odaklanmaktadır. Bu noktada devreye giren bir diğer önemli husus, markanın ve ürünün hedef kitesidir. Söz konusu görselde hedef kitlenin kadınlar oluşunun farklı öğelere farklı odaklanma süreleri atfedilmesinde nasıl bir katkısı olabileceği araştırılmaya değer bir başka husus olarak karşımıza çıkmaktadır.

Görselde yer alan ünlünün cinsiyetinin sonuçlar üzerinde herhangi bir etkisi olup olmadığının araştırılması amacı ile sonraki ölçümde bir kadın ve bir erkek ünlünün yer aldığı outdoor reklam görseli kullanılmıştır.



Şekil 9: Outdoor Reklam (Kadın ve Erkek) Isı Haritaları



Şekil 10: Outdoor reklam (kadın ve erkek) toplam odaklanma süresi grafikleri

Isı haritalarından elde edilen benzer bulguların yanı sıra, toplam odaklanma süresi grafiklerine bakıldığında kadınların hem erkek hem kadın ünlünün yüzüne daha uzun süre odaklandıkları, erkeklerin ise bir önceki bulgular ile paralel olarak logoya daha uzun süre, yazılı materyallere ise daha kısa süre ile odaklandıkları tespit edilmiştir.

5. Sonuç ve Öneriler

Kadınlar ve erkekler arasındaki algısal ve bilişsel farklılıkların ortaya konulması, pek çok alanda olduğu gibi pazarlama disiplini açısından da büyük önem taşımakta, hedef kitlenin istek ve ihtiyaçlarına en doğru şekilde hitap edebilmek ve etkin bir iletişim kurabilmek için anahtar rol oynamaktadır. Bu çalışmada, reklam görselleri üzerinden kadın ve erkekler arasındaki görsel

odaklanma farklılıklarının ve dolayısı ile kadın ve erkek tüketicilere ulaşmada görsellerin hangi öğelerinin ve bölgelerinin daha büyük önem teşkil ettiğinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Isı haritaları, ortalama odaklanma yüzdesi ve toplam odaklanma süresi verilerine göre, kadınlar temel olarak insan formu ve yüze odaklanma eğilimi gösterirken, erkeklerin ise daha geniş bir alanı tarayarak uzamsal dikkat (Kimura, 1992) eğilimi gösterdikleri tespit edilmiştir. Farklı literatürlerdeki çalışmalarda, kadın ve erkeklerin bu eğilimlerine ilişkin bulgulara rastlanmakla birlikte, bu farklılıkların pazarlama alanında ve reklam görselleri üzerinde test edildiği çalışmaların sayısı yok denecek kadar azdır. Bu nedenle, araştırma bulguları hem ulusal hem de uluslar arası yazına önemli katkılarda bulunmaktadır.

Kadınların yüze odaklanması, evrimsel psikoloji literatüründe annenin bebek bakımı ve dolayısı ile türün devamlılığına ilişkin rolü ile ilişkilendirilmektedir (Alexander, Wilcox, ve Woods, 2009; Burkart, Hrdy, ve Van Schaik, 2009). Öte yandan, kadınların sosyal yönlü düşünce yapıları ve dünyayı bu yönde tercüme etmeye yönelik eğilimleri (Kaplan, 1978), duygu yönetimi süreçleri ve yüze bakmak sureti ile diğer insanların duygularını anlama becerilerinin erkeklere kıyasla daha yüksek olması (McClure, 2000) gibi bulgular da, kadınların yüze odaklanmasına ilişkin neden ve/veya sonuç teşkil edebilecek ve yine evrimsel psikoloji literatürü ile ilişkilendirilebilecek bulgulardır. Ayrıca kadınların sadece yüzleri daha uzun incelemenin dışında, okumaya ve görmeye başladıkları alanı tamamlama, bitirme konusunda da erkeklere göre daha başarılı oldukları görülmektedir. Erkekler ise hızlıca görseldeki bütün öğeleri taramakta ve daha kısa süre odaklanma göstermektedirler.

Diğer yandan, erkeklerin kadınlara kıyasla logolara daha yüksek oranlarda ve daha uzun süre, metinlere ise daha az odaklandıkları tespit edilmiştir. Kadınlar ise metinlere odaklanmakta, ve bir metni tamamladıktan sonra diğer bölgelere geçme eğilimi göstermektedirler. Bu bulgular ambalaj ve etiket tasarımına ilişkin olarak gerçekleştirilen önceki çalışmaları da doğrular niteliktedir (Orquin and Scholderer, 2011; Graham and Jeffery, 2012). Bilişsel becerilerin kadın ve erkeklerde cinsel dimorfizm (çift yapılılık) gösterdiği bilinmektedir (Bell ve diğerleri, 2005). Bu bağlamda, kadınların sözel akıl (Vogt, 2002), sözel yetenek testleri ve sözel nesne hafızası (Wegesin, 1998) gibi kelime ve metinlerle doğrudan alakalı olan görevlerde, erkeklerin ise mekansal yetenek testleri ve uzam rotasyonu gibi mekan ile alakalı ve geniş bir alanın taranması ve tasarlanmasını gerektiren görevlerde daha başarılı oldukları tespit edilmiştir (Robert ve Ohlman, 1994; Kimura, 1996). Benzer şekilde kadınların yüz tanıma gibi epizodik hafıza görevlerinde erkeklere kıyasla daha iyi performans gösterdikleri bilinmektedir (Herlitz ve diğerleri, 1997). Bu bilişsel farklılıklar, görsel odaklanmada ortaya çıkan farklılıkları teyit edici ve açıklayıcı niteliktedir. Dolayısı ile pazarlama iletişimi çalışmalarında kadın ve erkeklerin cinsel dimorfizmine ilişkin bulgulara yer verilerek, görsellerin her iki kitlenin odaklanma örüntüsüne uyumlu olacak şekilde tasarlanması büyük önem arz etmektedir. Örneğin kadınlara yönelik iletişim çalışmalarında vurgulanmak istenen mesajın odaklanmanın gerçekleşeceği yüz görselinin yakınında verilmesi, iletişim etkinliğinde önemli farklılıklar yaratabilecek anahtar bir bulgudur. Bu çalışmada olduğu gibi, pazarlama ve tüketici davranışları alanındaki çalışmaların farklı disiplinlerde gerçekleştirilen araştırmalardan

beslenerek tasarlanması, söz konusu bulguların pazarlama dünyasında somut uygulamalara dönüştürülmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

Son olarak, araştırma bulguları doğrultusunda ileride yapılacak akademik çalışmalardan bahsetmek faydalı olacaktır. Önceki çalışmalarda bireylerin genellikle hemcinslerinin yüzlerine daha fazla odaklanma gösterdikleri veya kadınların kadın erkek ayrımı olmaksızın tüm yüzlere daha fazla odaklandıklarına dair çelişkili bulgular elde edilmiştir. Benzer bir tablonun bu çalışmada da ortaya çıkmış olması, bu farklılıklara sebep olan detayların araştırılmasını gerektirmektedir. Örneğin, kadın ünlü görselinin ve çoklu uyaranların (logo, yazılar, ürün, slogan vb.) bulunduğu görselde, erkeklerin yüze daha fazla odaklandıkları ortaya çıkmıştır. Bu bulgu, çoklu uyaran etkisinden kaynaklanabileceği gibi, erkeklerin yazılı materyallere daha az odaklanma eğiliminde olmasından da kaynaklanmış olabilir. Öte yandan, bu gibi araştırmalarda görselin hedef kitlesinin de odaklanmaya ilişkin farklı bulgulara neden olabileceği tahmin edilmektedir. Örneğin söz konusu görselde hedef kitlenin kadınlar oluşu, kadınların yüzden ziyade metin ve ürün görseli ile ilgilenmesine, erkeklerin ise logo ve yüze odaklanmasına yol açmış olabilir. Söz konusu ihtimallerin bertaraf edilebilmesi için, bundan sonraki çalışmalarda her bir faktörün etkisinin ortaya çıkartılması amacı ile kontrollü deneyler planlanarak, odaklanma farklılıklarının hangi koşullar altında gerçekleştiğinin açıklanması amaçlanmaktadır.

Kaynakça

- Alexander, G. M., Wilcox, T. ve Woods, R. (2009). Sex Differences in Infants' Visual Interest in Toys. *Archives Of Sexual Behavior*, 38(3), 427-433.
- Armony, J. L. ve Sergerie, K. (2007). Own-Sex Effects in Emotional Memory for Faces. *Neuroscience Letters*, 426(1), 1-5.
- Bayliss, A. P., Pellegrino, G. D. ve Tipper, S. P. (2005). Sex Differences in Eye Gaze and Symbolic Cueing of Attention. *The Quarterly Journal of Experimental Psychology*, 58(4), 631-650.
- Bell, E. C., Willson, M. C., Wilman, A. H., Dave, S. ve Silverstone, P. H. (2006). Males and Females Differ in Brain Activation During Cognitive Tasks. *Neuroimage*, 30(2), 529-538.
- Burkart, J. M., Hrdy, S. B. and Van Schaik, C. P. (2009). Cooperative Breeding and Human Cognitive Evolution. *Evolutionary Anthropology: Issues, News, and Reviews*, 18(5), 175-186.
- Chandon, P., Hutchinson, W. ve Young, S. (2002). Do We Know what We Look At?: An Eye-tracking Study of Visual Attention and Memory for Brands at the Point of Purchase, 1, 2-41. Insead.
- Chandon, P., Hutchinson, J. W., Bradlow, E. T. ve Young, S. H. (2009). Does In-Store Marketing Work? Effects of the Number and Position of Shelf Facings on Brand Attention and Evaluation at the Point of Purchase. *Journal of Marketing*, 73(6), 1-17.
- Connellan, J., Baron-Cohen, S., Wheelwright, S., Batki, A. ve Ahluwalia, J. (2000). Sex Differences in Human Neonatal Social Perception. *Infant Behavior and Development*, 23(1), 113-118.
- Connor, J. M. ve Serbin, L. A. (1977). Behaviorally Based Masculine-and Feminine-Activity-Preference Scales for Preschoolers: Correlates with Other Classroom Behaviors and Cognitive Tests. *Child Development*, 1411-1416.
- Cross, J. F., Cross, J. ve Daly, J. (1971). Sex, Race, Age, and Beauty as Factors in Recognition of Faces. *Attention, Perception, & Psychophysics*, 10(6), 393-396.

- Djamasbi, S., Tullis, T., Hsu, J., Mazuera, E., Osberg, K. ve Bosch, J. (2007). Gender Preferences in Web Design: Usability Testing through Eye Tracking. *AMCIS 2007 Proceedings*, 133.
- Eisenberg, N., Murray, E. ve Hite, T. (1982). Children's Reasoning Regarding Sex-Typed Toy Choices. *Child Development*, 81-86.
- Fox, R. J., Krugman, D. M., Fletcher, J. E., ve Fischer, P. M. (1998). Adolescents' Attention to Beer and Cigarette Print Ads and Associated Product Warnings. *Journal of Advertising*, 27, 57-68.
- Graham, D. J. ve Jeffery, R.W. (2012). Predictors of Nutrition Label Viewing During Food Purchase Decision Making: An Eye Tracking Investigation. *Public Health Nutrition*, 15(2), 189-197.
- Herlitz, A., Nilsson, L. G. ve Bäckman, L. (1997). Gender Differences in Episodic Memory. *Memory & Cognition*, 25(6), 801-811.
- Kaplan, H. B. (1978). Sex Differences in Social Interest. *Journal of Individual Psychology*, 34(2), 206-209.
- Kimura, D. (1992). Sex Differences in the Brain. *Scientific American*, 267(3), 118-125.
- Kimura, D. (1996). Sex, Sexual Orientation and Sex Hormones Influence Human Cognitive Function. *Current Opinion in Neurobiology*, 6(2), 259-263.
- Lewin, C. ve Herlitz, A. (2002). Sex Differences in Face Recognition—Women's Faces Make the Difference. *Brain and Cognition*, 50(1), 121-128.
- Lohse, G. L. (1997). Consumer Eye Movement Patterns on Yellow Pages Advertising. *Journal of Advertising*, 26(1), 61-73.
- Lutchmaya, S. ve Baron-Cohen, S. (2002). Human Sex Differences in Social and Non-Social Looking Preferences, at 12 Months of Age. *Infant Behavior and Development*, 25(3), 319-325.
- Lutchmaya, S., Baron-Cohen, S. ve Raggatt, P. (2002). Foetal Testosterone and Eye Contact in 12-Month-Old Human Infants. *Infant Behavior and Development*, 25(3), 327-335.
- Martin, C. L., Ruble, D. N. ve Szkrybalo, J. (2002). Cognitive Theories of Early Gender Development. *Psychological Bulletin*, 128(6), 903.
- McClure, E. B. (2000). A Meta-Analytic Review of Sex Differences in Facial Expression Processing and Their Development in Infants, Children, and Adolescents. *Psychological Bulletin*, 126(3), 424-453.
- McGuinness, D. ve Symonds, J. (1977). Sex Differences in Choice Behaviour: The Object-Person Dimension. *Perception*, 6(6), 691-694.
- Moss, G. ve Colman, A. M. (2001). Choices and Preferences: Experiments on Gender Differences. *Brand Management*, 9(2), 89-98.
- Moss, G., Gunn, R. ve Heller, J. (2006). Some Men Like It Black, Some Women Like It Pink: Consumer Implications of Differences in Male and Female Website Design. *Journal of Consumer Behavior*, 5(4), 328-341.
- Orquin, J. ve Scholderer J. (2011). Attention to Health Cues on Product Packages, <http://recil.grupolusofona.pt/handle/10437/2311>
- Pieters, R. ve Warlop, L. (1999). Visual Attention During Brand Choice: The Impact of Time Pressure and Task Motivation. *International Journal of Research in Marketing*, 16(1), 1-16.
- Pieters, R., Warlop, L. ve Wedel, M. (2002). Breaking through the Clutter: Benefits of Advertisement Originality and Familiarity for Brand Attention and Memory. *Management Science*, 48(6), 765-781.
- Rayner, K. (1998). Eye Movements in Reading and Information Processing: 20 Years of Research. *Psychological Bulletin*, 124(3), 372.
- Robert, M. ve Heroux, G. (2004). Visuo-Spatial Play Experience: Forerunner of Visuo-Spatial Achievement in Preadolescent and Adolescent Boys and Girls? *Infant and Child Development*, 13(1), 49-78.

- Robert, M. ve Ohlmann, T. (1994). Water-Level Representation by Men and Women as A Function of Rod-and-Frame Test Proficiency and Visual and Postural Information. *Perception*, 23(11), 1321-1333.
- Russo, J. E. ve Leclerc, F. (1994). An Eye-Fixation Analysis of Choice Processes for Consumer Nondurables. *Journal of Consumer Research*, 21(2), 274-290.
- Schotter, E. R., Berry, R. W., McKenzie, C. R. ve Rayner, K. (2010). Gaze Bias: Selective Encoding and Liking Effects. *Visual Cognition*, 18(8), 1113-1132.
- Stewart, A. J., Pickering, M. J. ve Sturt, P. (2004). Using Eye Movements During Reading as an Implicit Measure of the Acceptability of Brand Extensions. *Applied Cognitive Psychology*, 18(6), 697-709.
- Taylor, M. J., Itier, R. J., Allison, T. ve Edmonds, G. E. (2001). Direction of Gaze Effects on Early Face Processing: Eyes-Only versus Full Faces. *Cognitive Brain Research*, 10(3), 333-340.
- Tedesco, D., Chadwick-Dias, A. ve Tullis, T. (2004). Demographic Differences in Preferred Web Site Content. Aging by Design. Presentation at Bentley College, Waltham, Massachusetts.
- Raaij, W. (1977). Consumer Information Processing for Different Information Structures and Formats. *ACR North American Advances*.
- Vogt, P. (2002). The Physical Symbol Grounding Problem. *Cognitive Systems Research*, 3(3), 429-457.
- Wedel, M. ve Pieters, R. (2000). Eye Fixations on Advertisements and Memory for Brands: A Model and Findings. *Marketing Science*, 19(4), 297-312.
- Wedel, M. ve Pieters, R. (2008). A Review of Eye-Tracking Research in Marketing. in *Review of Marketing Research* (123-147). Emerald Group Publishing Limited.
- Wegesin, D. J. (1998). Relation Between Language Lateralisation and Spatial Ability in Gay and Straight Women and Men. *Laterality: Asymmetries of Body, Brain and Cognition*, 3(3), 227-239.
- Wright, D. B. ve Sladden, B. (2003). An Own Gender Bias and the Importance of Hair in Face Recognition. *Acta Psychologica*, 114(1), 101-114.

