



**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ
ANABİLİM DALI**

**MALİ MÜŞAVİRLERİN İNSAN KAYNAKLARINA
BAKIŞLARI VE İŞ MEMNUNİYETLERİ:
ANKARA İLİ ARAŞTIRMASI**

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS DÖNEM PROJESİ

**Şaban AKYOL
22944557**

Ankara,2024



**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ
ANABİLİM DALI**

**MALİ MÜŞAVİRLERİN İNSAN KAYNAKLARINA
BAKIŞLARI VE İŞ MEMNUNİYETLERİ:
ANKARA İLİ ARAŞTIRMASI**

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS DÖNEM PROJESİ

**Şaban AKYOL
22944557**

**Proje Danışmanı:
Prof. Dr. Bülent GÜLÇUBUK**

Ankara,2024



T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
DÖNEM PROJESİ DEĞERLENDİRME FORMU



Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Enstitünüz İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı 22944557 numaralı tezsiz yüksek lisans öğrencisi Şaban AKYOL'un "Mali Müşavirlerin İnsan Kaynaklarına Bakışları ve İş Memnuniyetleri: Ankara İli Araştırması" adlı (İngilizce Başlığı "Financial Advisors' Perspectives on Human Resources and Job Satisfaction: Ankara Province Research") tezsiz yüksek lisans dönem projesi tarafımda değerlendirilmiş olup,

BAŞARILI



BAŞARISIZ



bulunmuştur.

Dönem projesi danışmanı olarak, adı geçen öğrencinin notunun, dönem projesinin Enstitünüz Müdürlüğü'ne tesliminden önce *Öğrenci İşleri Bilgi Sistemi*'ne (OİBS) tarafımdan işlendiğini beyan ederim.

DÖNEM PROJESİ DANIŞMANI ONAYI

Tarih:21.01.2024

Prof. Dr. Bülent GÜLÇUBUK

UYARI: Değerlendirme Formuna, 2 adet proje CD'si (PDF formatında) eklenecektir.

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Prof. Dr. Bülent GÜLCUBUK danışmanlığında hazırladığım “ **Mali Müşavirlerin İnsan Kaynaklarına Bakışları ve İş Memnuniyetleri: Ankara İli Araştırması (Ankara,2024)** ” adlı dönem projesindeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallarına uygun olarak davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul edeceğimi beyan ederim.

Tarih: 21.01.2024

Şaban AKYOL

ÖZET

Tezsiz Yüksek Lisans Dönem Projesi

MALİ MÜŞAVİRLERİN İNSAN KAYNAKLARINA BAKIŞLARI VE İŞ MEMNUNİYETLERİ: ANKARA İLİ ARAŞTIRMASI

Şaban AKYOL

Ankara Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Bülent GÜLÇUBUK

Bu araştırmada, Mali Müşavir Meslek Mensuplarının İnsan Kaynaklarına Bakışları ve İş memnuniyetleri incelenmiştir.

Araştırma 2023 yılı 10. ayda Ankara'daki ASMMM ve YMM odalarına kayıtlı bağımlı ve bağımsız olarak çalışan 91 mali müşavir meslek mensubunu kapsamaktadır. Araştırma verilerini toplamak için mali müşavirlerin insan kaynaklarına bakışlarını ve İK memnuniyeti, meslek memnuniyeti ve iş memnuniyetlerini ölçmeye yönelik 30 sorudan oluşan anket ile kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Anket drive.google.com sitesi üzerinden google forms ile online olarak uygulanmıştır. Verilerin çözümlenmesinde frekans analizi, tablo ve grafikler kullanılmıştır.

Araştırma bulgularına göre mali müşavir meslek mensupları, insan kaynakları yönetim fonksiyonların örgüt içinde uygulanmasının gerekliliği konusunda büyük çoğunluk olumlu yönde katılım göstererek, insan kaynaklarına bakışları tespit edilmiştir. İnsan kaynakları memnuniyeti konusunda, örgüt içinde insan kaynakları bölümünün işleyişini, bürokratik bir yapıya benzettikleri tespit edilmiştir. Meslek memnuniyeti konusunda, mesleklerini sürdürülebilir geleceği olan bir meslek olarak gördükleri ama mesleklerini saygın bir meslek olarak görmedikleri, mesleğin sorumluluğunun ve iş yükünün fazla olduğu, stresli bir meslek olduğu, mesleğin yeterli ücret kazandırmadığı, sosyal haklarının olmadığı, mesleği bağımsız olarak mesleği yürütemedikleri ve bunun sonucunda da kariyer hayatlarında tekrardan meslek tercih etme imkanları olsa mali müşavirlik mesleğini seçmeyecekleri tespit edilmiştir. İş memnuniyeti konusunda bilgi ve yeteneklerine göre uygun işlerde çalıştıkları, işyerlerinde bireysel gelişimlerinin teşvik edildiği ve işlerinin beklentilerini karşıladığı anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe, Mali Müşavir, İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları, Memnuniyet, İş Memnuniyeti, Meslek Memnuniyeti, İnsan Kaynakları Memnuniyeti

ABSTRACT

Non-thesis Master's Term Project

PERCEPTIONS OF CERTIFIED PUBLIC ACCOUNTANTS ON HUMAN RESOURCES AND JOB SATISFACTION: A RESEARCH IN ANKARA PROVINCE

Şaban AKYOL

Ankara University
Social Sciences Institute
Department of Human Resources Management

Advisor: Prof. Dr. Bülent GÜLÇUBUK

In this research, the perceptions of certified public accountants on human resources and job satisfaction were examined.

The research includes 91 certified public accountants who are registered with the ASMMM and YMM chambers in Ankara, both as dependent and independent workers, in the 10th month of 2023. A 30-question survey and a personal information form were used to collect research data to measure the perceptions of certified public accountants on human resources, as well as their satisfaction with human resources, professional satisfaction, and job satisfaction. The survey was conducted online using Google Forms via the drive.google.com website. Frequency analysis, tables, and graphs were used in the data analysis.

According to the research findings, the majority of certified public accountants showed positive participation in terms of the necessity of implementing human resources management functions within the organization, indicating their perceptions of human resources. Regarding human resources satisfaction, it was found that they likened the functioning of the human resources department within the organization to a bureaucratic structure. In terms of professional satisfaction, they saw their profession as

having a sustainable future, but did not consider it a respected profession. They also found that the profession involves a high level of responsibility and workload, is stressful, does not provide adequate income, lacks social benefits, and that they cannot practice their profession independently. As a result, they stated that if they had the opportunity to choose their careers again, they would not choose the profession of certified public accounting. With regard to job satisfaction, it was understood that they work in positions suitable for their knowledge and skills, that their individual development is encouraged in their workplaces, and that their jobs meet their expectations.

Keywords: Accounting, Certified Public Accountant, Human Resources Management Functions, Satisfaction, Job Satisfaction, Professional Satisfaction, Human Resources Satisfaction

ÖNSÖZ

Proje Ödevimin yürütülmesinde tüm bilgi ve birikimiyle bana destek olan, inanan ve güvenen proje danışmanım Prof. Dr. Bülent GÜLÇUBUK hocama emeği, sabrı ve kıymetli fikirleri için teşekkürlerimi sunarım. Tez yazım sürecinde ve öğrenimim boyunca yardımlarını benden esirgemeyen, görüş ve önerileriyle bana katkı sağlayan değerli hocalarıma teşekkürlerimi sunarım. Hayatım boyunca maddi ve manevi destekleriyle her daim yanımda olan aileme teşekkürü borç bilirim.

Anket hazırlama aşamasında anket çalışmasına katkı sağlayan, destekleriyle beni yalnız bırakmayan mali müşavir iş arkadaşlarıma ve insan kaynakları yöneticilerine teşekkür ederim. Ayrıca, anket uygulama aşamasında desteklerini esirgemeyen okul arkadaşlarıma teşekkür ederim. Ankete katılım göstererek proje ödevime katkıda bulunan, Ankara'daki ASMMM ve YMM odalarına kayıtlı mali müşavir meslek mensuplarına çok teşekkür ederim.

Şaban AKYOL

Ankara, Ocak 2024

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	ii
ÖNSÖZ.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
TABLO LİSTESİ.....	ix
ŞEKİL LİSTESİ.....	xii
GRAFİK LİSTESİ	xiii
KISALTMALAR	xvi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ VE FONKSİYONLARI

1. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ.....	3
1.1. İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları.....	4
1.1.1. Motivasyon.....	4
1.1.2. Kariyer.....	5
1.1.3. Performans.....	5
1.1.4. Koruma İşlevi.....	6
1.1.5. Planlama.....	7
1.1.6. Eğitim ve Geliştirme.....	7
1.1.7. Ücret.....	8
1.1.8. İşe Alım.....	8

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1. MEMNUNİYET.....	10
1.1. İş Memnuniyeti	10
1.2. Meslek Memnuniyeti.....	12

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MUHASEBE VE MALİ MÜŞAVİR MESLEK MENSUPLARI HAKKINDA GENEL BİLGİLER

1. MUHASEBE BİLİMİ.....	13
1.1. Muhasebenin Tanımı.....	13
1.2. Muhasebenin Gelişimi.....	13
1.3. Ülkemizde Muhasebe Mesleğinin Gelişimi	14
2. MESLEK MENSUBU TANIMI.....	16
2.1 Mali Müşavirin Tanımı.....	16
3. SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİR VE YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİR MEVZUATI.....	17
3.1. Mesleğin Amacı.....	18
3.2. Serbest Muhasebeci (SM).....	18
3.3. Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM).....	19
3.4. Yeminli Mali Müşavir (YMM).....	19
3.5. Meslek Mensubu Olabilmenin Genel Şartları	19
3.5.1 Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Olabilmenin Özel Şartları.....	19
3.5.2 Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Olabilmenin Özel Şartları	19
4. MESLEKİ ÖRGÜTLENMEYE GENEL BAKIŞ.....	19
4.1. Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları.....	19
4.1.1. Odalar, Nitelikleri ve Faaliyet Sınırı.....	19
4.1.2. Odalar Kuruluşu.....	20
4.2. Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB).....	20
5. MALİ MÜŞAVİR MESLEK MENSUBU İSTATİSTİKLERİ.....	20
5.1. TÜRMOB Meslek Mensubu Üye İstatistikleri.....	20

5.1.1. TÜRMOB Meslek Mensubu Dağılımı.....	20
5.1.2. TÜRMOB Meslek Mensubu Cinsiyet Dağılımı	21
5.1.3. TÜRMOB Meslek Mensubu Eğitim Durumu Dağılımı.....	22
5.1.4. TÜRMOB Meslek Mensubu Yaş Dağılımı.....	23
5.1.5. TÜRMOB Serbest ve Bağımlı Çalışan Meslek Mensubu Dağılımı.....	25
5.1.6. TÜRMOB Ankara (ASMMO-AYMMO) Odalarına Kayıtlı Meslek Mensubu Dağılımı.....	26
5.1.7. TÜRMOB Ankara (ASMMO-AYMMO) Odalarına Kayıtlı Meslek Mensubu Unvan Dağılımı.....	27

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

MALİ MÜŞAVİRLERİN İNSAN KAYNAKLARINA BAKIŞLARI VE İŞ MEMNUNİYETLERİNE DAİR BİR UYGULAMA

1. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	28
2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	28
3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	29
3.1. Araştırma Ölçeklerin Oluşturulması.....	29
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	30
3.3. Araştırma Verilerin Toplama Yöntemi ve Aracı.....	32
4. ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ	32
4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular.....	32
4.1.1. Katılımcıların Cinsiyet Durumuna Göre Dağılımı.....	32
4.1.2. Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Dağılımı.....	34
4.1.3. Katılımcıların Yaş Durumuna Göre Dağılımı.....	34
4.1.4. Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	35
4.1.5. Katılımcıların Mesleki Unvan Durumuna Göre Dağılımı	36
4.1.6. Katılımcıların Mesleki Yıl Durumuna Göre Dağılımı.....	37
4.1.7. Katılımcıların İşyeri Pozisyon Durumuna Göre Dağılımı.....	37
4.1.8. Katılımcıların İş Tecrübesine Göre Dağılımı.....	38
4.1.9. Katılımcıların Çalıştığı Sektöre İlişkin Dağılımı.....	39
4.1.10. Katılımcıların Çalıştıkları İş Yerlerindeki Çalışan Sayılarına İlişkin Dağılımı.....	39

4.2. Katılımcıların İnsan Kaynaklarına Bakışları ve İş Memnuniyetlerine İlişkin Bulgular.....	40
4.2.1. İnsan Kaynakları Fonksiyonları.....	40
4.2.1.1. Motivasyon İşlevine İlişkin Bulgular	40
4.2.1.2. Kariyer İşlevine İlişkin Bulgular.....	44
4.2.1.3. Performans İşlevine İlişkin Bulgular.....	48
4.2.1.4. Koruma İşlevine İlişkin Bulgular.....	51
4.2.1.5. Planlama İşlevine İlişkin Bulgular.....	52
4.2.1.6. Eğitim ve Geliştirme İşlevine İlişkin Bulgular.....	54
4.2.1.7. Ücret İşlevine İlişkin Bulgular.....	59
4.2.1.8. İşe Alım İşlevine İlişkin Bulgular.....	60
4.2.2. Memnuniyet.....	66
4.2.2.1. İnsan Kaynakları Memnuniyetine İlişkin Bulgular.....	66
4.2.2.2. Meslek Memnuniyetine İlişkin Bulgular.....	70
4.2.2.3. İş Memnuniyetine İlişkin Bulgular.....	92
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	100
KAYNAKÇA	102
DİĞER KAYNAKÇA.....	108
EKLER.....	109
EK 1. 3568 sayılı “Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu (Güncel Hali)	109
EK 2. Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik Staj Yönetmeliği.....	118

TABLO LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 1: TÜRMOB Meslek Mensubu Cinsiyet Tablosu.....	22
Tablo 2: TÜRMOB Meslek Mensubu Eğitim Tablosu.....	23
Tablo 3: TÜRMOB Meslek Mensubu Yaş Tablosu	24
Tablo 4: TÜRMOB Serbest ve Bağımlı Çalışan Meslek Mensubu Tablosu.....	25
Tablo 5: TÜRMOB Ankara (ASMMO-YMMO) Odalarına Kayıtlı Meslek Mensubu Tablosu.....	26
Tablo 6: Ankette oluşturulan Faktör Bileşenleri ve Soru Adetleri.....	30
Tablo 7: Örneklem Grubun Demografik Özelliklerine ilişkin Frekans Analizi.....	31
Tablo 8: “İnsan kaynakları, yetenekli çalışanların aidiyet duygusunu pekiştirilerek devamlılıklarını sağlamak için sadakat ölçümleri yapar.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması	40
Tablo 9: “İnsan kaynakları, işletmeye katkı sağlayan çalışanları (plaket, sertifika, terfi, ücret, hediye çeki, yurt içi-yurt dışı gezi vb.) ödüller ile motive eder.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması	42
Tablo 10: “İnsan kaynakları, çalışanların motivasyonu'nu artırabilmek için memnuniyet anketi düzenler.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması	43
Tablo 11: “İnsan kaynakları, üst yönetime şirket personellerinden kadro oluşturmak için yetenek havuzunu oluşturur.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması	45
Tablo 12: “İnsan kaynakları, terfi ve atamalarda kullanılmak üzere şeffaf ve yazılı bir yönetmelik hazırlar ve uygular.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması	46
Tablo 13: “İnsan kaynakları, performans değerlendirme sistemi ile çalışanların başarılarını ölçerek kariyer planlamasına (terfi, rotasyon vb.) katkıda bulunur.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması	48
Tablo 14: “İnsan kaynakları, performans değerlendirme sonuçlarına göre çalışanlara yeteneklerin gelişmesine katkı sağlamak için eğitim düzenler.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması	49
Tablo 15: “İnsan kaynakları, işletmede İşçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri alarak çalışanlara sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlar.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması	52

Tablo 16: “İnsan kaynakları, işletmedeki tüm pozisyonların görev tanımlarının oluşturmasını sağlar.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması	53
Tablo 17: “İnsan kaynakları, işletmeye ve işin gereklerine uygun çalışacak olan personelin; bilgi, yetenek, teknik donanım ve sosyal (kişilik) özelliklerini belirler.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması	54
Tablo 18: “İnsan kaynakları, işletmedeki işin en verimli sağlanmasına yardımcı olmak için eğitim ihtiyaç analizini düzenler.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması	55
Tablo 19: “İnsan kaynakları, çalışanların işe adapte olması için oryantasyon el kitabını hazırlayarak işbaşı eğitimi verir.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması	56
Tablo 20: “İnsan kaynakları, çalışanların bilgi ve becerilerini geliştirmek için yıllık eğitim planını ve bütçesini hazırlar.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması.....	57
Tablo 21: “İnsan kaynakları, çalışanların bordro ve faydaların (ücret, prim, özel emeklilik, özel sağlık sigortası, sosyal amaçlı ödemeleri ve SGK) yönetimini ele alır.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması	60
Tablo 22: “İnsan kaynakları, personel işe alırken adayların yetkinliklerinin ölçülmesinde referans kontrol sistemini oluşturur.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması	61
Tablo 23: “İnsan kaynakları, işletmenin gelişmesine yardımcı olacak tavsiyeler sunmaları için İşten ayrılan personele çıkış mülakatı yapar.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması	62
Tablo 24: “İnsan kaynakları, bürokratik bir yapıya sahiptir.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması	67
Tablo 25: “İnsan kaynakları, bürokratik bir yapıya sahiptir.” sorusuna verilen cevapların çalıştığı sektöre göre frekans dağılımı.....	67
Tablo 26: “İnsan kaynakları, sadece kontrol edici bir bölümdür.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması	68
Tablo 27: “İnsan kaynakları, sadece kayıt tutan bir bölümdür.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması	69
Tablo 28: “Mali müşavirlik mesleği geleceği parlak olan bir meslektir.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması	71
Tablo 29: “Mali müşavirlik mesleği geleceği parlak olan bir meslektir.” sorusuna verilen cevapların mesleki yıllarına göre frekans dağılımı	71

Tablo 30: “Mali müşavirlik mesleği itibar gören saygın bir meslektir.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması	73
Tablo 31: “Mali müşavirlik mesleği itibar gören saygın bir meslektir.” sorusuna verilen cevapların mesleki yıllarına göre frekans dağılımı	74
Tablo 32: “Kariyer hayatımda tekrardan meslek tercihi yapsam, yine Mali müşavir olurum.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması.....	77
Tablo 33: “Kariyer hayatımda tekrardan meslek tercihi yapsam, yine Mali müşavir olurum.” sorusuna verilen cevapların mesleki yıllarına göre frekans dağılımı...77	77
Tablo 34: “Kariyer hayatımda tekrardan meslek tercihi yapsam, yine Mali müşavir olurum.” sorusuna verilen cevapların cinsiyete göre frekans dağılımı.....77	77
Tablo 35: “Mali müşavirlik mesleğinin mesleki sorumluluğu ve iş yükü fazladır.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması	82
Tablo 36: “Mali Müşavirlik mesleği stresli bir meslektir.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması	85
Tablo 37: “Mali müşavirlik mesleği yeterli ücret kazandırır.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması	87
Tablo 38: “Mali müşavirlik mesleği yeterli ücret kazandırır.” sorusuna verilen cevapların mesleki yıllarına göre frekans dağılımı.....	87
Tablo 39: “Mali müşavirlik mesleği sosyal haklara sahip bir meslektir.” Sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması	89
Tablo 40: “Mali müşavirlik mesleğini tamamen bağımsız ve tarafsız olarak yürütebiliyorum.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması.....	91
Tablo 41: “Bilgi ve yeteneklerime uygun işte/işlerde çalışıyorum.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması	92
Tablo 42: “İşim beklentilerimi karşılamaktadır.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması.....	94
Tablo 43: “İşim beklentilerimi karşılamaktadır.” verilen cevapların çalıştığı sektöre göre frekans dağılımı.....	94
Tablo 44: “Çalıştığım ortamda bireysel gelişimim teşvik edilmektedir.” Sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması.....	95

ŞEKİL LİSTESİ

	Sayfa
Şekil 1: Mesleki Örgütlenme Tablosu.....	18

GRAFİK LİSTESİ

	Sayfa
Grafik 1: TÜRMOB Meslek Mensubu Grafiği	21
Grafik 2: TÜRMOB Meslek Mensubu Cinsiyet Grafiği	22
Grafik 3: TÜRMOB Meslek Mensubu Eğitim grafiği.....	23
Grafik 4: TÜRMOB Meslek Mensubu Yaş Grafiği	24
Grafik 5: TÜRMOB Serbest ve Bağımlı Çalışan Meslek Mensubu Grafiği.....	25
Grafik 6: TÜRMOB Ankara (ASMMO-YMMO) Odalarına Kayıtlı Meslek Mensubu Grafiği.....	26
Grafik 7: TÜRMOB Ankara Odalarına Kayıtlı Meslek Mensubu Unvan grafiği.....	27
Grafik 8: Katılımcıların cinsiyet grubuna ilişkin frekans yüzde dağılımı.....	33
Grafik 9: Katılımcıların medeni durumuna ilişkin frekans ve yüzde dağılımı	34
Grafik 10: Katılımcıların yaş grubuna ilişkin frekans ve yüzde dağılımı	35
Grafik 11: Katılımcıların eğitim durumuna ilişkin frekans ve yüzde dağılımı	36
Grafik 12: Katılımcıların mesleki unvan durumuna ilişkin frekans ve yüzde dağılımı.....	36
Grafik 13: Katılımcıların mesleki yıl durumuna ilişkin frekans ve yüzde dağılımı	37
Grafik 14: Katılımcıların iş yerindeki pozisyon durumuna ilişkin frekans ve yüzde dağılımı.....	38
Grafik 15: Katılımcıların toplam iş tecrübesi durumuna ilişkin yüzde dağılımı	38
Grafik 16: Katılımcıların çalıştığı sektör durumuna ilişkin frekans ve yüzde dağılımı.....	39
Grafik 17: Katılımcıların çalıştıkları işyerlerindeki toplam çalışan sayılarına ilişkin frekans ve yüzde dağılımı	39
Grafik 18: “İnsan kaynakları, yetenekli çalışanların aidiyet duygusunu pekiştirilerek devamlılıklarını sağlamak için sadakat ölçümleri yapar.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı	41
Grafik 19: “İnsan kaynakları, işletmeye katkı sağlayan çalışanları (plaket, sertifika, terfi, ücret, hediye çeki, yurt içi-yurt dışı gezi vb.) ödüller ile motive eder.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı	42
Grafik 20: “İnsan kaynakları, çalışanların motivasyonu'nu artırabilmek için memnuniyet anketi düzenler.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı	43
Grafik 21: “İnsan kaynakları, üst yönetime şirket personellerinden kadro oluşturmak için yetenek havuzunu oluşturur.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı.....	45

- Grafik 22:** “İnsan kaynakları, terfi ve atamalarda kullanılmak üzere şeffaf ve yazılı bir yönetmelik hazırlar ve uygular.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı.....46
- Grafik 23:** “İnsan kaynakları, performans değerlendirme sistemi ile çalışanların başarılarını ölçerek kariyer planlamasına (terfi, rotasyon vb.) katkıda bulunur.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı49
- Grafik 24:** “İnsan kaynakları, performans değerlendirme sonuçlarına göre çalışanlara yeteneklerin gelişmesine katkı sağlamak için eğitim düzenler.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı50
- Grafik 25:** “İnsan kaynakları, işletmede İşçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri alarak çalışanlara sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlar.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı52
- Grafik 26:** “İnsan kaynakları, işletmedeki tüm pozisyonların görev tanımlarının oluşturmasını sağlar.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı ..53
- Grafik 27:** “İnsan kaynakları, işletmeye ve işin gereklerine uygun çalışacak olan personelin; bilgi, yetenek, teknik donanım ve sosyal (kişilik) özelliklerini belirler.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı54
- Grafik 28:** “İnsan kaynakları, işletmedeki işin en verimli sağlanmasına yardımcı olmak için eğitim ihtiyaç analizini düzenler.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı55
- Grafik 29:** “İnsan kaynakları, çalışanların işe adapte olması için oryantasyon el kitabını hazırlayarak işbaşı eğitimi verir.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı.....56
- Grafik 30:** “İnsan kaynakları, çalışanların bilgi ve becerilerini geliştirmek için yıllık eğitim planını ve bütçesini hazırlar.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı57
- Grafik 31:** “İnsan kaynakları, çalışanların bordro ve faydaların (ücret, prim, özel emeklilik, özel sağlık sigortası, sosyal amaçlı ödemeleri ve SGK) yönetimini ele alır.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı60
- Grafik 32:** “İnsan kaynakları, personel işe alırken adayların yetkinliklerinin ölçülmesinde referans kontrol sistemini oluşturur.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı61
- Grafik 33:** “İnsan kaynakları, işletmenin gelişmesine yardımcı olacak tavsiyeler sunmaları için İşten ayrılan personele çıkış mülakatı yapar.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı62

Grafik 34: “İnsan kaynakları, bürokratik bir yapıya sahiptir.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı	68
Grafik 35: “İnsan kaynakları, sadece kontrol edici bir bölümdür.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı	69
Grafik 36: “İnsan kaynakları, sadece kayıt tutan bir bölümdür.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı	70
Grafik 37: “Mali müşavirlik mesleği geleceği parlak olan bir meslektir.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı	71
Grafik 38: “Mali müşavirlik mesleği itibar gören saygın bir meslektir.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı	74
Grafik 39: “Kariyer hayatımda tekrardan meslek tercihi yapsam, yine Mali müşavir olurum.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı	78
Grafik 40: “Mali müşavirlik mesleğinin mesleki sorumluluğu ve iş yükü fazladır.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı	82
Grafik 41: “Mali müşavirlik mesleği stresli bir meslektir.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı	85
Grafik 42: “Mali müşavirlik mesleği yeterli ücret kazandırır.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı	88
Grafik 43: “Mali müşavirlik mesleği sosyal haklara sahip bir meslektir.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı	90
Grafik 44: “Mali müşavirlik mesleğini tamamen bağımsız ve tarafsız olarak yürütebiliyorum.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı	92
Grafik 45: “Bilgi ve yeteneklerime uygun işte/işlerde çalışıyorum.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı	93
Grafik 46: “İşim beklentilerimi karşılamaktadır.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı	94
Grafik 47: “Çalıştığım ortamda bireysel gelişimim teşvik edilmektedir.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı	95

KISALTMALAR

T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
İK	: İnsan Kaynakları
İKY	: İnsan Kaynakları Yönetimi
SM	: Serbest Muhasebeci
SMMM	: Serbest Muhasebeci Mali Müşavir
YMM	: Yeminli Mali Müşavir
TÜRMOB	: Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği
ASMMO	: Ankara Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası
AYMMO	: Ankara Yeminli Mali Müşavirler Odası
VUK	: Vergi Usul Kanunu
MÖ	: Milattan Önce
MS	: Milattan Sonra
R.G.	: Resmi Gazete
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
Ar-Ge	: Araştırma ve Geliştirme
Yrd.	: Yardımcı
N	: Ankete katılan toplam katılımcı sayısı
Max.	: Maksimum
Min.	: Minimum
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
TDK	: Türk Dil Kurumu
MASAK	: MALİ SUÇLARI ARAŞTIRMA KURULU BAŞKANLIĞI

GİRİŞ

İnsan kaynakları yönetiminin çalışma konusu “insan” dır. En alt kademededen en üst kademeye kadar hangi meslek grubunda olursa olsun çalışanların tümü, örgütün insan kaynağını oluşturmaktadır. İnsan kaynakları yönetimi, statüsüne ve pozisyonuna bakılmaksızın örgüt içindeki tüm çalışanların işe alımlarından emekliliklerine kadar her aşamada önemli faaliyetleri yerine getirerek onların örgüt içinde memnuniyet duygusu ve yüksek performansla çalışabilmelerine yol gösterir (Tonus ve Geylan, 2013).

İnsan kaynakları yönetiminin örgüt içinde iki amacı vardır. Birincisi İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarıyla çalışanların, yetkinliklerini daha verimli kullanarak örgüte olan katkılarını en üst düzeye çıkarmak ve örgüte karşı sadakatini ve bağlılığını arttırmaktır. İkincisi ise çalışanların, örgüt içinde mesleklerini ve görevlerini yerine getirirken, yaptıkları işten memnuniyet duymalarını ve doyum sağlamalarına katkıda bulunmaktır. İnsan kaynakları yönetimi örgüt içinde çalışanların işlerini ve mesleklerini memnuniyet içinde yerine getirmelerini sağlaması ancak insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarını yerine getirmesine bağlıdır (Tonus ve Geylan, 2013).

“İş doyumu”, ise bireylerin işlerine ve çalıştığı örgüte karşı memnuniyet tutumlarını ve bağlılıklarını yansıtan genel bir kavram olarak kullanılmaktadır (Özgüven, 2003, aktaran: Çelik ve Gürsel 2017). İş tatmini, iş ve meslek yaşamından elde edilen doyumdur. Ayrıca bireyin mesleki yeterlilik, yetenek ve kapasitesine ilişkin algılarına; istekleri ve elde ettikleri arasındaki farka, mesleğin geleceğine ilişkin beklenti ve öngörülere; benzeri kişilerle yaptığı karşılaştırmalara ve genel memnuniyet düzeyine bağlı olarak ortaya çıkan bilimsel bir değerlendirme tepkisidir. Bireylerin iş tatmininin temel belirleyicisi ihtiyaçları ve karşılanma derecesi olmaktadır. Her bireyin, örgüt içinde bazı ihtiyaç ile beklentileri vardır. Bu ihtiyaçlar karşılanmaz ve beklentiler gerçekleşmezse, o örgüte karşı memnuniyetleri ve bağlılıkları azalır ve verimlide çalışamaz (Bıçakçılar 2002, aktaran: Çelik ve Gürsel 2017).

İnsan kaynakları yönetimi, örgüt içinde çalışanın iş ile arasındaki uyumsuzlukları ortadan kaldırabilmesi ve örgüte karşı sadakat ve yüksek performans ile çalışabilmesi için insan kaynağının, işe alım aşamasından emekliliklerine kadar motivasyon, kariyer, performans, koruma, planlama, eğitim ve geliştirme ve ücret ile ilgili uygulamaları yerine getirmesine bağlıdır.

Bu bağlamda yapılan çalışmada, insan kaynakları yönetimi fonksiyonları ile İK memnuniyeti, iş memnuniyeti ve meslek memnuniyeti değişkenlerinin, mali müşavir meslek mensupları üzerindeki etkisi ve bakış açısı sorgulanmıştır. Bu çalışmada, insan kaynakları yönetimi uygulamaları dahilinde, motivasyon, kariyer, performans, koruma, planlama, eğitim ve geliştirme, ücret ve işe alım ile İK memnuniyeti, iş memnuniyeti ve meslek memnuniyeti olmak üzere oldukça kapsayıcı bir çerçevede ele alınmıştır. Dolayısıyla araştırmanın, insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile İK memnuniyeti, iş memnuniyeti ve meslek memnuniyeti boyutlarına ilişkin kapsayıcı çerçevesine de seçilen örneklem kitlesi Ankara ilinde ASMMM ve YMM odalarına kayıtlı mali müşavir meslek mensupları, faaliyet türü olarak da tüm özel sektör alanlarını ele alarak, mevcut literatüre katkı sağlaması beklenmektedir. Bu doğrultuda yapılan çalışmada sırasıyla insan kaynakları fonksiyonlarına, kavramsal çerçeveye, mali müşavir meslek mensuplarına, konuyla ilgili araştırmalara, araştırmanın amacı, önemi yöntemi, bulguları ve sonuç kısmında yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ FONKSİYONLARI

1. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

Örgüt içinde insan kaynaklarını, tarihsel gelişim süreci içinde, geçmişten bugüne kadar iş gücü, insan gücü, üretim aracı, maliyet unsuru, stratejik kaynak ve yetenek gibi farklı tanımlamalar yapılmıştır. Doğal olarak kullanılan tanımlamalar ve seçilen sözcükler dönem içinde dünyada yaşanan olaylar ve algılayış biçimlerinden etkilenmiştir (Benligiray 2013).

İnsan kaynaklarına tarihsel gelişim süreci içinde baktığımızda, ilk zamanlar 18. yüzyılda sanayi devrimiyle birlikte ev üretimi yerini fabrika üretimi almıştı. Üretimin daha çok insan emeğine ve kas gücüne dayalı olarak yapıldığı bu süreçte, iş gücü, insan gücü kavramları kullanılmaya başlanmıştır. Endüstriyel yatırımların artması, sendikal hareketlerin önem kazanması ile birlikte, örgüt yapısı içinde Refah Sekreterliği kurulmuştur. Refah sekreterliği, personel yönetimi anlayışının başlangıcı olarak sayılır. Üretimde makinelerin kullanılması, üretimin kolaylaşması ve yaygınlaşması ile birlikte örgütün insana bakışı değişmiş ve insanı üretim aracı ve maliyet unsuru olarak görmeye başlamıştır. İşletmeler odağını pazarlama ve finans alanlarına yöneltmesi ile birlikte, insanın kas gücünün yanında, bilgi ve beceri nitelikleri ön plana çıkmış ve bunun sonucunda da personel kavramı ortaya çıkmıştır. Bu dönemde, personel bölümü ilk önce sadece istihdama ilişkin kayıtları tutan bölüm olarak kurulmuştur. Daha sonraları ise istihdam ilişkilerini sağlamak ve sürdürmek olmuştur (Benligiray 2013).

1980'den sonra makinaya ve otomasyona dayalı üretim yönetimiyle birlikte, örgütler ücretli çalışanları elde edilmesi ve geliştirilmesi gereken kaynak olarak görmüştür ve insan kaynakları sözcükleri kullanılmaya başlanmıştır. Daha sonrasında rekabetin artması, otomasyon ve bilgi teknolojisine dayalı üretimin oluşmasıyla, örgüt çalışanlarını avantaj yaratan ve potansiyeli olan stratejik kaynak olarak görmüştür. Bilgi ve beceri, zekâ ve diğer yetenek niteliklerin ön plana çıkması ile birlikte stratejik kaynak, entelektüel sermaye ve beşerî/ insan sermayesi sözcükleri kullanılmaya başlanmıştır (Benligiray 2013).

Günümüzde sürdürülebilir rekabet, Ar-Ge, yenilik, yaratıcılık, çeşitli zekâ türleri kavramlarının ilgi odağı olduğu bir dönemde otomasyon ve bilgi teknolojilerine dayalı üretim yönetimin anlayışının oluşması ve iletişim kanallarının gelişmesi ile birlikte, örgütler çalışanları kaynak olarak değil de cezbedilmesi, geliştirilmesi ve elde tutulması gereken yetenekler olarak görülmeye başlanmıştır. Hatta insan kaynakları yönetimi yerini, yetenek yönetiminin aldığı görülmektedir. İnsan kaynakları yönetimi, örgütte yetenekli bireyleri nasıl elde edeceğine, bu yetenekleri en etkili biçimde nasıl yararlanılacağına ve yetenekli çalışanları nasıl elde tutacağına ilişkin faaliyetleri kapsamaktadır. Bunun içindir ki örgütlerde fark yaratan yetkinliklere sahip yetenekli çalışanları elde tutmak için insan kaynakları yönetiminin çeşitli işlev ve teknikleri kullanmaktadır (Benligiray 2013).

1.1.İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları

1.1.1. Motivasyon

Motivasyon, çalışanı örgüt içinde beklenen tüm görevlerini yerine getirmesi için etkilemek anlamına gelmektedir (Başaran, 1984, aktaran: Ergül, 2005). Bir çalışan, çalıştığı örgütten doyumak istediği ihtiyaçları yalnız fizyolojik ihtiyaçlar değildir. Başka bir deyişle bir çalışan yalnız paraya, maddeye ilişkin ihtiyaçlar peşinde değildir. Bir çalışan psikolojik ve sosyal ihtiyaçların bir kısmını da bulunduğu örgütten sağlamak ister (Başaran, 1984, aktaran: Ergül, 2005).

Örgütlerin başarılı olabilmesi için çalışanların istek ve ihtiyaçlarının anlaşılması ve bunları karşılayabilecek bir ortam hazırlanması gerekmektedir. Çalışanlar işletmenin amaçları doğrultusunda harekete geçirebilmek için onların istek ve ihtiyaçlarıyla bunları yönlendirmekte olan çevresel koşullar, kişisel izlenimler, sosyal alışkanlıklar ve tutumların incelenmesi gerekir (Ataman, 2002, aktaran: Ayan, 2009). Örgüt yönetimi, çalışanların sorunlarının çözümünü sağlamaya çalışarak, onların maddi açıdan tatmin edilmesini sağlayarak ve uygun bir çalışma ortamı oluşturarak onların verimliliğinin artırılmasını sağlayabilir. Maddi ve manevi olarak tatminsizlik içinde bulunan, çevresiyle uyumsuzluk içinde bulunan çalışanlar verimli çalışmakta zorlanmaktadırlar (Mucuk, 2006, aktaran: Ayan, 2009). Örgütteki kişisel gelişim olanakları, çalışan motivasyonu için çok önemli bir araçtır. Örgütte motive etme ve teşvik etme becerileri olmadığı zaman, bilgi üretecek ve bunu paylaşacak güdüler yoktur (Sulaoğlu, 2002).

1.1.2. Kariyer

Kariyer kavramı; bireyin eğitim sürecinde başlayıp yaşam boyu devam eden, meslek ve diğer yaşam rollerinin birbirini etkilemesi sonucu oluşan, özellikle iş ve mesleğe ilişkin rollerinde ilerleme, duraklama ve gerilemeleri de içeren bir süreçtir (Yeşilyaprak, 2011). Diğer bir ifade ile kariyer bireyin yaşam boyu öğrenmesi olarak da ifade edilmektedir.

Kariyer yönetimi, personelin ilgi alanlarını, değerlerini, güçlü ve zayıf yönlerini belirledikleri, örgüt içindeki iş fırsatları hakkında bilgi edindikleri, kariyer hedefleri belirledikleri ve bu hedeflerini de gerçekleştirmek için faaliyet planları hazırladıkları bir süreçtir (Noe, 1999, aktaran: Özler, 2013). Kariyer yönetimi, bireylerin kariyer planlarına ulaşabilmesi için örgüt tarafından desteklenmesi süreci olarak tanımlanabilir (Okakın, 2008, aktaran: Ayan, 2009).

Kariyer yönetiminin uygulandığı örgütlerde çalışanlar, belirli süreler sonunda veya belirli hazırlıklardan sonra nereye geleceklerini bilirler ve onu dikkate alarak planlar yaparlar. Bu durum çalışanlara geleceklerine ilişkin net bir durum sağlarken örgütler içinde insan kaynakları planlamasında önemli bir rol oynar. Kariyer yönetiminin amacı, kişilerin örgüt içinde bilgi, beceri ve yeteneklerine uygun işlerde çalışmalarına olanak sağlamak ve kişinin amaçları ile örgütün amaçlarını bütünleştirerek iş tatminini, etkinlik ve verimliliğin artmasını sağlamaktır (Uğur, 2003, aktaran: Ayan, 2009).

1.1.3. Performans

Performans, bireylerin yapması gereken belli bir iş veya görev için sarf ettikleri çaba ve başarı derecesidir (Büyük Larousse, 1992, aktaran: Karaman, 2009). Başka bir deyişle performans, örgütün istediği hedefe ulaşmak için bireyin yetenek ve becerilerini kullanarak, sarf ettiği çaba ve gösterdiği uyumdur (Biçer, 1997, aktaran: Karaman, 2009).

Örgütlerde karşılaşılan önemli sorunlardan biri çalışanların verilen işleri ne ölçüde başardığı, iş görme yeteneklerinin ne olduğunun saptanmasıdır. Performans değerlendirme, genel bir tanım içinde “çalışanın görevindeki başarısı, işteki tutum ve davranışları, bireyin kuruluşun başarısına olan katkılarının değerlendirildiği planlı bir

sistemdir” (Sabuncuoğlu, 2013, aktaran: Erengil, 2016). Bu şekilde, bir anlamda, kişinin çalışma sonuçlarının çıktılarını görmesi ve bireysel başarısının sonucunu değerlendirmesi sağlanır. Diğer taraftan kurum çalışan ile yaptığı iş anlaşmasının sonuçlarının ne oranda gerçekleştiği, çalışanın yeteneklerini ne derece işe yansıttığını, kişinin görev tanımındaki standartlara ulaşip ulaşmadığını, kariyer planlamasının ne düzeyde olacağını değerlendirmiş olacaktır (Bayraktaroğlu, 2003, aktaran: Erengil, 2016).

Performans değerlendirme, çalışanların değerlendirilmesi, derecelendirilmesi, ücretlendirilmesi ve geliştirilmesi sürecinin alt yapısını oluşturan bir insan kaynakları fonksiyonu olarak görülebilir. Ancak, performans yönetimi “hedeflerle yönetim” anlayışı ile özdeştir. “Çalışanların işe odaklanması, yeteneklerinin geliştirilmesi ve adanmasının sağlanması için amaçların belirlenmesi ve bunlara ne ölçüde ulaşıldığının belirlenmesidir” (Barutçugil, 2002, aktaran: Erengil, 2016).

1.1.4. Koruma İşlevi

İnsanların fiziksel ve ruhsal, sağlığı ve güvenliği en temel hak olarak sayılan yaşama ve çalışma hakkı ile doğrudan ilişkilidir (ILO E.T.:01.12.2023). Çalışanların en temel hakkı olan fiziksel ve ruhsal, sağlığı ve güvenliği için insanca çalışabilir ortamların oluşturulması gerekmektedir. Aksi takdirde güvenli ortam oluşturulmayan koşullarda çalışanlar için istenmeyen ruhsal ve bedensel hasarlarla sonuçlanabilmektedir. İşletmede önceden alınmayan tedbirlerden dolayı ağır maddi kayıplara da yol açmaktadır (Kağnıcıoğlu, 2013).

Örgütler çalışanlara güvenli bir ortamın sağlanması için en başta iş kazalarına ve meslek hastalarına karşı koruma işlevinin yerine getirmesi gerekmektedir. Ayrıca, örgüt içinde çalışanları kapasitesini aşan talepler, rol çatışmaları, sosyal çatışmalar, örgütün yapısı, yönetim stili gibi faktörler ile ağır ve uzun çalışma saatleri, iş temposunun yüksek ve zorlayıcı olması, fiziksel çalışma ortamının uygun olmaması, iş yükünün çok ağır olması gibi çalışanların kapasitesini zorlayıcı koşullar çalışanları olumsuz etkilemekte ve strese yol açmaktadır Bu bağlamda çalışanlara uygun fiziksel çalışma ortamının sunulması, tam teşekküllü çalışma araç gereçlerin sunulması, yeterli serbest zaman ve dinlenme imkânları tanıyan sistemi oluşturulmalıdır. İşletmede revir ve doktor hizmetleri verilerek ihtiyaç duyulan her an ve rutin kontrollerle işçi sağlığı düşünülmelidir. Örgütlerde işletmenin çalışma koşullarına göre pratik ve uygulamalı

olarak iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilmelidir. Kendisini güvenli bir çalışma ortamında hissetmeyen bireylerin işletmeye karşı ne kadar yararlı olacağı düşünölmelidir (Kağnıcıoğlu, 2013).

Günümüz koşullarında iş sağlığı ve güvenliği kapsamında çalışanlara sosyal korumanın yaygınlaştırılması ile birlikte çalışanların ruhsal, zihinsel, maddi ve manevi kendilerini mutlu ve rahat hissedecekleri iş ortam ve olanakların oluşturulması gerekmektedir (Kağnıcıoğlu, 2013).

1.1.5. Planlama

Planlama, örgütün geleceği ile ilgili nereye, nasıl gideceğinin belirlenmesidir. Planlama herhangi bir konuyla ilgili olarak; ne, ne zaman, nasıl, nerede, kim tarafından, neden, hangi maliyetle ve hangi sürede sorularına cevap vermeyi ifade eder. Bu sorulara cevap verilebilmesi bir planlamanın var olduğunu göstermektedir (Özalp, 2000, aktaran: Tonus, 2013).

İnsan kaynakları planlaması denince ilk akla gelen işletme için sadece iş gücü sayısının belirlenmesi olarak algılanmamalıdır. Planlama kavramı geniş kapsamlı bir yapıya sahiptir (Tonus, 2013). İnsan kaynakları planlaması örgütün mevcut sahip olduğu insan kaynağından etkili, verimli ve akılcı bir şekilde faydalanmasının aracı olması nedeniyle belirli bir zaman ve yerde, gerekli ve doğru sayıda çalışanı sağlama ve sahip olunan insan kaynağının bilgi, beceri, yeterlilik ve yetkinliğini doğru şekilde kullanma amacını taşımaktadır (Aykaç, 1999, aktaran: Karakulle, 2020).

İnsan kaynakları planlaması örgütlerin kısa, orta ve uzun vadede çalışan ihtiyacının örgütün sahip olduğu amaç ve hedeflerini sürekli olarak devam ettirmesi açısından önem teşkil etmektedir (Aykaç, 1999, aktaran: Karakulle, 2020).

1.1.6. Eğitim ve Geliştirme

Eğitim, çalışanın bilgi, beceri, deneyim ve yetkinliklerinin eksik olan yönlerini telafi etmeyi amaçlayan süreçtir. Eğitimin amacı işini daha verimli yapılabilmesi için personelin eksik olan yönlerini kapatarak gerekli olan bilgi ve beceriyi kazandırarak işe hazırlamaktır (Saruhan ve Yıldız, 2012, aktaran: Baraz, 2013). Değişen ve dönöşen bilgi dünyasında örgüt ve bireyler için eğitimin önemi büyüktür. Kariyer hayatımızın bir

parçası olan eğitim bilgi teknolojilerine ayak uydurabilmek için yaşamımızın bir döneminde değil yaşam boyu var olacak bir kavramdır.

Eğitim ve geliştirme, bir bireyin işini etkin bir şekilde yapma yeteneğini arttırarak, şimdiki ve gelecekteki performansını geliştirme yönündeki herhangi bir girişim veya eylemdir. Başka bir ifadeyle, eğitim ve geliştirme, iş gören açısından iş ile ilişkili davranışı öğrenmeyi kolaylaştırmak için bir örgüt tarafından planlanmış bir çabayı yansıtmaktadır. Herhangi bir eğitim ve geliştirme çabası şu üç amacın birini veya daha fazlasını içerebilir: Bir bireyin örgütteki rollerini ve sorumluluklarını anlama düzeyini iyileştirmek, bir bireyin bir veya daha fazla uzman olduğu alanlardaki becerilerini arttırmak ve/veya bir bireyin işini iyi ve doğru bir şekilde yapması için motivasyonunu arttırmak (Bingöl, 2010, aktaran: Özyurt, 2013). Örgütlerin, personelin başarısını ve performansını arttırması veya yoğun rekabet ortamında varlıklarını sürdürebilmesi için eğitim ve geliştirme faaliyetleri insan kaynakları yönetiminde çok önemli bir yere sahiptir (Aydın, E.T:01.12.2023).

1.1.7. Ücret

Ücret, mal veya hizmet üretiminde doğrudan ya da dolaylı olarak katkıda bulunan tüm zihinsel veya bedensel emeğin karşılığı olarak ödenen aynı veya nakdi değerdir. Ayrıca herhangi bir çalışanın elde ettiği ücret, ortaya koyduğu üretken çabanın değerinin de bir göstergesidir (Benligiray 2013).

Ücret yönetimi temel insan kaynakları fonksiyonlarından biri olmakla beraber aynı zamanda en tartışmalı alanlardan birisidir. Ücret, personelin emeğine ait bir fiyat olarak anılsa da ücreti değerli yapan personel için onun bir geçim aracı olmasıdır (Zaim, 1996, aktaran: Zaim ve Polat 2013).

Ücret yönetimi, çalışana ayrımcılığa uğratmadan adil bir ücret sistemi ile eşit işe eşit ücret (ILO E.T.: 01.12.2023) tabanına oturtulmamışsa, kurumsal aidiyet ve insan kaynakları politikaları güdük kalmaktadır. Çünkü çalışanın kurumdaki görevlerini yerine getirmesinin karşılığı olarak aldığı her türlü ödeme ve sosyal haklar onun hem performansına hem de işten memnun ve mutlu olmasına etki etmektedir (Barutçugil, 2006, aktaran: Zaim ve Polat, 2013). İşletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri için ücret yönetimini kişinin bireysel performansına, becerilerine, tecrübesine, eğitimine göre düzenlenmesi gerekir. Bu nedenle ücret yönetimi, stratejik bir bakış açısı ile

tasarlanması ve yürütülmesi gereken en hassas insan kaynakları işlevidir (Benligiray 2013).

1.1.8. İşe Alım

İşe alım, insan kaynakları planında belirlenen boş ya da boşalacak pozisyona, işletmeye başvuruda bulunan adaylar içinden işin gereklerine uygun eğitim düzeyleri, deneyimleri, bilgileri, yetenekleri, sosyal (kişilik) özellikleri ve teknik donanımları bakımından özellikleri değerlendirilerek işe en uygun olan adayın seçilmesidir (Tonus, 2013).

İçinde yaşadığımız bilgi çağında yüksek nitelikli insan kaynağının örgütler açısından önemi son derece artmıştır. Son yıllarda özellikle bilgi işçiliğine ve entelektüel sermayeye verilen önem, insanı en önemli üretim faktörü haline getirmiştir. İnsanın en önemli rekabet dayanağı haline gelmesiyle örgütler, bu yükselen değeri elde etme ve tutma çabalarını yoğunlaştırmaktadırlar. Seçme işlemiyle verilecek olan kararın doğru ya da yanlış olması yalnızca işe alınan kişiyi değil, tüm örgütü etkileyecektir. Bu etki özellikle yönetim kademesine alınacak personel de daha da belirginleşir. İş için uygun niteliklere sahip personelin işe alınmasıyla, bu kişinin diğer personele, işine ve genelde örgüte karşı tutum ve davranışları olumlu ve yapıcı yönde olurken, uygun olmayan seçim ve atamalar, genellikle huzursuzluğa, moral bozukluğuna ve sonuç olarak işten ayrılmalar nedeniyle yüksek bir personel devir oranına yol açmaktadır. Bu nedenle insan kaynakları yönetiminin belki de en önemli fonksiyonlarından birisi personel seçme sürecidir (Yelboğa, 2008).

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1. MEMNUNİYET

Memnuniyet, herhangi bir durumdan dolayı “sevinç duymak, sevinmek, mutlu olmak” anlamına gelmektedir (TDK E.T.:01.12.2023). Günümüzde algılanan mutluluk, bireyin kendi içindeki, kendine özgü değerlendirmenin bir çıktısı olarak kendisini mutlu olarak hissedip hissetmemesidir.

Memnuniyet kavramı, insan için bir lüks değil psikolojik bir ihtiyaçtır. En geniş tanımıyla memnuniyet, yapılan eylemin bir sonucu ve ödülüdür. Memnuniyet duygusu bireyin istek ve beklentilerin karşılanması sonucu yaşanan haz ve zevk olarak nitelendirilebilir. Memnuniyet duygusunu, bireyin duygusal anlamda hem başarılı bir eylemin karşılığının alınması hem de yapılmakta olan işin devam etmesi için bir teşvik unsuru olarak görmekte mümkündür. Diğer bir ifadeyle, memnuniyet duygusu insanın yaptığı işle başa çıkma yolunda sarf ettiği çaba ve değer verdiği şeylere ulaşıyor olduğunun göstergesidir (Enüstün, E.T: 01.12.2023).

1.1.İş Memnuniyeti

Memnuniyetin her çeşidi gibi iş memnuniyeti de duygulara hitap eder. Hoşlanma, hoşlanmama ve etki ile ilgili duyguların hepsini ifade eder. Bunun yanında iş memnuniyeti, bir kişinin bir işten mutlu olmasını sağlayan memnuniyet boyutudur (Gürsel, 2002, aktaran: Özen, 2011).

Yapılan işten duyulan haz ve tatmin, işle ilgili olumlu bir tutumdur. Birey, yaptığı iş ile ilgili çeşitli duygu, düşünce beklenti ve yargılara sahiptir. Kişinin iş ile duygu, düşünce ve yargılarının olumlu olması, iş memnuniyetini ortaya çıkarır. Başka bir ifadeyle kişinin işten “umduğu ile bulduğu”, yani işten bekledikleri ile elde ettiklerine dair kanaati uyumlu ise “iş memnuniyeti”, uyumsuzluk halinde ise “iş memnuniyetsizliği” ortaya çıkar (Erdoğan, 1996).

İş memnuniyeti “iş tatmini” olarak da adlandırılır ve esas olarak kişinin işine karşı tutumunu ifade eder. İş memnuniyeti, bireyin işle ilgili düşünceleri, işini sevme

derecesi, yaptığı işin çeşitli yönlerinin kendisine oluşturduğu etki, duygusal tepki şeklinde tanımlanabilir. İşle ilgili düşünce ve duygusal tepkileri içeren tutum olması nedeniyle, iş memnuniyeti, iki yönlü bir özellik gösterir. Bireyin, işine ilişkin sahip olduğu duygu ve düşünceleri içeren tutumu, olumlu ve olumsuz olan bir olgudur. Buna göre kavram, “iş memnuniyeti ve iş memnuniyetsizliği” olarak iki uçlu bir özellik göstermekte, birey bu iki uç arasında bir duygusal durum/ tavır, yani tutum oluşturmaktadır (Erdoğan, 1996).

Fred Luthans iş memnuniyetini tanımlarken “iş” kavramını bir bütün olarak görmek yerine, onun beş ayrı bölümden memnuniyeti oluşturacağını belirtmiştir. Luthans, Simith, Kendall ve benzeri araştırmacılar tarafından da ifade edilmeye çalışıldığı şekliyle şu şekilde sıralanabilir (Erdoğan, 1996).

1. Yapılan işin, üstlenilen görevin, kişinin eğitimine, kişisel özelliklere uygunluğu, yapılma arzusu,
2. Alınan ücret, işin sağladığı getiri düzeyi, elde edilen kazancın diğer bölümlerinde veya başka işletmelerde çalışanlara göre yeterli ve adil olması,
3. Kariyer olanakları, yapılan işin kişiye sunduğu kariyer imkânı, üst pozisyonlara yükselme fırsatının varlığı,
4. Amirlerin davranışı, amirlerin teknik ve ilişki olarak yeterlilik düzeyi,
5. İş arkadaşlarının sosyal ve teknik açıdan yeterliliği,

Her ne kadar literatürde bu beş değişken grubu, iş memnuniyetini oluşturan faktörler olarak belirlense de araştırmacıların çoğunun önemine işaret ettiği faktör “iş” yani işin kendisidir (Erdoğan, 1996).

İş memnuniyeti, genel olarak çalışanların işlerine ilişkin duyguları olarak tanımlanabilir. Bu duygular kişinin işinden ya da mesleğinden hoşnut olma durumunu ifade eder. Bu durum, bireyin kişisel özellikleri ile işinin özellikleri arasındaki etkileşimin bir sonucudur. Kişisel özellikler; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, bireylerin önceki yaşantıları, beklentileri, mesleki ilgi ve ihtiyaçları gibi değişkenleri kapsamaktadır. Buna karşın işin özellikleri, yapılan işin içeriği, gerektirdiği etkinlikler, ücret ve yönetim politikası, iş koşulları, insan ilişkileri gibi örgütsel ve çevresel etkinlikleri ifade eder (Ergin, 1997, aktaran: Özen 2011).

1.2.Meslek Memnuniyeti

Meslek, bir kimsenin hayatını kazanmak için yaptığı, diğler insanlara yararlı bir hizmet ya da ürün sağlamaya yönelik olan, kuralları toplumca belirlenmiş ve belli bir eğitimle kazanılan bilgi ve becerilere dayalı etkinlikler bütünüdür. Meslek, kazanç elde etmek amacı ile yürütölen etkinlikler bütünü olarak tanımlanmışsa da sadece para kazanma aracı değildir. İnsanlar ellerine yaşamlarını sağlayacak bir para geçse yine de çalışmayı tercih etmektedirler. Çünkü biz sadece para kazanmak için meslek sahibi olmayız. Bir meslek edinmenin temelinde para kazanarak fizyolojik ihtiyaçları karşılamamanın dışında sosyal ve psikolojik ihtiyaçların doymu söz konusudur (Yeşilyaprak, 2011).

Her davranışın gerisinde giderilmeye çalışılan bir ihtiyaç vardır. Davranış, ihtiyaçları gidereceği düşünölen şeye (insan, nesne, durum) yöneliktir. Psikolojinin bu temel ilkesi mesleki faaliyetler için de geçerlidir. Meslek ve/veya iş bir kimsenin en güçlü olandan başlayarak sırası ile ihtiyaçlarına cevap verebildiği ölçüde yani bir insanın istek sıralaması ile bir mesleğin sağladığı olanakların önem sırası denk düştüğü oranda iş veya meslekten hoşnutluk söz konusu olabilir (Özen 2011).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MUHASEBE VE MALİ MÜŞAVİR MESLEK MENSUPLARI HAKKINDA GENEL BİLGİLER

1. MUHASEBE BİLİMİ

1.1.Muhasebenin Tanımı

Ekonomik faaliyetlerde bulunan tüm kuruluşların mali nitelikteki işlemleri ve olayları para ile ifade edilmiş şekilde kaydeden, sınıflandıran, özetleyerek rapor eden ve sonuçlarını yorumlayan ve analiz eden bir bilim dalıdır.

Muhasebe, kısmen ya da tamamen mali nitelikte olan ve para ile ifade edilebilen işlemlerin tespit edilmesi, derlenmesi, kaydedilmesi, bölümlenmesi, anlamlı bir biçimde özetlenmesi ve varılan sonuçları yorumlayarak ilgili kişilere amaçlarına uygun, yararlı bilgilerin sağlanması hedeflerine yönelik olan, bilim ve uygulamadan oluşan bir sistemdir (DPT, 1970, aktaran: Kavak 2000).

Özetle muhasebenin işlevi sadece bilgileri kaydetme ve saklama değil bununla birlikte elde edilen bilgileri analiz etme ve yorumlama alanını da kapsamaktadır.

1.2.Muhasebenin Gelişimi

Muhasebenin tarihi gelişimini anlatan yazılmış birçok kaynak vardır. Muhasebe hem dünyada ve hem de Türkiye’de ayrı çalışma konusu gerektirecek geniş bir alandır.

Muhasebenin tarihi gelişimi tarihin her döneminde ve ülkesinde farklı çizgilerde olmuştur. Yapılan araştırmalarda Sümer, Mısır, Yunan ve Roma medeniyetlerinde muhasebenin ilk iz ve belgelerine kilden yapılmış levhalar üzerinde rastlanmıştır (Yaz, 2014). Bazı kaynaklarda muhasebenin gelişimi M.Ö. 3600 yıllarına kadar inildiği bilinmektedir (Kavak, 2000).

M.Ö. 2000 yılında Babillerde kilden yapılmış levhalar üzerine hesaplaşmalar, ortaklık sözleşmeleri, makbuzlar, kredi mektuplarına rastlanmıştır, Eski Mısır’da papirüs üzerinde hesaplaşma metinleri, hesap toplamları yapıldığı anlaşılmıştır. Eski Yunan

medeniyetinde “Delf Mabedi” kayıtlarında mal fiyatları, işçi ücretleri, taşıma giderlerinin kayıtlara alındığı bankalarda da muhasebe organizasyonu bulunduğu görülmüştür. İlk çağların sonuna yaklaşırken Roma’da muhasebe daha organizasyonlu idi, özellikle zirai muhasebe gelişmişti. Ayrıca Romalılar büyük defter, borç-alacak defterleri müsvedde defteri ve bir tür günlük defter kullanmışlardır (Yaz, 2014).

İlk çağların sonlarına doğru Yunanlılar ve Romalılar tarafından geliştirilen muhasebe tekniği Orta Çağın başındaki ekonomik ve siyasi sarsıntılar sonucu gerilemiştir. Daha sonra, ticari faaliyetlerin yeniden gelişmesi kredili işlemlerin artması ve ticari şirketlerin kurulmaya başlaması sonucu muhasebe de gelişmiştir. Aynı dönemde İslam dünyasında M.S. 650’lerde Arap harfleri ile cari hesaplar, sayım cetvelleri bulunmuştur (Hiçşaşmaz, 1970, aktaran: Yaz, 2014).

Batılı yazarlara göre muhasebe üzerine yayımlanmış ilk kitap, İtalyan matematikçi ve rahip olan Luca Pacioli’nin 1494’te yayımlanan “di Aritmatica Geometria Proportioni et Proportionalita” isimli kitaptır. Bu kitabın “De Computis et Scriptures” başlıklı bölümü muhasebeye ayrılmıştı. Bu bölüm 1504’te Tuscan’de “La Scuola Perfetto dei Mercanti” ismi ile ayrı olarak yayımlanmıştır (Yaz, 2014).

Pacioli çift taraflı kayıt sisteminin mucidi olmadığını yazmıştır. Gerçekten de Summma’da tarif edilen yöntemler Venedik’te 200 yıldan beri kullanılmakta idi (Yaz, 2014).

Batılı yazarların ilk muhasebe kitabı yazarı olarak Pacioli’yi göstermelerine rağmen muhasebe ilminin gelişmesine Doğu’nun öncülük ettiği söylenmektedir. Bu duruma kaynak olarak 1307 yılında Felek-alay-ı Tebrizi tarafından yazılan “Sa’adetname” adlı eseridir (Öztürk, 1996, aktaran: Kavak, 2000). Aynı şekilde 1363 yılında yayımlanmış olup; çift taraflı kayıt sistemine ait ayrıntılı örneklerle sahip Abdullah İbn Muhammed İbn Kiya Al-Mazanderani’nin “Resa-i Falakiyya der ilmi Siyagat” isimli eseridir (Kızıl, 1998, aktaran: Yaz, 2014).

1.3.Ülkemizde Muhasebe Mesleğinin Gelişimi

Türkiye’de bağımsız muhasebe denetçiliği mesleği ile ilgili olarak ilk kez Maliye Bakanlığı tarafından 1947 yılında VUK tasarısında “Mali Müşavirler ve Mükellefler Yardımcıları” başlığıyla bir düzenleme yapılmıştır. Ancak, 1949 yılında

VUK'nun görüşülmesi sırasında bu bölüm tasarıdan çıkartılmıştır. Bu girişim sonrası sırasıyla 1958 yılında Maliye Bakanlığı tarafından “Serbest Hesap Mütahassıslığı Kanun Tasarısı” adı ile bir yasa tasarısı hazırlanmış, fakat tasarı yine mecliste görüşülmemiştir (Yaz, 2014).

1963 yılında Maliye Bakanlığı tarafından “Serbest Mali Müşavirlik Kanun Tasarısı” adı ile bir yasa tasarısı hazırlanmıştır. Serbest ve Yeminli Mali Müşavir ayrımı ilk defa bu tasarıda yer almıştır. Daha sonra 1966 yılında Maliye Bakanlığı, 1963 yılında hazırladığı tasarının ana ilkelerine bağlı kalarak “Serbest Müşavirlik Kanun Tasarısı'nı” hazırlamıştır. Ancak bu tasarıda yasalaşmamıştır (Çarıkçioğlu, 1978, aktaran: Yaz, 2014).

Birçok girişimin yapılmasına rağmen sonuca ulaşmayan bu çalışmalar sonrasında Maliye Bakanlığı 1983 yılında konuyla ilişkin bir yasa tasarısı daha hazırlamış ve 1984 yılı başında tasarı “Yeminli Mali Müşavirlik-Muhasebecilik Kanun Tasarısı” adı altında Bakanlar Kurulu'na sevk edilmiştir (Yaz, 2014).

Bazı değişikliklerden sonra tasarı 06.06.1984 tarihinde Büyük Millet Meclisi'ne gönderilmiştir. Türkiye Büyük Millet Meclisi Adalet Komisyonu'nda yasa tasarısının ismi ve içeriği değiştirilmiştir. İsmi, “Serbest Muhasebecilik, Serbest Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanun Tasarısı” şeklinde değiştirilen tasarı, Bütçe Plan Komisyonu'na sevk edilmiştir (Yaz, 2014).

Komisyon konuya, yalnızca vergicilik ve mesleğin yasalaşmasının yıllardır önleyen meslek grupları arasındaki kısır tartışmalar açısından yaklaşarak esas tasarıda önemli değişiklikler yapma yoluna gitmiştir. Bu tasarı Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde görüşülmeden hükümet tarafından geri çekilmiştir (Yaz, 2014).

Hemen akabinde VUK'un 141. Maddesine ek bir madde ve geçici 14. Maddeleriyle alelacele “Yeminli Mali Müşavirlik” adıyla 4 Aralık 1985 tarihli, 3239 sayılı kanunla mesleği yasal bir nitelik kazandırılmaya çalışılmıştır. Mesleğin bu şekilde yasalaşması çeşitli eleştirilere neden olmuş ne nihayet 13 Haziran 1989 tarihinde yürürlüğe giren 3568 sayılı “Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu” ile meslek yasal bir statüye kavuşmuş, bağımsız muhasebe denetimi mesleği, bir meslek olarak, Türk ekonomi hayatında artık

onurlu yerini almıştır. Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği'nin (TÜRMOB) kurulması ile meslek mensupları örgütlü bir yapıya kavuşmuştur (Şahin, E.T.:14.10.2023).

2. MESLEK MENSUBU TANIMI

2.1.Mali Müşavirin Tanımı

Mali müşavir, devlet tarafından 3568 sayılı meslek kanunu ile çeşitli alanlarda yetkilendirilmiş bir meslek grubunu ifade eder (<https://www.atauni.edu.tr/> E.T.: 14.10.2023).

Mali Müşavir Mesleğinin Gerektirdiği Özellikler: (<https://www.iienstitu.com/> E.T.:14.10.2023).

- Sayısal düşünme yeteneği olan,
- Ayrıntılara dikkat eden,
- Ofis ortamında çalışmaktan, sayılarla uğraşmayı seven,
- Mevzuat takibini yapabilen,
- Günümüzün ihtiyaçlarına cevap verebilen,
- Devamlı kendini geliştiren,
- Yenilikleri takip eden ve yeniliklere açık olan,
- Meslek ahlakına uygun davranan,
- Çalıştığı kişi ve kuruluşlara karşı dürüst ve güvenilir olan,
- Düzenli, sorumlu, sabırlı ve dikkatli kimseler olmaları gereklidir.

Mali Müşavirler, çalışmalarında sayılarla ilgilidirler. Meslek ahlakına uygun davranır. Devamlı kendini geliştirir ve çalışma ortamı düzenlidir. Verdiği hizmet sırasında; işletme sahipleriyle, resmi kurum personeliyle, bağlı olduğu meslek kuruluşlarıyla ve meslektaşlarıyla etkileşim halindedir.

Ülkemizde serbest muhasebeci, serbest muhasebeci mali müşavirler ve yeminli mali müşavirlerin yapabilecekleri işler genel hatlarıyla aşağıda sıralanmıştır (MASAK, 2020)

- Defter Tutma,
- Beyanname İşlemleri,
- Kuruluş İşlemleri,
- Değişiklikler (adres değişikliği, şekil değiştirme ve birleşme, sermaye artırımı vs.),
- Diğer İşlemler (barkod izni alınması, işyeri açma izin belgesi, marka tescili vs.),
- Vergi ve SGK İşlemleri Takibi,
- Uyuşmazlık ve Uzlaşma,
- Danışmanlık Hizmetleri,
- Ortaklık İşlemleri,
- Tasfiye (her hesap dönemi için),
- Bilirkişilik,
- Hakemlik,
- Fizibilite Raporu hazırlanması,
- İlaç Fiyatları Tespit ve Değerlendirilmesi,
- Dernek, Tesis, Vakıf ve Benzeri Kurumların Hesaplarının Denetimi,
- SPK ve Diğer Kuruluşlarca Yaptırılacak Muhasebe Denetim İşlemleri,
- Kredilere İlişkin Tespit İşlemleri,
- SGK İlişiksizlik Belgesi İçin Yapılan İnceleme,

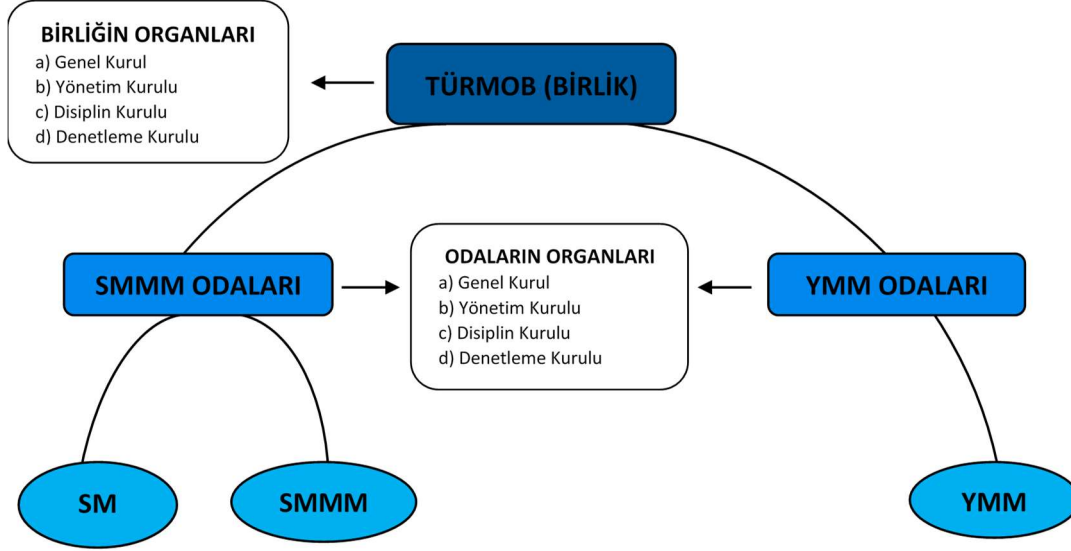
Ayrıca meslek mensuplarının faaliyet alanlarının belirlenmesinde dikkate alınması gereken diğer bir unsur, yapmaları yasaklanan işlerdir. Yasaklanan işler 3568 sayılı Kanun'un "Yasaklar" başlıklı 45. maddesinde sayılmıştır. 3568 sayılı "Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununun" 45'nci maddesi yasaklar Ek 1'de hususlar şeklinde belirtilmiştir.

3. SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİR VE YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİR MEVZUATI

Ülkemizde esas olarak "Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu" 1.06.1989 tarihli kabulü, 13.06.1989 R.G. tarihi ve 3568 sayılı Kanun numarasıyla yürürlüğe girmiştir. Daha sonrasında "Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu" 10.07.2008 tarihli kabulü 26.07.2008 tarih R.G. tarihi ve 5786 sayılı Kanun numarasıyla adı ve ilgili Kanun maddeleri önemli ölçüde değiştirilmiştir.

3.1.Mesleğin Amacı

3568 sayılı “Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununun” 1’nci maddesi “Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunun amacı” Ek 1’de hususlar şeklinde belirtilmiştir.



Şekil 1: Mesleki Örgütlenme Tablosu (Deha Yayınları, 2017).

3.2.Serbest Muhasebeci (SM)

Serbest Muhasebeci unvanı her ne kadar yükümlüler arasına dâhil edilmiş olsa da 26.07.2008 tarih ve 26948 sayılı Resmî Gazetede yayınlanan 5786 sayılı Kanun ile “serbest muhasebecilik” unvanı kaldırılmıştır. Kanunun geçici 11 inci maddesi; madde yürürlüğe girmeden önce serbest muhasebeci unvanını almış olanlar ile serbest muhasebecilik stajına devam edenlerden başarılı olanların; altı ayı geçmemek üzere, TÜRMOB tarafından verilen mesleki uyum eğitimine katılarak bu eğitimi tamamladıkları tarihten itibaren beş yıl içinde yapılacak özel serbest muhasebeci mali müşavirlik sınavlarına beş defa girebileceklerini, bu sınavlarda başarılı olanların, serbest muhasebeci mali müşavir unvanını almaya hak kazanacaklarını, söz konusu sınavlarda başarılı olamayanlar veya sınava katılmayanların ise sadece serbest muhasebeci unvanı ile çalışabileceklerini, "serbest muhasebeci mali müşavir" unvanını kullanamayacaklarını, görev ve sorumluluk yönünden ise 3568 sayılı Yasaya tabi olacaklarını hüküm altına almıştır (MASAK, 2020).

3.3.Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM)

3568 sayılı “Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununun” 2'nci maddesi “Muhasebecilik ve mali müşavirlik mesleğinin konusu” Ek 1’de hususlar şeklinde belirtilmiştir.

3.4.Yeminli Mali Müşavir (YMM)

3568 sayılı “Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununun” 2'nci maddesi “Yeminli mali müşavirlik mesleğinin konusu” Ek 1’de hususlar şeklinde belirtilmiştir.

3.5.Meslek Mensubu Olabilmenin Genel Şartları

3568 sayılı “Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununun” 4'nci maddesi “Meslek mensubu olabilmenin genel şartları” Ek 1’de hususlar şeklinde belirtilmiştir.

3.5.1. Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Olabilmenin Özel Şartları

3568 sayılı “Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununun” 5'nci maddesi “Serbest muhasebeci mali müşavir olabilmek için özel şartlar” Ek 1’de hususlar şeklinde belirtilmiştir.

3.5.2. Yeminli Mali müşavir Olabilmenin Özel Şartları

3568 sayılı “Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununun” 9'nci maddesi “Yeminli mali müşavir olabilmek için özel şartlar” Ek 1’de hususlar şeklinde belirtilmiştir.

4. MESLEKİ ÖRGÜTLENMEYE GENEL BAKIŞ

4.1.Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları

4.1.1. Odalar, nitelikleri ve faaliyet sınırı

3568 sayılı “Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununun” 14'nci maddesi “odalar, nitelikleri ve faaliyet sınırı” Ek 1’de hususlar şeklinde belirtilmiştir.

4.1.2. Odaların Kuruluşu

3568 sayılı “Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununun” 15'nci maddesi “odaların kuruluşu” Ek 1’de hususlar şeklinde belirtilmiştir.

4.2. Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB)

3568 sayılı “Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununun” 28'nci maddesi “Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği” Ek 1’de hususlar şeklinde belirtilmiştir.

5. MALİ MÜŞAVİR MESLEK MENSUBU İSTATİSTİKLERİ

5.1. TÜRMOB Meslek Mensubu Üye İstatistikleri

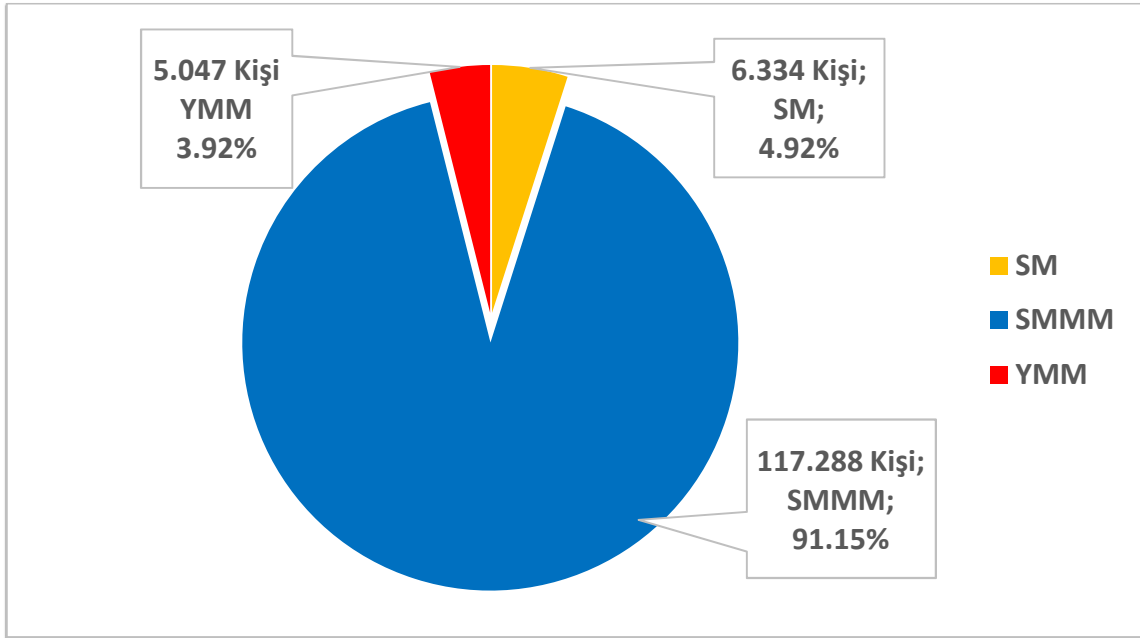
Mali Müşavir meslek mensuplarına ait unvan, cinsiyet, eğitim, yaş, çalışma türü, Ankara meslek oda kayıt türüne ve Ankara da mesleğini icra eden unvan türüne göre kayıtlı üye istatistikleri TÜRMOB’un (<https://www.turmob.org.tr/istatistikler>) internet web adresinden 16.10.2023 tarihinde alınmış olup; grafik ve tablo şeklinde aşağıda sunulmuştur.

TÜRMOB’un istatistik verilerine göre özetle şunları söyleyebiliriz. Mali Müşavir meslek mensuplarının unvana göre SMMM’nin cinsiyete göre erkeklerin, eğitime göre Lisans mezunlarının, yaş aralığına göre 41-45 yaş aralığının, çalışma türüne göre bağımlı olarak çalışanların, Ankara ilindeki oda kaydına göre ise ASMMM odasında kayıtlı üyelerin AYMM odasına kayıtlı üyelere göre çok daha fazla olduğu görülmektedir. Ayrıca Ankara ilinde 13.812 kişi SMMM, 1.546 kişi YMM, 833 kişi SM mali müşavir meslek mensubu olup; toplam da üye sayısı 16.191 olduğu anlaşılmaktadır (Bkz. Grafik 1; Grafik 2; Grafik 3; Grafik 4; Grafik 5; Grafik 6; Grafik 7 ile Tablo 1, Tablo 2, Tablo 3, Tablo 4, Tablo 5).

5.1.1. TÜRMOB Meslek Mensubu Dağılımı

TÜRMOB’un üye istatistiklerinden meslek mensubu dağılımına bakacak olursak; Türkiye genelinde meslek örgütüne kayıtlı toplam 128.669 ruhsat sahibi üye bulunmaktadır. Bu üyelerin %91,15’ini (117.288 kişi) SMMM, %4,92’sini (6.334 kişi)

SM, %3,92'sini (5.047 kişi) SM oluşturmaktadır. Bu istatistiklere göre mali müşavirlik mesleğini icra eden meslek mensubu SMMM'nin fazla olduğu görülmektedir. Bunun nedeni ise "10.07.2008 tarihli 5786 sayılı Kanununun 19. Maddesi" ile "serbest muhasebecilik" unvanının kaldırılması ile birlikte TÜRMOB tarafından verilen mesleki uyum eğitimine katılarak bu eğitimi tamamladıkları tarihten itibaren beş yıl içinde yapılacak özel serbest muhasebeci mali müşavirlik sınavlarına beş defa girebileceklerini, bu sınavlarda başarılı olanların, serbest muhasebeci mali müşavir unvanını almaya hak kazanmaları, SM'lerin sayılarında düşüş SMMM'lerin sayılarında artış olduğu gözlenmektedir Ayrıca YMM meslek mensubu sayısının az olmasının nedeni ise "3568 kanununun 9/a-b maddelerine" göre en az 10 yıl serbest muhasebeci mali müşavirlik yapmış olmak ve yeminli mali müşavir sınavını vermek gibi uzun bir sürecin olmasıdır (Bkz. Grafik 1; EK 1).



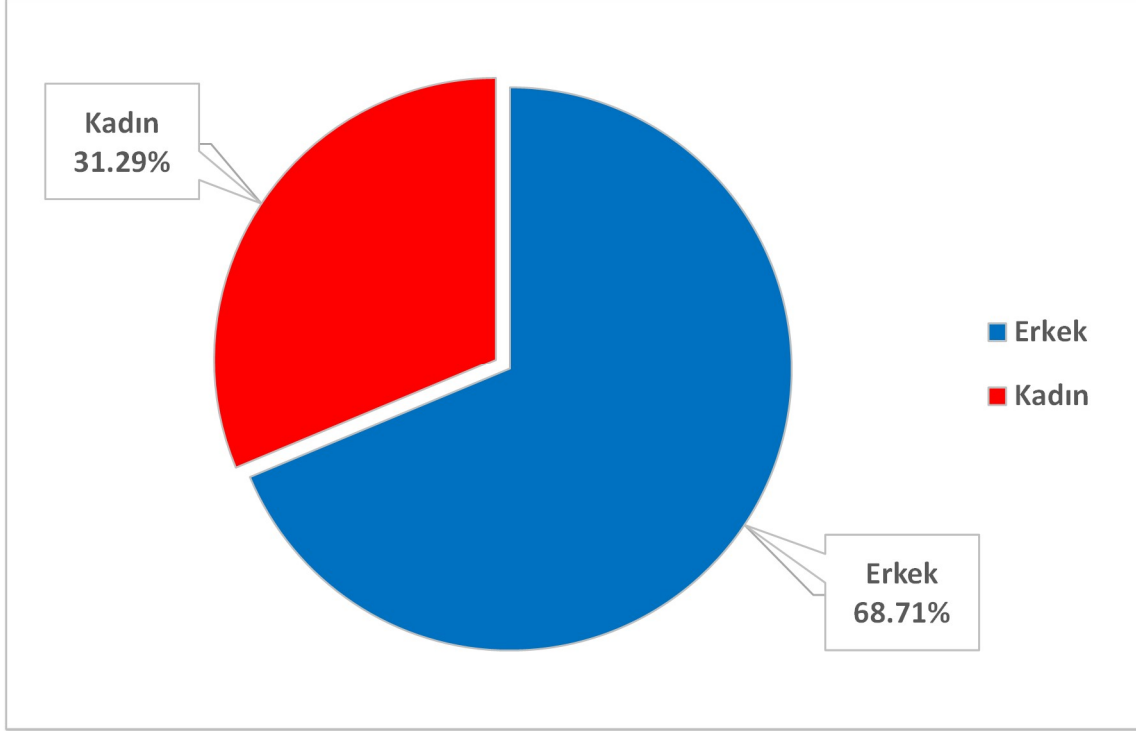
Grafik 1: TÜRMOB Meslek Mensubu Grafiği

5.1.2. TÜRMOB Meslek Mensubu Cinsiyet Dağılımı

TÜRMOB'un üye istatistiklerinden meslek mensubunun cinsiyet dağılımına bakacak olursak; Türkiye genelinde meslek örgütüne kayıtlı toplam 128.669 ruhsat sahibi üye bulunmaktadır. Bu üyelerin %68,71'ini (88.411 kişi) erkekler, %31,29'unu (40.258 kişi) kadınlar oluşturmaktadır. Bu istatistiklere göre mesleği icra eden erkek sayısının kadın sayısına göre çok daha fazla olduğu görülmektedir (Bkz. Grafik 2; Tablo 1).

Tablo 1: TÜRMOB Meslek Mensubu Cinsiyet Tablosu

Cinsiyet	SM	SMMM	YMM	Toplam
Erkek	5165	78622	4624	88411
Kadın	1169	38666	423	40258
Toplam	6334	117288	5047	128669



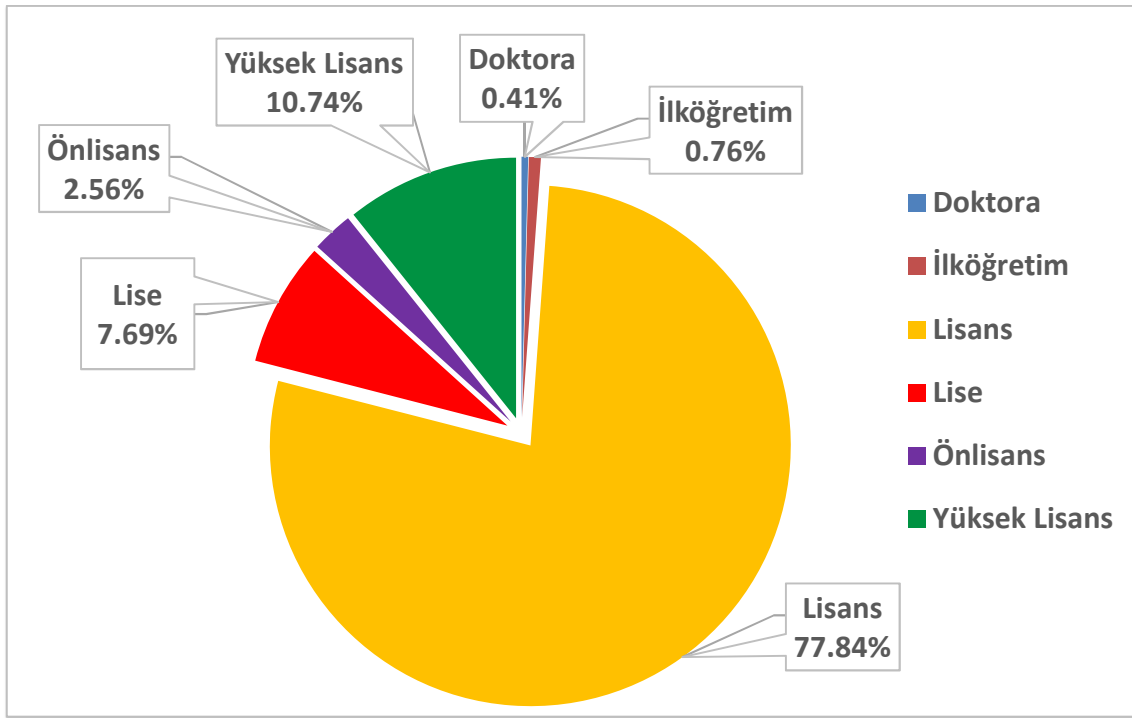
Grafik 2: TÜRMOB Meslek Mensubu Cinsiyet Grafiği

5.1.3. TÜRMOB Meslek Mensubu Eğitim Durumu Dağılımı

TÜRMOB'un üye istatistiklerinden meslek mensubunun eğitim durumuna bakacak olursak; 26.07.2008 tarih ve 26948 sayılı Resmî Gazetede yayınlanan 5786 sayılı Kanun ile "serbest muhasebecilik" unvanı kaldırılması ve meslek mensubu olabilmek için lisans mezunu olma şartı getirilmesiyle birlikte mesleği icra edenlerin büyük çoğunluğunun eğitim seviyeleri, Lisans ve Yüksek Lisans mezunları olduğu görülmektedir (Bkz. Grafik 3; Tablo 2; Ek 1).

Tablo 2: TÜRMOB Meslek Mensubu Eğitim Tablosu

Okul Türü	SM	SMMM	YMM	Toplam
İlköğretim	640	336	0	976
Lise	2920	6981	0	9901
Önlisans	926	2368	0	3294
Lisans	1818	94449	3887	100154
Yüksek Lisans	30	12939	851	13820
Doktora	0	215	309	524
Toplam	6334	117288	5047	128669



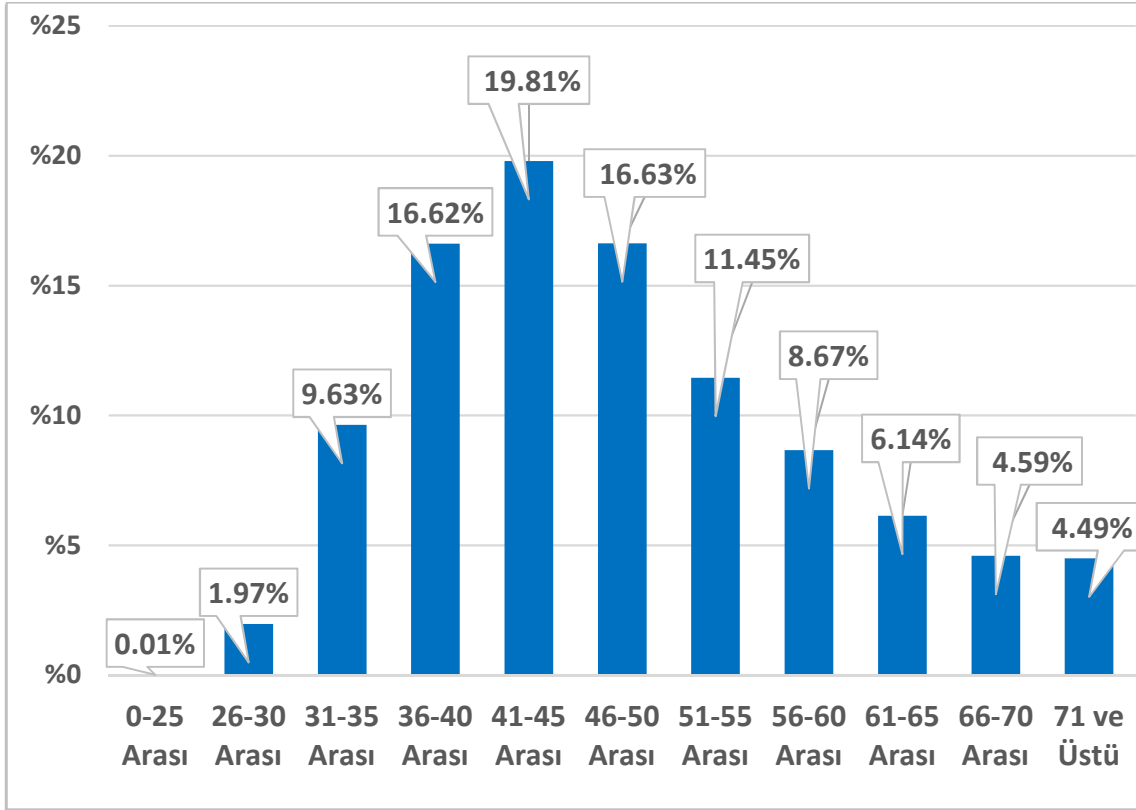
Grafik 3: TÜRMOB Meslek Mensubu Eğitim Grafiği

5.1.4. TÜRMOB Meslek Mensubu Yaş Dağılımı

TÜRMOB'un üye istatistiklerinden meslek mensubu yaş dağılımına bakacak olursak; Türkiye genelinde meslek örgütüne kayıtlı üyelerin mesleği icra edenlerin büyük çoğunluğu 41-45 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Ayrıca, mesleğe girişin 26 yaşından sonra başladığı 30'lu yaşlardan sonra arttığı ve 45 yaşına kadar sayıca zirve noktasına çıktığı, 50 yaşından sonra da düşüş yaşandığı görülmektedir (Bkz. Grafik 4; Tablo 3).

Tablo 3: TÜRMOB Meslek Mensubu Yaş Tablosu

Yaş Aralığı	SM	SMMM	YMM	Toplam
0-25 Arası	0	8	0	8
26-30 Arası	0	2529	0	2529
31-35 Arası	0	12351	43	12394
36-40 Arası	11	21133	237	21381
41-45 Arası	138	24778	568	25484
46-50 Arası	456	20215	727	21398
51-55 Arası	683	13507	547	14737
56-60 Arası	1306	9203	644	11153
61-65 Arası	1542	5755	602	7899
66-70 Arası	1141	4246	521	5908
71 ve Üstü	1057	3563	1158	5778
Toplam	6334	117288	5047	128669



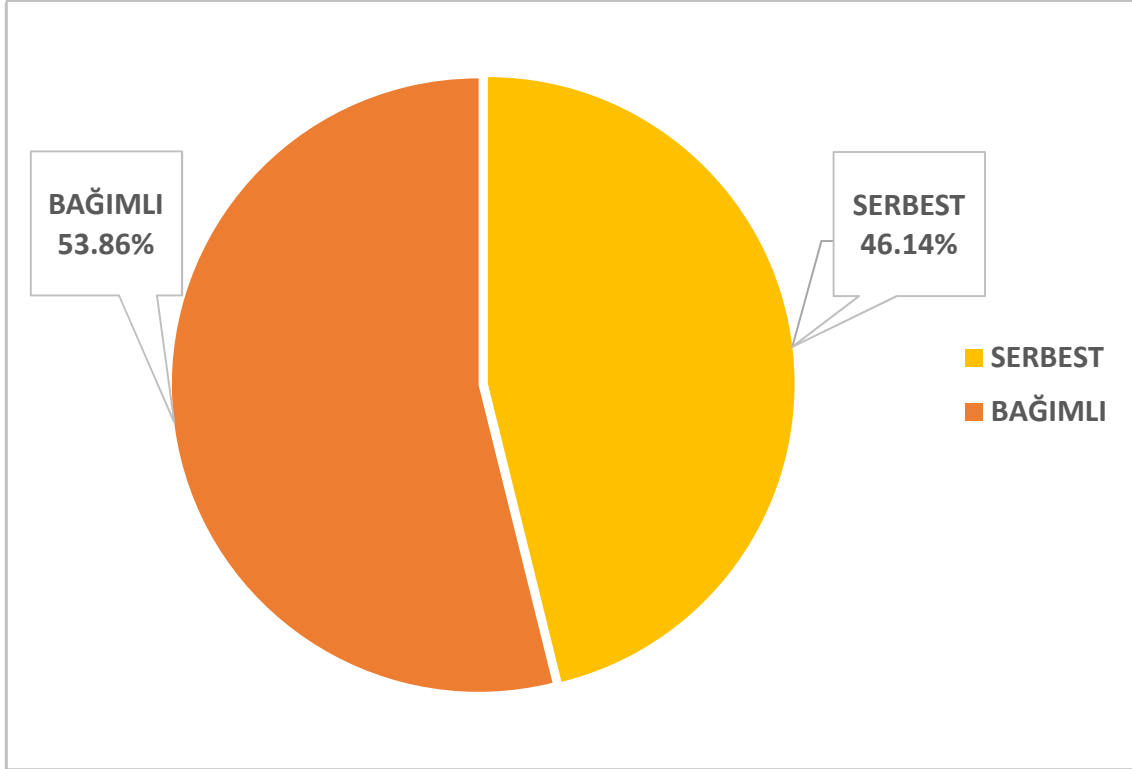
Grafik 4: TÜRMOB Meslek Mensubu Yaş Grafiği

5.1.5. TÜRMOB Serbest ve Bağımlı Çalışan Meslek Mensubu Dağılımı

TÜRMOB'un üye istatistiklerinden serbest ve bağımlı çalışan meslek mensubu dağılımına bakacak olursak; Türkiye genelinde meslek örgütüne kayıtlı üyelerin %46,14'ü (59.363 kişi) Serbest çalışan, %53,86'sı (69.306 kişi) Bağımlı çalışanlardan oluşturmaktadır. Bu istatistiklere göre mesleği icra eden bağımlı çalışan sayısının serbest çalışan sayısına göre çok daha fazla olduğu görülmektedir (Bkz. Grafik 5; Tablo 4).

Tablo 4: TÜRMOB Serbest ve Bağımlı Çalışan Meslek Mensubu Tablosu

Çalışan	SM	SMMM	YMM	Toplam
Serbest	2369	54012	2982	59363
Bağımlı	3965	63276	2065	69306
Toplam	6334	117288	5047	128669



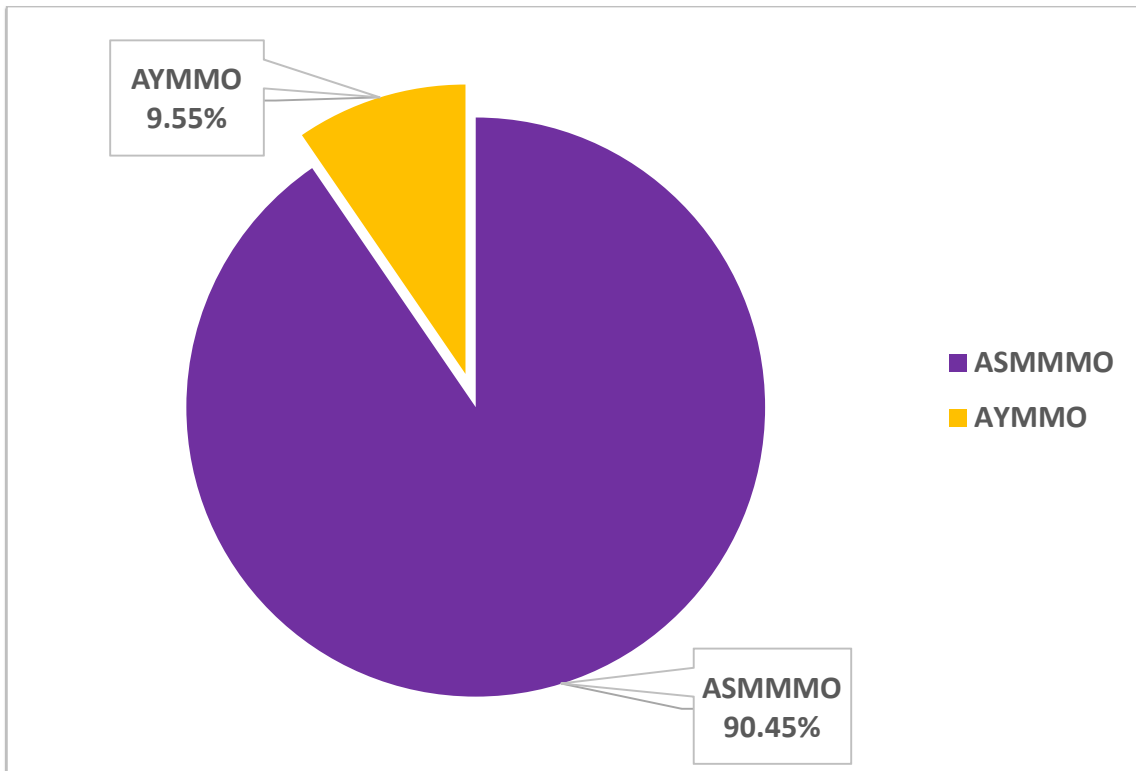
Grafik 5: TÜRMOB Serbest ve Bağımlı Çalışan Meslek Mensubu Grafiği

5.1.6. TÜRMOB Ankara (ASMMO-AYMMO) Odalarına Kayıtlı Meslek Mensubu Dağılımı

TÜRMOB'un üye istatistiklerinden Ankara (ASMMM-AYMMM) odalarına kayıtlı meslek mensubu dağılımına bakacak olursak; Ankara da meslek örgütüne kayıtlı üyelerin %90,45'i (14.645 kişi) ASMMMO kayıtlı SM ve SMMM üyelerden, %9,55'i (1.546 kişi) AYMMO kayıtlı YMM üyelerden oluşturmaktadır. Bu istatistiklere göre Ankara da mesleği icra eden ASMMMO kayıtlı SM ve SMMM sayısı AYMMO kayıtlı YMM sayısına göre çok daha fazla olduğu görülmektedir (Bkz. Grafik 6; Tablo 5).

Tablo 5: TÜRMOB Ankara (ASMMO-AYMMO) Odalarına Kayıtlı Meslek Mensubu Tablosu

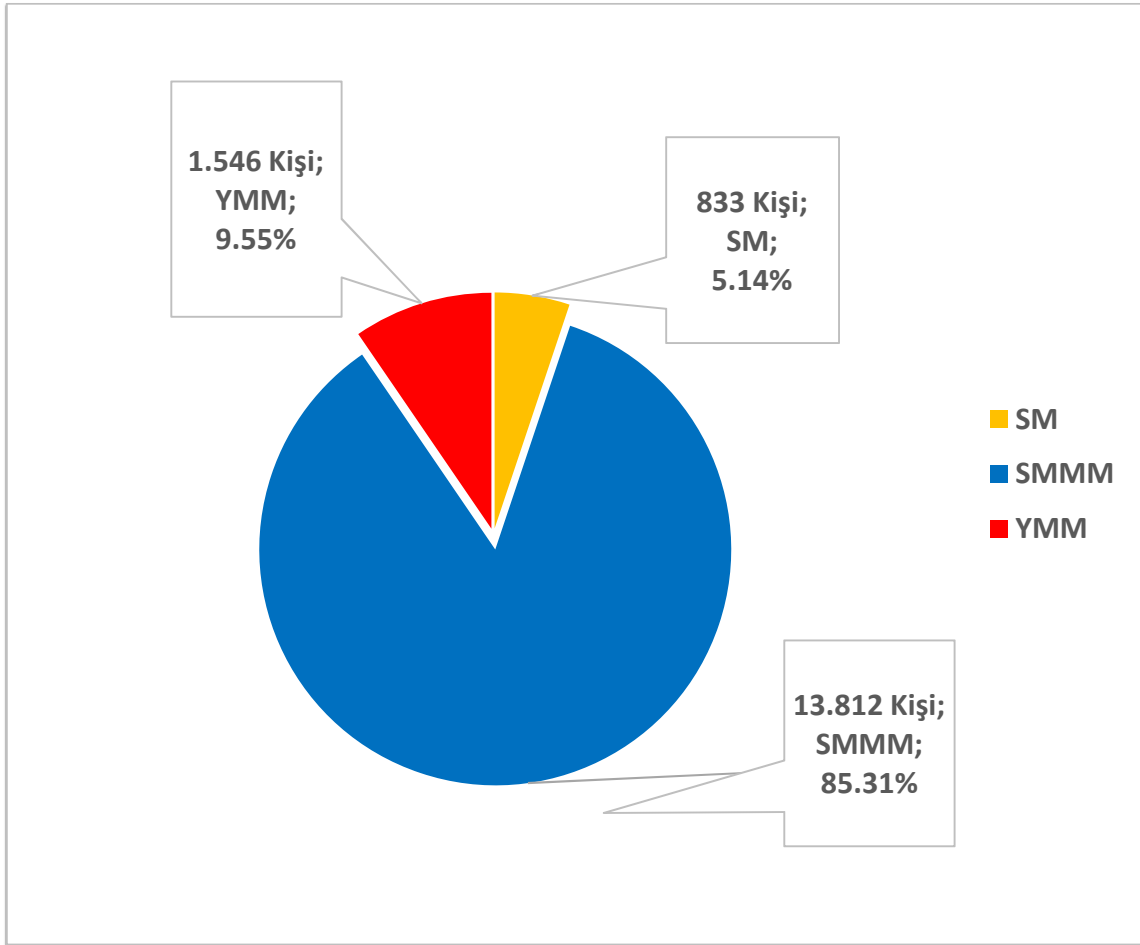
Oda Adı	SM	SMMM	YMM	Toplam
ASMMO	833	13812		14645
AYMMO			1546	1546
Toplam	833	13812	1546	16191



Grafik 6: TÜRMOB Ankara (ASMMO-AYMMO) Odalarına Kayıtlı Meslek Mensubu Grafiği

5.1.7. TÜRMOB Ankara (ASMMO-AYMMO) Odalarına Kayıtlı Meslek Mensubu Unvan Grafiği Dağılımı

TÜRMOB'un üye istatistiklerinden Ankara odalarına kayıtlı mali müşavir meslek mensuplarının unvan dağılımına bakacak olursak; Ankara da meslek örgütüne kayıtlı üyelerin %85,31'ini (13.812 kişi) SMMM, %9,55'ini (1.546 kişi) YMM, %5,14'ünü (833 kişi) SM unvanlı üyelerden oluşturmaktadır. Bu istatistiklere göre Ankara da mali müşavirlik mesleğini icra eden meslek mensubu SMMM'nin fazla olduğu görülmektedir (Bkz. Grafik 7).



Grafik 7: TÜRMOB Ankara Odalarına Kayıtlı Meslek Mensubu Unvan Grafiği

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

MALİ MÜŞAVİRLERİN İNSAN KAYNAKLARINA BAKIŞLARI VE İŞ MEMNUNİYETLERİ: ANKARA İLİ ARAŞTIRMASINA DAİR BİR UYGULAMA

Çalışmanın bu bölümünde, anket çalışmasında yapılan uygulamalar ve sonuçlarında elde edilen bulgulara sırası ile yer verilmiştir. Araştırmanın amacı, önemi, ölçeğinin tespiti, elde edilen verilerin değerlendirilmesi ve tabloların yorumlanması gibi araştırma sonucunda elde edilen bulgulardan oluşmaktadır.

1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Günümüzde, örgütler ve çalışanlar için önemi giderek artan insan kaynakları uygulamaları ile İK, meslek ve iş memnuniyetinin mali müşavir meslek mensuplarına yönelik etkisinin ölçülmesidir. Araştırma kapsamında insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarından motivasyon, kariyer, performans, koruma, planlama, eğitim ve geliştirme, ücret ve işe alım uygulamaları ile İK, meslek ve iş kriterlerinin mali müşavir meslek mensupları üzerindeki memnuniyet etkisi ve bakışı araştırılmıştır.

2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Bu çalışma insan kaynakları yönetimi fonksiyonları kapsamında değerlendirilen motivasyon, kariyer, performans, koruma, planlama, eğitim ve geliştirme, ücret ve işe alım ile memnuniyet kapsamında değerlendirilen İK, meslek ve iş memnuniyeti kriterlerinin Ankara ilinde ASMMM ve YMM odalarına kayıtlı mali müşavir meslek mensuplarının insan kaynaklarına bakış açısı ile İK, iş ve meslek memnuniyetini ortaya koyma çalışması nedeniyle önem arz etmektedir.

Türkiye’de daha önceki araştırmalarda mali müşavir meslek mensuplarına yönelik insan kaynakları yönetimi uygulamalarına bakış açısı, İK memnuniyeti, meslek memnuniyeti, iş memnuniyeti vb. konularında bir arada ele alan çalışmaların varlığı açısından, literatürün önemli bir çeşitliliğe sahip olduğu görülmektedir. Özellikle insan kaynakları yönetimi uygulamaları, İK memnuniyeti, meslek memnuniyeti ve iş memnuniyeti değişkenleri üzerinde zamansal ve kültürel faktörlerin de etkili olacağı düşünüldüğünden, mevcut araştırma konusuna daha yakın olması için ulusal literatürde yer alan güncel çalışmalara yer verilmesine gayret edilmiştir.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu çalışmada araştırmanın yöntemi olarak, ölçme yöntemlerine dayanan anket tekniği tercih edilmiştir. Araştırma için hazırlanan anket soru formunda demografik özellikleri içeren 10 soru ile mali müşavirlerin insan kaynaklarına bakışını ve iş memnuniyetini ölçmeye yönelik 30 soru olmak üzere toplam da 40 sorudan oluşmaktadır. Ayrıca anketin içeriğinin tanıtımına yönelik ön yazı metni kullanılmıştır.

3.1.Araştırma Ölçeğinin Oluşturulması

Anket soru formunda demografik özellikleri saptamaya yönelik 10 soru hariç diğer tüm önermelerde 5'li Likert Tipi ölçek cetveli kullanılmıştır. Soruların değerlendirme seçenekleri olarak (1) Hiç katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle katılıyorum seçenekleri kullanılmıştır.

Soruların dil ve kullanım olarak basit ve anlaşılır olmasına özen gösterilmiştir. Anketin doğru algılanarak yanıtlanması amacıyla sırasıyla soruların hazırlanması, insan kaynakları yöneticilerine sunulması, mali müşavir meslek mensuplarına sunulması ve proje danışmanına sunulması yolu izlenmiştir. Öncelikle, insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarına yönelik hazırlanan 16 adet soruyu insan kaynakları uygulamalarıyla birebir örtüştüğünü test etmek amaçlı, insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarının uygulandığı, lojistik, eğitim, enerji sektörlerinde faaliyet gösteren, dört firmanın insan kaynakları yöneticilerine gönderilmiştir. Bu dört firmanın insan kaynakları yöneticisinden sadece lojistik ve eğitim sektörlerinde çalışan iki yöneticiden geri dönüş sağlanmıştır. Soruların uygunluğu konusunda tam mutabakat sağlanana kadar sorular yöneticilerle paylaşılmıştır. Daha sonra İK memnuniyeti, iş memnuniyeti ve meslek memnuniyetine yönelik 14 adet soru hazırlanmıştır. İnsan kaynakları yönetimi fonksiyonları ile İK memnuniyeti, iş memnuniyeti ve meslek memnuniyetine yönelik hazırlanan toplamda 30 soruyu, soruların anlaşılabilirliğini test etmek açısından 2 mali müşavir meslek mensubu ile paylaşılmıştır. Soruların anlaşılabilirliğin test işlemi bittikten sonra, sorular proje danışmanım ile paylaşılmıştır. Proje danışmanımın onayının ardından, anket soru oluşturma aşaması tamamlanmıştır.

Anket formu temel olarak iki bölümden oluşmakta olup birinci bölüm çalışanların demografik özelliklerini tespit etmeye ayrılmıştır. İkinci bölümde ise mali müşavir meslek mensupların insan kaynaklarına bakış açısı kapsamında, insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarından motivasyon, kariyer, performans, koruma,

planlama, eğitim ve geliştirme, ücret ve işe alım etkisini ölçmeye yönelik sorular ile memnuniyet kapsamında insan kaynakları yönetimi memnuniyeti, meslek memnuniyeti ve iş memnuniyetini ölçmeye yönelik soru gruplarını içermektedir (Tablo 6).

Tablo 6: Ankette Oluşturulan Faktör Bileşenleri ve Sorulan Soru Adetleri

Faktör Grupları	Soru Sayısı
Motivasyon	3
Kariyer	2
Performans	2
Koruma	1
Planlama	2
Eğitim ve Geliştirme	3
Ücret	1
İşe Alım	2
İnsan Kaynakları Memnuniyeti	3
Meslek Memnuniyeti	8
İş Memnuniyeti	3
Toplam	30

3.2.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini, çalışmanın yapıldığı tarih itibari ile Ankara ilinde ASMMM ve YMM odalarına kayıtlı 833 SM, 13.812 SMMM ve 1.546 YMM olmak üzere toplamda 16.191 mali müşavir meslek mensubunu kapsamaktadır. Ankara’da ASMMM ve YMM odalarına kayıtlı mali müşavir meslek mensubu üye istatistiklerini TÜRMÖB’un (<https://www.turmob.org.tr/istatistikler>) internet web adresinden 16.10.2023 tarihinde alınmıştır (Bkz. Tablo 5).

Araştırma Ankara ilinde ASMMM ve YMM odalarına kayıtlı mali müşavir meslek mensuplarının katılımıyla kolayda ve kartopu örnekleme yöntemi seçilerek yürütülmüştür. Mali müşavir meslek mensuplarıyla paylaşılan 600 anket formundan 95’i geri dönmüş ancak analiz edilmeye uygun bulunan 91 form üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir. Örneklem Grubun demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 7’de sunulmaktadır.

Tablo 7: Örneklem Grubun Demografik Özelliklerine ilişkin Frekans Analizi

	Değişkenler	f	%
Cinsiyet	Erkek	56	61,5
	Kadın	35	38,5
Medeni Durum	Evli	62	68,1
	Bekar	29	31,9
Yaş	25 - Altı	4	4,4
	26 - 35	33	36,3
	36 - 45	38	41,8
	46 - 55	13	14,3
	56 - 65	3	3,3
Eğitim Durumu	Lisans	62	68,1
	Yüksek Lisans	27	29,7
	Doktora	2	2,2
Mesleki Unvan	SMMM Stajyeri	26	28,6
	SMMM	64	70,3
	YMM	1	1,1
Mesleki Yılı	1 - 5	33	36,3
	6 - 10	23	25,3
	11 - 15	12	13,2
	16 - 20	10	11,0
	21 - 25	9	9,9
	26 - Üstü	4	4,4
İş Yerindeki Pozisyon	Uzman / Uzman Yrd.	23	25,3
	Sorumlu / Kıdemli Uzman	16	17,6
	Şef / Şef Yrd.	9	9,9
	Denetmen / Danışman	2	2,2
	Müdür / Müdür Yrd.	19	20,9
	Yönetici / Direktör	22	24,2
İş Tecrübesi	1 - 5	18	19,8
	6 - 10	14	15,4
	11 - 15	21	23,1
	16 - 20	18	19,8
	21 - 25	9	9,9
	26 - Üstü	11	12,1
Çalışılan Sektör	Sağlık / Eğitim	4	4,4
	Üretim	4	4,4
	Finansal	6	6,6
	İnşaat / Enerji / Turizm	28	30,8
	Bilişim / İletişim	1	1,1
	Güvenlik / Savunma	6	6,6
	Perakende / Lojistik	2	2,2
	Büro / Danışmanlık	26	28,6
	Diğer	14	15,4
İş Yerindeki Çalışan Sayısı	50 - Altı	43	47,3
	51 - 100	8	8,8
	101 - 150	5	5,5
	151 - 200	4	4,4
	201 - 250	1	1,1
	251 - Üstü	30	33,0

3.3.Araştırma Verilerin Toplama Yöntemi ve Aracı

Araştırmadaki verilerin tamamı anket yöntemi kullanılarak, Ankara ilinde ASMMM ve YMM odalarına kayıtlı SM, SMMM ve YMM unvanlarına sahip meslek mensuplarına uygulanarak toplanmıştır (Bkz. Grafik 12).

Anket uygulaması drive.google.com sitesi üzerinden google forms ile online olarak oluşturulmuştur. Site üzerinde hazırlanan anket formu linki oluşturularak katılımcılara whatsapp, e-mail ve LinkedIn sosyal iş ağı ve sosyal paylaşım platformu üzerinden mesaj yoluyla iletilmiş anket çalışması hakkında bilgi verilmiş ve ankete katılmaları istenmiştir. Ayrıca anket birebir olarak da uygulanmıştır. Toplanan veriler drive.google.com üzerinden Excel yardımı ile pivot tabloya aktarılarak analiz edilmiştir.

Anket formlarının mali müşavir meslek mensuplarına ulaştırılması hususunda; LinkedIn'in sosyal iş ağı ve sosyal paylaşım platformu üzerinden TÜRMOB sayfası ve ASMMMO sayfası etiketlenerek ankete davet paylaşımında bulunulmuştur. Ayrıca, bazı özel sektörlerde çalışan mali müşavir meslek mensupları ile yüz yüze görüşmeler yapılarak, whatsapp üzerinden anket davet linki gönderilerek, ankete katılımları sağlanmıştır.

4. ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Araştırmanın bu bölümünde, 91 mali müşavir meslek mensupları tarafından Google forms üzerinden online doldurulan mali müşavirlerin insan kaynaklarına bakışı ve iş memnuniyetini ölçmeye yönelik 30 anket sorusunun bulgularına yer verilmiştir (Bkz. Grafik 8). Verilerin çözümlenmesinde frekans analizi, tablo ve grafikler kullanılmıştır.

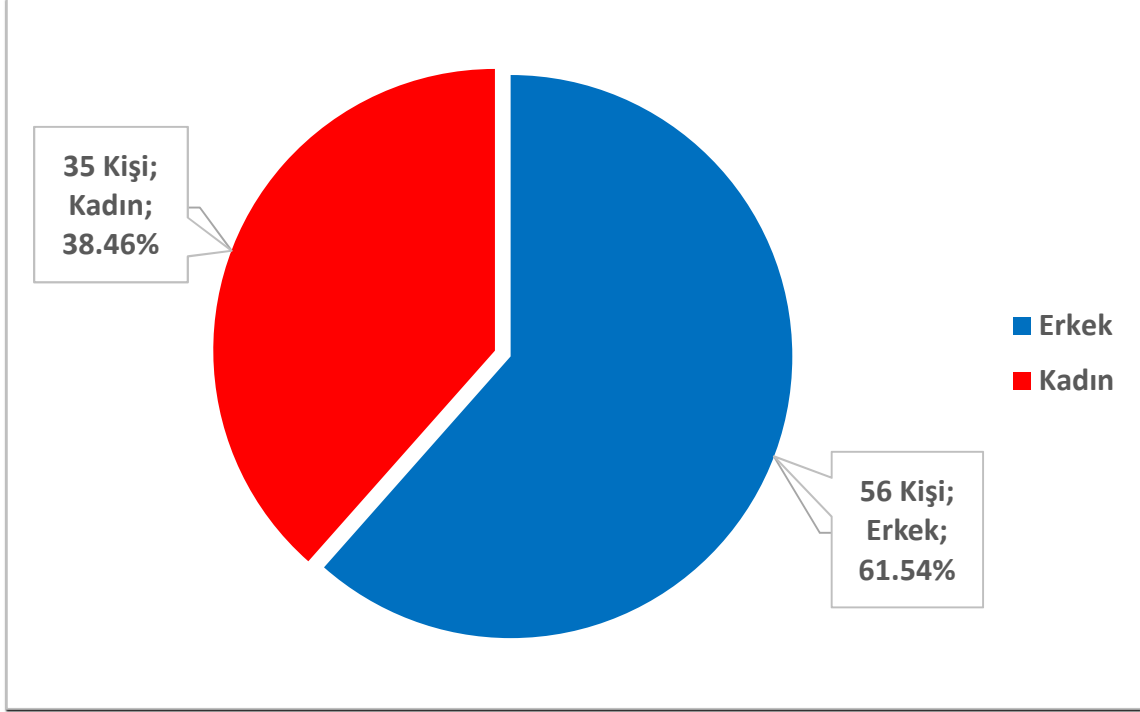
4.1.Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, 91 mali müşavir meslek mensuplarının demografik özellikleri içeren 10 sorunun bulgularına yer verilmiştir. Verilerin çözümlenmesinde frekans analizi, tablo ve grafikler kullanılmıştır.

4.1.1. Katılımcıların Cinsiyet Durumuna Göre Dağılımı

Araştırma anketine katılan mali müşavir meslek mensuplarının %61,54'ünü (56 kişi) erkekler, %38,46'sını (35 kişi) kadınlar oluşturmaktadır (Bkz. Grafik 8). Anket

katılımcılarının cinsiyet grubuna ilişkin katılım oranlarının dağılımına bakacak olursak, kadın ve erkek yüzdelerinin arasındaki farkın TÜRMÖB'un meslek mensupları cinsiyet istatistikleriyle benzerlik gösterdiği görülmektedir (Bkz. Grafik 8; Grafik 2; Tablo 1).

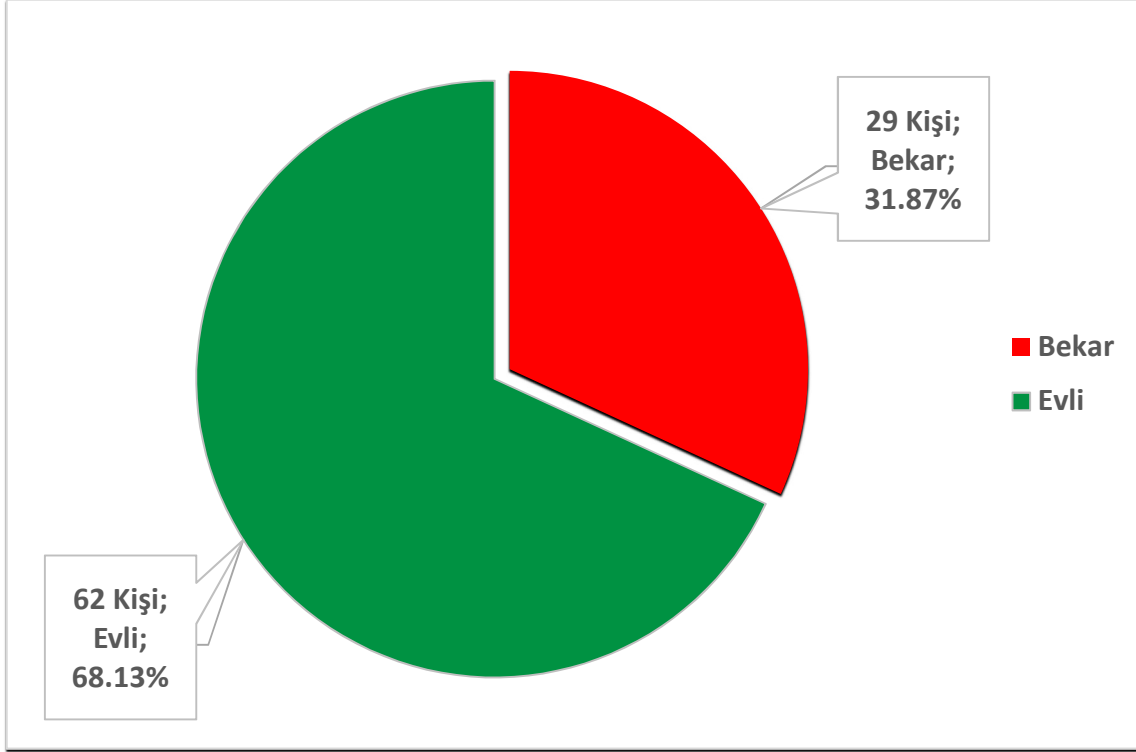


Grafik 8: Katılımcıların cinsiyet grubuna ilişkin frekans ve yüzde dağılımı

Kadınların erkeklerden sayıca az olmasının nedeni her meslekte olduğu gibi kadınlara yönelik yapılan cinsiyet ayrımcılığıdır. “Muhasebe Mesleğinde Kadın Olmak Bir Sorun Teşkil Eder Mi?” sorusuna yönelik İstanbul ili araştırmasında 100 kadına uygulanan anket sonucuna göre toplumda kadının muhasebe mesleğini yapamayacağına dair ön yargıların olduğu, erkek meslek mensuplarında kadınları muhasebe mesleğinde görmekten hoşnut olmadıkları anlaşılmaktadır. Muhasebe meslek mensubu kadınların mesleği tercih aşamasında dahi ailelerinden destek görmedikleri gibi meslek unvanını alıncaya kadar stajyer olarak iş başvurusunda bulunan kadın meslek adayların, kadın oldukları için kabul görmedikleri ortaya çıkmıştır (Ağca ve Yalçın 2009). Sonuç olarak; anket katılımcılarının cinsiyet grubuna ilişkin frekans ve yüzde dağılımı ile TÜRMÖB'un meslek mensubu cinsiyet istatistiklerinden de anlaşılacağı üzere, kadın meslek mensuplarının azlığı görülmektedir (Bkz. Grafik 8; Grafik 2; Tablo 1). Bunun nedeni ise, muhasebe meslek mensubu kadınların cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeniyle mesleki sorunlar yaşamalarıdır (Ağca ve Yalçın 2009).

4.1.2. Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Dağılımı

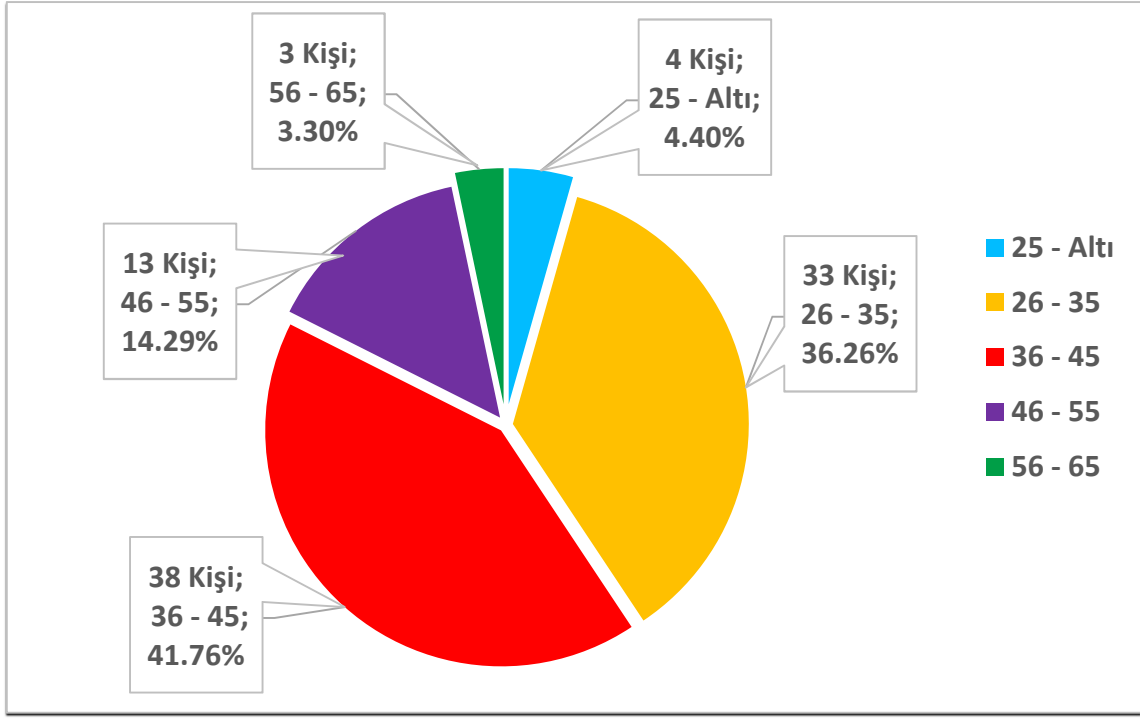
Araştırma anketine katılan mali müşavir meslek mensuplarının %68,13'ünü (62 kişi) evli, %31,87'sini (29 kişi) bekarlar oluşturmaktadır (Bkz. Grafik 9).



Grafik 9: Katılımcıların medeni durumuna ilişkin frekans ve yüzde dağılımı

4.1.3. Katılımcıların Yaş Durumuna Göre Dağılımı

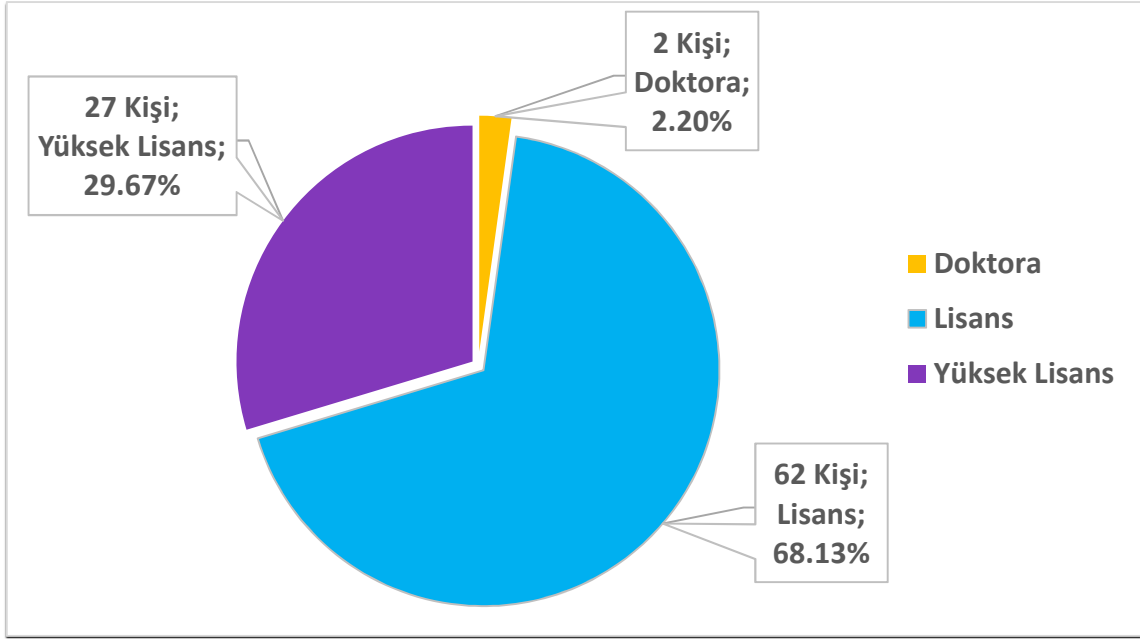
Araştırma anketine katılan mali müşavir meslek mensuplarının yaş gruplarına ilişkin frekans ve yüzde dağılımına bakacak olursak; 26-55 yaş aralığında meslek mensuplarının yüzdelerin fazla olduğu görülmektedir (Bkz. Grafik 10). Anket katılımcıların yaş grubuna ilişkin frekans ve yüzde dağılımı ile TÜRMÖB'un yaş istatistiklerini karşılaştıracak olursak; "10.07.2008 tarihli 5786 sayılı Kanunun 19. Maddesi" ile "serbest muhasebecilik" unvanının kaldırılması, SMMM olabilmek için "3568 kanunun 5/A-a maddesindeki" belirtilen bölümlerden en az önlisans mezunu olma ve SMMM staja giriş sınavını kazanma şartı arandığından dolayı mesleğe katılma yaşının 26 yaşından sonra artış olduğu görülmektedir. Ayrıca, 45 yaşına kadar meslek mensuplarının sayıca zirve yaptığı, 50 yaşından sonrada meslek mensuplarında düşüş görülmektedir (Bkz. Grafik 10; Grafik 4; Tablo 3, EK 1, EK 2).



Grafik 10: Katılımcıların yaş grubuna ilişkin frekans ve yüzde dağılımı

4.1.4. Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

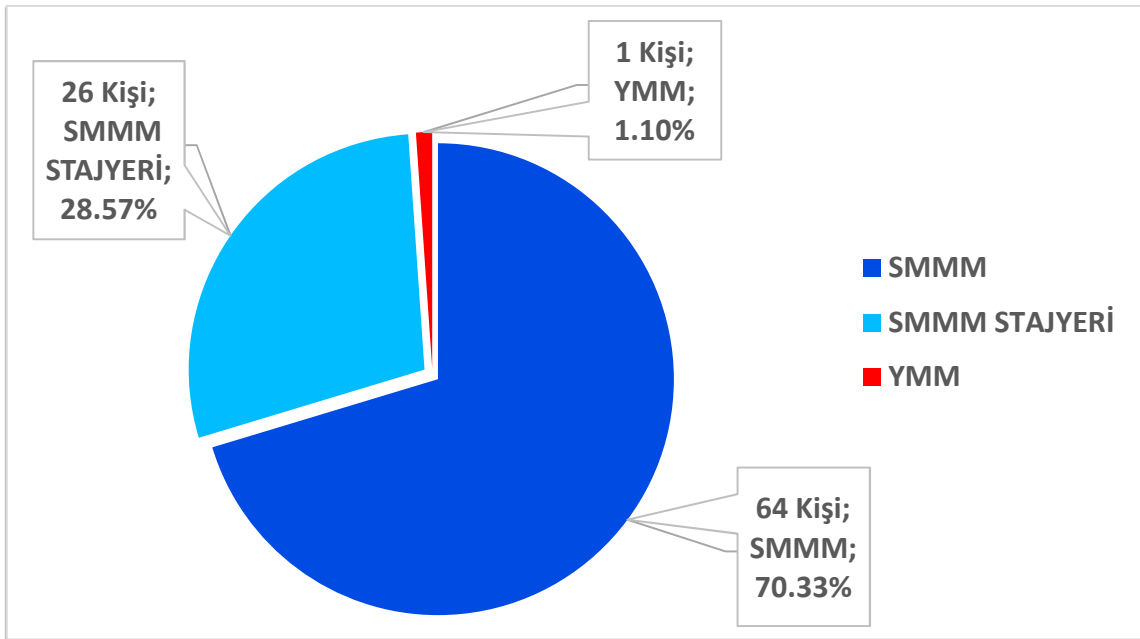
Araştırma anketine katılan mali müşavir meslek mensuplarının %68,13'ünü (62 kişi) Lisans, %29,67'sini (27 kişi) Yüksek Lisans, %2,20'sini (2 kişi) Doktora mezunları oluşturmaktadır. Anket katılımcılarının eğitim durumlarına ilişkin katılım oran dağılımına bakacak olursak, lisans mezunu yüzdesinin fazla olduğu görülmektedir (Bkz. Grafik 11). Anket katılımcıların eğitim durumuna ilişkin frekans ve yüzde dağılımı ile TÜRMÖB'un eğitim istatistiklerine bakacak olursak; "10.07.2008 tarihli 5786 sayılı Kanunun 19. Maddesi" ile serbest muhasebeci unvanının kaldırılması, SMMM olabilmek için 3568 kanunun 5/A-a maddesindeki belirtilen bölümlerden en az önlisans mezunu olma şartı arandığından dolayı ve zorunluluk bir yana meslek camiasında eğitim seviyesi son derece yüksek bir meslek olduğu görülmektedir. Ayrıca, SMMM Staj yönetmeliğine göre lisansüstü diploma ve tezinin ibraz edilmesi şartıyla iktisat, maliye, işletme, muhasebe, finansman, denetim ve vergi ile ilgili alanlarda lisansüstü eğitim görenlerin bu eğitimde geçen sürelerinin 1 yılı staj süresinden sayıldığı için yüksek lisans mezunlarının da sayıca fazla olduğu görülmektedir. Buna göre lisans ve lisansüstü mezunlarının çok olması bu mesleğin değerini arttırdığı ve tercih edilebilirlik bir meslek haline dönüştüğü anlamı taşımaktadır (Bkz. Grafik 11; Grafik 3; Tablo 2; EK 1).



Grafik 11: Katılımcıların eğitim durumuna ilişkin frekans ve yüzde dağılımı

4.1.5. Katılımcıların Mesleki Unvan Durumuna Göre Dağılımı

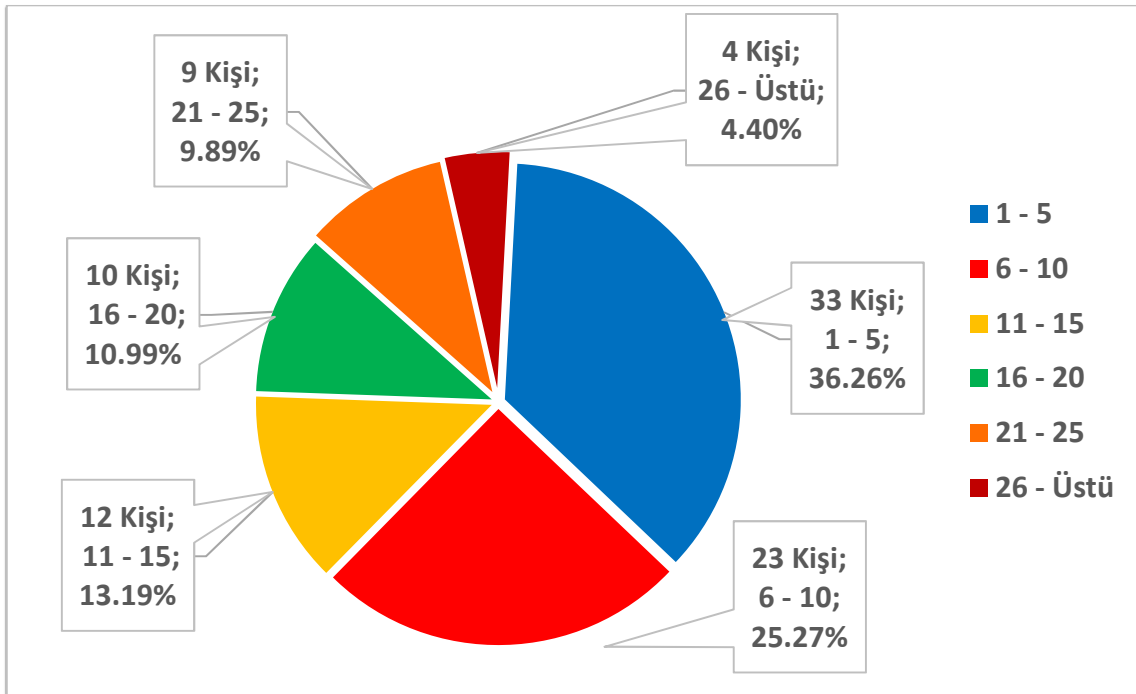
Araştırma anketine katılan mali müşavir meslek mensuplarının %70,33'ünü (64 kişi) SMMM, %28,57'sini (26 kişi) SMMM Stajyeri, %1,10'unu (1 kişi) YMM meslek mensupları oluşturmaktadır. Anket katılımcılarının mesleki unvan durumlarına ilişkin katılım oran dağılımına bakacak olursak, SMMM yüzdesinin fazla olduğu görülmektedir (Bkz. Grafik 12).



Grafik 12: Katılımcıların mesleki unvana durumuna ilişkin frekans ve yüzde dağılımı

4.1.6. Katılımcıların Mesleki Yıl Durumuna Göre Dağılımı

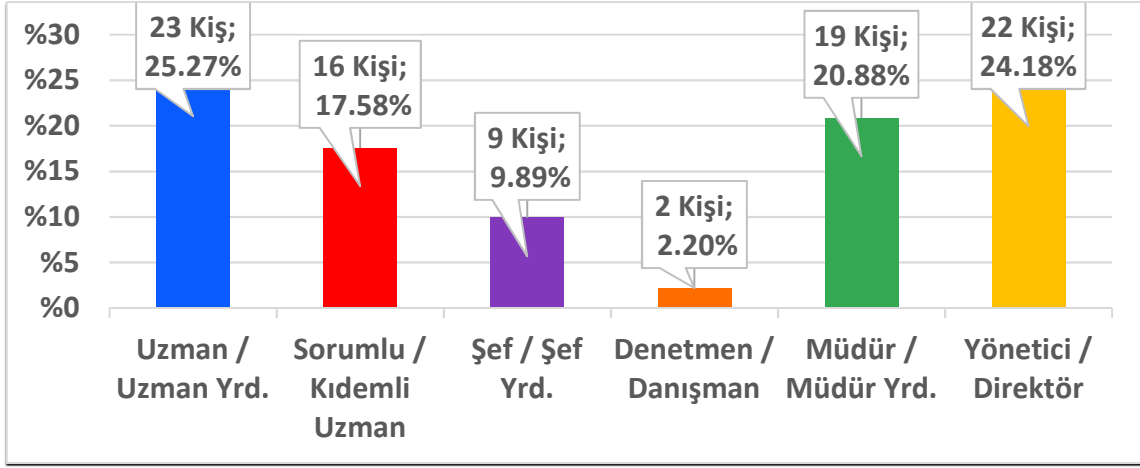
Araştırma anketine katılan mali müşavir meslek mensuplarının mesleki yıl durumlarına ilişkin katılım oran dağılımına bakacak olursak; 1-5 yılları arası mesleğe yeni atılanların yüzdesinin fazla olduğu görülmektedir (Bkz. Grafik 13). Anket katılımcıların mesleki yıl durumuna ilişkin frekans ve yüzde dağılımı ile anket katılımcılarının yaş grubuna ilişkin frekans ve yüzde dağılımı ile TÜRMOB'un yaş istatistiklerini karşılaştıracak olursak 26-45 yaş arası fazla katılım ile mesleki yıl durumuna ilişkin frekans ve yüzde dağılımındaki 1-20 yıl arası dağılım ile doğru orantılı katılım gözlenmektedir. Ayrıca 20 yıldan sonra meslek mensubunda düşüş görülmektedir (Bkz. Grafik 13; Grafik 10; Grafik 4; Tablo 3).



Grafik 13: Katılımcıların mesleki yıl durumuna ilişkin frekans ve yüzde dağılımı

4.1.7. Katılımcıların İşyeri Pozisyon Durumuna Göre Dağılımı

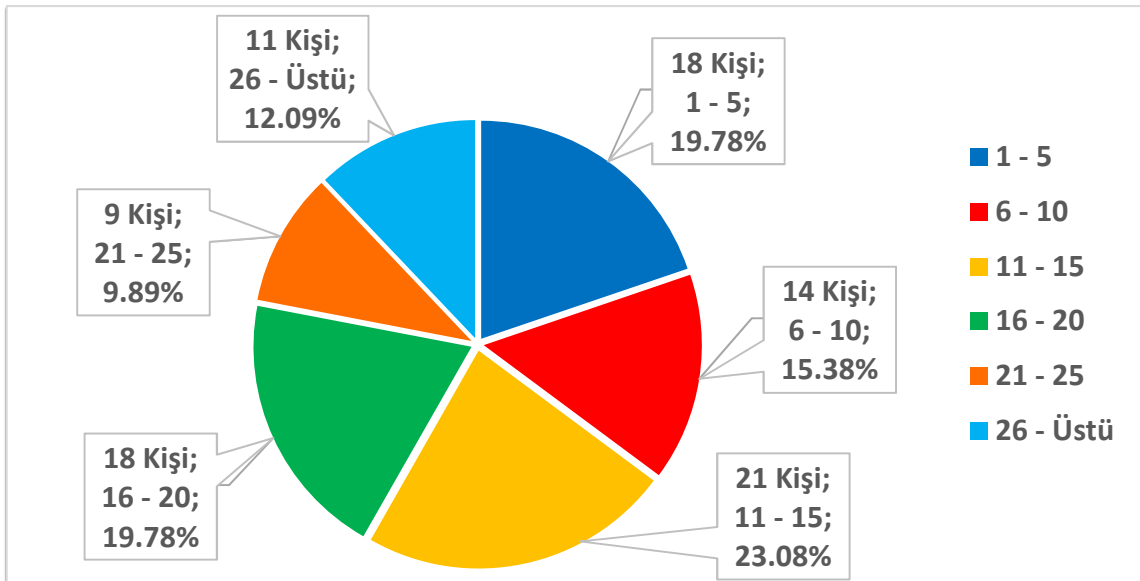
Araştırma anketine katılan mali müşavir meslek mensuplarının iş yerindeki pozisyon durumuna ilişkin frekans ve yüzde dağılımına bakacak olursak; Uzman / Uzman Yrd. pozisyonundaki mesleğe yeni katılanlarının yüzdesinin fazla olduğu görülmektedir (Bkz. Grafik 14). Anket katılımcılarının mesleki yılı durumuna ilişkin frekans ve yüzde dağılımı 1-5 yıl arası ile iş yerindeki pozisyon durumuna ilişkin frekans ve yüzde dağılımı Uzman / Uzman Yrd. ile doğru orantılı katılım gözlenmektedir (Bkz. Grafik 14; Grafik 13).



Grafik 14: Katılımcıların iş yerindeki pozisyon durumuna ilişkin frekans ve yüzde dağılımı

4.1.8. Katılımcıların İş Tecrübesine Göre Dağılımı

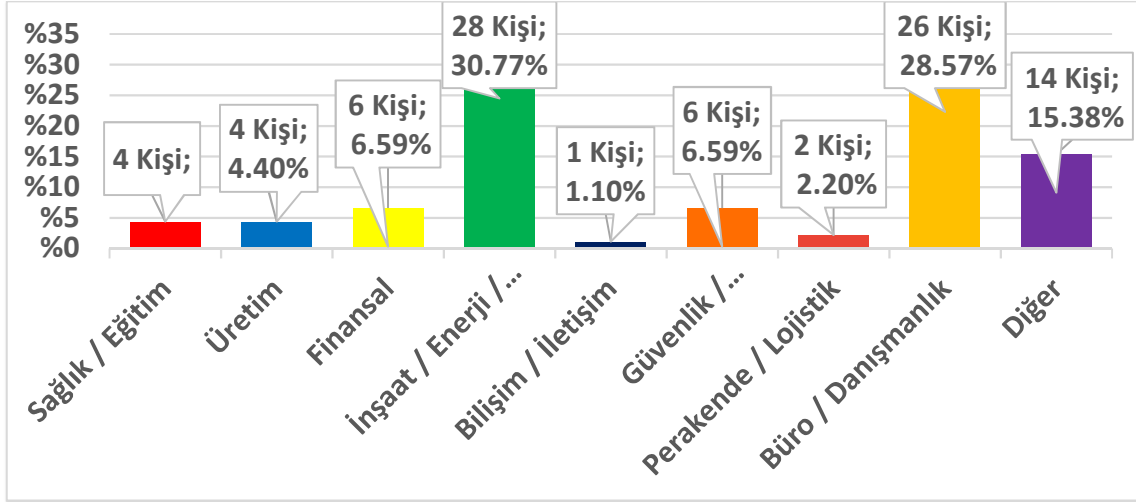
Araştırma anketine katılan mali müşavir meslek mensuplarının iş tecrübesi durumuna ilişkin frekans ve yüzde dağılımına bakacak olursak; 11-15 yılları arası meslek mensuplarının yüzdesinin fazla olduğu görülmektedir (Bkz. Grafik 15). Anket katılımcılarının mesleki yıl durumuna ilişkin frekans ve yüzde dağılımı ile iş tecrübesi durumuna ilişkin frekans ve yüzde dağılımı karşılaştıracak olursak; mesleki yılı yeni olanların katılım oranlarının yüksek olmasına rağmen, iş tecrübe katılım oranları ile aynı oranda gitmediği görülmektedir. Bunun nedeni ise meslek mensupları iş hayatına atıldıktan sonra mali müşavirlik mesleğini tercih etmektedirler. Bunu yaş grubuna ilişkin frekans ve yüzde dağılımında da görebilmekteyiz (Bkz. Grafik 15; Grafik 13; Grafik 10).



Grafik 15: Katılımcıların iş tecrübesi durumuna ilişkin frekans ve yüzde dağılımı

4.1.9. Katılımcıların Çalıştığı Sektöre İlişkin Dağılımı

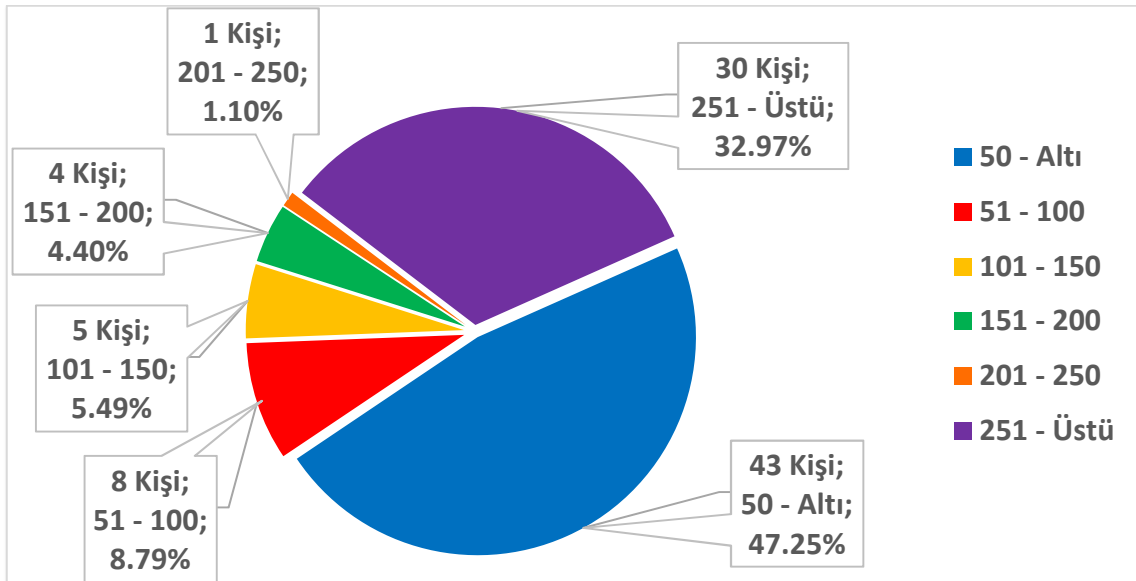
Araştırma anketine katılan mali müşavir meslek mensuplarının çalışılan sektör durumuna ilişkin frekans ve yüzde dağılımına bakacak olursak; İnşaat / Enerji / Turizm, Büro / Danışmanlık ile diğer sektörlerde çalışan meslek mensuplarının yüzdesinin fazla olduğu görülmektedir (Bkz. Grafik 16).



Grafik 16: Katılımcıların çalıştığı sektör durumuna ilişkin frekans ve yüzde dağılımı

4.1.10. Katılımcıların Çalıştıkları İş Yerlerindeki Çalışan Sayılarına İlişkin Dağılımı

Araştırma anketine katılan mali müşavir meslek mensuplarının iş yerlerindeki toplam çalışan sayılarına ilişkin frekans ve yüzde dağılımına bakacak olursak; 50 ve altı ile 251 ve üstü çalışan sayılarının yüzdesinin fazla olduğu görülmektedir (Bkz. Grafik 17).



Grafik 17: Katılımcıların çalıştıkları iş yerlerindeki toplam çalışan sayılarına ilişkin frekans ve yüzde dağılımı

4.2.Katılımcıların İnsan Kaynaklarına Bakışları ve İş Memnuniyetlerine İlişkin Bulgular

4.2.1. İnsan Kaynakları Fonksiyonları

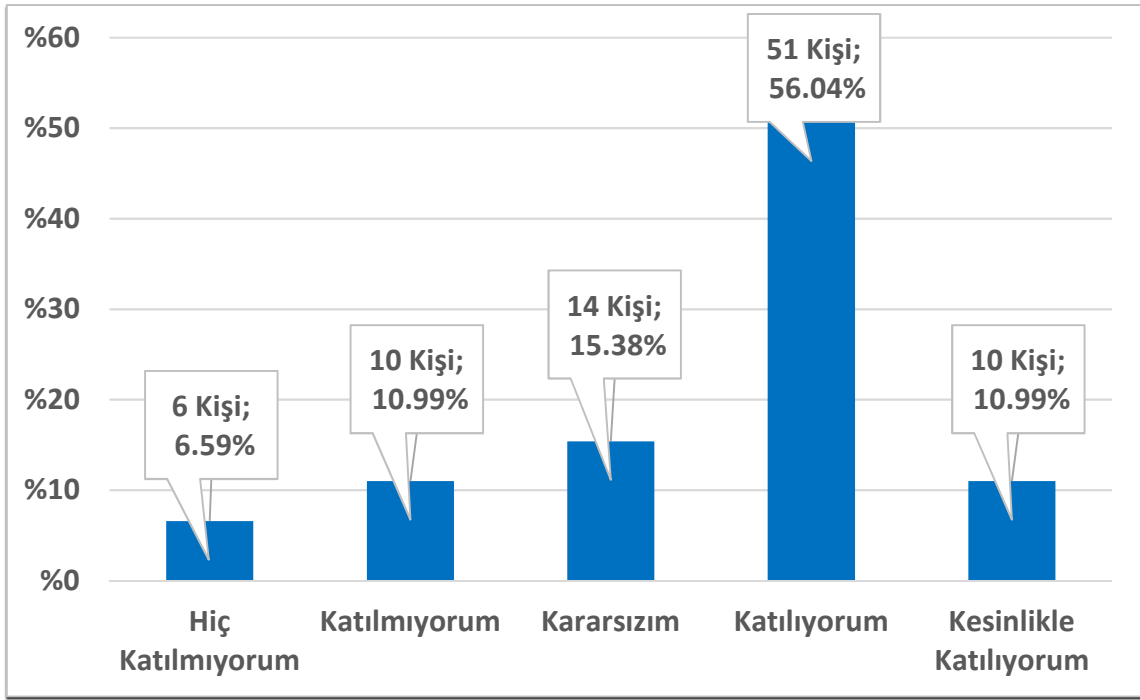
4.2.1.1.Motivasyon İşlevine İlişkin Bulgular

- Katılımcıların, insan kaynakları tarafından, çalışanlara sadakat ölçümleri yapmasına ilişkin görüşleri

Katılımcıların “İnsan kaynakları, yetenekli çalışanların aidiyet duygusunu pekiştirilerek devamlılıklarını sağlamak için sadakat ölçümleri yapar.” sorusuna verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 3,54 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 8). Katılımcılar tarafından bu ifadeye; “Katılıyorum ve Kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %67,03’dür. Diğer taraftan “Katılmıyorum ve Hiç katılmıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %17,58’dir. “Kararsızım” şeklinde cevap verenlerin oranı %15,38’dir (Bkz. Grafik 18). Mali müşavir meslek mensupları, insan kaynaklarının yetenekli çalışanların aidiyet duygusunu pekiştirilerek devamlılıklarını sağlamak için sadakat ölçümleri yapması konusunda önemli ölçüde katıldıklarını göstermektedir. Çalışan bağlılığının azaldığı ve iş gücü devir hızı arttığı bir dönemde çalışanlar tarafından aidiyet duygusunun önemsenmesi bize sorununun sadece çalışanlarda değil, örgüt içinde de aramamız gerektiği anlaşılmaktadır. İnsan kaynakları tarafından örgüt içinde çalışanların aidiyet duygusunu pekiştirmenin ve devamlılıklarını sağlamanın ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Bunu da sadakat ölçümleri gibi çeşitli tekniklerle ölçmeleri çıkan sonuca göre gerekli düzenlemeler yapıp, eksikliklerin giderilip, aidiyet duygusunu pekiştirmenin faydalı olacağı anlaşılmaktadır. Çalışanları da bu sayede motive edilmesi gerekmektedir.

Tablo 8: “İnsan kaynakları, yetenekli çalışanların aidiyet duygusunu pekiştirilerek devamlılıklarını sağlamak için sadakat ölçümleri yapar.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması

Soru 1	N	Min.	Max.	Ortalama
	91	1	5	3.5385



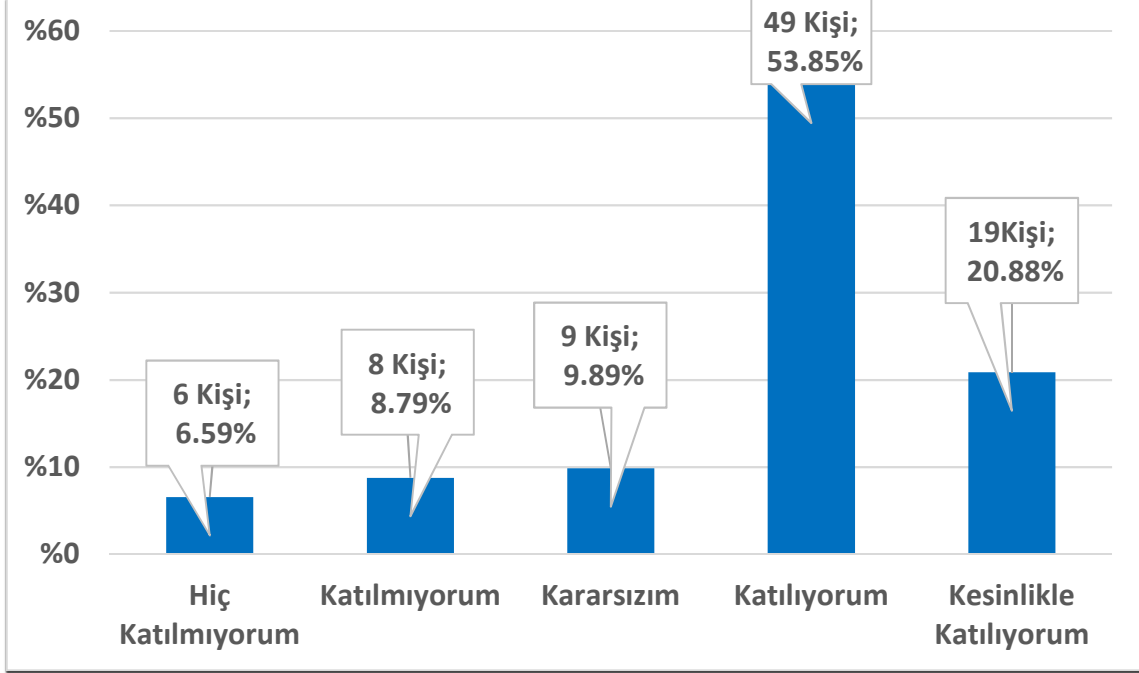
Grafik 18: “İnsan kaynakları, yetenekli çalışanların aidiyet duygusunu pekiştirilerek devamlılıklarını sağlamak için sadakat ölçümleri yapar.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı

- **Katılımcıların, insan kaynakları tarafından, çalışanları ödüller ile motive etmesine ilişkin görüşleri**

Katılımcıların “İnsan kaynakları, işletmeye katkı sağlayan çalışanları (plaket, sertifika, terfi, ücret, hediye çeki, yurt içi-yurt dışı gezi vb.) ödüller ile motive eder.” sorusuna verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 3,74 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 9). Katılımcılar tarafından bu ifadeye; “Katılıyorum ve Kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %74,73’dir. Diğer taraftan “Katılmıyorum ve Hiç katılmıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %15,38’dir. “Kararsızım” şeklinde cevap verenlerin oranı %9,89’dur (Bkz. Grafik 19). Mali müşavir meslek mensupları; işletmeye katkı sağlayan çalışanları (plaket, sertifika, terfi, ücret, hediye çeki, yurt içi-yurt dışı gezi vb.) ödüller ile motive etmesi konusunda büyük ölçüde katıldıklarını göstermektedir. Motive edilmenin çalışanlar açısından ödül ne olursa olsun psikolojik açıdan olumlu sonuç göstereceği anlaşılmaktadır. İnsan kaynakları tarafından örgüt içinde çalışanların psikolojik açıdan motivasyonlarını arttırmak için çeşitli ödüller ile desteklenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Önemli olan ödüllerin maddi değer taşıyıp taşıyamaması değil, örgüt içinde çalışanı değerli olduğunu hissettirmesidir.

Tablo 9: “İnsan kaynakları, işletmeye katkı sağlayan çalışanları (plaket, sertifika, terfi, ücret, hediye çeki, yurt içi-yurt dışı gezi vb.) ödüller ile motive eder.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması

Soru 2	N	Min.	Max.	Ortalama
	91	1	5	3.7363



Grafik 19: “İnsan kaynakları, işletmeye katkı sağlayan çalışanları (plaket, sertifika, terfi, ücret, hediye çeki, yurt içi-yurt dışı gezi vb.) ödüller ile motive eder.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı

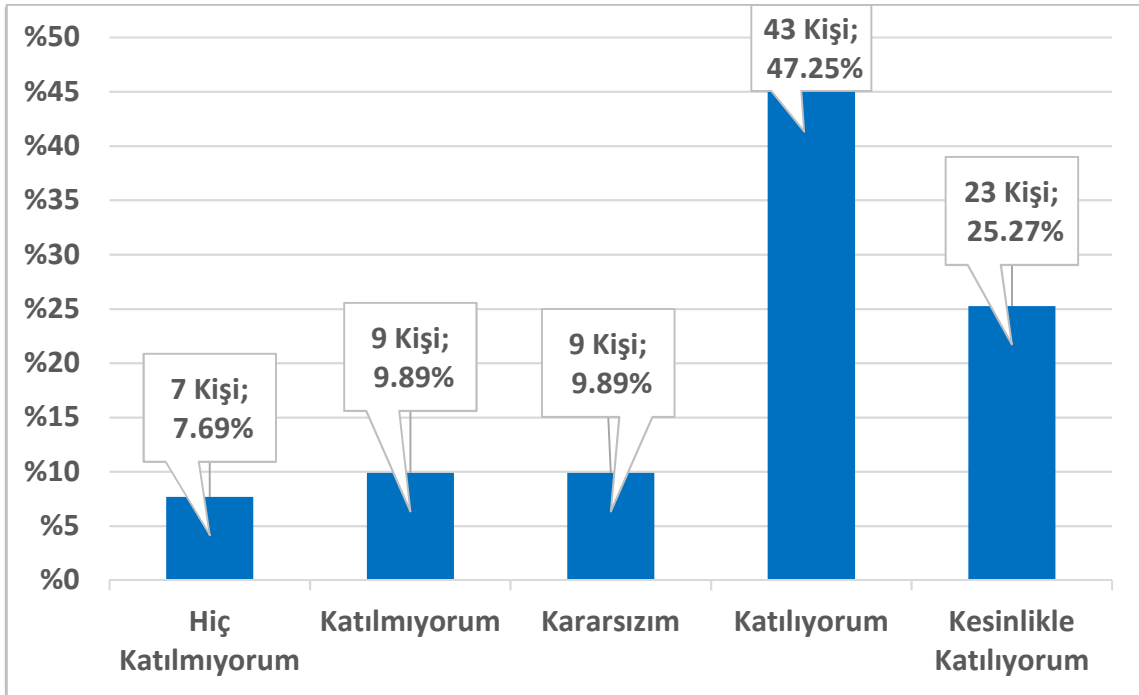
• **Katılımcıların, insan kaynakları tarafından, çalışanların motivasyonu'nu memnuniyet anketi ile belirlemesine ilişkin görüşleri**

Katılımcıların “İnsan kaynakları, çalışanların motivasyonu'nu artırabilmek için memnuniyet anketi düzenler.” sorusuna verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 3,73 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 10). Katılımcılar tarafından bu ifadeye; “Katılıyorum ve Kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %72,52’dir. Diğer taraftan “Katılmıyorum ve Hiç katılmıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %17,58’dir. “Kararsızım” şeklinde cevap verenlerin oranı %9,89’ dur (Bkz. Grafik 20). Mali müşavir meslek mensupları; çalışanların motivasyonu'nu artırabilmek için memnuniyet anketi düzenlenmesi konusunda büyük ölçüde katıldıklarını göstermektedir. Bir örgütte motivasyonunun ölçülmesi çalışanlar açısından olumlu karşılandığı görülmektedir. İnsan kaynakları tarafından örgüt içinde çalışanların motivasyonunu yükseltmek için

ölçümler yapması gerektiği anlaşılmaktadır. Bu ölçümün anketler ya da başka tekniklere başvurarak yapılmalı ve yapıldıktan sonra sonuçlara göre çalışanların psikolojik bir ihtiyaç olan motivasyonlarını yükseltecek düzenlemeleri yürürlüğe geçirmelidir.

Tablo 10: “İnsan kaynakları, çalışanların motivasyonu'nu artırabilmek için memnuniyet anketi düzenler.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması

Soru 3	N	Min.	Max.	Ortalama
	91	1	5	3.7253



Grafik 20: “İnsan kaynakları, çalışanların motivasyonu'nu artırabilmek için memnuniyet anketi düzenler.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı

İnsan kaynakları fonksiyonlarından motivasyon işlevinin örgüt içinde uygulamasının, çalışanların iş yaşamını nasıl etkilediğini gösteren diğer araştırma makalesine bakacak olursak.

- Muhasebe meslek mensuplarında iş yaşam kalitesi ve işten ayrılma niyeti ilişkisini tespit etmeye yönelik Gaziantep ili araştırmasında 151 kişiye anket uygulanmıştır. Anket sonucuna göre; amirin davranışları, ücret ve imkânlar ve iş-hayat dengesi değişkenlerinin işten ayrılma niyetini negatif olarak etkilediği tespit edilmiştir. İşin özellikleri değişkeninin ise işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır (Turan, 2017).

İnsan kaynakları fonksiyonlarından, motivasyon işlevine yönelik 1-2-3 numaralı sorulara baktığımızda, genel olarak katılımcılar önemli ölçüde katıldıklarını belirtmişlerdir (Bkz. Grafik 18, Grafik 19, Grafik 20). Anket sonucuna göre mali müşavir meslek mensupların; örgüt içinde motivasyon işlevinin çeşitli faaliyetlerle yapılması gerektiği görüşü ile insan kaynaklarına bakışlarını belirtmektedirler. Bu da örgüt içinde motivasyon işlevinin yerine getirilmesinin çalışanlar ve örgüt açısından önemli olduğu anlaşılmaktadır. Mali müşavir meslek mensuplarına yapılan diğer araştırmalarda da görüldüğü üzere, işten ayrılma ve iş yaşam kalitelerinin düşmesinin nedenlerinin, örgüt içinde çalışanlara karşı yapılan yanlış yönetim politikalarından kaynaklandığını göstermektedir. Çalışanların bağlılık ve sadakatinin artırılması, bireylerin kendilerini örgütün bir üyesi olarak görmesi ve örgüt için çaba harcaması, ancak; örgüt içinde yapılan hatalar düzeltilirse ve psikolojik olarak motivasyonlarını yükseltecek düzenlemeler yürürlüğe girerse çalışanlar örgütün amaç ve değerlerine inanarak çalışmasına neden olacaktır. Sonuç olarak mali müşavir meslek mensupları, insan kaynaklarından beklentileri ve yapmasını istediği örgüt içinde motivasyonlarının yüksek tutulması konusunda değer verildiğini gösteren, çeşitli motivasyon faaliyetlerini yerine getirmesidir.

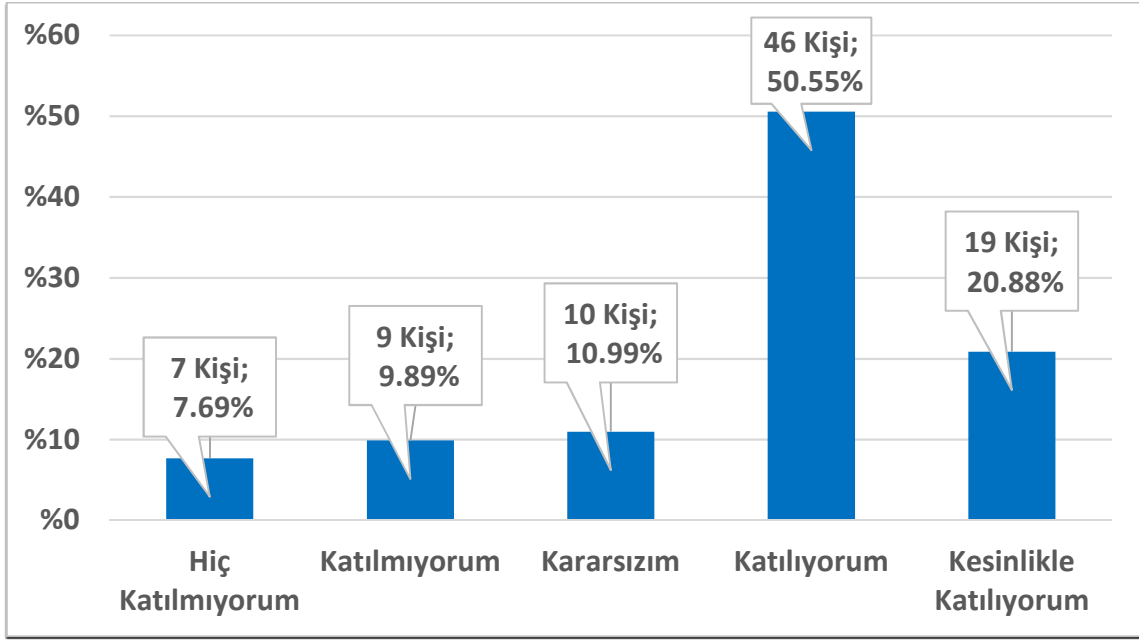
4.2.1.2.Kariyer İşlevine İlişkin Bulgular

- **Katılımcıların, insan kaynakları tarafından, şirket çalışanları için yetenek havuzu oluşturmasına ilişkin görüşleri**

Katılımcıların “İnsan kaynakları, üst yönetime şirket personellerinden kadro oluşturmak için yetenek havuzunu oluşturur.” sorusuna verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 3,67 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 11). Katılımcılar tarafından bu ifadeye; “Katılıyorum ve Kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %71,43’dür. Diğer taraftan “Katılmıyorum ve Hiç katılmıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %17,58’dir. “Kararsızım” şeklinde cevap verenlerin oranı %10,99’dur (Bkz. Grafik 21). Mali müşavir meslek mensupları; üst yönetime şirket personellerinden kadro oluşturmak için yetenek havuzunu oluşturulması konusunda büyük ölçüde katıldıkları görülmektedir. Çalışanlara örgüt içinde uzun vadede çalışma ve gelişme imkânı sunmak için, statüsünü üst yönetime ilerleme yolunda desteklemek gerekmektedir. İnsan kaynakları yönetimi, örgüt içinde sürdürülebilir bir strateji için geliştirmek için yetenek havuzunu oluşturmalıdır.

Tablo 11: “İnsan kaynakları, üst yönetime şirket personellerinden kadro oluşturmak için yetenek havuzunu oluşturur.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması

Soru 4	N	Min.	Max.	Ortalama
	91	1	5	3.6703



Grafik 21: “İnsan kaynakları, üst yönetime şirket personellerinden kadro oluşturmak için yetenek havuzunu oluşturur.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı

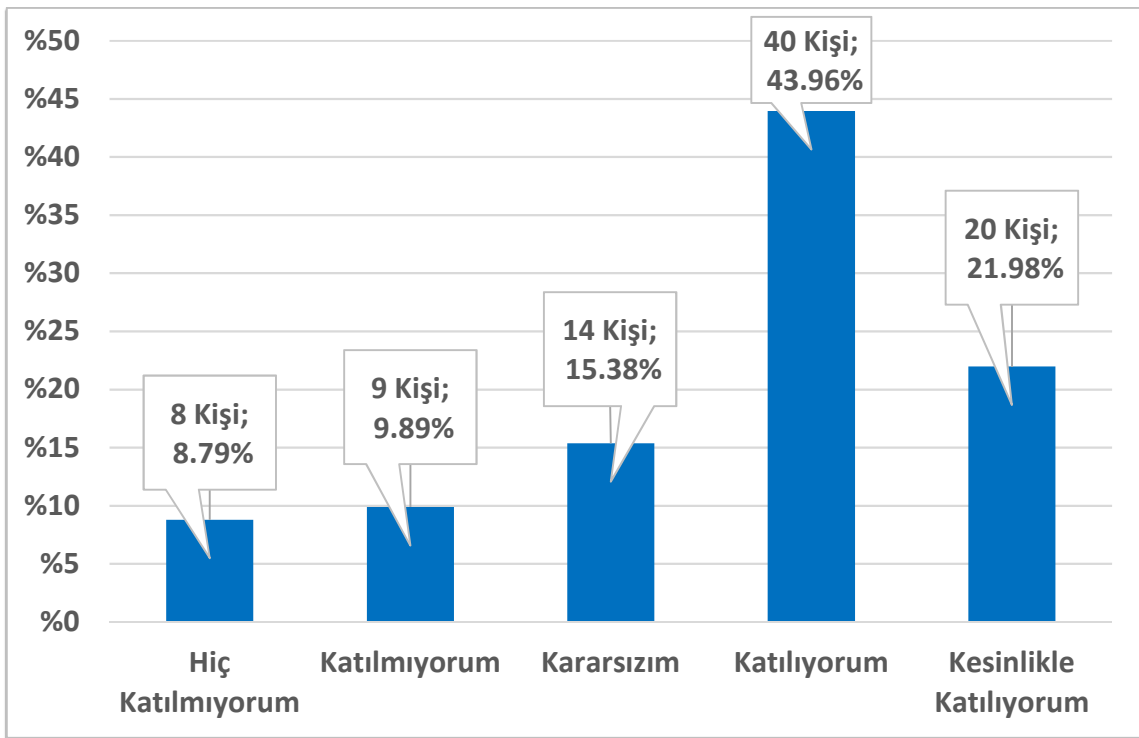
• **Katılımcıların, insan kaynakları tarafından, çalışanların terfi ve atamalarda kullanılmak üzere yönetmelik hazırlamasına ve uygulamasına ilişkin görüşleri**

Katılımcıların “İnsan kaynakları, terfi ve atamalarda kullanılmak üzere şeffaf ve yazılı bir yönetmelik hazırlar ve uygular.” sorusuna verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 3,60 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 12). Katılımcılar tarafından bu ifadeye; “Katılıyorum ve Kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %65,94’tür. Diğer taraftan “Katılmıyorum ve Hiç katılmıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %18,68’dir. “Kararsızım” şeklinde cevap verenlerin oranı %15,38’dir (Bkz. Grafik 22). Mali müşavir meslek mensupları; terfi ve atamalarda kullanılmak üzere şeffaf ve yazılı bir yönetmelik hazırlaması ve uygulanması konusunda önemli ölçüde katıldıklarını göstermektedir. Çalışanların örgüt içinde terfi ve atamalarında adil bir süreç izlemek

için herkes için eşit şekilde uygulanabilir kuralların belirlenmesi gerekmektedir. İnsan Kaynakları yönetimi, örgüt içinde çalışanların kariyerlerinde ilerlemelerine yardımcı olabilmeleri için belli kuralları belirleyip, bu kurallar çerçevesinde adil bir süreç izlemelidir.

Tablo 12: “İnsan kaynakları, terfi ve atamalarda kullanılmak üzere şeffaf ve yazılı bir yönetmelik hazırlar ve uygular.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması

Soru 5	N	Min.	Max.	Ortalama
	91	1	5	3.6044



Grafik 22: “İnsan kaynakları, terfi ve atamalarda kullanılmak üzere şeffaf ve yazılı bir yönetmelik hazırlar ve uygular.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı

İnsan kaynakları fonksiyonlarından kariyer işlevinin örgüt içinde uygulamasının, çalışanların iş yaşamını nasıl etkilediğini gösteren diğer araştırma makalelerine bakacak olursak.

- Muhasebe meslek mensuplarının mesleği bırakma niyeti üzerinde iş stresinin etkisi ve bu etkide kariyer memnuniyetinin herhangi bir düzenleyici rolü olup olmadığını tespit etmeye yönelik Batı Karadeniz Bölgesi araştırmasında 7 farklı ilde çalışmakta olan 243 kişiye anket uygulanmıştır. Anket sonucuna göre; iş

stresi yükseldikçe mesleği bırakma niyetinde o denli pozitif şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Fakat kariyerlerinde ilerleme gösteren muhasebe meslek mensuplarının memnuniyetleri de arttığı için mesleği bırakma niyeti de o denli azaldığı görülmüş ve kariyer memnuniyetinin mesleği bırakma niyetinde düzenleyici rolünün bulunduğu saptanmıştır. Kariyer memnuniyetinin düşük olması iş stresine neden olacağından mesleği bırakma niyeti de o denli güçlü olacaktır. Buna karşılık kariyer memnuniyetinin yüksek olması ise ne iş stresini ne de mesleği bırakma konusunda bir etkisi yoktur (Büyükyılmaz vd., 2020).

- Kariyer gelişiminin, motivasyon ile etkisini tespit etmeye yönelik Çorum ili araştırmasında 117 yöneticiye anket uygulanmıştır. Anket sonucuna göre; kariyer planlama, kariyer yönetimi, kariyer geliştirme, iş tatmini ve motivasyon arasında anlamlı düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Kariyer planlamanın kariyer geliştirme üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu, gelişmiş kariyerin de çalışanlarda iş tatmini sağladığı ve motivasyon seviyelerini yükselttiği ortaya konulmuştur (Kırç, 2007).
- Güncel kariyer yaklaşımlarının kariyer başarısına etkisini tespit etmeye yönelik İstanbul ili araştırmasında özel sektör işletmelerde çalışmakta olan en az beş yıl iş tecrübesine sahip beyaz yakalı nitelikteki 400 kişiye anket uygulanmıştır. Anket sonucuna göre, üst kademe ve tepe yönetimde yer alan çalışanların ilk kademede yer alan çalışanlara göre, 6000 ve üstü gelir elde eden çalışanların 3000 ve altında gelir elde eden çalışanlara göre, 3 ve üzerinde terfi alan çalışanların hiç terfi almayan veya sadece 1 terfi almış çalışanlara göre kariyer tatminlerinin daha fazla olduğu göstermektedir (Kurtuldu, 2020)

İnsan kaynakları fonksiyonlarından kariyer işlevine yönelik 4-5 numaralı sorulara baktığımızda, genel olarak katılımcılar önemli ölçüde katıldıklarını belirtmişlerdir (Bkz. Grafik 21, Grafik 22). Anket sonucuna göre mali müşavir meslek mensupları, örgüt içinde kariyer işlevinin çeşitli yönetmelik ve faaliyetlerle uygulaması gerektiği görüşü ile insan kaynaklarına bakışlarını belirlemektedirler. Bu da örgüt içinde kariyer işlevinin yerine getirilmesinin çalışanlar ve örgüt açısından önemli olduğunu göstermektedir. Mali müşavir meslek mensuplarına ve diğer meslek gruplarına yönelik yapılan diğer araştırmalarda da görüleceği üzere kariyerlerinde ilerleyen ve kariyer

memnuniyeti yaşayan çalışanların mesleği bırakma durumlarının daha düşük olduğu anlaşılmaktadır. Kariyer memnuniyeti yaşayan çalışanların örgütsel bağlılık ve sadakatinin de daha güçlü olduğu anlaşılmaktadır. Sonuç olarak mali müşavir meslek mensupları, insan kaynaklarından beklentileri ve yapmasını istediği, örgüt içinde kariyer memnuniyetleri konusunda daha hassas olmalı ve adil bir süreç izleyerek kariyer uygulamalarını yerine getirmesidir.

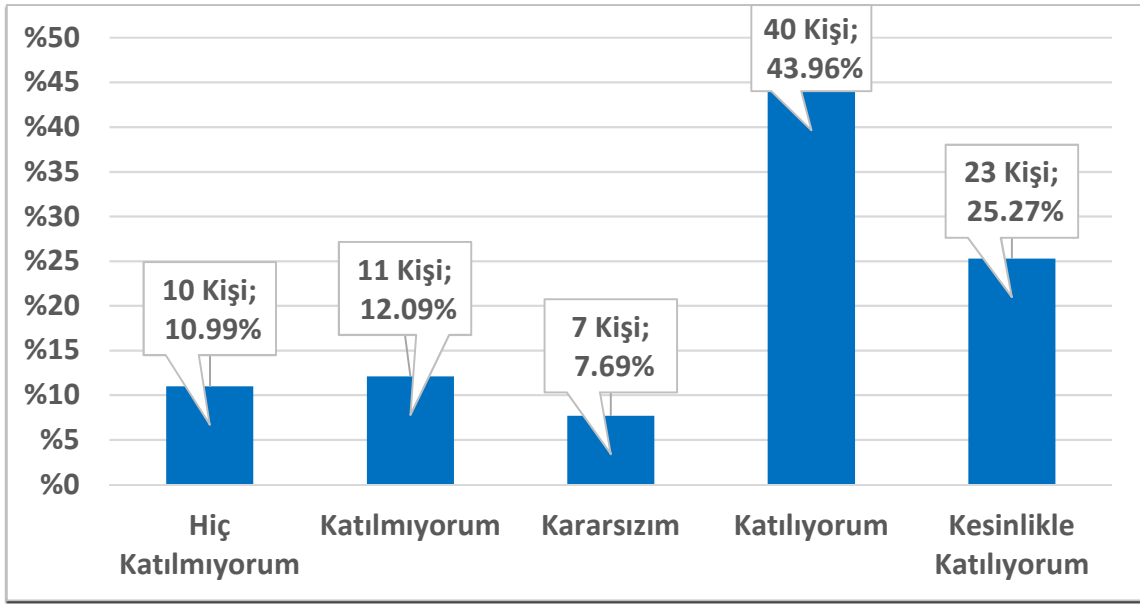
4.2.1.3. Performans İşlevine İlişkin Bulgular

- **Katılımcıların, insan kaynakları tarafından, performans değerlendirme sistemi ile çalışanların kariyer planlamasına katkıda bulunmasına ilişkin görüşleri**

Katılımcıların “İnsan kaynakları, performans değerlendirme sistemi ile çalışanların başarılarını ölçerek kariyer planlamasına (terfi, rotasyon vb.) katkıda bulunur.” sorusuna verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 3,60 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 13). Katılımcılar tarafından bu ifadeye; “Katılıyorum ve Kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %69,23’tür. Diğer taraftan “Katılmıyorum ve Hiç katılmıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %23,08’dir. “Kararsızım” şeklinde cevap verenlerin oranı %7,69’dur (Bkz. Grafik 23). Mali müşavir meslek mensupları; performans değerlendirme sistemi ile çalışanların başarılarını ölçerek kariyer planlamasına (terfi, rotasyon vb.) katkıda bulunulması konusunda önemli ölçüde katıldıklarını göstermektedir. Yetenekli çalışanları örgüt içinde uzun vadede elde tutabilmek ve daha verimli olarak çalışmalarına katkı sağlamak için performanslarını ölçerek kariyer hayatlarında önlerinin açılması gerekmektedir. İnsan kaynakları yönetimi, örgüt hedeflerine ulaşabilmesi için çalışanların yeteneklerini ortaya çıkararak ilerlemelerine yardımcı olmalıdır.

Tablo 13: “İnsan kaynakları, performans değerlendirme sistemi ile çalışanların başarılarını ölçerek kariyer planlamasına (terfi, rotasyon vb.) katkıda bulunur.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması

Soru 6	N	Min.	Max.	Ortalama
	91	1	5	3.6044



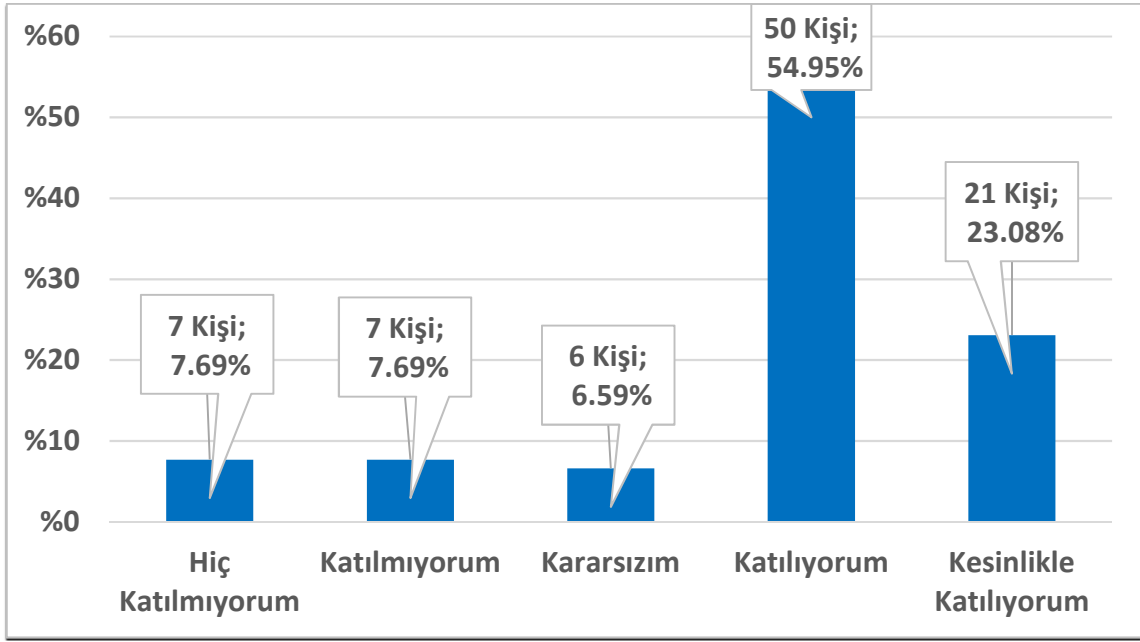
Grafik 23: “İnsan kaynakları, performans değerlendirme sistemi ile çalışanların başarılarını ölçerek kariyer planlamasına (terfi, rotasyon vb.) katkıda bulunur.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı

• **Katılımcıların, insan kaynakları tarafından, performans değerlendirme sonuçlarına göre çalışanlara eğitim düzenlemesine ilişkin görüşleri**

Katılımcıların “İnsan kaynakları, performans değerlendirme sonuçlarına göre çalışanlara yeteneklerin gelişmesine katkı sağlamak için eğitim düzenler.” sorusuna verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 3,78 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 14). Katılımcılar tarafından bu ifadeye; “Katılıyorum ve Kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %78,03’tür. Diğer taraftan “Katılmıyorum ve Hiç katılmıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %15,38’dir. “Kararsızım” şeklinde cevap verenlerin oranı %6,59’dur (Bkz. Grafik 24). Mali müşavir meslek mensupları; performans değerlendirme sonuçlarına göre çalışanlara yeteneklerin gelişmesine katkı sağlamak için eğitim düzenlenmesi konusunda büyük ölçüde katıldıklarını göstermektedir. Çalışanların örgüt içinde bilgi ve becerilerinin gelişmesine katkı sağlamak için eğitimlerle desteklemek gerekmektedir. İnsan kaynakları yönetimi, örgüt içinde işlerin daha düzgün yürütülebilmesini sağlamak için performans ölçüm sonuçlarına göre çalışanlara eğitimler vererek, bilgi ve beceri eksikliklerinin giderilmesi sağlanmalıdır.

Tablo 14: “İnsan kaynakları, performans değerlendirme sonuçlarına göre çalışanlara yeteneklerin gelişmesine katkı sağlamak için eğitim düzenler.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması

Soru 7	N	Min.	Max.	Ortalama
	91	1	5	3.7802



Grafik 24: “İnsan kaynakları, performans değerlendirme sonuçlarına göre çalışanlara yeteneklerin gelişmesine katkı sağlamak için eğitim düzenler.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı

İnsan kaynakları fonksiyonlarından performans işlevinin örgüt içinde uygulamasının, çalışanların iş yaşamını nasıl etkilediğini gösteren diğer araştırma makalelerine bakacak olursak.

- Yetenek yönetimi bileşenlerinin çalışan memnuniyetine etkisini tespit etmeye yönelik Türkiye geneli araştırmasında finans sektöründe 201 kişiye anket uygulanmıştır. Anket sonucuna göre; örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri için ve çalışanların memnuniyetini artırılması için performans yönetimi uygulamalarının kritik öneme sahip olduğu görülmüştür. Örgüt içinde performans sisteminin adil ve güvenilir bir şekilde uygulanması, çalışanların örgüte olan güven ve aidiyet duygusunu arttırdığı tespit edilmiştir. Ayrıca yöneticilerin çalışanları geri bildirim ile beslemesi çalışan memnuniyetini olumlu yönde etkilediği anlaşılmıştır (Çırak, 2014).

İnsan kaynakları fonksiyonlarından performans işlevine yönelik 6-7 numaralı sorulara baktığımızda, genel olarak katılımcılar önemli ölçüde katıldıklarını belirtmişlerdir (Bkz. Grafik 23, Grafik 24). Anket sonucuna göre mali müşavir meslek mensupları, örgüt içinde performans işlevinin çeşitli ölçüm teknikleri ile gerçekleştirilip, sonucunda kariyer planlamaların yapılması ve eğitim faaliyetlerinin düzenlenmesi gerektiği görüşü ile insan kaynaklarına bakışlarını belirtmektedirler. Bu

da örgüt içinde performans işlevinin yerine getirilmesinin çalışanlar ve örgüt açısından önemli olduğunu göstermektedir. Mali müşavir meslek mensuplarına ve diğer meslek gruplarına yönelik yapılan diğer araştırmalarda da görüleceği üzere performans uygulamasının hem örgüt için hem de çalışanlar için kritik öneme sahip olduğu görülmektedir. Performans sisteminin adil ve güvenilir şekilde uygulanmasının, çalışanların örgüte karşı güven ve sadakat duygularının arttığı görülmektedir. Performans sonuçlarına göre de çalışanlara yöneticiler tarafından geri bildirim ile destek verilmesi, çalışanların memnuniyetine olumlu etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Örgüt içinde performans ölçümleri ile çalışanların başarılarının ölçülüp geri bildirim ile terfi rotasyon ya da eğitim gibi düzenlemelerle beslenmesi çalışanların kariyer memnuniyeti yaşamalarına neden olacaktır. Kariyer memnuniyeti yaşayan çalışanlarında mesleği bırakma durumu daha düşük, örgütsel bağlılık ve sadakat duygularında daha güçlü olduğu görülmektedir. Sonuç olarak; mali müşavir meslek mensupları, insan kaynaklarından beklentileri ve yapmasını istediği; performans ölçümleri yapılması ve çıkan sonuca göre adil ve güvenilir bir süreç izlenerek, başarılarını kariyerlerine yansıtılması ve bilgi, beceri ve yeteneklerini eğitim ile geliştirilmesi için performans uygulamalarıyla yerine getirilmesidir.

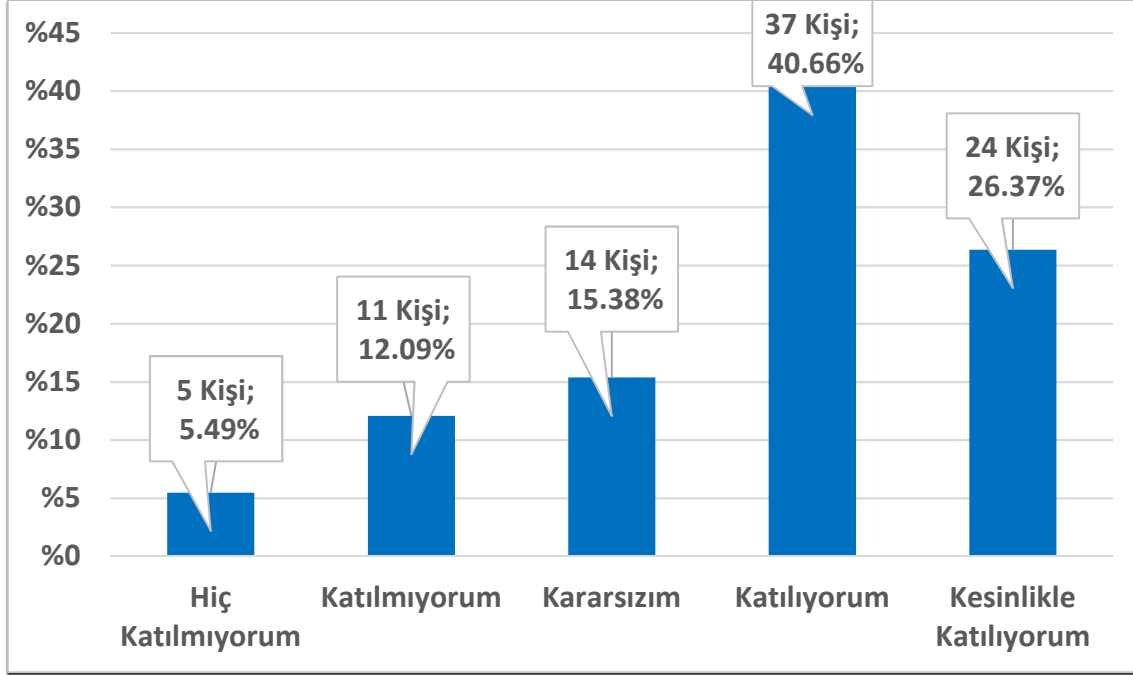
4.2.1.4.Koruma İşlevine İlişkin Bulgular

- **Katılımcıların, insan kaynakları tarafından, çalışanlara güvenli bir çalışma ortamı sağlamasına ilişkin görüşleri**

Katılımcıların “İnsan kaynakları, işletmede İşçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri olarak çalışanlara sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlar.” sorusuna verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 3,70 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 15). Katılımcılar tarafından bu ifadeye; “Katılıyorum ve Kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %67,03’tür. Diğer taraftan “Katılmıyorum ve Hiç katılmıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %17,58’dir. “Kararsızım” şeklinde cevap verenlerin oranı %15,38’dir (Bkz. Grafik 25). Mali müşavir meslek mensupları; işletmede İşçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri olarak çalışanlara sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlanması konusunda önemli ölçüde katıldıklarını göstermektedir. Çalışanların örgüt içinde insanca çalışabilmeleri için en temel hak olan sağlığını ve güvenliğini önlemler olarak korumalıdır. İnsan kaynakları yönetimi, örgüt içinde önce sağlık ve güvenlik sloganı ile çalışanların mutlu ve rahat hissedecekleri bir çalışma ortamını sağlamalıdır.

Tablo 15: “İnsan kaynakları, işletmede İşçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri olarak çalışanlara sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlar.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması

Soru 8	N	Min.	Max.	Ortalama
	91	1	5	3.7033



Grafik 25: “İnsan kaynakları, işletmede İşçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri olarak çalışanlara sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlar.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı

4.2.1.5. Planlama İşlevine İlişkin Bulgular

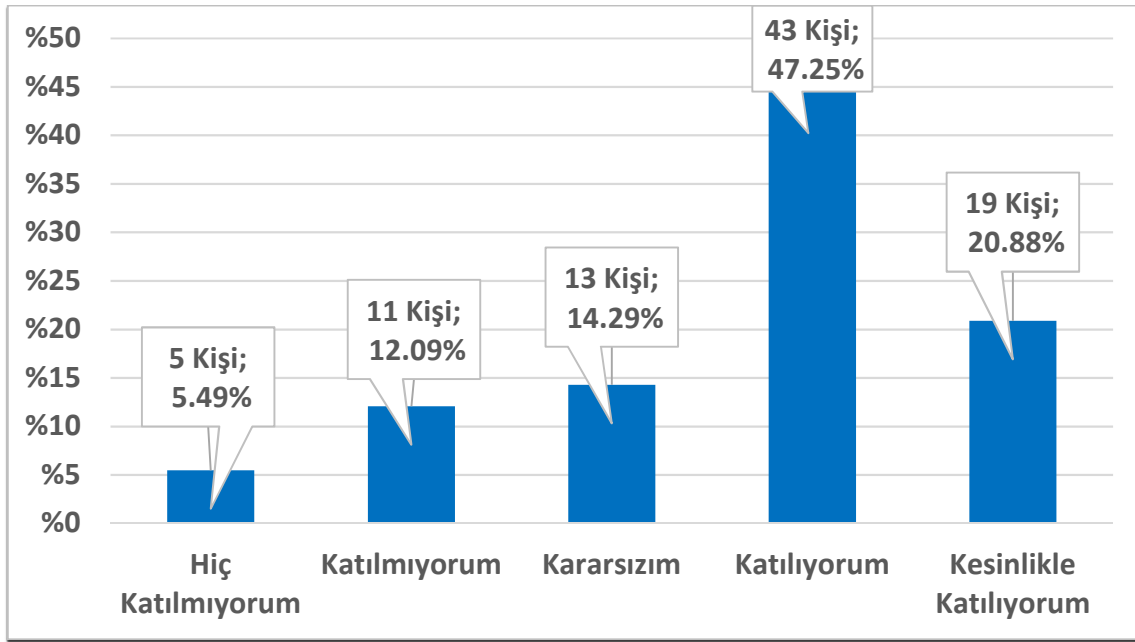
- **Katılımcıların, insan kaynakları tarafından, çalışanların görev tanımlarının oluşturmasına ilişkin görüşleri**

Katılımcıların “İnsan kaynakları, işletmedeki tüm pozisyonların görev tanımlarının oluşturmasını sağlar.” sorusuna verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 3,66 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 16). Katılımcılar tarafından bu ifadeye; “Katılıyorum ve Kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %68,13’tür. Diğer taraftan “Katılmıyorum ve Hiç katılmıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %17,58’dir. “Kararsızım” şeklinde cevap verenlerin oranı %14,29’dur (Bkz. Grafik 26). Mali müşavir meslek mensupları; işletmedeki tüm pozisyonların görev tanımlarının oluşturmasını sağlaması konusunda önemli ölçüde katıldıklarını göstermektedir. Çalışanların örgüt içinde işlerini daha koordineli şekilde yürütülebilmesi için görev

tanımlarının belirlenmesi gerekmektedir. İnsan kaynakları yönetimi, örgüt içinde düzenli bir iş akışı sağlamak için tüm çalışanların sorumluluklarını belirlemelidir.

Tablo 16: “İnsan kaynakları, işletmedeki tüm pozisyonların görev tanımlarının oluşturmasını sağlar.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması

Soru 9	N	Min.	Max.	Ortalama
	91	1	5	3.6593



Grafik 26: “İnsan kaynakları, işletmedeki tüm pozisyonların görev tanımlarının oluşturmasını sağlar.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı

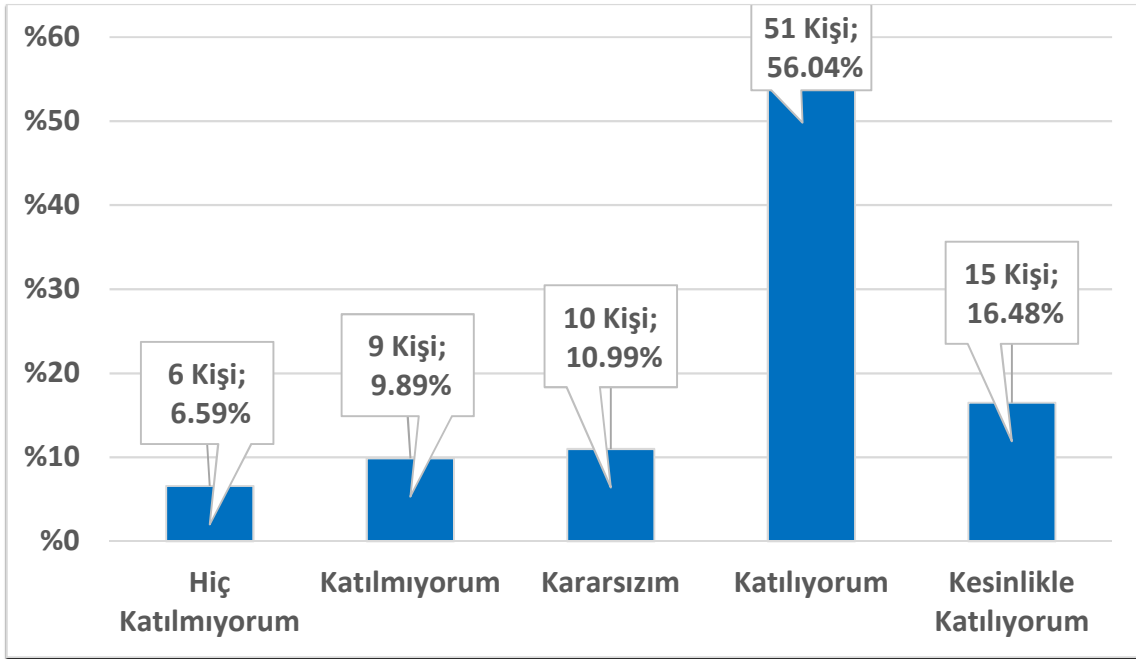
- **Katılımcıların, insan kaynakları tarafından, işin gereklerine uygun çalışacak olan personelin; bilgi, yetenek, teknik donanım ve sosyal (kişilik) gibi özelliklerini belirlemesine ilişkin görüşleri**

Katılımcıların “İnsan kaynakları, işletmeye ve işin gereklerine uygun çalışacak olan personelin; bilgi, yetenek, teknik donanım ve sosyal (kişilik) özelliklerini belirler.” sorusuna verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 3,66 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 17). Katılımcılar tarafından bu ifadeye; “Katılıyorum ve Kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %72,52’dir. Diğer taraftan “Katılmıyorum ve Hiç katılmıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %16,48’dir. “Kararsızım” şeklinde cevap verenlerin oranı %10,99’dur (Bkz. Grafik 27). Mali müşavir meslek mensupları; işletmeye ve işin gereklerine uygun çalışacak olan personelin; bilgi, yetenek, teknik donanım ve sosyal (kişilik) özelliklerini belirlemesi konusunda büyük ölçüde katıldıklarını göstermektedir. Çalışanların örgüt hedefleriyle birlikte uyumlu

çalışabilmesi için öncelikle kendi bilgi ve becerilerinin yapacakları işle uyumlu olup olmadığına bakmaları gerekir. Aksi takdirde işin gerekleri ile kendi bilgi ve becerileri uyuşmadığı takdirde iş memnuniyetsizliğine yol açacaktır. İnsan kaynakları yönetimi, örgüt içinde tüm pozisyonların görev ve sorumluluklarını belirledikten sonra en doğru kişiyi boş olan kadroya yerleştirmek için işe alınacak olan personelin teknik ve sosyal becerilerini önceden belirlemelidir.

Tablo 17: “İnsan kaynakları, işletmeye ve işin gereklerine uygun çalışacak olan personelin; bilgi, yetenek, teknik donanım ve sosyal (kişilik) özelliklerini belirler.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması

Soru 10	N	Min.	Max.	Ortalama
	91	1	5	3.6593



Grafik 27: “İnsan kaynakları, işletmeye ve işin gereklerine uygun çalışacak olan personelin; bilgi, yetenek, teknik donanım ve sosyal (kişilik) özelliklerini belirler.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı

4.2.1.6.Eğitim ve Geliştirme İşlevine İlişkin Bulgular

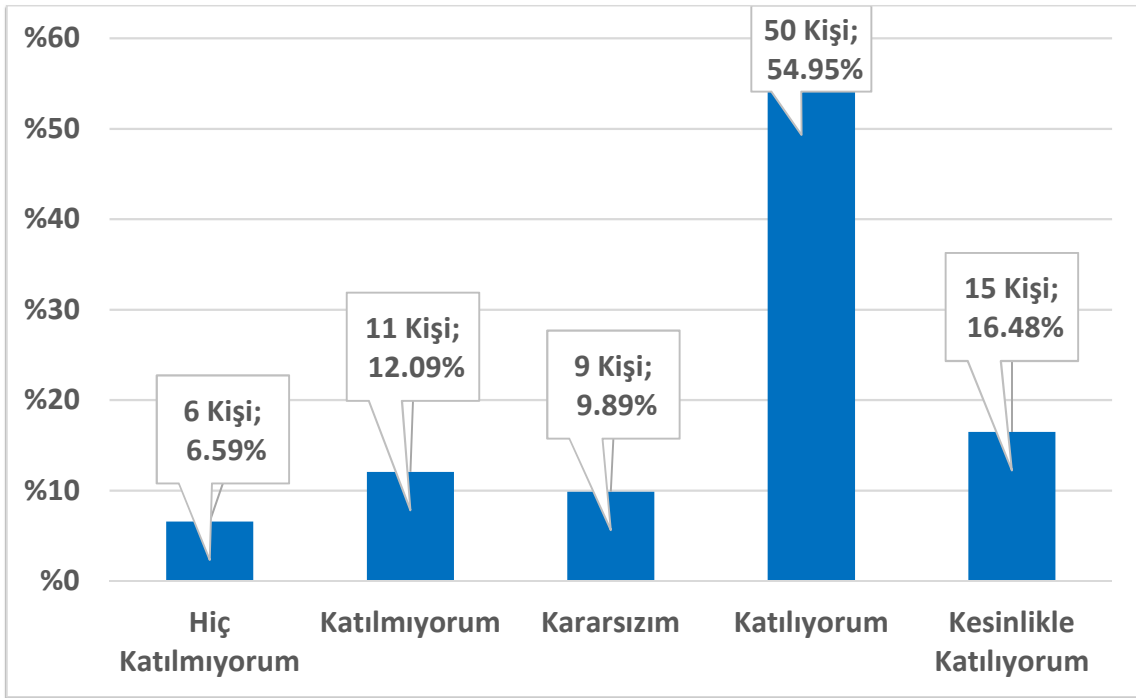
- **Katılımcıların, insan kaynakları tarafından, çalışanlar için eğitim ihtiyaç analizini düzenlemesine ilişkin görüşleri**

Katılımcıların “İnsan kaynakları, işletmedeki işin en verimli sağlanmasına yardımcı olmak için eğitim ihtiyaç analizini düzenler.” sorusuna verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 3,63 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 18). Katılımcılar tarafından

bu ifadeye; “Katılıyorum ve Kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %71,43’tür. Diğer taraftan “Katılmıyorum ve Hiç katılmıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %18,68’dir. “Kararsızım” şeklinde cevap verenlerin oranı %9,89’dur (Bkz. Grafik 28). Mali müşavir meslek mensupları; işletmedeki işin en verimli sağlanmasına yardımcı olmak için eğitim ihtiyaç analizini düzenlemesi konusunda büyük ölçüde katıldıklarını göstermektedir. Çalışanların örgüt içindeki işlerini işin gereklerine uygun şekilde yürütülmesi için bilgi ve becerileri eksikliklerinin giderilmesi gerekmektedir. Bu eksikliklerinin giderilmesi için öncelikle örgüt içinde eğitim ihtiyacının belirlenmesi gerekir. Daha sonrasında çıkan sonuca göre çalışanların daha etkili bir biçimde çalışabilmeleri için eğitimler düzenlemek gerekir. İnsan kaynakları yönetimi, örgüt içinde çalışanların işin gereklerine uygun çalışabilmelerini sağlamak için eğitim ihtiyaçlarını belirlemelidir.

Tablo 18: “İnsan kaynakları, işletmedeki işin en verimli sağlanmasına yardımcı olmak için eğitim ihtiyaç analizini düzenler.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması

Soru 11	N	Min.	Max.	Ortalama
	91	1	5	3.6264



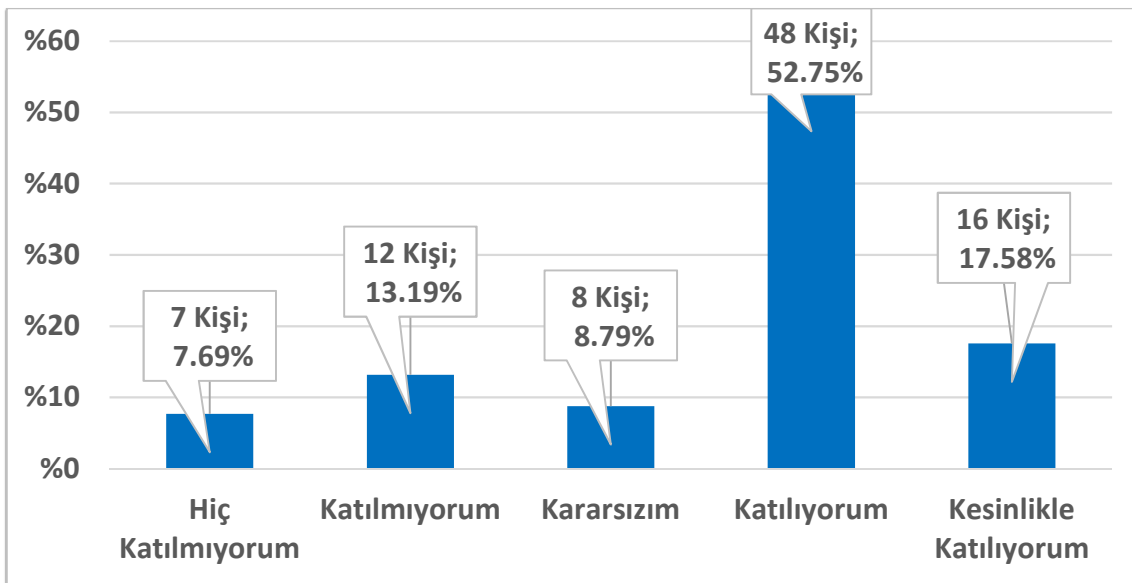
Grafik 28: “İnsan kaynakları, işletmedeki işin en verimli sağlanmasına yardımcı olmak için eğitim ihtiyaç analizini düzenler.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı

- **Katılımcıların, insan kaynakları tarafından, çalışanların işe adapte olması için oryantasyon eğitiminin düzenlemesine ilişkin görüşleri**

Katılımcıların “İnsan kaynakları, çalışanların işe adapte olması için oryantasyon el kitabını hazırlayarak işbaşı eğitimi verir.” sorusuna verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 3,59 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 19). Katılımcılar tarafından bu ifadeye; “Katılıyorum ve Kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %70,33’tür. Diğer taraftan “Katılmıyorum ve Hiç katılmıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %20,88’dir. “Kararsızım” şeklinde cevap verenlerin oranı %8,79’dur (Bkz. Grafik 29). Mali müşavir meslek mensupları; çalışanların işe adapte olması için oryantasyon el kitabını hazırlayarak işbaşı eğitimi vermesi konusunda büyük ölçüde katıldıklarını göstermektedir. Çalışanların örgüt içinde işe alındıktan sonra işlerine daha rahat bir şekilde uyum sağlamaları için belli bir eğitim sürecinden geçmesi gerekir. Eğitim sayesinde örgüt ihtiyaç duyduğu bilgileri sağlayarak çalışma ortamında kendini huzurlu hissedecektir. İnsan kaynakları yönetimi, örgütteki işlerin daha hızlı ve verimli bir şekilde yürütülmesi için belli plan ve program hazırlanarak, işe yeni başlayan personellerin işe alışma süreçlerine yardımcı olmalıdır.

Tablo 19: “İnsan kaynakları, çalışanların işe adapte olması için oryantasyon el kitabını hazırlayarak işbaşı eğitimi verir.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması

Soru 12	N	Min.	Max.	Ortalama
	91	1	5	3.5934



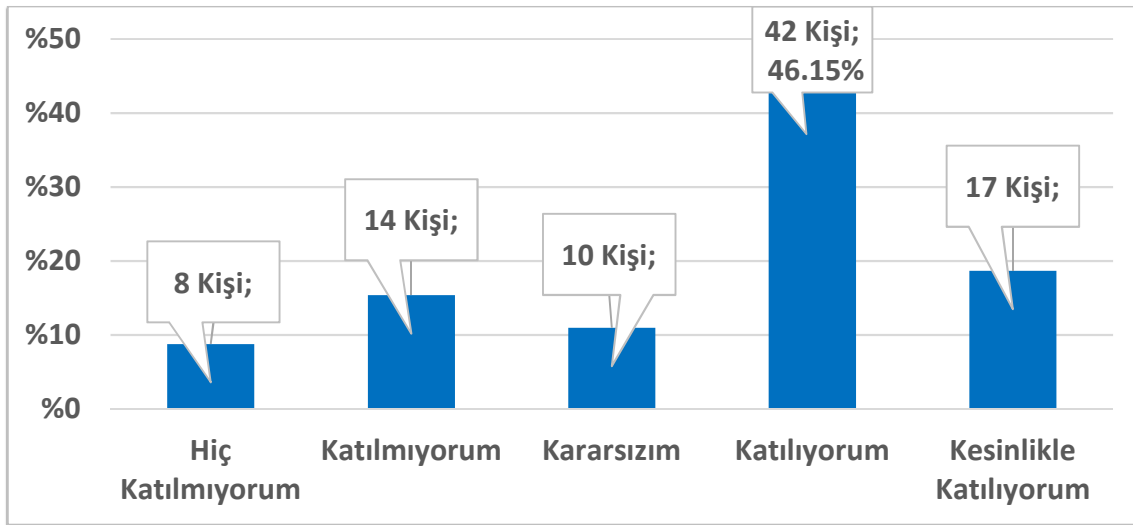
Grafik 29: “İnsan kaynakları, çalışanların işe adapte olması için oryantasyon el kitabını hazırlayarak işbaşı eğitimi verir.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı

- **Katılımcıların, insan kaynakları tarafından, çalışanlar için yıllık eğitim planını ve bütçesinin hazırlamasına ilişkin görüşleri**

Katılımcıların “İnsan kaynakları, çalışanların bilgi ve becerilerini geliştirmek için yıllık eğitim planını ve bütçesini hazırlar.” sorusuna verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 3,51 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 20). Katılımcılar tarafından bu ifadeye; “Katılıyorum ve Kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %64,83’tür. Diğer taraftan “Katılmıyorum ve Hiç katılmıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %24,17’dir. “Kararsızım” şeklinde cevap verenlerin oranı %10,99’dur (Bkz. Grafik 30). Mali müşavir meslek mensupları; çalışanların bilgi ve becerilerini geliştirmek için yıllık eğitim planını ve bütçesini hazırlaması konusunda önemli ölçüde katıldıklarını göstermektedir. Çalışanların örgüte karşı sorumluluklarını yerine getirmeleri ve kendilerini çok çabuk değişen dünyaya ayak uydurabilmeleri için kendi bilgi ve becerilerini güncel tutmaları gerekir. Örgüt ise hedeflerini yerine getirmek için bazı sorumluluklarını yerine getirmelidir. Bu sorumluluğunu yerine getirmek için çalışanların eğitim ihtiyaçlarını belirlerken belli bir bütçede ayırmalıdır. İnsan kaynakları yönetimi, örgüt içinde eğitim ihtiyacını ortaya çıkarırken eğitim maliyetlerini de önceden belirlemelidir.

Tablo 20: “İnsan kaynakları, çalışanların bilgi ve becerilerini geliştirmek için yıllık eğitim planını ve bütçesini hazırlar.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması

Soru 13	N	Min.	Max.	Ortalama
	91	1	5	3.5055



Grafik 30: “İnsan kaynakları, çalışanların bilgi ve becerilerini geliştirmek için yıllık eğitim planını ve bütçesini hazırlar.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı

İnsan kaynakları fonksiyonlarından, eğitim ve geliştirme işlevinin, örgüt içinde uygulanmasının, çalışanların, iş yaşamını nasıl etkilediğini gösteren diğer araştırma makalelerine bakacak olursak.

- İnsan kaynaklarında eğitim ve geliştirmenin çalışan memnuniyetine, eğitim ve geliştirmenin, çalışan performansına ve çalışan memnuniyetinin çalışan performansına etkisi ile ilgili Marmara bölgesindeki araştırmasında 171 kişiye anket uygulanmıştır. Anket sonucuna göre, örgüt içinde çalışanlara verilen eğitim ve geliştirmenin çalışan memnuniyetine ve çalışan performansına etkisi tespit edilmiştir. Ayrıca çalışan memnuniyetinin de çalışan performansına olumlu etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Özyurt, 2013).
- İnsan kaynaklarında eğitim ve geliştirmenin iş tatminine etkisini tespit etmeye yönelik Isparta İli araştırmasında çimento ve kereste sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışan 77 kişi beyaz yakalı, 43 kişi mavi yakalı olmak üzere 120 kişiye anket uygulanmıştır. Anket sonucuna göre; insan kaynaklarında eğitim ve geliştirme faaliyetleri ile çalışanların genel tatmin seviyeleri arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Özer ve Aksu, 2022).
- İnsan kaynakları yönetimi fonksiyonlarından eğitim ve geliştirme uygulamalarının çalışan performansına etkilerini tespit etmeye yönelik İstanbul İli araştırmasında tekstil ve hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışan 160 kişiye anket uygulanmıştır. Anket sonucuna göre; insan kaynakları eğitim ve geliştirme fonksiyonunun çalışan performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu anlaşılmıştır (Saatçioğlu ve Yıldırım, 2022).
- İnsan kaynakları yönetiminde eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin çalışan motivasyonuna etkilerini tespit etmeye yönelik İstanbul İli araştırmasında sağlık sektöründe faaliyet gösteren bir firma da çalışan 162 kişiye anket uygulanmıştır. Anket sonucuna göre; çalışanların eğitim ve geliştirme faaliyetlerine yönelik algıları ile motivasyonları arasındaki anlamlı ilişki ortaya konmuştur. Örgüt çalışanlarının motivasyonlarını arttırabilmenin ön koşulu olarak, eğitim faaliyetlerine yönelik çalışma arkadaşları ve amir desteğinin arttırılması sonucu çıkmıştır (Uygun, 2015).

İnsan kaynakları fonksiyonlarından eğitim ve geliştirme işlevine yönelik 11-12-13 numaralı sorulara baktığımızda, genel olarak katılımcılar önemli ölçüde katıldıklarını belirtmişlerdir (Bkz. Grafik 28, Grafik 29, Grafik 30). Anket sonucuna göre mali müşavir meslek mensupları, örgüt içinde işin en verimli sağlanması, çalışanların işe adapte olması ve bilgi ve becerilerini geliştirmek için eğitim ve geliştirme işlevinin birtakım düzenlenmeler ve faaliyetlerle yerine getirilmesi gerektiği görüşü ile insan kaynaklarına bakışlarını belirtmişlerdir. Bu da örgüt içinde eğitim geliştirme işlevinin yerine getirilmesinin çalışanlar ve örgüt açısından önemli olduğunu göstermektedir. Mali müşavir meslek mensuplarına ve diğer mesleki gruplara yönelik yapılan diğer araştırmalarda da görüleceği üzere çalışanların örgüt içinde eğitim ve geliştirmelerine destek verilmesinin iş tatminine olumlu etkisinin olduğunu ve motivasyonlarını da olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Eğitim ve geliştirme faaliyetlerinde memnuniyet yaşayan çalışanların örgüt içinde performanslarını da olumlu yönde etkileyerek örgütte daha verimli çalıştıkları ve iş tatminine de olumlu yönde etkilediği anlaşılmaktadır. Sonuç olarak, mali müşavir meslek mensupları, insan kaynaklarından beklentileri ve yapmasını istediği, örgüt içinde işin en verimli şekilde yürütülmesi ve çalışanların bilgi ve becerilerini geliştirmek için eğitim ve geliştirmelerine yönelik faaliyetlerin yerine getirilmesidir.

4.2.1.7. Ücret İşlevine İlişkin Bulgular

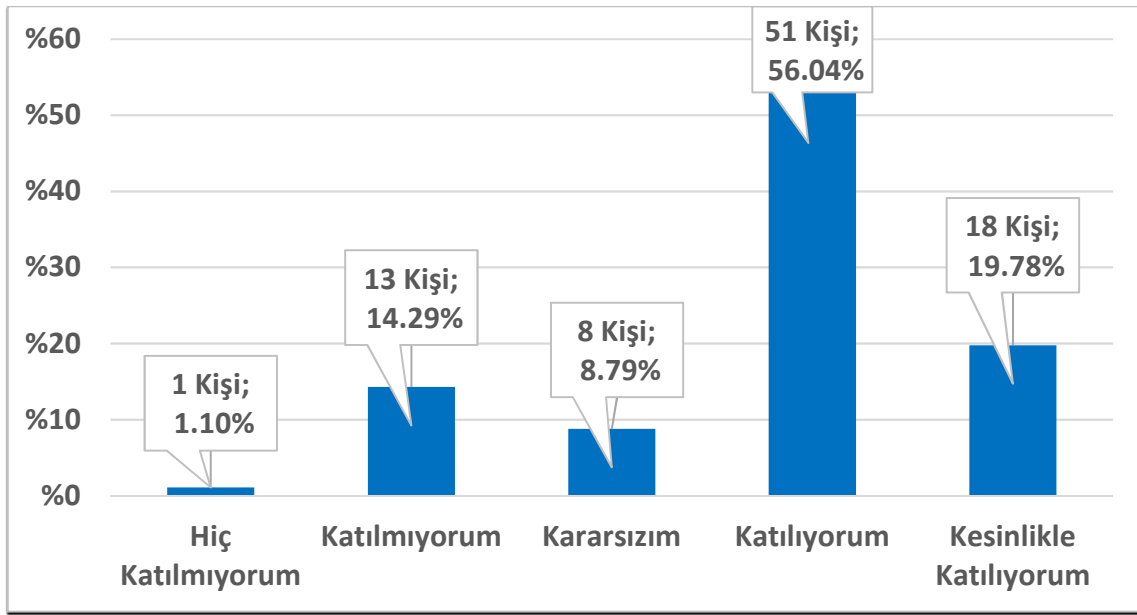
- **Katılımcıların, insan kaynakları tarafından, çalışanlar için bordro ve fayda yönetiminin ele almasına ilişkin görüşleri**

Katılımcıların “İnsan kaynakları, çalışanların bordro ve faydaların (ücret, prim, özel emeklilik, özel sağlık sigortası, sosyal amaçlı ödemeleri ve SGK) yönetimini ele alır.” sorusuna verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 3,79 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 21). Katılımcılar tarafından bu ifadeye; “Katılıyorum ve Kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %75,82’dir. Diğer taraftan “Katılmıyorum ve Hiç katılmıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %15,39’dur. “Kararsızım” şeklinde cevap verenlerin oranı %8,79’dur (Bkz. Grafik 31). Mali müşavir meslek mensupları; çalışanların bordro ve faydaların (ücret, prim, özel emeklilik, özel sağlık sigortası, sosyal amaçlı ödemeleri ve SGK) yönetimini ele alması konusunda büyük ölçüde katıldıklarını göstermektedir. Çalışanların örgüt içinde motivasyonunun yüksek olmasını ve hayatlarının refah içinde geçirmelerini sağlayan etmenlerde başında ücret gelmektedir. Günümüzde çalışanlar emeğinin karşılığını almadıkları için hem hayatlarını mutlu şekilde yaşayamadıkları ve örgütsel bağımlılıkları da zayıflamaktadır.

İnsan kaynakları yönetimi, örgütteki çalışan bağımlılığını arttırmak için çalışanların emeklerinin karşılığı olan ücret ve sosyal haklarını adil bir şekilde ele almalıdır.

Tablo 21: “İnsan kaynakları, çalışanların bordro ve faydaların (ücret, prim, özel emeklilik, özel sağlık sigortası, sosyal amaçlı ödemeleri ve sgk) yönetimini ele alır.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması

Soru 14	N	Min.	Max.	Ortalama
	91	1	5	3.7912



Grafik 31: “İnsan kaynakları, çalışanların bordro ve faydaların (ücret, prim, özel emeklilik, özel sağlık sigortası, sosyal amaçlı ödemeleri ve sgk) yönetimini ele alır.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı

4.2.1.8.İşe Alım İşlevine İlişkin Bulgular

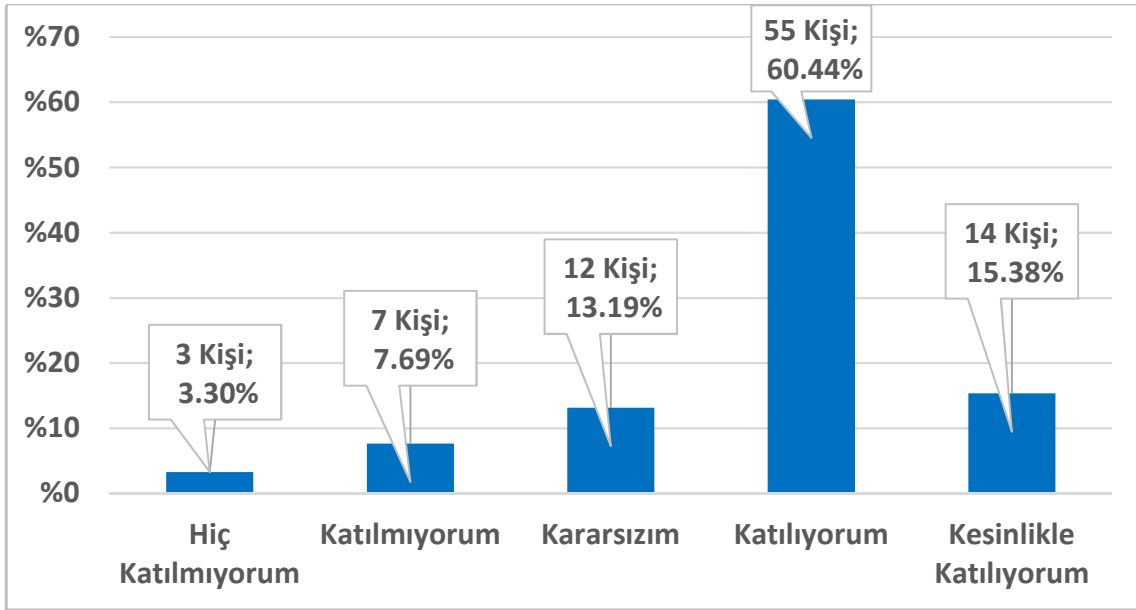
- **Katılımcıların, insan kaynakları tarafından, personel işe alırken referans kontrol sistemini oluşturmasına ilişkin görüşleri**

Katılımcıların “İnsan kaynakları, personel işe alırken adayların yetkinliklerinin ölçülmesinde referans kontrol sistemini oluşturur.” sorusuna verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 3,77 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 22). Katılımcılar tarafından bu ifadeye; “Katılıyorum ve Kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %75,82’dir. Diğer taraftan “Katılmıyorum ve Hiç katılmıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %10,99’dur. “Kararsızım” şeklinde cevap verenlerin oranı %13,19’dur (Bkz. Grafik 32). Mali müşavir meslek mensupları; personel İşe alırken adayların

yetkinliklerinin ölçülmesinde referans kontrol sistemini oluşturması konusunda büyük ölçüde katıldıklarını göstermektedir. Çalışanların işe alınmadan önce işe uygunluğunun görüşmeler neticesinde belirledikten sonra en son aşama olan görüşmelerde çıkan bilgiler sonucunda uyumluluğunu test etmek için referans kontrol sürecinin işlemesi gerekir. İnsan kaynakları yönetimi, işe alım sürecinde, iş görüşmeleri sonucunda, olumlu olarak gördükleri adayların, işe alınmadan önce, referans kontrol aşamasında, görüşmelerde vermiş olduğu bilgilerin uygunluğuna bakmalıdır.

Tablo 22: “İnsan kaynakları, personel işe alırken adayların yetkinliklerinin ölçülmesinde referans kontrol sistemini oluşturur.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması

Soru 15	N	Min.	Max.	Ortalama
	91	1	5	3.7692



Grafik 32: “İnsan kaynakları, personel işe alırken adayların yetkinliklerinin ölçülmesinde referans kontrol sistemini oluşturur.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı

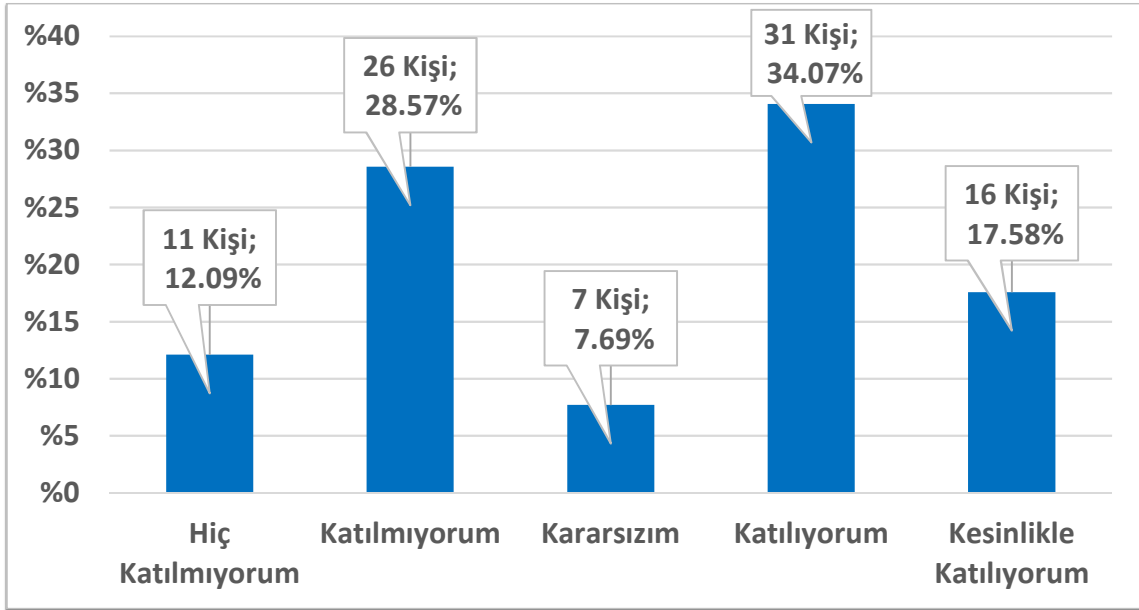
- **Katılımcıların, insan kaynakları tarafından, işten ayrılan personele çıkış mülakatı yapmasına ilişkin görüşleri**

Katılımcıların “İnsan kaynakları, işletmenin gelişmesine yardımcı olacak tavsiyeler sunmaları için İşten ayrılan personele çıkış mülakatı yapar.” sorusuna

verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 3,16 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 23). Katılımcılar tarafından bu ifadeye; “Katılıyorum ve Kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %51,65’dir. Diğer taraftan “Katılmıyorum ve Hiç katılmıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %40,66’dır “Kararsızım” şeklinde cevap verenlerin oranı %7,69’dur (Bkz. Grafik 33). Mali müşavir meslek mensupları; işletmenin gelişmesine yardımcı olacak tavsiyeler sunmaları için İşten ayrılan personele çıkış mülakatı yapılması konusunda katılanların oranı fazla olsa da katılmayanlarda azımsanmayacak derecede oranı yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 23: “İnsan kaynakları, işletmenin gelişmesine yardımcı olacak tavsiyeler sunmaları için İşten ayrılan personele çıkış mülakatı yapar.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması

Soru 16	N	Min.	Max.	Ortalama
	91	1	5	3.1648



Grafik 33: “İnsan kaynakları, işletmenin gelişmesine yardımcı olacak tavsiyeler sunmaları için İşten ayrılan personele çıkış mülakatı yapar.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı

İnsan kaynakları, motivasyon, kariyer, performans, koruma, planlama, eğitim ve geliştirme, ücret ve işe alım fonksiyonlarının, örgüt içinde uygulanmasının çalışanların iş yaşamına nasıl etkilediğini gösteren diğer araştırma makalelerine bakacak olursak.

- İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının çalışanlar tarafından algılanışı ve örgütsel bağlılıkla ilişkisini tespit etmeye yönelik Mersin ili araştırmasında fabrikalarda işçi, uzman, şef ve müdür görevlerinde çalışan 80 kişiye anket uygulanmıştır. Anket sonucuna göre; e insan kaynakları uygulamaları ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Bu ilişki değerlendirildiğinde insan kaynakları uygulamalarında çalışanların performanslarının adil ve düzenli bir şekilde değerlendirildiği, eşit işe eşit ücret politikası uygulandığı, işin gereklerine uygun yetenek, beceri, performansa göre ücretlendirme yapıldığı ve bunlar yapılırken cinsiyet ayırımı yapılmadığı, kişiler arası adil ve objektif davranıldığı, gerekli eğitimlerin verildiği, uygulamalarda şeffaf davranıldığı, seçme ve yerleştirmede işin gereklerinin dikkate alındığı ve ayırım gözetilmediği, terfi politikasında ise adil ve eşit davranıldığı durumlarda örgüte bağlılığın da artacağı anlaşılmaktadır (Mutlu, 2016).
- Muhasebe çalışanlarının insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve iş tatminine yönelik algularının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini tespit etmeye yönelik İzmir ili araştırmasında büyük ölçekli ve uluslararası bir üretim işletmesinde çalışan 200 kişiye anket uygulanmıştır. Anket sonucuna göre; insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, iş tatmini ile Örgütsel Bağlılık arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Sonuç olarak insan kaynakları yönetimi uygulamaları çalışanların iş tatmini, örgütsel bağlılıklarını olumlu yönde etkilemektedir İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının, çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisinin önemi bir kez daha anlaşılmıştır (Esen, 2023).
- Çalışanların insan kaynakları yönetimi uygulamalarına yönelik alguların, örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerine etkilerini tespit etmeye yönelik Konya ili araştırmasında hizmet sektöründe çalışan 733 kişiye anket uygulanmıştır. Anket sonucuna göre; insan kaynakları uygulamalarının iş tatmini ile ise pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. İnsan kaynakları uygulamalarından eğitim geliştirme ve iş güvenliği işlevlerinde arasında anlamlı bir bağ olduğu tespit edilmiştir. Bunun nedeni ise eğitim geliştirme ve iş güvenliği fonksiyonlarının uygulanması ile birlikte çalışanlar kendilerine değer verildiğini hissettikleri için duygusal olarak örgütsel bağlarının kuvvetlendiği anlaşılmaktadır. İnsan kaynakları uygulamalarından eğitim geliştirme ve performans değerlendirme

örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinde en fazla etkiye sahip iken ücret yönetimi ve ödül sistemi en az etkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir (Karakulle, 2020).

- İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini tespit etmeye yönelik Van ili araştırmasında organize sanayi bölgesinde (OSB) faaliyette bulunan işletmelerde çalışan 311 kişiye anket uygulanmıştır. Anket sonucuna göre; insan kaynakları yönetimi uygulamalarından sadece “eğitim uygulamaları ve performans değerlendirme sistemi” ile “örgütsel iletişim” boyutlarından duyulan memnuniyetin duygusal bağlılık üzerinde pozitif yönde bir etki yarattığı görülmüştür. Ayrıca duygusal bağlılık ile örgütsel iletişim ve kariyer sistemi arasında pozitif ve düşük bir ilişkinin var olduğu sonucuna varılmıştır (Kılıçlı ve Çalık, 2021).
- İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Çalışan Performansına Etkisini tespit etmeye yönelik Kayseri ili araştırmasında özel hastanelerde çalışan 220 kişiye anket uygulanmıştır. Anket sonucuna göre; insan kaynakları fonksiyonlarından seçme ve yerleştirme, eğitim ve geliştirme, ücret yönetimi ve ödüllendirme uygulamaları çalışanların görev performansına anlamlı şekilde etki ettiği görülmüştür. Ayrıca planlama ve iş analizi, insan kaynakları fonksiyonlarından seçme ve yerleştirme, eğitim ve geliştirme, ücret ve ödüllendirme uygulamaları çalışanların bağlamsal performansına anlamlı şekilde etki ettiği tespit edilmiştir. Sonuç olarak; insan kaynakları yönetimi uygulamalarının çalışan performansı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğuna ulaşılmıştır (Bayır ve Harmancı, 2021).
- İnsan kaynakları uygulamalarından duyulan memnuniyetin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi ve bu etkide yöneticiye güvenin aracılık rolünü tespit etmeye yönelik araştırmada 176 çalışana anket uygulanmıştır. Anket sonucuna göre; insan kaynakları memnuniyeti ve yöneticiye güvenin her ikisinin de işe yabancılaşmayı azaltıcı etkiye sahip olması ve insan kaynakları memnuniyetinin yöneticiye güveni artırması, çalışanların insan kaynakları memnuniyeti yüksek olduğunda zaten düşük olan işe yabancılaşma düzeyinin yöneticiye duyulan güvenin yüksek olmasından etkilenmediği görülmüştür (Hatipoğlu vb. 2019).

- İşletmelerde insan kaynakları uygulamalarında üst yönetim ve insan kaynakları uzmanlarının bakış açılarını tespit etmeye yönelik Ankara ili araştırmasında üretim, hizmet ve inşaat sektörlerinde faaliyet gösteren uluslararası ve Türk örgütlerinde 250'den az çalışanı olan 3 orta ölçekli örgütün yöneticileri ve insan kaynakları yöneticileri ile 250'den fazla çalışanı olan 9 büyük ölçekli örgütün insan kaynakları direktörü ve müdürleri olmak üzere toplamda 14 kişi ile nitel anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Anket sonucuna göre; uluslararası ve büyük ölçekli şirketlerde insan kaynakları sistemi var olduğu için insan kaynağının katkısı ve değeri bu örgütler de anlaşıldığı saptanmıştır. İnsan kaynakları uygulamalarından işe alım sürecinde sektöre ve büyüklerine göre farklı yöntemler uygulandığı tespit edilmiştir. Özellikle uluslararası şirketlerde işe alımlarda hak ve adaletli bir sistemin uygulandığı ifade edilmiştir. Eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin ise tüm sektörlerde önem verildiği fakat eğitimin maliyetli olması nedeni ile orta ölçekli örgütlerde farklılıklar gösterdiği anlaşılmıştır. Performans değerlendirme sisteminin tüm örgütlerde uygulanmadığı tespit edilmiştir. İnşaat, üretim ve hizmet sektörleri performans değerlendirme sisteminin uygulanması için çalıştıkları ifade edilmiştir. Kariyer planlama konusunda da tüm şirketlerde çalışanların kariyerlerinde ilerlemelerine ve memnuniyetlerini arttırmaya yönelik bir planlamayı yapılmadığı görülmektedir. Sektör olarak da inşaat ve üretim örgütlerinin planlama yapmadığı tespit edilmiştir. Ücret konusunda örgütler yapılarına ve faaliyetlerine göre farklı ücret belirleme politikalarının uygulandığı bunun nedeni ise performans sisteminin olmayışından dolayı ücretlerde adil bir süreç izlenemediğidir. Çalışanların motivasyonu konusunda tüm örgütler çeşitli sosyal faaliyetlerle önemsedikleri ve bunun için bir bütçe hazırlandığı ifade edilmiştir (Erengil, 2016).
- İnsan kaynakları yönetimi işlevleri ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik, Kocaeli üniversitesi sivil havacılık yüksekokulu mezunlarına yapılan araştırmada 134 kişiye anket uygulanmıştır. Anket sonucuna göre; insan kaynakları yönetimi işlevleri (personel seçme ve yerleştirme, performans değerlendirme, ücretlendirme ve ödüllendirme, kariyer yönetimi, eğitim ve geliştirme, iş sağlığı ve güvenliği işlevi) ile iş tatmini arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir (Demirkaya, 2018).

Mali müşavir meslek mensuplarının, insan kaynaklarına bakış açılarını tespit etmek amaçlı motivasyon, kariyer, performans, koruma, planlama, eğitim ve geliştirme, ücret ve işe alım fonksiyonlarını ele alarak uyguladığımız anket sonucuna göre; mali müşavir meslek mensupları, örgüt içinde insan kaynakları yönetimi tarafından tüm bu fonksiyonlarının yerine getirilmesi konusunda büyük ölçüde katılarak görüşlerini belirtmişlerdir (Bkz. Grafik 18 Grafik 19, Grafik 20, Grafik 21, Grafik 22, Grafik 23, Grafik 24, Grafik 25, Grafik 26, Grafik 27, Grafik 28, Grafik 29, Grafik 30, Grafik 31, Grafik 32, Grafik 33). İnsan kaynakları fonksiyonlarının çalışanların iş yaşamını nasıl etkilediğini tespit etmeye yönelik yapılan diğer araştırmalarda görüldüğü üzere, insan kaynakları uygulaması ile iş tatminini ve örgüt tatminini etkileyen olumlu bir sonuç olduğu tespit edilmiştir. Örgüt içinde insan kaynakları uygulamalarının olması çalışanların motivasyonunu ve performansını da etkilediği görülmektedir. İnsan kaynakları uygulamalarının çalışanların görev performansına anlamlı şekilde etki ettiği de görülmüştür. Ayrıca insan kaynakları uygulamalarını adil ve güvenilir şekilde tam anlamıyla yerine getiren örgütlerde, çalışanlar iş tatmini ve örgütsel bağlılık yönünden memnuniyet içerisinde çalıştıkları ve işe yabancılaşmanın da azaldığı tespit edilmiştir. Mali müşavir meslek mensupları örgütlerde insan kaynakları fonksiyonlarının uygulanması konusunda ne kadar da katıldıklarını beyan etseler de halen insan kaynakları işlevlerini yerine getirmeyen hatta insan kaynakları sistemi olmayan örgütlerin mevcut olduğu tespit edilmiştir. Örgütler, halen insanı yatırım kaynağı olarak görmekte fakat insan kaynağının katkısını ve değerini anlamamaktadır. Sonuç olarak mali müşavir meslek mensupları insan kaynakları uygulamalarına bakış açısını olumlu olduğunu göstererek, örgüt içinde insan kaynakları fonksiyonlarının adil ve güvenilir bir şekilde tam olarak yerine getirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

4.2.2. Memnuniyet

4.2.2.1. İnsan Kaynakları Memnuniyetine İlişkin Bulgular

- Katılımcıların, insan kaynaklarının, bürokratik bir yapısının olup olmadığına ilişkin görüşleri**

Katılımcıların “İnsan kaynakları, bürokratik bir yapıya sahiptir.” sorusuna verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 3,11 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 24). Katılımcılar tarafından bu ifadeye; “Katılıyorum ve Kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %45,05’dir. Diğer taraftan “Katılmıyorum ve Hiç katılmıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %34,06’dır. “Kararsızım” şeklinde cevap verenlerin

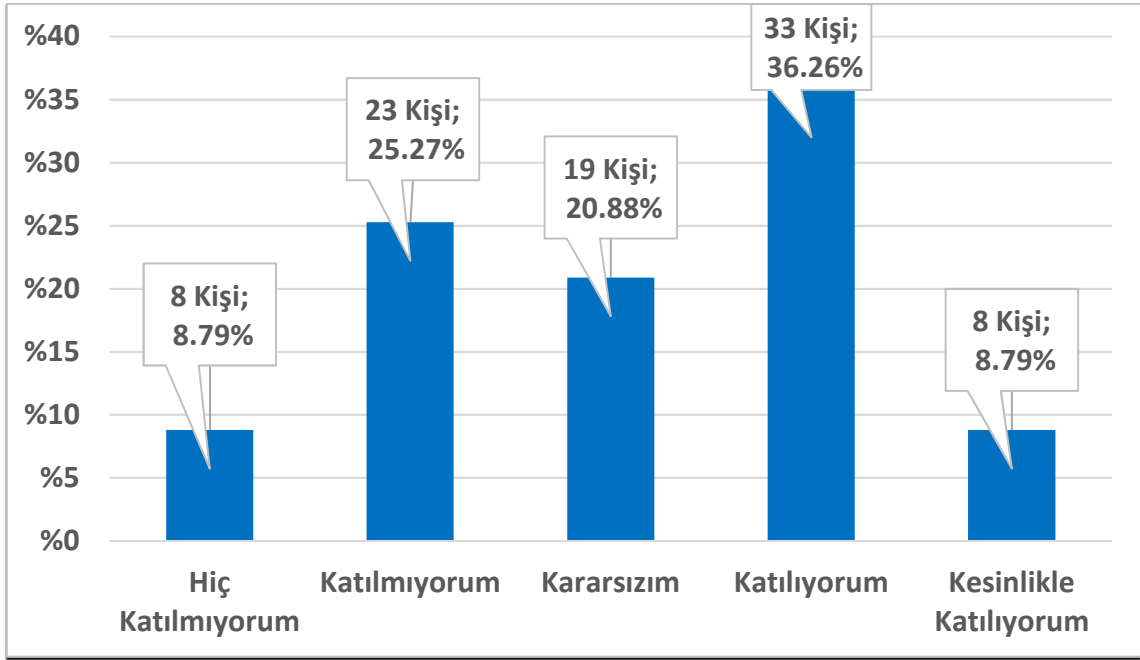
oranı %20,88'dir (Bkz. Grafik 34). Mali müşavir meslek mensupları; örgüt içinde insan kaynaklarının bürokratik yapısının olduğu konusunda büyük ölçüde katıldıklarını göstermektedir. Fakat katılanların oranı fazla olsa da kararsızlarla birlikte katılmayanların oranı da azımsanmayacak derecede yüksek olduğu görülmektedir. Mali müşavir meslek mensupları insan kaynakları fonksiyonlarının yerine getirilmesi konusunda, tam bir mutabakat sağlasa da insan kaynaklarının işleyişi konusunda mutabakat sağlayamamışlardır. Anket katılımcıların çalıştığı sektöre göre frekans dağılımına bakacak olursak; İnşaat/ Enerji/ Turizm ve Büro / Danışmanlık sektöründe çalışanların insan kaynakları yapısını bürokratik olarak görmektedir (Bkz. Tablo 25). Bunun nedeni de her örgüt insan kaynakları yönetimini farklı şekillerde ele almasıdır. Bazı örgütlerde insan kaynakları işlevlerini, kurallar çerçevesinde daha hızlı yerine getirip ve esnek bir yapısı varken; bazılarında ise katı bir yapısı olup, kuralsızlıklar içinde daha yavaş ilerlemektedir. Bu örgütün kurumsal yapısı ile ilgilidir.

Tablo 24: “İnsan kaynakları, bürokratik bir yapıya sahiptir.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması

Soru 17	N	Min.	Max.	Ortalama
	91	1	5	3.1099

Tablo 25: “İnsan kaynakları, bürokratik bir yapıya sahiptir.” sorusuna verilen cevapların çalıştığı sektöre göre frekans dağılımı

Sektör	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Sağlık/ Eğitim		1		2	1
Üretim	1	1	2		
Finansal	1	2		2	1
İnşaat/ Enerji/ Turizm		7	5	13	3
Bilişim/ İletişim		1			
Güvenlik/ Savunma		2	1	3	
Perakende Lojistik		1	1		
Büro / Danışmanlık	4	4	6	10	2
Diğer	2	4	4	3	1



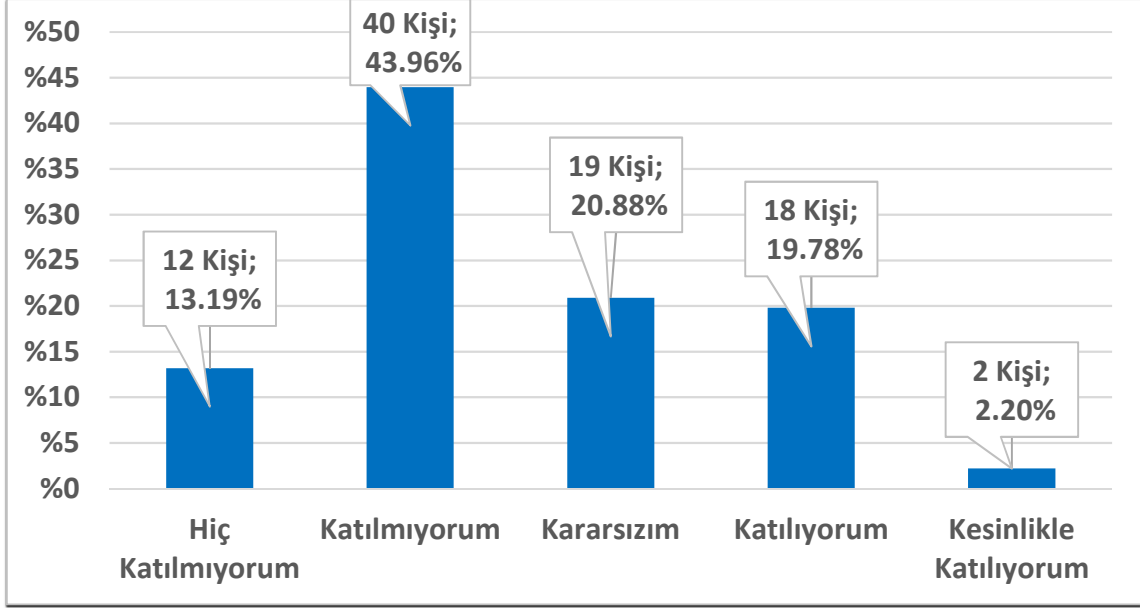
Grafik 34: “İnsan kaynakları, bürokratik bir yapıya sahiptir.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı

• **Katılımcıların, insan kaynaklarının, sadece kontrol edici bir bölüm olup olmadığına ilişkin görüşleri**

Katılımcıların “İnsan kaynakları, sadece kontrol edici bir bölümdür.” sorusuna verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 2,54 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 26). Katılımcılar tarafından bu ifadeye; “Katılmıyorum ve Hiç katılmıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %57,15’dir. Diğer taraftan “Katılıyorum ve Kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %21,98’dir. “Kararsızım” şeklinde cevap verenlerin oranı %20,88’dir (Bkz. Grafik 35). Mali müşavir meslek mensupları; örgüt içinde insan kaynaklarının sadece kontrol edici bir bölüm olduğu konusunda büyük ölçüde katılmadıklarını göstermektedir. İnsan kaynaklarının sadece kontrol eden bir bölüm olmadığı, insan kaynakları işlerini de yerine getiren bir birim olarak gördüklerini göstermektedir.

Tablo 26: “İnsan kaynakları, sadece kontrol edici bir bölümdür.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması

Soru 18	N	Min.	Max.	Ortalama
	91	1	5	2.5385



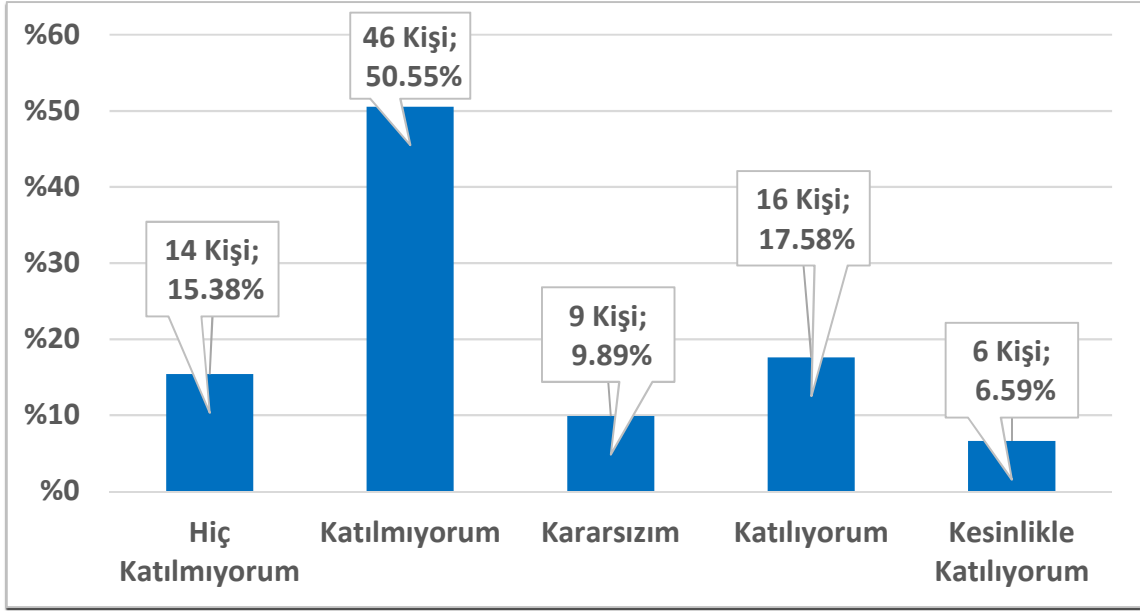
Grafik 35: “İnsan kaynakları, sadece kontrol edici bir bölümdür.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı

• **Katılımcıların, insan kaynaklarının, sadece kayıt tutan bir bölüm olup olmadığına ilişkin görüşleri**

Katılımcıların “İnsan kaynakları, sadece kayıt tutan bir bölümdür.” sorusuna verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 2,49 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 27). Katılımcılar tarafından bu ifadeye; “Katılmıyorum ve Hiç katılmıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %65,93’dir. Diğer taraftan “Katılıyorum ve Kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %24,17’dir. “Kararsızım” şeklinde cevap verenlerin oranı %9,89’dur (Bkz. Grafik 36). Mali müşavir meslek mensupları; örgüt içinde insan kaynaklarının sadece kayıt tutan bir bölüm olduğu konusunda büyük ölçüde katılmadıklarını göstermektedir. İnsan kaynaklarının sadece kayıt tutan bir bölüm olmadığı, insan kaynakları işlerini de yerine getiren bir birim olarak gördüklerini göstermektedir.

Tablo 27: “İnsan kaynakları, sadece kayıt tutan bir bölümdür.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması

Soru 19	N	Min.	Max.	Ortalama
	91	1	5	2.4945



Grafik 36: “İnsan kaynakları, sadece kayıt tutan bir bölümdür.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı

4.2.2.2. Meslek Memnuniyetine İlişkin Bulgular

- **Katılımcıların, mali müşavirlik mesleğinin, geleceği parlak bir meslek olup olmadığına ilişkin görüşleri**

Katılımcıların “Mali müşavirlik mesleği, geleceği parlak olan bir meslektir.” sorusuna verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 3,41 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 28). Katılımcılar tarafından bu ifadeye; “Katılıyorum ve Kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %46,15’dir. Diğer taraftan “Katılmıyorum ve Hiç katılmıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %24,17’dir. “Kararsızım” şeklinde cevap verenlerin oranı %29,67’dir (Bkz. Grafik 37). Mali müşavir meslek mensuplarının bu ifadeye katıldıkları sayıca fazla görülse de kararsızlarla birlikte katılmayanları da ele alacak olursak oranın sayıca azımsanmayacak ölçüde az olmadığı görülmektedir. Katılımcıların mesleki yıllarına göre frekans dağılımına bakacak olursak; meslekte ilk on yılında olan meslek mensuplarının bu ifadeye katılarak mesleği gelecek bir meslek olarak gördükleri, meslekte on yıldan sonraki meslek mensupların da bu ifadeye katılma ve katılmama sayılarının hemen hemen birbirine yaklaşık olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca mesleğe yeni katılanlar ile birlikte mesleğe yıllarını vermiş meslek mensuplarının da kararsız kalma oranları sayıca fazladır (Bkz. Tablo 29). Sonuç olarak mali müşavir meslek mensupları, mesleği geleceği olan saygın bir meslek olarak görmektedir. Mesleğe yeni adım atanlar tarafından bu mesleği geleceği parlak olan bir meslek olarak görseler de meslekte 10 yılını aşmış meslek mensuplarının ise bu mesleği

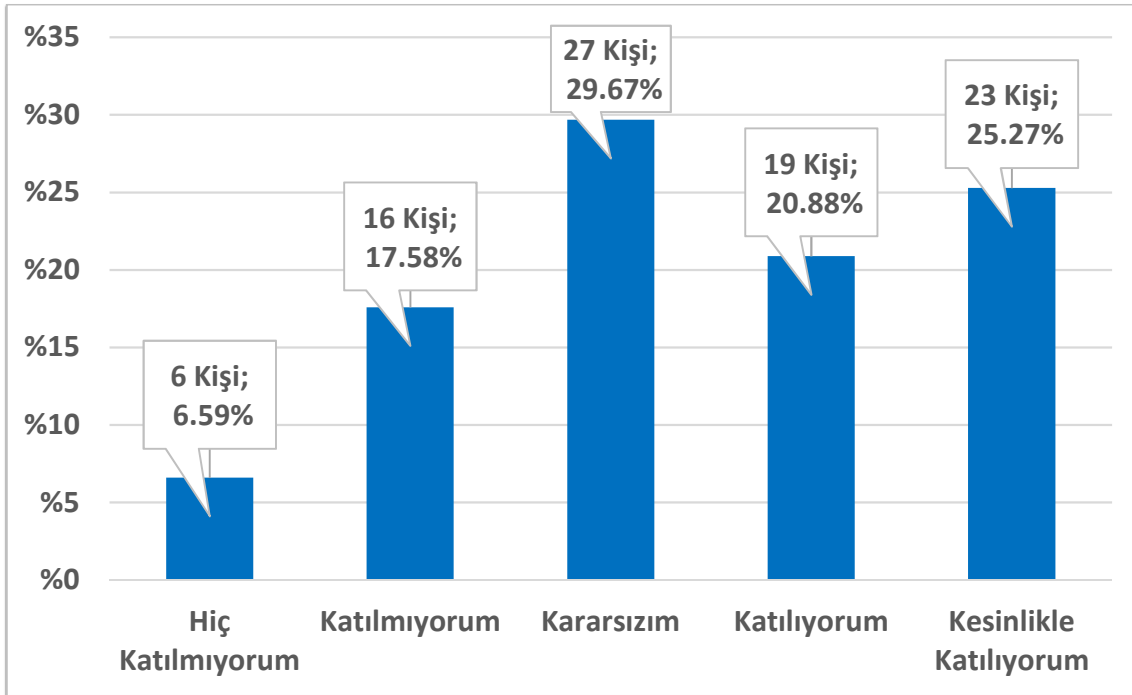
geleceği parlak olan bir meslek olarak görme konusunda oransal olarak düştüğü anlaşılmaktadır.

Tablo 28: “Mali müşavirlik mesleği geleceği parlak olan bir meslektir.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması

Soru 20	N	Min.	Max.	Ortalama
	91	1	5	3.4066

Tablo 29: “Mali müşavirlik mesleği geleceği parlak olan bir meslektir.” sorusuna verilen cevapların mesleki yıllarına göre frekans dağılımı

Mesleki Yıl	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1-5	1	6	11	6	9
6-10	1	3	7	4	8
11-15	1	3	2	3	3
16-20	2	2	3	2	1
21-25	1	2	3	2	1
26-Üstü			1	2	1



Grafik 37: “Mali müşavirlik mesleği geleceği parlak olan bir meslektir.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı

Mali müşavirlik mesleğinin sürdürülebilirliği ve geleceğine yönelik yapılan diğer araştırma makalelerine bakacak olursak.

- Muhasebe meslek mensuplarının demografik durumları, mesleki sorunları ve değerlendirilmesine yönelik bir araştırmada 2.740 kişiye anket uygulanmıştır. Anket sonucuna göre; muhasebe meslek mensuplarının 1147 kişisi muhasebe mesleğini sürdürülebilir bir meslek görüyorum derken diğer yandan 1593 kişi muhasebe mesleğini sürdürülebilir bir meslek görmediklerini belirtmişlerdir (Biyar,2012).
- Muhasebe meslek mensuplarının sorunları ve beklentilerini tespit etmeye yönelik İzmir ili araştırmasında 374 kişiye anket uygulanmıştır. Anket sonucuna göre, muhasebe meslek mensuplarının, %23,50'si muhasebe mesleğinin geleceği parlak olduğunu, %53,50'si ise muhasebe mesleğinin geleceği parlak olmadığını ifade etmişlerdir (Çeltikli, 2019).
- Serbest muhasebeci mali müşavir stajyerlerinin stajyerlik sürecinde yaşadıkları sorunların tespiti ve çözümüne yönelik Bursa ili araştırmasında 300 kişiye anket uygulanmıştır. Anket sonucuna göre; mali müşavir meslek mensuplarının %92'si meslekte istikbal gördüklerini ifade etmişlerdir (Şen, 2021).

Mali müşavir meslek mensuplarına yönelik yapılan araştırma makalelerinde görüldüğü üzere; mali müşavir mesleğinin geleceği parlak olan bir meslek olduğu anlaşılmaktadır. Ancak mali müşavir mesleğinin geleceğinin parlak olarak görmeyen muhasebe meslek mensupları da bulunmaktadır. Mali müşavir mesleğinin geleceği parlak olan bir meslek olduğu bir meslek olup olmama nedenlerini incelediğimizde; görüş ayrılığının yaşandığı durum mali müşavirlerin mesleğe ilk adım atarken bu mesleğin geleceği parlak bir meslek olduğu konusunda hemfikir oldukları görülse de meslekte yıllar geçtikçe mesleğin sürdürülebilirliğinin ve geleceğinin parlak olmadığı konusunda görüşlerin değiştiği anlaşılmaktadır. Bunun nedeni de yaş ve mesleki yıl arttıkça fiziksel ve duygusal tükenmişliklerin yaşanması görülebilir. Sonuç olarak geçmişte ve günümüzde yapılan araştırmalarda görüldüğü üzere; mali müşavir meslek mensupları, geleceği parlak olan bir meslek olduğu bir meslek olarak gördüklerini belirtmişlerdir. Muhasebenin tarihi gelişimine bakacak olursak bazı kaynaklarda muhasebenin gelişimi M.Ö. 3600 yıllarına kadar inildiği bilinmektedir (Kavak, 2000).

Muhasebe mesleği M.Ö. 3600 yıldan günümüze kadar gelişim göstererek sürdürülebilirliğini göstermişse, bugünden sonrada teknolojik gelişmeler doğrultusunda devamlılığını sağlayacaktır.

- **Katılımcıların, mali müşavirlik mesleğinin, itibar gören saygın bir meslek olup olmadığına ilişkin görüşleri**

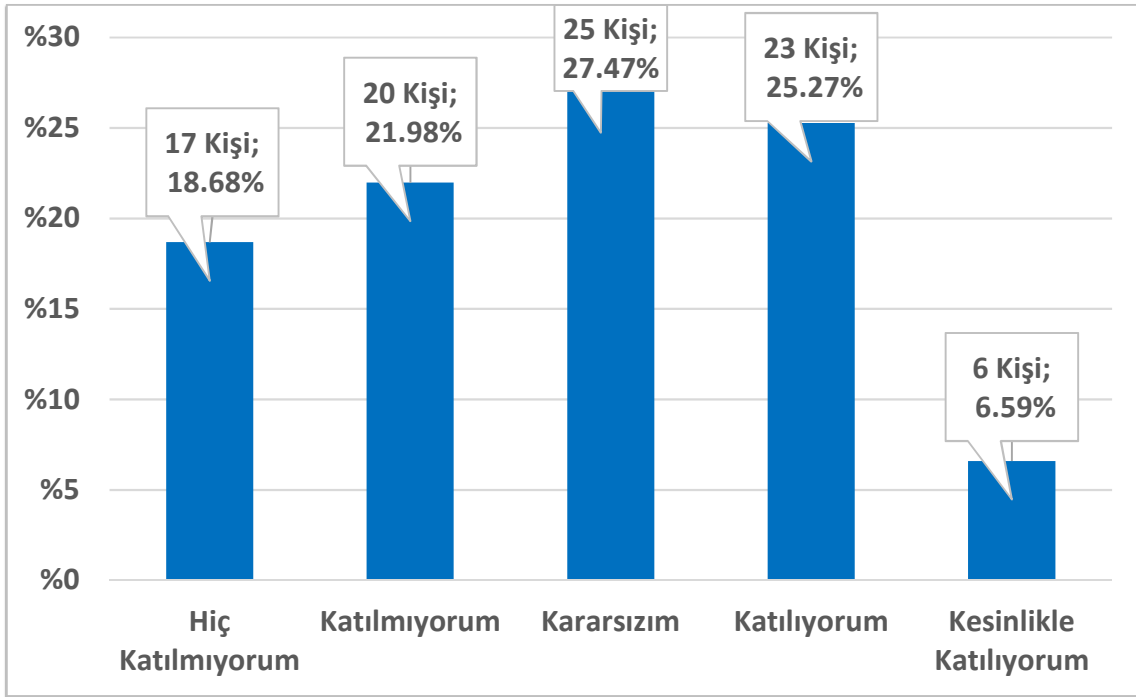
Katılımcıların “Mali müşavirlik mesleği itibar gören saygın bir meslektir.” sorusuna verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 2,79 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 30). Katılımcıları tarafından bu ifadeye; “Katılıyorum ve Kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %31,86’dır. Diğer taraftan “Katılmıyorum ve Hiç katılmıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %40,66’dır. “Kararsızım” şeklinde cevap verenlerin oranı %27,47’dir (Bkz. Grafik 38). Mali müşavir meslek mensuplarının bu ifadeye katılmadıkları sayıca fazla görülse de kararsızlarla birlikte katılanları da ele alacak olursak oranın sayıca azımsanmayacak ölçüde az olmadığı görülmektedir. Katılımcıların mesleki yıllarına göre frekans dağılımına bakacak olursak; meslekte ilk on yılında olan meslek mensuplarının bu ifadeye katılarak mesleği itibar gören saygın bir meslek olarak görseler de meslekte on yıldan sonraki meslek mensupların da bu ifadeye katılmadıkları görülmektedir. Mesleğe yeni katılanlar ile mesleğe yıllarını vermiş meslek mensuplarının kararsız kalma oranları sayıca fazladır. Mesleğe yeni katılan meslek mensuplarının da bu ifadeye katılma ve katılmama oranları da hemen hemen sayıca birbirine yaklaşıktır (Bkz. Tablo 31). Sonuç olarak mali müşavir meslek mensupları, mesleği itibar gören saygın bir meslek olarak görmemektedir. Mesleğe yeni adım atanlar tarafından bu mesleği itibar gören saygın bir meslek olarak görseler de meslekte 10 yılını aşmış meslek mensuplarının ise bu mesleği itibar gören saygın bir meslek görmedikleri anlaşılmaktadır.

Tablo 30: “Mali müşavirlik mesleği itibar gören saygın bir meslektir.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması

Soru 21	N	Min.	Max.	Ortalama
	91	1	5	2.7912

Tablo 31: “Mali müşavirlik mesleği itibar gören saygın bir meslektir.” sorusuna verilen cevapların mesleki yıllarına göre frekans dağılımı

Mesleki Yıl	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1-5	7	6	8	10	2
6-10	1	6	6	6	4
11-15	3	3	3	3	
16-20	3	1	4	2	
21-25	2	3	2	2	
26-Üstü	1	1	2		



Grafik 38: “Mali müşavirlik mesleği itibar gören saygın bir meslektir.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı

Mali müşavirlik mesleğinin, itibar gören saygın bir meslek olup olmadığına yönelik diğer araştırma makalelerine bakacak olursak.

- Muhasebe meslek mensuplarının karşılaştıkları sorunlar ve beklentilerini tespit etmeye yönelik Türkiye geneli araştırmasında 428 kişiye anket uygulanmıştır. Anket sonucuna göre; muhasebe meslek mensupları “Türkiye’de mesleğin gerekli saygınlığının olduğunu düşünüyor musunuz? sorusuna %6,75’i evet

düşünüyorum yanıtı verirken, %93,25'i ise hayır düşünmüyorum yanıtı vermişlerdir (Aydemir, 2015).

- SMMM Meslek Mensuplarının mesleki faaliyetlerinde karşılaştıkları sorunlar ve beklentilerini tespit etmeye yönelik Gaziantep ili araştırmasında 321 kişiye anket uygulanmıştır. Anket sonucuna göre; mali müşavir meslek mensuplarının %90,30'u meslek mensuplarının yapmış oldukları işi sadece muhasebe işi olarak gördüğünden dolayı mesleğin kıymeti ve saygınlığı bilinmediğini, %91,30'u ise muhasebe meslek mensuplarının kamu kurumları tarafından dikkate alınmadıklarını belirtmişlerdir (Ede ve Karahan, 2020).
- Muhasebe meslek mensuplarının demografik durumları, mesleki sorunları ve değerlendirilmesine yönelik bir araştırmada 2.740 kişiye anket uygulanmıştır. Anket sonucuna göre; mesleğin yeterince hak ettiği saygınlığa kavuşup kavuşmadığı konusunda, 124 kişi evet mesleğin yeteri kadar saygınlığı var derken diğer yandan 2616 kişi mesleğin yeteri kadar saygınlığına kavuşmadığı görüşleri tespit edilmiştir (Biyar,2012).
- Muhasebe meslek mensuplarının sorunları ve beklentilerini tespit etmeye yönelik İzmir ili araştırmasında 374 kişiye anket uygulanmıştır. Anket sonucuna göre; muhasebe meslek mensuplarının %49,80'i muhasebe mesleğinin toplumda saygınlığı olan bir meslek olduğunu, %31,30'u muhasebe mesleğinin toplumda saygınlığının olmadığını ifade etmişlerdir (Çeltikli, 2019).
- Serbest muhasebeci mali müşavir stajyerlerinin stajyerlik sürecinde yaşadıkları sorunların tespiti ve çözümüne yönelik Bursa ili araştırmasında 300 kişiye anket uygulanmıştır. Anket sonucuna göre, mali müşavir meslek mensuplarının %83'ü meslek hak ettiği saygınlığı gördüğünü belirtmiştir (Şen, 2021).
- Muhasebe meslek mensuplarının sorunları ve mesleki memnuniyetlerini tespit etmeye yönelik Uşak ili araştırmasında 140 kişiye anket uygulanmıştır. Anket sonucuna göre; muhasebe meslek mensuplarının %75'i TÜRMOB tarafından muhasebe mesleğinin toplum tarafından tanınması için gerekli çalışmalar yapılmadığı kanaatine katıldıkları, %85'i TÜRMOB'un muhasebecinin hakkını savunan bir muhasebe hukukunun oluşturulmadığını belirtmişlerdir (Gündüz ve Özen, 2016).

Mali müşavir meslek mensuplarına yönelik yapılan araştırma makalelerinde görüldüğü üzere; mali müşavir mesleğinin itibar gören saygın bir meslek olmadığı anlaşılmaktadır. Ancak mali müşavir mesleğinin itibar gören saygın bir meslek olduğunu belirten muhasebe meslek mensupları da bulunmaktadır. Mali müşavir mesleğinin itibar gören saygın bir meslek olup olmama nedenlerini incelediğimizde; görüş ayrılığının yaşandığı durum mali müşavirlerin mesleğe ilk adım atarken bu mesleğin saygın ve itibarlı olduğu konusunda hemfikir oldukları, meslekte yıllar geçtikçe mesleğin itibar ve saygınlığı konusunda görüşlerin değiştiği anlaşılmaktadır. Bunun nedeni ise yıllar geçtikçe mesleği topluma yeterince tanıtılmaması, meslek örgütleri tarafından mesleğin savunulmaması, mesleğin sorumluluğunun fazla olduğu halde yetkisinin olamaması, yeterli ücret kazandırmaması, meslek mensup alımlarında bir kota konulmayıp meslek mensup sayılarının sayıca fazla olması olarak görülmektedir. Sonuç olarak geçmişte ve günümüzde yapılan araştırmalarda görüldüğü üzere; mali müşavir meslek mensupları, mesleği itibar gören saygın bir meslek olarak görmediklerini belirtmişlerdir. Mesleğe yeni adım atanlar tarafından bu mesleği itibar gören saygın bir meslek olarak görseler de meslekte 10 yılını aşmış meslek mensuplarının ise bu mesleği itibar gören saygın bir meslek görmedikleri anlaşılmaktadır

• **Katılımcıların, mali müşavir mesleğinin, meslek olarak tercih edilip edilmeyeceğine ilişkin görüşleri**

Katılımcılarının “Kariyer hayatımda tekrardan meslek tercihi yapsam, yine Mali müşavir olurum.” sorusuna verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 2,65 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 32). Katılımcılar tarafından bu ifadeye; “Katılıyorum ve Kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %28,57’dir. Diğer taraftan “Katılmıyorum ve Hiç katılmıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %47,25’dir. “Kararsızım” şeklinde cevap verenlerin oranı %24,18’dir (Bkz. Grafik 39). Mali müşavir meslek mensuplarının bu ifadeye katılmadıkları sayıca fazla görülse de kararsızlarla birlikte katılanları da ele alacak olursak oranın sayıca azımsanmayacak ölçüde az olmadığı görülmektedir. Katılımcılarının mesleki yıllarına göre frekans dağılımına bakacak olursak; meslekte ilk on yılında olan meslek mensuplarının bu ifadeye katılarak kariyer hayatlarında tekrardan meslek tercihi yapsalar, yine mali müşavir olmayı tercih etseler de meslekte on yıldan sonraki meslek mensupların da bu ifadeye katılmadıkları görülmektedir. Mesleğe yeni katılan meslek mensuplarının bu

ifadeye katılma ve katılmama oranları da hemen hemen sayıca birbirine yaklaşıktır. Ayrıca mesleğe yeni katılan meslek mensuplarının kararsız kalma oranları sayıca fazladır. Katılımcıların cinsiyetlere göre frekans dağılımına bakacak olursak, kadınların kariyer hayatlarında tekrardan mali müşavir olmak istemediği sayıca erkeklere oranla fazla olduğu görülmektedir. Kadın mali müşavirlerinde erkeklere oranla meslekte kalmak istemediği görülmektedir (Bkz. Tablo 33, Tablo 34). Sonuç olarak mali müşavir meslek mensupları kariyer hayatlarında tekrardan meslek tercihi yapsalar, yine mali müşavir olmayı tercih etmeyeceklerini belirtmişlerdir. Mesleğe yeni adım atanların bu mesleği tercih etme konusunda istekli oldukları görülse de meslekte 10 yılını aşmış ve kadın meslek mensuplarının ise bu mesleği tercih etmediği anlaşılmaktadır.

Tablo 32: “Kariyer hayatımda tekrardan meslek tercihi yapsam, yine Mali müşavir olurum.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması

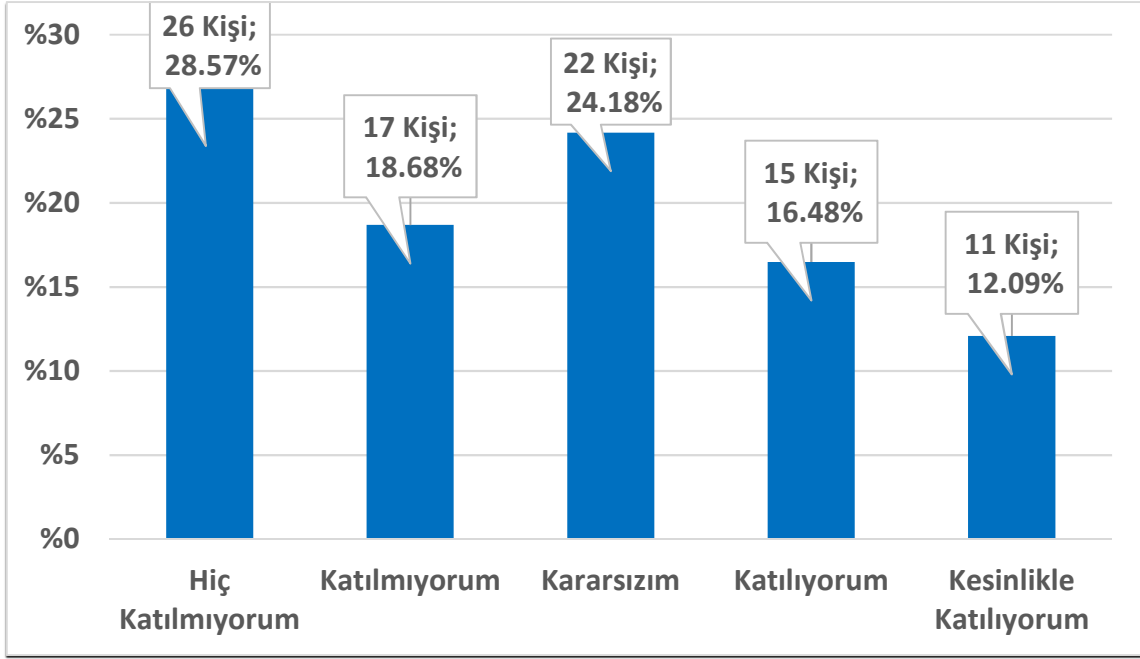
Soru 22	N	Min.	Max.	Ortalama
	91	1	5	2.6484

Tablo 33: “Kariyer hayatımda tekrardan meslek tercihi yapsam, yine Mali müşavir olurum.” sorusuna verilen cevapların mesleki yıllarına göre frekans dağılımı

Mesleki Yıl	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1-5	8	7	9	5	4
6-10	4	3	6	5	5
11-15	5	2	2	2	1
16-20	3	3	4		
21-25	5	1	1	1	1
26-Üstü	1	1		2	

Tablo 34: “Kariyer hayatımda tekrardan meslek tercihi yapsam, yine Mali müşavir olurum.” sorusuna verilen cevapların cinsiyete göre frekans dağılımı

Cinsiyet	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Kadın	10	8	7	4	6
Erkek	16	9	15	11	5



Grafik 39: “Kariyer hayatımda tekrardan meslek tercihi yapsam, yine Mali müşavir olurum.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı

Mali müşavirlik mesleğinin, tercih edilebilir bir meslek mi? ya da tercih edilemeyen bir meslek mi? sorusuna yönelik diğer araştırma makalelerine bakacak olursak.

- Muhasebe meslek mensuplarının sorunları ve mesleki memnuniyetlerinin tespit etmeye yönelik Uşak ili araştırmasında 140 kişiye anket uygulanmıştır. Anket sonucuna göre; muhasebe meslek mensuplarının %59’u doğru mesleği seçtiğini düşünürken, %25’i doğru meslek seçmediğini düşünmektedir (Gündüz ve Özen, 2016).
- Muhasebe meslek mensuplarının meslek algısı ve tükenmişlik sendromunu tespit etmeye yönelik Sivas İli araştırmasında 105 kişiye anket uygulanmıştır. Anket sonucuna göre; muhasebe meslek mensuplarının %76,30’u mesleği isteyerek seçtiğini, %71,40’ı mesleği severek yaptığını, %73,30’u mesleği kendisine uygun bulduğunu, %71,50’si mesleğin hak ettiği yerde olmadığını belirtmişlerdir (Özeç, 2019).
- Serbest muhasebeci mali müşavir stajyerlerinin stajyerlik sürecinde yaşadıkları sorunların tespiti ve çözümüne yönelik Bursa ili araştırmasında 300 kişiye

uygulan anket sonucuna göre; katılımcıların mesleği tercih etmesinin sebebi, %64'ü kariyer ve saygınlık kazanmak için tercih ettiğini, %25,30'u para kazandıran meslek olduğu için tercih ettiği tespit edilmiştir (Şen, 2021).

- Muhasebe meslek mensuplarının karşılaştıkları sorunlar ve beklentilerini tespit etmeye yönelik Türkiye geneli araştırmasında 428 kişiye anket uygulanmıştır. Anket sonucuna göre; muhasebe meslek mensupları, “Muhasebe meslek mensubu olmaktan memnun musunuz?” sorusuna %55,53'ü evet memnunum yanıtı, %44,47'si ise hayır memnun değilim yanıtı vermişlerdir. Aynı araştırmanın “Muhasebe meslek mensubu olmaktan memnunsanız en önemli nedeni nedir?” sorusuna %61,90'ı mesleğin gelişime açık olması, %32,47'si prestijli bir meslek olması, %5,63'ü kazancının iyi olması yanıtı verilmiştir. Aynı araştırmanın “Muhasebe meslek mensubu olmaktan memnun değilseniz en önemli nedeni nedir?” sorusuna %22,16'sı meslek mensubu sayısının fazla olması, %25,94'ü kazancının düşük olması, %24,86'sı iş tatmini sağlayan bir meslek olmaması, %27,04'ü prestijinin az olması yanıtı verilmiştir (Aydemir, 2015).
- Muhasebe meslek mensuplarının bazı demografik değişkenleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik Ankara ili araştırmasında 462 kişiye uygulanan Maslach tükenmişlik ölçeği uygulanmıştır. Ölçek sonucuna göre; erkeklerin kadınlara oranla daha çok tükendiği, eğitim seviyesi yükseldikçe ve mesleki unvan arttıkça tükenmişliğin de arttığı, mesleki yıllarında ise 11-15 yıllar arası duyarsızlaşmanın arttığı, 16-20 yıllar arası daha çok tükendikleri tespit edilmiştir (Öztürk vd., 2009).
- Tükenmişlik yaşam doyumu ve iş yükü ilişkisini tespit etmeye yönelik Denizli ili araştırmasında 207 kişiye anket uygulanmıştır. Anket sonucuna göre; muhasebe meslek mensuplarının tükenmişliği arttığında yaşam doyumları azalmaktadır. İş yükü ile tükenmişlik arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir (Çelik, 2016).
- Muhasebe meslek çalışanlarının tükenmişliklerinin incelenmesine yönelik Manisa ve İzmir illeri araştırmasında 237 kişiye anket uygulanmıştır. Anket sonucuna göre; günlük 10-12 ve 12 saat üzeri çalışanların günlük 6-8 saat arası çalışanlara oranla hem duygusal olarak tükenmişlik yaşadıkları ve aynı zamanda

yoğun çalışanların kişisel başarıyı yakaladıkları tespit edilmiştir. Muhasebe mesleğinde günlük olarak yoğun çalışma kişisel başarıyı etkilemekte fakat duygusal ve fiziksel tükenmişlik yaşadıkları anlaşılmaktadır. Cinsiyet bağlamında erkeklerin kişisel başarı ortalamaları kadınlara göre daha yüksek tespit edilmiştir. Yaş bağlamında 41-50 yaş aralığındakiler 21-30 yaş aralığındakilere göre duygusal tükenmişlik yaşadıkları; yine 41-50 yaş aralığındakiler 21-30 yaş aralığındakilere ve 51+ yaş üzerinelere göre kişisel başarı sağladıkları görülmüştür. Meslek seçiminde ise çalışanlardan mesleklerini yakınlarının etkisiyle seçenler, isteyerek seçenlere oranla duygusal olarak tükenmişlik yaşadığı ve aynı zamanda duyarsızlaştıkları, mesleğini isteyerek seçenlerin, mesleğini rastlantısal olarak seçenlere oranla işinde kişisel başarıyı sağladıkları tespit edilmiştir (Yatbaz ve Bilge, 2021).

- Muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik sendromunu tespit etmeye yönelik Isparta ili araştırmasında 230 kişiye anket uygulanmıştır. Anket sonucuna göre; muhasebe meslek mensuplarının %71,70'i muhasebe mesleğini kendi isteğiyle seçtiğini, %69,10'u mesleğini severek yaptığını, %64,80'i mesleğimin kendine uygun olduğunu, %54,80'i ise mesleğin kişisel gelişimine katkıda bulunduğunu tespit edilmiştir (Gürer, 2019).
- Muhasebe meslek mensuplarının sorunları ve beklentilerini tespit etmeye yönelik İzmir ili araştırmasında 374 kişiye anket uygulanmıştır. Anket sonucuna göre; muhasebe meslek mensuplarının %14,10'u muhasebe mesleğini yakınlarına tavsiye edebileceğini, %61,50'si ise muhasebe mesleğini yakınlarına tavsiye etmeyeceğini ifade etmişlerdir (Çeltikli, 2019).
- Serbest muhasebeci mali müşavir stajyerlerinin stajyerlik sürecinde yaşadıkları sorunların tespiti ve çözümüne yönelik Bursa ili araştırmasında 300 kişiye anket uygulanmıştır. Anket sonucuna göre; mali müşavir mesleğini seçmesinin sebebinin, %52,70'i ilgi duyduğundan dolayı seçtiğini, %24'ü tavsiye üzerine seçtiğini, %10,3'ü baba mesleğini devam ettirdiğini, %13'ü ise zorunluluktan dolayı seçtiği tespit edilmiştir (Şen, 2021).
- Serbest muhasebeci mali müşavir stajyerlerinin stajyerlik sürecinde yaşadıkları sorunların tespiti ve çözümü yönelik Bursa ili araştırmasında 300 kişiye anket uygulanmıştır. Anket sonucuna göre, mali müşavir meslek mensuplarının %95'i

iyi bir meslek seçtiğini, %93'ü stajını severek ve isteyerek yaptığı tespit edilmiştir (Şen, 2021).

Mali müşavir meslek mensuplarına yönelik yapılan araştırma makalelerinde görüldüğü üzere; mali müşavir mesleğinin tercih edilebilir bir meslek olmadığı anlaşılmaktadır. Ancak mali müşavir mesleğinin tercih edilebilir meslek olduğunu belirten muhasebe meslek mensupları da bulunmaktadır. İlk öncelikle mali müşavir mesleğinin tercih edilebilir bir meslek olmasının nedenlerini incelediğimizde; meslek mensuplarının mesleği kendi isteği ile seçenlerin meslek memnuniyetlerinin olduğu, mesleğini severek yaptıklarını, iyi bir meslek seçtiklerini, mesleğin gelişime açık olduğunu, kişisel gelişime katkıda bulunduğunu belirtmişlerdir. Yalnız bu şekilde düşünen meslek mensuplarının mesleğe yeni girenlerin olduğu, meslekte kariyer ve saygınlık kazanmak için ve para kazandıran meslek olduğu için tercih ettikleri anlaşılmaktadır. Mesleğin tercih edilebilir bir meslek olmamasının nedenleri ise; çalışma saatlerinin belirsizliği ve uzun olması, mesleğin yeteri kadar ücret kazandırmadığı, iş yoğunluğundan dolayı sosyal hayatlarına ve aile hayatlarına vakit ayıramadıkları, işin yoğun olmasından dolayı iş stresinin fazla olması, sosyal haklara sahip bir meslek olmaması, meslek örgütlerinin haklarını savunmaması, meslek mensubunun fazlalığından dolayı mesleğin değersizleşmesi, işin sorumluluğunun fazla olması ve yetkisinin olmaması olarak belirtilmiştir. Bu şekilde düşünen meslek mensuplarının ise mesleği 10 yıl icra edenler ve çalışma saatleri ve koşulları bakımından rahatlığı yakalayamayan meslek mensupları olduğu anlaşılmaktadır. Meslekte yaş ve mesleki yıl arttıkça kişisel başarı arttığı ama bununla birlikte iş yükünün ağırlaştığı, fiziksel ve duygusal tükenmişliklerin yaşandığı, ücretlerinin yaş ve bilgi birikimine rağmen ters orantılı olarak düştüğü ve özellikle kadınların mesleğin iş yükü ve sorumluluğunun fazla olmasından dolayı kariyerlerinde ilerlemelerine engel teşkil ettiği anlaşılmaktadır. Sonuç olarak geçmişte ve günümüzde yapılan araştırmalarda görüldüğü üzere; mali müşavir meslek mensupları mesleklerini isteyerek ve severek seçmelerine rağmen yıllar geçtikçe tekrar aynı mesleği seçmek istemedikleri tespit edilmiştir.

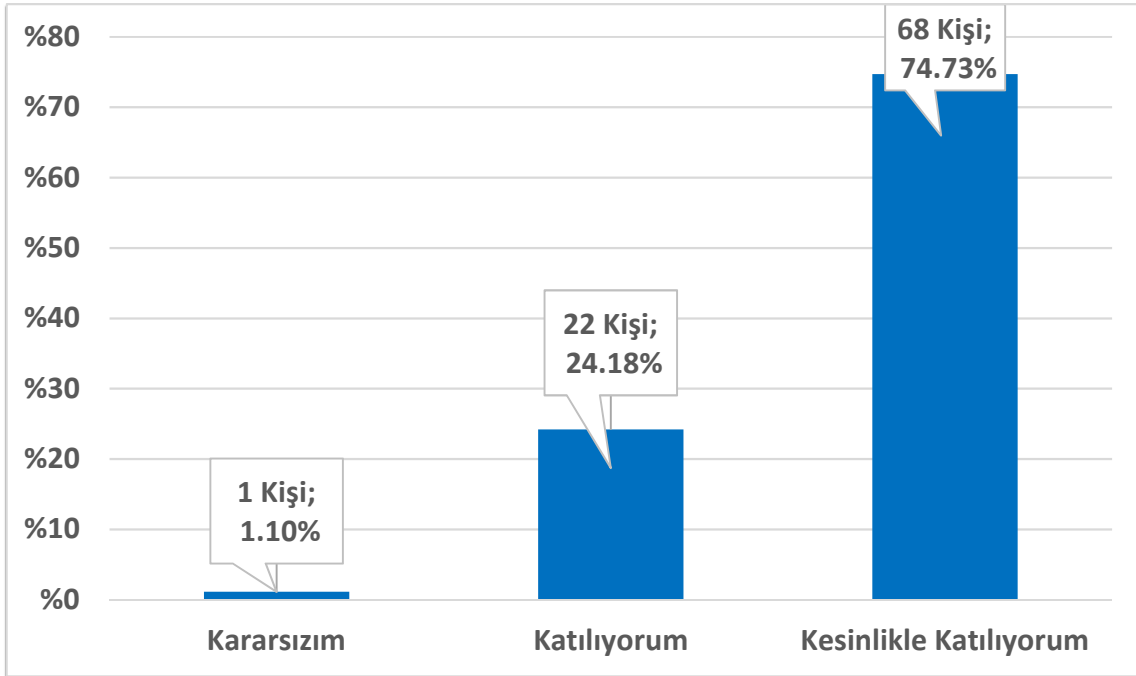
- **Katılımcıların mali müşavirlik mesleğinin, mesleki sorumluluğu ve iş yükünün fazla olup olmadığına ilişkin görüşleri**

Katılımcıların “Mali müşavirlik mesleğinin mesleki sorumluluğu ve iş yükü fazladır.” sorusuna verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 4,74 olarak bulunmuştur

(Bkz. Tablo 35). Katılımcılar tarafından bu ifadeye; “Katılıyorum ve Kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %98,91’dir. “Kararsızım” şeklinde cevap verenlerin oranı %1,10’dur (Bkz. Grafik 40). Sonuç olarak mali müşavir meslek mensupları bu ifadeye tamamen katılarak, mesleğin mesleki sorumluluğu ve iş yükünün fazla olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 35: “Mali müşavirlik mesleğinin mesleki sorumluluğu ve iş yükü fazladır.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması

Soru 23	N	Min.	Max.	Ortalama
	91	1	5	4.7363



Grafik 40: “Mali müşavirlik mesleğinin mesleki sorumluluğu ve iş yükü fazladır.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı

Mali müşavirlik mesleğinin, sorumluluğunun ve iş yükünün fazla olup olmadığına yönelik diğer araştırma makalelerine bakacak olursak.

- “Muhasebe mesleğinde kadın olmak bir sorun teşkil eder mi?” sorusuna yönelik İstanbul ili araştırmasında 100 kadına anket uygulanmıştır. Anket sonucuna göre; kadın katılımcılar, muhasebe mesleğinin yoğunluğu ailevi problemler doğurduğunu ve evdeki ailevi sorumlulukların mesleki kariyerlerine engel olduğunu ve cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeniyle mesleki sorunlar yaşadıklarını belirtmişlerdir (Ağca ve Yalçın 2009).

- Muhasebe meslek mensuplarının hizmet verirken karşılaştıkları sorunlar ve beklentilerini tespit etmeye yönelik Kocaeli ili araştırmasında 274 kişiye uygulanan anket sonucuna göre; muhasebe meslek mensuplarının %78,80'i mesleğin sorumluluğu yetkisinden fazla olduğu belirtmişlerdir (Yanık vd., 2023).
- Muhasebe meslek mensuplarının sorunları ve mesleki memnuniyetlerini tespit etmeye yönelik Uşak ili araştırmasında 140 kişiye uygulanan anket sonucuna göre; muhasebe meslek mensuplarının %90'ı devlet dairelerinde bürokratik işlemlerin çokluğu, %97'i iş yükünün fazla olduğu, %74'ü iş yoğunluğundan dolayı özel hayatına zaman ayıramadığını belirtmiştir (Gündüz ve Özen, 2016).
- SMMM meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerinde karşılaştıkları sorunlar ve beklentilerini tespit etmeye yönelik Gaziantep ili araştırmasında 321 kişiye uygulanan anket sonucuna göre; mali müşavir meslek mensuplarının %92,20'si meslek mensuplarının iş yüklerinin ağır olduğu, %92,60'ı iş yükünün fazlalığından dolayı özel hayatlarına yeterince zaman ayıramadıkları, %94,40'ı iş ile ilgili yapmış olduğu hatalardan dolayı cezai yaptırımların ağır olduğu, %90,30'u bürokratik işlemlerde tekrar fazlalığı olduğunu belirtmişlerdir. (Ede ve Karahan, 2020).
- Muhasebe meslek mensuplarının hizmet verirken karşılaştıkları sorunlar ve beklentilerini tespit etmeye yönelik Kocaeli ili araştırmasında 274 kişiye uygulanan anket sonucuna göre; muhasebe meslek mensuplarının %84,30'u yoğun iş yükü nedeniyle özel hayata yeterli zaman kalmadığı, %82,10'u bürokratik işlemlerin fazla olduğunu belirtmişlerdir (Yanık vd., 2023).
- Muhasebe meslek mensuplarının mesleki sorunlarını tespit etmeye yönelik yapılan araştırmada 2.740 kişiye anket uygulanmıştır. Anket sonucuna göre; muhasebe meslek mensuplarının 378 kişisi günlük 7,5 saat çalıştığı, 1041 kişi günlük 7,5 ile 9,5 saat arası çalıştığı, 946 kişi günlük 9,5 ile 11,5 saat arası çalıştığı, 375 kişi ise günlük 12,5 ve üzeri saat çalıştığını belirtmiştir (Biyar, 2012).
- Muhasebe meslek mensuplarının sorunları ve beklentilerini tespit etmeye yönelik İzmir ili araştırmasında 374 kişiye anket uygulanmıştır. Anket sonucuna

göre; muhasebe meslek mensuplarının %94,90'u muhasebe mesleğinin iş yükü fazla olduğunu, %88'i devlet dairelerinde bürokratik işlemlerin fazla olduğunu, %85,30'u iş yoğunluğundan dolayı özel hayatlarına zaman ayıramadıkları, %78,60'ı meslekleri dolayısı ile zaman zaman sağlık problemleri yaşadıklarını, %93,30'u mesleki hatalardan dolayı maruz kalınan maddi sorumlulukların ağır olduğunu belirtmişlerdir (Çeltikli, 2019).

- Covid-19 pandemi sürecinde serbest muhasebeci mali müşavirlerin yaşadığı sorunlar üzerine Sivas ili araştırmasında 5 meslek mensubuna nitel anket uygulanmıştır. Anket sonucuna göre; muhasebe meslek mensupları yaşanan salgın sürecinde sürekli olarak çalıştıkları, yasaklardan muaf tutulmaları ve zor şartlarda çalıştıklarını belirtmişlerdir (İtik, 2021).

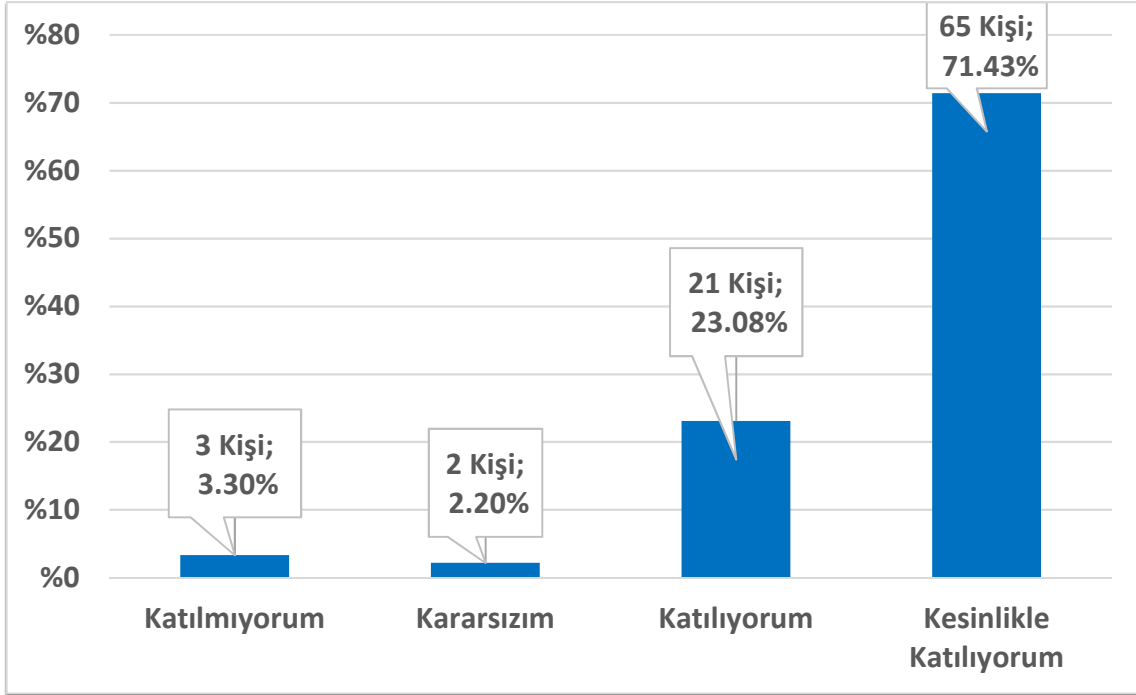
Mali müşavir meslek mensuplarına yönelik yapılan araştırma makalelerinde görüldüğü üzere; mali müşavir mesleğinin sorumluluğu ve iş yükünün fazla olduğu anlaşılmaktadır. Mesleğin sorumluluğu ve iş yükünün fazla olmasının nedenlerini ise mesleğin sorumluluğunun yetkisinden fazla olduğunu, gereksiz evrak ve belgelerin yanı sıra angarya işlerin fazla olması, bürokratik işlemlerin fazla olması, iş yüklerinin ağırlığından dolayı özel hayatlarına yeterli zaman ayıramadıkları, çalışma saatlerini ve mesai saatlerinin belirsiz olması, hafta sonları tatillerinde çalışılması, covid-19 pandemi döneminde yasaklardan muaf tutularak zor şartlarda sürekli olarak çalışmaları işin yoğunluğunun bir göstergesi olduğunu belirtmişlerdir. Kadın muhasebe meslek mensupların ise mesleğinin yoğunluğu ailevi problemler yaşadıkları ve ailevi sorumluluklarının kariyerlerine engel olduğu ve cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeniyle mesleki sorunlar yaşadıkları tespit edilmiştir. Ayrıca Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ve Vergi Usul Kanununa göre meslek mensuplarına yüklediği bazı sorumlulukları vardır. Meslek mensupları mesleki faaliyetleri sırasında sorumluluğunu yerine getirmediği takdirde işverenlerle birlikte müştereken ve müteselsilen ağır idari para cezaları uygulanmaktadır. 3568 sayılı kanunun Görevle İlgili Suçlar başlıklı 47. Maddesine göre meslek mensupları, görevleri sırasında veya görevleri sebebiyle işledikleri suçlardan dolayı, fiillerinin niteliğine göre Türk Ceza Kanunun kamu görevlilerine ait hükümleri uyarınca cezalandırılmaktadırlar. Sonuç olarak geçmişte ve günümüzde yapılan araştırmalarda görüldüğü üzere; mali müşavir meslek mensuplarının, mesleki sorumluluğu ve iş yüklerinin fazla olduğu anlaşılmaktadır.

- **Katılımcıların, mali müşavirlik mesleğinin, stresli bir meslek olup olmadığına ilişkin görüşleri**

Katılımcıların “Mali müşavirlik mesleği stresli bir meslektir.” sorusuna verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 4,63 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 36). Katılımcılar tarafından bu ifadeye; “Katılıyorum ve Kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %94,51’dir. Diğer taraftan “Katılmıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %3,30’dur. “Kararsızım” şeklinde cevap verenlerin oranı %2,20’dir (Bkz. Grafik 41). Sonuç olarak mali müşavir meslek mensupları bu ifadeye tamamen katılarak, mesleğin stresli bir meslek olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 36: “Mali müşavirlik mesleği stresli bir meslektir.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması

Soru 24	N	Min.	Max.	Ortalama
	91	1	5	4.6264



Grafik 41: “Mali müşavirlik mesleği stresli bir meslektir.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı

Mali müşavirlik mesleğinin, stresli bir meslek olup olmadığına yönelik diğer araştırma makalelerine bakacak olursak.

- SMMM meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerinde karşılaştıkları sorunlar ve beklentilerini tespit etmeye yönelik Gaziantep ili araştırmasında 321 kişiye uygulanan anket sonucuna göre; mali müşavir meslek mensuplarının %93,20'si iş hayatındaki aşırı stresten dolayı sağlık problemleri yaşadıkları tespit edilmiştir (Ede ve Karahan, 2020).
- Muhasebe meslek mensuplarının karşılaştıkları sorunlar ve beklentilerini tespit etmeye yönelik Türkiye geneli araştırmasında 428 kişiye anket uygulanmıştır. Anket sonucuna göre; muhasebe meslek mensuplarına yöneltilen “Mesleğinizde karşılaştığınız sorunlar ve yoğun iş yükü özel yaşantınızı etkiliyor mu?” sorusuna %84,06'sı evet etkiliyor, %2,66'sı ise hayır etkilemiyor yanıtı vermişlerdir. Aynı araştırmanın “Mesleğinizden kaynaklandığını düşündüğünüz bir sağlık sorununuz bulunmakta mıdır?” sorusuna %66,67'i evet mesleğin kaynaklandığını, %33,33'ü hayır mesleğinden kaynaklanmadığını yanıtı verilmiştir (Aydemir, 2015).
- Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi, iş performansı ve iş tatmini üzerinde kontrol odağının etkisini tespit etmeye yönelik Türkiye geneli araştırmasında 178 kişiye anket uygulanmıştır. Anket sonucuna göre; muhasebe meslek mensuplarının %91'i çalışma saatlerinin uzun olduğunu, %88,20'si yorucu bir iş olduğunu, %84,80'i çalışma hayatının aile hayatını olumsuz etkilediğini, %83,70'i işdeki yoğunluktan ve yorgunluktan dolayı evde sınırlı olduğu, %88,70'i yoğunluktan dolayı sosyal hayata zaman kalmadığı ifade edilmiştir (Deniz, 2018).

Mali müşavir meslek mensuplarına yönelik yapılan araştırma makalelerinde görüldüğü üzere; mali müşavir mesleğinin stresli bir meslek olduğu anlaşılmaktadır. Mesleğin stresli olmasının nedenlerini ise sorumlulukları ve iş yükünün ağır olduğu, yoğun iş temposunun olduğu ve çalışma saatlerinin belirsiz olduğu, hafta sonları çalıştıklarını, bundan dolayı da aile hayatlarına ve sosyal hayatlarına vakit ayıramadıkları ve bu yoğun tempo da çalışmanın sağlıklarını olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. Sonuç olarak geçmişte ve günümüzde yapılan araştırmalarda görüldüğü üzere; mali müşavir meslek mensupları, mesleklerini yoğun iş temposunda stresli bir şekilde yürüttüğü anlaşılmaktadır.

• **Katılımcıların mali müşavirlik mesleğinin, yeterli ücret kazandırıp kazandırmadığına ilişkin görüşleri**

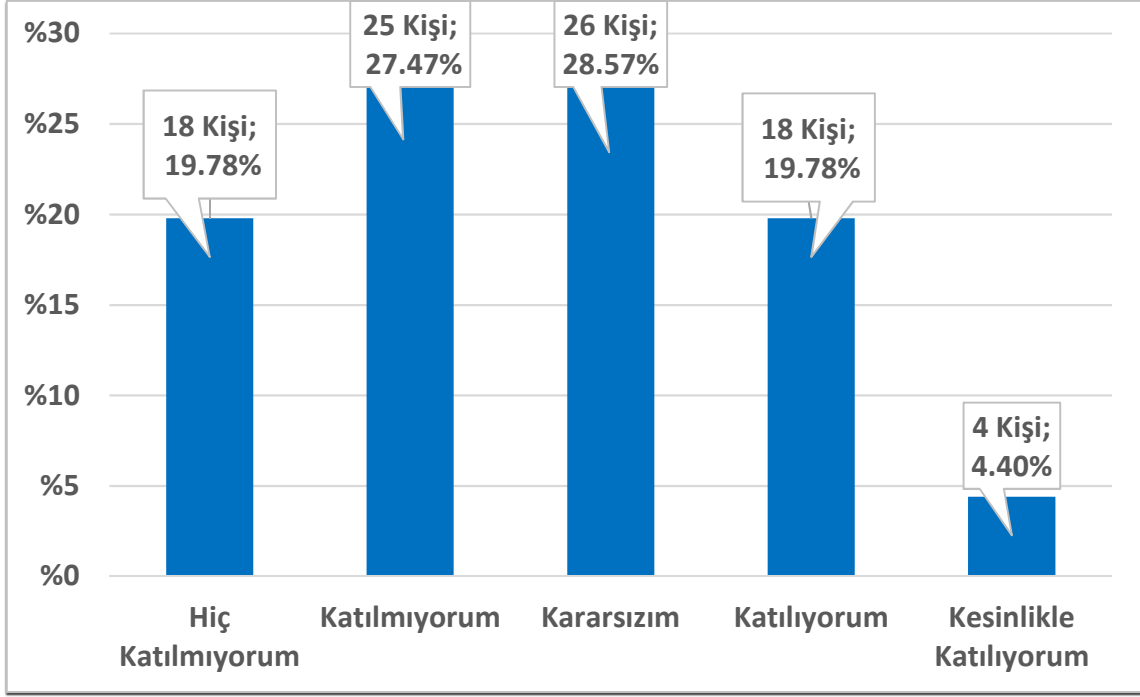
Katılımcıların “Mali müşavirlik mesleği yeterli ücret kazandırır.” sorusuna verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 2,62 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 37). Katılımcılar tarafından bu ifadeye; “Katılıyorum ve Kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %24,18’dir. Diğer taraftan “Katılmıyorum ve Hiç katılmıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %47,25’dir. “Kararsızım” şeklinde cevap verenlerin oranı %28,57’dir (Bkz. Grafik 42). Mali müşavir meslek mensuplarının bu ifadeye katılmadıkları sayıca fazla görülse de kararsızlarla birlikte katılanları da ele alacak olursak oranın sayıca azımsanmayacak ölçüde az olmadığı görülmektedir. Katılımcılarının mesleki yıllarına göre frekans dağılımına bakacak olursak; meslekte ilk on yılında olan meslek mensuplarının bu ifadeye katılarak mesleğin yeterli ücret kazandırdığını belirtseler de meslekte on yılını aşmış meslek mensupların da bu ifadeye katılmadıkları görülmektedir. Mesleğe yeni katılan meslek mensuplarının kararsız kalma oranları sayıca fazladır (Tablo 38). Sonuç olarak mali müşavir meslek mensupları bu ifadeye katılmayarak, mesleğin yeterli ücret kazandırmadığını belirtmişlerdir. Mesleğe yeni adım atanlar tarafından bu mesleğin yeterli ücret kazandırdığını ve kararsız olduklarını belirtseler de meslekte 10 yılını aşmış meslek mensuplarının ise bu mesleğin yeterli ücret kazandırmadığı görüşünü beyan etmişlerdir.

Tablo 37: “Mali müşavirlik mesleği yeterli ücret kazandırır.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması

Soru 25	N	Min.	Max.	Ortalama
	91	1	5	2.6154

Tablo 38: “Mali müşavirlik mesleği yeterli ücret kazandırır.” sorusuna verilen cevapların mesleki yıllarına göre frekans dağılımı

Mesleki Yıl	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1-5	7	8	11	4	3
6-10	3	9	5	5	1
11-15	2	3	2	5	
16-20	3	1	5	1	
21-25	1	4	2	2	
26-Üstü	2		1	1	



Grafik 42: “Mali müşavirlik mesleği yeterli ücret kazandırır.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı

Mali müşavir meslek mensuplarının, emeklerinin karşılığı olan yeterli ücreti kazanıp kazanmadığına dair diğer araştırma makalelerine bakacak olursak.

- Muhasebe meslek mensuplarının hizmet verirken karşılaştıkları sorunlar ve beklentilerini tespit etmeye yönelik Kocaeli ili araştırmasında 274 kişiye uygulanan anket sonucuna göre; muhasebe meslek mensuplarının %74,80'i aldıkları ücretlerin, verdikleri emeğinin karşılığı olmadığını belirtmişlerdir (Yanık vd., 2023).
- Muhasebe meslek mensuplarının sorunları ve beklentilerini tespit etmeye yönelik İzmir ili araştırmasında 374 kişiye uygulanan anket sonucuna göre; muhasebe meslek mensuplarının %76,80'i aldıkları ücretlerin emeklerinin karşılığı olmadığını belirtmişlerdir (Çeltikli, 2019).
- Muhasebe meslek mensuplarının sorunları ve mesleki memnuniyetlerini tespit etmeye yönelik Uşak ili araştırmasında 140 kişiye uygulanan anket sonucuna göre; muhasebe meslek mensuplarının %86'sı alınan ücretlerin emeğimizin karşılığı olmadığını belirtmişlerdir (Gündüz ve Özen, 2016).

- Muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik sendromunu tespit etmeye yönelik Isparta ili araştırmasında 230 kişiye uygulanan anket sonucuna göre; muhasebe meslek mensuplarının %53,10'u yoğun iş temposuna rağmen maddi olarak az kazandığını, %18,70'i yeterli ücret kazandığı tespit edilmiştir (Gürer, 2019).

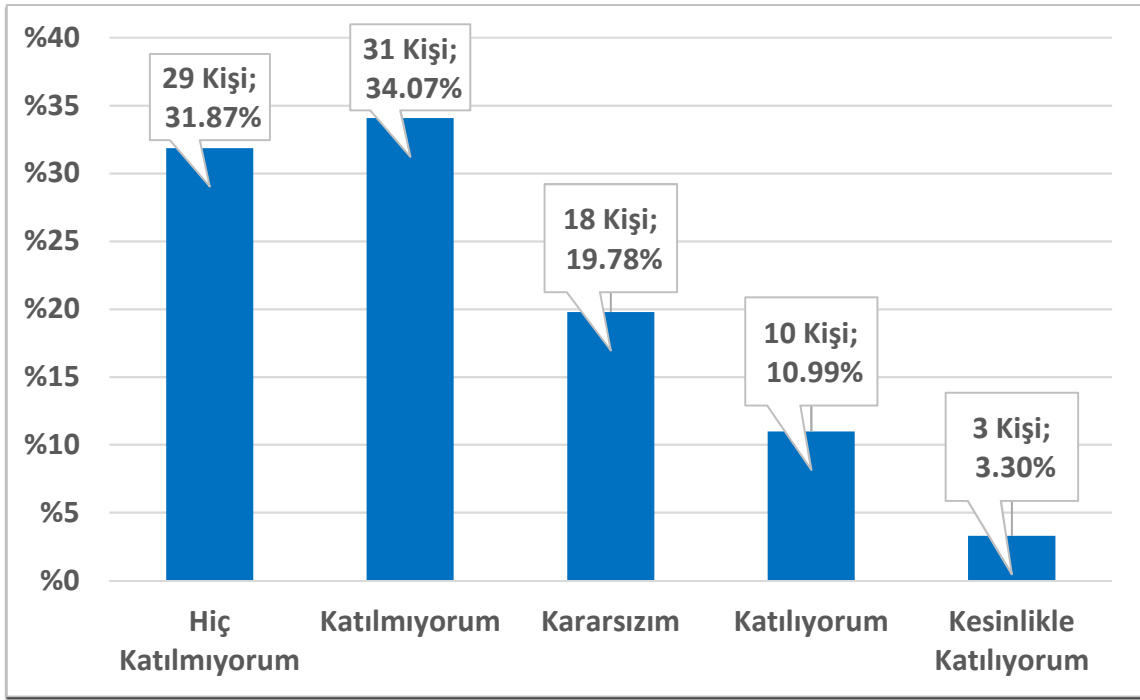
Mali müşavir meslek mensuplarına yönelik yapılan araştırma makalelerinde görüldüğü üzere; mali müşavirlik mesleğinin yeterli ücret kazandırmadığı anlaşılmaktadır. Mesleğin yeterli ücret kazanamama nedenlerini ise yaptıkları işlerinin emeklerinin karşılıklı olmadığı, yoğun iş temposunda çalışmalarına rağmen az kazandıkları şeklinde belirtmişlerdir. Sonuç olarak geçmişte ve günümüzde yapılan araştırmalarda görüldüğü üzere; mali müşavir meslek mensuplarının, yoğun iş temposunda çalışmalarına rağmen emeklerinin karşılığı olan yeterli ücreti kazanamadıkları anlaşılmaktadır.

• **Katılımcıların, mali müşavirlik mesleğinin, sosyal haklara sahip bir meslek olup olmadığına ilişkin görüşleri**

Katılımcıların “Mali müşavirlik mesleği sosyal haklara sahip bir meslektir.” sorusuna verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 2,20 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 39). Katılımcılar tarafından bu ifadeye; “Katılıyorum ve Kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %14,29’dur. Diğer taraftan “Katılmıyorum ve Hiç katılmıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %65,94’dür. “Kararsızım” şeklinde cevap verenlerin oranı %19,78’dir (Bkz. Grafik 43). Sonuç olarak mali müşavir meslek mensupları bu ifadeye katılmayarak, mesleğin sosyal haklara sahip bir meslek olmadığını belirtmişlerdir.

Tablo 39: “Mali müşavirlik mesleği sosyal haklara sahip bir meslektir.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması

Soru 26	N	Min.	Max.	Ortalama
	91	1	5	2.1978



Grafik 43: “Mali müşavirlik mesleği sosyal haklara sahip bir meslektir.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı

Mali müşavirlik mesleğinin, sosyal haklara sahip bir meslek olup olmadığına yönelik diğer araştırma makalelerine bakacak olursak.

- SMMM meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerinde karşılaştıkları sorunlar ve beklentilerini tespit etmeye yönelik Gaziantep ili araştırmasında 321 kişiye uygulanan anket sonucuna göre; mali müşavir meslek mensuplarının %91,20’si mali tatil süresince mali idare tatil edilmediğini belirtmişlerdir (Ede ve Karahan, 2020).
- Muhasebe meslek mensuplarının mesleki sorunlarını tespit etmeye yönelik yapılan araştırmada 2.740 kişiye anket uygulanmıştır. Anket sonucuna göre; muhasebe meslek mensuplarının 1987 kişisi hafta sonları çalıştığı, 753 kişi ise çalışmadığı belirtmiştir. Mali tatil yapanların sayısı 858 kişi olup, mali tatil yapmayanların sayısı 1882 kişi olarak tespit edilmiştir. Aynı araştırma sonucuna göre meslek odasının meslek mensubu haklarını savunup savunmadığı konusundaki görüşleri ise 400 kişi savunduğuna inanırken, 2340 kişi savunmadığına inanmaktadır. TÜRMOB’un meslek mensubu haklarını savunup savunmadığı görüşleri ise 281 kişi savunduğuna inanırken, 2459 kişi savunmadığına inanmaktadır (Biyar, 2012).

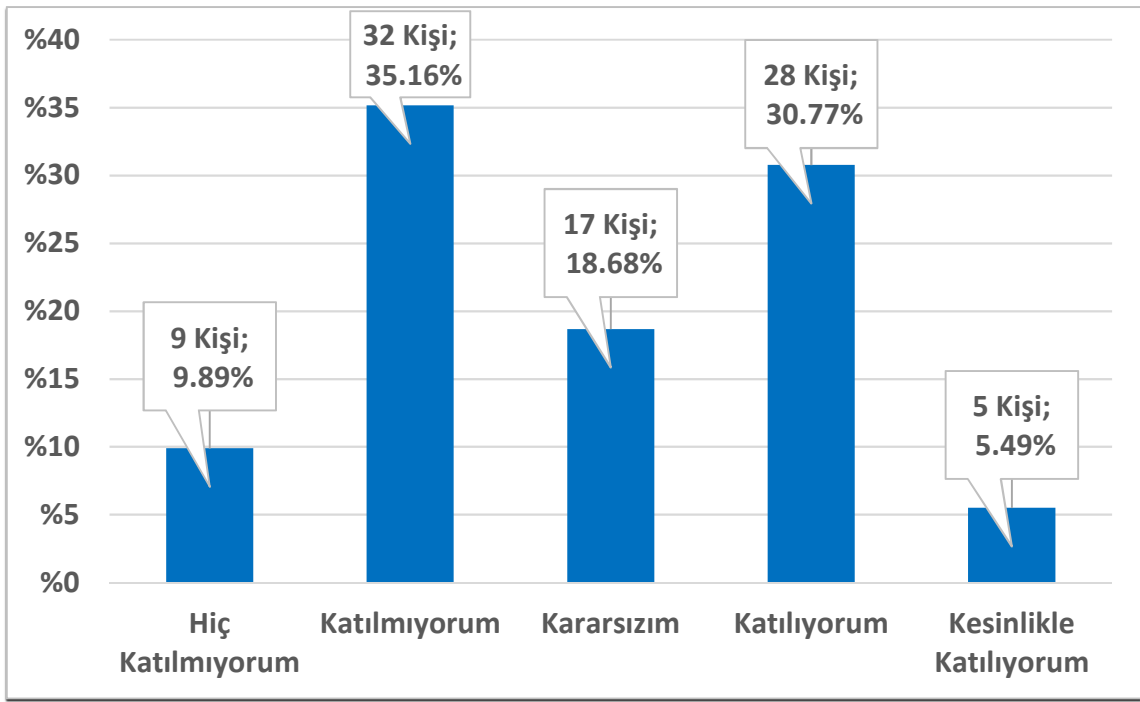
Mali müşavir meslek mensuplarına yönelik yapılan araştırma makalelerinde görüldüğü üzere; mali müşavir meslek mensuplarının aldıkları ücret dışında kanunlara dayalı net bir sosyal hakkı bulunmadığı anlaşılmaktadır. Sosyal hak olarak 5604 sayılı mali tatil ihdas edilmesi hakkında kanun hükümlerine göre meslek mensuplarına kolaylıklar getiren “Mali Tatil” uygulaması vardır. Yasanın 1’inci maddesine göre, her yıl temmuz ayının birinden yirmisine kadar (yirmisi dahil) malî tatil uygulanmaktadır. Ancak mali tatil süresince tatil yapmaları gerekirken, mali idare tatil edilmediği için meslek mensupları bu tatil zamanını yoğun iş temposuyla çalışarak geçirdiklerini ve hafta sonları da çalıştıkları tespit edilmiştir. Ayrıca meslek odaları ve TÜRMOB’un muhasebe meslek mensup haklarını savunmadığını belirtmişlerdir. Sonuç olarak geçmişte ve günümüzde yapılan araştırmalarda görüldüğü üzere, mali müşavir meslek mensuplarının, meslek örgütleri tarafından haklarının aranmadığı ve mesleki sosyal haklarının olmadığı anlaşılmaktadır.

• **Katılımcıların, mali müşavirlik mesleğinin, bağımsız ve tarafsız olarak yürütülüp yürütülemediğine ilişkin görüşleri**

Katılımcıların “Mali müşavirlik mesleğini tamamen bağımsız ve tarafsız olarak yürütebiliyorum.” sorusuna verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 2,87 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 40). Katılımcılar tarafından bu ifadeye; “Katılıyorum ve Kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %36,26’dır. Diğer taraftan “Katılmıyorum ve Hiç katılmıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %45,05’dir. “Kararsızım” şeklinde cevap verenlerin oranı %18,68’dir (Bkz. Grafik 44). Sonuç olarak mali müşavir meslek mensuplarının büyük çoğunluğu bu ifadeye katılmayarak, mesleğini tamamen bağımsız ve tarafsız olarak yürütemediğini belirtmişlerdir.

Tablo 40: “Mali müşavirlik mesleğini tamamen bağımsız ve tarafsız olarak yürütebiliyorum.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması

Soru 27	N	Min.	Max.	Ortalama
	91	1	5	2.8681



Grafik 44: “Mali müşavirlik mesleğini tamamen bağımsız ve tarafsız olarak yürütebiliyorum.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı

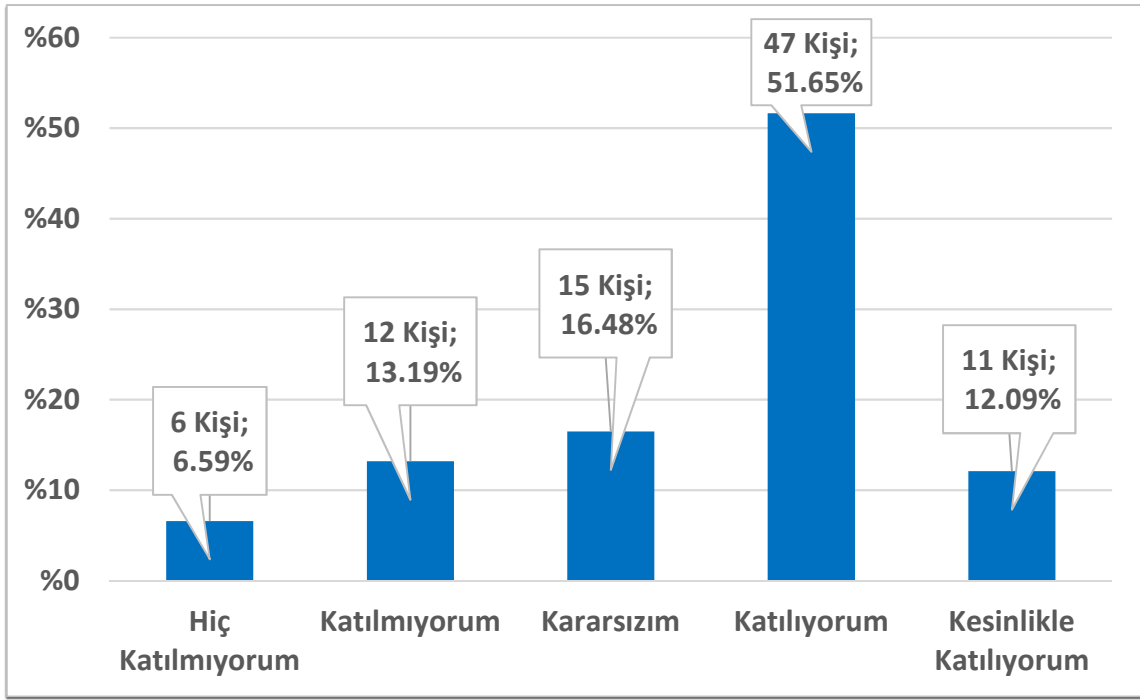
4.2.2.3. İş Memnuniyetine İlişkin Bulgular

- **Katılımcıların, bilgi ve yeteneklere uygun, işte çalışıp çalışılmadığına ilişkin bulgular**

Katılımcıların “Bilgi ve yeteneklerime uygun işte/işlerde çalışıyorum.” sorusuna verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 3,50 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 41). Katılımcılar tarafından bu ifadeye; “Katılıyorum ve Kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %63,74’dür. Diğer taraftan “Katılmıyorum ve Hiç katılmıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %19,78’dir. “Kararsızım” şeklinde cevap verenlerin oranı %16,48’dir (Bkz. Grafik 45). Sonuç olarak mali müşavir meslek mensuplarının büyük çoğunluğu bu ifadeye katılarak, bilgi ve becerilerine uygun işte çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 41: “Bilgi ve yeteneklerime uygun işte/işlerde çalışıyorum.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması

Soru 28	N	Min.	Max.	Ortalama
	91	1	5	3.4945



Grafik 45: “Bilgi ve yeteneklerime uygun işte/işlerde çalışıyorum.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı

- **Katılımcıların, çalıştıkları işin, beklentileri karşılayıp karşılamadığına ilişkin bulgular**

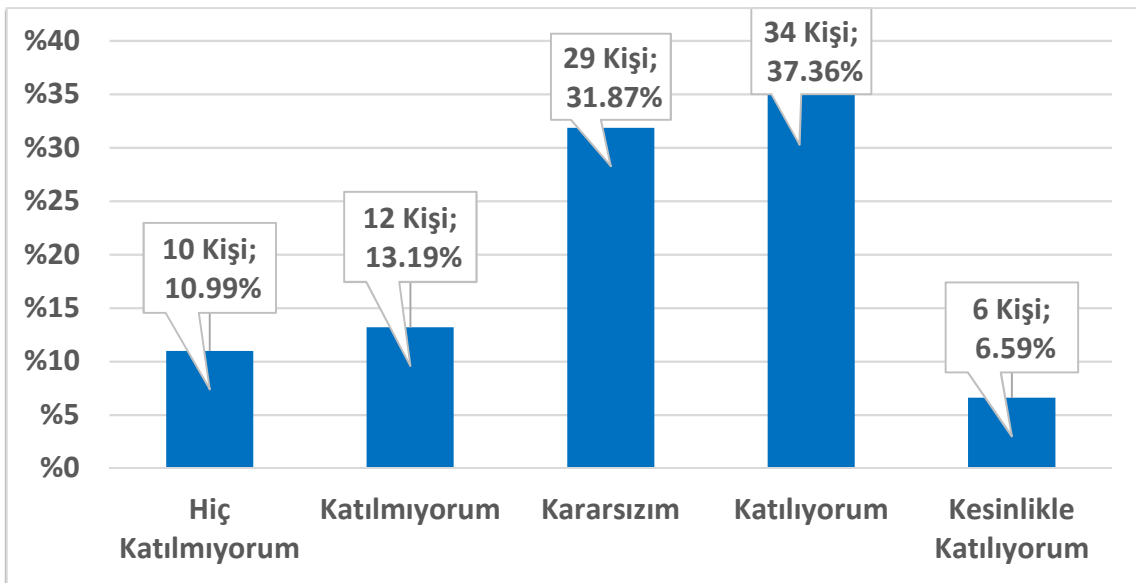
Katılımcıların “İşim beklentilerimi karşılamaktadır.” sorusuna verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 3,15 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 42). Katılımcılar tarafından bu ifadeye; “Katılıyorum ve Kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %43,95’dir. Diğer taraftan “Katılmıyorum ve Hiç katılmıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %24,18’dir. “Kararsızım” şeklinde cevap verenlerin oranı %31,87’dir (Bkz. Grafik 46). Mali müşavir meslek mensupları; işlerinin beklentilerini karşıladığı sorusuna büyük ölçüde katıldıklarını görülmektedir. Fakat katılanların oranı fazla olsa da kararsızlarla birlikte katılmayanların oranı da azımsanmayacak derecede yüksek olduğu görülmektedir. Anket katılımcıların çalıştığı sektöre göre frekans dağılımına bakacak olursak; İnşaat/ Enerji/ Turizm ve Büro / Danışmanlık sektöründe çalışanların, işlerinin beklentilerini karşıladığı sorusuna büyük çoğunluğun kararsız kaldığı görülmektedir. Ayrıca İnşaat/ Enerji/ Turizm ve Büro / Danışmanlık sektöründe çalışanların işlerinin beklentilerini karşıladığı sorusuna katılma ve katılmama sayılarının hemen hemen birbirine yaklaşık olduğu anlaşılmaktadır (Bkz. Tablo 43). Sonuç olarak mali müşavir meslek mensuplarının büyük çoğunluğu bu ifadeye katılarak, işlerinin beklentilerini karşıladığını belirtmişlerdir.

Tablo 42: “İşim beklentilerimi karşılamaktadır.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması

Soru 29	N	Min.	Max.	Ortalama
	91	1	5	3.1538

Tablo 43: “İşim beklentilerimi karşılamaktadır.” sorusuna verilen cevapların çalıştığı sektöre göre frekans dağılımı

Sektör	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Sağlık/ Eğitim			1	3	
Üretim	2	1		1	
Finansal	1			4	1
İnşaat/ Enerji/ Turizm	2	5	13	8	
Bilişim/ İletişim				1	
Güvenlik/ Savunma		2	1	1	2
Perakende Lojistik	1	1			
Büro / Danışmanlık	4	3	10	7	2
Diğer			4	9	1



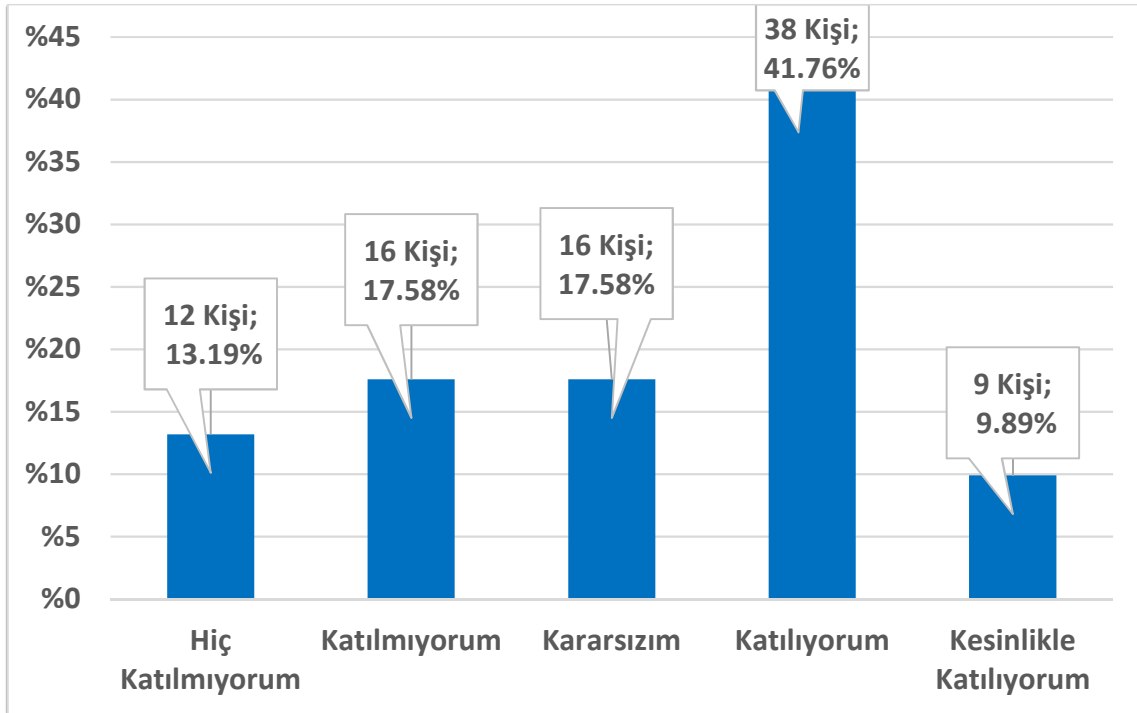
Grafik 46: “İşim beklentilerimi karşılamaktadır.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı

- **Katılımcıların, çalıştıkları işte, bireysel gelişimlerinin teşvik edilip edilemediğine ilişkin bulgular**

Katılımcıların “Çalıştığım ortamda bireysel gelişimim teşvik edilmektedir.” sorusuna verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 3,18 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 44). Katılımcılar tarafından bu ifadeye; “Katılıyorum ve Kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %51,65’dir. Diğer taraftan “Katılmıyorum ve Hiç katılmıyorum” şeklinde cevap verenlerin oranı %30,77’dir. “Kararsızım” şeklinde cevap verenlerin oranı %17,58’dir (Bkz. Grafik 47). Sonuç olarak mali müşavir meslek mensuplarının büyük çoğunluğu bu ifadeye katılarak, çalıştıkları işyerinin bireysel gelişimi için teşvik edildiğini belirtmişlerdir.

Tablo 44: “Çalıştığım ortamda bireysel gelişimim teşvik edilmektedir.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması

Soru 30	N	Min.	Max.	Ortalama
	91	1	5	3.1758



Grafik 47: “Çalıştığım ortamda bireysel gelişimim teşvik edilmektedir.” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımı

Mali müşavir meslek mensuplarının iş memnuniyetlerinin, örgüt içindeki, iş yaşamını nasıl etkilediğini gösteren diğer araştırma makalelerine bakacak olursak.

- Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi, iş performansı ve iş tatmini üzerinde kontrol odağının etkisini tespit etmeye yönelik Türkiye geneli araştırmasında 178 kişiye anket uygulanmıştır. Anket sonucuna göre, muhasebe meslek mensupları %77,60'ı işinden memnun olduğunu, %80,30'u işini hevesli yaptığını, %89,90'u işinden keyif aldığını, %79,20'si iş performansının iyi olduğunu, %80,90'ı işte verimli olarak çalıştığını ifade etmişlerdir (Deniz, 2018).
- Muhasebe meslek mensuplarının, meslek memnuniyeti ve bireysel iş performansı ilişkisinde mesleki bağlılığın ara değişken etkisini tespit etmeye yönelik Türkiye geneli araştırmasında 977 kişiye anket uygulanmıştır. Anket sonucuna göre; meslek memnuniyetinin, muhasebe meslek mensuplarının mesleğe duygusal, devam ve normatif bağlılıklarını pozitif; mesleğe duygusal, devam ve normatif bağlılığın da bireysel iş performansını olumlu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bireysel iş performansı, meslek memnuniyetinden ve mesleğe yönelik geliştirilen bağlılıktan etkilendiği anlaşılmıştır. Meslek memnuniyeti arttıkça muhasebe meslek mensuplarının bireysel iş performanslarında da artış olduğu görülmüştür. Mesleğinden memnun olan muhasebe meslek mensuplarında mesleklerine yönelik geliştirdikleri bağlılık arttıkça bireysel iş performansları da arttığı tespit edilmiştir (Günlük vd., 2017).
- İş memnuniyetinin muhasebecilerin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimleri üzerindeki etkisini tespit etmeye yönelik Türkiye geneli araştırmasında 1085 kişiye anket uygulanmıştır. Anket sonucuna göre, muhasebe meslek mensuplarının iş memnuniyetlerinin artmasıyla işten ayrılma eğilimlerinin düştüğü görülmüştür. Buna göre muhasebe meslek mensupları, genel olarak gerek işin kendisi gerekse yönetimin tutumundan kaynaklanan iş yerindeki şartları veya ücret, statü, iş güvenliği, fayda ve ödüller gibi işten elde ettikleri sonuçlardan yeterince memnun olma durumunda işten ayrılma eğilimlerinin düştüğü anlaşılmıştır. Ayrıca iş memnuniyetlerinin artması, örgütün amaçlarına hizmet etmekten mutluluk duymalarına neden olduğu görülmüştür (Günlük vd., 2013).

Mali müşavir meslek mensuplarının, meslek ve iş memnuniyetlerini tespit etmek amaçlı iş yaşamlarındaki sorunlarını ele alarak uyguladığımız anket sonucuna göre; mali müşavir meslek mensupları meslek memnuniyeti konusunda, mesleklerini sürdürülebilir geleceği olan bir meslek olarak gördüklerini ama mesleklerini saygın bir meslek olarak görmedikleri, mesleğin sorumluluğunun ve iş yükünün fazla olduğunu, stresli bir meslek olduğunu, emeğinin karşılığını alacak derecede yeterli ücret kazanmadıklarını, sosyal haklarının olmadığını, bağımsız olarak mesleği yürütemediklerini ve bunun sonucunda da kariyer hayatlarında tekrardan meslek tercih etme imkanları olsa mali müşavirlik mesleğini seçmeyeceklerini belirtmişlerdir. İş memnuniyeti konusunda bilgi ve yeteneklerine göre uygun işlerde çalıştıklarını, işyerlerinde bireysel gelişimlerinin teşvik edildiğini fakat işlerinin beklentilerini karşılama konusunda büyük çoğunluk tarafından karşıladığını belirtmişlerdir. Ancak kararsız kalan kesimin azımsanmayacak derecede çokluğunu göz önüne alırsak işleri beklentilerini karşılama konusundan tam bir mutabakat sağlanmış değildir. Kararsız kalan katılımcıları çalıştığı sektöre göre baktığımızda, İnşaat/ Enerji/ Turizm ve Büro / Danışmanlık sektöründe çalışanların, işlerinin beklentilerini karşıladığı sorusuna büyük çoğunluğun kararsız kaldığı görülmektedir (Bkz. Grafik 37 Grafik 38, Grafik 39, Grafik 40, Grafik 41, Grafik 42, Grafik 43, Grafik 44, Grafik 45, Grafik 46, Grafik 47). Mali müşavir meslek mensuplarının, meslek ve iş memnuniyetleri, iş yaşamını nasıl etkilediğini tespit etmeye yönelik yapılan diğer araştırmalarda görüldüğü üzere, mali müşavir meslek mensupları, işlerinden memnun olduğunu, işlerini keyif alarak hevesli yaptıklarını, iş performansı olarak da kendilerini iyi gördüklerini belirtmişlerdir. Ayrıca muhasebe meslek mensupları gerek işin kendisi gerekse yönetimin tutumundan kaynaklanan iş yerindeki şartları veya ücret, statü, iş güvenliği, fayda ve ödüller gibi işten elde ettikleri sonuçlardan yeterince memnun olma durumunda, iş memnuniyetinin artmasıyla işten ayrılma eğilimlerinin düştüğü tespit edilmiş ve meslek memnuniyeti arttıkça muhasebe meslek mensuplarının bireysel iş performanslarında da artış olduğu anlaşılmıştır. Sonuç olarak mali müşavir meslek mensupları, mesleklerinin sürdürülebilir bir meslek olduğu, mesleğin getirdiği çalışma şartlarından dolayı tercih edilebilir bir meslek olmadığı, bilgi ve yeteneklerine uygun işte çalıştıkları, yalnız işlerinin beklentilerini karşılama konusunda sayısal olarak çoğunluk tarafından karşıladığını beyan edilse de kararsızları da ele alırsak çalışma sektörlerine göre değişkenlik gösterdiği anlaşılmıştır. Ayrıca meslek memnuniyetinin mesleki yıla ve cinsiyete göre, iş memnuniyeti ise çalışılan sektöre göre değişkenlik gösterdiği tespit edilmiştir. Yapılan araştırmada ve diğer araştırma makalelerinde görüldüğü üzere; iş memnuniyeti ve meslek memnuniyetinin

Çalışma koşullarına göre yani gerek işin kendisi gerekse yönetimin tutumundan kaynaklanan iş yerindeki şartları veya motivasyon, kariyer, performans, eğitim ve geliştirme, planlama, koruma işlevi, ücret, sosyal haklar, fayda ve ödüller gibi insan kaynakları uygulamaları sonuçlarından yeterince memnun olma durumuna göre değişkenlik gösterdiği anlaşılmaktadır. Bu değişkenliğin nedeni de yapılan araştırmalarda da görüldüğü üzere insan kaynakları fonksiyonlarının bu sektörlerde tam etkin şekilde uygulanmaması ya da olmayışından kaynaklandığı görülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Yapmış olduğumuz çalışma ile mali müşavirlerin insan kaynaklarına bakışı ve iş memnuniyeti araştırılmıştır. İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları, iş memnuniyetleri ve meslek memnuniyeti hem örgütler hem de çalışanlar için büyük önem arz etmektedir. Hali hazırda insan kaynakları yönetimi uygulamaları, iş memnuniyetleri ve meslek memnuniyetleri örgütler ve çalışanlar için güncel ve önemli bir konu olarak değerlendirilmekte ve gün geçtikçe konu ile ilgili önemli çalışmalar yapılmaktadır. Yapılan araştırma kapsamında, insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarına ilişkin, motivasyon, kariyer, performans, koruma, planlama, eğitim ve geliştirme, ücret ve işe alım etkisini ölçmeye yönelik sorular ile memnuniyet kapsamında insan kaynakları yönetimi memnuniyeti, meslek memnuniyeti ve iş memnuniyetini ölçmeye yönelik soru grupları kullanılmıştır. Araştırmanın yöntemi olarak, ölçme yöntemlerine dayanan anket tekniği tercih edilmiştir.

Araştırma 2023 yılı 10. ayda Ankara'daki ASMMM ve YMM odalarına kayıtlı bağımlı ve bağımsız olarak çalışan 91 mali müşavir meslek mensuplarının katılımıyla gerçekleştirilmiştir.

Araştırma için hazırlanan anket soru formunda demografik özellikleri içeren 10 soru ile mali müşavirlerin insan kaynaklarına bakışını ve iş memnuniyetini ölçmeye yönelik 30 soru olmak üzere toplam da 40 sorudan oluşmaktadır. Ayrıca anketin içeriğinin tanıtımına yönelik ön yazı metni kullanılmıştır. Anket soru formunda demografik özellikleri saptamaya yönelik 10 soru hariç diğer tüm önermelerde 5'li Likert Tipi ölçek cetveli kullanılmıştır. Soruların değerlendirme seçenekleri olarak (1) Hiç katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle katılıyorum seçenekleri kullanılmıştır.

Anket uygulaması drive.google.com sitesi üzerinden google forms ile online olarak oluşturulmuştur. Site üzerinde hazırlanan anket formu linki oluşturularak katılımcılara whatsapp, e-mail ve LinkedIn sosyal iş ağı ve sosyal paylaşım platformu üzerinden mesaj yoluyla iletilmiş anket çalışması hakkında bilgi verilmiş ve ankete katılmaları istenmiştir.

Anket formlarının mali müşavir meslek mensuplarına ulaştırılması hususunda; LinkedIn'in sosyal iş ağı ve sosyal paylaşım platformu üzerinden TÜRMOB sayfası ve

ASMMMO sayfası etiketlenerek ankete davet paylaşımında bulunulmuştur. Ayrıca, bazı özel sektörlerde çalışan mali müşavir meslek mensupları ile yüz yüze görüşmeler yapılarak, whatsapp üzerinden anket davet linki gönderilerek, ankete katılımları sağlanmıştır.

Mali müşavir meslek mensupları, insan kaynakları yönetim fonksiyonların örgüt içinde uygulanmasının gerekliliği konusunda büyük çoğunluk olumlu yönde katılım göstererek, insan kaynaklarına bakışları tespit edilmiştir. İnsan kaynakları memnuniyeti konusunda, örgüt içinde insan kaynakları bölümünün işleyişini, bürokratik bir yapıya benzettikleri tespit edilmiştir. Meslek memnuniyeti konusunda, mesleklerini sürdürülebilir geleceği olan bir meslek olarak gördükleri ama saygın bir meslek olarak görmedikleri, mesleğin sorumluluğunun ve iş yükünün fazla olduğu, stresli bir meslek olduğu, mesleğin yeterli ücret kazandırmadığı, sosyal haklarının olmadığı, mesleği bağımsız olarak mesleği yürütemedikleri ve bunun sonucunda da kariyer hayatlarında tekrardan meslek tercih etme imkanları olsa mali müşavirlik mesleğini seçmeyecekleri tespit edilmiştir. Ayrıca meslek memnuniyetinin mesleki yıla ve cinsiyete göre, iş memnuniyeti ise çalışılan sektöre göre değişkenlik gösterdiği tespit edilmiştir. İş memnuniyeti konusunda bilgi ve yeteneklerine göre uygun işlerde çalıştıkları, işyerlerinde bireysel gelişimlerinin teşvik edildiği ve işlerinin beklentilerini karşıladığı anlaşılmıştır.

Araştırma aşamasında yapılan örnek uygulama ile diğer önemli tespitleri aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür:

- İş ve meslek memnuniyeti, motivasyon, kariyer, performans, eğitim ve geliştirme, planlama, koruma işlevi, ücret, sosyal haklar, fayda ve ödüller gibi insan kaynakları uygulamaları sonuçlarından çalışanların yeterince memnun olma durumuna göre değişmektedir.
- İnsan kaynakları uygulamalarının adil ve güvenilir şekilde tam anlamıyla yerine getirilmesi, çalışanların iş ve meslek tatmini yönünden memnuniyetlerini etkilemektedir.
- İş memnuniyeti çalışma koşullarına göre yani gerek işin kendisi gerekse yönetimin tutumundan kaynaklanan iş yerindeki şartları yeterince memnun olma durumuna göre değişmektedir.

- Meslek memnuniyeti çalışma koşullarına göre yani iş yükünün ağır olması, yoğun bir tempoda çalışılması, sorumluluğu fazla olup, yetkisinin olmaması, stresli olması, sosyal hakların olmaması, bağımsız olarak çalışılmaması ve yeterli ücret kazandırmaması çalışanların meslek tatmini yönünden memnuniyetlerini etkilemektedir.

Araştırmanın analiz kısmında kullanılan veriler Ankara'daki mali müşavir meslek mensuplarından toplanmıştır. Bu sebeple çalışmanın sonuçları, kolayda ve kartopu örneklemenin dezavantajlı yönleri nedeniyle Türkiye'deki tüm mali müşavir meslek mensuplarını genellemeyebilir.

KAYNAKÇA

- AĞCA, M. ve YALÇIN, N., (2009), "Muhasebe Mesleğinde Kadın Olmak Bir Sorun Teşkil Eder mi?", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:24, Sayfa: 37-46
- ATAMAN, G., (2002), "İşletme Yönetimi Temel Kavramlar Yeni Yaklaşımlar.", 2.Baskı, İstanbul: Türkmen Kitabevi
- AYAN, A. (2009), "İnsan Kaynakları İşlevlerinin İşletmedeki Uygulamaların İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma.", Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi
- AYDEMİR O., (2015), "Muhasebe Meslek Mensuplarının Karşılaştıkları Sorunlar Ve Beklentiler.", Muhasebe ve Finansman Dergisi, Sayı: Temmuz, Sayfa: 71-84
- AYKAÇ, B., (1999), "İnsan Kaynakları Yönetimi ve İnsan Kaynaklarının Stratejik Planlaması.", Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- BARAZ, B., (2013), "İşe Alıştırma ve İnsan Kaynağı Eğitimi", (Ed: Ramazan Geylan ve H. Zümrüt Tonus) İnsan Kaynakları Yönetimi, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Açık Öğretim Yayını, 2. Baskı, Saray Matbaacılık, Ankara.
- BARUTÇUGİL, İ., (2002), "Performans Yönetimi.", İstanbul: Kariyer Yayıncılık İletişim Eğitim Hizmetleri Ltd. Şti.
- BARUTÇUGİL, İ., (2006), "Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi.", İstanbul, Kariyer.
- BAŞARAN İ. E., (1984), "Yönetime Giriş.", A.Ü.E.B.F. Yayınları No: 135, Ankara.
- BAYIR, Ş., ve HARMANCI, Y., (2021), "İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Çalışan Performansına Etkisi: Kayseri’de Bulunan Özel Hastanelerde Bir Araştırma.", Erciyes Akademi, 35(4), Sayfa:1689-1720.
- BAYRAKTAROĞLU, S., (2003), "İnsan Kaynakları Yönetimi.", İstanbul: Sakarya Kitabevi.
- BENLİGİRAY, S., (2013), "İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örgütlenmesi.", (Ed.: Ramazan Geylan ve H. Zümrüt Tonus) İnsan Kaynakları Yönetimi, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Açık Öğretim Yayını, 2. Baskı, Saray Matbaacılık, Ankara.
- BENLİGİRAY, S., (2013), "İş Değerlemesi ve Ücret Yönetimi.", (Ed: Ramazan Geylan ve H. Zümrüt Tonus), İnsan Kaynakları Yönetimi, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Açık Öğretim Yayını, 2. Baskı, Saray Matbaacılık, Ankara.
- BIÇAKÇILAR, F., (2002), "Liselerin ve Yöneticilerinin Özellikleri İle İş Doyum Düzeyleri (İzmir ili örneği).", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- BİÇER, T., (1997), "Güçlü İnsan Güçlü Şirket.", Human Resources, Yıl:1 Sayı:7, İstanbul, Mayıs, ss. 12-14.
- BİNGÖL, D., (2010), "İnsan Kaynakları Yönetimi." (7. Basım). İstanbul: Beta Yayınları.
- BİYAN Ö., (2012), "Muhasebe Meslek Mensuplarına Yönelik Bir Çalışma: Meslek Mensuplarının Demografik Durumları, Mesleki Sorunları ve Değerlendirilmesi.", Sosyo Ekonomi, Ocak-Haziran, Sayfa:105-134
- BÜYÜK Larousse Sözlük ve Ansiklopedisi, (1992), Interpress Basın ve Yayıncılık, İstanbul.
- BÜYÜKYILMAZ, O. ve VARGÜN, H. ve UYGURTÜRK, H., (2020), "Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleği Bırakma Niyeti Üzerinde İş Stresinin Etkisi: Kariyer Memnuniyetinin Düzenleyici Rolü.", Muhasebe ve Denetime Bakış, Sayı: 61, Sayfa: 105-124
- ÇARIKÇIOĞLU P., (1978), "Muhasebe Denetimi ve Türkiye için Önemi.", İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 10. Yıl Özel Sayısı, İstanbul.
- ÇELİK, M., (2016), "Tükenmişlik Yaşam Doyumunu ve İş Yükü İlişkisi: Denizli’de Faaliyet Gösteren Muhasebe Meslek Mensupları Üzerine Bir Araştırma.", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.21, S.4, Sayfa:1139-1152.
- ÇELİK, O. T., ve GÜRSEL, M., (2017), "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Alguları ve İş Doyumları Arasındaki İlişki.", İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi, Cilt:4, Sayı:7, Sayfa:47-56.
- ÇELTİKLİ, Ö., (2019), "Muhasebe Meslek Mensuplarının Sorunları ve Beklentileri: İzmir İlinde Bir Uygulama.", Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans tezi
- ÇIRAK, N., (2014), "Yetenek Yönetimi Bileşenlerinin Çalışan Memnuniyetine Etkisi Üzerine Finans Sektöründe Bir Uygulama.", Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi
- DEMİRKAYA, G., (2018), "İnsan Kaynakları Yönetimi İşlevleri İle İş Tatmini Arasındaki İlişki: Kocaeli Üniversitesi Sivil Havacılık Yüksekokulu Mezunları Üzerine Bir Araştırma.", Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi
- DENİZ, B., (2018), "Muhasebe Meslek Mensuplarının İş Stresi, İş Performansı ve İş Tatmini Üzerinde Kontrol Odağının Etkisi.", Çankırı Karatekin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans tezi
- DPT Bülteni, (1970), "Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı", Eylül, Sayı:5

- EDE Y. ve KARAHAN M., (2020), "Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik Meslek Mensuplarının Mesleki Faaliyetlerinde Karşılaştıkları Sorunlar ve Beklentileri: Gaziantep Uygulaması.", İzmir YMMO Dergisi, Yıl: 2020 Dönem: Aralık Cilt:2 No:2 ss.115-128
- ERDOĞAN, İ., (1996), "İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış.", İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.
- ERGİN, C., (1997), "Bir İş Doyumu Ölçümü Olarak İş Betimlemesi Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması". Türk Psikoloji Dergisi, 12, s. 25–36.
- ERGÜL, H. F., (2005), "Motivasyon ve Motivasyon Teknikleri, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi.", Cilt:4, Sayı:14, Sayfa 67-79 www.e.sosder.com
- ERENGİL A., (2016), "İşletmelerde İnsan Kaynakları Uygulamaları Üst Yönetim ve İnsan Kaynakları Uzmanlarının Bakış Açıları.", Çankaya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi
- ESEN, D., (2023), "Muhasebe Çalışanlarının İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve İş Tatminine Yönelik Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi.", International Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries, 07(12), 142-156.
- GÜNDÜZ M., ve ÖZEN E., (2016), "Muhasebe Meslek Mensuplarının Sorunları ve Mesleki Memnuniyetlerinin Analizi: Uşak İli Örneği.", Muhasebe ve Finansman Dergisi, Sayı: Nisan, Sayfa: 67-90
- GÜNLÜK, M., ve ÖZER, G., ve ÖZCAN M., (2017), "Meslek Memnuniyeti ve Bireysel İş Performansı İlişkisinde Mesleki Bağlılığın Ara Değişken Etkisi: Muhasebe Meslek Mensupları Üzerinde Bir Çalışma.", International Review of Economics and Management, Sayı:4 Sayfa:1-22
- GÜNLÜK, M. ve ÖZER, G. ve ÖZCAN, M., (2013), "İş Memnuniyetinin Muhasebecilerin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerindeki Etkisi.", Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, Cilt 9, Sayı 20, Sayfa:57-76
- GÜRER, Z., (2019), "Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu: Isparta İli Örneği.", Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans tezi
- GÜRSEL, M., (2002), "İlköğretim Öğretmenlerinin İş Tatminleri." Endüstri ve Örgüt Psikolojisi (H. İzgar, ed., s.75-92). Eğitim Kitabevi, Konya
- HATİPOĞLU, Z. ve AKDUMAN, G. ve DEMİR, B., (2019), "İnsan Kaynakları Uygulamalarından Duyulan Memnuniyetin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinde Yöneticiye Güvenin Aracılık Rolü.", Turkish Studies-Language and Literature, Cilt:14, Sayı:2, Sayfa:451-476.
- HİÇŞAŞMAZ, M.; (1970), "Tarihsel Gelişimi İçerisinde Muhasebe Teorisi ve Teknik Yapısı.", Ankara, s.10

- İTİK, Ü. M., (2021), "Covid 19 Pandemi Sürecinde Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin Yaşadığı Sorunlar Üzerine Sivas İlinde Bir Araştırma.", Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 9, Sayı: 120, Sayfa: 78-91
- KAĞNICIOĞLU D., (2013), "Çalışma İlişkileri", (Ed: Ramazan Geylan ve H. Zümrüt Tonus) İnsan Kaynakları Yönetimi, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Açık Öğretim Yayını, 2. Baskı, Saray Matbaacılık, Ankara.
- KARAKULLE, İ., (2020), "Çalışanların İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarına Yönelik Algıların, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerine Etkileri: Hizmet Sektörüne Yönelik Bir Uygulama.", Karabük Üniversitesi, Lisans Üstü Eğitim Enstitüsü, Doktora Tezi
- KARAMAN, R., (2009), "İşletmelerde Performans Ölçümünün Önemi ve Modern bir Performans Ölçme Aracı Olarak Balanced Scorecard.", SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Cilt: 8 Sayı: 16, Sayfa:410-427
- KAVAK, Ş., (2000), "Genel Muhasebe", Kayıkçı Matbaacılık, Çankırı
- KILIÇLI, Y. ve ÇALIK, A., (2021), "İnsan Kaynakları Yönetim Uygulamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine: Van İli Örneği.", Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 58 Sayfa:419-444
- KIRÇI, Z., (2007), "Motivasyon Unsuru Olarak Kariyer Geliştirme ve Bir Uygulama.", Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi
- KIZIL, A., (1998), "Genel Muhasebe ve Vergi Uygulamaları.", Der Yayınları, İstanbul.
- KURTULDU, Se., (2020), "Güncel Kariyer Yaklaşımlarının Kariyer Başarısına Etkisi.", İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi
- MUCUK, İ., (2006), "Pazarlama İlkeleri.", 15.Baskı, İstanbul: Türkmen Kitabevi
- Mutlu, S.K., (2016), "İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Çalışanlar Tarafından Algılanışı ve Örgütsel Bağlılıkla İlişisine Yönelik Bir Uygulama.", Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi
- NOE, A.R., (1999), "İnsan Kaynaklarının Eğitim ve Gelişimi.", (Ed.: Canan Çetin), B.1. İstanbul, Beta Basın Yayın Dağıtım
- OKAKIN, N., (2008) "Kariyer Yönetiminin Bazı İnsan Kaynakları Fonksiyonları ile ilişkisi Üzerine Bir Çalışma", Öneri Dergisi. Sayı: Haziran, Cilt.8, Sayı.30, ss.1-8,
- ÖZALP, İ., (2000), "İşletme Yönetimi." Birlik Ofset, Eskişehir.
- ÖZEÇ M., (2019), "Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslek Algısı ve Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Çalışma: Sivas İli Örneği.", Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi
- ÖZEN, Y., (2011), "Psikolojik Danışmanların İş Memnuniyetlerinin İncelenmesi.", İş Ahlakı Dergisi, Cilt:4, Sayı:7, Sayfa:77-92.

- ÖZER, G. ve AKSU M., (2022), "İnsan Kaynaklarında Eğitim ve Geliştirmenin İş Tatminine Etkisi.", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.27, S.4, Sayfa:621-640.
- ÖZGÜVEN, İ. E., (2003), "Endüstri Psikolojisi.", PDREM Yayınları: Ankara.
- ÖZLER, D.E., (2013), "Performans Değerleme ve Kariyer Yönetimi.", (Ed.: Ramazan Geylan ve H. Zümrüt Tonus) İnsan Kaynakları Yönetimi, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Açık Öğretim Yayını, 2. Baskı, Saray Matbaacılık, Ankara.
- ÖZTÜRK V. ve KOÇYİĞİT S. ve BAL E., (2009), "Muhasebe Meslek Mensuplarının Bazı Demografik Değişkenleri ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Ankara İli Örneği.", Muhasebe ve Finansman Dergisi, Sayı:33, Sayfa: 137-148
- ÖZTÜRK, S., (1996), "Osmanlı Arşiv Belgelerinde Siyakat Yazısı ve Tarihi Gelişimi.", Osmanlı Araştırmaları Vakfı Yayını, No:12, ISBN: 975-7268-12-7, İstanbul
- ÖZYURT, N., (2013), "İnsan Kaynaklarında Eğitim ve Geliştirmenin Çalışan Memnuniyetine, Eğitim ve Geliştirmenin Çalışan Performansına ve Çalışan Memnuniyetinin Çalışan Performansına Etkisi.", Beykent Üniversitesi, sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi
- SAATÇIOĞLU, K. ve YILDIRIM A., (2022), "İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonlarından Eğitim ve Geliştirme Uygulamalarının Çalışan Performansına Etkileri: Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe Bir Araştırma.", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.27, S.2, Sayfa:123-141.
- SABUNCUOĞLU, Z., (2013), "İnsan Kaynakları Yönetimi.", İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- SARUHAN, Ş.C. ve YILDIZ, M.L., (2012), "İnsan Kaynakları Yönetimi.", İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım
- SMMM Staja Giriş, (2017),"Meslek Hukuku." Deha Yayınları, 7. Baskı
- SULAOĞLU, T., (2002), "Bilgi Ekonomisinde İşçi-İşveren İlişkilerinin Yeni Düzeni ve İnsan Kaynakları Yönetimi'nden Beklenenler.", Öneri Dergisi. Sayı: Ocak, Cilt.5, Sayı.17, ss.169-173,
- ŞEN, A., (2021), "Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Stajyerlerinin Stajyerlik Sürecinde Yaşadıkları Sorunların Tespiti ve Çözümü.", Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans tezi
- TONUS, Z. H., (2013), "İnsan Kaynakları Planlaması ve İş Analizi.", (Ed: Ramazan Geylan), İnsan Kaynakları Yönetimi, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Açık Öğretim Yayını, 2. Baskı, Saray Matbaacılık, Ankara.
- TONUS, Z. H., (2013), "İşe Alma.", (Ed: Ramazan Geylan), İnsan Kaynakları Yönetimi, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Açık Öğretim Yayını, 2. Baskı, Saray Matbaacılık, Ankara.

- TONUS, Z. H., GEYLAN, R., (2013), "İnsan Kaynakları Yönetimi.", Anadolu Üniversitesi Yayınları, Açık Öğretim Yayını, 2. Baskı, Saray Matbaacılık, Ankara.
- TURAN A., (2017), "Muhasebe Meslek Mensuplarında İş Yaşam Kalitesi ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi.", Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans tezi
- UĞUR, A., (2003), "İnsan Kaynakları Yönetimi.", 1.Baskı, Sakarya: Sakarya Kitapevi.
- UYGUN, H., (2015), "İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim ve Geliştirme Faaliyetlerinin Çalışan Motivasyonuna Etkileri ve Sağlık Sektöründen Bir Vaka Analizi.", İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi
- YANIK A. ve TOPTAN M. ve YILDIZ F., (2023), "Muhasebe Meslek Mensuplarının Hizmet Verirken Karşılaştıkları Sorunlar ve Beklentileri." Sakarya İktisat Dergisi, Cilt: 12, Sayı: 2, Sayfa: 220-240
- YATBAZ A. ve BİLGE H. (2021), "Muhasebe Meslek Çalışanlarının Tükenmişliklerinin İncelenmesi.", Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi, İ. B., 56(2), Sayfa: 598-618
- YAZ, D. A.; (2014), "Muhasebe Felsefesi", Minval Yayınları, İstanbul.
- YELBOĞA, A., (2008), "Örgütlerde Personel Seçimi ve Psikolojik Testler." Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 5(2), 11-27.
- YEŞİLYAPRAK, B., (2011)., (Ed.) "Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya." Ankara: PEGEM Akademi.
- ZAIM, H., ve POLAT, M., (2013), "İnsan Kaynakları Fonksiyonlarının Mukayeseli Önem Derecelerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Uygulama." Journal of Social Policy Conferences(64-65), 35-59.
- ZAIM, S., (1996), "Çalışma Ekonomisi." İstanbul: Filiz

DİĞER KAYNAKÇA

AYDIN, S, “İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim ve Geliştirme”, Erişim Tarihi: (01.12.2023), Erişim Adresi: <https://www.slideserve.com/fruma/insan-kaynaklari-y-netiminde-egitim-ve-gelistirme-seda-aydin>

ENÜSTÜN, E, “Memnuniyetin Psikolojisi”, NTV-MSNBC, Erişim Tarihi: (01.12.2023) Erişim Adresi: <http://arsiv.ntv.com.tr/news/136067.asp>

Mali Müşavir Nedir? Nasıl olunur? Erişim Tarihi: (14.10.2023), Erişim Adresi: <https://www.iienstitu.com/blog/mali-musavir-nedir-nasil-olunur>

Muhasebe Ders Notları, Erişim Tarihi: (14.10.2023), Erişim Adresi: <https://www.atauni.edu.tr/yuklemeler/ad5b31b371e18979fa9dd579eb98f779.pdf>

Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu, (Kanun Numarası: 3568), Erişim Tarihi:(14.10.2023), Erişim Adresi: https://www.turmobil.org.tr/Arsiv/FCKEditor/userfiles/file/3568%20SAYILI%20YASA/3568Say%C4%B1liYasa_14_11_2018.pdf

Serbest Muhasebeci Malî Müşavirlik ve Yeminli Malî Müşavirlik Kanunu, (Kanun Numarası: 3568), (Kabul Tarihi: 01.06.1989), (Yayımlandığı R. Gazete: Tarih:13.06.1989 / Sayı: 20194), Erişim Tarihi: (14.10.2023), Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.3568.pdf>

Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Malî Müşavirlik ve Yeminli Malî Müşavirlik Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, (Kanun Numarası: 5786), (Kabul Tarihi: 10.07.2008), (Yayımlandığı R. Gazete: Tarih:26.07.2008 / Sayı: 26948), Erişim Tarihi: (14.10.2023) Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/07/20080726-2.htm>

ŞAHİN, Z, “Türkiye’de Bağımsız Denetimin Tarihi Gelişimi ve Yararları”, Erişim Tarihi: (14.10.2023), Erişim: https://www.muhasabenet.net/makale_zulfikar_sahin_turkiye_de_bagimsiz_denetimin_tarihi_gelisimi.doc

T.C. Maliye Bakanlığı Mali Suçları Araştırma Başkanlığı, “Serbest Muhasebeci Malî Müşavirler ve Yeminli Malî Müşavirler Sektör Araştırma Raporu”, Erişim Tarihi: (14.10.2023), Erişim Adresi: <https://ms.hmb.gov.tr/uploads/2020/12/SERBEST-MUHASEBECILER-SMMM-ve-YMMler-Sektor-arastirma-raporu-2020.pdf>

Türk Dil Kurumu Sözlükleri, Erişim Tarihi: (01.12.2023), Erişim Adresi: <https://sozluk.gov.tr/>

TÜRMOB, “Mali Müşavir Meslek Mensubu İstatistikleri”, Erişim Tarihi: (16.10.2023) Erişim Adresi: <https://www.turmobil.org.tr/istatistikler/df447eb1-e8ef-4df2-a3c0-92376d568eba/meslek-mensubu-cinsiyet-tablosu>

Uluslararası Çalışma Örgütü, Erişim Tarihi: (01.12.2023) Erişim Adresi: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377269/lang--tr/index.htm
https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372880/lang--tr/index.htm

EKLER

EK 1:

3568 sayılı “Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu (Güncel Hali)

- Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununda değişiklik yapılması hakkında 10.07.2008 tarihli kabulü 26.07.2008 tarih R.G. tarihi ve 5786 sayılı kanunla, 3568 sayılı kanunun ilgili maddeleri önemli ölçüde değiştirilmiştir.
- 5786 sayılı kanunun 19. Maddesiyle “**Madde 19:** 3568 sayılı Kanunun 1’inci maddesinde yer alan ""Serbest Muhasebecilik",", ""Serbest Muhasebeci","; 3’üncü maddesinde yer alan "serbest muhasebeci"; 45 inci maddesinde yer alan "Serbest muhasebeciler,", "serbest muhasebecilerin ve", "serbest muhasebecilik,", 46’ncı maddesinde yer alan "serbest muhasebeciler," ibareleri madde metinlerinden çıkarılmış” Serbest muhasebecilik unvanı kaldırılmıştır.

SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLİK VE YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİRLİK KANUNU

Kanun Numarası	: 3568
Kabul Tarihi	: 01.06.1989
Yayımlandığı R. Gazete	: Tarih: 13.6.1989 Sayı: 20194
Yayımlandığı Düstur	: Tertip: 5 Cilt: 28 Sayfa: 297

GENEL HÜKÜMLER

Amaç

Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunun amacı:

Madde 1:

- a) İşletmelerde faaliyetlerin ve işlemlerin sağlıklı ve güvenilir bir şekilde işleyişini sağlamak,

- b) İşletmelerin faaliyet sonuçlarını ilgili mevzuat çerçevesinde denetlemeye, değerlendirmeye tabi tutarak gerçek durumu ilgililerin ve resmi mercilerin istifadesine tarafsız bir şekilde sunmak,
- c) Yüksek mesleki standartları gerçekleştirmek üzere, “Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik” ve “Yeminli Mali Müşavirlik” meslekleri ve hizmetleri düzenlemek
- d) Yüksek mesleki standartları gerçekleştirmek üzere, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliğinin kurulmasına, teşkilat, faaliyet ve denetimlerine, organlarının seçimlerine dair esasları düzenlemektir.

Birliğin kısa adı TÜRMOB’dur.

Bu Kanun hükümlerine göre meslek icrasına hak kazananlara “**Serbest Muhasebeci Mali Müşavir**”, “**Yeminli Mali Müşavir**” denir.

Mesleğin Konusu

Madde 2:

A. Muhasebecilik ve mali müşavirlik mesleğinin konusu:

Gerçek ve tüzel kişilere ait teşebbüs ve işletmelerin;

- a) Genel kabul görmüş muhasebe prensipleri ve ilgili mevzuat hükümleri gereğince defterlerini tutmak, bilanço, kar-zarar tablosu ve beyannameleri ile diğer belgelerini düzenlemek ve benzeri işleri yapmak.
- b) Muhasebe sistemlerini kurmak, geliştirmek, işletmecilik, muhasebe, finans, mali mevzuat ve bunların uygulamaları ile ilgili işlerini düzenlemek veya bu konularda müşavirlik yapmak.
- c) Yukarıdaki bentte yazılı konularda, belgelerine dayanılarak, inceleme, tahlil, denetim yapmak, mali tablo ve beyannamelerle ilgili konularda yazılı görüş vermek, rapor ve benzerlerini düzenlemek, tahkim, bilirkişilik ve benzeri işleri yapmak.

Yukarıda sayılan işleri; bir işyerine bağlı olmaksızın yapanlara **serbest muhasebeci mali müşavir** denir.

B. Yeminli mali müşavirlik mesleğinin konusu:

(A) Fıkrasının (b) ve (c) bentlerinde yazılı işleri yapmanın yanında **Kanunun 12’nci** maddesine göre çıkartılacak yönetmelik çerçevesinde **tasdik işlerini** yapmaktır.

Tasdik ve tasdikten doğan sorumluluk

Madde 12:

- Yeminli mali müşavirler gerçek ve tüzel kişilerin veya bunların teşebbüs ve işletmelerinin mali tablolarının ve beyannamelerinin mevzuat hükümleri,

muhasabe prensipleri ile muhasabe standartlarına uygunluğunu ve hesapların denetim standartlarına göre incelediğini tasdik ederler.

- Yeminli mali müşavirlerin tasdik edecekleri belgeler, tasdik konuları ile tasdike ilişkin usul ve esaslar; gerçek ve tüzel kişilerin mükellefiyet şekilleri, iş kolları ve ciroları, döviz kazandırıcı işlemleri, ithalat ve ihracatları, yatırımın miktarları ve neveleri ile belgelerin ibraz edileceği merciler esas alınmak suretiyle Maliye Bakanlığınca çıkarılacak yönetmeliklerle belirlenir.
- Kanunları gereğince, kamu kurum ve kuruluşlarına verilen tasdik edilmiş mali tablolar, kamu idaresinin yetkili memurlarınca, tasdikin kapsamı ölçüsünde incelenmiş bir belge olarak kabul edilir. Ancak, çeşitli kanunlarla kamu idaresine tanınan teftiş ve inceleme yetkilerinin kullanılmasına ve gerektiğinde tekrarına ait hususlar saklıdır.
- Yeminli mali müşavirler yaptıkları tasdikin doğruluğundan sorumludurlar. Yaptıkları tasdikin doğru olmaması halinde, tasdikin kapsamı ile sınırlı olmak üzere, ziyaa uğratılan vergilerden ve kesilecek cezalardan mükellefle birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlu olurlar. Yeminli mali müşavirler yaptıkları tasdikin kapsamını düzenleyecekleri raporda açıkça belirtirler.
- Yeminli mali müşavirlerin tasdikten doğan mali sorumlulukları ile disiplin sorumlulukları ayrı ayrı müstakil bir rapor ile tespit edilir. Bu kapsamda yeminli mali müşavir hakkında sorumluluk raporu yazılabilmesi için yeminli mali müşavirin yazılı savunması istenir. Savunma isteme yazısının tebliğ tarihinden itibaren otuz gün içinde savunma yapılmaması durumunda ilgili yeminli mali müşavir savunma hakkından vazgeçmiş sayılır.
- Bu Kanun hükümlerine göre meslek icra edenlerin vergi kanunları ve diğer kanunlardaki sorumlulukları saklıdır.

Yeminli mali müşavirler muhasabe ile ilgili defter tutamazlar, muhasabe bürosu açamazlar ve muhasabe bürolarına ortak olamazlar.

Genel Şartlar

Madde 4:

Meslek mensubu olabilmenin genel şartları şunlardır:

- a) T.C. vatandaşı olmak (yabancı serbest muhasebeci mali müşavirler hakkındaki hüküm saklıdır).
- b) Medeni hakları kullanma ehliyetine sahip bulunmak.
- c) Kamu haklarından mahrum bulunmamak.
- d) Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat

karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamak.

- e) Ceza veya disiplin soruşturması sonucunda memuriyetten çıkarılmış olmamak.
- f) Meslek şeref ve haysiyetine uymayan durumları bulunmamak.

Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Olabilmenin Özel Şartları

Madde 5:

A. Serbest muhasebeci mali müşavir olabilmek için aşağıdaki özel şartlar aranır.

- a) Hukuk, iktisat, maliye, işletme, muhasebe, bankacılık, kamu yönetimi ve siyasal bilimler dallarında eğitim veren fakülte ve yüksekokullardan veya denkliği Yükseköğretim Kurumunca tasdik edilmiş yabancı yükseköğretim kurumlarından en az lisans seviyesinde mezun olmak veya diğer öğretim kurumlarından lisans seviyesinde mezun olmakla beraber bu fıkroda belirtilen bilim dallarından lisansüstü seviyesinde diploma almış olmak.
- b) En az üç yıl staj yapmış olmak.
- c) Serbest muhasebeci mali müşavirlik sınavını kazanmış olmak.
Kanunları uyarınca vergi inceleme yetkisini almış ve mesleki yeterlilik sınavında başarılı olduktan sonra yeminli mali müşavirlik sınavını vermiş olanlarda, serbest muhasebeci mali müşavirlik sınavını kazanmış olma şartı aranmaz.
- d) Serbest muhasebeci mali müşavirlik ruhsatını almış olmak.

B. (Mülga)

Staj ve staj süresinden sayılan hizmetler

Madde 6:

Serbest muhasebeci mali müşavirlik stajı, bağımsız çalışan serbest muhasebeci mali müşavir veya yeminli mali müşavir yanında veya şirketlerinde yapılır. Staja başlayabilmek için staja giriş sınavını kazanmak ve Birlik tarafından kurulan Temel Eğitim ve Staj Merkezinin eğitim programını tamamlayıp başarılı olmak şarttır. Temel Eğitim ve Staj Merkezinin kurs ve seminerlerinde geçen ve altı ayı aşmayan süreler, staj süresinden sayılır. İkinci fıkranın (a), (b), (c), (d), (e), (f), (g), (h) ve (i) bentlerindeki stajdan sayılan hizmetlerde bulunanlar bu fıkra kapsamı dışındadır.

Aşağıdaki bentlerde sayılan hizmet süreleri staj süresinden sayılır.

- a) Kanunları uyarınca vergi incelemesine yetkili olanların, bu yetkiyi aldıktan sonra kamu hizmetinde geçen süreleri,
- b) 4059 sayılı Hazine Müsteşarlığı ile Dış Ticaret Müsteşarlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun uyarınca Hazine Müsteşarlığı Hazine Kontrolörleri Kurulunda denetim yetkisine sahip olarak çalışan denetim elemanlarının bu hizmetlerde geçen süreleri ile 5411 sayılı Bankacılık Kanunu uyarınca banka denetimine yetkili olanların bu hizmetlerde geçen süreleri,
- c) 2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu uyarınca Sermaye Piyasası Kurulunda denetime yetkili olarak çalışanların bu hizmetlerde geçen süreleri ile aynı Kanunun ek 1 inci maddesine göre kurulan Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu uzmanlarının bu kurulda geçen hizmet süreleri,

- d) 3056 sayılı Başbakanlık Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun uyarınca Başbakanlık Teftiş Kurulunda görev yapan denetim yetkisine sahip Başbakanlık müfettişlerinin bu hizmetlerde geçen süreleri,
- e) 178 sayılı Maliye Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname uyarınca görev yapan Bütçe Kontrolörleri, Muhasebat Kontrolörleri ve Milli Emlak Kontrolörlerinin bu hizmetlerde geçen süreleri,
- f) 3143 sayılı Sanayi ve Ticaret Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanun ile 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre ticaret şirketleri nezdinde denetim yetkisine sahip olan Sanayi ve Ticaret Bakanlığı müfettişleri ve kontrolörlerinin denetim hizmetlerinde geçen süreleri,
- g) Vergi yargısında görev yapan hakimlerin bu görevlerde geçen süreleri,
- h) Türkiye genelinde mali denetim yapan banka müfettişlerinden yarışma sınavı ile mesleğe giren ve yeterlilik sınavında başarılı olanların, bu yetkiyi aldıkları tarihten itibaren bankalarda ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarında geçen süreleri,
- l) Kamu kuruluşlarının veya bilanço esasında defter tutan özel kuruluşların muhasebe birimlerinde birinci derece imza yetkisini haiz, muhasebenin fiilen sevk ve idare edilmesinden veya mali denetiminden sorumlu bulunanların bu hizmetlerde geçen süreleri ile bu birimlerde görev yapan serbest muhasebeci mali müşavir veya yeminli mali müşavirlerin gözetim ve denetiminde bunların sayısını geçmemek üzere, oda nezdinde staj dosyası açtırmış ve staja başlama sınavını kazanmış olan aday meslek mensuplarının staja başlama sınavını kazandıkları tarihten itibaren, staj koşullarını yerine getirmeleri halinde bu hizmetlerde geçen süreleri,
- i) Bu Kanunun 5 inci maddesinin (A) fıkrasının (a) bendinde sayılan konularda öğretim üyesi, öğretim görevlisi veya araştırma görevlisi olarak çalışanların bu görevlerde geçen hizmet süreleri.

Yeminli Mali müşavir Olabilmenin Özel Şartları

Madde 9:

Yeminli mali müşavir olabilmek için:

- a) En az 10 yıl serbest muhasebeci mali müşavirlik yapmış olmak.
- b) Yeminli mali müşavirlik sınavını vermiş olmak.
- c) Yeminli mali müşavir ruhsatını almış olmak.

Şu kadar ki, kanunları uyarınca vergi inceleme yetkisi almış olanların, bu yetkiyi aldıkları tarihten itibaren kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmet süreleri ve bunların bilanço esasında defter tutan özel kuruluşların muhasebe birimlerinde birinci derece imza yetkisini haiz, muhasebenin fiilen sevk ve idare edilmesinden veya mali denetiminden sorumlu olarak geçen hizmet süreleri, yeminli mali müşavirlik ve serbest muhasebeci mali müşavirlik şirketlerinde geçen hizmet süreleri; serbest muhasebeci mali müşavirlerden bir işyerine bağlı olarak çalışanların bu işyerlerinde geçen hizmet süreleri ile 15 hukuk, iktisat, maliye, işletme, muhasebe, bankacılık, kamu yönetimi ve siyasal bilimler dallarında öğretim üyeliği veya görevliliği yapmış olanların bu hizmetlerinde geçen süreleri serbest muhasebeci mali müşavirlikte geçmiş süre olarak kabul edilir. Ancak, kanunları uyarınca vergi inceleme yetkisini almış olanlardan yeterlilik sınavında başarılı olamayanların, sınav tarihinden sonra vergi inceleme

yetkisini haiz olmaksızın kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmet süreleri dikkate alınmaz.

Kanunları uyarınca vergi inceleme yetkisini almış ve mesleki yeterlilik sınavını vermiş olanlar, yeterlilik sınavını kazandıkları tarihten itibaren açılacak yeminli mali müşavirlik sınavlarına genel hükümlere göre katılabilirler. Ancak, bunların yeminli mali müşavir ruhsatını alabilmeleri için birinci fıkranın (a) bendindeki süreyi tamamlamaları şarttır.

SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLER VE YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİRLER ODALARI

Odalar, nitelikleri ve faaliyet sınırı

Madde 14:

- Serbest muhasebeci mali müşavirler ve yeminli mali müşavirlerin odaları ayrı ayrı kurulur. Serbest muhasebeci mali müşavirler ve yeminli mali müşavirler odaları, bu Kanunda yazılı esaslar uyarınca meslek mensuplarının ihtiyaçlarını karşılamak, mesleki faaliyetlerini kolaylaştırmak, bu mesleklerin genel menfaatlere uygun olarak gelişmesini sağlamak, meslek mensuplarının birbirleriyle ve iş sahipleri ile olan ilişkilerinde dürüstlüğü ve güveni hakim kılmak üzere meslek disiplini ve ahlakını korumak amacıyla kurulan, tüzel kişiliğe sahip, kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşlarıdır.
- Bu Kanunda kullanılan oda deyimi, ayrı ayrı kurulacak olan serbest muhasebeci mali müşavirler, yeminli mali müşavirler odalarını ifade eder.
- Odalar, kuruluş amaçları dışında faaliyette bulunamazlar.

Odaların Kuruluşu

Madde 15:

- Bölgesi içinde kendi mesleği konusunda en az 250 meslek mensubu bulunan il merkezlerinde ve bölgesi içinde 250 meslek mensubu bulunan ilçelerde (Büyükşehir belediyesi sınırları içindeki ilçeler hariç) bir oda kurulur. Ayrı ayrı kurulan serbest muhasebeci mali müşavirler ve yeminli mali müşavirler odaları, buldukları ilin veya ilçenin adıyla anılır. Ancak, ilçelerde oda kurulabilmesi için o ilçedeki en az 100 meslek mensubunun yazılı başvurusu aranır.
- Yeterli sayıda meslek mensubu bulunmayan ve oda kurulamayan yerlerin en yakın odaya bağlanmasına veya bölge odaları kurulmasına Birlikçe karar verilir. Bu karar Maliye Bakanlığına bildirilir.
- Odalar, kuruluşlarını Birlik Yönetim Kurulu aracılığıyla Maliye Bakanlığına bildirmekle tüzel kişilik kazanırlar.

- Odalara üye olmayan meslek mensupları mesleki faaliyette bulunamazlar.
- Amaçları dışında faaliyet gösteren odaların sorumlu organlarının görevlerine son verilmesine ve yerlerine yenilerinin seçilmesine, Maliye Bakanlığının veya buldukları yer Cumhuriyet Başsavcılığının istemi üzerine, o yerdeki asliye hukuk mahkemesince basit usule göre yargılama yapılarak karar verilir ve dava en geç üç ay içinde sonuçlandırılır.
- Mahkemece beşinci fıkrada yazılı organların görevlerine son verilmesi halinde kararda ayrıca, görevlerine son verilen organları bu Kanunda yazılı usullere göre seçecek organları toplamak üzere, Oda Yönetim Kurulu için Oda Genel Kurulu üyeleri arasından, Birlik Yönetim Kurulu için Birlik Genel Kurulu üyeleri arasından beş kişi görevlendirilir. Seçim, görevlendirilen bu beş kişi tarafından bir ay içinde sonuçlandırılır. Görevlendirilen bu beş kişi bu fıkrada yazılı süre içinde görevlerine son verilen organlar gibi görevli ve yetkili olup aynı şekilde sorumludurlar. Bu fıkra hükmüne göre seçilecek yeni organlar eski organların görev sürelerini tamamlarlar.
- Maliye Bakanlığının bu Kanun uyarınca Oda organlarının işlemleri hakkında onay mercii olarak verdiği kararları görevli oda organları aynen yerine getirmekle yükümlüdürler. Bakanlık kararını, idari yargı merciinin yürütmenin durdurulmasına veya esasına ait kararı veya kanuni bir sebep olmaksızın yerine getirmeyen veya eski kararda direnme niteliğinde yeni bir karar veren veya kanunun mecburi kıldığı işlemleri Bakanlığın uyarısına rağmen yerine getirmeyen oda organları hakkında da yukarıdaki fıkralar hükümleri uygulanır.
- Görevlerine son verilen organların yerine en geç bir ay içerisinde yenileri seçilir. Yeni seçilenler eskilerin süresini tamamlarlar.
- Görevlerine son verilen organ üyelerinin kanunda yazılı cezai sorumlulukları saklıdır. Bu organların yukarıdaki fıkra gereğince görevlerine son verilmesine sebep olan tasarrufları hükümsüzdür.
- Ancak, milli güvenliğin, kamu düzeninin, suç işlenmesini veya suçun devamını önlemenin yahut yakalamanın gerektirdiği hallerde gecikmede sakınca varsa, odalar, vali tarafından faaliyetten men edilebilir. Faaliyetten men kararı, yirmi dört saat içinde görevli hâkimin onayına sunulur. Hâkim kararını kırk sekiz saat içinde açıklar, aksi halde, bu idari karar kendiliğinden yürürlükten kalkar.
- Göreve son verme ve görevden uzaklaştırma hükümleri oda genel kurulu hakkında uygulanmaz.

TÜRKİYE SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLER VE YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİRLER ODALARI BİRLİĞİ

Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği

Madde 28:

- Serbest muhasebeci mali müşavirler ve yeminli mali müşavirlere ait bütün Odaların katılacağı Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği kurulur.
- Bu Kanunda kullanılan Birlik deyimi, Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliğini ifade eder.
- Birlik, tüzel kişiliğe sahip kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşudur.
- Birliğin merkezi Ankara'dadır.
- Birlik kuruluş amaçları dışında faaliyette bulunamaz.
- Yukarıdaki fıkrada belirtilen yasalara uymayan Birlik Sorumlu organları hakkında 15'inci maddenin dördüncü ve müteakip fıkraları hükümleri uygulanır.

Yasaklar

Madde 45:

- Serbest muhasebeci mali müşavirler bu unvanlarla, yeminli mali müşavirler ise bu unvan ve tasdik yetkisiyle; 2'nci maddede yazılı işlerin yürütülmesi amacıyla gerçek ve tüzelkişilere tabi ve onların işyerlerine bağlı olarak hizmet akdi ile çalışamazlar, ticari faaliyette bulunamazlar, meslekle ve meslek onuru ile bağdaşmayan işlerle uğraşamazlar.
- Yeminli mali müşavirler, eşi (boşanmış dahi olsa) usul ve furuundan biri ve 3'üncü dereceye kadar (bu derece dahil) kan ve sıhri hısımlarının veya bunların ortak oldukları firmaların işlerine bakamazlar, yukarıda sayılan yakınlıktaki akrabaları olan serbest muhasebeci mali müşavirlerin baktığı işleri tasdik edemezler.
- Hayri ve ilmi kuruluşlar, 233 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname kapsamındaki iktisadi devlet teşekkülleri, kamu iktisadi kuruluşları ve bunların müesseseleri, bağlı ortaklıkları ve iştirakleri, kamu idarelerinin doğrudan ya da dolaylı hissedarı olduğu kurumlar ile Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonunun yönetimindeki kurumların bu Kanun kapsamındaki faaliyetlerini yürütmemeleri şartıyla, bu kurum ve kuruluşların yönetim kurulu başkanlığı, üyeliği, denetçiliği görevleri ile bilirkişilik ve tasfiye memurluğu meslekle bağdaşmayan işler sayılmaz.

- Birden çok meslek mensubu çalışmalarını; serbest muhasebeci mali müşavirlik veya yeminli mali müşavirlik ortaklık bürosu veya şirket şeklinde birleştirebilirler. Bu bürolarda yapılan faaliyetler ticari faaliyet sayılmaz. Şirket şeklinde çalışılması halinde, yapılan işlerden doğacak cezai sorumluluk işi yapan meslek mensubuna aittir.
- Meslek mensupları, iş elde etmek için reklam sayılabilecek faaliyetlerde bulunamazlar. Tabela veya basılı kağıtlarında ruhsatname ile belirlenen mesleki unvanları dışında başka sıfat kullanamazlar.
- 23/06/1965 tarihli ve 634 sayılı Kat Mülkiyeti Kanununa göre ana gayrimenkulün mesken olarak gösterilen bağımsız bölümlerinde kat maliklerinin izni ve benzeri şartlar aranmaksızın serbest muhasebeci mali müşavirlik veya yeminli mali müşavirlik faaliyetlerinde bulunulabilir. Bu konuda, yönetim planındaki aksine hükümler uygulanmaz.

EK 2:

SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLİK STAJ YÖNETMELİĞİ

Resmi Gazete Tarihi: 23.08.1997

Resmi Gazete Sayısı : 23089

Değişik başlık: R.G. : 14/05/2015-29355)

STAJA İLİŞKİN ESASLAR

Staj ve Staj Süresinden Sayılan Hizmetler

(Değişik madde başlığı: RG- 25/12/2012-28508)

Madde 9:

Kanunun 6'ncı maddesinde belirtilen süreler staj süresinden sayılır ve süre bu kadar kısaldır.

Buna göre;

- a) (Değişik bent: R.G.-25/12/2012-28508) Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik stajı, bağımsız çalışan serbest muhasebeci mali müşavir veya yeminli mali müşavir yanında veya şirketlerinde yapılır. Staja başlayabilmek için staja giriş sınavını kazanmak ve Birlik tarafından kurulan TESMER'in eğitim programını tamamlayıp başarılı olmak şarttır. TESMER'in kurs ve seminerlerinde geçen ve altı ayı aşmayan süreler, staj süresinden sayılır. Kurs ve seminerlerde geçen ve altı ayı aşmayan sürelerin stajdan sayılmasına ilişkin esaslar TESMER Yönetim Kurulunca belirlenir. Kanunun 6'ncı maddesinin ikinci fıkrasının (a), (b), (c), (d), (e), (f), (g), (h) ve (i) bentlerindeki stajdan sayılan hizmetlerde bulunanlar bu fıkra kapsamı dışındadır.
- b) (Değişik bent: R.G.-25/12/2012-28508) Kanunun 6'ncı maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen hizmet süreleri staj süresinden sayılır. Kanunun 6'ncı maddesinin ikinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen görevin vekaleten yerine getirilmesi durumunda, vekalet süreleri staj süresinden sayılmaz. Süreler, hizmetin yerine getirildiği kurumlarca düzenlenen hizmet cetveli ile belgelendirilir. Hizmet sürelerini gösteren belgeler, TESMER tarafından belirlenir ve TESMER ve TÜRMOB'un internet sitelerinde duyurulur.
- c) (Mülga bent: R.G.-25/12/2012-28508)
- d) Resmî tatil ve izinlerle, Birlik ve TESMER'ce yapılan eğitim veya değerlendirmelerde geçen süreler stajdan sayılır. Ayrıca, bilgisayar, yabancı dil kursları ile lisansüstü ve doktora eğitiminde geçen süreler aşağıdaki şartlarla stajdan sayılır.

1. Birlik tarafından uygun görülen programlara göre 6 ayı aşmamak üzere yabancı dil veya 3 ayı aşmamak üzere bilgisayar eğitiminde geçen süreler (Her iki programın stajdan sayılan süreleri toplamı 6 ayı geçemez.),
2. Lisansüstü diploma ve tezinin ibraz edilmesi şartıyla iktisat, maliye, işletme, muhasebe, finansman, denetim ve vergi ile ilgili alanlarda lisansüstü eğitim görenlerin bu eğitimde geçen sürelerinin 1 yılı (Bu bentteki haktan yararlananlar 1 inci bentteki haktan yararlanamazlar.),
3. Doktora diploması ve tezinin ibraz edilmesi şartı ile iktisat, muhasebe, denetim, finansman, maliye, vergi ile ilgili alanlarda doktora yapanların 18 ayı. (Bu bentteki haktan yararlananlar yukarıdaki 1 ve 2'nci bentteki haklardan yararlanamazlar.)