



**T. C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**SERBEST MUHASEBECİ VE MALİ MÜŞAVİRLİK
BÜROLARINDA ÖRGÜT KÜLTÜRÜ: ISPARTA İLİNDE BİR
ARAŞTIRMA**

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Akif Furkan KARAGÖZ

BURSA – 2019



**T. C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**SERBEST MUHASEBECİ VE MALİ MÜŞAVİRLİK
BÜROLARINDA ÖRGÜT KÜLTÜRÜ: ISPARTA İLİNDE BİR
ARAŞTIRMA
(YÜKSEK LİSANS TEZİ)**

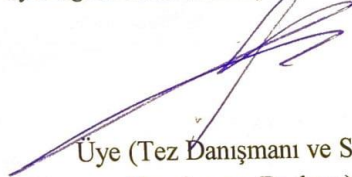
Akif Furkan KARAGÖZ

**Danışman:
Dr. Öğr. Üyesi Elif YÜCEL**

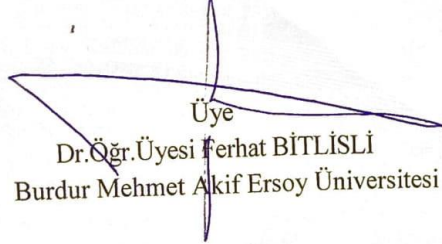
BURSA – 2019

T. C.
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İşletme Anabilim Dalı, İşletme Bilim Dalı'nda 701614045 numaralı Akif Furkan KARAGÖZ'ün hazırladığı "Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirlik Bürolarında Öğretmenlik: İşletme Üzerine Bir Araştırma" konulu Yüksek Lisans Tezi ile ilgili tez savunma sınavı, 19/04/2019 günü 13:30... - 14:30 saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin/çalışmasının **BASARILI** olduğuna oybirliği ile karar verilmiştir.


Üye (Tez Danışmanı ve Sınav
Komisyonu Başkanı)
Dr.Öğr.Üyesi Elif YÜCEL
Bursa Uludağ Üniversitesi

Üye
Dr.Öğr.Üyesi Mehlika SARAÇ
Bursa Uludağ Üniversitesi


Üye
Dr.Öğr.Üyesi Ferhat BİTLİSLİ
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

19/04/2019



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS/DOKTORA İNTİHAL YAZILIM RAPORU

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih: 15/04/2019

Tez Başlığı / Konusu: SERBEST MUHASEBECİ VE MALİ MÜŞAVİRLİK BÜROLARINDA ÖRGÜT KÜLTÜRÜ:
ISPARTA İLİNDE BİR ARAŞTIRMA

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam ...90... sayfalık kısmına ilişkin, 15./04/2019 tarihinde şahsım tarafından TURNITIN adlı intihal tespit programından (Turnitin)* aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % .12 'tür.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kaynakça hariç
- 2- Alıntılar hariç/dahil
- 3- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç


Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Özgünlük Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.


15.04.2019
Tarih ve İmza

Adı Soyadı: AKİF FURKAN KARAGÖZ
Öğrenci No: 701614045
Anabilim Dalı: İŞLETME
Programı: İŞLETME YÜKSEK LİSANS
Statüsü: Y.Lisans Doktora

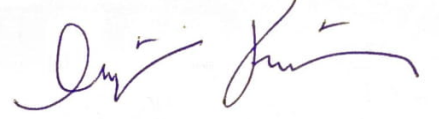
Danışman
(Adı, Soyad, Tarih)


Dr. Öğr. Üyesi 15.04.2019
Ali Kemal

* Turnitin programına Bursa Uludağ Üniversitesi Kütüphane web sayfasından ulaşılabilir.

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Serbest Muhasebeci Ve Mali Müşavirlik Bürolarında Örgüt Kültürü: Isparta İlinde Bir Araştırma” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakça’da gösterilen eserlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.



15.04.2019

Akif Furkan KARAGÖZ

ÖZET

Yazar Adı ve Soyadı : Akif Furkan KARAGÖZ
Üniversite : Bursa Uludağ Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı : İşletme
Bilim Dalı : İşletme
Tezin Niteliği : Yüksek Lisans Tezi
Sayfa Sayısı : xviii + 90
Mezuniyet Tarihi : / / 20.....
Tez Danışman(lar)ı : Dr. Öğr. Üyesi Elif YÜCEL

SERBEST MUHASEBECİ VE MALİ MÜŞAVİRLİK BÜROLARINDA ÖRGÜT KÜLTÜRÜ: ISPARTA İLİNDE BİR ARAŞTIRMA

Bir toplum içerisinde oluşan her sosyal yapının kendine özgü norm, değer ve algıları bulunmaktadır. Bu sosyal yapılar içerisinde yer alan bireyler arasındaki bağlantıyı da kültür kavramı sağlamaktadır. Her toplumun içerisinde farklı katmanlar halinde ortaya çıkabilecek alt kültürler mevcuttur. Örgütsel kültürler de içinde buldukları toplumların birer alt kültürüdürler. Her örgütün kendine özgü norm ve değerleri bulunmaktadır. Bu durum muhasebe mesleğinin yürütüldüğü muhasebe bürolarında da geçerlidir. Osmanlı döneminden itibaren usta çırak ilişkisinin önemli bir yere sahip olduğu muhasebe mesleğinde zamanla ortaya çıkmış olan muhasebe alt kültürünün, muhasebe mesleğinin geçmişten günümüze gelişiminde şüphesiz etkisi büyüktür. Dolayısıyla bu önem doğrultusunda hazırlanan bu çalışmanın temel amacı muhasebe bürolarında ortak bir örgüt kültürünün bulunup bulunmadığının belirlenmesi ve böylece mesleğe bağlı olarak oluşan örgüt kültürünün muhasebecilik mesleğine etkilerinin tespit edilmesidir. Çalışmada öncelikle kültür, alt kültür, örgüt kültürü ve muhasebe alt kültürü kavramları açıklanmış olup çalışmanın amacına uygun olarak Isparta ilinde muhasebe mesleğinin yürütücüsü olan Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik bürolarında çalışanlara anket yapılmıştır. Ankete katılanların cevapları SPSS 17 paket programı aracılığı ile analiz edilerek genel olarak muhasebe bürolarında en fazla örgütsel başarıya önem verilirken; örgütsel desteğin, işbirliğinin ve ödüllendirmenin sağlandığı; muhasebe bürolarında hoşgörü ortamının var olması ile çalışanlar tarafından örgütsel yapının benimsendiği; örgütsel kimliğin ve performans göstergelerin belirli olduğu ancak bunun yanında çalışanlara yeterli özerkliğin sağlanmadığı ve çalışanların risk üstlenmesine izin verilmediği tespit edilmiştir. Bu durum da mesleğin gerektirdiği sorumluluğun meslek mensubunda bulunmasından kaynaklanmaktadır. Sonuç olarak sağlanan hoşgörü ortamı ve işveren niteliğindeki meslek mensuplarının her türlü etki ve baskılara karşı çalışanları koruması ile geçmişten gelen usta çırak ilişkisinin mesleği geliştirdiği söylenebilmektedir.

Anahtar Kelimeler : Kültür, Muhasebe Alt-Kültürü, Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirlik Ofisi Çalışanları

ABSTRACT

Name and Surname : Akif Furkan KARAGÖZ
University : Bursa Uludag University
Institution : Social Science Institution
Field : Business Administration
Branch : Business Administration
Degree Awarded : Master
Page Number : xviii + 90
Degree Date : / / 20.....
Supervisor (s) : Dr. Öğr. Üyesi Elif YÜCEL

THE ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE CERTIFIED PUBLIC ACCOUNTANT'S OFFICES: A RESEARCH OF ISPARTA

Each social structure within a society has its own norms, values and perceptions. The connection between the individuals in these social structures provides the concept of culture. There are subcultures that can occur in different layers within each society. Organizational cultures are subcultures of societies in which they exist. Each organization has its own norms and values. This also applies in the accounting offices where the accounting profession is carried out. The accounting subculture, which has emerged in the accounting profession in which the master apprentice relationship has an important place since the Ottoman period, has a significant effect on the development of the accounting profession from past to present. Therefore, the main purpose of this study, which is prepared in line with this importance, is to determine whether there is a common organizational culture in the accounting offices, and thus to determine the effects of the organizational culture that is related to the profession on the profession of accountancy. In the study, firstly, the concepts of culture, subculture, organizational culture and accounting subculture were explained and in accordance with the purpose of the study, the certified public accountants offices were surveyed in the province of Isparta. The answers of the respondents were analyzed by means of SPSS 17 package program. According to results the most important subject is organizational success in accounting offices. In addition to this organizational support, cooperation and rewarding are provided and with the existence of an atmosphere of tolerance in the accounting offices, the organizational structure adopted by the employees. Also it is determined that organizational identity and performance indicators are specific, but employees do not have sufficient autonomy and are not allowed to take risks. This situation arises from the fact that the responsibility required by the profession is belongs to certified public accountants. So it can be say that by providing an atmosphere of tolerance and protecting employees against the effects and pressures from outside the office, still certified public accountants try to develop the accounting profession in the master apprentice relationship.

Key Words: Culture, Accounting Sub-Culture, Office Workers of Certified Public Accountants

ÖNSÖZ

Tez çalışmasının yürütülmesinde tüm bilgi ve birikimiyle bana destek olan, inanan ve güvenen danışmanım Sayın Dr. Öğr. Üyesi Elif YÜCEL hocama, tez yazım sürecinde yardımlarını benden esirgemeyen iş arkadaşlarıma, öğrenimim boyunca görüş ve önerileriyle bana katkı sağlayan değerli hocalarıma ve de tez çalışmamın başlangıcından bu yana her zaman karşılaştığım sıkıntıları aşmamda gerek yardımlarını gerekse de sevgi ve desteğini hiç eksik etmeyen Sayın Derya Merve ARITULUK'a teşekkürü borç bilirim.

Uygulama sürecinde anket çalışmasına katkı sağlayan, destekleriyle beni yalnız bırakmayan meslek mensuplarına ayrıca uygulama aşamasında ankete katılım göstererek çalışmaya katkıda bulunan tüm katılımcılara, çok teşekkür ederim.

Son olarak hayatım boyunca maddi ve manevi destekleriyle varlıklarını her daim yanımda hissettiğim aileme sonsuz teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET.....	vii
ABSTRACT.....	viii
ÖNSÖZ.....	ix
İÇİNDEKİLER.....	x
TABLolar.....	xiv
ŞEKİLLER.....	xv
GRAFİKLER	xvi
KISALTMALAR	xviii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE MUHASEBE KÜLTÜRÜ KAVRAMI

1. KÜLTÜR VE BİR ALT KÜLTÜR OLARAK ÖRGÜT KÜLTÜRÜ	3
1.1. Örgüt Kültürü Kavramı.....	6
1.2. Örgüt Kültürünün Özellikleri.....	7
1.3. Örgüt Kültürünün Temel Fonksiyonları	9
1.3.1. Temel Değerler	10
1.3.2. Normlar	10
1.3.3. Varsayımlar	11
1.4. Örgüt Kültürünün Oluşumu	11
2. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ARAŞTIRMALARINDA BAZI KÜLTÜREL DEĞİŞKENLER	12
3. MUHASEBE ALT KÜLTÜRÜ	16
3.1. Hofstede'nin Kültür Boyutları.....	17
3.1.1. Güç Mesafesi (Power Distance).....	17

3.1.2. Belirsizlikten Kaçınma (Uncertainty Avoidance)	18
3.1.3. Bireycilik/Toplumculuk (Individualism)	18
3.1.4. Erillik/Dişillik (Masculinity)	18
3.2. Gray'ın Muhasebe Kültür Boyutları	19
3.2.1. Statükoculuğa Karşı Profesyonellik	19
3.2.2. Tekdüzelige (Yeknesaklık) Karşı Esneklik	20
3.2.3. Tutuculuğa Karşı İyimserlik	20
3.2.4. Şeffaflığa (Açıklığa) Karşı Gizlilik	21

İKİNCİ BÖLÜM

MUHASEBE VE MUHASEBE MESLEĞİ HAKKINDA GENEL BİLGİLER

1. MUHASEBE MESLEĞİ	22
1.1. Muhasebe Mesleğinin Özellikleri	24
1.2. Muhasebe Mesleğinin Önemi	25
1.3. Türkiye'de Muhasebe Mesleğinin Gelişimi	26
1.4. Muhasebecilik ve Mesleğin İşleyişi	27
2. MUHASEBE MESLEK MENSUPLARI VE ÇALIŞANLARI	29
2.1 Ruhsatlı Meslek Çalışanları	31
2.1.1 Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik (SMMM)	31
2.1.2 Yeminli Mali Müşavirlik (YMM)	32
2.2. Muhasebe Bürosu Çalışanları	33

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MUHASEBE BÜROSU ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

1. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI	35
2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE YÖNTEMİ	37
3. ARAŞTIRMANIN BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ	38
3.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi	38
3.2. Muhasebe Bürolarındaki Örgüt Kültürünün Oluşumuna İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi	45

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	78
KAYNAKLAR	81
EKLER.....	91
ÖZGEÇMİŞ.....	1

TABLULAR

	Sayfa
Tablo 1: Bazı Yazarların Örgüt Kültürünün Özelliklerini Sınıflandırması	9
Tablo 2: Hofstede'nin Muhasebe Kültür Boyutları.....	18
Tablo 3: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı - Türk Meslekler Sözlüğü Meslek Bilgileri	30
Tablo 4: TÜRMOB Üye İstatistikleri Meslek Mensubu Cinsiyet Tablosu	39
Tablo 5: İŞ-KUR 2018 Yılı İşgücü Piyasası Araştırma Türkiye Raporu Meslek Meslek Gruplarına Göre Cinsiyet Tablosu	40
Tablo 6: Ankete Katılanların Demografik Özelliklerinin Yüzdesel Dağılımı	44
Tablo 7:Faktör Analizi İstatistikleri (Faktör Analizine Uygunluğun Belirlenmesi)	46
Tablo 8 :Faktör İsimlerinin Belirlenmesi (Döndürülmüş Faktör Matrisi)	47
Tablo 9: Örgüt Kültürünü Açıklayan Faktörlerin Ortalamaları	48
Tablo 10:Muhasebe Bürolarının Başarısı İle Örgüt Kültürünün İlişkisi.....	49
Tablo 11: Bağımsız Örneklem T – testi	50
Tablo 12: “Muhasebe mesleği ile ilgili yenilik ve değişmeler çalışanlarca kolay kabul edilir.” önermesine verilen cevapların aritmetik ortalaması	53
Tablo 13: “Ofisinizde her çalışan görevini sıkı kontrolden uzak bir ortamda yapar.” önermesine verilen cevapların aritmetik ortalaması	54
Tablo 14: “Ofisinize yeni gelen bir çalışan, kısa sürede ofise ve diğer çalışanlara alışır.” önermesine verilen cevapların aritmetik ortalaması	55
Tablo 15: “Çalışanlar arasında karşılıklı bir dostluk ve güven hâkimdir.” önermesine verilen cevapların aritmetik ortalaması	56
Tablo 16: “Çalışanın mesleki gelişimi için işveren her türlü desteği sağlar.” önermesine verilen cevapların aritmetik ortalaması	57
Tablo 17: “Ofisin başarılı olması için herkes üzerine düşeni yapar..” önermesine verilen cevapların aritmetik ortalaması	58
Tablo 18: “Ofiste her bir personel görevle ilgili sorumluluk almaktan kaçınmaz.” önermesine verilen cevapların aritmetik ortalaması	59
Tablo 19: “Ofiste sonuçlardan çok formalite, prosedür ve kurallara önem verilir.” önermesine verilen cevapların aritmetik ortalaması	60
Tablo 20: “Çalışanlar, muhasebe mesleğinin amaçlarını aynı şekilde anlayıp yorumlamaktadır.” önermesine verilen cevapların aritmetik ortalaması	61
Tablo 21: “Ofisiniz mükelleflerin ve resmi kurumların beklentilerini karşılamaktadır.” önermesine verilen cevapların aritmetik ortalaması	62
Tablo 22: “Mesleki konularda çalışanlar arasında iyi bir yarışma vardır.” önermesine verilen cevapların aritmetik ortalaması	63
Tablo 23: “Çalışanlara göreviyle ilgili konularda işveren her türlü yardımı sağlar.” önermesine verilen cevapların aritmetik ortalaması	64
Tablo 24: “Çalışanlar arasında iyi bir yardımlaşma ve işbirliği alışkanlığı vardır..” önermesine verilen cevapların aritmetik ortalaması	65

Tablo 25: “Ofisteki değerler ile toplumdaki egemen değerler benzerlik gösterir.” önermesine verilen cevapların aritmetik ortalaması	66
Tablo 26: “İşveren, çalışanın göreviyle olduğu kadar sosyal yaşantısıyla da ilgilenir.” önermesine verilen cevapların aritmetik ortalaması	67
Tablo 27: “Çalışanlar ofisle ilgili düşüncülerini çekinmeden açıklayabilir.” önermesine verilen cevapların aritmetik ortalaması.....	68
Tablo 28: “İşveren ofis dışından gelebilecek etki ve baskılara karşı ofisi korur.” önermesine verilen cevapların aritmetik ortalaması	69
Tablo 29: “Ofiste çalışanın eğitim ve beceri ediniminden çok, göreviyle ilgili bilgi sahibi olup olmamamsa önem verilir.” önermesine verilen cevapların aritmetik ortalaması	70
Tablo 30: “Ofisle ilgili önemli kararlar işverence alınır.” önermesine verilen cevapların aritmetik ortalaması.....	71
Tablo 31: “Çalışanlar arasındaki çatışmalar, karşılıklı anlayış içinde çözümlenebilir.” önermesine verilen cevapların aritmetik ortalaması	72
Tablo 32: “İşveren tüm çalışanların çok başarılı olmasını bekler.” önermesine verilen cevapların aritmetik ortalaması	73
Tablo 33: “Görevle ilgili belirsiz (yasa ve yönetmeliklerde yer almayan) durumlarda çalışanlar riski göze alarak kendileri karar verebilirler.” önermesine verilen cevapların aritmetik ortalaması.....	74
Tablo 34: “İşverenler görevin yerine getirilip getirilmediğinden çok, personelin standartlara ne kadar uyduğu anlayışını benimserler.” önermesine verilen cevapların aritmetik ortalaması.....	75
Tablo 35: Muhasebe Bürolarında Çalışanların Örgüt Kültürüne İlişkin Değerlendirmeleri	76

ŞEKİLLER

	Sayfa
Şekil 1: Kùltür Düzeyleri Arasındaki Dinamik Etkileşim Süreci	5
Şekil 2: Toplumsal ve Sosyal Değerlerin Muhasebe Kùltürü Düzeyinde İfadesi.....	16

GRAFİKLER

Sayfa

Grafik 1: Araştırmada Yer Alan Katılımcıların Cinsiyet Grubuna İlişkin Yüzde Dağılımı	38
Grafik 2:TÜRMOB Üye İstatistikleri Meslek Mensubu Cinsiyet Grafiği	39
Grafik 3: : İŞ-KUR 2018 Yılı İşgücü Piyasası Araştırma Türkiye Raporu Meslek Meslek Gruplarına Göre Cinsiyet Frekans Grafiği	40
Grafik 4: Katılımcıların Öğrenim Düzeyine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımı	41
Grafik 5: Katılımcıların Yaş Grubuna İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımı	41
Grafik 6: Katılımcıların Hizmet Yıllarına İlişkin Yüzde Dağılımı	42
Grafik 7: Katılımcıların Meslek Gruplarına İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımı	43
Grafik 8: Katılımcıların Ofisin Başarısına İlişkin Değerlendirmelerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımı	44
Grafik 9: “Ofisinizde başarılı olan çalışan maddi ya da manevi olarak ödüllendirilir.” önermesine verilen cevapların frekans dağılım grafiği	51
Grafik 10: “Ofisinizde çalışanın görevle ilgili yaptığı hatalar hoşgörü ile karşılanır.” önermesine verilen cevapların frekans dağılım grafiği	52
Grafik 11: “Muhasebe mesleği ile ilgili yenilik ve değişmeler çalışanlarca kolay kabul edilir.” önermesine verilen cevapların frekans dağılım grafiği	53
Grafik 12: “Ofisinizde her çalışan görevini sıkı kontrolden uzak bir ortamda yapar.” önermesine verilen cevapların frekans dağılım grafiği	54
Grafik 13: “Ofisinize yeni gelen bir çalışan, kısa sürede ofise ve diğer çalışanlara alışır.” önermesine verilen cevapların frekans dağılım grafiği	55
Grafik 14: “Çalışanlar arasında karşılıklı bir dostluk ve güven hâkimdir.” önermesine verilen cevapların frekans dağılım grafiği	56
Grafik 15: “Çalışanın mesleki gelişimi için işveren her türlü desteği sağlar.” önermesine verilen cevapların frekans dağılım grafiği	57
Grafik 16: “Ofisin başarılı olması için herkes üzerine düşeni yapar..” önermesine verilen cevapların frekans dağılım grafiği	58
Grafik 17: “Ofiste her bir personel görevle ilgili sorumluluk almaktan kaçınmaz.” önermesine verilen cevapların frekans dağılım grafiği	59
Grafik 18: “Ofiste sonuçlardan çok formalite, prosedür ve kurallara önem verilir.” önermesine verilen cevapların frekans dağılım grafiği	60
Grafik 19: “Çalışanlar, muhasebe mesleğinin amaçlarını aynı şekilde anlayıp yorumlamaktadır.” önermesine verilen cevapların frekans dağılım grafiği	61
Grafik 20: “Ofisiniz mükelleflerin ve resmi kurumların beklentilerini karşılamaktadır.” önermesine verilen cevapların frekans dağılım grafiği	62
Grafik 21: “Mesleki konularda çalışanlar arasında iyi bir yarışma vardır.” önermesine verilen cevapların frekans dağılım grafiği	63
Grafik 22: “Çalışanlara göreviyle ilgili konularda işveren her türlü yardımı sağlar.” önermesine verilen cevapların frekans dağılım grafiği	64

Grafik 23: “Çalışanlar arasında iyi bir yardımlaşma ve işbirliği alışkanlığı vardır.” önermesine verilen cevapların frekans dağılım grafiği.....	65
Grafik 24: “Ofisteki değerler ile toplumda ki egemen değerler benzerlik gösterir.” önermesine verilen cevapların frekans dağılım grafiği.....	66
Grafik 25: “İşveren, çalışanın göreviyle olduğu kadar sosyal yaşantısıyla da ilgilenir.” önermesine verilen cevapların frekans dağılım grafiği.....	67
Grafik 26: “Çalışanlar ofisle ilgili düşüncülerini çekinmeden açıklayabilir.” önermesine verilen cevapların frekans dağılım grafiği	68
Grafik 27: “İşveren ofis dışından gelebilecek etki ve baskılara karşı çalışanları korur.” önermesine verilen cevapların frekans dağılım.....	69
Grafik 28: “Ofiste çalışanın eğitim ve beceri ediniminden çok, göreviyle ilgili bilgi sahibi olup olmamasına önem verilir.” önermesine verilen cevapların frekans dağılımı	70
Grafik 29: “Ofisle ilgili önemli kararlar işverence alınır.” önermesine verilen cevapların frekans dağılım grafiği	71
Grafik 30: “Çalışanlar arasındaki çatışmalar, karşılıklı anlayış içinde çözümlenebilir.” önermesine verilen cevapların frekans dağılım grafiği.....	72
Grafik 31: “İşveren tüm çalışanların çok başarılı olmasını bekler.” önermesine verilen cevapların frekans dağılım grafiği	73
Grafik 32: “Görevle ilgili belirsiz (yasa ve yönetmeliklerde yer almayan) durumlarda çalışanlar riski göze alarak kendileri karar verebilirler.” önermesine verilen cevapların frekans dağılımı.....	74
Grafik 33: “İşverenler görevin yerine getirilip getirilmediğinden çok, personelin standartlara ne kadar uyduğu anlayışını benimserler.” önermesine verilen cevapların frekans dağılım grafiği	75

KISALTMALAR

İPA	: İşgücü Piyasa Araştırması
İŞ-KUR	: Türkiye İŞ Kurumu
SM	: Serbest Muhasebeci
SMMM	: Serbest Muhasebeci Mali Müşavir
TDK	: Türk Dil Kurumu
TCMB	: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası
TÜRMOB	: Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
VUK	: Vergi Usul Kanunu
YMM	: Yeminli Mali Müşavir

GİRİŞ

Ülkelerin muhasebe sistemlerindeki farklılıklar, 1960'lı yıllardan bu yana “uluslararası muhasebenin” akademik araştırmalarda, eğitimde ve uygulamada yaygınlaşmasıyla birlikte birçok araştırmaya konu olmuştur. Bu alanda yapılan ilk araştırmalar ülkelerin muhasebe sistemlerinde farklı kalıpların varlığını bizlere göstermiştir. Farklılıkların olmasının en temel sebeplerinden biri de ulusal sistemlerin gelişiminde büyük etkisi olan kültürel değişkenlerdir.

Kültürün, finansal muhasebe üzerindeki etkisi araştırmacıların ilgisini çekmiş ve araştırmacılar bu konuda çeşitli çalışmalar ortaya koymuşlardır. Kültürün muhasebe uygulamaları ile olan ilişkisi, (zellikle uluslararası muhasebe alanında) uzun bir tartişma konusu olmuştur. Toplumun genel kültürel yapısı pek çok alt kültürü de içinde barındırmaktadır. Muhasebe mesleğinin kendi içindeki norm ve değerleri de muhasebe alt kültürünü oluşturmaktadır. Söz konusu alt kültür ülkemizde mesleğin yürütücüsü niteliğinde olan Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin (SMMM) ve Yeminli Mali Müşavirlerin (YMM) yönetimindeki muhasebe bürolarını da doğrudan etkilemektedir.

Muhasebe meslek mensupları ofis ortamında görev ve sorumluluklarını yerine getirirken, ülkesinin toplumsal paydalarının etkisi ve kendi mesleki değerlerinin çerçevesinde dinamik bir olgu olarak zamanla kendi kültürlerini geliştirmişlerdir. Muhasebe; metodolojiler, sayılar ve finansal tablolardan çok daha fazlası olup konusundaki benzersiz uygulamaları ve bakış açılarını içeren bir yaşam tarzı oluşturmaktadır. Meslek mensupları, mesleğin kapsamı gereği temel kural ve standartlara uyarken ortak bir alt kültür çerçevesinde hareket etmektedirler.

Bu alışma da mali müşavirlik ofislerinde muhasebe alt kültürünün ne oranda etkili olduğunu ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Mali müşavirlik ofislerinde ortak bir örgüt kültürünün oluşumu muhasebe alt kültürünün bir yansımasıdır. Dolayısıyla söz konusu örgüt kültürünün tespit edilmesi mesleğin gelişimi açısından önem arz etmektedir. Ülkemiz literatüründe muhasebe bürolarında bulunan örgüt kültürüne ilişkin bir çalışmanın bulunmaması nedeniyle literatüre katkı sağlayacağı düşünülen bu çalışmada öncelikle kültür, alt kültür ve örgüt kültürü kavramları açıklanmıştır. Araştırmanın teorik

temeli; Hofsted ve Gray'in çalışmaları neticesinde oluşturdukları kültür boyutlarına dayanmaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümünde, muhasebe mesleğinin tanımı ve meslek mensupları ile ofis çalışanları kavramları açıklanmış, muhasebe mesleğinin özellikleri, gelişimi, önemi ve işleyişi değerlendirilmiştir.

nc ve son blmde ise, Isparta ilindeki mali müşavirlik ofislerinde çalışan 93 ofis personeli üzerinde uygulanan anket çalışmasının SPSS programında özümlemesi yapılarak elde edilen veriler yorumlanmıştır. Analiz edilen veriler sonucunda başarılı olmaya odaklanmış olan muhasebe meslek mensuplarının broalarında daha çok örgütsel destek, işbirliği ve ödüllendirmeye dayalı olan örgüt kültürü ile örgütsel kimliğin ve performans göstergelerinin belirli olduğu bir örgüt kültürünü oluşurmaya odaklanmaları gerektiği söylenebilmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE MUHASEBE KÜLTÜRÜ KAVRAMI

1. KÜLTÜR VE BİR ALT KÜLTÜR OLARAK ÖRGÜT KÜLTÜRÜ

20. yüzyılda kültür kavramını inceleyen araştırmacılar bu kavram ile ilgili birçok farklı tanım ortaya çıkarmışlardır. Ansiklopedik sözlük olan Larousse'da geçen Sir Edward Burnett Tylor'un tanımladığı gibi en açıklayıcı tanımıyla kültür; "...bilgi, inanç, sanat, ahlak, hukuk, gelenek ve [bir insan] tarafından toplumun bir üyesi olarak edinilen diğer yetenek ve alışkanlıkları içeren karmaşık bir bütündür" (Tylor, 1994).

Kültür, insanların ne düşündüğü ve ne yaptığı ile ilgilenmektedir. Sembolik bir nitelik taşıyan kültür; paylaşarak, öğretilerek, uyarlanarak ve bütünleştirilerek gelecek nesillere aktarılmaktadır (Tharp, 2009). Kültür "çevrenin insan tarafından oluşturulmuş bir parçasıdır" (Herskovits, 1955) ve bu nedenle nesnel kültür (araçlar, yollar vb.) ve öznel kültür (kategorizasyonlar, inançlar, tutumlar, normlar, roller vb.) olarak ayırt edilebilmektedir (Triandis, 1972).

Kültürün sosyal sistemler üzerindeki etkileri daha çok antropoloji, sosyoloji ve psikoloji alanlarında incelenmiş olmakla birlikte kültür; toplumların içinde oluşumlarını sürdüren ve temeli insan unsuruna dayanan örgütleri de doğrudan etkileyen bir çevresel faktör olduğu için yönetim bilimleri açısından da pek çok çalışmaya konu olmuştur (Parsons ve Shils, 1951; Kluckhohn ve Strodtbeck, 1961; Inkeles ve Levinson, 1969; Douglas, 1977; Hofstede, 1980). Yapılan bu çalışmalarda çeşitli araştırmacılar tarafından kültür ve kültürün boyutları ile ilgili birçok model ortaya konulmuştur (Hofstede, 1980; Schwartz, 1999; Triandis, 1996; Trompenaars ve Hampden-Turner, 1997; Bălan ve Vreja, 2013; Chanchani ve Theivanathampillai, 2009). Ancak kültüre ilişkin çalışmaların çoğunda Hofstede tarafından 1980 yılından günümüze kadar sürekli güncellenerek geliştirilen kültür boyutları ele alınmıştır.

Kültür "bir insan grubunun üyelerini bir diğer grup üyelerinden ayıran kolektif zihinsel programlama" olarak da tanımlanabilmektedir (Hofstede, 1980: 25). Kültür

kelimesinin anlamını tanımlarken, ilk bakışta kültür; değerler ve inançlar bütünü olarak göz önünde bulundurulsa da “Kültürün gerçek anlamı nedir?” sorusunu sordüğümüzde antropolojik olarak kültürün bilimsel tanımı, Smircich (1983) tarafından aşağıdaki beş madde ile özetlenmiştir:

1- Kültür, psikolojik ihtiyaçların daha iyi karşılanması için bir araçtır.

2- Kültür, sosyal yapı içerisindeki bireyler arasında bağlantıyı kontrol eden uyumlu bir mekanizmadır.

3- Kültür, paylaşılan algı sistemidir.

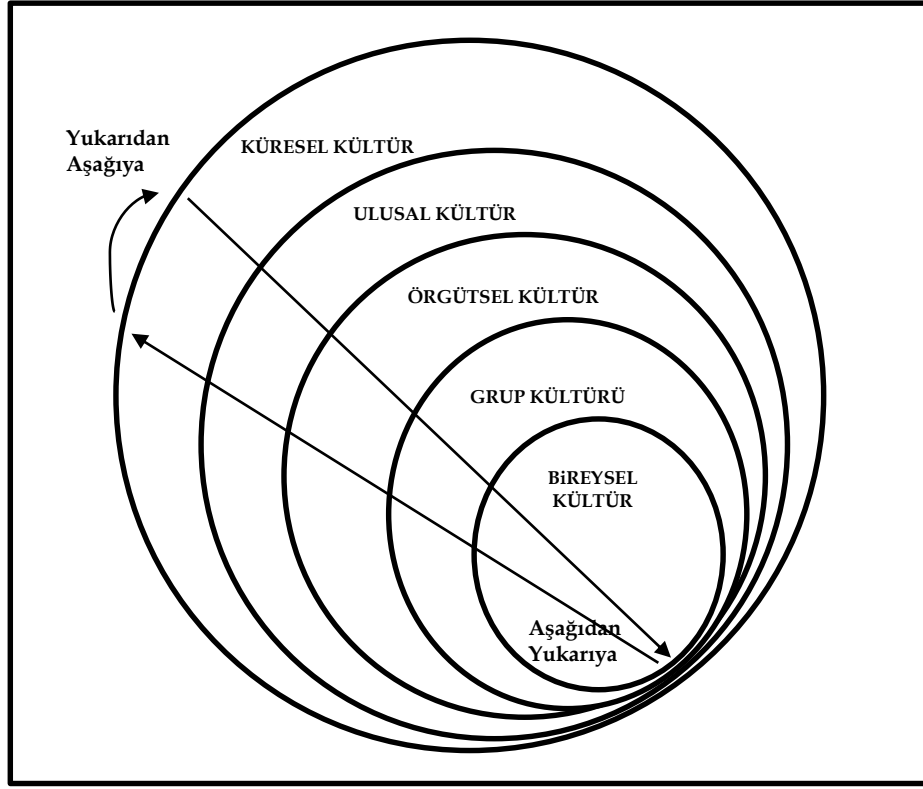
4- Kültür, paylaşılan sembol ve anlam sistemidir.

5- Kültür: insanın, varlığından habersiz olduğu zihnindeki bir savunma sanatıdır.

Hofstede (2004: 10) kültürü; tıpkı bir soğanın iç içe geçmiş katmanlar gibi bir bütün olduğunu öne sürerek toplumdaki her bir bireyin kültürel bağlılık kavramının, farklı perspektiften değerlendirilmesi gereken çeşitli tabakalar olarak düşünmektedir (Bkz. Şekil 1). Toplumun hangi katmanında yaşayacağı bireyin özellikleriyle ilişkilidir. Örneğin; bireylerin kültür değerleri; dil, din ve ırk farklılıklarıyla “yerel seviyede” ilişkiyken, onu kapsayan ulusla “ulusal seviyede bir bütün” olarak ilişkilidir. Bir başka bakış açısıyla bireyler; iş hayatındaki imkân ve fırsatlarına bağlı olarak “sosyal sınıf seviyesinde” bir kültür düzeyine sahip olabilirken bir diğer yandan bireylerin çalıştıkları kurumun kültürünün etkisi ile “kurumsal seviyede” bir kültüre sahip oldukları gözlemlenebilir (Tabakçı, 2008: 17).

Hofstede'nin soğan zarı benzetmesi Erez ve Gati, (2004: 588) tarafından Şekil 1' de görüldüğü üzere; bireysel kültürden - küresel kültür düzeyine doğru kültür düzeyi sınıflandırılması yapılarak betimlenmiştir. Böylece her kültür kendi içerisinde zamanla oluşan alt kültürlerin birleşiminden meydana gelmektedir.

Şekil 1: Kültür Düzeyleri Arasındaki Dinamik Etkileşim Süreci



Kaynak : Erez ve Gati, 2004: 588

Kültür sözcüğü bir bütün olarak toplumlar ya da uluslar için kullanılırken alt kültür; bir örgüt, meslek ya da aile düzeyine yönelik olarak kullanılmaktadır. Alt kültürler toplumdaki bazı hakim değerleri kapsamakla birlikte kendilerine özgü norm, değer ve kurallara sahiptirler (Erdoğan, 1994: 23). Alt kültürler; çeşitli etnik kökenlere, dini veya siyasi görüş farklılıklarına göre toplum içerisinde oluşan azınlıkların meydana getirdiği topluluklar olabileceği gibi, ortak değerler çevresinde farklı sebeplerle bir araya gelen gruplar da olabilmektedirler (Tanrıku, 2015: 476). Örgütler de bu gruplara örnek olarak gösterilebilir. Her örgüt içinde bulunduğu toplumun genel değerlerini benimsemekle birlikte kendilerine özgü yönetim biçimleri, norm ve değerleri ile toplumun içerisinde alt kültürleri meydana getirmektedir. Her örgüt kendine has bir kültüre sahiptir. Örgüt kültürü; örgütsel davranış biçimleri, semboller ve sembolik hedefler aracılığıyla somutlaşarak kesinlik kazanan; örgüt üyelerinin tutum, davranış ve kararlarına şekil veren ortak değer, inanç ve normlar bütünü olarak tanımlanabilmektedir (Unutkan, 1995: 40). Örgütte çalışan bireyler mensup oldukları örgüt içerisindeki örgüte has olan ortak özellikleri, değerleri ve düşünceleri paylaşmaktadırlar. Bu uyumlu ruh örgüt yaşamını

sürdürmeyi sağlarken örgüt içerisinde iletişimin verimliliğini artırmakta ve örgüte yeni gelen bireylerin örgüte uyumunu kolaylaştırmaktadır (Prajogo and McDermott, 2011: 713-714).

1.1. Örgüt Kültürü Kavramı

Hofstede (1983) çalışmasında örgüt kültürü kavramının tanımlamasını, “*bir organizasyonun üyelerini diğer organizasyonların üyelerinden ayıran, farklılaştıran, zihinsel kolektif programlamadır*” şeklinde yapmıştır. Hofstede’e göre bir örgütün kültürü, sadece o örgütü oluşturan üyeleri değil aynı zamanda da çevredeki tedarikçiler, müşteriler vb. gibi örgüt paydaşlarının da zihnindedir.

Örgüt kültürünün literatürdeki tanımlarına baktığımızda şu şekilde maddelendirme yapabiliriz (Erserim, 2012: 54-55):

- Bir örgütün bireyleri arasında paylaşılan inanç-değer sistemi,
- Geniş ve güçlü ölçüde paydaş olan temel değerler,
- Ortaya koyduğumuz şeylerin yapılış şekli,
- Zihnin kolektif programlanması,
- Kolektif idrak etme,
- Çalışanların iş yaşamlarında anlam yaratan, çeşitli sembolik kitle iletişim platformları yoluyla iletilen, paylaşılan ve kalıcı inançlar,
- Örgütün çalışanlarına ilettiği temel değerleri ve inançları oluşturan semboller, seremoniler ve mitler bütünü,
- Sembolik anlamlar yoluyla aktarılan; anekdotlar, mitler, efsaneler, sloganlar, peri masalları ve hikâyeler vb. gibi genel olarak yaygın ve uyumlu paylaşılan inanç-değerler bütünü,
- Öğrenmede, öğrenmenin dışsal uyum ve içsel bütünleşme problemleriyle başa çıkmak için icat edilmiş, keşfedilmiş veya geliştirilmiş belli bir grup temel varsayımların örüntüleri.

Örgüt kültürü “*bir örgütün içindeki bireylerin davranışlarını yönlendiren değerler, normlar, inançlar, davranışlar ve alışkanlıklar sistemidir*” (Dinçer, 1992:271). Kültür, bireylere yaşam sürecinde yapmaları zaruri olan şeylerin neler olduğu ve örgüt içerisinde nasıl davranmaları gerektiği konusunda sezgi ve duygu kazandırır. Başka bir ifade ile örgüt kültürü, örgüt üyelerinin düşünce ve davranışlarına şekil veren baskın inanç ve değerlerdir.

Muhasebe mesleğinin de hizmet ettiği Türk kamu otoritesinde hakim olan bürokratik kültür; tüm kamu hizmeti icra eden çalışanları belirli sembollere, değerlere, davranış biçimlerine ve varsayımlara uygun olarak davranmasını dayatmaktadır. Örneğin; bir kamu kuruluşunda yetkili yöneticinin odasından hürmetle girilip çıkılması, yöneticileri görünce ceket düğmelerinin iliklenmesi gibi davranışlar bu bürokratik kültürün ortaya koyduğu tipik davranışlardır.

Genel olarak bakıldığında örgüt kültürü; kendisini oluşturan üyeler tarafından birbirleriyle paylaştıkları değer, inanç ve normlardan oluşur. Bu kültürel öğeler ise örgütün davranışlarını ve geleceğini şekillendirir (Khazanchi ve Lewis, 2007: 872). Örgüt kültürü, bünyesindeki üyelerinin davranışlarını yönlendirdiği gibi örgüt yöneticilerin de alacağı kararlara yol gösterir.

1.2. Örgüt Kültürünün Özellikleri

Literatürde yer alan örgüt kültürü tanımları incelendiğinde, bu tanımlarda örgüt kültürü ile ilgili bazı ortak özelliklerin öne çıktığı görülmektedir. Bu ortak özellikler şu şekilde sıralanabilmektedir (Eren, 2008: 138; Detert vd., 2001: 186-187; Prajogo and McDermott, 2011: 713-714; Özkan, 2009: 62-63):

- Örgüt üyeleri mensup oldukları örgüt içerisindeki örgüte has olan ortak özellikleri, değerleri ve düşünceleri paylaşırlar. Bu uyumlu ruh, örgüt yaşamı sürdürmeyi sağlar, örgüt içerisinde iletişimin verimliliğini artırır ve yeni örgüt üyelerine bu değerlerin aktarılmasını sağlar.
- Örgütün kültürünü oluşturan değerler mevcut haliyle aynen kabul edilmektedir. Herhangi bir yerde yazılı olarak belirtilmeyen bu değerler doğrudan örgüt üyelerinin kendilerine has geliştirdikleri değer ve inançlar bütününden oluşmaktadır.

- Örgüt kültürü, yeni öğrenilmiş ya da daha sonradan kazanılmış bir olgudur. Kültür, örgüt içindeki mevcut yöneticilerin dayattığı davranışlarla ortaya çıkar. Böylece üyelerin tümü etkilenmiş olur ve bireyler örgüt kültürünü oluşturan değer, inanç, norm, tutum, bilgi, değer ve davranışları öğrenmekle birlikte yaşatmak üzere kazanırlar.

- Örgüt kültürü belirli bir kalıp halinde tekrarlanan veya ortaya çıkan davranışın kalıpsallaşması şeklinde oluşmaktadır. Örgüt kültürünün geçmişten günümüze süre gelmiş ve tekrar ederek bireyden bireye aktarılan bir yapısı vardır.

Örgüt kültürü; örgütü bir diğer başka örgütlerden ayıran ve örgüt bireyleri tarafından paylaşılan anlamlar sistemidir. Böylece örgüt kültürü; örgütsel davranış biçimleri, semboller ve sembolik hedefler aracılığıyla somutlaşarak kesinlik kazanan; örgüt üyelerinin tutum, davranış ve kararlarına şekil veren ortak değer, inanç ve normlar bütünü olarak tanımlanabilir (Unutkan, 1995: 40).

John Van Maanen ise yedi temel özelliğin kültürün temelini oluşturduğunu belirtmiştir, bunlar;

- **Kişisel Özerklilik:** Bireylerin sahip olduğu sorumluluk, bağımsızlık derecesi ve kişisel girişim fırsatları,

- **Yapı:** Örgüt üyelerinin davranışını kontrol ve idare etmek için oluşturulan mevcut kuralların, düzenlemelerin derecesi ve doğrudan gözetim düzeyi,

- **Destek:** Yöneticilerin astlarına sağladıkları yardımın ve samimiyetin derecesi,

- **Kimlik:** Üyelerin kendi çalışma grupları ya da profesyonel uzmanlık alanları yerine, örgütle bir bütün olarak özdeşleşme derecesi,

- **Performansa Ödül:** Örgüt içindeki ödüllerin bireylerin verimliliklerine göre dağıtılması,

- **Çalışma Toleransı:** Bireyler ve çalışma grupları arasındaki ilişkilerde var olan çalışma düzeyi ve aynı zamanda konusunda dürüst ve açık olma istekliliği,

- **Risk Toleransı:** Örgüt bireyelerinin atılgan, yenilikçi ve risk almaya teşvik edilme derecesi (Maanen, 1978: 19).

Ayrıca bazı yazarların örgüt kültürünün özelliklerini sınıflandırmasına bir tablo aracılığı ile bakacak olursak:

Tablo 1: Bazı Yazarların Örgüt Kültürünün Özelliklerini Sınıflandırması

Yazarlar	Örgüt Kültürün Özellikleri
Hofstede vd., 1990; Rashid vd., 2003	<ul style="list-style-type: none">• Bütünseldir.• Zaman içerisinde oluşagelmıştır.• Antropolojik kavramlarla alakalıdır.• Sosyal bir yapıya sahiptir.• Değiştirilmesi zordur.
Pettigrew, 1979	<ul style="list-style-type: none">• Antropolojik kavramlarla alakalıdır.• Herkese açıktır ve herkes tarafından kabul edilir.• Kavramlar, formlar, kategoriler ve imajlar sistemidir.
Alvesson, 2002	<ul style="list-style-type: none">• Bütün hiyerarşik düzeylerde oluşabilir ve gelişir.• Oluşumu tarihsel sürece yayılmıştır.• Üyelerini, paylaştıkları inançlar, anlayışlar, değerler, normlar ve semboller yoluyla etkiler.
Schein, 1990, 1992	<ul style="list-style-type: none">• Ortaklaşa olarak oluşturulur ve herkes tarafından paylaşılır.• Paylaşılan ana unsur temel varsayımlardır.• Yeni üyelerce kabul edilebilir davranış kalıpları ve sistem bilgisi öğretir.• Ortaklaşa öğrenmenin ürünüdür
Smircich, 1985	<ul style="list-style-type: none">• Farklı düzeylerde paylaşılan anlamlar sistemidir.

Kaynak: Hammal, 2006: 9.

1.3. Örgüt Kültürünün Temel Fonksiyonları

Örgüt kültürünün temel fonksiyonları konusunda literatürde farklı bakış açılarına rastlanmakla birlikte, bunlar temelde birbirlerine benzerlik göstermektedir. Örgüt kültürünün temel fonksiyonları; varsayımlar, değerler ve normlardır. Bir diğer yandan,

örgüt kültürünün ortaya konulan ifade biçimleri arasında; mitler, törenler, semboller, adetler (ritueller), hikâyeler, seremoniler, dil ve kahramanlar da sayılabilir (Güçlü, 2003: 150).

Araştırmanın bu kısmında öncelikle örgüt kültürünü oluşturan iki temel unsur olan temel değerler ve normlar iki ayrı başlık altında incelenecek, daha sonra örgüt kültürünün varsayımları olan semboller, dil, hikâyeler ve kahramanlar, törenler açıklanacaktır.

1.3.1. Temel Değerler

Örgütteki tüm üyelerin kendi grupları içerisinde ortaklaşa inandığı ve paylaştığı temel değerler, örgüt kültürünün önemli birer ögesidir. Kültür, örgüt üyelerinin birbirleri ile paylaştığı değer ve inançlarla başlamaktadır. Bu değerlerin bütünü ise örgüt içerisindeki temel anlayış sistemini oluşturmaktadır. Schein'in (1985) da belirttiği gibi örgüt; bu temel anlayışı, bütünleşme problemlerinde hem iç hem de dış uyarlanmayı sağlamak amacıyla kullanmaktadır (Akıncı, 1998).

Temel değerlere geniş anlamda bakılırsa değerlerin, kültürün daha çok görünmeyen arkasındaki öznel, içsel yönünü oluşturduğu ve örgütsel sorunların çözümünde mantıklı, akılcı olarak kabul edilen bir çözüm biçimini ortaya koyduğu söylenebilmektedir. Aynı zamanda söz konusu temel değerler; bir örgütün genel amaçlarını, ülkülerini, ölçütlerini yansıtmaktadır (Şişman, 1994).

1.3.2. Normlar

Belli bir örgüt içindeki üyelerin birbirleri arasındaki ilişkilerini düzenler ve karşılıklı üyelerin eylemlerine yön verir. Normlar; genellikle değerlerin yansımasıdır ve kolektiftir. Çünkü bir grubun tüm üyelerince paylaşılır. Normlar, sosyal sistemin kurumsallaşmasını sağlayan ve örgüt kültürü içinde davranışı olumlu veya olumsuz etkileyen unsurlardır.

Başaran'a (1991) göre normlar, örgütün kültürel değerlerine uygun olarak örgütçe geliştirilen, çalışanların salt çoğunluğunca benimsenen davranış kuralları ve ölçütleridir. Normlar, üyelerine örgüt içinde nasıl bir davranış sergilemeleri gerektiği, birbirleri ve başkaları ile nasıl etkileşimde bulunacakları konularına ışık tutarlar.

1.3.3. Varsayımlar

Varsayımlar, örgüt üyeleri tarafından öylesine derin bir şekilde içselleştirilmiştir ki, bu varsayımların ihlal edilme ihtimali bile düşünülemez. Varsayımların diğer bir başka özelliği de farkına varılabilir olmamalarıdır. Örgüt üyeleri kendi varsayımlarının tartışmak veya varsayımları değiştirmek konusunda çekimser kalabilirler (Nelson ve Campbell, 1997).

Varsayımlar, temel değerlere ve normlara göre daha bilişsel yerleşim derinliğine sahiptirler. Bu nedenle varsayımlar vakit geçtikçe içselleştirdikleri kabul ile değerleri de yönlendirirler. Dolayısıyla, varsayımlar kültürel değişimde mühim bir direnç alanı oluştururlar. Örgütlerin sahip oldukları temel değerlerden oluşan, örgüt kültürünün bireylere aktarılmasında;

- Seremoniler ve Törenler
- Adetler
- Hikaye ve Efsaneler
- Mitler
- Kahramanlar

birer varsayım aracı olarak kullanılırlar (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998).

1.4. Örgüt Kültürünün Oluşumu

Örgüt kültürü farklı yollar ile oluşturulabilir. Ancak genel olarak örgüt kültürünün oluşmasında aşağıda belirtile aşamalar gerçekleşmektedir (Doğan, 1997:63-64):

Birinci aşamada; bir ve bir kaç birey (örgütün kurucusu olan birey/bireyler), yeni bir girişim ve başlangıç fikrine sahip olarak örgütü oluştururlar,

İkinci aşamada; örgütün kurucusu olan birey/bireyler bir ya da daha çok kilit bireyi örgüte kazandırır ve düşüncelerini bu grupta paylaşır. Bu örgüte kazandırılan bireyler, işletme (örgüt) kurucusunun perspektifini (bakış açısını) taşırlar. Tüm örgüt bireyleri ortaya konulan düşüncenin; örgüt için yararlı, doğru ve değerli olduğuna

inanırlar. Öte yandan bu düşüncenin biraz risk taşıdığını düşünürler fakat vakit, sermaye ve enerji harcamaya değeceği inancını taşırlar.

Üçüncü aşamada; kurucu bireyin oluşturduğu bu bireyler grubu, örgüt için yerleşke, bina ve fon vb. bulma eğilimi içerisine girerek sonuca ulaşmaya çalışır.

Son aşamada ise; çevreden pek çok bireyin örgüte katılımı sağlanır ve genel örgüt kültürü hikayesi, miti veya davranışı inşa edilerek oluşmaya başlamış olur.

Bu aşama sürecine sonuç olarak bakacak olursak; örgütün kurucusunun örgüt kültürünün oluşturulmasının nüvesi olduğu gözükmetedir ve örgüt kurucusunun kültürün aşama aşama oluşmasında etkisi çok büyüktür. Çünkü örgüt kurucusu; öncelikle şahsının taşıdığı değerlere benzer değerlere sahip olan bireyleri bir araya getirmek için hareket etmiştir. Bir araya gelen bu bireyler de örgüt kurucusuna yardımcı olurken özünde benimsedikleri değer ve inançları diğer örgüt bireyelerine dolaylı olarak veya doğrudan dayatmaktadır. Sonuç olarak, yeni kurulan bir örgütün; örgüt kültürü şekil almaya başlamakta ve örgüte yeni katılan bireyelerin etkilileri ile de bu kültür farklılaşmaktadır.

2. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ARAŞTIRMALARINDA BAZI KÜLTÜREL DEĞİŞKENLER

Hofstede'in kültür üzerine araştırmaları sonucu kültür boyutları arasındaki dinamik etkileşim sürecini nasıl ele aldığını vurgulamıştık. Araştırmamızın özünün daha iyi kavranabilmesi ve kavramsal çerçevesinin tanımlanması içinse örgüt kültürünün değişkinlerine diğer araştırmacılar tarafından nasıl bir yaklaşım ve boyutlandırma getirildiğini de irdelemek gerekmektedir. Çalışmamızın, ofis çalışanlarının örgüt kültürü değerlerine yönelik olmasından dolayı "örgüt kültürü" kavramı önem arz etmektedir. Literatürdeki bazı örgüt kültürü araştırmalarına bakacak olursak.

Robbins (1988: 206) bazı örgütsel uygulamalara dayalı olarak bir örgüt kültürünün Şeklinde yedi boyut ile açıklanabileceğini ve örgüt kültürünün var olan durumunu yansıtmalarını açıklamada örgütün bu özelliklere verdiği değerin önemini vurgulamıştır.

- **Bireysel Özerklik** : Örgüt içindeki bireyelerle sağlanan fırsatları ve sorumluluk - özerklik düzeyini göstermektedir.

- **Örgütsel Yapı:** Örgüt içerisinde işe yarayan davranışı gözetmek ve kontrol etmek için uygulanan kural ve düzenlemelerin durumunu, denetim biçimini göstermektedir.
- **Örgütsel Destek:** Örgüt yönetiminin, personele sağladığı destek ve yardımların düzeylerini göstermektedir.
- **Örgütsel Kimlik:** Üyelerin bağlı oldukları kendi özel grup, mesleki alan ve birimlerinin ötesinde, örgütsel bütünleşme, örgüt kültürünü benimseme derecesini göstermektedir.
- **Performans/Ödül İlişkisi:** Örgütteki iş görenin performans ve başarısı dikkate alınarak örgütteki maaş artışı, terfi vb. verilen ödüllerin derecesini göstermektedir.
- **Çatışmada Hoşgörü:** Gruplar arası ve bireyler arası ilişkilerde meydana gelen çatışmalarda açık, hoşgörülü ve samimi olma derecesini göstermektedir.
- **Risk Üstlenme:** Örgütteki iş görenlerin (ofis çalışanlarının) risk üstlenme, tartışma ve yenilikçi olma konularında isteklendirme, teşvik edilme derecesini göstermektedir.

Örgüt kültürü kavramı bu yedi özelliğin nasıl algılandığı ile yakından ilgilidir. Robbins, araştırmasının örgüt üyelerinin örgütü nasıl gördüklerini ölçmeye yönelik olduğunu ve iş tatmininin ise, iş çevresini ölçmek için etkili cevap aradığını belirtmiştir.

Harvey ve Brown (1988:386) da tıpkı Robbins'e benze şekilde örgüt kültürünün değişkenlerini belirlemiş ve örgüt kültürünün beş boyut ile açıklanabileceğini belirtmişlerdir. Bunlar aşağıdaki gibi sıralanabilmektedir:

- Bireysel Özerklik (otonom)
- Örgütsel Yapı
- Örgütsel Destek
- Performans Göstergeleri
- Davranışta Riski Göze Alma

Bu kültür yaklaşımlarından ayrı olarak Schein (1984), örgütsel değişkenler (strateji, yapı, etkililik, çıktılar) ile örgütsel kültür arasında ilişki kurulabileceğini belirtmiştir. Schein (1984)'e göre bir örgüt kültürü;

- Örgüte yeni katılan üyelerin sosyalleşme süreçlerinin içerik yönünden tahlil edilmesi,
 - Örgüt geçmişi içerisindeki bazı önemli olayların tahlili,
 - Örgüt üyelerinin paydaş oldukları kabulleri, inanç ve değerlerin tahlili,
 - Örgütsel yaşam sürecine katılımcı gözlem yoluyla tahlili,
- biçiminde olmak üzere dört düzeyde yapılabilir.

Cooke an Rousseau (1988)'un araştırmaları sonucunda örgüt kültürü ile ilgili 120 maddeden oluşan bir “örgüt kültürü envanteri” geliştirilmiş ve kültür ile ilgili 12 temel özellik belirlenmiştir. Kültürle ilgili bu özellikler aşağıdaki gibidir:

- İnsancıl – Destekleyici Olma
- Bütünleştirici Olma
- Hoşgörülü Olma
- Geleneksel Olma
- Yöneticiye Bağımlılık
- Belirsizlik
- Karşıtlık
- Otoriter Olma
- Yarışmaya Dayalı Olma
- Mükemmeliyetçilik
- Başarıyı Destekleme
- Kendini Gerçekleştirme

Bu kültürel özellikleri ile ilgili yapılan faktör analizi sonucuna göre ise üç temel boyut ortaya çıkmıştır.

- **İnsan-Güven** : Kültürün; hoşgörülü olma, geleneksellik, bağımlılık ve belirsizlik özelliklerini kapsamaktadır.
- **Doyum** : Kültürün; insancıl-destekleyici olma, başarıyı destekleme, kendini gerçekleştirme özelliklerini kapsamaktadır.
- **Görev-Güven**: Kültürün; karşıtlık, otoriter olma, yarışmaya dayalı olma, mükemmel olma özelliklerini kapsamaktadır.

Bu çalışmada ortaya çıkan boyutlarla Hofstede (1988)'in araştırması sonucu çıkan boyutlar benzerlik göstermektedir.

Bir diğer model de örgüt kültürü araştırmasının üç düzede incelemiştir. Louis (1985) modelinde, birinci düzeyde (Natural) yapılacak bir araştırmada; kültürün sosyolojik yönden ya da geleneksel betimleme yöntemiyle ele alınabileceğini belirtmiştir. Yapısal-İşlevsel olarak yapılan bu düzey bir araştırmada; “Kültürün kaynakları nelerdir? Çıktıları nelerdir? Hangi sonuçlara hizmet etmektedir.” vb. gibi sorulara cevap aranabileceği belirtilmiştir. İkinci düzeyde (Purposeful), çözümleme sırasında kültürün yönetimle ilgili sorun olarak ele alınabileceği belirtilmiştir. Üçüncü düzeyde ise (Reflective) bir araştırmanın kültürün doğasını, özelliklerini araştırma çabalarını kapsayacağını belirtmiştir. Louis (1985) örgütle ilgili araştırmanın; kaynaklar, yönetim, öğeler ve görünüm, çıktılar ve sonuçlar ile ilgili değişim noktalarında ele alınabileceğini belirtmiştir.

O'Reilly ve diğerleri (1991) yaptıkları nicel bir araştırmada örgüt kültürü ile ilgili literatür taraması sonucunda; 54 maddelik bir örgüt kültürü profili çıkarmışlardır. Maddelerde belirtilen özelliklerin, çalışanlar ve örgüt açısından ne derece önemli görüldüğü belirlenmek istenmiştir. Faktör analizi sonucunda bir örgüt kültürü profili çıkarılmıştır. Bu faktörler;

- Risk Üstelenme ve Yenilikçi Olma (Risk Taking an Innovation)
- Ayrıntılara Dikkat Etme (Attention to Details)
- Sonuç odaklı olma (Outcome Orientation)
- Yarışmaya ve Hırsla Dayalı Olma (Competitiveness an Aggressiveness)
- Destekleme (Supportiveness)
- Ödüllendirme (Emphasis on Rewards)
- İşbirlikçi ve Takım Oyuncusu Olma (Collaborative and Team Orientation)
- Kararlılık (Decisiveness)

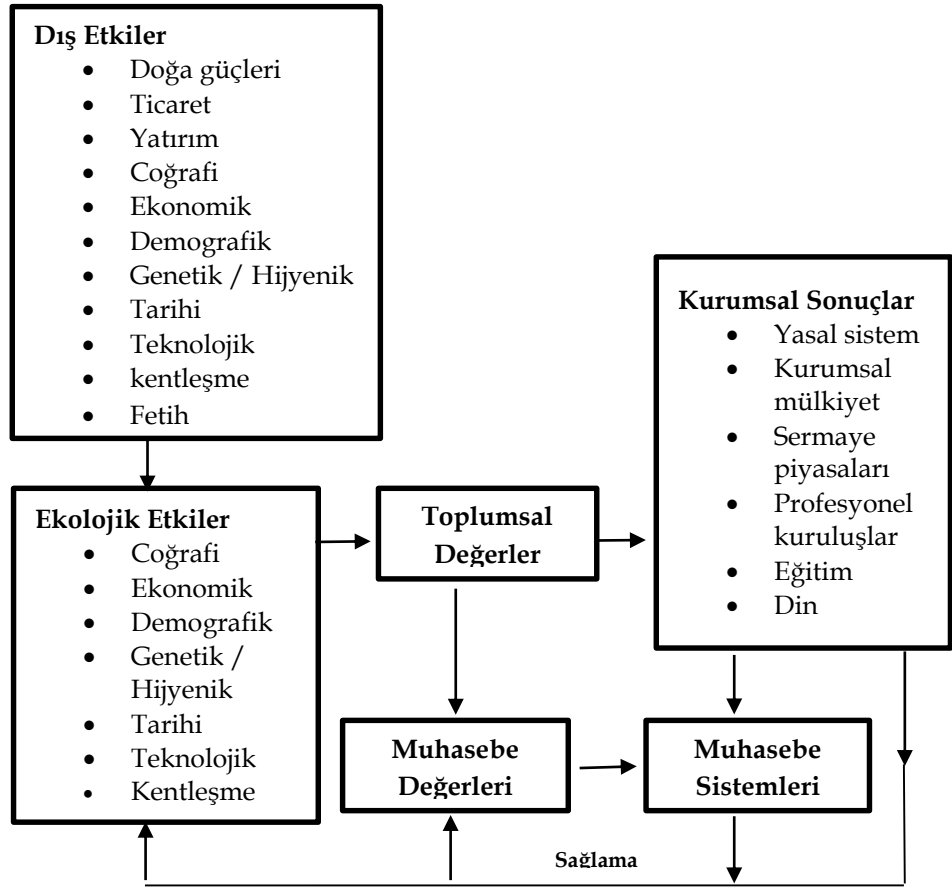
olarak adlandırmıştır.

Ele aldığımız çalışmalarda (Robbins 1988; Harvey and Brown 1988; Cook an Rousseau 1988; Gray 1988; Hofstede 1990; O'Reilly and Others 1991) ortaya konulan kültür boyutları arasında belirli bir paralellik ve benzerlik olması kuramsal tutarlılığı göstermektedir.

3. MUHASEBE ALT KÜLTÜRÜ

Perera'ya (1989) göre kültür, bir ülkenin muhasebe sistemini etkileyen güçlü çevresel faktörlerden biri olarak kabul edilir. Bu düşünce, muhasebenin; hem insan hem de insan dışı kaynaklar arasındaki etkileşimi içeren bir sosyo-teknik faaliyet olduğu şeklindeki genel düşünceye dayanmaktadır. Muhasebe mesleğini icra etmek için özel bir eğitim ve iş deneyimi gerekmektedir. Bu özel mesleki eğitim ve öğretim, bireyi zamanla muhasebe mesleğine özgü tavır ve değerlerle telkin eder. Bireyler muhasebenin kendine has dilini öğrenir ve muhasebeye özgü prensipler ve gelenekleri benimserler. Böylece toplum içinde zamanla muhasebe mesleği ayrı bir alt kültür olarak karşımıza çıkmaktadır.

Şekil 2: Toplumsal ve Sosyal Değerlerin Muhasebe Kültürü Düzeyinde İfadesi



Kaynak : Gray S.J. , 1988: 7

Gray (1988), de muhasebenin ulusal kültür ya da sosyal sistem içinde bir alt kültür olarak var olduğunu öne sürerek Hofstede (1980) ve Harrison ve McKinnon'un (1986) fikirlerini genişletmiştir.

Toplum içinde muhasebeciler, ayrı ve bağımsız bir meslek olarak kabul edilir. Muhasebe mesleğini icra etmek için özel bir eğitim ve iş deneyimi gerekir. Bu özel mesleki eğitim ve öğretim, bireyi muhasebe mesleğine özgü tavır ve değerlerle telkin eder. Bireyler muhasebenin kendine has dilini öğrenir ve muhasebeye özgü prensipler ve gelenekleri benimserler. Gray, muhasebe alt kültürünü oluşturan bu muhasebe tutum ve değerlerinin; muhasebe sistemin uygulamalarının ve otoritesinin etkisini ölçmek ve açıklamak istemiştir. (Foo, F. Y, 2008:13)

Gray (1988) Şekil 2' de toplumsal ve sosyal değerlerin muhasebe alt kültürü düzeyinde ifade etmiş; Hofstede (1980, s. 27) tarafından önerilen kültür modelinin oluşumunu esas alarak muhasebe kültürünü modellemiştir. Modelde; dış faktörlere bağlı olarak gelişen ekolojik etkiler ile oluşan toplumsal değerler ve bu değerlere bağlı olarak gelişen kurumsal sonuçlar muhasebe sistemlerini ve muhasebe değerlerini oluşturmaktadır. Gray'in modeli Hofstede'in modelinden uyarlandığı için öncelikle Hofsted'in kültür boyutlarını açıklamakta fayda vardır.

3.1. Hofstede'nin Kültür Boyutları

Kültür üzerine bilimsel çalışmaların temeli olan Hofstede'nin yaptığı ayrıntılı analizlere göre, kültür dört boyutta incelenmiştir;

Bunlar;

- Güç Mesafesi (Power Distance)
- Belirsizlikten Kaçınma (Uncertainty Avoidance)
- Bireycilik/Toplumculuk (Individualism)
- Erillik/Dişillik (Masculinity)

Devam eden çalışmalarının sonucunda, zaman oryantasyonu ve açıklık veya kendini kısıtlama olarak iki boyut daha eklenmiştir (Hofstede, 1980; Hofstede, 1983; hofstede, 1994).

3.1.1. Güç Mesafesi (Power Distance)

Güç mesafesi boyutu, toplum üyelerinin arasında eşit olmayan bir güç dağılımı olduğu kabulüne dayanır. Bu durum hem daha az güçlü üyelerin davranışlarını hem de

daha güçlü üyelerin davranışını etkiler. Toplumlardaki bireyler, eğer güç eşitsizliğinden dolayı güçsüz hissederseniz oluşan hiyerarşik bir düzeni kabul ederler. Güç mesafesi aralığının düşük olduğu toplumlarda, bireyler toplum içerisinde eşit bir güce sahip oldukları için toplumda daha üst bir dereceye ulaşmak bireyler için mümkün olacaktır. Bu boyutta ele alınan temel olgu, bir toplumun insanlar arasındaki eşitsizlikleri nasıl ele aldığıdır. (Hofstede, 1980; Hofstede, 1983; Hofstede, 1994).

3.1.2. Belirsizlikten Kaçınma (Uncertainty Avoidance)

Belirsizlikten kaçınma boyutu, bir toplumun üyelerinin belirsizlik ve belirsizlik ile kendilerini rahat hissetme derecesidir. Belirsizlik ortamının hâkim olduğu toplumlarda fikirlere karşı hoşgörü yoktur. Bireylerde yüksek stres ve tedirginlik oluşmaktadır. Belirsizliklerin az hâkim olduğu toplumlarda hoşgörülü, rahat bir atmosfer vardır. Temel olarak, bu boyut toplumun zamanın doğrusallığını nasıl gördüğünü ve geleceği kontrol altına almasını veya gerçekleşmesine izin vermesini ele almaktadır (Hofstede, 1980; Hofstede, 1983; Hofstede, 1994).

3.1.3. Bireycilik/Toplumculuk (Individualism)

Bireycilik/toplumculuk boyutu, bireylerin karar alma sürecinde topluma bağlılık derecelerine göre verdikleri bir sosyal tercihi ifade eder. Bireycilik, bireylerin karar sürecindeki tercihlerini kendilerinin yapmasıdır. Toplumculuk ise bireyler için akrabalarının, klanlarının veya grup içindeki diğer grupların kararlarını sorgulamayan ve sadakat karşılığında kendilerine bakmalarını bekleyebilecekleri sıkı sıkıya bağlı karşılıklı desteği ifade eder. Önemli olan bir toplumdaki bireylerin aralarında sürdürdüğü karşılıklı bağlılık derecesidir. İnsanların benlik kavramlarıyla ilgilidir: 'Ben' veya 'Biz' olgularını ifade eder (Hofstede, 1980; Hofstede, 1983; Hofstede, 1994).

3.1.4. Erillik/Dişillik (Masculinity)

Erillik, toplumda başarı, kahramanlık, iddialılık ve maddi başarı tercihini ifade eder. Karşıtlığı olarak görülen dişilik, alçakgönüllülüğü, merhameti ve yaşam kalitesini temsil eder. Bu boyutta ele alınan temel olgu, bir toplumu, toplumsal (biyolojik olanın aksine) cinsiyetlere ayırma çabasıdır. (Hofstede, 1980; Hofstede, 1983; Hofstede, 1994).

Tablo 2: Hofstede'nin Muhasebe Kültür Boyutları

BOYUT	AÇIKLAMA
Bireycilik/Toplumculuk	Bir toplumun, bireyler arasında koyduğu bağlılık mesafesidir.
Belirsizlikten Kaçınma	Bir toplumun, belirsizlik durumlarına karşı nasıl duruş sergilediğidir.
Güç Mesafesi	Bir toplumun, insanlar arasındaki oluşan eşitsizliklere bakış açısıdır.
Erillik/Dişillik	Bir toplumun, cinsiyetlere sosyal roller tahsis etme şeklidir.

3.2. Gray'ın Muhasebe Kültür Boyutları

Gray (1988), muhasebe alt-kültürünün toplumun sosyal değerlerinin bir alt kümesi olduğuna inandığı için, muhasebe alt kültürünü toplumsal değer boyutlarının bir kopyası olduğu tezini savunmuştur. Başka bir deyişle, Gray kültürel değerler ile muhasebe fonksiyonları arasındaki ilişikliyi oluşturduğu kültür modelinde göstermektedir. Gray (Chanchani ve Willett; 2004) Hofstede'in yukarıda verilen kültürün 4 boyutunu esas alarak muhasebe alt kültüründeki uygulamaları doğrudan etkileyen 4 boyut tanımlamış ve bunlara "muhasebe değerleri" adını vermiştir. Bunlar;

- Statükoculuğa Karşı Profesyonellik,
- Tekdüzeliğe (Yeknesaklık) Karşı Esneklik,
- Tutuculuğa Karşı İyimserlik,
- Şeffaflığa (Açıklığa) Karşı Gizlilik.

3.2.1. Statükoculuğa Karşı Profesyonellik

Bu muhasebe alt kültürü boyutu; mesleğin profesyonel olarak yürütülmesi ve yasal kontrollere uyarak muhasebe mesleğini icra edilmesine karşın bireysel mesleki yargıların kullanılması, yasal gerekliliklere ve yasal kontrollere uymak yerine öğrenile gelmiş düzenlemelerin sürdürülmesi tercihini ortaya koymak olarak tanımlamaktadır (Gray, 1988).

Muhasebeciler, görevlerini yerine getirirken muhakeme yapmak zorundadırlar. Bu muhasebe kültür boyutu, ülke genelinde mesleki muhakeme kullanımının

derecesindeki değişimi ifade etmektedir. Dolayısıyla bu boyut; muhasebe kuralları ve düzenlemeleri ile mesleğin üzerinde var olan otoritenin önemini ortaya koymaktadır.

Gray (1988) profesyonelliğın, bireycilik ve belirsizlikten kaçınma ile bağlantıya sahip olduğunu belirtmiştir.

3.2.2. Tekdüzeliliğe (Yeknesaklık) Karşı Esneklik

Bu boyut, muhasebe mesleğini uygulayıcılarının; şirketler üzerinde tekdüzen muhasebe uygulamalarının tutarlı bir şekilde uygulanmasına karşın tekdüzen muhasebe uygulamalarının standart dışı bireysel ihtiyaçlara yönelik algılanarak koşullara göre esnetilmesi tercihinin yapılması olarak tanımlamaktadır (Gray, 1988).

Muhasebe uygulamaları belirli kurallar ve düzenlemeler çerçevesinde olmasına karşın, endüstriler arasında ve zaman içinde farklı şekillerde uygulanabilmektedir. Bu muhasebe kültür boyutu ise kurumların koşullara göre bu farklılıkları uygulaması ile ülke düzeyinde zaman içinde oluşmuş muhasebe kuralları ve yönetmelikleri uygulama noktasındaki esnekliği ortaya koyan farktır.

Bu boyut, bir toplumun muhasebe kural ve düzenlemelerinin uygulamasının önemini ortaya koymaktadır (Perera, 1989). Gray (1988), tekdüzeliliğın belirsizlikten kaçınma ve bireycilik ile güçlü bağlantıya sahip olduğunu belirtmiştir.

3.2.3. Tutuculuğa Karşı İyimserlik

Muhafazakârlık - kaygısızlık dengesi olarak da adlandırılır. Muhasebe mesleğinin icra edilirken daha iyimser, kaygısız, risk almaya daha yatkın, bilgi sakıncacı bir yaklaşıma sahip olmasına karşın gelecekteki olayların belirsizliği ile başa çıkmak için temkinli yaklaşma, sosyal ve mesleki yardımlaşma arasındaki tercih olarak tanımlanır (Gray, 1988).

Bu boyut; muhafazakâr bir tutumla çalışanlar arasında bilgi sakınma, sosyal ve psikolojik baskıya karşın işbirliğine yatkın, paylaşımcı ve yardımlaşmacı bir tutum arasındaki tercihi de ifade eder. Bu boyut ayrıca, mesleki bilgi paylaşımı ve mesleki dayanışmanın önemini ortaya koymaktadır (Perera, 1989).

Gray (1988), muhafazakârlığın belirsizlikten kaçınma ile güçlü bir bağlantıya sahip olduğunu belirtmiştir.

3.2.4. Şeffaflığa (Açıklığa) Karşı Gizlilik

Muhasebe mesleğini uygularken; işletmeyle ilgili bilgilerin şeffaf, açık ve halka açık olarak yönetilmemesine ve şirketlerin finansmanı ile yakından ilgilenenlere bilgilerin açıklanmasının kısıtlanması olarak tanımlanır. Hesap verebilirlik yaklaşımı ile bağdaşır (Gray, 1988).

Bu boyut, muhasebe kuralları ve düzenlemelerinin şeffaf bir şekilde açıklanmasının önemini ortaya koymaktadır (Perera, 1989).

Finansal tablolar, firmanın durumunu doğru fakat öz bir şekilde tasvir etmek içindir. Doğruluk ve özlülük arasındaki bu denge, devlet kurumları ve mükelleflerin doğru bilgiye ulaşmaları açısından çok önemlidir. Çalışanların şeffaf ve açık bir ortamda muhasebe mesleğini icra etmesi gizlilik tercihini etkilemektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

MUHASEBE VE MUHASEBE MESLEĞİ HAKKINDA GENEL BİLGİLER

1. MUHASEBE MESLEĞİ

Muhasebe mesleği; çok uzun bir mazisi olan, toplumun içerisindeki sosyal rolünden dolayı kalkınmayı etkileyen, rasyonel hesaplama uygulamalarıyla ticaret hayatının pusulası olan, devlet ve örgütlerin mali politikalarının uygulanmasında büyük önem arz eden ve uygulama perspektifinden bakıldığında bir yıkım veya istikrar potansiyeline sahip olan bir meslektir. Günümüzde muhasebe mesleği, belirli standartlar ve kanunlar çerçevesinde düzenlenmiş bir sistemin yürütücüsü olarak görülmektedir ve 3568 sayılı meslek kanunu çerçevesinde mesleğin yürütücüleri SMMM ve YMM'lerdir. Bununla birlikte 2008 yılında yürürlüğe girmiş olan 5786 Sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu ile kaldırılan Serbest Muhasebecilik unvanı da azınlıkta da olsa hala kullanılmaktadır.

Toplum olarak, eğer hayatın rasyonelleşmesini iyi bir şey olarak görürsek, muhasebe mesleğinin yaygınlaşması sosyal gelişimin kanıtı olarak görecektir ve muhasebe sürecini toplumun gelişmesi noktasında potansiyel bir güç olarak görme ihtimalimiz daha yüksek olacaktır. Broadbent ve Guthrie, bugünkü muhasebe uygulamaları üzerinde yapılan araştırmalar bağlamında bu görüşü "teknik muhasebe" olarak tanımlamıştır. "*Muhasebe sistemindeki değişikliklerin ilerici olduğu görülmektedir ve muhasebe uygulamalarında yapılan reformlar teleolojik yöreğe kavramına dayanmaktadır. Bu nedenle uygulamadaki yenilikler, fonksiyonel ilerlemenin ve sistem iyileştirmelerinin tezahürleri olarak görülür*" (Broadbent ve Guthrie, 1992: 10).

A. C. Littleton (1933), 14. yüzyılda çift girişli muhasebeciliğin neden geliştiğini açıklamaya çalışırken, bu duruma yol açan yedi "kilit bileşeni" tanımlamaktadır. Aynı zamanda muhasebe mesleğini gelişimi açısından bu kilit bileşenleri irdeleyebiliriz. Bu bileşenler;

• **Özel mülkiyet:** Mülkiyeti kişiler arası değiştirme yetisi; ancak mülkiyet ve mülkiyet hakları çerçevesinde defter tutma ve kaydetme ile ilgilidir.

• **Sermaye:** Mal varlığı verimli bir şekilde dağıtılsa işe yarar; aksi takdirde ticaret önemsiz olur ve kredi olmazdı.

• **Ticaret:** Malların yaygın bir seviyede değişim akışı sağlanmalıdır; çünkü yalnızca küçük hacimli yerel bir ticaret, mevcut geleneksel kayıt tutma sisteminin devamını sağlayacak ve yerine organize bir sistemin oluşturulmasını teşvik eden iş türünü yaratmayacaktır.

• **Kredi:** Gelecekteki elde edilecek malların bugünden kullanımının sağlanması durumu; ileriye dönük yapılan işlemlerin kaydedilmesi için itici bir güç olacaktır.

• **Yazmak:** İnsan hafızasının sınırları göz önüne alındığında, ortak bir dilde kalıcı bir kayıt yapma mekanizması ihtiyacı duyulacaktır.

• **Para:** Borsalar için "ortak payda" dır, çünkü işlemleri bir dizi parasal değere indirilmesi durumu dışında defter tutma işlemine gerek yoktur.

• **Aritmetik:** Alışveriş yaparken parasal detayların hesaplanmasının en çok kabul gören bir yolu olması ve bu durumun sistematik kayıt ihtiyacını doğurmasıdır.

Bu bileşenlere bakıldığında, eski zamanlarda kayıtların tutulması, kontrol edilmesi ve finansal işlemlerin doğrulanması ile karşılaştığı sorunların şu andakilerden tamamen farklı olmadığı görülmektedir (Alexander, 2002: 2).

Muhasebenin babası olarak kabul edilen Luca Pacioli'den bu yana, muhasebe meslek mensuplarının; toplumdaki ve ticari hayattaki rolünün giderek arttığı görülmüştür. Muhasebe mesleğini icra eden muhasebe meslek mensupları günümüzde, elde ettikleri serbest meslek kazançları toplamının çok daha fazlası bir risk unsuru ile sorumlu olmak kaydıyla kamu otoritesi ile tacir-esnaf arasındaki vergi bağının sürekliliğini sağlamaya çalışmaktadır. Kamu ve topluma hizmet etmenin sorumluluğunun farkında olmakla birlikte meslek mensupları günden güne stresli bir iş hayatı yaşamaya başlamışlardır. Muhasebe meslek mensupları; toplumun ve kamu otoritesinin üzerine yüklediği misyonu gerçekleştirmek, giderek artan beklenti ve problemleri çözebilmek için çözümlene ve değerlendirme yetilerini ortaya koymaktadırlar (Aydın, 2006: 12).

1.1. Muhasebe Mesleğinin Özellikleri

Muhasebe mesleğinin önemli özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilmektedir (Kutlu, 2008: 75).

Muhasebe mesleği önemlidir: Ekonominin iktisadi çekirdeği olan işletmelerin verimli bir şekilde hayatlarını sürdürülebilmeleri ve gelişimlerini sağlayabilmeleri için muhasebe, vergi ve denetim uygulamalarının sağlıklı bir şekilde işlemesi gerekmektedir. Muhasebe meslek mensupları işletmeler adına bu ödev ve sorumlulukları yerine getirirler. Meslek mensuplarının işletmelerden vergiyi toplanmaya hazır hale getirilerek kamu otoritesine sunması, meslek mensuplarını vergiyi toplama sürekliliğini sağlama adına stratejik öneme sahip bir konuma getirmiştir. Bu anlamda muhasebe mesleği devletler ve işletmeleri için mali işlerin ve muhasebe işlemlerinin yürütücüsü olarak hayati öneme sahiptir.

Muhasebe mesleği nitelikli eğitim ve bilgi gerektirir: Muhasebe mesleğini icra etmek için birçok alanda bilgi sahibi olmak gerekir. Meslek mensuplarının yaptığı her işlemin kanuni ve ekonomik karşılığı vardır. Meslek mensubunun defterler üzerinde yaptığı her bir işlemin; vergi hukuku, ticaret hukuku, şirketler hukuku, borçlar hukuku, iş ve sosyal güvenlik hukuku vb. karşısında hesap verilebilir şekilde olması gerekmektedir. Muhasebe ve vergi uygulamaları doğrultusunda yapılan işlemlerin sonucunda finansal raporların işletmelerin bilanço değerleri ve kredibilite değerlerini oluşmasını sağlamaktadır. Finansal analiz araçları bilgisi ile işletmelerin verimliliği artırabilir. Üretim işletmelerinde maliyet muhasebesi uygulamaları bilgisi işletmelerin doğru kararlar alabilmesi noktasında perspektif çizilebilir. Dolayısıyla muhasebe mesleği; hukuk, finans, ekonomi ve işletme bilimi konularda da yeterli nitelikte bilgi sahibi olmayı gerektirir.

Muhasebe mesleği tecrübe gerektirir: Muhasebe uygulamaları birçok aşamadan oluşmaktadır. Uygulamalı bir bilim olan muhasebe teorik bilginin hayata geçirilmesi ile anlam kazanmaktadır. Birçok uygulamanın bizzat meslek mensubu tarafından uygulanması gerekmektedir. Uzunca olan bu uygulama serüveni mesleki tecrübeyi oluşturur. Mesleki belge almak isteyen muhasebe elamanları ciddi bir sınav sonrası üç yıl zorunlu staja tabi tutulmasının sebebi mesleki tecrübenin elde edilmesi içindir.

Muhasebe mesleği sorumluluk gerektirir: Muhasebe mesleği icra edilirken topluma, işletmelere ve kanunlara karşı sorumluluk olarak uygulama yapılmaktadır. Meslek mensupları, kanunen aracılık ve hizmet sözleşmesi gereği yaptıkları işlemlerden müteselsilen sorumludurlar. İşletmelere hizmet üretmeleri ve karşılığında ücret almalarından kaynaklı müşteri-hizmet veren ilişkisi mevcuttur. Meslek mensupları, toplumun ekonomik ve finansal sağlığı adına vicdanen de sorumludurlar.

Muhasebe mesleği sır saklamayı ve mahremiyeti gerektirir: Muhasebe mesleği hizmet verilen işletme açısından mahremiyet gerektirir. Muhasebe meslek elemanları yasal olarak yapılan işlemlerden işletme yetkilileri hariç bu bilgileri izinsiz kullanmazlar. Güven gerektiren bir meslektir. Etik, ahlaki ve vicdani değerlerin, meslek icra edilirken unutulmaması gerekmektedir.

Muhasebe mesleği yorucudur ve streslidir: Muhasebe hesap dönemlerine ayrılmış bir vergi sistemi içerisinde icra edilen bir meslektir. Hesap dönemleri aylık, üç aylık ve yıllık olarak yürütülmektedir. Her ay mükellef adına ödev ve sorumluluklara aracılık edilerek beyanlar verilmektedir. Bunun yanında ticari, vergi ve sosyal güvenlik sicil işlemleri gibi rutin olmayan işlemler yapılmaktadır. Her ay yetişmesi gereken yükümlülükler meslek mensuplarını bir kademeli maraton koşucusu haline getirmiş fakat bunun yanında koşu esnasında olumsuz dış faktörler etkisinde bu koşu tamamlanmalıdır. Ciddi mali cezası ve yükümlülükleri olan işlemleri yerine getirmek ciddi titizlik istemektedir. Meslek mensupları bu yoğun iş temposu içerisinde sosyal ve aile hayatlarını ihmal edebilmektedirler. Bu tarz nedenlerden dolayı yorucu ve stresli bir meslektir.

1.2. Muhasebe Mesleğinin Önemi

Muhasebe mesleği işletmeler, devletler ve üçüncü kişiler arasında köprü görevi görmesi ve sorumluluk gerektiren bir meslek olması sebebiyle her geçen gün önemini artırmaktadır. Toplumlarda ticari faaliyetlerin gelişmesi ve evrensel finansal hacmin genişlemesiyle birlikte muhasebenin önemi ve fonksiyonları da artmakta dolayısıyla muhasebe mesleğinin işletmeler ve toplum nezdinde önemi ortaya çıkmaktadır (Bilen, 2008: 9). Kamu otoritesi ve işletmeler tarafından her geçen gün hizmet talebi de artmaktadır.

İnsan, toplumsal hayatta kendini konumlandırarak; ihtiyaçlarını karşılamak ve isteklerine ulaşmak için mal ve hizmet üretimi yapar. Mal ve hizmet üretimin en temel sayısal gereksinimi muhasebe uygulamalarıdır. Kuruluş ve sonrası ticari hayatın devam ettirilebilmesi için muhasebe sistemine ihtiyaç duyulmaktadır. İşletmeler çağın gereksinimleri gereği modernizasyonunu sağlasalar bile muhasebe uygulamaları olmadan faaliyette bulunamazlar (Ertaş, 2002: 118).

İşletmelerin ticari faaliyetlerinin karşılığı olarak muhasebe işlemleri sonucunda birçok sayısal ve mali veri ortaya çıkar. İşletmelerin bu mali ve sayısal verileri ile yorumlama, analiz yapma ve bunların sonucunda bir perspektif çizen muhasebe meslek mensuplarına büyük bir ihtiyaç vardır. Verinin, doğru ve titiz bir şekilde işlenmesinin yanında yorumlanması ve analiz edilmesi de bir o kadar önemlidir.

İşletmeler için hayati öneme sahip olsa da sonuç olarak toplum içerisinde meydana gelen her olay, eylem ve işlemin etkisi toplumu dolaylı veya dolaysız olarak etkilemektedir. Toplumsal hayatta bir ihtiyacı gideren her meslek toplum açısından önemlidir. İşletmeye değer katan muhasebe meslek mensubu; ekonomik sistemin işleyişinde ve toplumun kalkınmasında önemli bir role sahiptir (Ertaş, 2002: 118). Sonuç olarak; toplumun, kamunun ve insanlığın gelişmesinde muhasebe mesleğinin etkisi vardır.

1.3. Türkiye’de Muhasebe Mesleğinin Gelişimi

Türkiye’de muhasebe mesleğinin temelini anlamak adına ülkedeki kanunlaşmanın ve standartlaşmanın ilk adımını ve bu doğrultuda sistematik bir şekilde muhasebe uygulamalarının başlangıcı olarak Cumhuriyet dönemini irdelemek gerekir. Türkiye’de, muhasebecilik ile ilgili ilk kanuni düzenleme, M. Kemal ATATÜRK zamanında çıkartılmış 1050 sayılı Muhasebe-i Umumiye Kanunu’dur. Ancak muhasebe meslek mensupları Cumhuriyetin ilk yıllarından 1989’a kadar örgütlenememişlerdir. Kanunun uygulanması idareler tarafından belirlense de mesleki örgütlenme olmadığı için muhasebe mesleği her meslek mensubu tarafından kendi yorumu ile uygulanmıştır.

Türkiye’de muhasebe mesleğinin gelişimine bakıldığında; 1989 yılına kadar mesleki örgütlenmenin olmadığı, dağınık, ihtiyaçlara cevap veremeyen ve uzmanlık ölçütlerinin olmadığı bir meslek profili görülmektedir. 13.06.1989 Tarih ve 20194 Sayılı

Resmi Gazetede yayımlanan 3568 sayılı “Serbest Muhasebecilik Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu”nun uygulanmaya başlanması sonrası muhasebecilik mesleği bir statü ve intizam kazanmıştır. 3568 Sayılı Meslek Kanunu’nun kabul edilmesinden sonra 1990 yılında ilk olarak İstanbul SMMM Odası kurulmuş olup mesleğin örgütlenmesi adına büyük bir adım atılmıştır. 1992 yılında ise mesleki örgütlenme hızlı bir gelişim göstermiş 66 ilde meslek örgütlenmiş ve Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB) faaliyete geçmiştir (Arıkan ve Güvemli, 2013: 50-51).

Türk Muhasebe Sisteminin, diğer bir önemli dönüm noktası ise tek düzen hesap planının kabulü ile gerçekleşmiştir. 26.12.1992 tarih 21447(M) sayılı Resmi Gazete ’de yayımlanan “Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği” ile Tek Düzen Hesap Planı, 1994 yılı başından itibaren ülke genelinde uygulanmaya başlanmıştır.

Maliye Bakanlığı’nın yayınlamış olduğu Tek Düzen Muhasebe Sistemi ile ilgili genel tebliğde;

- a) Muhasebenin Temel Kavramları,
- b) Muhasebe Politikalarının Açıklanması,
- c) Mali Tabloların İlkeleri,
- d) Mali Tabloların Düzenlenmesi ve Sunulması
- e) Tekdüzen Hesap Çerçevesi Hesap Planı ve İşleyişi,

konularında düzenlemeler yapılmış ve bu düzenlemeler Tebliğin ekini oluşturmuştur.

1.4. Muhasebecilik ve Mesleğin İşleyişi

Muhasebe mesleği ile uğraşanların geniş anlamda yaptıkları işler şunlardır:

- 1- İşletme ana politikasına, uzun ve kısa vadeli plan ve yıllık iş programlarına uygun olarak tek düzen hesap planlarının yapılması,
- 2- Muhasebe işlemlerinin gerektirdiği bilgi akışının düzenlenmesi,
- 3- Muhasebe uygulamalarına uygun bilgisayar veya defter sisteminin belirlenmesi,

- 4- Muhasebe kayıtlarının mevzuata uygun yapılması,
- 5- Aylık geçici mizanların çıkarılması,
- 6- Personel özlük dosyası işlemlerinin ve personelin işten ayrılış işlemlerinin yapılması,
- 7- Ulaştırılan puantaj listesi doğrultusunda elektronik olarak Sosyal Güvenlik Kurumuna Aylık Prim Hizmet Belgelerinin verilmesini sağlamak ve aylık ücret bordrolarının ve hesap pusulalarının hazırlanması,
- 8- Kesin mizanın çıkarılması,
- 9- Envanter listelerinin takibi ve hazırlanması,
- 10- Dönem sonu düzenleyici muhasebe kayıtların yapılması,
- 11- Kâr ve zararın hesaplanması, ödenecek vergi karşılığının ilgili hesaplara devri,
- 12- Dönem Bilançosunun hazırlanması,
- 13- Dönem Gelir Tablosunun hazırlanması,
- 14- Satışların maliyeti tablosunun hazırlanması,
- 15- Fon Akım Tablosu, Nakit Akım Tablosu, Öz Sermayedeki Değişiklikler ve Kâr Dağıtım Tablosu'nun hazırlanması,
- 16- Katma Değer Tablosu'nun hazırlanması.
- 17- İşletme faaliyet bütçesinin hazırlanması, uygulama ve kontrol işlemlerinin düzenli bir işleyiş içinde yürütülmesi,
- 18- Finansal planlama ile ilgili işletme politikalarının tespiti için gerekli çalışmaları yapmak, koordine ederek yönetmek,
- 19- Yatırım kararlarına katılmak,
- 20- Kanuni ve vergi sorumluluklarını yerine getirmek,
- 21- Finansman yönetimine ilişkin işlemlerin zamanlı ve uygun maliyetli bir işleyiş içinde olmasını sağlamak,
- 22- Tüm karar kademelerinin kararlarına temel olacak matematik verilerin hazırlanıp periyodik raporlar halinde teslimi,

23- Matematik sonuç hâsıl eden her çeşit işletme faaliyetlerinin yorumlanması ve değerlendirilmesi yoluyla en uygun şekle sokma konusunda bir uyan merkezi olarak faaliyet gösterilmesi amacıyla gerekli çalışmalar yapmak,

24- Birim mâliyetleri hesaplamak,

25- Maliyet Muhasebesinin işleyişini planlamak ve kontrol etmek,

26-. VUK.'nun 227'nci maddesine göre vergi beyannamelerini imzalamak, ön denetim yaparak raporunu düzenlemek.

Bu madde madde belirtilen işlemler işletmelerin büyüklüğüne göre değişmektedir.

2. MUHASEBE MESLEK MENSUPLARI VE ÇALIŞANLARI

Muhasebe mesleği ülkemizde esas olarak 5786 Sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu gereği SMMM ve YMM'ler tarafından yürütülmektedir. Uygulamada ise gerek muhasebe bürolarında gerekse çeşitli işletme bünyelerinde çalışan muhasebe elemanları mevcuttur. Söz konusu muhasebe elemanları muhasebe uygulamalarının yürütülmesini sağlayan tam zamanlı çalışanlar olabildiği gibi meslek mensubu olmaya aday stajyerler de olabilir. Her örgüt kendi içerisinde sorumluk paylaşımı ve sistemi ile değerlendirilmelidir. Örneğin bazı muhasebe bürolarında mükellef paylaşımı yapılarak, bir çalışan sorumlu olduğu mükellefe gerekli tüm hizmetleri verirken, bazı bürolarda ise departmanlaşma vardır (vergi uygulamaları departmanı, sosyal güvenlik uygulamaları departmanı vb.). Ayrıca meslek mensuplarının bazıları mesleği bizzat tüm yönleriyle şahsen uygularken, bazıları çalışanlarınca yapılan işin gözetim ve denetimini sağlayarak mesleklerini yürütmektedirler. Her iki durumda da, çalışanların hizmet kalitesine ve verimliliğine doğrudan etkisi vardır.

Muhasebe mesleklerini tanımlamak gerekirse; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ISCO kodları ile belirlenmiş ve meslek adlarına bakabiliriz (Tablo 3).

Tablo 3: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı - Türk Meslekler Sözlüğü Meslek Bilgileri

ISCO-08 KODU	MESLEK ADI
1211.06	Muhasebe Müdürü
1211.14	Muhasebe ve Finansman Müdürü
1212.03	İnsan Kaynakları Müdürü/Yöneticisi
1212.04	İnsan Kaynakları Müdür Yardımcısı
2411.07	Mali Müşavir
2411.08	Muhasebe Şefi
2411.09	Muhasebeci
2411.12	Serbest Muhasebeci
2411.13	Yeminli Mali Müşavir
2411.14	Yönetim Muhasebecisi
2411.18	Muhasebe Standardı Uzmanı
2411.19	Muhasebe Bilgi Sistemleri Uzmanı
2413.13	Muhasebe ve Finans Yönetimi Uzmanı/Yöneticisi
2423.10	İnsan Kaynakları Uzmanı/Personel Uzmanı
2635.11	Sosyal Güvenlik Meslek Elemanı
3313.01	Muhasebe Yardımcı Elemanı
3343.02	Büro Yönetimi Ve Sekreterlik/Büro Yönetimi Ve Yönetici Asistanı
4110.08	Büro Yönetimi Elemanı
4211.17	Muhasebe Yetkilisi Mutemedi
4311.01	Büro Memuru (Maliyet Hesabı)
4311.02	Diğer Muhasebeciler
4311.05	Bilgisayarlı Muhasebe Elemanı
4311.06	Ön Muhasebeci
4311.07	Muhasebe Meslek Elemanı
4311.08	Bilgisayarlı Muhasebe Ve Vergi Uygulama Meslek Elemanı
4311.09	Medikal Muhasebe Elemanı
4311.10	Muhasebe Ve Vergi Uygulamaları Meslek Elemanı
4311.11	Muhasebe Yetkili Yardımcısı
4311.12	Muhasebe Yetkilisi
4311.13	Muhasebe Uzmanı
4311.14	Bilgisayar Destekli Muhasebe Görevlisi
4416.02	İnsan Kaynakları Yönetimi Meslek Elemanı

Kaynak: Türkiye İş Kurumu, Meslekler Sözlüğü <https://esube.iskur.gov.tr/Meslek/meslek.aspx> (05.02.2019)

2.1 Ruhsatlı Meslek Çalışanları

2.1.1 Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik (SMMM)

3568 sayılı Meslek Kanununun 2'nci maddesinin (a), (b) ve (c) bentlerinde belirtilen SMMM'lerin yapabilecekleri işler kısaca şu şekilde tanımlanmıştır:

“Gerçek ve tüzelkişilere ait teşebbüs ve işletmelerin;

a) Genel kabul görmüş muhasebe prensipleri ve ilgili mevzuat hükümleri gereğince, defterlerini tutmak, bilanço kâr-zarar tablosu ve beyannameleri ile diğer belgelerini düzenlemek ve benzeri işleri yapmak.

b) Muhasebe sistemlerini kurmak, geliştirmek, işletmecilik, muhasebe, finans, malî mevzuat ve bunların uygulamaları ile ilgili işlerini düzenlemek veya bu konularda müşavirlik yapmak.

c) Yukarıdaki bentte yazılı konularda, belgelerine dayanılarak, inceleme, tahlil, denetim yapmak, malî tablo ve beyannamelerle ilgili konularda yazılı görüş vermek, rapor ve benzerlerini düzenlemek, tahkim, bilirkişilik ve benzeri işleri yapmak.”

3568 sayılı Kanunun (b) ve (c) bentlerinde belirtilen işler bugüne kadar genel olarak kabul görmüş ve uygulanmıştır. Ayrıca vergi, muhasebe ve sosyal güvenlik danışmanlığı doğrultusunda piyasanın bilgi ve danışmalık ihtiyacını karşılayan bir hizmet dalı oluşmuştur. Denetim işlevi ise, yalnız Hazine Müsteşarlığı veya yalnız Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tebliğlerine göre kurulmuş olan Bağımsız Denetim Şirketlerinde çalışan SMMM'ler tarafından yapılmaktadır.

Görüş bildirme işlevi ise, öz sermaye tespit raporu ile yaygınlaşma başlamış ve uygulanabilirlik kazanmaya başlamıştır. 3568 sayılı Kanun ile SMMM unvanı taşıyan meslek mensuplarına tanınan kanuni haklar; yurtdışındaki ülkelerde Certified Public Accountant (CPA) veya Expert Comtable unvanı altında denetim yapan meslek mensuplarına eşdeğerde düzenlenmiştir. Mesleğin hakları görüşleri yurtdışındaki değerle aynı düzenlemesine karşın profesyonel bir meslek olan SMMM mesleği toplum nezdinde gereken değeri bulamamıştır.

2.1.2 Yeminli Mali Müşavirlik (YMM)

YMM'ler, esas itibariyle SMMM'lerden 2 noktada ayrılmaktadırlar. Birincisi 3568 sayılı Kanununun 12'nci maddesinde belirtilen tasdik işlemleridir. İkincisi ise, YMM'lerin, SMMM'ler gibi defter tutma işlerini yapmaları, muhasebe bürosu açmaları veya muhasebe bürolarına ortak olmalarının yasak olmasıdır.

YMM'lerin tasdik işlemlerinin esasları, 3568 sayılı Kanun'un 12'nci maddesinde şu şekilde belirlenmiştir: "*Yeminli Mali Müşavirler gerçek ve tüzel kişilerin veya bunların teşebbüs ve işletmelerinin mali tablolarının ve beyannamelerinin mevzuat hükümleri, muhasebe prensipleri ile muhasebe standartlarına uygunluğunu ve hesapların denetim standartlarına göre incelendiğini 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, yatırım miktarları ve neveleri ile belgelerin ibraz edileceği merciler esas alınmak suretiyle Maliye Bakanlığı'nca 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, ziyana uğratılan vergilerden ve kesilecek cezalardan mükellefle birlikte müştereken ve müteselsilden sorumlu olurlar. Yeminli Mali Müşavirler yaptıkları tasdikin kapsamını düzenleyecekleri raporda açıkça belirtirler."

YMM'lerin bir kısım tasdik yetkilerinin Maliye Bakanlığı tarafından kullanılması VUK.'nun 227'nci maddesinde düzenlenmiştir. Ayrıca Bankalar Kanunu'nun 46'nci maddesinde mali tabloların YMM'ler tarafından tasdiki düzenlenmiştir.

SMMM'lerin denetim yetkisini tanımak istemeyen çevrelerin görüşleri ve VUK' nun 227'nci maddesinde tanımlanan SMMM'lere öndenetim yetkisi verilmesindeki "tutucu" görüşler, YMM'lerin tasdik yetkisinin VUK.'nun 227'nci maddesine

dayandırılmaması eğilimine neden olmuş ve YMM'lerin tasdik zorunluluğu tartışılır hale gelmiştir. Bu nedenle, tam tasdik zorunlu hale getirilmemiş ve ihtiyari bırakılmıştır.

2.2. Muhasebe Bürosu Çalışanları

Kamu sektöründe veya özel sektör işletmelerinde; mal veya hizmet üretim faaliyetlerinin gerçekleşmesi ve bu faaliyetlerin ticari işlemlerle ile yürütülmesi sonucu oluşan mali hareketlerin muhasebe mevzuatı ilkelerine göre defter veya bilgisayara kaydeden kişidir. Muhasebe meslek elemanı, işletmenin genel çalışma prensipleri doğrultusunda, araç, gereç ve ekipmanları etkin bir şekilde kullanarak, işçi sağlığı, iş güvenliği ve çevre koruma düzenlemelerine ve mesleğin verimlilik ve kalite gereklerine uygun olarak:

- a) Gelir-gider fişlerinin, faturalarının vs. gibi mali değeri olan evraklarını düzenlemek, kontrol etmek ve mali verileri ilgili defterlere veya bilgisayara mevzuata uygun kaydetmek kaydetmek,
- b) İşyerinde çalışan ücretlilerin puantajlarına göre bordrosunu hazırlamak,
- c) Çalıştığı işyerinin cari hareketlerini takip etmek ve carilerin borç ve alacak bilgisinin mutabakatını yapmak,
- d) İşyerinin mükellef olduğu vergilerin beyannamesini düzenlemek, kontrol etmek ve tahakkukunu yaptırmak, vergilerin ödeme günlerini takip etmek takip etmek,
- e) Çalıştığı işyerinin bütçeleme işlemine yardımcı olmak ve bilançosunun oluşmasını sağlayan unsurları takip etmek,
- f) Çalıştığı işyeri ile ilgili bilgi, belge ve dokümanları dosyalamak, istenildiğinde ibraz edilmek üzere kanuni sürelerle uygun olarak saklamak,
- g) Mesleği alanındaki güncel mevzuatı, gelişmeleri takip etmek ve uygulamak, vb. görev ve işlemleri yerine getirir.

Muhasebe meslek elemanları genellikle ön lisans mezunları ya da SMMM stajyerleri arasından seçilmektedir. Bu elemanlar, kamu ya da özel sektör kuruluşlarının muhasebe ve finans departmanlarının ihtiyacını karşılamak üzere yetişmişlerdir ve

genellikle; genel muhasebe, vergi uygulamaları, muhasebe paket programları gibi konularda eğitim almışlardır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MUHASEBE BÜROSU ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

1. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

Kültürün sosyal sistemlerdeki davranışı etkilemedeki ve açıklamasındaki önemine, geniş bir literatür yelpazesinde bakılırsa özellikle de antropoloji, sosyoloji ve psikoloji alanlarında (örn. Parsons ve Shils, 1951; Kluckhohn ve Strodtbeck, 1961; Inkeles ve Levinson, 1969; Douglas, 1977; Hofstede, 1980) çalışmalar ön plana çıkmaktadır.

Örgüt kültürünü yönetim literatüründe ele alınan kültür kavramı olarak ele alırsak; Elliot Jaques'ın kaleme aldığı *Bir Fabrikanın Kültürünü Değiştirmek* (1951) isimli kitabında kültürün ayrı bir kavram olarak tanımlanmasıyla birlikte araştırmalarda bu kavramdan bahsedilmeye başlandığını görürüz. Ayrıca 20.yüzyılın sonlarına doğru Amerikan yönetim literatüründe; Pettigrew'un "*Administrative Science Quarterly*"de kaleme almış olduğu "*Örgütsel Kültürler Üzerinde Çalışırken*" adlı çalışması ile birlikte örgüt kültürü araştırılmaya başlanmıştır. Devam eden yıllarda Amerikan endüstrisine karşı Japon endüstrisinin meydan okumasına dayalı Japon Yönetim Sanatı (Athos ve Pascale, 1981) ve Teori Z (William Ouchi, 1981) ile örgüt kültür kavramı hızla gelişme göstermiştir. Değişimin Temelleri (Kanter, 1983) ve Örgüt Kültürü (Deal ve Kennedy, 1982) ile daha da gelişim kazanmıştır. Özellikle, Peters ve Waterman tarafından kaleme alınan "Mükemmeli Arayış" kitabıyla ele alınan örgüt kültürü, dünya literatüründe incelenen-araştırılan konular arasında yerini almıştır. (Hofstede vd. 1990: 286)

Örgütlerin zamanla yapılarındaki ve niteliklerindeki değişimler; örgüt kültürü kavramının tanımlanmasında ve bu kavram üzerine araştırmalar yapılmasında yeni boyutlar kazandırmıştır. Örnek verecek olursak; örgütlerin tek boyutlu bir kültüre sahip olduğu düşüncesinin yerini zamanla her örgütün kendine has bir kültüre sahip olduğu almıştır. Bu durumda kültürün kendi bünyesinde farklı özellikleri yansıtan alt-kültürler içerdiği düşüncesi hakim olmuştur.

Avrupa’da ve dünyada araştırmacılar tarafından birçok kültür tanımı yapılmış ve kültürün boyutları ile ilgili modeller ortaya konulmuş (Hofstede, 1980; Schwartz, 1999; Fiske, 1992; Triandis, 1996; Trompenaars ve Hampden ve Turner, 1997; Blan ve Vreja, 2013; Chanchani ve Theivanathampillai, 2009); olmasına karşın araştırmacıların kültüre ilişkin çalışmalarının çoğunda Hofstede tarafından 1980 yılından günümüze kadar sürekli güncellenerek geliştirilen kültür boyutları ele alınmıştır.

Hofstede tarafından literatüre kazandırılan uluslararası kültür boyutlarını ve kültür üzerine yapılan sosyal bilimler çalışmalarından elde ettiği bilgileri harmanlayan Gray (1988); muhasebe değerleri ve toplum arasındaki ilişkiyi açıklayan bir model ne sürmüştür. Oluşturulan bu model kullanıldığı sosyal bilimler alanındaki tüm çalışmalarda Hofstede-Gray modeli olarak tanımlanmıştır. (Chanchani ve Willett, 2004: 126).

Gray’in toplum ve değerler çalışması; muhasebe biliminin sosyal bilimlerin içinden geldiğini ve muhasebe değerlerinin de sosyal değerler etkisinde değişip, geliştirildiğini göstermektedir (Karabınar ve Kışlalıoğlu, 2014: 240). Gray’in geliştirdiği bu kültür modeli alt kültür seviyesindeki muhasebe kültürünün sosyal değerlerini tespit eder (Beki ve Bitlisli, 2012: 67). Muhasebenin sosyal olarak ait olduğu ulusal kültürün alt-kültür değerlerini taşıması özelliği ile oluşturulan olgular sebebiyle muhasebe meslek çalışanlarının tutumlarında, davranışlarında ve kullandıkları muhasebe uygulamalarında bu toplumsal değerler etkili olacaktır. (Karabınar ve Kışlalıoğlu, 2014: 240).

Muhasebe alt kültürüne yönelik olarak ülkemizde de yapılan çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmalarda ülkemizdeki meslek mensuplarının değerleri Hofstede - Gray kültürel değerler çerçevesinde analiz edilmiştir (Beki ve Bitlisli, 2012; Karabınar ve Kışlalıoğlu, 2014; Tetik ve Yelgen, 2015; Durmuş ve Güneş, 2017; Meriç ve Akpınar, 2017). Çalışmaların bir bölümü ise ülkemizdeki yasal düzenleme ve muhasebe standartlarının muhasebe kültürüne olan etkilerini incelemiştir (Varıcı ve zdemir, 2013; Tetik ve Yelgen 2015; Meriç ve Akpınar, 2017). şüphesiz kültürün en belirgin etkisi hile ve yolsuzluklar ile denetim faaliyetleri üzerinde görülmektedir. Bu konuda da ülkemizde yapılan çalışmalar mevcuttur (Kaya ve kten, 2014; Kıymık vd., 2015; Tosunuoğlu ve Yeşilçelebi, 2016).

2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE YÖNTEMİ

Bu çalışmanın temel amacı muhasebe bürolarında ortak bir örgüt kültürünün bulunup bulunmadığının belirlenmesi ve böylece mesleğe bağlı olarak oluşan örgüt kültürünün muhasebecilik mesleğine etkilerinin tespit edilmesidir. Ülkemizde 3568 sayılı kanun ile düzenlenmiş olan muhasebecilik mesleği SMMM ve YMM'ler tarafından yürütülmekte olup mesleki konularının kapsamı ve özellikle birlikte çalıştıkları ve yetiştirdikleri meslek mensubu adaylarının varlığı sebebiyle SMMM'ler araştırmanın amacına daha uygun görülmüştür. Ayrıca zaman ve maliyet kısıtları da göz önünde bulundurularak çalışmanın evreni olarak Isparta Mali Müşavirler Odasına kayıtlı Isparta ili merkezindeki SMMM bürolarında çalışanlar tercih edilmiştir. Araştırmanın yapıldığı ilde odaya kayıtlı SMMM sayısı toplam 348 olup, 213'ü bağımsız 135'i bağımlı çalışan olarak belirlenmiştir. Ofislerde bağımlı çalışan meslek mensupları ofis çalışanı olarak nitelendirilmiştir. Çalışmamızda odaya kayıtlı olup faaliyet göstermeyen meslek mensupları dikkate alınmamıştır. Bağımsız olarak faaliyet gösteren SMMM'lerin ise 98'inin çalışanı bulunmamaktadır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan anket formu, Dr. Mehmet Şişman (1994) tarafından "Eskişehir il merkezindeki ilkokullarda görevli çalışanlar üzerine" yapılmış olan anket çalışması muhasebe mesleğine uyarlanarak hazırlanmıştır. Anket formunda yer alan sorular, uyarlandıktan sonra yeniden akademisyen ve SMMM'lerden oluşan bir grup tarafından değerlendirilmiştir. Araştırmada kullanılan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, katılımcılara ilişkin demografik özelliklerin yer aldığı kapalı uçlu sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde ise örgüt kültürünün çalışanlar üzerindeki mevcut durumunu ortaya koyabilecek örgütsel davranışlara ilişkin değişkinlerin yer aldığı 5'li Likert ölçeğiyle hazırlanmış 25 adet soru mevcuttur. Yargısal nitelikte sorulara katılım düzeyleri en azdan en çoğa doğru göre sırasıyla "kesinlikle katılmıyorum"... Kesinlikle katılıyorum" şeklinde düzenlenmiştir. Araştırmanın evreninin homojen bir nitelik taşıması nedeniyle basit tesadüfi örnekleme yoluyla örneklem belirlenerek çalışanlar ile birebir görüşme yoluyla anket formu doldurtulmuştur. Anket merkezde yer alan 60 adet SMMM bürosunda uygulanmış olup toplam 93 çalışanla görüşülmüştür. Anket formu daha önceden yapılmış olan bir çalışmanın muhasebe mesleğine uyarlanması şeklinde

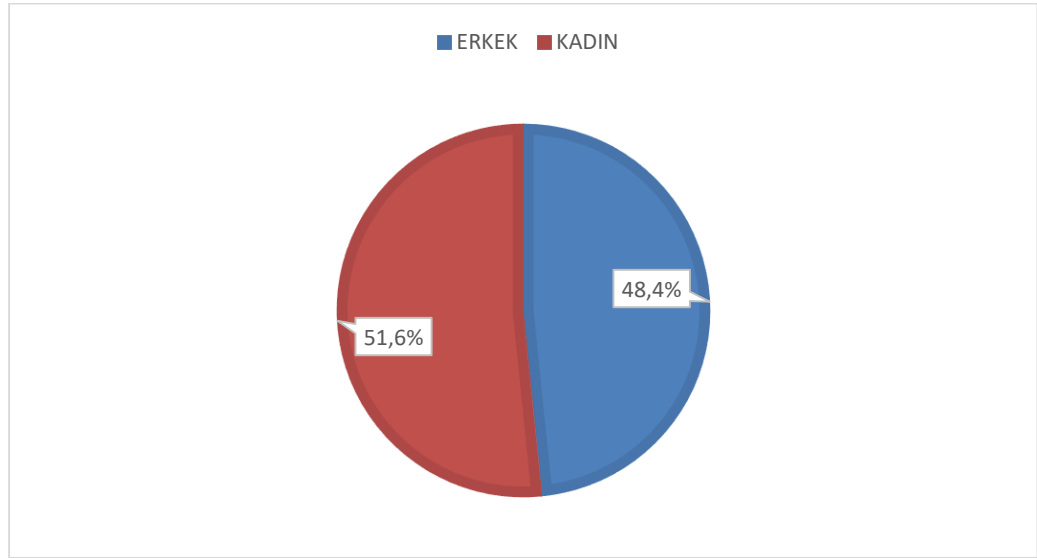
oluşturulduğundan anketin güvenilirliği test edilmiştir. SPSS 17.0 paket programı aracılığı ile yapılan Cronbach α testinde, Cronbach α güvenilirlik katsayısı 0,887 olarak tespit edilmiştir. Anket yüksek derecede güvenilirliğe sahip olduğu için anket sorularında değişikliğe gidilmemiştir.

3. ARAŞTIRMANIN BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

3.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi

Araştırmada ilk olarak katılımcıların demografik özellikleri belirlenmeye çalışılmış ve katılımcılara; cinsiyetleri, yaşları, öğrenim düzeyleri, deneyimleri ve işyerindeki pozisyonlarına ilişkin olarak kapalı uçlu sorular sorulmuştur. Aşağıda sırayla katılımcıların demografik özelliklerinin yüzdesel dağılımı görülmektedir.

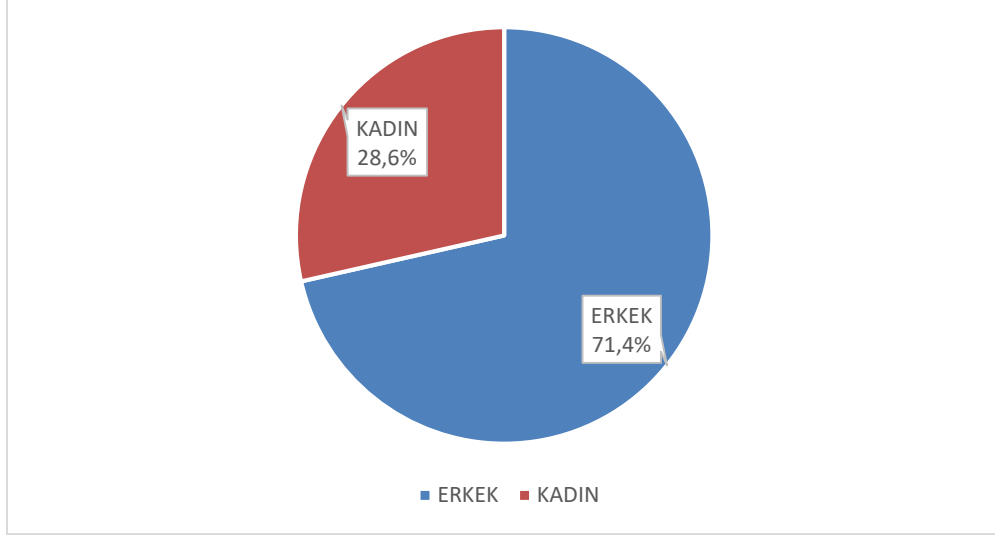
Grafik 1: Araştırmada Yer Alan Katılımcıların Cinsiyet Grubuna İlişkin Yüzde Dağılımı



Araştırma anketine katılan muhasebe mesleği çalışanlarının % 48,4'ünü (45 kişi) erkekler, %51,6's (48 kişi) kadınlar oluşturmaktadır (Bkz. Grafik 1). Ankete katılım oranlarının dağılımına bakılacak olursa kadın ve erkek yüzdelерinin arasında ciddi bir fark olmadığı net olarak görülmektedir. Isparta ili özelinde çalışan dengesine bakıldığında uygun bir katılım ölçeğinin ortaya çıktığı söylenebilmektedir. Çalışmada araştırma anketinde ortaya çıkan cinsiyet dağılımının geçerliliği, öncelikle meslek örgütünün

istatistikleri ile, sonrasında İş Kurumunun Türkiye geneli ve Isparta ili büro çalışanları istatistikleri ile karşılaştırılmıştır.

Grafik 2: TÜRMOB Üye İstatistikleri Meslek Mensubu Cinsiyet Grafiği



Tablo 4: TÜRMOB Üye İstatistikleri Meslek Mensubu Cinsiyet Tablosu

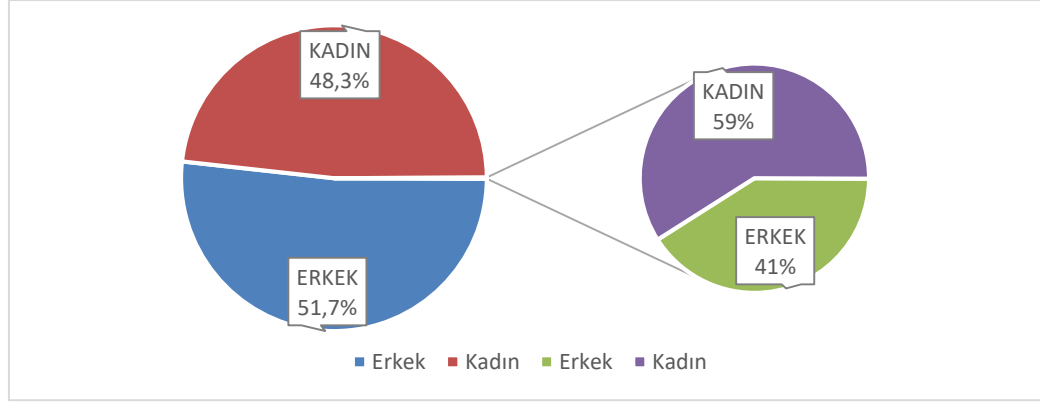
CİNSİYET	SM SAYISI	SMMM SAYISI	YMM SAYISI	TOPLAM SAYI
Erkek	6950	69284	4413	80647
Kadın	1486	30341	384	32211
TOPLAM	8436	99625	4797	112858

Kaynak : <https://www.turmob.org.tr/istatistikler/df447eb1-e8ef-4df2-a3c0-92376d568eba/meslek-mensubu-cinsiyet-tablosu> (04.02.2019)

Yukarıdaki tablodaki Türkiye geneli muhasebe meslek elamanlarının verilerine bakacak olursak; TÜRMOB'un üye istatistiklerinde meslek örgütüne ruhsat sahibi olarak kayıtlı toplam 112.858 kişi bulunmaktadır (Tablo 4). Üyelerin %71,4'ünü (80.647 kişi) erkekler, % 28,6'sını (32.211) kadınlar oluşturmaktadır. Bu istatistik profesyonel olarak muhasebe mesleğinin icra edilmesinde cinsiyet frekansı oluşturma adına fikir vermektedir. Bu istatistiklere göre profesyonel olarak mesleği icra eden erkek sayısının kadın sayısına göre çok daha fazla olduğu görülmektedir. Çalışmamız profesyonel ruhsatlı olarak kendi işyeri sahibi olarak muhasebe mesleğini icra edenlerin; ofislerinde

çalışan muhasebe meslek elemanlarını kapsamaktadır. Bu istatistik bizlere profesyonelliğe ulaşma konusunda cinsiyet dağılımını göstermiştir.

Grafik 3: : İŞ-KUR 2018 Yılı İşgücü Piyasası Araştırma Türkiye Raporu Meslek Meslek Gruplarına Göre Cinsiyet Frekans Grafiği



Tablo 5: İŞ-KUR 2018 Yılı İşgücü Piyasası Araştırma Türkiye Raporu Meslek Meslek Gruplarına Göre Cinsiyet Tablosu

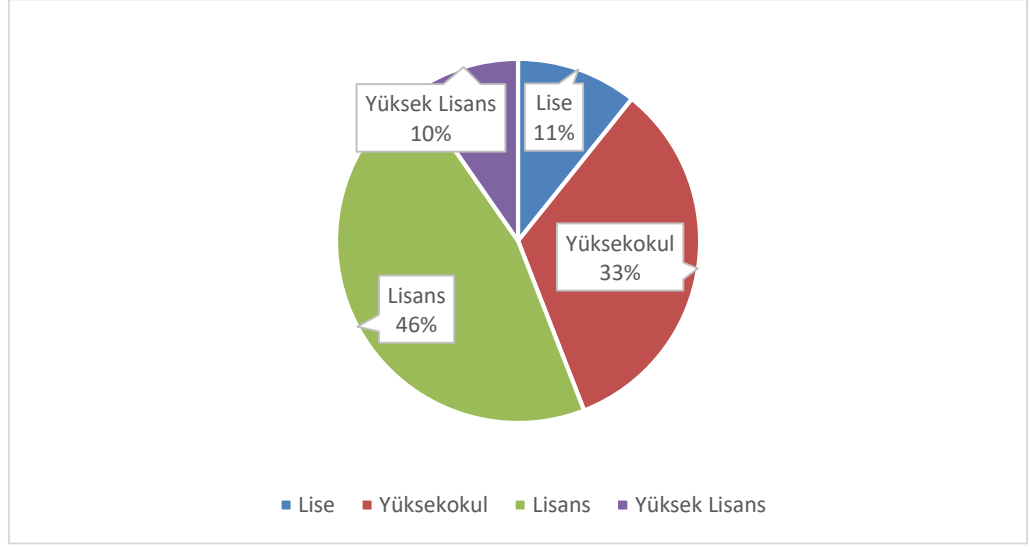
CİNSİYET	Türkiye Geneli Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	Isparta İli Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar
Erkek	502.765	530
Kadın	468.665	765
TOPLAM	971.430	1295

Kaynak: İPA 2018 <https://media.iskur.gov.tr/22554/2018-yili-turkiye-geneli-ipa-raporu.pdf>

(04.02.2019), <https://media.iskur.gov.tr/22087/isparta.pdf> (04.02.2019)

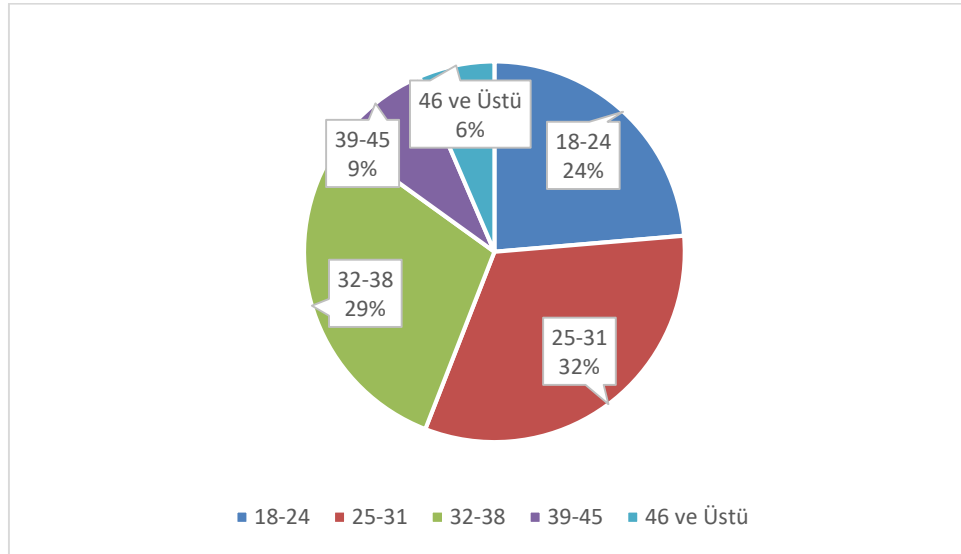
Türkiye geneli büro çalışanları cinsiyet oranları üzerinden anket çalışmamızın cinsiyet frekans dağılımımızın geçerliliğine bakacak olursak. T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Türkiye İş Kurumu'nun her yıl yayınladığı raporlardan olan 2018 Yılı İşgücü Piyasası Araştırması Türkiye Raporunda yer alan meslek gruplarına göre cinsiyet dağılım tablosundaki verilere göz atmalıyız (Tablo 5). Yukarıda grafik ve tablo olarak da belirttiğimiz bu verilerde Türkiye geneli büro çalışanları % 51,7'sinin (502.765 kişi) erkek oranı olduğu % 48,3'ünün (468.665 kişi) kadın oranı olduğu görülmektedir. Çalışmamız ile karşılaştıracak olursak katılımcıların cinsiyet dağılımı ile Türkiye geneli büro hizmetlerinde çalışanların cinsiyet dağılımının birbirine çok yakın olduğu görülmektedir. Isparta özelinde ve Türkiye genelinde istatistiki olarak karşılaştırmaya baktığımızda anket katılım oranının dengeli olduğunu söyleyebiliriz.

Grafik 4: Katılımcıların Öğrenim Düzeyine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımı



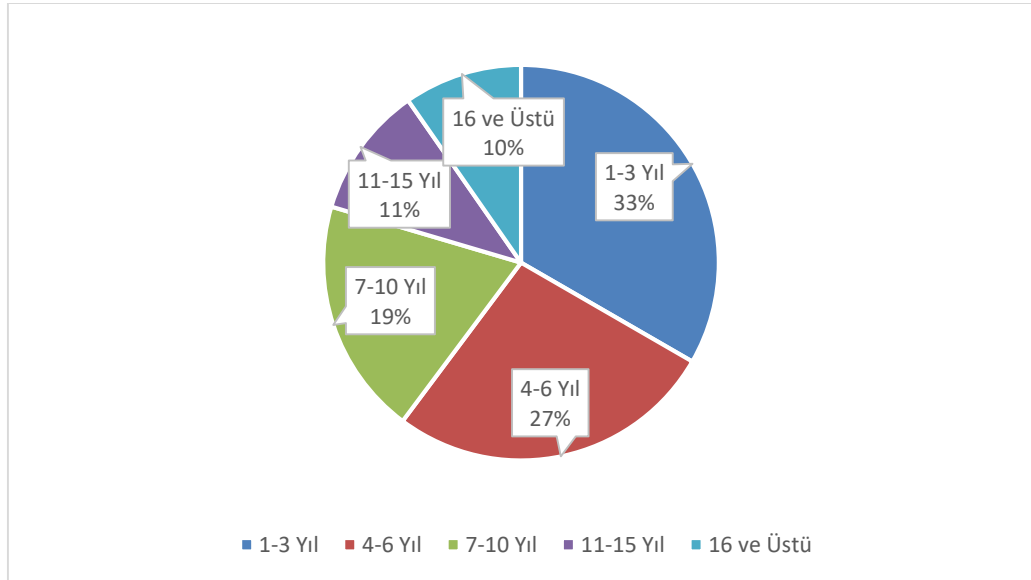
Ankete katılan muhasebe mesleği çalışanlarının öğrenim düzeyi dağılımının yer aldığı Grafik 4'e bakacak olursak çoğunluğun (43 kişi - %46,2) lisans mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların öğrenim düzeylerini incelediğimizde ise büyük bir çoğunluğun ön lisans, lisans veya yüksek lisans mezunu olduğunu dolayısıyla belirli bir eğitimden geçerek istihdam edildiklerini görmekteyiz. Bu durum bize muhasebe mesleğinin nitelik gerektiren bir meslek olduğunu ve belirli bir eğitim sonrası çalışılabilecek bir meslek olduğunu göstermektedir.

Grafik 5: Katılımcıların Yaş Grubuna İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımı



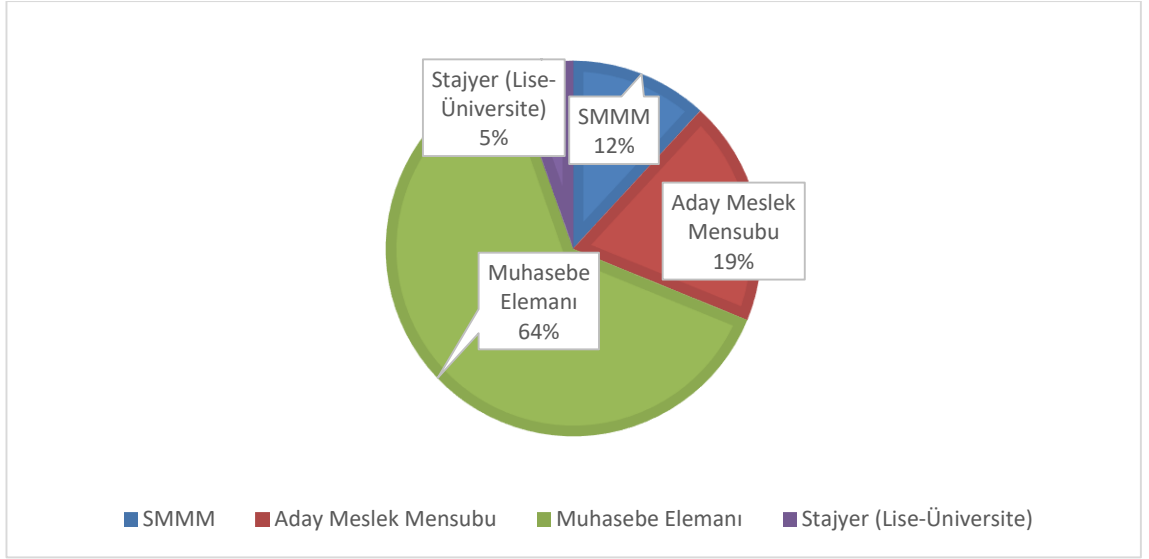
Ankete katılan muhasebe mesleği çalışanlarının yaş dağılımının yer aldığı Grafik 5'te 25-31 yaş aralığında 30 (%37) katılımcının olduğu görülmektedir. 18-38 yaş aralığı toplamının % 85 olması bizlere bu mesleğin genç ve orta yaş başlangıcındaki bireylerle icra edildiğini göstermektedir. 18-24 yaş aralığındaki kişiler genellikle açık ğretim fakültesinde okurken hem de çalışmayı tercih eden bireylerdir. Bu sonuçtan yola çıkararak; dikkat ve zen gerektiren ve stresli bir ortamda çalışma ortamının olması belirli bir yaştan sonra muhasebe ofisinde çalışmamaya ittiğini söyleyebiliriz. Genel olarak muhasebe brolerinde çalışanların beklentilerinin 35 yaş sonrası tatmin edici olmadığı ve bunun sonucu olarak bireylerin kurumsal şirketlerde çalışma, meslek değişimi veya ruhsat alama sonucu ofis çalışanı statüsünden ayrılma şekillinde eğilime girdikleri görülmektedir.

Grafik 6: Katılımcıların Hizmet Yıllarına İlişkin Yüzde Dağılımı



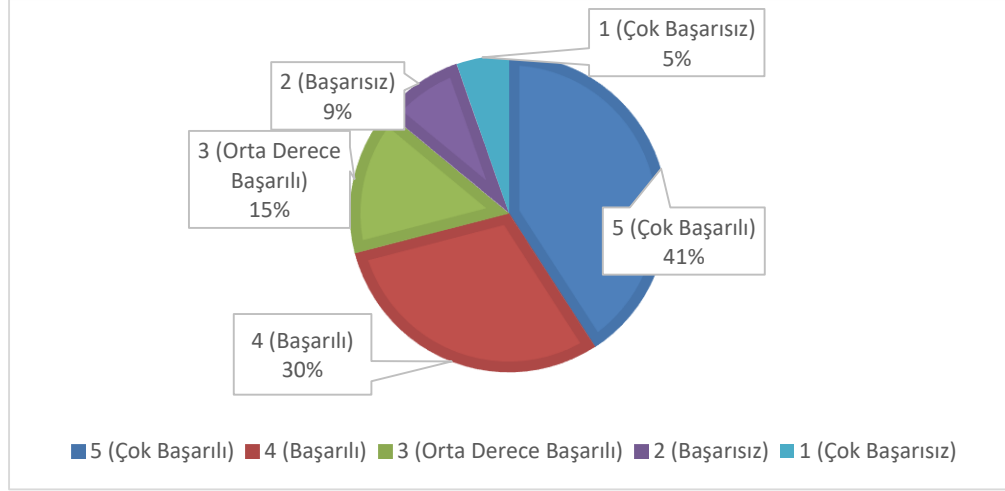
Ankete katılan muhasebe mesleği çalışanlarının hizmet yılı dağılımının yer aldığı Grafik 6'dan da görüldüğü üzere çalışanların yaklaşık %60'lık büyük çoğunluğu 6 yıldan daha az süredir hizmet vermektedir. Bu sonuç yaş dağılımı tablosuna da paralel olarak belirli bir hizmet yılından sonra muhasebe brolerinin çalışanların beklentilerini karşılamadıklarını ve çalışanların yeni yollar aradıklarını ortaya koymaktadır. Çalışanların büyük bir çoğunluğu eğer SMMM olabilecek özelliklere sahipse bir süre sonra kendi belgelerini alıp kendi brolerini açmaktadırlar.

Grafik 7: Katılımcıların Meslek Gruplarına İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımı



Araştırma anketine katılanları meslek gruplarına göre grupladığımızda en yüksek çalışanın %64 ile muhasebe meslek elemanının olduğunu görüyoruz (Bkz. Grafik 7). Mali müşavirlik bürolarında çalışanların genellikle muhasebe meslek elemanlarının olmasının sebebi genel olarak daha uzun süre hizmet vermeleridir. Çünkü meslek tanımı olarak yapılan işlere en uygun bireylerdir. Bağımlı çalışan SMMM'ler ve Mali Müşavir stajyerleri (Aday Meslek Mensupları) ofis çalışanlarının ödev ve sorumluluklarının ötesinde bilgi ve tecrübeye sahiptirler. Lise ve üniversite stajyerleri ise geçici ve meslekle tanışma aşamasında olan bireylerdir ve mesleki verimlilikleri de bu sebeple düşüktür. İkinci bölümde meslek tanım ve görevlerini tanımlamıştık, buradan da yola çıkarak büro çalışanı olarak muhasebe meslek elemanlarının oranının çok olması örgüt kültürü konumlandırılmasında daha sağlıklı sonuçlar verecektir.

Grafik 8: Katılımcıların Ofisin Başarısına İlişkin Değerlendirmelerine ilişkin Frekans ve Yüzde Dağılımı



Grafik 8'den de görüleceği üzere katılımcıların yaklaşık %71'i içinde buldukları örgütü başarılı bulduğunu belirtmiştir. Örgütün içerisinde yaklaşık %14 oranda örgüt üyesi mensubu ise örgütü başarılı bulmamaktadır. Örgüt içerisinde büyük oranda örgütün başarılı olduğu düşüncesi hakimdir yorumunu yapabiliriz.

Tablo 6: Ankete Katılanların Demografik Özelliklerinin Yüzdesele Dağılımı

<i>Cinsiyet</i>	<i>Yüzde</i>
Kadın	51,6
Erkek	48,4
<i>Öğrenim Düzeyi</i>	<i>Yüzde</i>
Lise	10,8
Ön Lisans	33,3
Lisans	46,2
Yüksek Lisans	9,7
<i>İşyerindeki Pozisyonu</i>	<i>Yüzde</i>
SMMM	11,8
Aday Meslek Mensubu	19,4
Muhasebe Elemanı	63,4
Stajyer	5,4
<i>Yaş Aralığı</i>	<i>Yüzde</i>
18-24	23,7
25-31	32,3
32-38	29
39-45	8,6
46 ve üstü	6,5

<i>Hizmet Yılı</i>	<i>Yüzde</i>
1 – 3	33,3
4 – 6	26,9
7 – 10	19,4
11 – 15	10,8
16 ve üstü	9,7
<i>Örgütün Başarısı</i>	<i>Yüzde</i>
5 (Çok Başarılı)	40,86
4 (Başarılı)	30,11
3 (Orta Derece Başarılı)	15,06
2 (Başarısız)	8,6
1 (Çok Başarısız)	5,37

Özet olarak demografik sonuçlara baktığımızda; katılımcıların cinsiyet dağılımları incelendiğinde, yaklaşık %52'sinin kadın %48'inin ise erkek olduğu görülmüştür (Tablo 6). Muhasebe meslek mensuplarının yaklaşık %70'inin erkek olması sebebiyle bu sonuç gerçeğe aykırı gibi gözükse de katılımcıların sadece yaklaşık %12'sinin SMMM olması, % 63 gibi büyük bir çoğunluğunun ise muhasebe elemanı olması sebebiyle cinsiyet dağılımının gerçeği yansıttığı düşünülmektedir. Ankete katılanların öğrenim düzeyleri ise beklenen şekilde ağırlıklı olarak lisans ve ön lisans mezunudur. Yüksek lisans yapmış olan çalışanların oranı ise yaklaşık %10 seviyesindedir. Anket muhasebe bürolarında çalışanlara uygulandığı için katılımcılar da genellikle gençlerden oluşmuştur. Katılımcıların %56'sı 18 ile 31 yaş arasındadır. Ankete katılanların çalıştıkları yerdeki deneyimlerinin ise yaklaşık %60'lık bir çoğunlukla yedi yılın altında olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca ankete katılanların %71'i çalıştıkları işyerini başarılı olarak değerlendirmiştir.

3.2. Muhasebe Bürolarındaki Örgüt Kültürünün Oluşumuna İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi

Araştırma anketinin bu bölümü örgüt kültürünün çalışanlar üzerindeki mevcut durumunu ortaya koyabilecek örgütsel davranışlara ilişkin değişkinlerin yer aldığı 5'li Likert ölçeğiyle hazırlanmış 25 adet sorudan oluşmaktadır. Sorular ilk olarak faktör analizi yapılarak gruplandırılmıştır. Faktör analizi birbirleriyle ilişkili değişkenleri anlamlı ve birbirinden bağımsız faktörler haline getiren çok değişkenli istatistik tekniklerinden biridir. Ancak faktör analizi yaparak verileri gruplandırmak için öncelikle veri setinin faktör analizine uygun olup olmadığının test edilmesi gerekmektedir. Bu

amaçla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Testi ve Bartlett Testi uygulanmıştır. KMO Testi gözlenen korelasyon katsayılarının büyüklüğü ile kısmi korelasyon katsayılarını karşılaştıran bir indekstir ve değişkenler arası korelasyonlar ne kadar yüksekse değişkenlerin ortak faktörler oluşturma olasılıkları da o kadar yüksek olmaktadır. Bu nedenle KMO oranının 0,5'den büyük olması gerekmektedir. Barlett testi ise değişkenlerin en azından bir bölümünün arasında yüksek korelasyon olması olasılığını test etmektedir. Bunun içinde testin anlamlılık düzeyinin 0,05'de küçük olması gerekmektedir (Eroğlu, 2008: 321-322).

Tablo 7:Faktör Analizi İstatistikleri (Faktör Analizine Uygunluğun Belirlenmesi)

Kaiser – Meyer – Olkin Örneklem Yeterliliğinin Ölçümü		,816
Barlett Testi	Yaklaşık Ki-Kare	1173,31
	Anlamlılık Değeri	,000

Tablo 7'den anlaşılacağı üzere KMO testinin sonucu, $0,657 > 0,5$ olduğundan soruların faktör analizi için uygun olduğu söylenebilmektedir. Ayrıca Barlett Testi'nin anlamlılık düzeyinin $< 0,05$ olması testin anlamlı olduğunu göstermektedir. Soruların faktör analizine uygunluğu belirlendikten sonra faktörlerin sayısı tespit edilmiştir. Özdeğer istatistiği 1'den büyük olan faktörler anlamlı olarak kabul edilmektedir. Buna göre 5 faktör tespit edilmiştir. Bu faktörlerin isimlendirilmesi ise döndürülmüş faktör matrisi ile mümkün olmaktadır. Bu matriste bir değişken hangi faktör grubu altında mutlak değer olarak büyük ağırlığa sahipse o değişken o gruba ait demektir (Eroğlu, 2008: 330). Buna göre çalışmada oluşturulan döndürülmüş faktör matrisi Tablo 8'de yer almaktadır.

Tablo 8 :Faktör İsimlerinin Belirlenmesi (Döndürülmüş Faktör Matrisi)

	1	2	3	4	5
Çalışanın mesleki gelişimi için işveren her türlü desteği sağlar.	,803	,190	,269	,115	,076
Çalışanlar ofisle ilgili düşüncülerini çekinmeden açıklayabilir.	,788	,067	,021	,183	-,006
Çalışanlara göreviyle ilgili konularda işveren her türlü yardımı sağlar	,704	,198	,224	,095	,072
Ofiste her bir personel görevle ilgili sorumluluk almaktan kaçınmaz	,663	,236	,140	,056	,460
Çalışanlar arasındaki çatışmalar, karşılıklı anlayış içinde çözümlenebilir.	,662	,359	,018	,065	,264
Çalışanlar arasında iyi bir yardımlaşma ve işbirliği alışkanlığı vardır.	,646	,327	,122	,133	,415
Ofisinizde başarılı olan çalışan maddi ya da manevi olarak ödüllendirilir.	,626	,033	,135	,000	,012
Ofisin başarılı olması için herkes üzerine düşeni yapar.	,623	,271	,068	,141	,504
Ofisinizde çalışanın görevle ilgili yaptığı hatalar hoşgörü ile karşılanır.	,542	,435	,385	-,112	,133
İşveren, çalışanın göreviyle olduğu kadar sosyal yaşantısıyla da ilgilenir.	,532	,081	-,268	,132	-,115
Muhasebe mesleği ile ilgili yenilik ve değişmeler çalışanlarca kolay kabul edilir.	,192	,745	,118	,011	-,147
Ofiste sonuçlardan çok formalite, prosedür ve kurallara önem verilir.	,193	,660	,085	-,192	,069
Ofisimize yeni gelen bir çalışan, kısa sürede ofise ve diğer çalışanlara alışır.	,285	,652	,165	,052	,222
Çalışanlar arasında karşılıklı bir dostluk ve güven hâkimdir	,447	,602	,141	,051	,355
Ofisle ilgili önemli kararlar işverence alınır.	-,360	,538	,323	,142	,222
Ofisteki değerler ile toplumda ki egemen değerler benzerlik gösterir.	,242	,146	,744	-,109	,010
Ofiste çalışanın eğitim ve beceri ediniminden çok, göreviyle ilgili bilgi sahibi olup olmamasına önem verilir.	,122	,189	,595	-,140	,139
İşveren ofis dışından gelebilecek etki ve baskılara karşı çalışanları korur.	,407	,138	,584	-,210	-,061
İşveren tüm çalışanların çok başarılı olmasını bekler.	,109	,119	,574	,319	,248
İşverenler görevin yerine getirilip getirilmediğinden çok, personelin standartlara ne kadar uyduğu anlayışını benimserler.	-,078	-,141	,509	,283	-,480
Mesleki konularda çalışanlar arasında iyi bir yarışma vardır.	,033	-,106	,164	,827	,012
Görevle ilgili belirsiz(yasa ve yönetmeliklerde yer almayan) durumlarda çalışanlar riski göze alarak kendileri karar verebilirler.	,089	-,020	-,111	,778	,157
Çalışanlar, muhasebe mesleğinin amaçlarını aynı şekilde anlayıp yorumlamaktadır	,160	,387	-,161	,554	-,531
Ofisinizde her çalışan görevini sıkı kontrolden uzak bir ortamda yapar.	,171	,075	,132	,539	,099
Ofisiniz mükelleflerin ve resmi kurumların beklentilerini karşılamaktadır.	,336	,476	-,020	,092	,527

Tablo 8'den de görüleceği üzere, ilk grup 10 sorudan, ikinci grup 5 sorudan, üçüncü grup 5 sorudan, dördüncü grup 4 sorudan ve son grup ise 1 sorudan oluşmaktadır. Ankette yer alan sorulardan yararlanılarak söz konusu faktörler aşağıdaki gibi isimlendirilmiştir.

Faktör 1: Muhasebe bürolarında örgütsel desteğin, işbirliğinin ve ödüllendirmenin sağlanması

Faktör 2: Muhasebe bürolarında örgütsel yapının benimsenmesi ve hoşgörü ortamının varlığı

Faktör 3: Muhasebe bürolarında örgütsel kimliğin ve performans göstergelerinin belirlenmesi

Faktör 4: Muhasebe bürolarında risk üstlenilebilmesi ve özerkliğin sağlanması

Faktör 5: Muhasebe bürolarında örgütsel başarıya önem verilmesi

Tablo 9: Örgüt Kültürünü Açıklayan Faktörlerin Ortalamaları

Faktörler	Faktör Ortalamaları
Faktör 1	3,5258
Faktör 2	3,7591
Faktör 3	3,7871
Faktör 4	2,7984
Faktör 5	4,0215

Tablo 9'da yer alan faktör ortalamalarını değerlendirdiğimizde muhasebe bürolarında örgüt kültürü açısından en fazla örgütsel başarıya önem verilirken; örgütsel desteğin, işbirliğinin ve ödüllendirmenin sağlandığı; hoşgörü ortamının var olması ile çalışanlar tarafından örgütsel yapının benimsendiği; örgütsel kimliğin ve performans göstergelerinin belirli olduğu ancak bunun yanında çalışanlara yeterli özerkliğin sağlanmadığı ve çalışanların risk üstlenmesine izin verilmediği tespit edilmiştir.

Çalışmada faktörlerin tespit edilmesinden sonra aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H1a: Örgütsel destek, işbirliği ve ödüllendirmeye dayalı olan örgüt kültürü ile muhasebe bürolarının örgütsel başarısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1b: Hoşgörü ortamının sağlanarak örgütsel yapının benimsendiği bir örgüt kültürü ile muhasebe bürolarının örgütsel başarısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1c: Örgütsel kimliğin ve performans göstergelerinin belirli olduğu bir örgüt kültürü ile muhasebe bürolarının örgütsel başarısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1d: Çalışanların riskleri üstlenebildiği ve özerkliğin sağlandığı bir örgüt kültürü ile muhasebe bürolarının örgütsel başarısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1e: Örgütsel başarıya önem veren bir örgüt kültürü ile muhasebe bürolarının örgütsel başarısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotezlerin test edilebilmesi için öncelikle verilerin normalliğini ölçen Kolmogorov - Simirnov Testi yapılmış ve hipotezlerde yer alan tüm değişkenlerin anlamlılık düzeyleri sırasıyla faktör 1 için: 0,056; faktör 2 için: 0,197; faktör 3 için: 0,200, faktör 4 için: 0,201 ve faktör 5 için: 0,052 olarak tespit edilmiştir. $> 0,05$ olduğu için verilerin normal dağılıma sahip olduğu dolayısıyla parametrik hipotez testlerinin uygulanması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Bunun üzerine istenen amaca uygun olarak tek yönlü varyans analizi (ANOVA) çalışmada kullanılmıştır. Test sonuçları aşağıdaki gibidir.

Tablo 10:Muhasebe Bürolarının Başarısı İle Örgüt Kültürünün İlişkisi

<i>Gruplar Arasında</i>	<i>F Değeri</i>	<i>Anlamlılık Değeri</i>
Faktör 1	2,549	,045
Faktör 3	2,776	,032
Faktör 2	1,304	,275
Faktör 4	,703	,592
Faktör 5	2,842	,025

Tablo 10'da yer alan analiz sonuçlarına bakıldığında Faktör 1, Faktör 3 ve Faktör 5 için anlamlılık değerleri 0,05'den küçük olduğundan H1a, H1c ve H1e kabul edilirken, Faktör 2 ve Faktör 4 için anlamlılık değerleri 0,05'den büyük olduğundan H1b ve H1d hipotezleri reddedilmektedir. Bu durumda örgütsel destek, işbirliği ve ödüllendirmeye dayalı olan örgüt kültürü ile örgütsel kimliğin ve performans göstergelerinin belirli olduğu bir örgüt kültürünün, muhasebe bürolarının örgütsel başarısı arasında anlamlı bir ilişki olduğu ancak Hoşgörü ortamının sağlanarak örgütsel yapının benimsendiği bir

örgüt kültürü ile çalışanların riskleri üstlenebildiği ve özerkliğin sağlandığı bir örgüt kültürünün, muhasebe bürolarının örgütsel başarısı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Ayrıca örgütsel başarıya önem veren bir örgüt kültürü ile örgütün başarısı arasında anlamlı bir ilişki çıkması oldukça beklenen bir sonuçtur. Bu sonuçlara dayanılarak başarılı olmaya odaklanmış olan muhasebe meslek mensuplarının bürolarında daha çok örgütsel destek, işbirliği ve ödüllendirmeye dayalı olan örgüt kültürü ile örgütsel kimliğin ve performans göstergelerinin belirli olduğu bir örgüt kültürünü oluşturmaya odaklanmaları gerektiği söylenebilmektedir.

Çalışmada ayrıca ankete katılanların cinsiyet dağılımı ile faktörler arasındaki ilişki ölçülmüştür. Bu amaçla verilerin normal dağılım göstermesi sebebiyle Bağımsız Örneklem T – testi tercih edilmiştir. Ancak Tablo 11’den de görüleceği üzere tüm faktörlerin anlamlılık değerleri 0,05’den büyük olduğu için yokluk hipotezi kabul edilmektedir. Yani cinsiyet farklılığı ile faktörler arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Tablo 11: Bağımsız Örneklem T – testi

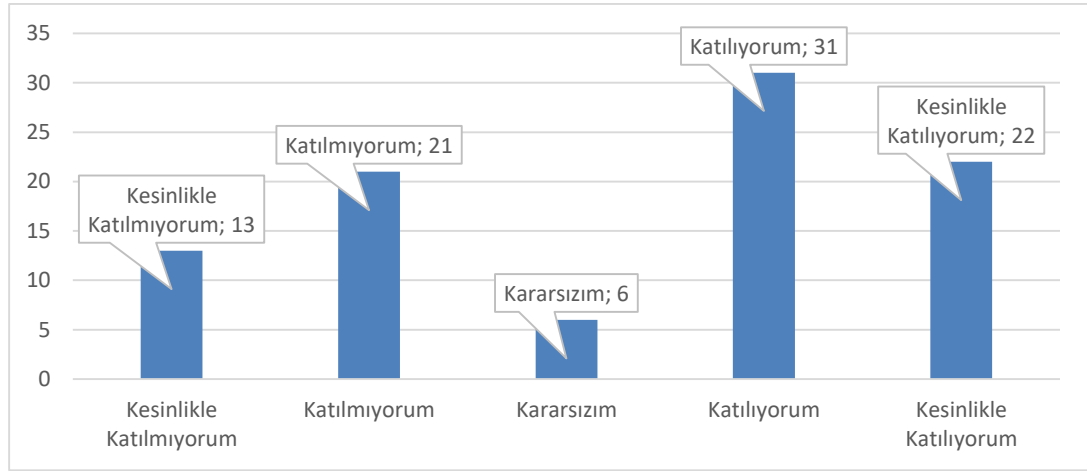
		Levene Testi		T - Testi	
		F	Sig.	Sig. (2-tailed)	Std. Error Difference
Faktör 1	Eşit Dağılım	,457	,501	,339	,20758564
	Eşit Olmayan Dağılım			,339	,20742551
Faktör 2	Eşit Dağılım	,539	,465	,610	,20833486
	Eşit Olmayan Dağılım			,609	,20782222
Faktör 3	Eşit Dağılım	,265	,608	,746	,20851399
	Eşit Olmayan Dağılım			,747	,20934636
Faktör 4	Eşit Dağılım	,801	,373	,495	,20809870
	Eşit Olmayan Dağılım			,496	,20860207
Faktör 5	Eşit Dağılım	,318	,574	,271	,20724548
	Eşit Olmayan Dağılım			,271	,20687942

Bu bölümde ayrıca 25 sorudan oluşan ifadelerle yönelik katılanlarca verilen cevapların frekans analizleri ve frekans dağılım grafiklerinden yola çıkılarak örgüt kültürünün oluşumu incelenmeye çalışılmıştır.

Tablo 12: “Ofisinizde başarılı olan çalışan maddi ya da manevi olarak ödüllendirilir.” önermesine verilen cevapların aritmetik ortalaması

	N	Min.	Max.	Ortalama
Soru 1	93	1,00	5,00	3,3011

Grafik 9: “Ofisinizde başarılı olan çalışan maddi ya da manevi olarak ödüllendirilir.” önermesine verilen cevapların frekans dağılım grafiği



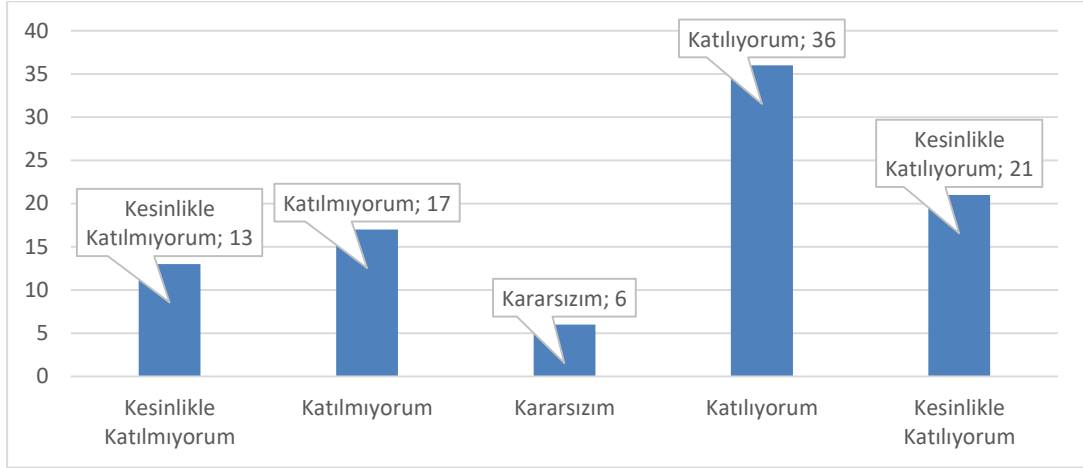
“Ofisinizde başarılı olan çalışan maddi ya da manevi olarak ödüllendirilir” ifadesine katılanların verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 3,30 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 12). Bu ortalama değer, kararsızım ile katılıyorum arasında yer almaktadır. Bu ifade ile “Örgütsel destek, işbirliği ve ödüllendirme” faktörü ölçülmektedir. Anket sonuçlarına göre daha çok ofis ortamında örgüt elemanlarına karşı maddi ve manevi desteğin ortalama olarak sağladığı ve bazı ödüllendirmelerin yapıldığını söylenebilmektedir.

Grafik 9’da yer alan sonuçları ayrıntılı olarak incelediğimizde ise katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum şeklinde cevap verenlerin toplam oranının %57’yi bulduğu, kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum şeklinde cevap verenlerin oranının %36,5 olduğu görülmektedir. Kesinlikle katılmıyorum şeklinde cevap veren %14 ile azımsanmaması gereken bir grubun ise kendilerinin hiçbir şekilde bir başarısından dolayı maddi ya da manevi olarak desteklenmediklerini düşündükleri görülmektedir.

Tablo 13: “Ofisinizde çalışanın görevle ilgili yaptığı hatalar hoşgörü ile karşılanır.” önermesine verilen cevapların aritmetik ortalaması

	N	Min.	Max.	Ortalama
Soru 2	93	1,00	5,00	3,3763

Grafik 10: “Ofisinizde çalışanın görevle ilgili yaptığı hatalar hoşgörü ile karşılanır.” önermesine verilen cevapların frekans dağılım grafiği

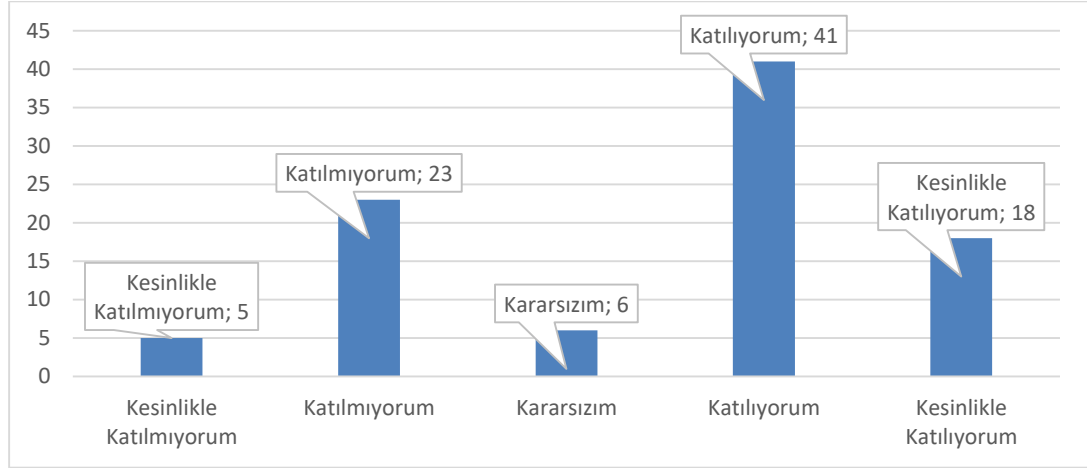


Bu ifade ile “Örgütsel Yapı ve Hoşgörü” değeri ölçülmektedir. “Ofisinizde çalışanın görevle ilgili yaptığı hatalar hoşgörü ile karşılanır.” ifadesine katılanların verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 3,37 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 13). Ayrıca kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum şeklinde cevap verenlerin oranı örneklemin %61,3’ünü temsil etmektedir. Buna göre yapılan hataların genelde örgütsel yapı içerisinde hoşgörü ile karşılandığı söylenebilmektedir. Ancak ilginç olan örnekleme oluşturanların %14’ünün bu ifadeye kesinlikle katılmadıklarını söylemeleridir. Bu durum muhasebe ve sosyal güvenlik uygulamalarının; hata kabul etmemesi ve yüksek idari para cezası yüküne sahip olması sebebiyle işverenlerin bu durumları tolere edememesi olarak yorumlanabilir.

Tablo 12: “Muhasebe mesleği ile ilgili yenilik ve değişmeler çalışanlarca kolay kabul edilir.” önermesine verilen cevapların aritmetik ortalaması

	N	Min.	Max.	Ortalama
Soru 3	93	1,00	5,00	3,4731

Grafik 11: “Muhasebe mesleği ile ilgili yenilik ve değişmeler çalışanlarca kolay kabul edilir.” önermesine verilen cevapların frekans dağılım grafiği

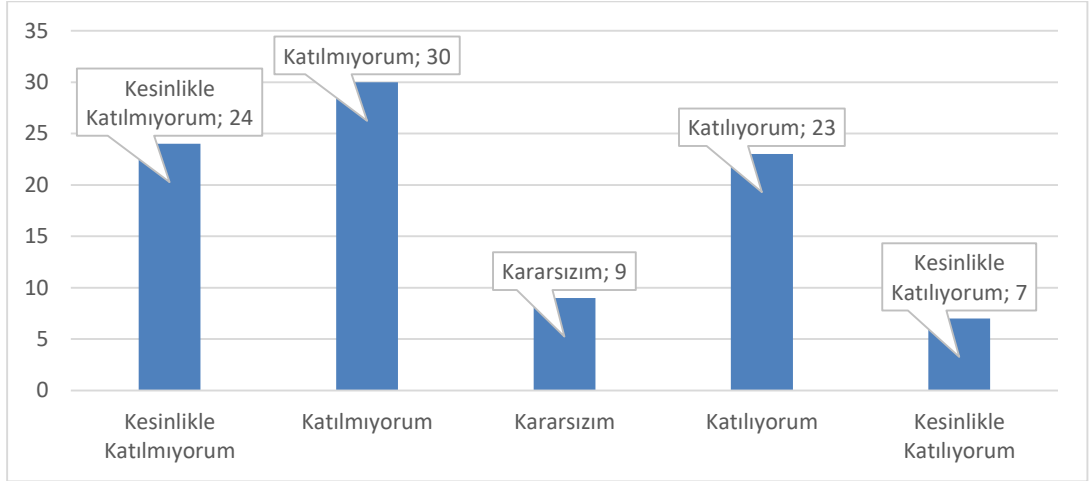


“Risk Üstlenme ve Özerklik” değerinin ölçülmek istendiği “Muhasebe mesleği ile ilgili yenilik ve değişmeler çalışanlarca kolay kabul edilir.” ifadesine katılanların verdiklerin cevapların aritmetik ortalaması 3,47 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 12). Bu ifade için ortaya konulan aritmetik ortalama katılıyorum ifadesi ile kararsızım ifadesi arasındadır. Araştırmaya katılanların bu ifade için katılma oranlarına bakıldığında ise (Bkz. Grafik 11); kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum şeklinde ifadeyi onaylamayanların oranı % 33,3 iken katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum şeklinde ifadeyi onaylayanların oranının %63,5 olduğu görülmektedir. Ofis çalışanlarınca yenilik ve değişimlere ve bunların getirdiği risklere karşı bir direnme olmadığı ayrıca kolayca durum kabul gördüğünü söylemek mümkündür.

Tablo 13: “Ofisinizde her çalışan görevini sıkı kontrolden uzak bir ortamda yapar.” önermesine verilen cevapların aritmetik ortalaması

	N	Min.	Max.	Ortalama
Soru 4	93	1,00	5,00	2,5591

Grafik 12: “Ofisinizde her çalışan görevini sıkı kontrolden uzak bir ortamda yapar.” önermesine verilen cevapların frekans dağılım grafiği

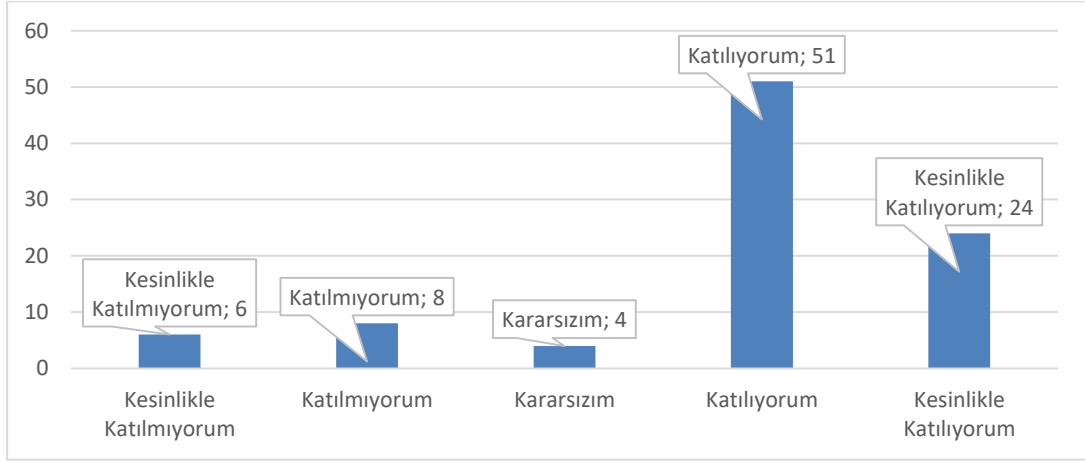


Bu ifade ile “Örgütsel Kimlik ve Performans Göstergeleri” değeri ölçülmektedir. “Ofisinizde her çalışan görevini sıkı kontrolden uzak bir ortamda yapar.” ifadesine katılanların verdiklerin cevapların aritmetik ortalaması 2,56 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 13). Grafik 12 incelendiğinde katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum şeklinde beyanda bulunan katılımcıların örnekleme içerisinde % 58,1 olduğu katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum şeklinde beyanda bulunan katılımcıların %32,2 olduğu görülmektedir. Buna göre ofis çalışanlarının rahat ve sıkı kontrolden uzak bir ortamda çalışmadıklarını düşündükleri söylenebilmektedir. Hem devlet denetimi hem de işverenin kontrolleri düşünüldüğünde ofis çalışanların bu tarz bir örgüt kimliği içerisinde bürünmesi ve bu doğrultuda çalışma performansı göstermeleri doğal karşılanmaktadır.

Tablo 14: “Ofisinize yeni gelen bir çalışan, kısa sürede ofise ve diğer çalışanlara alışır.” önermesine verilen cevapların aritmetik ortalaması

	N	Min.	Max.	Ortalama
Soru 5	93	1,00	5,00	3,8495

Grafik 13: “Ofisinize yeni gelen bir çalışan, kısa sürede ofise ve diğer çalışanlara alışır.” önermesine verilen cevapların frekans dağılım grafiği

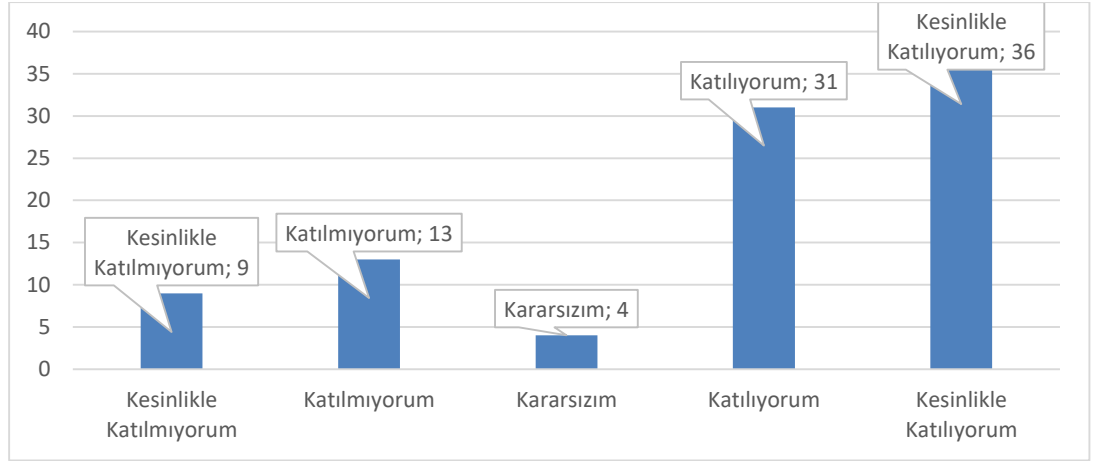


“Örgütsel Destek, İşbirliği ve Ödüllendirme” değeri ölçmeyi amaçlayan “Ofisinize yeni gelen bir çalışan, kısa sürede ofise ve diğer çalışanlara alışır.” ifadesine katılanların verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 3,85 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 14). Aritmetik ortalama katılıyorum seçeneğine yakındır. Katılımcılar tarafından ifadeye verilen katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum cevap oranı örneklem içerisinde toplam %80,6’dır. Bu oran bize gösteriyor ki; ofis ortamına yeni katılmış bir birey diğer örgüt bireyleri tarafında hızlı bir şekilde kabul görür ve birey ise örgüte, çalışanlarına adapte olmakta sıkıntı çekmez. Katılmıyorum ve kesinlikte katılmıyorum şeklinde ifadeye cevap verme oranı ise örneklem içerisinde sadece oranı %15,1 dir.

Tablo 15: “Çalışanlar arasında karşılıklı bir dostluk ve güven hâkimdir.” önermesine verilen cevapların aritmetik ortalaması

	N	Min.	Max.	Ortalama
Soru 6	93	1,00	5,00	3,7742

Grafik 14: “Çalışanlar arasında karşılıklı bir dostluk ve güven hâkimdir.” önermesine verilen cevapların frekans dağılım grafiği

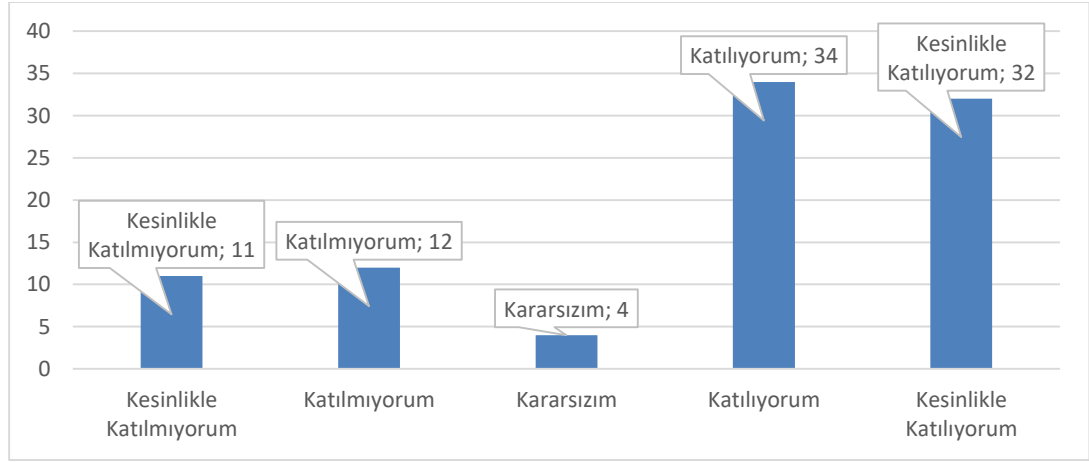


“Örgütsel Destek, İşbirliği ve Ödüllendirme” değeri ölçmeyi amaçlayan “Çalışanlar arasında karşılıklı bir dostluk ve güven hâkimdir.” ifadesine katılanların verdiklerin cevapların aritmetik ortalaması 3,77 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 15). Aritmetik ortalama katılıyorum seçeneğine yakındır. Ayrıca Grafik 15 de incelendiğinde; kesinlikle katılıyorum diyenlerin oranının %38,7 olduğu, katılıyorum diyenlerin oranı %33,3 olduğu, kararsızım diyenlerin oranı %4,3 olduğu, katılmıyorum diyenlerin oranı %14 olduğu ve kesinlikle katılmıyorum diyenlerin oranı %9,7 olduğu görülmektedir. Kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum diyenlerin toplam oranı %72’dir. Bu ifade sonuçlarına göre ofis çalışanları arasında örgütsel bir birliktelikten bahsedebiliriz. Karşılıklı olarak dostluk ve güvenin oluşması örgütsel performansı da artıracaktır.

Tablo 16: “Çalışanın mesleki gelişimi için işveren her türlü desteği sağlar.” önermesine verilen cevapların aritmetik ortalaması

	N	Min.	Max.	Ortalama
Soru 7	93	1,00	5,00	3,6882

Grafik 15: “Çalışanın mesleki gelişimi için işveren her türlü desteği sağlar.” önermesine verilen cevapların frekans dağılım grafiği

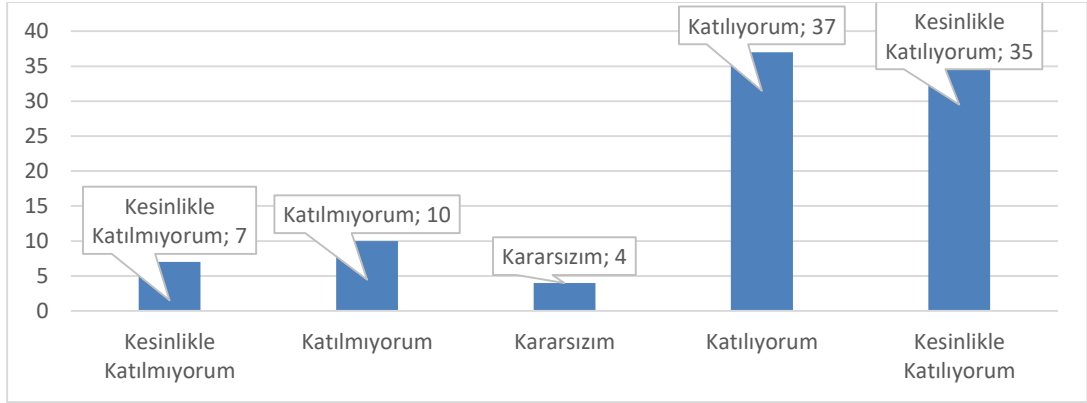


“Örgütsel Kimlik ve Performans Göstergeleri” değeri ölçmeyi amaçlayan “Çalışanın mesleki gelişimi için işveren her türlü desteği sağlar.” ifadesine katılanların verdiklerin cevapların aritmetik ortalaması 3,69 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 16). Aritmetik ortalama katılıyorum seçeneğine yakındır. Kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum şeklinde ifadeye beyanda bulunulan toplam oran % 71’dir. Ofis içerisindeki bireylerin mesleki bilgi gelişimleri, örgütsel kimliği sağlamlaştıracığından ve işverene personel verimliliği göstergesi olarak geri döneceğinden meslek mensubu bu faydayı çalışanlara sağlamaktadır. Çalışanlar bu ifadeyi onaylayan bir ifade vermesi işverenin bu durumu ofis çalışanlarına da hissettirdiği şeklinde yorumlanabilmektedir.

Tablo 17: “Ofisin başarılı olması için herkes üzerine düşeni yapar..” önermesine verilen cevapların aritmetik ortalaması

	N	Min.	Max.	Ortalama
Soru 8	93	1,00	5,00	3,8925

Grafik 16: “Ofisin başarılı olması için herkes üzerine düşeni yapar..” önermesine verilen cevapların frekans dağılım grafiği

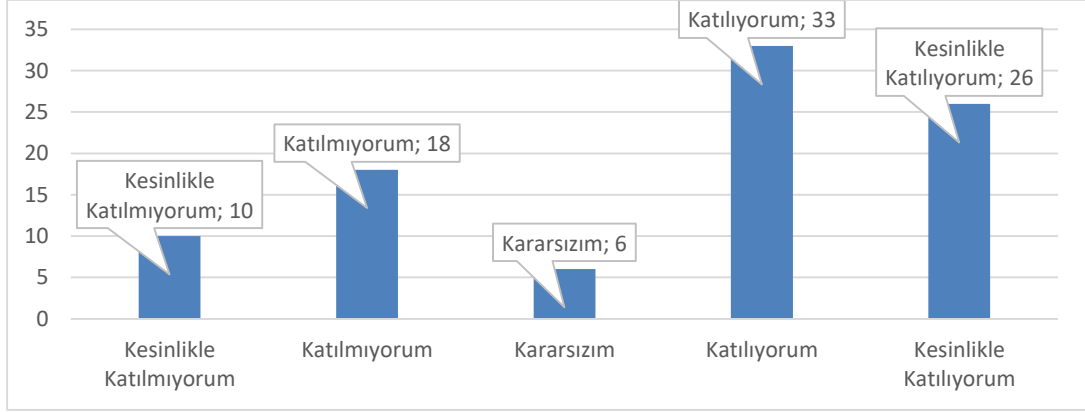


“Örgütsel Başarı” değerini ölçmeyi amaçlayan “Ofisin başarılı olması için herkes üzerine düşeni yapar.” ifadesine katılanların verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 3,89 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 17). Grafik 16’ e de bakıldığında örneklem içerisinde bu göreve katılanların oranının %77,4 olduğunu görülmektedir. Bu durumda örgüt içerisinde bireylerin kendi üzerine düşen görev ve sorumlulukları yerine getirdikleri söylenebilmektedir. Sonuç olarak çalışanların üzerine düşeni yapması örgütsel başarıyı arttıracaktır.

Tablo 18: “Ofiste her bir personel görevle ilgili sorumluluk almaktan kaçınmaz.” önermesine verilen cevapların aritmetik ortalaması

	N	Min.	Max.	Ortalama
Soru 9	93	1,00	5,00	3,5054

Grafik 17: “Ofiste her bir personel görevle ilgili sorumluluk almaktan kaçınmaz.” önermesine verilen cevapların frekans dağılım grafiği

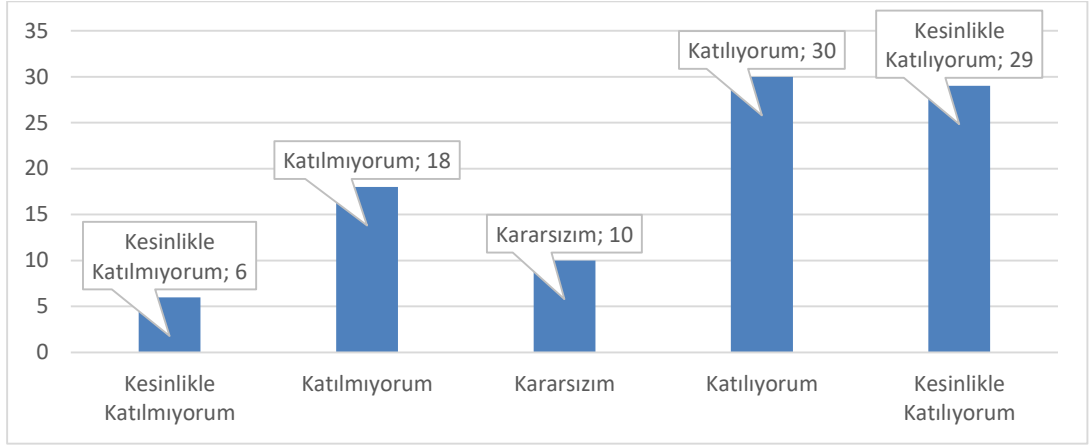


“Risk Üstlenme ve Özerklik” değerini ölçmeyi amaçlayan “Ofiste her bir personel görevle ilgili sorumluluk almaktan kaçınmaz.” ifadesine katılanların verdiklerin cevapların aritmetik ortalaması ise 3,51 olarak bulunmuştur (bkz. Tablo 18). Katılımcılar tarafından örneklem içerisinde kesinlikle katılıyorum ifadesi oranının %28 olduğu, katılıyorum ifadesi oranının ise %35,5 olduğu görülmektedir. Örgüt bireyleri arasında genel olarak sorumluluk alma ve risk üstlenme açısından bir kaçınma olmadığı görülmektedir. Bir diğer yandan yaklaşık %30’luk azımsamayacak oranda bir grup ifadeyi onaylamama şeklinde beyanda bulunmuşlardır. Bu da bazı örgütlerde görev dağılımının adaletli olmadığını göstermektedir.

Tablo 19: “Ofiste sonuçlardan çok formalite, prosedür ve kurallara önem verilir.” önermesine verilen cevapların aritmetik ortalaması

	N	Min.	Max.	Ortalama
Soru 10	93	1,00	5,00	3,6237

Grafik 18: “Ofiste sonuçlardan çok formalite, prosedür ve kurallara önem verilir.” önermesine verilen cevapların frekans dağılım grafiği

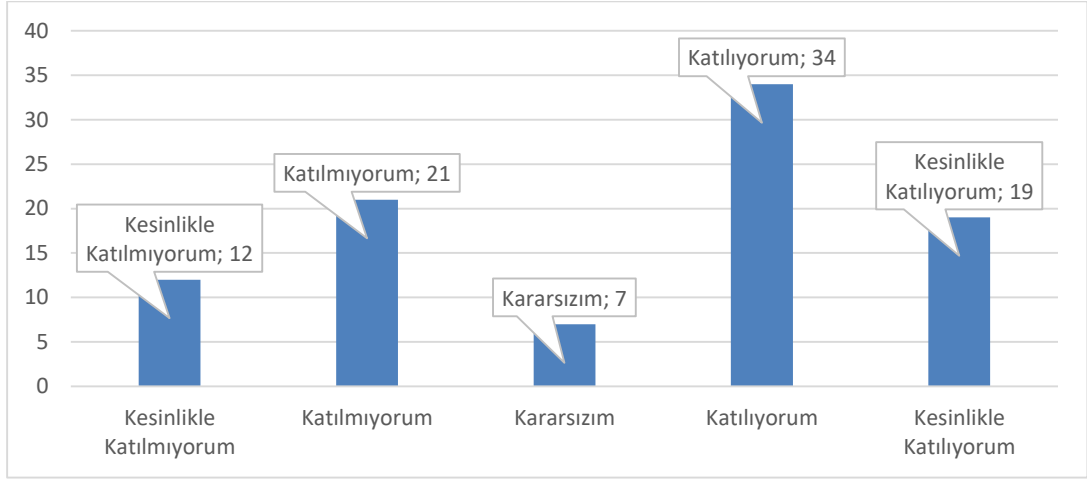


“Risk Üstlenme ve Özerklik” değerini ölçmeyi amaçlayan “Ofiste sonuçlardan çok formalite, prosedür ve kurallara önem verilir.” ifadesine katılanların verdiklerin cevapların aritmetik ortalaması 3,62 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 19). Aritmetik ortalama katılıyorum seçeneğine yakındır. Grafik 18’de görüldüğü üzere; katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum şeklinde ifade bulunan katılımcıların örneklem içerisindeki büyüklüğü %63,5’tir. Kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum diyenlerin oranı ise %25,9’dur. Muhasebe mesleğinin özelliğinden dolayı örgüt bireyleri belirli kurallara ve prosedürlere bağlı kalmak zorundadırlar.

Tablo 20: “Çalışanlar, muhasebe mesleğinin amaçlarını aynı şekilde anlayıp yorumlamaktadır.” önermesine verilen cevapların aritmetik ortalaması

	N	Min.	Max.	Ortalama
Soru 11	93	1,00	5,00	3,2903

Grafik 19: “Çalışanlar, muhasebe mesleğinin amaçlarını aynı şekilde anlayıp yorumlamaktadır.” önermesine verilen cevapların frekans dağılım grafiği

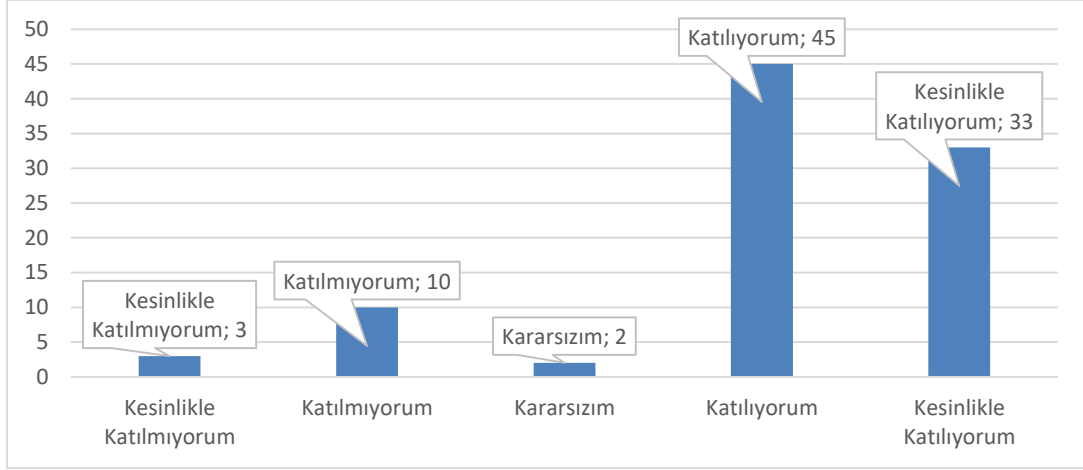


“Örgütsel Kimlik ve Performans Göstergeleri” değerini ölçmeyi amaçlayan “Çalışanlar, muhasebe mesleğinin amaçlarını aynı şekilde anlayıp yorumlamaktadır.” ifadesine katılanların verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 3,29 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 20). Katılımcılar tarafından bu ifadeye; Kesinlikle katılıyorum ve katılmıyorum şeklinde cevap verenlerin örneklem içerisinde büyüklüğü %57 ile çoğunluğu oluşturmaktadır. Dolayısıyla örgüt içerisinde örgütün ana faaliyeti olan ve örgütü bir arada tutan amaç olan muhasebe mesleğine karşı örgüt bireylerinin bakış açısının ortak olması, belirli bir örgütsel kimliğin olması ve bunlarla birlikte örgütsel verimliliğin sağlıklı olması için çok önemlidir.

Tablo 21: “Ofisiniz mükelleflerin ve resmi kurumların beklentilerini karşılamaktadır.” önermesine verilen cevapların aritmetik ortalaması

	N	Min.	Max.	Ortalama
Soru 12	93	1,00	5,00	4,0215

Grafik 20: “Ofisiniz mükelleflerin ve resmi kurumların beklentilerini karşılamaktadır.” önermesine verilen cevapların frekans dağılım grafiği

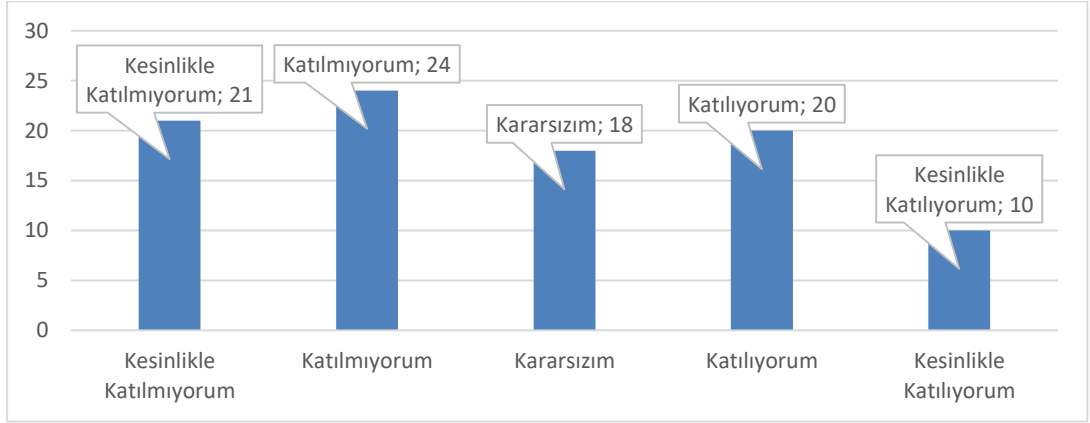


“Örgütsel Başarı” değerini ölçmeyi amaçlayan “Ofisiniz mükelleflerin ve resmi kurumların beklentilerini karşılamaktadır.” ifadesine katılanların verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 4,02 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 21). Mesleğin uygulamasında ve uygulanmaya devam etmesi esnasında örgütün hizmet ürettiği ve yarar sağladığı kümeye karşı hizmet tatmini sağlaması örgütsel başarının temel dinamiğidir. Grafik 20’de verilere bakacak olursak örneklem içerisinde bu ifadeye katılanların oranının %83,90 olduğu görülmektedir. Örgüt üyeleri mesleki olarak hizmet ürettiği mükelleflere ve resmi kurumlara karşı hizmet tatmini sağladıklarını ve örgütsel olarak başarılı olduklarını düşünmektedirler.

Tablo 22: “Mesleki konularda çalışanlar arasında iyi bir yarışma vardır.” önermesine verilen cevapların aritmetik ortalaması

	N	Min.	Max.	Ortalama
Soru 13	93	1,00	5,00	2,7204

Grafik 21: “Mesleki konularda çalışanlar arasında iyi bir yarışma vardır.” önermesine verilen cevapların frekans dağılım grafiği

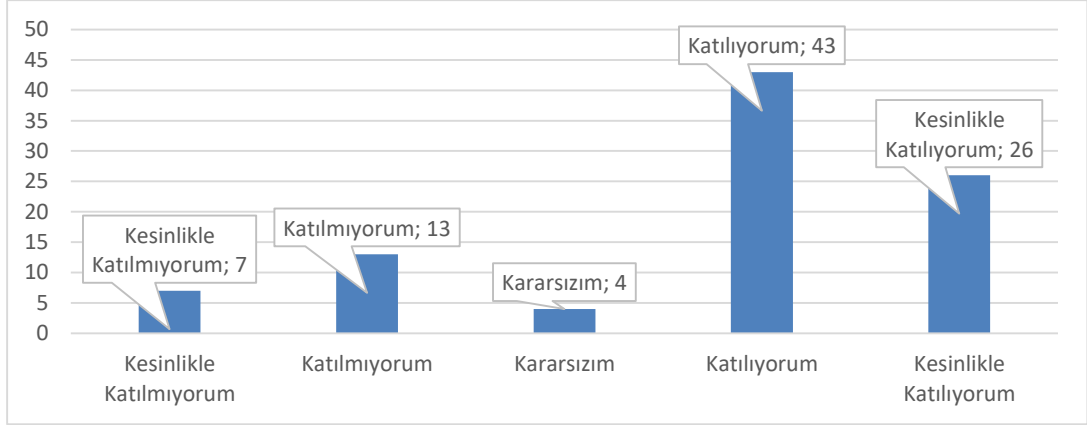


“Örgütsel Başarı” değerini ölçmeyi amaçlayan “Mesleki konularda çalışanlar arasında iyi bir yarışma vardır.” ifadesine katılanların verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 2,72’dir (Bkz. Tablo 22). Örgütsel başarı örgüt bireyleri arasında iyi bir yarışma olması ve bunun sonucunda mesleki gelişimin sürekliliğinin sağlanması ile sürdürülebilir bir hal alır. Ancak katılımcıların yaklaşık yarısı bu ifadeye katılmazken yaklaşık %20’si kararsız kalmıştır. Bu durum çalışanların bir çoğunun terfi, performans değerlendirme vb. koşullarla karşı karşıya olmamasından kaynaklanmaktadır.

Tablo 23: “Çalışanlara göreviyle ilgili konularda işveren her türlü yardımı sağlar.” önermesine verilen cevapların aritmetik ortalaması

	N	Min.	Max.	Ortalama
Soru 14	93	1,00	5,00	3,7312

Grafik 22: “Çalışanlara göreviyle ilgili konularda işveren her türlü yardımı sağlar.” önermesine verilen cevapların frekans dağılım grafiği

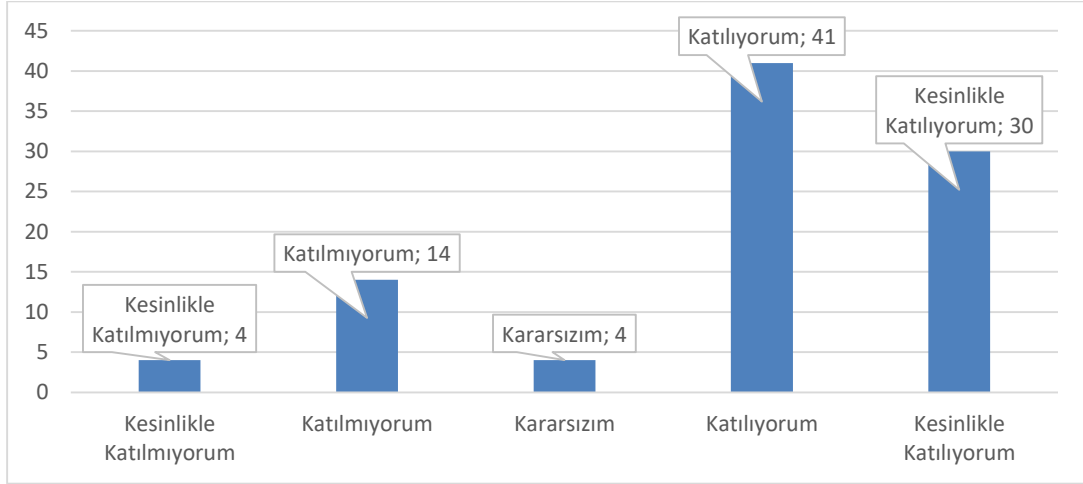


“Örgütsel Kimlik ve Performans Göstergeleri” değerini ölçmeyi amaçlayan “Çalışanlara göreviyle ilgili konularda işveren her türlü yardımı sağlar.” ifadesine katılanların verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 3,73 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 23). Aritmetik ortalama katılıyorum seçeneğine yakındır. Sağlıklı bir örgüt kimliğinin oluşması için örgüt liderinin uygun ortamı sağlaması ve usta-çırak ilişkisi çerçevesinde mesleki bilgisini örgüte aktarması gerekmektedir. Grafik 22’de örneklemimiz içerisinde katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum şeklinde cevap verenlerinin oranının %74,23 olduğu görülmektedir. Bu durumda çalışanların, işverenleri tarafından daha iyi performans göstermeleri için desteklendikleri ve bunun sonucunda ise usta-çırak ilişkisi temelli bir örgüt kimliğinin oluştuğu yorumunu yapabiliriz.

Tablo 24: “Çalışanlar arasında iyi bir yardımlaşma ve işbirliği alışkanlığı vardır..” önermesine verilen cevapların aritmetik ortalaması

	N	Min.	Max.	Ortalama
Soru 15	93	1,00	5,00	3,8495

Grafik 23: “Çalışanlar arasında iyi bir yardımlaşma ve işbirliği alışkanlığı vardır..” önermesine verilen cevapların frekans dağılım grafiği

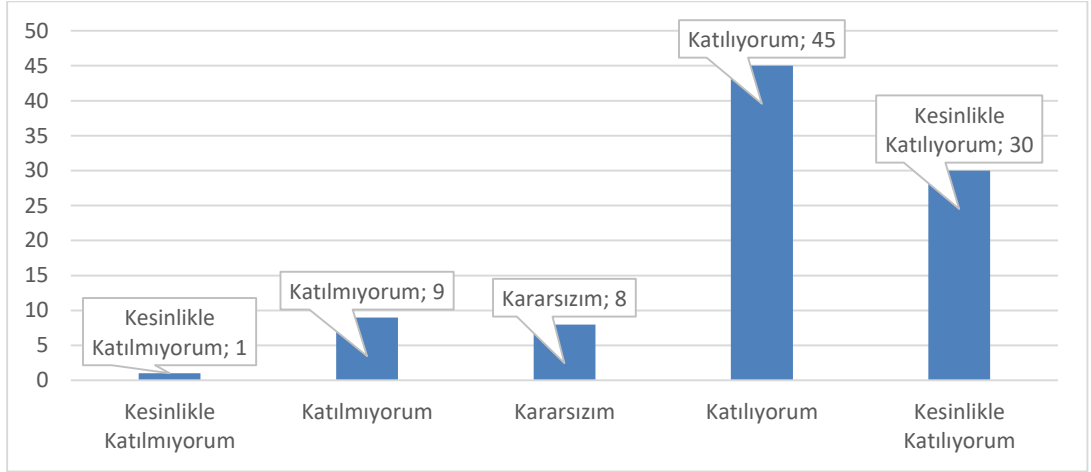


“Örgütsel Destek, İşbirliği ve Ödüllendirme” değerini ölçmeyi amaçlayan “Çalışanlar arasında iyi bir yardımlaşma ve işbirliği alışkanlığı vardır.” ifadesine katılanların verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 3,85 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 24). Grafik 23’de de görüldüğü gibi kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum şeklinde cevap verenlerin oranının %76,4’dür. Buna göre örgüt bireyleri arasında hem mesleki hem de sosyal yardımlaşma olduğu görüşüne ulaşılabilmektedir.

Tablo 25: “Ofisteki değerler ile toplumdaki egemen değerler benzerlik gösterir.” önermesine verilen cevapların aritmetik ortalaması

	N	Min.	Max.	Ortalama
Soru 16	93	1,00	5,00	4,0108

Grafik 24: “Ofisteki değerler ile toplumda ki egemen değerler benzerlik gösterir.” önermesine verilen cevapların frekans dağılım grafiği

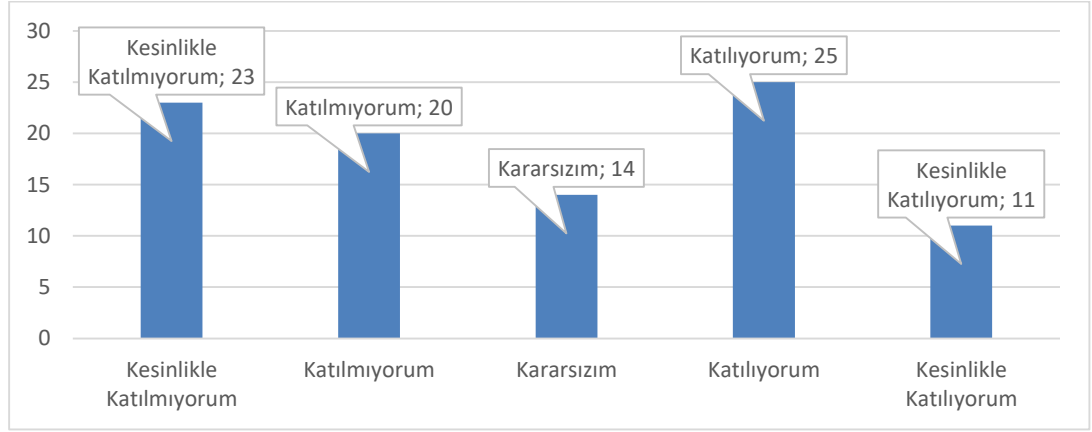


“Örgütsel Kimlik ve Performans Göstergeleri” değerini ölçmeyi amaçlayan “Ofisteki değerler ile toplumdaki egemen değerler benzerlik gösterir.” ifadesine katılanların verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 4,01 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 25). Oldukça yüksek bir ortalamanın çıkmasının en temel sebebi örgütsel kimliği belirli bir olgunluğa gelmiş ve performans verimliliği olan bir örgütün; içinde yaşadığı toplumun değerlerini benimseyen bir topluluk olmasıdır. Katılımcıların %80,7’sine göre örgütün içinde yaşadığı toplumun şeklini aldığı düşüncesinin, örgüt bireylerinde hakim olduğu yorumunu yapabiliriz.

Tablo 26: “İşveren, çalışanın göreviyle olduğu kadar sosyal yaşantısıyla da ilgilenir.” önermesine verilen cevapların aritmetik ortalaması

	N	Min.	Max.	Ortalama
Soru 17	93	1,00	5,00	2,7957

Grafik 25: “İşveren, çalışanın göreviyle olduğu kadar sosyal yaşantısıyla da ilgilenir.” önermesine verilen cevapların frekans dağılım grafiği

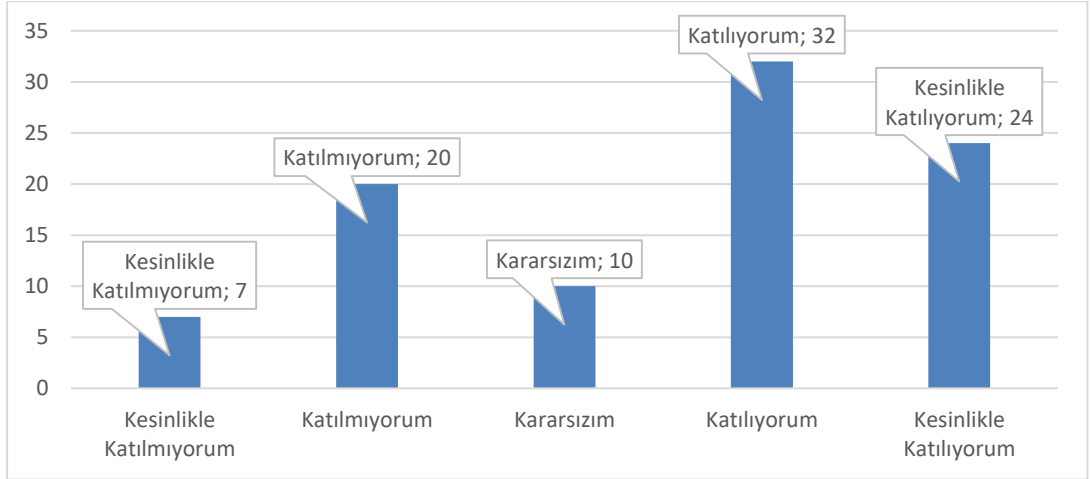


“Örgütsel Kimlik ve Performans Göstergeleri” değerini ölçmeyi amaçlayan “İşveren, çalışanın göreviyle olduğu kadar sosyal yaşantısıyla da ilgilenir.” ifadesine katılanların verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 2,79 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 26). Bu ifadeye karşı örgüt içerisinde kararsız bir dağılım vardır. Örneklem içerisinde kesinlikle katılıyorum oranı %11,8, katılıyorum oranı %26,9, kararsızım oranı %15,1, katılmıyorum oranı %21,5 ve kesinlikle katılmıyorum oranı %24,7’dir.

Tablo 27: “Çalışanlar ofisle ilgili düşüncülerini çekinmeden açıklayabilir.” önermesine verilen cevapların aritmetik ortalaması

	N	Min.	Max.	Ortalama
Soru 18	93	1,00	5,00	3,4946

Grafik 26: “Çalışanlar ofisle ilgili düşüncülerini çekinmeden açıklayabilir.” önermesine verilen cevapların frekans dağılım grafiği

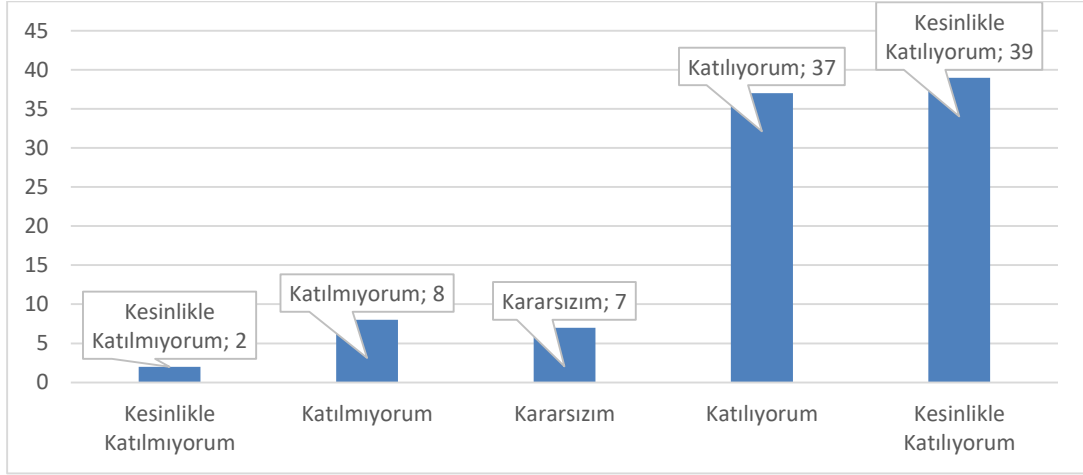


“Örgütsel Yapı ve Hoşgörü” değerini ölçmeyi amaçlayan “Çalışanlar ofisle ilgili düşüncülerini çekinmeden açıklayabilir.” ifadesine katılanların verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 3,49 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 27). Grafik 26’ya bakacak olursak kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum şeklinde cevap verenlerin oranı, örneklem içerisinde % 60,2’dir. Genel olarak örgüt bireyleri düşüncelerini ifade edebileceklerini düşünmektedir.

Tablo 28: “İşveren ofis dışından gelebilecek etki ve baskılara karşı ofisi korur.” önermesine verilen cevapların aritmetik ortalaması

	N	Min.	Max.	Ortalama
Soru 19	93	1,00	5,00	4,1075

Grafik 27: “İşveren ofis dışından gelebilecek etki ve baskılara karşı çalışanları korur.” önermesine verilen cevapların frekans dağılımı

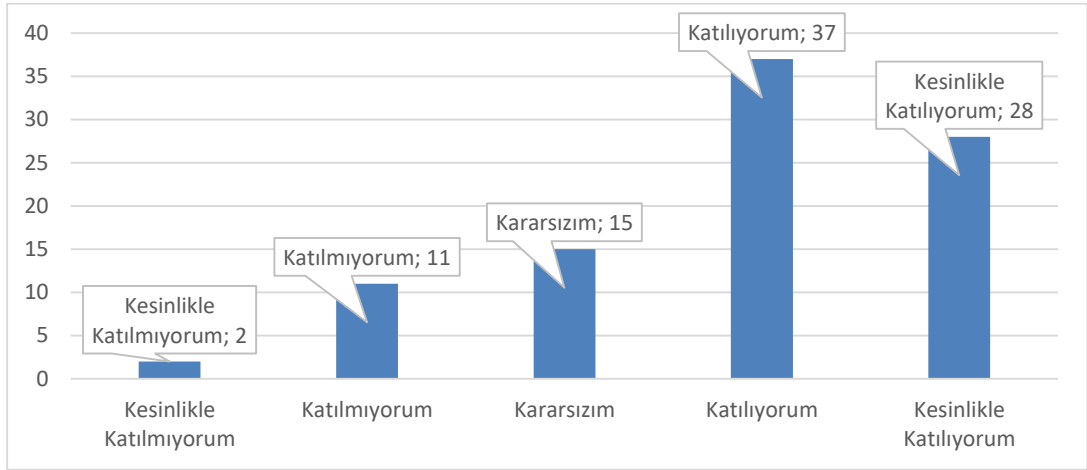


“Örgütsel Kimlik ve Performans Göstergeleri” değerini ölçmeyi amaçlayan “İşveren ofis dışından gelebilecek etki ve baskılara karşı çalışanları korur.” ifadesine katılanların verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 4,11 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 28). Bu oldukça yüksek bir orandır. Katılımcıların %81,7’sinin katıldığı bu ifade çalışanların örgüte bağlılığını arttıran önemli bir husustur.

Tablo 29: “Ofiste çalışanın eğitim ve beceri ediniminden çok, göreviyle ilgili bilgi sahibi olup olmamamsa önem verilir.” önermesine verilen cevapların aritmetik ortalaması

	N	Min.	Max.	Ortalama
Soru 20	93	1,00	5,00	3,8387

Grafik 28: “Ofiste çalışanın eğitim ve beceri ediniminden çok, göreviyle ilgili bilgi sahibi olup olmamasına önem verilir.” önermesine verilen cevapların frekans dağılımı



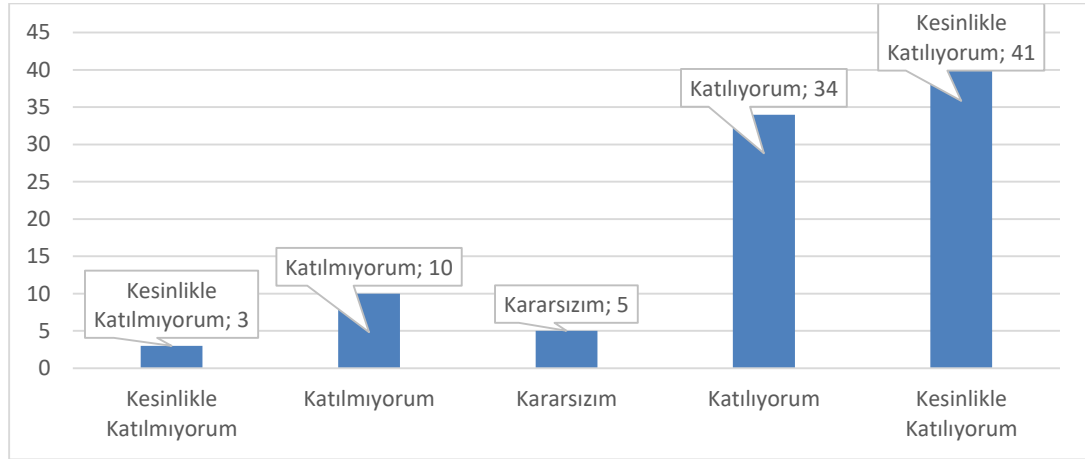
“Örgütsel Başarı” değerini ölçmeyi amaçlayan “Ofiste çalışanın eğitim ve beceri ediniminden çok, göreviyle ilgili bilgi sahibi olup olmamasına önem verilir.” ifadesine katılanların verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 3,84 olarak bulunmuştur (Tablo 29). Aritmetik ortalama katılıyorum seçeneğine yakındır. Örneklem içerisinde katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum şeklinde cevap verenlerin oranı %69,9 iken katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum şeklinde cevap verenlerin oranı %14’dür. (Bkz. Grafik 28) Bu oranlardan hareketle işveren niteliğindeki muhasebe meslek mensuplarının eğitim ve edinimden çok mesleki yeterliliğe önem verdiği söylenebilir.

Tablo 30: “Ofisle ilgili önemli kararlar işverence alınır.” önermesine verilen cevapların aritmetik ortalaması

	N	Min.	Max.	Ortalama
Soru 21	93	1,00	5,00	4,0753

“Risk Üstlenme ve Özerklik” değerini ölçmeyi amaçlayan “Ofisle ilgili önemli kararlar işverence alınır.” ifadesine katılanların verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 4,08 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 30). Bu ortalama oldukça yüksektir.

Grafik 29: “Ofisle ilgili önemli kararlar işverence alınır.” önermesine verilen cevapların frekans dağılım grafiği

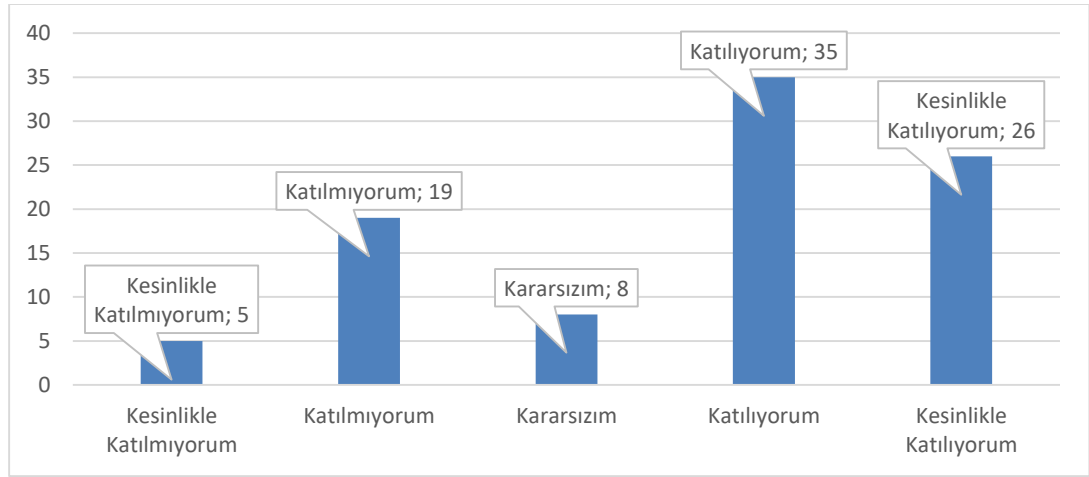


Grafik 29’da görüldüğü üzere katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum diyenlerin oranının %77,7’dir. Böylece örgüt içerisinde önemli kararların işverence alındığı ve riskin işverende olduğu düşüncesinin hakim olduğu yorumu yapılabilir. Ayrıca önemli kararlar alınırken çalışanların düşüncelerini ifade edemedikleri ve ifade etseler bile işveren tarafından dikkate alınmadığı yargısının hakim olduğu söylenebilir.

Tablo 31: “Çalışanlar arasındaki çatışmalar, karşılıklı anlayış içinde çözümlenebilir.” önermesine verilen cevapların aritmetik ortalaması

	N	Min.	Max.	Ortalama
Soru 22	93	1,00	5,00	3,6237

Grafik 30: “Çalışanlar arasındaki çatışmalar, karşılıklı anlayış içinde çözümlenebilir.” önermesine verilen cevapların frekans dağılım grafiği

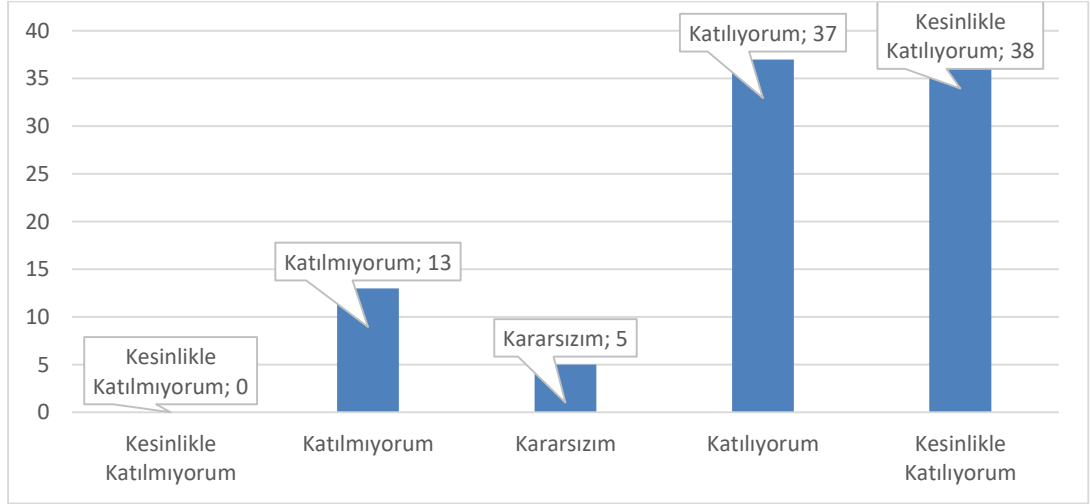


“Örgütsel Yapı ve Hoşgörü” değerini ölçmeyi amaçlayan “Çalışanlar arasındaki çatışmalar, karşılıklı anlayış içinde çözümlenebilir.” ifadesine katılanların verdiklerin cevapların aritmetik ortalaması 3,63 olup katılımcıların %65,6’sı bu ifadeye katılmıştır. Böylece örgüt içerisinde çalışanlar arasında hoşgörü ortamının olduğu ve sorunların karşılıklı anlayış çerçevesinde çözüldüğü yorumu yapılabilmektedir.

Tablo 32: “İşveren tüm çalışanların çok başarılı olmasını bekler.” önermesine verilen cevapların aritmetik ortalaması

	N	Min.	Max.	Ortalama
Soru 23	93	2,00	5,00	4,0753

Grafik 31: “İşveren tüm çalışanların çok başarılı olmasını bekler.” önermesine verilen cevapların frekans dağılım grafiği

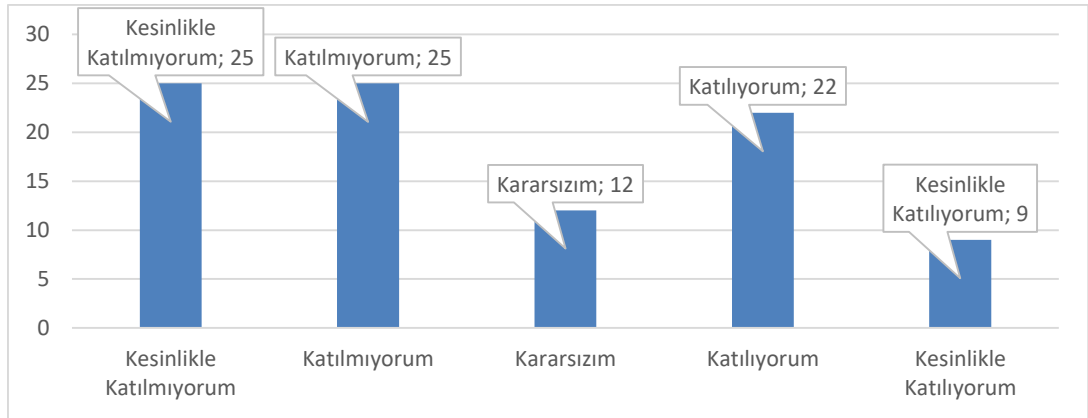


“Örgütsel Başarı” değerini ölçmeyi amaçlayan “İşveren tüm çalışanların çok başarılı olmasını bekler.” ifadesine katılanların verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 4,07 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 32). Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum diyenlerin oranı %80,7’dir.

Tablo 33: “Görevle ilgili belirsiz (yasa ve yönetmeliklerde yer almayan) durumlarda çalışanlar riski göze alarak kendileri karar verebilirler.” önermesine verilen cevapların aritmetik ortalaması

	N	Min.	Max.	Ortalama
Soru 24	93	1,00	5,00	2,6237

Grafik 32: “Görevle ilgili belirsiz (yasa ve yönetmeliklerde yer almayan) durumlarda çalışanlar riski göze alarak kendileri karar verebilirler.” önermesine verilen cevapların frekans dağılımı

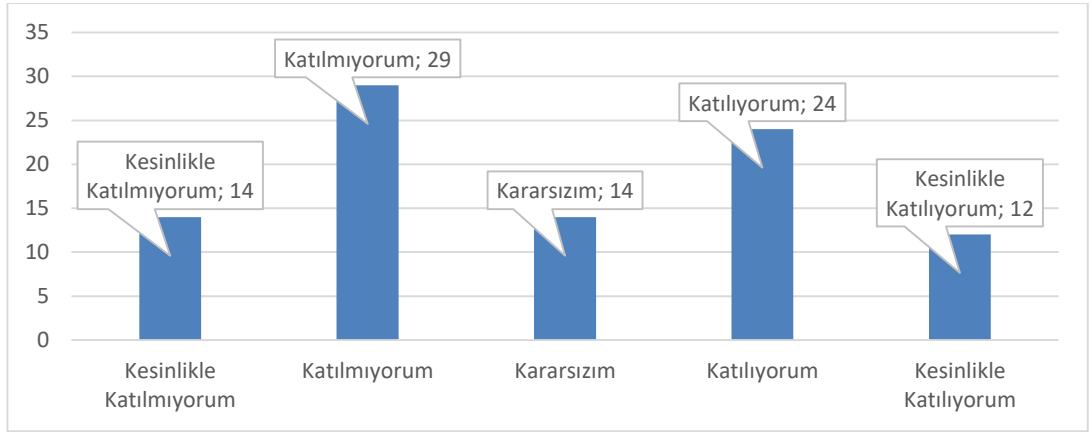


“Risk Üstlenme ve Özerklik” değerini ölçmeyi amaçlayan “Görevle ilgili belirsiz (yasa ve yönetmeliklerde yer almayan) durumlarda çalışanlar riski göze alarak kendileri karar verebilirler.” ifadesine katılanların verdiklerin cevapların aritmetik ortalaması 2,62 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 33). Katılımcıların yaklaşık %54’ü bu ifadeye katılmamıştır. Bu durumda çalışanlara risk olsa daha karar verme yetkisinin yeterli ölçüde verilmediği söylenebilmektedir.

Tablo 34: “İşverenler görevin yerine getirilip getirilmediğinden çok, personelin standartlara ne kadar uyduğu anlayışını benimserler.” önermesine verilen cevapların aritmetik ortalaması

	N	Min.	Max.	Ortalama
Soru 25	93	1,00	5,00	2,9032

Grafik 33: “İşverenler görevin yerine getirilip getirilmediğinden çok, personelin standartlara ne kadar uyduğu anlayışını benimserler.” önermesine verilen cevapların frekans dağılım grafiği



“Örgütsel Başarı” değerini ölçmeyi amaçlayan “İşverenler görevin yerine getirilip getirilmediğinden çok, personelin standartlara ne kadar uyduğu anlayışını benimserler.” ifadesine katılanların verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 2,90 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 34). Kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum diyenlerin toplam oranı %46,3’tür, kararsızım diyenlerin oranı %15,1’dir ve katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum diyenlerin toplam oranı %38,7’dir. Örgüt bireyleri arasında kararsız bir düşünce olduğu yorumunu yapabiliriz.

Tablo 35: Muhasebe Bürolarında Çalışanların Örgüt Kültürüne İlişkin Değerlendirmeleri

Muhasebe Çalışanlarının En Çok Katıldıkları İfadeler	Ortalama	Katılma Düzeyi
İşveren ofis dışından gelebilecek etki ve baskılara karşı çalışanları korur.	4,107	81,7
Ofisle ilgili önemli kararlar işverence alınır.	4,075	80,7
İşveren tüm çalışanların çok başarılı olmasını bekler.	4,075	80,7
Ofisiniz mükelleflerin ve resmi kurumların beklentilerini karşılamaktadır.	4,021	83,9
Ofisteki değerler ile toplumda ki egemen değerler benzerlik gösterir.	4,011	80,7
Muhasebe Çalışanlarının En Az Katıldıkları İfadeler	Ortalama	Katılma Düzeyi
Ofisinizde her çalışan görevini sıkı kontrolden uzak bir ortamda yapar.	2,559	58,1
Görevle ilgili belirsiz (yasa ve yönetmeliklerde yer almayan) durumlarda çalışanlar riski göze alarak kendileri karar verebilirler.	2,623	53,8
Mesleki konularda çalışanlar arasında iyi bir yarışma vardır.	2,720	58,4
İşveren, çalışanın göreviyle olduğu kadar sosyal yaşantısıyla da ilgilenir	2,795	46,2
İşverenler görevin yerine getirilip getirilmediğinden çok, personelin standartlara ne kadar uyduğu anlayışını benimserler.	2,903	46,3

Tablo 35'ten de görüleceği üzere muhasebe bürolarında çalışanların en büyük çoğunluğu işverenlerinin ofis dışından gelebilecek etki ve baskılara karşı kendilerini korudukları görüşüne katılmışlardır. Bunu takiben ofisle ilgili önemli kararların işverence alındığı, işverenlerin daha çok çalışanların başarısına ve buna paralel olarak mükelleflerin ve resmi kurumların beklentilerinin karşılanmasına odaklandığı ve muhasebe bürolarında var olan temel değerlerin toplumda egemen olan değerlerle uyumlu olduğu görüşleri savunulmuştur. Bununla birlikte en az katılım gören ifadeler ise çalışanın karar almasındaki özgürlüğü ile ilgilidir. Çalışanlar görevlerini sıkı kontrolden uzak bir ortamda yaptıkları, belirsizlik durumlarında riskleri göze alarak kendi kararlarını verebildikleri, çalışanlar arasında iyi bir rekabet olduğu, işverenin çalışanın göreviyle olduğu kadar sosyal yaşantısıyla da ilgilendiği, işverenlerin sonuçtan ziyade çalışanların kurallara ne kadar uyup uymadığı ile ilgilendiğine yönelik ifadeler ise çalışanların en az katıldıkları ifadeler olarak belirlenmiştir. Çalışanların cevapları doğrultusunda muhasebe bürolarının geleneksel yapılarını korudukları ve daha çok başarı odağı paralelinde çalışanların tamamen işverenlerinin kontrolünde ve korumasında çalıştıkları ve tüm yetki ve sorumluluğun işveren statüsündeki SMMM'de olduğu söylenebilmektedir. Mesleğin

getirdiği esas sorumluluğun meslek mensubunda olması sebebiyle bu durumda beklenen bir sonuçtur. Ayrıca yine mesleğin kapsamı gereği yapılabilecek hataların bile gerek mükellef gerekse SMMM ağısında önemli sorunlara yol açabilmesi, çalışanların sürekli kontrol altında tutulmasını ve her işin doğru bir biçimde tamamlanmasını gerektirmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde her ne kadar belirli ilke ve standartlara dayansa da muhasebecilik mesleği, gerek kapsadığı faaliyetler gerekse yükümlülükleri açısından doğrudan insan doğasından etkilenen bir meslektir. Dolayısıyla kültür, muhasebe sistemini etkileyen önemli çevresel unsurlardan birisi olarak kabul edilebilmektedir. Muhasebecilik mesleği, genel olarak içinde bulunduğu toplumun kültürel yapısına bağlı olarak şekillense de mesleğin gerektirdiği bilgi, yetenek, deneyim ve sosyo-psikolojik özellikler muhasebecilik mesleğinin bir alt kültür olarak görülmesini sağlamıştır. Dolayısıyla mesleğin yürütüldüğü muhasebe bürolarında da ortak bir örgüt kültürünün olması beklenmektedir. Bu düşünce doğrultusunda hazırlanan bu çalışmada da ankete katılan muhasebe bürosu çalışanlarının verdiği yanıtların analiz edilmesi sonucunda muhasebe bürolarında oluşmuş olan ortak örgüt kültürünün boyutları belirlenmiştir. Bu boyutlar literatürdeki çalışmalarda (Robbins 1988; Harvey ve Brown 1988; Cooke ve Rousseau 1988; Gray 1988; Hofstede 1990; O'Reilly vd. 1991) ortaya konulan kültür boyutları ile de benzerlik göstermiştir. Muhasebe bürolarında örgüt kültürü açısından en fazla örgütsel başarıya önem verilirken; örgütsel desteğin, işbirliğinin ve ödüllendirmenin sağlandığı; hoşgörü ortamının var olması ile çalışanlar tarafından örgütsel yapının benimsendiği; örgütsel kimliğin ve performans göstergelerin belirli olduğu ancak bunun yanında çalışanlara yeterli özerkliğin sağlanmadığı ve çalışanların risk üstlenmesine izin verilmediği tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel destek, işbirliği ve ödüllendirmeye dayalı olan örgüt kültürü ile örgütsel kimliğin ve performans göstergelerinin belirli olduğu bir örgüt kültürünün, muhasebe bürolarının örgütsel başarısı arasında anlamlı bir ilişki olduğu ancak hoşgörü ortamının sağlanarak örgütsel yapının benimsendiği bir örgüt kültürü ile çalışanların riskleri üstlenebildiği ve özerkliğin sağlandığı bir örgüt kültürünün, muhasebe bürolarının örgütsel başarısı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Bu sonuçlara dayanılarak başarılı olmaya odaklanmış olan muhasebe meslek mensuplarının bürolarında daha çok örgütsel destek, işbirliği ve ödüllendirmeye dayalı olan örgüt kültürü ile örgütsel kimliğin ve performans göstergelerinin belirli olduğu bir örgüt kültürünü oluşturmaya odaklanmaları gerektiği söylenebilmektedir.

Muhasebe bürolarında örgütsel desteğin, işbirliğinin ve ödüllendirmenin sağlanması (Faktör 1) boyutunun aritmetik ortalamasının 3,5258 olduğu görülmektedir.

Bu aritmetik ortalama bize örgüt içerisinde örgütsel destek, işbirliği ve ödevlendirmenin sağlandığını göstermektedir. Muhasebe ofislerinin çalışma yapısına bakıldığı zaman; evrakların toplanması, dizilmesi, muhasebeleştirilmesi, dokümantasyon haline getirilmesi, verilerin kontrol edilmesi ve beyan edilmesi vb. birçok aşamadan geçtiğini görürüz. Bu aşamaların sağlıklı yürütülebilmesi için örgüt içerisinde işbirliği ve hoşgörü olması gerekmektedir. İşin niteliği; örgüt üyelerini belirli bir uyum içerisinde çalışmalarını noktasında yönlendirmektedir yorumunu yapabiliriz.

Muhasebe bürolarında örgütsel kimliğin ve performans göstergelerinin belirlenmesi (Faktör 3) boyutunun aritmetik ortalamasının 3,7871 olduğu görülmektedir. Örgüt içerisinde belirli bir kimliğin oluştuğunu ve performans göstergelerinin belirli olduğu yorumunu yapabiliriz.

Muhasebe bürolarında örgütsel yapının benimsenmesi ve hoşgörü ortamının varlığı (Faktör 2) boyutunun aritmetik ortalamasının 3,756 olduğu görülmektedir. Bir önceki boyutta da belirtildiği gibi işin niteliği örgütsel yapının sistematik bir uyum içerisinde çalışmasını gerektirmektedir. Örgütsel yapı ne kadar uyumlu ve güçlü olursa ortaya çıkarılan hizmet o kadar kaliteli olur. Örgüt yapısının uyumlu olması ise örgüt içerisinde hoşgörü ortamının varlığı ile doğru orantılıdır yorumunu yapabiliriz.

Muhasebe bürolarında risk üstlenilebilmesi ve özerkliğin sağlanması (Faktör 4) boyutunun aritmetik ortalamasının 2,7984 olduğu görülmektedir. Mesleğin beyan yükümlülüklerden, sicil bildirimlerinden ve sosyal güvenlik uyulmalarından vb. kaynaklı hatalara karşı cezai müeyyidelerinin çok ağır olması sebebi dolayısıyla örgüt içerisinde mali müşavirler çalışanları süreklilik denetim ve gözetim altında tutmak zorundadırlar. Sonuca göre örgüt içerisinde riskin az yüklenildiğini ve örgüt içerisinde özerk bir yapı olmadığını yorumunu yapabiliriz.

Muhasebe bürolarında örgütsel başarıya önem verilmesi (Faktör 5) boyutunun aritmetik ortalamasının 4,0215 olduğu görülmektedir. Muhasebecilik mesleğinin, meslek faaliyetleri itibariyle başarı odaklı ve sonuca yönelik bir meslek olması dolayısıyla; aşama aşama yapılan işin sonunda ortaya çıkan hizmetin doğru ve eksiksiz olması gerekmektedir. Mali müşavirler de ofis çalışanlarından bu beklentiyi karşılamalarını istemektedirler.

Ayrıca Isparta ilindeki muhasebe bürolarında çalışanlar, büyük çoğunlukla ofis dışından gelebilecek etki ve baskılara karşı işverenlerinin kendilerini koruduklarını ancak bunun karşılığında kendilerinde mükelleflerin ve resmi kurumların beklentilerinin karşılanarak daha fazla başarı beklendiğini belirtmişlerdir. Bununla birlikte muhasebe bürolarında kararların işveren tarafından verildiği, sıkı bir kontrol ortamının olduğu ve çalışanların risk almadığı bir örgüt yapısının mevcut olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların cevapları doğrultusunda muhasebe bürolarının geleneksel yapılarını korudukları ve daha çok başarı odağı paralelinde çalışanların tamamen işverenlerinin kontrolünde ve korumasında çalıştıkları ve tüm yetki ve sorumluluğun işveren statüsündeki SMMM’de olduğu söylenebilmektedir. Mesleğin getirdiği esas sorumluluğun meslek mensubunda olması sebebiyle bu durumda beklenen bir sonuçtur. Ayrıca yine mesleğin kapsamı gereği yapılabilecek hataların bile gerek mükellef gerekse SMMM açısından önemli sorunlara yol açabilmesi, çalışanların sürekli kontrol altında tutulmasını gerektirmektedir.

KAYNAKLAR

- ALVESSON Mats, *Understanding Organizational Culture*, London: Sage Publications Ltd, 2002
- AKINCI Beril Zekiye, *Kurum Kültürü ve Örgütsel İletişim*, İstanbul: İletişim Yayınları, 1998
- ARIKAN Yahya, GÜVEMLİ Batuhan, “Türkiye’de Muhasebe Mesleğinin Gelişimi ve İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası”, *Muftav Dergisi*, Temmuz, 2013, ss.33-65.
- AYDIN Vehbi, “Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirlerin Çalışma Hayatındaki Yeri Şanlıurfa Örneği”, (Yüksek Lisans Tezi), Şanlıurfa: Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006
- BĂLAN Sergiu, VREJA Lucia Ovidia, “The Trompennar’s Seven-Dimension Cultural Model and Cultural Orientation of Romanian Students in Management”, *New Management for the Economy*, 2013, Vol 1, Issue 1, ss 95-107.
- BAŞARAN İbrahim Ethem, *Örgütsel Davranış*. (İkinci Baskı). Ankara: Gül Yayınevi, 1991
- BİLEN Abdulkadir, “Doğu Anadolu Bölgesindeki Muhasebe Meslek Mensuplarının Profilleri, Etik Kurallarına Bakışları ve Meslek Sorunları Üzerine Bir Araştırma” İSM MMO Mali Çözüm Dergisi, 2008, Sayı 85, ss. 27-41
- BEKÇİ İsmail, BİTLİSLİ Ferhat, “Muhasebe- Kültür Değerlerinin Analizi: Muhasebe Meslek Mensupları Üzerine Bir Araştırma”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2012, Cilt 13, Sayı 1, ss. 61-76.
- BROADBENT Jane, GUTHIE James, “Changes in the Public Sector: a Review of Recent ‘Alternative’ Accounting Research”, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 1992, Vol 5, Issue 2, ss 3-31.
- CHANCHANI Shalin, THEIVANATHAMPILLAİ Paul, “Typologies of Culture”, University of Otago, Department of Accountancy and Business Law Working Papers Series, 04_10/02, University of Otago, Dunedin, 2002.

- CHANCHANI Shalin, WILLETT Roger, “An Empirical Assessment of Gray’s Accounting Value Constructs”, *The International Journal of Accounting*, 2004, Vol 39, pp.125–154.
- COOKE Robert, ROUSSEAU M. Denise, “Behavioural Norms And Expectations: A Quantitative Approach To The Assessment Of Organizational Culture”, *Group and Organizational Studies*, 1988, Vol. 13, pp. 245-273.
- DEAL Terrence, KENNEDY Allan, *Corporate Cultures*, Massachusetts: Addition. Wesley Publishing, 1982
- DETERT James R., LOUIS Karen Seashore, SCHROEDER Roger G., “A culture framework for education: Defining quality values and their impact in U.S. high schools” *School Effectiveness and School Improvement*, 2001, Vol. 12, Issue 2, 183-212.
- DİNÇER Ömer, *Stratejik Yönetim Ve İşletme Politikası* (9. Baskı). İstanbul: Alfa Yayınları, 1992
- DOĞAN Selen, “İnsan Kaynakları Potansiyelini Arttırmada İşletmeleri Etkinliğe Götüren Yol: Örgüt Kültürü”, *Amme İdaresi Dergisi*, 1997, Cilt 30, Sayı 4, 53-74.
- DOUGLAS A. Hibbs, Jr, “Political Parties and Macroeconomic Policy.” *American Political Science Review*, 1977, Vol 71, Issue 4, pp. 1467–1487.
- DURMUŞ Ahmet Fethi, GÜNEŞ Recep “Türkiye’deki Yeminli Mali Müşavirlerin Kültür Bazlı Muhasebe Değerlerinin Analizi”, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 2017, Sayı 76, ss.81-98
- ERDOĞAN İlhan, *İşletmelerde Davranış*, (4. Baskı), İstanbul: Beta Basım Yayım, 1994
- EREN Erol, *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, (11. Baskı), İstanbul: Beta Basım Yayım, 2008
- EREZ Miriam, GATI Efrat, “A dynamic, multi-level model of culture: From the micro-level of individual to the macro-level of global culture.” *Applied Psychology: An International Review*, 2004, Vol. 53, Issue 4, pp. 583 – 598.

- ERSERİM Alper, “The Impacts of Organizational Culture, Firm’s Characteristics and External Environment of Firms on Management Accounting Practices: An Empirical Research on Industrial Firms in Turkey”, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2012, Vol 62, pp. 372-376.
- ERTAŞ Fatih Coşkun, *İşletmelerde Muhasebe Organizasyonu ve Muhasebe Mesleği*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2002
- FOO Yin Fah, *A Cross-Cultural Study of Accounting Concepts Applied In International Financial Reporting Standards*, (Unpublished Doctoral Dissertation), Melbourne: Victoria University School Of Accounting And Finance, Faculty of Business And Law, 2008
- GERLİ Hammal, “Task And Relationship Orientations Of Organizational Culture İn The Framework Of Metaphorical Perspective”, (Master’s Thesis), Tartu: University of Tartu Faculty of Economics and Business Administration, 2006
- GRAY Sidney J, “Towards a Theory of Cultural Influence on the Development of Accounting Systems Internationally”, *Abacus*, 1988, Vol 24, Issue 1, pp. 1–15.
- GRAY Sidney J, “Towards A Theory Of Cultural İnfluence On The Development Of Accounting Systems Internationally”, *Abacus*, Vol 24, Issue 2, pp. 1-15.
- GRAY Sidney J, HAZEL M Vint, "The İmpact Of Culture On Accounting Disclosures: Some İnternational Evidence" *Asia Pacific Journal of Accounting*, December, 1995, Vol 2, Issue 1, pp. 33-43.
- GÜÇLÜ Nezahat, “Örgüt Kültürü”, *Kırgızistan- Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (Elektronik Versiyon)*, 2003, ss. 147-159
- HAMMAL Gerli, *Task and Relationship Orientations of Organizational Culture in the Framework of Metaphorical Perspective*. (Master’s Thesis), Tartu: University of Tartu Faculty of Economics and Business Administration, 2006
- HARRISON Graeme L., MCKINNON Jill L., “Cultural and Accounting Change: A New Perspective on Corporate Reporting Regulation and Accounting Policy Formulation”, *Accounting, Organizations and Society*, 1986, Vol. 11, No. 3, pp. 233-252.

- HARVEY F. Donald, BROWN R. Donald, *An Experimental Approach to Organizational Development*, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, 1988
- HERSKOVITS Melville J, *Cultural Anthropology*, New York: Alfred, A. Knopf. Inc. Ltd. 1955
- HOFSTEDE Geert, *Culture's Consequences: International Differences In Work-Related Values*, Beverly Hills, CA: Sage Publications, 1980
- HOFSTEDE Geert, BOND Michael Harris, "Hofstede's Culture Dimensions: An Independent Validation Using Rokeach's Value Survey" *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1984, Vol. 15, pp. 417-433.
- HOFSTEDE Geert, NEUIJEN Bram, OHAYV Denise Daval, SANDERS Geert, "Measuring Organizational Cultures: A Qualitative And Quantitative Study Across Twenty Cases", *Administrative Science Quarterly*, 1990, Vol 35 Issue 2, pp. 286-316
- HOFSTEDE Geert, *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institution and Organizations Across Nations*, Beverly Hills, London: Sage Publications. 2001
- HOFSTEDE Geert, "Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context", *Online Readings in Psychology and Culture*, 2011, Vol 2, Issue 1, pp. 2-26.
- HOFSTEDE Geert, BOND Michael H, "Hofstede's Culture Dimensions: An Independent Validation Using Rokeach's Value Survey. *Journal of Cross-Cultural Psychology*", *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1984, Vol. 15, Issue 4, pp. 417-433.
- HOFSTEDE Geert, *Cultures and Organizations: Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival*, Software of the Mind. London: Profile Books, 2003
- HOFSTEDE Geert, *Cultures Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations* (2th Edition) London: Sage Publications, 2000
- HOFSTEDE Geert, HOFSTEDE Gert Jan, MINKOV Michael, *Cultures and Organizations, Software Of The Mind*. London: McGraw-Hill, 1991

- INKELES Alex, LEVINSON Daniel J., “National character: The study of modal personality and sociocultural systems”, *The handbook of social psychology*, 2008, Vol 4, pp. 418-506.
- JOHN Fiske, “The Cultural Economy of Fandom”, in Lisa A. Lewis (ed.), *The Adoring Audience: Fan Culture and Popular Media*, London and New York: Routledge, 1992, pp. 30-49.
- KANTER Rosabeth Moss, *The Change Masters*, New York: Simon & Schuster, 1983
- KARABINAR Selahattin, KIŞLALIOĞLU Varol, “Muhasebe Kültürü İle İlgili Seçilmiş Bazı Çalışmaların Ampirik Analizi”, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2014, Cilt 17, Sayı 31, ss 236.
- KARABINAR Selahattin, *Muhasebe İklimi*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2005
- KARASAR Niyazi, *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (12. Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık. 2003
- KAYA Can Tansel, ÖKTEN Ayşe Begüm, “Kültür Olgusunun Muhasebe Hileleri Üzerindeki Etkisi”, *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 2014, Cilt 7, Sayı 2, ss.63-80.
- KHAZANCHI Shalini, LEWIS Marianne W, BOYER Kenneth K, “Innovation-Supportive Culture: The Impact of Organizational Values on Process Innovation”, *Journal of Operations Management*, 2007, Vol 25, Issue 1, pp. 871-884.
- KLUCKHOHN Florence Rockwood, STRODTBECK Fred L, *Variations in value orientations* (11.th Ed.), Evanston: Row, Peterson, 1961
- KIYMIK Hakkı, BEKÇİ İsmail, ACAR Durmuş, “Örgütsel Kültür ve Örgütsel Muhasebe Kültürü İle Hileli Finansal Raporlama Arasındaki İlişki: Borsa İstanbul (BIST) Hizmetler Endeksinde Bir Araştırma”, *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 2015, Cilt 17 sayı 4, ss. 759-784
- KUTLU Hasan Ali, “Muhasebe Meslek Mensupları ve Çalışanlarının Etik İklimleri: Kars ve Erzurum İllerinde Bir Araştırma” Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 2008, Cilt 63, Sayı 2, ss. 143-170

- LITTLETON Ananias Charles, *Accounting Evolution to 1900*, New York: American Institute Pub. Co., Inc, 1933
- LOUIS M. R., "An Investigator's Guide to Workplace Culture" in P. J. Frost, L. F. Moore, M. R. Louis, C. C. Lundberg and J. Martin. *Organizational Culture*. Beverly Hills, 1985 Sage: pp.73-93.
- LOUIS M. R., "Organizations as culture bearing milieux." in L. R. Pondy, P. J. Frost, G. Morgan, & T. C. Daudridge (Eds.), *Organizational symbolism*, Greenwich: CT JAI Press, 1983, pp. 39-54
- MAANEN John Van, *People Procesing Strategies of Organizational Socialization*, Organizational Dynamics, AMACOM, New York,,:Spring, 1978.
- MERİÇ Arzu, AKPINAR Yusuf, "Adıyaman'daki Muhasebe Meslek Mensuplarının Muhasebe Kültür Değerleri Üzerine Bir Araştırma", *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2017, Yıl: 5, Sayı: 51, ss.426-440.
- NELSON David L., CAMPBELL J. Quinn, *Organizational Behavior*, West Publishing Company, 1997
- O'REILLY A. Charles, CHATMAN Jennifer, CALDWELL F. David "People And Organizational Culture: A Profile Comparison Approach To Assessing Person-Organization Fit", *Academy of Management Journal*, 1991, Vol. 34 Issue 3, pp.487-516.
- OWENS R.G., STEİNHOF C.R., "Towards a Theory of Organizational Culture", *Journal of Organizational Administration*, Vol. 27, Issue 3
- OUCHI William, *Theory Z*, Reading, MA: Addison-Wesley, 1981
- ÖZKAN Abdullah, *Halkla İlişkiler Yönetimi*, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 2009
- PRAJOGO Daniel I., MCDERMOTT Christopher M. "The relationship between multidimensional organizational culture and performance." *International Journal of Operations & Production Management*, Vol. 31, Issue 7, pp. 712-735.
- PARSONS Talcott, SHILS Edward A, *Toward a general theory of action* Cambridge: Harvard University Press, 1951

- PASCAL, T Richard, ATHOS G. Anthony, *The Art of Japanese Management*, Warner, New York:NY, 1981
- PERERA M. H. B., “Towards A Framework To Analyze The Impact Of Culture On Accounting” *The International Journal of Accounting*, 1989, Vol 24, Issue 1, pp. 42-56.
- PETTIGREW Thomas Fraser, “The Ultimate Attribution Error: Extending Allport's Cognitive Analysis of Prejudice”, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 1979, Vol. 5, Issue 4, pp. 461-476.
- PRAJOGO I. Daniel, - MCDERMOTT M. Christopher. “The Relationship Between Multidimensional Organization Culture And Performace”, *International Journal of Operation and Production Management*, 2011, Vol 31, Issue 7, pp. 712 - 735.
- ROBBINS Stephen P, *Essentials of Organizational Behavior* (2nd Edition), New Jersey: Prentice-Hall Int Inc, 1988
- ROBBINS Stephen P., *Örgütsel Davranışın Temelleri*, (Çeviren: Sevgi A. Öztürk). Eskişehir: ETAM A.Ş. Basım ve Yayım, 1994
- SABUNCUOĞLU Zeyyat, TÜZ VERGİLİEL Melek, *Örgütsel Psikoloji*, Bursa: Alfa/Aktüel Kitapevleri, 1998
- SADEGHIAN Hamedeh, KAKAEI Habib Reza, “Accounting for Culture in Terms of Hofstede and Gray”, *International SAMANM Journal of Finance and Accounting*, 2014, Vol 2, Issue 2, pp. 49-60.
- SCHEIN Edgar H., “Organizational Culture”, *American Psychologist*, 1990, Vol 45, Issue 2, ss. 109-119.
- SCHEIN Edgar. H., *Organizational Culture and Leadership*, (2nd Edition), San Francisco: Jossey-Bass, 1992
- SCHWARTZ Shalom H, “Cultural Value Differences: Some Implications For Work”, *Applied Psychology: An International Review*, 1999, Vol 48, pp. 23-47.
- SMIRCICH Linda, “Concepts Of Culture And Organizational Analysis”, *Administrative Science Quarterly*, 1983, Vol 28, Issue 3, pp. 339-358.

- SMIRCICH Linda, "Is the Concept of Culture a Paradigm for Understanding Organizations and Ourselves". Frost, P. J. v.d. (Ed.). *Organizational Culture*. California: Sage, 1985
- SUN Shili, "Organizational Culture and Its Themes", *International Journal of Business and Management*, 2008, Vol 3, Issue 12, pp. 137.
- ŞİŞMAN Mehmet, "Örgüt Kültürü, Eskişehir İl Merkezindeki İlkokullarda Bir Araştırma", *Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayınları*, 1994, Sayı 732, ss 240.
- TABAKCI Nurullah, *Kültürlerarası İletişim Sürecinde Alt Kültürde Kimliğin Oluşumu (Türkiye'deki Karaçay Topluluğu Örneği, (Basılmamış Doktora Tezi)*, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008
- TABĂRĂ Neculai ve NISTOR Carmen, "Cultural Dimensions In Accounting Systems", *European Journal of Accounting, Finance & Business*, 2014, Vol 2, Issue 1, pp. 12-22.
- TANRIKULU Murat, "Türkiye Coğrafyasında Genel Kültür, Alt Kültür Ve Mozaik Kültür" *TÜCAUM VIII. Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, 2015, ss. 473-480
- TETİK Nilüfer, YELGEN Esin, "Uluslararası Finansal Raporlama Standartlarının (UFRS) Muhasebe Kültürüne Etkisi Üzerine Otel İşletmelerinde Bir Araştırma", *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 2015, Cilt 8, Sayı 3, ss. 201-228.
- TOSUNOĞLU Büşra, YEŞİLÇELEBİ, Gül, "Kültürün İç Denetim üzerindeki Etkisinin Muhasebe Meslek Mensupları Açısından Değerlendirilmesi" *Journal of Accounting, Finance and Auditing Studies*, 2106, Cilt 2, Sayı 1, ss.73-87
- THARP Bruce M., *Four Organisational Culture Types* Haworth *Organizational Culture*, White Paper, 2009, Vol 1, Issue 1, pp. 1-6
- TRIANDIS Harry C, *Individualism and Collectivism* Boulder, CO: Westview, 1995
- TRIANDIS Harry C, *The Analysis Of Subjective Culture* New York: Wiley, 1972
- TROMPENAARS Fons ve HAMPDEN-TURNER Charles, *Riding the Waves of Culture: Understanding Cultural Diversity in Business* (2nd Edition). London & Santa Rosa, Nicholas Brealey Publishing Limited, 1997

- TYLOR Edward B., *Primitive Culture: Researches into the Development of Mythology, Philosophy, Religion, Art and Custom*. Londra: Routledge/Thoemmes Pres, 1994
- UNUTKAN ATAMAN Göksel, *İşletmelerin Yönetimi ve Örgüt Kültürü*, (1. Baskı), İstanbul: Türkmen Kitabevi, 1995
- VARICI İdiris, ÖZDEMİR Serkan, “Uluslararası Finansal Raporlama Standartlarına Yönelişin Kültür Bağlamında Değerlendirilmesi”, *Mali Çözüm Dergisi*, 2013, Eylül-Ekim, Sayı 119, ss.15-41.
- VAN Maanen, John, *People Processing Strategies of Organizational Socialization* Organizational Dynamics, AMACOM, New York: Spring, 1978
- VEHBİ Aydın, Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirlerin Çalışma Hayatındaki Yeri Şanlıurfa Örneği, (Yüksek Lisans Tezi), Şanlıurfa: Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006
- ZARSEKEI M T, "Spontaneous Harmonization Effects Of Culture And Market Forces On Accounting Disclosure Practices", *Accounting Horizons*, 1996, Vol 10, Issue 1, pp. 18-37.

DİĞER KAYNAKLAR

- 1 Sıra No'lu Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği (26.12.1992) T.C. Resmi Gazete, Sayı: 21447, Erişim Adresi : <http://gib.gov.tr/node/88229> (05.02.2019)
- 1050 Sayılı Muhasebe Umumiye Kanunu (26.05.1927) T.C. Resmi Gazete, Sayı: 607, Erişim Adresi : <https://www.lexpera.com.tr/mevzuat/kanunlar/muhasebe-i-umumiye-kanunu-1050> (05.02.2019)
- 3568 Sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Malî Müşavirlik ve Yeminli Malî Müşavirlik Kanunu (1.6.1989) T.C. Resmi Gazete, Sayı: 20194, Erişim Adresi: <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/20194.pdf> (05.02.2019)
- ALEXANDER John R., “History of Accounting” Association of Chartered Accountants in the United States, 2002
<https://www.uctoonline.sk/home/images/history%20of%20accounting.pdf>
- Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB), Meslek Mensubu Cinsiyet Tablosu

<https://www.turmob.org.tr/istatistikler/df447eb1-e8ef-4df2-a3c0-92376d568eba/meslek-mensubu-cinsiyet-tablosu> (04.02.2019)

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İş Kurumu (İŞ-KUR), İşgücü Piyasası Araştırması: Türkiye Raporu, 2018 <https://media.iskur.gov.tr/22554/2018-yili-turkiye-geneli-ipa-raporu.pdf> (04.02.2019)

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İş Kurumu Isparta Çalışma ve İş KurUMU İl Müdürlüğü (İŞ-KUR Isparta), Isparta İşgücü Piyasası Araştırma Raporu, 2018 <https://media.iskur.gov.tr/22087/isparta.pdf> (04.02.2019)

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İş Kurumu (İŞ-KUR), Meslekler Sözlüğü Erişim adresi : <https://esube.iskur.gov.tr/Meslek/meslek.aspx> (05.02.2019)

EKLER

EK 1 : Araştırmada Kullanılan Anket Formu

ANKET FORMU

Bu anket formu Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yürütölmekte olan "SERBEST MUHASEBECİ VE MALİ MÜŞAVİRLİK BÜROLARINDA ÖRGÜT KÜLTÜRÜ: ISPARTA İLİNDE BİR ARAŞTIRMA" başlıklı yüksek lisans tez çalışması için yapılmaktadır. Sizlerden edinilecek bilgiler tamamen bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Katkılarınız bizim için önemlidir. Şimdiden değerli katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Dr. Öğr. Üyesi Elif YÜCEL
Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F.
İşletme Bölümü (Tez Danışmanı)

Akif Furkan KARAGÖZ
Uludağ Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bölümü

1- Lütfen size uygun cevabı işaretleyiniz.

KİŞİSEL BİLGİLER						
1	Cinsiyetiniz	Erkek ()	Kadın ()			
2	Yaşınız	18-24 ()	25-31 ()	32-38 ()	39-45 ()	46 ve Üstü ()
3	Öğrenim Durumunuz	Lise ()	Yüksekokul ()	Fakülte ()	Yük. Lisans ()	Doktora ()
4	Meslek Mensubiyeti	SMMM (Bağımlı) ()	Aday Meslek Mensubu ()	Muhasebe Meslek Elemanı ()	Lise / Fakülte Stajyeri ()	Diğer ()
5	Hizmet Süreniz	1-3 ()	3-6 ()	7-10 ()	10-15 ()	15 ve Üstü ()
6	Ofisinizin genel başarısını 1 ile 5 arasında değerlendiriniz	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()

2- Lütfen çalışmakta olduğunuz Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirlik Bürosundaki çalışma ortamı, işveren, çalışma arkadaşlarını düşünerek, yargılara katılım düzeyinizi belirtiniz.

SORU NO	SORU	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Ofisinizde başarılı olan çalışan maddi ya da manevi olarak ödüllendirilir.	()	()	()	()	()
2	Ofisinizde çalışanın görevle ilgili yaptığı hatalar hoşgörü ile karşılanır.	()	()	()	()	()
3	Muhasebe mesleği ile ilgili yenilik ve değişimler çalışanlarca kolay kabul edilir.	()	()	()	()	()
4	Ofisinizde her çalışan görevini sıkı kontrolden uzak bir ortamda yapar.	()	()	()	()	()
5	Ofisinize yeni gelen bir çalışan, kısa sürede ofise ve diğer çalışanlara alışır.	()	()	()	()	()
6	Çalışanlar arasında karşılıklı bir dostluk ve güven hâkimdir.	()	()	()	()	()
7	Çalışanın mesleki gelişimi için işveren her türlü desteği sağlar.	()	()	()	()	()
8	Ofisin başarılı olması için herkes üzerine düşeni yapar.	()	()	()	()	()
9	Ofiste her bir personel görevle ilgili sorumluluk almaktan kaçınmaz.	()	()	()	()	()
10	Ofiste sonuçlardan çok formalite, prosedür ve kurallara önem verilir.	()	()	()	()	()
11	Çalışanlar, muhasebe mesleğinin amaçlarını aynı şekilde anlayıp yorumlamaktadır.	()	()	()	()	()
12	Ofisiniz mükelleflerin ve resmi kurumların beklentilerini karşılamaktadır.	()	()	()	()	()

13	Mesleki konularda çalışanlar arasında iyi bir yarışma vardır.	()	()	()	()	()
14	Çalışanlara göreviyle ilgili konularda işveren her türlü yardımı sağlar.	()	()	()	()	()
15	Çalışanlar arasında iyi bir yardımlaşma ve işbirliği alışkanlığı vardır.	()	()	()	()	()
16	Ofisteki değerler ile toplumda ki egemen değerler benzerlik gösterir.	()	()	()	()	()
17	İşveren, çalışanın göreviyle olduğu kadar sosyal yaşantısıyla da ilgilenir	()	()	()	()	()
18	Çalışanlar ofisle ilgili düşüncülerini çekinmeden açıklayabilir.	()	()	()	()	()
19	İşveren ofis dışından gelebilecek etki ve baskılara karşı ofisi korur.	()	()	()	()	()
20	Ofiste çalışanın eğitim ve beceri ediniminden çok, göreviyle ilgili bilgi sahibi olup olmamamsa önem verilir.	()	()	()	()	()
21	Ofisle ilgili önemli kararlar işverence alınır.	()	()	()	()	()
22	Çalışanlar arasındaki çatışmalar, karşılıklı anlayış içinde çözümlenebilir.	()	()	()	()	()
23	İşveren tüm çalışanların çok başarılı olmasını bekler.	()	()	()	()	()
24	Görevle ilgili belirsiz(yasa ve yönetmeliklerde yer almayan) durumlarda çalışanlar riski göze alarak kendileri karar verebilirler.	()	()	()	()	()
25	İşverenler görevin yerine getirilip getirilmediğinden çok, personelin standartlara ne kadar uyduğu anlayışını benimserler.	()	()	()	()	()

EK 2: Araştırma ve Yayın Etik Kurulu Kararı

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK KURULLARI
(Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulu)
TOPLANTI TUTANAĞI

OTURUM TARİHİ
30 Kasım 2018

OTURUM SAYISI
2018-10

KARAR NO 12: Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'nden alınan İşletme Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Akif Furkan KARAGÖZ'ün "Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirlik Bürolarında Muhasebe Alt Kültürü Üzerine Ofis Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama; Isparta Örneği" konulu tez çalışması kapsamında uygulanacak anket sorularının değerlendirilmesine geçildi.

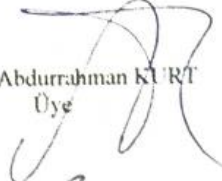
Yapılan görüşmeler sonunda; Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Akif Furkan KARAGÖZ'ün "Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirlik Bürolarında Muhasebe Alt Kültürü Üzerine Ofis Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama; Isparta Örneği" konulu tez çalışması kapsamında uygulanacak anket sorularının, fikri, hukuki ve telif hakları bakımından metot ve ölçeğine ilişkin sorumluluğu başvurucuya ait olmak üzere uygun olduğuna oybirliği ile karar verildi.


Prof. Dr. Mehmet YUCE
Kurul Başkanı



Prof. Dr. Abamüslim AKDEMİR
Üye


Prof. Dr. Doğan ŞENYÜZ
Üye


Prof. Dr. Kemal BEZEN
Üye


Prof. Dr. Abdurrahman KURT
Üye


Prof. Gülşay GÖGÜŐ
Üye


Prof. Dr. Alev SINAR UĞURLU
Üye

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

TEZ ÇOĞALTMA VE ELEKTRONİK YAYIMLAMA İZİN FORMU

Yazar Adı Soyadı	Akif Furkan KARAGÖZ
Tez Adı	Serbest Muhasebeci Ve Mali Müşavirlik Bürolarında Örgüt Kültürü: Isparta İlinde Bir Araştırma
Enstitü	Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı	İşletme
Tez Türü	Yüksek Lisans
Tez Danışman(lar)ı	Dr. Öğr. Üyesi Elif YÜCEL
Çoğaltma (Fotokopi Çekim) İzni Kısıtlama	Patent Kısıt (2 yıl) <input type="checkbox"/> Genel Kısıt (6 ay) <input checked="" type="checkbox"/> Tezimin elektronik ortamda yayımlanmasına izin veriyorum.

Hazırlamış olduğum tezimin belirttiğim hususlar dikkate alınarak, fikri mülkiyet haklarım saklı kalmak üzere Bursa Uludağ Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı tarafından hizmete sunulmasına izin verdiğimi beyan ederim.

Tarih : 19.04.2019

İmza :



ÖZGEÇMİŞ

Adı, Soyadı	Akif Furkan	KARAGÖZ	
Doğum Yeri ve Yılı	Ankara	1993	
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce		
ve Düzeyi	Orta Düzey		
Eğitim Durumu	Başlama - Bitirme Yılı	Kurum Adı	
Lisans	2011	2015	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Yüksek Lisans	2017	Devam Ediyor	Uludağ Üniversitesi
Çalıştığı Kurum (lar)	Başlama	Ayrılma Yılı	Çalışılan Kurumun Adı
1.			
2.			
3.			
Üye Olduğu Bilimsel ve Mesleki Kuruluşlar	TÜRMOB		
Katıldığı Proje ve Toplantılar			
Yayımlar:			
Diğer:			
İletişim (e-posta):	akiffurkankaragoz@gmail.com		
			24.03.2019
			Akif Furkan KARAGÖZ