

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**PROFESYONELLEŞME OLGUSU VE MALİ MÜŞAVİRLER ÜZERİNDE
BİR UYGULAMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Neşe ÇETİN

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı

EYLÜL 2015

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**PROFESYONELLEŞME OLGUSU VE MALİ MÜŞAVİRLER ÜZERİNDE
BİR UYGULAMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Neşe ÇETİN

1203817449

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Fatma Zehra TAN

Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler, Enstitüsü'nün 1203817449 numaralı Yüksek Lisans öğrencisi, "Neşe ÇETİN", ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı "PROFESYONELLEŞME OLGUSU VE MALİ MÜŞAVİRLER ÜZERİNDE BİR UYGULAMA" başlıklı tezini, aşağıda imzaları olan jüri önünde başarı ile sunmuştur.

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Fatma Zehra TAN
Karabük Üniversitesi



Jüri Üyeleri : Doç. Dr. Fatma Zehra TAN
Karabük Üniversitesi



: Yrd. Doç. Dr. Bahar AŞCI
Karabük Üniversitesi



: Dr. Asım YÜZBAŞIOĞLU
Türk Hava Kurumu Üniversitesi



Tez Savunma Tarihi: 11 Eylül 2015

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE**

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum, “Profesyonelleşme Olgusu ve Mali Müşavirler Üzerinde Bir Uygulama” adlı çalışmamın, tarafımdan akademik etik ve kurallara aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.


01.09.2015
Neşe ÇETİN

ÖNSÖZ

“Profesyonelleşme Olgusu ve Mali Müşavirler Üzerinde Bir Uygulama” başlıklı yüksek lisans tezimi hazırlarken öncelikle tez konumun belirlenmesinde bana yol gösteren değerli hocam Sayın Doç. Dr. Mustafa KILIÇ’a ve çalışmamın başarılı bir şekilde tamamlanması için destek olan danışman hocam Doç. Dr. Fatma Zehra TAN’a çok teşekkür ediyor ve saygılarımı sunuyorum.

Tezimin hazırlanması sırasındaki tüm sıkıntıları benimle birlikte göğüsleyen ve özellikle karşılaştığım her türlü zorluk karşısındaki sürekli sabrı ve desteği ile beni yalnız bırakmayan, maddi manevi her açıdan destek olan fedakâr eşime,

Araştırmam boyunca, küçücük yaşına rağmen çok büyük bir olgunlukla, sabırla çalışmamın bitmesini bekleyen sevgili biricik oğluma,

Tezimin ortaya çıkmasında önemli katkıları olan sevgili öğrencilerime, değerli dost ve arkadaşlarıma,

Zaman ayırıp anket çalışmamıza katılan tüm muhasebe meslek mensuplarına ve anketin uygulanmasında desteklerini esirgemeyen değerli komşularıma,

En içten teşekkürlerimi sunuyorum.

Eylül 2015

Neşe ÇETİN

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLO LİSTESİ	vii
ŞEKİL LİSTESİ	ix
KISALTMALAR	x
ÖZET	xi
ABSTRACT	xiii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	2
1. PROFESYONELLEŞMEYE İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE	2
1.2 Meslek Kavramı (Profession)	2
1.2 Profesyonel Kavramı (Meslek Adamı)	6
1.3 Profesyonelleşme (Meslekleşme) ve Profesyonizm Kavramları	9
1.4 Profesyonelleşme Süreci	10
1.5 Profesyonelleşme Kuramları	16
1.5.1 Yapısal İşlevselci Kuram	16
1.5.2 Marxist Kuramlar	18
1.5.2.1 Profesyonelleşmeme tezi	20
1.5.2.2 Proleterleşme tezi	23
1.6 Profesyonel Davranış Belirteçleri	25
1.6.1 Yüksek Derecede Sistemik Bilgi	26
1.6.2 Mesleki Toplumsallaşma	29
1.6.3 Mesleki Özerklik	32
1.6.4 Özyönetim (Tekelleşme)	34
1.6.5 Profesyonel Etik Kurallar	36
1.6.6 Profesyonel İdeoloji	37
İKİNCİ BÖLÜM	40
2. MUHASEBECİLİK MESLEĞİ VE PROFESYONELLEŞME DÜZEYİ ...	40
2.1 Türkiye’de Profesyonel Muhasebecilik	41
2.1.1 Türkiye’de Profesyonel Muhasebeciliğin Oluşumu	41
2.1.2 Türkiye’de Muhasebeciliğin Gelişimi	42
2.1.3 Türkiye’de Muhasebecilik Mesleğinin Kronolojisi	45
2.1.4 Türkiye’de Profesyonel Muhasebecilik Mesleğinin Mevcut Durumu	47
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	52
3. SERBEST MUHASEBECİ, SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİR VE YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİRLERİN PROFESYONELLEŞME DÜZEYİNİ ÖLÇMEYE YÖNELİK ALAN ARAŞTIRMASI	52
3.1 Araştırmanın Amacı ve Kapsamı	52
3.1.1 Araştırmanın Amacı	52

3.1.2	Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları	53
3.1.3	Araştırmanın Kısıtları	53
3.2	Araştırma Metodolojisi	53
3.2.1	Anket Formunun Hazırlanması	53
3.2.2	Anketin Uygulanması	57
3.2.3	Verilerin Analizi	58
3.2.3.1	Örneklemin özellikleri	58
3.2.3.2	Verileri analiz etmede kullanılan yöntem ve testler.....	68
3.2.4	Araştırmanın Bulguları ve Analizi.....	72
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM		87
4. SONUÇ VE ÖNERİLER		87
KAYNAKÇA		93
EKLER.....		99
Ek- A: Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu		100
Ek- B: Anket Formu		135
ÖZGEÇMİŞ.....		139

TABLO LİSTESİ

Tablo 1.1	: Meslek, iş ve uğraşın araştırmacılar tarafından yapılan tanımları.	3
Tablo 1.2	: Meslek, uğraş ve iş kavramlarının özellikleri	4
Tablo 1.3	: Araştırmacılar tarafından mesleğin genel özelliklerine yönelik yapılan yorumlar.	5
Tablo 1.4	: ABD’de mesleklerin profesyonelleşme süreci.....	11
Tablo 2.1	: Meslek mensupları faaliyet durumu tablosu.	50
Tablo 2.2	: Meslek mensupları eğitim durumu tablosu.	50
Tablo 2.3	: Meslek mensupları faaliyet durumu tablosu.	50
Tablo 2.4	: Meslek mensupları cinsiyet dağılım tablosu.	50
Tablo 2.5	: Barley’in sınıflandırma niteliklerine göre Türkiye’deki muhasebecilik mesleğinin mevcut durumu.....	51
Tablo 3.1	: Meslek mensuplarının yaş dağılımları.	59
Tablo 3.2	: Meslek mensuplarının cinsiyet dağılımları.	60
Tablo 3.3	: Meslek mensuplarının cinsiyet dağılımı (karşılaştırmalı).....	60
Tablo 3.4	: Meslek mensuplarının eğitim düzeyi.	61
Tablo 3.5	: Meslek mensuplarının eğitim düzeyi (karşılaştırmalı).....	62
Tablo 3.6	: Meslek mensuplarının mesleki unvanları.	62
Tablo 3.7	: Meslek mensuplarının kurumdaki çalışma statüsü.	63
Tablo 3.8	: Meslek mensuplarının kurumdaki çalışma statüsü (Karşılaştırmalı)..	64
Tablo 3.9	: Meslek mensuplarının eğitim gördüğü alan.....	64
Tablo 3.10	: Meslek mensuplarının meslek örgütüne üyeliği.	65
Tablo 3.11	: Meslek mensuplarının meslek örgütüne üyeliği (karşılaştırmalı).....	66
Tablo 3.12	: Meslek mensuplarının üye olduğu meslek örgütleri.	66
Tablo 3.13	: Meslek mensuplarının mesleki geçmişleri.....	67
Tablo 3.14	: Faktör analizi sonuçları.....	69
Tablo 3.15	: KMO and Bartlett's test.....	70
Tablo 3.16	: Güvenilirlik analizi (Cronbach's alpha testi) (genel).	70
Tablo 3.17	: Güvenilirlik analizi (Cronbach's alpha testi) (birim bazında).....	71
Tablo 3.18	: Faktör analizi sonucuna göre hazırlanan profesyonellik ölçeği.....	71
Tablo 3.19	: Kendi adına bağımsız ve işyeri ve işverene bağımlı olarak çalışan muhasebe meslek mensupları arasında profesyonelleşme unsurlarından görev bağımsızlığı ve kişisel üstünlük düzeyleri bakımından karşılaştırılması için t testi tablosu.....	74
Tablo 3.20	: Kendi adına bağımsız ve işyeri ve işverene bağımlı olarak çalışan muhasebe meslek mensupları arasında profesyonelleşme unsurlarından yakından denetim, kanun ve yönetmelikler, bilgi temeli, etik ve toplumsal önem düzeyleri bakımından karşılaştırılması için t testi tablosu.....	75
Tablo 3.21	: Yeminli mali müşavir ve serbest muhasebeci mali müşavir olarak çalışan muhasebe meslek mensupları arasında profesyonelleşme unsurlarından yakından denetim ve kişisel üstünlük düzeyleri bakımındankarşılaştırılması için t testi tablosu.....	76

Tablo 3.22 :	Yeminli mali müşavir ve serbest muhasebeci mali müşavir olarak çalışan muhasebe meslek mensupları arasında profesyonelleşme unsurlarından görev bağımsızlığı, bilgi temeli, mesleki örgütlenme, toplumsal önem, etik ve kanun ve yönetmelikler düzeyleri bakımından karşılaştırılması için t testi tablosu.....	77
Tablo 3.23 :	5-10 yıl arasında çalışan meslek mensubu ile 20-25 yıl arasında çalışan meslek mensupları arasındaprofesyonelleşme unsurlarından görev bağımsızlığı ve kişisel üstünlük düzeyleri bakımından karşılaştırılması için t testi tablosu.....	78
Tablo 3.24 :	5-10 yıl arasında çalışan meslek mensubu ile 20-25 yıl arasında çalışan meslek mensupları arasında profesyonelleşme unsurlarından yakından denetim, kanun ve yönetmelikler, bilgi temeli, mesleki örgütlenme ve toplumsal önem düzeyleri bakımından karşılaştırılması için t testi tablosu.....	79
Tablo 3.25 :	Lisans düzeyinde eğitim alan meslek mensupları ile yüksek lisans düzeyinde eğitim alan muhasebe meslek mensupları arasındaprofesyonelleşme unsurlarından yakından denetim, görev bağımsızlığı, kanun ve yönetmelikler, bilgi temeli, kişisel üstünlük, mesleki örgütlenme, etik ve toplumsal önemdüzeyleribakımından karşılaştırılması için t testi tablosu.	80
Tablo 3.26 :	Lisans düzeyinde eğitim alan meslek mensupları ile doktora ve üstü düzeyde eğitim alan muhasebe meslek mensuplarının profesyonelleşme unsurlarından kişisel üstünlük düzeylerinin karşılaştırılması için t testi tablosu.....	81
Tablo 3.27 :	Lisans düzeyinde eğitim alan meslek mensupları ile doktora ve üstü düzeyde eğitim alan muhasebe meslek mensuplarının profesyonelleşme unsurlarından yakından denetim, görev bağımsızlığı, kanun ve yönetmelikler, bilgi temeli, mesleki örgütlenme, etik ve toplumsal önem düzeyleribakımından karşılaştırılması için t testi tablosu.....	82
Tablo 3.28 :	Meslek örgütüne üye olan muhasebe meslek mensupları ile meslek örgütüne üye olmayan muhasebe meslek mensupları arasında profesyonelleşme unsurları yakından denetim, görev bağımsızlığı, etik ve toplumsal önemdüzeyleri bakımından karşılaştırılması için t testi tablosu.....	83
Tablo 3.29 :	Meslek örgütüne üye olan muhasebe meslek mensupları ile meslek örgütüne üye olmayan muhasebe meslek mensupları arasında profesyonelleşme unsurlarından yakından denetim, görev bağımsızlığı, etik ve toplumsal önem düzeyleri bakımından karşılaştırılması için t testi tablosu.....	84
Tablo 3.30 :	Meslek mensuplarından kadın ve erkekler arasında profesyonelleşme unsurlarından yakından denetim ve etik düzeyleribakımından karşılaştırılması için t testi tablosu.	85
Tablo 3.31 :	Meslek mensuplarından kadın ve erkekler arasında profesyonelleşme unsurlarından görev bağımsızlığı, kanun ve yönetmelikler, bilgi temeli, kişisel üstünlük, mesleki örgütlenme ve toplumsal önemdüzeyleri bakımından karşılaştırılması için t testi tablosu.	85

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1.1	: Profesyonizm piramidi.	10
Şekil 1.2	: Uğraşların profesyonelleşme süreci; kavramsal özet.....	12
Şekil 3.1	: John Haywood-Farmer ve F.Ian Stuart'ın profesyonizm modeli.....	54
Şekil 3.2	: Meslek mensuplarının yaş dağılımları.	59
Şekil 3.3	: Meslek mensuplarının cinsiyet dağılımları.	60
Şekil 3.4	: Meslek mensuplarının eğitim düzeyi.	61
Şekil 3.5	: Meslek mensuplarının mesleki unvanları.....	63
Şekil 3.6	: Meslek mensuplarının kurumdaki çalışma statüsü.	63
Şekil 3.7	: Meslek mensuplarının eğitim gördüğü alan.	65
Şekil 3.8	: Meslek mensuplarının meslek örgütüne üyeliği.....	65
Şekil 3.9	: Meslek mensuplarının üye olduğı meslek örgütleri.	67
Şekil 3.10	: Meslek mensuplarının mesleki geçmişleri.	68
Şekil 3.11	: Muhasebecilik mesleğini ölçmeye yönelik unsurlar.	72
Şekil 3.12	: Meslek mensuplarının profesyonelleşme düzeyi.	73

KISALTMALAR

ASMMMO	: Ankara Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası
AYMMO	: Ankara Yeminli Mali Müşavirler Odası
BDDK	: Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu
CPA	: Certified Public Accountant
IAS	: International Accounting Standards
IASC	: International Accounting Standards Committee
SM	: Serbest Muhasebeci
SMMM	: Serbest Muhasebeci Mali Müşavir
Sworn-in CPA	: Sworn-in Certified Public Accountant
TESMER	: Temel Eğitim ve Staj Merkezi
TMSK	: Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu
TMUD	: Türkiye Muhasebe Uzmanları Derneği
TMUDESK	: Türkiye Muhasebe ve Denetim Standartları Kurulu
TÜRMOB	: Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği
VUK	: Vergi Usul Kanunu
YMM	: Yeminli Mali Müşavir

ÖZET

PROFESYONELLEŞME OLGUSU VE MALİ MÜŞAVİRLER ÜZERİNDE BİR UYGULAMA

ÇETİN, Neşe

Yüksek Lisans, İşletme Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Fatma Zehra TAN

Ağustos 2015, 139 sayfa

Toplum, güven duyduğu meslek üyelerini ödüllendirir ve meslek mensubuna birçok ayrıcalık tanır. Meslek üyesi kazandığı ayrıcalıklar sayesinde arzuladığı gücün büyük bir kısmına sahip olur. Meslek üyesinin sahip olduğu güç toplumun mesleğe olan güveninden kaynaklanır. Bu sebeple birçok uğraş toplumun güvenini kazanarak toplumda bir yer edinebilmek ve prestijli konuma gelebilmek için meslekleşme çabası içine girer.

Bu bağlamda, çalışmamızda uğraşların profesyonelleşmesi sürecini kapsayan profesyonelleşme olgusu ayrıntılı bir şekilde ele alınmış çeşitli araştırmacıların konu hakkındaki düşünceleri derlenmiş ve irdelenmiştir. Bununla birlikte profesyonelleşme unsurları muhasebe mesleği üzerinden incelenerek muhasebe mesleğinin ve Ankara’da çalışan muhasebe meslek mensuplarının profesyonelleşme düzeylerini belirlemeye yönelik bir alan çalışması yapılmıştır. Alan çalışması sonucunda sürece etki eden olumlu ve olumsuz faktörler ortaya konarak, mesleki profesyonelleşme hedefi doğrultusunda yapılması gerekenler tartışılmıştır.

Tezin birinci bölümünde profesyonel meslek konusunda teorik zemin oluşturulmuş; ikinci bölümde, Türkiye’de muhasebe mesleği içerik ve süreç yönünden tanıtılmış; üçüncü bölümde ise Ankara’da muhasebe mesleğinin profesyonelleşme düzeyine yönelik nitel araştırmaya yer verilmiştir. Elde edilen sonuçlar ve öneriler üçüncü bölümde tartışılmıştır.

Nitel araştırma yöntemi olarak muhasebe mesleğinin profesyonelleşme sürecindeki durumu ile ilgili doküman incelenmesi yapılmış; Ankara ilinde görev yapan muhasebe meslek mensupları ile anket formu kullanılarak muhasebe mesleğinin profesyonelleşme düzeyi, sürece etki eden olumlu ve olumsuz faktörler ortaya konmuştur.

Araştırmanın sonucunda; muhasebe meslek mensuplarının profesyonelleşme düzeyinin ortalamanın üzerinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte muhasebe mesleğine yönelik meslek örgütlerinin güçlendirilmesi buna bağlı olarak mesleğin etik kodlarının oluşturulmasına daha fazla önem verilmesi ve etik kurallara uyma yönünde yaptırımların arttırılması gerekmektedir. Böylece muhasebe meslek mensuplarının toplum gözünde itibar, güven ve öneminin artması sağlanacaktır.

Anahtar Sözcükler: Meslek, meslek adamı, meslekleşme, profesyonel ideoloji, muhasebe, yeminli mali müşavir ve serbest muhasebeci mali müşavirlerin profesyonelleşme düzeyi

ABSTRACT

PROFESSIONALIZATION: AN APPLICATION ON FINANCIAL ADVISERS

ÇETİN, Neşe

Master Degree, Department of Management

Thesis Supervisor: Assoc. Prof.Fatma Zehra SAVI

August, 2015, 139 pages

Many occupational jobs seek to transform into profession and to gain confidence of the society they operate in. In return, the society recognizes some privileges to any members of this profession and the professions derive most of their power from this mutual confidence.

In this context, I have tried to explain the fact of professionalism in detail by highlighting academicians' ideas on the issue and criticizing them. Then, in specific, I have looked over process of professionalism by studying on accountants who reside in Ankara and conducted a survey on them to be able to determine level of their professionalization and used its consequences to lay down the factors that affecting the process in affirmative or negative way and then I made my assertion on what course of action should be followed on the target of getting more professionalism.

Many documents have been searched to determine place of accountancy in the field of professionalism and used a standard form of survey to highlight the level of professionalism of accountant who reside in Ankara and factors affecting professionalization process in a positive or negative way.

Results of the survey showed that level of professionalism in accountancy is above medium, however, it is observed that inefficient structure of professional unions of accountancy needs to be supported and it is indicated clearly that ethic codes and

some enforcement rules to abide these codes should be introduced among the accountants to endow them with more reputation as more dependable and trusty in the society.

Key Words: Profession, professional, professionalization, professional ideology, accounting, level of professionalization of Sworn-in Certified Public Accountant and Certified Public Accountant

GİRİŞ

Toplumsal iş bölümünde mesleklerin önemli bir yeri bulunmaktadır. Toplumsal yapının kurucu ögesi olan “meslek”, toplumun işleyişinde hayati rol oynar. Toplumun yapılaşmasında, örgütlenmesinde, işbölümünün oluşmasında ve biçimlenmesinde belirleyici etkiye sahip olması, toplumsal uzlaşmaya ve istikrara olan katkıları mesleği toplumsal açıdan önemli kılar (İlhan, Yeni Kapitalizm ve Meslek Olgusunun Değişen Anlamları Üzerine, 2008, s. 314).

Toplumda tanınan bir meslek sahibi olmak birçok prestiji beraberinde getireceği gibi üyelerine pek çok ayrıcalık, sosyal ekonomik, yasal ve politik üstünlükler sağlar. Bu yüzden yeni ortaya çıkan iş grupları bir meslek olarak tanınmak için çok çaba harcarlar (Arslan, 2001, s. 79-82).

Ayrıca meslek hem birey, hem de toplum açısından yaşamsal fonksiyonlara sahiptir (İlhan, Yeni Kapitalizm ve Meslek Olgusunun Değişen Anlamları Üzerine, 2008, s. 313). Birçok meslek zaman içinde gelişerek yerini profesyonel mesleğe bırakmış ya da bir kısmı zaman içinde toplumun ihtiyaçlarına göre önemini yitirerek yok olmaya mahkûm olmuştur. Mesleklerin bu kadar dinamik olması ve toplum için önemli bir yere sahip olması birçok düşünür ve araştırmacının meslekler üzerine çeşitli teoriler üretmesini sağlamıştır.

Bu bağlamda meslek, iş, uğraş ne anlama gelmektedir? Profesyonel meslek nedir? Meslekler nasıl profesyonelleşir? Kimlere profesyonel denir? Kısacası profesyonelleşme olgusu ne anlama gelmektedir? vb. gibi birçok soru ortaya çıkmaktadır. Bu bölümde profesyonelleşmeye ilişkin kavramsal çerçeve çizilerek söz konusu sorulara ilişkin cevaplar irdelenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

PROFESYONELLEŞMEYE İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.2 Meslek Kavramı (Profession)

‘Meslek’ kavramı, Latin kökenli Avrupa dillerinde uzun bir geçmişe sahiptir (Karasu, 2001, s. 40). Kavram “Küçük Oxford Sözlüğü”nde “profes” sözcüğünün ilk anlamının dinsel bir kökten geldiği ve “dinsel düzen adına yemin etmeyi” dile getirmek olarak açıklanmaktadır (Cirhinlioğlu, Meslekler-Everett C. Hughes, 1996, s. 25-41). “1675 yılından itibaren sözcük dinsel anlamını yitirmiş ve “yeteri kadar nitelikli olma anlamına gelmeye başlamış.” Bu anlamda “profesyon” (ya da bir meslek), herhangi bir konuyu açık bir şekilde ortaya koyma anlamına gelmiştir (Cirhinlioğlu, Meslekler-Everett C. Hughes, 1996, s. 25-41). 17. yüzyıldan sonra dinsel anlamını yitirerek ‘yeteri kadar beceri sahibi olma’ (profess) nedeniyle bir kümeye üyelik anlamını kazanmış ve bu anlamıyla günümüze değin kullanılmıştır (Karasu, 2001, s. 41).

‘Meslek’ kavramının birçok tanımı bulunmaktadır. Genel kabul görmüş tek bir tanımdan söz etmek mümkün değildir. Bu durumun üç temel nedeni bulunmaktadır. Birincisi farklı anlamlara sahip “meslek”, “uğraş” ve “iş” sözcüklerinin gerek kuramsal olarak gerek farklı dillerdeki karşılıkları açısından birbirlerinin yerine kullanılması (Karasu, 2001, s. 37), ikinci nedeni konuyla ilgilenen araştırmacıların farklı bakış açılarına sahip olmaları, üçüncü nedeni ise neredeyse hiçbir şeyin çevreden, özellikle de teknolojiden bağımsız olmadığı ve sürekli bir değişim içinde olmasıdır (Bilginoğlu, 2013, s. 5-10).

Batı dillerindeki ‘profession’, vocation’ ya da ‘occupation’ kavramları Türkçe’de ‘meslek’ kavramı ile karşılanmaktadır. Uğraş kavramı da meslek kavramının öz Türkçesi olarak kullanılmaktadır. ‘Occupation’ın karşılığı olarak uğraş kavramı, hem vida sıkıkmak gibi bilgi ve beceriye dayanmayan, hem de marangozluk

ya da kütüphanecilik gibi özel bilgi ve beceri gerektiren, aynı zamanda sürekli, örgütlü, bilinçli bir işi ifade etmektedir (Karasu, 2001).

Meslek, iş ve uğraş kavramları hakkında çeşitli düşünür ve araştırmacılar tarafından birçok tanım yapılmıştır. Söz konusu kavramlara yönelik yapılan tanımlardan öne çıkanlar aşağıda yer alan “Meslek, İş ve Uğraşın Araştırmacılar Tarafından Yapılan Tanımları” tablosunda bir araya getirilmeye çalışılmıştır.

Tablo 1.1: Meslek, iş ve uğraşın araştırmacılar tarafından yapılan tanımları.

	MESLEK-UĞRAŞ-IŞ
ArthurSalz’a göre	Meslekten özellikle ayırdığı uğraşı, teknolojik açıdan, özel el ya da akıl işi; ekonomik açıdan, yaşamını sürdürmek için elde edilen geliri sağlayan iş; toplumsal açıdan da saygınlık kazandıran iş (Karasu, 2001, s. 37).
Goode’a göre	Profesyonel uğraş (professional occupation) (Karasu, 2001, s. 39).
Hughes’a göre	“profession” (ya da meslek), herhangi bir konuyu açık bir şekilde ortaya koyma ve dolayısıyla bu mesleğe girmek isteyen bir “kişinin işi iyi bildiğini” ve “gerekli niteliklere sahip olduğunu” ifade etme (profess) anlamını taşımaktadır (C.Hughes, 1963, s. 25-41).
Weber’e göre	Weber “meslek” kavramının dini temellerine vurgu yapmakta ve mesleğin yerine getirilmesinin, “ <i>ahlaki eylemin en yüksek içeriğinin farz edilmesi</i> ” değerlendirmesine yer vermektedir (Weber, 1997, s. 68).
Macdonald’a	Meslek olma yolundaki uğraş, meslek gelişmiş, karmaşık, özel bir tür bilgiye dayanan uğraştır (Karasu, 2001, s. 39).
Freidson’a göre	Meslek başarılı olmuş uğraştır (Karasu, 2001, s. 39).
Fındıklı’ya göre	Meslek kavramı için; Bir kimsenin geçimini sağlamak üzere ömür boyu profesyonel olarak yaptığı iş (Karasu, 2001, s. 37).
Ozankaya’ya göre	İş kavramı için; iş hangi alanda olursa olsun her türlü çalışmadır. Meslek kavramı için; sürekli kurumsallaşmış ve uzmanlık konusu olan etkinlik (Karasu, 2001, s. 37).
Karasu’ya göre	Profession (meslek), vocation ve occupation (uğraş), work (iş) (Karasu, 2001, s. 37).

İş ve meslek kavramları arasında önemli bir fark olduğu günlük konuşmalarda da kolayca hissedilebilmektedir. “Mesleğiniz nedir? sorusuna bir işte çalışıyorum ama hala bir meslek sahibi olamadım” veya “çok iyi bir mesleğim var ama hala iş bulamadım.” (Karasu, 2001, s. 37). benzeri soru ve cevaplar bu ayrıma örnek verilebilir. Bu bağlamda çeşitli düşünür ve araştırmacıların yapmış olduğu farklı tanımlara bakıldığında “meslek”, “uğraş” ve “iş” kavramlarının her ne kadar birbirlerinin yerine kullanılıyormuş gibi görünse de birbirlerinden farklı özellikler

taşıdığını görebilmekteyiz. Barley, aşağıdaki tablo ile söz konusu kavramlar arasında net bir sınır çizmeye çalışsa da gerçek hayatta hangi faaliyetin meslek, hangi faaliyetin iş olduğu sorusuna kesin bir cevap alıp almadığımız konusu tartışmaya açıktır.

Tablo 1.2: Meslek, uğraş ve iş kavramlarının özellikleri (Barley, S. R. (1996). Technicians in the Workplace).

ÖZELLİK	MESLEK (Professions)	UĞRAŞ (Occupations)	İŞ (Crafts)
Bilgi ve Becerinin Doğası (Nature and distribution of knowledge and skills)	Bilgi ve beceri “esoteric” nitelikte, dışarıdan ulaştırılması güç, iyi korunuyor	Bilgi ve beceri “esoteric”, fakat dışarıdan kolayca ulaştırılıyor	Temel bilgi ve beceri uğraşın dışındakilerce tutuluyor
Etkinlik Türü (Mental/analytic versus manual/ sensate work)	Büyük ölçüde analiz gerektiren ve zihinsel	Büyük ölçüde analiz gerektiren ve zihinsel, fakat kol gücüne yönelik etkinlikler de mevcut	Büyük ölçüde kol gücüne dayalı
Sosyal Adaptasyon ve Tahsil için Biçimsel Eğitimin Önemi (Importance of formal education for training and socialization)	Uzmanlaşmış lisans ya da lisansüstü eğitim	Bazılarında üniversite mezunu olmak zorunlu, bazılarında uğraş birliklerinden alınan dereceler yeterli	Biçimsel eğitim zorunluluğu yok
Biçimsel Uğraş Örgütlerinin Kanıtı (Evidence of formal occupational organization)	Meslek birliği zorunlu (lisans, belgeleme)	Bazıları birliğe sahip, zorunlu değil	Sendikalar yaygın ama bütün işleri kapsamıyor
Hizmeti içi Eğitimin Önemi (Importance of on-the-job training)	Biçimsel eğitime göre ikincil konumda	Temel eğitim biçimi	Niteliği gereği zorunlu
Uygulama için Gerekli olan Biçimsel Sertifika (Formal certification required to practice)	Zorunlu	Bazılarında zorunlu	Zorunluluk yok
Mesleğe Girişin Denetim Seviyesi (Occupational means of controlling entry)	Yüksek, sınırlı sayıda kabul var	Düşük, kısmen sayı sınırlaması var	Düşük sayı sınırlaması yok
Sendikalaşma Eğilimi (Tendency to unionize)	Düşük	Orta	Yüksek

Meslek, uğraş ve iş kavramları konusunda daha net ayrımlar çizilebilmek için mesleğin genel özelliklerine ilişkin araştırmacılar tarafından yapılan yorumları irdelemek gerekmektedir.

Tablo 1.3: Araştırmacılar tarafından mesleğin genel özelliklerine yönelik yapılan yorumlar.

Toksoy'a Göre	Bir mesleğe giriş, entelektüel karakteri olan, yoğun bir eğitim periyodunu gerektirir. Mesleki bilgi ve yetenekler geniş bir topluluğun iyi olması için önemli olmalıdır. Meslekler, o mesleğe ait hizmetlerin verilmesinde genellikle monopollüğe ve monopollüğe yakın bir konuma sahiptirler. Meslek adamları çalıştıkları iş yerlerinde olağanüstü otonomiye sahiptirler. Meslek adamı, etik kodlar altında toplanmış ahlaksal standartlara bağlı olduğunu belirtir (Toksoy, 1997, s. 12).
Karasu'ya göre	Karmaşık, özelleşmemiş ve ileri düzeyde bir bilgi birikimine dayalı olması, Üyelerinin kendi faaliyet alanları içinde gereken yetki ve özerkliğe sahip olmaları, Diğer alternatif örgütlenme tiplerine göre bürokrasi ve biçimsel yapının sınırlı olması, Üyelerinin temel geçim kaynağı olması, Üyeliğe katılımın sınırlandırılmış olması, (Karasu, 2001, s. 41).
Alvesson'a göre	Sistemik ve bilimsel temelli teoriye dayalı bilgi birikimi, Uzun süreli biçimsel eğitim, Özerklik, Etik kurallar, Belirgin bir mesleki kültür, Müşteriye odaklı olma, Toplum ve devlet tarafından yetkilendirilmiş olma, Mesleki bağlılığın olması (Alvesson, 1993, s. 997-1015).
Engel'e göre	Sınırları iyi tanımlanmış mesleki disiplin, Mesleğe girenler için uzun süreli biçimsel eğitim gerekmektedir, Belirli eğitim standartları gereklidir, Ortak çıkar ve hedeflerde buluşan grup içi dayanışma, Yönetim standartları (Etik standartlar) mesleki ahlak kuralları, Belgelendirme ve akreditasyon, Diğer meslek gruplarının ve kamunun onayı, Meslekle ilgili araştırma ve geliştirmenin yayılması, Mesleğe girişlerin kontrol altında tutulması, Mesleki hiyerarşi sistemi (YerTutucu1; Engel, 1970, s. 18-20).
Parkan'a göre	Mesleğin <i>biçimsel eğitimi</i> alınması ve bu bilgilerin alana uygulanabilir olması, <i>Devam eden bir araştırma süreci</i> , Profesyonel mesleği ile ilgili yenilikleri sürekli araştırıp takip etmeli ve mesleğin gelişmesini sağlamalı, <i>Sosyal sorumluluğun varlığı</i> , Profesyonelin <i>mesleki yetkinlik ve etik kuralları</i> dışına çıkması durumunda toplum tarafından kabul görmüş <i>meslek kuruluşları</i> tarafından cezalandırılır. <i>Profesyonel İşine karşı özne bir ilişki içinde olma</i> , yaptığı şeye bir "iş" olarak değil tüm hayatını ilgilendiren bir "kariyer" olarak sahip çıkma. <i>Özerklik</i> (Parkan, 2008, s. 77-85).

Görüldüğü üzere mesleğin genel özelliklerine ilişkin araştırmacılar tarafından birçok yorum yapılmıştır. Söz konusu yorumları derleyecek olursak meslek kavramının karşılaması gereken belli başlı ortak özellikler ortaya çıkmaktadır. Meslek

kavramı üzerine şimdiye kadar yapılmış olan tanımları bir araya getirdiğimizde meslek kavramını şu şekilde tanımlayabiliriz:

- a) Sistematik ve bilimsel temelli teoriye dayalı ve aynı zamanda uygulamalı eğitimle edinilen bir bilgi birikimine sahip olması,
- b) Sahip olduğu bilgi ve becerilerini sosyal sorumluluk içinde yerine getirebilmek için yüksek etik standartlar belirleyen çeşitli yasal zorunluluklarla bağlı ve yaptığı şeyi bir iş olarak değil tüm hayatını ilgilendiren bir kariyer olarak sahip oldukları kabul edilen,
- c) Toplum ve devlet tarafından kabul görmüş özel bilgi ve beceriye sahip oldukları düşünülen,
- d) Alanları ile ilgili bir meslek kuruluşu olan, mesleğe girişleri ve mesleki uygulamaları çoğunlukla kendi meslektaşları tarafından denetim altında tutulan kişilerce yürütülen faaliyetlerdir.

1.2 Profesyonel Kavramı (Meslek Adamı)

Profesyonel meslekler çağımızı belirlemekte ve toplumsal hiyerarşinin en üst kesimlerini artık profesyoneller işgal etmektedirler. Kapitalist sistemin temel taşı olan girişimci şirketlerin idari ve teknik birimleri tamamıyla profesyonellerin denetimi ve sorumluluğu altına girmiştir. Toplumsal yaşam içinde, sağlık sorunları doktorlarca, hukuk sorunları hukukçularca, eğitim sorunları da eğitimcilerce çözülmekte; halk bu tür sorunların çözümünde bilimin dışındaki kaynaklara çok nadiren başvurmaktadır. Bu alanlarda üretilen bilgiler o kadar ayrıntılara inmiştir ki sıradan halkın genel kültürü içerisinde yer almamaktadır. Kısacası, yüzyılımızda toplumsal yaşamımızı profesyoneller yönlendirmektedir (Cirhinlioğlu, Meslekler-Everett C. Hughes, 1996, s. 25-41).

Günümüzde profesyoneller bu kadar önemli bir hale gelmişken profesyonel kavramının ne olduğu ve bu profesyonellerin kimlerden oluştuğu, kimlere profesyonel denilmeli vb. gibi sorular ön plana çıkmaktadır.

Türk Dil Kurumu tarafından profesyonel kavramı “Bir işi kazanç sağlamak amacıyla yapan (kimse), amatör karşıtı, ustalaşmış, uzmanlaşmış kişi” olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2015).

Business Dictionary tarafından profesyonel (profession) kavramı ise “gerekli eğitim almayı ve/veya yeterli tecrübeyi kazandıktan sonra ilgili alanın meslek

birlikleri/kuruluşları tarafından resmi olarak yetkilendirilen ve bu kişilerin yeterlilikleri, genel olarak, önceden tespit edilmiş ölçütlere/standartlara göre değerlendirilen kişiler” olarak tanımlanmaktadır (Business Dictionary, 2015).

Büyük Larousse sözlüğünde profesyonel; amatör’e karşıt olarak bir mesleği, bir işi düzenli olarak sürdürebilen kişi, bir etkinliği çok yetkin bir biçimde uygulayan kimse, bir sporu yapmak ya da kimi zaman öğretmek için para alan sporcu, herhangi bir etkinlikte özel bir deneyimi olan kimse olarak tanımlanmaktadır.

Görüldüğü üzere profesyonel kavramı için üç farklı sözlükte üç farklı tanım yer almaktadır. Bu bağlamda profesyonel kavramı için genel geçer tek bir tanımdan söz etmek anlamsız olur. Profesyonel kavramı birçok araştırmacı ve farklı meslek grupları tarafından değişik şekillerde yorumlanmıştır.

Raelin, profesyonel kavramını “geleneksel olarak profesyoneller üstün entelektüel eğitim görmüş, mükemmellik ve başarıda kendine özgü standartlara sahip, mesleğin kalitesini korumakla görevli derneklerce desteklenen kişiler olarak düşünülür.” şeklinde açıklar (Raelin, 1999, s. 26-29).

Seymour, profesyonel kavramını şu şekilde tanımlar: Profesyoneller mesleklerinin icrası için en az kolej eğitimi görmüş, bu eğitimden belirli bilgi ve beceri kazanmış, bu bilgi ve beceriyi bir süre denetim altında pratikte uygulamış, süre bitiminde kendilerine profesyonellik payesi verilmiş, bu payeyle bağımsız faaliyete hak kazanmış kişilerdir (Seymour’dan aktaran Raelin, 1999, s. 26-29).

Sporculardan oluşan bir topluluğa göre, bir toplulukta aralarından birinin profesyonel olduğunun belirtilmesi kişinin yaptığı şey karşılığında para almaya başlaması, diğer bir deyişle artık bir amatör olarak değerlendirilmemesi anlamına gelir (Bilginoğlu, 2013, s. 11-14).

Udall ve Hiltrop, doktorlardan veya avukatlardan oluşan bir toplulukta profesyonel, bir meslekte yeterli tecrübe ve beceriye sahip olma veya bir mesleğin teknik veya etik standartlarına bağlı olma gibi özelliklere sahip kişi olarak değerlendirmektedir.

Yöneticiler, satış alanında çalışan uzmanlar gibi profesyonel/yarı zamanlı profesyonelleri, uzun bir eğitim ile gerekli niteliklerin kazanılmasını sağlayan ve net olarak tanımlanabilen bir bilgi/beceri birikimine sahip, meslek üyeleri tarafından belirlenen etik kurallara uygun hareket eden kişi olarak tanımlar (Bilginoğlu, 2013, s. 11-14).

Mary Parker Follet, profesyoneli, profesyonel etik kurallara bağıllığı örgüte olan bağıllığından daha yüksek olan kişi olarak tanımlar (Shell & D.D., 1988, s. 2).

Myburgh'a göre profesyonellerin diğer insanların ulaşamadığı ve aynı zamanda mesleki uygulamaların sınırlarını çizen bir bilgi birikimine sahip olmaları gerektiğini savunur (Myburgh, 2005, s. 2).

Goode, Profesyonellerin temel özelliklerini şu maddelerle açıklar;

- a) Profesyoneller ortak değerleri paylaşırlar ve bir çeşit özdeşleşme duygusuyla birbirlerine bağılırlar.
- b) Profesyonellerle meslek arasında kimi zaman uzun süreli bir ilişki vardır ve profesyonellerin büyük bölümü kolay kolay mesleğini değıştirmezler.
- c) Hem profesyoneller hem de meslek dışındakiler tarafından kabul gören rol tanımları bulunmaktadır.
- d) Profesyoneller diğer insanlar tarafından yalnızca kısmen anlaşılabilen ortak bir dile sahiptirler.
- e) Mesleki topluluğun profesyoneller üzerinde yaptırım gücü bulunmaktadır (Bilginoğlu, 2013, s. 11-14).

Uzun, profesyoneli şeffaf, dürüst ve güvenilir bir iş hayatının güvencesi yapar. Her mesleğin etik kuralları arasında dürüstlük, tarafsızlık ve yetkinlik yer alır. Her meslek adamı, çalışmalarını doğruluk, dikkat ve sorumluluk anlayışı ile yapar. Hukukun ve mesleğin gereklerinin yerine getirilmesine azami dikkat ve özen gösterir. Kuraldışı eylemlere bilerek ve isteyerek taraf olmaz. Tarafsızlığını zayıflatacak ilişki ve faaliyetler içinde yer almaz. Bilgi ve becerilerini sürekli geliştirerek hizmetlerinin etkililik ve kalitesini artırır. Bu özelliklerde bir duruş göstermek, bu duruşun sürekli ve sürdürülebilir olması sevgi ve emek ister. Bir ömür boyu yaşam biçiminiz olacak bu ilke ve değerler ile yaşamak kendini gönülden mesleğe adanmak ile mümkündür. Böylesi bir ömre bedel adanmışlık ise gönlünde meslek sevgisi ile olur (Uzun, 2007, s. 47-48).

Profesyonel olmak, bir insanın bilgi ve becerileri ile ifade bulmasıdır. Değer yaratarak verici olmasıdır. Bu nedenle sevginin yanı sıra emek ister. Söz konusu emek, sürekli iyi bir öğrenci olmayı, yenilikler ve değışimi kendini geliştirme ve olgunlaştırma fırsatı olarak görmeyi gerektirir (Uzun, 2007, s. 47-48).

Lowendahl, profesyonellerin bazı ayırt edici özelliklerini şu şekilde sıralamıştır:

- a) Yüksek derecede profesyonelleşmiş bir mesleki grubun üyesidirler.

- b) Yüksek düzeyde eğitim almışlardır.
- c) Bilginin uygulanmasına ve geliştirilmesine önem verirler.
- d) Müşterinin çıkarını ön planda tutma, müşterilere karşı tarafsız davranmak veya profesyonel uzmanlığın getirdiği sınırlamalara uymak gibi mesleki davranış normlarına göre faaliyet göstermeye dikkat ederler (Lowendahl'den aktaran Bilginoğlu, 2013, s. 11-14).

Arslan'a göre, mesleğin icrasından kaynaklanan maaş, gelir, güç, statü gibi kişisel faydalar bir meslek sahibi (profesyonel) için ikinci planda gelmelidir. Örnek vermek gerekirse bir doktor para kazanmak için hasta bakmaz ama hastalarına baktığı için para kazanır (Arslan, 2001, s. 79-82).

Şimdiye kadar profesyonel kavramı için yapılan yorumlara bakıldığında profesyonel kavramını kısaca mesleğini icra eden kişi olarak tanımlayabiliriz.

1.3 Profesyonelleşme (Meslekleşme) ve Profesyonizm Kavramları

Anlam karmaşasını ortadan kaldırmak amacıyla, çalışma içerisinde meslekleşme terimiyle aynı anlamı taşıyan profesyonelleşme terimi, meslekleşme terimi yerine kullanılacaktır.

Profesyonelleşme (Professionalization): Dar anlamıyla uğraşın profesyonelleşmesini ifade eder. Profesyonelleşme, aynı zamanda içinde toplumsallaşma ve ussallaşmayı barındıran bürokratikleşme, endüstrileşme benzeri birbiriyle sürekli etkileşim içinde bulunan diğer dinamik süreçler gibi, çağcıl insanın eylemlerini biçimlendiren önemli bir olgudur (Karasu, 2001, s. 42).

Profesyonelleşme bir süreç olarak tanımlanabilir. Bu süreç içerisinde, örgütlü meslekler her zaman olmamakla birlikte genel olarak, sadece kendi grup üyelerinin sahip olduğu meslek sırları ve iş kalitesi ile topluma fayda kaygısı sayesinde, genel olmayan özel bir işi icra edebilme ayrıcalığına sahip olur, Bu özel işin eğitimini verme ve buna erişebilmeyi kontrol eder ve işin icra şeklini belirleme ve denetim hakkını ellerinde tutarlar (Freidson, Professionalization and Administration, 1973, s. 22-24).

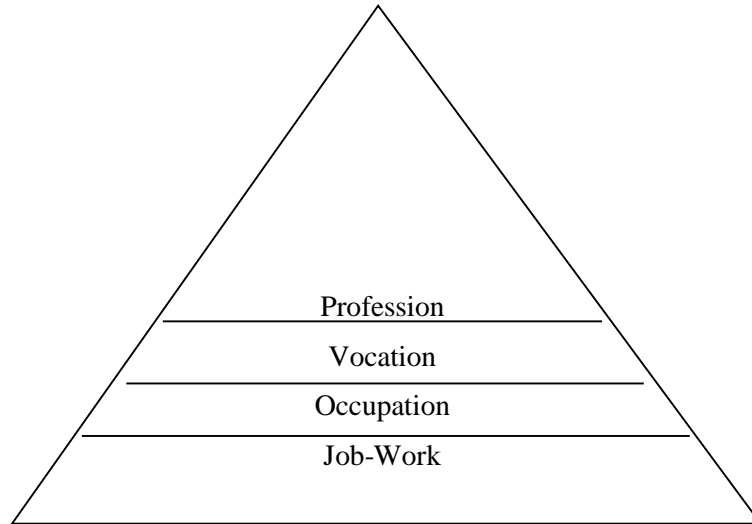
Profesyonizm (Professionalism) kavramı ise, mesleklerin eylemlerine temel oluşturan uzmanlık, özerklik, bağlılık ve sorumluluk gibi değerlerin oluşturduğu bir ideolojidir (Karasu, 2001, s. 42). Yalnızca güç ve prestij kazanmak için meslekler tarafından kullanılan bir etikettir (Freidson, Professionalization and Administration, 1973, s. 22-24).

Uğraşların profesyonelleşme çabaları önemsenmesi gereken bir konudur. Çünkü uğraşların profesyonelleşmesi, mesleğini icra eden bireylere birtakım avantajları da beraberinde getirir. Profesyonelleşmemiş uğraşlara dışarıdan yapılan müdahale ve uğraşı icra etmeyen bireylerce yapılan eleştiriler profesyonelleşmiş bir mesleğe oranla çok daha fazla görülmüştür. Toplum, bir meslek grubu tarafından kendi alanında profesyonel olduğuna inandığında, profesyonele olan güveni arttığından eleştiri yapma hakkından vazgeçer. Böylece profesyonel toplum tarafından saygı görerek mesleği ile ilgili özerklik kazanır. Profesyonel özerklikle birlikte güç, prestij birtakım maddi ve manevi kazançlar sağlamış olur. Bu bağlamda profesyonelleşmenin her meslek grubunun ulaşmayı istediği bir hedef olması kaçınılmazdır.

1.4 Profesyonelleşme Süreci

Profesyonelleşme, doğrusal olmasa da genel olarak her 'iş'in 'uğraş'laştığı, her 'uğraş'ında 'meslek'leştigi, süreklilik gösteren bir süreçtir (Hickson & Thomas, 1970, s. 353-366).

Kurutkan'a göre mesleklerin profesyonelleşme süreci "Şekil 1.1"de belirtilmiştir.



Şekil 1.1: Profesyonelizm piramidi.

Wilensky, genel hatlarıyla profesyonelleşme sürecini başlatan nedenleri; hizmet uğraşlarının büyümesi, sertifika/lisans ve kadrolaşma düzenlemelerin yayılması, işin

objektif standartlarının yaygınlaştırılması, uzmanlaşma, bilgi ve beceri düzeyinin artması olarak yorumlar (Wilensky, 1964, s. 137).

Wilensky, ABD’de mesleklerin profesyonelleşme sürecini aşağıdaki tabloda belirtmiştir.

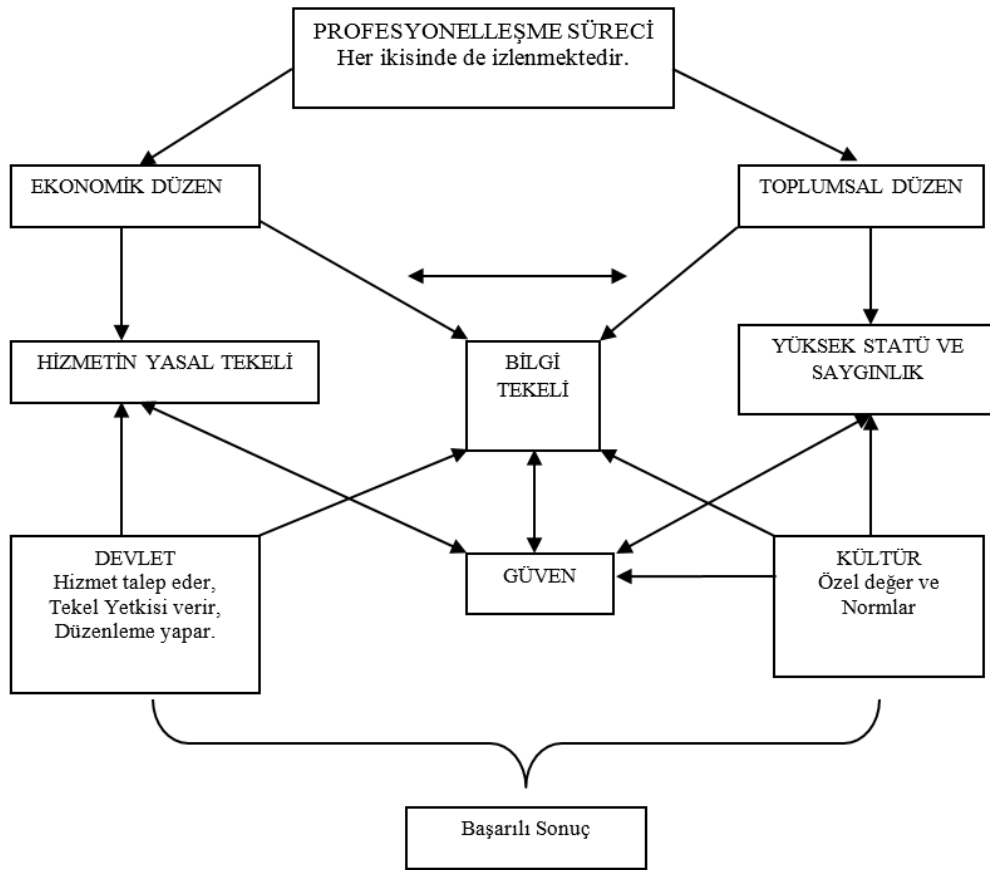
Tablo 1.4: ABD’de mesleklerin profesyonelleşme süreci (Wilensky, H. L. (1964). The Professionalization of Everyone?).

Meslekler		Tam Zamanlı Olması	İlk Eğitim Okulu	İlk Üniversite Okulu	İlk Yerel Meslek Birliği	İlk Ulusal Meslek Birliği	İlk Devlet Lisans Yasası	Biçimsel Etik Kodlar
Yerleşik Olanlar	Muhasebe	19.yy.	1881	1881	1882	1887	1896	1917
	Mimarlık	18.yy.	1865	1868	1815	1857	1897	1909
	İnşaat	18.yy.	1819	1847	1848	1852	1908	~1910
	Mühendislik	18.yy.	1840	1867	1844	1840	1876	1866
	Dış Hekimliği	17.yy.	1784	1817	1802	1878	1732	1908
	Hukuk	1700	1765	1779	1735	1847	<1780	1912
	Tıp							
Süreci Devam Edenler	Kütüphanecilik	1732	1887	1897	1885	1876	<1917	1938
	Hemşirelik	17.yy.	1861	1909	1885	1896	1903	1950
	Göz Muayenesi	----	1892	1910	1896	1897	1901	~1935
	Eczacılık	1646	1821	1868	1821	1852	1874	~1850
	Sınıf Öğretmenliği	17.yy.	1823	1879	1794	1857	1781	1929
	Sosyal Uzman	1898(?)	1898	1904	1918	1874	1940	1948
	Veteriner	1803	1852	1879	1854	1863	1886	1866
Yeni Olanlar	Kent Yönetimi	1912	1921	1948	1914 >	1914	Yok	1924
	Kent Planlamacılığı	19.yy.	1909	1909	1947	1917	1963	1948
	Hastane Yönetimi	19.yy.	1926	1926	----	1933	1957	1939
Belirsiz Olanlar	Reklamcılık	1841	1900(?)	1909(?)	1894	1917	Yok	1924
	Cenaze Hizmetleri	19.yy.	1870	1914	1864	1882	1894	1884

Genel olarak uğraşların profesyonelleşebilmesi için uzmanlaşma, bilgi ve becerinin artması, lisans ve sertifika programlarının genişlemesi, işin objektif standartlarının yaygınlaştırılması gibi gelişmeler yanında birtakım özellikleri kazanması gereklidir. Bu özellikler, uğraşın tam zamanlı bir iş haline gelmesi, meslek birliklerinin oluşturulması meslek alanının sertifika ve yetkilendirme gibi araçlarla sınırlandırılması, mesleki uygulamalar için etik kodların oluşturulması olarak

sıralanabilir (Wilensky, 1964, s. 137-158). Profesyonelleşme düzeyi Wilensky’ye göre kısaca şu şekilde yorumlanır: Profesyonelleşme sadece özel teknik yeterliliğe duyulan talebin başarı derecesine değil aynı zamanda mesleki yönetim normlarını da destekleyen ideal hizmete olan bağlılık ile ölçülür (Wilensky, 1964, s. 137-158). Wilensky’ye göre uğraşların genel eğilimi mesleki statüye ulaşma isteği olabilirken, modern çağda binlerce uğraştan sadece bir kaçı önemli olabilir. Binlerce uğraştan tamamen meslekleşerek yukarı seviyeye çıkan uğraşların sayısı 40 ya da 30’u geçmez (Wilensky, 1964, s. 137-158).

Uğraşların profesyonelleşme sürecini ele alan MacDonald, meslek olma yolundaki uğraşların ekonomik ve toplumsal alandaki ilişkilerini, sahip olması gereken birtakım özellikleri Şekil 1.2’deki gibi kavramsallaştırmaktadır (Macdonald, 1995, s. 32).



Şekil 1.2: Uğraşların profesyonelleşme süreci; kavramsal özet. (Macdonald, K. M. (1995). *The Sociology of the Professions*.

Profesyonel gruplar statülerini korumak için bir araya gelirler; amaç, kendi sosyal ve ekonomik çıkarlarını en üst düzeye çıkarmaktır. Profesyoneller kamuoyuna

her zaman, toplumda en büyük itibara sahip kişiler olarak görülür. Prestij ya da itibar profesyonellikle örtüştüğü için birçok meslek kolu itibarlarının toplumda kabul görmesini talep eder (Raelin, 1999, s. 26-29).

Profesyonelleşme sürecini, büyük ölçüde diğer toplumsal çıkar grupları ile meslekler arasındaki ilişki belirler. Profesyonelleşme sürecinde tüm toplumsal aktörler etkili olmakla birlikte bu aktörlerden en etkili olanlar meslek birlikleri, üniversite, profesyonel hizmet alıcıları ve devlettir (Karasu, 2001, s. 73).

Mesleklerin oluşması ve gelişmesinde meslek birlikleri çok önemli bir role sahiptir. Meslek birlikleri, meslek alanı ile ilgili her türlü konuyu düzenleme yetkisine sahip kurumlardır (Karasu, 2001, s. 73). Meslek grupları işverenleri ve işçileri bir araya getiren, disiplin okulu oluşturmak için bireylere oldukça yakın, saygınlık ve otoriteden yararlanabilmek için de herkesten yeterince üstün meslek örgütleridir (Aron, 2000, s. 225).

Profesyonel mesleklerin öneminin artmasıyla bu tür meslek üyeleri mesleki birlikler halinde örgütlenmeye başlamışlardır. Aynı meslek mensupları ortak mesleki özellikler temelinde, başka meslek mensuplarına oranla, kendi aralarında çok daha kolay iletişim kurabildiklerinden ve ortak bir çatı altında örgütlenme yoluna gittiklerinden, kendilerine yeter hale gelmeye başlamışlardır. Üyelerin ödüllendirilmeleri, cezalandırılmaları, terfileri vb. uygulamaların büyük kısmı mesleki örgütsel yapı içinde gerçekleşmeye başlamıştır. Bu durum profesyonel meslek üyelerinin birer grup olarak sosyo-politik etkinlik düzeylerini arttırmıştır. Öyle ki, pek çok politik kararın alınmasında ve uygulanmasında bu tür mesleki örgütlerin bir bakıma birer baskı grubu olarak önemli etki paylarının bulunduğu söylenebilir. Bu durum profesyonellerin temel iktidar kaynaklarından birini oluşturmaktadır (İlhan, Bazı Temel İşlevleri Ve Artan Önemi Açısından Meslek, 2004, s. 132-137). Meslek birliklerinin düzenleme yetkisi içinde, mesleğin doğrudan kendi işleyişi ile ilgili olduğu kadar, yine meslek ile ilgili olmakla birlikte, iç düzenleme alanı dışında kalan konular da bulunmaktadır. Meslek içi konularda meslek birliklerinin en temel işlevi, devletten aldığı yetki aracılığıyla meslek yapısını, sıradüzenini, kadro ve unvan yapısını belirleme ve devlet ile ilişki kurarak bunların yasallaştırılmasının sağlanmasıdır. Meslek birliği, adayların hangi aşamalardan geçerek mesleğe girebileceklerini düzenleme yetkisini elinde bulundurur (Karasu, 2001, s. 74).

Meslek topluluklarının etkin konumları, hiç kuşkusuz, mesleki alan bilgi ve becerileri üzerinde tekel kurma yoluna gitmeleri yanında, mesleğin, üyelerine kazandırdığı kendine özgü paradigmatik yaklaşımın izdüşümü olan toplumsal sürece müdahale edici doğasından da kaynaklanmaktadır (İlhan, Bazı Temel İşlevleri Ve Artan Önemi Açısından Meslek, 2004, s. 132-137). Profesyonel meslek üyeleri, meslek çatısı altında örgütlendiklerinden, önemli bir sosyo-politik güç haline gelmişlerdir. Öyle ki, birer baskı grubu olarak, bireysel ve toplumsal yaşama müdahale edebilecek etkinliğe kavuştukları söylenebilir (İlhan, Bazı Temel İşlevleri Ve Artan Önemi Açısından Meslek, 2004, s. 132-137). Mesleklerin, mesleki bilginin üretilmesi ve geliştirilmesi açısından, ‘bilim tekeline sahip, teknolojik gelişmenin temeli’ olan üniversiteler ve diğer eğitim kurumlarına bağlıdır. Üniversitelerin mesleki eğitimde yerine getirdiği işlev doğrudan mesleğin kuramsal bilgisini oluşturması ve mesleki uygulamalara yön vermesidir. Üniversite tarafından sağlanan bilgi, durağan bir yapıda olmayıp meslek bilgisinin oluşumuna, varlığını sürdürmesine ve yenilenmesine yönelik olarak değişimlerin nasıl izleneceğini gösteren niteliktedir. Bu özelliği ile üniversite eğitimi meslek üyesinin meslek yaşantısında karşılaşılabileceği her türlü durumun bilgisini sağlama amacına yöneliktir. Mesleğe adım atmadan önce kişi, üniversitede sadece meslek bilgisi değil, mesleğe başladığında uygulayacağı bilgilerin etik kodlarını da alır. Bu özelliği ile üniversiteler, mesleğin ideolojisinin de üretildiği ilk yer olarak nitelendirilebilmektedir (Karasu, 2001, s. 83).

Mesleklerin varlığı ve gücü, o mesleğin hizmetlerine yönelik talep ile doğrudan ilişkilidir. Bu noktada profesyonel hizmetin alıcısının niteliği önem kazanmaktadır (Karasu, 2001, s. 87).

Profesyonelizm otoritesinin başarılı bir şekilde kurulması devam eden bir sürecin neticesinde sağlanabilir. Otoritenin ancak bir süreç neticesinde inşa edilebilmesinin gerekçesi, profesyonelin yetkesinin müşterilerin/profesyonel hizmetin alıcısının değişen istekleri ve ihtiyaçları karşısında her seferinde yeniden yorumlanması ve onaylanmasına bağlı olmasındandır. Profesyonelin otoritesini bilimsel otoriteden farklı kılan yön ise her iki otoritenin meşruiyetini tanıyacak muhatapların farklılığından kaynaklanır. Bilim alanında kurulacak otoritenin eşitler tarafından kabule dayalı olması gerekirken; profesyonelin tanınan otoritesinin meşruiyetini dar meslek çevresi tarafından kabulden ziyade müşterilerinin onayı oluşturur, bu nedenle profesyonelin, kendi otoriterliği hakkında doğrudan görüş

bildirilmesi anlamlı değildir. Profesyonelin, iş yeri duvarında asılı duran, diploması müşteri/profesyonel hizmetin alıcısı açısından çok şey ifade etmeyebilir fakat masasındaki bir aile fotoğrafı daha etkili olabilir. Profesyonel otoritenin her seferinde yeniden çalıştırılabilmesi için müşteriler/profesyonel hizmet alıcıları organize edilmeli ve profesyonelle doğru uygun bir şekilde yönlendirilmelidir. Yeni kuşak müşteriler profesyonel otoriteye yönlendirilmeli ve profesyoneller her kuşağın ihtiyacı birbirinden farklı olacağı için müşteriler/profesyonel hizmet alıcılarının ihtiyaçları cevap vermede kullanacakları yöntemler açısından yeteri esnekliği haiz olmalıdırlar. Ayrıntılarına girmek üzere otoritenin kuruluş sürecine ilişkin olarak belirtilen bir başka husus, profesyonelin otoritesinin muhatapları tarafından kabul edileceği sürecin zamanının bir davranışın gelenek halini almasındaki kadar uzun olmadığıdır. Süre uzun olmasa da profesyonel otoriteyi nitelikli kılacak iki unsurdan biri; yetkenin kurulması sürecinde, özellikle profesyoneller tarafından verilen hizmetlere maddi imkânsızlıklar nedeniyle ulaşmada zorluk yaşayan ve bu nedenle yerel olarak otorite kabul edilmiş din adamları ve şifacılarla yönelenlerin kazanılması için bu tür geleneksel otorite kaynakları ile işbirliği kurulmasıdır. Profesyonel otoriteye nitelik kazandırabilecek ikinci husus ise yetkenin, doğal yollardan kurulmasının mümkün olmadığı ancak değişkenlere bağlı olarak toplumsal bir süreç sonunda kurulabileceğinin kabul edilmesi ve bu yönde gayret sarf edilmesidir (Esquith, 1987).

Mesleklerin etkinlikleri birçok biçimde, kamu yararını ve ortak refahı etkileyici sonuçlar doğurur. Bu nedenle bütün devletlerin yürütme ve yasama kurumları, her dönemde meslekleri denetimi altına almaya yönelik bir mücadele vermiştir (Karasu, 2001, s. 90).

Devlet ile meslekler arasındaki ilişki karşılıklı bağımlılık temelindedir. Mosher bu ilişkiyi şöyle özetlemektedir: Devlet birçok mesleğin yaratıcısıdır; mesleklerin meşruluğunu sağlamaya yönelik olarak yasal düzenlemeler yaparak onları yetkilendirmiştir; mesleklerin özerkliğinin, bütünlüğünün tekel konumunun ve sahip oldukları benzeri koruma yollarının koruyucusudur; mesleklerin araştırma yapmaları konusunda destekçidir; mesleki eğitimi destekler; mesleklerden en çok yararlanan kullanıcı olup onların en önemli işverenidir. Mosher, mesleklerin devlete katkısını da şöyle özetlemektedir: Meslekler kamu yönetimine bilgi ve beceri açısından büyük katkılarda bulunur; kamu kurumlarının yöneticileri büyük oranda mesleklerden gelir;

meslekler çalıştıkları alanlarda kamusal politikaların belirlenmesinde etkilidir; toplumda bir tür denetim işlevi görür (Karasu, 2001, s. 94).

1.5 Profesyoneleşme Kuramları

Meslek sosyologları, genel olarak, sosyolojinin iki ana kuramının etkisi altında kalmışlardır. Bu kuramlar Yapısal-İşlevselci kuram ile Marxist kuramdır. Bu bölümde profesyonelleşme hakkındaki yaklaşımlar bahsedilen bu iki kuram başlığı altında anlatılmaya çalışılacaktır.

1.5.1 Yapısal İşlevselci Kuram

Yapısal işlevselci paradigmaya göre toplum çok boyutlu bir sitemdir ve her bir parça bütünü için çaba gösterir. Parçalar arasında uyum ve yardımlaşma vardır. Sosyal yapının işlevleri veya sonuçları vardır (Bahar, 2009, s. 14). Yapısal-İşlevselci kuram, toplum biliminde olduğu gibi meslekleri toplumda önemli işlevleri yerine getiren, güç sahibi gruplar olarak kabul eder. Bu kuram meslekleri bir özellikler dizisi olarak incelemektedir (Karasu, 2001, s. 44). Yapısal-İşlevselci kuramın temsilcilerinden Carr-Saunders, Wilson, Durkheim ve Parsons işlevselci; Millerson ve Wilensky yapısalci yaklaşımın savunucuları olarak değerlendirilmektedir (Karasu, 2001, s. 44). Söz konusu temsilcilerden Emile Durkheim (1858-1917) çağdaş işlevselciliğin en önemli önderidir (Aydın, 2014).

Sanayi sonrası toplumlarda mesleki yapı önemi bir şekilde değişmiştir. Sanayi sonrası toplumlarda üretim amacıyla daha az sayıda insan kullanılmaktadır. Öte yandan bilgi işlemcileri artmakta ve yeni bir mesleki hiyerarşik yapı ortaya çıkarmaktadır (Bahar, 2009, s. 31). İşlevselci yaklaşım, toplumu insanların toplamından daha farklı görür. Toplum sadece bireylerin toplamı değildir. Durkheim'e göre insanların istekleri sınırsızdır. Sosyal düzenin ve medeniyetin olabilmesi için insanın isteklerinin kontrol edilmesi gerekir. Durkheim, normların olmaması veya toplumun değerleri hakkında çatışmanın olması durumunu sosyal bir hastalık olarak tanımlar (Bahar, 2009, s. 40-41).

Durkheim'e göre, kişisel çıkarlar çatışma ve sosyal kargaşa oluşturur. Güven ve adalet sisteminin oluşması için ahlak değerlerinin, etik kodlarının, toplumca kabul edilen prensiplerin, norm ve değerlerin olması gerekmektedir (Bahar, 2009, s. 39).

Modern toplumlarda devlet en merkezi organdır. Devlet aygıtının yerine getirdiği işlevler yönetimden, adalete, eğitime, sağlığa, kamusal yardımlara ve savunmaya kadar tüm alanlarda en önemli işlevleri yerine getirmektedir (Aydın, 2014, s. 219). Ekonomik yapı ahlaki kısıtlamalardan bağımsızlaştığında ve devlet aygıtlarının da yeterince düzenleme yapmada yetersiz kaldığında sınıf çatışmaları ve sosyal adaletsizlikler meydana gelir. Durkheim, tüm bu sorunların meslek örgütleriyle çözülebileceğini savunur. Durkheim meslek örgütlerinin sendika veya dernek olmadığını belirtmekte ve meslek örgütlerine özel çıkarlardan çok toplumun genelinin çıkarını gözetten bir misyon yüklemektedir. Meslek birlikleri birey ile devlet arasında aracı konumundadır. Meslek birlikleri ekonomik alanda moral düzenlemelerle ilgilenir çünkü her biri ekonomik alanın birer parçasıdır. Patronlarla işçiler arasında aracı rolü oynarlar ve düzenlemeler yapmada aracıdırlar. Durkheim meslek gruplarının zamanla gelişerek birey ve devlet arasında aracı bir rol oynayacağını endüstriyel çatışmaları düzenleyerek, düzeni sağlayıp dayanışmayı tesis edeceğini öngörmüştür (Aydın, 2014, s. 220). Durkheim'e göre, bireylerin toplulukla bütünleşmesini kolaylaştırabilecek tek toplumsal grup meslek grupları (korporasyonlar) dır (Aron, 2000, s. 226).

Durkheim toplumsal patolojileri çözecek temel reform olarak meslek birliklerinin geliştirilmesini önerir. Mülk sahipleri ve işçiler arasındaki çıkar çatışmasının ortak bir ahlaktan yoksunluk sonucu ortaya çıktığı görüşündedir. Durkheim, bu birleştirici ahlâkı sağlayacak yapının “tek bir grup içinde birleşmiş ve örgütlenmiş aynı sanayi içindeki aktörleri” kapsayacak meslek birlikleri olduğunu ileri sürer (Aydın, 2014, s. 220). Durkheim yeni sosyal düzenin temellerini profesyonel meslek birliklerinin ahlak ve etik anlayışında görmektedir (Bahar, 2009, s. 40-41).

Yapısal-İşlevselci kuramın diğer temsilcilerinden Carr-Saunders ve Wilson'a göre meslekler, diğer toplumsal kurumlar olan aile ve din gibi, toplumsal barışı ve düzeni tehdit eden güçlere direnmeyi bir yaşam biçimi, düşünce alışkanlıkları ve yargı oluşturmayı sağlayan önemli bir istikrar ögesidir. Bu istikrar, sadece ulusal düzeyde değil, benzer eğitim ve toplumsallaşma süreçlerinden geçmiş entelektüel liderlerin sahip olduğu ‘ortak iletişim araçları’ yani meslekler aracılığıyla aynı zamanda dünya ölçeğinde de sağlanmaktadır (Karasu, 2001, s. 45).

Yapısal-İşlevselcilerden Talcot Parsons, meslek uzmanlıklarını Batı uygarlığının önde gelen ayırt edici bir özelliği olarak değerlendirmez. Parsons'a göre, birçok tarihçi ve sosyal bilimci tarafından Batı uygarlığının ayırt edici ve ortak

özellikleri olarak "kapitalizm", "serbest girişim" ve "iş ekonomisi"ne atıf yapılmıştır; bunun en büyük istisnasını "bilim" ve "teknoloji"ye verilen görece önem oluşturur ki bunların da meslek uzmanlığı çerçevesi içinde düşünülmeden çok üreticinin ekonomik faydasına yaptıkları katkıyla ele alındıklarını değerlendirir (Parsons, 1954, s. 34-49).

Bu bağlamda, Parsons, modern ekonomik sistemin temel düşüncesinin "şahsi çıkar" ve "kâr" olduğunu belirterek böyle bir sistem içerisinde meslek uzmanlıklarının önemini küçümseneceğini belirtir. Çünkü bir meslek uzmanı kendi özel "maddi" çıkarlarının takibinden ziyade, hasta veya müşterilerine daha iyi hizmet sunabilme, bilimin gelişimine katkı sağlama gibi "çıkarlardan yoksun, idealist değerlerin" peşindedir. Bu maddi çıkar peşinde olmama özelliği, meslek uzmanlıklarını modern ekonomik sistem içerisinde farklılaştırarak onları ortaçağdaki meslek birliklerine yakınlaştırır (Parsons, 1954, s. 34-49). (Türkiye'yi düşündüğünüzde Ahi örgütlenmelerini bu kapsam içerisine koyabilirsiniz. Bu meslek gruplarının herbirinin kendi içerisinde yazılı olmayan ve fakat her üyenin uyması gereken mesleğin uygulanmasına ilişkin kuralları vardır ve bu kurallara uymayanların grubun dışına atılması tehlikesi her zaman mevcuttur (Ülgener, 1991).).

Parsons'a göre meslek uzmanlıklarını bekleyen en büyük tehlike modern ekonomik sistem içerisinde yer alabilmek için "ticarileşme"ye çalışmak olarak ortaya çıkmaktadır. Meslek uzmanlıkları ticarileştikleri oranda ayırteci özelliklerini kaybedecek, modern ekonomik sistemin parçası olmaya başlayacaklar ve belki yok olacaklardır (Parsons, 1954, s. 34-49).

1.5.2 Marxist Kuramlar

Marxist teorinin temelinde sınıf kavramı yer alır. Marx'a göre üretim ilişkileri toplumsal yapının diğer yönlerini şekillendirir. Marx'a göre kapitalistin sahip olduğu ekonomik güç beraberinde siyasal gücü de getirir (Bahar, 2009). Marxist kuram, mesleklerin sanıldığı gibi güçlü olmadığını ve kamu yararını düşünmediğini belirtir. Bu kuram, mesleklerin toplumsal konumunu değerlendirirken yapısal-işlevselcilikten farklı olarak çok yönlü toplumsal ilişkilerin çözümlenmesine dayanır (Karasu, 2001, s. 44).

Karl Marx şöyle der:

Sınıf uyuşmazlığı gelişmenin akışı içinde kaybolduğu ve bütün üretim bir araya gelmiş bireylerin elinde toplandığında kamu gücü siyasal niteliğini yitirecektir. Siyasal güç, terimin dar anlamıyla bir sınıfın bir başkasını baskı altına alması için örgütlenmesidir. Burjuvaziye karşı savaşında emekçiler eğer bir sınıf olarak birleşmek zorunda kalırlarsa; eğer bir devrimle egemen sınıf olur ve böylece eski üretim ilişkilerini şiddetle ortadan kaldırırsa, o zaman bu üretim sistemi ile birlikte sınıfların uyuşmazlığının varlık nedenlerini ortadan kaldırır; o zaman genel olarak sınıfları ve bununla sınıf olarak kendi egemenliğini de ortadan kaldırır. Eski burjuva toplumu, sınıfları ve sınıf çatışmaları ile bir birlik yaratır, burada bireyin serbestçe gelişimi herkesin serbestçe gelişiminin koşuludur (A.k.,Oeuvres, C. I,s.182-183).

Bu metin Marx'ın kuramının temel konularından birini tam olarak ortaya koyar (Aron, 2000, s. 123).

Karl Marx toplum hakkındaki açıklamalarını sosyal çatışma kavramı etrafında yapmaktadır. Sosyal çatışma, malların nasıl üretildiği, üretime kimlerin nasıl yön verdiği ve üretim ilişkilerinin şeklinin nasıl olduğu ile ilgilidir. Marx'a göre, maddi mal üretimi tarzından kaynaklanan sınıf çatışması sosyal çatışmanın en önemli şeklidir. Çatışmanın temel nedeni kapitalist üretim şeklinden kaynaklanmaktadır. Kapitalizm, az sayıdaki insanı kapitalist durumuna getirirken, insanların büyük çoğunluğunu sanayi işçisi durumuna dönüştürür. Marx bu işçileri "proletarya" kapitalistleri de "burjuva" olarak tanımlar (Bahar, 2009, s. 42-43). Kapitalist toplumda burjuvazi, üretim araçlarının özel mülkiyetine ve bu arada ulusal gelirin belirli bir dağılımına bağlıdır. Buna karşılık, toplumun öteki kutbunu oluşturan, topluluğun bir başka örgütlenmesini temsil eden emekçiler, tarihin belirli bir anında toplumun yeni örgütlenmesinin, kapitalist örgütlenmeden daha ilerici olacak örgütlenmenin temsilcisi olurlar (Aron, 2000, s. 126). Marxist düşünce ideolojiler arasında bir tanesinin daha iyi olduğu yanıtını vermek ister, çünkü dünyayı kendi gerçekliği içinde düşünebilecek bir sınıf vardır. Kapitalist dünyada emekçi sınıfı, ama sadece emekçi sınıfı dünyanın gerçekliğini düşünür, çünkü devrimin ötesinde geleceği düşünebilecek sadece onlardır (Aron, 2000, s. 162).

Marxist yaklaşımlar, mesleklerin, yapısal-işlevselci kuramın iddia ettiği gibi kamu yararına çalışan, kendilerini yönetme ve kontrol etme gücüne sahip özerk gruplaşmalar olmadıklarını; aynı biçimde profesyonellerin de bu tarzdaki mesleklerin

üyeleri değil, kapitalist sistem içinde egemen sınıfın çıkarlarına hizmet eden salt birer 'proleter' olduklarını dile getirmektedir (Karasu, 2001, s. 46).

Marx'a göre toplumun farklı organları, ekonomik sistemi desteklemektedir. Siyasal sistem, aile, din ve eğitim genel olarak ekonomiyi desteklemektedir. Marx'a göre ekonomi toplumu şekillendirmektedir. Marx komünist bir toplum modeli önermektedir. Komünizm, yiyecek ve diğer metallerin üretiminde insanların aynı koşullarda olduğu bir toplum modelidir (Bahar, 2009, s. 44).

Marxist kaynaklı yaklaşımlar, profesyonellerin, sınıf yapısı göz ardı edilerek tanımlanan konumlarının büyük ölçüde bir yanlısına olduğu anlayışına dayanmaktadır. Marxist yaklaşımda mesleklere yönelik yorumlar, profesyonellerin özellikle refah devletinde sahip oldukları rollerinden dolayı 1970'lere değin olumlu iken, küçük burjuvazinin ya da sermayenin kontrolüne girdikleri düşüncesi ile olumsuz bir yargıya dönüşmüştür (Karasu, 2001, s. 46).

Marxist yaklaşımlar, 'Profesyonelleşmeme Tezi' ve 'Proleterleşme Tezi' olmak üzere iki ana başlık altında incelenmektedir.

1.5.2.1 Profesyonelleşmeme tezi

Dünyadaki birçok zengin millet sanayi sonrası toplum olarak adlandırılan yeni bir dönemi yaşamaktadır. Bilgisayar ve yeni bilgi teknolojisi, sanayi sonrası toplumun temel araçlarıdır. Sanayi toplumunda fabrikalar ve makineler merkezi önem taşıırken, sanayi, sonrası toplumda bilgi üretimi, depolama ve bilgiyi uygulamak önemli hale gelmiştir (Bahar, 2009, s. 59).

Gelişen teknoloji ile birlikte sadece profesyonelin sahip olduğu bilgiye ulaşılması artık daha kolay bir hale gelirken bilgiyi tek elde tutmak ve denetimini yapmak ise daha da zorlaşmaktadır.

Profesyonelleşmeme, profesyonellerin, sadece kendilerine özgü niteliklerin, özellikle bilgi üzerindeki tekellerinin, diğer insanların hizmetlerine duydukları inancın, iş özerkliği beklentilerinin ve müşteriler üzerinde kurulan otoritenin yitirilmesidir (Cirhinlioğlu, Profesyonelleşmeme: Gelecek için Alternatif Bir Hipotez- Marie R. Haug, 1996, s. 129-168).

Profesyonelleşmeme tezi, uzmanlaşma ile yaşanan toplumsal dönüşümün profesyonelleşme olmadığını ve profesyonellerin sahip olduğu bilgi tekelinin ve alıcılar üzerindeki denetiminin yitirildiğini ileri sürer (Karasu, 2001, s. 46).

Profesyonelleşmeme tezine göre profesyonellerin sahip oldukları avantajları yitirmesinin ana sebepleri şu şekilde sıralanabilir;

- a) Mesleklerin sahip olduğu bilgi tekelinin yitirilmesi (Cirhinlioğlu, Profesyonelleşmeme: Gelecek için Alternatif Bir Hipotez-Marie R. Haug, 1996, s. 129-168); eskiden yalnızca profesyonellerin uzun bir eğitim süreci sonunda sahip olabildikleri teorik bilginin, bilgi teknolojilerindeki akademik yayınlar ve internet benzeri çeşitli gelişmeler sonucunda istenildiğinde herkes tarafından ulaşılabilir hale gelmesi (Bilginoğlu, 2013, s. 57-58),
- b) İdeal alıcı niteliğinin değişmesi; toplumda biçimsel eğitim düzeyinin yükselmesi, iletişim olanaklarındaki gelişmeler, tüketici haklarının korunmasına yönelik örgütlenmeler sonucunda, yerleşik olan profesyonel-alıcı ilişkisinin nitelik değiştirmesi (Karasu, 2001, s. 48),
- c) Devletin eğitime daha fazla önem vermesi ile eğitimin yaygınlaşması ile meslek üyelerinin bileşiminde gözlenen değişimler (Karasu, 2001, s. 49).
- d) Mesleklerin gittikçe daha fazla alt dallara ayrılması ile meslek birliğinin zarar görmesi ve bunun bir sonucu olarak güç kaybetmesi (Karasu, 2001, s. 48): Uzmanlaşma, bazı meslekleri, her biri, sözde daha çok derinlik ve daha çok hüner gerektiren daha dar görev alanlarına bölmeye devam etmektedir. Bu açıdan bakınca, tekerleğin civatalarını sıkıştırmada uzmanlaşmış bir otomotiv işçisi ile iç kulak ameliyatlarında uzmanlaşan bir doktor aynı ligde oynuyor gibi görünür (Cirhinlioğlu, Profesyonelleşmeme: Gelecek için Alternatif Bir Hipotez-Marie R. Haug, 1996, s. 129-168).
- e) Aşırı uzmanlaşmanın çoğu zaman modası geçmişliğe götüren koşulları yaratması; modası geçmişlik, profesyonelin hem kendi alanında hem de ileride yükleneceği iş açısından, başarılı performans için gerekli 'güncel bilgi' ve 'beceriden' yoksun oluş derecesi olarak tanımlanır. Uzmanlaşma çoğunlukla sabit ve standartlaşmış prosedürlerce yönlendirilen iş performansı gerektirdiğinden, profesyonel devamlı olarak hep aynı becerileri uygulayacak, bu da onu tekdüzeleştirecektir (Raelin, 1999, s. 48).
- f) Mesleki özerkliğin yitirilmesi; müşterinin profesyoneli eleştirme ve hareketlerinden dolayı sorumlu tutma gücü. Toplu yapılan şikâyetler, bireysel yapılanlardan daha etkili olduğu gibi, bir bürokratik örgüt aracılığıyla hizmet alan müşteriler, geniş ölçekli örgütler, müşterileri

toplayıp grup protestoları yapabildiklerinden, saydamlık talep etmede daha etkin olabiliyorlar. Profesyonel kararların meslekte olmayanlarca sorgulamaya tabi tutulduklarını iddia eden ideoloji dünya çapında destek gördüğünden ve profesyonellerin karizması yavaş yavaş yok olmaya başladığından, uzman otoritesi ve özerkliğine bu tür meydan okumaların artan bir şekilde tekrarlanacağı beklenebilir. Bu anlamda, mesleki uygulamaların bürokratikleşmesi kendi kendini yok etmesinin de tohumlarını içinde taşır. Diğer yanda, profesyoneller, halka hizmet eden kurum ve kuruluşlarda denetleme ve idare etme gücü kazandığı ölçüde, müşterileri hizmetten mahrum etmekle ya da hizmeti yavaşlatma ile ya da daha kurnazca, üstünkörü, yavaş bir tedavi yapmakla, tehdit ederek, gözünü korkutur ve örgütlü bir baskı kurabilirler (Cirhinlioğlu, Profesyonelleşmeme: Gelecek için Alternatif Bir Hipotez-Marie R. Haug, 1996, s. 129-168).

Profesyonelleşmeme teziyle genel olarak toplum içinde avantajlı bir konumda bulunan profesyonellerin artan standartlaşma, uzmanlaşma ve benzeri değişimler sonucunda sahip oldukları bu avantajları kaybedecekleri vurgulanmaktadır (Bilginöglü, 2013, s. 57-58). Profesyonelleşmeme tezi, Mesleklerin saygınlıklarını ve statülerini, hem hukuksal açıdan hem de uygulamada yitirmiş oldukları düşüncesine dayanmaktadır (Karasu, 2001, s. 49).

Akademik bilginin bilgisayarlaştırılması, uzmanlık bilgisinin ulaşılabilir hale gelmesi müşterilerin denetimi yoluyla mesleki özerkliğin yıpranması ve profesyonel tarafsızlığa karşı yapılan mücadeleler gelecekteki profesyonelleşmeme eğilimini artırmaktadır. Bilgi genişlerken, daha çok insan daha çok şey bilmekte, kamu daha çok eğitilmiş hale gelmektedir. Ancak bu süreç, ilerde, halkın uzmanların şuanda sahip oldukları gücü ele geçireceği ya da buna boyun eğeceği anlamını içermemektedir. Dolayısıyla, teknoloji gelişirken kendi mistisizminide ortadan kaldırması ve üstünlüğünü yavaş yavaş yitirmesi geleceğin en önemli paradoksunu kuracaktır (Cirhinlioğlu, Profesyonelleşmeme: Gelecek için Alternatif Bir Hipotez-Marie R. Haug, 1996, s. 129-168).

1.5.2.2 Proleterleşme tezi

Marxist yazarların profesyonellere yönelik özellikle iki konuda bir oydaşma içinde olduğu söylenebilir. Bunlardan biri, yeni işgücünün artan bir biçimde bilim ve teknolojiye dayanması görüşü, diğeri de ‘yeni küçük burjuvazi’ ya da ‘yeni orta sınıf’ içinde değerlendirilen profesyonellerin, giderek artan biçimde bağımsız konumundan ‘maaşlı’ çalışan konumuna geldikleri yönündeki görüştür (Karasu, 2001, s. 49).

Proleter, eski Roma'da dilencilere verilen addır. Marx da Orta Çağ işçisinden sanayi işçisini ayırmak için bu terimi kullanmıştır. Marxist teoriye göre üretim araçlarına sahip olanlara "burjuva", ondan mahrum olanlara "proleter" denilmektedir. Marx "Manifesto"da, köylünün, sanayileşme sonucu tamamen proleterleşmeyen köylü yığınlarının da patates çuvalından farksız olacağını yazmıştır. Orta sınıfın, teknolojik gelişme ve kapitalist sistemin gereği olan rekabet sonucu proleterleşeceklerini iddia etmektedir (Uludağ & Serin, 1990).

Marx'a göre kapitalizmin gelişme sürecinde, işçi sınıfı gitgide daha yoksullaşacak “emeğinden başka kaybedecek hiçbir şeyi olmayan” “proleterya” ya dönüşecektir. Kapitalist üretim süreci, özellikle gelişen teknoloji, teknik bilgi, örgütsel, iletişimsel imkânlar vb. bir yandan proleteryanın kollektif örgütlenmesi ve kollektif sınıf kimliği kazanması için imkânlar sağlarken; bir yandan kapitalist üretim ilişkilerinin temel özelliği olan üretim araçlarının özel mülkiyeti ve üretim araçlarının özel sermaye tarafından denetimi ile çelişecektir. Marx'a göre sermaye, az sayıda kişi ya da şirketin elinde toplanacak; sermaye, az sayıda elde merkezileşirken proleterleşme yaygınlaşacak ve çok sayıda insan, kendisini sermayenin denetiminde hem maddi açıdan yoksullaştırılmış hem de insani etkinlikler açısından kendi emeğine ve yaşam bilgisine yabancılaşmış olacaktır. Proleter sınıf sadece kendi emeğine değil aynı zamanda varlığına da el konulmuş proleterler olarak hissedecektir (Fakültesi, 2015, s. 1-30). Bu bağlamda proleterleşme süreci, emeğin parçalanmasını, işgücünün niteliksizleşmesini ve artan yabancılaşmayı içeren bir süreç olarak ifade edilmektedir (Öngen, 1993, s. 73-91).

Profesyonel piyasaların özel sermaye için giderek daha kârlı ve çekici hale gelmesiyle ve inceltilmiş teknoloji ve kurumsal kaynakların profesyonel üretim ve pazarlama açısından önem kazanmasıyla birlikte profesyonel çalışma 19. yüzyıl zanaatçılarının yaşadığı endüstriyellemeye karşı korunağını yitirmektedir. Bağımsız bir ekonomik konumu sürdürecektir kaynaklardan yoksun kalan profesyoneller, geniş

çaplı örgütsel şirketlerin ve devlet bürokrasilerinin içine çekilmekte, diğer çalışanlar gibi bağımlı bir yönetime, otoriteye ve denetime tabi olmakta ve statü ve ücretleri düşmektedir. Proleterleşme kuramcılarını profesyonel özerkliğin baş gösteren proleterleşme koşulları altında sembolik formlara dönüştüğünü ileri sürerler. Profesyonellerin işleri yönetimin belirlediği ve zorladığı bir alana sıkışmıştır; doğrudan bir emir olmasa da şirketin belirlediği ritimde ve yönetimin onay ve incelemesine tabi prosedürler ve teknolojiyle çalışırlar (Gelmez, 2010, s. 1-32).

Proleterleşme, profesyonellere çok daha iyi teknik olanaklar sunan büyük ölçekli işletmelerin doğması ve hem kamu kesimindeki hem de özel sektördeki işverenlerin hizmetlerin maliyetlerini kontrol altında bulundurmaya istemesi ile yaşanan değişimlerin sonucunda ortaya çıkmıştır (Karasu, 2001, s. 49-54).

Proleterleşme tezi büyük örgütlerdeki mesleki çalışma koşullarını vurgular. Bu tez Marx'ın tarih görüşünü temel olarak alır; Marx bu teorisinde, kapitalizm doğası gereği bütün işçileri fiili olarak proleter bir statüye indirger: yani yaşamak için emeklerini satmaya mecbur olacaklar ve işleri üzerindeki her tür kontrolden vazgeçeceklerdir. Ücrete tabi emek ya da kendi işinde çalışmaktan çok başkasının işinde çalışma eğilimi, proleter statüsünün en yaygın belirleyicisidir (Cirhinlioğlu, Mesleki Kontrolün Değişen Doğası-Eliot Freidson, 1996, s. 105).

Proleterleşme tezi, bürokratikleşmenin 'işte konumların hiyerarşik olarak daha karmaşık işbölümüne dönüştürülmesinin' profesyonellerin geleneksel olan kendi kendilerini yönlendirme eğilimlerini yok ettiğini vurgulamaktadır (Cirhinlioğlu, Mesleki Kontrolün Değişen Doğası-Eliot Freidson, 1996, s. 111).

Profesyonellerin proleterleşmelerinin bir diğer göstergesi olarak, mesleklerin sendikalaşma eğilimlerinin artması gösterilmektedir. Daha önce sadece birlikçe alınan kararların, meslek sendikası, işveren ve devlet üçlüsünün pazarlığıyla alınması sonucunda meslekler bir ölçüde özerkliklerini kaybetmişlerdir. Sendikaların zaman içinde toplumsal saygınlıklarını yitirmesi, profesyonellerin saygınlığını da olumsuz etkilemiştir (Karasu, 2001, s. 49-54).

Charles Derber, proleterleşmeyi teknik ve ideolojik olarak ikiye ayırmaktadır. Üretimin nasıl yapılacağı sorusunun cevabı 'teknik proleterleşme kavramını ortaya koymaktadır (Karasu, 2001, s. 49-54). Teknik proleterleşme, çalışma süreci üzerindeki (yani araçlar üzerindeki) denetimsizlik olarak tanımlanır. Yönetim ne vakit çalışanlarını onların hiçbir söz hakkı olmaksızın teknik bir üretim planına ve/veya

çalışma hızı ve ritmine tabi tutsa teknik proleterleşme ortaya çıkar. Teknik proleterleşmenin dereceleri yönetimin üretim planındaki uzmanlaşma ve işi parçalama derecesine ve en küçük birimlere kadar görevlerin alt görevlerin rutinleştirilme kapsamına bağlı olarak önemli oranlarda değişebilir. Teknik proleterleşme çalışanlara fiili çalışma performansı içinde büyük, orta ya da küçük ölçeklerde takdir yetkisi ve beceri kullanma imkânı verebilir (Gelmez, 2010, s. 1-32).

Üretimin ne amaçla yapılacağı sorusunun cevabı ise ‘İdeolojik Proleterleşme’ kavramını ortaya koymaktadır (Karasu, 2001, s. 49-54). İdeolojik Proleterleşme kişinin işinin amaçları üzerindeki denetimsizlik olarak tanımlanır. İdeolojik proleterleşme denilen kavram, çalışmanın hedefleri ve sosyal gayeleri üzerindeki denetimin yönetim tarafından üstlenilmesine gönderme yapmaktadır. İdeolojik proleterleşmenin öğeleri kişinin işinin nihai ürününü, piyasadaki tasarrufunu ve toplumdaki kullanımını, kişinin işgücünü satın alan örgütlenmenin değerlerini ve sosyal politikasını seçme ya da belirlemedeki yetkisizliği içerir. Yine, ideolojik proleterleşmenin dereceleri de çalışanın kapsamlı kurumsal politikayı ve kendi işinin spesifik hedef ve gayelerini biçimlendirme ve denetleme oranına bağlı olarak değişebilir. İdeolojik proleterleşme, kişinin amaçları ve değerlerinden ziyade becerilerine el koyarak onun bütünlüğünü tehdit eden bir çalışan tipi yaratır. Teknik problemlere dair özgürlük ve yaratıcılık alanını sınırlar; böylece ne kadar kalifiye olduklarının önemi olmayan, görevli teknisyenler gibi davranan çalışanlar yaratır. Ahlâki, sosyal ya da teknolojik meseleler çalışanın sahasından ustaca çıkarılır; kişi ürünün denetiminden ve büyük toplulukla ilişkisinden yoksun kalır (Gelmez, 2010, s. 1-32).

Özetle, proleterleşme tezi, profesyonellerin özellikle bürokratikleşme ve şirketleşme sonucunda mesleğin çalışma koşullarını belirleme yetkilerini yitirdiğini ileri sürmektedir. Proleterleşme tezi, emeğini ve sahip olduğu mesleki bilgiyi artık başka birisinin sahip olduğu bir işletmede kullanma durumunda kalan profesyonelin özerkliğini, diğer bir deyişle kendi işi üzerindeki kontrolünü yitireceğini vurgulamaktadır (Karasu, 2001, s. 49-54).

1.6 Profesyonel Davranış Belirteçleri

Tezin bu bölümüne kadar gerçekleştirdiğim araştırmalarımda birçok düşünür ve araştırmacının “Profesyonelleşmeye İlişkin Kavramsal Çerçeve” ve

“Profesyonelleşme Kuramları”nı açıklarken, özet olarak bir işi bir uğraşı meslekten ayıran belli standartların olduğu, söz konusu standartları gerçekleştiren iş ve uğraşın meslek olarak tanımlandığı; mesleğini icra eden kişilerin de profesyonel olarak adlandırıldığı görülmektedir.

Bununla birlikte meslek kendisini icra eden profesyonelle birçok ayrıcalık sunmaktadır. İşin ve uğraşın profesyonelleşme çabaları da bu ayrıcalıklardan ileri gelmektedir. Mesleğini icra eden profesyonel, iş ve uğraşı icra eden kişilere göre belirli davranış belirteçleri sergilemektedir.

Meslek, bireysel yeteneklerin açığa çıkmasına imkân tanır, bireyin duygusal, bedensel ve zihinsel gelişimini etkiler ve onun hayata bakış açısının, alışkanlıklarının, tercihlerinin, davranışlarının, benlik algısının ve kimliğinin biçimlenmesinde rol oynar. Birey, mesleği üzerinden anlam üretir, mesleğini algılama ve değerlendirme biçimi; bireyin duyuş, düşünüş özelliklerini, tutumlarını, vaziyet alışını ve genel olarak eylem altyapısının biçimlenişini etkiler. Bireysel paradigma önemli ölçüde mesleğe özgü inanç, değer ve davranışların içselleştirildiği mesleki sosyalizasyon sürecinde şekillenir. Eş deyişle, mesleğin icra üslubunun yanı sıra, evrenin, zamanın, eşyanın ve toplumun algılanma ve anlamlandırılma biçimi bu süreçten etkilenir. Bir meslekte uzun süre kalınması ve mesleki sosyalizasyon sürecinin uzun bir zaman periyoduna yayılması bireyin paradigmatik özelliklerinin biçimlenmesinde mesleğin etkilerini çok daha güçlü kılar. Öyle ki meslek, özellikleri ve taleplerine göre üyelerinin ahlaki, sosyal ve psikolojik özelliklerini şekillendirmenin ötesinde, belli bir dünya görüşü ve zihniyet aşılabilir (İlhan, Yeni Kapitalizm ve Meslek Olgusunun Değişen Anlamları Üzerine, 2008, s. 313-328).

Bu bağlamda profesyonel mesleğini icra ederken kazanmış olduğu edinimler belli profesyonel belirteçlerin ortaya çıkmasını sağlar. Bu bölümde konunun daha iyi kavranabilmesi için profesyonelin davranış belirteçleri hakkında detaylı bilgi verilmeye çalışılacaktır.

1.6.1 Yüksek Derecede Sistemik Bilgi

Bilgi her zaman güç anlamına gelmiştir; düşünürler tarafından bilgiye yönelik farklı yorumlar yapılmıştır. Bilgi, Robert H. Buckman’a göre, yaşamak için güç, uyum sağlamak için güç, zor bir çevrede başarılı olmak için güç olarak yorumlanırken Awad, Elias M. ve Hassan M. Ghaziri’ye göre ise bilgi, tecrübe veya çalışma yoluyla

kazanılmış anlayış olarak yorumlanmaktadır. Bilgi, tarih boyunca “güç” olarak algılanan bir kavram olmuştur. Bunun sebebi bilginin, yaşamın temelinde yerleşmiş olmasından ileri gelmektedir. Günümüzde artık, değerler, verim ve yenilikle yaratılmaktadır. Bunların ikisi de bilginin işe uygulanmasıyla gerçekleşmektedir (Güçlü & Sotirofski, 2006, s. 351-371).

Günümüzün en ileri ekonomileri bilginin mevcudiyeti üzerine kurulmuştur. Bu alanlardaki görece avantaj, genellikle teknolojik yeniliklerde kullanılan bilginin rekabetçi kullanımıyla belirlenmektedir. Bu da bilgiyi, milletlerin güç ve zenginliklerinin en önemli temel direği hâline getirmektedir (Güçlü & Sotirofski, 2006, s. 351-371).

Bu bağlamda profesyonel uğraşların toplumsal güç hiyerarşisinde üstte yer almalarında en büyük etmenin, meslek üyelerince paylaşılan yüksek derece sistematik ve kayıt altına alınmış bilgi olduğu söylenebilir. Bilgi, sınırlı kaynaklar üzerinde tekelleşme özelliğine sahip profesyonizm ideolojisinin, tekelleşmede kullandığı enönemli araçtır. Bilgi sahibi olma ve bunun belgelenmesi, bu bilginin kullanım değeri ve üretime katkısı ne olursa olsun, belirli konumlara gelebilmenin ön koşuludur (Karasu, 2001, s. 99-104). Bilgi toplumunun başta gelen sosyal grupları, bilgi işçileri ve bilgi yöneticilerinden oluşmaktadır. Bilgi yöneticileri bilgiyi verimli kullanıma tahsis etmeyi bilenlerden oluşacaktır. Çağın dünya çapındaki bilgi ekonomisi, bilgiye dayalı rekabetçi avantajı yakalayan ve sürdürebilen, yani bilgi birikimini ve paylaşımını sermaye hâline getiren toplumlar ve kurumlar tarafından oluşacaktır (Güçlü & Sotirofski, 2006, s. 351-371).

Bilgi gerçeklerin birikimi veya kurallardan oluşur. Bilgi spesifik, bir problem alanından diğerine transfer edilemez, belli bir zamanda kullanılır ve daha sonra o bilgiye ihtiyaç duyulmayabilir. Bilgi; değerlere, inançlara ve güvene bağlıdır. Bilgi, başarılı deneyimlerle gelişir ve sonra da bu tecrübe uzmanlığa dönüşür (Güçlü & Sotirofski, 2006, s. 351-371).

Uzmanlaşma “uzmanlık bilgisine sahip olma ve onu organize etme” olarak tanımlanmakta ve özellikleri zamana, yere ve alana göre değişebilmektedir. Son yıllarda yapılan çalışmalarda uzmanlık bilgisi “formal”, “uygulama bilgisi” ve “öz düzenleme bilgisi” olmak üzere üç ana bilgide ele alınmaktadır. Formal (soyut) bilgi, olaylara dayalı ve anlaşılırdır. Eğitimde temel role sahip olup mesleki yeterliğin özünü oluşturmaktadır. Uygulama bilgisi (işlevsel) ise “nasıl’ın bilgisi” olarak kendini

göstermektedir. Formal bilgi evrensel ve gözlenebilir olarak nitelendirilirken, uygulamalı bilgi sezgiye benzemekte, açıklanması zor, kişisel ve kapalıdır. Öz düzenleme bilgi ise bireylerin kendi eylemlerini yansıtmak ve değerlendirmek için kullandıkları metabiliş ve yansıtmacı yetenekten oluşmaktadır. Eğitim kuramları formal bilginin kazanımı üzerine odaklaşırken, uygulamalı bilginin gelişimi çalışma yaşamında test edilmektedir. Öz düzenleme bilgi her ikisini de kapsamaktadır (Gürol, 2005, s. 141-145).

Uzmanlık bilgisi her dönemde, bu bilgiye sahip kişi ya da kümelerin önemli bir güç kazanmalarını sağlamıştır. Eski Yunan ve Roma'dan bu yana dinsel kurumlar ve devletin kendisi dinsel ve askeri bilgiyi üretmelerinden dolayı güçlü olmuşlardır. Ortaçağdan itibaren devlet ve dinsel kurumlar kadar güçlü olmasalar da, loncalar ve üniversiteler de bu yolla önemli bir güç elde etmişlerdir (Karasu, 2001, s. 99-104).

Diplomalılık, uzmanlığa göndermede bulunmaktadır. Uzmanlık ise, mesleği, o meslekte bilgi sahibi olmayan insanlardan ayırmak ve meslek mensuplarının göreceli yeterliğini ölçmek için mesleki ehliyete yönelik objektif standartların temelidir. Bu tür standartlar evrensel olup, bilgi ve beceriye bağlıdır, zaman ve mekâna bakılmaksızın genel kullanımda uygulanabilir özelliktedirler (İlhan, Yeni Kapitalizm ve Meslek Olgusunun Değişen Anlamları Üzerine, 2008, s. 313-328).

Günümüzde, meslek edinmenin geleneksel belirleyicileri olan sosyo-demografik/ekonomik köken, din, ırk, cinsiyet vb. etkenlerin yerini formel eğitim almaktadır. Dolayısıyla mesleğe giriş kriterlerinin nesnelleştiği ve mesleki oryantasyon sürecinin bağlamının değiştiği rahatlıkla söylenebilir. Ülkemizde de mesleğe yönelim artık büyük ölçüde mesleğin babadan oğula intikali/mesleki kalıtım biçiminde gerçekleşir olmaktan çıkmıştır. Eğitim imkan ve fırsatlarındaki görece artışın, sanayileşmenin, kentleşmenin ve demokratik açılımların profesyonel meslekleri çok daha geniş toplum kesimlerine açmasının da etkisiyle, kişi yüksek prestijli, kazançlı, popüler meslekleri mümkün kılacak bir formasyon edinerek çalışma/iş hayatına kendini hazırlayabilmektedir (İlhan, Yeni Kapitalizm ve Meslek Olgusunun Değişen Anlamları Üzerine, 2008, s. 313-328).

Gelişen çağımızda ekonomi ve teknoloji liderliği korumanın anahtarı, bilgi profesyonellerinin sosyal konumu ve onların değerlerinin toplum tarafından kabulü olacaktır. İnsanlar, bilgi ve becerilerini kullanarak, her örgüt için değişimi

ateşleyebilecek tek unsurdur. Bu nedenle, örgütlerde bir bilgi stratejisi olacak ve bilgiye önem verilecektir (Güçlü & Sotiropfski, 2006, s. 351-371).

Bilgi toplumunda, meslekler çeşitli taleplerle yüz yüzedir. Uluslararası ilişkilerin artması, yoğun bilgiye dayalı çalışmalardaki artış, bilgi teknolojisinin artan kullanımı, ağlara ve takımlara dayanan yeni bir çalışma biçimi, mesleki çalışmada ihtiyaç duyulan yeteneklerin oranını artırmıştır. Artık çalışanlarda beklenen sadece bilgiye hâkim olmakla değil, aynı zamanda diğer alanlardan uzmanlarla çalışma yeteneği; sosyal, iletişim ve işbirliği becerileri; eleştirel olarak bilgiyi seçme, elde etme ve kullanma yeteneğini kullanmaktır (Gürol, 2005, s. 141-145).

Üst düzey beceri, meslekler için olduğu gibi, meslek olmayan bazı uğraşlar için de söz konusudur. Bu nedenle profesyonel uğraşın ayırt edici özelliğinin beceriden çok sistematik meslek bilgisinin varlığı olduğunu söyleyebiliriz. Kuramsal bilgi, profesyonel hizmet sunumunda, bir dizi beklenmedik karmaşık işlerin üstesinden gelmeyi, somut olaylar karşısında profesyonellerin eylemlerini ussallık temelinde yapabilmesini sağlamaktır. Bu nedenle, mesleklerin öncelikli özelliği olarak, becerinin yanında, ‘içsel olarak tutarlı ve örgütlenmiş bilgi’ye sahip olmaları gösterilmektedir (Karasu, 2001, s. 99-44).

Profesyonellerin çoğu yüksek oranda teşhis bilgisine sahiptirler ve bu bilgi yalnızca kitaplardan değil, aynı zamanda işi yaparak öğrenilir. Bu tür bilgi yalnızca belli bir konuda uzman olan kişilerin bileceği türden bilgidir. Bu bilginin ilerletilebilmesi için uzun bir zaman ve özel bir bağlam (specific context) gerekir (Emre, 2009, s. 20).

Meslekler, kendi alanlarında ortaya çıkmış sorunlara yönelik olarak var olan bilgileri uygulamak yanında, bilgi birikimlerini sürekli yeniden tanımlamak, gözden geçirmek, biçimlendirmek ve alanlarıyla ilgili farklı boyutlarda yeni bilgiler üretmek zorundadırlar. Meslek bilgisinin kuramsal yönünün gelişmesi, fayda-maliyet analizi açısından değil, “kamusal yarar” açısından değerlendirilmelidir (Karasu, 2001, s. 99-44).

1.6.2 Mesleki Toplumsallaşma

İnsanlar, tarih boyunca her zaman bir toplum içinde varlıklarını sürdürmüşlerdir. İnsanların bir arada yaşamaları, birbirleriyle etkileşim kurmalarını ve böylece birtakım ortak değerlerin oluşmasını sağlamıştır. Bu da, zamanla her toplumun kendine özgü

bir hayat anlayışı ve yaşam tarzının ortaya çıkmasına yol açmıştır. Özgül kalıp ve yargılar içerisinde şekillenen toplum, varlığını sürdürebilmek için, sahip olduğu kültürel sistemi kuşaktan kuşağa aktarmak zorunda kalmıştır. Bu da, bireylerin örgütlenmiş topluluk hayatının kabul ve tasvip ettiği biçim ve usullere uymasıyla gerçekleşmiştir. Bireyler, ferdi farklılıklarına rağmen, toplumla bütünleşmeyi, toplumla uyumlu bir kimlik kazanmayı, toplumun kendine özgü davranış ve düşünce kalıplarına uygun olarak hareket etmeyi toplumsallaşma sürecinde öğrenmektedir (Coştu, 2009, s. 117-140).

Toplumsallaşma, genel olarak, bireyin içinde yer aldığı grubunun normlarını, değerlerini, tutumlarını ve karakteristik dilini edinmesi yönündeki etkileşim sürecine gönderme yapar. Toplumsallaşma, toplumsal hayatın iki önemli yönüne hitap etmektedir; insanın gelişimi ve toplumsal/kültürel devamlılık. Bireyin toplumsallaşma sürecinde bir taraftan birey, ait olduğu grubunun normlarını, değerlerini, tutumlarını ve karakteristik dilini öğrenirken bireysel kişiliği ve şahsiyeti oluşur ve şekillenir. Diğer taraftan da, toplumdaki sembollerin ve tutumların üyeleri tarafından edinilmesi ya da paylaşılması, toplumsal/kültürel birlikteliği ve devamlılığı sağlar. Dolayısıyla, en genel anlamda toplumsallaşma olgusunun temel konusunu, birey ve toplumsal kavramları ile onların karşılıklı etkileşiminin oluşturduğu söylenebilir (Coştu, 2009, s. 117-140).

Mesleki toplumsallaşma sürecinin ilk aşaması mesleki eğitimidir. Mesleki eğitim veren kuruma giren bir kişi eğitim sürecinde, o ana kadar yaşadığı toplumsallaşma süreçlerinden farklı olarak, mesleki değer ve yargıların benimsenmesini sağlayacak yeni bir toplumsallaşma sürecine katılır. Bu süreç içinde mesleğe yeni giren bir kişiye “düşünce yolları, çalışma biçimleri, davranışlar ve profesyonel topluluğun felsefesi hakkında” temel aktarımlar yapılır. Dolayısıyla profesyonel eğitimin öncelikli rolü öğretim değil mesleki toplumsallaşmayı sağlamaktır (Karasu, 2001, s. 106).

Meslek, bireyin toplumsal konumunun belirlenmesinden, sosyal sistemin işleyişine olan katkılarına kadar, birey ve toplum yaşamının merkezinde yer alan çok boyutlu bir toplumsal olgudur. Genellikle yaşam boyu devam eden meslek etrafında, mesleğe hazırlık aşamasından mesleğin icra edilme aşamasına kadar geniş bir toplumsal ilişkiler ağı oluşmaktadır. Bireyin yaşamının oldukça önemli bir bölümü bu ilişkiler ağı içinde yer almaktadır. Bireyin, başta toplumsal statü olmak üzere, çeşitli gereksinimlerini karşılaması, kendini çeşitli yönleriyle kamusal alanda ifade etmesi,

belli bir toplumsal çevre edinmesi, belli yaşam tarzına ve standartlarına kavuşması, maddi ya da maddi olmayan bir üretimde bulunması uygun bir meslek edinmesine bağlıdır. Bireyin ve çeşitli mesleki toplulukların geniş topluma katılımlarında ve topluma entegre olmalarında da meslek belirleyici rol oynamaktadır (İlhan, Bazı Temel İşlevleri Ve Artan Önemi Açısından Meslek, 2004, s. 132-137).

Meslek, daha çok, geçim amacıyla sürdürülen ekonomik içerikli bir etkinlikler bütününe çağrıştırmakla birlikte, yerine getirdiği işlevler itibariyle, bireysel ve toplumsal açıdan salt ekonomik kazanımların ötesine geçmektedir. Özellikle, toplumsal statünün temel belirleyicileri arasında yer alması, belli bir yaşam stilini yansıtması, toplumsal hiyerarşiyi üreten ve sınıflar arası hareketliliği mümkün kılan ana kaynaklardan biri olması, kişinin olduğu gibi, ailesinin de toplumsal ve mekansal konumlanmasının önemli bir belirleyeni olması ve çeşitli bireysel ve toplumsal gereksinimlerin karşılanmasında yaşamsal bir role sahip olması mesleğin, salt ekonomik sunumlarının ötesinde, çok boyutlu bir toplumsal fenomen olduğunu ortaya koymaktadır (İlhan, Bazı Temel İşlevleri Ve Artan Önemi Açısından Meslek, 2004, s. 132-137). Profesyonel bir meslek ortaya çıkarsa ya da profesyonelleşme çizgisine yaklaşılmaya başlarsa, topluluk olma özelliğini üstlenmeye başlar (Cirhinlioğlu, Topluluk İçinde Topluluk: Meslekler - William Goode, 1996, s. 67-80).

Her yerleşik mesleğin özelliği ve geleceğe yönelik diğer mesleklerin amacı "bir meslek topluluğu" olmaktır. Profesyonel mesleklerin hepsi, fiziksel bir varlığı olmayan topluluklardır, diğer topluluklar gibi hareket kabiliyeti zayıftır, kurucu babaları ile şimdiki yönetici kuşak arasında hiçbir kan bağı bulunmaz. Yine de şu özelliklerinden dolayı topluluk olarak adlandırılırlar (Cirhinlioğlu, Topluluk İçinde Topluluk: Meslekler - William Goode, 1996, s. 67-80):

- a) Üyeleri kimlik duyguları ile birbirlerine bağlıdırlar.
- b) Bir kez üye olduğunda sadece çok az kişi mesleği terk edebilir.
- c) Üyeleri açısından, meslekler son bir nokta ya da çoğu kimse için sürekli devam eden bir süreçtir.
- d) Hem üyeler hem de üye olmayanlar açısından rol tanımlamaları bellidir ve her üye için aynıdır.
- e) Birlikte hareket edilen alanlarda, meslekten olmayanların sadece kısmen anlayabilecekleri ortak bir dil vardır.
- f) Topluluk, üyeleri üzerinde bir otoriteye sahiptir.

- g) Bunun sınırları makul ölçülerdedir ve coğrafyasal ya da fiziksel olmasa bile toplumsaldır.
- h) Meslekler biyolojik olarak gelecek kuşaktan üretmese bile, yeni gelen acemileri seçmede elinde tuttuğu kontrol ve bu kişileri gönderdiği eğitim ya da toplumsallaşma süreçleri sayesinde bunu toplumsal olarak yapar.

Şüphesiz ki, sadece "birlik" ruhu bu kadar güç vermez, fakat uygulayıcıların olduğu her topluluk, üyelerinin yüksek bir eğitim almasını gerektirir. Toplum, bu eğitimin hem bireysel hem de toplumsal sorunlar (ki bunlar, hastalıklar ve ölüm, özgürlük ve mülkiyet beklenmedik sorunlar üretim ve inşaat işleri, savaş vs.) bakımından önemli olduğunu düşünür. Üretim ve inşa işleri, diğer alanlarla birlikte, profesyonel topluluğun gücünün artmasında en büyük etken rolündedirler. Bununla beraber, eğer bu gücü isteyecek ve kullanımından doğacak sorumluluğu taşıyabilecek profesyonel bir topluluk yoksa bu güç ortaya çıkmaz. Toplumun verdiği ödüllerden ötürü, profesyonel meslek topluluğu, mesleğe katılmak isteyen adaylardan daha çok becerili olmalarını talep edebilir ve zor bir toplumsallaşma sürecine katılmalarını isteyebilirler (Cirhinlioğlu, Topluluk İçinde Topluluk: Meslekler - William Goode, 1996, s. 67-80).

Meslek, etrafında; meslektaşlar topluluğu, müşteriler, başka meslek üyeleri gibi kesimler arasında geniş bir toplumsal ilişkiler ağı ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda, meslek, doğasının bir gereği olarak kendi etrafında belli tutumlar, değerler, normlar ve bir etik ilkeler bütünü üretmektedir. Meslek, sağladığı olanaklarla, aynı zamanda, toplumun tabakalaşma biçimini de etkilemektedir. Dolayısıyla toplumsal gerçekliğin önemli bir bölümünün içinde üretildiği meslek, birey ve toplum açısından merkezi konumdadır (İlhan, Bazı Temel İşlevleri Ve Artan Önemi Açısından Meslek, 2004, s. 132-137).

1.6.3 Mesleki Özerklik

Mesleki özerklik, uğraş kişilerinin mesleki ödevlerini yerine getirirken, özellikle kararlarını verirken, yargılarını yaşama geçirebilmelerini olanaklı kılan bağımsızlık ve kendini yönetebilme niteliği veya durumudur. Mesleki özerklik; mesleki uygulamalar ve kararlar üzerinde meslek üyesinin kontrolünün olması anlamına gelmektedir. Mesleki özerklik, çalışanların işlerinin gerekleri üzerinde karar verme özgürlükleridir. Özerk tutum, bireyin, mesleki bakış açısı ve bireysel düşünme yolu ile özgürce karar

vermesi olarak düşünülür. Toplamda mesleki özerklik, toplumsal ve yasal kabuller çerçevesinde bireyin dışsal bir etki altında kalmaksızın mesleki aktivitelerine özgür bir şekilde kendisinin karar vermesidir. Meslekle ilgili yasalar, mesleki etik ilkeler, mesleki standartlar, mesleğin görev tanımı, meslek üyesinin bilgi yükü gibi etmenler mesleki özerkliğin sınırlarının belirleyicileridir (Baykara & Şahinoğlu, 2013, s. 176-181).

Mesleki özerklik, çalışanların işlerini kontrol etme ve etkileme derecesini göstermektedir. Diğer yandan, mesleki özerklik, işe yönelik özgürlük, bağımsızlık sağlama, bireysel olarak kişilerin işlerini planlamaları ve yapmaları gereken işlerle ilgili karar verme düzeyini göstermekte ve yöneticilerin çalışanlarına otoriteyi delege etmesi ve karar alımında onları serbest bırakması olarak açıklanmaktadır. Mesleki özerkliği, çalışanların örgüt kaynaklarını kullanarak, girişimleri gerçekleştirebilmeleri için cesaretlendirilmeleri olarak da ifade etmek mümkündür. Mesleki özerklik, aynı zamanda, işin planlanması ve uygulanacak süreçlerin kararlaştırılması ile ilgili çalışana özgürlük, bağımsızlık, takdir yetkisi verme ile ilgilidir. Mesleki özerklik işte kullanılacak yöntemin seçilmesi ve yapılacak olan işin programlanmasına yöneliktir (Pekdemir, 2014, s. 332-350).

Mesleki özerklik, bu işi yapanların hizmet verdiği kişilerden, meslek mensubu olmayan başkalarından veya çalıştıkları kurumdan kaynaklanan herhangi bir dış baskıya maruz kalmadan kendi kararlarını verebilmeleri gereğine işaret eder. Mesleki özerklik, söz konusu alanda hangi işin nasıl yapılacağını en iyi bilecek durumda nitelikli uygulayıcıların (meslek adamlarının) olduğu ve dolayısıyla herhangi bir durumda her meslek uygulayıcısının kendi kararlarını ve yargılarını uygulaması sırasında özgür olması gerektiğini ifade eder (Kılıç, Profesyonellerin Yönetimde Örgüt-Çalışan İlişkilerinin Düzenlenmesinde Meslekli Özerklik Sorunu: Hastane Hekim İlişkileri, 1998, s. 28-30).

Mesleki özerklik, bireysel özerkliğin yansımasıdır ve destekleyici sosyal ilişkiler içinde anlam bulur. Mesleki özerklik, mesleki uygulamalarda temel kontrole sahip olmak anlamına gelir ve meslek mensuplarının çalışma alanında kendi fonksiyonları üzerinde kontrol kurabilmelerini ifade eder (Canlı, 2010, s. 24-25). Mesleki özerklik profesyonelleşmenin diğer önkoşullarının çoğunu kapsamaktadır. Özerkliğin toplumda meşrulaştırılması (Kılıç, Profesyonellerin Yönetimde Örgüt-Çalışan

İlişkilerinin Düzenlenmesinde Meslekli Özerklik Sorunu: Hastane Hekim İlişkileri, 1998, s. 28-30);

- a) Mesleğin, meslek olmanın gereklerini inatla ve sabırla yerine getirmesini sağlayacağı, örneğin etik kurallara uyulup uyulmadığının izleneceği
- b) Mesleğin özerk olarak uygulanması, özerkliğe izin verilmesinden dolayı ortaya çıkan toplumsal faydalar nedeniyle mazur görüleceği ve
- c) Meslek adamlarının yapacağı işi en iyi bilecek durumda oldukları şeklindeki varsayımlara dayanmaktadır.

Profesyonel konusunda uzmanlaşan pek çok akademisyen, çalışma yaşamında özerkliğin en önemli konu olduğuna inanır. Profesyonel açılarından özerklik, onun üzerinde duracağı problemleri seçmedeki kararlılığına ve bu sorunlara baş etmede kullanacağı araçları saptamadaki isabetine bağlıdır (Raelin, 1999, s. 187).

1.6.4 Özyönetim (Tekelleşme)

Özyönetim, sosyalist bir toplum düzenidir; Yugoslav toplumunun yeni bir politik örgütlenme biçimini ifade etmekte ve aslında sosyalizmin Yugoslavya'ya özgü bir uygulama biçimi olarak ortaya çıkmış bulunmaktadır. Gerçekten İkinci Dünya Savaşı'nı izleyen kurtuluş ve devrim mücadelesinden sonra, Yugoslavya, Sovyet sosyalizmini reddederek, sosyalizmde tek bir modelin iktidarına inanmanın hatalı olacağı görüşünden hareket etmiştir. Böylece, özyönetim, "çalışanların gittikçe daha da artan yönetim katkısı doğrultusunda, sosyalist bir demokrasi... " biçimi olarak doğmuştur. Amaç sadece üretim alanında, yani ekonomik kuruluşlarda değil, toplum hayatını oluşturan tüm kurumlarda, bunların birer özyönetim kuruluşu olma yolunda bir değişme göstermesidir. Bu açıdan özyönetim, yönetime herkesin daha geniş ölçüde katılması ve doğrudan demokrasiye yönelme anlamını taşıırken, yönetim de sadece üretim sürecinin yönetilmesi değil, "iş fazlasını" da değerlendirmek iktidarı anlamına gelmektedir. Görülüyor ki, özyönetim, siyasi ve ekonomik bir devrim olarak hem toplumsal, hem de ekonomik bakımdan bir sosyalist aşamayı ifade etmektedir. Özyönetim doğrudan demokrasiye geçişi ve bu demokrasinin siyasi sistem üzerinde etkili olmasını amaçlayan bir sistem olarak belirlemektedir (Akçaylı, 1995, s. 17).

Özyönetim temelinde "sosyal mülkiyet" ilkesi yatmaktadır; özyönetimde özel mülkiyete yer yoktur (Akçaylı, 1995, s. 17).

Mesleki açıdan özyönetim, mesleğin, kendi hizmet alanı ile ilgili konularda düzenlemeler yapması ve bu düzenlemeleri yapabilmek için devlet tarafından yetkilendirilmesidir. Mesleğin özyönetim biçimi için gerekli araçlar, ‘toplumsal kapalılık’ ve ‘devletçe yetkilendirilmiş olma’dır (Karasu, 2001, s. 111-114).

Toplumsal kapalılık, mesleğin kurduğu toplumsal ilişkinin niteliğini ifade etmektedir. Bir toplumsal ilişki, yürürlükteki kurallar gereğince, isteyen ve yapabilecek durumda olan herkese açık ise bu ilişki ‘açık toplumsal ilişki’dir. Buna karşılık, ister amacı isterse sonucu bakımından ona katılanların maddi ve manevi çıkarlarını korumak için, toplumsal ilişkiye katılım engellenmekte, sınırlandırılmakta ya da koşullara bağlanmakta ise bu ilişki ‘dışa kapalı’toplumsal ilişki biçimidir. Kapalı toplumsal ilişki, kapalı olmanın bir gereği olarak o toplumsal ilişki alanında ‘tekel’ olma istemini beraberinde getirir. Tekel olmak, o ilişkiyi dışa kapalı tutmak, sisteme girişi sınırlı tutmak ve sistem ile ilgili konularda özyönetime sahip olmak ile mümkündür (Karasu, 2001, s. 111-114).

Profesyonel meslekleri, sosyoloji açısından ilginç kılan özelliklerden birçoğu topluluk oluşturma boyutundan kaynaklanmaktadır. Genellikle, örgüt ve üyeleri aracılığıyla bir meslek, meslek eğitimine girişi kontrol eder ve stajyerlerinden toplumun genel olarak talep ettiği daha fazla bir eğitim ister. Üyelerin mesleksi davranışları hukuksal olarak düzenlenmiş olmasına rağmen, meslek topluluğu hukuktan daha yüksek davranış standartları getirir. Her iki özellik de, kapalı bir topluluk olduğundan dolayı profesyonel meslekler, diğer mesleklerde olduğundan daha fazla bir itibar sağlar. Profesyoneller mesleksi sistem içerisinde itibarın doruklarındadırlar. Mesleğe girişin ve mesleksi davranışların kontrol edilmesinden ve özel bazı beceriler üzerinde tekel oluşturulmasından dolayı, profesyonel topluluklar diğer mesleklerden daha yüksek bir gelir düzeyine sahiptirler. Dahası, her meslek topluluğu becerileri üzerinde tekele sahip olduğundan dolayı, bu tür kapalı topluluklara danışılması gerekir ve işte bu yüzden profesyonel meslekler ulusal meclislerde, yönetim kurullarında, danışma ve teknik kurullarda önemli miktarda sandalyeye sahiptirler. Bir profesyonel mesleğe ilişkin hiçbir yaşama bu meslek üyelerince geniş bir ölçüde şekil verilmeden yasallaşamaz (Cirhinlioğlu, Topluluk İçinde Topluluk: Meslekler - William Goode, 1996, s. 67-80).

1.6.5 Profesyonel Etik Kurallar

Etik, insanlar arasındaki ilişkilerin temelinde yer alan değerleri, ahlaki bakımdan iyi ya da kötü, doğru ya da yanlış olanın niteliğini ve temellerini araştıran felsefe dalıdır. Yunanca ethos (töre, gelenek, alışkanlık) sözcüğünden türetilmiştir. Çok yakından ilişkili olan etik ve ahlak (moral) arasındaki temel fark, etik teriminin genel olarak, ahlaki konu alan bir disiplini belirtmesidir. Ancak günümüzde birbirlerinin yerine kullanılmaktadır. Ahlak (moral), toplumlarda zaman içinde az çok kendiliğinden diyebileceğimiz biçimde gelişmiş değerler topluluğudur. Bu anlamda etik “değerler felsefesidir”. Etik, insan eylemleri üzerinde değer yargıları üretmenin sistematik yolu olarak düşünülebilir (Karaöz, 2000, s. 8-15).

Bütün toplumsal eylem biçimleri kendine özgü bir ahlak disiplinine gereksinim duyar. Bireyler, kendilerinin üzerinde bir ‘ortak yararı’ ancak, özel bir ahlak disiplini ile algılayabilir. Böyle bir disiplin, ortak yarara zarar gelmemesi ve üyesi bulunduğu toplumun ya da topluluğun düzenini sağlamak için bireye ‘yapması gereken şeyleri emreden kurallar toplamı’dır (Karasu, 2001, s. 108-110).

Profesyonel etik ya da bir başka deyişle mesleki ahlak, meslek üyelerinin davranışını ya da uygulamalarını yönlendiren soyut ilkeler bütünüdür (Karasu, 2001, s. 108-110). Her mesleğin kendine has etik kodları bulunmaktadır. Bir meslek için doğru olan diğer meslek için yanlış olabilir. Örneğin bir doktor hastası ile ilgili özel durumları doktor hasta gizliliğinden dolayı hiç kimseye açıklamayarak doğru bir yaklaşım sergilerken bir gazetecinin elindeki bilgileri hemen açıklamak istemesi de doğru bir yaklaşımı ifade etmektedir.

Bir meslek için de, üyeler arasındaki alıcılarıyla ve diğer bütün aktörlerle ilişkilerini düzenleyen etik kodların varlığı zorunludur. Yasallaşan etik kuralları davranışlardaki ve bu davranışların sonuçlarındaki uygunsuzlukların yasal yaptırımla karşılaşacağını bildiren bir düzenlemedir. Bu kurallar, biçimsel ya da doğal olabilir. Biçimsel olanlar yazılı olup profesyonellerin mesleki uygulamalar sırasında üzerinde anlaştıkları ve bu yönde uygulama sözü verdikleri kurallardır. Hipokrat yemini ya da her mesleğin genellikle mesleki birliğin kuruluşu aşamasında hazırladığı biçimsel düzenlemeler buna örnek olarak gösterilebilir. Doğal kurallar ise, meslek içinde geleneksel olarak oluşmuş yazılı olmayan kurallardır (Karasu, 2001, s. 108-110).

Bir birim ile onun içinde faaliyetlerini yürüttüğü yapı arasındaki bağ, profesyonelizmin etiği aracılığıyla sağlanır ki bu da gücün kurumsallaşmasını temin

eder. Profesyonelizm etiği, davranışların etkili olabilmesi için sosyal kabul edilebilirliği gerekli görerek onları yönlendirir (Roberts & Dietrich, 1999, s. 977-998).

Eğer insanların hayatlarını etkileyebilecek türden kararların alınması söz konusuysa davranışlarımızın merkezinde etik değerlere bağlılık yer almalıdır. Mesleki uygulamalar için yalnızca problemleri analiz etmeye yarayan teknik bilgi yeterli değildir; bu problemler aynı zamanda mesleki kuralların verdiği sorumluluk ve kişisel dürüstlük çerçevesinde çözülmelidir (Emre, 2009, s. 25-26).

Etik kodların varlığı mesleklerin üst düzeyde özgeci ve sorumluluk sahibi olduklarının ve kamu yararına yönelik çalışacaklarının biçimsel kayıt altına alınmasının, dolayısıyla da toplumun onlara güveninin temelini oluşturur. Bu güven olmaksızın meslekler sahip oldukları ayrıcalıkları sürdüremezler. Bu kurallar sayesinde, hizmetin alıcısının yaşı, cinsiyeti, geliri, toplumsal konumu, siyasal tercihi, dini, ırkı ne olursa olsun profesyonelin hizmeti en iyi biçimde sunma yükümlülüğü hukuki ve ahlaki güvence altına alınmış olur. Profesyonel, her yerde, her biçimde çıkar gözetmeksizin ve ayrımcı davranmaksızın hizmetini sunmakla yükümlüdür (Karasu, 2001, s. 108-110).

1.6.6 Profesyonel İdeoloji

İdeoloji sözcüğünü ilk olarak 18. yüzyılın sonlarında Fransız Filozof Destutt de Tracy (1754-1836) tarafından kullanılmıştır. Tracy, ideoloji kavramını metafizik karşıtı bir düşünce biliminin adı olarak adlandırmaktadır. Daha sonra ideoloji konusunda tarihsel süreç içerisinde farklı düşünürler tarafından farklı tanımlar yapılmıştır. Söz konusu tanımlardan bazıları şunlardır: Toplumsal yaşamdaki anlam, gösterge ve değerlerin üretim süreci; belli bir toplumsal grup veya sınıfa ait fikirler kümesi veya inanç sistemi; egemen bir siyasi iktidarı meşrulaştırmaya yarayan fikirler; sistemli bir biçimde çarpıtılmış iletişim; söylem ve iktidarın çatışması vs. (Devran, 2010, s. 115-169).

Bir düşünce sisteminin ideoloji olabilmesi için kitlelere yön göstermesi gerekmektedir. Aksi takdirde her düşünce ideoloji olarak kabul edilebilir. Kendi kırsal kesiminden ve dolayısıyla bağlı bulunduğu cemaatten koparak iş bulmak veya yaşamak amacıyla kentlere yerleşerek yalnızlaşan ve daha az güvenli bir ortamda yaşayan bireyler için ideoloji, hem bir güven kaynağı hem de yeni bir aidiyet ve grup

kimliği kazandıran bir modern çağrı olarak nitelendirilebilmektedir (Devran, 2010, s. 115-169).

İdeolojilerin temel işlevi belli bir sosyal grubun amacını en iyi biçimde gerçekleştirebilmek için o grup üyelerinin sosyal pratiklerinin koordinasyonunu sağlamaktır. Özetle, ideolojiler ayakta kalmak ya da yaşayabilmek için, grup çatışmalarını yönetmek, meşrulaştırmak, güç ve hegemonya ilişkisini yönetmek için gelişir. İdeolojiler sosyal kimliği inşa eden temel ölçütü yansıtmakta ve grubun çıkarını tanımlamaktadırlar (Devran, 2010, s. 115-169).

Profesyonel ideoloji ise “bir mesleğin ne olduğuna dair altta yatan fikirler bütünü” olarak tanımlanmaktadır. Bu fikirler “kamu yararı”, bilgi üretimde “rasyonalite”, uygulamada “evrensellik”, pratikte “işlevsel özgüllük” ve “özerklik”i içermektedir (Emre, 2009, s. 23-24).

Toplumsal yaşamı biçimlendiren bir düşünce sistemini temsil eden ideolojik bir kategori olarak da değerlendirilen meslekler, “ussallık, adalet, tarafsızlık, kamu yararı, özveri ilkelerine dayanarak toplumsal sorunlara bilimsel ve insancıl temelde çözüm üreten, ahlaklı, mantıklı ve sorumlu insanlar ideolojisi olarak” profesyonizm temelinde yapılanmaktadır. Profesyonel ideolojinin kaynağında uzmanlık, sorumluluk, özerklik, bağlılık ve özgecilik gibi değişkenler vardır (Karasu, 2001, s. 107-108).

Parsons, bireyin güdülenmesini, farklı kimlik belirleyiciler olarak ‘bencil’ veya ‘özgeci’ tutum ve davranış ikileminde değerlendirmektedir. Parsons, buradan hareketle yönetimde egemen olan iki ideoloji arasında karşılaştırma yapmıştır. Bu ideolojilerden profesyonizmin, kapitalist girişimcinin kişisel çıkarlarını gözeten ‘bencil’ nitelikli işletme ideolojisinden farklı olarak, kamu yararına yönelik ‘özgeci’ anlayışa dayandığını belirtmektedir. Büyük ölçüde yapısal işlevselci toplum bilimcilerce oluşturulan profesyonizm ideolojisi, profesyonellerin ‘toplumsal çelişkileri kaldırmaya yönelik hizmet idealleri’ olarak tanımlanmış, bu tanıma, özellikle profesyonellerin kamu yararına yönelik olarak refah devleti uygulamalarında aldığı roller temel oluşturmuştur (Parsons’tan aktaran Karasu,(2001,d. 107-108).

Profesyonizmi sadece sahip olduğu ekonomi mantığı ile açıklamaya çalışmak yeterli değildir, çünkü bu sadece onun ticari işletmeler hane halkı, sendikal birlikler gibi örgütlenmelerle benzeşen yönlerine vurgu yapar ki bunların da ortak özelliklerinin maddi kazanç sağlama üzerine olduğu söylenebilir. Oysa yeterli bir açıklama onu diğer

alanlardan farklı kılan kendine özgü hususların vurgulanmasını ve açıklanmasını gerekli kılar; bu da ancak, genelde profesyonallzmin sosyolojik öneminin, özelde de profesyonallzmin kurumsallaşmış etiğinin vurgulanması ile sağlanabilir (Roberts & Dietrich, 1999, s. 977-998).

Weber'e göre profesyonallizm bir yaşam tarzıdır ki bu yaşam tarzı kişinin kendini mesleğine adanması şeklinde tezahür eder (Weber'den aktaran Emre, 2009, s. 23-24).

İKİNCİ BÖLÜM

MUHASEBECİLİK MESLEĞİ VE PROFESYONELLEŞME DÜZEYİ

Tarih boyunca, profesyonellik üretim ve uzmanlık bilgisi için örgütsel bir çözüm standardı olarak yer almıştır. Klasik anlamda, yalnızca üç tür profesyonel alan bulunmaktadır. Söz konusu profesyonel alanların din, tıp ve hukuk üzerine olduğu görülmektedir. Teknoloji ve mesleki uzmanlık öneminin 19. yüzyılda hız kazanmasıyla, eczacılık, eğitim ve sosyal hizmet gibi diğer alanlar da profesyonel bir statü kazanmaya başlamıştır (Kılıç & Çerçi, *Characteristic Of Professions And Accountancy Profession In Turkey*, 2012, s. 215-264).

Muhasebecilik de tıp, hukuk ve diğer profesyonel meslek alanları gibi toplumun sosyal ve ekonomik ihtiyaçları doğrultusunda gelişmiştir. Mesleki geçmişi 1000 yıllık Mezopotamya tarihine kadar uzanmasına ve 1494 tarihinde Luca Paccioli'nin çift kayıtlı muhasebe sistemine göre oluşturulmasına rağmen, muhasebecilik anlayışı yıllar içerisinde daha kapsamlı hale gelerek, işletme ve toplum gibi çeşitli ilgili tarafların ihtiyaçlarını karşılamak üzere kendini her zaman yenilemektedir. Muhasebeciliğin iki ana kullanıcı kategorilerinden ilki temelde yönetimi içeren iç kullanıcılar olurken diğer bir kullanıcı türü ise toplumda bulunan hükümetin bütün organları, yatırımcılar, kredi verenler ve karar vericiler tarafından temsil edilen dış kullanıcılarıdır (Kılıç, *Profesyonellerin Yönetimde Örgüt-Çalışan İlişkilerinin Düzenlenmesinde Meslekli Özerklik Sorunu: Hastane Hekim İlişkileri*, 1998, s. 215-264).

Amerikan Sertifikalı Kamu Muhasebecileri Enstitüsü (AICPA)'ne göre Muhasebecilik; “kayıt altına alma, sınıflandırma ve ciddi bir yaklaşım içerisinde ve para, mali işlemler ve içerisinde bir açıdan finansal karakter barındıran olguları özetleme ve konuya ilişkin olası sonuçları yorumlama sanatı.” şeklinde tanımlanmaktadır (Kılıç, *Profesyonellerin Yönetimde Örgüt-Çalışan İlişkilerinin*

Düzenlenmesinde Meslekli Özerklik Sorunu: Hastane Hekim İlişkileri, 1998, s. 215-264).

Özetle, muhasebecilik, paydaşlar ve yöneticiler gibi kullanıcılara yönelik bir işletme olgusu hakkında finansal bilgi paylaşımı sürecini ifade eder. Muhasebeciliğin prensipleri işletme olgularına uygulamalı sanatın şu üç bölümü aracılığıyla uygulanmaktadır; nitelikli muhasebe, nitelikli defter tutma ve nitelikli hesap denetimi (Kılıç & Çerçi, Characteristic Of Professions And Accountancy Profession In Turkey, 2012, s. 215-264).

2.1 Türkiye’de Profesyonel Muhasebecilik

Çalışmanın bu bölümünde, Türkiye’de profesyonel muhasebecilik mesleğinin oluşumu, gelişimi, mesleğin kronolojisi ve mesleğin mevcut durumu hakkında bilgi verilecektir.

2.1.1 Türkiye’de Profesyonel Muhasebeciliğin Oluşumu

Türkiye’deki muhasebecilik uygulamaları çok eskiye dayanmaktadır. Muhasebecilik uygulamaları tarihi 13. yüzyıl İlhanlılar dönemine kadar uzamaktadır. 19. yüzyılın ortalarına kadar ise, bu uygulamalar yalnızca kamu maliyesinin denetimiyle sınırlı kalmıştır. Osmanlı İmparatorluğu’nda yürütülen muhasebecilik faaliyetleri, daha çok Fransız Ticaret Kanunu’nun bir tercümesi olan ilk ticaret kanunun çıktığı ve çift kayıtlı muhasebe uygulanmaya başladığı 1850’lere kadar geleneksel yöntemle tek kayıt muhasebe şeklinde sürdürülmekteydi. Son 2 yüzyıl boyunca, ekonomik ve politik bağların bir sonucu olarak, Türkiye’deki muhasebecilik faaliyetlerinin gelişimi ağırlıklı olarak Batı devletleri model alınarak devam etmiştir (Kılıç & Çerçi, Characteristic Of Professions And Accountancy Profession In Turkey, 2012, s. 215-264).

Türkiye’deki muhasebeciliğin gelişimine yönelik ilk yasal girişim 1850 tarihli Ticaret Kanunu’dur (Fransız Ticaret Kanunu ve yönetmeliği esas alınarak) ve kanunun oluşturulmasında Fransızlar model alındığı için de “Fransız muhasebesinin, Türk muhasebe uygulamaları üzerindeki etkisi oldukça büyüktür.” 1850’lerden bu yüzyılın ilk çeyreğine kadar Fransızların Türk muhasebe sistemindeki etkisi devam etmiştir fakat birinci Dünya Savaşı ve Cumhuriyetin ilanından sonra Alman Ticaret Yasası

olan 8126 sayılı Ticaret Kanunu Türk Muhasebe Sistemini etkilemiştir. İki hükümet arasındaki yakın bağlardan dolayı bu etki 1960'lara kadar devam etmiştir. Fakat 1960'lardan sonra, muhasebe sistemi Amerikan muhasebesi model alınarak yenilenmiştir (Kılıç & Çerçi, Characteristic Of Professions And Accountancy Profession In Turkey, 2012, s. 215-264).

Dolayısıyla, muhasebecilik mesleği, 1923, Cumhuriyet'in ilanından bu yana ekonomik kalkınma için yürütülen politikalardan oldukça etkilenmiştir. Özel sektörden yatırımlarla birlikte devlet kaynaklı ekonomik girişimler önderliğinde oluşturulan ekonomik kalkınma modeli, cumhuriyetin ilk yıllarında kabul edilmiştir. Ekonomi politikası pazar ekonomisine kaydığı ve ekonomide özel sektör yatırımları ve girişimleri önem kazandığı 1980'lere kadar ekonomide devlet kaynaklı girişimler baskınlığını muhafaza etmiştir. Sonuçta, uluslararası uygulamalarla paralel bir muhasebecilik hizmeti yaratma isteği doğmuştur. Bu yüzden, uzun mazisine rağmen, Türkiye'deki muhasebecilik ve hesap denetimi sadece çok yakın bir zamanda yasal kamu tanınırlığını elde edebilmiştir. "Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu" 1989'da çıkarılmıştır. Bu kanunla, muhasebe ve hesap denetimi konuları mesleki bir boyut ve bu alanlarda hizmet veren kişiler profesyonel bir kimlik kazanmıştır(Kılıç & Çerçi, Characteristic Of Professions And Accountancy Profession In Turkey, 2012, s. 215-264).

2.1.2 Türkiye'de Muhasebeciliğin Gelişimi

Muhasebe alanında dünyada ilk çalışma 1494 yılında olmuştur. Çift taraflı kayıt yöntemine dayalı bir sistem Luca Pacioli tarafından Summa Aritmetica adlı bir kitapta bilimselleştirilmiştir. Türklerin bu konuda ilk denemeleri 1363 yılında İlhanlılar döneminde yazılan Kitab-ı Siyagat'la olmuştur. Bu dönemde de Türkiye'de ve diğer ülkelerde olduğu gibi, muhasebe bugünkü gibi genel muhasebe ve finansal muhasebe ile sınırlı kalmıştır (Çakır, 2005).

Türkiye'de muhasebe standartlarının gelişimi devlet öncülüğünde gerçekleşmiş, ekonomik ve siyasi olarak ilişkilerimizin yoğun olduğu ülkeler örnek alınarak aktarılan yasalar ile bu ülke uygulamalarının etkileri görülmüştür. Muhasebe uygulamalarında önce Fransız mevzuatı ve yayınlarının daha sonra da Alman mevzuatı ve yayınlarının etkisi olmuş, 1950 yılından sonra ABD ile olan ilişkilerin ekonomik ve kültürel alanda gelişmesiyle Amerikan sisteminin etkisinde kalınmış ve

1987 sonrası AB'ne tam üyelik başvurusunda bulunulması ile AB düzenlemelerinin ve son zamanlarda da 'Uluslararası Muhasebe Standartları'nın etkisinde kalınmıştır (Başpınar, 2004, s. 42-57).

Türkiye'de muhasebe uygulamalarını genelde Türk Ticaret Kanunu ile Vergi Usul Kanunu'ndaki hükümlerin yönlendirdiğini, ancak bu konulardaki hükümlerin ihtiyaca cevap vermediği durumlarda, yasal statüye sahip olan bazı kuruluşların kendi yetki alanlarına giren işletmeler için, yönlendirici çalışmalar yaptığı gözlenmektedir (Başpınar, 2004, s. 42-57). Söz konusu kuruluşlar; İktisadi Devlet Teşekküllerini Yeniden Düzenleme Komisyonu (1972), Türkiye Bankalar Birliği (1969), Türk Standartları Enstitüsü Muhasebe Standartları Özel Daimi Komitesi (1987), Sigorta Murakabe Kurulu (1994), Sermaye Piyasası Kurulu (15.11.2003-01.01.2005 Tebliğ), Maliye Bakanlığı Koordinatörlüğü'nde Kurulan Muhasebe Standartları Komisyonu (1990), Türkiye Muhasebe ve Denetim Standartları Kurulu (TMUDESK)(1994) ve Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu (TMSK)(2002), Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (BDDK) olarak anılmaktadır.

Adı geçen kuruluşlar muhasebe standartlarının oluşturulmasına yönelik birçok çalışma yapmışlardır. İçlerinden Türkiye Muhasebe ve Denetim Standartları Kurulu (TMUDESK) 9 Şubat 1994 tarihinde denetlenmiş finansal tabloların sunumunda ihtiyaca uygun, gerçek, güvenilir, dengeli, karşılaştırabilir ve anlaşılabilir nitelikte olmaları için ulusal muhasebe ilkelerinin gelişmesi ve benimsenmesini sağlayacak ve kamu yararı için uygulanacak ulusal muhasebe standartları ile muhasebe meslek mensuplarının, denetim faaliyetlerini disiplinli yürütebilmeleri için ulusal denetim standartlarını saptamak ve yayınlamak üzere TÜRMOB tarafından kurulmuştur (Başpınar, 2004, s. 42-57).

Muhasebe uygulamaları, şeffaflık, kamuyu aydınlatma ve bağımsız denetim ile diğer denetimler açısından kaliteli ulusal muhasebe standartlarının önemi yadsınamaz. Bu nedenle, muhasebe mesleği ve finansal tablo kullanıcıları açısından Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu'nun örgütlenmesi ve faaliyetleri önemli bir adımdır. Kurul, muhasebe standartlarını geliştirme faaliyetlerini yürütürken, TMUDESK'in yayınladığı standartlardan ve standarda dönüşmemiş standart taslaklarından yararlanmıştır. TMUDESK, bugüne kadar sürdürdüğü çalışmalarla belli yetkilerle donatılmış Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu'nun yapacağı çalışmalara önemli bir alt yapı oluşturmuştur. TMUDESK, bugüne kadar yaptığı çalışmalarla Türkiye'de

muhasabe standartları kültürünün doğmasına ve gelişmesine önemli katkılarda bulunmuştur ve yayımladığı standartlarla Türkiye muhasabe dünyasında önemli bir yer almıştır (Başpınar, 2004, s. 42-57).

Uluslararası Muhasebe Standartları Komitesi (International Accounting Standards Committee IASC), finansal raporlama düzenlerinin uluslararası düzeyde uyumlaştırılması için çalışma yapan kuruluşların başında gelmektedir. Komite, 1973 yılında Kanada, Fransa, Almanya, Japonya, Meksika, Hollanda, İngiltere, İrlanda ve Amerika'daki profesyonel muhasabe kurumları tarafından yapılan bir anlaşma ile kurulmuştur. Komitenin temel amacı, denetlenmiş hesapların ve finansal raporların sunulmasında dikkate alınması gerekli temel standartları belirleyip, bunları, kamuya açık bir şekilde yayınlamak ve böylece bu hesapların dünya çapında kabul edilme ve dikkate alınma olanağını arttırmaktır. Merkezi Londra'da bulunan ve bağımsız organizasyon niteliğindeki komitenin, 100'den fazla ülkeden 2 milyarı aşkın muhasabeciyi temsil eden 140'dan fazla muhasabe kuruluşu üyesi bulunmaktadır. Uluslararası Muhasebe Standartları (IAS's), Uluslararası Muhasebe Standartları Komitesi tarafından hazırlanmakta ve yayınlanmaktadır. Ülkemizden Türkiye Muhasebe Uzmanları Derneği (TMUD) bu kuruluşa üyedir. Üyeliği 1979 yılında Bakanlar Kurulu Kararı ile onaylanmıştır. 1994 tarihinde TMUD'un desteği ile Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği de IASC üyeliğine alınmıştır. IASC, 31 tanesi halen yürürlükte olan 41 tane uluslararası muhasabe standardı yayınlamıştır (Başpınar, 2004, s. 42-57).

Türkiye'deki muhasabe sistemine bakıldığında, "Türk Muhasebe Hukuku"nun başta VUK ve TTK olmak üzere, Bankalar Kanunu ve Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu Tebliğleri, Sermaye Piyasası Kanunu ve Sermaye Piyasası Kurulu Tebliğleri, Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği, Sigorta ve Murakabe Kanunu ve Sigortacılık Muhasebe Sistemi Tebliğleri, Türkiye Muhasebe Standartları vb. düzenlemelerden oluştuğu görülmektedir. Türkiye'de muhasabe standartlarının oluşumu ve gelişimi ile ilgili gerçekleştirilen çalışmalar incelendiğinde çoklu bir muhasabe standardı sisteminin mevcut olduğu ortaya çıkmış ve bir işletme bazen birden fazla muhasabe sistemine tabi olur hale gelmiştir (Kocamaz, 2012, s. 105-120).

2.1.3 Türkiye’de Muhasebecilik Mesleğinin Kronolojisi

- a) (Şubat 1923), İzmir İktisat Kongresi (Çakır, 2005).
- b) (1924-1929) Liberal Dönem (Erdoğan, 2007).
- c) (1924 - 1925). İş Bankası ve Sanayi ve Maaddin Bankasının kurulması, bu dönemde kurulan İş Bankası'nın kuruluş amacı; gelişme güçlüğü çeken özel girişimleri destekleyerek, anapara birikimlerini sağlamaya yardımcı olmak, özel sermayenin katılımı ve karma ortaklık sistemini özendirme (Çakır, 2005).
- d) 1927 tarihinde, yine özel teşebbüsün sanayi yatırımlarına özendirilmesi amacı ile çıkarılan Teşvik-i Sanayi Kanunu, yatırımların hızlandırılması için büyük kolaylıklar sağlamaktır (Erdoğan, 2007).
- e) 1933 yılında kurulan Sümerbank'ın işletme muhasebesini kurması için ise Alman Profesör Sachsenberg davet edilmiştir. Sachsenberg'in oluşturduğu Muhasebe Organizasyonu, ülkemizde daha önce kullanılmayan yeni kavramları muhasebe uygulamasına kazandırmıştır. Maliyet türleri, maliyet yerleri ve maliyet dağıtım tabloları, Sümerbank'ın muhasebe organizasyonu içerisinde uygulanmışlardır. Sümerbank için geliştirilen muhasebe sistemi içerisinde yer alan hesap planı, daha sonra kurulacak tüm kamu iktisadi teşebbüsleri için uygulanmıştır. Bu hesap planı, özel işletmeler içinde muhasebe düzeninin oluşturulmasında bir başlangıç noktası olmuştur (Çakır, 2005).
- f) 1937 Türk Ticaret Kanununun Kabulü (Çakır, 2005).
- g) 1938 Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu'nun 3460 Sayılı Kanun ile Oluşması (Çakır, 2005).
- h) 1942 Eksper Muhasipler ve İşletme Organizatörleri Derneği'nin kurulması (Erdoğan, 2007).
- i) 1945 Maliye Bakanlığı Hesap Uzmanları Kurulu'nun Kuruluşu (Erdoğan, 2007).
- j) 1950 “Gelir ve Kurumlar Vergisi Kanunları” ile “Vergi Usul Kanununun” yürürlüğe girmesi (Erdoğan, 2007).
- k) 1956 Türk Ticaret Kanununun Türkçeleştirilmesi ve Bazı Değişikliklerin Kabulü (Erdoğan, 2007).
- l) 1957 Birinci Türkiye Muhasebe Kongresi'nin toplanması (Erdoğan, 2007).

- m) 1964 İktisadi devlet teşekküllerinin mali işler ve muhasebe düzenlerini tarihi gelişimi içinde inceleyip tüm teşekküllerde uygulanabilir yeknesak bir sistem geliştirmek amacıyla muhasebe teorisi ile uğraşanlarla uygulamacılardan oluşan bir çalışma komisyonu kurulmuştur. Komisyon dört yıllık çalışma sonucu 8 adet muhasebe el kitabı hazırlanmış ve 1968 yılında bastırılmıştır (Erdoğan, 2007).
- n) 1967 Eksper Muhasipler ve İşletme Organizatörleri Derneği“Türkiye Muhasebe Uzmanları Derneği" 'ne dönüştürülmüştür (Erdoğan, 2007).
- o) 1969 TMUD üyelik koşulları arasına meslek staj ve sınav koşullarını getirmiş, Batı ülkelerinde uygulanan muhasebe ilke ve kurallarının ülkemize taşınmasına da hizmet etmiştir (Erdoğan, 2007).
- p) 1971“Tek Düzen Muhasebe Uygulama Komisyonu” tarafından hazırlanan Tek Düzen Muhasebe Sisteminin Genel Muhasebe bölümü 1972 yılında uygulamaya konmuştur (Erdoğan, 2007).
- q) 1972 TMUD On birinci Uluslararası Muhasebe Kongresi'nde Uluslararası Muhasebe Standartları Komisyonu'na (International Accounting Standards Committee - IASC) üye olmuş -1982 Sermaye Piyasası Kurulu (Erdoğan, 2007).
- r) 1974 Tek Düzen Muhasebe Sisteminin uygulanmasında karşılaşılan güçlükler ve noksanları inceleyerek sonuçlandırmak üzere bir komisyon kurulmuştur. Bu komisyonun yaptığı çalışmalar sonucu 1976 yılında maliyet muhasebesi hesap çerçevesini ihtiva eden “Tek Düzen Maliyet Muhasebesi Rehberi” hazırlanmış ve 1977 yılından itibaren uygulanmaya başlanmıştır (Erdoğan, 2007).
- s) 1975 TMUD, IASC üyesi olarak uluslararası standartları kabul etmiş, "uyulması zorunlu mesleki kararlar" olarak uygulanmasını üyelerinden istemiştir (Erdoğan, 2007).
- t) 1981“tasarrufların menkul kıymetlere yatırılarak halkın iktisadi kalkınmaya etkin ve yaygın bir şekilde katılmasını sağlamak sermaye piyasasının güven, açıklık ve kararlılık içinde çalışmasını, tasarruf sahiplerinin hak ve yararlarının korunmasını düzenlemek ve denetlemek” olan Sermaye Piyasası Kanunu'nun çıkması (Erdoğan, 2007).

- u) 1982 kuruluş amacı, “Menkul Kıymetler ve Sermaye Piyasası ile ilgili kuruluşlar hakkındaki kamunun aydınlatılması, borsanın gelişmesine ve yaygınlaşmasına zemin hazırlanması, Sermaye Piyasası’nda sağlıklı gelişme eğilimlerini önlemek, ilgili kuruluşları yurt ekonomisi yararına yönlendirmek ve halkın iktisadi kalkınmaya etkin ve yaygın bir şekilde katılmasını sağlamak” olan Sermaye Piyasası Kurulu’nun oluşması (Erdoğan, 2007).
- v) 1989 Sermaye Piyasası Kurulu amacı, “kanun kapsamına giren kurumların düzenlemek ve yayımlamak zorunda oldukları mali tabloların çıkarılmasında yardımcı olmak, ortakların mali durumlarının güvenilir bir şekilde izlenmesine imkân hazırlamak” olan Standart Hesap Planı’nı çıkarmıştır (Erdoğan, 2007).
- w) 1989 Meslek Kanununun (3568 sayılı “Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu’nun) çıkması (Erdoğan, 2007).
- x) 1994 Tekdüzen Hesap Planı ve İşleyişi konularında 1 Nolu Tebliğin yayınlanması (Erdoğan, 2007), 1995 2 ve 3 Nolu Tebliğlerin yayınlanması (Erdoğan, 2007).
- y) TMUDESK (Türkiye Muhasebe ve Denetim Standartları Kurulu) kuruluş taslağı hazırlanarak, 05.02.1994 tarihinde 47 nolu kararla TÜRMOB Yönetim Kurulu tarafından kabul edildi (Erdoğan, 2007).
- z) 2008 3568 Sayılı Meslek Kanunu 26.07.2008 tarih ve 26948 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak 5786 sayılı kanunla güncellenmiştir.

2.1.4 Türkiye’de Profesyonel Muhasebecilik Mesleğinin Mevcut Durumu

Ülkemizde muhasebe mesleğinin gelişmesi, 01.06.1989 tarihli ve 3568 sayılı meslek kanununun yürürlüğe girmesiyle büyük bir hız kazanmıştır. 13.06.1989 tarihli ve 20194 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanarak yürürlüğe giren "Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu", mesleğin yasal kurallara ve örgütlere kavuşmasını sağlamış büyük bir reform kanunudur (Aysan, 2003).

Söz konusu kanun kapsamında Türkiye’deki profesyonel muhasebeciler, Serbest Muhasebeci (SM), Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM) ve Yeminli Mali Müşavir (YMM) olarak tanımlanabilir.

3568 sayılı kanunun adı, 5786 sayılı kanun ile "Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu" olarak güncellenmiştir (Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (5786 Sayılı Kanun), 2008).

Söz konusu değişikliğin yapılmasıyla profesyonel muhasebeciler ‘Serbest Muhasebeci Mali Müşavir’ ve ‘Yeminli Mali Müşavir’ olarak anılmaktadır. Halen günümüzde ‘Serbest Muhasebeci’ unvanı ile anılan meslek mensupları bulunmaktadır. 5786 sayılı kanunun yürürlüğe girmesiyle serbest muhasebeci unvanı zamanla yok olmuştur.

3568 sayılı kanuna göre “Serbest Muhasebeci Mali Müşavir”, bir işyerine bağlı olmaksızın gerçek ve tüzel kişilere ait teşebbüs ve işletmelerin; genel kabul görmüş muhasebe prensipleri ve ilgili mevzuat hükümleri gereğince, defterlerini tutmak, bilanço, kar-zarar tablosu ve beyannameleri ile diğer belgelerini düzenlemek ve benzeri işleri yapan, muhasebe sistemlerini kuran, geliştiren, işletmecilik, muhasebe, finans, mali mevzuat ve bunların uygulamaları ile ilgili işlerini düzenleyen veya bu konularda müşavirlik yapan, kanunda belirtilen konularda, belgelerine dayanılarak, inceleme, tahlil, denetim yapmak, mali tablo ve beyannamelerle ilgili konularda yazılı görüş veren, rapor ve benzerlerini düzenleyerek, tahkim, bilirkişilik ve benzeri işleri yapan kişilere denilmektedir.

Yine 3568 sayılı kanuna göre “Yeminli Mali Müşavir” gerçek ve tüzel kişilere ait teşebbüs ve işletmelerin; muhasebe sistemlerini kuran, geliştiren, işletmecilik, muhasebe, finans, mali mevzuat ve bunların uygulamaları ile ilgili işlerini düzenleyen veya bu konularda müşavirlik yapan, kanunda belirtilen bentte yazılı konularda, belgelerine dayanılarak, inceleme, tahlil, denetim yapan, mali tablo ve beyannamelerle ilgili konularda yazılı görüş veren, rapor ve benzerlerini düzenleyerek, tahkim, bilirkişilik ve benzeri işleri yapan ve söz konusu kanunun 12. maddesinde geçen tasdik işlemlerini yapan kişilere denilmektedir.

Serbest muhasebeci mali müşavir olabilmenin özel şartları şunlardır:

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

Yeminli mali müşavir olabilmenin özel şartları:

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

Görüldüğü üzere meslek mensubu olabilmek için yüksek derecede sistematik bir meslek bilgisine, belirli alanlardan edinilmiş bir diplomaya ve lisans belgesine ihtiyaç duyulmaktadır.

İlk bölümde incelenen profesyonel meslek öncüllerinde de bir uğraşın profesyonel olabilmesi için söz konusu özelliği taşıması gerektiği belirtilmişti. Ayrıca uğraşın tam zamanlı hale gelebilmesi için bir meslek birliğinin varlığı söz konusuydu. 5786 sayılı kanunda muhasebe meslek birliği TÜRMOB olarak anılmaktadır.

TÜRMOB'da kayıtlı “Serbest Muhasebeci”, “Serbest Muhasebeci Mali Müşavir” ve “Yeminli Mali Müşavirler” hakkında genel bilgilere aşağıdaki tablolarda yer verilmiştir (Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği, 2015).

Tablo 2.1: Meslek mensupları faaliyet durumu tablosu.

UNVANI	SAYISI
SM	10.320
SMMM	83.328
YMM	4.594
TOPLAM	98.242

Tablo 2.2: Meslek mensupları eğitim durumu tablosu.

OKUL TÜRÜ	SM	SMMM	YMM	TOPLAM
İLKÖĞRETİM	1.121	392	0	1.513
MESLEK LİSESİ	4.668	8.173	0	12.841
ÖN LİSANS	1.485	2.847	0	4.332
LİSANS	2.993	68.125	3.603	74.721
YÜKSEK LİSANS	53	3.680	648	4.381
DOKTORA	0.	111	343	454
TOPLAM	10.320	83.328	4.594	98.242

Tablo 2.3: Meslek mensupları faaliyet durumu tablosu.

UNVANI	BAĞIMLI	SERBEST	TOPLAM
SM	5.349	4.971	10.320
SMMM	37.691	45.637	83.328
YMM	2.195	2.399	4.594
TOPLAM	45.235	53.007	98.242

Tablo 2.4: Meslek mensupları cinsiyet dağılım tablosu.

CİNSİYET	SM	SMMM	YMM	TOPLAM
ERKEK	8.551	59.940	4.251	72.742
KADIN	1.769	23.388	343	25.500
TOPLAM	10.320	83.328	4.594	98.242

Tablo 2.5: Barley'in sınıflandırma niteliklerine göre Türkiye'deki muhasebecilik mesleğinin mevcut durumu. (Kılıç, M., & Çerçi, A. (2012). Characteristic Of Professions And Accountancy Profession In Turkey).

Nitelikler	Türkiye'deki Muhasebecilik Mesleğinin Mevcut Durumu
Bilgi ve Yeteneklerin Doğası ve Paylaşımı	Meslek için gerekli olan bilgi üniversitelerin belirli bölümlerinde lisans düzeyinde öğretilmektedir.
Zihinsel/analitik işe karşın el yordamıyla/duyusal iş	Muhasebecilik işleri; girişimlerin yönetilmesi, finansal belirlenmelerin hazırlanması, muhasebe sistemlerinin kurulumu ve hesap denetiminin yürütülmesi gibi genel geçer muhasebecilik prensiplerinin uygulanmasını içeren analitik düşünme ve zihinsel kapasite gerektirir.
Pratik için resmi eğitimin önemi	Meslek için gerekli olan izinlerin genel koşullarına ek olarak, adayların, üniversitelerin hukuk, işletme ve ya ekonomi gibi bölümlerinde en az lisans düzeyinde eğitim almış olması zorunlu tutulur. Eğer, Adaylar belirtilen bölümlerde böyle bir eğitim almış değilse, aynı alanlarda yüksek lisans ve ya doktora düzeyinde eğitim almış olmaları gerekmektedir.
Resmi mesleki örgütlenme örnekleri	Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik (CPA) ve Yeminli Mali Müşavirlik (Sworn-in CPA) odaları birbirinden bağımsızdır ve profesyonel bir şemsiye örgüt birliği bulunmaktadır.
İş başı eğitimin önemi	Profesyonel olarak ilerlemek için, bir CPA ya da Sworn in CPA ile birlikte uygulamalı deneyim gereklidir. resmi eğitim merkezi TESMER aracılığıyla Birli/Odalar tarafından belirlenen zorunlu uygulamalı deneyim ve eğitim programlarının süresi önemlidir. Adaylar için uygulamalı deneyim zorunluluğu 3 yıldır ve Yeminli Mali Müşavirlik yeterliliği için ise CPA'nın gerektirdiği gibi 10 yıllık bir gerçek uygulamalı deneyim zorunludur.
Uygulama için gerekli olan resmi sertifika	Adayların uygulamalı deneyimi tamamlayıp serbest çalışma lisansı alabilmeleri için Birlik tarafından düzenlenen CPA sınavını geçmeleri zorunlu tutulur.
Girdilerin kontrolleri için mesleki araçlar	Uygulamalı deneyim CPA ve yeminli CPA ofisleri tarafından yürütülür. Adayların eğitime başlamaları ve TESMER'in eğitim programlarını başarıyla sonlandırabilmeleri için TESMER tarafından yürütülen sınavlara girmeleri gerekir.
Sendikalaşma hassasiyeti	Kanunlar çerçevesinde sendikalaşmayı gerektiren bir yaptırım yoktur ve profesyoneller arasında sendikalaşmaya yönelik hiçbir hareket bulunmamaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SERBEST MUHASEBECİ, SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİR VE YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİRLERİN PROFESYONELLEŞME DÜZEYİNİ ÖLÇMEYE YÖNELİK ALAN ARAŞTIRMASI

Tezin bu bölüme kadar olan kısımlarında profesyonelleşme olgusu üzerine kavramsal ve kuramsal açıklamalar yapılmış, muhasebecilik mesleğinin tarihçesi gözden geçirilmiş ve Türkiye’de muhasebe mesleğini icra eden profesyonel meslek mensupları hakkında bilgilere yer verilmiştir.

Tezin bu bölümü alan çalışması olup amaç, kapsam ve kısıtlar açıklanmasından sonra araştırma metodolojisi hakkında bilgiler verilecektir.

Son kısımda serbest muhasebeci, serbest muhasebeci mali müşavir ve yeminli mali müşavirlerin profesyonelleşme düzeyi yorumlanacaktır.

3.1 Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Çalışmanın bu kısmında araştırmanın amacı, kapsamı, sınırlılıkları ve araştırmanın kısıtları hakkında kısa bilgiler verilecektir.

3.1.1 Araştırmanın Amacı

Araştırmanın bu kısmında meslek mensubunun genel olarak profesyonelleşme düzeyinin ortaya konması amaçlanmıştır. Bununla birlikte meslek mensubunun yönetici konumda olup olmamasının, aldığı eğitimin, cinsiyetinin, meslek örgütüne üye olup olmamasının vb. demografik unsurların meslek mensubunun profesyonelleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının tespiti amaçlanmaktadır.

3.1.2 Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları

Araştırmanın kapsamında incelenen temel soru, muhasebe meslek mensubunun profesyonelleşme düzeyini ölçmektir.

3.1.3 Araştırmanın Kısıtları

Anketin Ankara ilinin Çankaya ilçesinde çalışan muhasebe meslek mensuplarına uygulanması, Türkiye geneline yapılamaması, meslek mensuplarının çeşitli nedenlerle anket çalışmasına katılmak istememesi, anketin yapıldığı dönemde iş yoğunluklarının fazla olması araştırmanın tamamlanması ve elde edilen sonuçların genelleştirilmesi açısından önemli bir kısıt olduğu düşünülmektedir.

3.2 Araştırma Metodolojisi

Çalışmanın bu kısmında anket formunun hazırlanma süreci, anketin uygulanması, verilerin analizi ve araştırmanın bulguları hakkında bilgi verilecektir.

3.2.1 Anket Formunun Hazırlanması

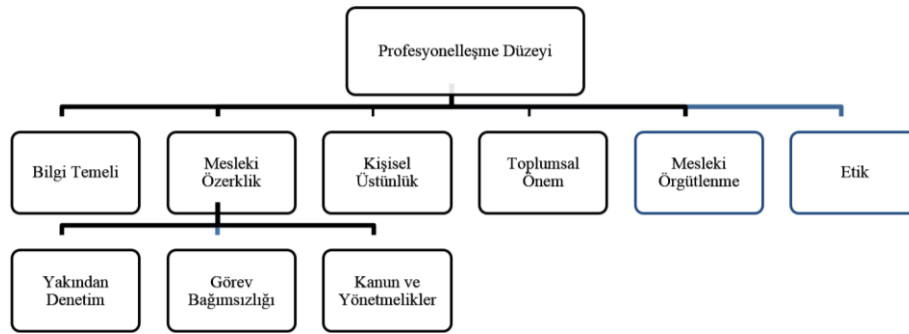
Meslek mensubunun profesyonelleşme düzeyini ölçmeye yönelik çalışmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. John Haywood-Farmer ve F.Ian Stuart tarafından yazılan “An Instrument to Measure the ‘Degree of Professional Service” isimli makalesinde tıp çalışanlarına uygulanmak üzere geliştirilen “Profesyonelleşme düzeyini ölçmeye yönelik anket” referans alınarak birkaç eklemelerle birlikte muhasebecilik mesleği mensuplarında kullanılmak üzere uyarlanmıştır.

Çalışma kapsamında uygulanan anket iki bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde meslek mensuplarının genel profilini öğrenmek amacıyla yaş, cinsiyet, eğitim durumu vb. gibi sorularla meslek mensuplarının demografik özellikleri; meslek unvanları, meslekte çalıştığı süreler, çalışma statüsü, meslek örgütüne üyeliği vb. gibi sorularla meslek mensuplarının mesleki profili ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Bu bölümde meslek mensuplarına toplamda 12 soru yöneltilmiştir.

İkinci bölümde, meslek mensuplarının profesyonelleşme düzeylerine yönelik algılarını belirlemeye yönelik toplamda 36 önermeye yer verilmiştir. İkinci bölümdeki sorularda 5’li likert ölçeği kullanılmıştır. Bu kısımda yer alan cevaplar, meslek mensubunun yöneltilen önermeye “1” “Kesinlikle Katılmadığını” ve “5” “Kesinlikle Katıldığını” ifade edecek şekilde oluşturulmuştur.

John Haywood-Farmer ve F.Ian Stuart tarafından tıp çalışanlarına yönelik profesyonelleşme düzeyini ölçmeye yönelik ankette profesyonelleşme derecesi “Bilgi Temeli”, “Mesleki Özerklik”, “Toplumsal Önem”, “Kişisel Üstünlük” olmak üzere bölüme yer verilmiştir. Bu bölümlerden “Mesleki Özerklik” başlığı altında “Görev Bağımsızlığı”, “Yakından Denetim”, “Kurallar ve Yönetmelikler” yer almaktadır.

Meslek mensubunun profesyonelleşme düzeyini ölçmeye yönelik anket çalışmasında profesyonel davranış belirteçleri arasında etik kurallar ve mesleki örgütlenmenin de önemli bir yere sahip olduğu bilinmektedir. Bu sebeple John Haywood-Farmer ve F.Ian Stuart tarafından profesyonelleşme derecesi başlığına ek olarak “etik kodlar” ve ‘mesleki örgütlenme’ ile ilgili sorular da ankete eklenmiştir. Söz konusu eklemeler ile birlikte anketin ölçmeye çalıştığı unsurlar Şekil 3.1’de özetlenmiştir. John Haywood-Farmer ve F.Ian Stuart tarafından geliştirilen ankette yer alan 23 önermeden 23’ü de muhasebe mesleği meslek mensuplarına göre uyarlanmıştır.



Şekil 3.1: John Haywood-Farmer ve F.Ian Stuart'ın profesyonelleşme modeli (1990), mesleki örgütlenme ve etik.

Muhasebe mesleği mensuplarına yönelik hazırlanan ankette yer alan önermeler bölüm başlıklarıyla birlikte aşağıda yer almaktadır.

“Bilgi Temeli” başlığı altında:

- İşimin gerektirdiği bilgileri öğrenmem için çok ağır bir entelektüel eğitimden geçtim.

- b) Gerekli bilgi düzeyine ulaştığımı kanıtlamak için çok sayıda test ve değerlendirmeden geçtim.
- c) Meslek mensubu olmak isteyen bir kişi, belirli bir konuda önemli derecede bilgi kazanmalıdır.
- d) Ymm/smmmm/sm olabilmek için belirli bir alanda uzmanlık bilgisine sahip olmak gerekir.

“Mesleki Özerklik” başlığı altında:

- a) Bir ymm/smmmm/sm olarak İşimde yapılması gerekenler konusunda kendim karar veririm.
- b) Hangi görevleri alacağıma ve hangi sırada yapacağıma ben karar veririm.
- c) İşime nasıl bir yaklaşımda bulunacağıma karar verme özgürlüğüne sık sık sahip olurum.
- d) Bu işte çok az mesleki özerklik vardır.
- e) İşimin sınırlarını başkaları belirler.
- f) Mükellefler işimi sürekli gözetler.
- g) Mükellefler sürekli ne yaptığımı kontrol eder.
- h) Sıradan bir iş gününde yapacağım etkinlikler genel hatlarıyla doğrudan yöneticimin/üstümün kararlarıyla belirlenir.
- i) İşimde olan herhangi bir olay için takip edilecek prosedürler hazırdir.
- j) Yayımlanan kanun, yönetmelik, tebliğ ve sirkülerler yeterince açıklayıcıdır
- k) Her zaman prosedürleri sıkı bir şekilde takip ederim.
- l) “Toplumsal Önem” başlığı altında:
- m) Toplumun gözünde mesleğim oldukça önemlidir.
- n) Benim ve kurumumun davranışları yerel topluluğumdaki insanların hayatlarını ve ekonomik durumlarını etkiler.
- o) Toplum YMM/SMMM/SM ‘e çok güvenir.

“Kişisel Üstünlük” başlığı altında:

- a) Mükellefler benim uzmanlık alanımda tavsiyelerimi alırlar, çünkü bu konudaki uzmanlığıma güvenirler.
- b) Mükellefler, kendi ticari, zirai ya da mesleki faaliyetleri ile ilgili hesaplarının gerçeği yansıtacak ve gelecekte devlet kurum ve kuruluşları nezdinde kendilerini sıkıntıya sokmayacak şekilde ve düzenli olarak tutulmasından

dolayı bir fayda elde etmektedirler. Söz konusu faydaya meslek mensubu yardımı olmadan kendi başlarına ulaşamazlar.

- c) Davranışlarının mükelleflerimin yaşam biçiminde çok az etkisi vardır.
- d) İş alanım dışındaki insanlar tarafından yeteneğime yapılan eleştiriler genelde cahillikten kaynaklanır.
- e) Uzmanlık alanımda mükelleflerime tavsiye verirken kendime güvenirim.
- f) Mükelleflerimin yeteneğime olan güveni sağlamdır.

“Etik Kodlar” başlığı altında:

- a) Meslek mensubu yasaların yetersiz kaldığı durumlarda da etik ilkelere bağlı kalmaktadırlar.
- b) Meslek mensubu mükelleflerin ve kamunun çıkarlarını eşit şekilde korumaktadır.
- c) Meslek mensubu mesleki kararlarını alırken dış etkenlerden etkilenmemektedirler.
- d) Meslek mensubu yasalar çerçevesinde mükelleflerin hakkını korumaktadırlar.
- e) Meslek mensubu kamu ve mükellef baskısı olmadan karar vermektedirler.
- f) Meslek mensubu muhasebe ilke ve standartlarını uygulamada yeterli mesleki bilgiye sahiptirler.
- g) Meslek mensubu mükellefler ile ilgili bilgileri üçüncü şahıslara açıklamamaktadır.
- h) Meslek mensubu ilgili taraflara finansal tablolar aracılığıyla doğru ve yeterli bilgi vermektedirler.
- i) Meslek mensubu meslekleri ile ilgili yasal ve etik ilkelere uygun davranışlarda bulunmaktadır.
- j) Meslek mensubu adayların davranışları mükelleflerin baskısından etkilenmemektedir.

“Mesleki Örgütlenme” başlığı altında:

- a) Muhasebecilik meslek örgütleri etik kurallar oluşturulmasında gerekli çalışmaları yapmaktadır.
- b) Meslek Mensubu etik ilkelere uymada yeterli özeni göstermektedir.

Görüldüğü üzere muhasebe mesleği mensuplarına yönelik hazırlanan ankette toplamda 36 önerme yer almaktadır. Bunun sebebi tezin teori kısmında belirtilen

profesyonelleşme unsurlarının tamamını ölçebilmek amacıyla John Haywood-Farmer ve F. Ian Stuart tarafından geliştirilen 23 önermeye ek olarak 13 önerme ilave edilmiş olmasıdır. Bu bağlamda anket birinci bölümde 12 soru ve ikinci bölümde 36 önerme olmak üzere uygulanabilir niteliğe kavuşturulmuştur.

3.2.2 Anketin Uygulanması

Araştırmanın evreni yeminli mali müşavir, serbest muhasebeci mali müşavir, serbest muhasebeci ve muhasebe meslek elemanı olarak Ankara ilinde çalışan tüm muhasebe meslek mensuplarından oluşmaktadır. Ankara ilinde kayıtlı 1427 YMM, 10394 SMMM ve 1324 SM olmak üzere toplamda 13145 muhasebe meslek mensubu bulunmaktadır (Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği, 2015). Bu kapsamda Ankara ilinde çalışan muhasebe meslek mensuplarının tümüne ulaşmak imkânsızdır. Dolayısıyla, söz konusu çalışmada sadece Ankara ilinin Çankaya ilçesinde çalışan muhasebe mensupları ile sınırlandırılmış, diğer ilçelerde çalışan muhasebe meslek mensupları çalışmanın kapsamı dışında bırakılmıştır. Böylece katılımcılar Ankara ilinin Çankaya ilçesindeki meslek mensupları arasından “olasılıklı örnekleme yöntemleri”nden “küme örnekleme yöntemi” ile seçilmiştir.

Muhasebe meslek mensubunun profesyonelleşme düzeyini ölçmeye yönelik anket çalışması 2015 yılının Mayıs, Haziran ve Temmuz aylarında gerçekleştirilmiştir. Ankara ilinin Çankaya ilçesinin seçilme nedeni muhasebe meslek mensuplarının çalıştığı müşavirlik ve danışmanlık şirketlerinin ağırlıklı olarak bu ilçede yoğunlaşması ve bir takım araştırmalar sonucunda bu ilçede çalışan muhasebe meslek mensuplarının telefon, e-posta ve şirket adreslerinin çoğuna ulaşılabildiği olmasıdır. Anket öncesi yapılan ön araştırmaya sonucunda Ankara ilinin Çankaya ilçesinde toplamda yaklaşık 1200 muhasebe meslek mensubunun çalıştığı tahmin edilmektedir.

Anket uygulanırken söz konusu üyelerden sadece 550 üyenin e-posta adresine ulaşılabildiği görülmüştür. Ayrıca telefon bilgilerine ulaşılabilen meslek mensupları tek tek aranarak ankete katılım için destek istenmiştir. Bununla birlikte 70 meslek mensubunun çalışma adresleri ziyaret edilerek anketin uygulanması sağlanmıştır. Anket formunda gerektiğinde iletişim kurulabilmesi için irtibat telefonları ve e-posta adresleri eklenmiştir. Üç aylık uygulama süreci sonucunda, elektronik ortamda toplamda 60 anket ve elden ulaştırılan 50 anket olmak üzere toplamda ankete katılım

110'dur. Elektronik ortamda gönderilen anketlerden 7 tanesi ve elden ulaştırılan anketlerden 3 tanesi geçerli olmadığı için analizde kullanılacak anket sayısı 100 olarak belirlenmiştir.

Bu bağlamda, örneklem büyüklüğümüzün evreni temsil etme oranı aşağıdaki formülden yola çıkarak hesaplanmıştır (Karatay, 2015).

$$n = \frac{N.t^2.p.q}{d^2(N-1) + t^2.p.q} \quad \text{(Denklem: 3.1)}$$

N: Evrendeki birey sayısı

n: Örnekleme alınacak birey sayısı

p: İncelenecek olayın görülüş sıklığı (1-p)

q: İncelenecek olayın görülmeyiş sıklığı

t: Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde "t" tablosunda bulunan teorik değer

d: Olayın görülüş sıklığına göre yapılmak istenen +- sapma olarak simgelenmiştir.

N: 1200, n:100, p:0.05, q:0.05, %95'lik güvenilirlik düzeyi için t değeri:1.96'dur. Bu durumda örnekleme hata payı %9 olarak çıkmaktadır.

Söz konusu veriler dikkate alındığında örneklemeimiz %95 güvenilirlik düzeyinde ve %9 örnekleme hata payı ile evreni karşılayabilecek durumdadır.

3.2.3 Verilerin Analizi

Çalışmanın bu kısmında örneklemin özellikleri, verileri analiz etmede kullanılan yöntem ve testler hakkında bilgi verilecektir.

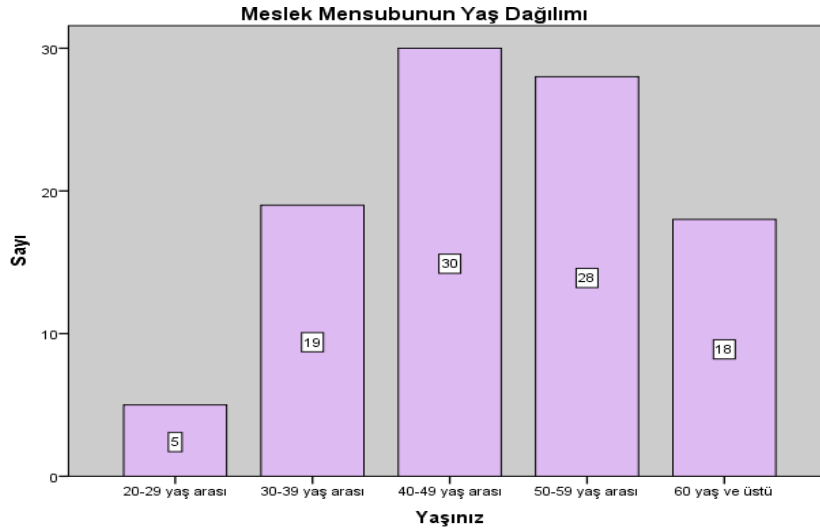
3.2.3.1 Örneklemin özellikleri

Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarına ait genel frekans dağılımı aşağıdaki gibidir:

Ankete katılanların içinde en önemli payı %30'luk oran ile 40-49 yaş aralığı almakta, daha sonra %28 ile 50-59 yaş grubu gelmektedir. Bu durumda 40 ile 59 yaş aralığının ankete katılım oranı %58 olmaktadır.

Tablo 3.1: Meslek mensuplarının yaş dağılımları.

Meslek Mensuplarının Yaş Dağılımı			
	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
20-29 yaş arası	5	5,0	5,0
30-39 yaş arası	19	19,0	24,0
40-49 yaş arası	30	30,0	54,0
50-59 yaş arası	28	28,0	82,0
60 yaş ve üstü	18	18,0	100,0
Toplam	100	100,0	



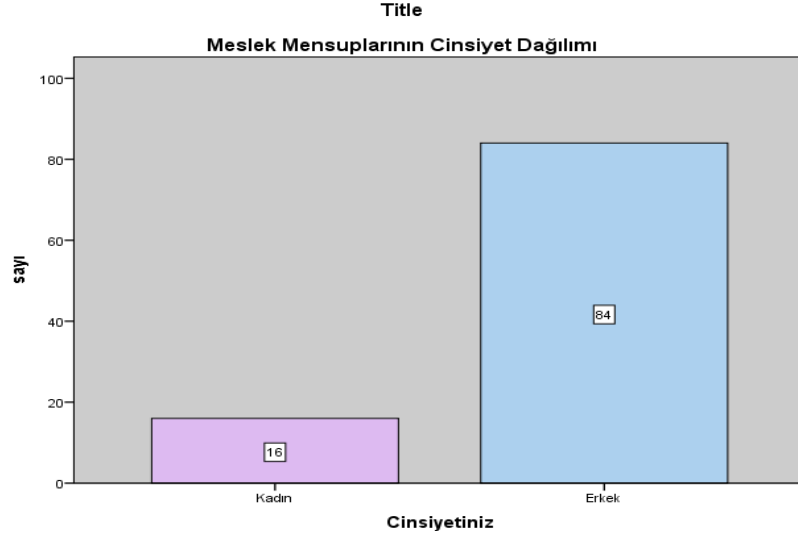
Şekil 3.2: Meslek mensuplarının yaş dağılımları.

Türkiye’de 14.07.2015 tarihli TÜRMOB kayıtlarına göre serbest muhasebeci, serbest muhasebeci mali müşavir ve yeminli mali müşavirlerin toplam sayısı olan 98.180 kişi içinde kadın meslek mensuplarının sayısı 1.771’i serbest muhasebeci, 23.353’i serbest muhasebeci mali müşavir ve 343’ü yeminli mali müşavir olmak üzere toplamda 25.467’dir. Kadınların toplam meslek mensupları içindeki payı %26’dır.

Anketimize katılan 100 meslek mensubu içinde erkeklerin ağırlıklı bir yer tuttuğu görülmektedir. Sorulara cevap veren meslek mensuplarının %16’sı kadınlardan ve %84’ü erkeklerden oluşmaktadır.

Tablo 3.2: Meslek mensuplarının cinsiyet dağılımları.

Meslek Mensuplarının Cinsiyet Dağılımı				
		Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
	Kadın	16	16,0	16,0
	Erkek	84	84,0	100,0
	Toplam	100	100,0	



Şekil 3.3: Meslek mensuplarının cinsiyet dağılımları.

Anketimize katılan 42 yeminli mali müşavirden 3’ü kadın 39’u erkektir. 49 serbest muhasebeci mali müşavir içinden 8’i kadın 41’i erkektir. Ankete sadece bir meslek mensubu serbest muhasebeci unvanı ile katılmıştır ve o da kadındır.

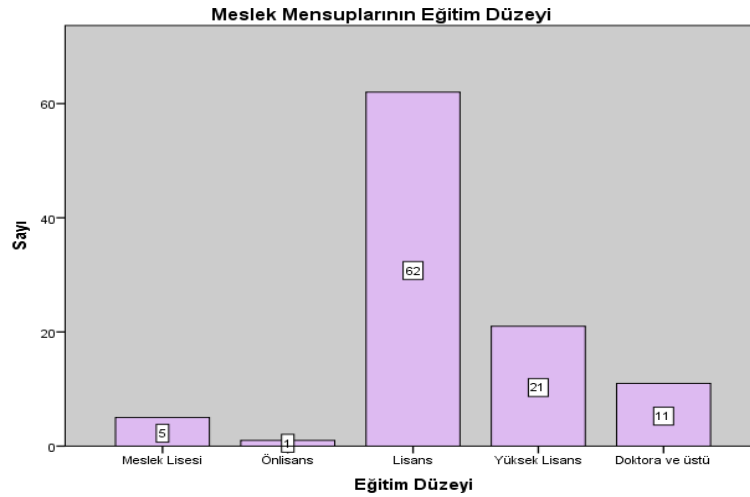
Tablo 3.3: Meslek mensuplarının cinsiyet dağılımı (karşılaştırmalı).

Meslek Mensubunun Cinsiyet Dağılımı (Karşılaştırmalı)				
		Cinsiyetiniz		Toplam
		Kadın	Erkek	
Meslek Ünvanınız	YM M	3	39	42
	SMM M	8	41	49
	SM	1	0	1
	Diğer	4	4	8
Toplam		16	84	100

Anketimize katılan toplam meslek mensubu içinde %62'lik oran ile ilk sırayı lisans mezunlarıken, sırayı %21'lik oran ile yüksek lisans mezunu ve %11'lik oran ile doktora ve üstü eğitim alan meslek mensupları takip etmektedir. Özet olarak muhasebe mesleği mensuplarının %94'ü lisans ve üstü eğitim düzeyine sahiptir. Çalışmanın birinci bölümünde profesyonel davranış belirteçlerinden biri de yüksek derecede sistematik bilgi birikimi yer almaktaydı. Meslek mensubunun sadece eğitim düzeyindeki gösterge dikkate alındığında muhasebecilik mesleğinin profesyonelleşme belirteçlerinden birini karşıladığı görülmektedir.

Tablo 3.4: Meslek mensuplarının eğitim düzeyi.

Meslek Mensuplarının Eğitim Düzeyi			
	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Meslek Lisesi	5	5,0	5,0
Önlisans	1	1,0	6,0
Lisans	62	62,0	68,0
Yüksek Lisans	21	21,0	89,0
Doktora ve üstü	11	11,0	100,0
Toplam	100	100,0	



Şekil 3.4: Meslek mensuplarının eğitim düzeyi.

Ankete katılan 42 yeminli mali müşavirden 21'i lisans, 13'ü yüksek lisans ve 8'i doktora ve üstü eğitim düzeyine sahiptir. Ankete katılan 49 serbest muhasebeci mali müşavirden 2'si meslek lisesi 37'si lisans, 7'si yüksek lisans, 3'ü doktora ve üstü eğitim düzeyine sahiptir.

Ankete katılan 1 serbest muhasebeci lisans düzeyinde eğitim almıştır. Yeminli mali müşavir ve serbest muhasebeci mali müşavirler kıyaslandığında yeminli mali müşavirlerden yüksek lisans ve doktora ve üstü eğitim alan toplam sayı 21 iken serbest muhasebeci mali müşavirlerde bu sayı 10 olarak görülmektedir.

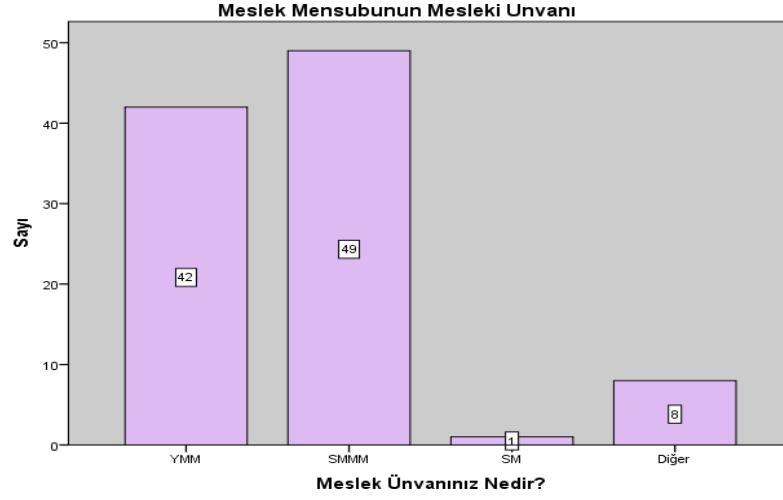
Tablo 3.5: Meslek mensuplarının eğitim düzeyi (karşılaştırmalı).

		Eğitim Düzeyi					Toplam
		Meslek Lisesi	Önlisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora ve üstü	
Meslek Ünvanı	YMM	0	0	21	13	8	42
	SMMM	2	0	37	7	3	49
	SM	0	0	0	1	0	1
	Diğer	3	1	4	0	0	8
Toplam		5	1	62	21	11	100

Ankara ilindeki meslek mensuplarının %10'u serbest muhasebeci, %79'u serbest muhasebeci mali müşavir,%11 yeminli mali müşavirdir. Ankete katılanların ise %8'i muhasebe meslek elemanı, %1'i serbest muhasebeci, %49'u serbest muhasebeci mali müşavir, %42'i yeminli mali müşavirdir.

Tablo 3.6: Meslek mensuplarının mesleki unvanları.

Meslek Mensuplarının Mesleki Unvanları			
	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
YMM	42	42,0	42,0
SMMM	49	49,0	91,0
SM	1	1,0	92,0
Diğer	8	8,0	100,0
Toplam	100	100,0	

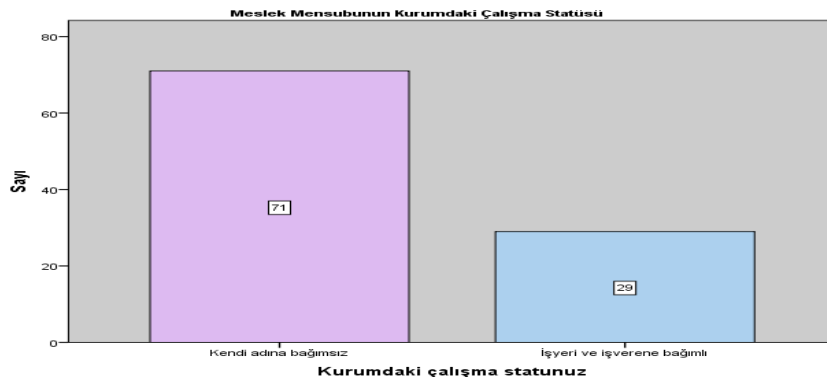


Şekil 3.5: Meslek mensuplarının mesleki unvanları.

Ankete katılan meslek mensuplarının %71'i kendi adlarına bağımsız, %29'u bir işyerine ve işverene bağımlı olarak çalışmaktadır.

Tablo 3.7: Meslek mensuplarının kurumdaki çalışma statüsü.

Meslek Mensubunun Kurumdaki Çalışma Statüsü			
	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kendi adına bağımsız	71	71,0	71,0
İşyeri ve işverene bağımlı	29	29,0	100,0
Toplam	100	100,0	



Şekil 3.6: Meslek mensuplarının kurumdaki çalışma statüsü.

Ankete katılan meslek mensuplarından bir serbest muhasebeci ve muhasebe meslek elemanlarının tamamı (%8) bir işyeri ve işverene bağımlı olarak çalışmaktadır. Serbest muhasebeci mali müşavirlerin %11'i yeminli mali müşavirlerin ise %9'u bir

işyeri ve işverene bağımlı olarak çalışmaktadır. Tablodaki veriler, meslekte uzmanlaştıkça kendi adına bağımsız olarak çalışma eğiliminin arttığını göstermektedir.

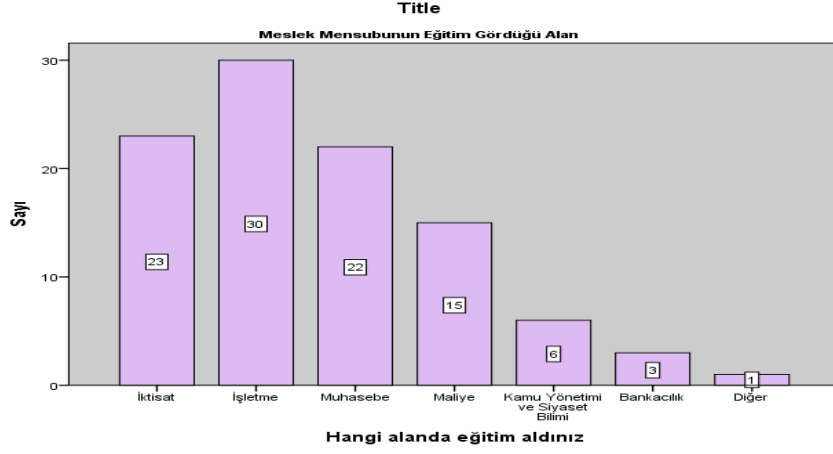
Tablo 3.8: Meslek mensuplarının kurumdaki çalışma statüsü (Karşılaştırmalı).

		Kurumdaki çalışma statünüz		Toplam
		Kendi adına bağımsız	İşyeri ve işverene bağımlı	
Meslek Ünvanı	YMM	33	9	42
	SMMM	38	11	49
	SM	0	1	1
	Diğer	0	8	8
Toplam		71	29	100

Ankete katılan meslek mensuplarının %30'luk kısmı İşletme alanında eğitim almışken sırasıyla %23 ile İktisat, %22 ile Muhasebe, %15 ile Maliye, %6 ile Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi ve %3 ile Bankacılık alanı takip etmektedir.

Tablo 3.9: Meslek mensuplarının eğitim gördüğü alan.

Meslek Mensubunun Eğitim Gördüğü Alan			
	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
İktisat	23	23,0	23,0
İşletme	30	30,0	53,0
Muhasebe	22	22,0	75,0
Maliye	15	15,0	90,0
Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi	6	6,0	96,0
Bankacılık	3	3,0	99,0
Diğer	1	1,0	100,0
Toplam	100	100,0	

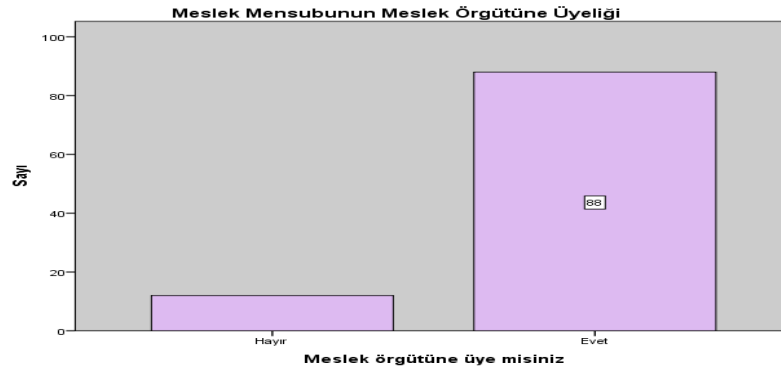


Şekil 3.7: Meslek mensuplarının eğitim gördüğü alan.

Ankete katılan meslek mensuplarının %88'i bir meslek örgütüne üye iken %12'si bir meslek örgütüne üye değildir. Çalışmanın teori kısmında Mesleklerin oluşması ve gelişmesinde meslek birlikleri çok önemli bir role sahip olduğu belirtilmişti. Muhasebe mesleği profesyonel meslek yolunda bir göstergiyi daha karşıladığı görülmektedir.

Tablo 3.10: Meslek mensuplarının meslek örgütüne üyeliği.

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Hayır	12	12,0	12,0
Evet	88	88,0	100,0
Total	100	100,0	



Şekil 3.8: Meslek mensuplarının meslek örgütüne üyeliği.

Ankete katılan yeminli mali müşavirlerin tamamı (%100) bir meslek örgütüne üye iken serbest muhasebeci mali müşavirlerden %93,9'luk kısmı bir meslek örgütüne üyedir. Serbest muhasebeci ve muhasebe meslek elemanlarının tamamı herhangi bir meslek örgütüne üye değildir. Söz konusu veriler dikkate alındığında muhasebe alanında uzmanlaştıkça meslek örgütüne üyeliğin artış gösterdiği görülmektedir.

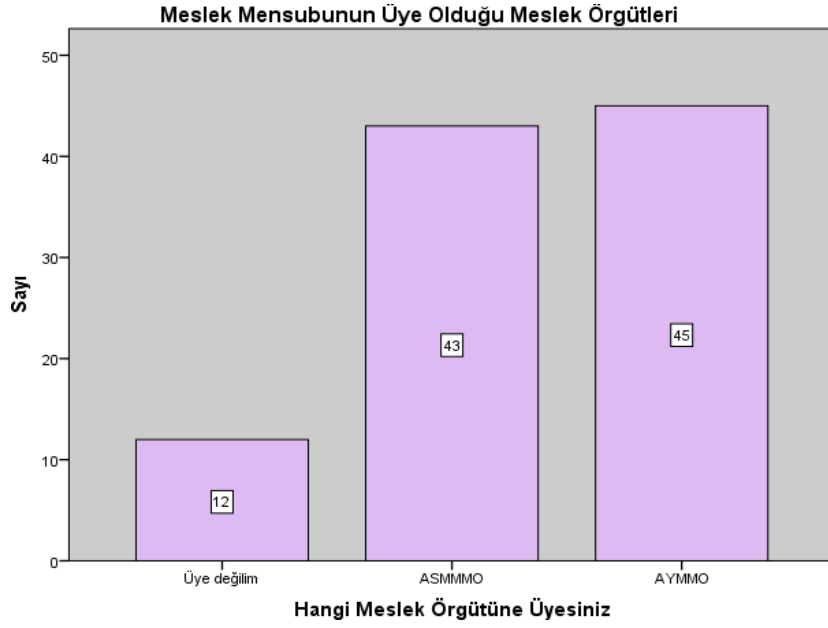
Tablo 3.11: Meslek mensuplarının meslek örgütüne üyeliği (karşılaştırmalı).

		Meslek örgütüne üye misiniz		Toplam
		Hayır	Evet	
Meslek Ünvanı	YMM	0	42	42
	SMMM	3	46	49
	SM	1	0	1
	Diğer	8	0	8
Toplam		12	88	100

Meslek örgütüne üye olan meslek mensuplarından yeminli mali müşavirler “Ankara Yeminli Mali Müşavirler Odası”na, serbest muhasebeci mali müşavirler ise “Ankara Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası”na üyedir.

Tablo 3.12: Meslek mensuplarının üye olduğu meslek örgütleri.

Meslek Mensubunun Üye Olduğu Meslek Örgütleri			
	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Üye değilim	12	12,0	12,0
ASMMMO	43	43,0	55,0
AYMMO	45	45,0	100,0
Total	100	100,0	

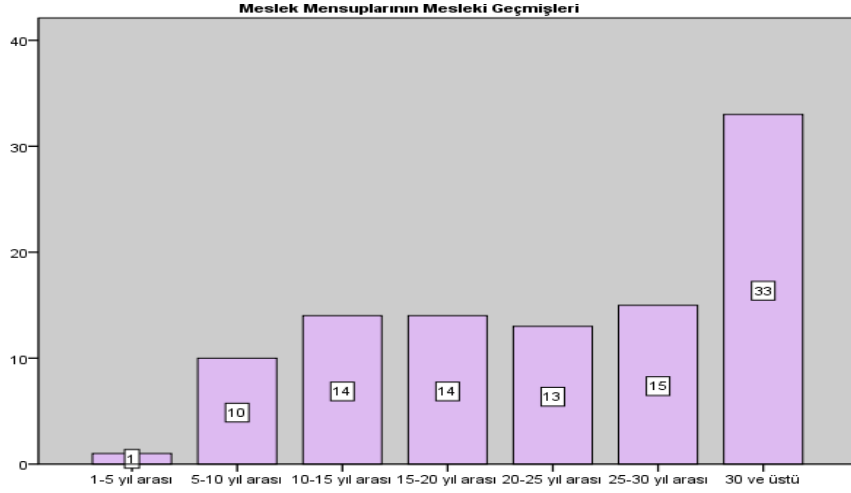


Şekil 3.9: Meslek mensuplarının üye olduğu meslek örgütleri.

Ankete katılanların %75'i 15 yıldan daha fazla bir süreden beri mesleki faaliyet içinde bulduklarından, aynı zamanda mesleki faaliyetleri belli bir disiplin altında toplanıyor oluşunun da bir göstergesidir.

Tablo 3.13: Meslek mensuplarının mesleki geçmişleri.

Meslek Mensubunun Mesleki Geçmişleri			
	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
1-5 yıl arası	1	1,0	1,0
5-10 yıl arası	10	10,0	11,0
10-15 yıl arası	14	14,0	25,0
15-20 yıl arası	14	14,0	39,0
20-25 yıl arası	13	13,0	52,0
25-30 yıl arası	15	15,0	67,0
30 ve üstü	33	33,0	100,0
Total	100	100,0	



Şekil 3.10: Meslek mensuplarının mesleki geçmişleri.

3.2.3.2 Verileri analiz etmede kullanılan yöntem ve testler

Ek-B’de yer alan “Muhasebe Meslek Elemanlarının Profesyoneleşme Düzeylerini belirlemeye Yönelik Anket” formu ile elde edilen veriler öncelikle “Microsoft Excel Çalışma Sayfası”na aktarılmıştır. Bu sayfada veriler düzenlenerek “IBM SPSS Statistics 22” programında kodlanmıştır. Çalışma tasarlanırken puanlamanın yüksek olması profesyonelleşme derecesinin yüksekliğini ifade edecek şekilde düzenlenmiştir. Ankette sunulan önermelere katılıp katılmama durumu söz konusu ölçek temel alınarak 16, 17, 18, 19, 20 ve 34 numaralı önermeler ters olarak puanlanmıştır. Örneğin Önerme 16’ya: “Bu işte çok az mesleki özerklik vardır.” Kesinlikle katılma durumunda verilen “5” yanıtı aslında mesleğin profesyonelleşme düzeyinin düşüklüğüne işaret edecek şekilde “1” olarak değerlendirilmiştir.

Anket soruları güvenilirlik testine tabi tutulmuştur. Güvenilirlik testinden olumsuz puan alan ve faktör analizinde anlamsız sonuçlar çıkaran 16, 22, 25 ve 34. sorular çalışmanın tutarlılığı açısından elenerek değerlendirme dışı bırakılmıştır.

Faktör analizi yöntemi ile anketin faktör yapısı belirlenmiştir. Anket soruları oluşturulurken ‘Bilgi Temeli’, ‘Toplumsal Önem’, ‘Kişisel Üstünlük’, ‘Etik Kodlar’ ve ‘Mesleki Özerklik’ başlıkları altında toplanmıştır. Yapılan faktör analizinden sonra sekiz ayrı faktör ortaya çıkmıştır. Yakından Denetim, Görev Bağımsızlığı ve Kanun ve Yönetmelikler ayrı ayrı faktör olarak karşımıza çıkmıştır. Söz konusu faktör analizi sonuçları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 3.14: Faktör analizi sonuçları.

	Mesleki Özerklik(Yakından Denetim)	Mesleki Özerklik (Görev Bağımsızlığı)	Mesleki Özerklik (Kanun ve Yönetmelikler)	Bilgi Temeli	Kişisel Üstünlük	Mesleki Örgütlenme	Etik	Toplumsal Önem
Önerme13		0,761						
Önerme14		0,674						
Önerme15		0,539						
Önerme17	0,488							
Önerme18	0,885							
Önerme19	0,891							
Önerme20	0,390							
Önerme21			0,803					
Önerme23			0,806					
Önerme24				0,698				
Önerme26				0,418				
Önerme27				0,828				
Önerme28								0,782
Önerme29								0,757
Önerme30								0,552
Önerme31					0,656			
Önerme32					0,846			
Önerme33					0,791			
Önerme35					0,639			
Önerme36					0,631			
Önerme37						0,866		
Önerme38						0,619		
Önerme39							0,596	
Önerme40							0,740	
Önerme41							0,492	
Önerme42							0,701	
Önerme43							0,456	
Önerme44							0,749	
Önerme45							0,814	
Önerme46							0,810	
Önerme47							0,783	
Önerme48							0,472	

Faktör analizi sonuçları dikkate alınarak değerlendirme dışı bırakılan önermeler sonrasında Meslek Elemanlarının Profesyoneleşme Düzeylerini belirlemeye Yönelik Anket” sonuç olarak 32 önerme vasıtası ile 8 temel profesyoneleşme düzeyini ölçebilecek duruma gelmiştir.

KMO and Bartlett’s Testi örneklem büyüklüğünün uygunluğu ile ilgilidir. Sonuç 0,5 ve üstü ise faktör analizinin kullanılabilceğini göstermektedir. Ankette bu test sonucu 0,715 olarak çıkmıştır.

Tablo 3.15: KMO and Bartlett's test.

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,715
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1883,007
	df	496
	Sig.	,000

Güvenilirlik analizi, daha önceden belirlenmiş bir ölçek türüne göre hazırlanmış ankete verilen yanıtların tutarlılığını ölçer. Güvenilirlik analizi için kullanılan temel analiz Cronbach Alpha (α) değerinin bulunmasıdır. Cronbach Alpha değeri 0.00 ile 0.40 arası ise ölçek güvenilir değildir. 0.40 ile 0.60 arasında ise ölçeğin güvenilirliği düşüktür. 0.60 ile 0.80 arasında ise ölçek oldukça güvenilirdir. 0.80 ile 1.00 arasında ise yüksek derecede güvenilirlik söz konusudur. Genellikle 0.6 ve yukarı Cronbach Alpha katsayısı kabul edilebilir bir tutarlılığın olduğunu gösterir (Kalaycı, 2006, s. 975-9091). Muhasebe meslek elemanlarının profesyoneleşme düzeylerini belirlemeye yönelik olarak yapılan ankette Cronbach Alpha (α) değeri 0,844 çıkmıştır. Bu da bize $0,844 > 0.7$ olması nedeniyle söz konusu anketin yüksek güvenilirliğe sahip olduğunu gösterir.

Tablo 3.16: Güvenilirlik analizi (Cronbach's alpha testi) (genel).

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,844	,854	32

Alt kategorilere ait güvenilirlik analizi aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 3.17: Güvenilirlik analizi (Cronbach's alpha testi) (birim bazında).

	Cronbach's Alpha
Yakından Denetim	0,729
Görev Bağımsızlığı	0,755
Kanun ve Yönetmelikler	0,562
Bilgi Temeli	0,352
Kişisel Üstünlük	0,660
Mesleki Örgütlenme	0,658
Etik	0,874
Toplumsal Önem	0,366
Anket Genel	0,844

Faktör analizi sonuçlarına göre profesyonelleşme düzeyini belirleyen birinci faktör yakından denetim, ikinci faktör görev bağımsızlığı, üçüncü faktör kanun ve yönetmelikler, dördüncü faktör bilgi temeli, altıncı faktör kişisel üstünlük, yedinci faktör mesleki örgütlenme ve sekizinci bölüm toplumsal önem olarak belirlenmiştir. Anketin ölçmeye çalıştığı unsurlar aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Tablo 3.18: Faktör analizi sonucuna göre hazırlanan profesyonellik ölçeği.

Yakından Denetim	Görev Bağımsızlığı	Kanun ve Yönetmelikler	Bilgi Temeli	Kişisel Üstünlük	Mesleki Örgütlenme	Etik	Toplumsal Önem
Önerme(17)	Önerme(13)	Önerme(21)	Önerme(24)	Önerme(31)	Önerme(37)	Önerme(39)	Önerme(28)
Önerme(18)	Önerme(14)	Önerme(23)	Önerme(26)	Önerme(32)	Önerme(38)	Önerme(40)	Önerme(29)
Önerme(19)	Önerme(15)		Önerme(27)	Önerme(33)		Önerme(41)	Önerme(30)
Önerme(20)			Önerme(44)	Önerme(35)		Önerme(42)	
				Önerme(36)		Önerme(43)	
						Önerme(45)	
						Önerme(46)	
						Önerme(47)	
						Önerme(48)	

Faktör analizi sonucuna göre muhasebecilik mesleğinin profesyonelleşme düzeyini ölçen unsurlar aşağıdaki şekilde özetlenmiştir.



Şekil 3.11: Muhasebecilik mesleğini ölçmeye yönelik unsurlar.

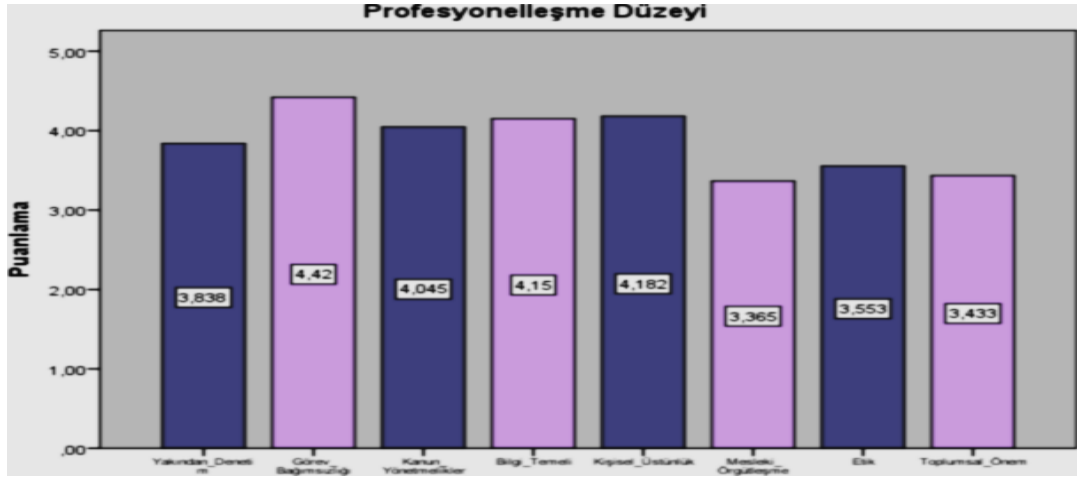
KMO and Bartlett's Testi (Örneklem Büyüklüğünün Uygulanabilirliği Testi), Güvenilirlik Analizi (Cronbach's Alpha Testi) ve Faktör Analizi sonrasında anket verileri araştırma soruları doğrultusunda bağımsız gruplar arasındaki ortalamaları karşılaştırmada kullanılan T-Testlerine tabi tutulmuştur. Araştırmada aranan en düşük güvenilirlik düzeyi %95'tir ($p \leq 0,05$). Ayrıca profesyonelleşme düzeyini belirleyen faktörlere ilişkin önermelere verilen puanlamanın ortalaması SPSS programından Transform/Compute Variable kullanılarak belirlenmiştir.

3.2.4 Araştırmanın Bulguları ve Analizi

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgulara ait tablolar ve tabloların yorumlarına yer verilmektedir.

Araştırma Sorusu 1: Ankara'daki muhasebe meslek mensuplarının genel olarak profesyonelleşme düzeyi nedir?

Muhasebe meslek mensuplarının profesyonelleşme düzeylerini belirlemeye yönelik olarak yapılan ankette 5'li likert ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu ölçek ile ankette elde edilen verilere göre meslek mensuplarının 4,42 ortalama ile en yüksek puana sahip olduğu görülmektedir. Muhasebe meslek mensuplarının mesleklerini icra ederken kendilerini ne derecede bağımsız ve baskıdan uzak hissettiklerine yönelik algılarını ölçen mesleki özerkliğin alt unsuru olarak değerlendirilen 'görev bağımsızlığı' görüldüğü üzere en yüksek puanı almıştır. Sırayı 4,182 puanı ile 'kişisel üstünlük' unsuru takip etmektedir. Bilgi unsuru 4,15 ortalama ile kişisel üstünlük unsurunu çok yakından takip etmektedir. Görülüyor ki meslek mensupları mesleklerini icra ederken ihtiyaç duydukları bilgiye sahip olduklarında kendilerini daha öz güvenli hissetmektedirler. Mesleğini icra eden meslek mensubu elde ettiği uzmanlık bilgisi ile mesleki bakımdan kendine güvenerek baskıdan daha fazla uzaklaşmakta ve kendilerini bağımsız hissetmektedirler.



Şekil 3.12: Meslek mensuplarının profesyonelleşme düzeyi.

Yine mesleki özerkliğin alt unsurlarından Kanun ve yönetmelik unsuru 4,05 puan ile ortalamanın oldukça üstünde yer almaktadır. Yakından denetim unsuru diğer unsurlara nazaran daha düşük olmakla birlikte 3,838 puan ile ortalamanın üstünde seyrettiği görülmektedir. Burada mesleki özerkliğin alt unsurlarının ortalaması alındığında mesleki özerklik 4,101'lik ortalamaya sahiptir. Sadece bu grafikten yola çıkarak muhasebe mesleğinde mesleki özerkliğin yüksek oranda var olduğu sonucuna varılabilir. Bu bağlamda meslek mensupları görevlerini icra ederken her türlü iç ver dış faktörden sıyrılarak özgür karar verebilme ve bağımsız olabilme konularında oldukça iyi durumda oldukları söylenebilir.

Profesyonelleşme düzeyini belirlemeye yönelik unsurlarından bir uğraşın profesyonelleşmesi sürecinde önemli bir yere sahip olan mesleki örgütlenme unsuru 3,365 puanla ortalamanın üzerinde ancak diğer daha önce sıraladığımız unsurlara nazaran daha düşük bir ortalamaya sahiptir. Etik unsuru da 3,553 puan ile mesleki örgütlenme ile hemen hemen aynı değere sahiptir. Görülüyor ki muhasebe meslek mensubu mesleki örgütlenmenin var olduğunu ancak iyileştirme çabaları ile daha iyi olabileceği görüşündedirler. Söz konusu iyileştirme ile birlikte mesleki etik değerlerin uygulanmasının da iyileşmesi muhtemel sonuçlar arasındadır. Güçlü bir meslek örgütüne sahip olan bir meslek profesyonelleşme basamağında ön sıralara tırmanırken yaptırım gücünü kullanan meslek örgütü mesleki etik değerlerin gelişmesini ve meslek mensuplarının bu etik değerlere uymasına yönelik katılımının artmasını sağlayacaktır. Yani meslek örgütünün güçlü olmasıyla mesleki etiğin oluşması birbirleriyle paralellik göstermektedir.

Grafikte profesyonelleşme düzeyini belirlemeye yönelik bir diğer unsur olan toplumsal önem 3,433'lük puanla en düşük orana sahip olmasına rağmen yine de ortalamanın üstünde kalmaktadır. Ortalamaya baktığımızda mesleki örgütlenme, etik değerler ve toplumsal önem hemen hemen birbirlerine yakın ortalamaya sahiptir. Bu değerlerin birbirleriyle yakından ilişki içinde olduğunu söyleyebiliriz. Mesleki örgütlenmenin güçlenmesi etik değerlerin oluşmasına, gelişmesine ve uygulanmasına yardımcı olurken etik değerlerin gelişmesi ve uygulanması muhasebe mesleğinin değerli bir uğraş olarak algılanmasını, toplum tarafından mesleğe karşı yüksek derecede itibar kazanmasını ve güven inşa etmesini toplum tarafından mesleğe verilen önemin artmasını sağlayacaktır.

Grafiği dikkate aldığımızda, genel olarak muhasebe mesleğinin profesyonelleşme düzeyi açısından iyi durumda olduğu söylenebilir.

Araştırma Sorusu 2: Kendi adına bağımsız ve işyeri ve işverene bağımlı olarak çalışan muhasebe meslek mensupları arasında profesyonelleşme unsurları bakımından bir farklılık var mıdır?

H₀: %95 güvenle kendi adına bağımsız çalışan meslek mensupları ile işyeri ve işverene bağımlı çalışan muhasebe meslek mensupları arasında profesyonelleşme unsurları (yakından denetim, görev bağımsızlığı, kanun ve yönetmelikler, bilgi temeli, kişisel üstünlük, mesleki örgütlenme, etik ve toplumsal önem) bakımından anlamlı bir farklılık yoktur ($M_0=M_1$).

H₁: %95 güvenle kendi adına bağımsız çalışan meslek mensupları ile işyeri ve işverene bağımlı çalışan muhasebe meslek mensupları arasında profesyonelleşme unsurları (yakından denetim, görev bağımsızlığı, kanun ve yönetmelikler, bilgi temeli, kişisel üstünlük, mesleki örgütlenme, etik ve toplumsal önem) bakımından anlamlı bir fark vardır ($M_0 <> M_1$).

Tablo 3.19: Kendi adına bağımsız ve işyeri ve işverene bağımlı olarak çalışan muhasebe meslek mensupları arasında profesyonelleşme unsurlarından görev bağımsızlığı ve kişisel üstünlük düzeyleri bakımından karşılaştırılması için t testi tablosu.

	Kurumdaki çalışma statüsü	N	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
Görev Bağımsızlığı	Kendi adına bağımsız	71	4,5728	,67655	3,157	98	0,02
	İşyeri ve işverene bağımlı	29	4,0460	,92892			
Kişisel Üstünlük	Kendi adına bağımsız	71	4,3070	,63860	2,997	98	0,003
	İşyeri ve işverene bağımlı	29	3,8759	,68747			

(Görev bağımsızlığı, "Sig." değeri $0,050 \geq 0,05$ olduğu için "Sig(-tailed)" değeri $0,002 < 0,05$)
(Kişisel üstünlük, "Sig." değeri $0,340 > 0,05$ olduğu için "Sig(-tailed)" değeri $0,003 < 0,05$)

Muhasebe meslek mensuplarından kendi adına bağımsız çalışanlar ile işyeri ve işverene bağımlı çalışanların profesyonelleşme unsurlarından görev bağımsızlığı ve kişisel üstünlük düzeylerinin karşılaştırılması için yapılan t testi sonrasında $p < 0,05$ olduğundan %95 güvenle görev bağımsızlığı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır. Buna göre, kendi adına bağımsız çalışan meslek mensuplarının görev bağımsızlığı ve kişisel üstünlük düzeyleri ($M_0=4,5728$, $M_0=4,3070$) işyeri ve işverene bağımlı meslek mensupları görev bağımsızlığı düzeyinden ($M_1=4,0460$, $M_1=3,8759$) daha yüksektir.

Tablo 3.20: Kendi adına bağımsız ve işyeri ve işverene bağımlı olarak çalışan muhasebe meslek mensupları arasında profesyonelleşme unsurlarından yakından denetim, kanun ve yönetmelikler, bilgi temeli, etik ve toplumsal önem düzeyleri bakımından karşılaştırılması için t testi tablosu.

	Kurumdaki çalışma statüsü	N	Ortalama	Std. Deviation	t	df	p
Yakından Denetim	Kendi adına bağımsız	71	3,9472	,92381	1,962	98	0,053
	İşyeri ve işverene bağımlı	29	3,5690	,73769			
Kanun Yönetmelikler	Kendi adına bağımsız	71	4,1056	,81467	1,177	98	0,242
	İşyeri ve işverene bağımlı	29	3,8966	,78353			
Bilgi Temeli	Kendi adına bağımsız	71	4,1972	,47040	1,564	98	0,121
	İşyeri ve işverene bağımlı	29	4,0345	,47586			
Mesleki Örgütlenme	Kendi adına bağımsız	71	3,2887	,83948	-	98	,146
	İşyeri ve işverene bağımlı	29	3,5517	,74815	-1538	58,062	,129
Etik	Kendi adına bağımsız	71	3,5205	,66300	-,748	98	,457
	İşyeri ve işverene bağımlı	29	3,6317	,70332			
Toplumsal Önem	Kendi adına bağımsız	71	3,3474	,75685	1,799	98	,075
	İşyeri ve işverene bağımlı	29	3,6437	,72337			

(Yakından Denetim, “Sig.” değeri $0,491 < 0,05$ olduğu için “Sig(-tailed)” değeri $0,053 > 0,05$)
(Kanun Yönetmelikler, “Sig.” değeri $0,667 > 0,05$ olduğu için “Sig(-tailed)” değeri $0,242 > 0,05$)
(Bilgi Temeli, “Sig.” değeri $0,522 > 0,05$ olduğu için “Sig(-tailed)” değeri $0,121 > 0,05$)
(Mesleki Örgütlenme, “Sig.” değeri $0,770 > 0,05$ olduğu için “Sig(-tailed)” değeri $0,146 > 0,05$)
(Etik, “Sig.” değeri $0,523 > 0,05$ olduğu için “Sig(-tailed)” değeri $0,457 > 0,05$)
(Toplumsal Önem “Sig.” değeri $0,855 > 0,05$ olduğu için “Sig(-tailed)” değeri $0,075 > 0,05$)

Tablo 3.20’deki veriler göz önüne alındığında kendi adına bağımsız ve işyeri ve işverene bağımlı olarak çalışan muhasebe meslek mensupları arasında profesyonelleşme unsurlarından yakından denetim, kanun ve yönetmelikler, bilgi temeli, mesleki örgütlenme, etik ve toplumsal önem düzeyleribakımından karşılaştırılması için yapılan t testi sonrasında $p \geq 0,05$ olduğundan %95 güvenle belirtilen profesyonelleşme unsurları düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur. Buna göre her iki statüde çalışan meslek mensuplarının söz konusu

profesyonelleşme unsurları konusunda aynı doğrultuda görüşlere sahip olduğu söylenebilir.

Araştırma Sorusu 3: Meslek mensupları arasında yeminli mali müşavir ve serbest muhasebeci mali müşavirler arasında profesyonelleşme düzeyi bakımından bir farklılık var mıdır?

H₀: %95 güvenle YMM ve SMMM olarak çalışan meslek mensupları arasında profesyonelleşme unsurları (yakından denetim, görev bağımsızlığı, kanun ve yönetmelikler, bilgi temeli, kişisel üstünlük, mesleki örgütlenme, etik ve toplumsal önem) bakımından anlamlı bir farklılık yoktur ($M_0=M_1$).

H₁: %95 güvenle YMM ve SMMM olarak çalışan meslek mensupları arasında profesyonelleşme unsurları (yakından denetim, görev bağımsızlığı, kanun ve yönetmelikler, bilgi temeli, kişisel üstünlük, mesleki örgütlenme, etik ve toplumsal önem) bakımından anlamlı bir fark vardır ($M_0<>M_1$).

Tablo 3.21: Yeminli mali müşavir ve serbest muhasebeci mali müşavir olarak çalışan muhasebe meslek mensupları arasında profesyonelleşme unsurlarından yakından denetim ve kişisel üstünlük düzeyleri bakımındankarşılaştırılması için t testi tablosu.

	Meslek Unvanı	N	Mean	Std. Deviation	t	df	p
Yakından Denetim	YMM	42	4,3036	,41882	4,520	65,687	0,000
	SMMM	49	3,5816	1,02239			
Kişisel Üstünlük	YMM	42	4,4952	,29380	3,809	63,455	0,000
	SMMM	49	4,0408	,77242			

(Yakından Denetim, “Sig.” değeri 0,000<0,05 olduğu için “Sig(-tailed)” değeri 0,000< 0,05)
(Kişisel Üstünlük, “Sig.” değeri 0,000<0,05 olduğu için “Sig(-tailed)” değeri 0,000< 0,05)

Yeminli mali müşavir ve serbest muhasebeci mali müşavir olarak çalışan muhasebe meslek mensupları arasında profesyonelleşme unsurlarından yakından denetim ve kişisel üstünlük düzeylerinin karşılaştırılması için yapılan t testi sonrasında $p \leq 0,05$ olduğundan %95 güvenle yakından denetim ve kişisel üstünlük düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır. Buna göre, ymm olarak çalışan meslek mensuplarının yakından denetim ve kişisel üstünlük düzeyleri ($M_0 = 4,3036$, $M_0 = 4,4952$) smmm olarak çalışan meslek mensuplarının yakından denetim ve kişisel üstünlük düzeylerinden ($M_1 = 3,5816$, $M_1 = 4,0408$) daha yüksektir.

Tablo 3.22: Yeminli mali müşavir ve serbest muhasebeci mali müşavir olarak çalışan muhasebe meslek mensupları arasında profesyonelleşme unsurlarından görev bağımsızlığı, bilgi temeli, mesleki örgütlenme, toplumsal önem, etik ve kanun ve yönetmelikler düzeyleri bakımından karşılaştırılması için t testi tablosu.

	Meslek Unvanı	N	Mean	Std. Deviation	t	df	p																																																								
Görev Bağımsızlığı	YMM	42	4,6190	,37950	1,496	69,560	,139																																																								
	SMMM	49	4,4218	,82713				Bilgi Temeli	YMM	42	4,1548	,29193	-,319	75,117	,751	SMMM	49	4,1837	,55146	Mesleki Örgütlenme	YMM	42	3,3690	,53030	,131	73,729	,896	SMMM	49	3,3469	1,03684	Etik	YMM	42	3,4091	,43186	-1,550	76,484	,125	SMMM	49	3,6120	,78892	Toplumsal Önem	YMM	42	3,4603	,54575	,735	80,416	,465	SMMM	49	3,3469	,90513	Kanun Yönetmelikler	YMM	42	4,2143	,49563	1,809	72,014	,075
Bilgi Temeli	YMM	42	4,1548	,29193	-,319	75,117	,751																																																								
	SMMM	49	4,1837	,55146				Mesleki Örgütlenme	YMM	42	3,3690	,53030	,131	73,729	,896	SMMM	49	3,3469	1,03684	Etik	YMM	42	3,4091	,43186	-1,550	76,484	,125	SMMM	49	3,6120	,78892	Toplumsal Önem	YMM	42	3,4603	,54575	,735	80,416	,465	SMMM	49	3,3469	,90513	Kanun Yönetmelikler	YMM	42	4,2143	,49563	1,809	72,014	,075	SMMM	49	3,9184	1,01215								
Mesleki Örgütlenme	YMM	42	3,3690	,53030	,131	73,729	,896																																																								
	SMMM	49	3,3469	1,03684				Etik	YMM	42	3,4091	,43186	-1,550	76,484	,125	SMMM	49	3,6120	,78892	Toplumsal Önem	YMM	42	3,4603	,54575	,735	80,416	,465	SMMM	49	3,3469	,90513	Kanun Yönetmelikler	YMM	42	4,2143	,49563	1,809	72,014	,075	SMMM	49	3,9184	1,01215																				
Etik	YMM	42	3,4091	,43186	-1,550	76,484	,125																																																								
	SMMM	49	3,6120	,78892				Toplumsal Önem	YMM	42	3,4603	,54575	,735	80,416	,465	SMMM	49	3,3469	,90513	Kanun Yönetmelikler	YMM	42	4,2143	,49563	1,809	72,014	,075	SMMM	49	3,9184	1,01215																																
Toplumsal Önem	YMM	42	3,4603	,54575	,735	80,416	,465																																																								
	SMMM	49	3,3469	,90513				Kanun Yönetmelikler	YMM	42	4,2143	,49563	1,809	72,014	,075	SMMM	49	3,9184	1,01215																																												
Kanun Yönetmelikler	YMM	42	4,2143	,49563	1,809	72,014	,075																																																								
	SMMM	49	3,9184	1,01215																																																											

(Görev Bağımsızlığı, “Sig.” değeri $0,000 < 0,05$ olduğu için “Sig(-tailed)” değeri $0,139 > 0,05$)
(Bilgi Temeli, “Sig.” değeri $0,000 < 0,05$ olduğu için “Sig(-tailed)” değeri $0,751 > 0,05$)
(Mesleki Örgütlenme, “Sig.” değeri $0,000 < 0,05$ olduğu için “Sig(-tailed)” değeri $0,896 > 0,05$)
(Etik “Sig.” değeri $0,002 < 0,05$ olduğu için “Sig(-tailed)” değeri $0,125 > 0,05$)
(Toplumsal Önem, “Sig.” değeri $0,003 < 0,05$ olduğu için “Sig(-tailed)” değeri $0,465 > 0,05$)
(Kanun Yönetmelikler, “Sig.” değeri $0,002 < 0,05$ olduğu için “Sig(-tailed)” değeri $0,075 > 0,05$)

Tablo 3.22’deki veriler göz önüne alındığında yeminli mali müşavir ve serbest muhasebeci mali müşavir olarak çalışan muhasebe meslek mensupları arasında profesyonelleşme unsurlarından görev bağımsızlığı, kanun ve yönetmelikler, bilgi temeli, mesleki örgütlenme, etik ve toplumsal önem düzeyleri bakımından karşılaştırılması için yapılan t testi sonrasında $p \geq 0,05$ olduğundan %95 güvenle belirtilen profesyonelleşme unsurları düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur. Buna göre her iki unvanında çalışan meslek mensupları söz konusu profesyonelleşme unsurları konusunda aynı doğrultuda görüşlere sahip olduğu söylenebilir.

Araştırma Sorusu 4: 5-10 yıl arasında çalışan meslek mensubu ile 20-25 yıl arasında çalışan meslek mensupları arasında profesyonelleşme unsurları düzeyi bakımından bir farklılık var mıdır?

H₀: %95 güvenle 5-10 yıl arasında çalışan meslek mensubu ile 20-25 yıl arasında çalışan meslek mensupları arasında profesyonelleşme unsurları (yakından denetim,

görev bağımsızlığı, kanun ve yönetmelikler, bilgi temeli, kişisel üstünlük, mesleki örgütlenme, etik ve toplumsal önem) bakımından anlamlı bir farklılık yoktur ($M_0=M_1$).

H_1 : %95 5-10 yıl arasında çalışan meslek mensubu ile 20-25 yıl arasında çalışan meslek mensupları arasında profesyonelleşme unsurları (yakından denetim, görev bağımsızlığı, kanun ve yönetmelikler, bilgi temeli, kişisel üstünlük, mesleki örgütlenme, etik ve toplumsal önem) bakımından anlamlı bir fark vardır ($M_0 < M_1$).

Tablo 3.23: 5-10 yıl arasında çalışan meslek mensubu ile 20-25 yıl arasında çalışan meslek mensupları arasındaprofesyonelleşme unsurlarından görev bağımsızlığı ve kişisel üstünlük düzeyleri bakımından karşılaştırılması için t testi tablosu.

	Alanda geçen çalışma süresi	N	Mean	Std. Deviation	t	df	p
Görev_Bağımsızlığı	5-10 yıl arası	10	3,6667	1,20698	-2,206	21	,039
	20-25 yıl arası	13	4,5128	,60270			
Kişisel_Üstünlük	5-10 yıl arası	10	3,4600	,71833	-2,689	21	,014
	20-25 yıl arası	13	4,2308	,65241			

(Görev Bağımsızlığı, "Sig." değeri 0,155>0,05 olduğu için "Sig(-tailed)" değeri 0,039<0,05)
(Kişisel Üstünlük, "Sig." değeri 0,966<0,05 olduğu için "Sig(-tailed)" değeri 0,014<0,05)

5-10 yıl arasında çalışan meslek mensubu ile 20-25 yıl arasında çalışan meslek mensupları arasında profesyonelleşme unsurlarından görev bağımsızlığı ve kişisel üstünlük düzeyleri bakımından karşılaştırılması için yapılan t testi sonrasında $p \leq 0,05$ olduğundan %95 güvenle görev bağımsızlığı ve kişisel üstünlük düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır. Buna göre, 20-25 yıl arasında çalışan meslek mensuplarının görev bağımsızlığı ve kişisel üstünlük düzeyleri ($M_0 = 4,5128$, $M_0 = 4,2308$) 5-10 yıl arasında çalışan meslek mensuplarının görev bağımsızlığı ve kişisel üstünlük düzeylerinden ($M_1 = 3,6667$, $M_1 = 3,4600$) daha yüksektir.

Tablo 3.24: 5-10 yıl arasında çalışan meslek mensubu ile 20-25 yıl arasında çalışan meslek mensupları arasında profesyonelleşme unsurlarından yakından denetim, kanun ve yönetmelikler, bilgi temeli, mesleki örgütlenme ve toplumsal önem düzeyleri bakımından karşılaştırılması için t testi tablosu.

	Alanda geçen çalışma süresi	N	Mean	Std. Deviation	t	df	p
Yakından Denetim	5-10 yıl arası	10	3,5250	,98213	-,197	21	,846
	20-25 yıl arası	13	3,5962	,75373			
Kanun Yönetmelikler	5-10 yıl arası	10	3,9000	,73786	-,349	21	,730
	20-25 yıl arası	13	4,0385	1,06969			
Bilgi Temeli	5-10 yıl arası	10	3,9000	,59161	-1,949	21	,065
	20-25 yıl arası	13	4,3462	,50558			
Mesleki Örgütlenme	5-10 yıl arası	10	3,1000	1,19722	-1,052	21	,305
	20-25 yıl arası	13	3,5385	,80264			
Etik	5-10 yıl arası	10	3,2431	,75760	-1,729	21	,099
	20-25 yıl arası	13	3,7179	,56221			
Toplumsal Önem	5-10 yıl arası	10	3,0000	,78567	-,525	21	,605
	20-25 yıl arası	13	3,2051	1,02323			

(Yakından Denetim, “Sig.” değeri 0,256>0,05 olduğu için “Sig(-tailed)” değeri 0,846> 0,05)
(Kanun Yönetmelikler, “Sig.” değeri 0,879>0,05 olduğu için “Sig(-tailed)” değeri 0,730> 0,05)
(Bilgi Temeli, “Sig.” değeri 0,834>0,05 olduğu için “Sig(-tailed)” değeri 0,065> 0,05)
(Mesleki Örgütlenme, “Sig.” değeri 0,154>0,05 olduğu için “Sig(-tailed)” değeri 0,305> 0,05)
(Etik, “Sig.” değeri 0,360>0,05 olduğu için “Sig(-tailed)” değeri 0,099> 0,05)
(Toplumsal Önem, “Sig.” değeri 0,403>0,05 olduğu için “Sig(-tailed)” değeri 0,605> 0,05)

Tablo 3.24’teki veriler göz önüne alındığında 5-10 yıl arasında çalışan meslek mensubu ile 20-25 yıl arasında çalışan meslek mensupları arasında profesyonelleşme unsurlarından yakından denetim, kanun ve yönetmelikler, bilgi temeli, mesleki örgütlenme, etik ve toplumsal önem düzeyleribakımından karşılaştırılması için yapılan t testi sonrasında $p \geq 0,05$ olduğundan %95 güvenle belirtilen profesyonelleşme unsurları düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur. Buna göre her iki sürelerde çalışan meslek mensupları söz konusu profesyonelleşme unsurları konusunda aynı doğrultuda görüşlere sahip olduğu söylenebilir.

Araştırma Sorusu 5: Lisans düzeyinde eğitim alan meslek mensupları ile yüksek lisans düzeyinde eğitim alan meslek mensupları arasında profesyonelleşme unsurları bakımından bir farklılık var mıdır?

H_0 : %95 güvenle lisans düzeyinde eğitim alan meslek mensupları ile yüksek lisans düzeyinde eğitim alan meslek mensupları arasında profesyonelleşme unsurları

(yakından denetim, görev bağımsızlığı, kanun ve yönetmelikler, bilgi temeli, kişisel üstünlük, mesleki örgütlenme, etik ve toplumsal önem) bakımından anlamlı bir farklılık yoktur ($M_0=M_1$).

H₁: %95 lisans düzeyinde eğitim alan meslek mensupları ile yüksek lisans düzeyinde eğitim alan meslek mensupları arasında profesyonelleşme unsurları (yakından denetim, görev bağımsızlığı, kanun ve yönetmelikler, bilgi temeli, kişisel üstünlük, mesleki örgütlenme, etik ve toplumsal önem) bakımından anlamlı bir fark vardır ($M_0 \neq M_1$).

Tablo3.25: Lisans düzeyinde eğitim alan meslek mensupları ile yüksek lisans düzeyinde eğitim alan muhasebe meslek mensupları arasında profesyonelleşme unsurlarından yakından denetim, görev bağımsızlığı, kanun ve yönetmelikler, bilgi temeli, kişisel üstünlük, mesleki örgütlenme, etik ve toplumsal önem düzeyleri bakımından karşılaştırılması için t testi tablosu.

	Eğitim Düzeyi	N	Mean	Std. Deviation	t	df	p
Yakından_Denetim	Lisans	62	3,9315	,86623	,995	81	,323
	Yüksek Lisans	21	3,7143	,85982			
Görev Bağımsızlığı	Lisans	62	4,4570	,77350	,739	81	,462
	Yüksek Lisans	21	4,3175	,66229			
Kanun_Yönetmelikler	Lisans	62	4,0484	,79810	,004	81	,997
	Yüksek Lisans	21	4,0476	,65009			
Bilgi_Temeli	Lisans	62	4,1895	,53117	,276	81	,783
	Yüksek Lisans	21	4,1548	,38305			
Kişisel Üstünlük	Lisans	62	4,1387	,70090	-,343	81	,732
	Yüksek Lisans	21	4,2000	,72664			
Mesleki Örgütlenme	Lisans	62	3,2984	,87525	,174	81	,863
	Yüksek Lisans	21	3,2619	,68226			
Etik	Lisans	62	3,5607	,66733	1,362	81	,177
	Yüksek Lisans	21	3,3313	,66569			
Toplumsal Önem	Lisans	62	3,3011	,84437	-1,071	81	,287
	Yüksek Lisans	21	3,5079	,44246			

(Yakından Denetim, “Sig.” değeri 0,498>0,05 olduğu için “Sig(-tailed)” değeri 0,323> 0,05)
(Görev Bağımsızlığı, “Sig.” değeri 0,506>0,05 olduğu için “Sig(-tailed)” değeri 0,462> 0,05)
(Kanun Yönetmelikler, “Sig.” değeri 0,263>0,05 olduğu için “Sig(-tailed)” değeri 0,997> 0,05)
(Bilgi Temeli, “Sig.” değeri 0,325>0,05 olduğu için “Sig(-tailed)” değeri 0,783> 0,05)
(Kişisel Üstünlük, “Sig.” değeri 0,311>0,05 olduğu için “Sig(-tailed)” değeri 0,732> 0,05)
(Mesleki Örgütlenme, “Sig.” değeri 0,220>0,05 olduğu için “Sig(-tailed)” değeri 0,863> 0,05)
(Etik, “Sig.” değeri 0,932>0,05 olduğu için “Sig(-tailed)” değeri 0,177> 0,05)
(Toplumsal Önem, “Sig.” değeri 0,053>0,05 olduğu için “Sig(-tailed)” değeri 0,287> 0,05)

Tablo 3.25’teki veriler göz önüne alındığında lisans düzeyinde eğitim alan meslek mensupları ile yüksek lisans düzeyinde eğitim alan muhasebe meslek

mensuplarının profesyonelleşme unsurlarından (yakından denetim, görev bağımsızlığı, kanun ve yönetmelikler, bilgi temeli, kişisel üstünlük, mesleki örgütlenme, etik ve toplumsal önem düzeyleri bakımından karşılaştırılması için yapılan t testi sonrasında $p \geq 0,05$ olduğundan %95 güvenle belirtilen profesyonelleşme unsurları düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur. Buna göre her iki düzeyde eğitim alan meslek mensuplarının söz konusu profesyonelleşme unsurları konusunda aynı doğrultuda görüşlere sahip olduğu söylenebilir.

Araştırma Sorusu 6: Lisans düzeyinde eğitim alan meslek mensupları ile doktora ve üstü düzeyde eğitim alan muhasebe meslek mensupları arasında profesyonelleşme unsurları bakımından bir farklılık var mıdır?

H_0 : %95 güvenle lisans düzeyinde eğitim alan meslek mensupları ile doktora ve üstü düzeyde eğitim alan meslek mensupları arasında profesyonelleşme unsurları (yakından denetim, görev bağımsızlığı, kanun ve yönetmelikler, bilgi temeli, kişisel üstünlük, mesleki örgütlenme, etik ve toplumsal önem) bakımından anlamlı bir farklılık yoktur ($M_0 = M_1$).

H_1 : %95 lisans düzeyinde eğitim alan meslek mensupları ile doktora ve üstü düzeyde eğitim alan meslek mensupları arasında profesyonelleşme unsurları (yakından denetim, görev bağımsızlığı, kanun ve yönetmelikler, bilgi temeli, kişisel üstünlük, mesleki örgütlenme, etik ve toplumsal önem) bakımından anlamlı bir fark vardır ($M_0 < M_1$).

Tablo 3.26: Lisans düzeyinde eğitim alan meslek mensupları ile doktora ve üstü düzeyde eğitim alan muhasebe meslek mensuplarının profesyonelleşme unsurlarından kişisel üstünlük düzeylerinin karşılaştırılması için t testi tablosu.

	Eğitim Düzeyi	N	Mean	Std. Deviation	t	df	p
Kişisel Üstünlük	Lisans	62	4,1387	,70090			
	Doktora ve üstü	11	4,5455	,35879	-2,903	26,160	,007

("Sig." değeri $0,014 < 0,05$ olduğu için "Sig(-tailed)" değeri $0,007 < 0,05$)

Lisans düzeyinde eğitim alan meslek mensupları ile doktora ve üstü düzeyde eğitim alan muhasebe meslek mensuplarının profesyonelleşme unsurlarından kişisel üstünlük düzeylerinin karşılaştırılması için yapılan t testi sonrasında $p \leq 0,05$ olduğundan %95 güvenle kişisel üstünlük düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır. Buna göre, doktora ve üstü düzeyde eğitim alan meslek mensuplarının kişisel

üstünlük düzeyleri ($M_0=4,5455$) Lisans düzeyinde eğitim alan meslek mensuplarının kişisel üstünlük düzeylerinden ($M_1=4,1387$) daha yüksektir.

Tablo 3.27: Lisans düzeyinde eğitim alan meslek mensupları ile doktora ve üstü düzeyde eğitim alan muhasebe meslek mensuplarının profesyonelleşme unsurlarından yakından denetim, görev bağımsızlığı, kanun ve yönetmelikler, bilgi temeli, mesleki örgütlenme, etik ve toplumsal önem düzeyleribakımından karşılaştırılması için t testi tablosu.

	Eğitim Düzeyi	N	Mean	Std. Deviation	t	df	p
Yakından_Denetim	Lisans	62	3,9315	,86623	-,325	71	,746
	Doktora ve üstü	11	4,0227	,80974			
Görev_Bağımsızlığı	Lisans	62	4,4570	,77350	-,621	71	,537
	Doktora ve üstü	11	4,6061	,41682			
Kanun_Yönetmelikler	Lisans	62	4,0484	,79810	-1,473	71	,145
	Doktora ve üstü	11	4,4091	,30151			
Bilgi_Temeli	Lisans	62	4,1895	,53117	,861	71	,392
	Doktora ve üstü	11	4,0455	,36773			
Mesleki_Örgütlenme	Lisans	62	3,2984	,87525	-1,222	71	,226
	Doktora ve üstü	11	3,6364	,63604			
Etik	Lisans	62	3,5607	,66733	-,299	71	,766
	Doktora ve üstü	11	3,6263	,68543			
Toplumsal_Önem	Lisans	62	3,3011	,84437	-1,499	71	,138
	Doktora ve üstü	11	3,6970	,52609			

(Yakından Denetim, “Sig.” değeri 0,284>0,05 olduğu için “Sig(-tailed)” değeri 0,746> 0,05)
(Görev Bağımsızlığı, “Sig.” değeri 0,621>0,05 olduğu için “Sig(-tailed)” değeri 0,537> 0,05)
(Kanun Yönetmelikler, “Sig.” değeri 0,061>0,05 olduğu için “Sig(-tailed)” değeri 0,145> 0,05)
(Bilgi Temeli, “Sig.” değeri 0,095>0,05 olduğu için “Sig(-tailed)” değeri 0,392> 0,05)
(Mesleki Örgütlenme, “Sig.” değeri 0,250>0,05 olduğu için “Sig(-tailed)” değeri 0,226> 0,05)
(Etik, “Sig.” değeri 0,874>0,05 olduğu için “Sig(-tailed)” değeri 0,766> 0,05)
(Toplumsal Önem, “Sig.” değeri 0,171>0,05 olduğu için “Sig(-tailed)” değeri 0,138> 0,05)

Tablo 3.27’deki veriler göz önüne alındığında lisans düzeyinde eğitim alan meslek mensupları ile doktora ve üstü düzeyde eğitim alan muhasebe meslek mensuplarının profesyonelleşme unsurlarından yakından denetim, görev bağımsızlığı, kanun ve yönetmelikler, bilgi temeli, mesleki örgütlenme, etik ve toplumsal önem düzeyleri bakımından karşılaştırılması için yapılan t testi sonrasında $p \geq 0,05$ olduğundan %95 güvenle belirtilen profesyonelleşme unsurları düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur. Buna göre her iki düzeyde eğitim alan meslek mensuplarının söz konusu profesyonelleşme unsurları konusunda aynı doğrultuda görüşlere sahip olduğu söylenebilir.

Araştırma Sorusu 7: Meslek örgütüne üye olan muhasebe meslek mensupları ile meslek örgütüne üye olmayan muhasebe meslek mensupları arasında profesyonelleşme unsurları açısından bir farklılık var mıdır?

H₀: %95 Meslek örgütüne üye olan muhasebe meslek mensupları ile meslek örgütüne üye olmayan muhasebe meslek mensupları arasında profesyonelleşme unsurları (yakından denetim, görev bağımsızlığı, kanun ve yönetmelikler, bilgi temeli, kişisel üstünlük, mesleki örgütlenme, etik ve toplumsal önem) bakımından anlamlı bir farklılık yoktur ($M_0=M_1$).

H₁: %95 Meslek örgütüne üye olan meslek mensupları ile meslek örgütüne üye olmayan meslek mensupları arasında profesyonelleşme unsurları (yakından denetim, görev bağımsızlığı, kanun ve yönetmelikler, bilgi temeli, kişisel üstünlük, mesleki örgütlenme, etik ve toplumsal önem) bakımından anlamlı bir fark vardır ($M_0 \neq M_1$).

Tablo 3.28: Meslek örgütüne üye olan muhasebe meslek mensupları ile meslek örgütüne üye olmayan muhasebe meslek mensupları arasında profesyonelleşme unsurları yakından denetim, görev bağımsızlığı, etik ve toplumsal önem düzeyleri bakımından karşılaştırılması için t testi tablosu.

	Meslek Örgütü Üyelik	N	Mean	Std. Deviation	t	df	p
Yakından_Denetim	Hayır	12	3,2708	,77209	-2,416	98	,018
	Evet	88	3,9148	,87747			
Görev_Bağımsızlığı	Hayır	12	3,6111	1,21300	-2,575	11,877	,024
	Evet	88	4,5303	,65045			
Kişisel_Üstünlük	Hayır	12	3,7000	,72614	-2,705	98	,008
	Evet	88	4,2477	,64896			
Etik	Hayır	12	4,0370	,77754	2,742	98	,007
	Evet	88	3,4867	,63451			

(Yakından Denetim, “Sig.” değeri 0,534>0,05 olduğu için “Sig(-tailed)” değeri 0,018<0,05)

(Görev Bağımsızlığı, “Sig.” değeri 0,002<0,05 olduğu için “Sig(-tailed)” değeri 0,537<0,05)

(Kişisel Üstünlük, “Sig.” değeri 0,776>0,05 olduğu için “Sig(-tailed)” değeri 0,145<0,05)

(Etik, “Sig.” değeri 0,255>0,05 olduğu için “Sig(-tailed)” değeri 0,766<0,05)

Meslek örgütüne üye olan muhasebe meslek mensupları ile meslek örgütüne üye olmayan muhasebe meslek mensupları arasında profesyonelleşme unsurlarından yakından denetim, görev bağımsızlığı, kişisel üstünlük ve etik düzeyleri bakımından karşılaştırılması için yapılan t testi sonrasında $p \leq 0,05$ olduğundan %95 güvenle yakından denetim, görev bağımsızlığı ve kişisel üstünlük düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır. Buna göre, meslek örgütüne üye olan muhasebe meslek mensuplarının yakından denetim, görev bağımsızlığı ve kişisel

üstünlük düzeyleri ($M_o = 3,9148$, $M_o = 4,5303$, $M_o = 4,2477$) meslek örgütüne üye olmayan muhasebe meslek mensuplarının yakından denetim, görev bağımsızlığı ve kişisel üstünlük düzeylerinden ($M_1=3,2708$, $M_1=3,6111$, $M_1=3,7000$) daha yüksektir. Etik değer düzeyleri ise tam tersi yönündedir ($M_o = 3,4867 < M_1=4,0370$).

Tablo 3.29: Meslek örgütüne üye olan muhasebe meslek mensupları ile meslek örgütüne üye olmayan muhasebe meslek mensupları arasında profesyonelleşme unsurlarından yakından denetim, görev bağımsızlığı, etik ve toplumsal önem düzeyleri bakımından karşılaştırılması için t testi tablosu.

	Meslek Örgütü Üyelik Durumu	N	Mean	Std. Deviation	t	df	p
Kanun Yönetmelikler	Hayır	12	3,9583	,54181	-,395	98	,694
	Evet	88	4,0568	,83883			
Bilgi Temeli	Hayır	12	4,1250	,67840	-,193	98	,847
	Evet	88	4,1534	,44598			
Mesleki Örgütlenme	Hayır	12	3,5417	,72169	,795	98	,429
	Evet	88	3,3409	,83234			
Toplumsal Önem	Hayır	12	3,7500	,68350	1,558	98	,122
	Evet	88	3,3902	,75847			

(Kanun_Yönetmelikler, “Sig.” değeri $0,352 > 0,05$ olduğu için “Sig(-tailed)” değeri $0,018 > 0,05$)
(Bilgi Temeli, “Sig.” değeri $0,056 > 0,05$ olduğu için “Sig(-tailed)” değeri $0,537 > 0,05$)
(Mesleki Örgütlenme, “Sig.” değeri $0,738 > 0,05$ olduğu için “Sig(-tailed)” değeri $0,145 > 0,05$)
(Toplumsal Önem, “Sig.” değeri $0,751 > 0,05$ olduğu için “Sig(-tailed)” değeri $0,766 > 0,05$)

Tablo 3.29’deki veriler göz önüne alındığında meslek örgütüne üye olan muhasebe meslek mensupları ile meslek örgütüne üye olmayan muhasebe meslek mensupları arasında profesyonelleşme unsurlarından kanun yönetmelikler, bilgi temeli, mesleki örgütlenme ve toplumsal önem düzeyleri bakımından karşılaştırılması için yapılan t testi sonrasında $p \geq 0,05$ olduğundan %95 güvenle belirtilen profesyonelleşme unsurları düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur. Buna göre her iki grupta yer alan meslek mensuplarının söz konusu profesyonelleşme unsurları konusunda aynı doğrultuda görüşlere sahip olduğu söylenebilir.

Araştırma Sorusu 8: Meslek mensuplarından kadın ve erkekler arasında profesyonelleşme unsurları bakımından bir farklılık var mıdır?

H_o : %95 Meslek mensuplarından kadın ve erkekler arasında profesyonelleşme unsurları (yakından denetim, görev bağımsızlığı, kanun ve yönetmelikler, bilgi temeli,

kişisel üstünlük, mesleki örgütlenme, etik ve toplumsal önem) bakımından anlamlı bir farklılık yoktur ($M_0=M_1$).

H_1 : %95 Meslek mensuplarından kadın ve erkekler arasında profesyonelleşme unsurları (yakından denetim, görev bağımsızlığı, kanun ve yönetmelikler, bilgi temeli, kişisel üstünlük, mesleki örgütlenme, etik ve toplumsal önem) bakımından anlamlı bir fark vardır ($M_0 < > M_1$).

Tablo 3.30: Meslek mensuplarından kadın ve erkekler arasında profesyonelleşme unsurlarından yakından denetim ve etik düzeyleribakımından karşılaştırılması için t testi tablosu.

	Cinsiyetiniz	N	Mean	Std. Deviation	t	df	p
Yakından Denetim	Kadın	16	3,4219	,68141	-2,079	98	,040
	Erkek	84	3,9167	,90292			
Etik	Kadın	16	3,8958	,61191	2,270	98	,025
	Erkek	84	3,4874	,66782			

(Yakından Denetim, “Sig.” değeri $0,397 > 0,05$ olduğu için “Sig(-tailed)” değeri $0,040 < 0,05$)
(Etik, “Sig.” değeri $0,575 > 0,05$ olduğu için “Sig(-tailed)” değeri $0,025 < 0,05$)

Meslek mensuplarından kadın ve erkekler arasında profesyonelleşme unsurlarından yakından denetim ve etik düzeyleri bakımından karşılaştırılması için yapılan t testi sonrasında $p \leq 0,05$ olduğundan %95 güvenle yakından denetim ve etik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır. Buna göre, kadın muhasebe meslek mensuplarının etik düzeyleri ($M_0 = 3,4219$, $M_0 = 3,9167$) erkeklerden daha yüksekken yakından denetim düzeyleri ($M_1 = 3,8958$, $M_1 = 3,4874$) daha düşüktür.

Tablo 3.31: Meslek mensuplarından kadın ve erkekler arasında profesyonelleşme unsurlarından görev bağımsızlığı, kanun ve yönetmelikler, bilgi temeli, kişisel üstünlük, mesleki örgütlenme ve toplumsal önemdüzeyleri bakımından karşılaştırılması için t testi tablosu.

	Cinsiyetiniz	N	Mean	Std. Deviation	t	df	p
Görev Bağımsızlığı	Kadın	16	4,1250	1,10805	-1,221	17,419	,238
	Erkek	84	4,4762	,71001			
Kanun Yönetmelikler	Kadın	16	4,2188	,60467	,939	98	,350
	Erkek	84	4,0119	,83945			
Bilgi Temeli	Kadın	16	4,2969	,37880	1,354	98	,179
	Erkek	84	4,1220	,48857			
Kişisel Üstünlük	Kadın	16	4,1625	,77754	-,125	98	,901
	Erkek	84	4,1857	,63451			

Tablo 3.31 (Devam): Meslek mensuplarından kadın ve erkekler arasında profesyonelleşme unsurlarından görev bağımsızlığı, kanun ve yönetmelikler, bilgi temeli, kişisel üstünlük, mesleki örgütlenme ve toplumsal önem düzeyleri bakımından karşılaştırılması için t testi tablosu.

	Cinsiyetiniz	N	Mean	Std. Deviation	t	df	p
Mesleki Örgütlenme	Kadın	16	3,3750	,80623	,053	98	,958
	Erkek	84	3,3631	,82634			
Toplumsal Önem	Kadın	16	3,6042	,72233	,986	98	,326
	Erkek	84	3,4008	,76184			

(Görev Bağımsızlığı, “Sig.” değeri 0,018>0,05 olduğu için “Sig(-tailed)” değeri 0,018< 0,05)
(Kanun Yönetmelikler, “Sig.” değeri 0,745<0,05 olduğu için “Sig(-tailed)” değeri 0,537< 0,05)
(Bilgi Temeli, “Sig.” değeri 0,416>0,05 olduğu için “Sig(-tailed)” değeri 0,145< 0,05)
(Kişisel Üstünlük, “Sig.” değeri 0,162>0,05 olduğu için “Sig(-tailed)” değeri 0,766< 0,05)
(Mesleki Örgütlenme, “Sig.” değeri 0,851>0,05 olduğu için “Sig(-tailed)” değeri 0,145< 0,05)
(Toplumsal Önem, “Sig.” değeri 0,770>0,05 olduğu için “Sig(-tailed)” değeri 0,766< 0,05)

Tablo 3.31’deki veriler göz önüne alındığında meslek mensuplarından kadın ve erkekler arasında profesyonelleşme unsurlarından görev bağımsızlığı, kanun yönetmelikler, bilgi temeli, kişisel üstünlük, mesleki örgütlenme ve toplumsal önem düzeyleri bakımından karşılaştırılması için yapılan t testi sonrasında $p \geq 0,05$ olduğundan %95 güvenle belirtilen profesyonelleşme unsurları düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur. Buna göre kadın ve erkek meslek mensuplarının söz konusu profesyonelleşme unsurları konusunda aynı doğrultuda görüşlere sahip olduğu söylenebilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma ile muhasebe meslek mensuplarının profesyonelleşme düzeylerinin belirlenebilmesi amacıyla tıp mesleği çalışanlarına yönelik geliştirilen anket formu revize edilerek bir ölçme aracı geliştirilmiş ve bu ölçme aracı vasıtasıyla Ankara'daki muhasebe meslek mensuplarının genel profesyonelleşme düzeyleri saptanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen veriler, muhasebe meslek mensuplarının profesyonelleşme düzeylerinin genel olarak ortalamanın üzerinde olduğunu tespit etmiştir. Bu bölümde araştırma kapsamında elde edilen sonuçlara ve muhasebe meslek mensuplarının profesyonelleşme düzeylerine ilişkin değerlendirmelere yer verilecektir.

Araştırmalara ilişkin elde edilen veriler muhasebe meslek mensuplarının mesleki örgütlenmenin daha iyi olması gerektiği yönündedir. Mesleki örgütlenme ortalamanın üzerinde kalmakla birlikte diğer profesyonelleşme unsurlarına göre en düşük puanı almıştır. Bu da bize muhasebe mesleğine yönelik mesleki örgütlenmenin kendi alanlarına dair daha iyi düzenleme ve uygulamalarla güçlenmesinin sağlanması gerektiğini göstermektedir. Bu konuda yeminli mali müşavir ve serbest muhasebeci mali müşavir olarak çalışan ankete katılan tüm muhasebe meslek mensupları aynı düşünceye sahiptir. Güçlü bir meslek örgütünün varlığı muhasebe meslek mensuplarının toplumdaki itibarını ve önemini belirlemekte olduğu gibi meslek mensubunu kurum içi veya dışı uygulanan çeşitli siyasi veya ticari baskılardan da koruyabilmektedir. Aynı zamanda güçlü bir meslek örgütü gerekli denetim mekanizmasını uygulayarak mesleki etik kodların oluşmasını ve uygulanmasını sağlayacaktır. Böylece toplumun mesleğe ve mesleğini icra eden meslek mensubuna olan güveninin ve itibarının yükselmesini sağlayacaktır.

Bu bağlamda muhasebe meslek mensuplarının toplumun gözünde itibarının daha yüksekte olabilmesi için mesleki örgütlenmenin daha da güçlendirilmesi gerekmektedir. Zira araştırmada elde edilen veriler doğrultusunda mesleki örgütlenmeyi takip eden unsur profesyonelleşme düzeyini belirlemeye yönelik unsurlardan toplumsal önem unsurudur. Muhasebe mesleğine toplum tarafından verilen önem mesleki örgütlenmede olduğu gibi ortalamanın üzerinde ancak değerlendirmede en düşük puanı alan ikinci unsur olarak yer almaktadır. Aynı şekilde etik değerlerde bu sırayı takip etmektedir. Araştırmalara ilişkin elde edilen verilerde meslek örgütüne üye olan muhasebe meslek elemanları ile meslek örgütüne üye olmayan muhasebe meslek elemanları arasında etik değer düzeyleri arasındaki farklılık ölçülmüştür. Ne var ki burada ilginç bir sonuç ortaya çıkmıştır. Meslek örgütüne üye olan meslek mensuplarının, kendi meslek mensuplarınca etik değerlere uyma derecesi meslek örgütüne üye olmayan muhasebe meslek mensuplarının görüşüne göre daha düşük seviyededir. Yani meslek örgütüne üye olanlar etik değerlerin daha düşük olduğu görüşünde iken, meslek örgütüne üye olmayan muhasebe meslek elemanları bu düzeyin daha yüksek olduğu görüşündedirler.

Kadın muhasebe meslek mensuplarında etik değer düzeyi daha yüksek çıkarken erkek muhasebe meslek mensuplarında bu değer daha düşüktür. Görülüyor ki kadınlar meslek mensuplarının etik kurallara daha bağlı kaldığı görüşündedirler. Bu bağlamda muhasebe mesleğinde çalışan kadın sayısı arttırılarak mesleğin etik değerlerinin uygulanmasında artış sağlanabilir.

Bir uğraşın meslekleşebilmesi toplum tarafından ona atfedilen önem ve vazgeçilmezlik algısı ile yakından ilişkilidir. Toplumda tanınan bir meslek sahibi olmak birçok prestiji beraberinde getireceği gibi üyelerine pek çok ayrıcalık, sosyal, ekonomik, yasal ve politik üstünlükler sağlayacaktır. Aynı şekilde etik kodların varlığı mesleklerin üst düzeyde özgeci ve sorumluluk sahibi olduklarının ve kamu yararına yönelik çalışacaklarını biçimsel kayıt altına alınmasını, dolayısıyla da toplumun onlara olan güveninin temelini oluşturur. Bu güven olmaksızın meslekler sahip oldukları ayrıcalıkları sürdüremezler. Bu anlamda mesleki örgütlenme, etik kodların oluşması ve toplumsal önem unsurları birbirini desteklemekte ve güçlendirmektedir. Anket verileri doğrultusunda muhasebe mesleği mensuplarının mevcut durumuna bakıldığında üç unsurun ortalamanın üstünde ancak çok da iyi durumda olmadığını görmekteyiz. Muhasebe meslek mensubu toplum gözünde daha fazla itibara sahip

olmak istiyorsa hem kurum içinden hem de kurum dışından gelebilecek herhangi bir kişisel veya kurumsal ticari, siyasi vb. çıkar uğruna meslek ahlak kurallarını dikkate almaktan vazgeçmemesi gerekir. Muhasebe meslek örgütlerinin de çeşitli yaptırımlar uygulayarak etik kuralların uygulanmasını sağlamaları gerekmektedir.

Profesyonelleşme düzeyini belirlemeye yönelik unsurlardan mesleki özerklik unsuru çalışmada üç alt unsur adı altında ölçülmeye çalışılmıştır. Bu unsurlar; işini icra eden muhasebe meslek mensubunun yöneticisi ya da mükellefleri tarafından sürekli kontrol edildiğini belirten yakından denetim unsuru, muhasebe meslek mensuplarının işlerini icra ederken ne ölçüde bağımsız ve özgür karar verebildiğini ölçen görev bağımsızlığı unsuru ve muhasebe meslek mensubunun kendine olan özgüvenini ölçen kişisel üstünlük unsurlarından oluşmaktadır. Özerklik, bu işi yapanların hizmet verdiği kişilerden, meslek mensubu olmayan başkalarından veya çalıştıkları kurumdan kaynaklanan herhangi bir dış baskıya maruz kalmadan kendi kararlarını verebilmeleri gereğine işaret eder. Mesleki özerklik, söz konusu alanda hangi işin nasıl yapılacağını en iyi bilecek durumda nitelikli uygulayıcıların (meslek adamlarının) olduğu ve dolayısıyla herhangi bir durumda her meslek uygulayıcısının kendi kararlarını ve yargılarını uygulaması sırasında özgür olması gerektiğini ifade eder (Kılıç, Profesyonellerin Yönetimde Örgüt-Çalışan İlişkilerinin Düzenlenmesinde Mesleki Özerklik Sorunu: Hastane Hekim İlişkileri, 1998).

Araştırmaya ilişkin elde edilen veriler doğrultusunda muhasebe meslek mensuplarının mesleki özerklik puanları özellikle görev bağımsızlığı unsuru oldukça yüksek seviyededir. Bu sırayı kişisel üstünlük unsuru ve profesyonelleşme düzeyini belirlemeye yönelik unsurlardan bilgi düzeyi takip etmektedir. Profesyonel olabilmek için yüksek derecede sistematik meslek bilgisi düzeyi oldukça önemlidir. Görüldüğü üzere muhasebe meslek mensubu gerekli olan yüksek derecede sistematik meslek bilgisine sahip oldukça kendine olan özgüveni artmakta ve mesleğini icra ederken daha bağımsız hareket etmekte ve özgürce karar verebilmektedir. Ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının değerlendirmeleri sonucunda genel olarak muhasebe meslek mensuplarının profesyonelleşme düzeylerinin oldukça yüksek olduğu söylenebilir. Bununla birlikte ankete katılan muhasebe meslek mensupları arasında çeşitli grupların profesyonelleşme unsurları bakımından karşılaştırılması yapılmıştır. Söz konusu karşılaştırma sonucunda araştırmanın teori kısmında belirtilen mesleğin profesyonelleşme sürecine ilişkin düşüncelerin desteklendiği görülmektedir.

Örneğin bir mesleğin profesyonel olabilmesi için mesleğini icra eden kişilerin yüksek derecede sistematik meslek bilgisine sahip olması gerekiyordu. Ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının %94'ü lisans ve üstü düzeyde diplomalara sahiptir. Bu oldukça yüksek bir oran olmakla birlikte muhasebe meslek mensubunu oldukça eğitilmiş kişilerden oluştuğunu göstermektedir. Lisans ve doktora ve üstü düzeyde diplomalara sahip olan muhasebe meslek mensuplarını profesyonelleşme unsurları bakımından karşılaştığımızda doktora ve üstü düzeyde diplomaya sahip olan meslek mensubunun kendine olan güvenlerinin daha yüksekte olduğu tespit edilmiştir. Yani eğitim düzeyi ve sahip olunan sistematik meslek bilgisi arttıkça meslek mensubunun kendisine olan güveni de artmaktadır.

Aynı şekilde yeminli mali müşavirler ile serbest muhasebeci mali müşavirleri profesyonelleşme unsurları bakımından karşılaştığımızda yeminli mali müşavirlerin serbest muhasebeci mali müşavirlere göre kendine olan güvenlerinin daha yüksek olduğu görülmekte ve mesleklerini icra ederken daha bağımsız hareket edebildikleri gibi daha özgürce karar alabildikleri saptanmıştır. Bilindiği üzere yeminli mali müşavir olabilmek için meslekte belli bir sürenin doldurulması ve yeminli mali müşavirlik lisansının elde edilmesi gerekmektedir. Yani yeminli mali müşavir olabilmek için daha fazla mesleki bilgiye ve tecrübeye ihtiyaç duyulmaktadır. Daha fazla bilgi ve tecrübe onları daha fazla profesyonel konuma getirmektedir.

Aynı karşılaştırma meslekte 5-10 yıl arasında çalışmış olan muhasebe meslek mensupları ile 20-25 yıl arasında çalışmış olan muhasebe meslek mensupları açısından yapıldığında benzer durumla karşılaşmaktayız. Meslek mensubunun Meslekte geçirdiği süreler arttıkça muhasebe meslek mensubunun kendisine olan güveninin arttığı gibi mesleğini icra ederken daha özgürce kararlar verdiği görülmektedir. Demek ki meslekte geçirilen sürelerde elde edilen uygulamalı meslek bilgisi meslek mensuplarını daha üst düzeye taşımakta, kendilerine olan özgüveni arttırmakta ve mesleğini icra ederken daha özgür, daha bağımsız bir şekilde takdir yetkisini kullanabilmektedir. Meslek mensubu artık mesleğini icra ederken hangi işin nasıl yapılacağını, en iyi bilecek durumda, kendi kararlarını ve yargılarını uygulama sırasında daha özgür hareket edebilmektedir.

Profesyonelleşme unsurları bakımından kendi adına bağımsız çalışan muhasebe meslek mensubu ile işyeri ve işverene bağımlı çalışan muhasebe meslek mensubu arasında beklenen bir sonuç söz konusudur. Kendi adına bağımsız çalışan muhasebe

meslek mensubu, işyeri ve işverene bağımlı olarak çalışan meslek mensubuna göre kendine olan özgüveni daha yüksek ve mesleki uygulamalarda temel kontrole daha hâkim ve çalışma alanında fonksiyonları üzerinde daha fazla kontrol sahibidir.

Muhasebe meslek mensupları arasından herhangi bir meslek örgütüne üye olanlar ile herhangi bir meslek örgütüne üye olmayanlar arasında profesyonelleşme unsurları açısından bir karşılaştırma yapıldığında, meslek örgütüne üye olanların meslek örgütüne üye olmayanlara nazaran kendilerine olan özgüvenlerinin daha yüksek, mesleklerini icra ederken daha bağımsız ve özgürce hareket edebilmektedirler.

Ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının değerlendirmeleri doğrultusunda, araştırmanın birinci bölümünde özetlemiş olduğumuz meslek kavramından yola çıkarsak, muhasebe mesleğini icra eden muhasebe meslek mensuplarının ortalamanın üzerinde sistematik ve bilimsel temelli teoriye dayalı ve aynı zamanda uygulamalı eğitimle edinilen bir bilgi birikimine sahip olduğu, sahip olduğu bilgi ve becerilerini sosyal sorumluluk içinde yerine getirebildiği, ortalamanın üzerinde etik standartlar düzeyinde mesleğini icra edebildiği, toplum ve devlet tarafından kabul görülen ortalamanın üzerinde bir düzeyde özel bilgi ve beceriye sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca ankette yer alan veriler dikkate alındığında muhasebe meslek mensupların %88'inin meslek örgütüne üye olduğu tespit edilmiştir. Bu da bize muhasebe mesleğinin mesleğe girişleri ve mesleki uygulamaları denetleyen bir meslek kuruluşunun varlığını göstermektedir. Meslekle ilgili kanun, yönetmelik, tebliğ ve sirkülerlerin ortalamanın üzerinde bir düzeyde açıklayıcı olduğu, işle ilgili prosedürlerin hazır olduğu görülmektedir.

Tüm bu değerlendirmeler dikkate alındığında muhasebe mesleğini icra eden muhasebe meslek mensuplarının profesyonelleşme düzeylerinin ortalamanın üzerinde olduğunu söyleyebiliriz. Ancak muhasebe mesleğine yönelik meslek örgütlerinin güçlendirilmesi buna bağlı olarak mesleğin etik kodlarını oluşturulmasına daha fazla önem verilmesi ve etik kurallara uyma yönünde yaptırımların artırılması muhasebe mesleğini icra eden muhasebe meslek mensuplarının toplum gözünde itibar, güven ve öneminin artırılması yönünde çabaların olması gerektiği görülmektedir.

Muhasebecilik mesleğinin profesyonelleşme düzeyini belirlemeye yönelik yapılan bu çalışmanın bir benzeri daha önceki yıllarda gazetecilik mesleğinin profesyonellik düzeyini ölçmeye yönelik yapılmıştır. Yapılan söz konusu araştırmaların bulgularına dayanarak, her iki mesleğin de teorik olarak

profesyonelleşme unsurlarını taşımış olmasına rağmen, pratikte muhasebecilik mesleğinin gazetecilik mesleğine göre daha profesyonel olduğunu söyleyebiliriz. Muhasebecilik mesleğinde mesleki örgütlenme gazetecilik mesleğine nazaran daha güçlü durumdadır. Kendi alanlarına dair düzenleme ve uygulamalarda tekeli üstlenecek TÜRMOB gibi mesleki bir birliğe sahiptir. Ancak aynı durumun gazetecilik mesleği için geçerli olduğunu söyleyemeyiz. Bu bağlamda gazetecilik mesleğine yönelik mesleki örgütün zayıf olması, mesleki etik kodların uygulanmasında gazetecilik mesleğini icra edenlere karşı yaptırım gücünün kuvvetli olmamasına, mesleği icra edenlerin dışarıya karşı korunamamasına ve tüm bunların sonucunda meslek mensubunun toplum gözünde itibarsızlaşmasına neden olmaktadır. Ayrıca muhasebecilik mesleğini icra edebilmek için belli bölümlerden mezun olmak gerekir. Gazetecilik mesleğini icra edenler için ne yazık ki aynı durum söz konusu değildir. Neredeyse hemen her bölümden mezun olanlar bir şekilde gazeteci olabilmektedir. Bu durum mesleğe giriş ve çıkışların denetlenememesine neden olmaktadır. Muhasebecilik mesleğinde meslek örgütlerinin daha etkin çalışıyor olması, meslek mensubunu korumaya yönelik çalışmaların, gazetecilik meslek örgütlerine nazaran daha oturmuş olması, mesleğin etik kodlarının uygulanmasında mesleki örgütlerin yaptırım gücünün daha kuvvetli olması, muhasebecilikte teoride olduğu kadar pratikte de sistematik bilgi birikiminin yerleşmiş olması, muhasebecilik mesleğini icra edenleri gazetecilik meslek mensuplarına nazaran daha profesyonel yapmakta ve toplum nazarında daha saygın bir konuma taşımaktadır.

KAYNAKÇA

- Akçaylı, N. (1995). *Yönetime Katılma ve Özyönetim*. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Alvesson, M. (1993). Organizations As Rhetoric: Knowledge-Intensive Firms And The Struggle With Ambiguity. *Journal of Management Studies*: 30:6 November 1993, 997-1015.
- Aron, R. (2000). *Sosyolojik Düşüncenin Evreleri*, 4. Basım, Çeviren Korkmaz Alemdar. Ankara: Bilgi Yayınevi.
- Arslan, M. (2001). Meslek Ahlakı. M. Arslan içinde, *İş ve Meslek Ahlakı* (s. 79-82). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Aydın, K. (2014). Yapısal İşlevselci Teori ve Toplumsal Tabakalaşma. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi-Yalova Journal of Social Sciences 6 Aylık Hakemli Dergi Sayı: 8* (Nisan-Ekim), 213-239.
- Aysan, M. A. (2003). Türkiye'de Muhasebe Mesleğinin Gelişimi. <http://archive.ismmmo.org.tr> adresinden alındı
- Bahar, H. İ. (2009). *Sosyoloji*. Ankara: Usak Yayınları.
- Barley, S. R. (1996). Technicians in the Workplace: Ethnographic Evidence for Bringing Work into Organization Studies. *Administrative Science Quarterly*, 404-441.
- Başpınar, A. (2004). Türkiye'de ve Dünyada Muhasebe Standartlarının Oluşumuna Genel Bir Bakış. *Maliye Dergisi*, 42-57.
- Baykara, Z. G., & Şahinoğlu, S. (2013). Hemşirelikte Mesleki Özerklik Kavramının İncelenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 176-181.
- Bilginoğlu, B. (2013). Mühendislik Mesleğinin Profesyonelleşme Düzeyi ve Mühendisler İçin Y Teorisi Varsayımlarının Geçerliliği. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi. Ankara.

- Business Dictionary*. (2015, Nisan 10). <http://www.businessdictionary.com/definition/professional.html>: <http://www.businessdictionary.com/definition/professional.html#ixzz3WtkQ3x52> adresinden alındı
- C. Hughes, E. (1963). 'Professions', in Daedalus, Special Issue on The Professions. Z. Cirhinlioğlu içinde, *Meslekler ve Sosyoloji* (s. 25-41). İstanbul: Gündoğan Yayınları.
- Canlı, F. (2010). Sağlık Çalışanlarının Ekip Çalışmasına İlişkin Görüşleri Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. Adana.
- Cirhinlioğlu, Z. (1996). Meslekler-Everett C. Hughes. Z. Cirhinlioğlu içinde, *Meslekler ve Sosyoloji* (s. 25-41). Ankara: Gündoğan Yayınları.
- Cirhinlioğlu, Z. (1996). Mesleksel Kontrolün Değişen Doğası-Eliot Freidson. Z. Cirhinlioğlu içinde, *Meslekler ve Sosyoloji* (s. 99-127). Ankara: Gündoğan Yayınları.
- Cirhinlioğlu, Z. (1996). Profesyonelleşme: Gelecek için Alternatif Bir Hipotez-Marie R. Haug. Z. Cirhinlioğlu içinde, *Meslekler ve Sosyoloji* (s. 129-168). Ankara: Gündoğan Yayınları.
- Cirhinlioğlu, Z. (1996). Topluluk İçinde Topluluk: Meslekler - William Goode. Z. Cirhinlioğlu içinde, *Meslekler ve Sosyoloji* (s. 67 - 80). Ankara: Gündoğan Yayınları.
- Coştu, Y. (2009). Toplumsallaşma Kavramı Üzerine Sosyolojik Bir Değerlendirme. *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi IX Sayı:3*, 117-140.
- Çakır, H. (2005, Ağustos 05). Türkiye'de Muhasebe Mesleği ve Denetim Standartlarının Gelişimi-I. <http://www.muhasabetr.com/yazarlarimiz/hulya/002/>.
- Devran, Y. (2010). *Haber-Söylem-İdeoloji*. İstanbul: Başlık Yayın Grubu.
- Emre, H. (2009). Türkiye'deki Gazetecilerde Profesyonellik Düzeyinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. Yüksek Lisans Tezi Hacettepe Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Ankara.
- Engel, H. M. (1970, January 1). Professionalism in Training and Development. *Training and Development Journal*, s. 18-20.

- Erdoğan, A. (2007, 06 19). Geçmişten Günümüze Muhasebe Mesleği. <http://www.muhasabetr.com/yazarlarimiz/erdogan/008/>.
- Esquith, S. L. (1987). Professional Authority and State Power. *Theory and Society* V:16, 237-262.
- Fakültesi, A. Ü. (2015, Nisan 29). *Sosyolojinin Tanımı ve Tarihçesi*. Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi: http://www.ataturkuni.com/ow_userfiles/plugins/forum/attachment_2844_54c8fda7baa55_54c8fc5e3d11b_%C3%BCnite-1sosyolojinin-tan%C4%B1m%C4%B1-ve-tarih%C3%A7esi.pdf adresinden alındı
- Freidson, E. (1971). Professionalization and Administration. E. Freidson içinde, *The Professions and Their Prospects* (s. 22-24). California: Sage Publications.
- Freidson, E. (1973). Professionalization and Administration. E. Freidson içinde, *The Professions and Their Prospects* (s. 22-24). California: Sage Publications.
- Gelmez, A. (2010, Kasım). Managing Professionals: Ideological Proletarianization and Post-Industrial Labor/Profesyonelleri Yönetmek: İdeolojik Proleterleşme ve Post-Endüstriyel İşgücü. *TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası Ankara Şubesi Yayını*. Ankara.
- Güçlü, N., & Sotirofski, K. (2006). Bilgi Yönetimi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi* Güz,4(4), 351-371.
- Gürol, M. (2005). Oluşturmacı Öğrenme Yaklaşımının Uzmanlaşmaya Etkisi. *The Turkish Online Journal of educational Technology January ISSN:1303-6521 Volume 4*.
- Hickson, D. J., & Thomas, M. (1970). Professionalization in Britain: A Preliminary Measurement. *Sociology*, 353-366.
- İlhan, S. (2004, Ekim). *Bazı Temel İşlevleri Ve Artan Önemi Açısından Meslek*. Fırat Üniversitesi Doğu Anadolu Bölgesi Araştırma ve Uygulama Merkezi Cilt 3-Sayı 1: <http://web.firat.edu.tr/daum/default.asp?id=89> adresinden alındı
- İlhan, S. (2008). Yeni Kapitalizm ve Meslek Olgusunun Değişen Anlamları Üzerine. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 314.
- İlhan, S. (2008). Yeni Kapitalizm ve Meslek Olgusunun Değişen Anlamları Üzerine. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Ağustos, Sayı 21*, 313-328.

- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Karaöz, S. (2000). Cerrahi Hemşireliği ve Etik. *C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* 4 (1), 8-15.
- Karasu, K. (2001). *Profesyonelleşme Olgusu ve Kamu Yönetimi*. Ankara.
- Karatay, M. (2015, 07 29). Araştırmada Örnekleme.
- Kılıç, M. (1998, Haziran). Profesyonellerin Yönetimde Örgüt-Çalışan İlişkilerinin Düzenlenmesinde Meslekli Özerklik Sorunu: Hastane Hekim İlişkileri. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi*. Ankara.
- Kılıç, M., & Çerçi, A. (2012). Characteristic Of Professions And Accountancy Profession In Turkey. S. Robinson, & M. Arslan içinde, *Business Ethics: Contemporary Global and Regional Issues* (s. 215-264). Saarbrücken/ Germany: Lamp Lambert Academic Publishing.
- Kocamaz, H. (2012). Uluslararası Muhasebe Standartlarının Dünyada ve Türkiye'de Oluşum ve Gelişim Süreci. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı:02 ISSN:2146-5908, 105-120.
- Kurutkan, M. N. (2014, Eylül 11). *Profesyonelleşme ve Profesyonizm Olgusu*. Nisan 15, 2015 tarihinde Slide Serve Taking Presentations Online: <http://www.slideserve.com/meryle/profesyonelle-me-ve-profesyonel-zm-olgusu> adresinden alındı
- Macdonald, K. M. (1995). *The Sociology of the Professions*. California: Sage Publications Ltd.
- Myburgh, S. (2005). *The New Information Professional: How to Thrive in the Information Age Doing What You Love*. Stanton Harcourt: Chandos Publishing (Oxford) Limited.
- Öngen, T. (1993). Çağdaş Toplumsal Çatışma. *AÜSBF Dergisi*, 73-91.
- Parkan, B. (2008, March 1). Professionalism: A Virtue or Estrangement from Self-activity? *Journal of Business Ethics*, s. 77-85.
- Parsons, T. (1954). The Professions and Social Structure. T. Parsons içinde, *Essays in Sociological Theory* (s. 34-49). New York: The Free Press.

- Pekdemir, I. (2014). Özerklik ve Ödüllendirme Algılarının Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisinde Çalışanın İnovasyona Yönelik Davranışının Aracılık Rolüne Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi Vol:43 Sayı:2*, 332-350.
- Raelin, J. A. (1999). *The Clash of Cultures, Managers and Professionals; Kültürlerin Çatışması (Yönetenler-Yönetilenler) Çeviren Kamuran Tuncay*. İstanbul: Türkiye İşbankası Kültür Yayınları.
- Roberts, J., & Dietrich, M. (1999). Conceptualizing Professionalism: Why Economics Needs Sociology. *American Journal of Economics and Sociology Vol:58 No:4*, 977- 998.
- Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (5786 Sayılı Kanun). (2008, Temmuz 26). *Resmi Gazete*. <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/07/20080726.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/07/20080726.htm>.
- Shell, R. L., & D.D., M. (1988). *Management Of Professionals, Revised And Expanded*. New York: Eastern Hemisphere Distribution.
- Toksoy, M. (1997, Kasım). Mühendislik Etiği Mevcut durum analiz Raporu ve Makina Mühendisleri Odası Mesleki Ahlak Kuralları Önerisi. *Mühendislik Etiği Paneli Mevcut Durum analiz Raporu ve Bildirileri*. İzmir.
- Türk Dil Kurumu. (2015, Nisan 10). Türk Dil Kurumu: http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5527a7d4d201a5.68218551 adresinden alındı
- Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği. (2015, 05 20). <http://www.turmobil.org.tr/TurmobilWeb/Istatistikler.aspx>.
- Uludağ, İ., & Serin, V. (1990). Marxizm'in Tenkidi. İ. Uludağ, & V. Serin içinde, *S.S.C.B.'ndeki Türk Cumhuriyetlerinin Sosyo-Ekonomik Analizleri ve Türkiye İle İlişkileri* (s. 27-35). İstanbul: İstanbul Ticaret Odası.
- Uzun, A. K. (2007). Meslek Adamı Olmak. *Türkiye İç Denetim Enstitüsü Dergisi*, 47-48.
- Ülgener, S. F. (1991). *İktisadi Çözülmenin Ahlak ve Zihniyet Dünyası*. İstanbul: DER Yayınları.

Weber, M. (1997). *Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu*. İstanbul: Hil Yayın.

Wilensky, H. L. (1964). The Professionalization of Everyone? *The American Journal of Sociology*, Vol.70, No.2 September, 137-158.

EKLER

1. Ek- A: Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu ⁽¹⁾	100
2. Ek- B: Anket Formu	135

Ek- A: Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu ⁽¹⁾

Kanun Numarası : 3568
Kabul Tarihi : 1.6.1989
Yayımlandığı R. Gazete : Tarih: 13.6.1989 Sayı: 20194
Yayımlandığı Düstur : Tertip: 5 Cilt: 28 Sayfa: 297

BİRİNCİ BÖLÜM

Genel Hükümler

Amaç ⁽²⁾

Madde 1 – Bu Kanunun amacı, işletmelerde faaliyetlerin ve işlemlerin sağlıklı ve güvenilir bir şekilde işleyişini sağlamak, faaliyet sonuçlarını ilgili mevzuat çerçevesinde denetlemeye, değerlendirmeye tabi tutarak gerçek durumu ilgililerin ve resmi mercilerin istifadesine tarafsız bir şekilde sunmak ve yüksek mesleki standartları gerçekleştirmek üzere, (...) ⁽²⁾ "Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik" ve "Yeminli Mali Müşavirlik" meslekleri ve hizmetleri ile Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliğinin kurulmasına, teşkilat, faaliyet ve denetimlerine, organlarının seçimlerine dair esasları düzenlemektir.

Bu Kanun hükümlerine göre meslek icrasına hak kazananlara (...) ⁽²⁾ "Serbest Muhasebeci Mali Müşavir", "Yeminli Mali Müşavir" denir. (Ek cümle:10/7/2008-5786/1 md.) Birliğin kısa adı TÜRMOB'dur.

Mesleğin konusu

Madde 2 – A) Muhasebecilik ve mali müşavirlik mesleğinin konusu:

Gerçek ve tüzelkişilere ait teşebbüs ve işletmelerin;

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

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

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

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

B) Yeminli mali müşavirlik mesleğinin konusu:

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

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

Meslek unvanlarının haksız kullanılması

Madde 3 – Kanunen kullanmaya yetkisi olmayanlar tarafından (...) ⁽¹⁾, serbest muhasebeci mali müşavir, yeminli mali müşavir unvanlarının veya bu unvan veya kavramlara karışacak veya onlara benzer her türlü unvan, ibare veya remizlerin kullanılması yasaktır.

Odalar, yukarıdaki fıkra aykırı davranışları öğrendiklerinde Cumhuriyet Savcılığına bildirmek mecburiyetindedirler. Cumhuriyet Savcılığına tahkikatın sonucu, odaya ve ilgililere bildirilir.

(1) 10/7/2008 tarihli ve 5786 sayılı Kanunun 1 inci maddesiyle; Bu Kanunu adı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik iken "Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu" olarak, Kanunda geçen "Maliye ve Gümrük Bakanlığı" ibareleri "Maliye Bakanlığı", "Maliye ve Gümrük Bakanı" ibareleri ise "Maliye Bakanı" olarak değiştirilmiş ve metne işlenmiştir.

(2) 10/7/2008 tarihli ve 5786 sayılı Kanunun 19 uncu maddesiyle; bu maddede yer alan ""Serbest Muhasebecilik", "", ""Serbest Muhasebeci", " ibareleri madde metninden çıkarılmıştır.

Genel şartlar

Madde 4 – Meslek mensubu olabilmenin genel şartları şunlardır:

a) T.C. vatandaşı olmak (yabancı serbest muhasebeci mali müşavirler hakkındaki hüküm saklıdır).

b) Medeni hakları kullanma ehliyetine sahip bulunmak.

c) Kamu haklarından mahrum bulunmamak.

d) (Değişik: 10/7/2008-5786/2 md.) Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, (...) ⁽²⁾ zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamak. ⁽²⁾

e) Ceza veya disiplin soruşturması sonucunda memuriyetten çıkarılmış olmamak.

f) Meslek şeref ve haysiyetine uymayan durumları bulunmamak.

Serbest muhasebeci mali müşavir olabilmenin özel şartları

Madde 5 – A) Serbest muhasebeci mali müşavir olabilmek için aşağıdaki özel şartlar aranır.

a) Hukuk, iktisat, maliye, işletme, muhasebe, bankacılık, kamu yönetimi ve siyasal bilimler dallarında eğitim veren fakülte ve yüksekokullardan veya denkliği Yükseköğretim Kurumunca tasdik edilmiş yabancı yükseköğretim kurumlarından en az lisans seviyesinde mezun olmak veya diğer öğretim kurumlarından lisans seviyesinde mezun olmakla beraber bu fıkrada belirtilen bilim dallarından lisanüstü seviyesinde diploma almış olmak.

b) (Değişik: 10/7/2008-5786/3 md.) En az üç yıl staj yapmış olmak.

c) Serbest muhasebeci mali müşavirlik sınavını kazanmış olmak.

(Değişik ikinci paragraf: 10/7/2008-5786/3 md.) Kanunları uyarınca vergi inceleme yetkisini almış ve mesleki yeterlilik sınavında başarılı olduktan sonra yeminli mali müşavirlik sınavını vermiş olanlarda, serbest muhasebeci mali müşavirlik sınavını kazanmış olma şartı aranmaz.

d) Serbest muhasebeci mali müşavirlik ruhsatını almış olmak.

B) (Mülga: 10/7/2008-5786/3 md.)

-
- (1) 10/7/2008 tarihli ve 5786 sayılı Kanunun 19 uncu maddesiyle; bu maddede yer alan "serbest muhasebeci" ibaresi madde metninden çıkarılmıştır.
- (2) Bu bentte yer alan "... milli savunmaya karşı suçlar, devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluk, ..." ibaresi Anayasa Mahkemesi'nin 18/5/2011 tarihli ve E.: 2008/80, K.: 2011/81 sayılı Kararı ile iptal edilmiş olup, Kararın Resmi Gazete'de yayım tarihi olan 15/12/2011 tarihinden bir yıl sonra yürürlüğe girmesi hüküm altına alınmıştır.

Staj ve staj süresinden sayılan hizmetler ⁽¹⁾

Madde 6 – (Değişik: 10/7/2008-5786/4 md.)

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

Aşağıdaki bentlerde sayılan hizmet süreleri staj süresinden sayılır.

a) Kanunları uyarınca vergi incelemesine yetkili olanların, bu yetkiyi aldıktan sonra kamu hizmetinde geçen süreleri,

b) 4059 sayılı Hazine Müsteşarlığı ile Dış Ticaret Müsteşarlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun uyarınca Hazine Müsteşarlığı Hazine Kontrolörleri Kurulunda denetim yetkisine sahip olarak çalışan denetim elemanlarının bu hizmetlerde geçen süreleri ile 5411 sayılı Bankacılık Kanunu uyarınca banka denetimine yetkili olanların bu hizmetlerde geçen süreleri,

c) 2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu uyarınca Sermaye Piyasası Kurulunda denetime yetkili olarak çalışanların bu hizmetlerde geçen süreleri ile aynı Kanunun ek 1 inci maddesine göre kurulan Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu uzmanlarının bu kurulda geçen hizmet süreleri,

d) 3056 sayılı Başbakanlık Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun uyarınca Başbakanlık Teftiş Kurulunda görev yapan denetim yetkisine sahip Başbakanlık müfettişlerinin bu hizmetlerde geçen süreleri,

e) 178 sayılı Maliye Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname uyarınca görev yapan Bütçe Kontrolörleri, Muhasebat Kontrolörleri ve Milli Emlak Kontrolörlerinin bu hizmetlerde geçen süreleri,

f) 3143 sayılı Sanayi ve Ticaret Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanun ile 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre ticaret şirketleri nezdinde denetim yetkisine sahip olan Sanayi ve Ticaret Bakanlığı müfettişleri ve kontrolörlerinin denetim hizmetlerinde geçen süreleri,

g) Vergi yargısında görev yapan hakimlerin bu görevlerde geçen süreleri,

h) Türkiye genelinde mali denetim yapan banka müfettişlerinden yarışma sınavı ile mesleğe giren ve yeterlilik sınavında başarılı olanların, bu yetkiyi aldıkları tarihten itibaren bankalarda ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarında geçen süreleri,

ı) Kamu kuruluşlarının veya bilanço esasında defter tutan özel kuruluşların muhasebe birimlerinde birinci derece imza yetkisini haiz, muhasebenin fiilen sevk ve idare edilmesinden veya mali denetiminden sorumlu bulunanların bu hizmetlerde geçen süreleri ile bu birimlerde görev yapan serbest muhasebeci mali müşavir veya yeminli mali müşavirlerin gözetim ve denetiminde bunların sayısını geçmemek üzere, oda nezdinde staj dosyası açtırmış ve staja başlama sınavını kazanmış olan aday meslek mensuplarının staja başlama sınavını kazandıkları tarihten itibaren, staj koşullarını yerine getirmeleri halinde bu hizmetlerde geçen süreleri,

(1) Bu madde başlığı “Staj süresinden sayılan hizmetler“ iken, 10/7/2008 tarihli ve 5786 sayılı Kanunun 4 üncü maddesiyle metne işlendiği şekilde değiştirilmiştir.

i) Bu Kanunun 5 inci maddesinin (A) fıkrasının (a) bendinde sayılan konularda öğretim üyesi, öğretim görevlisi veya araştırma görevlisi olarak çalışanların bu görevlerde geçen hizmet süreleri.

Serbest muhasebeci mali müşavirlik sınavı

Madde 7 – Serbest muhasebeci mali müşavirlik sınavı Birlik tarafından yazılı olarak yapılır.

Sınav Komisyonu 7 üyeden oluşur. Üyelerin 2'si Maliye Bakanlığını temsil eder. Diğer 3 üye Yüksek Öğretim Kurulunca teklif edilecek 5 aday arasından diğer 2 üye ise Birlikçe teklif edilecek 4 üye arasından Maliye Bakanı tarafından seçilir.

Sınav komisyon üyeliklerine aday gösterileceklerin; hukuk, iktisat, maliye, muhasebe, işletme, bankacılık, idari bilimler dallarından lisans veya lisansüstü seviyesinde mezun olmaları ve bu konularda onbeş yıl çalışmış veya bu kadar süre öğretim üyeliği veya görevliliği yapmış bulunmaları şarttır.

Yabancı serbest muhasebeci mali müşavirler

Madde 8 – Serbest muhasebeci mali müşavirlik mesleğini resmen düzenlemiş olan yabancı bir devletin tabiyetindeki kişilerin, T.C. tabiyetindeki serbest muhasebeci mali müşavirliklerde aranan nitelikleri taşımak şartıyla, kendi memleketlerinde elde etmiş oldukları haklardan 2 nci madde kapsamına giren hizmetleri, karşılıklılık şartı ile serbest muhasebeci mali müşavir unvanı altında Türkiye'de de yapmalarına Maliye Bakanlığının teklifi üzerine Başbakanın onayı ile izin verilebilir.

Yeminli mali müşavir olabilmenin özel şartları ⁽¹⁾

Madde 9 – Yeminli mali müşavir olabilmek için:

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

Şartları aranır.

Şu kadar ki, kanunları uyarınca vergi inceleme yetkisi almış olanların, bu yetkiyi aldıkları tarihten itibaren kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmet süreleri ve bunların bilanço esasında defter tutan özel kuruluşların muhasebe birimlerinde birinci derece imza yetkisini haiz, muhasebenin fiilen sevk ve idare edilmesinden veya mali denetiminden sorumlu olarak geçen hizmet süreleri, yeminli mali müşavirlik ve serbest muhasebeci mali müşavirlik şirketlerinde geçen hizmet süreleri; serbest muhasebeci mali müşavirlerden bir işyerine bağlı olarak çalışanların bu işyerlerinde geçen hizmet süreleri ile hukuk, iktisat, maliye, işletme, muhasebe, bankacılık, kamu yönetimi ve siyasal bilimler dallarında öğretim üyeliği veya görevliliği yapmış olanların bu hizmetlerinde geçen süreleri serbest muhasebeci mali müşavirlikte geçmiş süre olarak kabul edilir. (Ek cümle: 10/7/2008-5786/5 md.) Ancak, kanunları uyarınca vergi inceleme yetkisini almış olanlardan yeterlilik sınavında başarılı olamayanların, sınav tarihinden sonra vergi inceleme yetkisini haiz olmaksızın kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmet süreleri dikkate alınmaz.

(1) Bu maddenin ikinci fıkrasında yer alan "hizmet süreleri ile" ibaresi, 10/7/2008 tarihli ve 5786 sayılı Kanunun 5 inci maddesiyle "hizmet süreleri ve bunların bilanço esasında defter tutan özel kuruluşların muhasebe birimlerinde birinci derece imza yetkisini haiz, muhasebenin fiilen sevk ve idare edilmesinden veya mali denetiminden sorumlu olarak geçen hizmet süreleri, yeminli mali müşavirlik ve serbest muhasebeci mali müşavirlik şirketlerinde geçen hizmet süreleri; serbest muhasebeci mali müşavirlerden bir işyerine bağlı olarak çalışanların bu işyerlerinde geçen hizmet süreleri ile" şeklinde değiştirilmiş ve metne işlenmiştir.

(Değişik son fıkra: 10/7/2008-5786/5 md.) Kanunları uyarınca vergi inceleme yetkisini almış ve mesleki yeterlilik sınavını vermiş olanlar, yeterlilik sınavını kazandıkları tarihten itibaren açılacak yeminli mali müşavirlik sınavlarına genel hükümlere göre katılabilirler. Ancak, bunların yeminli mali müşavir ruhsatını alabilmeleri için birinci fıkranın (a) bendindeki süreyi tamamlamaları şarttır.

Yeminli mali müşavirlik sınavı

Madde 10 – (Değişik: 10/7/2008-5786/6 md.)

Yeminli malî müşavirlik sınavı Birlik tarafından yazılı olarak yapılır. Maliye Bakanlığı bu sınavın adil, tarafsız ve mevzuatına uygun bir şekilde yapılması için gerekli tedbirleri almaya yetkilidir.

Sınav komisyonu biri başkan olmak üzere yedi üyeden oluşur. Sınav komisyonu başkan ve üyeleri; dördü Maliye Bakanlığı vergi denetim elemanları arasından, biri Yükseköğretim Kurulunca önerilecek iki aday arasından, ikisi ise Birlikçe önerilecek dört aday arasından Maliye Bakanı tarafından seçilir.

Sınav komisyonu üyeliklerine aday gösterileceklerin; hukuk, iktisat, maliye, işletme, muhasebe, bankacılık veya idarî bilimler dallarının birinden lisans veya lisansüstü seviyesinde mezun olmaları ve bu konularda en az onbeş yıl çalışmış veya bu kadar süre öğretim üyeliği veya görevliliği yapmış bulunmaları şarttır.

Sınav komisyonunun çalışma usulleri, sınav konuları ve sınava ilişkin diğer usul ve esaslar Maliye Bakanlığının uygun görüşü alınmak suretiyle Birlikçe çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

Serbest muhasebeci mali müşavirlik ve yeminli mali müşavirlik sınav sonuçlarının yargı mercilerine intikal etmesi ve mahkemece bilirkişi incelemesine gerek görülmesi halinde, sınav komisyonunda görev almamış olmaları kaydıyla, biri Maliye Bakanlığı merkezi vergi denetim elemanı, biri alanında uzman meslek mensubu, biri ise dava edilen sınav konusunda ihtisas sahibi öğretim üyesinden oluşan üç kişilik bir bilirkişi heyeti tayin edilir.

Yemin

Madde 11 – Yeminli mali müşavirlik mesleğine kabul edilenler, görevlerine fiilen başlamadan önce, Asliye Ticaret Mahkemesinde aşağıda yazılı şekilde yemin ederler.

"Yeminli mali müşavirlik mesleğinin, bir kamu hizmeti olduğunu bilerek, Türkiye Cumhuriyeti kanunlarına, mesleki kurallara ve meslek ahlakına uyacağıma,

mesleğimi tam bir bağımsızlık, tarafsızlık ve dürüstlükle yerine getireceğime, üzerime aldığım işleri dikkat ve özenle yapacağıma, namusum ve şerefim üzerine yemin ederim."

Tasdik ve tasdikten doğan sorumluluk

Madde 12 – Yeminli mali müşavirler gerçek ve tüzelkişilerin veya bunların teşebbüs ve işletmelerinin mali tablolarının ve beyannamelerinin mevzuat hükümleri, muhasebe prensipleri ile muhasebe standartlarına uygunluğunu ve hesapların denetim standartlarına göre incelediğini tasdik ederler.

Yeminli mali müşavirlerin tasdik edecekleri belgeler, tasdik konuları ile tasdike ilişkin usul ve esaslar; gerçek ve tüzelkişilerin mükellefiyet şekilleri, iş kolları ve ciroları, döviz kazandırıcı işlemleri, ithalat ve ihracatları, yatırımın miktarları ve neveleri ile belgelerin ibraz edileceği merciler esas alınmak suretiyle Maliye Bakanlığınca çıkarılacak yönetmeliklerle belirlenir.

Kanunları gereğince, kamu kurum ve kuruluşlarına verilen tasdik edilmiş mali tablolar, kamu idaresinin yetkili memurlarınca, tasdikin kapsamı ölçüsünde incelenmiş bir belge olarak kabul edilir. Ancak, çeşitli kanunlarla kamu idaresine tanınan teftiş ve inceleme yetkilerinin kullanılmasına ve gerektiğinde tekrarına ait hususlar saklıdır.

Yeminli mali müşavirler yaptıkları tasdikin doğruluğundan sorumludurlar. Yaptıkları tasdikin doğru olmaması halinde, tasdikin kapsamı ile sınırlı olmak üzere, ziyaa uğratılan vergilerden ve kesilecek cezalardan mükellefle birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlu olurlar. Yeminli mali müşavirler yaptıkları tasdikin kapsamını düzenleyecekleri raporda açıkça belirtirler.

(Ek fıkra: 10/9/2014-6552/107 md.) Yeminli mali müşavirlerin tasdikten doğan mali sorumlulukları ile disiplin sorumlulukları ayrı ayrı müstakil bir rapor ile tespit edilir. Bu kapsamda yeminli mali müşavir hakkında sorumluluk raporu yazılabilmesi için yeminli mali müşavirin yazılı savunması istenir. Savunma isteme yazısının tebliğ tarihinden itibaren otuz gün içinde savunma yapılmaması durumunda ilgili yeminli mali müşavir savunma hakkından vazgeçmiş sayılır.

Bu Kanun hükümlerine göre meslek icra edenlerin vergi kanunları ve diğer kanunlardaki sorumlulukları saklıdır.

Meslekle ilgili konularda çalıştırılmayacak olanlar

Madde 13 – Meslek mensupları, kişisel veya ortak bürolarında mesleği yapmaları yasaklananları çalıştıramayacakları gibi, bunlarla her ne şekilde olursa olsun meslekleri ile ilgili işbirliği yapamazlar.

İKİNCİ BÖLÜM

Serbert Muhasebeci Mali Müşavirler ve

Yeminli Mali Müşavirler Odaları

Odalar, nitelikleri ve faaliyet sınırı

Madde 14 – Serbest muhasebeci mali müşavirler ve yeminli mali müşavirlerin odaları ayrı ayrı kurulur. Serbest muhasebeci mali müşavirler ve yeminli mali müşavirler odaları, bu Kanunda yazılı esaslar uyarınca meslek mensuplarının ihtiyaçlarını karşılamak, mesleki faaliyetlerini kolaylaştırmak, bu mesleklerin genel menfaatlere uygun olarak gelişmesini sağlamak, meslek mensuplarının birbirleriyle ve iş sahipleri ile olan ilişkilerinde dürüstlüğü ve güveni hakim kılmak üzere meslek disiplini ve ahlakını korumak amacıyla kurulan, tüzelkişiliğe sahip, kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşlarıdır.

Bu kanunda kullanılan oda deyimini, ayrı ayrı kurulacak olan serbest muhasebeci mali müşavirler, yeminli mali müşavirler odalarını ifade eder.

(Değişik: 18/6/1997 - 4276/22 md.) Odalar, kuruluş amaçları dışında faaliyette bulunamazlar.

Odaların kuruluşu

Madde 15 – (Değişik birinci fıkra: 10/7/2008-5786/7 md.) Bölgesi içinde kendi mesleği konusunda en az 250 meslek mensubu bulunan il merkezlerinde ve bölgesi içinde 250 meslek mensubu bulunan ilçelerde (Büyükşehir belediyesi sınırları içindeki ilçeler hariç) bir oda kurulur. Ayrı ayrı kurulan serbest muhasebeci mali müşavirler ve yeminli mali müşavirler odaları, buldukları ilin veya ilçenin adıyla anılır. Ancak, ilçelerde oda kurulabilmesi için o ilçedeki en az 100 meslek mensubunun yazılı başvurusu aranır.

Yeterli sayıda meslek mensubu bulunmayan ve oda kurulamayan yerlerin en yakın odaya bağlanmasına veya bölge odaları kurulmasına Birlikçe karar verilir. Bu karar Maliye Bakanlığına bildirilir.

Odalar, kuruluşlarını Birlik Yönetim Kurulu aracılığıyla Maliye Bakanlığına bildirmekle tüzelkişilik kazanırlar.

Odalara üye olmayan meslek mensupları mesleki faaliyette bulunamazlar.

(Değişik: 18/6/1997 - 4276/23 md.) Amaçları dışında faaliyet gösteren odaların sorumlu organlarının görevlerine son verilmesine ve yerlerine yenilerinin seçilmesine, Maliye Bakanlığının veya buldukları yer Cumhuriyet Başsavcılığının istemi üzerine, o yerdeki asliye hukuk mahkemesince basit usule göre yargılama yapılarak karar verilir ve dava en geç üç ay içinde sonuçlandırılır.

Mahkemece beşinci fıkrada yazılı organların görevlerine son verilmesi halinde kararda ayrıca, görevlerine son verilen organları bu Kanunda yazılı usullere göre seçecek organları toplamak üzere, Oda Yönetim Kurulu için Oda Genel Kurulu üyeleri arasından, Birlik Yönetim Kurulu için Birlik Genel Kurulu üyeleri arasından beş kişi görevlendirilir. Seçim, görevlendirilen bu beş kişi tarafından bir ay içinde sonuçlandırılır. Görevlendirilen bu beş kişi bu fıkrada yazılı süre içinde görevlerine son verilen organlar gibi görevli ve yetkili olup aynı şekilde sorumludurlar. Bu fıkra hükmüne göre seçilecek yeni organlar eski organların görev sürelerini tamamlarlar.

Maliye Bakanlığının bu Kanun uyarınca Oda organlarının işlemleri hakkında onay mercii olarak verdiği kararları görevli oda organları aynen yerine getirmekle yükümlüdürler. Bakanlık kararını, idari yargı mercisinin yürütmenin durdurulmasına veya esasına ait kararı veya kanuni bir sebep olmaksızın yerine getirmeyen veya eski kararda direnme niteliğinde yeni bir karar veren veya kanunun mecburi kıldığı işlemleri Bakanlığın uyarısına rağmen yerine getirmeyen oda organları hakkında da yukarıdaki fıkralar hükümleri uygulanır.

Görevlerine son verilen organların yerine en geç bir ay içerisinde yenileri seçilir. Yeni seçilenler eskilerin süresini tamamlarlar.

Görevlerine son verilen organ üyelerinin kanunda yazılı cezai sorumlulukları saklıdır. Bu organların yukarıdaki fıkra gereğince görevlerine son verilmesine sebep olan tasarrufları hükümsüzdür.

(Değişik: 18/6/1997 - 4276/23 md.) Ancak, milli güvenliğin, kamu düzeninin, suç işlenmesini veya suçun devamını önlemenin yahut yakalamanın gerektirdiği hallerde gecikmede sakınca varsa, odalar, vali tarafından faaliyetten men edilebilir. Faaliyetten men kararı, yirmidört saat içinde görevli hakim onayına sunulur. Hakim,

kararını kırksekiz saat içinde açıklar, aksi halde, bu idari karar kendiliğinden yürürlükten kalkar.

Göreve son verme ve görevden uzaklaştırma hükümleri oda genel kurulu hakkında uygulanmaz.

Odaların gelirleri

Madde 16 – Odaların gelirleri aşağıda gösterilmiştir.

- a) Odaya giriş ücreti,
- b) Yıllık üye aidatları,
- c) Yardım ve bağışlar,
- d) (Değişik: 10/7/2008-5786/8 md.) Mesleki eğitime yönelik kurs ve staj ücretleri ile diğer çeşitli gelirler.

(Ek fıkra: 10/7/2008-5786/8 md.) Meslek mensuplarından kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlar ile mesleği fiilen icra etmeyenler, odaya giriş ücreti ve yıllık üye aidatlarını yüzde elli indirimli olarak öderler.

Odaların organları

Madde 17 – Odaların organları aşağıda gösterilmiştir.

- a) Genel Kurul,
- b) Yönetim Kurulu,
- c) Disiplin Kurulu,
- d) Denetleme Kurulu.

Oda Genel Kurulunun teşekkülü

Madde 18 – Genel Kurul, Odanın en yüksek organı olup odaya kayıtlı bütün meslek mensuplarının katılmasıyla meydana gelir.

Oda Genel Kurulunun görevleri ⁽¹⁾

Madde 19 – Genel Kurulun görevleri aşağıda gösterilmiştir.

- a) Odaların amaçlarının gerçekleştirilmesi için gereken karar ve tedbirleri almak.
- b) Oda Yönetim Kurulu, Disiplin Kurulu ve Denetleme Kurulu üyeleri ile Birlik temsilcilerini seçmek.
- c) Oda için gerekli taşınmazların satın alınması veya mevcut taşınmazların satılması hususunda Yönetim Kuruluna yetki vermek.
- d) Yönetim Kurulunca yapılacak teklifleri incelemek ve karara bağlamak.
- e) Meslek mensuplarınca uyulması zorunlu mesleki kararlar alınması konusunda Birliğe tekliflerde bulunmak.

f) (...) ⁽¹⁾ bütçeyi ve kesinhesapları tasdik etmek.

g) Yönetim Kurulunu ibra etmek, gerektiğinde sorumlu görülenler hakkında disiplin soruşturmasına karar vermek.

h) Odaya yazılacak adayların giriş ücretlerini ve odaya yazılı üyelerin yıllık aidatlarını tespit etmek ve bunların ödeneceği tarihleri belirlemek.

i) Oda Yönetim Kurulunun çalışma raporunu incelemek, kabul etmek.

j) Odanın görevlerine giren diğer işleri gündeme dayanılarak veya üyelerin teklifi üzerine inceleyip karara bağlamak.

k) Kanunlarla verilmiş diğer görevleri yapmak.

Oda Genel Kurul toplantısı

Madde 20 – Genel Kurul üç yılda bir Mayıs ayının içinde başkanın daveti üzerine bütçeyi ve gündemdeki diğer maddeleri görüşmek ve gereken seçimleri yapmak üzere toplanır. ⁽²⁾

Oda Yönetim Kurulu Başkanı, Yönetim veya Denetleme Kurulu gerekli gördüğü hallerde Genel Kurul toplantısına çağırabilir.

Oda Yönetim Kurulu Başkanı, Odaya kayıtlı üyelerin beşte birinin görüşme konularını belirten yazılı talebi ile en geç 15 gün içinde Genel Kurul toplantısına çağırılmak zorundadır.

Genel Kurul toplantısına, odaya kayıtlı üyeler yazı ile çağırılır. Çağrı mektubunun toplantı gününden en az 10 gün önce taahhütlü olarak postaya verilmiş veya üyeye tevdi edilmiş olması gereklidir. Davetiyede toplantının yeri, günü ve saati ile gündemi ve ilk toplantıda yeterli çoğunluk olmadığı takdirde yapılacak ikinci toplantının yeri, günü ve saati ile gündemi yazılır.

(1) 16/6/2009 tarihli ve 5904 sayılı Kanunun 39 uncu maddesiyle; bu maddenin birinci fıkrasının (b) bendinin birinci fıkrasının (f) bendindeki "Yıllık" ibaresi madde metninden çıkarılmıştır.

(2) 10/7/2008 tarihli ve 5786 sayılı Kanunun 19 uncu maddesiyle; bu fıkra da yer alan "yılda bir defa" ibaresi "üç yılda bir" şeklinde değiştirilmiş ve metne işlenmiştir.

Oda Genel Kurulu üye tam sayısının salt çoğunluğu ile toplanır. İlk toplantıda yeterli çoğunluk sağlanamazsa ikinci toplantıda çoğunluk aranmaz. Ancak, ikinci toplantıya katılan üye sayısı; Yönetim, Disiplin ve Denetleme Kurulları asıl üyelerinin toplamının iki katından aşağı olamaz.

Gerek olağan, gerekse olağanüstü Genel Kurul toplantılarında ilk iş olarak toplantıya bir başkan, bir başkanvekili ile iki katip üyeden kurulu bir başkanlık divanı

seçilir. Seçim ayrı ayrı ve Genel Kurulca aksine karar alınmadıkça işari oyla yapılır ve kullanılan oyların en çoğunu alanlar seçilir.

Genel Kurul toplantılarında kararlar hazır bulunanların salt çoğunluğu ile alınır.

Oda Yönetim Kurulu Başkanı, yönetim ve denetleme kurulu üyeleri başkanlık divanına seçilemezler.

Oda Yönetim Kurulunun teşekkülü

Madde 21 – Yönetim Kurulu, Genel Kurulca kendi üyeleri arasından üç yıl için seçilen, üye sayısı binin altında olan odalarda beş asıl ve beş yedek, üye sayısı bin ilâ beşbin arasında olan odalarda yedi asıl ve yedi yedek, üye sayısı beşbini aşan odalarda ise dokuz asıl ve dokuz yedek üyeden oluşur. ⁽¹⁾

Yönetim Kurulu kendi üyeleri arasında gizli oyla bir başkan, bir başkan yardımcısı, bir muhasip ile oda sekreterini seçer.

Odanın hukuki temsilcisi Yönetim Kurulu Başkanındır.

Yönetim Kurulu asıl üyeleri arasında boşalma olursa yedeklerden sırasıyla en fazla oy alanlar getirilirler. Yeni üye ilk toplantıya çağırılır.

Yönetim Kurulunun toplu olarak görevinden ayrılması veya asıl üye sayısının yarıdan aşağıya düşmesi ve yedeklerinin de kalmaması halinde Oda, genel kurulu, oda denetçileri veya Maliye Bakanı tarafından olağanüstü toplantıya çağırılır ve düşen kurulların görev süresini tamamlamak üzere seçimler yapılır.

Seçilme yeterliği ⁽²⁾

Madde 22 – (Değişik: 10/7/2008-5786/8 md.)

Yönetim Kurulu üyeleri, kayıtlı olduğu meslek odasında en az üç yıl kıdemli olup serbest veya bir işyerine bağlı olarak bu Kanun hükümlerine göre fiilen mesleki faaliyette bulunanlar arasından seçilir. Üye sayısı yüzden az olan odalarda üç yıllık süre şartı aranmaz. Odalarda üst üste iki seçim döneminde iki defa Yönetim Kurulu başkanlığına seçilmiş olanlar, aradan iki seçim dönemi geçmedikçe Yönetim Kurulu üyeliğine seçilemezler.

Seçilme yeterliğini kaybeden Yönetim Kurulu üyelerinin görevi kendiliğinden sona erer.

(1) 10/7/2008 tarihli ve 5786 sayılı Kanununun 19 uncu maddesiyle; bu fıkrada yer alan "iki yıl için seçilen 5 asıl ve 5 yedek" ibaresi "üç yıl için seçilen, üye sayısı binin altında olan odalarda beş asıl ve beş yedek, üye sayısı bin ilâ beşbin arasında olan odalarda yedi asıl ve yedi yedek, üye sayısı beşbini aşan odalarda ise dokuz asıl ve dokuz yedek" şeklinde değiştirilmiş ve metne işlenmiştir.

(2) Bu madde başlığı "Seçilme yeterliği ve seçimin şekli" iken, 10/7/2008 tarihli ve 5786 sayılı Kanununun 8 inci maddesiyle metne işlendiği şekilde değiştirilmiştir.

Oda Yönetim Kurulunun görevleri

Madde 23 – Oda Yönetim Kurulunun görevleri şunlardır:

- a) Odanın bütçe teklifini düzenlemek ve bunu Genel Kurulun onayına sunmak.
- b) Oda Genel Kuruluna çalışmaları hakkında rapor vermek ve Genel Kurul kararlarını yerine getirmek.
- c) Oda adına taşınır ve taşınmaz mal almak, satmak, ipotek etmek ve bunlar üzerinde her türlü ayni hak tesis etmek, kaldırmak gibi konularda Yönetim Kurulu Başkanına veya bir Yönetim Kurulu üyesine yetki vermek.
- d) Kanunlarla verilmiş diğer işleri yapmak.

Toplantılar

Madde 24 – Yönetim Kurulu normal olarak ayda bir defa toplanabileceği gibi Oda Yönetim Kurulu Başkanı tarafından, doğrudan doğruya veya üyelerden en az ikisinin görüşme konusunu taşıyan yazılı isteği üzerine toplantıya çağrılır.

Yönetim Kurulu salt çoğunlukla toplanır ve üye tam sayısının salt çoğunluğu ile karar verir. Oylarda eşitlik halinde, Başkanın bulunduğu taraf üstün tutulur. Oda Yönetim Kurulu Başkanı veya Yönetim Kurulu üyeleri, ilgili oldukları işlerin görüşülmesine katılamazlar.

Yönetim Kurulu kararları hakkında düzenlenen tutanak Başkan ve üyeler tarafından imzalanır.

Yönetim Kurulu Üyeleri mektup ile toplantıya çağrılır. Ardı ardına üç olağan toplantıya özürsüz olarak katılmamış olan üye, Yönetim Kurulu kararı ile istifa etmiş sayılır.

Bu karara karşı, tebliğ tarihinden itibaren onbeş gün içinde Birliğe itiraz olunabilir.

Oda Disiplin Kurulu

Madde 25 – Oda Disiplin Kurulu, üye sayısı 50'ye kadar olan Odalarda üç, 50'den fazla olan Odalarda beş üyeden oluşur. Ayrıca, Disiplin Kurulu üyesi 3 olan Odalarda bir, 5 olan Odalarda 3 yedek üye seçilir. ⁽¹⁾

(Değişik ikinci fıkra: 10/7/2008-5786/9 md.) Disiplin Kurulu üyeleri, kayıtlı olduğu meslek odasında en az üç yıl kıdemli olup serbest veya bir işyerine bağlı olarak bu Kanun hükümlerine göre fiilen mesleki faaliyette bulunanlar arasından üç yıl için seçilir. Üye sayısı yüzden az olan odalarda üç yıllık süre şartı aranmaz. Süresi dolan üye yeniden seçilebilir.

Üyeler kendi aralarından bir başkan seçerler. Üyelerin ayrılmaları halinde yerlerine en çok oy alan yedek üyeler getirilir.

Disiplin Kurulu en az üç kişinin hazır bulunmasıyla toplanır. Kararlar üye tam sayısının salt çoğunluğu ile verilir. Oylarda eşitlik halinde Başkanın bulunduğu taraf üstün tutulur.

Başkanın bulunmadığı zamanlarda meslekte en kıdemli üye Kurula başkanlık eder.

Oda Disiplin Kurulunun kararlarına karşı tebliğ tarihinden itibaren otuz gün içinde Birlik Disiplin Kuruluna itiraz edilebilir.

Oda Disiplin Kurulunun görevleri

Madde 26 – Disiplin Kurulunun görevleri, Oda Yönetim Kurulunun disiplin soruşturması açılması kararı üzerine üyeler hakkında disiplin soruşturması yaparak disiplinle ilgili kararları ve cezaları vermek ve Kanunla verilen diğer yetkileri kullanmaktır.

(1) 10/7/2008 tarihli ve 5786 sayılı Kanunun 9 uncu maddesiyle; bu fıkrada yer alan "kurulur." ibaresi "oluşur." şeklinde değiştirilmiş ve metne işlenmiştir.

Oda Denetleme Kurulu

Madde 27 – (Değişik birinci fıkra: 10/7/2008-5786/10 md.) Denetleme Kurulu üyeleri, kayıtlı olduğu meslek odasında en az üç yıl kıdemli olup serbest veya bir işyerine bağlı olarak bu Kanun hükümlerine göre fiilen mesleki faaliyette bulunanlar arasından üç yıl için seçilen üç üyeden oluşur. Ayrıca bir yedek üye seçilir. Üye sayısı yüzden az olan odalarda üç yıllık süre şartı aranmaz.

Denetleme Kurulu üyeleri ilk toplantılarında kendi aralarından bir başkan seçerler.

Denetleme Kurulu, Odanın işlem ve hesaplarını denetlemek ve bu hususta Genel Kurula rapor vermekle görevlidir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli
Mali Müşavirler Odaları Birliği

Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler
Odaları Birliği

Madde 28 – Serbest muhasebeci mali müşavirler ve yeminli mali müşavirlere ait bütün Odaların katılacağı Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği kurulur.

Bu Kanunda kullanılan Birlik deyimini, Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliğini ifade eder.

Birlik, tüzelkişiliğe sahip kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşudur.

Birliğin merkezi Ankara'dadır.

(Değişik: 18/6/1997 - 4276/24 md.) Birlik, kuruluş amaçları dışında faaliyette bulunamaz.

Yukarıdaki fıkrada belirtilen yasaklara uymayan Birlik Sorumlu organları hakkında 15 inci maddenin dördüncü ve müteakip fıkraları hükümleri uygulanır.

Birliğin görevleri

Madde 29 – Birliğin görevleri aşağıda gösterilmiştir.

- a) Mesleğin geliştirilmesi ile ilgili çalışmalar yapmak.
- b) Meslek mensuplarının menfaatlerini, mesleki ahlak, düzen ve geleneklerini korumak.
- c) Odaları ilgilendiren konularda yetkili mercilere görüş bildirmek.
- d) Odalar arasında çıkacak mesleki anlaşmazlıkları kesin olarak çözümlmek, uyulması zorunlu meslek kurallarını belirlemek.
- e) Bu Kanuna göre çıkarılacak yönetmelikleri hazırlamak.
- f) Milli ve milletlerarası mesleki kuruluşlara üye olmak, milletlerarası mesleki toplantılara katılmak.
- g) Maliye Bakanlığınca verilecek görevleri yerine getirmek.
- h) Kanunlarla verilen diğer görevleri yapmak ve mesleki konularda resmi makamlarca istenen bilgi ve görüşleri vermek.

Birliğin gelirleri

Madde 30 – Birliğin gelirleri, birliğe dahil odaların gelirlerinden alınacak paylar ile birliğe ait mal varlığından sağlanan gelirler, ruhsatname ücretleri ve genel hükümler çerçevesinde elde edilen bağış ve yardımlardan meydana gelir.

Birliğin organları

Madde 31 – Birliğin organları aşağıda gösterilmiştir.

- a) Genel Kurul,
- b) Yönetim Kurulu,
- c) Disiplin Kurulu,
- d) Denetleme Kurulu.

Birlik Genel Kurulu

Madde 32 – Birlik Genel Kurulu Odaların üyeleri arasından seçecekleri temsilcilerden meydana gelir. (Değişik ikinci cümle: 10/7/2008-5786/11 md.) Her oda, üye sayısına bağlı olmaksızın seçeceği üç temsilciye ilâve olarak, üyelerinin yetmişbeşte biri oranında temsilci ve aynı sayıya kadar yedek temsilci seçer. Bu oranın yarısından az olanlar nazara alınmaz, fazla olanlar ise tüme tamamlanır.

Temsilciler, her odanın olağan genel kurul toplantısında üç yıl için seçilir. Yeniden Seçilmek mümkündür. ⁽¹⁾

Birlik Genel Kurulunun görevleri

Madde 33 – Genel Kurulun görevleri aşağıda gösterilmiştir.

- a) Birlik Yönetim, Disiplin ve Denetleme Kurulu üyelerini seçmek.
- b) Birlik Yönetim Kurulunca hazırlanacak yönetmelik ve raporları incelemek ve onaylamak.
- c) Odalar arasında işbirliği kurmak ve bunların gelişmelerini sağlayıcı lüzumlu tedbir ve kararları almak.
- d) Birlik bütçe ve kesinhesabını görüşerek karara bağlamak, odalardan alınacak pay miktarını tespit etmek.
- e) Birlik için gerekli taşınmazların satın alınması veya mevcut taşınmazların satılması hususunda Yönetim Kuruluna yetki vermek.
- f) Uyulması mecburi mesleki kararları almak.
- g) Yönetim Kurulunu ibra etmek, sorumlu görülenler hakkında disiplin soruşturmasına karar vermek.
- h) Kanunla verilen diğer görevleri yapmak.

Birlik Genel Kurul toplantısı

Madde 34 – Genel Kurul üç yılda bir Eylül ayında Birlik Yönetim Kurulu Başkanının daveti üzerine toplanır. ⁽²⁾

Birlik Yönetim Kurulu Başkanı, Birlik Yönetim veya Denetleme Kurulunun gerekli gördüğü hallerde Genel Kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilir. Ayrıca mevcut temsilcilerin beşte birinin yazılı talebi ile Genel Kurulun olağanüstü toplantıya çağırılması mecburidir.

Toplantıların günü, yeri, saati ve gündemi toplantı tarihinden en az yirmi gün önce tirajı yüzbinin üzerinde olan bir gazete ile ilan edilir ve ayrıca taahhütlü bir mektupla delegelere bildirilir. Bu ilan ve mektupta, çoğunluk sağlanamaması nedeniyle toplantı yapılamazsa, yapılacak ikinci toplantının günü, yeri, saati ve gündemi de belirtilir.

Genel Kurul, temsilcilerin tamsayısının salt çoğunluğu ile toplanır. İlk toplantıda yeterli çoğunluk sağlanamazsa ikinci toplantıda çoğunluk aranmaz. Ancak ikinci toplantıya katılan temsilci sayısı Birlik Yönetim, Disiplin ve Denetleme kurulları asıl üyeleri toplamının iki katından az olamaz.

-
- (1) 10/7/2008 tarihli ve 5786 sayılı Kanunun 11 inci maddesiyle; bu fıkrada yer alan "iki yıl" ibaresi "üç yıl" olarak değiştirilmiş ve metne işlenmiştir.
- (2) 10/7/2008 tarihli ve 5786 sayılı Kanunun 19 uncu maddesiyle; bu fıkrada yer alan "her yıl" ibaresi "üç yılda bir" şeklinde değiştirilmiş ve metne işlenmiştir.

Genel Kurul toplantıları ilanda belirtilen gün, yer ve saatte yapılır. Temsilciler Birlik Yönetim Kurulunca düzenlenen listedeki adları karşısına imza koyarak toplantı yerine girerler. Toplantı, Birlik Yönetim Kurulu Başkanı veya görevlendireceği bir kurul üyesi tarafından açıldıktan sonra toplantıyı yönetmek üzere bir Divan Başkanı, bir Başkanvekili ve iki katip üye seçilir.

Genel Kurul toplantılarında önceden bildirilen gündemdeki konular görüşülür. Ancak Birlik Genel Kurulu temsilcilerinin beşte ikisinin imzası ile teklif edilen konular da gündeme ilave edilir. Toplantıda hazır bulunan temsilcilerin beşte birinin imzası ile de gündeme yeni madde ilavesi teklif edilebilir.

Genel Kurul toplantılarında hazır bulunanların salt çoğunluğu ile karar verilir.

Toplantıyı Divan Başkanı yönetir, katipler toplantı tutanağını düzenler ve Başkanlar birlikte imzalar.

Birlik Yönetim Kurulu ⁽¹⁾

Madde 35 – (Değişik birinci fıkra: 10/7/2008-5786/12 md.) Birlik Yönetim Kurulu, kayıtlı olduğu meslek odasında en az üç yıl kıdemli olup serbest veya bir işyerine bağlı olarak bu Kanun hükümlerine göre fiilen mesleki faaliyette bulunan Birlik Genel Kurulu üyeleri arasından üç yıl için seçilen dokuz asıl ve dokuz yedek üyeden oluşur. Yönetim Kurulu üyelerinden beşinin yeminli mali müşavir olması zorunludur. Üst üste iki seçim döneminde iki defa Birlik Yönetim Kurulu başkanlığına seçilmiş olanlar, aradan iki seçim dönemi geçmedikçe Yönetim Kurulu üyeliğine seçilemezler.

Birlik Yönetim Kurulu Başkan ve üyeleri, Kanunun seçilmeye ilişkin hükümleri saklı kalmak kaydıyla Genel Kurul toplantılarına katılma ve oy kullanma hakkına sahiptirler. ⁽¹⁾

Yönetim Kurulu kendi üyeleri arasından bir başkan, bir genel sekreter ile bir muhasip seçer. Yönetim Kurulu Başkanı en az beş yıl süreyle yeminli mali müşavirlik yapmış olanlar arasından seçilir. Başkanın Bulunmadığı hallerde Başkanın tevkil edeceği kişi Başkanlık yapar. ⁽¹⁾

Birliğin hukuki temsilcisi Yönetim Kurulu Başkanıdır.

Yönetim Kurulu asıl üyeleri arasında boşalma olursa yedeklerden sırasıyla en fazla oy alanlar getirilir. Yeni üye ilk toplantıya çağırılır.

Birlik Yönetim Kurulunun görevleri

Madde 36 – Birlik Yönetim Kurulunun görevleri aşağıda gösterilmiştir.

- a) Genel Kurul kararlarını yerine getirmek.
- b) Birlik adına kanunla tanınan yetkiler dairesinde iktisap ve yüklenmelerde bulunmak.
- c) Birlik adına taşınır ve taşınmaz mal almak, satmak, ipotek etmek ve bunlar üzerinde her türlü ayni hak tesis etmek, kaldırmak; bu konularda Yönetim Kurulu Başkanı veya bir Yönetim Kurulu üyesine yetki vermek.
- d) Bütçeyi yapmak ve uygulamak.
- e) (Değişik: 10/7/2008-5786/13 md.) Odalarca önerilen giriş ücreti ve yıllık üye aidatları ile mesleki eğitime yönelik kurs ve staj ücretlerini Maliye Bakanlığının tasdikine sunmak.
- f) Odaların görüşlerini almak suretiyle hazırlayacağı asgari ücret tarifelerini Maliye Bakanlığının tasdikine sunmak.

- g) Bu Kanun hükümlerine göre yapılması gereken sınavları yapmak.
- h) Mesleki ruhsatları vermek.
- i) Kanunlarla verilen diğer işleri yapmak.

Toplantılar

Madde 37 – Yönetim Kurulu, birlik başkanı tarafından, doğrudan doğruya veya üyelerden en az ikisinin görüşme konusunu taşıyan yazılı isteği üzerine toplantıya çağırılır.

(1) 10/7/2008 tarihli ve 5786 sayılı Kanununun 19 uncu maddesiyle; bu maddenin ikinci fıkrasında yer alan "Yönetim Kurulu Başkanı ve üyeleri," ibaresi "Birlik Yönetim Kurulu Başkan ve üyeleri, Kanunun seçilmeye ilişkin hükümleri saklı kalmak kaydıyla" şeklinde, aynı maddenin üçüncü fıkrasında yer alan "yeminli mali müşavirler" ibaresi "en az beş yıl süreyle yeminli mali müşavirlik yapmış olanlar" şeklinde değiştirilmiş ve metne işlenmiştir.

Yönetim Kurulu salt çoğunlukla toplanır ve üye tamsayısının salt çoğunluğu ile karar verir. Oylarda eşitlik halinde, Başkanın bulunduğu taraf üstün tutulur. Birlik başkanı veya Yönetim Kurulu üyeleri, ilgili oldukları işlerin görüşülmesine katılamazlar.

Yönetim Kurulu kararları hakkında düzenlenen tutanak Başkan ve Üyeler tarafından imzalanır.

Yönetim Kurulu üyeleri mektup ile toplantıya çağırılır. Ardı ardına üç olağan toplantıya özürsüz olarak katılmamış olan üye, Yönetim Kurulu kararı ile istifa etmiş sayılır.

Birlik Disiplin Kurulu

Madde 38 – (Değişik birinci cümle: 10/7/2008-5786/13 md.) Birlik Disiplin Kurulu üyeleri, kayıtlı olduğu meslek odasında en az üç yıl kıdemli olup serbest veya bir işyerine bağlı olarak bu Kanun hükümlerine göre fiilen mesleki faaliyette bulunan Birlik Genel Kurulu üyeleri arasından üç yıl için seçilen beş asıl ve beş yedek üyeden oluşur. Süresi dolan üye yeniden seçilebilir. Asıl üyelerin üçünün yeminli mali müşavir olması mecburidir. Genel Kurulda bu sayıda yeminli mali müşavir yoksa bulunanlarla yetinilir. Disiplin Kurulu kendi üyeleri arasından bir başkan ve bir başkan yardımcısı seçer.

Birlik Disiplin Kurulu, Oda Disiplin kurullarının kararlarına karşı yapılacak itirazları incelemek ve bu konularda gerekli kararları vermekle görevlidir.

(Mülga fıkra: 10/7/2008-5786/13 md.)

Birlik Disiplin Kurulunun itirazların reddine ait kararları Maliye Bakanlığının tasdiki ile kesinleşir.

Birlik Disiplin Kurulu üye tamsayısının salt çoğunluğu ile toplanır ve tamsayısının salt çoğunluğu ile karar verir. Oylarda eşitlik halinde Başkanın bulunduğu taraf üstün tutulur.

Birlik Denetleme Kurulu

Madde 39 – (Değişik birinci fıkra: 10/7/2008-5786/14 md.) Birlik Denetleme Kurulu, kayıtlı olduğu meslek odasında en az üç yıl kıdemli olup serbest veya bir işyerine bağlı olarak bu Kanun hükümlerine göre fiilen mesleki faaliyette bulunan Birlik Genel Kurulu üyeleri arasından üç yıl için seçilen üç asıl ve üç yedek üyeden oluşur. Denetleme Kurulu üyelerinden en az birinin yeminli mali müşavir olması zorunludur. Süresi dolan üye yeniden seçilebilir.

(Mülga ikinci fıkra: 10/7/2008-5786/14 md.)

Denetleme Kurulu, Birliğin işlem ve hesaplarını denetlemek ve bu hususta Genel Kurula rapor vermekle görevlidir. Denetçiler Birlik Yönetim Kurulu toplantılarına katılabilirler, ancak oy kullanamazlar.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Çeşitli Hükümler

Oda ve birlik organlarının seçim esasları

Madde 40 – Odaların ve birliğin organ seçimleri gizli oyla yapılır ve seçim işlemleri aşağıdaki esaslara göre yargı gözetimi altında gerçekleştirilir.

Seçim yapılacak Genel Kurul toplantısından en az 15 gün önce oda ve birlik seçimleri için üyeleri belirleyen liste, toplantının gündemi, yeri, günü, saati ile çoğunluk olmadığı takdirde yapılacak ikinci toplantıya dair hususları belirten bir yazıyla birlikte üç nüsha olarak o yer ilçe seçim kurulu başkanına tevdi edilir. Bir yerde birden fazla ilçe seçim kurulu bulunduğu takdirde görevli ilçe seçim kurulu, Yüksek Seçim Kurulunca belirlenir. Toplantı tarihlerinin, gündemde yer alan diğer konular gözönünde bulundurularak, görüşmelerin, bir cumartesi günü akşamına kadar sonuçlanmasını ve seçimlerin ertesi günü olan pazar gününün dokuz - onyedinci saatleri arasında yapılmasını sağlayacak şekilde düzenlenmesi zorunludur.

Hakim, gerektiğinde ilgili kayıt ve belgeleri de getirtip incelemek suretiyle varsa noksanları tamamlattırdıktan sonra seçime katılacak üyeleri belirleyen liste ile yukarıdaki fıkrada belirtilen diğer hususları onaylar. Onaylanan liste ile toplantıya ait diğer hususlar oda ve birlik ilan yerlerinde asılmak suretiyle üç gün süre ile ilan edilir.

İlan süresi içinde listeye yapılacak itirazlar hakim tarafından incelenir ve en geç iki gün içinde kesin karara bağlanır.

Bu suretle kesinleşen listeler ile toplantıya ait diğer hususlar onaylanarak ilgili oda veya birliğe gönderilir.

Hakim, kamu görevlileri veya aday olmayan üyeler arasından bir başkan ile iki üyeden oluşan bir seçim sandık kurulu tayin eder. Aynı şekilde ayrıca üç yedek üye de belirler. Seçim sandık kurulu başkanının yokluğunda kurula en yaşlı üye başkanlık eder.

Seçim sandık kurulu, seçimlerin kanunun öngördüğü esaslara göre yürütülmesi, yönetimi ve oyların tasnifi ile görevli olup bu görevleri seçim ve tasnif işleri bitinceye kadar aralıksız olarak devam eder.

Dörtüyz kişiden fazla üye bulunması halinde her dörtüyz kişi için bir oy sandığı bulunur ve her seçim sandığı için ayrı bir kurul oluşturulur. Seçimlerde kullanılacak araç ve gereçler ilçe seçim kurulundan sağlanır ve sandıkların konacağı yerler hakim tarafından belirlenir.

(Ek fıkra: 10/7/2008-5786/15 md.) Seçimlerde, üyeler bağımsız aday olabilecekleri gibi, aralarında oluşturacakları grupların listelerinden de aday olabilirler. Kurul üyelikleri ve Birlik Genel Kurul temsilcilikleri için ayrı oy pusulaları oluşturulur. Oy pusulalarında, grup listelerinden aday olanlar ilgili grup ismi altında, bağımsız adaylar ise ayrıca listelenir. Oy pusulaları, hangi kurul üyeliği için hangi grup ya da bağımsız adaya oy verileceğini gösterecek şekilde hazırlanır, grup isimlerinin ve bağımsız adayların adları yanına işaret konacak kare şeklinde kutulara yer verilmek suretiyle çoğaltılır, ilçe seçim kurulu mührü ile mühürlendikten sonra kullanılır. Oylar pusulada yer alan grup ya da bağımsız adayların ismi yanındaki kutu işaretlenmek suretiyle kullanılır. Oy verme işlemi, gizli oy açık tasnif esaslarına göre yapılır. Üye listesinde adı yazılı bulunmayan meslek mensubu oy kullanamaz. Oylar, oy verenin kimliğini resmi kuruluşlarca verilen belgeyle ispat etmesinden ve listedeki isminin karşısındaki yeri imzalamasından sonra kullanılır. Oylar, üzerinde ilçe seçim kurulu mührü bulunan ve oy verme sırasında sandık kurulu başkanı tarafından verilecek

zarflara konulmak suretiyle kullanılır. Mühürsüz oy pusulası ve zarfla kullanılan oylar geçersiz sayılır.

(Ek fıkra: 10/7/2008-5786/15 md.) Seçime katılan grupların ve bağımsız adayların adları alt alta ve aldıkları geçerli oy hizalarına yazılır. Grupların oy sayıları, önce bire, sonra ikiye, sonra üçe... şeklinde devam edilmek suretiyle, yedekler dahil o kurulun çıkaracağı üye ve Birlik Genel Kurul temsilcisi sayısına ulaşmaya kadar bölünür. Elde edilen paylar ile bağımsız adayların aldıkları oylar ayırım yapılmaksızın en büyükten en küçüğe doğru sıralanır. Kurul asil ve yedek üyelikleri ile Birlik Genel Kurul asil ve yedek temsilcilikleri, gruplara ve bağımsız adaylara rakamların büyüklük sırasına göre tahsis olunur. Son kalan üye veya temsilcilik için oyların eşit olması halinde, bunlar arasında ad çekilmek suretiyle tahsis yapılır. Kurul üyeliği ve Birlik Genel Kurulu temsilciliklerinin gruplara tahsisi oy pusulasında yer verilen sıralamaya göre yapılır.

(Ek fıkra: 10/7/2008-5786/15 md.) Üyeler, oda veya birlik yönetim, denetleme ve disiplin kurullarından sadece birinde görev alabilirler.

Seçim süresinin sonunda seçim sonuçları tutanakla tespit edilip seçim sandık kurulu başkan ve üyeleri tarafından imzalanır. Birden fazla sandık bulunması halinde tutanaklar, hakim tarafından birleştirilir. Tutanakların birer örneği seçim yerinde asılmak suretiyle geçici seçim sonuçları ilan edilir. Kullanılan oylar ve diğer belgeler tutanağın bir örneği ile birlikte üç ay süreyle saklanmak üzere ilçe seçim kurulu başkanlığına tevdi edilir.

Seçimin devamı sırasında yapılan işlemler ile tutanakların düzenlenmesinden itibaren iki gün içinde seçim sonuçlarına yapılacak itirazlar, hakim tarafından aynı gün incelenir ve kesin olarak karara bağlanır. İtiraz süresinin geçmesi ve itirazların karara bağlanmasından hemen sonra hakim yukarıdaki hükümlere göre kesin sonuçları ilan eder ve ilgili oda ile birliğe bildirir.

(Mülga fıkra: 10/7/2008-5786/15 md.)

Hakim, seçim sonuçlarını etkileyecek ölçüde bir usulsüzlük veya kanuna aykırı uygulama sebebiyle seçimlerin iptaline karar verdiği takdirde, süresi bir aydan az ve iki aydan fazla olmamak üzere seçimin yenileneceği pazar gününü tespit ederek oda ve birliğe bildirir. Belirlenen günde yalnız seçim yapılır ve seçim işlemleri bu madde ile kanunun öngördüğü diğer hükümlere uygun olarak yürütülür.

İlçe seçim kurulu başkanı hakime ve seçim sandık kurulu başkanı ile üyelerine, Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanunda belirtilen esaslara göre ücret ödenir. Bu ücret ve diğer seçim giderleri birlik ve ilgili odaların bütçelerinden karşılanır.

Seçimler sırasında sandık kurulu başkan ve üyelerine karşı işlenen suçlar, kamu görevlilerine ⁽¹⁾ karşı işlenmiş gibi cezalandırılır. ⁽¹⁾

Seçimlerin düzen içerisinde ve sağlıklı biçimde yürütülmesi amacıyla hakimin ve sandık kurulunun aldığı tedbirlere uymayanlara eylemin ağırlığına göre bu Kanunda yazılı disiplin cezaları verilir.

Oda ve birlik organlarının denetimi

Madde 41 – Maliye Bakanlığı oda ve birlik organlarının görevlerini kanun hükümlerine uygun olarak yapıp yapmadıklarını ve mali işlemlerini hazırlayacağı yönetmelikte belirlenecek esaslara göre denetlemeye yetkilidir.

(Ek fıkra: 10/7/2008-5786/16 md.) Odalar, her yıl sonu itibarıyla mevcut üyelerine ilişkin olarak Maliye Bakanlığınca talep edilecek bilgileri, Ocak ayı sonuna kadar bildirmekle yükümlüdür.

(Ek fıkra: 10/7/2008-5786/16 md.) Odalar ve Birlik her yılın faaliyet raporlarını ve mali tablolarını izleyen yılın Ocak ayı sonuna kadar internet sitelerinde yıl sonuna kadar kalmak üzere yayımlar.

Odaların ve birliğin yurt dışında temsili

Madde 42 – Odaları veya birliği temsil etmek üzere milletlerarası toplantı ve kongrelere katılmak, Maliye Bakanlığının iznine tabidir.

Meslek sırları

Madde 43 – Meslek mensupları ve bunların yanlarında çalışanlar, işleri dolayısıyla öğrendikleri bilgi ve sırları ifşa edemezler, çeşitli kanunlarla muhbirlerle tanınan hak ve menfaatlerden faydalanamazlar.

(1) 23/1/2008 tarihli ve 5728 sayılı Kanununun 463 üncü maddesiyle bu fıkroda yer alan “Devlet memurlarına” ibaresi “kamu görevlilerine” olarak değiştirilmiş ve metne işlenmiştir.

Ancak, suç teşkil eden hallerin yetkili mercilere duyurulması mecburidir.

Adli veya idari her türlü inceleme veya soruşturma birinci fıkra hükmünün dışındadır.

Tanıklık, sırrın ifşası sayılmaz.

Yukarıdaki hükümler oda ve birlik personeli hakkında da uygulanır.

Mesleki geliştirme eğitimi ⁽¹⁾

Madde 44 – (Değişik: 10/7/2008-5786/17 md.)

Meslek mensuplarının, mesleki faaliyetlerini fiilen devam ettirmeleri için Birlik ve odalar tarafından düzenlenecek mesleki geliştirme ve eğitim seminerlerine katılmaları zorunludur. Meslek içi eğitimle ilgili konular, eğitim programları ve süreleri ile diğer hususlara ilişkin usul ve esaslar yönetmelikle belirlenir.

Yasaklar ⁽²⁾

Madde 45 – (...) ⁽²⁾ serbest muhasebeci mali müşavirler bu unvanlarla, yeminli mali müşavirler ise bu unvan ve tasdik yetkisiyle; 2 nci maddede yazılı işlerin yürütülmesi amacıyla gerçek ve tüzelkişilere tabi ve onların işyerlerine bağlı olarak hizmet akdi ile çalışamazlar, ticari faaliyette bulunamazlar, meslekle ve meslek onuru ile bağdaşmayan işlerle uğraşamazlar.

Yeminli mali müşavirler, eşi (boşanmış dahi olsa) usul ve furuundan biri ve 3 üncü dereceye kadar (bu derece dahil) kan ve sıhri hısımlarının veya bunların ortak oldukları firmaların işlerine bakamazlar, yukarıda sayılan yakınlıktaki akrabaları olan (...) ⁽²⁾ serbest muhasebeci mali müşavirlerin baktığı işleri tasdik edemezler.

(Değişik üçüncü fıkra: 23/7/2010-6009/47 md.) Hayri ve ilmi kuruluşlar, 233 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname kapsamındaki iktisadi devlet teşekkülleri, kamu iktisadi kuruluşları ve bunların müesseseleri, bağlı ortaklıkları ve iştirakleri, kamu idarelerinin doğrudan ya da dolaylı hissedarı olduğu kurumlar ile Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonunun yönetimindeki kurumların bu Kanun kapsamındaki faaliyetlerini yürütmemeleri şartıyla, bu kurum ve kuruluşların yönetim kurulu başkanlığı, üyeliği, denetçiliği görevleri ile bilirkişilik ve tasfiye memurluğu meslekle bağdaşmayan işler sayılmaz.

Birden çok meslek mensubu çalışmalarını; (...) ⁽²⁾ serbest muhasebeci mali müşavirlik veya yeminli mali müşavirlik ortaklık bürosu veya şirket şeklinde birleştirebilirler. Bu bürolarda yapılan faaliyetler ticari faaliyet sayılmaz. Şirket şeklinde çalışılması halinde, yapılan işlerden doğacak cezai sorumluluk işi yapan meslek mensubuna aittir.

(Ek fıkra: 10/7/2008-5786/18 md.) Meslek mensupları, iş elde etmek için reklâm sayılabilecek faaliyetlerde bulunamazlar. Tabela veya basılı kağıtlarında ruhsatname ile belirlenen mesleki unvanları dışında başka sıfat kullanamazlar.

(Ek fıkra: 30/4/2013-6460/9 md.) 23/6/1965 tarihli ve 634 sayılı Kat Mülkiyeti Kanununa göre anagayrimenkulün mesken olarak gösterilen bağımsız bölümlerinde kat maliklerinin izni ve benzeri şartlar aranmaksızın serbest muhasebeci mali müşavirlik veya yeminli mali müşavirlik faaliyetlerinde bulunulabilir. Bu konuda, yönetim planındaki aksine hükümler uygulanmaz.

Ücret

Madde 46 – Ücret meslek mensuplarının hizmetlerine karşılık olan meblağı ifade eder. Ücretin asgari miktarı tarife ile belirlenir.

-
- (1) Bu madde başlığı “Reklam yasağı” iken, 10/7/2008 tarihli ve 5786 sayılı Kanununun 17 nci maddesiyle metne işlendiği şekilde değiştirilmiştir.
- (2) 10/7/2008 tarihli ve 5786 sayılı Kanununun 19 uncu maddesiyle; bu maddede yer alan "Serbest muhasebeciler," "serbest muhasebecilerin ve", "serbest muhasebecilik," ibareleri madde metninden çıkarılmıştır.

Tarifedeki asgari miktar altında ücret karşılığında iş kabulü yasak olup, aksine hareket disiplin cezasını gerektirir.

Her odanın yönetim kurulu, her yıl ocak ayından geçerli olmak üzere (...) ⁽¹⁾ serbest muhasebeci mali müşavirler ve yeminli mali müşavirlerin yapacakları iş ve işlemler karşılığında alacakları ücretleri gösterir birer tarife hazırlayarak Birliğe gönderir.

Birlik yönetim kurulu, oda yönetim kurullarının tekliflerini de gözönüne almak suretiyle çeşitli odaları içine alacak grupları tespit ve gruplarda uygulanacak tarifeleri hazırlayarak Maliye Bakanlığına gönderir.

Maliye Bakanlığı tarifeyi aynen veya gerekli gördüğü değişikliklerle tasdik eder. Tarifeler Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girer.

Yeni tarifenin tasdikine kadar mevcut tarife hükmü uygulanır. ⁽¹⁾

Görevle ilgili suçlar

Madde 47 – Meslek mensupları, görevleri sırasında veya görevleri sebebiyle işledikleri suçlardan dolayı, fiillerinin niteliğine göre Türk Ceza Kanununun kamu görevlilerine ⁽²⁾ ait hükümleri uyarınca cezalandırılırlar. ⁽²⁾

Disiplin cezaları

Madde 48 – Mesleğin vakar ve onuruna aykırı fiil ve hareketlerde bulunanlarla, görevlerini yapmayan veya kusurlu olarak yapan yahut da görevinin gerektirdiği güveni sarsıcı hareketlerde bulunan meslek mensupları hakkında, muhasebe ve

müşavirlik hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesi maksadı ile durumun niteliğine ve ağırlık derecesine göre aşağıdaki disiplin cezaları verilir.

Disiplin cezaları şunlardır:

- a) Uyarma; meslek mensubuna mesleğinin icrasında daha dikkatli davranması gerektiğinin yazı ile bildirilmesidir.
- b) Kınama; meslek mensubuna görevinde ve davranışında kusurlu sayıldığıının yazı ile bildirilmesidir.
- c) Geçici olarak mesleki faaliyetten alıkoyma; mesleki sıfatı saklı kalmak şartıyla altı aydan az, bir yıldan çok olmamak üzere mesleki faaliyetten alıkoymadır.
- d) Yeminli sıfatını kaldırma; yeminli mali müşavirin yeminli sıfatının kaldırılmasıdır.
- e) Meslekten çıkarma; meslek mensubunun ruhsatnamesinin geri alınarak bir daha bu mesleği icra etmesine izin verilmemesidir.

Mesleki kurallara, mesleğin vakar ve onuruna aykırı fiil ve harekette bulunanlarla, görevin gerektirdiği güveni sarsıcı harekette bulunan meslek mensupları hakkında, ilk defasında uyarma, tekrarında ise kınama cezası uygulanır.

Görevini bağımsızlık, tarafsızlık ve dürüstlikle yapmayan veya kusurlu olarak yapan veyahutta bu Kanunda yer alan mesleğin genel prensiplerine aykırı harekette bulunan meslek mensupları için geçici olarak mesleki faaliyetten alıkoyma cezası uygulanır.

Tasdik yetkisini gerçeğe aykırı olarak kullandığı Maliye Bakanlığınca ilk defa tespit edilen ve rapora bağlanan yeminli mali müşavirler hakkında geçici olarak mesleki faaliyetten alıkoyma, bu husus tekerrür edip bunun mahkeme kararıyla kesinleşmesi halinde de yeminli sıfatını kaldırma cezası verilir.

Mükellefle birlikte kasden vergi ziyana sebebiyet verdikleri mahkeme kararı ile kesinleşen meslek mensuplarına, meslekten çıkarma cezası verilir.

(1) 10/7/2008 tarihli ve 5786 sayılı Kanununun 19 uncu maddesiyle; bu maddede yer alan "serbest muhasebeciler," ibaresi madde metninden çıkarılmıştır.

(2) 23/1/2008 tarihli ve 5728 sayılı Kanununun 464 üncü maddesiyle bu maddede yer alan "Devlet memurlarına" ibaresi "kamu görevlilerine" olarak değiştirilmiş ve metne işlenmiştir.

Üç yıllık bir dönem içinde iki veya daha fazla disiplin cezasını gerektiren davranışta bulunan meslek mensubuna, her yeni suçu için bir öncekinden daha ağır ceza uygulanabilir.

Beş yıllık dönem içinde iki defa mesleki faaliyetten alıkoyma cezası ile cezalandırılmasından sonra bu cezayı gerektiren fiili yeniden işleyen meslek mensupları hakkında meslekten çıkarma cezası uygulanır.

Disiplin kurulları bir derece ağır veya bir derece hafif disiplin cezasının uygulanmasına karar verebilirler.

Takibat ve hüküm tesisi disiplin soruşturması yapılmasına ve disiplin cezası uygulanmasına engel değildir.

Meslek mensubu hakkında savunması alınmadan disiplin cezası verilemez. Yetkili disiplin kurulunun 10 günden az olmamak üzere verdiği süre içinde savunma yapmayanlar, savunma hakkından vazgeçmiş sayılırlar.

Disiplin cezaları kesinleşme tarihinden itibaren uygulanır.

Ceza hükmü ⁽¹⁾

Madde 49 – (Değişik: 23/1/2008 – 5728/465 md.)

3 üncü maddenin birinci fıkrasına aykırı davrananlar hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis ve adli para cezasına hükmolunur.

(...) ⁽¹⁾, 13, 15/4, 41/2, 43/1, 43/2 ve 45 inci maddenin birinci ve beşinci fıkrası hükümlerine aykırı davranışta bulunanlar hakkında, fiil daha ağır bir cezayı gerektiren bir suç oluşturmadığı takdirde, yüz güne kadar adli para cezasına hükmolunur. ⁽²⁾

12 nci maddenin dördüncü fıkrasındaki hükme aykırı davranışta bulunan kişi hakkında, fiil daha ağır cezayı gerektiren bir suç oluşturmadığı takdirde, altı aydan bir yıla kadar hapis ve adli para cezasına hükmolunur.

Yönetmelikler

Madde 50 – Bu Kanunla ilgili olarak aşağıda belirtilen hususlar çıkarılacak yönetmeliklerle düzenlenir.

- a) Serbest muhasebeci mali müşavirlik ve yeminli mali müşavirliğe ait çalışma usul ve esasları.
- b) 7'nci maddeye göre sınav için teşekkül ettirilecek komisyonun çalışma usulleri, sınav esasları, sınavın konuları, serbest muhasebeci mali müşavir veya yeminli mali müşavir yanında çalışma şekli, süresi (staj) ile ilgili diğer hususlar.

- c) Yeminli mali müşavirlerin tasdik işlerine dair işlemler.
- d) Müracaat usulleri.
- e) Ruhsat verilmesi ve unvanın kullanılması.
- f) Üye kayıt defteri, meslek kütüğü ve meslek sicil numarası.
- g) Üye aidatları.
- h) Taşınmaz mallara sahip olma.
- i) Müşavirlik ve muhasebecilik ücretinin esasları.
- j) Meslek mensuplarınca tutulacak defter ve kayıtlar ile bunların bildirim mecburiyeti.
- k) Disiplin kovuşturması yapılması konusunda karar verecek merci, disiplin cezalarını vermeye yetkili merciler, disiplin cezalarına karşı yapılacak itirazın usul ve şartları ve disiplinle ilgili diğer hususlar.
- l) Oda ve birlik personelinin istihdamı ve özlük hakları ile ilgili hususlar.
- m) Kanununun uygulaması ile ilgili diğer hususlar.
- n) Değerlendirme ve sınav komisyonlarının çalışma usul ve esasları, bunların kimlerden oluşacağı, nerelerde ve ne zaman çalışmaya başlayacakları ve diğer hususlar. ⁽³⁾

-
- (1) 16/6/2009 tarihli ve 5904 sayılı Kanununun 39 uncu maddesiyle; bu maddenin ikinci fıkrasındaki "12/4," ibaresi madde metninden çıkarılmıştır.
 - (2) 10/7/2008 tarihli ve 5786 sayılı Kanununun 19 uncu maddesiyle; bu fıkra da yer alan "12/4, 13, 15/4, 43/1, 43/2, 44 ve 45 inci maddenin birinci fıkrası hükümlerine" ibaresi "12/4, 13, 15/4, 41/2, 43/1, 43/2 ve 45 inci maddenin birinci ve beşinci fıkrası hükümlerine" şeklinde değiştirilmiş ve metne işlenmiştir.
 - (3) 10/7/2008 tarihli ve 5786 sayılı Kanununun 19 uncu maddesiyle; bu bentte yer alan "sınav komisyonları ile geçici kurulun" ibaresi "sınav komisyonlarının" şeklinde değiştirilmiş ve metne işlenmiştir.

a, b, c, j, k, l, m bentlerinde belirtilen yönetmelikler Odalar Birliğince birliğin kurulmasından itibaren bir yıl içinde hazırlanır. Maliye Bakanlığının uygun görüşü alındıktan sonra Resmi Gazete'de yayımlanır.

(n) bendinde belirtilen yönetmelik en geç altı ay içinde Maliye Bakanlığınca, diğer yönetmelikler Birlikçe, Birliğin kurulmasından itibaren altı ay içinde çıkarılır.

Geçici Madde 1 – 1 Mart 1989 tarihi itibarıyla;

a) Kanununun 2 nci maddesinin (A) fıkrasında yazılı işleri bir işyerine bağlı olmaksızın yapanlar veya yapmış olanlar,

b) Kanunları uyarınca vergi inceleme yetkisi almış olanlar ile kamu kuruluşlarının veya bilanço usulünde defter tutan özel kuruluşların muhasebe birimlerinde birinci derecede imza yetkisini haiz ve muhasebenin fiilen sevk ve idare edilmesinden veya mali denetiminden sorumlu olarak çalışmış olanlar,

Kanunun 4 üncü maddesinde yazılı nitelikleri taşımaları kaydıyla Kanunun 5 inci maddesinin (A/a) bendinde yer alan öğrenim şartı aranmaksızın serbest muhasebeci olmaya hak kazanırlar. Bunlar mali müşavir olarak faaliyette bulunmazlar ve bu unvanı kullanamazlar.

Serbest muhasebeci olmak isteyenler, daha önceki çalışmalarını, bağlı oldukları vergi dairelerinden veya çalışmış oldukları kurum ve kuruluşlarından alacakları belgelerle geçici kurulca uygun görülecek mercie ibraz etmek ve Serbest Muhasebecilik İzin Belgesi almak zorundadırlar.

Kanunun yayımından itibaren maddenin (a) bendinde belirtilenler 6 ay içinde, (b) bendinde belirtilenler ise 5 yıl içinde Serbest Muhasebecilik İzin Belgesi veya ruhsatı almak için ilgili mercie belgelerini ibraz etmek zorundadırlar. Bu sürelerden sonra müracaat edilmesi halinde bu haktan yararlanılamaz.

Serbest Muhasebecilik İzin Belgesi, Birliğin teşkilinden sonra Serbest Muhasebecilik Ruhsatı ile değiştirilir.

Geçici Madde 2 – Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte, Kanunun 4 üncü maddesindeki şartları taşımaları ve hukuk, iktisat, maliye, işletme, muhasebe, bankacılık, kamu yönetimi ve siyasal bilimler dallarından lisans seviyesinde veya diğer yükseköğretim kurumlarından lisans seviyesinde mezun olmakla beraber, sayılan bu bilim dallarından lisansüstü seviyesinde mezun olmaları şartıyla;

a) Türkiye genelinde mali denetim yapan kamu bankaları müfettişleri ile kanunları uyarınca vergi inceleme yetkisi almış olanlardan; bu yetkilerini aldıkları tarihten itibaren en az 3 yıl kamu hizmetinde çalışmış ve kamu hizmetinden ayrılmış olanlar ile hukuk, iktisat, maliye, muhasebe, işletme, bankacılık, kamu yönetimi ve siyasal bilimler dallarında en az 3 yıl öğretim üyeliği veya görevliliği yapmış olanlar,

b) Kanunun 2 nci maddesinin (A) fıkrasında yazılı işleri bir işyerine bağlı olmaksızın en az 5 yıl yapanlar veya yapmış olanlar,

c) Kamu kuruluşlarının veya bilanço usulünde defter tutan özel kuruluşların muhasebe birimlerinde birinci derece imza yetkisini haiz olarak muhasebenin fiilen

sevk ve idare edilmesinden veya mali denetiminden sorumlu olarak en az 5 yıl çalışmış olanlar,

Serbest muhasebeci mali müşavir olmaya hak kazanırlar.

Serbest muhasebeci mali müşavir olmaya hak kazananlardan (a) ve (b) fıkrasında sayılanlar, ilgili vergi dairelerinden veya ilgili kuruluşlardan alacakları çalışma sürelerini tevsik eden belgeleri Kanunun yürürlük tarihinden itibaren 6 ay içerisinde, (c) fıkrasında sayılanlar ise 5 yıl içerisinde yetkili mercie ibraz etmek zorundadırlar.

Bu maddede yazılı şartları taşıyanlara geçici 4 üncü maddede belirtilen geçici kurul tarafından Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik İzin Belgesi düzenlenmek suretiyle, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik unvanı verilir.

İzin belgesi, Birliğin kurulmasından sonra, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik Ruhsatı ile değiştirilir.

Geçici Madde 3 – Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte, Kanunun 4 üncü maddesindeki şartları taşımaları ve 5 inci maddesinde belirtilen konularda lisans seviyesinde veya diğer yükseköğretim kurumlarından lisans seviyesinde mezun olmakla beraber, sayılan bu bilim dallarından lisansüstü seviyesinde mezun olmaları şartıyla;

a) Kanunları uyarınca vergi inceleme yetkisi almış ve yeterlik sınavı vermiş olanlarda, inceleme yetkisi aldıkları tarihten itibaren kamu hizmetlerinde geçen süreleri ile kamu hizmetinden ayrıldıktan sonra Maliye, Muhasebe ve İşletme konularında geçen çalışma süreleri toplamı 8 yıl olanlar,

b) Hukuk, İktisat, Maliye, İşletme, Bankacılık, Kamu Yönetimi ve Siyasal Bilimler dallarından birinden profesör unvanı almış olanlar,

c) En az 12 yıldan beri; Kanunun 2 nci maddesinin (A) fıkrasında yazılı işleri, bir işyerine bağlı olmaksızın yapanlardan ve kamu kuruluşlarının veya bilanço esasında defter tutan özel kuruluşların muhasebe birimlerinde birinci derecede imza yetkisini haiz olarak sorumlu bulunanlardan, son üç yıllık dönemde düzenledikleri beyannamelerle ilgili mükelleflerin bilançolarının aktif toplamı yıllık ortalaması 10 milyar lirayı aşmış olanlar,

Yeminli mali müşavir olmaya hak kazanırlar.

Bunlara geçici 4 üncü maddede belirtilen geçici kurul tarafından Yeminli Mali Müşavirlik İzin Belgesi düzenlenmek suretiyle yeminli mali müşavir unvanı verilir. İzin belgesi Birliğin teşkilinden sonra Yeminli Mali Müşavirlik Ruhsatı ile değiştirilir.

Geçici Madde 4 – Odaların ve Birliğin teşkiline kadar bu kuruluşlara verilen görevler Maliye Bakanınca oluşturulacak Geçici Kurul tarafından yürütülür.

Geçici Kurul; Maliye Bakanınca seçilecek on üyeden oluşur. Kurul üyelerine verilecek huzur hakkı Maliye Bakanının onayı ile belirlenir.

Geçici Kurul Odaların ve Odalar Birliğinin organlarının teşekkülüne kadar Maliye Bakanı tarafından uygun görülecek il veya bölgelerde en az üç üyeden oluşacak Değerlendirme Komisyonları kurar.

Geçici madde hükümleri gereğince sınavsız Serbest Muhasebeci Mali Müşavir olacaklar ile Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik sınavına girmek isteyenler, kurulacak Değerlendirme Komisyonlarına müracaat ederler. Değerlendirme Komisyonlarının verdiği karar üzerine sınava girmeye hak kazananların sınavları, Odaların ve Odalar Birliğinin kuruluşu tamamlanıncaya kadar Maliye Bakanı tarafından kurulacak Sınav Komisyonları tarafından yapılır. Sınav Komisyonu, biri Maliye Bakanlığı temsilcisi, ikisi de üniversite öğretim üyesi olmak üzere üç üyeden oluşur. Birden fazla Sınav Komisyonları kurulabilir.

Geçici Madde 5 – Geçici 1, 2 ve 3 üncü maddelere göre hak sahibi olup da bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte T.B.M.M. Üyesi veya Belediye Başkanı oldukları için bu görevleri nedeniyle ilgili meslek mensubu unvanını alamayanların bu görevlerinin bitiminden itibaren 1 yıl içinde ilgili odaya başvurmaları halinde unvanları verilir.

Geçici Madde 6 – İlgili Devletlerce karşılıklılık şartı sağlanıncaya kadar 8 inci madde hükmünden faydalanamayan yabancı serbest muhasebeci mali müşavirler, bu Kanunun yürürlük tarihini takibeden yılın sonuna kadar işlerine devam edebilirler.

Geçici Madde 7 – Birlik kurulu faaliyete geçinceye kadar bu Kanunun uygulanması ile ilgili giderler Maliye Bakanlığı bütçesinden karşılanır.

Geçici Madde 8 – Bu Kanunun 22 nci maddesine göre seçilecek Yönetim Kurulu üyelerinde odaların kurulmasından itibaren 6 yılı için, 5 yıllık kıdem şartı aranmaz.

Geçici Madde 9 – (Ek: 10/7/2008-5786/20 md.)

Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte;

a) Türkiye genelinde mali denetim yapan kamu bankalarının müfettişleri ile kanunları uyarınca vergi inceleme yetkisi almış olanlardan, bu yetkilerini aldıkları tarihten itibaren kamu kurum ve kuruluşlarında sekiz yıllık hizmet süresini dolduranlar ile 5 inci maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde sayılan konularda en az sekiz yıl öğretim üyesi veya görevlisi olarak çalışmış olanlar için serbest muhasebeci mali müşavirlik,

b) Kanunları uyarınca vergi inceleme yetkisini almış ve mesleki yeterlilik sınavını vermiş olanlardan 9 uncu maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen süreyi tamamlamış olanlar ile aynı maddenin ikinci fıkrasında sayılan konularda profesörlük unvanını almış olanlar için yeminli mali müşavirlik,

sınav şartı aranmaz.

(İptal fıkra: Anayasa Mahkemesi'nin 18/5/2011 tarihli ve E.: 2008/80, K.: 2011/81 sayılı Kararı ile.)

Geçici Madde 10 – (Ek: 10/7/2008-5786/20 md.)

(İptal birinci fıkra: Anayasa Mahkemesi'nin 18/5/2011 tarihli ve E.: 2008/80, K.: 2011/81 sayılı Kararı ile.)

31/12/2008 tarihine kadar oda ve Birlik organları ile Birlik Genel Kurulu temsilcilikleri için yapılacak seçimlerde; 40 ıncı maddedeki seçim esasları ile 20 nci, 21 inci, 22 nci, 25 inci, 27 nci, 32 nci, 34 üncü, 35 inci, 38 inci ve 39 uncu maddelerde yer alan görev ve seçim süreleri ile yönetim kurulu ve Birlik genel kurulu temsilcisi üye sayılarına ilişkin hükümler yönünden bu Kanunun değişmeden önceki hükümleri uygulanır.

Geçici Madde 11 – (Ek: 10/7/2008-5786/20 md.)

Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce; serbest muhasebeci unvanını almış olanlar ile serbest muhasebecilik stajına devam edenlerden başarılı olanlar; altı ayı geçmemek üzere, TÜRMOB tarafından verilen mesleki uyum eğitimine katılarak bu eğitimi tamamladıkları tarihten itibaren beş yıl içinde yapılacak özel serbest muhasebeci mali müşavirlik sınavlarına beş defa girebilirler. Bu sınavlarda başarılı olanlar, serbest muhasebeci mali müşavir unvanını almaya hak kazanırlar. Mesleki uyum eğitiminin konuları ve ücreti ile yapılacak özel sınavın usul ve esasları Maliye Bakanlığı ile TÜRMOB tarafından müştereken belirlenir.

Söz konusu sınavlarda başarılı olamayanlar veya sınava katılmayanlar ise sadece serbest muhasebeci unvanı ile çalışabilirler, "serbest muhasebeci mali müşavir" unvanını kullanamazlar. Bunlar, 2 nci maddenin (A) fıkrasının (b) ve (c) bentlerinde belirtilen işleri yapamazlar, 45 inci maddede belirtilen yasaklara uymak zorunda olup, meslek mensuplarına ilişkin düzenlemelere tabi tutulurlar. Ayrıca, bunların yapacakları iş ve işlemler karşılığında alacakları ücretler 46 ncı maddeye göre tespit edilmeye devam edilir.

Bu madde uyarınca serbest muhasebeci mali müşavir unvanını almaya hak kazananların;

a) Yeminli mali müşavirlik sınavına katılabilmeleri için 9 uncu maddede belirtilen şartlara,

b) İlgili kanunları uyarınca bağımsız denetçi unvanıyla denetim yapabilmeleri için söz konusu mevzuatta belirtilen şartlara, ilave olarak 5 inci maddenin (A) fıkrasının (a) bendinde belirtilen eğitim şartını taşımaları zorunludur.

Geçici Madde 12 – (Ek: 10/7/2008-5786/20 md.)

Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce; kanunları uyarınca vergi inceleme yetkisi almış olanlardan bilanço esasında defter tutan özel kuruluşların muhasebe birimlerinde birinci derece imza yetkisini haiz, muhasebenin fiilen sevk ve idare edilmesinden veya mali denetiminden sorumlu bulunanların bu hizmetlerinde geçen süreleri ya da yeminli mali müşavirlik ve serbest muhasebeci mali müşavirlik şirketlerinde geçen hizmet süreleri ile serbest muhasebeci mali müşavirlerden bir işyerine bağlı olarak çalışanların bu süreleri, 9 uncu maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sürenin hesabında dikkate alınır.

Bu madde kapsamında bulunanlardan 9 uncu maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen süreyi tamamlamadığı gerekçesiyle ruhsatı iptal edilmiş olanlara, Birliğe başvurmaları halinde yeniden sınava girmelerine gerek kalmaksızın yeminli mali müşavirlik ruhsatı verilir.

Geçici Madde 13 – (Ek: 10/7/2008-5786/20 md.)

Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra yapılacak ilk seçimde, her oda, üye sayısına bağlı olmaksızın seçeceği üç temsilciye ilâve olarak, üyelerinin altmışta biri oranında Birlik Genel Kurul temsilcisi ve aynı sayıya kadar yedek temsilci seçer.

(Ek fıkra: 16/6/2009-5904/38 md.) Bu fıkranın yürürlüğe girmesini müteakip, Birlik olağan genel kurulu toplanıncaya kadar, Kanunun, Birlik tarafından yönetmelikle düzenlenmesini öngördüğü konularda yönetmelikleri hazırlamaya ya da mevcut yönetmeliklerde değişiklik yapmaya Birlik Yönetim Kurulu yetkili olup, bunlar Maliye Bakanlığının uygun görüşü alınarak Resmi Gazetede yayımlanır. Bu düzenlemelerle ilgili olarak 33 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi uygulanmaz.

(Ek fıkra: 16/6/2009-5904/38 md.) Birlik ve odaların 2010 yılı bütçesi, 2009 yılı bütçesi gelir ve giderleriyle birlikte yüzde ona kadar artırılmak suretiyle Birlik ve oda yönetimleri tarafından düzenlenir ve uygulanır.

Geçici Madde 14 – (Ek: 10/7/2008-5786/20 md.)

Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce oda nezdinde staj dosyası açtırmış ve staja başlama sınavını kazanmış olanlar hakkında, 5 inci maddenin (A) fıkrasının (b) bendinin bu Kanunla değişmeden önceki hükmü uygulanır.

Yürürlük

Madde 51 – Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 52 – Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

3568 SAYILI KANUNA EK VE DEĞİŞİKLİK GETİREN MEVZUATIN VEYA ANAYASA MAHKEMESİ TARAFINDAN İPTAL EDİLEN HÜKÜMLERİN YÜRÜRLÜĞE GİRİŞ TARİHİNİ GÖSTERİR LİSTE

Değiştiren Kanunun/KHK'nin/ İptal Eden Anayasa Mahkemesi Kararının Numarası	3568 sayılı Kanunun değişen veya iptal edilen maddeleri	Yürürlüğe Giriş Tarihi
4276	–	20/6/1997
5728	40, 47, 49	8/2/2008
5786	Kanunun Adı, 1, 3, 4, 5, 6, 9, 10, 15, 16, 20, 21, 22, 25, 27, 32, 34, 35, 36, 38, 39, 40, 41, 44, 45, 46, 49, 50, Geçici Madde 9, 10, 11, 12, 13, 14	26/7/2008
5904	19, 49, Geçici Madde 13	3/7/2009
6009	45	1/8/2010
6460	45	30/4/2013
6552	12	11/9/2014

Ek- B: Anket Formu

Sayın Meslek Mensubu,

Bu anket formu; Mesleklerde Profesyonelleşme Olgusu ve Mali Müşavirler Üzerinde Bir Uygulama” başlıklı tez çalışmasının uygulama kısmı ile ilgilidir. Anket kapsamındaki sorulara vereceğiniz cevaplar yalnızca bilimsel amaca yönelik olarak kullanılacak olup, bireysel veriler kesinlikle saklı tutulacaktır.

Yardım ve işbirliğiniz için şimdiden çok teşekkür ederim.

Neşe ÇETİN

Türk Hava Kurumu Üniversitesi

İşletme Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi

E-Posta: nese.cetin@hotmail.com

ANKET SORULARI

I. BİRİNCİ BÖLÜM

1. Tutulan defter sayısı:

2. Yaşınız:

20-29

30-39

40-49

50-59

60 ve Üstü

3. Cinsiyetiniz:

Kadın

Erkek

4. Aldığınız Eğitimin Düzeyi Nedir?

İlköğretim Lisans

Meslek Lisesi Yüksek Lisans

Önlisans Doktora ve Üzeri

5. Hangi Alanda Eğitim Aldınız?

İktisat

Uluslararası İlişkiler

İşletme

Hukuk

Muhasebe

Bankacılık

Maliye

Turizm ve Otel
İşletmeciliği

Kamu Yönetimi ve Siyasal Bilimler Diğer (Belirtiniz)....

6. Kaç yıldır bu kurumda çalışıyorsunuz?.....

7. Meslek unvanınız nedir?

Yeminli Mali Müşavir

Serbest Muhasebeci Mali Müşavir

Serbest Muhasebeci

Diğer (Belirtiniz)....

8. Bu unvanınızda geçen hizmet süresi kaç yıldır?

9. Kaç yıldır bu alanda çalışmaktasınız?

10. Uzmanlık alanınız (varsa)...

11. Şuanda görev yaptığınız kurumdaki çalışma statünüz

Kendi adına bağımsız

İşyeri ve işverene bağımlı

12. Herhangi bir meslek örgütüne üye misiniz?

Hayır

Evet (Belirtiniz)...

II. BİRİNCİ BÖLÜM

Aşağıda sizin düşüncelerinizi yansıtan ve ya yansıtmayan önermelerden oluşan bir liste yer almaktadır. Aşağıdaki her bir ifade için ayrı bir değerlendirmeye karşılık gelen 1 ile 5 arası rakamlardan oluşan puanlama cetvelini kullanarak, ilgili ifadelere yönelik düşüncelerinizi belirtiniz. Lütfen değerlendirmelerinizi yaparken gerçekçi ve dürüst davranın.

Tablo B.1: Anket soruları.

1	2	3	4	5
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum

		Kesinlikle Katılmıyorum		Kararsızım		Kesinlikle Katılıyorum
13	Bir ymm/smmmm/sm olarak İşimde yapılması gerekenler konusunda kendim karar veririm.	1	2	3	4	5
14	Hangi görevleri alacağıma ve hangi sırada yapacağıma ben karar veririm.	1	2	3	4	5
15	İşime nasıl bir yaklaşımda bulunacağıma karar verme özgürlüğüne sık sık sahip olurum.	1	2	3	4	5
16	Bu işte çok az mesleki özerklik vardır.	1	2	3	4	5
17	İşimin sınırlarını başkaları belirler.	1	2	3	4	5
18	Mükellefler işimi sürekli gözetler.	1	2	3	4	5
19	Mükellefler sürekli ne yaptığımı kontrol eder.	1	2	3	4	5
20	Sıradan bir iş gününde yapacağım etkinlikler genel hatlarıyla doğrudan yöneticimin/üstümün kararlarıyla belirlenir.	1	2	3	4	5
21	İşimde olan herhangi bir olay için takip edilecek prosedürler hazırdır.	1	2	3	4	5
22	Yayımlanan kanun, yönetmelik, tebliğ ve sirkülerler yeterince açıklayıcıdır	1	2	3	4	5
23	Her zaman prosedürleri sıkı bir şekilde takip ederim.	1	2	3	4	5
24	İşimin gerektirdiği bilgileri öğrenmem için çok ağır bir entelektüel eğitimden geçtim.	1	2	3	4	5
25	Gerekli bilgi düzeyine ulaştığımı kanıtlamak için çok sayıda test ve değerlendirmeden geçtim.	1	2	3	4	5
26	Meslek mensubu olmak isteyen bir kişi, belirli bir konuda önemli derecede bilgi kazanmalıdır.	1	2	3	4	5

Tablo B.1 (Devam): Anket soruları.

27	ymm/smmmm/sm olabilmek için belirli bir alanda uzmanlık bilgisine sahip olmak gerekir.	1	2	3	4	5
28	Toplumun gözünde mesleğim oldukça önemlidir.	1	2	3	4	5
29	Benim ve kurumumun davranışları yerel topluluğumdaki insanların hayatlarını ve ekonomik durumlarını etkiler.	1	2	3	4	5
30	Toplum ymm/smmmm/sm'e çok güvenir.	1	2	3	4	5
31	Mükellefler benim uzmanlık alanımda tavsiyelerimi alırlar, çünkü bu konudaki uzmanlığıma güvenirlir.	1	2	3	4	5
32	Mükellefler, kendi ticari, zirai ya da mesleki faaliyetleri ile ilgili hesaplarının gerçeği yansıtacak ve gelecekte devlet kurum ve kuruluşları nezdinde kendilerini sıkıntıya sokmayacak şekilde ve düzenli olarak tutulmasından dolayı bir fayda elde etmektedirler. Söz konusu faydaya meslek mensubu yardımı olmadan kendi başlarına ulaşamazlar.	1	2	3	4	5
33	Davranışlarımla mükelleflerimin yaşam biçiminde çok az etkisi vardır.	1	2	3	4	5
34	İş alanım dışındaki insanlar tarafından yeteneğime yapılan eleştiriler genelde cahillikten kaynaklanır.	1	2	3	4	5
35	Uzmanlık alanımda mükelleflerime tavsiye verirken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
36	Mükelleflerimin yeteneğime olan güveni sağlamdır.	1	2	3	4	5
37	Muhasebecilik meslek örgütleri etik kurallar oluşturulmasında gerekli çalışmaları yapmaktadır.	1	2	3	4	5
38	Meslek Mensubu etik ilkelere uymada yeterli özeni göstermektedir.	1	2	3	4	5
39	Meslek mensubu yasaların yetersiz kaldığı durumlarda da etik ilkelere bağlı kalmaktadırlar.	1	2	3	4	5
40	Meslek mensubu mükelleflerin ve kamunun çıkarlarını eşit şekilde korumaktadır.	1	2	3	4	5
41	Meslek mensubu mesleki kararlarını alırken dış etkenlerden etkilenmemektedirler.	1	2	3	4	5
42	Meslek mensubu yasalar çerçevesinde mükelleflerin hakkını korumaktadırlar.	1	2	3	4	5
43	Meslek mensubu kamu ve mükellef baskısı olmadan karar vermektedirler.	1	2	3	4	5
44	Meslek mensubu muhasebe ilke ve standartlarını uygulamada yeterli mesleki bilgiye sahiptirler.	1	2	3	4	5
45	Meslek mensubu mükellefler ile ilgili bilgileri üçüncü şahıslara açıklamamaktadır.	1	2	3	4	5
46	Meslek mensubu ilgili taraflara finansal tablolar aracılığıyla doğru ve yeterli bilgi vermektedirler.	1	2	3	4	5
47	Meslek mensubu meslekleri ile ilgili yasal ve etik ilkelere uygun davranışlarda bulunmaktadırlar.	1	2	3	4	5
48	Meslek mensubu adayların davranışları mükelleflerin baskısından etkilenmemektedir.	1	2	3	4	5

-ANKET SORULARI BİTTİ-

TEŞEKKÜRLER

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Neşe Çetin
Doğum Yeri ve Tarihi : Adana, 05.01.1982
Uyruğu : TC
Doğum Yeri ve Tarihi : Adana-1982
Adres : Hacettepe Üniversitesi Mevlana Değişim Programı
Koordinatörlüğü, Makine Mühendisliği Binası, 4.Kat,
Beytepe Yerleşkesi-Ankara
E-Posta Adresi : neşe.cetin@hotmail.com
İletişim (Telefon) : 0530 580 4369

EĞİTİM DURUMU

Lisans Eğitimi : Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İşletme Bölümü
Yüksek Lisans Eğitimi : Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı

MESLEKİ DENEYİM

2011 – Hacettepe Üniversitesi Mevlana Değişim Programı Sorumlusu
2009 –2011 Gaziantep Üniversitesi -Memur
2008 –2009 Garanti Bankası Operasyon Sorumlusu
2005 –2006 Başak-Groupama Emeklilik A.Ş. Müşteri Temsilcisi
2003 –2003 Adana Büyükşehir Belediyesi Hesap İşleri Daire Başkanlığı
bünyesindeki Gelir-Gider ve Bütçe Şube Müdürlüğü'nde Muhasebe ve
Bütçe üzerine staj

YABANCI DİL

İngilizce