

PAPER DETAILS

TITLE: MUHASEBE SEKTÖRÜNDE STRATEJİ VE İŞ ETİGİNİN ROLÜ ADIYAMAN İLİNDE
BULUNAN MUHASEBE BÜROLARINDA UYGULANMASI (ADIYAMAN ÖRNEĞİ)

AUTHORS: Yılmaz DEMİRALP

PAGES: 50-61

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/459967>

SOCIAL AND HUMAN SCIENTIFIC

Demiralp, Y. (2018). "Muhasebe Sektöründe Strateji ve İş Etiğinin Rolü: Adıyaman İlinde Bulunan Muhasebe Bürolarında Uygulanması (Adıyaman Örneği)", Vol:1, Issue:1; pp:50-61

Anahtar Kelimeler: Strateji, Etik, İş Etiği, Meslek Etiği

Keywords: Strategy, Ethics, Business Ethics, Occupational Ethics

Makale Türü: Araştırma Makalesi

MUHASEBE SEKTÖRÜNDE STRATEJİ VE İŞ ETİĞİNİN ROLÜ: ADIYAMAN İLİNDE BULUNAN MUHASEBE BÜROLARINDA UYGULANMASI (ADIYAMAN ÖRNEĞİ)*

Role of Business Ethics and Strategy in Accounting Sector Application of It in Accounting Offices in Adıyaman (The Case of Adıyaman)

YILMAZ DEMİRALP

Serbest Muhasebeci Mali Müşavir, Adıyaman, demiralpyilmaz@hotmail.com

Makale Geliş Tarihi
16.04.2018

Revize Tarihi
18.04.2018

Yayınlanma Tarihi
25.04.2018

ÖZ

Muhasebe bürolarındaki stratejik yönetim yaklaşımlarının, işletmelerin başarısını, verimliliğini ve etkinliğini arttırdığı görülmüştür. Etik kavramı ile ifade edilen en önemli şey, etiğin doğru ve yanlış konusundaki yol göstericiliğidir. Bu anlamda etik, ahlaki eylemlerin doğasını araştırmakta, bir eylemi iyi veya kötü olarak değerlendirilmesindeki temel ölçütler üzerinde durmaktadır. Bu çalışmada Adıyaman ili muhasebe büro çalışanlarının strateji ve etik konusundaki tutumlarının incelenmesine yönelik bir anket çalışması yer almaktadır. Araştırmada elde edilen veriler güvenilirlik, frekans, korelasyon gibi istatistiksel analizler için geliştirilen SPSS 16.0 programı yardımıyla bilgisayar ortamında değerlendirilmiştir. Çalışmada elde edilen bulguların varyans analizi sonucuna göre; istatistiksel olarak muhasebe sektöründe strateji ve iş etiği değişkenleri ile cinsiyet, eğitim durumu, personel ve mükellef sayısı değişkenleri arasında anlamlı fark görülmemiştir. Farklı unvan, mesleki kıdem ve yaş değişkenlerine göre de anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Korelasyon sonuçlarına göre işveren ile personel arasındaki ilişki çok düşük düzeyde de olsa büro ile mükellef, büro ile devlet, devlet ile vatandaş arasındaki ilişkiyi etkilediği görülmüştür.

ABSTRACT

It has been seen that the strategic management approaches in the accounting offices have increased the succes, efficiency and effectiveness of the business. Most important thing described with the concept of ethics is the guiding function of ethics on what is wrong or right. In this sense ethics deals with the nature of ethical ations and discusses key criteria in considering an action as good or bad. In this study there is a questionnaire study intended to examine the attitudes accounting office of workers in Adıyaman province a strategy and at ethic subject. Data obtained in study were assessed in computer environment by the use of SPSS 16.0 developed for the statistical analyses like reliability, frequency and correlation. Study findings according to the result of theanalysis of variance; statistically accountingin dusty strategy and business ethics scores, gender, education, personnel and the number of tax payers according variable significant differences observed. Differentitle, professional seniority and a gevariable was significant, according to the Association. According to the results of correlation relationship between the employer and the personnel bureau, albeit with a verylowlevel of taxpayers, the bureau and the state, has been influenced by there lationship between the State and citizens.

1. GİRİŞ

İşletmeler, varlıklarını sürdürülebilmek ve kârlarını maksimize edebilmek amacıyla strateji geliştirmek zorundadırlar. Çağ ile beraber yürümek için yenilikçi işletme vizyonuna uygun, etik ilkelerle çelişmeyen politikalar geliştirmek zorundadırlar. Büro faaliyetlerinin yürütüldüğü ortamlarda büro çalışanlarının uymakla yükümlü olduğu stratejiler, ilkeler ve standartlar vardır. Bu strateji, ilke ve standartlar sayesinde büro çalışanları çalıştıkları ortamda rahat ve güven içerisinde çalışmalarını

* Bu çalışma, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı'nda tamamlanmış olan yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

sürdürürler. Büro yöneticilerinin amacı, işletmenin devamı için strateji geliştirmek, etiksel kararlar verebilecek ve bu kararları uygulayabilecek çalışanları bürolarda istihdam etmektir.

Strateji; işletmenin ne olduğu, ne yaptığı ve neyi neden yaptığına şekil veren ve yol gösteren temel kararları ve eylemleri üretmek için disipline edilmiş bir çabadır. Büroların içinde bulunduğu sorunlar dikkate alındığında bürolarda çalışanların yeni stratejiler geliştirerek faaliyetlerini planlı bir şekilde yerine getirmeleri gittikçe daha fazla önem kazanmaktadır. Bu nedenle bürolar yeni stratejiler geliştirerek planlı bir stratejik yönetime geçiş sürecini başlatmıştır. Fakat bürolarda bu geçiş hızlı olmamaktadır. Bu nedenle titiz bir şekilde strateji geliştirerek uygulama sürecinin de dikkatli bir şekilde yerine getirilmesi gerekmektedir.

Etik, kavram olarak insanlar arasındaki ilişkilerin ahlak açısından iyi ya da kötü, doğru veya yanlış kavramlarının temelini araştıran bir felsefi anlayıştır. Etiğin bilgi ve mantık felsefesiyle yakın ilgisi vardır. Etik nasıl davranılması gerektiğini gösteren sağduyuyla ilgili görev ve sorumluluk ifade eder. Doğruyu yanlıştan ayırma yeteneği ve doğruyu uygulama eğilimiyle ilgilenir.

Araştırma alanı olarak son kırk yılda iş etiği konusu üzerinde daha çok durulmaya başlanmıştır. Etiksel ilkelerin uygulandığı bürolarda yöneticiler, çalışanlar, mükellefler, ilgili kamu kurumları ve tedarikçiler arasında karşılıklı saygı, güven ve dürüst iletişim söz konusudur. Özellikle insan kaynaklarının gittikçe daha da önem kazandığı iş ortamında insani faktörlerin ve dolayısıyla insan kaynakları yönetiminin de önemi giderek artmaktadır. Bunun bir sonucu olarak, insan kaynakları yönetiminin işlevleri ve etik konusu ayrılmaz bir bütün olarak karşımıza çıkmaktadır. İşletmelerin insan kaynakları yönetimi işlevlerinde tarafsızlık, dürüstlük ve doğruluk, açıklık, adalet, eşitlik, sorumluluk, hoşgörü vb. gibi etiksel ilkelere uygun davranış sergilemeleri gerekmektedir.

Çalışma ile "Adıyaman" ilinde faaliyet gösteren muhasebe bürolarında çalışan yönetici ve personelin strateji ve iş etiği konusundaki tutumlarının tespiti amaçlanmıştır.

Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde yapılan çalışma hakkında kısaca bilgi verilmiştir. İkinci bölümde strateji ve etik konusu ele alınmış, strateji, stratejik yönetim konularına değindikten sonra muhasebe bürolarının vazgeçilmez ögesi olan etik kavramı, iş ve meslek etiği açıklanmıştır. Üçüncü bölümde, araştırma kapsamında elde edilen veriler değerlendirilmiştir. Bu bölümde hipotezler kurulmuştur. Bu hipotezlerin değişkenleri anket formunda soru haline getirilerek veriler hazırlanmıştır. Bu veriler Güvenirlilik, Frekans, Anova gibi testler kullanılarak analizler için geliştirilen SPSS 16.0 (Statistical Package for Social Science) programı yardımıyla bilgisayar ortamında değerlendirilmiştir. Analizler, muhasebe bürosu çalışanlarının strateji ve etik konusundaki tutumlarının incelenmesine yönelik olarak yapılmıştır. Elde edilen verilerden hareketle çalışanlara iş ve meslek etiğine uygun davranış geliştirme ve sergileme konularında yol gösterici hususlara değinilmiştir. Dördüncü bölümde ise sonuç ve önerilere yer verilerek çalışma tamamlanmıştır.

2. LİTERATÜR

2.1. Strateji Kavramının Tanımı ve Önemi

Strateji kavramı olarak birçok anlama gelmektedir. Stratejinin, sözlük manasına bakıldığında sürüklenme, tevcih, ulaştırma, gibi anlamlara geldiği görülmektedir. Ayrıca, strateji kavramının Latince "Stratum" manasına gelen akarsu şeridi, hat veya yol anlamlarına gelen kavramları ifade etmek için de kullanıldığı bilinmektedir. Kavramın dayanağı konusunda uyumsuzluk olmasıyla beraber iki tanımın birbiriyle örtüştüğü görülmektedir. Stratejinin çok geniş bir yelpazesi olduğu için stratejiye birçok anlam yüklenmiştir (Dinçer, 2004: 16).

Strateji, örgütün birçok işlevi arasındaki çözümsüzlükleri çözüme kavuşturan, işletmenin koyduğu hedefleri bir düzene koyan, örgütün en iyi yere gelmesi için belirtilmiş bütün kararlardır. Belirtilen bu kararlar örgütün sürekliliğini daim kılacaktır. Strateji kavramı işletmenin devamını sağlar. Muhasebe büroları da işletmelerinin sürekliliğini temel alan işlemleri yerine getirmektedir (Eren, 2005: 5).

2.2. Stratejinin Önemi

Bir kurumun bir stratejiye sahip olması ve bu süreci gerçekleştirmesi, günümüzde hızlı bir şekilde farklılaşan koşullarda sürekliliğini sağlamanın şartıdır. Stratejilerini belirlemeyen bürolar yok olma tehlikesi ile karşı karşıyadır. Büro yöneticilerinin diğer bürolardan daha iyi konumda olduklarında

bunu devam ettirmek isterler. Öneminden dolayı genellikle stratejik yönetim teorisyenleri firmaların iyi konumda olmalarının sebeplerinin neler oldukları üzerinde çalışma yapmışlardır ve yapmaktadırlar. Muhasebe bürolarını diğerlerinden farklı kılan temel faktör, değişik strateji geliştirip bu stratejiyi işletme lehine uygulamaktır (Hurst, 2000: 50).

İş hayatında strateji önemli yer tutar. Yöneticilerin becerisi ve iyi bir şekilde uygulanan stratejiler işletmelerin devamının sağlanmasına ve kârlarını maksimum seviyeye çıkarmasına olanak sağlar. İş hayatında rekabetin artması, şartların zorlaşmasıyla birlikte strateji kelimesinin önemi gün yüzüne çıkmaktadır.

2.3. Stratejik Yönetim Kavramı

Stratejik yönetim; bir örgütün uzun vadeli hedeflerine ulaşmada işletme analizleri ile hazırladığı planlardan en iyi nasıl yararlanacağı düşüncesiyle her türlü çalışmanın en etkin biçimde hazırlama işidir (Ülgen ve Mirze, 2004: 37).

İşletmelerin sahip olduğu stratejik yönetim anlayışı, genel yönetim anlayışını tamamlayan bir parçadır ve birbirlerini tamamlayan bütündür, birbirlerinden ayrı düşünülemez. Başka bir ifadeyle işletmelerin hiyerarşik yapısı temel alındığında işletmenin tepe noktasındaki yöneticilerin önemli kapsama alanına giren bir yönetimdir. Yani işletmenin içinde bulunduğu çevresi ile ilgili sorunlara çözüm bularak işletmenin uzun dönemde ne olacağıyla ilgili soruların cevaplamasıdır. Bu da işletmenin plan, politika, yaparak işletmeye uygun araçların kontrol ve karşılaştırma aşamalarını kapsar (Koçer, 2007: 40).

2.4. Stratejik Yönetimin Amacı

Stratejik yönetim, çevredeki değişiklikler karşılığında organizasyonun zayıf ve güçlü yönlerine ve sahip olunan kaynaklara bakarak kararlar verilmesini gerektirmektedir. Alınan bu kararlar doğrultusunda, organizasyonun bilgiye ve gelişmelere açık anlayış içerisinde çalışanları harekete geçirecek geleceği hedefleyen değişimlerin sistemli bir şekilde öngörülmesini kolaylaştırmaktadır. Böylece organizasyonun başarısı ve büyümesi zamana ve dış faktörlere bırakılmadan planlanmış ve kontrol altına alınmış olmaktadır (Barutçugil, 2004: 53-54).

İşletmeler için stratejik yönetim kavramı öncelikli kavramların başında gelir. Bu süreçte yönetici tarafından işletmenin sahip olduğu mevcut kaynaklarla, gelen talepler karşılanmaya çalışılır. İşletmenin yönetici konumundaki kişiler bu kaynakları en iyi şekilde nasıl etkin kılacağı ve verimliliğini nasıl artıracığının planlarını yaparlar. Talepleri karşılamaması durumunda yeni kaynaklar edinilmeye çalışılır (Torlak ve Uzkuurt, 1999: 249).

2.5. Stratejik Yönetim ve Etik

Muhasebe bürolarında iyi bir iş etiği, bulunması gereken bir olgudur. İş etiği, herkes tarafından benimsenen ahlaki değerler bütünüdür. İş etiğinin her çeşit harekete ve etkinliğe yön vermesi gerekir. Örgüt, yalnızca kendi çıkarlarını önde tutma düşüncesi ile değil iş etiği kapsamında hareket ederek kültürel ve sosyal bir kimlik kazanmalıdır. Hem personele hem de örgütten faydalananlara yönelik bir örgüt politikası uygulanmalıdır. Günümüzde, sosyal çevrenin de göz önünde bulundurulduğu etik anlayışı geçerli olmaya başlamıştır. Bu açıdan stratejik olarak hedefe erişmede kendi menfaatlerini değil hem dış çevredeki vatandaşların da hakkını savunmalı hem de örgüt içi personele yönelik yönetimi de geliştirmelidir (Torlak, 2002: 98).

2.6. Etiğin Tanımı

Etik, bireysel ve sosyal yaşamın hızla akıp değiştiği günümüzde tanımlanması en zor terimlerden biridir. Geniş bir çerçeveden etiğin anlamına baktığımızda insanın manevi yaşantısını içine alan soyut değerleri tabir etmektedir. Soyut kelimesinden kasıt, ahlaki yaşam ile dini değerlerle ilişki kurulmasıdır. Bu şekilde etiği tanımladığımızda somut anlamdan çok soyut anlamda kullanıldığı görülmektedir (Aras, 2001: 24).

Etik kavramının Türkiye’de gereken önem ve yere sahip olabilmesinin önündeki en büyük engel, feodal yapı ilişkilerinin bir uzantısı niteliğindeki “adamin olursa olmayacak iş yoktur” anlayışının varlığıdır. Gerekli adaletin sağlanabilmesi için devlet, adalet sistemini tesis edecek düzenlemeleri beraberinde getirebilmelidir (Kırlıoğlu ve Akyel,2003: 59).

2.7. İş Etiği

Muhasebe büroları diğer işletmeler gibi kâr elde etmek amacıyla faaliyet gösterirler. Bu amaç doğrultusunda muhasebe büro yöneticisinin yerine getireceği karar doğrultusunda büronun hedeflerini gerçekleştirmeye çalışır. İş etiği, elde edilen kârın, muhasebe bürosunun içinde bulunan sosyal çevrenin de bir unsuru olduğu bilinciyle hukukla ve etik değerlerle çelişkili olmamayı gerekli kılmaktadır. Nitekim etik değerlere dayalı bir örgütsel yapı ve oluşturduğu standartlar, muhasebe bürosunun performansına etki etmektedir (Demir, 2007: 10).

İş yaşamındaki etik anlayışın temelinde, aklın ve sağduyunun yönlendirdiği görüşleri izlemek, toplumsal kurallara saygılı davranmak ve toplumsal faydayı ön planda tutmak adına kişisel isteklerden özveride bulunmak yatmaktadır. İş etiğinin toplumsal yaşamı şekillendiren diğer disiplinlerle ilişki kurmuş olması, iş etiği ve dayandığı temel değerlerin sadece ekonomik aktiviteden ibaret olmayıp, başka kültürel ve sosyal alanların da değerlendirmeye dahil edilmesi gerektiğine işaret etmektedir (Barutçugil, 2004: 26).

2.8. Meslek Etiği

Örgütler açısından ele alınan meslek etiği konusunda birçok tanım yapılmaktadır. Meslek etiğini tanımlamak gerekirse, bir örgütte yer alan herhangi bir meslek grubundaki kişilerin o meslekle ilgili nasıl davranması ve neleri yapması gerektiğini belirten bütün kurallardır (www.demud.org.tr, E. Tarihi: 12.01.2014).

Bir mesleğin onuru, o mesleğe özgü etik kurallarla sıkı sıkıya bağlıdır ve bunları dikkate almayan meslek mensubu hem sahip olduğu mesleği, hem de saygınlığını zedelemiş olur. Örneğin, etik davranmayan bir esnaf, temsil ettiği toplumun çıkarları yerine kendi çıkarlarını gözeten bir politikacı veya mükellefin işini takip etmeyen bir mali müşavir bu davranışın sonucu olarak toplumdaki saygınlığını yitirebileceği gibi o esnaftan alışveriş yapılmaması, o politikacının bir daha seçilmemesi ve o mali müşavirden defterinin alınması gibi yaptırımlarla karşılaşacaktır. Ayrıca bu davranışın sonucunda meslek onurunu da zedeleyecektir.

3. ARAŞTIRMANIN METODOLİJİSİ

Araştırmada Adıyaman ilinde mali müşavir bürolarının etkin ve verimli olabilmesi için strateji ve iş etiğine vurgu yapılmıştır. Mali müşavirlerin hedeflenen amaçlarına ulaşabilmeleri, personelin verimli bir şekilde yönetmelerine bağlıdır. Bu sebeple muhasebe büro yöneticilerinin ne tür strateji uyguladıkları ve personelin sergiledikleri etik davranışlara nasıl etki ettiği uygulanan anket ile tespit edilmeye çalışılmıştır.

Bu bölümde; sırası ile araştırmanın amacı ve önemi, evreni, örnekleme, sınırlılıkları, yöntemi, soruları, bulguları, güvenilirlik, KMO ve Barlett, frekans, anova ve korelasyon analizlerine yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı, Adıyaman il merkezinde Serbest Muhasebeci Mali Müşavir bürolarında çalışan yönetici ve personelin strateji ve etik konusundaki tutumlarını; ayrıca muhasebe meslek mensupları ve çalışanların birbiriyle, mükellefle, devletle ve mükellefin de devlete karşı olan tutumlarını incelemektir.

Konu ile ilgili olarak yapılan bilimsel araştırmalarda Türkiye’de "Strateji ve İş Etiği"ni beraber ele alan fazla bir çalışmaya rastlanmaması bu araştırmanın yapılmasının nedenlerinden biridir. Bu açıdan bakıldığında araştırmanın gelecek çalışmalar için bir veri olabileceği düşünülmektedir.

3.2. Araştırmanın Evreni, Örnekleme ve Sınırlılıkları

Araştırmanın evreni, Yeminli Müşavir ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavir unvanı ile faaliyet gösteren meslek mensuplarından, Mali Müşavir Aday Meslek mensuplarından ve diğer muhasebe büro personellerinden oluşmaktadır. Örnek kütle olarak Adıyaman il merkezinde bulunan 2 adet Yeminli Müşavirden, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir unvanı ile faaliyet gösteren ve kendi büroları olan 72 meslek mensubundan, yanında çalışan 25 aday meslek mensubundan ve muhasebe bürosunda çalışan 119 diğer personelden oluşup toplam 218 kişiden oluşmaktadır.

Araştırma Adıyaman il sınırları içinde gerçekleştirilmiştir. Adıyaman il sınırları içinde olup da il merkezinde bulunmayan mali müşavirlik bürolarında çalışanlar ile mali müşavir ya da muhasebe personeli olup da mali müşavirlik bürolarının dışında bir kurum, ya da kuruluşa bağlı ya da özel kuruluşlarda faaliyet gösteren kişiler örneklemin dışında tutulmuştur. Bu sınırlılığa rağmen edinilen sonuçların literatüre, mali müşavirlik ve muhasebe hizmeti veren yönetici ve çalışanlara önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada anket tekniği kullanılmıştır. Uygulanması kolay, geniş kitlelerden daha fazla bilgi toplamaya uygunluğu, gerekli verilerin tarafsız ve uygun olarak toplanabilmesi ve ucuz olduğu için bu teknik seçilmiştir. Ayrıca cevaplanma kolaylığı sağlaması, gizlilik ve güvenilirliğinin yüksek olması, değerlendirmesinin kolay oluşu vb. nedenlerden dolayı tercih edilmiştir. 5'li Likert Ölçeği şeklinde hazırlanan anket iki bölüm şeklinde hazırlanmıştır. Likert tekniğinin kullanılmasındaki amaç, katılımcıların eğilimlerini ölçmektir.

Anket çalışmasında elde edilen veriler istatistiksel analizler için geliştirilen SPSS 16.0 programı yardımıyla bilgisayar ortamında değerlendirilmiştir. Adıyaman il merkezindeki bütün mali müşavirlik bürolarına 218 anket formu gönderilmiş olup, güvenilirliğinden şüphe edilen anket formları ayıklanarak 159 anket formu değerlendirilmeye alınmıştır. Değerlendirilmeye alınan anket formlarından 1 kişi YMM, 68 kişi SMMM, 23 kişi Aday Meslek Mensubu ve 67 kişi de Diğer unvan adı altında çalışan büro personelidir.

3.4. Anketin Değerlendirilmesi

Anket çalışmasında elde edilen veriler istatistiksel analizler için geliştirilen SPSS 16,0 programı yardımıyla bilgisayar ortamında değerlendirilmiştir. Veriler; frekans, güvenilirlik, anova ve korelasyon gibi analizler kullanılarak incelenmiştir.

3.5. Araştırma Bulguları

Araştırmanın birinci bölümünde cevaplayıcıların demografik bilgilerine yer verilen sorular incelenmiştir. Diğer bölümde ise; mali müşavirlik bürolarında çalışan yönetici ve personelin strateji ve iş etiği ile ilgili meslek etiğine olan bağlılıkları değerlendirilmiştir.

3.6. Güvenirlilik Analizi

Bu çalışmada yer alan soruların, türdeş bir yapıyı açıklamak ya da sorgulamak üzere bir bütünlük sağlayıp sağlamadığını tespit etmek için geliştirilen, ölçeğin güvenirliliği ve geçerliğine yönelik güvenirlilik analizi yapılmıştır.

Tablo 1. Güvenirlilik Analizi.

Madde Sayısı (N)	Alfa Değeri (Cronbach's Alpha)
20	0,833

Hesaplanan alfa değeri yaklaşık olarak %83 olduğundan yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

3.7. KMO ve Barlett Uygunluk Analizi

KMO ve Barlett Uygunluk Analizi, örneklem büyüklüğünün yapılacak çalışma için yeterli olup olmadığını gösteren analiz türüdür. Aşağıdaki tabloda örneklem büyüklüğünün anket çalışması için uygun olup olmadığını gösteren KMO ve Barlett uygunluk analizi gösterilmiştir.

Tablo2. KMO ve Bartlett Uygunluk Analizi.

KMO Uygunluk ölçüsü	,512
Yaklaşık ki kare	262,017
Df	91
Sig.	,000

KMO testi örneklem büyüklüğünün 0,51 olarak hesaplanmış olması bu veriler için faktör analizinin orta düzeyde kullanılabileceğini göstermektedir. Bartlett testinde ise Sig=0,000 olduğundan değişkenler arasında anlamlı ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır.

3.8. Çalışanların Demografik Özelliklerine Ait Frekans ve Yüzdeler

Araştırmaya katılan büro çalışanlarının cinsiyetleri, eğitim durumu, meslek unvanı, yaşı, faaliyet süreleri, kaç mükellef ile çalıştıkları ve büroda kaç personel ile çalıştıklarına ilişkin demografik veriler, tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3: Demografik Özelliklere Ait Frekans Analizi.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER		FREKANS(N)	YÜZDE (%)
Cinsiyet	Erkek	113	71,1
	Kadın	46	28,9
Eğitim Durumu	Lise	30	18,9
	Ön Lisans	42	26,4
	Lisans	79	49,7
	Lisans Üstü	8	5,0
Meslek Unvanı	SMMM	68	42,8
	YMM	1	0,6
	Aday Meslek Mensubu	23	14,5
	Diğer	67	42,1
Yaş	26 Yaş altı	31	19,5
	27-37 Arası	100	62,9
	38-48 Arası	23	14,5
	49 Yaş ve Üzeri	5	3,1
Faaliyet Süresi	0-5	36	22,6
	6-10	69	43,4
	11-19	42	26,4
	20-29	12	7,5
Çalışan Personel Sayısı	1-5	86	54,1
	5-10	63	39,6
	10-15	8	5,0
	15 ve Üzeri	2	1,3
Mükellef Sayısı	20 ve daha az	11	6,9
	21-50 arası	37	23,3
	51-90 arası	60	37,7
	90 ve üzeri	51	32,1

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü gibi ankete katılan büro çalışanlarının 113'ü erkek, 46'sı da bayandır. Yüzdeler olarak ifade ettiğimizde ankete katılanların %71'inin erkek, %29'unun bayan olduğu anlaşılmaktadır.

Büro çalışanlarını eğitim düzeylerini belirlemek amacıyla sorulan soruya cevap verenlerin 30'u Lise, 42'si Ön Lisans, 79'u Lisans ve 8 kişi de Yüksek Lisans mezunudur. Bu sonuçlara göre çalışanların büyük bölümünün Lisan mezunu olduğu anlaşılmaktadır. Tablodan da anlaşıldığı gibi ankete katılanların %19'u lise, %26'sı ön lisans, %50'si lisans ve %5 ile de yüksek lisans mezunudur.

Araştırmada edinilen yaş ile ilgili demografik bulgularda ise ankete katılan büro çalışanların büyük çoğunluğunun 27 ile 37 yaşları arasında olduğu anlaşılmaktadır.

Adıyaman il merkezinde ankete katılan büro çalışanlarının çalışma süreleri şu şekildedir: 0-5 yıl 36 kişi (% 23), 6-10 yıl 69 kişi (% 43), 11-19 yıl 42 kişi (% 26), 20-29 yıl 12 kişi (% 8)'dir.

Adıyaman il merkezinde bulunan mali müşavirlik bürolarında çalışan personel sayısını tespit etmek amacıyla yapılan çalışma sonuçlarına baktığımızda mali müşavirlik bürolarının yarısından fazlasının 5 kişiden az personel istihdam ettiği görülmektedir.

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi mali müşavirlerin beraber çalıştıkları mükellef sayısının tespitine yönelik soruya cevap verenlerin % 7'si (11 kişi) 20 ve daha az, %23'ü (37 kişi) 21-50 arası, %38'i (60 kişi) 51-90 arası ve %32'si (51 kişi) 90 ve üzeri mükellef ile çalıştıkları görülmektedir.

3.9. Strateji ve İş Etiğine İlişkin Hipotezlerin Değerlendirilmesi

Soru 1: Adıyaman ili muhasebe bürolarında çalışanların, muhasebe sektöründeki strateji ve iş etiği puanları mesleki unvanına göre farklılaşmakta mıdır?

H₀: Muhasebe sektöründeki strateji ve iş etiği ölçeği puanları ile mesleki unvan düzeyleri arasında farklılık yoktur.

H₁: Muhasebe sektöründeki strateji ve iş etiği ölçeği puanları ile mesleki unvan düzeyleri arasında farklılık vardır.

Tablo 4. Mesleki Unvan Değişkenine Göre Strateji Ve İş Etiği Anova Sonucu.

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.(P)
Gruplar arası	1782,952	3	594,317	6,664	0,000
Gruplar içi	13823,275	155	89,182		
Toplam	15606,226	158			

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü gibi tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre anlamlılık değerinin p = 0,000 olduğu görülmektedir. Bununla birlikte istatistiksel olarak ankete katılan kişilerin muhasebe sektöründeki strateji ve iş etiği ölçeği puanları, mesleki unvan değişkenine göre anlamlı bir fark göstermektedir (p<0,05). Bu bağlamda "muhasebe sektöründeki strateji ve iş etiği ölçeği puanları ile mesleki unvan düzeyleri arasında farklılık vardır" hipotezi kabul edilmiştir.

Soru 2: Adıyaman ili muhasebe bürolarında çalışanların, muhasebe sektöründeki strateji ve iş etiği ölçeği puanları mesleki kıdemine göre farklılaşmakta mıdır?

H₀: Muhasebe sektöründeki strateji ve iş etiği ölçeği puanları ile mesleki kıdem düzeyi arasında farklılık yoktur.

H₁: Muhasebe sektöründeki strateji ve iş etiği ölçeği puanları ile mesleki kıdem düzeyi arasında farklılık vardır.

Tablo 5: Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Strateji Ve İş Etiği Anova Sonucu.

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.(P)
Gruplar arası	1033,825	3	344,608	3,665	0,014
Gruplar içi	14572,401	155	94,015		
Toplam	15606,226	158			

Tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre anlamlılık değerinin p = 0,014 olduğu görülmektedir. Bununla birlikte istatistiksel olarak ankete katılan kişilerin muhasebe sektöründeki strateji ve iş etiği ölçeği puanları, mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark göstermektedir (p<0,05). Bu bağlamda "muhasebe sektöründe strateji ve iş etiği ölçeği puanları ile mesleki kıdem düzeyi arasında farklılık vardır" hipotezi kabul edilmiştir.

Soru 3: Adıyaman ili muhasebe bürolarında çalışanların, muhasebe sektöründeki strateji ve iş etiği ölçeği puanları cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?

H₀: Muhasebe sektöründeki strateji ve iş etiği ölçeği puanları ile cinsiyet değişkeni arasında farklılık yoktur.

H₁: Muhasebe sektöründeki strateji ve iş etiği ölçeği puanları ile cinsiyet değişkeni arasında farklılık vardır.

Tablo 6: Cinsiyet Değişkenine Göre Strateji Ve İş Etiği Anova Sonucu.

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.(P)
Gruplar arası	0,262	1	0,262	0,003	0,959
Gruplar içi	15605,965	157	99,401		
Toplam	15606,226	158			

Tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre anlamlılık değerinin $p = 0,959$ olduğu görülmektedir. Bununla birlikte istatistiksel olarak ankete katılan kişilerin muhasebe sektöründeki strateji ve iş etiği ölçeği puanları, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark göstermemektedir ($p < 0,05$). Bu bağlamda “muhasebe sektöründeki strateji ve iş etiği ölçeği puanları ile cinsiyet değişkeni arasında farklılık yoktur” hipotezi kabul edilmiştir.

Soru 4: Adıyaman ili muhasebe bürolarında çalışanların, muhasebe sektöründeki strateji ve iş etiği ölçeği puanları yaşa göre farklılaşmakta mıdır?

H_0 : Muhasebe sektöründeki strateji ve iş etiği ölçeği puanları ile yaş düzeyleri arasında farklılık yoktur.

H_1 : Muhasebe sektöründeki strateji ve iş etiği ölçeği puanları ile yaş düzeyleri arasında farklılık vardır.

Tablo 7: Yaş Düzeylerine Göre Strateji Ve İş Etiği Anova Sonucu.

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.(P)
Gruplar arası	1034,912	3	344,971	3,670	0,014
Gruplar içi	14571,314	155	94,008		
Toplam	15606,226	158			

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre anlamlılık değerinin $p = 0,014$ olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte istatistiksel olarak ankete katılan kişilerin muhasebe sektöründeki strateji ve iş etiği ölçeği puanları, yaş değişkenine göre anlamlı bir fark göstermektedir ($p < 0,05$). Bu bağlamda “muhasebe sektöründeki strateji ve iş etiği ölçeği puanları ile yaş düzeyleri arasında farklılık vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Soru 5: Adıyaman ili muhasebe bürolarında çalışanların, muhasebe sektöründeki strateji ve iş etiği ölçeği puanları öğrenim düzeyine göre farklılaşmakta mıdır?

H_0 : Muhasebe sektöründeki strateji ve iş etiği ölçeği puanları ile eğitim düzeyleri arasında farklılık yoktur.

H_1 : Muhasebe sektöründeki strateji ve iş etiği ölçeği puanları ile eğitim düzeyleri arasında farklılık vardır.

Tablo 8. Eğitim Durumlarına Göre Strateji Ve İş Etiği Anova Sonucu.

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.(P)
Gruplar arası	61,445	3	20,482	0,204	0,893
Gruplar içi	15544,782	155	100,289		
Toplam	15606,226	158			

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü gibi tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre anlamlılık değerinin $p = 0,893$ olduğu görülmektedir. Bununla birlikte istatistiksel olarak ankete katılan kişilerin muhasebe sektöründeki strateji ve iş etiği ölçeği puanları, eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark göstermemektedir ($p < 0,05$). Bu bağlamda “muhasebe sektöründeki strateji ve iş etiği ölçeği puanları ile eğitim düzeyleri arasında farklılık yoktur” hipotezi kabul edilmiştir.

Soru 6: Adıyaman ili muhasebe bürolarında çalışanların, muhasebe sektöründeki strateji ve iş etiği ölçeği puanları çalışan personel sayısına göre farklılaşmakta mıdır?

H_0 : Muhasebe sektöründeki strateji ve iş etiği ölçeği puanları ile personel sayısı arasında farklılık yoktur.

H_1 : Muhasebe sektöründeki strateji ve iş etiği ölçeği puanları ile personel sayısı arasında farklılık vardır.

Tablo9: Personel Sayısına Göre Strateji Ve İş Etiği Anova Sonucu.

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.(P)
Gruplar arası	6,466	3	2,155	0,021	0,996
Gruplar içi	15599,761	155	100,644		
Toplam	15606,226	158			

Yukarıdaki tabloya bakıldığında tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre anlamlılık değerinin $p = 0,996$ olduğu görülmektedir. Bununla birlikte istatistiksel olarak ankete katılan kişilerin muhasebe sektöründeki strateji ve iş etiği ölçeği puanları, personel sayısına göre anlamlı bir fark göstermemektedir ($p < 0,05$). Bu bağlamda “muhasebe sektöründeki strateji ve iş etiği ölçeği puanları ile personel sayısı arasında farklılık yoktur” hipotezi kabul edilmiştir.

Soru 7: Adıyaman ili muhasebe bürolarında çalışanların, muhasebe sektöründeki strateji ve iş etiği puanları mükellef sayısına göre farklılaşmakta mıdır?

H_0 : Muhasebe sektöründeki strateji ve iş etiği ölçeği puanları ile mükellef sayısı arasında farklılık yoktur.

H_1 : Muhasebe sektöründeki strateji ve iş etiği ölçeği puanları ile mükellef sayısı arasında farklılık vardır.

Tablo 10: Mükellef Sayısına Göre Strateji Ve İş Etiği Anova Sonucu.

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.(P)
Gruplar arası	289,953	3	96,651	0,978	0,405
Gruplar içi	15316,274	155	98,815		
Toplam	15606,226	158			

Yukarıdaki tabloya bakıldığında tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre anlamlılık değerinin $p = 0,405$ olduğu görülmektedir. Bununla birlikte istatistiksel olarak ankete katılan büro çalışanlarının muhasebe sektöründeki strateji ve iş etiği ölçeği puanları, mükellef sayısına göre anlamlı bir fark göstermemektedir ($p < 0,05$). Bu bağlamda “muhasebe sektöründeki strateji ve iş etiği ölçeği puanları ile mükellef sayısı arasında farklılık yoktur” hipotezi kabul edilmiştir.

3.10. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi veya bir değişkenin iki ya da daha çok değişken ile olan ilişkisini test etmek, varsa bu ilişkinin derecesini ölçmek için kullanılan istatistiksel bir yöntemdir.

Tablo 11: Strateji Ve İş Etiğini Alt Boyutlarıyla Ölçen Korelasyon Analizi.

		İşveren- Personel İlişkisi	Büro- Mükellef İlişkisi	Büro - Devlet İlişkisi	Devlet - Vatandaş İlişkisi
İşveren-Personel İlişkisi	Pearson Korelasyon	1	0,490**	0,161*	0,302**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,042	0,000
	N	159	159	159	159
Büro-Mükellef İlişkisi	Pearson Korelasyon	0,490**	1	0,218	0,266**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,006	0,001
	N	159	159	159	159
Büro - Devlet İlişkisi	Pearson Korelasyon	0,161*	0,218	1	0,228**
	Sig. (2-tailed)	0,042	0,006		0,004
	N	159	159	159	159
Devlet - Vatandaş İlişkisi	Pearson Korelasyon	0,302**	0,266**	0,228**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,004	
	N	159	159	159	159

İşveren - Personel ilişkisinin olumlu / olumsuz yönde etkilenmesi, Büro - Mükellef ilişkisinin de iyileşmesine / kötüleşmesine neden olur. Zayıf pozitif ilişkiden söz edilebilir (0,490).

İşveren - Personel ilişkisinin olumlu / olumsuz yönde etkilenmesi, Büro - Devlet ilişkisinin de iyileşmesine / kötüleşmesine neden olur. Çok zayıf pozitif ilişkiden söz edilebilir (0,161).

İşveren - Personel İlişkisinin olumlu / olumsuz yönde etkilenmesi, Devlet - Vatandaş ilişkisinin de iyileşmesine / kötüleşmesine neden olur. Zayıf pozitif ilişkiden söz edilebilir (0,302).

Büro - Mükellef İlişkisinin olumlu / olumsuz yönde etkilenmesi, Büro - Devlet ilişkisinin de iyileşmesine / kötüleşmesine neden olur. Çok zayıf pozitif ilişkiden söz edilebilir (0,218).

Büro - Mükellef İlişkisinin olumlu / olumsuz yönde etkilenmesi, Devlet - Vatandaş ilişkisinin de iyileşmesine / kötüleşmesine neden olur. Zayıf pozitif ilişkiden söz edilebilir (0,266).

Büro - Devlet İlişkisinin olumlu / olumsuz yönde etkilenmesi, Devlet - Vatandaş ilişkisinin de iyileşmesine / kötüleşmesine neden olur. Çok zayıf pozitif ilişkiden söz edilebilir (0,228).

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

4.1. Sonuç

Yapılan çalışmaya Adıyaman ilinde faaliyet gösteren mali müşavir bürolarındaki yönetici ve personel olmak üzere toplam 159 büro çalışanı katılmıştır. Büro çalışanlarının demografik özellikleri tablo 3'te Demografik Özelliklere Ait Frekans Analizi tablosunda belirtilmiştir. Buna göre;

- ✓ Adıyaman ilinde muhasebe büro çalışanlarının çoğunluğunu erkeklerin oluşturduğu, buna karşın muhasebe bürolarında azımsanmayacak kadar bayan çalıştığını söylemek mümkündür.
- ✓ Ankete katılan büro çalışanlarının büyük çoğunluğu üniversite mezunlarından oluşmaktadır. Buradan meslek mensuplarının aldıkları teorik eğitimin büyük çoğunlukla yeterli olduğu sonucuna varmak mümkündür.
- ✓ Araştırmada edinilen yaş ile ilgili demografik bulgularda ise ankete katılan büro çalışanların büyük çoğunluğunun 27-37 yaşları arasında olduğu anlaşılmaktadır. Demografik verilere bakıldığında 49 yaş üstü çalışanlarının sadece 5 kişiden oluşması, bürolarda çalışanların kendilerini o büronun varisi olarak görmemeleri açısından iyi bir durum olarak anlaşılmaktadır.
- ✓ Adıyaman'daki muhasebe bürolarında ankete katılan büro çalışanlarının çalışma süreleri göz önüne alındığında yoğunluğun 6-10 ve 11-19 yılları arasında olduğu görülmektedir. 20-29 yıl aralığının 12 kişi gibi düşük değerde gösterilmesi, bu mesleği icra edenlerin erken yıprandığı sonucuna ulaşılabilir.
- ✓ Mali müşavirlik bürolarında çalışan personel sayısını baktığımızda mali müşavirlik bürolarının yarısından fazlasının 5 kişiden az personel istihdam ettiği görülmektedir. Bu durum Adıyaman il merkezindeki büroların küçük ve orta ölçekli olduğu, 5-10 kişi personel temin eden büroların % 39 gibi azımsanmayacak büyüklükte olması, büroların giderek büyüme yönünde oldukları sonucuna ulaşılabilir. Adıyaman ilindeki mali müşavir bürolarının personel çalıştırması, ekonomik ve sosyal sorumluluk bakımından bölge halkına büyük bir katkı sağlamaktadır.
- ✓ Mali müşavirlerin beraber çalıştıkları mükellef sayısının tespitine yönelik yapılan çalışmada tablo 3'te görüldüğü gibi mükellef dağılımında bir dengesizlik olduğu görülmektedir.

Araştırmada belirlenen hipotezler aşağıdaki gibi sonuçlanmış ve yorumlanmıştır.

- ✓ Muhasebe sektöründe, strateji ve iş etiği ölçeği puanları ile mesleki unvan düzeyleri arasında farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. Başka bir ifade ile araştırmaya katılan farklı unvana sahip muhasebe büro çalışanlarının muhasebe sektöründeki strateji ve iş etiğine ilişkin görüşleri farklıdır.
- ✓ Muhasebe sektöründeki strateji ve iş etiği ölçeği puanları ile mesleki kıdem düzeyi arasında farklılık vardır. Mesleki kıdemi yeni olan katılımcılardan mesleki kıdemi en üst gruptaki katılımcılara geçildikçe anketteki sorulara katılım düzeyinin arttığı görülmektedir.
- ✓ Muhasebe sektöründeki strateji ve iş etiği ölçeği puanları ile cinsiyet değişkeni arasında belirgin bir farklılık yoktur.
- ✓ Muhasebe sektöründeki strateji ve iş etiği ölçeği puanları ile yaş düzeyleri arasında farklılık olduğu görülmektedir.
- ✓ Muhasebe sektöründeki strateji ve iş etiği ölçeği puanları ile eğitim düzeyleri arasında farklılık yoktur. Başka bir ifade ile araştırmaya katılan farklı eğitim durumuna sahip muhasebe büro çalışanlarının muhasebe sektöründeki strateji ve iş etiğine ilişkin görüşleri benzerdir.

- ✓ Muhasebe sektöründeki strateji ve iş etiği ölçeği puanları ile personel sayısı arasında farklılık olmadığı anlaşılmıştır.
- ✓ Muhasebe sektöründeki strateji ve iş etiği ölçeği puanları ile mükellef sayısı arasında farklılık yoktur. Başka bir ifade ile muhasebe bürolarının işlerini takip ettiği mükellef sayısının az ya da çok olması muhasebe büro çalışanlarının muhasebe sektöründeki strateji ve iş etiği puanlarını etkilememektedir.

4.2. Öneriler

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular ışığında muhasebe büro çalışanlarına tavsiye niteliğinde olabilecek aşağıdaki öneriler sunulmaktadır.

- ✓ Muhasebe mesleğinin çalışanı erken yıpratıldığı görülmektedir. Bu nedenle bu mesleği icra edenlerin sonradan gelen personele görevi devretmesi gerekir.
- ✓ Mükellef dağılımında bir dengesizlik olduğu görülmektedir. Mükellef dağılımındaki dengenin sağlanması için mevcut yasaların yeterli olmayıp, mükellef dağılımındaki dengesizliğin giderilmesi için yeni yasaların çıkartılmasının uygun olacağı düşünülmektedir.
- ✓ Çalışan bayan sayısının düşük olduğu görülmektedir. Muhasebe bürolarına çalışan bayan sayısının artırılması için devlet kanalıyla özendirici teşviklerin sunulması gerekir. Ayrıca fiziki kabiliyet gerektirmeyen bir iş olduğu için bayan personel için vazgeçilmez bir meslektir.
- ✓ İşveren ile personel arasındaki ilişki çok düşük düzeyde de olsa büro ile mükellef, büro ile devlet, devlet ile vatandaş arasındaki ilişkiyi pozitif bir şekilde etkilediğinden işveren ile personel arasında sorun olmamalıdır.
- ✓ Büronun amaçları, hedefleri ve planları çalışanlara yeterince anlatılmalı, böylece çalışanların işletme politikasını daha kolay kabullenmeleri sağlanarak, personelin amaç doğrultusunda çalışması güdülenmelidir.
- ✓ Mali müşavirler ve diğer büro çalışanları kamu kurumlarının, toplumun ve mükellefin gözünde olumlu bir imaj kaybına fırsat vermemelidir.
- ✓ Muhasebe bürolarında personeli sadece mekanik bir üretim faktörü olarak görme anlayışı bırakılmalı, personeline değer veren büroların rekabet yarışında öne çıktığı unutulmamalıdır.
- ✓ Muhasebeciler mükelleflerin işlerini gerçekleştirirken sadece kanunlarla zorunlu hale getirildiği için değil, mükellefine daha iyi hizmet verebilmek amacıyla gerçekleştirmelidir.

Muhasebe büro çalışanlarının tamamlamaları gereken asgari düzeyde bir eğitim almaları ve meslek odası tarafından belirlenmiş esaslara tabi olmaları gerekir. Çalışmanın genellenebilir sonuçlara ulaşılabilmesi amacıyla farklı sosyo-kültüre sahip diğer illerimizdeki muhasebe bürolarında daha fazla katılımcı ile araştırma yapılmasının uygun olacağı düşünülmektedir. Böylelikle araştırmanın benzer alanlarda çalışma yapmak isteyen araştırmacılara da önemli bir veri olacağı ümit edilmektedir.

KAYNAKÇA

- AKDOĞAN, H. (2003). "*Muhasebe Meslek Etiğinin Kamunun Aydınlatılmasındaki Önemine Meslek Mensuplarının Yaklaşımları*", Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- ARAS, G. (2001). "*Ekonomi Forumu, İş Etiği, Etik Sorunlar, Yeni Yaklaşımlar*", Basım Çözüm Reklam, İstanbul.
- ARSLAN, M. (2012). "*İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve Etik*", 1. Basım, Anadolu Üniversitesi, Yayın No: 2605, Açık öğretim Fakültesi, Yayın No: 1573, Eskişehir.
- BARUTÇUGİL, İ. (2004). "*Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*", Kariyer Yayınları, Birinci Baskı, İstanbul.
- DEMİR, V. (2009). "*Sistemik Stratejik Planlama ve Yönetimi*", Tobb Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- DİNÇER, Ö. (2004). "*Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*", Beta Yayınevi, İstanbul.
- DURAK, N. (2009). "*Aristoteles ve Farabi'de Etik*", Fakülte Kitabevi, Isparta.

- ELGİN, T. (2006). *Meslek Etiği Ve Etik Kodu; Jandarma Teşkilatı İçin Etik Kodu Önerisi*, Dumlupınar Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya
- EREN, E. (2005). *"Stratejik Yönetim Ve İşletme Politikası"*, Beta Basım Yayıncılık, İstanbul.
- HURST, DAVID K. (2000). *"Krizve Yenilenme"*, (Çeviri: Ela GÜRDEMİR), Alfa Yayınları. İstanbul.
- KAYIKCI, M. (2010). *"Mali Müşavirler ve Muhasebeciler Meslek Grubunun Vergi Etiği Algulaması Üzerine Görgül bir çalışma: Zonguldak İli Uygulaması"* Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- KAYIŞ, A. (2010). Güvenilirlik Analizi, Şeref Kalaycı (Ed.), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, (5. Baskı) (s. 403-418). Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- KIRLIOĞLU, H. ve AKYEL, N. (2003). *"Mesleki Etik ve Ülkemizde Muhasebe Denetimi"*, Muhasebe ve Finansman Dergisi, Sayı:17, s.59, İstanbul.
- KOÇER, İ. (2007). *"İşletme ve Organizasyonlarda Stratejik Yönetim Yaklaşımları"*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- SEVİLENGÜL, O. (2005). *"Tek Düzen Muhasebe Sistemi İle Uyumlu Genel Muhasebe"*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- ŞEKER, H. (2012). *"Kamu Yönetiminde Strateji Uygulamalarına Yönelik bir Çalışma ve Şanlıurfa Örneği"*, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- TOPSAK, F. (2009). *"Muhasebe Meslek Mensuplarının Hata, Hile ve Meslek Etiği Konularındaki Tutumları Üzerine Bir Araştırma: Ankara ve Balıkesir Örneği"*, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- TORAMAN, C. (2002). *"Enron Olayı ve Bu Olaydan Çıkarılması Gereken Dersler"*, Muhasebe Ve Finansman Dergisi, Sayı 15.
- TORLAK, Ö. ve UZKURT, C. (1999). *"Belediyelerde Hizmet Anlayışı Ve Stratejik Yönetime Geçiş"*. Kamu Yönetiminde Kalite 2. Ulusal Kongresi, Todaie Yayın No:296, Ankara.
- ÜLGEN, H. ve MIRZE, K. (2004). *"Stratejik Yönetim"*, Literatür Yayıncılık, İstanbul.
- www.demud.org.tr/etik_kurallar.html, Erişim tarihi: 12.01.2014.