

MUHASEBE STAJYERLERİNİN STAJ EĞİTİMİNDE KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR VE BEKLENTİLERİ: TR90 BÖLGESİNDE BİR UYGULAMA

*Hakan YAZARKAN**
*Züleyha YILMAZ***

Alınış Tarihi: 11 Haziran 2015

Kabul Tarihi: 14 Mart 2016

Öz: Muhasebecilik mesleği her ülkede hemen hemen aynı faaliyetleri kapsamakla birlikte, meslek mensubu olma koşulları ülkeden ülkeye farklılıklar göstermektedir. Ülkemizde bu mesleğe mensup olmak için gerekli eğitim koşullarını sağlamış olmanın yanı sıra staj zorunluluğu mevcuttur. Araştırmanın amacı, SMMM (Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik) stajı yapmakta olan meslek mensubu adaylarının staj eğitimleri süresince karşılaştıkları sorunları ve yetkili kişi ve kuruluşlardan beklentilerini ortaya koymak ve staj sürecinin kalitesini artırmaya yönelik öneriler üretmektir. Bu doğrultuda TR90 Bölgesi'nde staj yapmakta olan 92 katılımcıdan anket yöntemiyle toplanan veriler SPSS 18.0 paket programı kullanılarak frekans, faktör, t testi ve ANOVA analizlerine tabi tutulmuştur. Çalışmada stajyerlerin başlıca staj ücretleri, staj süresi, yoğun çalışma temposu, SMMM'lerin stajyer çalıştırmada isteksiz olması gibi konulardan kaynaklanan çeşitli sorunlar yaşadıkları tespit edilmiş ve çözüm önerilerine yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: SMMM, SMMM Stajı, Stajyer, TR90 Bölgesi

PROBLEMS AND EXPECTATIONS OF ACCOUNTING TRAINEES ENCOUNTERED DURING THE TRAINING PERIOD: AN APPLICATION IN THE TR90 REGION

Abstract: Although the accountancy profession includes almost the same activities in every country, specifications for being a member of the profession vary from country to country. In our country, being a trainee is also one of the requirements besides have an appropriate education. The aim of the study is revealing problems that encountered during the training period of CPA (Certified Public Accountant) trainees and their expectations from authorized persons and organizations and, developing suggestions to improve the quality of training process. With this aim, data collected by a questionnaire from 92 participants who are trainees in the TR90 region and analyzed with frequency, factor, t-test and ANOVA by using SPSS 18.0 software package program. It has determined that trainees have problems arising from issues like wages, working time, busy schedule and reluctance of CPAs to employ trainees and, some solutions have included.

Keywords: CPA, CPA Training, Trainee, TR90 Region

I. Giriş

Günümüzde işletmelerin rolünün yalnız ticaret hayatında değil, sosyal hayatın tüm aşamalarında artması, işletme dili olan muhasebe ve dolayısıyla

* Yrd. Doç. Dr. Ordu Üniversitesi, Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü

** Arş. Gör. Ordu Üniversitesi, Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü

muhasebecilerin toplum içindeki rolünü de oldukça önemli hale getirmiştir. Bu anlamda, muhasebe bilgi sisteminden elde edilen bilgiler yöneticiler, yatırımcılar, kredi verenler, kamu kuruluşları gibi çeşitli bilgi kullanıcıları tarafından dikkatle takip edilmektedir. Ayrıca, finansal yönetim, raporlama ve vergilendirme konularında muhasebe bilgi sistemine ve dolayısıyla uzman tavsiyesi için muhasebecilere gereksinim duyulmaktadır. Muhasebecilerin bu hizmeti verirken sergiledikleri tutum ve davranışlar da en az doğru bilgi kadar toplumun sosyal ve ekonomik refahı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Paksoy vd., 2005: 74). Bu açıdan, muhasebenin en önemli görevlerinden biri ilgililere doğru ve güvenilir bilgiler sunmaktır. Sunulan muhasebe bilgisi doğru ve güvenilir değilse bu bilgileri kullananlar sağlıklı kararlar alamazlar ve muhasebe bilgi sisteminden beklenen fayda sağlanamamış olur. İşte bu noktada muhasebecilik mesleğinin önemi ortaya çıkmaktadır.

Muhasebecilik mesleğinin önemine ve uzun bir geçmişe sahip olmasına rağmen, bir örgüt çatısı altında toplanması hem ülkemizde hem de dünya genelinde geç olmuştur. Muhasebe meslek mensuplarının ulusal meslek örgütü, Amerika Birleşik Devletleri'nde Amerikan Ruhsatlı Kamu Muhasebecileri Enstitüsü (American Institute of Certified Public Accountants – AICPA) olarak 1887 yılında kurulmuştur. Ruhsatlı Kamu Muhasebecileri (CPA) ve Kamu Muhasebecileri (PA) olarak tanımlanan muhasebe meslek mensuplarına ilişkin tüm düzenlemeler bu kuruluş tarafından yapılmaktadır (Uçma ve Erserim, 2009: 184).

Ülkemizde ise muhasebecilik mesleği ilk olarak 1 Haziran 1989 tarihinde kabul edilmiş olup, 13.06.1989 tarih ve 20194 Sayılı Resmi Gazete'de 3568 sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu ile gelişmiş ülkelere nazaran gecikmeli olarak da olsa yürürlüğe konulmuştur (Güvemli, 2009: 6). Bu kanunla daha önceleri düzenlenmemiş olan mesleğin konusu, meslek unvanları ve meslek mensubu olabilmek için genel şartlar, meslek kuralları ve ilkeleri gibi konular bir araya getirilmiştir. Zamanla meslekle ilgili bazı sorunlar ortaya çıkmış ve bu sorunlarla ilgili olarak yeni düzenleme ve yönetmelik gibi çeşitli hükümlerin getirilmesi zorunlu olmuştur. Bu bağlamda 19 Ekim 2007 tarihli ve 26675 sayılı Serbest Muhasebeciler, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirlerin Mesleki Faaliyetlerinde Uyacakları Meslek Ahlâk Kuralları Hakkında Yönetmelik çıkarılmıştır. Bu yönetmelikle muhasebe meslek mensuplarının uymaları gereken kurallar ortaya konulmuştur. Ardından 26.07.2008 tarih ve 26948 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan 5786 sayılı Kanun ile 3568 sayılı Kanundan “Serbest Muhasebeci” ibaresi çıkarılarak Kanun'un adı “Serbest muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu” şeklinde değiştirilmiştir. Çalışmada, bu kanunda anlatılan SMMM mesleği ve bu mesleğe mensup olabilmek için şart koşulan staj eğitimi süreci hakkında bilgi vermek ve SMMM stajları devam etmekte olan stajyerlerin staj eğitimi hakkındaki düşüncelerini ve stajları süresince karşılaştıkları problemleri ampirik

bir araştırmaya dayalı olarak ortaya koymak hedeflenmektedir. Bu hedef doğrultusunda öncelikle SMMM staj eğitiminden genel hatlarıyla bahsedilecek daha sonra SMMM stajyerleri üzerinde gerçekleştirilen anket çalışmasının metodolojisi ve bulgularına değinilecektir.

II. SMMM Mesleği ve Staj Eğitimi

Türkiye’de meslek mensuplarının örgütlenmesi 1883’de Mekteb-i Âlî ile başlamış daha sonra 1936’da Yüksek Ticaretçiler Derneği kurulmuştur. Sermaye Piyasası Kanunu’nda değişiklik tasarısına ve Hazine ve Dış Ticaret Müsteşarlığı’nın banka denetimleri ile ilgili tebliğlerinde denetimin 3568 sayılı yasaya göre denetim yetkisi almış kişilerce yapılacağı yönünde hüküm konulmuştur (Arıkan, 2006: 16). 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 olan 3568 sayılı Kanun’da, SMMM ve YMM’lere verilen yetkiler daha çok vergisel açıdan mali tablo ve beyannamelerin incelenmesi ve denetimi olmuştur (Özşahin, 2000: 67).

26675 sayılı yönetmeliğe göre tüm meslek mensupları dürüstlük, tarafsızlık, mesleki yeterlilik ve özen, gizlilik ve mesleki davranış gibi meslek ilkelerini benimsemekle yükümlüdürler. Buna göre, aşağıda meslek tanımları ve meslek mensubu olma koşulları sıralanmaktadır.

3568 sayılı Kanun’a göre muhasebecilik ve malî müşavirlik mesleğinin konusu gerçek ve tüzel kişilere ait teşebbüs ve işletmeler için aşağıdaki şekilde sıralanmakta ve bu işleri bir işyerine bağlı olmaksızın yapan kişiler Serbest Muhasebeci Malî Müşavir olarak adlandırılmaktadır (Yayla ve Cengiz; 2005: 149; Uçma ve Erserim, 2009: 186, 3568 sayılı Kanun).

▪ Gerçek ve tüzel kişilere ait teşebbüs ve işletmelerin, genel kabul görmüş muhasebe prensipleri ve ilgili mevzuat hükümleri gereğince defterlerini tutmak, malî tablolar ve beyannameleri ile diğer belgelerini düzenlemek ve benzeri işlerini yapmak,

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

▪ Yukarıdaki konularda, belgelerine dayanılarak, inceleme, tahlil, denetim yapmak, malî tablo ve beyannamelerle ilgili konularda yazılı görüş vermek, rapor ve benzerlerini düzenlemek, tahkim, bilirkişilik, değerlendirme, derecelendirme ve benzeri işleri yapmak,

▪ İlgili mevzuatın öngördüğü işler ile resmî mercilerce belirlenecek işleri yapmak.

3568 Sayılı Kanun’un dördüncü maddesine göre Serbest Muhasebeci Malî Müşavir olmanın genel koşulları; T.C. vatandaşı olmak, medeni hakları kullanma ehliyetine sahip bulunmak, kamu haklarından mahrum bulunmamak,

kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa da kanunda sıralanan suçlardan dolayı mahkûm edilmiş olmamak, ceza veya disiplin soruşturması sonucunda memuriyetten çıkarılmış olmamak ve son olarak meslek şeref ve haysiyetine uymayan durumları bulunmamak şeklinde sıralanmaktadır.

Diğer taraftan yine aynı Kanun'un beşinci maddesine göre Serbest Muhasebeci Malî Müşavir olabilmenin özel şartları ise; hukuk, iktisat, maliye, işletme, muhasebe, bankacılık, kamu yönetimi ve siyasal bilimler dallarında eğitim veren fakülte ve yüksekokullardan veya denkliği Yüksek Öğretim Kurumu'nca onaylanmış yabancı yükseköğretim kurumlarından en az lisans seviyesinde mezun olmak veya diğer alanlardan lisans seviyesinde mezun olmakla beraber kanunda belirtilen bilim dallarından lisansüstü seviyesinde diploma almış olmak, en az üç yıl staj yapmış olmak, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik sınavını kazanmış olmak ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ruhsatını almış olmak şeklinde sıralanmaktadır.

Yeminli Mali Müşavirler ise kamu hizmeti niteliğindeki görevlerini mesleğin genel ve özel şartlarına uygun olarak yapan ve şirketlerin mali tablolarının doğru ve güvenilir olduğunu tasdik eden meslek mensuplarıdır.

3568 Sayılı Kanun'a göre SMMM olabilmek için yukarıda anılan yükseköğretim programlarından mezun olan kişilerin staj yapması şarttır. Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik stajı, bağımsız çalışan Serbest Muhasebeci Mali Müşavir veya Yeminli Mali Müşavir yanında veya şirketlerinde yapılır. Stajın başlatılabilmesi için öncelikle yılda üç defa yapılan staja giriş sınavını kazanmak ve ardından Temel Eğitim ve Staj Merkezi'nin (TESMER) eğitim programını başarıyla tamamlamak gereklidir (Uçma ve Erserim, 2009: 186). Temel Eğitim ve Staj Merkezinin kurs ve seminerlerinde geçen ve altı ayı aşmayan süreler ile aynı Kanun'un altıncı maddesinde belirtilen hizmet süreleri staj süresinden sayılır. Staj süresinin tamamlanmasının ardından Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TURMOB) tarafından yazılı olarak Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik sınavı düzenlenir. Sınav Komisyonu üyelerinin 2'si Maliye Bakanlığı'ndan, 3'ü Yüksek Öğretim Kurulunca teklif edilecek 5 aday arasından ve diğer 2'si ise Birlik tarafından teklif edilecek 4 üye arasından Maliye Bakanı tarafından seçilir.

Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik stajına başlama sınavının konuları; genel kültür ve yetenek ve alan bilgisi olmak üzere iki ayrı kısımdan oluşmaktadır. Genel kültür ve yetenek soruları Türkçe, Matematik ve Atatürk İlkeleri ve İnkılâp Tarihi derslerinden oluşurken, alan bilgisi soruları Muhasebe, Ekonomi, Maliye ve Hukuk derslerini kapsamaktadır (<http://www.tesmer.org.tr>, e.t. 18.11.2014). Staj yönetmeliği TESMER tarafından hazırlanan programa göre yürütülmekte olup, staj programları, staj süreleri, stajlarda uygulanacak değerlendirme yöntemleri ve ilgili diğer tüm hususlar bu yönetmelikte düzenlenmiştir.

SMMM stajına başlayarak aday meslek mensubu olmak için yukarıda sıralanan genel şartlar ile kanunda belirtilen öğrenim koşullarını karşılamak, test şeklinde gerçekleştirilen staja başlama sınavından en az 60 puan almış olmak ve Birlik tarafından belirlenen staj giderlerini yatırmış olmak gerekmektedir. SMMM adayları için staj süresi 3 yıl olup, stajdan sayılan süreler yine aynı kanununda belirtilmektedir. Serbest Muhasebeci adayları Staj Ara Dönem Değerlendirmeleri ve stajın sonunda Staj Bitirme Değerlendirmesine alınırlar. Staj Ara Dönem Değerlendirmesi A ve B grubu, Staj Bitirme Değerlendirmesi ise C grubu olmak üzere toplam üç grup halinde yapılır. Yanında veya gözetim ve denetiminde staj yapılan meslek mensupları adaylar için 100 puan üzerinden bir not değerlendirilerek staja başlayanlar için elektronik ortamda aday meslek mensubu kütüğü tutan ilgili Oda'ya gizli tezkiye olarak gönderirler. Yeterlilik sınavında başarısız olan bir aday 2 yıl içinde 4 kez daha sınava girebilir (Uçma ve Erserim, 2009: 187). Tüm bunları başarıyla tamamlayarak meslek mensubu olmaya hak kazanan adayların, elektronik kayıtları kapatılır ve yine elektronik ortamda tutulan meslek kütüğüne kaydı yapılır.

Görüldüğü üzere bir adayın stajını tamamlayıp ilgili sınavlardan başarılı olarak prosedürleri yerine getirmesi mesleğe ciddi manada gönül vermesini ve yoğun bir mesai harcamasını gerektirmektedir. Bir SMMM stajyerinin staj eğitiminin onun meslek hayatında önemli bir yeri olacağı açıktır. Bununla beraber stajı süresince karşı karşıya kaldığı durumların da dikkatle incelenmesi ve karşılaştığı problemlere çözüm önerileri getirilmesi SMMM stajının kalitesini artırmak bakımından önem arz etmektedir. Bu doğrultuda ülkemizde yapılmış akademik çalışmalar aşağıda özetlenmiştir.

III. Literatür Taraması

Muhasebecilik mesleğinin günümüz iş dünyasında öneminin giderek artması, muhasebe meslek mensuplarının ve stajyerlerinin bilimsel çalışmalarına konu edilmesini sağlamıştır. Birçok yabancı (Sadler ve Erasmus, 2003; Sweeney ve Boyle, 2005; Strbac ve Roodt, 2005; Pierce ve Sweeney, 2010; Kelly ve Barrett, 2011; Ştefan vd., 2013) ve yerli (Pekdemir, 2000; Uçma ve Erserim, 2009; Gürdal ve Doğan, 2014; Erol Fidan ve Subaşı, 2014; Yiğit ve Yazarkan, 2014; Demir ve Çiçekay, 2015) çalışmada muhasebe stajyerlerinin çeşitli parametreler karşısındaki konumu sorgulanmıştır. Bununla birlikte yapılan literatür taramasında bu araştırmanın konusu ile doğrudan benzerlik gösteren ve muhasebe stajyerlerinin staj eğitimleri sırasında karşılaştıkları problemleri ele alan sadece iki çalışmaya rastlanmıştır olup bunlar aşağıda kısaca özetlenmiştir.

Uzay (2005), çalışmasında muhasebe meslek stajyerlerinin sorunları ve beklentilerini incelemiş ve Kayseri'de muhasebe bürolarında çalışan 85 stajyer ile yüz yüze görüşme yapmıştır. Çalışmada ilk olarak staj, staj yerinin önemi, staj koşulları, staj süreleri ve değerlendirme gibi konular hakkında bilgi verilmiştir. Daha sonra stajyerlerin staja başlama aşamasındaki sorunları, staj

yerlerinde yapmakta oldukları işler, staja başladıktan sonra karşılaştıkları sorunlar ve stajyerlerin meslek mensupları ve meslek odalarından beklentileri gibi konular irdelenmiştir. Araştırma sonucunda, stajyerlerin meslek mensuplarından ilgi ve takdir beklemedikleri, basit büro faaliyetleri ötesinde işler yapmak istedikleri, mali tatil talep ettikleri ve mevzuatın basitleştirilmesini beklemedikleri tespit edilmiştir.

Kaplanoğlu (2014), muhasebe stajyerlerinin meslek mensuplarından ve meslek örgütlerinden beklentilerini ortaya koymak üzere Manisa ilinde SMMM stajı yapmakta olan 72 stajyer üzerinde anket çalışması yapmıştır. Yazar, stajyerlerin meslek odalarından staj başlatma ve bitirme sınavları için eğitim programı düzenlemelerini beklemedikleri ve staj yeri bulmakta ve kendilerine ödenen ücretlerin yetersiz olması konularında sorunlar yaşadıklarını tespit etmiştir.

IV. Araştırmanın Metodolojisi

A. Araştırmanın Önemi ve Amacı

İçinde bulunduğumuz bilgi çağında muhasebenin ve dolayısıyla muhasebecinin önemi ve buna paralel olarak da sorumlulukları artmıştır. Özellikle de Türkiye Muhasebe Standartları ile birlikte muhasebe mesleği ekonomik yaşam içinde ciddi manada önem ve prestij kazanmıştır. Bu bağlamda SMMM stajyerlerinin gelecekteki muhtemel SMMM'ler olacağı düşüncesi, SMMM stajında öğrenilen ve yaşananların mesleğin gelecekteki konumunu etkileyeceğinin açık bir delilidir. Mesleğin daha kaliteli ve verimli sürdürülebilmesi üç yıllık SMMM stajının kalitesiyle yakından ilgilidir. Dolayısıyla SMMM stajyerlerinin staj eğitimlerinin ayrıntılı olarak incelenmesi hem mesleğin geleceği hem de meslekten yararlanan işletmeler ve diğer ilişkili taraflar açısından gerekli ve önemlidir. Bu doğrultuda araştırmanın temel amacı, SMMM stajı hakkında bilgi vermek ve stajyerlerin staj eğitimleri süresince karşılaştıkları problemleri ve beklentilerini ortaya koyarak staj eğitiminin etkinliğini ve kalitesini artırmaya katkıda bulunacak öneriler geliştirmektir.

B. Araştırmanın Yöntemi ve Anketlerin Hazırlanması

Araştırmada veri edinme aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Katılımcılara toplamda 56 soru / ifade yöneltilmiştir. Bu sorular katılımcıların demografik özelliklerini, staj eğitiminde karşılaştıkları sorunları ve beklentilerini belirlemeye yönelik olarak hazırlanmıştır. Anket sorularının hazırlanmasının ilk adımında konuyla ilgili literatürden (Uzay, 2005; Kaplanoğlu, 2014; Erol Fidan ve Subaşı, 2014; Sweeney ve Boyle, 2005) ve ilgili mevzuattan yararlanılmış, ikinci adımda ise hazırlanan sorular hedef kitle içerisinde gönüllülük esasına göre seçilen 7 kişilik odak grup üzerinde test edilerek son haline getirilmiştir.

C. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın çalışma evrenini SMMM staj başlatma sınavını kazanmış ve TR90 Bölgesinde yer alan Ordu, Giresun, Trabzon, Gümüşhane, Rize ve Artvin illerinden birindeki bir SMMM bürosunda staj eğitimlerine devam eden stajyerler oluşturmaktadır. 01.01.2015 tarihi itibarıyla Ordu'da 45, Giresun'da 20, Trabzon'da 45, Gümüşhane'de 4, Rize'de 27 ve Artvin'de 3 olmak üzere toplamda 144 stajyer bir SMMM bürosunda staj yapmaktadır. Bu bilgiye belirtilen illerin SMMM Odalarından ulaşılmıştır.

Ana kütle büyüklüğü (N) 144 ve %95 güvenilirlik aralığında örneklem sayısı 91 olarak hesaplanmaktadır (Baş, 2010: 40). Anket soruları Ordu ilinde faaliyet gösteren bir staj bitirme dershanesine giderek 20'sine yüz yüze ve 72'sine mail yoluyla olmak üzere toplamda 92 stajyere uygulanmıştır.

D. Araştırmanın Güvenilirliği ve Analizinde Kullanılan Teknikler

Bu çalışmada verilerinin analizinde SPSS 18.0 (Statistic Package for Social Science) istatistik programı kullanılmıştır. Bulgular kısmının ilk bölümünde katılımcıların demografik özellikleri tanımlayıcı analizlerden frekans dağılımları ve yüzde analizi ile değerlendirilmiştir. Daha sonra anket sonuçlarının geçerliliği ve güvenilirliği iç tutarlılık Cronbach's Alpha istatistiği ile analiz edilmiştir. Yapılan bu çalışmada güvenilirlik değeri likert tipi soruların yer aldığı stajyerlerin problemlerine ve beklentilerine dair olan ifadelerden oluşan kısım için 0,918 olarak hesaplanmış ve ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu görülmüştür.

Araştırmada öncelikle yapı geçerliliğinin test edilmesi için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett testleri uygulanmış ve veri setinin faktör analizine uygun olduğu görülmüştür. Hipotez testlerinde ise faktör analizi ile normalleştirilmiş faktör skorları kullanılarak parametrik testlerden bağımsız iki örnek t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır.

E. Araştırmanın Kapsam ve Kısıtları

Çalışma TR90 Bölgesi'nde yer alan illerde faaliyet gösteren SMMM bürolarında staj yapmakta olan stajyerleri kapsamaktadır. Bu nedenle araştırmanın sonuçları Türkiye genelini yansıtmaz. Gelecek çalışmaların daha geniş çapta ve daha fazla il genelinde yapılması, daha fazla katılımcıya ulaşılmasının ve dolayısıyla daha genel sonuçların elde edilmesinin sağlanmasına katkı sağlayabilir.

F. Verilerin Analizi Ve Bulgular

1. Tanımlayıcı İstatistikler

Katılımcılara ait cinsiyet, yaş, lisans bölümleri, staj ücreti, günlük ortalama çalışma saati ve staj yılına dair tanımlayıcı veriler Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1: Katılımcılara Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Cinsiyet	F	%	Staj Ücreti	F	%
Kadın	42	45,70	Hiç	4	4,30
Erkek	50	54,30	Asgari ücretin altında	21	22,80
Yaş	F	%	Asgari ücret	40	43,50
20-25	13	14,10	Asgari ücretin üzerinde	27	29,30
26-30	42	45,70	Ortalama Çalışma Saati	F	%
31-35	29	31,50	8 saatten az	18	19,60
36 ve üzeri	8	8,70	8 saat	40	43,50
Lisans Bölümleri	F	%	9 ve üzeri	34	37,00
İşletme	51	55,40	Staj Yılı	F	%
İktisat	16	17,40	1. Yıl	26	28,30
Muhasebe	17	18,50	2. Yıl	34	37,00
Maliye	4	4,30	3. Yıl	32	34,80
Diğer	4	4,30			

Buna göre araştırmaya katılan stajyerlerin genel olarak daha çok 26 yaş ve üzeri, stajının ikinci veya üçüncü yılında olan, günlük sekiz saat veya daha fazla çalışan, asgari ücret alan, işletme bölümü mezunu erkek bireyler oldukları söylenebilir. Tablo 2’de ise katılımcıların stajla ilgili bazı genel görüşleri yer almaktadır.

Tablo 2: Katılımcıların SMMM Stajıyla İlgili Görüşleri

Dosya Açtırma Masrafı	F	%	Staj Süresinin 3 yıl olması	F	%
Aşırı yüksek	49	53,30	Fazla	69	75,00
Yüksek	35	38,00	Az	2	2,20
Normal	8	8,70	Normal	21	22,80
Büro Hakkındaki Düşünceler	F	%	Staj Süresince Mesleği Yapma İsteği	F	%
Kendi bürommuş gibi	35	38,00	Arttı	24	26,10
Bu büroda çalışan değerli biri gibi	45	48,90	Azaldı	20	21,70
Bu büroda çalışan önemsiz biri gibi	12	13,00	Değişmedi	48	52,20
Büro Bulmakta Zorluk	F	%	Staj Yeri Değişikliği İsteği	F	%
Evet	43	46,70	Evet	16	17,40
Hayır	49	53,30	Hayır	76	82,60

Tablo 2’de görüldüğü üzere stajyerlerin büyük çoğunluğu dosya açtırma masraflarının yüksek ve staj süresinin üç yıl olmasının fazla olduğunu düşünmektedirler. Uygulamada staj başlatma sınavını kazanan bir aday staj yapacağı büroyu kendi imkanları dahilinde bulmak durumundadır. Bu konuda stajyerlerin %53’ü zorluk çekmediğini, %47’si ise staj bürosu bulmakta bazı

zorluklarla karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Bununla beraber stajyerlerin büyük çoğunluğu staj yaptıkları büroyu değiştirmeyi düşünmemektedir. Ayrıca stajyerlerin bağlı buldukları büro hakkındaki düşünceleri genel olarak olumlu olmakla birlikte sadece %26'sı staj eğitimlerinin bu mesleği yapma isteklerini artırdığını belirtmişlerdir. Bu sonuç stajyerin mesleğe olan ilgilerinde daha başka faktörlerin etkin olduğunu düşündürmektedir.

Anket formunun ikinci kısmında stajyerlerin staj eğitimleri süresince karşılaştıkları problemleri ve bu bağlamdaki beklentilerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. Tablo 3'de stajyerlerin problemleri en yüksek ortalamaya sahip olandan başlamak üzere sıralanmıştır.

Tablo 3: Stajyerlerin Karşılaştıkları Problemlerin Ortalamalarına Göre Sıralanışı

PROBLEMLER	\bar{X}	σ
28. Staj süresinin 3 yıl olması birçok problemin temel kaynağıdır.	4,04	1,15
23. Staj yerindeki yoğun çalışma temposu staj bitirme sınavına hazırlanmamı olumsuz etkiliyor.	3,98	1,15
17. Staj başlatma sınavının Ankara dışında yapılmaması maliyet, zaman, yorgunluk vb. gibi problemler yaratıyor.	3,91	1,30
27. Staj sürelerinin 3 yıl olması bu mesleğin gerektiği gibi öğrenilip icra edilebilmesi için çok uzundur.	3,89	1,31
18. Zorunlu eğitim CD'lerinin fiyatları çok yüksek	3,87	1,18
26. Stajyer ücretleri, sigortaları, staj süreleri gibi sebeplerle SMMM'ler stajyer almakta isteksiz davranıyorlar.	3,82	1,26
20. Stajım bittiğinde bu bürodan olumlu duygularla ayrılacağım.	3,60	1,21
37. Stajyerler işveren tarafından ucuz işgücü olarak görülmektedir.	3,59	1,38
19. Okulda aldığım eğitimin eksikliklerinden dolayı staj eğitimimde daha fazla çalışıyorum.	3,17	1,13
25. İşyerinde çalışanlar ile stajyerler arasında ayırım yapılıyor.	3,16	1,40
29. İzin alırken zorluk çekiyorum.	3,16	1,30
24. Aynı işyerinde fazla sayıda stajyer çalışması yığılmaya sebep oluyor ve öğrenmemi olumsuz yönde etkiliyor.	3,11	1,31
33. Sürekli olarak aynı işleri yapmak beni staj eğitimimden soğutuyor.	3,05	1,39
40. Yapmış olduğum staj mesleğe dair güzel duygularımı yok etti.	3,04	1,38
21. Seviyemin üzerinde iş yapmam bekleniyor.	3,00	1,27
22. Öğretilmeyen işler yaptırılıyor ve bu hata yapmama neden oluyor.	2,96	1,35
35. Staj ücreti alamamam veya çok az almam staj eğitimimi olumsuz etkiliyor.	2,93	1,37
36. Stajım süresince meslek alanımdan başka iş yapmak durumunda kalmadım.	2,89	1,20
38. Staj eğitimimde okulda almış olduğum teorik bilgileri uygulama imkânı bulamadım.	2,88	1,18
13. Staj sınavı hazırlık CD'leri ve araç-gereçleri gereksiz ve yetersiz geliyor.	2,80	1,44
42. Tatil günlerinde de çalışmak zorunda kalıyorum.	2,80	1,31
16. İşyerinde stajyerlerle fazla ilgilenilmiyor, gerekli bilgiler yeterince verilmiyor.	2,77	1,23
32. İşyerinin sosyal olanaklarından yararlandırılmamam staj eğitimimi olumsuz etkiliyor.	2,74	1,29
14. Fazla ve alan dışı konularda çalıştırılıyorum.	2,73	1,38
39. Yapmış olduğum staj, kendime olan güven duygumun kırılmasına sebep oldu.	2,54	1,23
41. Staj yaptığım bürodaki günlük ortalama çalışma saatim çok fazla.	2,51	1,39
30. İşyerinde temizlik, çay vb. gibi angarya işlerde kullanılıyorum.	2,48	1,26
34. İşyeri çalışanları ile sorunlar yaşıyorum.	2,36	1,21
15. İşyerinde fazla önemsenmiyorum ve fikirlerime değer verilmiyor.	2,23	1,13
31. İşyerinde sözlü hakarete uğruyorum.	1,75	1,08

Buna göre SMMM stajyerlerinin başta gelen sorunları; staj süresinin 3 yıl olması, staj yerindeki yoğun çalışma temposu, staj başlatma sınavının sadece Ankara'da yapılması, zorunlu eğitim CD'lerinin fiyatları ve çeşitli nedenlerle SMMM'lerin stajyer çalıştırmakta isteksiz olmasıdır. Bunun yanında stajyerler; büroda sözlü hakarete uğrama ve önemsenmeme, diğer çalışanlar ile sorunlar yaşama ve çeşitli angarya işlerde çalıştırılma konularında önemli problemler yaşamadıklarını ifade etmişlerdir. Stajyerlerin staj eğitiminden beklentileri ise en yüksek ortalamaya sahip olandan başlamak üzere Tablo 4'te sıralanmıştır.

Tablo 4: *Stajyerlerin Beklentilerinin Ortalamalarına Göre Sıralanışı*

BEKLENTİLER	\bar{X}	σ
47. Staj süresi kesinlikle kısaltılmalıdır.	4,47	1,06
51. SMMM'lerin stajyerlere olumlu yaklaşması için stajyer çalıştıran bürolara yasal avantajlar sağlanmalıdır.	4,41	0,81
45. SMMM bürolarında stajyer çalıştırma zorunluluğu getirilmeli ve bunun için yaptırım uygulanmalıdır.	4,37	0,95
43. İlgili meslek kuruluşları (odalar gibi) tarafından staj eğitimi başlamadan önce stajyer adaylarına meslek hakkında ön eğitim vermelidir.	4,36	0,92
44. Staja başlama sınavı Ankara dışındaki şehirlerde de yapılmalıdır.	4,26	0,91
52. Stajyer ücretlerini tam olarak ödemeyen ve sigorta primlerini yatırmayan SMMM'ler denetlenmeli ve cezai yaptırım uygulanmalıdır.	4,24	0,92
54. Staj eğitimi süresince mesleğin tüm incelikleri stajyerlere öğretilmelidir.	4,24	1,07
49. SMMM'lere çalıştırdıkları stajyerlere daha fazla yararlı olabilmeleri için bu konuda eğitim seminerleri verilmelidir.	4,24	0,88
55. İşyerindeki personele stajyerlerin yetiştirilme amacı ile orada bulunduğu, personel olmadıkları bildirilmelidir.	4,21	1,08
53. İşyerinde çalışan personele stajyerlere nasıl davranılacağına ilişkin seminerler verilmelidir.	4,21	0,87
56. Stajyerler ve staj yaptıran bürolar yaptırım gücüne sahip kurumlar tarafından sürekli denetlenmelidir.	4,16	0,98
46. Stajyerler bürolarda konumlarının dışında işlerde çalıştırılmamalıdır.	4,15	0,99
50. Bürolardaki stajyer sayısı belli bir sayıyı geçmemelidir.	4,08	1,06
48. Staj süresinin 3 yıl olması yerine bir SMMM Fakültesi kurulup bitirenler doğrudan SMMM olmalıdır.	3,65	1,44

Tablo 4'te görüldüğü üzere stajyerlerin staj eğitimi ile ilgili olarak ortalamaları en yüksek olan beklentileri yaşadıkları problemlere de paralel olarak; staj süresinin kısaltılması, SMMM'lerin stajyer çalıştırma isteğinin artırılması, kendilerine staja başlamadan önce mesleği tanıtıcı bir eğitim verilmesi, staja başlama sınavının yapıldığı şehir ve staj ücretleri ile ilgilidir.

2. Faktör Analizi

Araştırmanın bu aşamasında faktör analizine geçilmeden önce yapı geçerliliğinin test edilmesi için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett testleri yapılmıştır. Analiz sonucunda ilgili veri setinin KMO değeri %794 olarak hesaplanmış, Barlett Testi ise 1244,831 ki-kare ve 378 serbestlik derecesinde

Sig. 0,000 < 0,05 olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre, değişkenler arasında ilişki olduğu tespit edilmiş ve veri setinin faktör analizi için iyi olduğuna karar verilmiştir. Döndürülmüş faktör matrisinden elde edilen sonuçlara göre ise stajyerlere yöneltilen likert tipi anket sorularının 6 faktör altında toplanabileceği ve toplam varyansın ölçeğin %63,027'sini açıklayacağı görülmüştür. Araştırmada 0,50 ve üzeri ağırlığa sahip olan değişkenler faktör gruplarına alınmış diğer ifadeler ise faktör gruplarından çıkarılmıştır. Her bir faktör altında yer alan ifadelerin içerikleri doğrultusunda faktörler isimlendirilmiş ve sonuçlar Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5: *Stajyerlere Yöneltilen İfadelerin Faktörlere Göre Dağılımları*

Sıra	Faktörler	İfadeler	Güvenilirlik Değerleri	Varyans Açıklama
1	Beklentiler	56, 53, 47, 45, 46, 44, 52, 51, 54, 49, 43	0,901	20,259
2	Çalışanlarla İlgili Sorunlar	25, 24, 34	0,795	11,178
3	Staj Süresinin Uzunluğu	28, 27, 26	0,828	10,532
4	Maddi Sorunlar	35, 36, 18, 17	0,726	7,990
5	İş Yoğunluğu	24, 19, 14	0,627	6,955
6	Bilgi Düzeyi	21, 22	0,722	6,112

Tablo 5'te faktörler, faktör grubunda yer alan soruların güvenilirlik analizi sonuçları ve varyans açıklama değerleri yer almaktadır. Bu tabloda faktörlere ait ifadelerin yalnız numaralarına yer verilmiş olup, bu numaralara karşılık gelen ifadeler Tablo 3 ve Tablo 4'te belirtilmiştir.

3. Hipotez Analizleri

Faktör analizi sonucu elde edilen faktör skorlarının, özellik olarak normal dağılım şartını sağlıyor ve çoklu bağlantı sorunu taşıyor olmaları (Kalaycı, 2010: 331) nedeniyle hipotez analizlerinde parametrik testlerden bağımsız iki örnek t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmasına karar verilmiştir. Araştırmada test edilen hipotezler şöyledir:

- H₁: SMMM Stajyerlerinin faktörlere verdiği yanıtlar stajyerlerin büro değişikliği tercihine göre anlamlı bir farklılık gösterir.
- H₂: SMMM Stajyerlerinin faktörlere verdiği yanıtlar stajyerlerin yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterir.
- H₃: SMMM Stajyerlerinin faktörlere verdiği yanıtlar stajyerlerin günlük ortalama çalışma saatlerine göre anlamlı bir farklılık gösterir.
- H₄: SMMM Stajyerlerinin faktörlere verdiği yanıtlar stajyerlerin staj sonrası mesleği yapma isteklerine göre anlamlı bir farklılık gösterir.
- H₅: SMMM Stajyerlerinin faktörlere verdiği yanıtlar staj süresinin üç yıl olması hakkındaki görüşlerine göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H₆: SMMM Stajyerlerinin ücretleri stajyerlerin stajlarının kaçınıcı yılında olduklarına göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Araştırmaya katılan stajyerlerin %17'sinin staj yaptıkları büroyu değiştirmek istediği, %83'ünün ise böyle bir düşünceye sahip olmadığı Tablo 2'de gösterilmiştir. Stajyerlerin bu düşünceleri ile Tablo 5'deki faktörlere verdikleri yanıtlar arasında anlamlı farklılık olup olmadığı test edilmiş ve sadece aralarında anlamlı fark olan sonuçlar Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6: SMMM Stajyerlerinin Büro Değişikliği Tercihini Açısından Bağımsız İki Örnek T-Testi Analiz Sonuçları

Faktörler	Büro Değişikliği Tercihini	N	Ort.	Varyans Homojenliği	Levene's Test		Bağımsız İki Örnek t-testi			
					F	Sig.	t	df	P	Ort. Farkı
F-2	Evet	16	,821	Eşit	1,704	,195	3,884	90	,000	,994
	Hayır	76	-,173	Eşit Değil			4,668	27,448	,000	,994
F-5	Evet	16	,483	Eşit	4,260	,042	2,168	90	,033	,585
	Hayır	76	-,102	Eşit Değil			2,968	34,834	,005	,585

Tablo 6'da görüldüğü üzere, H₁ hipotezi faktör-2 (p=0,000) ve faktör-5 (p=0,005) için kabul edilmiştir. Diğer faktörler için p>0,05 olarak gerçekleşmiş ve H₁ hipotezi reddedilmiştir. Burada tespit edilen anlamlı farklılığın hangi gruptan kaynaklandığına ortalama değerlerine bakılarak karar verilmiştir. Buna göre, staj yaptığı büroyu değiştirmeyi düşünen stajyerlerin faktör-2 ve faktör-5 altında yer alan ifadelerine verdikleri yanıtların ortalamaları staj yaptığı büroyu değiştirmeyi düşünmeyenlere göre daha yüksektir. Başka bir ifadeyle bürodaki çalışanlarla bireysel sorunlar yaşama ve bürodaki iş yoğunluğunun fazla olması SMMM stajyerlerini staj yaptıkları büroyu değiştirme isteğine sevk etmektedir.

Araştırmanın diğer hipotezleri tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve sadece aralarında anlamlı bir farklılık olan sonuçlar Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7: Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Hipotezler	Faktörler	Levene S.	Sig.		df	R ²	F	P
H2	F-5	1,016	,390	Gruplar Arası	3	3,591	3,939	,011
				Gruplar İçi	88	,912		
				Toplam	91			
H3	F-5	,220	,803	Gruplar Arası	2	5,835	6,547	,002
				Gruplar İçi	89	,891		
				Toplam	91			
H4	F-2	,396	,674	Gruplar Arası	2	5,232	5,782	,004
				Gruplar İçi	89	,905		
				Toplam	91			
	F-4	1,722	,185	Gruplar Arası	2	3,420	3,616	,031
				Gruplar İçi	89	,946		
				Toplam	91			
H5	F-3	1,413	,249	Gruplar Arası	2	13,930	19,635	,000
				Gruplar İçi	89	,709		
				Toplam	91			
H6	Ücret	0,310	,735	Gruplar Arası	2	2,523	3,811	,026
				Gruplar İçi	89	,662		
				Toplam	91			

Tablo 7’de hangi hipotezin hangi faktör açısından kabul edildiği görülmektedir. Örneğin H2 hipotezi sadece faktör-5 açısından kabul edilmiş diğer faktörler açısından reddedilmiştir. Varyans analizi sonucunda gruplar arasında gözlemlenen farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını görmek için Post Hoc testlerinden Tukey testi yapılmıştır. Buna göre kabul edilen her bir hipotez için elde edilen sonuçlar şöyledir:

- 20-25 yaş aralığındaki stajyerlerin ortalama farkı 1,369’dur ve anlamlılık düzeyi 0,05’in altındadır. Bu durum, 20-25 yaş aralığındaki stajyerlerin faktör-5 ile ifade edilen iş yoğunluğuna daha çok maruz kaldıklarını göstermektedir. 20-25 yaş aralığındaki stajyerler 36 ve üzeri yaş aralığındaki stajyerlere oranla staj yaptıkları büroda daha yoğun çalıştıklarını belirtmişlerdir.

- Staj yaptıkları büroda 8 saatten daha az çalışan stajyerlerin 8 saat çalışan stajyerlere göre 0,697 ve 8 saatten daha fazla çalışan stajyerlere göre ise 0,994’lük bir ortalama farkına sahip oldukları görülmüştür. Bu durum beklenen bir sonuç olup, iş yerinde 8 saatten az çalışan stajyerlerin iş yeri yoğunluğundan

8 saat çalışan stajyerlere göre daha az, 8 saatten fazla çalışan stajyerlere göre ise çok daha az şikayet etiklerini göstermektedir.

▪ Staja başladıktan sonra bu mesleği yapma isteği arttı diyen stajyerlerle azaldı diyen stajyerler arasında çalışanlarla ilgili sorunlar faktörü açısından 0,938'lik, değişmedi diyen stajyerler arasında ise 0,621'lik ortalama farkı bulunmaktadır. Bu sonuç, çalışanlarla yaşanan sorunların stajyerlerin mesleği yapma isteğinde olumsuz yönde etkili olduğu anlamına gelmektedir. Yani staja başladıktan sonra bu mesleği yapma isteği azaldı ve değişmedi diyenler staj süresince diğerlerine göre daha çok çalışanlarla ilgili sorunlar yaşamaktadır. Mesleği yapma isteği maddi sorunlar faktörü açısından değerlendirildiğinde ise staja başladıktan sonra bu mesleği yapma isteği azaldı diyenler ile değişmedi diyenler arasında 0,692'lik ortalama farkı olduğu görülmüştür. Buna göre bu soruya azaldı şeklinde yanıt veren stajyerler değişmedi şeklinde yanıt veren stajyerlere oranla maddi sorunlarla daha fazla karşılaşmaktadır.

▪ Staj süresinin 3 yıl olması fazla diyenlerle normal diyen stajyerler arasında 1,275'lik bir ortalama farkı görülmektedir. Buna göre, staj süresinin 3 yıl olmasını fazla bulan stajyerler normal bulan stajyerlere göre staj süresinin uzunluğu ile ilgili ifadeler (problemlere) daha çok katıldıklarını belirtmişlerdir.

▪ Staj süresinin birinci yılında olan stajyerlerle staj süresinin üçüncü yılında olan stajyerler arasında staj ücretleri açısından 0,572'lik bir ortalama farkı bulunmaktadır. Bu sonuç beklenen bir sonuç olup, staj süresinin son yılında olan stajyerlerin staj süresinin ilk yılında olan stajyerlere oranla daha fazla ücret aldıkları anlamına gelmektedir. Bunun nedeni ise staj süresinin sonlarına gelmiş stajyerlerin SMMM meslek mensubu olmaya daha yakın olmaları ve daha deneyimli olmalarından kaynaklanmaktadır.

V. Sonuç

3568 Sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu ülkemizde SMMM mesleğini icra edecek kişilerin haiz olması gereken şartları açıklamıştır. Kanunda belirtilen genel şartların yanında eğitimle ilgili olarak iki özel şart ön plana çıkmaktadır. Bunlar yükseköğretim kurumlarının kanunda belirtilen bölümlerinden mezun olmak ve yine kanunda belirtilen sürelerde ve yerlerde SMMM stajı yapmaktır. Buradan anlaşıldığı üzere, muhasebe meslek mensuplarının mesleki kariyerleri süresince yürütecekleri faaliyetlerin kalitesi ve yeterliliğinde staj eğitimi en az üniversite eğitimi kadar önemlidir. Bu hareket noktasından yola çıkarak çalışmada SMMM stajyerlerinin staj eğitimleri hakkındaki düşüncelerini belirleyerek memnuniyetsiz oldukları konular hakkında çözüm önerileri geliştirmek ve stajyerlerin yetkili meslek kuruluşlarından beklentilerini ortaya koymak amaçlanmıştır. TR90 Bölgesinde yer alan illerdeki 92 stajyer ile gerçekleştirilen

anket çalışmasında ulaşılan sonuçlar literatürdeki benzer çalışmalarla da ilişkilendirilerek aşağıda özetlenmiştir.

Stajyer ücreti, günlük çalışma süreleri ve staj yeri değişikliği konularında araştırmada elde edilen sonuçlar, Kaplanoğlu (2014)'ün bulgularıyla aynı yöndedir. Buna göre stajyerlerin büyük bir çoğunluğu; staj ücretlerin düşük olduğunu, normal sürelerle çalıştıklarını (ortalama 8 saat) ve staj yaptıkları büroyu değiştirmeyi düşünmediklerini belirtmişlerdir. Yani bu konulardan sadece stajyer ücreti noktasında yeni bir düzenlemeye gidilmesi yeterli görülmektedir. Kanunen SMMM'lerin yanlarında bir stajyer yetiştirme/çalıştırma zorunlulukları bulunmaması staj sınavını kazanmış adayları SMMM'lere staj süresince kendilerini çalıştırmaları noktasında bir nevi mecbur bırakmaktadır. Bu da stajyerlerin ücret konusunda taviz vermesine yol açmaktadır. Düzenleyici kurumlar tarafından SMMM bürolarında stajyer çalıştırma zorunluluğu getirilmesi ve stajyerler için öngörülen ücretlerin (tıpkı sigorta bedelleri gibi) tam olarak ödendiğinin denetlenmesi sorunun çözümüne yardımcı olabilir. Bu noktada SMMM'lerin tepkileri ölçüldüğünde ihtiyaç dışı elemana gereksiz yere ücret ödendiğine yönelik bir tepki alınabilir. Bu durumu ortadan kaldırmak için de staj ücretlerinin belli bir kısmının bir kamu kuruluşu bünyesinde oluşturulacak fon ile desteklenmesinin SMMM'leri ve stajyerleri rahatlatacağı düşünülebilir.

Araştırma kapsamında SMMM stajyerlerine staj eğitimleri süresince hangi problemlerle karşılaştıkları sorulmuş ve staj süresinin 3 yıl gibi uzun bir süre olmasının birçok problemin temel kaynağı olduğu, staj yerindeki yoğun çalışma temposunun staj bitirme sınavına hazırlanmada olumsuz etkiler doğurduğu, staj başlatma sınavının sadece Ankara'da yapılmasının özellikle maliyet ve zaman açısından sorun teşkil ettiği, zorunlu eğitim CD'lerinin fiyatlarının çok yüksek olduğu ve çeşitli nedenlerle SMMM'lerin stajyer çalıştırmakta isteksiz olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu sonuçlar Uzay (2005)'in bulguları ile aynı doğrultudadır. Bu bağlamda stajyerlerin çeşitli meslek kuruluşlarından başlıca beklentileri ise; staj süresinin kısaltılması, SMMM'lerin stajyerlere olumlu yaklaşması için stajyer çalıştıran bürolara yasal avantajlar sağlanması, SMMM bürolarında stajyer çalıştırma zorunluluğu getirilmesi, ilgili meslek kuruluşları tarafından staj eğitimi başlamadan önce stajyer adaylarına meslek hakkında ön eğitim verilmesi ve staja başlama sınavının Ankara dışındaki seçilmiş bazı şehirlerde de yapılması yönündedir. Stajyerlerin yetkili kuruluşlardan beklentileri mevzuatta birkaç küçük değişiklikle yerine getirilebilecek niteliktedir. Bu şekilde SMMM stajyerlerinin motivasyonlarının ve mesleğe karşı olan ilgilerinin artırılacağı ve staj eğitiminin kişinin mesleki gelişimine daha fazla katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Araştırmada ayrıca stajyerlerin staj eğitiminde karşılaştıkları sorunlar ve beklentilerine ilişkin ifadeler faktör analizine tabi tutulmuş ve bu ifadeler *beklentiler, çalışanlarla yaşanan sorunlar, staj süresinin uzunluğu, maddi*

sorunlar, iş yoğunluğu ve stajyer bilgi düzeyi olarak isimlendirilen 6 faktör altında toplanmışlardır. Stajyerlerin bazı demografik özellikleri ve staj eğitimi ile ilgili bazı düşünceleri ile bu faktörlere verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına bakıldığında ise ilk olarak bürodaki çalışanlarla bireysel sorunlar yaşama ve bürodaki iş yoğunluğunun fazla olmasının SMMM stajyerlerini staj yaptıkları büroyu değiştirme düşüncesine sevk ettiği görülmüştür. Bu sonuç, hipotezlerin kurulması sırasında beklenen sonuçlardan biridir. Ancak gruplar arasında maddi sorunlar faktörü için anlamlı bir farklılık çıkmaması şaşırtıcıdır. Bu durumun sebebi stajyerlerin staj yerini değiştirmeleri durumunda yeni staj yerinde eskisinden daha fazla ücret alamayacaklarını düşünüyor olmaları olabilir. Çünkü Tablo 1'den de görüleceği üzere SMMM'lerin çalıştırdıkları stajyerlere ödedikleri ücret çoğunlukla asgari ücret düzeyindedir. Yukarıda belirtilen staj ücretleri ile ilgili önerinin hayata geçirilmesi stajyerlerin staj yaptıkları büroyu maddi sorunlar sebebiyle değiştirmesi konusunda onlara bir özgürlük sağlayabilecektir. Bunun dışında araştırmada genç stajyerlerin (20-25 yaş), daha yaşlı stajyere (36 yaş ve üzeri) göre daha fazla iş yoğunluğuna maruz kaldıkları yani SMMM'ler tarafından kendilerine daha fazla iş yüklendiği tespit edilmiştir. Stajyerlerin yaşları ile staj eğitiminde yapmaları gereken işler arasında bir ilişki olmadığı açıktır. Bu konuda staj koordinatörü konumundaki SMMM'lerin yanlarında çalıştırdıkları stajyerlere kişisel veya demografik özelliklerine bakmaksızın staj eğitiminin gerektirdiği standartlarda eşit davranması hem stajyerlerin motivasyonu hem de etik algılar bakımından önemli ve gereklidir. Hipotez testleri ile ulaşılan bir başka sonuç ise stajyerin diğer çalışanlarla yaşadığı sorunların ve yine maddi problemlerin onların mesleği yapma isteğinde olumsuz yönde etkili olduğudur. Bu durum yukarıda bahsedilen maddi problemlerin çözümüne ilişkin girişimlerin stajyerin gelecekte bu mesleği yapma isteği üzerinde de olumlu etkiler sağlayacağına göstergesidir. Ayrıca SMMM'lerin stajyerler ile diğer çalışanlar arasında bir köprü görevi üstlenerek karşılıklı yaşanan küçük problemleri elimine etmesi stajyerin mesleği yapma isteği üzerinde olumlu sonuçlar doğuracaktır. Özetle geleceğin SMMM'leri olacak stajyerin hem staj eğitiminde yaşadıkları ve öğrendikleri hem de muhasebecilik mesleğine karşı ilgili ve istekli olmaları konusunda başta staj koordinatörlerine ve sonrasında meslek odaları, TURMOB ve TESMER gibi düzenleyici otoritelere önemli görevler düşmektedir. Bu kişi ve kuruluşların SMMM stajyerinin sorunlarını önemsemesi ve imkanlar dairesinde stajyerlerin sorunlarına çözüm olacak girişimlerde bulunmaları hem stajyerlere daha kaliteli staj imkanları hem de muhasebecilik mesleğinin gelişimine olumlu katkılar sağlayacaktır.

Son olarak gelecek çalışmalarda SMMM staj süresi ile ilgili olarak akademisyenler tarafından bir stajyerin staj eğitiminde edinmesi gereken bilgi ve tecrübe düzeyi ve bu özellikleri ortalama bir bireyin ne kadarlık bir çalışmayla ne kadar sürede kazanacağını test eden bir çalışma yapılması staj süresiyle ilgili tartışmalara ve uygulamaya önemli katkılar sağlayabilir.

Kaynaklar

- Arıkan, Y. (2006) “Meslekte Vizyon ve Dünya Muhasebe Kongresi”, *Mali Çözüm Dergisi*, (77), ss.11-19.
- Baş, T. (2010), **Anket**, 6. Basım, Seçkin Kitabevi, Ankara.
- Demir, M. ve Çiçekay, H. (2015) “Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Stajyerlerinde Mobbing Algısına Yönelik Van İlinde Bir Araştırma: 2009 Ve 2014 Yılları Karşılaştırması”, *Muhasebe ve Denetime Bakış*, (44), ss.15-36.
- Erol Fidan, M. ve Subaşı, Ş. (2014) “Muhasebe Meslek Mensubu Adaylarının Etik Algıları: İstanbul İli Örneği”, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (64), ss.111-129.
- Gürdal, K. ve Doğan, M. (2014) “Muhasebe Stajyerinin Profili Üzerine Bir Araştırma”, *Muhasebe ve Denetime Bakış*, (41), ss.1-16.
- Güvemli, O. (2009) “Türkiye’de Muhasebe Meslek Örgütünün 20. Yılı - Bir Değerlendirme”, *Muhasebe Ve Finansman Dergisi*, (44), ss.6-16.
- Kalaycı, Ş. (2010), **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, 5.Baskı, Asil Yayınları, Ankara.
- Kaplanoğlu, E. (2014) “Muhasebe Stajyerlerinin Meslek Mensuplarından Ve Meslek Örgütlerinden Beklentileri: Manisa İli Araştırması”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28 (4), ss.265-284.
- Kelly, T. ve Barrett, M. (2011) “The Leading Causes And Potential Consequences Of Occupational Stress: A Study Of Irish Trainee Accountants”, *The Irish Accounting Review*, 18 (2), ss.31-55.
- Özşahin, G. (2000), **Bağımsız Denetçinin Hata ve Hilelere İlişkin Sorumluluğu**, SPK Muhasebe Standartları Dairesi, Ankara.
- Paksoy, H. M., Akbulut, R. ve Aydın, V. (2005) “Meslek Yüksek Okullarında Muhasebe Eğitiminin Yeterliliğinin Harran Üniversitesi Özelinde İncelenmesi ve Geleceğe İlişkin Bir Değerlendirme”, *Muhasebe ve Denetime Bakış*, (15), ss.73-105.
- Pekdemir, I. (2000) “Profesyonel Muhasebecilikte Meslek Öncesi Staj Uygulaması: Bir Araştırma”, *Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi*, ss. 43-63.
- Pierce, B. ve Sweeney, B. (2010) “The Relationship Between Demographic Variables And Ethical Decision Making Of Trainee Accountants”, *International Journal of Auditing*, 14 (1), ss.79-99.
- Sadler, E. ve Erasmus, B.J. (2003) “Views Of Black Trainee Accountants In South Africa On Matters Related To A Career As A Chartered Accountant”, *Meditarian Accountancy Research*, (11), ss.129-149.
- Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu, Kanun No:3568, R.Gazete No: 20194, Tarih: 13.06.1989, (26/07/2008 Tarih ve 26948 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 5786 Sayılı Kanun ile güncellenmiştir).

- Strbac, E. ve Roodt, G. (2005) "Psychological Attributes Of Successful Trainee Accountants", *SA Journal of Industrial Psychology*, 31 (1), ss.9-17.
- Sweeney, B. ve Boyle, B. (2005) "Supervisory Actions, Job Satisfaction And Turnover Intentions Of Irish Trainee Accountants", *The Irish Accounting Review*, 12 (2), ss.47-73.
- Ştefan, B., Sacarin, M. ve Girbina, M. M. (2013) "An Analysis Of The Perception Of Chartered Accountant Trainees Regarding Access To The Accounting Profession And Professional Training Needs", *Annals of the University of Oradea, Economic Science Series*, 22 (1), ss.1154-1164.
- Uçma, T. ve Erserim, A. (2009) "Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Olabilme Sürecinin Türkiye ve Amerika'daki Yasal Düzenlemeler Açısından Karşılaştırılması", *Muhasebe ve Bilim Dünyası Dergisi*, 11 (4), ss.183-210.
- Uzay, Ş. (2005) "Muhasebe Meslek Stajyerlerinin Sorunları ve Beklentileri: Bir Araştırma", *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (25), ss.70-78.
- Yayla, H. E. ve Cengiz, E. (2005) "Muhasebe Mesleğinin Tercih Edilmesinde Etkili Olan Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması: Karadeniz Teknik Üniversitesi Örneği", *Muhasebe ve Denetim Bakış*, (16), ss.146-168.
- Yiğit, S. ve Yazarkan, H. (2014) "Liderlik Tarzı İle Mesleki Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (41), ss.71-84.
- <http://www.tesmer.org.tr>, (e.t.18.11.2014).