

AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 41 Mart – Nisan 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

*ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN*

*JEL KOD: M53 *** ID:195 K:177*

<http://www.akademikbakis.org>

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN MUHASEBE BÖLÜMÜNDEN VE MUHASEBE EĞİTİMİNDEN BEKLENTİLERİ

Bahar SUVACI¹, Şerife SUBAŞI²

¹Anadolu Üniversitesi, Eskişehir Meslek Yüksekokulu,

²Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü

Özet: İnsan gücü maliyetini, kontrol edilemez bir maliyet olarak değil, bir yatırım unsuru olarak kabul eden insan kaynakları yönetimi; iş gören katılımı, çalışma sistemleri ve ödüllendirme sistemlerinden oluşur. Bu çalışma, kurumsallaşmış bir üretim işletmesinde özellikle insan kaynakları yönetiminin muhasebe bölümüne sunduğu hizmetler ve bunların verim üzerindeki etkileri açısından, sistemin işleyişini ortaya koymak amacıyla taşımaktadır. Çalışma kapsamında insan kaynakları yönetimi ve muhasebe arasındaki ilişki ortaya konduktan sonra sektöründe önde gelen üretim işletmesinin insan kaynakları yöneticileri ve muhasebe yöneticilerine yönelik bir nitel çalışma ile muhasebe biriminden beklentiler ortaya konulmuştur. Çalışmada finansal bilgi üretmek amacıyla insan kaynaklarından muhasebe bilgi sistemine veri akışının azaldığı ancak insan kaynaklarının muhasebe bilgi sisteminin başarısında etkili olduğu ortaya konmuştur.

Anahtar Kelime: İnsan Kaynakları Yönetimi, Muhasebe Eğitimi, Muhasebe Bölümü, Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Personel

THE EXPECTATIONS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT FROM ACCOUNTING DEPARTMENT AND ACCOUNTING TRAINING

Abstract: Human Resource Management that accepts manpower cost as an investment factor instead of an uncontrollable cost item, is composed of employee involvement, working systems, rewarding systems. This study aims to demonstrate services and their role on performance especially provided by human resource departments to accounting departments in an institutionalized manufacturing firm. In this study, after the relationship between human resource management and accounting is explained, a qualitative research that was conducted with human resource managers and accounting managers, is utilized to determine their expectations from accounting department. The results show that the information flow from accounting information system to human resource department is not adequate; however, human resource department plays a role on successful operation of accounting information system.

Keywords: Human Resource Management, Accounting Training, Accounting Department, Strategic Human Resource Management, Personnel



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 41 Mart – Nisan 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası

Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN

*JEL KOD: M53 *** ID:195 K:177*

<http://www.akademikbakis.org>

1. GİRİŞ

İşletmeler, kıt kaynakları en etkin ve verimli bir şekilde kullanarak insan istek ve ihtiyaçlarını karşılamak üzere mal ve hizmet üreten ve bununla birlikte kar amacı güden birimlerdir. İşletmeler bu mal ve hizmet üretimini gerçekleştirirken değişik ama birbirleri ile ilişkili pek çok faaliyeti yerine getirmeleri gerekmektedir. Bu faaliyetler ise işletme büyüklüğüne bağlı olarak muhasebe, insan kaynakları, üretim, satın alma, pazarlama, halkla ilişkiler gibi değişik bölümler altında toplanmaktadır. Her ne kadar ismen farklı gibi gözükseler de bu bölümler aynı amaca, yani işletmenin en etkin ve verimli şekilde çalışması amacına yönelik çalışmaları için birbirleri ile koordineli ve ilişkili olarak faaliyet göstermek zorundadırlar. İnsan Kaynakları Bilgi (İKB) sistemi tarafından taşınan bilgiler, personel ve muhasebe veri öğelerinin bir karışımıdır. İşletmelerin bilgi sistemleri, faaliyetlerin sürdürülmesi ve geliştirilmesi açısından son derece önemlidir. Bu nedenle de bölümlerin birbirlerinden beklentileri vardır. Bu çalışmada işletme içerisinde faaliyet göstermekte olan İnsan Kaynakları bölümü ile Muhasebe bölümü arasındaki ilişki, eğitim açısından ortaya konmaya çalışılmaktadır.

2. MUHASEBE BİLGİ SİSTEMİNİN İŞLETMEDEKİ YERİ VE FONKSİYONLARI

1.1. Muhasebe Bilgi Sisteminin (MBS)

İşlevi

İşletme bilgi sistemi; işletmenin para, insan gücü, malzeme, makine, teknoloji, bilgi ve insan kaynaklarının amaçlar doğrultusunda en etkin ve verimli bir şekilde kullanılmasını planlamak, örgütlemek ve kontrol etmek için yönetimin gereksinim duyduğu işletme içi ve işletme dışı finansal ve finansal olmayan; niceliksel ve niteliksel bilgileri, gerektiği yer ve zamanda gerekli kişilere kullanabilecekleri şekilde sürekli olarak sağlamak amacıyla kurulan ve çalıştırılan sistemler bütünüdür (Sürmeli, 1998). İşletmelerde belirtilen faaliyetlerin yerine getirilmesinde üretim, finansman, tedarik, pazarlama, insan kaynakları ve muhasebe gibi bilgi sistemlerinden faydalanılır.

Günümüzde, bilgiye sahip olan ve onu zamanında ve etkili bir biçimde kullanan işletmeler, amaçlarına ulaşmada daha avantajlı konumdadır. Özellikle de işletmelere ilişkin çeşitli finansal bilgiler, bu noktada önem kazanmaktadır. Muhasebe bilgi sistemi, tüm işletmelerin temel finansal bilgi sistemini oluşturur. Sistem hem işletme içi, hem de işletme dışı kullanıcıları için bilgi üretir. Muhasebenin temel amacı, herhangi bir işletmenin finansal durumunu ve faaliyet sonuçlarını gösteren raporlar üretmek ve bilgilerin sağlanması ile birlikte bu bilgi ve verilerin analiz edilmesi ve yorumlanmasıdır (Yalkın, 1999).



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 41 Mart – Nisan 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası

Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN

JEL KOD: M53 * ID:195 K:177**

<http://www.akademikbakis.org>

Finansal kararlara yönelik bilgiler üreten muhasebe bilgi sistemi, işletmelerdeki teknolojik yapılanmadan en çok etkilenen sistemlerdendir. Teknolojinin gelişmesiyle ortaya çıkan bilgisayara dayalı muhasebe bilgi sistemlerinden bilgi elde etmek kolaylaşmaktadır. Bilgi kullanıcılarının karar almalarına yönelik bilgi üretmenin yanı sıra ölçümleme için gerekli olan bilgileri de üreten muhasebe bilgi sisteminin ürettiği bilgilerden yoksun işletmeler, günümüz şartlarında pek başarılı olamamaktadırlar (Doğan vd., 2010).

Özetle, muhasebe, bilgi ve veri yaratma sürecinden daha geniş kapsamlıdır. Muhasebenin temel amacı, yaratılan bilgi ve verilerin kullanılmasıdır. Bir ölçü ve iletişim süreci olan muhasebe, işletmenin dili olarak da tanımlanmaktadır

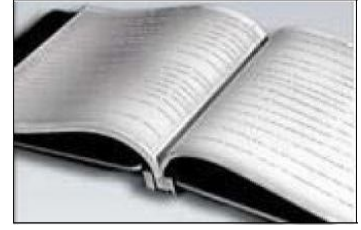
1. 2. Muhasebe Personelinin Sistemdeki Yeri ve Beklentiler

İşletmelerdeki tüm birimler, karar almak veya bilgi üretmek için finansal verilerden faydalanır. Bu nedenle finansal bilgi üreten bilgi işçisi, muhasebeci, bilgi kullanıcılarının gereksinim duyduğu her türlü finansal bilgiyi teknolojiyi kullanarak; zamanlı, ilgili, doğru ve güvenilir olarak sunmalıdır. Muhasebeciler hem bilgi sağlayan hem de veriyi bilgiye dönüştürme sürecinde de yer alan çalışanlardır.

Muhasebeci öncelikle mali karakterdeki olaylarla ilgili bilgilerin toplanması, kaydedilmesi, aynı özellikte olanların

sınıflandırılması ve mali raporlar halinde özetlenmesi ile ilgilenir. Günümüzdeki teknolojik gelişmeler muhasebenin bu yönüne yeni bir boyut kazandırmıştır. Yeni yazılımlarla artık muhasebenin kayıt tutma işlevi, bilgisayar programları aracılığıyla muhasebeciler dışındaki kişilerin veri girişiyle de gerçekleştirilmektedir. Bu noktada tek bir komutla kaydetme, sınıflandırma ve özetleme işlemleri rahatlıkla gerçekleştirilmektedir. Mali karakterdeki olaylar hakkındaki kayıtlarla yaratılan toplu bilgiler yeterli değildir. Bu bilgilerin analiz ve yorum ile kullanılabilir bilgiler hale getirilmesi gerekir. Bu da muhasebenin ikinci fonksiyonudur. Artık, günümüzde muhasebenin bu fonksiyonu önem kazanmış ve muhasebecilik mesleğine de yön vermiştir (Cemalcılar ve Erdoğan, 2000). Günümüzde, teknolojik alt yapısı gelişmemiş işletmelerde hala fatura giriş işlemleri için muhasebe elemanına ihtiyaç duyulurken ortak veritabanlı bilgisayar sistemlerine sahip işletmelerde buna gereksinim duyulmamaktadır.

Yapılan bir çalışmada; uzmanlaşma, eğitim ve etigin muhasebe mesleğindeki önemli konulardan olduğuna değinilmiştir (Soper, 1992). Teknolojinin yardımıyla bilginin kolay ve çabuk üretildiği günümüzde muhasebecinin muhasebenin her alanıyla ilgili yeterli ve etkin bilgi üretmesi beklenmemektedir. Tersine muhasebecinin bağımsız denetçi, iç denetçi, maliyet muhasebecisi, yönetim muhasebecisi gibi belirli bir alanda uzmanlaşarak ilgili alanda bilgi üretmesi tercih edilmektedir.



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 41 Mart – Nisan 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

*ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN*

*JEL KOD: M53 *** ID:195 K:177*

<http://www.akademikbakis.org>

Bilgi teknolojisinin ve küresel ekonominin etkisi, yeni rekabet kaynakları ve büyük sorumluluk ihtiyacı muhasebecilik mesleğinin niteliğini değiştirmiştir ve bu mesleğe sahip kişiler için yeni bilgi ve beceriler gerektirmiştir. Bu bilgi ve beceriler muhasebecinin işletmeye katacağı değeri de etkiler. Muhasebecilerden beklenen bilgi, beceri ve tutumların çerçevesi, uluslararası eğitim standartlarıyla çizilmiştir. Bu çalışmada bunlar dikkate alınacaktır.

1.2.1. Muhasebecilerden Sahip Olması Beklenen Bilgiler

Bir kişinin, muhasebe alanında çalışabilmesi için öncelikle işletme ve örgütsel alanlar, bilgi teknolojisi, muhasebe ve muhasebe ile ilişkili bilgilere sahip olması beklenen bir niteliklerdir. Günümüzde muhasebeciler, sosyal sorumluluk kapsamında işletmelerin ihtiyaç duyduğu artan bilgiyi sağlamalıdır. Muhasebecilerin sahip olması gereken bilgiler şu başlıklarda toplanabilir* ;

- i) Genel bilgi,
- ii) Temel örgüt ve işletmecilik bilgileri,
- iii) Temel bilgi teknolojileri bilgileri,
- iv) Muhasebe ve muhasebeyle ilgili bilgiler.

Gerek lisans eğitim programları gerekse sürekli mesleki eğitim programları bu bilgileri verecek biçimde oluşturulmalıdır.

1.2.1.1. Genel Bilgi

Kişilerin düşünüp etkili iletişime geçebilmesi için araştırma yapması, sorgulama yapması ve daha sonra da mantıksal düşünmeyi uygulayıp kritik analizler yaparak bilgiyi elde edebilmesi için iyi bir temele oturmuş genel eğitime sahip olması gerekir. Bu bilgi okulda verilmesi gereken bir bilgidir.

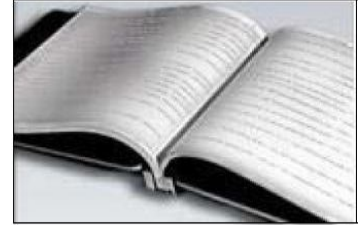
1.2.1.2. İşletmecilik (Örgüt) Bilgisi

İşletme bilgisi, muhasebecinin çalışma çevresi ile ilgili bilgileri kapsar. Bu bilgi; işletmelerin, hükümetlerin, kar amaçlı olmayan kuruluşların nasıl organize oldukları, nasıl finanse edildikleri ve nasıl yönetildikleri ile ilgili geniş bir bilgidir. Örgüt ve işletme bilgisi, muhasebecinin işveren ve müşterilerinden oluşan çalışma çevresi ile ilgili bilgilerine zenginlik katar. Ayrıca birçok becerinin (entelektüel, iletişim, kişiler arası) gerçekleşebilmesi için temel oluşturur.

1.2.1.3. Bilgi Teknolojisi Bilgisi

Bilgi teknolojisi, muhasebecilik mesleğinin uygulama alanını değiştirmiştir. Muhasebecilik mesleğinde, sadece bilgi sistemini kullanmak değil aynı zamanda sistemi oluşturma, şekillendirme ve yönetme de önemlidir. Muhasebecilere, bilgi teknolojisi ve sistemlerini kullanabilme ve değerlendirebilme için gereksinim duyulan bilgi ve becerileri sağlamanın yanında bu sistemleri oluşturabilme ve yönetebilme bilgisi de

* IFAC, Uluslararası Eğitim Standartları. Erişim:
<http://web.ifac.org/publications/international-accounting-education-standards-board>



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 41 Mart – Nisan 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

*ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN*

*JEL KOD: M53 *** ID:195 K:177*

<http://www.akademikbakis.org>

verilmelidir. Günümüzde, tüm muhasebecilerin bilgisayara dayalı sistemlerde iç kontrol, bilgi teknolojisini edinme, yönetme, uygulama ve kullanma ve bu sistemleri değerlendirme bilgi ve becerilerine sahip olmaları beklenmektedir.

1.2.1.4. Muhasebe ve Muhasebeyle İlgili Bilgiler

Muhasebeciler, muhasebe ile ilgili çevreleri ve dolayısıyla bunların kullandıkları bilgiyi etkileyen değişimleri ve gelişmeleri doğrultusunda teknik alt yapılarını geliştirmelidirler. Muhasebeciler, finansal muhasebe ve raporlama, yönetim muhasebesi, vergilendirme, iş ve ticari hukuk, denetim, finans ve finansal yönetim, mesleki etik gibi konularda bilgi sahibi olmalıdırlar.

1.2.2. Muhasebecilerden Sahip Olması Beklenen Beceriler

Bilgi teknolojisi, küreselleşen ekonomi, yeni rekabet kaynakları ve büyük sorumluluk talebinin etkisiyle muhasebe mesleğinin yapısı ve istenen bazı beceriler değişmiştir. IFAC, bilgiyi ders müfredat programlarının içerikleri olarak tanımlarken, becerileri bilgiyi başarılı kullanmadaki sonuç olarak ifade etmiştir. Beceriler, genelde özel derslerle elde edilememektedir ancak mesleki deneyim ve eğitim programlarının toplam etkisi sonucu edinilmektedir.

Muhasebecilik mesleğine sahip kişiler için istenen beceriler şöyle sıralanmıştır;

- i) *Entelektüel Beceriler*,
- ii) *İletişim Becerileri* (sözlü- yazılı iletişim),
- iii) *Kişilerarası Beceriler* (interaktif görüşmeler, takım çalışmaları),
- iv) *Teknoloji Becerileri* (problem çözümünde bilgisayar kullanımı, internet).

1.2.3. Mesleki değerler

Mesleki değerler, muhasebe meslek mensuplarının davranışlarından oluşur. Muhasebeciler, geliştirdikleri becerilerini yaptıkları etkinliklerle gösterebilirler. Bunu yapmak için de kamu ilgisi ve bağımsızlık gibi geleneksel güçlerden faydalanmaya ihtiyaç duyarlar. IFAC'ın yayınlarında belirtmiş olduğu mesleki değerler şunlardır;

- i) Dürüst, tarafsız ve bağımsız olma taahhüdü,
- ii) Mesleki etik standartlar bilgisi,
- iii) Kamu yararını gözetme ve sosyal sorumluluklara duyarlılık.

Yukarıda belirtilen bilgi ve becerilere sahip olması beklenen muhasebecinin, gerçekleştirdiği faaliyetler temel olarak zihinsel etkinliklerdir. Bu nedenle muhasebecinin nitelikli hizmet sunabilmesi için sadece meslekle ilgili temel eğitimle sınırlı kalması beklenemez. Artık, muhasebecinin teknolojik, ekonomik ve sosyal değişimler karşısında etkin ve yeterli olabilmesi için okuldan alınan mesleki eğitimle yetinmeyip, meslek yaşamı boyunca eğitimine devam etmesi beklenmektedir (Subaşı, 2006).



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 41 Mart – Nisan 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

**ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN**

JEL KOD: M53 * ID:195 K:177**

<http://www.akademikbakis.org>

Bu çerçevede, işletmeler, farklı düzeylerde muhasebe veri ve bilgilerini kullanan çalışanlarına yönelik geliştirici ve yenileyici eğitim programlarını kendi bünyelerinde yapabilirken, üniversitelerle veya özel eğitim kuruluşlarıyla da işbirliğine girişmeleri oldukça önem kazanmıştır. Verilen dersler, derslerin içerikleri, ders verme şekli, ders verme araçları, donanımı ve ortamı, ders alan öğrenciler ve dersleri veren öğretim elemanları ve verilen bilgilerin uygulanmasının eğitimlerin kalitesini etkileyeceği göz ardı edilmemelidir (Kalmış ve Yılmaz, 2004). Ancak yapılan bazı araştırmalar ülkemizde işletmelerin muhasebe eğitimine gereken önemi vermediğini, özellikle yetişmiş elemanları istihdam etme eğiliminde olduklarını göstermiştir (Korukoğlu, 1998).

2. İnsan Kaynakları Yönetimi'nin İşletmedeki Yeri ve Fonksiyonları

İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY), geniş anlamda, örgütün en değerli varlığı olan, bireysel ve toplu olarak örgütsel amaçlara ulaşılmasına katkıda bulunan çalışanların yönetimine stratejik, kapsamlı ve iç tutarlılığı olan bir yaklaşımdır (Gök, 2006). İnsan kaynakları, organizasyonların temel amaçları olan karı elde etmek için mal ve hizmet üretimini gerçekleştirirken kullanmak zorunda oldukları kaynaklardan birisi olan insanı ifade etmektedir. Ancak son yıllarda insan yalnızca üretimin gerçekleştirilmesi için ihtiyaç duyulan bir kaynak olarak değil aynı zamanda bilgi üreten ve işletmelere bu noktada rekabet

üstünlüğü sağlayan entelektüel bir sermaye olarak görülmektedir. İnsan kaynakları bir işletmede en üst pozisyonda çalışan yöneticiden en alt pozisyonda çalışan niteliksiz işgörenlere kadar tüm çalışanları kapsamaktadır.

Bir örgüt için İKY kapsamında ele alınan faaliyetler önemlidir. İşletmelerdeki İKY uygulamaları insan sermayesinin oluşmasını ve örgütsel performansın artmasını sağlayan önemli bir etkidir. Çalışanların etkili bir şekilde yönlendirilmesi ve desteklenmesiyle işletmenin stratejik hedefleriyle uyumlu bir rekabet avantajı elde edilmesi ve bu avantajın korunması sağlanabilir. Ayrıca etkili İKY ile işletmenin ihtiyaçları karşılanırken çalışanların memnuniyetleri ve yaşam kaliteleri yükseltilebilir (Bilgin vd, 2008).

İKY'nin ana hedefi, ahlaki ve sosyal sorumluluk anlayışıyla çalışanların örgüte olan yaratıcı katkılarını arttırarak örgütün stratejik amaçlarının gerçekleştirilmesine yardımcı olmaktır. İKY bu hedefe beş amacı gerçekleştirerek ulaşabilmektedir. Bu amaçlar;

- i) İnsan gücünün etkinliğini arttırmak suretiyle verimliliği iyileştirmek,
- ii) İşgörenlerin verimliliklerini ve ürün kalitesini iyileştirmelerini sağlamak için çalışmalarını sürdürdükleri çalışma ortamının kalitesini arttırmak,
- iii) Faaliyet gösterilen ülkede yürürlükte bulunan yasa ve düzenlemeleri takip ederek İKY politikalarını ve düzenlemelerini buna uygun şekilde



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 41 Mart – Nisan 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

**ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN**

JEL KOD: M53 * ID:195 K:177**

<http://www.akademikbakis.org>

sürdürmek,

iv) Küresel rekabettin tehditleri ile başa çıkabilmek için insanları hareket geçirmek, insan kaynağını değişikliklere uyum sağlayacak şekilde sürekli geliştirerek rekabet üstünlüğü elde etmek,

v) Yoğun bir rekabet ortamında çalışan işletmelere esneklik kazandırabilmek için işgörenlerin yeni teknolojilere, stratejilere, becerilere ve yeni İK uygulamalarına uyum sağlamalarını kolaylaştıracak eğitim faaliyetlerini geliştirmektir (Bingöl, 2006).

İnsan kaynaklarının bilgi ve deneyimleri rekabette üstünlük sağlamada önemlidir, çünkü insanlar örgütlerin izledikleri stratejileri ve yenilikleri yaratan ve uygulayan en önemli işletme varlığıdır. Ancak örgütün gelişip amaçlarına kolaylıkla ulaşabilmesi için insan kaynaklarının güçlendirilmesi gerekmektedir. Örgüt ne kadar mükemmel fiziksel kaynak ve olanaklara sahip olursa olsun doğru iş için doğru elemana sahip olamadığı müddetçe faaliyetlerini sürdüremeyecektir. Bu nedenle örgütün sahip olduğu fiziksel, finansal ve beşeri kaynakların bütünleştirilmesi gerekmektedir ve bu İKY'nin görevidir. İKY bu görevi yerine getirirken gerçekleştirdiği 6 temel işlevi bulunmaktadır. Bunlar (Uyargil vd., 2008);

- i) Planlama,
- ii) Kadrolama (sağlama, seçme, yerleştirme)
- iii) Değerlendirme ve ödüllendirme,
- iv) Yetiştirme-geliştirme,
- v) Koruma ve geliştirme,
- vi) Endüstri ilişkileri

3. İNSAN KAYNAKLARI VE MUHASEBE BİLGİ SİSTEMLERİ İLİŞKİSİ

İç ve dış çevrelerle her türlü etkileşimleri olan işletmelerde; üretim, satış ve yönetim gibi çok farklı özellikleri içeren bir yapıya sahiptirler. İnsan kaynakları ve muhasebe bilgi sistemleri planlama, koordinasyon ve kontrol faaliyetlerinin sağlanmasında bilgi sunan sistemlerdendir. Her iki sistem farklı bilgiler üretirken, kendi aralarında da sıkı bir ilişkiye sahiptirler.

İnsan kaynakları bilgi sistemindeki veri ögesi, kalıcı ve finansal olmayan bir yapıya sahiptir. Bu tür verilere örnek olarak isim, cinsiyet, doğum tarihi ve eğitim bilgileri verilebilir. Bu personel verileri işe alma sürecinde İK tarafından üretilir ve personelin çalıştığı sürece saklanır. Muhasebe bilgi sistemi veri ögesi, finansal nitelik taşır ve personel verilerinden daha dinamiklidir. Bu ögeler saatlik ücret, aylık maaş, kümülatif kazanç ve vergilerdir. Muhasebe bilgi sistemi (MBS) muhasebe verilerini insan kaynakları bilgi sisteminin kullanımına uygun hale getirir. Böylece veri tabanı personel kaynağı hakkında finansal ve finansal olmayan geniş bir perspektife sahip olur (Sürmeli, 1998).

Muhasebe bilgi sistemi, finansal tabloları hazırlamak için insan kaynakları bilgi sisteminin ürettiği çeşitli bilgileri, veri olarak kullanır. Muhasebe bilgi sistemi çalışma kartları, ücret bordroları gibi belgeleri de bilgi üretiminde kullanır.



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 41 Mart – Nisan 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

**ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN**

JEL KOD: M53 * ID:195 K:177**

<http://www.akademikbakis.org>

Değişen ve gelişen koşullar, muhasebe bilgi sisteminin, insan kaynakları sisteminden veri ve bilgi alma yapısını ve sürecini etkilemiştir. Değişen teknoloji, maliyet hesaplarında kullanılacak işçilik verilerinin, muhasebe kayıtlarında kullanılacak olan ücret bilgilerinin, çalışanların izin durumlarının insan kaynakları bölümünden muhasebe bölümüne aktarılmasını ortadan kaldırmıştır. Çalışanların kullanmış olduğu personel kartları sayesinde ücret bordrolarının hesaplanması ve kayıt altına alınması tek bir elden sağlanmaktadır. Bu anlamda, İKY'den MBS'ne sadece elektronik veri akışı gerçekleşmektedir. Muhasebeci, İKY'nin üretmiş olduğu bilgileri, veri olarak kullanıp yeni tablolar üretebilmektedir.

İşletme yönetiminde ihtiyaç duyulan nitelikli bilgi, muhasebe bilgi sisteminden sağlanabilir. Bu çerçevede işletmelerde muhasebe bilgi sistemi, finansal durumunun planlanması, değerlendirilmesi ve gerekli tedbirlerin alınması amacıyla ihtiyaç duyulan bilginin üretilmesini sağlamaktadır (Dinç ve Abdioğlu, 2009).

Bilgi üretme açısından ortaya konulan ilişkinin yanı sıra bu iki birim arasındaki diğer bir ilişki de insan kaynakları bölümünün muhasebe personelinin eğitimi için ortaya koyduğu etkinliklerdir. Bu açıdan bakıldığında işletmeler;

- i) Personel hareketliliğindeki değişim,
- ii) İşlem hatalarının artması,
- iii) Kariyer planlanmasının yapılması,
- iv) Teknolojik gelişmeler,

- v) Yeni elemanın işe başlaması,
- vi) Yasal düzenlemelerde değişiklik,
- vii) Standartlardaki değişiklikler gibi nedenlerle zamanlı, güvenilir, doğru bilgi üretebilmeleri için muhasebe personelinin eğitimine önem vermektedirler.

İKY, işletmede muhasebe personelinin eğitim gereksinimleri saptanırken bölüm sorumlularıyla görüşmenin yanı sıra performans değerlendirme çizelgeleri ve iş analizleri, üst düzey yönetici beklentileri, eğitim çizelgeleri de dikkate alınabilir. İKY'nin muhasebe personeline yönelik vereceği eğitimler;

- i) Bir üste bağlı olarak çalışma,
- ii) Proje çalışması,
- iii) Konferanslar,
- iv) Seminerler,
- v) Kurslar,
- vi) Örnek olay çözümü şeklinde olabilir.

İKY'nin planlama, kadrolama, değerlendirme, ödüllendirme, yetiştirme ve geliştirmedeki politikaları ve uygulamaları muhasebe bilgi sisteminin yapısını şekillendirilmesini etkileyecektir. İnsan faktörü açısından İKY'nin eğitim programlarındaki etkinliği, muhasebecilerin niteliğini doğal olarak muhasebe bilgi sisteminin başarısını etkileyecektir.



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 41 Mart – Nisan 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

*ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN*

*JEL KOD: M53 *** ID:195 K:177*

<http://www.akademikbakis.org>

4. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE BULGULAR

4.1. İşletmenin Tanıtımı

Araştırmaya konu olan işletme, kurumsal yönetime sahip bir üretim işletmesidir. Sıhhi tesisat armatürleri üretimiyle faaliyetlerine başlayan işletme faaliyet alanına banyo aksesuarlarını da dâhil ederek bugün banyo armatürleri, mutfak armatürleri, duş sistemleri ve banyo aksesuarları olmak üzere 4 ana ürün grubunu müşterilerinin hizmetine sunmaktadır. Yaklaşık yıllık 8.7 milyon armatür ve 2.3 milyon adet banyo aksesuarları üretim kapasitesine sahip olan işletme, yaklaşık 500 kişilik bir kadroyla faaliyet göstermektedir. ISO 9001 Kalite Sistem Sertifikası ve ISO 14100 Çevre Yönetim Sistemi sertifikasına sahip olan işletme ürünlerini, TS EN 817 ve TS EN 200 standartlarına uygun olarak üretmektedir. İşletme, kendi sektöründe “Ulusal Kalite Başarı Ödülü” almaya hak kazanan ilk işletme olmuştur. Ürünlerinin daha dayanıklı yüzeylere sahip olması için, NASA'nın uzay araçlarını dış etkilerden korumak amacıyla kullandığı PVD (physical vapor deposition) teknolojisini uygulamaktadır. Yurt içi pazarda sektörün önde gelen kuruluşlarından olan işletme, 5 kıtada 50'ye yakın ülkeye ihracat gerçekleştirmektedir. İşletmenin temel dışsattım pazarlarını Amerika, Almanya, İngiltere, İsveç, Avustralya ve Ortadoğu ülkeleri oluşturmaktadır. İşletme, özellikle Amerika, İsveç ve Almanya'da sektörün önde gelen kuruluşlarıyla işbirliği

yapmaktadır. İşletme bilgi teknolojisi olarak SAP uygulamalarını kullanmaktadır.

4.2. Araştırma Yöntemi

Bu çalışmada nitel araştırma tekniği kullanılmıştır. Nitel araştırmalar, araştırma yapılan ya da yapılması planlanan kişilerin sahip oldukları deneyimlerden doğan anlamların sistematik olarak incelenebilmesinde tercih edilen bir tekniktir. Nitel araştırma tekniklerinin doğal duyarlılık sağlaması, araştırmacının katılımcı rolü olması, bütüncül bir yaklaşıma sahip olması, algıların ortaya konmasını sağlaması, araştırma deseninde esnekliği olması ve tümevarımcı bir analize sahip olması önemli özellikleridir (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Nitel araştırma teknikleri bazı sınırlılıklara da sahiptir. Bu sınırlılıklar araştırmanın gerçekleştiği doğal ortamı başka bir araştırma kapsamında aynen bulma ya da yaratma olanaksızlığı, katılımcı sayısının çok fazla olmasına elverişli olmaması, genellikle toplanan verilerin sayısal göstergelere indirgenememesi sıralanabilir.

Çalışmada durum analizi yapılarak araştırma ile ilgili bilgiler analiz edilmiştir. Durum analiz kapsamında yüz yüze görüşme ve doküman incelemesi teknikleri kullanılmıştır. Örneklem seçiminde ise amaçlı örnekleme yöntemi izlenmiştir. Bu örneklemede seçim için önemli olduğu düşünülen ölçütler belirlenir. Bu ölçütlere göre seçilen örneklemin, araştırma evrenini bütün nitelikleri ile temsil edebildiği düşünülür (Yıldırım ve Şimşek, 2005).



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 41 Mart – Nisan 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN

JEL KOD: M53 *** ID:195 K:177

<http://www.akademikbakis.org>

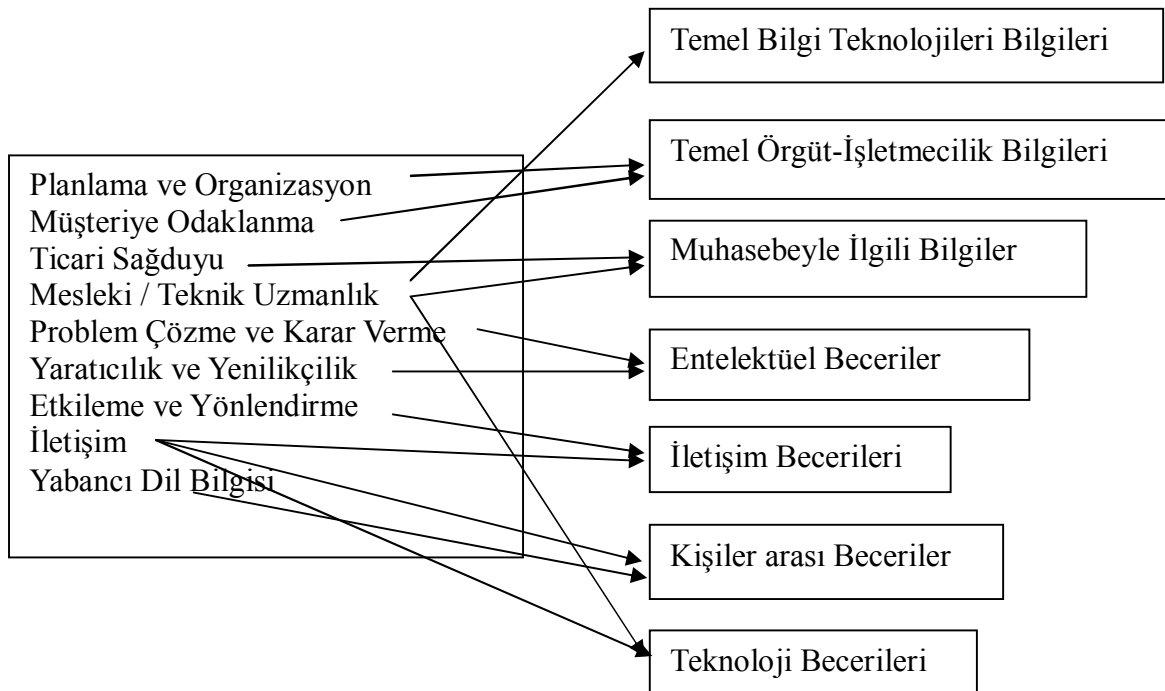
Çalışmada sektöründe önde gelen bir işletmenin insan kaynakları yöneticisi ve muhasebe bölümü yöneticisi ile yüz yüze görüşme yapılmış ve 6 çalışana ait 1999-2005 yılları arasında verilen eğitimle ilgili dokümanlar incelenmiştir. Verilerin analizinde ise hem betimsel hem de içerik analizi kullanılmıştır.

4.3.Araştırma Bulguları

İşletmede, insan kaynakları bölümünde 4 personel çalışırken, idari ve mali işler birimine bağlı 5 ticari muhasebe ve 3 maliyet muhasebesi biriminde olmak üzere toplam 8 personel çalışmaktadır. Ticari muhasebe biriminde çalışan 5 personelin, otomasyon sisteminin daha etkin kullanılması ve yeni bir örgütlenme yapısı içinde olması nedeniyle, görevlerine kısa bir süre sonra son verileceği belirtilmiştir.

Maliyet muhasebesi çalışanlarının görev tanımları değiştirilerek, yönetsel kararlar için bilgi sağlayan bir birim haline dönüştürülmesi planlanmaktadır.

Muhasebe personeli işe alınırken nelere dikkat edildiği sorusuna, bir yazılı, bir genel mülakat ve bir de birim şefi ile uzmanlık alanında bilgilerin ölçülmesini içeren bir mülakat olmak üzere 3 aşamalı bir sınav sisteminin uygulandığı belirtilmiştir. Ancak görüşme yapılan kişiler, adayın referanslarının personel seçiminde en önemli etken olduğunu belirtmişlerdir. Kariyer planlaması açısından muhasebe bölümü çalışanlarının ulaşabilecekleri en üst düzey pozisyona kadar her bir basamak için belirli kriterler bulunmaktadır.





AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 41 Mart – Nisan 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN

JEL KOD: M53 *** ID:195 K:177

<http://www.akademikbakis.org>

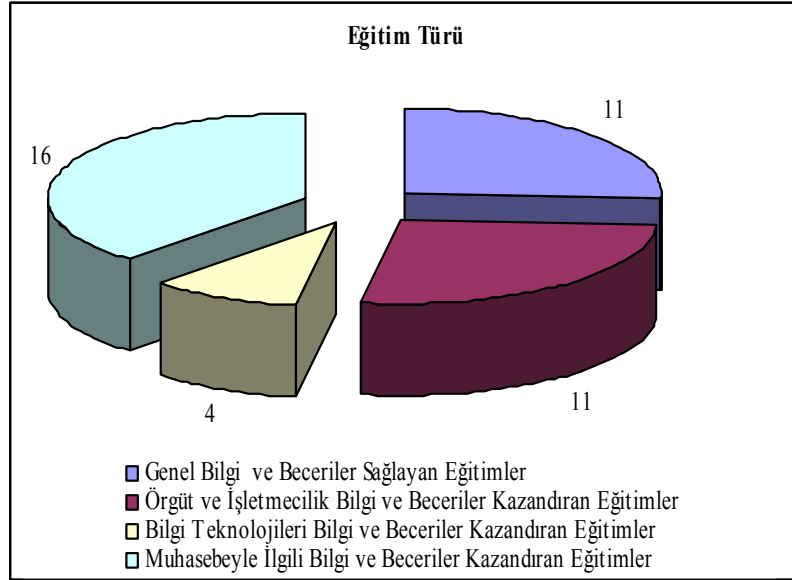
Şekil 1. İşletmede Verilen Yetkinliklerin Kategorize Edilmesi

Şekil 1’de işletmede uygulanan yetkinlikler, Uluslararası Muhasebe Eğitim Standartlarında tanımlanan bilgi ve becerilerle ilişkilendirilmiştir. Yetkinliklerin muhasebede beklenen her alanla ilişkili olduğu söylenebilir.

Çalışma kapsamında, işletmenin mali işler ve ticari muhasebe bölümlerinde, uzman, sorumlu ve birim şefi unvanlarına sahip 6 çalışanın almış olduğu eğitimlere ilişkin

dokümanlar incelenmiştir. İçerik analizi yöntemiyle muhasebe personeline verilen eğitimler uluslararası eğitim standartları çerçevesinde kategorize edilmiştir.

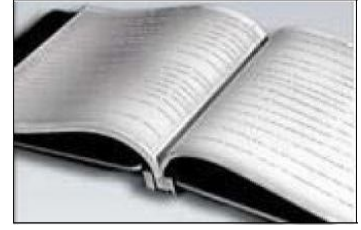
Şekil 2’de görüldüğü üzere, 6 muhasebe çalışanına, muhasebeyle ilgili bilgi ve beceriler kazandıran 16 eğitim, temel örgüt ve işletmecilik ve genel bilgi beceriler ile ilgili 11 eğitim, bilgi teknolojileri ile ilgili 4 eğitim verilmiştir.



Şekil 2. Verilen Eğitim Türleri ve Sayısı

Bir çalışan İngilizce eğitiminden 2 kez, bir çalışan zaman yönetimi eğitiminden 2 kez, bir çalışan da maliyet muhasebesi eğitimini

2 kez almıştır. Bunun dışında her çalışan diğer eğitimlerden birer kez faydalanmıştır.



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 41 Mart – Nisan 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası

Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN

JEL KOD: M53 *** ID:195 K:177

<http://www.akademikbakis.org>

Tablo 1. Muhasebe Personeline Verilen Eğitimler

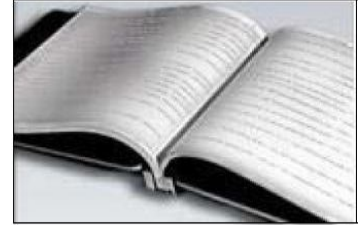
Eğitim Türü	Eğitim Sayısı	Eğitim Süresi (Saat)	
		En Az	En Çok
Genel Bilgi	11	41	144
Yaratıcı Problem Çözme, Karar Verme	3	8	16
Zaman Yönetimi	5	8	8
İngilizce	2	24	120
Acil Durum Yönetimi	1	1	-
Temel Örgüt Ve İşletmecilik Bilgileri	11	58	46
Performans Yönetim Sistemi	5	14	16
Proje Yönetimi	1	14	-
Bütünsel Kalite Yönetimi	3	18	18
İthalat İhracat Uygulama Elemanı Yetiştirme	1	8	8
EFQM - Mükemmellik Modeli	1	4	4
Temel Bilgi Teknolojileri Bilgileri	4	19	19
MS Excel	3	16	16
MS Outlook	1	3	3
Muhasebe Ve Muhasebeyle İlgili Bilgiler	16	104	112
Tek Düzen Hesap Planı	1	16	16
Mali Tabloların Analizi	3	14	16
Yönetim Muhasebesi	1	14	14
Maliyet Muhasebesi	3	16	24
Finansal Matematik	2	16	16
Finans, Mali İşler ve Satın Alma İçin Hukuk	3	16	16
Vergi Hukuku	3	12	12

Tablo 1’de muhasebe personeline verilen eğitimler uluslararası muhasebe eğitim standartlarında belirtilen bilgiler kapsamında kategorize edilmiştir.

Tablo 1 incelendiğinde, muhasebeyle ilgili 7 farklı konuda, 16 eğitim verilmiştir. Eğitimler 12 saatle 24 saat arasında değişmektedir. Muhasebeyle ilgili olarak 1997-2005 yılları arasında toplam olarak

en az 104, en fazla 112 saat eğitim verilmiştir.

Tablo 2’de işletmede verilen eğitimler muhasebe personelinin işletmedeki pozisyonuna göre kategorize edilmiştir. Araştırma sonucunda birim şeflerine 15, sorumlulara 24, uzmanlara da 3 eğitimin verildiği belirlenmiştir.



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 41 Mart – Nisan 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN

JEL KOD: M53 *** ID:195 K:177

<http://www.akademikbakis.org>

Tablo 2. Personelin Pozisyonuna Göre Aldıkları Eğitimler

Eğitim Alanların Pozisyonu ve Aldıkları Eğitimler	Eğitim Süresi	Eğitim Sayısı
Birim Yöneticisinin Aldığı Eğitimler		15
Proje Yönetimi	14	1
MS Outlook	3	1
Yaratıcı Problem Çözme, Karar Verme	16	1
Zaman Yönetimi	8	2
Performans Yönetim Sistemi	14	2
Mali Tabloların Analizi	16	1
Maliyet Muhasebesi	16-24	3
Bütünsel Kalite Yönetimi	18	2
MS Excel	16	1
Vergi Hukuku	12	1
Sorumlu Uzmanların Aldığı Eğitimler		24
Yaratıcı Problem Çözme, Karar Verme	8-16	2
Zaman Yönetimi	8	3
Finans, Mali İşler Ve Satın Alma İçin Temel Hukuk	16	3
Mali Tabloların Analizi	14-16	2
Yönetim Muhasebesi	14	1
İthalat İhracat Uygulama Elemanı Yetiştirme	8	1
İngilizce	24-120	2
EFQM - Mükemmellik Modeli	4	1
Acil Durum Yönetimi	1	1
Performans Yönetim Sistemi	16	2
Tek Düzen Hesap Planı	16	1
Vergi Hukuku	12	2
Finansal Matematik	16	2
MS Excel	16	1
Uzmanın Aldığı Eğitimler		3
MS Excel	16	1
Performans Yönetim Sistemi	14	1
Bütünsel Kalite Yönetimi	18	1

Şekil 3'deki grafikte görüldüğü gibi, birim şeflerine en fazla yaratıcı problem çözme ve karar verme konusunda eğitim

verilmiştir. Bunun yanında Performans Yönetim Sistemi, Bütünsel Kalite Yönetimi ve Zaman Yönetimi gibi



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 41 Mart – Nisan 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

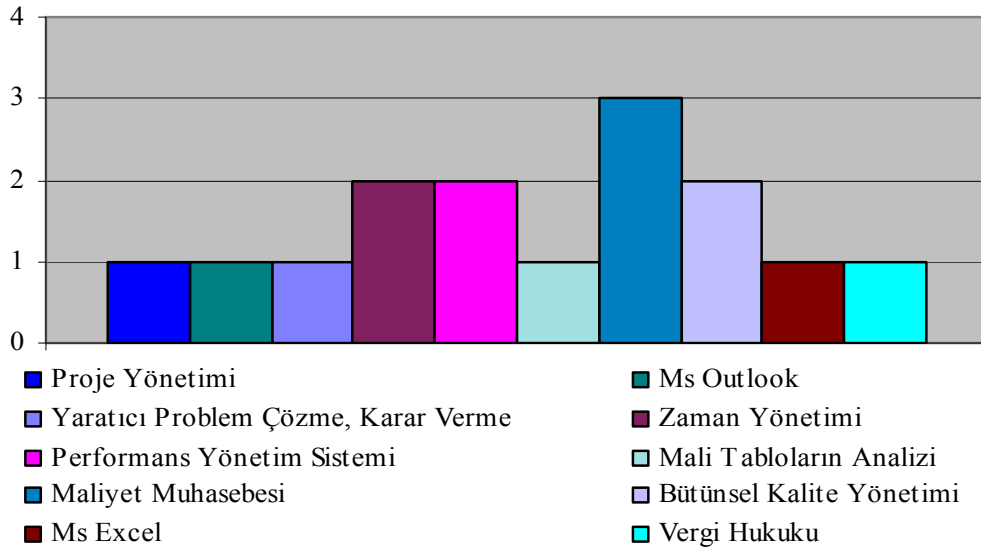
ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN

JEL KOD: M53 *** ID:195 K:177

<http://www.akademikbakis.org>

yönetimi ilgilendiren konularda ağırlıklı eğitimler verilmiştir. Muhasebeyle ilgili

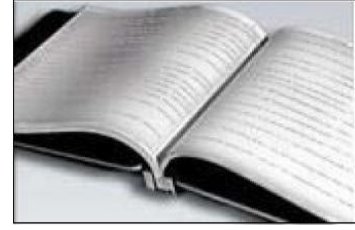
bilgileri kapsayan eğitimler oldukça sınırlıdır.



Şekil 3. Birim Yöneticisine Verilen Eğitimler

Şekil 4'te sorumlu uzmanların aldığı eğitimler incelendiğinde, zaman yönetiminin yanı sıra Finans, Mali İşler ve Satın Alma İçin Temel Hukuk konularındaki eğitimlerin de diğerlerine

göre fazla verildiği görülmüştür. Bunların yanında muhasebeyle ilgili konuları kapsayan eğitimleri en fazla sorumlu uzmanlara verildiği görülmüştür.



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 41 Mart – Nisan 2014

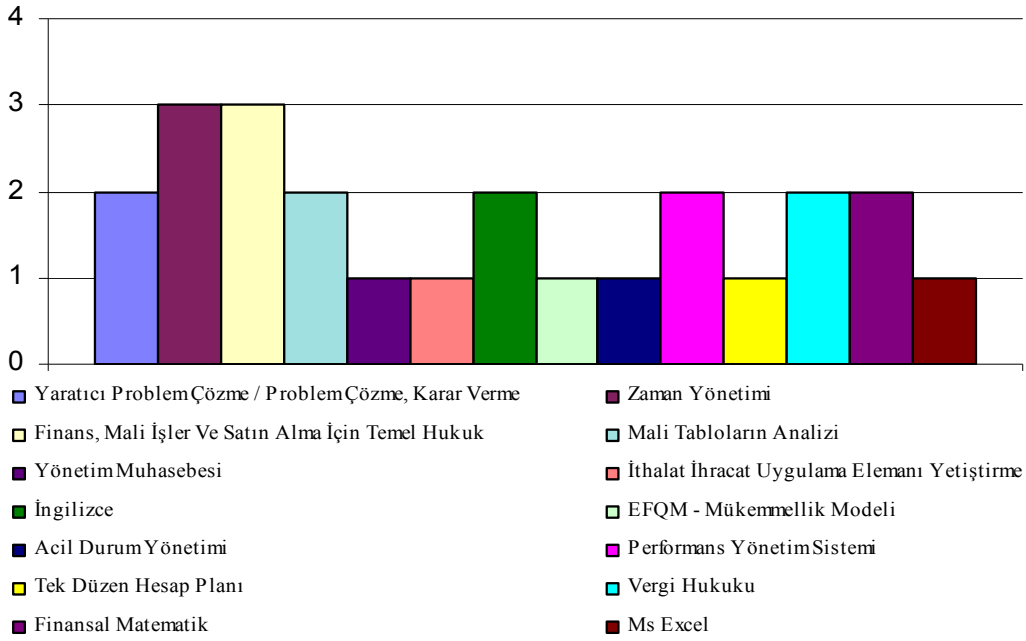
Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası

Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN

JEL KOD: M53 *** ID:195 K:177

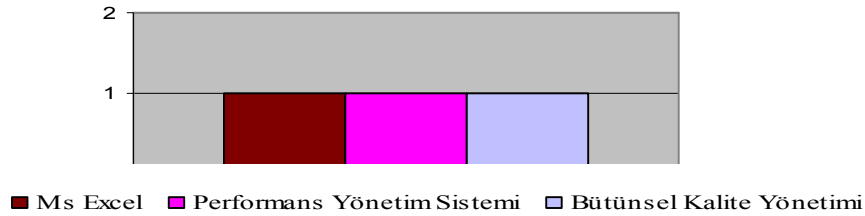
<http://www.akademikbakis.org>



Şekil 4. Sorumlulara Verilen Eğitimler

Örgüt yapısı içinde en alt basamakta bulunan uzmanları aldıkları eğitimleri gösteren grafiğe bakıldığında (Şekil 5) en

az eğitimin bu pozisyona verildiği görülmektedir.



Şekil 5. Uzmanlara Verilen Eğitimler

Eğitimin yıllara göre dağılımını veren Tablo 3'e göre, eğitimlerin 1999 ve 2000 yıllarında daha fazla verildiği, son yıllarda ise azaldığı görülmektedir. Görüşme yapılan yöneticilerin de belirttiğine göre,

son dönemlerde yaşanan ekonomik krizler nedeni ile işletme maliyetleri azaltma amacı ile eğitimlere son iki yılda sınırlama getirilmiştir.



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 41 Mart – Nisan 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası

Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN

JEL KOD: M53 *** ID:195 K:177

<http://www.akademikbakis.org>

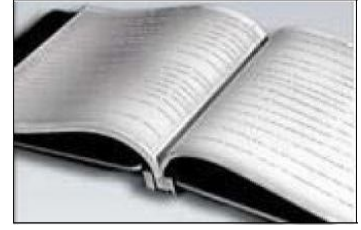
Tablo 3. Verilen Eğitimlerin Yıllara Dağılımı

Yıl	Verilen Eğitimler						
1997	Maliyet Muhasebesi	Bütünsel Kalite Yönetimi					
1998		Bütünsel Kalite Yönetimi (2)*			Vergi Hukuku		
1999	Maliyet Muhasebesi	Acil Durum Yönetimi	Zaman Yönetimi	Proje Yönetimi	Performans Yönetim Sistemi (5)	Tek Düzen Hesap Planı	MS Excel (2)
2000	Maliyet Muhasebesi	Yaratıcı Problem Çözme	Zaman Yönetimi	Mali Tabloların Analizi (2)	Vergi Hukuku (2)	Yönetim Muhasebesi	MS Outlook
2001		Yaratıcı Problem Çözme (2)	Zaman Yönetimi (2)	Mali Tabloların Analizi			
2002	EFQM Mükemmellik Modeli	İthalat İhracat Uygulama	Zaman Yönetimi				
2003	Temel Hukuk						
2004	İngilizce (2)						
2005	Finansal Matematik (2)						MS Excel

* Eğitimi alan kişi sayısı

Görüşme yapılan kişilere, muhasebe personelinin mevcut işlerini daha iyi

yapabilmesi ve değişen koşullara uyum sağlayabilmesi için yeterli fırsatların ve



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 41 Mart – Nisan 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

*ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN*

*JEL KOD: M53 *** ID:195 K:177*

<http://www.akademikbakis.org>

eğitimlerin verildiği konusunda ne düşündükleri sorulduğunda bu konuda kesin bir görüşe sahip olmadıklarını belirtmişlerdir.

Görüşmelerde, insan kaynakları bölümü ile muhasebe bölümü arasında öncesinde bir bilgi akışı bulunmakla birlikte şu anda otomasyon sistemlerine geçişin bir sonucu olarak böyle bir bilgi akışının olmadığı belirtilmiştir. Otomasyonun daha yoğun bir şekilde kullanılmasından önce ise ücret bordrosu ile ilgili bilgiler, muhasebe bölümüne ulaştırılarak gerekli kayıt ve beyannamelerin düzenlenmesi sağlanmakta olduğu belirtilmiştir. Ancak şu anda insan kaynakları bölümünün muhasebe bölümüne herhangi bir bilgi göndermesine gerek kalmaksızın bu işlemlerin otomasyon sistemi yardımıyla insan kaynakları bölümünde gerçekleştirildiği belirtilmiştir.

5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

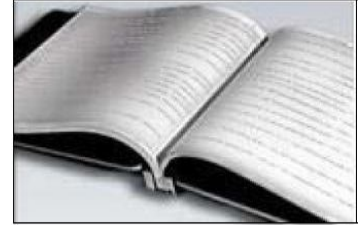
İnsan kaynakları bölümünün önemli fonksiyonlarından biri insan kaynaklarının planlamasıdır. Planlamanın yapılabilmesi ise iş analizleri ile olabilmektedir. Bu noktada ele alınan işletmenin muhasebe bölümünde iş analizlerinin yapıldığı ve bunun sonucunda da işe uygun eleman alımında muhasebe bölümü, insan kaynakları bölümünün beklentilerini karşılamaktadır.

Kariyer planlaması açısından muhasebe bölümü çalışanlarının ulaşabilecekleri en üst düzey pozisyona kadar her bir basamak için belirli kriterler bulunmaktadır. Bu ise işletmenin muhasebe bölümünde çalışmaya

başlayacak olan ya da halen çalışan kişilerin sübjektif değil objektif olarak değerlendirilerek yükseltme planlarını uyguladıklarını göstermektedir. Çalışanların bu tür bir uygulamaya tabii olmaları işletmeye olan bağlılıklarını ve güvenlerini arttıracak bu ise işgören devir oranı hızının düşük olması, motive olmuş çalışanlar, örgüte bağlılık nedeni ile performansın yüksek olması gibi olumlu sonuçlara neden olabilecektir.

Yapılan görüşmeye göre son dönemlerde yaşanan ekonomik krizler nedeni ile işletme maliyetleri azaltma amacı ile eğitimlere son iki yılda sınırlama getirilmiş olması, İKY tarafından tercih edilen bir uygulama değildir. Çünkü eğitim ile maliyet kısıtlamasına gidilirken gerekli bilgi ve donanımına sahip olmayan çalışanların performanslarını tam olarak sergileyemeyecekleri için zaman içerisinde işletmeye çok daha büyük bir maliyet olarak geri dönecektir.

Otomasyon sayesinde son dönemde insan kaynakları bölümünün muhasebe bölümüne herhangi bir bilgi göndermesine gerek kalmaksızın işlemlerini gerçekleştirebiliyor olması ise iletişimin hem hızının artması hem de kanalının azalması nedeni ile olumlu bir sonuç olarak değerlendirilmektedir. Çünkü bilginin aktığı kanal sayısı ne kadar çok ise bilginin ulaşım hızı, yavaşlamakta, bilgi gerekli yere ulaşmaya kadar olumsuz yönde etkilenebilmekte, bu bilgiyi aktarmaktan sorumlu olan çalışanların iş yükü artmakta ve işletme içerisinde bir



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 41 Mart – Nisan 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

**ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN**

JEL KOD: M53 * ID:195 K:177**

<http://www.akademikbakis.org>

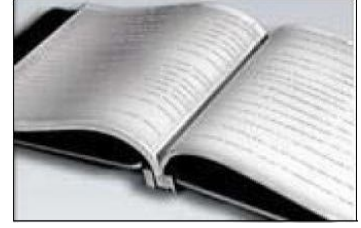
bilgi kirliliği oluşabilmektedir. Bu nedenle işletmenin bu konuda otomasyona geçmiş olması her iki bölümünde çalışanlarının performansını olumlu etkileyeceği ve işletmenin verimliliği üzerinde olumlu bir etkiye neden olacağı düşünülmektedir. Nitekim bu tür bir bilgi akışı yine muhasebe bölümü çalışanlarının değişen yasal düzenlemeler hakkında güncel bilgileri takip edebilmeleri için intraneti kullanarak gerçekleştirildiği araştırma sonucunda öğrenilmiştir.

Eğitime ihtiyacı olan personelin belirlenmesi konusunda herhangi bir ölçütün olmaması hatta bu konuda karar veren kişilere yakın olan çalışanların daha çok eğitim ihtiyacının karşılanması ne yazık ki etik olarak doğru bir uygulama değildir. Çünkü bu tür bir uygulama bölüm çalışanlarının hem motivasyonlarını yitirmelerine hem de gerekli performans düzeyine ulaşamamalarına neden olacağı gibi bölüm içerisinde samimi olmayan ilişkilerin doğmasına, dedikodunun başlamasına, çalışanların birbirlerini takip etmeleri gibi olaylar nedeni ile işlerini tam olarak yerine getirememeleri sonucunu doğurabilecektir. Ayrıca eğitimlerin belirli aralıklar ile verilmesi yerine, birim yöneticisinin ya da çalışanın kişisel talebi üzerine verilmesi ise eğitimin gerçek ihtiyacı karşılamasını engelleyecek ve işletmeye gereksiz kişilere, gereksiz zamanlarda ve gereksiz eğitimlerin verilmesi nedeni ile ekstra maliyet yükleyebilecektir.

İnsan kaynakları bölümü, muhasebe

bölümü çalışanlarının etik davranış göstermeleri, tüm işletme çalışanlarını kapsayan İKY'nin görevlerini (ödüllendirme, oryantasyon, işe alma, eğitim, kariyer planlaması gibi) yerine getirebilmesi için ihtiyaç duyduğu muhasebe bölümü bilgilerine doğru ve zamanında ulaşmak istemektedir. Bu nedenle muhasebe bölümünün bilgi sağlama rolünü tam olarak yerine getirmesi beklentisindedir. Ayrıca bu bilgileri sağlayacak olan muhasebe bölümü çalışanlarının görevlerini doğru olarak yerine getirebilmeleri için gerek duydukları eğitimleri de almalarını beklemektedir. İKY bölümü, muhasebe bölümü çalışanları ile belirli ortak hedeflere ulaşabilmek için ekip çalışması yapabilmeyi, bunun için ise hem bilgi hem de çalışma ortamı açısından gerekliliklerin her iki bölüm tarafından gerçekleştirilmesini istemektedir.

İşe alım konusunda 3 aşamalı bir sınavın gerçekleştiriliyor olması işe uygun elemana ulaşabilmeyi kolaylaştıracaktır. Çünkü İKY'nin amacı iyi adaylar arasında boş pozisyon için en iyi olan adayı seçmektir. Üç farklı sınav bu amaca ulaşmak için olumlu bir uygulama olarak görülmektedir. Ancak son karar verilirken adayın referansının en önemli kriter olması işe alımda objektif olmayı engelleyebilecektir. Oysaki bir bölümün ve doğal olarak bir örgütün başarısındaki en önemli etken işe uygun eleman seçiminin yapılabilmesidir. Bunun için ise başvuran kişinin referanslarından daha çok sahip olduğu özelliklerinin (gerek kişisel gerekse



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 41 Mart – Nisan 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

**ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN**

JEL KOD: M53 * ID:195 K:177**

<http://www.akademikbakis.org>

bilgi anlamında) işe ve örgüte uygunluğuna dikkat edilmelidir.

Bilginin çok hızlı değiştiği günümüzde muhasebe çalışanlarının zamanında, doğru ve güvenilir bilgiyi üretebilmesi için ihtiyaç duyduğu eğitimi alması önemli olmaktadır. İnsan kaynakları bölümünün en önemli faaliyetlerinden birisi olan yetiştirme ve geliştirmenin amacına ulaşabilmesi için muhasebe bölümü çalışanlarının da bu faaliyetlerden faydalanması gerekli olmaktadır.

Değişen ve gelişen otomasyon sistemleri işletmelerin pek çok alanında olduğu gibi muhasebe çalışan sayısında ve niteliğinde de etkili olmuştur. Teknolojik değişimler

sonucunda muhasebe bölümü çalışanları kayıt yapmak gibi rutin işler ile uğraşan bir muhasebe memurundan yönetsel kararlarda etkili olacak bilgiler üreten bir bilgi işçisi haline dönüşmüştür. Üniversitelerdeki muhasebe eğitiminin bunu göz önünde bulundurup ders müfredatları bu şekilde şekillendirmeleri önem kazanmaktadır. Özellikle de bilgi teknolojileri eğitimi konusunda yeni yaklaşımlara gereksinim bulunmaktadır.

Sonuç olarak, finansal bilgi üretmek amacıyla insan kaynaklarından muhasebe bilgi sistemine veri akışı azalırken insan kaynaklarının muhasebe bilgi sisteminin başarısında etkili olduğu görülmüştür.



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 41 Mart – Nisan 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

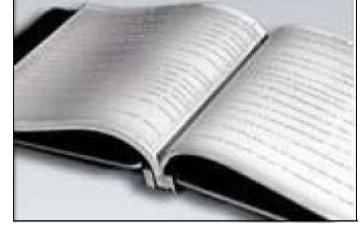
*ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN*

*JEL KOD: M53 *** ID:195 K:177*

<http://www.akademikbakis.org>

KAYNAKLAR

- Akyüz, Y., Görmüş, A.S., ve Bektaş, Ç.** (2008). Bilgi Toplumuna Geçiş Sürecinde Bilginin Artan Ekonomik Değeri Ve İşletmeler Üzerindeki Etkileri
- Barutçugil, İ.** (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Kariyer Yayıncılık
- Bilgin, L. ve Diğerleri.** (2008). İnsan Kaynakları Yönetim. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayın No:902.
- Bingöl, D.** (2006) İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Arıkan Yayınevi
- Cemalcılar, Ö. ve Erdoğan, N.** (2000). Genel Muhasebe-Teknik, İlkeler, Tekdüzen Muhasebe Sistemi Uygulaması. (5. Basım). İstanbul: Beta Yayınları
- Dinç, E. ve Abdioğlu, H.,**(2009). İşletmelerde Kurumsal Yönetim Anlayışı Ve Muhasebe Bilgi Sistemi İlişkisi: İMKB-100 Şirketleri Üzerine Ampirik Bir Araştırma. Balıkesir Üni. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,12 (21)
- Doğan, A., Tañç, A. ve Güngör Tañç, Ş.** Felaketten Kurtarma Planı Ve Muhasebe Bilgi Sistemi: Kayseri'deki Büyük Ölçekli Sanayi İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma.
iibf.ogu.edu.tr/kongre/bildiriler/07-02.pdf,Erişim:25.02.2010)
- Geylan, R.** (1992). Personel Yönetimi. Eskişehir: MET Basım Yayın
- Gök, S.** (2006). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Beta Basım
- Gökdeniz, Ü.** (2005). İşletmelerde Muhasebe Bilgi Sistemine Yaklaşım. Muhasebe ve Finansman Dergisi (*MUFAD*), 27
- Gürüz, D., ve Yaylacı Özdemir, G.** (2004) İletişimci Gözüyle İnsan Kaynakları. İstanbul: Mediacat
- Güzel, T. ve Mersin, Z.** (2007). Bilgi Teknolojilerinin İşletmelerin Muhasebe Uygulamalarında Yarattığı Değişim. Muhasebe ve Finansman Dergisi, 35
- Kalmış, H. ve Yılmaz, B.B.** (2004). Lisans Seviyesindeki Muhasebe Eğitiminin Mevcut Durumu ve Geliştirilmesi İçin Yapılması Gereken Geliştirmeler. Muhasebe Eğitim Sempozyumu, Antalya
- Koç Yalkın, Y.** (2006). Genel Muhasebe, İlkeler-Uygulamalar. (11. Baskı). Ankara: Turhan Kitabevi
- Korukoğlu, A.** (1998). İşletmelerde Muhasebe Eğitimi ve Üniversitelerle İşbirliği. D.E.Ü. İ.İ.B.F.Dergisi, 13(2)
- Sürmeli, F.** (2005). Muhasebe Bilgi Sistemi. Eskişehir: T.C.Anadolu Üniversitesi,Açıköğretim Fakültesi Yayınları No:532
- Soper, W.H.** (1992) Characteristics Of Professional Accountant. The



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 41 Mart – Nisan 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası

Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN

JEL KOD: M53 * ID:195 K:177**

<http://www.akademikbakis.org>

National Public Accountant, 17(1)

Uyargil, C. (2008) İnsan Kaynakları
Yönetimi. İstanbul: Beta Basım.

“Inventory of Educational Technology in

Accounting”, www.iacpa.org

<http://www.paribus.tr.googlepages.com/akyuz2.doc>,(Erişim:17.01.2014)