

EKONOMİK KALKINMANIN ÖNEMLİ UNSURLARINDAN MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ MESLEKİ YETKİNLİK VE İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ: MUĞLA İLİ ÖRNEĞİ*

Yrd.Doç.Dr. Erol SOLMAZ**

Doç.Dr. Tuğba UÇMA UYSAL***

Yrd.Doç.Dr. Öner ÇELİKKALELİ****

ÖZET

Muhasebe meslek mensupları, ekonomik kalkınmada sadece kayıt tutma, beyanname hazırlama ve finansal sonuç tabloları üretmekle kalmamakta, aynı zamanda vergi kültürünün oluşması açısından büyük sorumluluklar taşımaktadır. Bu nedenle de ekonomik kalkınmada önemli rol oynamaktadır. Belirtilenler doğrultusunda bu çalışmanın temel amacını, Muğla İli içerisinde bölgesel kalkınmada önemli bir rol oynayan muhasebe meslek mensuplarının mesleki yetkinlik inançları ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemek oluşturmaktadır. Ayrıca muhasebe meslek elemanlarının mesleki yetkinlik inançları ile iş doyum düzeylerinin belirlenerek bu değişkenleri cinsiyet, hizmet süresi, mezun olunan okul, iş yeri sahibi ve/veya çalışan durumlarına göre farklılaşp farklılaşmadığı da ortaya konmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Ekonomik Kalkınma, Muhasebe Meslek Mensupları, Mesleki Yetkinlik, İş Doyumu

Jel Kodlar: M41, M49

* Bu çalışma Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından 12/69 Proje Numarası ile desteklenen bilimsel araştırma projesinden üretilmiştir.

** Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Ula Ali Koçman MYO, serol@mu.edu.tr

*** Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Fethiye İşletme Fakültesi, ucmatugba@gmail.com

**** Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, celikkaleli@gmail.com

The Evaluation of Accounting Professionals' Which one of the Important Components of Economic Development Occupational Self – Efficiency and Job Satisfaction Level: The Case of Mugla

Abstract

Accounting professionals not only record keeping, produce financial statements but also have big responsibilities for forming tax culture in economic development. For this reason they have an important role for national economic development. In this study it is aimed to examine the relationship between occupational self –efficiency and job satisfaction level of accounting professionals in Mugla. In addition to this, it is examined the differences according to gender, experience, education, employee or employer.

Keywords: Economic Development, Accounting Professionals, Occupational self – efficiency, Job Satisfaction

Jel Codes: M41, M49

1. GİRİŞ

Firmalar, üretim faktörlerini kullanan, onları mal ve hizmet üretmek ve satmak için organize eden kurumlardır. Mikro iktisat teorisine göre firmaların temel amacı, karlarını maksimize etmektir. Bu amaca ulaşmada bir firma için üretim sürecinin her aşaması iç ve dış etmenlerin etkisi altında olup, sürekli olarak nitelikleri çok farklı kararların alınmasını gerektirir. Firmaların, diğer bir ifadeyle firmaların sahibi olan girişimcilerin sorumluluk sahibi olarak alacağı kararlar, işlevlerin etkinlik derecesini, dolayısıyla kar ve zarar düzeyini etkiler. Bu nedenle girişimcinin vereceği kararlarda kendisine yardımcı olacak, önerilerde bulunacak ve yol gösterecek bilgili ve deneyimli danışmanlara gereksinimi vardır. Girişimci açısından muhasebe meslek elemanının bu danışman heyeti içindeki konumu önemlidir. Çünkü:

- Girişimcinin üretim sürecinde yükümlendiği sorumlulukların somut sonuçlarının saptanmasında veya aldığı sonuçların doğru veya yanlış olduğu konusunda gerçekçi kanıtların sunulmasında muhasebe meslek elemanına ihtiyaç vardır.
- Muhasebe meslek elemanı, girişimcinin başarı ölçütü olan karlılığı ve başarısızlık göstergesi olarak kabul edilen zararı en güvenilir şekilde analiz edebilecek ve yorumlayabilecek kişidir.

- Girişimcinin devlete karşı vergi sorumluluğunu belirterek vergiden önceki kazançların gerçek anatomisini en iyi muhasebe meslek elemanı bilir.

Buna göre doğal olarak girişimci ile muhasebe meslek elemanı arasında organik bir bağ, yakın bir ilişki vardır. Unutulmamalıdır ki girişimci veya firma açısından daha yüksek düzeyde üretim ve kar, kalkınmanın ilk şartı olan ekonomik büyümeyi olumlu etkileyebileceği gibi ekonomik kalkınmanın finansmanında en önemli yere sahip vergilerin miktarını da artıracaktır. Ayrıca muhasebe meslek elemanı, ekonomik denetim düzeninin en önemli aktörlerindedir. Çünkü etkili bir finansal açıklama ve denetim, sürdürülebilir ekonomik kalkınmanın ana ögesidir. Bir ülke ekonomik kalkınma yönünde gerek duyacağı hukuk, siyaset ve sosyal sistemlerinin tüm öğelerini tamamlanmış olsa bile bu sistemler etkili bir finansal açıklama ve denetim düzeni ile desteklenmedikçe kalıcı ekonomik kalkınmayı sağlamak olanaklı değildir.

Son yıllarda sıklıkla karşılaştığımız ekonomik bunalımlarla birlikte yolsuzlukların ve kayıt dışılığın artmasında ve bunlardan kaynaklanan ekonomik bunalımların şiddetlenmesinde finansal raporlama ve denetim düzenindeki eksikliklerin payı büyüktür. Bu bunalımlar içinde ortaya çıkan birçok ekonomik olayın arkasında muhasebe hilelerinin, finansal bilgi gizlemelerinin, finansal bilgi açıklamaları konusunda bilerek veya bilmeyerek yapılan eksik bildirimlerin bulunduğu görülmüştür. Dünyaca ünlü Enron, World-Com, Global Crossing, Xerox, Tyco (ABD), Parmalat (İtalya), Maxwell Publishing, Poly Peck, BCC, Markoni (İngiltere) gibi büyük şirketler, muhasebe denetimi eksikliği nedeniyle batan şirketlerden sadece birkaçıdır. Firmaların topluma karşı saydam ve hesap verebilir olmaları, kurallara uygun ve toplumun doğruluğuna inanabileceği finansal bilgilerin sunulmasına, sunulan bu bilgilerin meslek ve ahlak kuralları açısından toplumun güvenini kazanmış bağımsız denetim uzmanlarınca onaylanmış olmalarına bağlıdır. Bu zorunluluklar ancak iyi eğitilmiş, mesleki yetkinliği artmış ve ahlaklı muhasebe meslek elemanları ile elde edilebilir.

Kalkınmanın en önemli finansman kaynağı olan vergiler, modern çağda muhasebe bilgi sisteminin finansal bilgi üretim sürecinde ortaya çıkardığı matrahtan kamu otoritelerince alınan paylardır. İstenen kalitede kamu hizmetlerinin sunumu ve kalkınmanın sürdürülebilirliği, vergilerin yeterliliği ve devamlılığı ile doğrudan ilişkilidir. Piyasa ekonomisi düzenindeki ülkelelerin kamu gelirlerinin %70-95'inin vergi gelirlerinden oluştuğu dikkate alındığında, devletin ekonomik kalkınmayı sağlayacak projelerinin gerçekleştirilmesinde temel kaynağın vergi gelirleri olduğunu söylemek mümkündür.

Günümüz vergi sistemleri, büyük ölçüde beyan usulüne dayanmaktadır. Bu çerçevede verginin beyanı ve tarhı, mükelleflerce idareye verilen beyanname aracılığı ile gerçekleşmektedir. Ancak beyan esası, vergi kaçakçılığı açısından bir risk oluşturduğu gerekçesiyle vergi kayıp ve kaçaklarının başlıca nedeni olarak da görülmektedir. Bir toplumda vergi kayıp ve kaçaklarının seviyesi ile toplumda geçerli muhasebe hizmeti sunum kalitesi arasındaki ilişki önemlidir. Bu durumda beyannameye dayalı bildirim gerçeği yansıtmayı yansıtmaması büyük önem taşımakta ve etkin bir vergi denetimini gerekli kılmaktadır. Vergi idaresi ile mükellef arasında yer alan ve bir anlamda köprü vazifesi gören muhasebe meslek mensupları, faaliyetleri ile kayıt dışılığın, dolayısı ile vergi kayıp ve kaçaklarının önlenmesinde etkin rol oynayabilirler. Etkin bir müşavirlik hizmeti ile mükellefler üzerinde yönlendirici konumda olan muhasebe meslek elemanları, vergiye karşı duyarsızlık ve vergi bilinci eksikliğini gidermede en önemli aktörlerdir.

Sonuç olarak muhasebe meslek elemanı, girişimcinin vereceği kararlar için aydınlatıcı analitik veriler sağlayarak ve ilgililere güvenilir, tarafsız, dürüst, tutarlı, hızlı ve yasal normlara uygun mesajlar hazırlayarak bir toplumun ekonomik kalkınmasında önemli katkılar sağlamaktadır. Bu bağlamda mükellef ve devletin başrolde oynadığı vergi oyunu içerisinde muhasebe meslek elemanları ile onların aldıkları eğitimin ve mesleki yetkinliklerinin önemi daha da artmaktadır.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Günümüzde muhasebe kaliteli finansal bilginin üretilmesine hizmet eden ve içerisinde sosyal gerçekliği barındıran böylelikle de uygulamaların arkasında yatan değerleri ya da olguları daha açık hale getirmeyi amaçlayan bir çalışma alanıdır (Uçma, 2011: 204). Bu çalışma alanının mensupları ise, ekonomik kalkınmada sadece kayıt tutma, beyanname hazırlamakla ve finansal sonuç tabloları üretmekle kalmamakta, aynı zamanda vergi kültürünün oluşması açısından büyük sorumluluklar üstlendikleri için anahtar roller taşımaktadır. Kısacası muhasebe meslek mensupları, bir ülkenin iktisadi kalkınmasında doğrudan etkiler yaratmakta ve kalkınma sürecinin içerisinde aktif bir rol oynamaktadır.

Konu ile ilgili ulusal literatür incelendiğinde bu çalışmada olduğu gibi meslek mensuplarının ekonomik kalkınmadaki rolünü mesleki yetkinlik açısından ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanamamıştır. Ancak muhasebe meslek mensuplarına ilişkin çeşitli çalışmalara rastlamak mümkündür. Örneğin 2008 yılında Elitaş ve Kandemir tarafından yapılan bir çalışmada,

işletme yöneticilerinin perspektiflerinden muhasebecilerin mesleki yeterlilik düzeylerinin değerlendirilmesi yapılmıştır (Elitaş ve Kandemir, 2008). Uluslararası literatür incelendiğinde de çeşitli çalışmalara rastlamak mümkün olmuştur. Gibbins 1984 yılında muhasebe meslek mensuplarının ekonomik karar alma süreçlerindeki rollerini incelemiştir. Harpe vd. 2000 yılında muhasebe meslek mensuplarının mesleki yeteneklerinin gelişimleri için gerekli olan faktörler üzerine bir araştırma yapmışlardır. 2003 yılında Mohamed ve Lashine tarafından muhasebe meslek mensuplarının sahip oldukları bilgi ve beceri düzeylerinin küresel iş dünyasındaki rolü üzerine bir araştırma yapılmıştır. Bu çalışmalara ek olarak muhasebe meslek mensuplarının mesleki yeterliliklerinin eğitim düzeyinde araştırılmasını sağlayan birçok çalışmaya rastlamak da mümkündür (Kavanagh ve Drennan, 2008; De Lange vd., 2006; Morgan, 1997; Zaid vd., 1994). Ancak literatürde araştırmanın temel amacı doğrultusunda muhasebe meslek mensuplarının mesleki yetkinliklerini belirlemeye yönelik herhangi bir araştırmaya rastlanamamıştır. Bu doğrultuda yürütülen bilimsel araştırma projesi kapsamında hazırlanan bu çalışmada geliştirilen mesleki yetkinlik anketi, ulusal literatüre önemli katkılar yapmaktadır.

3. MATERYAL VE YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama aracının hazırlanması, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları ile geliştirilmesi, verilerin çözümlenmesi konularına yer verilmektedir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, muhasebe meslek elemanlarının mesleki yetkinlik inançlarını ölçmeye yönelik geçerlik ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirilmesi; mesleki yetkinlik inancı ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelemek ve cinsiyet, iş deneyimi, eğitim durumu ve hizmet içi eğitim alıp almama durumuna göre bu değişkenlerin incelenmesi amaçlanmıştır. Diğer bir anlatımla var olan bir durum olduğu gibi ortaya konulmaya, bu durumdan hareketle öneriler getirilmeye çalışıldığından bu araştırmanın modeli, betimsel tarama türündedir.

3.2. Çalışma Grubu

Bu araştırmanın veri toplama araçlarının uygulanmasında evren ve örneklem belirlenmemiş, araştırmanın bir çalışma grubu ile gerçekleştirilmesinin daha uygun olacağı düşünülmüştür. Ancak yine de, çalışılacak grubun değişkenli istatistiksel tekniklerinin uygulanabilmesine uygun olabilmesi için, örneklem sayısının belirlenmesinde normal dağılım elde edebilmek

için uygulanacak ölçek maddesi sayısının 10 veya 15 katı olması gerektiği dikkate alınmıştır. Yaş ortalaması 40.03 (min:21; max: 70; ss: 8.79) olan çalışma grubunun araştırma çerçevesinde toplanan değişkenlere göre betimsel bilgileri Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Çalışma Grubuna İlişkin Betimsel Veriler

Değişkenler	Gruplar	N	f
Cinsiyet	Kadın	184	39.7
	Erkek	279	60.3
	Toplam	463	100.0
Deneyim (Kıdem)	0-6 yıl	90	19.4
	7-13 yıl	153	33.0
	14-20 yıl	128	27.6
	21-27 yıl	50	10.8
	28 ve üstü	42	9.1
	Toplam	463	100.0
Eğitim	Lise	50	10.8
	Yüksek Okul	62	13.4
	Üniversite	351	75.8
	Toplam	463	100.0
Hizmet İçi Eğitim Durumu	Evet	309	66.7
	Bazen	114	24.6
	Hayır	40	8.6
	Toplam	463	100.0

Tablo 1 incelendiğinde, çalışma grubunun 184’ününün kadın, 279’unun erkek olduğu görülmektedir. Deneyimleri açısından ele alındığında, 90 kişinin “0-6 yıl”, 153 kişinin “7-13 yıl”, 128 kişinin “14-20 yıl”, 50 kişinin “21-27 yıl” ve 42 kişinin “28 ve üstü yıl” kıdeme sahiptirler. Diğer taraftan, çalışma grubunda bulunan kişilerin 50’sinin “Lise”, 62’sinin “Yüksek Okul” ve 351’inin “Üniversite” mezunudur. Son olarak ise, hizmet içi eğitim alıp almama durumuna göre, 309’unun “Evet”, 114’ünün “Bazen” ve 40’ının “Hayır”ı işaretlemişlerdir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada muhasebe meslek elemanlarının mesleki yetkinlik inanç düzeylerini belirleyebilmek için Muhasebe Meslek Elemanları Mesleki Yetkinlik Ölçeği araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir. Diğer taraftan, iş doyum düzeyini belirleyebilmek için ise, Şahin ve Durak (1997) tarafından geliştirilmiş olan İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır.

• Muhasebe Meslek Elemanları Mesleki Yetkinlik Ölçeği (MMEMYÖ)

MMEMYÖ'nde, muhasebe meslek elemanları mesleki yetkinlik değişkeninin alt ölçekleri oldukları varsayılan değişkenlerin her biri ayrı bir alt boyut halinde düzenlenmiştir. Bu boyutlar:

- Mesleki ve işlevsel beceriler
- Entelektüel ve zihinsel beceriler
- Kişisel beceriler
- Toplumsal ve iletişim beceriler

Araştırmacılar tarafından muhasebe meslek elemanları mesleki yetkinlik inançlarını ölçtüğü düşünülen maddelerden madde havuzu oluşturulmuştur. Bu maddeler oluşturulurken bu alanda profesyonel kişilerle görüşülmüş, akademisyen görüşlerine başvurulmuş ve ilgili alan yazını taranmıştır. Böylece, toplam 36 maddeden oluşan ölçme aracı ortaya konmuştur. Bu maddelerin alt ölçeklere göre dağılımı ise, "Mesleki ve İşlevsel Beceriler" 11 madde, "Entelektüel ve Zihinsel Beceriler" 8 madde, "Kişisel Beceriler" 9 madde ve "Toplumsal ve İletişim Becerileri" 8 maddeden oluşmaktadır. Daha sonra oluşturulan bu ölçme aracının geçerlik ve güvenirlik çalışmaları, çalışma grubundan elde edilen verilerle gerçekleştirilmiştir.

• Muhasebe Meslek Elemanları Mesleki Yetkinlik Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

Verilere açımlayıcı faktör analizi (AFA) uygulanabilmesi için örneklem uygunluğu (sampling adequacy) ve Barlett Sphericity testleri yapılmıştır. Verilerin faktör analizine uygunluğu için KMO değerinin .60'tan yüksek olması ve Barlett testinin de anlamlı çıkması gerekmektedir. Bu çalışmada MMEMEÖ'nin Teknik ve İşlevsel Beceriler alt ölçeği için KMO .90 ; Barlett Sphericity testi χ^2 değerleri ise sırasıyla 2398.649 ($p < .000$) olarak elde edilmiştir. Entelektüel ve Zihinsel Beceriler alt ölçeği için KMO .89, Barlett Sphericity testi χ^2 değerleri ise sırasıyla 1983.598 ($p < .000$) olarak elde edilmiştir. Kişisel Beceriler alt ölçeği için KMO .89 ; Barlett Sphericity testi χ^2 değerleri 2183.032 ($p < .000$) olarak elde edilmiştir. Son olarak, Toplumsal ve İletişim Becerileri alt ölçeği için KMO örneklem için sırasıyla .85; Barlett Sphericity testi χ^2 değerleri ise sırasıyla 1254.199 ($p < .000$) olarak elde edilmiştir. Bu psikometrik bulgular, verilerin çok değişkenli istatistiksel tekniklerinin kullanılmasına uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 2'de elde edilen verilerden MMEMEÖ'nin geçerliğine ilişkin olarak hesaplanan faktör analizi sonucunda elde edilen faktör yükleri (FY)

ve ölçme aracının her bir alt boyutunu oluşturan maddelerin homojen olup olmadığını test etmek için elde edilen madde toplam test korelasyonları (MTTK), güvenilirliğine ilişkin olarak hesaplanan iç tutarlık katsayısı (Cronbach Alpha), ölçeğin eşdeğer yarıları arasında elde edilen Spearman-Brown korelasyon katsayısına ilişkin (r_{xx}) ve ölçek maddelerinin %27'lik alt ve üst gruptaki bireyleri anlamlı bir biçimde ayırt edip edemediğine ilişkin istatistiki bulgulara yer verilmiştir.

Muhasebe Meslek Elemanları Mesleki Yetkinlik Ölçeği'nin yapı geçerliğini test etmek için yapılan AFA sonucunda ölçme aracındaki tüm maddelerin faktör yüklerinin kabul edilebilir düzeyde yüksek olduğu görülmektedir. Ölçeğin maddelerinin ayıklanmasında faktör yük değerinin .45 olması ya da eğer madde sayısı az ise kriter .30'a kadar indirilebilir. Tablo 2'de görüldüğü gibi, tüm ölçek için elde edilen faktör yükleri .44 ile .72 arasında değişim göstermektedir. Dolayısıyla madde havuzunu oluşturan toplam 36 madde ile ölçeğin yapı geçerliği incelendiğinde ölçme aracını tek boyutlu ancak dört alt faktörden oluştuğu görülmektedir. Buna göre;

Tablo 2. MMEMYÖ'nin Geçerlik ve Güvenirliğine İlişkin Bulgular

Alt Ölçekler	Maddeler	Tüm Ölçeğe Ait		Alt Ölçeklere Ait		%27 alt %27 üst t	
		F. Y.	M. T. T. K.	F. Y.	M. T. T. K.		
Mesleki ve İşlevsel Beceriler	1. Madde	.64	.61	.59	.63	-14.809*	
	2. Madde	.72	.69	.69	.71	-16.156*	
	3. Madde	.59	.56	.51	.59	-12.518*	
	4. Madde	.61	.58	.56	.60	-11.892*	
	5. Madde	.66	.64	.56	.67	-13.355*	
	6. Madde	.50	.49	.83	.59	-11.338*	
	7. Madde	.44	.43	.86	.53	-9.521*	
	8. Madde	.67	.64	.55	.66	-13.797*	
	9. Madde	.64	.61	.44	.59	-15.285*	
	10. Madde	.65	.64	.54	.63	-15.512*	
	11. Madde	.69	.66	.55	.63	-15.239*	
	Eigen değeri				5.401		
	Açıklanan varyans (%)				49.101		
	Cronbach Alpha				.89		
r_{xx}				.88			

Entelektüel ve Zihinsel Beceriler	12. Madde	.66	.64	.48	.60	-14.453*	
	13. Madde	.71	.68	.61	.71	-15.658*	
	14. Madde	.68	.66	.59	.69	-15.507*	
	15. Madde	.65	.62	.59	.69	-14.606*	
	16. Madde	.68	.65	.58	.69	-16.088*	
	17. Madde	.70	.67	.61	.70	-15.386*	
	18. Madde	.69	.67	.59	.69	-16.561*	
	19. Madde	.68	.65	.59	.69	-15.278*	
	Eigen Değeri				4.680		
	Açıklanan varyans (%)				58.488		
Cronbach Alpha				.83			
r_{xx}				.79			
Kişisel Beceriler	20. Madde	.72	.69	.56	.67	-14.523*	
	21. Madde	.67	.63	.53	.64	-12.108*	
	22. Madde	.63	.59	.54	.66	-14.574*	
	23. Madde	.71	.68	.61	.72	-17.591*	
	24. Madde	.69	.66	.62	.73	-14.940*	
	25. Madde	.61	.58	.53	.66	-14.008*	
	26. Madde	.61	.57	.53	.66	-12.712*	
	27. Madde	.66	.63	.54	.62	-14.855*	
	28. Madde	.72	.69	.67	.65	-16.284*	
	Eigen Değeri				5.040		
	Açıklanan varyans (%)				56.061		
	Cronbach Alpha				.89		
	r_{xx}				.80		
Toplumsallık ve İletişim Becerileri	29. Madde	.59	.56	.67	.55	-13.085*	
	30. Madde	.57	.54	.68	.56	-9.990*	
	31. Madde	.55	.52	.73	.62	-11.082*	
	32. Madde	.66	.64	.72	.62	-16.712*	
	33. Madde	.56	.54	.62	.51	-11.735*	
	34. Madde	.48	.46	.65	.55	-10.647*	
	35. Madde	.63	.60	.73	.61	-12.418*	
	36. Madde	.57	.54	.71	.59	-11.521*	
	Eigen Değeri				3.84		
	Açıklanan varyans (%)				48.030		
Cronbach Alpha				.84			
r_{xx}				.79			
Tüm Ölçek	Eigen Değeri				14.908		
	Açıklanan varyans (%)				55.14		
	Cronbach Alpha				.95		
	r_{xx}				.88		
						-29.570*	

F.Y.: Faktör Yükleri; M.T.T.K.: Madde Toplam Test Korelasyonları, *p<.01

Mesleki ve İşlevsel Beceriler (MİB) alt ölçeği 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 ve 11. maddelerden; Entelektüel ve Zihinsel Beceriler (EZB) alt ölçeği 12, 13, 14, 15, 16, 17, ve 18. maddelerden; Kişisel Beceriler (KB) alt ölçeği 19, 20,

21, 22, 23, 24, 25, 26, 27 ve 28. maddelerden ve Toplumsallık ve İletişim Becerileri (TİB) alt ölçeği ise 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35 ve 36. maddelerden oluşmaktadır. Bu alt ölçeklerden Teknik ve İşlevsel Beceriler alt ölçeği alt ölçeğinin faktör yükleri .43 ile .69 arasında; Entelektüel ve Zihinsel Beceriler alt ölçeğinin faktör yükleri .62 ile .67 arasında; Kişisel Beceriler alt ölçeğinin faktör yükleri .53 ile .67 arasında; son olarak, Toplumsallık ve İletişim Becerileri alt ölçeğinin faktör yükleri .62 ile .73 arasında değişmektedir.

Muhasebe Meslek Elemanları Mesleki Yetkinlik Ölçeği, Tablo 2’de görüldüğü gibi, varyansının % 55.14’ünü açıklayabilen ve eigen değeri 14.908 olan tek faktörden oluşan bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. Alt ölçekler açısından tek tek ele alındığında, MİB alt ölçeğine bakıldığında, varyansının % 49.101’ini açıklayabilen ve eigen değeri 5.401 olan tek faktörden oluşan bir yapıdan söz etmek olanaklıdır. EZB alt ölçeği incelendiğinde, varyansının % 58.488’ini açıklayabilen ve eigen değeri 4.680 olan tek faktörden oluşan bir yapıda olduğu görülmektedir. KB alt ölçeği incelendiğinde, varyansının % 56.061’ini açıklayabilen ve eigen değeri 5.040 olan tek faktörden oluşan bir yapıya sahiptir. Son olarak TİB alt ölçeğine bakıldığında, varyansının sırasıyla % 48.030’unu açıklayabilen ve eigen değeri 3.84 olan tek faktörden oluşan bir yapıdan söz edilebilir. Ayrıca, tüm ölçek için elde edilen madde toplam test korelasyonları incelendiğinde .43 ile .69 arasında değişim gösterdiği görülmektedir. Alt ölçekler açısından ele alındığında, MİB alt ölçeği için sırasıyla .44 ile .86 arasında; EZB alt ölçeği için .48 ile .61 arasında; KB alt ölçeği için .53 ile .67 arasında; ve son olarak, TİB alt ölçeği için .62 ile .73 arasında değişmekte olduğunu görülmektedir. Bu değerler, faktör analizi sonucunda elde edilen yapının desteklendiğini göstermektedir.

Yapılan bir başka geçerlik çalışmasında ise alt ölçekler arasındaki korelasyonlar hesaplanmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 3’ verilmiştir.

Tablo 3. Muhasebe Meslek Elemanları Mesleki Yetkinlik Ölçeği ve Alt Ölçekler Arasındaki İlişkiye Yönelik elde Edilen Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	1	2	3	4	5
1-MMEMYİÖ	1				
2-MİB	.89**	1			
3-EZB	.89**	.75**	1		
4-KB	.88**	.70**	.71**	1	
5-TİB	.84**	.61**	.68**	.73**	1

** p<.01

Tablo 3 incelendiğinde, MMEMYİÖ ile MİB ($r=.89$), EZB ($r=.89$), KB ($r=.88$) ve TİB ($r=.84$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler elde edilmiştir. Alt ölçekler arasındaki ilişkiler incelendiğinde, MİB ile EZB ($r=.75$), KB ($r=.70$) ve TİB ($r=.61$) arasında benzer bir biçimde pozitif yönde anlamlı ilişkiler elde edilmiştir. Diğer taraftan, EZB ile KB ($r=.71$) ve KB ile TİB ($r=.73$) arasında yine benzer bir ilişki elde edilmiştir. Elde edilen tüm korelasyon değerleri .01 düzeyinde anlamlıdır. Muhasebe Meslek Elemanları Mesleki Yetkinlik Ölçeği ve alt ölçekler arasındaki ilişkiye arasında elde edilen bu ilişkiler ölçeğin hem kuramsal geçerliğine hem de ölçüt bağıntılı geçerliğine kanıt olarak sunulabilir.

Muhasebe Meslek Elemanları Mesleki Yetkinlik Ölçeği'nin güvenilirliği konusunda yapılan çalışmalarda ise, tüm ölçek için iç tutarlık katsayısı .95; alt ölçekler için ise sırasıyla MİB için .89, EZB için .83, KB için .89 ve BİB için .84 olarak elde edilmiştir. Ayrıca, testi yarıya bölerek (split-half reliability) hesaplanan Spearman-Brown Korelasyon Katsayısı (r_{xx}) ise toplam ölçek için .88; alt ölçekler için sırasıyla MİB için .88; EZB için .79, KB için .80 ve TİB için .79 olarak elde edilmiştir. Bu değerler hem Muhasebe Meslek Elemanları Mesleki Yetkinlik Ölçeği'nin güvenilirliğine işaret etmektedir, hem de alt ölçeklerin bağımsız birer ölçme aracı olarak kullanılabileceğini göstermektedir.

Bunların yanında, yapılan madde analizi çalışmasında, her bir maddenin ortalamasına göre belirlenmiş %27'lik alt ve üst gruplar arasındaki farka ilişkin bağımsız gruplar için t-testi değerlerinin ise $p<.01$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir (bkz. Tablo 2).

Muhasebe Meslek Elemanları Mesleki Yetkinlik Ölçeği'nin geçerliği ve güvenilirliğine yönelik olarak yapılan çalışmalar sonucunda elde edilen değerler ölçme aracının muhasebe meslek elemanlarının mesleki yetkinlik inançlarını ölçebilmek için sahip olması gereken psikometrik değerlere sahip olduğunu göstermektedir. Ölçme aracından bir toplam puan ve alt ölçeklere yönelik 4 farklı puan elde edilebilmektedir. Diğer bir ifadeyle, her bireyin toplam 5 puanı hesaplanmaktadır. Bütün maddeler düz puanlanmaktadır. Elde edilen puanların yüksekliği mesleki yetkinliğin, mesleki ve işlevsel beceriye ilişkin yetkinliğin, entelektüel ve zihinsel beceriye yönelik yetkinliğin, kişisel becerilere yönelik yetkinliğin ve toplumsallık ve iletişime yönelik yetkinliğin yüksekliği anlamına gelmektedir.

• İş Doyum Ölçeği (İDÖ)

İş doyumunu çok boyutlu yapıda inceleyen bu ölçekte, kişilerin iş yaşamlarıyla ilgili 32 konu alanı belirlenmiştir. Her bir konu alanına yönelik kişiyi ne kadar tatmin ettiğine ilişkin yüzdelik dereceleme istenmektedir. Yüzdelik dereceleme %0, %25, %50, %75, %100 olarak belirlenmiştir. Katılımcıların her bir maddeyi dikkatlice okuyup, kendilerini ne derecede tatmin ettiğini işaretlemeleri istenmiştir.

Bankacılık alanında çalışan elemanlar üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada (n= 426) ölçeğin, “İşletme Politikaları”, “Bireysel Faktörler”, “Fiziksel Koşullar”, “Kontrol-Bağımsızlık”, “Ücret” ve “Kişiler arası Faktörler” olmak üzere altı faktörden oluştuğu gözlenmiştir. İşten alınan doyum ölçmek amacıyla araştırmacılar tarafından hazırlanmış, 32 maddelik, 5’li likert tipi bir ölçektir. Puan aralığı 1-160’dır. Bankacılık sektöründe çalışan elemanlar üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada (n=426) ölçeğin, “İşletme Politikaları”, “Bireysel Faktörler”, “Fiziksel Koşullar”, “Kontrol-Bağımsızlık”, “Ücret” ve “Kişiler arası Faktörler” olmak üzere altı faktörden oluştuğu gözlenmiştir. Ölçeği oluşturulan 6 alt ölçeğin güvenirlik katsayıları sırasıyla 94, 87, 74, 76, 64’tür. Ölçeğin “işten memnuniyet derecesi”nin sübjektif olarak değerlendirilmesine yönelik bir soru ile korelasyonu ise $r = .49$ ($p > .001$) olarak hesaplanmıştır (Şahin ve Durak, 1997). Bu çalışma çerçevesinde toplanan verilerde ölçme arasının iç tutarlık katsayısı .94 olarak elde edilmiştir.

3.4. Verilerin Analizi

Ölçme aracının geçerlik-güvenirlik çalışmalarında ve verilerin analizinde SPSS (Statistic Program for Social Sciences) kullanılmıştır. Verilerin analizinde öncelikle betimsel istatistikler hesaplanacaktır (ortalama ve standart sapma). Daha sonra, değişkenler arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı; bağımlı değişkenlerin cinsiyetlerine göre karşılaştırılması için bağımsız gruplar için t-testi, deneyim (yapay kategorik olarak değerlendirilecektir), eğitim durumu ve hizmet içi eğitim alıp almama değişkenlerine göre karşılaştırmak için ise normal dağılım gösterirse tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Elde edilen bulgular için hata payı üst sınırı .05 olarak kabul edilmiştir.

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın amacı çerçevesinde oluşturulmuş araştırma sorularının cevaplarına yer verilmiştir.

● **Muhasebe Meslek Elemanlarının Mesleki Yetkinlik İnançları ile İş Doyumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular:**

Muhasebe meslek elemanlarının mesleki yetkinlik inançları ile iş doyumları arasındaki ilişkiye yönelik bulgular Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Muhasebe Meslek Elemanlarının Mesleki Yetkinlik İnançları ile İş Doyumuna ait Betimsel Bulgular ve Korelasyon Katsayıları (r)

Değişkenler	\bar{X}	Ss	1	2	3	4	5	6
1-MMEYİ	212.13	26.36	1					
2-MİB	62.18	9.22	.89**	1				
3-EZB	47.06	7.05	.89**	.75**	1			
4-KB	55.03	7.35	.88**	.70**	.71**	1		
5-TİB	47.84	6.25	.84**	.61**	.68**	.73**	1	
6-İŞ DOYUMU	128.13	17.01	.52**	.48**	.41**	.49**	.47**	1

** p<.01

Tablo 4'e göre, muhasebe meslek elemanlarının mesleki yetkinlik inançları ile iş doyumları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (r=.52). Benzer bir biçimde, iş doyumları ile MİB (r=.48), EZB (r=.41), KB (r=.49) ve TİB (r=.47) arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Elde edilen bu bulgulara göre, muhasebe meslek elemanlarının mesleki yetkinlik inançları yükseldikçe işlerinden aldıkları doyumun da buna paralel olarak artmaktadır. Ayrıca, bu bulgular MMEYİ ölçeğinin ölçüt bağıntılı geçerliğine kanıt olarak da değerlendirilebilir.

● **Muhasebe Meslek Elemanlarının Mesleki Yetkinlik İnançları ve İş Doyumlarının Cinsiyetlerine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular:**

Muhasebe meslek elemanlarının mesleki yetkinlik inançları ve iş doyumlarının cinsiyetlerine göre farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin bulgular Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Muhasebe Meslek Elemanlarının Mesleki Yetkinlik İnançları ve İş Doyumuna ait Betimsel Bulgular ve t-Testi Sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	\bar{X}	Ss	t	p
MMEMEYİ	Kadın	184	211.10	-.683	.495
	Erkek	279	212.81		
MİB	Kadın	184	61.66	-.978	.329
	Erkek	279	62.52		
EZB	Kadın	184	46.42	-1.592	.112
	Erkek	279	47.48		
KB	Kadın	184	55.11	.188	.851
	Erkek	279	54.98		
TİB	Kadın	184	47.89	.130	.897
	Erkek	279	47.81		
İŞ DOYUMU	Kadın	184	128.28	.157	.875
	Erkek	279	128.03		

Tablo 5 incelendiğinde, cinsiyetlerine göre muhasebe meslek elemanlarının MMEMEYİ ($t=-.683, p>.05$), MİB ($t=-.978, p>.05$), EZB ($t=-1.592, p>.05$), KB ($t=.188, p>.05$), TİB ($t=.130, p>.05$) ortalamalarının anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı görülmektedir. Benzer şekilde, iş doyumunu ortalamaları da anlamlı bir biçimde farklılaşmamaktadır ($t=.157, p>.05$). Elde edilen bu bulgular, cinsiyet değişkeninin muhasebe meslek elemanlarının mesleki yetkinlik inançları ve iş doyumları üzerinde etkili bir değişken olmadığı biçiminde değerlendirilmiştir.

● **Muhasebe Meslek Elemanlarının Mesleki Yetkinlik İnançları ve İş Doyumlarının Kıdemlerine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular:**

Muhasebe meslek elemanlarının mesleki yetkinlik inançları ve iş doyumlarının kıdemlerine göre farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin bulgular Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6 incelendiğinde, muhasebe meslek elemanlarının kıdemlerine göre MMEMEYİ [$F_{(4-458)} = 5.633, p<.01$]; MİB [$F_{(4-458)} = 6.896, p<.01$], EZB [$F_{(4-458)} = 4.074, p<.01$], KB [$F_{(4-458)} = 3.620, p<.01$] ve TİB [$F_{(4-458)} = 3.083, p<.01$] puan ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde farklılaştığı görülmektedir. Benzer bir biçimde, muhasebe meslek elemanlarının iş doyumunu ortalamaları da kıdemlerine göre anlamlı bir biçimde farklılaşmaktadır [$F_{(4-458)} = 4.058, p<.01$].

Tablo 6. Muhasebe Meslek Elemanlarının Kıdemlerine Göre Mesleki Yetkinlik İnançları ve İş Doyumuna ait Betimsel Bulgular ve Tek Yönlü Varıans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Değişkenler	Kıdem	N	\bar{X}	Ss.	F	Anlamlı Fark (Tukey)
MMEMYİ	0-6 yıl	90	200.96	32.88	5.633*	7-13, 14-20, 21-27, 28 ve üstü > 0-6
	7-13 yıl	153	212.83	21.019		
	14-20 yıl	128	215.69	27.431		
	21-27 yıl	50	217.21	22.404		
	28 ve üstü	42	216.59	23.496		
MİB	0-6 yıl	90	57.90	11.09	6.896*	7-13, 14-20, 21-27, 28 ve üstü > 0-6
	7-13 yıl	153	62.41	7.45		
	14-20 yıl	128	63.55	9.39		
	21-27 yıl	50	64.25	8.77		
	28 ve üstü	42	63.90	8.10		
EZB	0-6 yıl	90	44.54	8.70	4.074*	7-13, 14-20, 21-27 > 0-6
	7-13 yıl	153	47.39	5.83		
	14-20 yıl	128	47.74	7.46		
	21-27 yıl	50	48.75	5.37		
	28 ve üstü	42	47.16	6.53		
KB	0-6 yıl	90	52.54	9.31	3.620*	7-13, 14-20, 21-27, 28 ve üstü > 0-6
	7-13 yıl	153	55.19	6.24		
	14-20 yıl	128	55.67	7.51		
	21-27 yıl	50	56.07	6.33		
	28 ve üstü	42	56.56	5.91		
TİB	0-6 yıl	90	45.95	7.39	3.083*	14-20 > 0-6
	7-13 yıl	153	47.81	5.34		
	14-20 yıl	128	48.73	6.67		
	21-27 yıl	50	48.14	5.69		
	28 ve üstü	42	48.95	5.33		
İŞ DOYUMU	0-6 yıl	90	122.75	17.11	4.058*	14-20, 28 ve üstü > 0-6
	7-13 yıl	153	127.29	16.85		
	14-20 yıl	128	130.51	17.20		
	21-27 yıl	50	130.47	14.88		
	28 ve üstü	42	132.66	16.72		

*p<.01

Kıdemlerine göre ortaya çıkan farkın kaynağı post-hoc testlerden Tukey ile incelenmiştir. Tüm ölçek açısından ele alındığında, kıdem yılı 7-13, 14-20, 21-27, 28 ve üstü olan meslek elemanlarının mesleki yetkinlik inanç puanlarının ortalaması kıdem yılı 0-6 yıl olanlardan anlamlı bir biçimde yüksektir. Alt ölçekler açısından değerlendirildiğinde, 7-13, 14-20, 21-27, 28 ve üstü kıdemi olan muhasebe meslek elemanlarının mesleki ve işlevsel becerilere alt yetkinlik inancının mesleki kıdemi 0-6 yıl arasında olanlardan; 7-13, 14-20, 21-27 yıl kıdeme sahip muhasebe meslek elemanlarının entelektüel ve zihinsel becerilere ait yetkinlik inancının, 0-6 yıl kıdeme sahip olanlardan; 7-13, 14-20, 21-27, 28 ve üstü kıdeme sahip muhasebe meslek elemanlarının kişisel başarıya yönelik mesleki yetkinlik inancının, 0-6 yıl kıdeme sahip olanlardan, son olarak ise; 14-20 yıl kıdeme sahip muhasebe meslek elemanlarının toplumsallık ve iletişimsel becerilerine ait yetkinlik inancının, 0-6 yıl kıdemi alan muhasebe meslek elemanlarından istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde yüksektir. İş doyumunu açısından ele alındığında, mesleki kıdemi 14-20, 28 ve üstü olan muhasebe meslek elemanlarının iş doyum puanlarının ortalamaları mesleki kıdemi 0-6 yıl olanlardan istatistiksel olarak daha yüksektir. Elde edilen tüm bulgular bir arada değerlendirildiğinde, muhasebe meslek elemanlarının mesleki kıdemleri yükseldikçe hem mesleklerine yönelik mesleki yetkinlik inançları yükselmekte hem de iş doyumunu düzeyleri artış göstermektedir.

● **Muhasebe Meslek Elemanlarının Mesleki Yetkinlik İnançları ve İş Doyumlarının Öğrenim Durumlarına Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular:**

Muhasebe meslek elemanlarının mesleki yetkinlik inançları ve iş doyumlarının öğrenim durumlarına göre farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin bulgular Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Muhasebe Meslek Elemanlarının Öğrenim Durumlarına Göre Mesleki Yetkinlik İnançları ve İş Doyumuna ait Betimsel Bulgular ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Değişkenler	Öğrenim Durumu	N	\bar{X}	Ss.	F	Anlamlı Fark (Tukey)
MMEMYİ	Lise	50	207.24	33.17	3.137*	Üniversite>Yüksel Okul
	Yüksek Okul	62	206.33	25.02		
	Üniversite	351	213.85	25.34		
MİB	Lise	50	60.68	10.95	1.894	-----
	Yüksek Okul	62	60.73	8.85		
	Üniversite	351	62.65	8.99		

EZB	Lise	50	45.43	8.55	8.862*	Üniversite>Yüksek Okul ve Lise
	Yüksek Okul	62	44.15	6.83		
	Üniversite	351	47.81	6.69		
KB	Lise	50	53.86	8.31	1.597	-----
	Yüksek Okul	62	54.02	7.90		
	Üniversite	351	55.37	7.09		
TİB	Lise	50	47.25	7.47	.488	-----
	Yüksek Okul	62	47.41	5.73		
	Üniversite	351	48.01	6.16		
İŞ DOYUMU	Lise	50	131.81	17.43	1.499	-----
	Yüksek Okul	62	126.48	16.32		
	Üniversite	351	127.90	17.04		

* $p < .05$

Tablo 7'ye göre, öğrenim durumuna göre muhasebe meslek elemanlarının MMEMYİ [$F_{(2-460)} = 3.137, p < .05$] ve MİB [$F_{(2-460)} = 8.862, p < .05$] ortalamaları anlamlı bir biçimde farklılaşmaktadır. Buna karşın, MİB [$F_{(2-460)} = 1.894, p > .05$], KB [$F_{(2-460)} = 1.597, p > .05$] ve TİB [$F_{(2-460)} = .488, p > .05$] puanlarının ortalaması anlamlı bir biçimde farklılaşmamaktadır. Benzer bir biçimde, iş doyumu puanlarının ortalamaları da öğrenim durumuna göre farklılaşmamaktadır [$F_{(2-460)} = 1.499, p > .05$]. Elde edilen bu bulgular, eğitim durumunun genel mesleki yetkinlik ve entelektüel ve zihinsel becerilere yönelik yetkinlik inancı üzerinde etkili önemli bir değişken olduğu biçiminde değerlendirilebilir.

Eğitim durumuna göre ortaya çıkan farkın kaynağı post-hoc testlerden Tukey ile incelenmiştir. Buna göre, üniversite mezunu olan muhasebe meslek elemanlarının genel mesleki yetkinlik inanç ortalaması, yüksek okul olanların ortalamasından anlamlı düzeyde yüksektir. Diğer taraftan entelektüel ve zihinsel beceriler alt ölçeği açısından ortaya çıkan farkın kaynağı incelendiğinde, üniversite mezunu olan muhasebe meslek elemanlarının entelektüel ve zihinsel becerilerle ilgili yetkinlik inancı ortalaması, yüksek okul ve lise mezunu olan muhasebe meslek elemanlarının ortalamasından anlamlı bir biçimde yüksektir.

● Muhasebe Meslek Elemanlarının Mesleki Yetkinlik İnançları ve İş Doyumlarının Öğrenim Durumlarına Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular:

Muhasebe meslek elemanlarının mesleki yetkinlik inançları ve iş doyumlarının hizmet içi eğitim alıp almama durumlarına göre farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin bulgular Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8. Muhasebe Meslek Elemanlarının Hizmet İçi Eğitim Alıp Almama Durumlarına Göre Mesleki Yetkinlik İnançları ve İş Doyumuna ait Betimsel Bulgular ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Değişkenler	Hizmet İçi Eğitim	N	\bar{X}	Ss.	F	Anlamlı Fark (Tukey)
MMEYİ	Evet	309	216.11	24.15	13.865	Evet, Kısmen > Hayır
	Hayır	114	201.37	30.70		
	Kısmen	40	212.22	20.67		
MİB	Evet	309	63.45	8.42	11.179	Evet, Kısmen > Hayır
	Hayır	114	58.77	10.79		
	Kısmen	40	62.11	7.94		
EZB	Evet	309	48.07	6.34	11.470	Evet>Hayır
	Hayır	114	44.46	8.55		
	Kısmen	40	46.66	5.61		
KB	Evet	309	56.00	6.97	11.013	Evet, Kısmen > Hayır
	Hayır	114	52.30	8.09		
	Kısmen	40	55.32	6.12		
TİB	Evet	309	48.58	5.83	8.827	Evet, Kısmen > Hayır
	Hayır	114	45.75	7.21		
	Kısmen	40	48.12	5.24		
İŞ DOYUMU	Evet	309	130.68	16.75	11.687	Evet>Hayır
	Hayır	114	122.03	16.79		
	Kısmen	40	125.79	15.11		

Tablo 8 incelendiğinde, hizmet içi eğitim alıp almama durumuna göre, muhasebe meslek elemanlarının MMEYİ [$F_{(2-460)} = 13.865, p<.05$], MİB [$F_{(2-460)} = 11.179, p<.05$], EZB [$F_{(2-460)} = 11.470, p<.05$], KB [$F_{(2-460)} = 13.013, p<.05$], TİB [$F_{(2-460)} = 8.827, p<.05$] puanlarının ortalamalarının anlamlı bir biçimde farklılaştığı görülmektedir. Benzer bir biçimde, iş doyum puanlarının ortalamaları da hizmet için eğitim alıp almama durumuna göre anlamlı bir biçimde farklılaşmaktadır [$F_{(2-460)} = 11.687, p<.05$].

Hizmet içi eğitim alıp almama durumuna göre ortaya çıkan farkın kaynağı post-hoc testlerden Tukey ile incelenmiştir. Buna göre, hizmet içi eğitimlere katılıma “Evet” ve “Kısmen” diyen muhasebe meslek elemanlarının genel mesleki yetkinlik inançlarının ortalaması “Hayır” diyen meslek elemanlarının ortalamasından daha yüksektir. MİB açısından değerlendirildiğinde, benzer bir biçimde hizmet içi eğitimlere katılıma “Evet” ve “Kısmen” diyen muhasebe meslek elemanlarının mesleki ve işlevsel becerilere yönelik yetkinlik inançlarının ortalaması “Hayır” diyen meslek elemanlarının ortalamasından daha yüksektir. EZB açısından ele alındığında, hizmet içi eğitimlere katılıma “Evet” diyen muhasebe meslek elemanlarının entelek-

tüel ve zihinsel becerilere yönelik yetkinlik inançlarının ortalaması “Hayır” diyen meslek elemanlarının ortalamasından daha yüksektir. KB açısından, hizmet içi eğitimlere katılıma “Evet” ve “Kısmen” diyen muhasebe meslek elemanlarının kişisel başarıya yönelik becerilere yetkinlik inançlarının ortalaması “Hayır” diyen meslek elemanlarının ortalamasından daha yüksektir. Son olarak, TİB açısından ele alındığında, hizmet içi eğitimlere katılıma “Evet” diyen muhasebe meslek elemanlarının toplumsallık ve iletişim becerilere yönelik yetkinlik inançlarının ortalaması “Hayır” diyen meslek elemanlarının ortalamasından daha yüksektir. Diğer taraftan, hizmet içi eğitimlere katılıma “Evet” diyen muhasebe meslek elemanlarının iş doyum düzeyleri “Hayır” diyenlere göre daha yüksektir. Elde edilen bu bulgular bir arada değerlendirildiğinde, hizmet içi eğitim durumuna katılmanın muhasebe meslek elemanlarının gerek mesleki yetkinliklerinde gerekse de iş doyumlarında önemli bir değişken olduğunu söylenebilir.

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Temel olarak bu araştırma iki temel amaç çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Bunlardan ilki muhasebe meslek elemanlarının mesleki yetkinlik inançlarını geçerli ve güvenilir bir biçimde ölçebilecek bir ölçme aracı geliştirmek ve ikincisi de muhasebe meslek elemanlarının mesleki yetkinlik inançları ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi inceleyerek bu değişkenleri cinsiyet, deneyim, eğitim düzeyi ve hizmet içi eğitim alıp-almama durumuna göre incelemektir. Bu amaçlardan ikinci amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- Muhasebe meslek elemanlarının mesleki yetkinlik inançları ve iş doyumları cinsiyetlerine göre farklılaşmakta mıdır?
- Muhasebe meslek elemanlarının mesleki yetkinlik inançları ve iş doyumları deneyimlerine göre farklılaşmakta mıdır?
- Muhasebe meslek elemanlarının mesleki yetkinlik inançları ve iş doyumları eğitim düzeylerine göre farklılaşmakta mıdır?
- Muhasebe meslek elemanlarının mesleki yetkinlik inançları ve iş doyumları hizmet içi eğitim alıp almama durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?

Belirtilen amaçlar doğrultusunda Muğla İli’nde bulunan muhasebe meslek mensuplarından hazırlanan ölçek doğrultusunda veriler toplanmış ve istatistiksel analize tabi tutulmuştur. Bu analiz sonuçları yukarıdaki bölümde ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Sonuç olarak elde edilen bulguların özet görü-

nümünü aşağıdaki gibi vermek mümkündür:

- Muhasebe meslek elemanlarının mesleki yetkinlik inançları yükseldikçe işlerinden aldıkları doyumun da buna paralel olarak artmaktadır.
- Cinsiyet değişkeninin muhasebe meslek elemanlarının mesleki yetkinlik inançları ve iş doyumları üzerinde etkili bir değişken olmadığı görülmüştür.
- Muhasebe meslek elemanlarının mesleki kıdemleri yükseldikçe hem mesleklerine yönelik mesleki yetkinlik inançları yükselmekte hem de iş doyumunu düzeyleri artış göstermektedir.
- Eğitim durumunun genel mesleki yetkinlik ve entelektüel ve zihinsel becerilere yönelik yetkinlik inancı üzerinde etkili önemli bir değişken olduğu biçiminde sonuçlar elde edilmiştir.
- Hizmet içi eğitim durumuna katılmanın muhasebe meslek elemanlarının gerek mesleki yetkinliklerinde gerekse de iş doyumlarında önemli bir değişken olduğunu söylenebilir.

Elde edilen bulgular projenin tasarlanması sırasında ortaya konan temel amaçlara yönelik yeterli bilimsel verinin alınması açısından önemlidir. Bununla birlikte konu ile ilgili ulusal literatür incelendiğinde bu çalışmada olduğu gibi meslek mensuplarının ekonomik kalkınmadaki rolünü mesleki yeterlilik açısından ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanamamıştır. Dolayısıyla yürütülen proje sırasında geliştirilen mesleki yetkinlik ölçeği ve ölçeğin geçerliliğinin istatistiksel olarak kanıtlanması ulusal anlamda muhasebe literatürüne önemli katkılar yapabilecektir.

KAYNAKÇA

De Lange, P., B. Jackling and A.Gut. (2006). Accounting graduates' perceptions of skills emphasis in undergraduate courses: an investigation from two Victorian universities, *Accounting & Finance*, Volume 46, Issue 3, Pp. 365–386, September.

Elitaş, C. ve T. Kandemir. (2008). İşletme yöneticilerinin perspektifinden serbest muhasebeci mali müşavirlerin mesleki yeterliliklerinin değerlendirilmesi: Türkiye Uygulaması, *Muhasebe ve Bilim Dünyası Dergisi*, 1, 43-78.

Gibbins, M. (1984). Propositions about the psychology of professional judgment in public accounting, *Journal of Accounting Research*, 22 (1), 103-125.

Harpe, B., A. Radloff and J. Wyber. (2000). *Quality and generic (Professio-*

nal) skills. *Quality in Higher Education*, 6 (3), 231-243.

Kavanagh, M. H. and L. Drennan. (2008). What skills and attributes does an accounting graduate need?: Evidence from student perceptions and employer expectations, *Accounting & Finance*, Volume 48, Issue 2, Pp. 279-300.

Mohamed, Ehab K.A. ve Sherif H. Lashine, (2003). Accounting knowledge and skills and the challenges of a global business environment. *Managerial Finance*, 29 (7), 3-16

Morgan, G. J. (1997). Communication skills required by accounting graduates: practitioner and academic perceptions, *Accounting Education*, 6(2), 93-107

Şahin, N. H. ve Durak-Batıgün, A. (1997). Bir Özel Hastane Sağlık Personelinde İş Doyumu ve Stres. *Türk Psikoloji Dergisi*, 12(39),57-73.

Uçma, T. (2011). *Muhasebenin Teorik Yapısı – Genel Bir Bakış*, Ankara: Gazi Kitabevi.

Zaid, O. A., A. Abraham and A. Abraham. (1994). Communication skills in accounting education: Perceptions of academics, employers and graduate accountants, *Accounting Education*, Volume 3, Issue 3, Pp. 205 – 221.

EK 1 - Muhasebe Mesleği Yetkinlik Ölçeği (MMYÖ) Örneği**Yaş:****Cinsiyet:****Deneyim:****Eğitim:****Meslek İle İlgili Çalışmalara Katılma Durumum: Evet () Hayır ()**

İfadeler	Katılma Düzeyi 1: Kendime Kesinlikle Güvenmem 7: Kendime Kesinlikle Güvenirim
TEKNİK VE İŞLEVSEL BECERİLER	
1. Muhasebe mesleğinin gerektirdiği muhasebe, finans ve ilgili teknik bilgiye sahip olmak	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
2. Muhasebe mesleğinin yürütülmesi için gerekli olan organizasyon ve iş bilgisine sahip olmak	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
3. Muhasebe mesleğinin yürütülmesi için gerekli olan bilgi teknolojisine (IT) sahip olmak	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
4. Muhasebe mesleğinin temelini oluşturan finansal raporlama ve kayıt tutma konusunda gerekli bilgiye sahip olmak	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
5. Muhasebe mesleğinin yürütülmesi açısından gerekli olan yasa ve yönetmeliklere hakim olmak	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
6. Uluslararası muhasebe standartlarını bilmek ve kolay bir şekilde uygulamak.	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
7. Uluslararası muhasebe standartlarını uygulamak	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
8. Mesleki gelişmeleri takip etmek	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
9. Mesleki faaliyetler için gerekli matematiksel ve/veya istatistiksel işlemleri yapabilmek	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
10. Muhasebe mesleğinin gerekleri açısından karar modellemesi ve risk analizi gibi konularda bilgi sahibi olmak	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
11. Muhasebe mesleğinin yürütülmesi için yasal ve düzenleyici yükümlülüklerle uyum sağlamak	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

ENTELEKTÜEL VE ZİHİNSEL BECERİLER	
1. İnsani, yazılı ve elektronik kaynak bilgisini saptama, elde etme, düzenleme ve anlayabilme	1 ----2-----3-----4-----5-----6-----7
2. Mantıksal ve analitik düşünebilme	1 ----2-----3-----4-----5-----6-----7
3. Öngörülme durumlarda ortaya çıkabilecek problemleri çözümleyebilme	1 ----2-----3-----4-----5-----6-----7
4. Karmaşık örgütsel problemleri çözümleyebilme	1 ----2-----3-----4-----5-----6-----7
5. Gerektiğinde kritik durumlarda karar alabilme	1 ----2-----3-----4-----5-----6-----7
6. Finansal bilgiye yönelik sonuç çıkarma ve değerlendirme yapabilme	1 ----2-----3-----4-----5-----6-----7
7. Finansal bilgiye yönelik eleştirel analiz yapabilme	1 ----2-----3-----4-----5-----6-----7
8. Olağandışı bir durum (kayıt, raporlama, bilgi vb.) ile karşılaştığımda bunu fark edebilme	1 ----2-----3-----4-----5-----6-----7
KİŞİSEL BECERİLER	
1. İşimde kontrol sahibi olabilme	1 ----2-----3-----4-----5-----6-----7
2. Gerektiğinde inisiyatif kullanabilme	1 ----2-----3-----4-----5-----6-----7
3. Sınırlı kaynaklarla öncelikleri seçebilme ve belirleyebilme	1 ----2-----3-----4-----5-----6-----7
4. Olası değişimleri öngörme ve kendimi buna adapte edebilme	1 ----2-----3-----4-----5-----6-----7
5. Karar almada mesleki değerleri dikkate alabilme	1 ----2-----3-----4-----5-----6-----7
6. Karar almada mesleki etik ve tutumları uygulayabilme	1 ----2-----3-----4-----5-----6-----7
7. Mesleki şüphecilğe sahip olabilme	1 ----2-----3-----4-----5-----6-----7
8. Kişisel gelişimi mesleki yaşama yansıtabilme	1 ----2-----3-----4-----5-----6-----7
9. Etkili iş planı yapabilme	1 ----2-----3-----4-----5-----6-----7
TOPLUMSAL VE İLETİŞİMSEL BECERİLERİM	
1. İşbirliği içerisinde çalışabilme	1 ----2-----3-----4-----5-----6-----7
2. Meslek örgütünün aldığı kararlara uygun tutum sergileyebilme	1 ----2-----3-----4-----5-----6-----7
3. Farklı kültürel ve entelektüel seviyeye sahip insanlarla etkileşim kurabilme	1 ----2-----3-----4-----5-----6-----7
4. Mesleki konularda kabul edilebilir çözümler üretebilme	1 ----2-----3-----4-----5-----6-----7
5. Resmi, resmi olmayan, yazılı ve sözlü sunumlar yapma	1 ----2-----3-----4-----5-----6-----7
6. Kültürel ve dil farklılıklarına hassasiyet gösterme ve etkili dinleyebilme becerisi	1 ----2-----3-----4-----5-----6-----7
7. Mükellefler ile iletişim kurabilme	1 ----2-----3-----4-----5-----6-----7
8. Mükellefleri ikna edebilme	1 ----2-----3-----4-----5-----6-----7

İş Doyum Ölçeği Örneği

Aşağıda, kişilerin iş yaşamlarıyla ilgili 32 konu verilmiştir. Her birinin yanında o konunun sizi ne kadar tatmin ettiğine (doyum verdiği) ilişkin %0 ile %100 arasında değişen bir dereceleme yapılmıştır. Lütfen maddeyi dikkatle okuyup sizi ne derecede tatmin ettiğini yanda işaretleyiniz.

		%0	%25	%50	%75	%100
1	Yaptığım iş karşılığı aldığım ücret					
2	İşimde bana sağlanan yükselme imkanı					
3	İş yerimdeki idari politikalar ve işleyiş biçimi					
4	İş yerimdeki idari yapılaşma (hiyerarşik yapı)					
5	İş yerimdeki hizmet içi eğitim programları					
6	Amirlerimin yöneticilik stilleri					
7	İş yerimdeki kararlara katılma payım					
8	Birlikte çalıştığım grubun büyüklüğü					
9	İş yeri arkadaşlarımla ilişkilerim					
10	İş yerimin fiziksel koşulları					
11	İş yerimdeki sorunların çözülmesine idarenin yaklaşımı					
12	İşimin kapsamı					
13	İş yerimde yükselebilmem için neler yapmam gerektiğine ilişkin bilgilerin açıklığı					
14	İş yerimdeki rollerin belirginlik (açıklık) düzeyi					
15	İş yerimdeki performansımın değerlendiriliş biçimi					
16	İş yerimdeki ikramiye ya da prim olanakları					
17	İş yerimde benden beklenenlerin bitiriliş biçimi					
18	İdarenin personele karşı tavrı					
19	İş yerimde personeli doğrudan ilgilendiren konularda kararların alınış biçimi					
20	Yaptığım iş üzerinde kendi kontrol düzeyim					
21	İşimdeki çeşitlilik miktarı					
22	İş yerimdeki insanlar arası iletişim tarzı					
23	İş yerimdeki çalışma saatlerim					
24	İş yerimdeki gürültü düzeyi					
25	İş yerimdeki temizlik ve düzen					
26	İş yerimdeki teknolojik imkanlar					
27	İşimi yaparken bana tanınan özgürlük derecesi					
28	İşimi yaparken bana verilen sorumluluk miktarı					
29	İş performansıyla ilgili olarak bana verilen bilgi (geribildirim)					
30	Yaptığım işin yeteneklerime uygunluğu					
31	Yaptığım işin eğitimime uygunluğu					
32	Yaptığım işim kişiliğime uygunluğu					