

## MUHASEBE MESLEK MENSUBU ADAYLARININ ETİKSEL DAVRANIŞ, KİŞİSEL VE YÖNETSEL BECERİ KRİTERLERİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Ali DERAN<sup>1</sup>, İncilay SAVAŞ<sup>2</sup>, Emine FIRAT<sup>3</sup>

### ÖZET

Son yıllarda yaşanan ekonomik ve teknolojik gelişmeler sonucu, birçok meslekte olduğu gibi, muhasebe mesleğinin niteliği ve kapsamında da önemli gelişmeler olmuştur. Muhasebe meslek mensubu adaylarında aranan niteliklerde, günümüzde yaşanan ve yukarıda belirtilen gelişmeler paralelinde değişmektedir. Bu kapsamda muhasebe meslek mensubu adaylarından sadece meslek bilgisine sahip olmaları değil, meslek etiğine uygun davranışlar sergilemeleri, temel kişisel ve yönetsel becerilere sahip olmaları da beklenmektedir.

Bu araştırmanın amacı; muhasebe meslek mensuplarının yanında çalışan meslek mensubu adaylarını, sergiledikleri etiksel davranışlar, sahip oldukları kişisel ve yönetsel beceriler açısından değerlendirmektir. Bu kapsamda, Aksaray ilinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarına yanlarında çalışanları söz konusu davranış ve beceriler açısından değerlendirmelerini sağlayan bir anket uygulanmış, anket verileri SPSS programında Bağımsız Örneklem T Testi, ANOVA ve Tukey Testleri kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, muhasebe meslek mensubu adaylarının, mesleki faaliyetlerini yerine getirirken meslek etiğine uygun davranışlar sergiledikleri, ancak kişisel ve yönetsel beceriler açısından etiksel davranışlar kadar başarılı olmadıkları tespit edilmiştir. Bununla beraber, farklı demografik özelliklere sahip olan çalışanların sergiledikleri bazı etiksel davranışlarda, kişisel ve yönetsel becerilerde anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Muhasebe Meslek Mensubu Adayı, Muhasebe Meslek Etiği, Kişisel ve Yönetsel Beceriler

### THE ASSESSMENT OF ETHICAL BEHAVIORS AND PERSONAL AND MANAGERIAL SKILLS OF PROFESSIONAL ACCOUNTANT CANDIDATES: AN APPLICATION ON AKSARAY CITY

#### ABSTRACT

Therecenteconomicand technological changes resulted as a change on the qualification and scope of accountant professions like other professions. The qualifications of professional accountant candidates changed due to recent progress of business. In this context, not only the profession knowledge but also ethical behaviors, personal and managerial abilities are being expected from the professional accountant candidates.

Theaim of this study is to evaluate personal and managerial abilities of professional accountants and candidates in terms of ethical behaviors. In this respect, a survey is employed for accountants and their staff which helps to evaluate the related behaviors and abilities at Aksaray city. Independent sample t test, ANOVA and Tukey tests are employed to evaluate the results by SPSS software. The results of the study indicate that professional accountant candidates behave under the ethical issues of accounting profession. However, professional accountant candidates are not as successful on personal and managerial abilities as in ethical behaviors. Besides, significant differences in several ethical behaviors and personal and managerial abilities are found among demographic differences.

**Keywords:** Professional AccountantCandidate, Accounting Profession Ethics, Personal and Managerial Abilities.

<sup>1</sup>Doç.Dr., Niğde Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü, [alideran@gmail.com](mailto:alideran@gmail.com)

<sup>2</sup>Arş.Gör., Niğde Üniversitesi İİBF Uluslararası Ticaret ve Lojistik Yönetimi Bölümü, [savasincilay@gmail.com](mailto:savasincilay@gmail.com)

<sup>3</sup>Yrd.Doç.Dr., Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler MYO, Muhasebe ve Vergi uygulamaları Bölümü, [firatemine@gmail.com](mailto:firatemine@gmail.com)

## GİRİŞ

Küreselleşendünya düzeni paralelinde işletmelerdeki finansal hareketlerde önemli ölçüde artışlar meydana gelmiştir. Yaşanan ekonomik ve teknolojik gelişmeler sonucunda giderek büyüyen ve dünyanın farklı bölgelerinde faaliyet gösteren işletmeler, bu değişimlere ayak uydurmak için etkin bir muhasebe sistemine gereksinim duymuşlardır. Muhasebe bilgi sisteminin başarısı, bu sistemi uygulayacak olan muhasebe meslek mensuplarının yeterlilikleri ile doğrudan ilişkilidir. Muhasebe mesleğini yapmaya aday kişilerin mesleğin gerektirdiği bilgi ve becerilere sahip olmasının yanında, mesleki değerleri ve etik kuralları da bilmesi ve bunları benimsemesi muhasebe bilgi sisteminin etkinliği açısından son derece önemlidir.

Son dönemlerde yaşanan ve küresel boyutta ekonomik etkileri olan Enron ve Mortgage krizlerinin muhasebe uygulamaları ile doğrudan ilişkilendirilmesi, muhasebe ve finansal denetim konusundaki etik kurallar, kişisel ve yönetsel davranışların gerek mikro bazda işletmeler açısından, gerek makro boyutta ulusal ve uluslararası ekonomiler açısından önemini ortaya koymuştur. Yaşanan bu gelişmelerin ardından etik kavramı ile ilgili bazı ülkeler ilgili kanunlarında değişiklikler yapmış, meslek örgütleri etik eğitimleri ve çalışanların kişisel ve yönetsel becerilerini geliştiren eğitim faaliyetlerini arttırmış, bazı üniversiteler ise müfredatlarına öğrencilerin etiksel davranışlarını, kişisel ve yönetsel becerilerini geliştirmeye yönelik dersler koymuşlardır.

Bu çalışmada, Aksaray İlinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının yanlarında çalışanları, muhasebe meslek etiği, kişisel ve yönetsel beceriler konularında ne derece yeterli buldukları tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda çalışmada öncelikle muhasebe meslek etiği, kişisel ve yönetsel beceriler konusuyla ilişkili ulusal ve uluslararası literatüre katkı sağlayan çalışmalara yer verilmiştir. Daha sonra ise Aksaray İlinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensubu adaylarının meslek etiği, kişisel ve yönetsel becerileri açısından değerlendirilmesine yönelik anket çalışması analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

## LİTERATÜR

Muhasebe meslek mensubu adaylarının, muhasebe mesleğini icra ederken uymak zorunda oldukları bazı etik kurallar ile sahip olmaları gereken kişisel ve yönetsel beceriler bulunmaktadır. Muhasebe meslek mensuplarının ve adaylarının etiksel yargılar karşısında nasıl davranış sergiledikleri ve söz konusu etiksel davranışların, muhasebe meslek mensuplarının, adaylarının demografik değişkenlerine göre algılanışının farklı olup olmadığını araştırmak üzere hem uluslararası, hem de ulusal alanda birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmaların bir kısmına aşağıda yer verilmiştir:

Miesing ve Preble (1985:469 - 475), Kidwell ve diğerleri (1987:490-492), Ameen ve diğerleri (1996:596), Cohen ve diğerleri (1998:252-253, 264-265), Landry, Moyes ve Cortes (2004:102-108), Mugan ve Atay (2003:343, 355-356), üniversiteli öğrencilerin ve yöneticilerin etik değerlere bağlılık derecesinin cinsiyet bakımından farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla yaptıkları araştırmalarda, bayan öğrencilerin ve yöneticilerin erkeklere göre etiksel değerlere daha bağlı olduklarını ortaya koymuşlardır. Barnett ve Karson (1989:747-748, 761-762) ise, yöneticilerin etik değerlere bakış açılarında cinsiyet farklılığının olup olmadığını araştırdığı çalışmada cinsiyet farklılığına rastlamadıklarını belirtmişlerdir. Chan ve Leung (2006:438-450-452), etik muhakeme ve kişisel faktörlerin etik duyarlılığa etkisini araştırmak amacıyla yaptığı çalışmada, etik duyarlılığa etik muhakeme ve kişisel faktörlerin etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Keller ve diğ. (2007:311)'nin, yaptıkları çalışmada ise, etik standartlarının çalışanların cinsiyet, öğrenim durumu, dini duygular ve iş tecrübesine göre farklılık yaratıp yaratmadığı araştırılmış ve söz konusu faktörlerin etik standartlarını farklılaştırdığı gözlemlenmiştir. Gül ve Ergün (2004:75)'ün, muhasebecilerin meslek etiğine bakış açılarının değerlendirilmesi ve muhasebe meslek etiğinde sapmalar olup olmadığını incelemek amacıyla yaptığı çalışmada, muhasebe meslek etiğinde ciddi sapmalar olduğu, bu sapmalarında kişisel ve

ekonomik nedenlerden kaynaklandığını tespit etmiştir. Özbirecikli ve Ural (2006), muhasebecilerin karar alma sürecinde etik ve sosyal sorumluluğa verdikleri önemi araştırmak amacıyla yaptıkları çalışmada, muhasebe meslek mensuplarının iş deneyimleri arttıkça daha fazla etiksel yargılamalarda buldukları sonucuna varılmıştır. Kutlu (2008:143-170) tarafından Erzurum ve Kars illerinde yapılan çalışmada ise, muhasebe meslek mensuplarının yaşadıkları etik ikilemler ve ikilemlerin nedenleri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Çalışma da, yaşanan ikilemlerin gelir, yaş, eğitim seviyesi ve müşteri gibi değişkenlerin etkisiyle farklılaştığı sonucuna varılmıştır. Ho ve Lin (2008)'nin ABD ve Tayvan'daki muhasebe öğrencilerinin kültürel değerleri ve etiksel gelişimleri arasındaki ilişkilerinin incelendiği araştırmada, ABD ve Tayvanlı muhasebe öğrencileri arasında bilişsel ahlaki gelişim yönünden önemli farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Ertaş ve Arslan (2009)'ın, Çorum'da orta ölçekli üretim işletmelerinde çalışan muhasebe meslek mensuplarının genel kabul görmüş etik kuralları algılama seviyelerini araştırdıkları çalışmalarında, meslek etiği algılama düzeyleri üzerinde meslek mensuplarının bağımlı ya da bağımsız çalışmasının, unvan farklılığınınve iş deneyimlerinin etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Sakarya ve Kara (2010:57-72), muhasebe meslek etiğiyle ilgili düzenlemeler ve meslek mensupları tarafından algı düzeylerinin ölçülmesine yönelik İstanbul, Bursa, İzmir ve Balıkesir illerini kapsayan çalışmalarında, anket sonuçlarına göre demografik özellikler ile etik algılamalar arasında çeşitli farklılıklar tespit etmişlerdir.

Şekerci ve Aypay (2009: 133), ilköğretim okulu yöneticilerinin yönetim becerileri ile grup etkililiği arasında ilişki olup olmadığını tespit etmek için yaptığı çalışmada, yönetim becerileri ile grup etkililiği becerileri arasında yüksek bir ilişki bulunduğu ve bu ilişkinin pozitif yönlü olduğunu ortaya koymuştur. Ardahan (2011: 2013)'ın yöneticilerin çalışanlardan yönetsel anlamda beklediği davranışların neler olduğunu incelediği çalışmada, yöneticilerin çalışanlardan en fazla sorumluluk alabilmelerini en az da büro araç ve gereçlerini kullanabilme konusunda beklentileri olduğu tespit edilmiştir. Özyürek (2012: 142-146)'in yapmış olduğu çalışmada, muhasebe meslek mensuplarının taşıması gereken mesleki bilgi, etiksel davranış, kişisel ve yönetsel becerilere yer verilmiş; söz konusu bilgi, davranış ve becerilerin meslek mensupları için önemine teorik olarak değinilmiştir. Özkan ve Hacıhasanoğlu (2012)'nin, Yozgat ilinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının kişilik özellikleri ile sergiledikleri etik tutumlar arasında ilişki olup olmadığını belirlemek için yaptıkları çalışmada ise, kişilik özellikleri ile etik karar verme davranışı arasında zayıf da olsa bir ilişki tespit etmişlerdir. Birgönül ve Diğerleri yapmış olduğu çalışmada, yöneticilerin inşaat mühendisliği bölümünden mezun olan öğrencileri mesleki bilgi, kişisel ve yönetsel açıdan değerlendirmelerini araştırmıştır. Araştırma sonucuna göre öğrenciler mesleki derslerle ilgili eksiklikleri yanında müzakere yönetimi, iş geliştirme, liderlik, zaman yönetimi ve organizasyon konularında yetersiz oldukları belirtilmiştir. Çetinkaya ve Özutku (2012: 159), işletmelerin, yönetsel beceri kriterlerine ne ölçüde önem verdiklerini ve bu beceri kriterlerini, yöneticilerin performanslarını değerlemede kullanılıp kullanılmadığını ortaya koymaya çalışmıştır. Araştırma sonucunda işletmelerin yönetsel beceri kriterlerine verdikleri önemi yöneticilerin performanslarını değerlendirirken aynı düzeyde dikkate almadıklarını tespit etmişlerdir. Şahin (2012: 153-154), yapmış olduğu çalışmada yönetsel becerileri; teknik, beşeri ve kavramsal beceriler olmak üzere üç kategoride incelemiş ve açıklamıştır. Maya (2014: 209), yönetsel beceri kriterlerinden biri olan kriz yönetimi becerisi ile ilgili yapmış olduğu çalışmada, kamu ilkokullarında yöneticilerin sergiledikleri kriz yönetimi becerilerinin ne düzeyde olduğunu ve yöneticiler tarafından sergilenen kriz yönetimi beceri düzeylerinin öğretmenlerin cinsiyetine ve kıdemine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda, kamu ilkokullarında çalışan yöneticilerin orta düzeyde kriz yönetimi becerisine sahip oldukları ve ilkokul yöneticilerinin sergiledikleri kriz yönetimi beceri düzeylerine ilişkin öğretmenlerin görüşleri arasında, cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık bulunmadığı, kıdem değişkeni açısından ise anlamlı bir farklılık bulunduğu ortaya koyulmuştur.

## Muhasebe Meslek Mensubu Adaylarının Meslek Etiği, Kişisel ve Yönetsel Becerileri Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Aksaray İlinde Alan Araştırması

### Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Aksaray ilinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının yanında çalışan aday meslek mensuplarını, meslek etiği ile kişisel ve yönetsel beceriler açısından değerlendirmek ve bu değerlendirmesinin sonuçlarında demografik değişkenlere göre farklılaşma olup olmadığını tespit etmektir. Araştırma sonuçları, muhasebe meslek mensubu adaylarının meslek etiği ile kişisel ve yönetsel beceriler konusundaki yetersizliklerini ve kendilerini geliştirmeleri gereken yönlerini tespit etme açısından önemlidir. Meslek etiği ile kişisel ve yönetsel beceriler konusunda tespit edilen yetersizlikler doğrultusunda üniversitelerin ilgili programlarında okutulması gereken derslerin ve bu derslerin toplam kredi içerisindeki ağırlıklarının belirlenmesi bu çalışmanın diğer bir amacını oluşturmaktadır.

### Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları

Araştırmada anakütle, Aksaray ilinde bağımsız olarak faaliyet gösteren 157 meslek mensubu oluşturmaktadır. Meslek mensuplarının 21 tanesi serbest muhasebeci, 136 tanesi ise serbest muhasebeci mali müşavir olarak faaliyet göstermektedir. Anketler 157 meslek mensubunun büroları ziyaret edilerek, muhasebe meslek mensuplarına dağıtılmıştır. Bu anket formlarından 122 tanesi geri dönmüş; geri dönüş oranı %78 olarak hesaplanmıştır. Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde basit tesadüfi örnekleme yöntemi formülü (Akbulut ve Yıldız, 1999: 8) kullanılarak %95 güven düzeyinde ve  $\pm 5$  sapma aralığında 112 meslek mensubu ile anket yapılması gerektiği belirlenmiştir.

Araştırmanın sadece Aksaray ilinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarına uygulanması, dolayısıyla Türkiye geneline ya da belli bir bölgeye genellenememesi araştırmanın önemli bir kısıtıdır. Araştırmanın önemli bir başka kısıtı ise meslek mensubu adaylarının etiksel davranışları ile kişisel ve yönetsel becerilerini, muhasebe meslek mensuplarının subjektif bir şekilde değerlendirebilmesidir. Etiksel davranışlar ile kişisel ve yönetsel beceriler ilişkili kavramlar özünde soyut ve bu nedenle objektif olarak değerlendirilmesi zor olan kavramlardır. Araştırma sonucundaki bulgular bu kısıtlar çerçevesinde değerlendirilmiştir.

### Araştırmanın Yöntemi

Muhasebe meslek mensuplarının, yanlarında çalışan meslek mensubu adaylarını etiksel davranışlar, kişisel ve yönetsel beceriler açısından değerlendirmelerini sağlamak için bir anket formu geliştirilmiştir. Anket formu, üç bölümden oluşmakta olup birinci bölümde muhasebe meslek mensubu adaylarının cinsiyetleri, yaşları, eğitim durumları ve deneyimleri gibi demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde, muhasebe meslek mensubu adaylarını etiksel davranışlar açısından değerlendirmek amacıyla etik kodları göz önünde bulundurularak hazırlanmış olan önermeler yer almaktadır. Son bölümde ise meslek mensubu adaylarının kişisel ve yönetsel becerilerini tespit etmeye yönelik önermelere yer verilmiştir. Meslek mensubu adaylarının etiksel davranışlarını, kişisel ve yönetsel becerilerini tespit edebilmek amacıyla 34 adet önerme geliştirilmiş, bu önermelere meslek mensuplarının ne oranda katıldığı 5'li likert ölçeği ile tespit edilmeye çalışılmıştır. Ankette kullanılan likert ölçeğinde, "1. Kesinlikle Katılmıyorum"u, "5. Kesinlikle Katılıyorum"u ifade etmektedir.

Muhasebe meslek mensubu adaylarının sergilemiş oldukları etiksel davranışlar, kişisel ve yönetsel beceriler ile ilgili geliştirilen önermelerin hangisinde daha başarılı oldukları ve çalışanların cinsiyetlerine, yaşlarına, eğitim durumlarına ve deneyimlerine göre etiksel davranışlarında, kişisel ve yönetsel becerilerinde anlamlı farklılık olup olmadığını tespit edebilmek için istatistiksel analizlerden Bağımsız Örneklem T Testi (Independent Samples T Test) ve ANOVA testinden

yararlanılmıştır. Independent Samples T Testi, bağımsız iki grubun veya örneklemin bağımlı bir değişkene göre ortalamalarının karşılaştırılarak, ortalamalar arasındaki farkın belirli bir güven düzeyinde anlamlı olup olmadığını test etmek için kullanılırken (Ural ve Kılıç, 2005: 172) ANOVA testi, ikiden fazla bağımsız değişkenin, bağımlı bir değişkene göre ortalamalarının karşılaştırılarak, ortalamalar arasındaki farkın belirli bir güven düzeyinde anlamlı olup olmadığını test etmek için kullanılan istatistiksel bir tekniktir (Altunışık vd., 2010: 197).

Bağımsız Örneklem T (Independent Samples T Test) testi, muhasebe meslek mensuplarının verdikleri yanıtlar arasında çalışanların cinsiyetleri açısından farklılık olup olmadığını ortaya koymak için; ANOVA testi ise muhasebe meslek mensuplarının verdikleri yanıtlar arasında çalışanların yaşlarına, eğitim durumlarına ve deneyimlerine göre anlamlı farklılık olup olmadığını ortaya koymak için kullanılmıştır.

#### Araştırmanın Bulguları ve Bulguların Değerlendirilmesi

Araştırma kapsamında değerlendirmeye alınan 122 muhasebe meslek mensubu adayının, cinsiyetleri, yaşları, eğitim durumları ve deneyimleri gibi demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 1’de yer almaktadır.

**Tablo 1.** Muhasebe Meslek Mensubu Adaylarının Demografik Özellikleri

Değişkenler		Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde
Cinsiyet	Erkek	102	84	84
	Kadın	20	16	100
	Total	122	100	
Yaş	15-19 yaş arası	30	25	25
	20-24 yaş arası	29	24	49
	25-29 yaş arası	32	26	75
	30 yaş ve üzeri	31	25	100
	Total	122	100	
Eğitim	Lise	29	24	24
	Önlisans	56	46	70
	Lisans	37	30	100
	Lisansüstü	0	0	0
	Total	122	100	
Deneyim	1-5 yılları arası	50	41	41
	6-10 yılları arası	42	34	75
	11 yıl ve üzeri	30	25	100
	Total	122	100	

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmaya katılan 122 muhasebe meslek mensubu adayının % 84’ü erkek, %16’sı ise bayanlardan oluşmaktadır. Söz konusu çalışanlar yaşları açısından değerlendirildiğinde, farklı yaş gruplarındaki çalışanların sayılarının birbirine yakın olduğu görülmektedir.

Meslek mensubu adaylarının eğitim durumları incelendiğinde, çalışanların % 46’sının önlisans mezunu olduğu, % 30’unun ise lisans mezunu olduğu görülmektedir. Muhasebe mesleğinde çalışanların büyük bir kısmının üniversite mezunu olduğu gözlenmekle birlikte % 24’lük bir oranla muhasebe meslek

mensuplarının yanlarında lise mezunu çalıştığı da gözlenmektedir. Ayrıca meslek mensuplarının yanında çalışanlar arasında lisanüstü mezuniyete sahip çalışan bulunmamaktadır.

Meslek mensubu adayları, muhasebe mesleğinde geçirdiği süre (deneyimleri) açısından değerlendirildiklerinde, çalışanların % 41'lik bir oranla "1-5 yılları arasında", % 34'lük kısmının 6-10 yılları arasında ve %25'lik kısmının da "11 yıl ve üzeri"nde muhasebe mesleğinde deneyime sahip oldukları görülmektedir.

Muhasebe meslek mensupları, yanlarında çalışan meslek mensubu adaylarını, muhasebe meslek etiği ile ilgili sergilemiş oldukları davranışlar, sahip oldukları kişisel ve yönetsel beceriler açısından değerlendirilmiştir. Söz konusu değerlendirmelere Tablo 2'de yer verilmiştir.

**Tablo 2.** Çalışanların Meslek Etiği, Kişisel ve Yönetsel Becerileri İle İlgili Yargılara Muhasebe Meslek Mensuplarının Katılma Düzeyleri, Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

Meslek mensubu adaylarının etiksel davranışlarına ilişkin düşünceniz	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ortalama	Standart Sapma
A1.Meslek mensubu adayları etik ilkelere uymada yeterli özeni göstermektedir.				60,7	39,3	4,39	0,49
A2.Meslek mensubu adayları yasaların yetersiz kaldığı durumlarda da etik ilkelerine bağlı kalmaktadırlar.				54,9	45,1	4,45	0,50
A3.Meslek mensubu adayları mükelleflerin ve kamunun çıkarlarını eşit şekilde korumaktadır.				55,7	44,3	4,44	0,50
A4.Meslek mensubu adayları mesleki kararlarını alırken dış etkenlerden etkilenmemektedirler.		10,7	12,3	58,2	18,9	3,85	0,85
A5.Meslek mensubu adayları yasalar çerçevesinde mükelleflerin hakkını korumaktadırlar.				74,6	25,4	4,25	0,44
A6.Meslek mensubu adayları kamu ve mükellef baskısı olmadan karar vermektedirler.	3,3	14,8	9	63,1	9,8	3,61	0,97
A7.Meslek mensubu adayları muhasebe ilke ve standartlarını uygulamada yeterli mesleki bilgiye sahiptirler.	27		4,1	60,7	8,2	3,50	0,98
A8.Meslek mensubu adayları mükellefler ile ilgili bilgileri üçüncü şahıslara açıklamamaktadır.	11,5	42,6	6,6	36,9	2,5	4,62	0,48
A9.Meslek mensubu adayları ilgili taraflara finansal tablolar aracılığıyla doğru ve yeterli bilgi vermektedirler.				57,4	42,6	4,33	0,47
A10.Meslek mensubu adayları meslekleri ile ilgili yasal ve etik ilkelere uygun davranışlarda bulunmaktadırlar.				67,2	32,8	4,24	0,48
A11.Meslek mensubu adaylarının davranışları mükelleflerin baskısından etkilenmemektedir.			2,5	71,3	26,2	3,42	0,72
Meslek mensubu adaylarının kişisel ve yönetsel becerilerine ilişkin düşünceniz...							
B1.Meslek mensubu adayları, bilgi teknolojilerini kullanabilme konusunda yeterli bilgiye sahiptirler.		3,3		73	23,8	4,17	0,58
B2.Meslek mensubu adayları, meslekleri ile ilgili yeni işler geliştirebilme özelliklerine sahiptir.	4,9	72,1	3,3	18	1,6	2,39	0,90
B3.Meslek mensubu adaylarının muhasebede gerçekleşen yenilikleri takip etme becerileri gelişmiştir.	2,5	63,1	4,1	25,4	4,9	2,67	1,04
B4.Meslek mensubu adayları, muhasebe olayları ile ilgili sorumluluk alabilme yeteneğine sahiptir.	1,6	49,2	2,5	46,7		2,94	1,01
B5.Meslek mensubu adayları, görevine bağlı ve disiplinli bir şekilde çalışmaktadır.	3,3	8,2	4,1	79,5	4,9	3,75	0,81
B6.Meslek mensubu adayları, muhasebe olaylarını organize etme yeteneğine sahiptir.		1,6		74,6	23,8	4,20	0,51
B7.Meslek mensubu adayları, muhasebe olayları karşısında hızlı ve isabetli karar verebilmektedirler.	17,2	50,8	3,3	20,5	8,2	2,52	1,23
B8.Meslek mensubu adayları, zamanı etkin ve verimli bir şekilde kullanabilmektedirler.		14,8		80,3	4,9	3,75	0,76
B9.Meslek mensubu adaylarının; meslek arkadaşları, mükellefler, kamu daireleri ve diğer üçüncü şahıslar ile sözlü iletişim becerileri gelişmiştir.		9,8	2,5	64,8	23	4,01	0,81

B10.Meslek mensubu adaylarının; meslek arkadaşları, mükellefler, kamu daireleri ve diğer üçüncü şahıslar ile yazılı iletişim becerileri gelişmiştir.		3,3	1,6	82	13,1	4,05	0,53
B11.Meslek mensubu adayları, olaylara farklı bir gözle bakabilme ve yaratıcılık özelliğine sahiptirler.	4,1	59,8	3,3	30,3	2,5	2,67	1,03
B12.Meslek mensubu adayları, muhasebe olayları karşısında analitik düşünebilmekte ve davranabilmektedirler.	1,6	27,9		66,4	4,1	3,43	1,00
B13.Meslek mensubu adayları, muhasebe olayları karşısında stratejik düşünebilmekte ve davranabilmektedirler.	8,2	63,9	4,1	21,3	2,5	2,46	1,00
B14.Meslek mensubu adayları, farklı disiplinlerle ilgili konu ve gelişmelere ilgilidirler.		41	4,9	52,5	1,6	3,15	0,99
B15.Meslek mensubu adayları, dış çevre ile ilişkilerinde karşı tarafı etkileme özelliğine sahiptir.		20,5	2,5	71,3	5,7	3,62	0,88
B16.Meslek mensubu adayları, kriz ortamlarında probleme çözüm getirebilme özelliğine sahiptir.	3,3	58,2	9,8	27,9	0,8	2,65	0,95
B17.Meslek mensubu adayları, dış çevre olan ilişkilerinde samimi ve mütevazı bir şekilde davranmaktadır.	2,5	17,2	2,5	73	4,9	3,61	0,91
B18.Meslek mensubu adayları, çalışma arkadaşlarını motive etme özelliğine sahiptir.		32	29,5	38,5		3,07	0,84
B19.Meslek mensubu adaylarının kendilerine olan özgüveni yüksektir.	2,5	55,7	2,5	36,1	3,3	2,82	1,06
B20.Meslek mensubu adayları, çalışma arkadaşları ve dış çevre ile olan ilişkilerini saygı çerçevesinde gerçekleştirmektedir.				77,9	22,1	4,22	0,42
B21.Meslek mensubu adayları, liderlik yeteneğine sahiptir.	24,6	55,7		17,2	2,5	2,17	1,07
B22.Meslek mensubu adayları, çalışma arkadaşlarıyla uyumlu bir şekilde çalışabilmektedirler.		23		53,3	23,8	3,78	1,06
B23.Meslek mensubu adayları, iki yada daha fazla kişi arasında geçen müzakereyi etkin bir şekilde yönetebilmektedirler.	28,7	50,7	7,4	13,1		2,05	0,94

Muhasebe meslek mensuplarının, yanlarında çalışan personellerinin etiksel davranışlarına ilişkin önermelere genel olarak katıldıklarını veya katılmadıklarını tespit edebilmek için “Kesinlikle Katılıyorum” ile “Katılıyorum” yargılarının yüzdeleri ve aynı şekilde “Kesinlikle Katılmıyorum” ile “Katılmıyorum” önermelerinin yüzdeleri birlikte değerlendirilmiştir. Bu kapsamda Tablo 2 incelendiğinde, çalışanların etiksel davranışlarına ilişkin “A1. Meslek mensubu adayları etik ilkelere uymada yeterli özeni göstermektedir”, “A2.Meslek mensubu adayları yasaların yetersiz kaldığı durumlarda da etik ilkelerine bağlı kalmaktadırlar”, “A3.Meslek mensubu adayları mükelleflerin ve kamunun çıkarlarını eşit şekilde korumaktadır”, “A5.Meslek mensubu adayları yasalar çerçevesinde mükelleflerin hakkını korumaktadır”, “A9.Meslek mensubu adayları ilgili taraflara finansal tablolar aracılığıyla doğru ve yeterli bilgi vermektedir” ve “A10.Meslek mensubu adayları meslekleri ile ilgili yasal ve etik ilkelere uygun davranışlarda bulunmaktadır” yargılarının hepsine % 100 katıldıkları görülmekle birlikte söz konusu yargılara katılma dereceleri farklıdır.

Yargılara katılma dereceleri bakımından Tablo 2 incelendiğinde, muhasebe meslek mensuplarının, çalışanların etiksel davranışları ile ilgili “Kesinlikle Katılıyorum” ifadesini, en fazla % 45,1 oranında “A2.Meslek mensubu adayları yasaların yetersiz kaldığı durumlarda da etik ilkelerine bağlı kalmaktadır”; % 44,3 oranında “A3.Meslek mensubu adayları mükelleflerin ve kamunun çıkarlarını eşit şekilde korumaktadır” ve % 42,6 oranında “A9. Meslek mensubu adayları ilgili taraflara finansal tablolar aracılığıyla doğru ve yeterli bilgi vermektedir” yargılarında kullandıkları görülmektedir.

Çalışanların etiksel davranışları ile ilgili olan yargılara % 53 oranında “Meslek mensubu adayları mükellefler ile ilgili bilgileri üçüncü şahıslara açıklamamaktadır”, % 27 oranında “A7.Meslek mensubu adayları muhasebe ilke ve standartlarını uygulamada yeterli mesleki bilgiye sahiptir”, % 18,1 oranında “A6.Meslek mensubu adayları kamu ve mükellef baskısı olmadan karar vermektedir” ve % 10,7 oranında

“A4.Meslek mensubu adayları mesleki kararlarını alırken dış etkenlerden etkilenmemektedir” yargılarına Kesinlikle Katılmadıklarını ve Katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Çalışanların etiksel davranışları ile ilgili olan yargılardan muhasebe meslek mensuplarının “Kesinlikle Katılmıyorum”ifadesini en fazla kullandıkları yargılar, % 27 oranında “A7.Meslek mensubu adayları muhasebe ilke ve standartlarını uygulamada yeterli mesleki bilgiye sahiptir” ve % 11,5 oranında “A8.Meslek mensubu adayları mükellefler ile ilgili bilgileri üçüncü şahıslara açıklamamaktadır” yargılarının olduğu görülmektedir.

Muhasebe meslek mensuplarının, çalışanlarının kişisel ve yönetsel becerilerine ilişkin belirtilen yargılara katılma düzeylerini incelemek amacıyla “Kesinlikle Katılmıyorum” ifadesi ile “Katılmıyorum” ifadesi birleştirildiğinde en fazla katılımın % 100 oranında “B20.Meslek mensubu adayları, çalışma arkadaşları ve dış çevre ile olan ilişkilerini saygı çerçevesinde gerçekleştirmektedir”, % 98,4 oranında “B6.Meslek mensubu adayları, muhasebe olaylarını organize etme yeteneğine sahiptir”, % 96,8 oranında “B1.Meslek mensubu adayları, bilgi teknolojilerini kullanabilme konusunda yeterli bilgiye sahiptir” ve % 95,1 oranında “B10.Meslek mensubu adaylarının; meslek arkadaşları, mükellefler, kamu daireleri ve diğer üçüncü şahıslar ile yazılı iletişim becerileri gelişmiştir” yargılarına olduğu görülmektedir.

Muhasebe meslek mensupları, çalışanların kişisel ve yönetsel becerileri ile ilgili “Kesinlikle Katılmıyorum” ifadesini en fazla % 23,8’er oranlarında “B1.Meslek mensubu adayları, bilgi teknolojilerini kullanabilme konusunda yeterli bilgiye sahiptirler”, “B6.Meslek mensubu adayları, muhasebe olaylarını organize etme yeteneğine sahiptir” ve “B22.Meslek mensubu adayları, çalışma arkadaşlarıyla uyumlu bir şekilde çalışabilmektedir” yargılarında kullandıkları görülmektedir.

Muhasebe meslek mensuplarının, çalışanların kişisel ve yönetsel becerileri ile ilgili “Kesinlikle Katılmıyorum” ve “Katılmıyorum” ifadesini birlikte kullandıklarında en fazla katılımın sağlandığı, % 81 oranında “B2.Meslek mensubu adayları, meslekleri ile ilgili yeni işler geliştirebilme özelliklerine sahiptir”, % 80,3 oranında “B21.Meslek mensubu adayları, liderlik yeteneğine sahiptir”, % 79,4 oranında “B23.Meslek mensubu adayları, iki yada daha fazla kişi arasında geçen müzakereyi etkin bir şekilde yönetebilmektedir” ve “B13.Meslek mensubu adayları, muhasebe olayları karşısında stratejik düşünebilmekte ve davranabilmektedir” yargılarına olduğu görülmektedir.

Muhasebe meslek mensuplarının, çalışanlarının kişisel ve yönetsel becerileri ile ilgili olan yargılardan “Kesinlikle Katılmıyorum” ifadesini en fazla, % 28,7 oranında “B23.Meslek mensubu adayları, iki yada daha fazla kişi arasında geçen müzakereyi etkin bir şekilde yönetebilmektedir” ve % 24,6 oranında “B21.Meslek mensubu adayları, liderlik yeteneğine sahiptir” yargılarında kullandıkları görülmektedir.

Muhasebe meslek mensuplarının, yanlarında çalışan meslek mensubu adaylarını sergilemiş oldukları etiksel davranışlar, kişisel ve yönetsel beceriler açısından daha ayrıntılı olarak değerlendirilebilmek için 5’li likert ölçeği ile verilen cevapların ortalama ve standart sapma değerleri de incelenmiştir. Bu kapsamda en yüksek ortalamaya sahip yargılar; 4,45±0,50 ile meslek mensubu adaylarının yasaların yetersiz kaldığı durumlarda da etik ilkelerine bağlı kalmaları, 4,44±0,50 mükelleflerin ve kamunun çıkarlarını eşit şekilde korumaları, 4,39±0,49 etik ilkelere uymada yeterli özeni göstermeleri, 4,33±0,47 ilgili taraflara finansal tablolar aracılığıyla doğru ve yeterli bilgi vermeleri yargılarıdır. Çalışanların kişisel ve yönetsel becerileri ile ilgili en yüksek ortalamaya sahip yargılar ise, 4,22±0,42 ile çalışma arkadaşları ve dış çevre ile olan ilişkilerini saygı çerçevesinde sürdürebilme, 4,20±0,51 ile muhasebe olaylarını organize etme yeteneğine sahip olma, 4,05±0,53 ile meslek arkadaşları, mükellefler, kamu daireleri ve diğer üçüncü şahıslar ile yazılı iletişim becerilerinin gelişmiş olması ve 4,01±0,81 ile meslek arkadaşları, mükellefler, kamu daireleri ve diğer üçüncü şahıslar ile sözlü iletişim becerilerinin gelişmiş olması yargılarıdır.

Muhasebe meslek mensuplarının, yanlarında çalışan meslek mensubu adaylarını muhasebe meslek etiği, kişisel ve yönetsel beceriler açısından ne kadar yeterli buldukları Tablo 2’de ifade edilmeye



çalışılmıştır. Muhasebe meslek mensuplarının yukarıdaki yargılara vermiş oldukları cevaplarda; çalışanların cinsiyetine, yaşlarına, deneyimlerine ve eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı Bağımsız Örneklem için T Testi (Independent Samples T Test) ve Tek Faktörlü Varyans Analizi (OneWayAnova) kullanılarak analiz edilmiştir.

Muhasebe meslek mensuplarının vermiş oldukları cevapların, çalışanların cinsiyetine göre farklılaşp farklılaşmadığını analiz etmek için Independent Samples T Testi; yaşlarına, deneyimlerine ve eğitim durumlarına göre farklılaşp farklılaşmadığını analiz etmek için de ANOVA testi kullanılmıştır.

Muhasebe meslek mensuplarının yanlarında çalışan elemanlarının meslek etiği, kişisel ve yönetsel beceriler açısından sergilemiş oldukları davranışlarının, çalışanların cinsiyetlerine göre % 95 güven düzeyinde anlamlı farklılık tespit edilen yargılara Tablo 3'te yer verilmiştir.

**Tablo 3.** Meslek Mensubu Adaylarının Muhasebe Meslek Etiği, Kişisel ve Yönetsel Becerilerine İlişkin Yargıların, Adayların Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması (Independent Samples T Testi Sonuçları)

T Testi Sonuçları	Cinsiyet	A8.Meslek Mensubu Adayları, mükellefler ile ilgili bilgileri üçüncü şahıslara açıklamamaktadır.	B3. Meslek Mensubu Adayları, muhasebe de gerçekleşen yenilikleri takip etme becerileri gelişmiştir	B4.Meslek Mensubu Adayları, muhasebe olayları ile ilgili sorumluluk alabilme yeteneğine sahiptir.	B12.Meslek Mensubu Adayları, muhasebe olayları karşısında analitik düşünebilmekte ve davranabilmektedirler.	B18.Meslek Mensubu Adayları, çalışma arkadaşlarını motive etme özelliğine sahiptir.	B23.Meslek Mensubu Adayları, iki yada daha fazla kişi arasında geçen müzakereyi etkin bir şekilde yönetebilmektedirler.
N	Erkek	102	102	102	102	102	102
	Kadın	20	20	20	20	20	20
Ort	Erkek	2,67	2,41	2,74	3,72	2,91	1,76
	Kadın	3,25	4,00	4,00	2,00	3,85	3,50
s.s.	Erkek	1,08	0,94	0,98	0,84	0,82	0,68
	Kadın	1,33	0,00	0,00	0,00	0,37	0,76
s.d.	Erkek	120	120	120	120	120	120
	Kadın	120	120	120	120	120	120
t	Erkek	-5,13	-7,55	-5,73	9,14	-5,00	-10,26
	Kadın	-5,13	-7,55	-5,73	9,14	-5,00	-10,26
p	Erkek	0,000	0,000	0,007	0,002	0,012	0,000
	Kadın	0,000	0,000	0,007	0,002	0,012	0,000

Tablo 3'teki test sonuçları incelendiğinde, 0,05 anlamlılık düzeyinde çalışanların etiksel, kişisel ve yönetsel davranışlarına ilişkin "A8.Meslek mensubu adayları, mükellefler ile ilgili bilgileri üçüncü şahıslara açıklamamaktadır", "B3.Meslek mensubu adaylarının muhasebe de gerçekleşen yenilikleri takip etme becerileri gelişmiştir", "B4.Meslek mensubu adayları, muhasebe olayları ile ilgili sorumluluk alabilme yeteneğine sahiptir", "B12.Meslek mensubu adayları, muhasebe olayları karşısında analitik düşünebilmekte ve davranabilmektedir", "B18.Meslek mensubu adayları, çalışma arkadaşlarını motive etme özelliğine sahiptir" ve "B23.Meslek mensubu adayları, iki yada daha fazla kişi arasında geçen müzakereyi etkin bir şekilde yönetebilmektedir" yargılarında çalışanların cinsiyetlerine göre anlamlı (önemli) bir farklılık tespit edilmiştir. Çalışanların etiksel, kişisel ve yönetsel davranışlarına ilişkin Tablo 3'te belirtilen yargılardan "B12.Meslek mensubu adayları, muhasebe olayları karşısında analitik düşünebilmekte ve davranabilmektedir" yargısı dışında, kadın çalışanların ortalamasının erkek çalışanlardan daha büyük olduğu görülmektedir. Bir başka ifadeyle söz konusu yukarıda belirtilen yargılar açısından kadın çalışanlar, erkek çalışanlardan daha başarılıdır şeklinde yorumlanabilir.

Muhasebe meslek mensubu adayları,etiksel davranışları, kişisel ve yönetsel becerileri açısından değerlendirildiğinde, söz konusu davranış ve becerilerin çalışanların yaşlarına, eğitim durumlarına ve deneyimlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı ANOVA testi ile analiz edilmiş ve analiz sonuçlarına Tablo 5'te yer verilmiştir.

**Tablo 4.** Meslek Mensubu Adaylarının Muhasebe Meslek Etiği, Kişisel ve Yönetsel Becerilerine İlişkin Yargıların, Adayların Yaşlarına, Eğitim Durumlarına ve Deneyimlerine Göre Karşılaştırılması (ANOVA Testi Sonuçları)

YAŞ, EĞİTİM VE DENEYİM		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
YAŞ	A4.Meslek mensubu adayları mesleki kararlarını alırken dış etkenlerden etkilenmemektedirler.	20,813	3	6,938	7,105	,000
	A8.Meslek mensubu adayları mükellefler ile ilgili bilgileri üçüncü şahıslara açıklamamaktadır.	10,840	3	3,613	5,212	,002
	B5.Meslek mensubu adayları, görevine bağlı ve disiplinli bir şekilde çalışmaktadır.	6,228	3	2,076	3,361	,021
	B15.Meslek mensubu adayları, dış çevre ile ilişkilerinde karşı tarafı etkileme özelliğine sahiptir.	10,223	3	3,408	2,719	,048
	B19.Meslek mensubu adaylarının kendilerine olan özgüveni yüksektir.	7,666	3	2,555	3,784	,012
EĞİTİM	A7.Meslek mensubu adayları muhasebe ilke ve standartlarını uygulamada yeterli mesleki bilgiye sahiptirler.	6,323	2	3,161	3,415	,036
	A8.Meslek mensubu adayları mükellefler ile ilgili bilgileri üçüncü şahıslara açıklamamaktadır.	27,752	2	13,876	12,667	,000
	A10.Meslek mensubu adayları meslekleri ile ilgili yasal ve etik ilkelere uygun davranışlarda bulunmaktadırlar.	9,606	2	4,803	33,077	,000
	B2.Meslek mensubu adayları, meslekleri ile ilgili yeni işler geliştirebilme özelliklerine sahiptir.	12,459	2	6,229	8,756	,000
	B8.Meslek mensubu adayları, zamanı etkin ve verimli bir şekilde kullanabilmektedirler.	9,803	2	4,901	9,590	,000
	B14.Meslek mensubu adayları, farklı disiplinlerle ilgili konu ve gelişmelere ilgilidirler.	75,416	2	37,708	102,148	,000
	B21.Meslek mensubu adayları, liderlik yeteneğine sahiptir.	20,413	2	10,206	10,383	,000
DENEYİM	A9.Meslek mensubu adayları ilgili taraflara finansal tablolar aracılığıyla doğru ve yeterli bilgi vermektedirler.	1,745	2	,872	3,695	,028
	B6.Meslek mensubu adayları, muhasebe olaylarını organize etme yeteneğine sahiptir.	1,888	2	,944	3,745	,026
	B12.Meslek mensubu adayları, muhasebe olayları karşısında analitik düşünebilmekte ve davranabilmektedirler.	27,136	2	13,568	17,392	,000
	B19.Meslek mensubu adaylarının kendilerine olan özgüveni yüksektir.	23,315	2	11,657	12,307	,000
	B23.Meslek mensubu adayları, iki yada daha fazla kişi arasında geçen müzakereyi etkin bir şekilde yönetebilmektedirler.	25,553	2	12,776	18,507	,000

Muhasebe meslek mensubu adaylarının yaşlarına göre anlamlı farklılık gösteren etiksel davranış, kişisel ve yönetsel becerilere Tablo 4'te yer verilmiştir.Muhasebe meslek mensubu adaylarının, mesleki kararlarını alırken dış etkenlerden etkilenmeme( $p=0,000<0,05$ ), mükellefler ile ilgili bilgileri üçüncü şahıslara açıklamama( $p=0,002<0,05$ ),görevine bağlı ve disiplinli bir şekilde çalışma( $p=0,021<0,05$ ), dış çevre ile ilişkilerinde karşı tarafı etkileme özelliğine sahip olma( $p=0,048<0,05$ )

veyüksek özgüvenesahip olma( $p=0,012<0,05$ )konularında çalışanların dâhil oldukları yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık gözlenmektedir.

Meslek mensubu adaylarının, muhasebe ilke ve standartlarını uygulamada yeterli mesleki bilgiye sahip olma ( $p=0,036<0,05$ ), mükellefler ile ilgili bilgileri üçüncü şahıslara açıklamama ( $p=0,000<0,05$ ), meslekleri ile ilgili yasal ve etik ilkelere uygun davranışlarda bulunma ( $p=0,000<0,05$ ), meslekleri ile ilgili yeni işler geliştirebilme ( $p=0,000<0,05$ ), zamanı etkin ve verimli kullanabilme ( $p=0,000<0,05$ ), farklı disiplinlerle ilgili konu, gelişmelere ilgili olma ( $p=0,000<0,05$ ) ve liderlik yeteneğine sahip olma ( $p=0,000<0,05$ ) konularında da çalışanların eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık olduğu Tablo 4'ten görülmektedir.

Meslek mensubu adaylarının ilgili taraflara finansal tablolar aracılığıyla doğru ve yeterli bilgi verme ( $p=0,028<0,05$ ), muhasebe olaylarını organize etme ( $p=0,026<0,05$ ), muhasebe olayları karşısında analitik düşünebilme ve davranabilme ( $p=0,000<0,05$ ), yüksek özgüvene sahip olma ( $p=0,000<0,05$ ) ve iki yada daha fazla kişi arasında geçen müzakereyi etkin bir şekilde yönetebilme becerilerinde ( $p=0,000<0,05$ ) farklı deneyime sahip çalışanlar arasında % 95 güven düzeyinde anlamlı farklılık gözlenmektedir.

Muhasebe meslek elemanlarının, yaşları, eğitim durumları ve deneyimleri gibi demografik özelliklerine ilişkin ortaya çıkan anlamlı farklılıkların, hangi yaş, eğitim ve deneyim grupları arasında ortaya çıktığı TukeyTesti kullanılarak analiz edilmiş ve Tablo 5, 6, ve 7'de gösterilmiştir.

**Tablo 5. Çalışanların Yaş Gruplarına İlişkin Bazı İstatistikler ve "Tukey Testi" Sonuçları**

A4.Meslek mensubu adayları mesleki kararlarını alırken dış etkenlerden etkilenmemektedirler.	15-19 yaş	20-24 yaş	25-29 yaş	30 yaş ve üzeri	N	Ortalama	Standart Sapma
15-19 yaş		0,816	0	0,188	30	3,5484	0,850005
20-24 yaş	0,816		0	0,054	29	3,625	1,00803
25-29 yaş	0	0		0,091	32	3,7931	0,61987
30 yaş ve üzeri	0,188	0,054	0,091		31	4,4200	0,25371
A8.Meslek mensubu adayları mükellefler ile ilgili bilgileri üçüncü şahıslara açıklamamaktadır.	15-19 yaş	20-24 yaş	25-29 yaş	30 yaş ve üzeri	122		
15-19 yaş		0,99	0,007	0,005	30	4,069	1,042
20-24 yaş	0,99		0,019	0,015	29	4,523	1,06674
25-29 yaş	0,007	0,019		0,892	32	4,85	0
30 yaş ve üzeri	0,005	0,015	0,892		31	4,9868	0,30054
B5.Meslek mensubu adayları, görevine bağlı ve disiplinli bir şekilde çalışmaktadır.	15-19 yaş	20-24 yaş	25-29 yaş	30 yaş ve üzeri	122		
15-19 yaş		0,926	0	0	30	3,9333	0,36515
20-24 yaş	0,926		0	0	29	3,8966	0,48879
25-29 yaş	0	0		0,88	32	3,375	1,09985
30 yaş ve üzeri	0	0	0,88		31	3,8065	0,90992
B15.Meslek mensubu adayları, dış çevre ile ilişkilerinde karşı tarafı etkileme özelliğine sahiptir.	15-19 yaş	20-24 yaş	25-29 yaş	30 yaş ve üzeri	122		
15-19 yaş		0,742	0,002	0,031	30	3,25	0,98374
20-24 yaş	0,742		0,542	0,633	29	3,4516	0,96051
25-29 yaş	0,002	0,542		0,412	32	4	0,64327
30 yaş ve üzeri	0,031	0,633	0,412		31	3,8276	0,65841
B19.Meslek mensubu adaylarının kendilerine olan özgüveni yüksektir.	15-19 yaş	20-24 yaş	25-29 yaş	30 yaş ve üzeri	122		
15-19 yaş		0,999	0,001	0,411	30	2,7248	0,30513
20-24 yaş	0,999		0,001	0,331	29	2,8034	0,30993
25-29 yaş	0,001	0,001		0,091	32	2,8438	0,48256
30 yaş ve üzeri	0,411	0,331	0,091		31	2,9226	0,47519

Çalışanlar, mesleki kararlarını alırken dış etkenlerden etkilenmeme açısından değerlendirildiğinde, dâhil olduğu yaş grubuna göre 0,05 anlamlılık düzeyinde önemli bir farklılık olduğu Tablo 4'te tespit edilmişti. Farklılıkların hangi ikiligruptan kaynaklandığını gösteren Tukey Testi sonuçları incelendiğinde, 15-19 yaş arası çalışanlar ile 25-29 yaş arası çalışanlar arasında ve 20-24 yaş arası çalışanlar ile 25-29 yaş arası çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık gözlenmektedir. Çalışanların mesleki kararlarını alırken dış etkenlerden etkilenmeme davranışını en iyi yerine getiren yaş grubu 30 yaş ve üzeri olduğu, 25-29 yaş arasında olan çalışanların; 20-24 yaş arası ve 15-19 yaş arası çalışanlardan söz konusu davranış açısından daha başarılı olduğu Tablo 5'te görülmektedir.

Mükellefler ile ilgili bilgileri üçüncü şahıslara açıklamama ve görevine bağlı, disiplinli çalışma konusunda çalışanların dâhil oldukları yaş grupları karşılaştırıldığında; 15-19 yaş ile 20-24 yaş arasındaki çalışanlar ve 25-29 yaş ile 30 yaş ve üzeri çalışanlar hariç olmak üzere diğer yaş grupları arasında anlamlı farklılık gözlenmektedir. Yapılan analizde mükellefler ile ilgili bilgileri üçüncü şahıslara açıklamama konusunda en başarılı grubun 30 yaş ve üzerinde olan çalışanlardan oluşan grubun olduğu tespit edilmiştir. Görevine bağlı ve disiplinli olma konusunda en başarılı olan grubun ise 15-19 yaş aralığındaki çalışanlardan oluştuğu anlaşılmaktadır. Çalışanlar, dış çevre ile olan ilişkilerinde karşı tarafı etkileme özelliği açısından değerlendirildiğinde 15-19 yaş arası ile 25-29 yaş arası çalışanlar arasında ve 15-19 yaş arası ile 30 yaş ve üzeri çalışanlar arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde önemli bir farklılık görülmektedir. Söz konusu yaş grupları ile ilgili ortalama değerler incelendiğinde ise 25-29 yaş arasındaki çalışanların 15-19 yaş arasındaki çalışanlardan; 30 yaş ve üzerindeki çalışanların ise 25-29 yaş arası çalışanlardan dış çevredeki tarafları etkileme konusunda daha başarılı oldukları tespit edilmiştir.

Yüksek özgüvene sahipolma açısından çalışanlar değerlendirildiğinde, 15-19 yaş arası ile 25-29 yaş arasındaki çalışanlar arasında ve 20-24 yaş arası ile 25-29 yaş arasındaki çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. 20-24 yaş aralığındaki çalışanların, 15-19 yaş aralığındaki çalışanlardan; 25-29 yaş aralığındaki çalışanların ise 20-24 yaş aralığındaki çalışanlardan daha yüksek özgüvene sahip oldukları görülmektedir.

Muhasebe meslek mensubu adaylarının, bazı etiksel davranışları, kişisel ve yönetsel becerilerine ilişkin yargılarda eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık olduğu ANOVA testi ile Tablo 4'te tespit edilmişti. Çalışanların söz konusu davranış ve beceriler açısından ortaya çıkan farklılıkların hangi eğitim düzeyleri arasında olduğu Tablo 6'da gösterilmektedir.

**Tablo 6.** Çalışanların Eğitim Düzeylerine İlişkin Bazı İstatistikler ve "Tukey Testi" Sonuçları

A7.Meslek mensubu adayları muhasebe ilke ve standartlarını uygulamada yeterli mesleki bilgiye sahiptirler.	Lise	Önlisans	Lisans	N	Ortalama	Standart Sapma
Lise		0,210	0,000	29	3,1351	1,0843
Önlisans	0,210		0,000	56	3,6141	0,7019
Lisans	0,000	0,000		37	3,8571	0,7729
A8.Meslek mensubu adayları mükellefler ile ilgili bilgileri üçüncü şahıslara açıklamamaktadır.	Lise	Önlisans	Lisans	N	Ortalama	Standart Sapma
Lise		0,057	0,002	29	4,0000	0,0000
Önlisans	0,057		0,000	56	4,7400	0,3531
Lisans	0,002	0,000		37	4,9100	0,5067
A10.Meslek mensubu adayları meslekleri ile ilgili yasal ve etik ilkelere uygun davranışlarda bulunmaktadırlar.	Lise	Önlisans	Lisans	N	Ortalama	Standart Sapma
Lise		0,780	0,019	29	3,5893	0,9101
Önlisans	0,780		0,023	56	4,3879	0,3509

Lisans	0,019	0,023		37	4,5605	0,5052
<b>B2.Meslek mensubu adayları, meslekleri ile ilgili yeni işler geliştirebilme özelliklerine sahiptir.</b>	Lise	Önlisans	Lisans	N	Ortalama	Standart Sapma
Lise		0,002	0,000	29	2,3103	1,0387
Önlisans	0,002		0,262	56	2,1250	0,5741
Lisans	0,000	0,262		37	2,8649	1,0045
<b>B8.Meslek mensubu adayları, zamanı etkin ve verimli bir şekilde kullanabilmektedirler.</b>	Lise	Önlisans	Lisans	N	Ortalama	Standart Sapma
Lise		0,360	0,039	29	3,7241	0,7019
Önlisans	0,360		0,000	56	3,5284	0,8739
Lisans	0,039	0,000		37	4,1422	0,3737
<b>B14.Meslek mensubu adayları, farklı disiplinlerle ilgili konu ve gelişmelere ilgilidirler.</b>	Lise	Önlisans	Lisans	N	Ortalama	Standart Sapma
Lise		0,001	0,000	29	2,0000	0,0000
Önlisans	0,001		0,000	56	3,4643	0,8937
Lisans	0,000	0,000		37	3,6282	0,0000
<b>B21.Meslek mensubu adayları, liderlik yeteneğine sahiptir.</b>	Lise	Önlisans	Lisans	N	Ortalama	Standart Sapma
Lise		0,572	0,000	29	1,9655	1,1490
Önlisans	0,572		0,001	56	2,1286	1,0244
Lisans	0,000	0,001		37	2,3973	0,5199

Meslek mensubu adayları, muhasebe ilke ve standartlarını uygulamada yeterli mesleki bilgiye sahip olma, mükellefler ile ilgili bilgileri üçüncü şahıslara açıklamama, meslekleri ile ilgili yasal ve etik ilkelere uygun davranışlarda bulunma gibi etiksel davranışlar açısından değerlendirildiğinde, lise mezunu olan çalışanlar ile lisans mezunu olan çalışanlar arasında; önlisans mezunu olan çalışanlar ile lisans mezunu olan çalışanlar arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde önemli bir farklılık görülmektedir. Çalışanların eğitim düzeylerinin ortalama değerleri incelendiğinde; lisans mezunu olan çalışanların, önlisans mezunu olan çalışanlardan; önlisans mezunu olan çalışanların da lise mezunu olan çalışanlardan yukarıda belirtilen davranış ve beceriler konusunda daha başarılı oldukları ifade edilebilir.

Muhasebe mesleği ile ilgili yeni işler geliştirebilme becerisi açısından farklı eğitim düzeylerine sahip olan çalışanlar değerlendirildiğinde, lise mezunu olan çalışanlar ile önlisans ve lisans mezunu olan çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu, lisans mezunu olan çalışanların önlisans ve lise mezunu olan çalışanlardan yeni işler geliştirebilme konusunda daha başarılı olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların farklı disiplinlerle ilgili konu ve gelişmelere ilgi duyması konusunda ise, lise mezunu olan çalışanlar ile önlisans ve lisans mezunu olan çalışanlar arasında, önlisans mezunu çalışanlar ile lisans mezunu olan çalışanlar arasında anlamlı farklılık görülmektedir.

Kişisel ve yönetsel beceri kriterleri içerisinde yer alan zamanı etkin ve verimli bir şekilde kullanabilme ve liderlik yeteneğine sahip olma açısından çalışanlar değerlendirildiğinde, lise mezunu olan çalışanlar ile lisans mezunu olan çalışanlar arasında; önlisans mezunu çalışanlar ile lisans mezunu olan çalışanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Her iki beceri kriteri için de lisans mezunu olan çalışanların, lise ve önlisans mezunu olan çalışanlara göre daha başarılı oldukları görülmektedir.

Çalışanların, farklı mesleki deneyim sürelerine sahip olması bazı etiksel davranışları, kişisel ve yönetsel becerileri ile ilgili davranışlarında da farklılıklara neden olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılıkların çalışanların hangi deneyim sürelerine sahip olan çalışanlar arasında olduğunu gösteren Tukey Testi sonuçlarına Tablo 7’de yer verilmiştir.

Tablo 7. Çalışanların Mesleki Deneyimlerine İlişkin Bazı İstatistikler ve “Tukey Testi” Sonuçları

A9.Meslek mensubu adayları ilgili taraflara finansal tablolar aracılığıyla doğru ve yeterli bilgi vermektedirler.	1-5 yıl arası	6-10 yıl arası	11 yıl ve üzeri	N	Ortalama	Standart Sapma
1-5 yıl arası		0,305	0,000	50	4,2333	0,4302
6-10 yıl arası	0,305		0,002	42	4,2800	0,4536
11 yıl ve üzeri	0,000	0,002		30	4,4524	0,5038
B6.Meslek mensubu adayları, muhasebe olaylarını organize etme yeteneğine sahiptir.	1-5 yıl arası	6-10 yıl arası	11 yıl ve üzeri	N	Ortalama	Standart Sapma
1-5 yıl arası		0,960	0,029	50	4,0333	0,6687
6-10 yıl arası	0,960		0,064	42	4,1800	0,3881
11 yıl ve üzeri	0,029	0,064		30	4,3571	0,4850
B12.Meslek mensubu adayları, muhasebe olayları karşısında analitik düşünebilmekte ve davranabilmektedirler.	1-5 yıl arası	6-10 yıl arası	11 yıl ve üzeri	N	Ortalama	Standart Sapma
1-5 yıl arası		0,001	0,000	50	2,8000	0,9966
6-10 yıl arası	0,001		0,077	42	3,2619	0,5529
11 yıl ve üzeri	0,000	0,077		30	3,9600	0,4499
B19.Meslek mensubu adaylarının kendilerine olan özgüveni yüksektir.	1-5 yıl arası	6-10 yıl arası	11 yıl ve üzeri	N	Ortalama	Standart Sapma
1-5 yıl arası		0,176	0,000	50	2,4200	0,9916
6-10 yıl arası	0,176		0,005	42	2,7857	1,0250
11 yıl ve üzeri	0,000	0,005		30	3,5333	0,8604
B23.Meslek mensubu adayları, iki yada daha fazla kişi arasında geçen müzakereyi etkin bir şekilde yönetebilmektedirler.	1-5 yıl arası	6-10 yıl arası	11 yıl ve üzeri	N	Ortalama	Standart Sapma
1-5 yıl arası		0,021	0,000	50	1,6000	0,5345
6-10 yıl arası	0,021		0,002	42	2,0714	0,8942
11 yıl ve üzeri	0,000	0,002		30	2,7667	1,1043

Meslek mensubu adayları, finansal tablo kullanıcılarına doğru, yeterli bilgi verme ve özgüven yüksekliği açısından değerlendirildiğinde, 1-5 yıl arası deneyimi olan çalışanlar ile 11 yıl ve üzeri deneyimi olan çalışanlar arasında; 6-10 yıl arası deneyimi olan çalışanlar ile 11 yıl ve üzeri deneyimi olan çalışanlar arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde önemli bir farklılık tespit edilmiştir. Farklı deneyim sürelerinin ortalama değerleri incelendiğinde, 11 yıl ve üzeri deneyime sahip olan çalışanların, diğer çalışanlardan daha başarılı oldukları görülmektedir.

Meslek mensubu adayları, muhasebe olaylarını organize etme yeteneğine sahip olma açısından değerlendirildiğinde, 1-5 yıl arası mesleki deneyimi olan çalışanlar ile 11 yıl ve üzeri mesleki deneyimi olan çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu gözlenirken, diğer deneyim gruplarına dâhil olan çalışanlar arasında anlamlı farklılık gözlenmemektedir. Çalışanlardan 11 yıl ve üzeri deneyime sahip olanların, 1-5 yıl arası deneyime sahip olanlara göre muhasebe olaylarını daha iyi organize ettikleri görülmektedir.

Muhasebe olayları karşısında analitik düşünebilme ve davranabilme konusunda çalışanlar değerlendirildiğinde, 1-5 yıl arası mesleki deneyimi olan çalışanlar ile 6-10 yıl ve 11 yıl ve üzeri mesleki deneyimi olan çalışanlar arasında % 95 güven aralığında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Çalışanlardan 11 yıl ve üzeri deneyime sahip olanların muhasebe olaylarına karşı analitik ve stratejik

düşünebilme bakımından daha başarılı oldukları gözlenmektedir. Ayrıca çalışanlar, iki yada daha fazla kişi arasında geçen müzakereyi etkin bir şekilde yönetebilme açısından değerlendirildiğinde, farklı deneyim sürelerine sahip olan gruplar arasında anlamlı farklılık olduğu, 11 yıl ve üzeri deneyime sahip olan çalışanların diğer deneyim sürelerine sahip olan çalışanlara göre müzakereyi daha başarılı yönettikleri tespit edilmiştir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Son yıllarda Enron ve Mortgage gibi ulusal ve küresel ekonomik krizlere yol açan muhasebe skandalları ile birlikte muhasebe meslek mensuplarının etiksel davranış, kişisel ve yönetsel becerilerinin önemi dahada artmıştır. Bu çerçevede işletmeler ve muhasebe meslek mensupları, aday meslek mensuplarından etiksel davranış, kişisel ve yönetsel beceriler konularında kendilerini daha çok geliştirmelerini beklemektedir.

Bu araştırmanın amacı, Aksaray İlinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının yanında çalışan aday meslek mensuplarını, meslek etiği ile kişisel ve yönetsel beceriler açısından değerlendirmek ve bu değerlendirme sonuçlarında demografik değişkenlere göre farklılaşma olup olmadığını tespit etmektir. Araştırmanın amacı doğrultusunda 122 muhasebe meslek mensubuna, yanlarında çalışan elemanlarını yukarıdaki amaçlar açısından değerlendirmeleri için anket uygulanmıştır. Anket çalışmasından elde edilen veriler SPSS programında, Bağımsız Örneklem T Testi, ANOVA ve Tukey testleri kullanılarak analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarından yola çıkarak tespit edilen önemli bulgulara aşağıda yer verilmiştir:

- Muhasebe meslek mensupları, yanlarında çalışan elemanları etiksel davranışlar açısından değerlendirdiklerinde, çalışanların en başarılı oldukları davranışların, etik ilkelere uymada yeterli özeni gösterme, yasaların yetersiz kaldığı durumlarda da etik ilkelerine bağlı kalma, mükelleflerin ve kamunun çıkarlarını eşit şekilde koruma, yasalar çerçevesinde mükelleflerin hakkını koruma, bilgi kullanıcılarına finansal tablolar aracılığıyla doğru, yeterli bilgi verme, meslekleri ile ilgili yasal ve etik ilkelere uyma olduğu görülmektedir. Buna karşılık, çalışanların mükellefler ile ilgili bilgileri üçüncü şahıslara açıklamama, muhasebe ilke ve standartlarını uygulamada yeterli mesleki bilgiye sahip olma, kamu ve mükellef baskısı olmadan karar verme, mesleki kararlarını alırken dış etkenlerden etkilenmeme gibi etiksel davranışlarda yetersiz oldukları gözlenmektedir.
- Meslek mensubu adayları, kişisel ve yönetsel beceriler açısından değerlendirildiklerinde, çalışma arkadaşları ve dış çevre ile olan ilişkilerini saygı çerçevesinde gerçekleştirme, muhasebe olaylarını organize etme, bilgi teknolojilerini kullanabilme konusunda yeterli bilgiye sahip olma, meslek arkadaşları, mükellefler, kamu daireleri ve diğer üçüncü şahıslar ile yazılı iletişim becerilerinin gelişmiş olması gibi alanlarda başarılı oldukları tespit edilmiştir. Kişisel ve yönetsel beceriler açısından meslek mensubu adaylarının yetersiz olduğu konular ise meslekleri ile ilgili yeni işler geliştirebilme, liderlik yeteneğine sahip olma, iki ya da daha fazla kişi arasında geçen müzakereyi etkin bir şekilde yönetebilme, muhasebe olayları karşısında stratejik düşünebilme ve davranabilme konularıdır.
- Meslek mensubu adaylarının mükellefler ile ilgili bilgileri üçüncü şahıslara açıklamama, muhasebede gerçekleşen yenilikleri takip etme, muhasebe olayları ile ilgili sorumluluk alabilme, muhasebe olayları karşısında analitik düşünebilme ve davranabilme, çalışma arkadaşlarını motive etme, iki yada daha fazla kişi arasında geçen müzakereyi etkin bir şekilde yönetebilme konularında çalışanların cinsiyetleri arasında anlamlı farklılık görülmektedir. Meslek mensubu adaylarının muhasebe olayları karşısında analitik düşünebilme ve davranabilme yargısı dışındaki diğer yargılarda, kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha başarılı oldukları gözlenmektedir.
- Muhasebe meslek mensubu adaylarının mesleki kararlarını alırken dış etkenlerden etkilenmeme, mükellefler ile ilgili bilgileri üçüncü şahıslara açıklamama, görevine bağlı bir şekilde çalışma, dış

çevre ile ilişkilerinde karşı tarafı etkileme ve yüksek özgüvene sahip olma konularında çalışanların dâhil oldukları yaş grupları arasında anlamlı farklılık gözlenmektedir.

- Meslek mensubu adaylarının muhasebe ilke ve standartlarını uygulamada yeterli mesleki bilgiye sahip olma, mükellefler ile ilgili bilgileri üçüncü şahıslara açıklamama, meslekleri ile ilgili yasal ve etik ilkelere uygun davranışlarda bulunma, meslekleri ile ilgili yeni işler geliştirebilme, zamanı etkin ve verimli kullanabilme, farklı disiplinlerle ilgili konu, gelişmelere ilgili olma ve liderlik yeteneğine sahip olma konularında da çalışanların eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir.
- Meslek mensubu adaylarının ilgili taraflara finansal tablolar aracılığıyla doğru ve yeterli bilgi verme, muhasebe olaylarını organize etme, muhasebe olayları karşısında analitik düşünebilme ve davranabilme, yüksek özgüvene sahip olma ve iki ya da daha fazla kişi arasında geçen müzakereyi etkin bir şekilde yönetebilme becerilerinde farklı deneyime sahip çalışanlar arasında % 95 güven düzeyinde anlamlı farklılık olduğu gözlenmektedir.

Muhasebe meslek mensubu adaylarının etiksel davranış, kişisel ve yönetsel becerilerine ilişkin analiz sonuçları ve yorumları yukarıda açıklanmaya çalışılmıştır. Bu açıklamalar paralelinde;

- Bazı çalışanların mükellefler ile ilgili hayati öneme sahip bilgileri üçüncü kişilere açıkladıkları, mesleki kararlarını alırken dış etkenlerden etkilendikleri ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda çalışanların bağlı oldukları muhasebe meslek mensupları, mükellef bilgilerinin gizliliği ve mesleki kararlarını alırken yasaların verdiği yetki çerçevesinde karar almaları gerektiğini çalışanlarına detaylı bir şekilde anlatmalıdır. Ayrıca muhasebe meslek mensupları, muhasebe ilke ve standartlarını uygulamada yetersiz olan çalışanlarına iş başında uygulamalı eğitim vermelidir.
- Meslek mensubu adaylarının yetersiz olduğu etiksel davranışlar, yasalardaki boşluklardan da kaynaklanmaktadır. Bu kapsamda etik kurallar göz önünde bulundurularak mevcut yasalar gözden geçirilmeli ve etik kurallar ile uyumlu hale getirilmelidir.
- Muhasebe meslek mensubu adaylarının, meslekleri ile ilgili yeni işler geliştirebilme, liderlik yeteneğine sahip olma, iki ya da daha fazla kişi arasında geçen müzakereyi etkin bir şekilde yönetebilme, muhasebe olayları karşısında stratejik düşünebilme ve davranabilme konularında yetersiz oldukları ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda çalışanların yetersiz olduğu kişisel ve yönetsel becerilerini geliştirecek derslerin müfredata eklenmesi ya da toplam dersler içindeki ağırlıklarının artırılması önerilmektedir.

#### KAYNAKÇA

- Ameen, E., D. Guffey, D., andMcMillan, J. (1996). Genderdifferences in determiningtheethicalsensitivity of futureaccountingprofessionals. *Journal of Business Ethics*, 15, 591–597.
- Ardahan, F., Yöneticilerin oldukları ve olmak istedikleri yöneticilik ile çalışanların beklendikleri yönetici ile gerçek yöneticilerinin yönetsel özellikleri arasındaki farkların sorgulanması ve Antalya ili örneği, [http://www.iibf.selcuk.edu.tr/iibf\\_dergi/dosyalar/881348089986.pdf](http://www.iibf.selcuk.edu.tr/iibf_dergi/dosyalar/881348089986.pdf)
- Barnett, J. H.,andKarson, M. J. (1989). Managers, values, andexecutivedecisions: an exploration of the role of gender, careerstage, organizationallevel, function, andtheimportance of ethics, relationshipsandresults in managerial-decisionmaking. *Journal of Business Ethics*, 8(10), 747-816.
- Birgönül, M. T., Dikmen, İ., Özorhon, B., ve Işık, Z., İnşaat sektörünün yapım yönetimi eğitiminden beklentileri, [www.e-kutuphane.imo.org.tr/pdf/1558.pdf](http://www.e-kutuphane.imo.org.tr/pdf/1558.pdf)
- Chan S.Y.S.,andLeung P. (2010). Theeffects of accountingstudents' ethicalreasoningandpersonalfactors on theirethical sensitivity., 21 *Managerial Auditing Journal* (4), 436-457.



- Cohen J.R., Pant, L.W., and Sharp, D.J. (1998). The effect of gender and academic discipline diversity on the ethical evaluations, ethical intentions and ethical orientation of potential public accounting recruits. *Accounting Horizons*, 12(3), 250-270.
- Çetinkaya, M. ve Özutku, H. (2012). Yönetimsel performans yetkinlik temelli yaklaşım: Türk otomotiv sektöründe bir araştırma, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(1), 142-161.
- Ertaş, F. C. ve Coşkun Arslan, M. (2009), Bağımlı ve bağımsız muhasebecilerin meslek etiği algılama düzeylerine ilişkin bir araştırma, *Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi*, 8(27), 23-42.
- Gül, K., ve Ergün, H. (2004). Muhasebe mesleğinde etik. *Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi*, 4(11), 53-77.
- Keller, A. C., Katherine T. S., and Smith, L. M. (2007). Do gender, educational level, religiosity, and work experience affect the ethical decision-making of U.S. accountants?. *Critical Perspectives on Accounting*, 18 (3), 299-314.
- Kidwell, J. M., Stevens, R. E., and Bethke, A. L. (1987). Differences in ethical perceptions between male and female managers: myth or reality?. *Journal of Business Ethics*, 6(6), 489-493.
- Kutlu, H.A. (2008), Muhasebe meslek mensupları ve çalışanlarının etik ikilemleri: kars ve erzurum illerinde bir araştırma, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63(2), 143-170.
- LANDRY, Raymond, Glen D. MOYES and Angelica C. CORTES (2004), Ethical perceptions among hispanic students: differences by major and gender, *Journal of Education for Business*, 80(2), 102-108.
- Maya, İ. (2014). Kamu ilkokullarında yöneticilerin sergiledikleri kriz yönetimi beceri düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(23), 209-235.
- Miesing, P. and Preble, J. F. (1985). A comparison of five business philosophies. *Journal of Business Ethics*, 4, 465-476.
- Mugan, C. Ş. ve Atay, D. Ö. (2003). Contextual effects on ethical sensitivity and penalty judgments. *Teaching Business Ethics*, 7(4), 341-363.
- Özbirecikli, M. ve Ural, T. (2006), Muhasebe mesleğinde yaşanan etik dışı davranışların tespiti ve etiksel değerlendirilmesi: Türkiye örneği, *İktisat, İşletme ve Finans Dergisi*, 21(248), 102-119.
- Özkan, A. ve Hacıhasanoğlu, T. (2012), Muhasebe meslek mensuplarının kişilik özellikleri ve etik karar verme davranışları arasındaki ilişkiler”, *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(2), 37-52.
- Özyürek, H., (2012). Muhasebe meslek mensuplarının taşıması gereken nitelikler, *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 142-146.
- Sakarya, Ş. ve Kara, S. (2010), Türkiye’de muhasebe meslek etiğine yönelik düzenlemeler ve meslek mensupları tarafından algılanması üzerine bir alan araştırması, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(18), 57-72.
- Şahin, F. (2012). Büyük adam düşüncesinden liderlikte özellikler kuramına kavramsal bir bakış, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 13(1), 141-163.
- Şekerci, M. ve Aypay, A. (2009). İlköğretim okulu yöneticilerinin yönetim becerileri ile grup etkililiği arasındaki ilişki, *15(57)*, 133-160.