



## Muhasebecilik Mesleğine Yönelimde Beş Faktör Kişilik Ölçeği: İşletme Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama

Şuayyip Doğu DEMİRCİ\*, Emre EROL\*\*, Feyyaz ZEREN\*\*\*

### ÖZ

İşletme bölümü öğrencileri için muhasebecilik mesleği önemli bir kariyer seçeneği olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmayla kariyerini keşfetme aşamasındaki üniversite 3. ve 4. sınıf işletme bölümü lisans öğrencilerinin muhasebecilik mesleğine yönelik kariyer seçimlerinde kişilik özelliklerinin ve diğer bazı unsurların rolü belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaç doğrultusunda veri toplama tekniklerinden anket uygulaması yapılmış ve nicel araştırma yöntemlerinden faydalanılmıştır. Katılımcıların kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla beş faktör kişilik ölçeği kullanılmıştır. Yapılan istatistiki analizler sonucunda muhasebecilik mesleğine yönelik kariyer seçimlerinde bireyin ailesinin aylık ortalama gelirine, not ortalamasına, meslek hakkında bilgi sahibi olup olmamasına, muhasebe derslerini sevip sevmemesine ve sorumluluk kişilik boyutuna göre anlamlı farklılıklara ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Kariyer ve Meslek Seçimi, Muhasebecilik Mesleği, Beş Faktör Kişilik Kuramı

**JEL Sınıflandırması:** M41, M19

## Five-Factor Personality Scale on Career Choice Regarding Accounting Profession: A Study About Business Department Students

### ABSTRACT

Accounting profession emerges as an important career choice for students of business administration department. By this study, the role of personality traits and some other factors on career choices regarding accountancy profession of 3rd and 4th degree undergraduate students of Business Department at the stage of discovering their careers was tried to be determined. For this purpose, survey as one of data collection techniques was applied and quantitative research methods have been utilized. In order to identify the personality traits of participants, five-factor personality scale was used. As a result of conducted statistical analysis, there were found significant differences in career choices regarding accountancy profession according to average monthly income of family, grade point average, whether having knowledge about profession, whether being interested in accounting courses of individual and responsibility dimension of personality.

**Keywords:** Selection of Career and Vocational, Accountancy Profession, Theory of Five Factor Personality

**JEL Classification:** M41, M19

*Geliş Tarihi / Received: 06.09.2014 Kabul Tarihi / Accepted: 06.12.2014*

\* Arş. Gör. Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, eposta: [sdemirci@sakarya.edu.tr](mailto:sdemirci@sakarya.edu.tr)

\*\* Arş. Gör. Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, eposta: [eerol@sakarya.edu.tr](mailto:eerol@sakarya.edu.tr)

\*\*\* Arş. Gör. Dr. Namık Kemal Üniversitesi, İİBF, eposta: [fzeren@nku.edu.tr](mailto:fzeren@nku.edu.tr)

## 1. GİRİŞ

Kariyer ve meslek seçimi, bireyin iş yaşamı için olduğu kadar özel yaşamı için de çok önemli bir konu olarak değerlendirilmelidir. Özellikle kariyerini keşfetme aşamasındaki bireylerin, hangi meslek ve alanda kariyer seçimlerinde bulunduğu; kişinin yaşamında gelecekte işini sevmesi, işinden tatmin olması, kendini geliştirebilmesi gibi pek çok açıdan belirleyici olmaktadır. Aynı durum örgütler açısından da benzeri bir önem arz etmektedir. Bu nedenle meslek ve kariyer seçimi konusunda birçok teorik ve görgül çalışmayla farklı disiplinlerden gelen araştırmacılar tarafından ele alındığı görülmektedir. Bahsedilen bu disiplinlerin, psikolojiden örgütsel davranışa ve eğitim bilimine kadar geniş bir yelpazede bulunduğu görülmektedir. Bu disiplinlerdeki çalışmalarda ortak bir nokta olarak kişilik özelliklerinin öne çıktığı söylenebilir. Ancak belirtilmelidir ki meslek ve kariyer seçiminde rolü olan pek çok unsur bulunmaktadır. Ayrıca meslek ve kariyer seçimi, birçok farklı boyuta sahip bir konudur. Bu çalışmada ise muhasebecilik mesleğine yönelik kariyer seçimi; kişilik özellikleri, cinsiyet, ortalama gelir, muhasebe derslerinin sevilmesi veya sevilmemesi, meslekle ilgili bilgi sahibi olunması veya olunmaması değişkenlerine göre işletme bölümü lisans öğrencilerinin katılımıyla gerçekleştirilen bir saha araştırmasıyla ele alınmıştır.

## 2. MESLEK VE KARIYER SEÇİMİ, MUHASEBECİLİK MESLEĞİ

Kariyer seçimi, uzunca bir zamandır, bireyin çalışmaya niyet ettiği iş alanı ya da meslek üzerinde bir karara varması şeklinde yorumlanmaktadır. Günümüzde bu seçimin iş yaşamı süresince devam etmesi beklenmiyor olsa bile konunun odak noktasında, hala hangi iş türünün tercih edildiği bulunmaktadır. (Arnold, 2009: 141-142). Meslek seçiminde ise kişinin olası meslek seçenekleri içinden kendisi için uygun bulduğu mesleği belirlemesi söz konusudur (Özgüven, 2003: 57).

Kariyer seçiminde kişilik ve içinde bulunulan çevrenin etkisi söz konusudur. Bu çerçevede ailenin mesleği, gelir durumu, ikamet ettiği yer meslek seçimine etki eden unsurlar olarak sayılabilmektedir. Ayrıca içinde bulunulan ekonomik koşulların, toplumun ve teknolojideki gelişmelerin de kariyer ve meslek seçiminde rolü önemlidir (Erdoğan, 2003: 60).

Muhasebecilik mesleği ise geçmişi oldukça eskilere dayanmasına rağmen halen önemini koruyan bir meslek dalı olarak değerlendirilebilir. Küreselleşen dünya ile birlikte ekonominin temel unsuru olan işletmelerin verimli çalışabilmeleri ve hızla gelişebilmeleri için iyi işleyen bir hesap ve denetim sistemine ihtiyaç duymaktadırlar. Bu bağlamda muhasebecilik mesleği toplumun ekonomik ve mali yapısının işleyişinde önemli bir yer edindiğinden devlet, işletmeler ve toplum açısından önemli bir görev üstlenmektedir (Yıldırım ve diğerleri, 2004: 10). Muhasebecilik mesleği ise geçmişi oldukça eskilere dayanmasına rağmen halen önemini koruyan bir meslek dalı olarak değerlendirilebilir. Küreselleşen dünya ile birlikte ekonominin temel unsuru olan işletmelerin verimli çalışabilmeleri ve hızla gelişebilmeleri için iyi işleyen bir hesap ve denetim sistemine ihtiyaç duymaktadırlar. Bu bağlamda muhasebecilik mesleği toplumun ekonomik ve mali yapısının işleyişinde önemli bir yer edindiğinden devlet, işletmeler ve toplum açısından önemli bir görev üstlenmektedir (Yıldırım ve diğerleri, 2004: 10). 13.06.1989 Tarih ve 20194 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmış 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Malî Müşavirlik ve Yeminli Malî Müşavirlik Kanunu'na göre muhasebecilik mesleğini icra etmek isteyen bir kişinin; lisans eğitimini tamamladıktan sonra bulunduğu ildeki Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odasında dosya açtırması ve kanunun ön gördüğü üç yıllık stajına başlamak için Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliğine (TÜRMOB) bağlı olan Temel Eğitim ve Staj Merkezi (TESMER) tarafından düzenlenen staja başlama sınavında başarılı olması gerekmektedir. Bu sınavın ardından, kişinin üç yıl süreyle meslek ile ilgili pratik eğitim almak amacıyla mesleki stajını yapmak durumundadır. Kişinin mesleki yeterliliğe haiz olduğunu ispat etmek için yine TESMER tarafından yapılan yeterlilik sınavından da başarılı olarak Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik (SMMM) belgesini edinmesi gerekmektedir. 2008 yılına kadar

SMMM stajı iki yıl iken bu süre yetersiz görülmüş ve 5786 sayılı kanunun 3. Maddesiyle yapılan yasa değişikliği ile staj süresi üç yıla çıkartılmıştır. On yıl SMMM olarak çalışan meslek mensupları ise alanında uzman olduğunu kanıtlayacak Yeminli Mali Müşavirlik sınavına girerek bu unvanı alabilmektedir. Bu anlamda muhasebecilik mesleği; deneyimin ve uzmanlaşmanın çok önemli olduğu bir meslek olarak iktisadi ve idari bilimler alanında eğitim gören öğrencilerin önündeki önemli bir kariyer seçeneği olarak nitelendirilebilir.

### 3. KİŞİLİK KAVRAMI VE BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK KURAMI

Kişilik kavramı, literatürde üzerinde fikir birliğinin bulunmadığı bir kavram olsa da bireyin genel profilini veya diğer bireylerle etkileşimi ve tepkilerini içine alan benzersiz doğasının özelliklerinin kombinasyonunun temsili (Schermerhorn, Hunt ve Osborn, 1997: 47) şeklinde tanımlanabilir. Başka bir tanımlamaya göre ise kişilik, bir bireyin fiziksel ve sosyal çevresiyle olan etkileşim tarzını tarif eden ve duygunun, düşüncenin, davranışın ayırt edici ve karakteristik örüntüleri biçiminde tanımlanmaktadır (Atkinson ve diğerleri, 2002: 433).

Beş faktör kişilik kuramı ise kişilik özellikleriyle ilgili çalışan araştırmacılar tarafından gerçekleştirilen, bireylerin sergiledikleri kişisel farklılıkların tüm dünya dillerinde kodlanmış ve kelimeler halinde yansımalarının olacağı varsayımından yola çıkarak kişilik yapısını içine alacak bir sınıflandırmanın oluşturulmasına yönelik çalışmalar (Korkmaz ve Somer, 2010: 257) sonucu ortaya konulmuş bir sınıflandırmadır. Kişilik üzerine yapılan çalışmalarda faktör analizini kullanan teorisyenler, farklı kişilerin hangi farklı özelliklere sahip olduğunun sayısal olarak ölçülebileceğine düşünmüşlerdir. Faktör-analitik yaklaşımın temelinde ayırıcı özelliklerin sayısal ölçümü vurgusu yer almaktadır. Raymond Cattell ve Hans Eysenck, bu yaklaşımın önde gelen temsilcileri olarak değerlendirilebilir. Bu alanda daha yakın zamanda yapılmış olan çalışmalar ise 'Büyük Beşli' olarak adlandırılan kuramın temsilcileri olan Robert R. MacCrea ve Paul T. Costa tarafından yapılmıştır (İnanç ve Yerlikaya, 2012: 241).

Beş temel kişilik özelliği kimi zaman farklı biçimde isimlendirilmekle beraber çoğunlukla bu özellikler; dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal dengesizlik ve deneyime açıklık olarak sınıflandırılmaktadır (Baysal ve Tekarslan, 2004: 129). Beş faktör kişilik kuramına göre kişilik boyutları aşağıdaki gibi tanımlanabilir (Robbins ve Judge, 2011: 172):

- **Dışadönüklük:** Bu kişilik boyutu, bireylerin ilişkilerdeki rahatlık düzeyini belirlemektedir. Dışadönük kişiler; başkalarıyla beraber olmaktan hoşlanan, kendine güvenen ve sosyal olma eğiliminde olan bireylerdir. İçe dönük kişiler ise çekingen, içine kapanık ve sessiz olma eğiliminde bireylerdir.
- **Uyumluluk:** Uyumluluk kişilik boyutu, kişinin başkalarının fikirlerine uyma eğilimini anlatmaktadır. Uyumluluk düzeyi yüksek kişiler; yardımsever, sıcak ve güvenilir bireylerdir. Bu boyuttan düşük puan alanlar ise soğuk, uyumsuz ve uzlaşmaz kişilerdir.
- **Sorumluluk:** Sorumluluk kişilik boyutu, güvenilir olmanın bir ölçüsüdür. Bu boyuttan yüksek puan alan kişiler; sorumlu, düzenli, güvenilir ve ısrarcı bireylerdir. Düşük puan alanlar ise kolayca dikkati dağılan, dağınık ve güvenilmez kişilerdir.
- **Duygusal Denge:** Duygusal denge kişilik boyutu (çoğunlukla zıddı olan duygusal dengesizlik olarak sınıflandırılır), kişinin strese dayanma yeteneğini ifade etmektedir. Bu kişilik boyutunda yüksek puan alanlar kişiler; sakin, kendine güvenen, başkalarına karşı güven duymaya eğilimli iken düşük puan alanlar; gergin sinirli, depresif ve güvensiz olma eğilimindedir.

- **Deneyime Açıklık:** Bu kişilik boyutu, ilgi alanlarının genişliğini ve yenilikleri çekici bulmayı ifade etmektedir. Deneyime açıklık kişilik boyutundan yüksek puan alanlar; yaratıcı, meraklı, sanatsal duyarlılığa sahip bireylerdir. Bu kişilik boyutunun diğer tarafında ise gelenekselci ve alışılmış olandan memnun olma durumu vardır.

Beş Faktör Kişilik ölçeğinin farklı meslek gruplarına yönelik ortaya konan profiller arasında genel faktörler ve alt ölçekler düzeyinde anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Bu saptamalar, beş faktör kişilik ölçeğinin; işe alma, mesleki rehberlik ve örgüt içi kariyer yönlendirmesi gibi alanlarda kullanılabilmesine yönelik ipucu olarak değerlendirilebilmektedir (Somer, Korkmaz ve Tatar, 2004:132).

#### 4. LİTERATÜR İNCELEMESİ

Literatürde yapılan çalışmalar incelendiği muhasebecilik mesleğini tercih eğilimleri incelenirken Myers–Briggs (1985) kişilik envanterinin kullanıldığı görülmüştür. Bu envanter aracılığıyla yapılan çalışmaların bir kısmına aşağıda değinilecektir.

Wolk ve Nikolai (1997) fakültelerin muhasebe alanındaki öğretim üyeleri, mezunları ve lisans öğrencilerini inceledikleri araştırmalarında muhasebe mesleğindeki iki sorunu ele almışlardır. Birincisi günümüzdeki muhasebe bölümü müfredatlarının kişilik tipleriyle uyumlu olmadığı, ikincisi ise klasik eğitim yöntemlerinin dersleri ilgi çekici hale getirmediğidir. Çalışmanın sonucunda farklı kişilik eğilimi olan gruplarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Algılayıcı, düşünen, yargılayıcı ve baskın bir şekilde dışa dönük kişilik tiplerine sahip kişilerin bu iki soruna vermiş oldukları cevaplar birbirinden farklılık göstermektedir.

Oswick ve Barber (1998) İngiltere’de lisans düzeyinde eğitim gören 344 işletme bölümü öğrencisiyle yaptıkları çalışmada öğrencilerin kişilik tipleri ile muhasebe dersinde başarılı olmaları arasında herhangi bir ilişki olmadığını saptamışlardır.

Dinç’in (2008) muhasebe programı öğrencileri üzerine yaptığı çalışmasında muhasebe mesleğinin seçiminde; Yüksek kazanç ve sorumluluk beklentisi, kariyer beklentisi, mesleki bilgi ve becerisi, mesleki tecrübe ile sosyal statü beklentisi faktörlerinin önemli olduğu belirtilmiştir.

Kovar ve diğerleri (2003) Amerikan muhasebe eğitim değişim komisyonu tarafından verilecek bir ödüle başvuran muhasebe öğrencilerinin kişilik tiplerini incelemişlerdir. Sonuç olarak sekiz yıllık eğitim programına katılan muhasebe öğrencilerinin beklenenin aksine kişilik olarak birbirinden farklı olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Briggs ve diğerleri (2007) çalışmalarında muhasebe mesleğine gerekli önemin verilmediği, mesleğin ihtiyacı olan personelin düzgün bir şekilde yetiştirilmediği ve bu yüzden mesleğe uygun olmayan kişiliğe sahip insanların bu mesleğin mensubu olduklarını ve Enron gibi muhasebe skandallarının sebebinin bu olduğunu tespit etmişlerdir. Çalışmalarında ayrıca kişilik teorilerine psikoloji bilimini de katarak yaptıkları uygulamada muhasebe mesleğine uygun kişilikteki insanların mesleğe kazandırılması gerekliliği sonucuna ulaşmışlardır.

Fallatah ve Talha (2009) çalışmalarında muhasebe bölümünde okuyan öğrencilerin muhasebe mesleğine yönelişlerinde etkili olan faktörleri incelemişlerdir. Çalışmada demografik özellikler ile muhasebe mesleğini tercih etme arasındaki ilişki araştırılmış ve muhasebe mesleğine yönelişteki en önemli faktörlerin yazılı iletişim, sözlü iletişim ve maddiyat olduğu ortaya çıkmıştır.

Andon ve diğerleri (2010) Avustralya’da muhasebe eğitimi alan ve almayan öğrencileri inceledikleri çalışmada, öğrencilerin kişilikleri ile muhasebe mesleğine yönelimleri arasındaki ilişkiyi incelemiş ve sonuç olarak muhasebe alanında mezun olsun ya da olmasın muhasebe mesleğine yönelenlerin kişilik yapılarının benzer olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.

Bu çalışmada muhasebecilik mesleğine yönelik kariyer seçiminde kişilik boyutlarının ve diğer bazı değişkenlerin rolünü incelemek için diğer çalışmalardan farklı olarak beş faktör kişilik envanteri kullanılmıştır.

## **5. ARAŞTIRMA**

Çalışmanın bu kısmında araştırmanın amacı, önemi, kapsam ve kısıtları, yöntemi ve kullanılan ölçek, araştırma bulguları başlıklarına yer verilmiştir.

### **5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Bu çalışmada kariyer ve meslek seçimi konusu, genelleyici bir değerlendirmeden ziyade tek bir lisans bölümü ve meslek çerçevesi içinde ele alınmıştır. Ayrıca konuyla ilgili ulusal ve uluslararası çalışmalardan da yararlanılarak muhasebecilik mesleğine yönelik kariyer seçimlerinde demografik özelliklerin ve kişilik özelliklerinin rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır.

Bireyin yaşamında önemli bir dönüm noktasını teşkil eden kariyer ve meslek seçimi, bu alanda faaliyet gösteren araştırmacıların üzerinde önemle ve farklı boyutlarıyla ele aldığı bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle kariyerini keşfetme aşamasındaki lisans öğrencilerinin meslek seçimlerinin hangi unsurlara göre farklılıklar arz ettiğine yönelik çalışmaların, hem mevcut durumu ortaya koymasına hem de gelecekte benzer çalışmalar yapacak olan araştırmacılara yardımcı olacağı düşünülmektedir.

### **5.2. Araştırmanın Kapsam ve Kısıtları**

Çalışma kapsamında yapılan saha araştırması, bir devlet üniversitesindeki 255 3. ve 4. sınıf işletme bölümü öğrencisinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. 12 anket formu, analize olanak sağlamayacak kadar boş bırakıldığı için veya ters kodlu sorulara verilen tutarsız cevaplar nedeniyle kapsam dışında tutulmuştur. Analizler tabii tutulan anket sayısı 243 olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma evreni, yaklaşık olarak 630 öğrenciden oluşmaktadır.

Elde edilen verilerin analizinde SPSS 17.0 programından yararlanılmıştır. Kullanılan istatistik analiz yöntemleri ise aritmetik ortalama, standart sapma, frekans dağılımı ve Ki-Kare testi, Independent Samples T Testi olarak belirlenmiştir.

Bu araştırmanın iki temel kısıtının olduğu söylenebilir. İlk araştırma kısıtı, kariyer ve meslek seçiminde pek çok unsurun rol oynamasına karşılık bu çalışmada sadece cinsiyet, aylık ortalama gelir, not ortalaması, muhasebe derslerini sevip sevmeme durumu, bu meslekle ilgili bilgi sahibi olma veya olmama durumu değişkenlerine yer verilmiştir. Araştırmanın diğer kısıtı ise araştırma evreninin sadece bir devlet üniversitesi öğrencilerinden oluşmasıdır. Bu durum, araştırma ile ulaşılan sonuçların genellenebilirliğini zorlaştırmaktadır.

### **5.3. Araştırmanın Yöntemi ve Kullanılan Ölçek**

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma yöntemi olarak ise nicel araştırma yöntemlerinden faydalanılmıştır. Kullanılan ölçeğin alt boyutlarına ilişkin skewness ve kurtosis değerlerine bakılarak, verilerin normal dağılıma sahip olduğu kanısına varılmış ve bu nedenle, uygun veri türleri için, parametrik test tekniklerinden yararlanılmıştır.

Araştırmada katılımcıların kişilik özelliklerini ölçmek için John ve diğ. (1990) tarafınca geliştirilen (Aydoğmuş, 2011: 174) beş faktör kişilik envanterinden yararlanılmıştır. Kullanılan ölçeğin Türkçeleştirilmesinde, ölçeğin İngilizcesinin bulunduğu John ve Srivastava'nın (1999) çalışmasından ve ölçeğin Türkçesinin bulunduğu Gümüş (2009) ve Tomrukçu (2008) çalışmalarından faydalanılmıştır. Toplamda 44 sorudan oluşan ölçek, 5'li likert tipidir. Kullanılan Beş Faktör Kişilik ölçeğin boyutları; dışadönüklük (Extraversion), sorumluluk (Conscientiousness), uyumluluk (Agreeableness), deneyime açıklık (Openness to Experience), duygusal dengesizliktir

(Neuroticism). Ölçekte yer alan ifadeler karşılık olarak katılımcılara sunulan seçenekler ise 1: Hiç Katılmıyorum, 2: Çok az katılıyorum, 3: Biraz katılıyorum, 4: Oldukça katılıyorum, 5: Çok fazla katılıyorum şeklindedir.

Kullanılan ölçüğe ve alt boyutlara ilişkin güvenilirlik değerleri, Tablo 1’de belirtildiği gibi 0,648 ile 0,807 arasında değişmektedir. Ölçeğin tamamı için ise alpha değeri 0,77 olarak saptanmıştır.

**Tablo 1. Kullanılan Ölçeğe Ait Güvenilirlik Değerleri**

Ölçek Boyutları	N	İfade Sayısı	Cronbach Alpha Katsayısı ( $\alpha$ )
Dışadönüklük Boyutu	243	8	0,807
Sorumluluk Boyutu	243	9	0,739
Uyumluluk Boyutu	243	9	0,648
Deneyime Açıklık Boyutu	243	10	0,753
Duygusal Dengesizlik Boyutu	243	8	0,669
Tüm Ölçek	243	44	0,770

#### 5.4. Araştırma Bulguları

Araştırmanın bu kısmında katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgilere ve araştırma kapsamında oluşturulmuş hipotez ve bu hipotezlerin testlerine yer verilmiştir.

##### 5.4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırma kapsamında yapılan anket uygulamasına katılan işletme bölümü öğrencilerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 2’de belirtildiği gibidir.

**Tablo 2. Katılımcılara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler**

Değişkenler	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	102	42,0
	Kadın	141	58,0
Sınıf	3. Sınıf	140	57,6
	4. Sınıf	103	42,4
Yaş Ortalaması	21,87 (Standart Sapma= 1,47)		

Tablo 2’de belirtildiği üzere anket uygulamasına 3. sınıf öğrencilerinin ve kadınların katılımı daha fazladır. Ayrıca katılımcıların yaş ortalaması yaklaşık 22’dir.



#### 5.4.2. Araştırma Hipotezleri ve Hipotez Testleri

Araştırma kapsamında oluşturulan muhasebe mesleğine yönelimde rolü bulunan unsurlara ilişkin hipotezler ve bu hipotezlerin testleri aşağıda belirtildiği gibidir:

**H1:** Muhasebecilik mesleğine yönelim, cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

**H2:** Muhasebecilik mesleğine yönelim, bireyin ailesinin aylık ortalama gelirine göre farklılaşmaktadır.

**H3:** Muhasebecilik mesleğine yönelim, not ortalamasına göre farklılaşmaktadır.

**H4:** Muhasebecilik mesleğine yönelim, muhasebe derslerini sevip sevmeme durumuna göre farklılaşmaktadır.

**H5:** Muhasebecilik mesleğine yönelim, muhasebecilik mesleği hakkında bilgi sahibi olup olmama durumuna göre farklılaşmaktadır.

**H6:** Muhasebecilik mesleğine yönelim, dışadönüklük kişilik boyutu açısından farklılaşmaktadır.

**H7:** Muhasebecilik mesleğine yönelim, uyumluluk kişilik boyutu açısından farklılaşmaktadır.

**H8:** Muhasebecilik mesleğine yönelim, sorumluluk kişilik boyutu açısından farklılaşmaktadır.

**H9:** Muhasebecilik mesleğine yönelim, duygusal dengesizlik kişilik boyutu açısından farklılaşmaktadır.

**H10:** Muhasebecilik mesleğine yönelim, deneyime açıklık kişilik boyutu açısından farklılaşmaktadır.

Bu araştırma hipotezlerinin testleri için veri türüne ve değişken sayısına bağlı olarak ki-kare ve independent samples T testlerinden faydalanılmıştır. Araştırmanın hipotez testleri ise aşağıda belirtildiği gibidir:

**H1:** Muhasebecilik mesleğine yönelim, cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

**Tablo 3. H1 Hipotezi Ki-Kare Test Sonucu**

Cinsiyet	Muhasebe alanında çalışmak ister miydiniz?		Satır Toplamı	$\chi^2$ Testi
	Evet	Hayır		
Erkek	37 (%36,3)	65 (%63,7)	102 (%100)	
Kadın	57 (%40,7)	83 (%59,3)	140 (%100)	$\chi^2=0,490$ P=0,484
<b>Sütun Toplamı</b>	94 (%38,8)	148 (%61,2)	242 (%100)	

Tablo3’de görüldüğü gibi araştırmada ulaşılan bulgulara ile katılımcıların cinsiyetine göre muhasebecilik mesleğine yönelimde bazı oransal farklılıklar saptanmıştır fakat bu farklılıklar yapılan ki-kare testine göre istatistiki olarak anlamlı değildir ( $\chi^2=0,490$ ;  $P>0,05$ ). H1 hipotezi reddedilmektedir.

**H2:** Muhasebecilik mesleğine yönelim, bireyin ailesinin aylık ortalama gelirine göre farklılaşmaktadır.

**Tablo 4. H2 Hipotezi Ki-Kare Test Sonucu**

Ailenin Aylık Ortalama Geliri	Muhasebe alanında çalışmak ister miydiniz?		Satır Toplamı	$\chi^2$ Testi
	Evet	Hayır		
1000 TL ve altı	14 (%53,8)	12 (%46,2)	26 (%100)	$\chi^2=9,614$ <b>P=0,047</b>
1001-2000 TL	31 (%41,3)	44 (%58,7)	75 (%100)	
2001-3000 TL	33 (%39,8)	50 (%60,2)	83 (%100)	
3001-4000 TL	7 (%28,0)	18 (%72,0)	25 (%100)	
4001 TL ve üstü	5 (%17,2)	24 (%82,8)	29 (%100)	
<b>Sütun Toplamı</b>	90 (%37,8)	148 (%62,2)	238 (%100)	

Tablo 4’de görüldüğü üzere araştırmada elde edilen bulgulara ile katılımcıların ailelerinin ortalama aylık gelire göre muhasebecilik mesleğine yönelimde oransal farklılıklar tespit edilmiştir. Bu farklılıklar, ortalama gelir yükseldikçe muhasebe alanında çalışmak isteyenlerinin oranının azaldığı saptamasıyla özetlemek mümkün görünmektedir. Gözlemlenen bu farklılıklar ise yapılan ki-kare testine göre istatistiksel olarak anlamlıdır ( $\chi^2=9,614$ ;  $P<0,05$ ). H2 hipotezi kabul edilmektedir.



**H3:** Muhasebecilik mesleğine yönelim, not ortalamasına göre farklılaşmaktadır.

**Tablo 5. H3 Hipotezi Ki-Kare Test Sonucu**

Not ortalaması	Muhasebe alanında çalışmak ister miydiniz?		Satır Toplamı	$\chi^2$ Testi
	Evet	Hayır		
2,00'den az	21 (%25,6)	61 (%74,4)	82 (%100)	$\chi^2=19,399$ <b>P=0,000</b>
2,01-3,00	55 (%40,4)	81 (%59,6)	136 (%100)	
3,01-4,00	18 (%75,0)	6 (%25,0)	24 (%100)	
<b>Sütun Toplamı</b>	94 (%38,8)	148 (%61,2)	242 (%100)	

Tablo 5’de görüldüğü gibi araştırmada elde edilen bulgulara ile katılımcıların not ortalamalarına göre muhasebecilik mesleğine yönelimde oransal farklılıklar saptanmıştır. Bu farklılıklar, not ortalaması yükseldikçe muhasebe alanında çalışmak isteyenlerinin oranının arttığı saptamasıyla özetlenebilir. Gözlemlenen bu farklılıklar ise yapılan ki-kare testine göre istatistiksel olarak anlamlıdır ( $\chi^2=19,399$ ;  $P<0,05$ ). H3 hipotezi kabul edilmektedir.

**H4:** Muhasebecilik mesleğine yönelim, muhasebe derslerini sevip sevmeme durumuna göre farklılaşmaktadır.

**Tablo 6. H4 Hipotezi Ki-Kare Test Sonucu**

Muhasebe derslerini seviyor musunuz?	Muhasebe alanında çalışmak ister miydiniz?		Satır Toplamı	$\chi^2$ Testi
	Evet	Hayır		
Evet	84 (%72,4)	32 (%27,6)	116 (%100)	$\chi^2=105,698$ <b>P=0,000</b>
Hayır	10 (%7,9)	116 (%92,1)	10 (%100)	
<b>Sütun Toplamı</b>	94 (%38,8)	148 (%61,2)	242 (%100)	

Tablo 6’da belirtildiği gibi araştırmada elde edilen bulgulara ile katılımcıların muhasebe derslerini sevip sevmeme durumuna göre muhasebecilik mesleğine yönelimde oransal farklılıklar saptanmıştır. Bu farklılıklar, bekleneceği gibi, muhasebe derslerini sevenlerin, sevmeyenlere oranla muhasebe alanında daha fazla çalışmayı istedikleri şeklinde özetlenebilir. Gözlemlenen bu

farklılıklar ise yapılan ki-kare testine göre istatistiksel olarak anlamlıdır ( $\chi^2=105,698$ ;  $P<0,05$ ). H4 hipotezi kabul edilmektedir.

**H5:** Muhasebecilik mesleğine yönelim, muhasebecilik mesleği hakkında bilgi sahibi olup olmama durumuna göre farklılaşmaktadır.

**Tablo 7. H5 Hipotezi Ki-Kare Test Sonucu**

Muhasebecilik mesleği hakkında bilgi sahibi misiniz?	Muhasebe alanında çalışmak ister miydiniz?		Satır Toplamı	$\chi^2$ Testi
	Evet	Hayır		
Evet	78 (%46,2)	91 (%53,8)	169 (%100)	$\chi^2=12,605$ <b>P=0,000</b>
Hayır	16 (%21,9)	57 (%78,1)	73 (%100)	
<b>Sütun Toplamı</b>	94 (%38,8)	148 (%61,2)	242 (%100)	

Tablo 7’de görüldüğü üzere araştırmada elde edilen bulgulara ile katılımcıların muhasebecilik mesleği hakkında bilgi sahibi olup olmama durumuna göre muhasebe mesleğine yönelimde oransal farklılıklar belirlenmiştir. Bu farklılıklarda dikkat çekici olan nokta meslek hakkında bilgi sahibi olmayanlar içinde oransal olarak muhasebe alanında çalışmak istemeyenlerin oranı daha fazladır. Gözlemlenen bu farklılıklar ise yapılan ki-kare testine göre istatistiksel olarak anlamlıdır ( $\chi^2=12,605$ ;  $P<0,05$ ). H7 hipotezi kabul edilmektedir.

**Tablo 8. H6, H7, H8, H9, H10 Hipotezlerinin Independent Samples T Testi Sonuçları**

Kişilik Boyutu	Gruplar	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	T	P
<b>Dışadönüklük</b>	Evet	94	3,653	0,674	0,592	0,554
	Hayır	148	3,598	0,721		
<b>Uyumluluk</b>	Evet	94	3,803	0,543	1,389	0,166
	Hayır	148	3,704	0,533		
<b>Sorumluluk</b>	Evet	94	3,647	0,597	2,549	<b>0,011</b>
	Hayır	148	3,446	0,597		
<b>Duygusal dengesizlik</b>	Evet	94	3,070	0,612	0,806	0,421
	Hayır	148	3,002	0,668		
<b>Deneyime açıklık</b>	Evet	94	3,470	0,575	-0,009	0,993
	Hayır	148	3,471	0,607		

**H6:** Muhasebecilik mesleğine yönelim, dışadönüklük kişilik boyutu açısından farklılaşmaktadır.

Tablo 8’de görüldüğü gibi araştırmada elde edilen bulgulara göre dışadönüklük kişilik boyutu, katılımcıların muhasebecilik mesleğine yönelimleri açısından düşük bir farklılık arz etmektedir. Saptanan bu farklılık, yapılan independent samples T testine göre istatistiki olarak anlamlı bulunmamıştır (T=0,592; P>0,05). H6 hipotezi ret edilmektedir.

**H7:** Muhasebecilik mesleğine yönelim, uyumluluk kişilik boyutu açısından farklılaşmaktadır.

Tablo 8’de görüldüğü üzere araştırmada elde edilen bulgulara göre uyumluluk kişilik boyutu, katılımcıların muhasebecilik mesleğine yönelimleri açısından düşük bir farklılık göstermektedir. Tespit edilen bu farklılık ise yapılan independent samples T testine göre istatistiksel olarak anlamlı değildir (T=1,389; P>0,05). H7 hipotezi ret edilmektedir.

**H8:** Muhasebecilik mesleğine yönelim, sorumluluk kişilik boyutu açısından farklılaşmaktadır.

Tablo 8’de belirtildiği gibi araştırmada ulaşılan bulgulara göre sorumluluk kişilik boyutu, katılımcıların muhasebecilik mesleğine yönelimleri açısından farklılık arz etmektedir. Buna göre muhasebe alanında çalışmak isteyenler sorumluluk kişilik boyutundan daha fazla puan almaktadır. Belirlenen bu farklılık, yapılan independent samples T testine göre istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur (T=2,549; P<0,05). H8 hipotezi kabul edilmektedir.

**H9:** Muhasebecilik mesleğine yönelim, duygusal dengesizlik kişilik boyutu açısından farklılaşmaktadır.

Tablo 8’de görüldüğü üzere araştırmada elde edilen bulgulara göre duygusal dengesizlik kişilik boyutu, katılımcıların muhasebecilik mesleğine yönelimleri açısından düşük bir farklılık arz etmektedir. Saptanan bu farklılık ise yapılan independent samples T testine göre istatistiki olarak anlamlı bulunmamıştır (T=0,806; P>0,05). H9 hipotezi ret edilmektedir.

**H10:** Muhasebecilik mesleğine yönelim, deneyime açıklık kişilik boyutu açısından farklılaşmaktadır.

Tablo 8’de görüldüğü gibi araştırmada elde edilen bulgulara göre deneyime açıklık kişilik boyutu, katılımcıların muhasebecilik mesleğine yönelimleri açısından düşük bir farklılık arz etmektedir. Tespit edilen bu farklılık, yapılan independent samples T testine göre istatistiksel olarak anlamlı değildir (T=-0,009; P>0,05). H10 hipotezi ret edilmektedir.

## **6. TARTIŞMA ve SONUÇ**

Yapılan saha araştırmasıyla muhasebecilik mesleğine yönelimin; bireyin ailesinin ortalama gelirine, not ortalamasına, muhasebe derslerini sevip sevememe durumuna, muhasebe mesleği hakkında bilgi sahibi olma veya olmama durumuna göre farklılaştığı saptanmıştır. Buna göre bireyin ailesinin ortalama geliri arttıkça muhasebecilik mesleğine yönelimin azaldığı, not ortalaması arttıkça bu mesleğe yönelimin de arttığı, muhasebe mesleğiyle ilgili yeterli bilgisi olmayan bireylerde mesleğe yönelmeyi düşünmediği, muhasebe derslerini sevenlerin bu alanda çalışmayı daha çok istediği ve bu meslekle ilgili bilgi sahibi olanların bu alanda çalışmayı daha çok istedikleri tespit edilmiştir. Bu farklılaşmalar ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ayrıca muhasebe mesleğine yönelimin cinsiyete göre ise bir farklılaşma arz etmediği sonucuna ulaşılmıştır.

Kişilik boyutları açısından ise muhasebe alanında çalışmak isteyenler ile istemeyenler arasında sorumluluk kişilik boyutu açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa ulaşılmıştır. Buna göre muhasebe alanında çalışmak isteyenler, istemeyenlere oranla sorumluluk kişilik boyutundan daha fazla puan almaktadır. Ancak diğer kişilik boyutları olan dışadönüklük, uyumluluk, duygusal dengesizlik, deneyime açıklık kişilik boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma bulunmamaktadır.

Ortalama gelire, not ortalamasına, muhasebe derslerini sevip sevmeme durumuna, muhasebe mesleği hakkında bilgi sahibi olup olmama durumuna göre farklılaştığı saptanan muhasebecilik mesleğine yönelim; kişilik boyutları açısından ise sadece sorumluluk kişilik boyutunda farklılaşmaktadır. Ayrıca bu kişilik boyutundaki gruplar arası ortalama farkının oldukça az olduğunun belirtilmesi gerekir. Bu durumun nedeni olarak ise tıpkı kişiliğin boyutlarının olması gibi muhasebecilik mesleğinin de farklı boyutlarının olması gösterilebilir. Örneğin, muhasebeci olmak isteyen bir birey; özel sektörde veya kamu sektöründe çalışabileceği gibi bu mesleği serbest muhasebeci mali müşavir olarak da icra etmek isteyebilir. Hatta sayılan bu farklı çalışma alanları dahi muhasebecilik mesleğinin boyutlarını tarif etmekte yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle yapılan akademik çalışmaların, mesleklere ve bireylere yönelik genelleyici bakış açılarından ziyade mesleklerin de farklı şekillerde icra edilebileceği hesaba katılarak birey-iş uyumunu sağlayacak eşleşmeler üzerinden yürütülmesinin yararlı olacağı düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

- Andon, P., K.M. Chong & P. Roebuck, (2010), Personality preferences of accounting and non-accounting graduates seeking to enter the accounting profession, *Critical Perspectives on Accounting*, 21, pp. 253–265. DOI: 10.1016/j.cpa.2010.01.001
- Arnold, J. (2009). Kariyer ve kariyer yönetimi. N. Anderson, D. S. Öneş, H. K. Sinangil, C. Viswesvaran (Eds.). *Endüstri, iş ve örgüt psikolojisi el kitabı* (s. 141-142). 2. Cilt içinde. 1. Baskı. İstanbul: Literatür Yayıncılık,
- Atkinson, R. L., R. V. Atkinson, E. E. Smith, D. J. Bem & S. Nolen - Hoeksema (2002). *Psikolojiye giriş*. Y. Alogan (çev.). 2. Baskı. Ankara: Arkadaş Yayınları, S. 433
- Aydoğmuş, C. (2011). *Kişilik özellikleri ile iş tatmini ilişkisi üzerinde psikolojik güçlendirme ve dönüşümcü liderlik algısının etkileri. Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi SBE.
- Baysal, A. C. ve Tekarslan E. (2004). *Davranış bilimleri*. 4. Baskı. İstanbul: Avcıol Basım Yayın. 2004, s. 129
- Briggs, S.P., S. Copeland, D. Haynes, (2007), Accountants for the 21st century, where are you? a five-year study of accounting students' personality preferences, *Critical Perspectives on Accounting*, 18, 511–537. DOI: 10.1016/j.cpa.2006.01.013
- Diñç, E. (2008). Meslek seçiminde etkili faktörlerin incelenmesi: meslek yüksekokulu- muhasebe programı öğrencileri üzerine bir araştırma, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 16.2 2008: 90-106
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer geliştirme kuram ve uygulama*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım. S. 60
- Fallatah, Y.A.& Talha, M. (2009), Assessing the characteristics of accounting students, *The Journal of Applied Business Research* – July/August, Volume 25, Number 4
- Gümüş, Ö. (2009). Kültür, değerler, kişilik ve siyasal ideoloji arasındaki ilişkiler: kültürler arası bir karşılaştırma (Türkiye ABD). *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi SBE.
- İnanç, Y. B. ve E. E. Yerlikaya (2012). *Kişilik kuramları*. (E-Kitap). 6. Baskı. Ankara: Pegem Akademi. S.241 Erişim: <http://www.pegem.net/dosyalar/dokuman/11102012145314Kisilik%20Kuramlar%206.%20Baski.pdf> (Erişim: 31 Kasım 2013)
- John, O. P. (1990). The "Big Five" Factor Taxonomy: Dimensions of Personality in the Natural Language and in Questionnaires. In L. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: theory and research* (pp. 66-100). New York
- John, O. P., S. Srivastava. (1999) "The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement and Theoretical Perspectives". L. Pervin and O.P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed.)(pp 1-72). New York: Guilford (in press)., University of California

- Korkmaz, M. ve O. Somer (2010). İş yaşamında kişilik ve beş faktör kişilik modeli. A. Yelboğa (Eds.). *Yönetimde insan kaynakları çalışmaları* içinde. Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara. S. 257
- Kovar, S.E., L. O. Richar, D. G. & Fisher, (2003), *Personality preferences of accounting students: a longitudinal case study*, *Journal of Accounting Education*. 21, pp. 75–94. DOI: 10.1016/S0748-5751(03)00008-3
- Myers, I.B. & M.H. McCaulley, (1985) *Manual: a guide to the development and use of the myers-briggs type indicator*. Palo Alto, CA: *Consulting Psychologists Press*
- Oswick, C., & P.Barber (1998), Personality type and performance in an introductory level accounting course: a research note, *Accounting Education*, 7 (3), 249–254, doi: 10.1080/096392898331171
- Özgüven, İ. E. (2003). *Endüstri psikolojisi*. Ankara: *Pdrem Yayınları*. S. 57
- Robbins, S. P., & T. A. Judge. (2011). *Organizational behavior*. 14. Baskı. New Jersey: Pearson Education. S. 172
- Schermerhorn, J.R., Jr., Hunt, J.G. & Osborn, R.N. (1997). *Organizational behaviour*. 6. Baskı. ABD: John Wiley & Sons, Inc. S.47
- Somer, O., M. Korkmaz & A. Tatar. *Kuramdan uygulamaya beş faktör kişilik modeli ve beş faktör kişilik envanteri (5fke)*. İzmir: Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları No: 128. 2004, s. 132
- Tomrukçu, B. (2008). *Beş faktör kişilik özellikleri ile iş değerleri arasındaki ilişki üzerine bir inceleme. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi SBE.
- Wolk, C. & L.A. Nikolai (1997), Personality types of accounting students and faculty: comparisons and implications, *Journal of Accounting Education*, Vol. 15, No. 1, pp. 1 17. DOI: 10.1016/S0748-5751(96)00041-3
- Yıldırım, O., F. Tektüfekçi ve Y.C. Çukacı (2004), Modern toplum hastalığı: stres ve muhasebe elemanı üzerine etkileri, *SüleymanDemirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Birimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 2, s. 1-20
- 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Malî Müşavirlik ve Yeminli Malî Müşavirlik Kanunu. Erişim Tarihi:28.11.2014