

## THE EFFECTS OF SATISFACTION OF PROFESSIONAL CHAMBERS AND PROFESSIONAL INDEPENDENCY ON SELF-ESTEEM PERCEPTION OF CHARTERED ACCOUNTANTS: A SCALE PROPOSAL\*

**Yazar / Author:** Doç. Dr. Rahmi YÜCEL<sup>i</sup>  
Öğr. Gör. Onur ÖZEVİN<sup>ii</sup>

### Abstract

In this study, it was aimed to investigate the effects of the perception of independence of accounting profession members and the satisfaction level of occupational chambers on their self-esteem. In this context, the questionnaire consisting of scales developed for the measurement of variables was applied to 175 professions covering Ankara and Istanbul provinces and data were collected and analysed with the help of SPSS. Findings from the study show that satisfaction level of occupational chambers and professional independence of sub-variables such as wage independence, professional flexibility and customer rotation have positive and significant effects on the perceived self-esteem of members of the profession.

**Keywords:** Chartered Accountants, Professional Independency, Self-Esteem, Satisfaction

## MESLEK ODASINDAN MEMNUNİYET VE MESLEKİ BAĞIMSIZLIĞIN MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ KENDİNE SAYGI ALGILARI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: BİR ÖLÇEK ÖNERİSİ

### Özet

Bu çalışmada muhasebe meslek mensuplarının mesleki bağımsızlık algıları ile meslek odalarından memnuniyet düzeylerinin mesleki açıdan kendilerine duydukları saygı üzerindeki etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda değişkenlerin ölçümü için geliştirilen ölçeklerden oluşan anket Ankara ve İstanbul illerini kapsayan 175 meslek mensubuna uygulanarak veri toplanmış ve SPSS yardımıyla analiz edilmiştir. Çalışmadan elde edilen bulgular meslek odalarından memnuniyet ile ücret bağımsızlığı, mesleki esneklik ve müşteri rotasyonu alt değişkenlerinden oluşan mesleki bağımsızlık algılarının, meslek mensuplarının kendilerine saygı algıları üzerinde pozitif ve anlamlı etkilerinin olduğunu göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Muhasebe Meslek Mensubu, Bağımsızlık, Kendine Saygı, Memnuniyet

### 1. Giriş

Finansal tabloların ekonomik fayda sağlaması için doğru bilgileri içermesi, zamanında sunulması ve herhangi bir bilgi kullanıcıını yanıltmaya dönük olmaması gerekir. Muhasebe bilgilerinin sunulduğu mali tablolara dayanılarak karar alma durumunda bulunan ilgililerin karar almalarında en önemli etken, bu bilgilerin sağlıklı ve mukayese edilebilir nitelikte olmasıdır. Muhasebe uygulamalarının yürütülmesinde ve mali tabloların düzenlenmesi ve sunulmasında; belli kişi ya da grupların değil, tüm toplumun çıkarlarının gözetilmesi ve dolayısıyla bilgi üretiminde gerçeğe uygun,

\* Bu çalışma 26-27 Kasım 2016 tarihlerinde, İstanbul'da düzenlenen Internationals Congress of Management Economy And Policy isimli uluslar arası bilimsel kongrede bildiri olarak sunulmuştur.

<sup>i</sup> Abant İzzet Baysal Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü [yucel\\_r@ibu.edu.tr](mailto:yucel_r@ibu.edu.tr)

<sup>ii</sup> Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Gerede MYO, İşletme Bölümü [onurozevin@ibu.edu.tr](mailto:onurozevin@ibu.edu.tr)

tarafsız ve dürüst davranılması gerekir. Bu da muhasebenin sosyal sorumluluk ilkesi ile net bir şekilde belirtilmiştir. Bu nedenle işletme çevresindeki çıkar gruplarını bilgilendirme amacıyla sunulan finansal raporların oluşturucu ve kullanıcıları olan muhasebe profesyonelleri bundan birinci derece sorumludur.

Bu sorumluluğun yerine getirilmesinde meslek mensubunun mesleki bağımsızlığının büyük önemi vardır. Çünkü mükellef bulma, elinde tutma ve ücret kaygısı ile hareket eden meslek mensuplarının mükellefin çıkarlarını göz ardı ederek hareket etmesi beklenemez. Bu durum mesleki ilke ve bağımsızlıktan uzaklaşmayı beraberinde getireceğinden bunun sonucunda meslek mensubunun kendine duyduğu mesleki saygı olumsuz etkilenir. Mesleki açıdan bireyin kendine saygı duyması mesleğin saygınlığını artırmaya dönük davranış göstermeyi beraberinde getireceğinden önemlidir. Bu bağlamda meslek mensubunun öz saygısı ve davranışı üzerinde bağlı bulunduğu meslek odasının yaptıkları mesleki düzenlemeler ve sundukları desteğinde önemli etkileri olur.

Bu noktadan hareketle hazırlanan çalışmada meslek mensuplarının meslek odalarından memnuniyetleri, mesleki bağımsızlık algıları ve mesleki açıdan kendilerine saygıları arasındaki ilişkiler önerilen ölççekler yardımı ile incelenmektedir.

## 2. Kavramsal Çerçeve

Çeşitli çalışmalarda muhasebe meslek mensuplarının sosyal sorumluluk kavramına verdikleri önem algısal ve teorik temelde tartışılmaktadır. Otlu (2002) muhasebe meslek mensuplarının sosyal sorumluluk kavramına ne ölçüde uyduklarını ortaya çıkarmaya yönelik çalışmasında, muhasebe meslek mensuplarının sosyal sorumluluk kavramını muhasebe işlemlerinin sonuçları açısından değil ve fakat muhasebe süreçleri açısından dikkate almaları gerektiği savunulmuştur.

Güneş ve Otlu (2003) çalışmalarında sosyal sorumluluk kavramının muhasebe profesyonelleri tarafından ne denli önemsendiğine yönelik bir anket çalışması ortaya koymuştur. Çalışmanın sonucunda muhasebe meslek mensuplarının yüzde 60 oranında sosyal sorumluluk kavramına dikkat etkileri ortaya çıkmıştır.

Özalp, Tonus ve Sarıkaya (2008) ise çalışmalarında konuya farklı bir açıdan yaklaşarak iktisadi ve idari bilimler fakültesi öğrencilerinin sosyal sorumluluk ve iş etiği algılarını ortaya koymaya yönelik bir araştırma yapmışlardır. Yazarlar çalışmalarında, sosyal sorumluluk algısının iktisadi ve idari bilimler fakültesi öğrencilerinin bölümlerine ve cinsiyetlerine göre farklılık gösterdiğini savunmuşlardır.

Muhasebe meslek mensuplarının ahlaki karar alma biçimlerini belirlemeye çalışan Tükenmez ve Kutay vd. (2008) 37 (YMM ve SMMM) üzerinde anket çalışması yapmışlardır. Buna göre, muhasebe meslek mensuplarının karar alma sürecinde ahlaki duyarsızlığın önemli etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Türkiye örneklemini de dikkate alındığında muhasebeciler üzerinde bir takım kişisel değerler ile sosyal sorumluluk algıları arasındaki ilişkileri ele alan çalışmalar yapılmış olsa da, kişisel değerlerin temelinde yatan kişinin kendini algılayış şekli yani kendine saygıyı (self-esteem) ele alan güncel çalışmalara rastlanmamaktadır. Oysaki kendine güven, kendinden emin olma ve kendinden hoşnut olmayı içeren kendine saygı bireyin özünü bir nesne olarak ele alıp onu değerlendirmesi sonucunda kendisi hakkında vardığı yargı ve geliştirdiği tutumdur (Andre and Lelord,2007). Benliğin beğenilip benimsenmesi kendine saygıyı oluşturur. Kendine saygı, “kişinin kendisini değerlendirmesi sonucu yetenek, önem ve değer olarak atfettiği beğeni ya da tatmin

düzevidir” (Coopersmith, 1967). Kişinin kendini beğenmesi ve kendi benliğine saygı duyması için üstün niteliklere sahip olması gerekmez. Çünkü kendine saygı, kendini olduğundan aşağı ya da üstün görmeden kendinden memnun olma durumudur ve kendini olduğu gibi kabullenmeyi, özüne güvenmeyi sağlayan olumlu bir ruh halidir (Yörüköğlu 2000).

Kendine saygı klasik yönetim teorisinin temel çıkış noktasını oluşturan Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisinde tanımlanan dördüncü basamak “saygı” ihtiyacının özünü oluşturur. Saygı ihtiyacı kişinin kendine saygı duyması ve başkalarının kişiye saygı duyması olarak açıklanır (Galpin, 1996). Maslow, bireyin gerçek anlamda verimli ve başarılı olması için, sağlıklı bir özsaygıya sahip olması gerektiğini savunur. Maslow’a göre, benlik saygısının iki kaynağı vardır: Birincisi, bireyin kendisi ve önem verdiği kişilerden gördüğü sevgi, saygı ve kabul; ikincisi ise bireyin kendisiyle ilgili yetkinlik ve başarı duygularıdır (Joseph, 1994). Kendine saygı ayrıca beşinci basamak kendini gerçekleştirme ihtiyacının da temelini oluşturur.

Herzberg’in motivasyon teorisi açısından bakıldığında ise kendine saygı ve kendini gerçekleştirme insanın gelişimi açısından motivasyon sağlayan iş özellikleri grubunda yer almaktadır. Yani kişinin kendine saygı duymasını ve kendini gerçekleştirmesine imkan sağlayan iş koşulları doğrudan motivasyon kaynağı olur ve kişinin iş tatminini artırarak daha verimli olmasına neden olur (Kerns, Riley, & Jones, 1987; Hersey, Blanchard, & Johnson, 1996). Motivasyon ve performans arasında beklenen bu olumlu ilişki Victor Vroom’un beklenti teorisine dayanır. Bu teoriye göre ihtiyaçlar motive olmuş davranışları doğurur. Bu nedenle kendine saygı duyan birey ödüllendirilmek için iyi iş performansı sergileyecek ve saygı ihtiyacını karşılayacaktır (Hersey, Blanchard, & Johnson, 1996).

Bireyin içinde bulunduğu kurumun bir parçası olarak kendisini toplumun beklentilerini karşılamada yeterli görmesi kendine saygıyı besleyen önemli faktörlerdendir. Zira toplum tarafından onaylanma hem kendine güven hem de kendinden emin olmayı besleyerek kendine saygıyı derinleştirir. Sosyal sorumluluk algıları belli bir çıkar grubuna değil toplumun genel çıkarlarına uygun davranışı özendirildiğinden kurumsal ve bireysel açıdan toplumca onaylanmayı ve takdir edilmeyi beraberinde getirir. Bu durum özellikle birey açısından yukarıda açıklandığı gibi içsel bir motivasyon kaynağıdır. Bu durum meslek mensubu açısından bağlı bulunduğu meslek odası ile ilişkileri boyutunda da geçerlidir. Zira meslek odasından aldığı hizmet ve desteğin düzeyi kendisine mesleki olarak gösterilen özen ve saygının bir işareti olarak değerlendirilir.

Gündüz ve Özen (2016), Uşak Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odasına kayıtlı 140 meslek mensubu ile yaptıkları ankette meslek odasından memnuniyeti ölçmeye yönelik sorular yöneltilmişlerdir. Sonuçta ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının SMMM Odasının yeterince eğitim verdiğini düşünmedikleri, TÜRMOB’un muhasebecilerin hakkını savunan bir muhasebe hukukunu oluşturamadığı ve mesleğin tanınması için gerekli çalışmaları yapmadığı kanaatinde oldukları ifade edilmiştir.

Bıyan (2012), 2.740 meslek mensubu ile gerçekleştirdiği çalışmada katılımcıların %89,7’si TÜRMOB’un, %85,4’ü ise meslek odalarının haklarını yeterince savunduğuna inanmamaktadır.

Tuğay ve Tekşen (2014), Burdur ilinde faaliyet gösteren 99 meslek mensubuna yaptıkları anket araştırmasıyla meslek mensuplarının sorunların çözümüne yönelik olarak, odalardan ve TÜRMOB’dan çeşitli istekleri bulunduğunu saptamıştır.

Bu istekler; resmi kurumlarla olan ilişkilerin güçlendirilmesi, meslek içi eğitimin artırılması, üyelerin mevzuat konusunda hızlı bilgilendirilmesi ve kamuoyunda muhasebecilik mesleğinin itibarının artırılması konusunda çalışma yapmaları şeklinde sıralanabilir.

Yıldız (2010), Kayseri’de faaliyette bulunan 97 muhasebe meslek mensubuna, meslek odasından memnuiyeti ölçmeye yönelik bir anket soruları yöneltmiştir. Çalışma sonucunda katılımcıların, meslek örgütünün, meslekte haksız rekabeti engellemekte yetersiz kaldığı, meslek etiği yetersiz üyeleri meslekten dışlayamadığı, meslek mensuplarını etik ilkelere zorlamakta gücü ve otoritesini zayıf olduğu ve oluşturulan meslek etiği ilkelerini yetersiz bulunduğu kanaatlerine sahip oldukları ifade edilmiştir.

Gökgöz ve Zeytin (2012), 127 meslek mensubuna uyguladıkları anketle meslek mensuplarının sorunlarını araştırmışlardır. Çalışmanın bulgularına göre meslek odalarından beklentilerin ilk 5 sırasında; muhasebecinin hukukunu savunan yeni bir hukuki düzenleme isteği, meslek içi eğitimlerin artırılması, resmi kurumlarla sorunların çözümünde yardımcı olunması, mesleğin tanıtılması için çalışma yapılması, haksız rekabetin engellenmesinde etkili rol alınması konuları gelmektedir.

Suadiye ve Yükselen (2001) çalışmalarında Antakya’da meslek mensuplarının Oda yönetimlerinden ülkenin gündemindeki önemli konularda sürekli eğitim programlarını ve meslek mensupları arasında dayanışmayı geliştirecek çalışmalar bekledikleri raporlanmıştır.

Kalaycı ve Tekşen (2006) muhasebe mesleğinde karşılaşılan sorunları tespit etmek amacıyla Isparta’da bir anket çalışması yapmıştır. Çalışmada meslek odalarından beklentiler arasında mesleki düzenlemelerde ilgili kurumlarla işbirliği yapılması, eğitim çalışmalarının artırılması, meslek mensupları arasındaki haksız rekabete çözüm bulunması, mesleki düzenlemelerdeki değişikliklerin iletilmesi ve sosyo-kültürel faaliyetlerin artırılması gibi konular sıralanmıştır.

Muhasebe meslek mensuplarının kişisel değerlerinin incelendiği çalışmada Tükenmez vd. (2008) kendine saygının muhasebecilerin en çok önem verdiği ikinci değer olduğunu belirtmişlerdir. Bu bulgu Swindl et al. (1987) tarafından yapılan çalışma bulguları ile tutarlılık göstermektedir. Yapılmış çalışmalarında gösterdiği gibi kendine saygı meslek mensupları açısından önem verilen bir kişisel değerdir ve meslek odasından memnun olan meslek çalışanlarının kendilerine saygı düzeyi yükselir (H1).

Muhasebe meslek mensupları yerine getirdikleri iş gereği bir taraftan mükelleflerine karşı sorumluluk taşıırken diğer taraftan muhasebenin sosyal sorumluluk kavramının da gereği olarak kamuyu doğru bilgilendirecek mali tabloların hazırlanmasında birinci derecede sorumlu olduklarından, kamusal bir sorumluluk taşırlar. Bu görevlerin eş anlı yerine getirilmesinde meslek mensubu işi karşılığında mükelleften alacağı ücretin sürekliliği ile kamuyu doğru bilgilendirme sorumluluğu arasında sık sık ikilemde kalır.

Nitekim Kutlu (2008), çalışmasında, muhasebe meslek mensuplarının etik ikilemlerini araştırmış ve meslek mensuplarının yaşadıkları etik ikilemin nedenlerin başında müşteri kaybetme endişesi geldiğini ifade etmiştir.

Bu temel ikilem meslek mensuplarının öncelikle kamuya doğru ve tarafsız bilgi sunma sorumluluğunu mükelleflerini ellerinde tutma ve ücret kaybına uğramama kaygısı ile değiştirmesine neden olmaktadır. Bu açıdan bir meslek mensubu özellikle ücret bağı nedeni ile kendisini öncelikle mükellefine bağımlı hissetmekte bu da tarafsızlığını gölgelemektedir. Meslek mensubu ile mükellef arasındaki ücretin meslek

odası tarafından belirlenen bir ücret tarifesi üzerinden ancak maliye bakanlığı gibi üçüncü bir kurum aracılığı ile ödenmesi bu kaygının ortadan kalmasına ve meslek mensuplarının daha tarafsız hizmet sunmalarına imkân sağlayabilir.

Oysa yapılmış çalışmalar meslek mensuplarının mükelleflerin çeşitli şekillerde tarafsızlık ve meslek etiğine aykırı talepleri nedeni ile zorlandıklarını ve bu durumdan rahatsız olduklarını ortaya koymaktadır.

Gündüz ve Özen (2016), Uşak Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odasına kayıtlı 140 meslek mensubu ile yaptıkları çalışma sonucunda katılımcıların % 73 oranında meslek mükelleflerin vergiye ilişkin taleplerinden rahatsız olduklarını ifade etmişlerdir.

Yıldız (2010), Kayseri’de faaliyette bulunan 97 muhasebe meslek mensubuna uyguladığı anket sonuçlarına göre, araştırmaya katılan meslek üyelerinin mükellef çıkarları ile kamu çıkarları arasında çatışma yaşadıkları ancak yaşanan çatışmada tercihlerini toplum lehine kullandıklarını raporlamıştır.

Daştan (2011) çalışmasında muhasebe meslek mensuplarının kayıt dışı ekonomiyi önlemedeki rolünü 144 meslek mensubuna yaptığı anketle araştırmıştır. Ankete katılanların %59’u mükelleflerin vergisel konularda baskı ve telkinine maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir.

Kutlu (2008), çalışmasında, muhasebe meslek mensuplarının etik ikilemlerini araştırmış ve meslek mensuplarının yaşadıkları etik ikilemin nedenlerin başında müşteri kaybetme endişesi geldiğini ifade etmiştir.

Sakarya ve Kara (2010), çalışmalarında Balıkesir, Bursa, İstanbul ve İzmir’de 226 meslek mensubundan edinilen cevaplar sonucunda meslek mensubunun kamu ve mükellef baskısından etkilenmediği önermesi karşısında ortalama olarak kararsız kaldığını raporlamışlardır.

Özbirecikli ve Ural (2006), muhasebe mesleğinde karşılaşılan etik dışı davranışların tespit edilmesini amaçlayan çalışmalarında, en çok ihlal edilen etik değerlerin dürüstlük, güvenilirlik ve tarafsızlık olduğu sonucuna ulaşıldığını ifade etmişlerdir.

Mükellefi ile arasındaki ilişkide kaygı taşıyan bir meslek mensubunun göstereceği en önemli davranışlardan birisi de onu kaybetmemek için esnek davranmak olacaktır. Gelir kaybına uğramamak ve mükellefi elinde tutmak amacıyla mükellefin beklentilerine cevap vermeye önem gösterecek meslek mensubu bir başka ikilemle karşılaşır. Zira mükellefin mesleki etik ve standartların dışındaki istekleri ile gelir kaybı yeni bir ikilem kaynağıdır. Bu bağlamda meslek mensubu için sosyal sorumluluğunu yerine getirmede mükellef kaygılarına işaret eden esneklik algısı mesleki bağımsızlığı azaltan bir unsurdur.

Mükellefi ile arasındaki ilişki dikkate alındığında mükellefine esnek davranan meslek mensubunun bağımlılığının artması, tarafsızlığının azalması beklenen bir durumdur. Bunun sonucunda da meslek mensubu mükellef beklentilerine açık hale gelir ve bu tür meslek mensuplarının bu nedenle bağımsızlıkları ortadan kalkar.

Oysa kamuya karşı sosyal sorumluluğun yerine getirilmesinde meslek mensubunun mesleki bağımsızlığının büyük önemi vardır. Çünkü mükellef bulma, elinde tutma ve ücret kaygısı ile hareket eden meslek mensuplarının mükellefin çıkarlarını göz ardı ederek hareket etmesi beklenemez. Bu durum mesleki ilke ve tarafsızlıktan uzaklaşmayı da beraberinde getireceğinden bağımsızlık düzeyindeki

azalma meslek mensubunun yaptığı işten ötürü kendisine olan saygısını olumsuz etkiler (H2).

### 3. Yöntem

Muhasebe meslek mensuplarının bağımsızlığının ülke ekonomileri üzerinde önemli etkileri vardır. Bu nedenle konuyu ele alan farklı alanlarda yapılmış birçok çalışma söz konusudur. Ancak bu çalışmada muhasebe meslek mensuplarının kendine saygı algıları ve bunların belirleyicisi olarak meslek odalarından duydukları memnuniyet ve mesleki bağımsızlık algılarının tartışılması amaçlanmaktadır. Zira kuruluşların muhasebe politikaları ve vergi uygulamaları ve vergi beyanı konusunda söz sahibi olan muhasebe meslek mensuplarının mesleki tutum ve davranışlarının anlaşılması akademik yazındaki boşluğun doldurulmasında katkı sağlayacaktır. Bu tespitler ışığında çalışmada öncelikle meslek mensuplarının bağımsızlığının ölçümünde kullanılmak üzere ücret bağımsızlığı, esneklik ve müşteri rotasyonu boyutlarından oluşan bir ölçek önerisi getirilmekte olup, ikinci aşamada meslek odasından duyulan memnuniyet ve bağımsızlığın meslek mensuplarının kendilerine duydukları mesleki saygı düzeyini nasıl etkilediği incelenmiştir.

#### 3.1. Örnek ve Veri Toplama

Bu kapsamda çalışmada Ankara ve İstanbul illerinden elde edilen veriler ilgili şehirlerde meslek odasına kayıtlı muhasebecilerden anket yolu ile elde edilmiştir. Katılımcılardan toplanan veriler SPSS paket programı yardımı ile analiz edilmiştir. Veri toplama sürecinde çalışma konusunda bilgilendirilmiş anketörler kullanılmış, rasgele örnekleme yoluyla seçilerek ulaşılan meslek mensuplarından çalışmaya katılmayı kabul edenlerden veri toplanmıştır. Veri toplama süreci sonunda 73'ü Ankara, 102'si İstanbul olmak üzere 175 farklı meslek mensubundan veri derlenmiş ve analize dahil edilmiştir.

Ankete katılan meslek mensuplarının %4,6'sı YMM, %95,4'ü SMMM, %84,4'ü bağımsız çalışırken, %15,6'sı bağımlı çalışan meslek mensubundan oluşmaktadır. Katılımcıların %19,5'i bayan, %80,5'i erkek katılımcılardan oluşmakta olup, yaşları 27 ile 62 arasında değişim göstermektedir. Eğitim durumları dikkate alındığında, katılımcıların %7,2'sinin önlisans ve öncesi, %80,4'ünün lisans ve geri kalan %12,4'inin ise lisansüstü eğitime sahip olduğu anlaşılmaktadır.

#### 3.2. Değişkenlerin Ölçümü

Çalışma kapsamında Mesleki Bağımsızlık düzeyi üç boyutta ele alınmıştır. Bağımsızlığın ilk boyutu olan ücret bağımsızlığı meslek mensubunun mükelleften ücret alması nedeni ile ortaya çıkar ve mevcutta en önemli bağımlılık unsurudur. Bu amaçla çalışma kapsamında katılımcılara ücret bağımsızlığını sağlayacak “Ücretimi mükelleften almam, kamuya karşı tarafsızlığımı zedeleyen bir unsurdur”, “Ücretimin maliye tarafından kesilerek tarafıma ödenmesi mesleki tarafsızlık açısından faydalı olur”, “Ücretimin maliye tarafından kesilerek tarafıma ödenmesi, asgari ücret tarifesine uyulmamasından kaynaklanan haksız rekabeti engeller” ifadelerine katılım düzeyleri sorulmuştur. 5'li Likert ölçeği (1.kesinlikle katılmıyorum....5.kesinlikle katılıyorum) kullanılarak ölçülen sorulara verilen yanıtlar 3 ile 15 puan arasında yer almaktadır. Ölçekte yer alan sorulara verilen yüksek skorlu yanıtlar meslek mensubunun ücret bağımsızlığına yüklediği yüksek önemi skorlu yanıtlar ise bunu önemsemediğini yani mesleki bağımsızlığın azaldığını göstermektedir.

Bağımsızlığın önemli bir diğer boyutu olan esnekliğin ölçümünde ise “Ücretimi zamanında veya tam alamamam mükellefe karşı mesleki tutumumu değiştirir”, “Meslek mensupları müşteri kaybetme endişesiyle mesleki etik kurallarını esnetebilmektedirler”, “Bağımlı çalışan meslek mensuplarının mesleği icra ederken tam tarafsız olabileceklerine inanmıyorum”, “Meslek mensupları kişisel yakınlıkları olan müşterilere karşı mesleki etik kurallarında daha esnektirler” ifadelerinden oluşan ölçekten yararlanılmıştır. 4 ile 20 puan arasında ölçülen ölçekte yer alan sorulara verilen yüksek skorlu yanıtlar katılımcıların esnekliği bağımsızlık ve tarafsızlık kaybı olarak gördüklerini önem verdiklerini, düşük skorlu yanıtlar ise mesleki esnekliğin olağan kabul edilerek bağımsızlık ve tarafsızlığın azaldığını göstermektedir.

Mükellef rotasyonu olarak önerilen bağımsızlık boyutunun ölçümünde ise “Mükelleflerin mevcut meslek mensupları arasında adil olarak dağıtılması mesleki tarafsızlık açısından faydalı olur”, “Meslek mensuplarının (denetim firmalarında olduğu gibi) müşterilerinin, belli süreler içinde rotasyona tabi olması gerektiğine inanıyorum” ifadelerine yer verilmiştir. Ölçekte verilen yüksek değerli yanıtlar bağımsız denetimde olduğu gibi hizmet süresinin sınırlanması ile sağlanacak zorunlu rotasyonun bağımsızlığı artıracağına olan inanca katılımı, düşük değerli skorlar ise mevcut durumdaki uzun süreli çalışmanın doğurduğu ilişkisel yakınlıktan kaynaklı bağımlılığa olan eğilimi ifade eder.

Meslek odasından memnuniyetin ölçümünde ise “Bağlı bulunduğu meslek odası işlevini hakkıyla yerine getirmektedir”, “Bağlı olduğum meslek odasına ödediğim aidatların karşılığını hizmetlerle aldığımı inanıyorum”, “TURMOB'un faaliyetleri ve meslek mensubuna olan desteğinden memnunum” ifadelerinden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçekte elde edilen yüksek skorlu yanıtlar memnuniyet düzeyindeki artışı, düşük skorlu yanıtlar ise azalışı ifade eder.

Kendine saygı değişkeni Rosenberg'in (1965) benlik saygısı ölçeğinin uyarlanması ile elde edilen ölçek yardımıyla ölçülmüştür. Ölçek daha önce tıp alanındaki çalışmada Çuhadaroğlu (1986) tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Rosenberg benlik saygısı ölçeği kişinin kendine değer verme ve kendini kabul etmeden oluşan öz saygı algısının ölçümüne dönüktür. Ölçekte beş tanesi pozitif (1,2,4,6,7-öz değer) beş tanesi negatif ifade edilen (3,5,8,9,10-öz kabul) ifadelerden elde edilen yüksek skorlu yanıtlar kişinin kendisine saygısının yüksek olduğunu, düşük skorlu yanıtlar ise düşüklüğünü gösterir.

Tüm değişkenlerin ölçümünde “1 kesinlikle katılmıyorum ... 5 kesinlikle katılıyorum”u içeren 5’li Likert ölçek kullanılmıştır.

#### **4. Bulgular**

Araştırma kapsamında veri toplamak için kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerinin kontrolü için faktör ve güvenilirlik analizinden yararlanılmıştır. Faktör analizi (FA) için değişkenler faktör analizi modeli oluşturularak test edilmiştir. Bağımlı ve bağımsız değişkenler için yapılan faktör analizi sonucunda Tablo 1’de sunulan standardize yüklem katsayıları ve faktör desenine ait güvenilirlik (Cronbach Alpha) değerlerine ulaşılmıştır. Tabloda 0,45 ve üstü yüklem katsayılarına sahip değerlere yer verilmiştir.

**Tablo 1:** Faktör Analizi Standart Faktör Yükleri ve Güvenilirlik Sonuçları

Faktör		Meslek Odasından Memnuniyet		Kendine Saygı		Güvenilirlik Cronbach $\alpha$	Açıklanan Varyans	
Ücret	Esneklik	Rotasyon	Memnuniyet	Kendini Değerli Bulma	Kendini Kabul Etme			
S1	,600							
S2	,869					0,711	%21,007	
S3	,853							
S4	,676							
S5	,744					0,623	%10,685	
S6	,722							
S7	,514							
S8		,652				0,414	%10,096	
S9		,830						
S1			,902					
S2			,911			0,873	%23,162	
S3			,859					
Bağımsız Değişkenlere Ait Açıklanan Toplam Varyans								%64,950
S1				,658				
S2				,722				
S4				,573		0,718	%31,809	
S6				,653				
S7				,720				
S3					,550			
S5					,460			
S8					,522	0,684	%17,365	
S9					,836			
S10					,821			
Bağımlı Değişkenlere Ait Açıklanan Toplam Varyans								%49,179

Faktör analizinde elde edilen bulgular dikkate alındığında, araştırmaya konu olan değişkenlere ilişkin soruların gerek yüklenme katsayıları gerek güvenilirlik düzeyleri itibari ile kabul edilebilir sınırların genelde üstünde olduğu görülmektedir. Bu durum araştırma tasarımında sözü edildiği gibi araştırma modelini çalışma örneklemini açısından teyit etmektedir. Mesleki bağımsızlık için önerilen üç boyutlu faktör yapısının faktör analizinde de ortaya çıktığı görülmektedir. Bağımsız değişken olarak analize konu edilen meslek odasından memnuniyet algısının da ayrı bir faktör olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Bağımlı değişkende ortaya çıkan iki boyut literatürde de ifade edilen “kendini değerli bulma” ve “kendini kabul etme” boyutlarını açıklamakta ve sonuçlar önceki çalışmalarını doğrulamaktadır.



Faktör analizinde elde edilen bu sonuçların önerilen faktör boyutları ve literatürdeki çalışmaları doğrulaması ölçeklerin geçerliliği açısından sorun olmadığına işaret ederken elde edilmiş olan güvenilirlik değerleri de kabul edilen genel sınırların içerisinde yer almaktadır.

Değişkenlere ilişkin korelasyon sonuçlarına göre, genel olarak değişkenler arasında pozitif yönlü bir korelasyonun varlığı gözlenmektedir. Kendine saygı değişkeninin alt boyutları arasında ters ifadelerden kaynaklı negatif korelasyonun varlığı ölçek güvenilirliği açısından da doğrulayıcıdır. Mesleki bağımsızlık algısının önerilen üç alt boyutu arasındaki ikili korelasyonların da çok yüksek olmaması ortak varyans paylaşmadıklarının dolayısıyla ölçek açısından geçerli ve güvenilir olduklarına işaret eder.

**Tablo 2:** Değişkenlere ait temel istatistikler ve korelasyon değerleri

	Ücret	Esneklik	Rotasyon	Memnuniyet	Kendini Değerli Bulma	Kendini Kabul Etme	Ortalama	Std. Sapma
Ücret	1						3,5600	1,03825
Esneklik	,332**	1					3,3271	0,89926
Rotasyon	,189*	,216**	1				3,4086	1,03123
Memnuniyet	,071	-,049	-,073	1			2,7824	0,98118
Kendini Değerli Bulma	,265**	,026	,169*	,106	1		4,1383	0,62869
Kendini Kabul Etme	,067	,097	-,004	,210**	-,374**	1	1,9800	0,90156

\*. %5, \*\*. %1 düzeyinde anlamlıdır.

Değişkenler arasında gözlenen anlamlı korelasyonlar dikkate alınarak araştırma modelinin testinde regresyon analizinden yararlanılmış ve analizlerde maksimum olasılık yöntemi kullanılmış. Bu varsayımlar altında araştırma modelinin ve hipotezlerin test edilmesi için uygulanan regresyon analizlerinden aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

Katılımcıların kendine saygı algılarının nihai bağımlı değişken olarak ele alındığı regresyon modelinde meslek odasından memnuniyet ve bağımsızlık algısının kendine saygı algısı üzerindeki etkisi regresyon analizi yardımı ile ele alınmıştır. İlişkilerin incelenmesinde esas alınan regresyon modeli

$$KS = B_0 + B_1 \times BAĞ + B_2 \times MOM + e \quad (1)$$

KS : Kendine saygı

BAĞ : Bağımsızlık algısı

MOM : Meslek odasından memnuniyet

şeklinde ifade edilmiştir. Modele ilişkin bulgular Tablo 3'te gösterilmiştir.

**Tablo 3:** Bağımsız Değişkenlerin Kendine Saygı Algısı Üzerindeki Etkisi

Model 1	Katsayılar		Standardize Katsayılar		Model İstatistiği			
	B	Std. Hata	Beta	t	P	F (P)	R2	Hipotez
(Sabit)	2,165	,182						
Memnuniyet	,133	,032	,294	4,162	,000	14,166 (0,000)	0,141	H1 (Kabul)
Bağımsızlık	,153	,045	,241	3,408	,001			H2 (Kabul)

Analiz sonuçlarına göre, meslek mensuplarının bağımsızlık algısındaki artış kendine saygı algısını 0.241, meslek odasından memnuniyet düzeyleri ise 0,294 standart etki düzeyinde ve anlamlı şekilde artırmaktadır. Model bağımlı değişkendeki değişkenliğin %14,1'ini açıklamaktadır.

Model sonuçları dikkate alındığında katılımcılar açısından meslek odasından memnuniyet düzeyinin ve bağımsızlık algısı düzeylerinin mesleki açıdan kendilerine saygı düzeylerini doğrudan ve anlamlı şekilde olumlu etkilediği görülmektedir. Bulgular H1 ve H2 hipotezlerini doğrulamaktadır.

### Sonuç

Çalışmada elde edilen bulgular meslek odalarının üyelerinin memnuniyetine dönük faaliyetlerinin meslek mensuplarının kendilerine duydukları saygıyı doğrudan artırdığını doğrulamaktadır. Bu kapsamda meslek odalarından beklentilerin odalarca iyi anlaşılması ve bu beklentileri karşılamaya dönük işlemler meslek mensuplarının mesleki saygı algıları tatmin edeceğinden, işlerinden duydukları tatmin ve memnuniyeti de olumlu etkileyecektir.

Kendine saygı düzeyi üzerinde etkili olduğu görülen diğer bir değişken ise meslek mensuplarının mükelleflerine dönük algıladıkları bağımsızlık düzeyleridir. Meslek mensuplarının bağımsızlığını artıran düzenlemeler kendilerine duydukları saygıyı doğrudan ve anlamlı şekilde artırmaktadır. Kendine mesleki olarak saygı duyan meslek mensubu mesleğe ilişkin ilke ve kuralları daha tarafsız ve kendinden emin uygulayacağından sosyal sorumluluğunu da yerine getirecektir.

Bu kapsamda muhasebe literatüründeki boşluğu doldurmak için meslek mensuplarının mükelleflerine ilişkin bağımsızlık düzeyini belirlemek amacıyla önerilen bağımsızlık ölçeği üç boyutta ele alınmıştır. Bunlardan ilki mükelleften aldığı ücret nedeni ile ortaya çıkan ücret bağımsızlığını, ikinci boyut mesleki ilkelerin uygulanmasında sağlanan esneklik bağımsızlığını, sonuncusu ise uzun süreli müşteri ilişkilerinin doğuracağı ilişkisel bağımlılığı ortadan kaldıracak rotasyona dayalı bağımsızlığı ifade etmektedir. Bağımsızlık ölçeği olarak önerilen değişkene ilişkin yapılan analizlerden elde edilen bulgular da ileri sürülen alt boyutları doğrulayan niteliktedir. Bu çerçevede önerilen ölçeğin mesleki bağımsızlığın algısal ölçümünde kullanılabileceği görülmektedir.

### **Kaynakça**

- Andre, C. and F. Lelord (2007). L'estime de soi-Kendine Saygı, Çeviren:İsmail Yerguz, İstanbul: İletişim Yayınları, 3.Baskı Mayıs 2007.
- Biyar, Ö. (2012). Muhasebe Meslek Mensuplarına Yönelik Bir Çalışma : Meslek Mensuplarının Demografik Durumları, Mesleki Sorunları ve Değerlendirilmesi, *Sosyoekonomi Dergisi*, (1), 106-134.
- Coopersmith, S. (1967). *The Antecedents of Self-Esteem*. San Francisco: W.H. Freeman and Company.
- Çuhadaroğlu, F. (1986). "Adolesanlarda Benlik Saygısı", Unpublished master's thesis, Hacettepe University, Tıp Fakültesi, Psikiyatri Bölümü, Ankara, Turkey.
- Daştan, A. (2011). Muhasebe Meslek Mensuplarının Vergi Kayıp Ve Kaçaklarının Önlenmesindeki Rolü: Doğu Karadeniz Bölgesine Yönelik Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(2), 181-206.
- Galpin, T. J. (1996). *The human side of change*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gökgöz, Ö. G. A., ve Zeytin, Ö. G. M. (2012). Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Faaliyetlerinde Karşılaştıkları Sorunlar ve Beklentileri: Bilecik ve Yalova İlleri Uygulaması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 477-493.
- Gündüz, M. ve Özen, E. (2016, Nisan). Muhasebe Meslek Mensuplarının Sorunları ve Mesleki Memnuniyetlerinin Analizi: Uşak İli Örneği. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 67-90.
- Güneş, R. ve Otlu, F. (2003). Muhasebe Uygulayıcılarının Sosyal Sorumluluk Anlayışı Üzerine Bir Araştırma, *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 5(2), 107-126.
- Hersey, P., Blanchard, K., and Johnson, D. (1996). *Management of organizational behavior: Leading Human Resources*, Pearson Prentice Hall.
- Joseph, J. M. (1994). *The Resilient Child*. New York: Plenum.
- Kalaycı, Ş. ve Tekşen, Ö. (2006, Temmuz). Muhasebecilik Mesleğinde Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Isparta İl Merkezi Uygulaması, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 31, 90-101.
- Kern, J. P., Riley, J. R. and Jones, L. N. (1987). *Human Resources Management*. New York.
- Kutlu, H. A. (2008). Muhasebe Meslek Mensubu ve Çalışanların Etik İnkilemleri, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63(2), 143-170.
- Özalp İ., Tonus H.Z., ve M. Sarıkaya. (2008). İktisadi ve İdari Bilimler Öğrencilerinin Kurumsal Sosyal sorumluluk Algılamaları Üzerine Bir Araştırma, *A.Ü Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 69-84.
- Özbirecikli, M., ve Ural, T. (2006). Muhasebe mesleğinde yaşanan etik dışı davranışların tespiti ve etiksel değerlendirmesi: Türkiye örneği, *İktisat İşletme ve Finans*, 21(248), 102-119.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton. University Press.
- 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.
- Suadiye, G. ve Yükselen, C. (2001). Mükelleflerin ve Muhasebecilerin Birbirlerinden Beklentileri, *Mali Çözüm, İSMMMO Yayını*, 56, 15-26.
- Swindle, B., L.D. Phelps and R. Brousard, (1987 April). *Professional Ethics and Values of Certified Public Accountants, The Woman CPA*, 3-6.

Tuğay, O. ve Tekşen, Ö. (2014). Muhasebe Meslek Mensuplarının Sorunları: Burdur İlinde Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19(1), 223-232.

Tükenmez, M., Kutay, N. ve C. Akkaya. (2008). Türk muhasebe meslek mensuplarının kişisel değerlerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma, İktisat İşletme ve Finans, 23(268), 119-132.

Yıldız, G. (2010). Muhasebe Mesleğinde Meslek Etiği ve Kayseri İl Merkezinde Bir Uygulama. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (36), 155-178.

Yörükoğlu, A. (2000). Gençlik Çağı. İstanbul: Özgür Yayınları.