

PAPER DETAILS

TITLE: MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ KISI-IS UYUMU VE ETİK TUTUM ALGILARI
ARASINDAKİ İLİSKİ: ZONGULDAK, BARTIN VE KARABÜK İLLERİNDE BİR ARASTIRMA

AUTHORS: Hakan VARGÜN, Büsra BÜYÜKYILMAZ

PAGES: 1091-1108

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/908279>

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ KİŞİ-İŞ UYUMU VE ETİK TUTUM ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ: ZONGULDAK, BARTIN VE KARABÜK İLLERİNDE BİR ARAŞTIRMA*

Dr. Öğr. Üyesi Hakan VARGÜN**

Büşra BÜYÜKYILMAZ***

Araştırma Makalesi/ Research Article

Muhasebe Bilim
Dünyası Dergisi
Aralık 2019; 21(4); 1091-1108

ÖZ

1091

Çalışmanın amacı, muhasebe meslek mensuplarının gerçekleştirdikleri iş ile aralarında algıladıkları uyumun etik tutumları üzerindeki etkisini belirleyebilmektir. Analizler için gerekli veri, Zonguldak, Bartın ve Karabük illerinde görev yapmakta olan muhasebe meslek mensuplarından anket aracılığıyla toplanmıştır. Analizler sonucunda muhasebe meslek mensuplarının ihtiyaç-tamamlama uyumu algılarının etik tutumun tüm boyutlarını olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir. Bununla birlikte, muhasebe meslek mensuplarının talep-yetenek uyumu algıları ise dürüstlük boyutu dışında etik tutum algısının diğer tüm boyutlarını olumlu olarak etkilemektedir.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe Meslek Mensupları, Etik Tutum Algısı, Kişi-İş Uyumu, İhtiyaç-Tamamlama Uyumu, Talep-Yetenek Uyumu

JEL Sınıflandırması: M40, M41

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSON-JOB FIT AND ETHICAL ATTITUDE PERCEPTIONS OF ACCOUNTING PROFESSIONALS: A RESEARCH ON ACCOUNTING PROFESSIONAL PROFESSIONALS

ABSTRACT

The aim of the study is to determine the effect of accounting professionals' perceptions of fit with their job on their ethical attitudes. The data required for the analysis were collected through a questionnaire from accounting professionals located in the provinces of Zonguldak, Bartın and Karabük. As a result of the analysis,

* Makale gönderim tarihi: 08. 06. 2019; kabul tarihi: 01. 12. 2019.

Bu çalışma, "Muhasebe Meslek Mensuplarının Kişi-İş Uyumu ve Etik Tutum Algıları Arasındaki İlişki: Batı Karadeniz Bölgesi'nde Bir Uygulama" adlı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

** Karabük Üniversitesi İşletme Fakültesi, Uluslararası İşletmecilik Bölümü, hakanvargun@karabuk.edu.tr, orcid.org/0000-0002-7781-0912.

*** Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, busra_yaylaci@icloud.com, orcid.org/0000-0001-5100-2135.

Atıf: Vargün, H. ve Büyükyılmaz, B. (2019). Muhasebe meslek mensuplarının kişi-iş uyumu ve etik tutum algıları arasındaki ilişki: Zonguldak, Bartın ve Karabük illerinde bir araştırma. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 21 (4), 1091-1108. <http://dx.doi.org/10.31460/mbdd.574147>.

it was determined that the perceptions of need-supply fit of accounting professionals had a positive effect on all dimensions of ethical attitude. On the other hand, the perception of demand-ability fit of accounting professionals had a positive effect on all other dimensions of the ethical attitude except for the honesty dimension.

Keywords: Accounting Professionals, Ethical Attitudes Perception, Person-Job Fit, Need-Supply Fit, Demand-Ability Fit

JEL Classification: M40, M41

1. GİRİŞ

Mesleki etik kurallarının oluşturulmamış olması, yetersizliği ve oluşturulan kurallara bireylerin uymamaları nedeniyle birçok meslek dalında etik sorunlar ortaya çıkmıştır. Etik sorunların varlığı işletme varlıklarının kötüye kullanılması, hileli finansal raporların yayınlanması ve sonuç itibarıyla şirket iflaslarının gerçekleşmesi gibi istenmeyen sonuçlar ile karşılaşılmasına neden olmuştur. Bu çerçevede meslek yasalarının ve mesleki etik kurallarının revize edilmesi ayrıca yasa ve kurallara uygun olmayan eylemlere karşı yaptırımların oluşturulması birçok meslek dalında etik dışı davranışların büyük ölçüde azalmasında etkili olmuştur.

Muhasebe meslek dalında etik düzenlemeler ilk olarak küresel çapta Amerikan Sertifikalı Serbest Muhasebeciler Birliği (AICPA) ve Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu (IFAC) tarafından oluşturulmuş, yerel çapta ise 3568 Sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu, Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği'nde (MSUGT), Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB) ve Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayımlanan tebliğlerde etik ilkeler hakkında çeşitli düzenlemeler oluşturulmuştur.

Bu çerçevede bu çalışma, muhasebe meslek mensuplarının etik tutum algılarına ve etik tutum algısı üzerinde etkili olabilecek faktörlere odaklanmaktadır. Çalışmanın amacı, muhasebe meslek mensuplarının gerçekleştirdikleri iş ile aralarında algıladıkları uyumun etik tutumları üzerindeki etkisini belirleyebilmektir. Belirlenen amaç ile gerçekleştirilecek çalışma ile, muhasebe meslek mensuplarının etik tutum algılarında etkili olan faktörlerin belirlenmesi açısından literatüre ve uygulamaya katkı sağlanacağı düşünülmektedir. Çalışma, Batı Karadeniz Bölgesi'nde yer alan Zonguldak, Bartın ve Karabük illerinde görev yapan muhasebe meslek mensupları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda, belirtilen illerde Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası'na (SMMMÖ) kayıtlı olarak çalışmakta olan tüm meslek mensupları evren içerisinde yer almaktadır.

2. MUHASEBE MESLEĞİNDE ETİK

Etik, Yunanca “Ethos” sözcüğünde türemiştir ve “gelenek, görenek” anlamına gelmektedir. Genel olarak etik iyiyi kötüden, faydalıyı zararlıdan ve doğruyu yanlıştan ayrı tutan, uyulması gereken ilkelerdir. Bir başka ifadeyle etik “kişilerin davranışlarını ahlaki açıdan olumlu veya olumsuz yapanın ne olduğunu bulmayı amaçlayan felsefi bir düşünce yapısını ifade etmektedir (Bilen ve Yılmaz 2014, 58).

Meslek etiği, etik kavramının somutlaşmış halidir. Meslek etiği, belirli mesleğe ilişkin oluşturulan kurallar çerçevesinde mesleği icra eden bireylere emirler vererek üyelerini belli bir kalıba sokmayı amaçlayan, kişisel eğilimlerini sınırlandıran, meslek için yetersiz olanları dışlayan mesleki ilkeler bütünüdür. Diğer bir ifadeyle meslek etiği, belirli bir mesleki alandaki meslek mensuplarının toplumsal yapıyı göz önüne almadan evrensel ahlaki standartlara uygun tutum ve davranışları sergilemeleri için oluşturulmuş kurallardır. Bu bakış açısıyla meslek etiği, belirli bir mesleği yerine getirmek adına evrensel kurallar ve standartlar oluşturma amacını taşımaktadır (Tuğay ve Kılıç 2017, 544).

Muhasebe mesleğinde etik, muhasebe mesleğini icra eden bireylerin tarafsız, güvenilir, yeterli, kendi kendini denetleyen, bağımsız karar alabilen ve dürüst meslek mensubu olabilmelerinin simgesidir. Muhasebe mesleğinde etik, yasalara uygun faaliyetlerin yanında toplumsal değerlerin de dikkate alınarak güvenilir bilgilerin sunulması için uyulması gereken kuralların tamamı biçiminde ifade edilebilir (Daştan 2009, 285).

TÜRMOB, 19.10.2007 tarih ve 26675 sayılı “Serbest Muhasebeciler, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirlerin Mesleki Faaliyetlerinde Uyacakları Etik İlkeler Hakkında Yönetmeliği” yayımlamıştır. Belirtilen yönetmelik içerisinde muhasebe meslek mensupları tarafından uyulması gerekli etik kurallara yer verilmiştir. Bu kapsamda, muhasebe meslek mensupları tarafından uyulması gerekli etik ilkelere aşağıdaki gibidir (Kaya 2016);

- **Dürüstlük:** Muhasebe meslek mensuplarının tüm meslekle ilgili faaliyetlerinde ve iş ilişkilerinde hatasız ve güvenilir olma yükümlülüğünü ifade etmektedir.

- **Tarafsızlık:** Yanlı olmama, üçüncü kişilerin baskılarıyla mesleki kararlarından ödün vermeme ve çıkar çatışması içerisinde yer almama sorumluluğunu ifade etmektedir.

- **Mesleki Yeterlilik ve Özen:** Yeterli mesleki bilgi ve beceriye sahip olmak ve hizmet sunarken mesleki ve de teknik standartlara uygun bir şekilde özenli davranmak sorumluluğunu ifade etmektedir.

- **Gizlilik:** Müşterisi ya da işvereni ile ilgili edinilen bilgilerin gizliliğini saklama sorumluluğunu ifade etmektedir.

- **Mesleki Davranış:** Mesleğin itibarına zarar verecek hareketlerden kaçınma, ilgili kanun ve düzenlemelere uyma yükümlülüğünü ifade etmektedir.

3. KİŞİ-İŞ UYUMU KAVRAMI

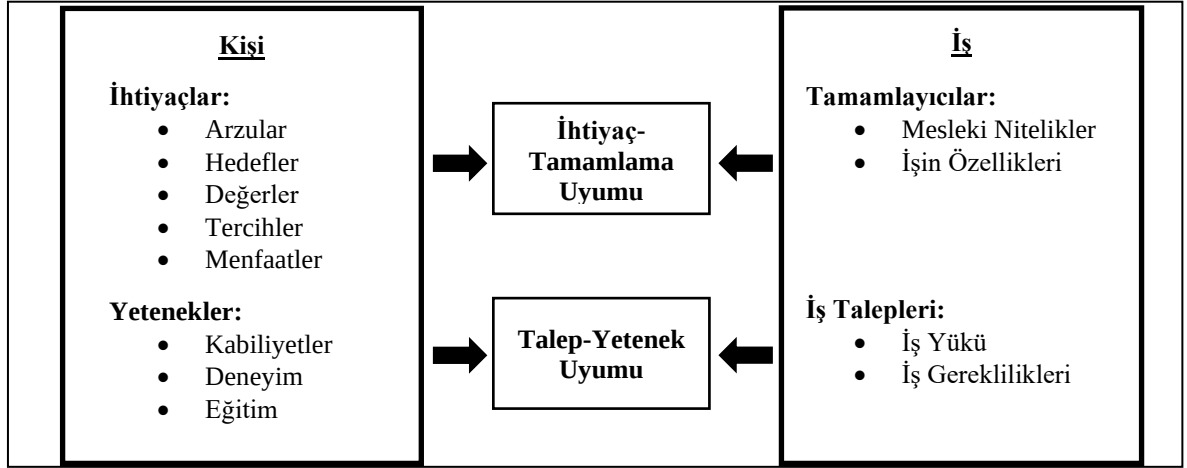
Kişi-iş uyumu kişinin kabiliyetleri ve işin gereklilikleri arasındaki uyumdur. Başka bir ifadeyle ise kişinin istekleri ve işin ona sunduğu imkanlar arasındaki uyumdur. Kişinin yaptığı işin gerekleri ve kişinin özellikleri arasındaki uyum kişinin enerjisini işin tamamlanmasına kullanmasını sağlamaktadır. Bu uyum sağlanmadığında kişi strese maruz kalmakta ve bunu gerek işe konsantrasyonu ile gerek sağlık durumu ile iş yaşantısına yansıtmak durumunda kalmaktadır (Kılıç ve Yener 2015, 163). Genel olarak, kişinin yaptığı iş ile uyumunu gösteren kişi-iş uyumu; “Kristof-Brown (2000)’a göre kişinin yeteneklerinin işin gerekliliklerine cevap vermesi ya da işin kişinin beklentilerini karşılamasıdır”. “Shane ise kişi-iş uyumunu farklı bir açıdan ele alarak, belirli işler için belirli insanlar seçilerek onların örgüt yapısına alışabilmesi olarak tanımlamaktadır”. Dolayısıyla göre örgütler kendi kültürlerine uyumlu kişileri bularak ve onlarla çalışarak başarılarını arttırabilir (Yazıcı 2018, 6). Kişi iş uyumunu özetle çalışanların arzuları, değerleri, psikolojik ve maddi ihtiyaçları, amaçları, tercihleri şeklinde tanımlanabilir.

Literatürde kişi-iş uyumunun çeşitli türleri olduğuna değinilse de genel olarak kabul edilen iki tür vardır bunlar; ihtiyaç tamamlama uyumu ve talep yetenek uyumu (Yazıcı 2018, 8).

- **İhtiyaç-Tamamlama Uyumu:** İhtiyaç-tamamlama uyumu, bir çalışanın ihtiyaçları ile hizmetlerinin karşılığında elde ettikleri ödüller ve bir işteki katkıları (örneğin, ödeme, sosyal haklar, eğitim) arasındaki uygunluk hükümleridir. İnsanların işgücü piyasasına girmelerindeki temel motivasyonun ihtiyaçlarının karşılanması veya teşvik olarak sunulan ödüllere ulaşmak olduğu için, ihtiyaç-tamamlama uyumu çalışan açısından en önemli uygunluk türü olabilir (Cable ve DeRue 2002, 875).

- **Talep-Yetenek Uyumu:** Talep-yetenek uyumu, çalışanın bilgi, beceri ve yeteneklerinin işin gerektirdikleriyle orantısını ifade etmektedir (Kristof-Brown ve diğerleri 2005, 284). Diğer bir ifadeyle, çalışanın bilgi, beceri ve yeteneklerinin çalışma görevlerini yerine getirmek için gerekli olanlara ne ölçüde uyduğunu belirtmektedir.

İhtiyaç-tamamlama uyumu ve talep-yetenek uyumu arasındaki ilişki Şekil 1’de özetlenmektedir.



Şekil 1. İhtiyaç-Tamamlama Uyumu ve Talep-Yetenek Uyumu İlişkisi

Kaynak: Koçak 2017, 20.

4. MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ KİŞİ-İŞ UYUMU İLE ETİK TUTUM ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, muhasebe meslek mensuplarının gerçekleştirdikleri iş ile aralarında algıladıkları uyumun etik tutumları üzerindeki etkisini belirleyebilmektir. Araştırma amacına uygun olarak geliştirilen hipotezler aşağıdaki gibidir;

H1: Muhasebe meslek mensuplarının ihtiyaç-tamamlama uyumu arttıkça etik tutum algıları yükselmektedir.

H1a: Muhasebe meslek mensuplarının ihtiyaç-tamamlama uyumu arttıkça dürüstlük davranışları artmaktadır.

H1b: Muhasebe meslek mensuplarının ihtiyaç-tamamlama uyumu arttıkça tarafsızlık davranışları artmaktadır.

H1c: Muhasebe meslek mensuplarının ihtiyaç-tamamlama uyumu arttıkça mesleki yeterlilik ve özen davranışları artmaktadır.

H1d: Muhasebe meslek mensuplarının ihtiyaç-tamamlama uyumu arttıkça gizlilik davranışları artmaktadır.

H1e: Muhasebe meslek mensuplarının ihtiyaç-tamamlama uyumu arttıkça mesleki etik davranışları artmaktadır.

H2: Muhasebe meslek mensuplarının talep-yetenek uyumu arttıkça etik tutum algıları yükselmektedir.

H2a: Muhasebe meslek mensuplarının talep-yetenek uyumu arttıkça dürüstlük davranışları artmaktadır.

H2b: Muhasebe meslek mensuplarının talep-yetenek uyumu arttıkça tarafsızlık davranışları artmaktadır.

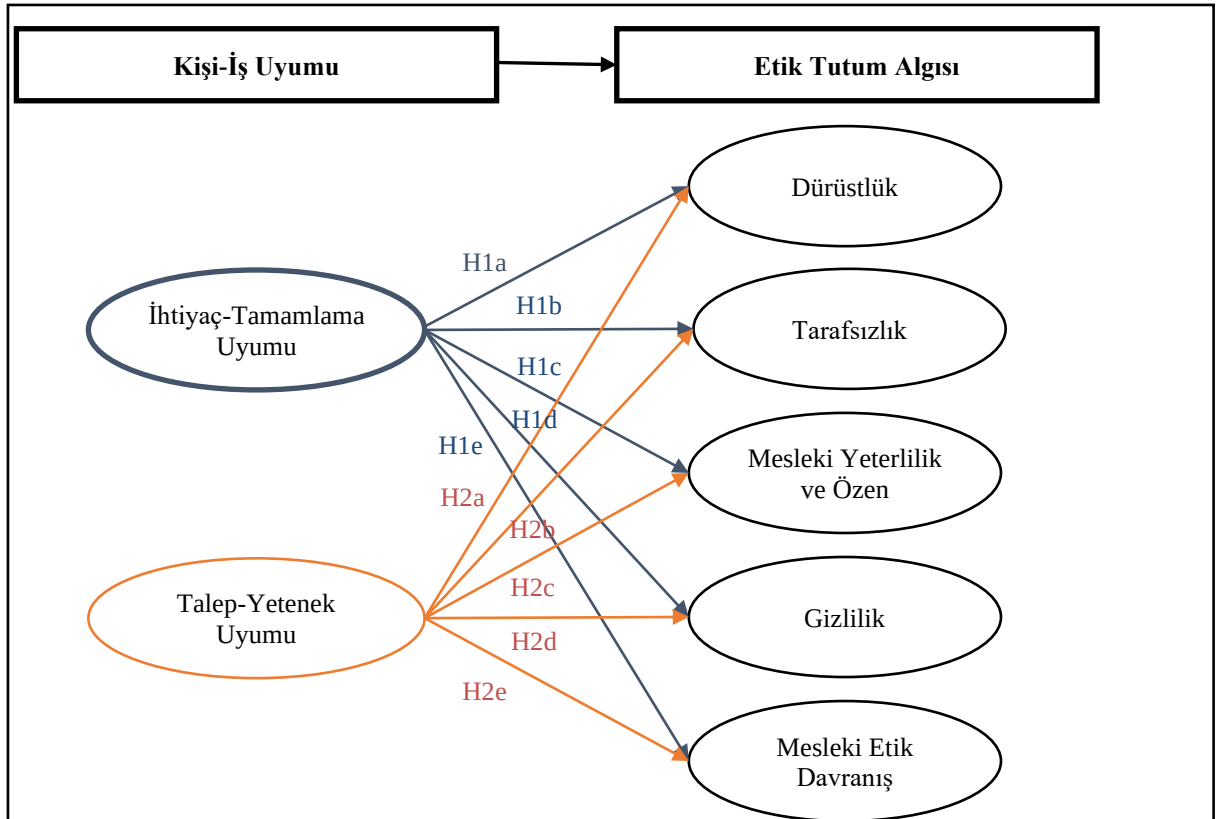
H2c: Muhasebe meslek mensuplarının talep-yetenek uyumu arttıkça mesleki yeterlilik ve özen davranışları artmaktadır.

H2d: Muhasebe meslek mensuplarının talep-yetenek uyumu arttıkça gizlilik davranışları artmaktadır.

H2e: Muhasebe meslek mensuplarının talep-yetenek uyumu arttıkça mesleki etik davranışları artmaktadır.

4.2. Araştırmanın Modeli

Araştırma hipotezleri kapsamında test edilen ilişkilerin gösterildiği araştırma modeli Şekil 2’de sunulmaktadır.



Şekil 2. Araştırma Modeli

4.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma evrenini, Zonguldak, Bartın ve Karabük illerinde Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası'na (SMMMO) kayıtlı meslek mensupları oluşturmaktadır. Belirtilen illerin SMMMO'larından sağlanan bilgiye göre Zonguldak ilinde 386, Bartın ilinde 107 ve Karabük ilinde 196 muhasebe meslek mensubu görev yapmaktadır. Bu çerçevede, çalışma evreni toplam 689 kişiden oluşmaktadır. Araştırmada, örnekleme yöntemi olarak olasılıksız örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme kullanılmıştır. Veri toplamak için ise hazırlanan anket formu online olarak katılımcılara gönderilmiş ve ankete katılımları sağlanmıştır. Araştırma kapsamında Zonguldak ilinden 342, Bartın ilinden 71 ve Karabük ilinden ise 144 olmak üzere toplam 557 meslek mensubunun e-posta adresine ulaşılmıştır. E-posta adreslerine ulaşılan 557 kişiye internet ortamında hazırlanan anket formu e-posta ile gönderilmiş ve 154 kişiden geri dönüş sağlanmıştır. Geri dönüş oranı %27,6 olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla çalışmanın örnekleme 154 kişiden oluşmaktadır.

4.4. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi

Araştırmanın analiz sürecinde kullanılan verinin elde edilmesi için anket formu kullanılmıştır. Hazırlanan anket formu iki bölüme sahiptir. Formun ilk bölümünde kişi-iş uyumunun derecesini belirleyebilmek için 6 ifade ve etik tutum algısının derecesini belirleyebilmek için 23 ifade yer almaktadır. İkinci bölümünde ise katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmek amacıyla 9 soru bulunmaktadır. Anket formu internet ortamında hazırlanmış ve katılımcılara e-posta ile gönderilmiştir. Mart 2019-Nisan 2019 tarihlerinde muhasebe meslek mensuplarının ankete katılımı sağlanmıştır.

4.5. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Muhasebe meslek mensuplarının etik karar sürecini ve etik karar vermede var olabilecek ihtilafları araştıran çok sayıda çalışma vardır (Lampe ve Finn 1992; Gaudine ve Thorne 2001; Buchan 2005; Waldron 2010; Özkan ve Hacıhasanoğlu 2012). Son yıllarda ise, etik konusunda gerçekleştirilen araştırmaların muhasebe başarısızlıklarında etiğin yeri konusuna ve muhasebe meslek mensuplarının etik tutumlarını etkileyen faktörlerin belirlenmesine odaklandığı görülmektedir (Güney ve Biçer 2016; Aslan ve diğerleri 2017; Tuğay ve Kılıç 2017; Horvat 2018; Yel 2018; Idris ve diğerleri 2019). Muhasebe meslek mensuplarının *kişi-iş uyumu* algılarının derecesini belirleyebilmek amacıyla "Cable ve DeRue (2002)" tarafından geliştirilmiş ölçekten faydalanılmıştır. Ölçek içerisinde 6 ifade bulunmaktadır. Bu ifadelerden 3 tanesi ihtiyaç-tamamlama uyumunun, 3 tanesi de talep-yetenek uyumunun derecesini belirlemeye yöneliktir. Ölçeğin güvenilirlik değerleri sırasıyla ihtiyaç-tamamlama uyumu için 0,93 ve talep-yetenek uyumu için 0,84 şeklinde hesaplanmıştır (Cable ve DeRue 2002, 879). Ölçeğin Türkçe'si ise "Behram ve Dinç (2014)" çalışmasından adapte edilerek kullanılmıştır. Bu çalışmada ise ölçeğin güvenilirlik değerleri sırasıyla ihtiyaç-tamamlama uyumu için

0,92 ve talep-yetenek uyumu için 0,83 şeklindedir (Behram ve Dinç 2014, 120). Ölçek içerisinde ters kodlanmış bir ifade bulunmamaktadır.

Muhasebe meslek mensuplarının etik tutum algılarının derecesini belirleyebilmek için üç farklı çalışmadan adapte edilen ifadeler kullanılmıştır (Sakarya ve Kara 2010; Gül 2015; Aytekin 2017). Etik tutum algısı ölçeği beş boyut ve 23 ifadeden oluşmaktadır. Bu çerçevede dürüstlük boyutunda 5 ifade, tarafsızlık boyutunda 4 ifade, mesleki yeterlilik ve özen boyutunda 4 ifade, gizlilik boyutunda 5 ifade ve mesleki etik davranış boyutunda 5 ifade bulunmaktadır. Ölçekte, dürüstlük boyutundaki iki ifade, gizlilik boyutundaki bir ifade ve mesleki etik davranış boyutundaki üç ifade ters kodlanmış ifadelerdir. Bu ifadeler, analizlerde ters çevrilerek kullanılmıştır.

4.6. Araştırmanın Analiz Yöntemi

Çalışmada ilk olarak anket formu ile elde edilen verilerin parametrik testlere uygun olup olmadığına ilişkin analizler gerçekleştirilmiştir. Bu çerçevede, verinin normal dağılım sergileyip sergilemediği incelenmiş, ayrıca otokorelasyon, çoklu doğrusal bağlantı ve değişen varyans sorunu da araştırılmıştır. İkinci olarak çalışmada kullanılan değişkenlere ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Değişkenlerin geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Güvenilirlik için ise değişkenlere ilişkin Cronbach alfa değeri hesaplanmıştır. Üçüncü olarak tanımlayıcı istatistiklere ilişkin analizler gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda değişkenlere ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmış ve frekans analizleri gerçekleştirilmiştir. Son olarak ise araştırma hipotezlerinin test edilmesine yönelik analizler yapılmıştır. Hipotez testleri için çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Geçerlilik analizi AMOS programı ile yapılmıştır. Güvenilirlik analizi, ortalama ve standart sapma değerlerinin hesaplanması, frekans analizi ve hipotez testleri ise SPSS programı ile gerçekleştirilmiştir.

4.7. Bulgular ve Yorum

Araştırma bulguları başlığı altında sırasıyla çalışmaya katılan meslek mensuplarının demografik özelliklerine, geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine, tanımlayıcı istatistiklere ve hipotez test sonuçlarına yer verilmektedir.

4.7.1. Örneklemin Demografik Dağılımı

Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, görev yapılan il, faaliyet durumu, tecrübe süresi, muhasebe eğitimi alıp almama ve muhasebe mesleğini isteyerek seçip seçmeme değişkenlerine göre dağılımına göre çalışmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının %64,9'u erkek ve %35,1'i kadındır. Yine, %55,2'si evli ve %44,8'i ise bekdir. Yaş dağılımına göre örneklemin %25,4'ü 30 yaş ve altı, %51,9'u 31-40 yaş arası ve %22,7'si 41 yaş ve üstü katılımcılardan oluşmaktadır. Bununla birlikte örneklem içerisinde en küçük katılımcı

26 ve en büyük katılımcı 52 yaşındadır. Örneklemin yaş ortalaması ise 35,5'dir. Katılımcıları eğitim durumları incelendiğinde, %5,2'sinin lise ve altı, %25,3'ünün ön lisans, %49,4'ünün lisans ve %20,1'inin lisansüstü dereceye sahip olduğu görülmektedir.

Örneklemin %50,7'si Zonguldak, %29,2'si Karabük ve %20,1'i Bartın ilinde görev yapmaktadır. Bununla birlikte katılımcıları %52,6'sının serbest ve %47,4'sinin bağımlı şekilde çalıştığı belirlenmiştir. Tecrübe süresi açısından ise katılımcıların %11'inin 1 yıl ve altı, %25,3'ünün 2-5 yıl arası, %22,1'inin 6-10 yıl arası, %19,5'inin 11-15 yıl arası ve %22,1'inin 16 yıl ve üstü süredir muhasebe meslek mensubu olduğu görülmektedir. Ayrıca en düşük tecrübe sahip katılımcının 6 aydır ve en yüksek tecrübeye sahip katılımcının 29 yıldır çalıştığı tespit edilmiştir. Örneklemin çalışma süresi açısından ortalaması ise 9,6 yıldır. Son olarak ise, katılımcıların %77,3'ünün muhasebe eğitimi aldığı, %22,7'sinin ise muhasebe eğitimi almadığı saptanmıştır. Ayrıca katılımcıların %69,5'i muhasebe mesleğini isteyerek seçtiğini, buna karşılık %30,5'i muhasebe mesleğini istemeyerek seçtiğini belirtmiştir.

4.7.2. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Çalışmada kullanılan kişi-iş uyumu ölçeğinin ve etik tutum algısı ölçeğinin yapısal geçerliliğini belirleyebilmek için analizlerde kullanılan tüm değişkenlerin dahil edildiği doğrulayıcı faktör analizi (ölçüm modeli) gerçekleştirilmiştir.

Analiz sonucunda ilk olarak hesaplanan t-değerleri incelenmiş ve t-değerlerinin 2,56 değerinden büyük olduğu, dolayısıyla tüm faktör yüklerinin 0,01 önemlilik seviyesinde anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bu çerçevede hesaplanan en küçük t-değerinin 9,923 olduğu görülmektedir. Doğrulayıcı faktör analizi ile elde edilen faktör yüklerine bakıldığında ise, değişkenlere ilişkin hesaplanan en düşük faktör yükünün 0,715 olduğu saptanmıştır. Dolayısıyla tüm faktör yüklerinin 0,50'nin üzerinde olduğu ve 0,01 önemlilik seviyesinde anlamlı olduğu belirlenmiştir (Hair ve diğerleri 2014, 115). Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda χ^2/sd değerinin 1,240, GFI değerinin 0,859, NFI değerinin 0,889, TLI değerinin 0,972 CFI değerinin 0,976 ve RMSEA değerinin 0,040 olduğu saptanmıştır. Elde edilen bulgular tüm uyum iyiliği değerleri için kabul şartının sağlandığını göstermektedir. Dolayısıyla araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin yapısal geçerlilikleri sağlanmıştır.

İhtiyaç-tamamlama uyumu için güvenilirlik değeri 0,908, talep-yetenek uyumu için güvenilirlik değeri 0,876, dürüstlük için güvenilirlik değeri 0,872, tarafsızlık için güvenilirlik değeri 0,813, mesleki yeterlilik ve özen için güvenilirlik değeri 0,836, gizlilik için güvenilirlik değeri 0,909 ve mesleki etik davranış için güvenilirlik değeri 0,858 şeklinde hesaplanmıştır. Elde edilen bulgu ile çalışmada kullanılan tüm değişkenler için güvenilirlik değerlerinin 0,70'in üzerinde olduğu, dolayısıyla tüm

değişkenler için güvenilirliğin sağlandığı belirlenmiştir (Nunnally ve Bernstein 1994; Morgan ve diğerleri 2011; Kline 2016).

4.7.3. Tanımlayıcı Değerler

Muhasebe meslek mensuplarının etik tutum algılarını belirlemek için kullanılan ifadeler içerisinde en yüksek ortalamaya sahip olanların; “Bir meslek mensubu olarak meslek etiği standartlarına uygun biçimde faaliyet gösteririm” (Ort=3,168), “Bir meslek mensubu, mükelleflerin isteği doğrultusunda yasalarca öngörülen bilgileri verebilir” (Ort=3,162) ve “Bir meslek mensubu olarak muhasebe mesleğinin itibarına yakışır biçimde faaliyet gösteririm” (Ort=3,123) ifadelerinin olduğu en düşük ortalamaya sahip olanların ise; “Bir meslek mensubu olarak okul hayatımda aldığım eğitimin yeterli olduğunu düşünüyorum” (Ort=2,896), “Bir meslek mensubunun mesleki ilişkilerinde her zaman doğruyu söylemesi gereklidir” (Ort=2,909) ve “Bir meslek mensubu mesleki faaliyetleriyle ilgili bir konuda etki altına girdiğini hissettiği anda o hizmeti vermeyi bırakmalıdır” (Ort=2,967) ifadelerinin olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının etik tutum algısı boyutlarına ilişkin genel ortalamalara bakıldığında, en yüksek ortalamanın mesleki etik davranış boyutuna ait olduğu (Ort=3,114), en düşük ortalamanın ise mesleki yeterlilik ve özen boyutunda olduğu görülmektedir (Ort=2,983). Ortalamalar incelendiğinde ölçek ortalamaları arasında büyük farklılıklar bulunmadığı ve katılımcıların etik tutum algısının orta seviyede olduğu belirlenmiştir.

Muhasebe meslek mensuplarının kişi-iş uyumu algılarını belirlemek için kullanılan ifadeler içerisinde en yüksek ortalamaya sahip olanların; “İşimin benden talep ettikleriyle kişisel yeteneklerim arasındaki eşleşme oldukça iyidir” (Ort=3,077), “Kişisel yeteneklerim ve aldığım eğitimim; işimin benden talep ettikleri ile iyi bir şekilde örtüşmektedir” (Ort=3,066) ve “İşimin bana sunduklarıyla benim bir işte aradıklarım arasında iyi bir uyum vardır” (Ort=3,064) ifadelerinin olduğu en düşük ortalamaya sahip olanların ise; “Mevcut işim, bir işten istediğim hemen hemen her şeyi bana vermektedir” (Ort=2,928), “Mevcut işim, bir işte aradığım özellikleri fazlasıyla karşılamaktadır” (Ort=2,980) ve “Yeteneklerim ve mesleki eğitimim işimin gereklilikleri ile iyi bir uyum içindedir” (Ort=3,006) ifadelerinin olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının kişi-iş uyumu algısı boyutlarına ilişkin genel ortalamalara bakıldığında, en yüksek ortalamanın talep-yetenek uyumu boyutuna ait olduğu (Ort=3,049), en düşük ortalamanın ise ihtiyaç-tamamlama uyumu boyutunda olduğu görülmektedir (Ort=2,991). Ortalamalar incelendiğinde ölçek ortalamaları arasında büyük farklılıklar bulunmadığı ve katılımcıların kişi-iş uyumu algısının orta seviyede olduğu belirlenmiştir.

4.7.4. Regresyon Analizi Bulguları

Araştırmanın amacı kapsamında ve bu amaca uygun şekilde oluşturulmuş hipotezleri test edebilmek için 5 ayrı çok değişkenli regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Regresyon analizleri ile

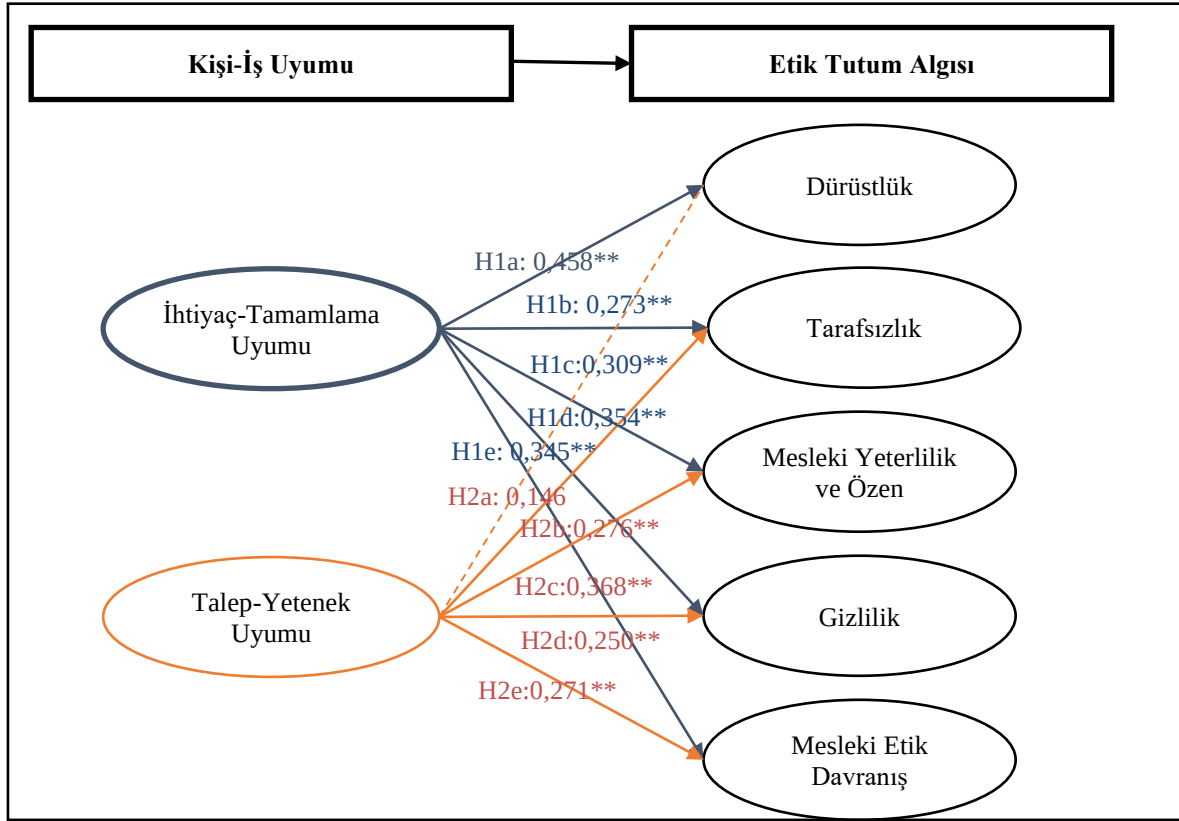
kişi-iş uyumu boyutlarının etik tutum algısı boyutları üzerindeki etkisi test edilmektedir. Analizlerde, demografik değişkenler (cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş, görev yapılan il, faaliyet durumu, tecrübe süresi) kontrol değişkeni olarak kullanılmıştır.

Analiz sonuçları değerlendirilmeden önce verilerin regresyon analizine uygunluğu çeşitli varsayımların sağlanıp sağlanmadığı araştırılarak tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu çerçevede, normal dağılım testi, çoklu doğrusal bağlantı (multicollinearity), otokorelasyon ve değişen varyans (heteroskedasticity) sorunu araştırılmıştır. Buna göre tüm değişkenlere çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1,5 ile -1,5 arasında olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla çalışmada kullanılan tüm değişkenlerin normal dağılıma sahip olduğu söylenebilmektedir. Araştırmada kullanılan bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı sorunu olup olmadığını belirlemek amacıyla VIF ve tolerans değerleri incelenmiştir. Araştırmada yer alan değerler incelendiğinde ihtiyaç-tamamlama uyumu değişkeni için VIF değerinin 1,534 ve tolerans değerinin 0,652, talep-yetenek uyumu değişkeni için ise VIF değerinin 1,384 ve tolerans değerinin 0,723 olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu veriler bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı sorununun bulunmadığı anlamına gelmektedir. Son olarak hata terimleri arasında otokorelasyonun var olup olmadığı Durbin-Watson istatistiğinin hesaplanması ile araştırılmıştır. Araştırmada elde edilen değerlere bakıldığında, Durbin-Watson istatistiği dürüstlük değişkeni için 1,979, tarafsızlık için 1,666, mesleki yeterlilik ve özen için 1,879, gizlilik için 1,677 ve mesleki etik davranış için 1,747 olarak hesaplandığı görülmektedir. Değerlerin genel olarak 2'ye yakın olması hata terimleri arasında otokorelasyon bulunmadığını göstermektedir.

Regresyon analizinin temel varsayımlarından bir diğeri de hata terimlerinin varyanslarında değişen varyans sorununun olmaması gerekliliğidir. Değişen varyans sorunu, hata terimlerinin varyansları birbirinden farklı olduğu durumda ortaya çıkmaktadır. Çalışmada, değişen varyans sorununun olup olmadığı Bruesch Pagan Testi ve Koenker Testi ile araştırılmıştır. Buna göre araştırmada elde edilen bulgular çerçevesinde test istatistiklerine ilişkin anlamlılık değerlerinin 0,050'nin üzerinde olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgu hata terimlerinin varyanslarında değişen varyans sorununun olmadığını göstermektedir.

4.8. Hipotez Testleri Sonuçları

Çalışma ile elde edilen bulgular, Şekil 3'de araştırma modeli üzerinde sunulmuştur.



*p<0,05; **p<0,01; N=154

Şekil 3. Analiz Bulguları

Regresyon analizi ile elde edilen tüm hipotez test sonuçları ise Tablo 1’de özetlenmektedir.

Tablo 1. Hipotez Test Sonuçları Özeti

Hipotezler	β Değeri	St. Hata Değeri	t değeri	Hip. Testi Sonucu
H1: Muhasebe meslek mensuplarının ihtiyaç-tamamlama uyumu arttıkça etik tutum algıları yükselmektedir.				
H1a İhtiyaç-Tamamlama Uyumu	0,458**	0,080	5,403	KABUL
H1b İhtiyaç-Tamamlama Uyumu	0,273**	0,087	3,030	KABUL
H1c İhtiyaç-Tamamlama Uyumu	0,309**	0,088	3,820	KABUL
H1d İhtiyaç-Tamamlama Uyumu	0,354**	0,071	4,271	KABUL
H1e İhtiyaç-Tamamlama Uyumu	0,345**	0,073	4,183	KABUL
H2: Muhasebe meslek mensuplarının talep-yetenek uyumu arttıkça etik tutum algıları yükselmektedir.				
H2a Talep-Yetenek Uyumu	0,146	0,076	1,809	RED
H2b Talep-Yetenek	0,276**	0,082	3,223	KABUL

	Uyumu						
H2c	Talep-Yetenek Uyumu		Mesleki Yeterlilik ve Özen	0,368**	0,084	4,784	KABUL
H2d	Talep-Yetenek Uyumu		Gizlilik	0,250**	0,067	3,172	KABUL
H2e	Talep-Yetenek Uyumu		Mesleki Etik Davranış	0,271**	0,070	3,467	KABUL

*p<0,05; **p<0,01; N=154

Gerçekleştirilen regresyon analizi sonucunda, ihtiyaç-tamamlama uyumu algısının dürüstlük, tarafsızlık, mesleki yeterlilik ve özen, gizlilik ve mesleki etik davranış değişkenlerini olumlu yönde ve anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. Elde edilen bulgular çalışmada test edilen H1a, H1b, H1c, H1d ve H1e hipotezlerinin kabul edildiği anlamına gelmektedir. Talep-yetenek uyumu algısının tarafsızlık, mesleki yeterlilik ve özen, gizlilik ve mesleki etik davranış değişkenlerini olumlu yönde ve anlamlı olarak etkilediği saptanmıştır. Buna karşılık talep-yetenek uyumu algısının etik tutum algısının dürüstlük boyutu üzerindeki etkisi istatistiki olarak anlamsızdır. Elde edilen bulgular çalışmada test edilen H2b, H2c, H2d ve H2e hipotezlerinin kabul edildiği, H2a hipotezinin ise kabul edilmediği anlamına gelmektedir.

5. SONUÇ

Çalışmada amacı kapsamında elde edilen sonuçlar çerçevesinde öncelikle, kişi-iş uyumunun alt boyutu olan ihtiyaç-tamamlama uyumu algısının dürüstlük, tarafsızlık, mesleki yeterlilik ve özen, gizlilik ve mesleki etik davranış üzerinde olumlu yönde etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgu, muhasebe meslek mensuplarının ihtiyaçları ile hizmetlerinin karşılığında elde ettiği ödüllere ve bir işteki katkılarına ilişkin uygunluk algılamalarının, etik tutumlarını olumlu yönde etkilediği anlamına gelmektedir. İkinci olarak, kişi-iş uyumunun alt boyutu olan talep-yetenek uyumu algısının tarafsızlık, mesleki yeterlilik ve özen, gizlilik ve mesleki etik davranış üzerinde olumlu yönde etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Buna karşılık talep-yetenek uyumu algısının dürüstlük üzerinde herhangi bir anlamlı etkisi tespit edilememiştir. Bu çerçevede, muhasebe meslek mensuplarının bilgi, beceri ve yeteneklerinin çalışma görevlerini yerine getirmek için gerekli olanlarla uygunluk algılamaları sonucunda etik tutum ve davranışlarının olumlu şekilde etkileneceği söylenebilir.

Özetle, gerçekleştirilen çalışma ile Zonguldak, Bartın ve Karabük illerinde çalışmakta olan muhasebe meslek mensuplarının etik tutumları üzerinde gerçekleştirilen işin etkisinin bulunduğu belirlenmiştir. Daha detaylı olarak bakıldığında ise, ihtiyaçlarının, isteklerinin, tercihlerinin işi tarafından karşılandığına inanması ve bilgi, beceri, yeteneklerinin işi için yeterli olduğunu düşünmesi

durumunda muhasebe meslek mensubunun daha etik davranma olasılığı yükselmektedir. Çalışma ile elde edilen sonuçlar perspektifinde muhasebe meslek etiğine yönelik olarak mevzuatta yer alan düzenlemelerin revize edilmesinde ve ek etik ilkelerin belirlenmesinde muhasebe meslek mensuplarının kişi-iş uyumlarının dikkate alınması meslek mensuplarının meslek etiğine daha fazla bağlı olmalarına imkan verecektir. Son olarak, bu alanda yapılacak olan çalışmalara ışık tutması amacıyla araştırmacılara birtakım önerilerde bulunmak yararlı olacaktır. Araştırmacılar, Türkiye’de muhasebe mesleğine yönelik etik ilkeleri düzenleyen kamu kurumları ve TÜRMOB’un etik düzenlemelerin belirlenmesinde kişi-iş uyumuna yönelik algı düzeylerinin ne olduğu konusunda çalışma yapabilirler. Ayrıca araştırmacılar muhasebe meslek mensuplarının kişi-iş uyumları ile etik tutum algıları arasındaki bağı ölçebilmek amacıyla kurumsal bir işletmede muhasebe departmanındaki çalışanlar üzerine dönemsel (3-6-9 aylık veya yıllık) bir araştırma yapabilirler.

KAYNAKÇA

- Aslan, T., C. Kızıl ve A. Din. 2017. Muhasebe Hata ve Hileleri Üzerinde Etkili Faktörlerin Muhasebe Meslek Etiği Kapsamında Analizi: Yalova Örneği, *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 4 (12).
- Aytekin, İ. 2017. SMMM ve YMM Mesleklerinde Etik Algısı ve Bunun Muhasebe Hata ve Hilelerine Etkisi: TRC 1 Bölgesi Analizi, *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi*.
- Behram, N. K. ve E. Dinç. 2014. Algılanan Kişi-Örgüt Uyumunun Kişilerarası Çatışma ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi, *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7 (1).
- Bilen, A. ve Y. Yılmaz. 2014. Muhasebe Mesleğinde Etik ve Etiklerle İlgili Çalışmalar, *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2 (6).
- Buchan, H. F. 2005. Ethical Decision Making in the Public Accounting Profession: An Extension of Ajzen’s Theory of Planned Behavior, *Journal of Business Ethics*, 61 (2).
- Cable, D. M. and D. S. DeRue. 2002. The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions, *Journal of Applied Psychology*, 87 (5).
- Daştan, A. 2009. Etik Eğitiminin Muhasebe Eğitimindeki Yeri ve Önemi: Türkiye Değerlemesi, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 26 (1).
- Gaudine, A. and L. Thorne. 2001. Emotion and Ethical Decision-Making in Organizations, *Journal of Business Ethics*, 31 (2).

- Gül, H. 2015. Muhasebe Meslek Mensuplarında İşe Bağlılık, Çalışma Ahlakı Ve Mesleki Etik Davranış İlişkilerinin Değerlendirilmesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Güney, C., and M. S. Biçer. 2016. Muhasebe Meslek Etiği ve Erzincan İlinde Bir Araştırma, Journal of International Social Research, 9 (45).
- Hair, J. F., W. C. Black, B. J. Babin and R. E. Anderson. 2014. Multivariate Data Analysis (7. b.). Harlow: Pearson New International Edition.
- Horvat, R. 2018. Impact of Selected Personality Traits on Accountants' Attitudes Toward Accounts Manipulation: Evidence From Slovenia, Journal of Contemporary Issues in Economics and Business, 64 (3).
- Idris, M. H., H. Jamali and H. Sjahrudin. 2019. Investigating the Moderating Role of Knowledge: The Relationship between Auditor's Experience and Ethical Judgment, Advances in Social Sciences Research Journal, 6 (3).
- Kaya, G. A. 2016. Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslek Etiği Hakkındaki Düşüncelerine İlişkin Elazığ'da Bir Araştırma, The Journal of Academic Social Science Studies (52).
- Kılıç, K. C. ve D. Yener. 2015. Birey-Örgüt ve Birey-İş Uyumunun Çalışanların İş Tutumlarına Etkisi: Adana İlinde Bankacılık Sektöründe Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 24 (1).
- Kline, R. B. 2016. Principles and Practice of Structural Equation Modeling (4. b.), The Guilford Press, New York.
- Koçak, Ö. E. 2017. How Employees Thrive at Work? Importance of Relationship Quality, Person-Job Fit and Recovery Experiences after Work Hours, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Kristof-Brown, A. L. 2000. Perceived Applicant Fit: Distinguishing between Recruiters' Perceptions of Person-Job and Person-Organization Fit, Personnel Psychology, 53 (3).
- Kristof-Brown, A. L., R. D. Zimmerman and E. C. Johnson. 2005. Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit. Personnel Psychology, 58 (2).
- Lampe, J. C. and D. W. Finn. 1992. A Model of Auditors' Ethical Decision Processes. Auditing: A Journal of Practice & Theory, 11.

- Low, M., H. Davey and K. Hooper. 2008. Accounting Scandals, Ethical Dilemmas and Educational Challenges. Critical Perspectives on Accounting, 19 (2).
- Morgan, G. A., N. L. Leech, G. W. Gloeckner and K. C. Barrett. 2011. IBM SPSS for Introductory Statistics: Use and Interpretation (4. b.), Routledge, New York.
- Nunnally, J. C. and I. H. Bernstein, I. H. 1994. Psychometric Theory, McGraw-Hill Inc, New York.
- Özkan, A. ve T. Hacıhasanoğlu. 2012. Muhasebe Meslek Mensuplarının Kişilik Özellikleri ve Etik Karar Verme Davranışları Arasındaki İlişkiler, Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 5 (2).
- Sakarya, Ş. ve S. 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).
- Tuğay, O. ve M. B. Kılıç. 2017. Meslek Etiği ve Muhasebe Meslek Mensuplarının Etik Sözleşme Algısının Kuramsal Modeli, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9 (22).
- Waldron, M. 2010. Accountants’ Values and Ethics: Self-Regulatory. The Journal of American Academy of Business, 15 (2).
- Yazıcı, U. 2018. Kişi İş Uyumu İle Proaktif Kişilik Ve Proaktif Çalışmanın Akademik Personel Performansı Üzerine Etkisi: Bartın Üniversitesi Örneği, Bartın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Yel, T. 2018. Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslek Etiği Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Bolu’da Bir Araştırma, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 18 (2).

EK 1: ANKET FORMU

Tanımlayıcı Bilgiler	
Muhasebe meslek mensubu olarak kayıtlı olduğunuz odanın bulunduğu ili lütfen belirtiniz.	
Muhasebe meslek mensubu olarak faaliyet durumunuz	() Bağımlı () Serbest
Cinsiyetiniz	() Kadın () Erkek
Medeni Durumunuz	() Evli () Bekar
Eğitim Durumunuz	() Lise ve Altı () Önlisans () Lisans () Lisansüstü
Yaşınız	
Muhasebe meslek mensubu olarak toplamda kaç yıllık bir tecrübeniz bulunmaktadır?	

Muhasebe eğitimi aldınız mı?	() Evet	() Hayır
Muhasebe mesleğini isteyerek mi seçtiniz?	() Evet	() Hayır

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ İŞ UYUMU-ETİK ALGISI ÖLÇEĞİ

	İfadeler	Hiç Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Bir Ölüde Katılıyorum	Çoğunlukla Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1.	Mevcut işim, bir işten istediğim hemen hemen her şeyi bana vermektedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2.	İşimin bana sunduklarıyla benim bir işte aradıklarım arasında iyi bir uyum vardır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3.	Mevcut işim, bir işte aradığım özellikleri fazlasıyla karşılamaktadır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4.	Yeteneklerim ve mesleki eğitimim işimin gereklilikleri ile iyi bir uyum içindedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5.	Kişisel yeteneklerim ve aldığım eğitimim; işimin benden talep ettikleri ile iyi bir şekilde örtüşmektedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6.	İşimin benden talep ettikleriyle kişisel yeteneklerim arasındaki eşleşme oldukça iyidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7.	Bir meslek mensubu mesleki ilişkilerinde açık sözlü olmalıdır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8.	Bir meslek mensubunun mesleki ilişkilerinde her zaman doğruyu söylemesi gerekli değildir.*	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9.	Bir meslek mensubu yanlış veya yanıltıcı bilgi veya belgelerle işlem yapmamalıdır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10.	Bir meslek mensubu yasaların yetersiz kaldığı durumlarda etik ilkelerden sapabilir.*	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11.	Bir meslek mensubu mükelleflerin ve kamunun çıkarlarını eşit şekilde korumalıdır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12.	Bir meslek mensubu mesleki kararlarını dış faktörlerden etkilenmeden almalıdır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13.	Bir meslek mensubu kamu/mükellef/işveren baskısı olmadan karar verebilmelidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14.	Bir meslek mensubu mesleki faaliyetleriyle ilgili bir konuda etki altına girdiğini hissettiği anda o hizmeti vermeyi bırakmalıdır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15.	Bir meslek mensubu, mesleki bir hizmeti verirken tarafsızlığını yitirdiği anda artık o hizmeti vermemelidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16.	Bir meslek mensubu olarak okul hayatımda aldığım eğitimin yeterli olduğunu düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17.	Bir meslek mensubu olarak yeterli düzeyde mesleki bilgi ve beceriye sahibim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18.	Bir meslek mensubu olarak muhasebe ilke ve standartlarını tam ve doğru olarak uygulayırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19.	Bir meslek mensubu olarak muhasebe mesleğiyle ilgili tüm yasal ve teknik gelişmeleri takip ederim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20.	Bir meslek mensubu, mükellefleri ile ilgili bilgileri üçüncü kişilere açıklayabilir.*	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21.	Bir meslek mensubu, mükelleflerin isteği	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Muhasebe Meslek Mensuplarının Kişi-İş Uyumu Ve Etik Tutum Algıları Arasındaki İlişki: Zonguldak,
Bartın Ve Karabük İllerinde Bir Araştırma

	doğrultusunda yasalarca öngörülen bilgileri verebilir.					
22	Bir meslek mensubunun bir mükellefle veya işverenle ilişkisi bittikten sonra bile onlarla ilgili bilgilerin gizliliğini koruması gerekir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23	Bir meslek mensubu, ilgili taraflara doğru ve yeterli bilgileri vermelidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24	Bir meslek mensubunun ilgisiz kişi ve kurumlara bilgi vermemesi gerekir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
25	Bir meslek mensubu olarak muhasebe mesleğinin itibarına yakışır biçimde faaliyet gösteririm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
26	Bir meslek mensubu olarak meslek etiği standartlarına uygun biçimde faaliyet gösteririm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
27	Bir meslek mensubu olarak müşterilerimin/işletmemin lehine olacak durumlarda etik dışı davranışta bulunabilirim.*	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
28	Bir meslek mensubu olarak teknik ve/veya mesleki standartlara uymayan bir şekilde hareket ettiğim zamanlar da olmuştur.*	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
29	Bir meslek mensubu olarak müşterilerimin/işverenimin baskısı nedeniyle meslek etik kurallarına aykırı hareket etmek zorunda kaldığım olmuştur.*	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)