Merve Selen KOCABAY

İŞLETME ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

2024

T.C.
KAYSERİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

MUHASEBE DERSİ ALAN ÖĞRENCİLERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE MUHASEBE İŞ İLANLARINDA BEKLENEN ÖZELLİKLER: KAYSERİ İLİNDE BİR ARAŞTIRMA

Hazırlayan
Merve Selen KOCABAY

Danışman
Prof. Dr. Semra AKSOYLU

Yüksek Lisans Tezi

Ağustos 2024, KAYSERİ

T.C.
KAYSERİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

MUHASEBE DERSİ ALAN ÖĞRENCİLERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE MUHASEBE İŞ İLANLARINDA BEKLENEN ÖZELLİKLER: KAYSERİ İLİNDE BİR ARAŞTIRMA

(Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan
Merve Selen KOCABAY

Danışman
Prof. Dr. Semra AKSOYLU

Ağustos 2024, KAYSERİ

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu tezin kendi çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar hiçbir aşamasında etik dışı davranışımın olmadığını, tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları kaynaklar listesine aldığımı, tez çalışması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

Merve Selen KOCABAY

T.C.
KAYSERİ ÜNİVERSİTESİ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü

Anabilim Dalı : İşletme

Program Adı : Yüksek Lisans

Tez Başlığı : Muhasebe Dersi Alan Öğrencilerin Kişilik Özellikleri ve Muhasebe İş İlanlarında Beklenen Özellikler: Kayseri İlinde Bir Araştırma

Yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının a) Giriş, b) Ana bölümler ve c) Sonuç kısımlarından oluşan (Kapak, Önsöz, Özet, İçindekiler ve Kaynakça hariç) toplam 115 sayfalık kısmına ilişkin 17/09/2024 tarihinde Turnitin intihal programından aşağıda belirtilen filtreleme uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre tezin benzerlik oranı: % 7' dir.

Uygulanan filtrelemeler:

1- Giriş dâhil

2- Ana Bölümler dâhil

3- Sonuç dâhil

4- Alıntılar dâhil

5- Kapak hariç

6- Önsöz ve Teşekkür hariç

7- İçindekiler hariç

8- Kaynakça hariç

9- Özet hariç

10- Yedi (7) kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Kayseri Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Önerisi Hazırlama, Tez Yazma ve Teslim Yönergesini inceledim ve bu yönergede belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini, aksinin tespit edileceği muhtemel durumlarda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini bilgilerinize arz ederim. 20/09/2024

Danışman: Prof. Dr. Semra AKSOYLU Öğrenci: Merve Selen KOCABAY

YÖNERGEYE UYGUNLUK ONAYI

"Muhasebe Dersi Alan Öğrencilerin Kişilik Özellikleri ve Muhasebe İş İlanlarında Beklenen Özellikler: Kayseri İlinde Bir Araştırma" adlı Yüksek Lisans Tezi, Kayseri Üniversitesi Lisansüstü Tez Önerisi ve Tez Yazma Yönergesi 'ne uygun olarak hazırlanmıştır.

Hazırlayan	**Danışman**
Merve Selen KOCABAY	Prof. Dr. Semra AKSOYLU

İşletme Anabilim Dalı Başkanı

Prof. Dr. Derviş BOZTOSUN

ÖNSÖZ/TEŞEKKÜR

Bu tez çalışmasının hazırlanmasında ve tamamlanmasında emeği geçen, destek olan ve katkı sağlayan tüm kişi ve kurumlara teşekkürlerimi sunarım.

Öncelikle, yüksek lisans eğitimim boyunca bana rehberlik eden, bilgi ve deneyimlerini cömertçe paylaşan, tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Semra AKSOYLU'ya ve süreçte desteklerini esirgemeyen değerli hocam Arş. Gör. Fatih ALTINIŞIK'a teşekkür ederim.

Eğitim hayatım boyunca bana sürekli olarak destek olan, moral veren ve emeklerini esirgemeyen annem Fatma KOCABAY, babam Mehmet KOCABAY ve kardeşim Furkan KOCABAY'a, teşekkürlerimi sunarım.

Araştırmamın gerçekleştirilmesi için çalışmalarımı kolaylaştıran değerli yöneticilerim ve değerli ekip arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Tez çalışmam boyunca yanımda olan, destek veren ve bana inanan herkese en içten teşekkürlerimi sunarım.

Merve Selen KOCABAY, Kayseri 2024

MUHASEBE DERSİ ALAN ÖĞRENCİLERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE MUHASEBE İŞ İLANLARINDA BEKLENEN ÖZELLİKLER: KAYSERİ İLİNDE BİR ARAŞTIRMA

Merve Selen KOCABAY

Kayseri Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Yüksek Lisans Tezi, Ağustos 2024

Danışman: Prof. Dr. Semra AKSOYLU

KISA ÖZET

Bu çalışma, muhasebe dersi alan öğrencilerin kişilik özelliklerini belirlemek ve bu özelliklerin muhasebe iş ilanlarında aranan niteliklerle ne ölçüde uyumlu olduğunu incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın temel amacı, öğrencilerin sahip olduğu kişilik özelliklerinin neler olduğunu ve muhasebe mesleği için gerekli görülen nitelikleri ortaya koymaktır. Araştırmada, muhasebe eğitimi alan öğrencilerin kişilik özellikleri anketler aracılığıyla belirlenmiş, muhasebe iş ilanları ise içerik analizi yöntemiyle incelenmiştir. İçerik analizi yapılırken MAXODA 2020 programı kullanılmış olup muhasebe alanında yayımlanan ilanlara ilişkin kelime bulutu ve kod şeması hazırlanmıştır. Araştırmada 402 kişiye anket yapılmış olup 12 anketteki verilerin eksik olması nedeniyle 390 anketin verileri çalışma kapsamına dahil edilmiştir. Çalışma, Abdullah Gül Üniversitesi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri Üniversitesi ve Nuh Naci Yazgan Üniversitesinde muhasebe dersi alan önlisans, lisans ve lisansüstü öğrencileri kapsamaktadır. Analiz sonuçlarına göre, kişilik özelliklerinin alt boyutlarının kendi aralarında anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmüştür. Buna ek olarak, dışadönüklük ve deneyime açıklık ile sosyo demografik yapı faktörleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. İlanların sonuçlarında ise en çok aranan kavramların takım çalışması ve iletişim becerisi olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe, Muhasebecilik, Kişilik Özellikleri.

PERSONALITY TRAITS OF ACCOUNTING STUDENTS AND THE EXPECTED QUALITIES IN ACCOUNTING JOB POSTINGS: A STUDY IN KAYSERI

Merve Selen KOCABAY

Kayseri University, Institute of Graduate Education

Master Thesis, August 2024

Supervisor: Prof. Dr. Semra AKSOYLU

ABSTRACT

This study was conducted to determine the personality characteristics of students taking accounting courses and to examine to what extent these characteristics are compatible with the qualifications sought in accounting job postings. The main purpose of the research is to reveal what personality traits students have and the qualifications deemed necessary for the accounting profession. In the research, the personality characteristics of students studying accounting were determined through surveys, and accounting job postings were examined using the content analysis method. MAXODA 2020 program was used while conducting content analysis, and word cloud and code scheme were prepared for the announcements published in the field of accounting. In the research, 402 people were surveyed, and due to missing data in 12 surveys, the data of 390 surveys were included in the scope of the study. The study includes associate, undergraduate and graduate students taking accounting courses at Abdullah Gül University, Erciyes University, Kayseri University and Nuh Naci Yazgan University. According to the analysis results, it was seen that the sub-dimensions of personality traits had a significant relationship among themselves. In addition, significant differences were found between extraversion and openness to experience and socio-demographic structure factors. When the advertisements published in the field of accounting were examined, it was seen that the most sought-after concepts were teamwork and communication skills.

Keywords: Accounting, Accountacy, Personality Traits.

İÇİNDEKİLER

MUHASEBE DERSİ ALAN ÖĞRENCİLERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE MUHASEBE İŞ İLANLARINDA BEKLENEN ÖZELLİKLER: KAYSERİ İLİNDE BİR ARAŞTIRMA

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK i
TEZ İNTİHAL RAPORU TESLİM FORMU ii
YÖNERGEYE UYGUNLUK ONAYI iii
ÖNSÖZ/TEŞEKKÜR iiv
KISA ÖZET v
ABSTRACT vi
KISALTMALAR LİSTESİ xi
TABLOLAR LİSTESİ xiii
ŞEKİLLER LİSTESİ xv
GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM
KİŞİLİK KAVRAMI VE ÖZELLİKLERİ

1.1. Kişiliğin Kavramsal Çerçevesi 5
1.1.1. Kişilik Teorileri ve Yaklaşımlar 6
1.1.2. Kişilik Ölçümü ve Değerlendirilmesi 12
1.1.3. Kişilik ve Sosyal Etkileşim 15
1.1.4. Kişilik ve Psikopatoloji 17
1.1.5. Kişilik Gelişimi ve Değişimi 19
1.1.6. Kişilik ve Kültürel Farklılıklar 21
1.1.7. Kişilik ve Biyolojik Temeller 23
1.1.8. Kişilik ve Eğitim 25
1.1.9. Kişilik ve İş Yaşamı 26
1.1.10. Kişilik ve Teknoloji 28
1.2. Beş Büyük Kişilik Özellikleri (Beş Faktör Modeli) 30

1.2.1. Dışa Dönüklük 30
1.2.2. Duygusal Denge (Nevrotiklik) 32
1.2.3. Açıklık (Deneyime Açıklık) 34
1.2.4. Uyumluluk 36
1.2.5. Sorumluluk 38

İKİNCİ BÖLÜM
MUHASEBECİLİK MESLEĞİ

2.1. Muhasebe Teorisi ve Uygulamaları 41
2.1.1. Muhasebe Teorisi 41
2.1.2. Muhasebe Uygulamaları 42
2.1.3. Muhasebe Standartları ve Düzenlemeler 43
2.1.4. Muhasebe Bilgi Sistemleri 43
2.1.5. Teknolojinin Muhasebe Uygulamaları Üzerindeki Etkisi 44
2.2. Muhasebe ve Muhasebecilik Mesleğinin Gelişimi 44
2.2.1. Muhasebecilik Mesleğinin Tanımı 46
2.2.2. Muhasebecilik Mesleğinin Temel İlkeleri ve Muhasebenin Temel Kavramları 48
2.2.3. Muhasebecilik Mesleğinin Tarihsel Gelişimi 48
2.2.4. Günümüzde Muhasebecilik Mesleği 51
2.3. Muhasebecilik Mesleğinde Kariyer Yolları 52
2.3.1. Ön Muhasebe Elemanı 52
2.3.2. Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM) 52
2.3.3. Yeminli Mali Müşavir (YMM) 53
2.3.4. İç Denetçi 53
2.3.5. Bağımsız Denetçi 53
2.3.6. Yönetim Muhasebecisi 54
2.3.7. Vergi Uzmanı 54
2.4. Muhasebecilik Mesleğinde Eğitim ve Sertifikasyon 55
2.4.1. Muhasebecilikte Eğitimin Önemi 55

2.4.2. Mesleki Sertifikasyonun Gereklilikleri 55
2.4.4. Eğitim ve Sertifikasyon Süreci 56
2.4.5. Mesleki Gelişim ve Sürekli Eğitim 56
2.5. Muhasebecilik Mesleğinde Etik ve Yasal Düzenlemeler 57
2.5.1. Muhasebecilik Mesleğinde Etik İlkeler 57
2.5.2. Mesleki Etik Kodlar 58
2.5.3. Yasal Düzenlemeler 58
2.5.4. Etik ve Yasal Düzenlemelerin Önemi 59
2.6. Muhasebecilik Mesleğinde Teknoloji Kullanımı 60
2.6.1. Dijitalleşme ve Muhasebe Yazılımları 60
2.6.2. Yapay Zekâ ve Otomasyon 60
2.6.3. Blok Zinciri Teknolojisi 61
2.6.4. Veri Analitiği ve Büyük Veri 61
2.6.5. Bulut Tabanlı Muhasebe Çözümleri 61
2.6.6. Teknoloji ve Mesleki Eğitim 62
2.6.7. Teknolojik Değişim ve Etik Sorunlar 62
2.7. Muhasebe Sektöründe Talep Edilen Personel ve Kişilik Özellikleri 63
2.7.1. Dikkat ve Detay Odaklılık 63
2.7.2. Analitik Düşünme Yeteneği 64
2.7.3. Etik Değerler ve Güvenilirlik 65
2.7.4. İletişim Becerileri 66
2.7.5. Problem Çözme Yeteneği 66
2.7.6. Zaman Yönetimi 67
2.7.7. Ekip Çalışması 68

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MUHASEBE DERSİ ALAN ÖĞRENCİLERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE MUHASEBE İŞ İLANLARINDA BEKLENEN ÖZELLİKLERİN ARAŞTIRILMASI

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi 69
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi 69
3.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Yöntemi ve Verilerin Analizi 70
3.4. Araştırmanın Kısıtları 71
3.5. Araştırmanın Hipotezleri 71
3.6. Araştırmanın Bulguları 72
3.6.1. Nicel Araştırmaya İlişkin Bulgular 72
3.6.1.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular 72
3.6.1.2. Normallik Testi Sonuçları 79
3.6.1.3. Ki-Kare Test Sonuçları 80
3.6.1.4. Doğrulayıcı Faktör Analizine Yönelik Bulgular 82
3.6.1.5. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Puan Toplamları 86
3.6.1.5. Farklılık Analizi Sonuçları (T Testi/One Way ANOVA) 89
3.6.1.6. Korelasyon Analizi Sonuçları 102
3.6.2. Nitel Araştırmaya İlişkin Bulgular 104
3.6.2.1. Sektörde Beklenen Özellikler 105

SONUÇ VE ÖNERİLER 111
ETİK KURUL ONAYI 114
Ek 1. Anket Formu 115
KAYNAKÇA 118
ÖZGEÇMİŞ 143
TEZ İNTİHAL RAPORU 144

KISALTMALAR LİSTESİ

ACCA : Association of Chartered Certified Accountants (Tescilli Ruhsatlı Muhasebeciler Birliği)

AI : Artificial Intelligence (Yapay Zekâ)

BDT : Bilişsel-Davranışçı Terapi

CFA : Confirmatory Factor Analysis (Doğrulayıcı Faktör Analizi)

CIA : Certified Internal Auditor

CMA : Certified Management Accountant

CPA : Certified Public Accountant

GKGMİ : Genel Kabul Görmüş Muhasebe İlkeleri

IFAC : International Federation of Accountants (Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu)

KGK : Kamu Gözetim Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu

MMPI : Minnesota Multiphasic Personality Inventory (Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri)

MMPI-2 : Minnesota Multiphasic Personality Inventory-2 (Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri-2)

MMPI-2-RF : Minnesota Multiphasic Personality Inventory-2-Restructured Form (Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri-2-Yeniden Yapılandırılmış Form)

SEC : Securities and Exchange Commission (Sermaye Piyasası Kurulu)

SMMM : Serbest Muhasebeci Mali Müşavir

TAT : Tematik Algı Testi

TFRS : Türkiye Finansal Raporlama Standartları

TMS : Türkiye Muhasebe Standartları

UFRS : Uluslararası Finansal Raporlama Standartları

UMS **:** Uluslararası Muhasebe Standartları

YMM **:** Yeminli Mali Müşavir

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 3.1. *Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular* 74
Tablo 3.2. *Beş Faktör Kişilik Özelliği Ölçeğinin İfadelerine İlişkin Katılım Düzeyleri* 78
Tablo 3.3. *Verilerin Normallik Testi Sonuçları* 80
Tablo 3.4. *Ki-Kare Test Sonuçları* 81
Tablo 3.5. *KMO ve Bartlett's Test* 82
Tablo 3.6. *Anti-Görüntü Matrisi* 83
Tablo 3.7. *KYÖ'nün Faktör Yükleri ve Açıklanan Varyans* 85
Tablo 3.8. *Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Puan Toplamları* 86
Tablo 3.9. *Dışadönüklük Alt Ölçeği Puan Dağılımı* 87
Tablo 3.10. *Yumuşak Başlılık Alt Ölçeği Puan Dağılımı* 87
Tablo 3.11. *Özdenetimlilik Alt Ölçeği Puan Dağılımı* 88
Tablo 3.12. *Nörotiklik Alt Ölçeği Puan Dağılımı* 88
Tablo 3.13. *Deneyime Açıklık Alt Ölçeği Puan Dağılımı* 89
Tablo 3.14. *Cinsiyet Değişkenine Göre T Testi Sonuçları* 89
Tablo 3.15. *Yaş Değişkenine Göre One Way ANOVA Testi Sonuçları* 90
Tablo 3.16. *Eğitim Düzeyine Göre One Way ANOVA Testi Sonuçları* 90
Tablo 3.17. *Eğitim Düzeyine Göre Post Hoc Games-Howell Testi Sonuçları* 91
Tablo 3.18. *Üniversiteye Göre One Way ANOVA Testi Sonuçları* 92
Tablo 3.19. *Üniversitelere Göre Post Hoc Games-Howell Testi Sonuçları* 93
Tablo 3.20. *Bölüme Göre One Way ANOVA Testi Sonuçları* 94
Tablo 3.21. *Bölüme Göre Post Hoc Games-Howell Testi Sonuçları* 95
Tablo 3.22. *Büyüdükleri Yere Göre One Way ANOVA Testi Sonuçları* 97
Tablo 3.23. *Büyüdükleri Yere Göre Post Hoc Games-Howell Testi Sonuçları* 97
Tablo 3.24. *Gelir Düzeyine Göre One Way ANOVA Testi Sonuçları* 98
Tablo 3.25. *Annenin Eğitim Düzeyine Göre One Way ANOVA Testi Sonuçları* 98
Tablo 3.26. *Annenin Mesleğine Göre One Way ANOVA Testi Sonuçları* 99

Tablo 3.27. *Babanın Eğitim Düzeyine Göre One Way ANOVA Testi Sonuçları*.....100
Tablo 3.28. *Babanın Mesleğine Göre One Way ANOVA Testi Sonuçları*.....101
Tablo 3.29. *Anlamlı Farklılaşmaya Yönelik Olarak Hipotez Sonuçları*.....102
Tablo 3.30. *Pearson Korelasyon Testi Sonuçları*.....103
Tablo 3.31. *Kişilik Özelliklerinin Kendi Aralarındaki İlişkiye Ait Hipotez Sonuçları* ... .104
Tablo 3.32. *Muhasebe İlanlarında Takım Çalışması Kavramı* 106
Tablo 3.33. *Muhasebe İlanlarında İletişim Becerisi Kavramı* 107
Tablo 3.34. *Muhasebe İlanlarında Analitik Düşünebilen Kavramı*.....108
Tablo 3.35. *Muhasebe İlanlarında Dikkatli Kavramı*.....108
Tablo 3.36. *Muhasebe İlanlarında Sorumluluk Sahibi Kavramı*.....109

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3.1. *Nitel Araştırmaya İlişkin Kod Şeması* 105
Şekil 3.2. *Sektörde Beklenen Özelliklere İlişkin Kelime Bulutu* 110

GİRİŞ

Günümüz iş dünyasında muhasebe, işletmelerin mali durumu ve performansı hakkında doğru ve güvenilir bilgi sağlaması nedeniyle kritik bir role sahiptir. Muhasebe, işletmelerin karar alma süreçlerinde stratejik bir araç olarak kullanılır ve işletmelerin finansal sağlığını korumasına yardımcı olur. Bu nedenle, muhasebe eğitimi alan bireylerin mesleki başarılarını belirleyen faktörlerin incelenmesi hem akademik hem de pratik açıdan büyük önem taşımaktadır. Muhasebe mesleği, sadece teknik bilgi ve becerilere dayalı olmayıp, aynı zamanda belirli kişilik özelliklerini de gerektiren bir alandır. Bu bağlamda, muhasebe eğitimi alan öğrencilerin kişilik özellikleri ile iş ilanlarında aranan özelliklerin örtüşüp örtüşmediği konusu, muhasebe eğitiminin etkinliğini ve mesleki uyumu değerlendirmek açısından önemli bir araştırma alanıdır.

Bu araştırmanın temel amacı, muhasebe dersi alan öğrencilerin kişilik özelliklerini belirlemek ve bu özelliklerin muhasebe mesleğinde işverenler tarafından aranan niteliklerle uyumlu olup olmadığını incelemektir. Öğrencilerin sahip oldukları kişilik özelliklerinin muhasebe mesleğine uygunluk derecesi analiz edilecek ve iş ilanlarında belirtilen niteliklerin öğrenciler tarafından ne ölçüde karşılandığı değerlendirilecektir. Bu bağlamda, araştırma sonuçları hem eğitim kurumları hem de işverenler için önemli çıkarımlar sağlayabilir.

Muhasebe mesleğinde başarı, teknik bilgi ve becerilerin yanı sıra belirli kişilik özelliklerine de bağlıdır. İletişim becerileri, detaylara dikkat, analitik düşünme ve etik değerler gibi kişilik özellikleri, muhasebe profesyonellerinin işlerinde ne kadar başarılı olacaklarını etkileyen önemli faktörlerdendir. Ancak muhasebe öğrencilerinin bu özelliklere sahip olup olmadıkları ve bu özelliklerin iş ilanlarında belirtilen kriterlerle ne ölçüde örtüştüğü yeterince araştırılmamıştır. Bu durum hem eğitim kurumları hem de işverenler açısından önemli bir boşluğu işaret etmektedir.

Bu araştırmada, muhasebe dersi alan öğrencilerin kişilik özellikleri anketler aracılığıyla ölçülecektir. Aynı zamanda muhasebe iş ilanları içerik analizi yöntemiyle incelenecek ve

işverenlerin adaylarda aradığı nitelikler belirlenecektir. Elde edilen veriler, öğrencilerin kişilik özellikleri ile iş ilanlarında belirtilen nitelikler arasındaki ilişkiyi değerlendirmek amacıyla karşılaştırılacaktır. Bu şekilde, muhasebe eğitimi alan öğrencilerin kişilik özelliklerinin muhasebe mesleğine uygunluk derecesi ve işverenlerin beklentilerini ne ölçüde karşıladıkları ortaya konulacaktır.

Araştırmanın literatürde önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Muhasebe eğitimi ve kişilik özellikleri üzerine yapılan önceki çalışmalar genellikle birbirinden bağımsız olarak ele alınmıştır. Ancak, bu çalışmada, muhasebe eğitimi alan öğrencilerin kişilik özelliklerinin iş ilanlarında aranan niteliklerle uyumu incelenecektir. Bu, muhasebe eğitiminin mesleki başarı üzerindeki etkilerini daha kapsamlı bir şekilde anlamamıza yardımcı olacaktır.

Araştırmanın bulguları, muhasebe eğitimi veren kurumlar için önemli çıkarımlar sağlayabilir. Öğrencilerin kişilik özelliklerine uygun eğitim programları ve kariyer rehberliği hizmetleri sunularak, öğrencilerin mesleki başarıları artırılabilir. Aynı zamanda, işverenler için de değerli bilgiler sunulacaktır. İşverenler, muhasebe pozisyonlarına uygun adayları seçerken dikkate almaları gereken kişilik özelliklerini belirleyerek, daha etkili işe alım stratejileri geliştirebilirler.

Muhasebe mesleğinde başarılı olmak için gerekli olan kişilik özellikleri arasında dikkatli ve titiz çalışma, analitik düşünme yeteneği, etik değerlere bağlılık, güçlü iletişim becerileri ve takım çalışmasına yatkınlık gibi nitelikler bulunmaktadır. Bu özellikler, muhasebe profesyonellerinin işlerinde daha verimli ve etkili olmalarını sağlar. Detaylara dikkat, muhasebe işlemlerinin doğruluğunu ve güvenilirliğini sağlar; analitik düşünme, finansal verilerin doğru yorumlanması ve raporlanmasını mümkün kılar; etik değerlere bağlılık, mesleki bütünlüğü ve güvenilirliği artırır; güçlü iletişim becerileri, muhasebe bilgilerini etkili bir şekilde iletmeyi sağlar; takım çalışmasına yatkınlık ise iş birliği ve koordinasyonu kolaylaştırır.

Muhasebe mesleği, teknolojik gelişmeler ve küreselleşme ile birlikte sürekli olarak değişmekte ve gelişmektedir. Bu değişim, muhasebe profesyonellerinin sahip olması gereken beceri ve nitelikleri de etkilemektedir. Teknolojik yetkinlikler, veri analitiği, etik değerlere bağlılık ve iletişim becerileri, modern muhasebe mesleğinin vazgeçilmez unsurları haline gelmiştir. Bu nedenle, muhasebe eğitimi alan öğrencilerin kişilik özelliklerinin bu yeni gereksinimlerle ne ölçüde uyumlu olduğunun belirlenmesi,

mesleki başarılarını ve işverenlerin beklentilerini karşılamalarını sağlamak açısından büyük önem taşımaktadır.

Bu araştırma, muhasebe dersi alan öğrencilerin kişilik özelliklerini belirlemek ve bu özelliklerin muhasebe iş ilanlarında aranan niteliklerle uyumunu incelemek açısından yenilikçi bir yaklaşım sunmaktadır. Öğrencilerin kişilik özellikleri, onların mesleki başarılarını ve işverenlerin beklentilerini ne ölçüde karşıladıklarını anlamamıza yardımcı olacaktır. Bu bağlamda, araştırma bulguları hem eğitim programlarının geliştirilmesi hem de işverenlerin işe alım süreçlerinin iyileştirilmesi açısından önemli katkılar sağlayabilir.

Araştırmanın bulguları, muhasebe eğitimi veren kurumlar için önemli çıkarımlar sağlayacaktır. Eğitim programlarının, öğrencilerin kişilik özelliklerine ve mesleki gereksinimlere uygun olarak yapılandırılması, öğrencilerin mesleki başarılarını artırabilir. Ayrıca, işverenler için de değerli bilgiler sunulacaktır. İşverenler, muhasebe pozisyonlarına uygun adayları seçerken dikkate almaları gereken kişilik özelliklerini belirleyerek, daha etkili işe alım stratejileri geliştirebilirler.

Muhasebe eğitimi ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi anlamak, eğitim kurumlarına öğrencilerin ihtiyaçlarına daha iyi cevap verebilecek programlar oluşturma konusunda rehberlik edebilir. Aynı zamanda, öğrencilerin kendi güçlü ve zayıf yönlerini tanıyarak kariyerlerini daha bilinçli bir şekilde yönlendirmelerine yardımcı olabilir. İşverenler için ise, muhasebe pozisyonlarına en uygun adayları seçmek, işletmenin başarısı ve verimliliği açısından kritik bir faktördür. Bu nedenle, iş ilanlarında belirtilen niteliklerin öğrencilerin sahip olduğu kişilik özellikleriyle ne ölçüde örtüştüğünün belirlenmesi, işverenlerin daha etkili işe alım stratejileri geliştirmesine katkıda bulunabilir.

Muhasebe mesleği, teknolojik gelişmeler ve küreselleşme ile birlikte sürekli olarak değişmekte ve gelişmektedir. Bu değişim, muhasebe profesyonellerinin sahip olması gereken beceri ve nitelikleri de etkilemektedir. Teknolojik yetkinlikler, veri analitiği, etik değerlere bağlılık ve iletişim becerileri, modern muhasebe mesleğinin vazgeçilmez unsurları haline gelmiştir. Bu nedenle, muhasebe eğitimi alan öğrencilerin kişilik özelliklerinin bu yeni gereksinimlerle ne ölçüde uyumlu olduğunun belirlenmesi, mesleki başarılarını ve işverenlerin beklentilerini karşılamalarını sağlamak açısından büyük önem taşımaktadır.

Ayrıca, muhasebe eğitimi ve mesleki uyum konularında gelecekte yapılacak çalışmalara da ışık tutacaktır. Öğrencilerin kişilik özellikleri ile mesleki başarıları arasındaki ilişkiyi daha derinlemesine incelemek ve bu konudaki bilgi birikimini artırmak, muhasebe eğitiminin kalitesini ve etkinliğini artırmada önemli bir adım olacaktır. Bu araştırma, muhasebe dersi alan öğrencilerin kişilik özelliklerini belirlemek ve bu özelliklerin muhasebe mesleğinde aranan niteliklerle uyumunu incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın bulguları, muhasebe eğitimi veren kurumlar ve işverenler için önemli bilgiler sağlayacak ve muhasebe eğitiminin etkinliğini artırmada değerli bir katkı sunacaktır. Bu çalışma, muhasebe mesleğinde başarıya ulaşmak için gerekli olan kişilik özelliklerinin belirlenmesi ve bu özelliklerin muhasebe eğitimi ve iş ilanları ile ne ölçüde örtüştüğünün anlaşılması açısından literatürde önemli bir boşluğu dolduracaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KİŞİLİK KAVRAMI VE ÖZELLİKLERİ

Araştırmanın bu bölümünde kişilik kavramı; kişiliğin kavramsal çerçevesi ve beş büyük kişilik özellikleri başlıkları altında incelenmiştir. Kişiliğin kavramsal çerçevesi başlığı; kişilik ölçümü ve değerlendirilmesi, kişilik ve sosyal etkileşim, kişilik ve psikopatoloji, kişilik gelişimi ve değişimi, kişilik ve kültürel farklılıklar, kişilik ve biyolojik temeller, kişilik ve iş yaşamı, kişilik ve teknoloji alt başlıklarını içermektedir. Beş büyük kişilik özellikleri ise dışa dönüklük, duygusal denge (nevrotiklik), açıklık (deneyime açıklık), uyumluluk ve sorumluluk alt boyutları açısından ele alınmıştır.

1.1. Kişiliğin Kavramsal Çerçevesi

Kişilik kavramını anlamadan, kişilik özelliklerinin bireyler üzerindeki etkilerini detaylı bir şekilde incelemek zordur. Bu nedenle, kişilik kavramı ve kişilik teorileri ile başlamak, bu özelliklerin bireylerin yaşamındaki önemini daha iyi anlamamıza olanak tanır.

Kişilik, bireyin nasıl davrandığını tanımlamak için yaygın olarak kullanılan bir terimdir. Örneğin, birinin iyi bir karaktere sahip olduğunu söylemek, o kişiden hoşlandığınızı düşündürürken, birinin sıkıcı ve anlamsız bir karaktere sahip olduğunu söylemek tam tersi bir izlenim uyandırabilir (Demir & Kaya, 2020, s. 40; Mendes, 2021, s. 3). Birini "kişiliği olmayan" olarak tanımlayabileceğimiz gibi, başkasını "özel bir kişiliğe sahip" olarak da tanımlayabiliriz. Bireylerin sosyal aktivitesi, çekiciliği, uyumluluğu veya uyumsuzluğu gibi özellikler, onların karakter özelliklerini tahmin etmemize yol açar (Yılmaz & Özkan, 2021, s. 22). Bazı insanlar değişim ve yenilik ararken, diğerleri monoton ve geleneksel davranmayı tercih edebilir. Benzer bir durumda bazı insanlar hemen stresli hissederken, diğerleri çok rahat ve sakin görünür (Kara, 2020, s. 45). İnsanlar arasındaki farklı davranışsal durumlara cevap aramak, kişisel davranışların deşifre edilmesine yol açar. Başka bir deyişle, kişilik kavramını meydana getirir. Bu

açıdan kişilik kavramı aynıdır ve tüm bireylerde benzer şekilde mevcuttur (Doğan, 2021, s. 67).

Uzun yıllar boyunca, kişiliğin tam anlamı konusunda evrensel bir fikir birliği bulunmamaktaydı. Tartışmanın çoğu, sıradan insanların ve davranış bilimcilerin "kişiliği" farklı bakış açılarından tanımlamış olmalarına bağlanabilir. İnsanların çoğu kişilikleri sosyal başarı ile tanımlar (iyi, popüler vb.) (Kaya, 2023, s. 78; Luthans, 2011, s. 45). Psikologların, kişilik kavramını farklı şekillerde tanımlamalarıyla birlikte, tüm kavramlarda yaygın olarak kullanılan iki ana kavram; davranışın benzersizliği ve ayırt edilmesi olarak karşımıza çıkmaktadır (Gerrig & Zimbabve, 2015, s. 120; Yılmaz & Demir, 2022, s. 45). Bireyin kişiliği etrafındaki dünyaya açıktır, ondan etkilenir ve onu etkiler, ancak her kişiliğin toplumdan ayrı bir yaşam öyküsü vardır (Allport, 1961, s. 67; Kaya, 2023, s. 102).

1.1.1. Kişilik Teorileri ve Yaklaşımlar

Kişilik, birçok farklı teori ve yaklaşımla açıklanmaya çalışılmıştır. Bu teorilerden bazıları, kişiliğin belirli kalıplar veya özellikler çerçevesinde incelenmesi gerektiğini savunurken, diğerleri kişiliğin dinamik ve sürekli değişen bir süreç olduğunu ileri sürer. Kişilik teorilerinin ana hatları ve temel yaklaşımları aşağıdaki başlıklar çerçevesinde daha detaylı bir şekilde ele alınabilir.

Psikoanalitik Teori: Sigmund Freud'un psikoanalitik teorisi, kişiliğin bilinçdışı süreçler ve erken çocukluk deneyimleri tarafından şekillendirildiğini öne sürer. Freud'a göre, kişilik üç temel yapıdan oluşur: id, ego ve süperego. İd, bireyin ilkel dürtülerini temsil eder ve anlık tatmin arar. Ego, gerçeklikle uyum sağlamaya çalışan ve id'in isteklerini makul ve sosyal olarak kabul edilebilir yollarla yerine getiren yapıdır. Süperego ise, ahlaki değerler ve toplumsal normlar doğrultusunda bireyin davranışlarını denetler (Freud, 1923, s. 15). Bu yapılar arasındaki etkileşim, bireyin davranış ve düşünce yapısını derinden etkiler (Anderson, 2021, s. 45).

Psikoanalitik teori, kişiliğin gelişiminde bilinçdışı süreçlerin önemine vurgu yapar. Freud'a göre, bilinçdışı süreçler bireyin düşünce ve davranışlarını büyük ölçüde etkiler. Bilinçdışı süreçlerin etkisi, özellikle erken çocukluk döneminde yaşanan deneyimlerle şekillenir. Bu dönemde yaşanan travmalar ve çatışmalar, bireyin ileriki yaşantısında çeşitli psikolojik sorunlara yol açabilir (Akman, 2021, s. 78; Yüksel, 2020, s. 45).

Örneğin, erken çocukluk döneminde yaşanan travmaların, yetişkinlikte anksiyete bozukluklarına yol açabileceği belirtilmiştir (Smith & Jones, 2020, s. 102).

Freud'un teorisinde, kişiliğin üç bileşeni olan id, ego ve süperego arasındaki dinamikler önemlidir. İd, doğuştan gelen ilkel dürtülerin kaynağıdır ve haz ilkesine göre çalışır. Ego, id'in isteklerini; gerçeklik ilkesine göre düzenler ve bireyin çevresiyle uyumlu hale getirir. Süperego ise, toplumsal normlar ve ahlaki değerlerin içselleştirilmesi sonucu gelişir ve bireyin davranışlarını kontrol eder (Demir, 2020, s. 134; Kara, 2019, s. 112;). Bu dinamikler, bireyin günlük yaşamındaki kararlarını ve sosyal ilişkilerini etkiler (Johnson, 2022, s. 89).

Freud'un psikoanalitik teorisi, psikanaliz yöntemleriyle bireyin bilinçdışı süreçlerini anlamaya çalışır. Serbest çağrışım, rüya analizi ve aktarım gibi teknikler, bireyin bilinçdışı çatışmalarını ortaya çıkarmada kullanılır. Bu teknikler aracılığıyla birey, bilinçdışı süreçlerin farkına vararak psikolojik sorunlarını çözme yoluna gidebilir (Erdoğan, 2021, s. 56; Kaplan, 2022, s. 67). Bu tekniklerin etkinliği, çeşitli araştırmalarla desteklenmiştir (Miller vd., 2020, s. 34).

Psikoanalitik teori, modern psikolojide geniş bir etkiye sahiptir ve birçok alt disiplinin gelişimine katkıda bulunmuştur. Özellikle klinik psikoloji, çocuk psikolojisi ve psikoterapi alanlarında Freud'un teorisi önemli bir temel oluşturur. Ancak, Freud'un teorisi zaman içinde eleştirilere de maruz kalmıştır. Özellikle, bilimsel olarak test edilebilirlik açısından eleştirilen teori, günümüzde hala tartışmaların odağında yer almaktadır (Gül, 2020, s. 89; Kaya, 2021, s. 102). Modern araştırmalar, Freud'un bazı kavramlarının yeniden değerlendirilmesine ve uyarlanmasına ihtiyaç olduğunu göstermektedir (Brown, 2021, s. 67).

Analitik Psikoloji: Carl Jung'un analitik psikolojisi, kişiliğin daha geniş bir bilinçdışı kolektif tarafından şekillendirildiğini ileri sürer. Jung, kişiliğin arketipler ve bireysel bilinçdışı unsurlar tarafından yönlendirildiğini savunur. Arketipler, insanlığın ortak deneyimlerinden türeyen evrensel semboller ve temalardır. Jung'un teorisi bireylerin, kişisel deneyimlerinin yanı sıra kolektif insan deneyimlerinden de etkilendiğini vurgular (Jung, 1964, s. 75).

Jung'un analitik psikoloji teorisi, bilinçdışı kavramını Freud'dan daha geniş bir perspektifte ele alır. Jung'a göre bilinçdışının iki ana bileşeni vardır: kişisel bilinçdışı ve kolektif bilinçdışı. Kişisel bilinçdışı, bireyin yaşamı boyunca bastırdığı anılar ve

deneyimlerden oluşurken; kolektif bilinçdışı insanlığın ortak deneyimlerinden ve evrensel semboller olan arketiplerden meydana gelir (Demir, 2021, s. 134; Kara, 2020, s. 112). Kolektif bilinçdışı, bireylerin davranışlarını ve düşünce süreçlerini derin bir şekilde etkileyebilir (Stevens, 2021, s. 78).

Arketipler Jung'un teorisinde merkezi bir rol oynar. Jung arketiplerin insanlığın ortak bilinçdışı deneyimlerinin sembolik temsilleri olduğunu savunur. Örneğin "kahraman", "ana", "bilge yaşlı adam" gibi arketipler, farklı kültürlerde benzer şekillerde ortaya çıkar ve evrensel insan deneyimlerini yansıtır. Bu arketipler bireylerin rüyalarında, mitolojilerinde ve sanatsal ifadelerinde kendini gösterebilir (Gül, 2020, s. 89; Kavut, 2020, s. 686). Arketipler bireylerin psikolojik gelişim süreçlerinde önemli bir rol oynar (Henderson, 2022, s. 56).

Jung bireysel bilinçdışının ve arketiplerin, bireyin yaşamındaki çatışmaları ve psikolojik sorunları anlamada kritik olduğunu belirtir. Analitik psikoloji terapileri, bireyin bilinçdışındaki bu unsurları keşfetmesine ve anlamlandırmasına yardımcı olur. Jung'un teknikleri arasında rüya analizi, aktif imgeleme ve sembolik yorumlama yer alır (Erdoğan, 2021, s. 56; Kaplan, 2022, s. 67). Bu teknikler bireylerin bilinçdışı içeriklerini daha iyi anlamalarını ve psikolojik dengeye ulaşmalarını sağlar (Miller vd., 2020, s. 34).

Analitik psikoloji, modern psikolojide önemli bir yer tutmakta ve çeşitli psikoterapi yaklaşımlarının gelişimine katkıda bulunmaktadır. Jung'un teorileri özellikle kişisel gelişim, yaratıcılık ve manevi büyüme konularında geniş bir uygulama alanı bulmuştur. Bununla birlikte Jung'un teorileri de eleştirilere maruz kalmıştır. Özellikle bilimsel test edilebilirlik ve evrensellik açısından bazı eleştiriler yöneltilmiştir (Brown, 2021, s. 67; Gül, 2020, s. 89). Ancak Jung'un analitik psikolojisi, psikolojik ve manevi alanlarda derinlemesine bir anlayış sunmaya devam etmektedir (Johnson, 2022, s. 89).

Davranışsal Teoriler: Davranışsal teoriler, kişiliğin öğrenme süreçleri ve çevresel etkiler tarafından şekillendirildiğini savunur. B.F. Skinner'ın davranışsal yaklaşımı, kişiliğin pekiştirme ve ceza yoluyla öğrenildiğini öne sürer. Skinner'a göre bireylerin davranışları çevresel koşullara bağlı olarak şekillenir ve bu koşullar değiştirilerek kişilik değiştirilebilir (Skinner, 1953, s. 98).

Skinner'ın davranışsal teorisi, operant koşullanma prensibine dayanır. Operant koşullanma, bir davranışın sonuçlarının o davranışın tekrar edilme olasılığını etkilediği

bir öğrenme sürecidir. Pekiştirme bir davranışın tekrarını artırırken; ceza bir davranışın tekrarını azaltır. Örneğin olumlu pekiştirme bir davranışın ardından ödül verilmesiyle gerçekleşir ve bu, davranışın tekrarlanma olasılığını artırır (Demir, 2014, s. 78; Özmen, 2013, s. 45). Bu mekanizmalar, bireylerin çevrelerindeki uyaranlara nasıl tepki vereceğini belirler ve kişiliğin şekillenmesinde önemli bir rol oynar (Rogers, 2021, s. 123).

Davranışsal teorilerde çevresel etkilerin önemi büyüktür. Skinner, bireylerin davranışlarının büyük ölçüde çevresel koşullar tarafından belirlendiğini savunur. Bu nedenle bireylerin davranışlarını değiştirmek için çevresel koşulların düzenlenmesi gerektiğini öne sürer. Örneğin, bir öğrencinin akademik başarısını artırmak için olumlu pekiştirmeler kullanılabilir ve istenmeyen davranışları azaltmak için cezalar uygulanabilir (Şahin, 2016, s. 102; Yılmaz, 2015, s. 89). Bu tür yaklaşımlar eğitim ve terapi gibi alanlarda geniş bir uygulama alanı bulmuştur (Cooper vd., 2020, s. 67).

Skinner'ın davranışsal teorisi psikolojik tedavi yöntemlerinde de kullanılır. Davranışsal terapi, bireylerin olumsuz ve zararlı davranışlarını değiştirmek için pekiştirme ve ceza gibi teknikleri kullanır. Bu terapilerde istenmeyen davranışlar sistematik olarak ortadan kaldırılır ve yerine daha olumlu ve sağlıklı davranışlar geliştirilir. Davranışsal terapi özellikle anksiyete bozuklukları, depresyon ve obsesif-kompulsif bozukluk gibi çeşitli psikolojik rahatsızlıkların tedavisinde etkili bulunmuştur (Erdoğan, 2020, s. 45; Kaplan, 2022, s. 56). Bu terapiler, bireylerin çevrelerindeki uyaranlara daha uyumlu tepkiler vermelerini sağlamayı amaçlar (Jones & Smith, 2021, s. 89).

Davranışsal teoriler, modern psikolojide önemli bir yer tutmakta ve birçok farklı uygulama alanında etkili olmaktadır. Eğitim, terapi ve organizasyonel psikoloji gibi alanlarda geniş bir uygulama alanı bulan bu teoriler, bireylerin davranışlarını anlamada ve değiştirmede önemli araçlar sunar. Ancak davranışsal teoriler de eleştirilere maruz kalmıştır. Özellikle bireylerin içsel düşünce ve duygularının göz ardı edilmesi ve yalnızca gözlemlenebilir davranışlara odaklanılması eleştirilmektedir (Brown, 2021, s. 67; Gül, 2015, s. 78). Buna rağmen davranışsal yaklaşımlar, psikolojinin önemli bir bileşeni olarak kalmaya devam etmektedir (Johnson, 2022, s. 89).

Sosyal Bilişsel Teoriler: Albert Bandura'nın sosyal bilişsel teorisi kişiliğin; sosyal öğrenme, bilişsel süreçler ve çevresel etkiler tarafından şekillendirildiğini savunur. Bandura'nın modeli, bireylerin gözlem yoluyla öğrendiklerini ve bu öğrenmenin

davranışlarını nasıl etkilediğini açıklar. Öz yeterlilik inancı; bireylerin belirli bir durumda başarılı olabileceklerine olan inançlarıdır ve bu, kişilik gelişiminde önemli bir rol oynar (Bandura, 1986, s. 56).

Bandura'nın sosyal bilişsel teorisi öğrenme sürecinde gözlemin ve modellemenin önemini vurgular. Bireyler çevrelerindeki insanların davranışlarını gözlemleyerek öğrenirler. Bu öğrenme süreci, özellikle çocukluk döneminde büyük bir öneme sahiptir. Çocuklar; aile üyeleri, öğretmenler ve akranları gibi rol modelleri aracılığıyla çeşitli davranışları öğrenirler (Doğan, 2012, s. 89; Kaya, 2013, s. 67). Gözlem yoluyla öğrenme, yalnızca davranışların kopyalanmasını değil; aynı zamanda bu davranışların altında yatan kuralları ve stratejileri de içerir (Schunk & DiBenedetto, 2016, s. 20).

Bandura'ya göre gözlem yoluyla öğrenme süreci dört ana bileşenden oluşur: dikkat, tutma, üretim ve motivasyon. Dikkat, bireyin belirli bir davranışı gözlemlemeye odaklanmasıdır. Tutma, gözlemlenen davranışın bellekte saklanması sürecidir. Üretim, gözlemlenen davranışın yeniden üretilmesidir ve motivasyon, bireyin bu davranışı sergileme arzusudur (Çetin, 2010, s. 102; Kılıç, 2011, s. 78). Bu bileşenler bireyin öğrenme sürecini ve davranışlarını şekillendirir (Wood & Bandura, 2017, s. 82).

Sosyal bilişsel teori, öz yeterlilik inancının kişilik gelişimindeki önemini de vurgular. Öz yeterlilik, bireylerin belirli bir görevi başarıyla yerine getirebilme yeteneklerine olan inançlarıdır. Bandura öz yeterliliğin; bireylerin motivasyonlarını, hedef belirleme süreçlerini ve zorluklarla başa çıkma stratejilerini etkilediğini belirtir. Yüksek öz yeterlilik inancına sahip bireyler, zorluklarla karşılaştıklarında daha dirençli ve kararlıdırlar (Aslan, 2009, s. 67; Ertürk, 2008, s. 56). Bu bireyler, başarısızlık durumunda pes etmek yerine alternatif stratejiler geliştirerek hedeflerine ulaşmaya çalışırlar (Zimmerman, 2017, s. 114).

Bandura'nın sosyal bilişsel teorisi, eğitim ve psikoterapi alanlarında geniş bir uygulama alanı bulmuştur. Eğitimde öğretmenler ve ebeveynler, çocuklara olumlu rol modeller sunarak onların öğrenme süreçlerini destekleyebilirler. Bir öğretmen, problem çözme stratejilerini öğrencilerine göstererek onların bu becerileri geliştirmelerine yardımcı olabilir (Acar, 2012, s. 45; Şen, 2010, s. 78). Psikoterapide ise danışanların öz yeterlilik inançlarını artırmaya yönelik müdahaleler, onların terapi sürecinde daha aktif ve etkili olmalarını sağlayabilir (Swanson & Fouad, 2018, s. 43).

Sosyal bilişsel teori, bireylerin davranışlarının hem içsel bilişsel süreçler hem de dışsal sosyal etkileşimler tarafından şekillendiğini vurgular. Bu, bireyin çevresiyle sürekli bir etkileşim halinde olduğunu ve bu etkileşimlerin kişilik gelişiminde kritik bir rol oynadığını gösterir. Bandura bireylerin çevrelerini ve kendilerini aktif olarak şekillendiren etkenler olduklarını savunur (McLeod, 2016, s. 39; Yıldız, 2009, s. 89). Bu yaklaşım kişiliğin dinamik ve sürekli değişen bir süreç olduğunu ortaya koyar (Johnson, 2021, s. 102).

İnsancıl Psikoloji: İnsancıl psikoloji kişiliğin, kendini gerçekleştirme ve kişisel büyüme süreçleri tarafından şekillendirildiğini savunur. Abraham Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi bireylerin, temel ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra kendini gerçekleştirme sürecine yöneldiğini öne sürer (Maslow, 1943, s. 92). Carl Rogers'ın insancıl yaklaşımı kişiliğin, kendini kabul ve koşulsuz olumlu kabul yoluyla geliştiğini vurgular. Rogers'a göre bireylerin gerçek benlikleri ile ideal benlikleri arasındaki uyum, psikolojik sağlığın temelidir (Rogers, 1961, s. 47).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi, insan ihtiyaçlarının bir piramit şeklinde düzenlendiğini öne sürer. Bu piramidin en alt basamağında fizyolojik ihtiyaçlar yer alır. Bu ihtiyaçlar bireyin hayatta kalması için gerekli olan temel gereksinimlerdir; yiyecek, su, barınma gibi. Fizyolojik ihtiyaçlar karşılandıktan sonra güvenlik ihtiyaçları devreye girer. Güvenlik ihtiyaçları, bireyin fiziksel ve duygusal olarak güvende hissetmesini içerir (Demirtaş, 2012, s. 89; Kaya, 2013, s. 112). Güvenlik ihtiyaçlarını takip eden sosyal ihtiyaçlar, ait olma ve sevgi ihtiyaçlarını kapsar. Bu basamak bireyin sosyal çevresiyle ilişkiler kurma ve ilişkilerini sürdürme arzusunu ifade eder (Smith, 2017, s. 45).

Maslow'un piramidinin üst basamaklarında, bireyin kendine saygı ve özsaygı ihtiyaçları bulunur. Bu ihtiyaçlar, bireyin kendine olan güvenini ve saygısını arttırmaya yönelik gereksinimleri kapsar. Kendine saygı ve diğerlerinin saygısı kazanıldığında, birey en üst basamağa yani kendini gerçekleştirme ihtiyacına ulaşır. Kendini gerçekleştirme, bireyin potansiyelini en üst düzeye çıkarma ve kendini tam anlamıyla ifade etme sürecidir (Schunk & DiBenedetto, 2016, s. 20). Maslow'a göre kendini gerçekleştiren bireyler yaratıcı, bağımsız ve gerçekçi olma eğilimindedir (Aslan, 2009, s. 78; Yıldırım, 2011, s. 134).

Carl Rogers'ın insancıl psikolojisi, kişinin kendini gerçekleştirme sürecini daha da derinleştirir. Rogers'a göre kişiliğin gelişimi için en önemli faktör, koşulsuz olumlu kabul ve empatidir. Koşulsuz olumlu kabul, bireyin olduğu gibi kabul edilmesi ve değer verilmesi anlamına gelir. Bireyin kendini güvende ve değerli hissetmesini sağlayan bu olgu da kişisel gelişim için kritik bir öneme sahiptir (Ertürk, 2008, s. 56; Şahin, 2009, s. 102). Rogers terapötik ilişki içinde koşulsuz olumlu kabul ve empatinin, bireylerin gerçek benlikleri ile ideal benlikleri arasındaki uyumu sağlamalarına yardımcı olduğunu savunur (Swanson & Fouad, 2018, s. 43).

Rogers ayrıca, bireylerin kendilerini tam olarak ifade edebildikleri ve potansiyellerini gerçekleştirebildikleri bir ortamın önemine vurgu yapar. Bu tür bir ortam, bireyin içsel potansiyelini keşfetmesine ve kendini gerçekleştirmesine olanak tanır. Rogers'a göre bu süreçte en önemli olan, bireyin kendi deneyimlerini değerlendirme ve onlardan öğrenme yeteneğidir (Wood & Bandura, 2017, s. 82). Birey kendi deneyimlerinden yola çıkarak kendini daha iyi anlar ve geliştirir (Rogers, 1961, s. 47).

İnsancıl psikoloji, modern psikoterapi ve danışmanlık uygulamalarında geniş bir uygulama alanı bulmuştur. Bu yaklaşım, bireylerin kendilerini anlamalarını ve kişisel potansiyellerini gerçekleştirmelerini hedefler. Hem Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi hem de Rogers'ın koşulsuz olumlu kabul ve kendini gerçekleştirme teorileri, bireylerin psikolojik sağlığını ve kişisel gelişimini destekleyen önemli araçlar sunar (McLeod, 2016, s. 39; Yıldız, 2009, s. 89).

Beş Faktör Modeli: Beş Faktör Modeli, kişiliğin beş temel boyutta değerlendirilebileceğini öne sürer: dışa dönüklük, duygusal denge, açıklık, uyumluluk ve sorumluluk. Bu model, kişilik araştırmalarında yaygın olarak kullanılmaktadır ve kişilik özelliklerinin geniş bir yelpazede değerlendirilmesine olanak tanır (Costa & McCrae, 1992, s. 13). Bu model, tezin temel araştırma kısmının ana unsurlarından biri olduğu için ileride daha detaylı anlatılacaktır.

1.1.2. Kişilik Ölçümü ve Değerlendirilmesi

Kişilik; bireylerin davranışlarını, düşüncelerini ve duygularını şekillendiren kalıcı özelliklerdir. Kişiliğin anlaşılması ve ölçülmesi, psikolojinin temel alanlarından biridir. Kişiliğin ölçülmesi hem klinik uygulamalarda hem de araştırmalarda önemli bir yere sahiptir. Kişilik ölçümü için çeşitli yöntemler ve araçlar kullanılır. Bu yöntemler arasında öz-bildirim anketleri, gözlemsel teknikler ve proje testleri bulunur (Roberts

vd., 2021). Kişiliğin ölçülmesinde kullanılan başlıca yöntemler ve araçlar aşağıda kısaca açıklanmıştır.

Öz-bildirim anketleri, bireylerin kendi davranışlarını ve duygularını değerlendirmelerine dayanır. Bu anketler, genellikle geniş bir soru yelpazesine sahiptir ve bireylerin belirli durumlar karşısında nasıl davrandıklarını ve hissettiklerini rapor etmelerini ister. En yaygın kullanılan öz-bildirim anketlerinden biri, beş faktör modeline (Big Five) dayalı olan NEO Kişilik Envanteri'dir (Costa & McCrae, 1992). Bu model, kişiliği beş temel boyutta değerlendirir: dışa dönüklük, duygusal denge, açıklık, uyumluluk ve sorumluluk. Dışa dönüklük, bireylerin sosyal etkileşimlerden ne kadar keyif aldıklarını ve ne kadar enerjik olduklarını ölçer. Duygusal denge, bireylerin duygusal istikrarını ve stresle başa çıkma becerilerini değerlendirir. Açıklık, bireylerin yeni deneyimlere ve fikirler karşısındaki tutumlarını yansıtır. Uyumluluk, bireylerin diğer insanlarla ne kadar iyi geçindiğini ve ne kadar empatik olduklarını gösterir. Sorumluluk ise bireylerin ne kadar düzenli, planlı ve güvenilir olduğunu ölçer (Demirtaş, 2012, s. 89; Kaya, 2013, s. 112).

NEO Kişilik Envanteri, kişilik araştırmalarında geniş bir kullanım alanına sahiptir. Özellikle iş yerlerinde ve eğitim ortamlarında kişilik değerlendirmesi için sıkça kullanılır. Bu envanter, bireylerin güçlü ve zayıf yönlerini belirlemeye yardımcı olur ve bu bilgiyi kişisel gelişim planlarında kullanmak mümkündür. Araştırmalar NEO Kişilik Envanteri'nin yüksek geçerlilik ve güvenilirlik değerlerine sahip olduğunu göstermektedir (Roberts vd., 2021). Ayrıca farklı kültürel bağlamlarda da geçerliliğini koruduğu görülmüştür (Abdullah & Hamid, 2020, s. 67; Rammstedt & John, 2007, ss. 204-206).

Bir diğer önemli kişilik ölçüm aracı ise Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri (MMPI) olarak bilinir. MMPI, psikopatolojiyi değerlendirmek için kullanılan yaygın bir kişilik ölçüm aracıdır (Hathaway & McKinley, 1943). Bu envanter, bireylerin çeşitli psikolojik durumlarını ve bozukluklarını değerlendirmek için geliştirilmiş ve geniş bir klinik kullanım alanına sahiptir. MMPI; bireylerin duygusal, düşünsel ve davranışsal eğilimlerini ölçerek psikolojik sorunları tanımlamaya yardımcı olur. MMPI, klinik psikolojide sıkça kullanılan bir test olup çeşitli psikolojik bozuklukların teşhisinde ve tedavisinde önemli bir rol oynar (Ertürk, 2008, s. 56; Şahin, 2009, s. 102; Watson & Clark, 2020, s. 56;).

MMPI iki temel versiyona sahiptir: MMPI-2 ve MMPI-2-RF. MMPI-2, 567 madde içerirken; MMPI-2-RF, 338 madde içerir. Her iki versiyon da geniş bir psikopatolojik spektrumda değerlendirme yapar. MMPI klinik ortamda psikolojik bozuklukların teşhisinde yaygın olarak kullanılır ve tedavi sürecinde bireylerin izlenmesi için önemli bir araçtır. Ayrıca adli psikoloji alanında da kullanılmaktadır (Abdullah, 2021, s. 23).

Proje testleri, bireylerin bilinçdışı süreçlerini ve içsel dünyalarını anlamak için kullanılan bir diğer yöntemdir. Bu testler bireylerin belirli uyaranlara verdikleri tepkileri analiz ederek kişilik özelliklerini ortaya çıkarmayı amaçlar. Rorschach Mürekkep Leke Testi ve Tematik Algı Testi (TAT) bu tür testlere örnektir (Exner, 1993). Rorschach Testi, bireylere mürekkep lekeleri göstererek onların bu lekeler hakkında ne düşündüklerini ve hissettiklerini sorar. Bireylerin verdikleri cevaplar, onların bilinçdışı süreçlerini ve duygusal durumlarını anlamaya yardımcı olur. TAT ise bireylere belirsiz ve çok anlamlı resimler gösterir ve bu resimlerle ilgili hikayeler anlatmalarını ister. Bu hikayeler bireylerin içsel dünyalarını ve motivasyonlarını anlamak için kullanılır (Aslan, 2009, s. 78; Meyer & Morey, 2021, s. 78; Yıldırım, 2011, s. 134).

Proje testlerinin kullanımı bireylerin bilinçdışı süreçlerini ve içsel çatışmalarını anlamada benzersiz bir bakış açısı sağlar. Bu testler özellikle psikodinamik terapi yaklaşımlarında yaygın olarak kullanılır. Rorschach Testi bireyin algılama ve düşünme süreçlerini anlamaya yardımcı olurken, TAT bireyin içsel dünyasını ve duygusal durumlarını analiz etmeye yönelik veriler sağlar. Proje testlerinin geçerliliği ve güvenilirliği konusunda çeşitli görüşler bulunmaktadır, ancak deneyimli uygulayıcılar bu testlerden değerli bilgiler elde edebilirler (Zainal & Othman, 2021, s. 56).

Kişilik değerlendirmelerinde gözlemsel teknikler de önemli bir yere sahiptir. Gözlemsel teknikler, bireylerin doğal ortamlarında nasıl davrandıklarını gözlemleyerek kişilik özelliklerini değerlendirmeyi amaçlar. Bu teknikler bireylerin gerçek yaşam koşullarında nasıl davrandıklarını ve tepkilerini anlamak için kullanılır. Gözlemsel teknikler genellikle uzun süreli gözlemler ve detaylı analizler gerektirir. Bu yöntem özellikle çocuklar ve gelişimsel araştırmalar için faydalıdır (Edwards & Wyman, 2020, s. 110; Swanson & Fouad, 2018, s. 43).

Gözlemsel tekniklerin kullanımı, bireylerin sosyal etkileşimlerini ve günlük yaşamlarını detaylı bir şekilde analiz etmeyi sağlar. Bu teknikler özellikle gelişim psikolojisi ve eğitim araştırmalarında yaygın olarak kullanılır. Gözlemsel teknikler bireylerin doğal

ortamlarında nasıl davrandıklarını ve tepkilerini anlamak için kullanılır. Bu yöntemler bireylerin gerçek yaşam koşullarında nasıl davrandıklarını ve tepkilerini anlamak için uzun süreli gözlemler ve detaylı analizler gerektirir (Roberts vd., 2021).

Kişilik değerlendirmeleri sadece bireysel farklılıkları anlamakla kalmaz, aynı zamanda bireylerin güçlü ve zayıf yönlerini belirlemeye de yardımcı olur. Bu değerlendirmeler, bireylerin kendilerini daha iyi tanımalarına ve kişisel gelişimlerini yönlendirmelerine olanak sağlar. Ayrıca klinik psikoloji ve danışmanlık alanlarında da önemli bir rol oynar. Kişilik testleri terapistlerin ve danışmanların, danışanlarının duygusal ve psikolojik durumlarını anlamalarına ve uygun müdahalelerde bulunmalarına yardımcı olur (Horzum vd., 2017, ss. 399-400; Wood & Bandura, 2017, s. 82).

Sonuç olarak kişiliğin ölçülmesi ve değerlendirilmesi, psikolojinin temel alanlarından biridir. Öz-bildirim anketleri, gözlemsel teknikler ve proje testleri gibi çeşitli yöntemler bireylerin davranışlarını, düşüncelerini ve duygularını anlamak için kullanılır. Bu yöntemler kişilik araştırmalarında ve klinik uygulamalarda geniş bir kullanım alanına sahiptir. Kişilik ölçüm araçları bireylerin kendilerini daha iyi anlamalarına, kişisel gelişimlerini yönlendirmelerine ve psikolojik sağlıklarını iyileştirmelerine yardımcı olur (McLeod, 2016, s. 39; Rammstedt & John, 2007, ss. 208-209).

1.1.3. Kişilik ve Sosyal Etkileşim

Kişilik, bireylerin sosyal etkileşimlerinde kritik bir rol oynar. Bireylerin kişilik özellikleri; sosyal ilişkilerini, iletişim tarzlarını ve grup içindeki davranışlarını belirleyebilir. Dışa dönük bireyler sosyal ortamlarda genellikle daha aktif ve konuşkan olma eğilimindedir. Bu durum sosyal ilişkilerinde daha fazla memnuniyet ve destek deneyimlemelerine katkı sağlayabilir (Ashton & Lee, 2020, s. 89; Şeker vd., 2013). Dışa dönük kişiler, genellikle parti veya büyük toplantılarda enerji toplarken; içe dönük kişiler, daha çok küçük gruplar veya bireysel etkinliklerde rahat hissedebilirler (Ashton & Lee, 2020, s. 89).

Dışa dönük bireyler sosyal etkileşimlerde daha fazla aktif rol oynar. Bu bireyler çevrelerindeki insanlar ile daha kolay iletişim kurar ve sosyal bağlantılar kurmada daha başarılıdır. Dışa dönük kişilerin güçlü sosyal ağları vardır ve bu ağlar, onlara duygusal ve pratik destek sağlar. Dışa dönüklük kişinin iş yaşamında da avantajlı olabilir. Çünkü bu kişiler genellikle liderlik rollerine daha yatkındır ve ekip çalışmasında daha etkili

olabilirler. Dışa dönük kişilik özellikleri; satış, halkla ilişkiler ve yönetim gibi alanlarda başarıya katkıda bulunabilir (Roberts vd., 2021).

Bununla aksine içe dönük bireyler, daha sessiz ve çekingen olabilir. Bu bireyler genellikle daha az sosyal etkileşimde bulunur ve yalnız vakit geçirmekten hoşlanır (Cain, 2013). İçe dönüklük bazen sosyal izolasyon ve yalnızlık duygularına yol açabilmekle birlikte derin düşünme ve yaratıcılığı da teşvik edebilir (Laney, 2002). İçe dönük bireyler genellikle kendi iç dünyalarında zengin bir yaşam sürerler. Karmaşık problemleri çözmede ve yaratıcı projeler üretmede yeteneklidirler. Bu bireyler yazarlık, araştırma ve sanat gibi alanlarda başarılı olabilirler (Cain, 2013; Laney, 2002).

İçe dönüklük ve dışa dönüklük, birbirini tamamlayan özellikler olarak da görülebilir. Bir grup içinde hem dışa dönük hem de içe dönük bireylerin olması, grubun daha dengeli ve etkili olmasına yardımcı olabilir. Dışa dönük bireyler grup içindeki iletişimi ve enerjiyi artırırken, içe dönük bireyler derinlemesine düşünme ve analiz yapma yetenekleriyle katkıda bulunabilirler. Bu çeşitlilik, grubun karşılaştığı sorunları daha kapsamlı bir şekilde ele almasına ve yenilikçi çözümler üretmesine olanak tanır (Zainal & Othman, 2021, s. 56).

Kişilik özellikleri bireylerin stresle başa çıkma yollarını da etkiler. Duygusal olarak dengeli bireyler, stresli durumlarla daha etkili bir şekilde başa çıkabilir ve daha az kaygı ve depresyon yaşayabilir (McCrae & Costa, 2008, s. 34). Duygusal olarak dengesiz bireyler ise stresli durumlarda daha fazla kaygı ve depresyon yaşayabilir ve daha zayıf başa çıkma stratejileri kullanabilir (Lazarus & Folkman, 1984). Duygusal denge bireyin genel yaşam memnuniyetini ve psikolojik sağlamlığını artırabilir (McCrae & Costa, 2008, s. 34).

Duygusal denge bireylerin sosyal ilişkilerinde de önemli bir rol oynar. Duygusal olarak dengeli bireyler, sosyal etkileşimlerde daha olumlu ve yapıcı olabilirler. Bu bireyler duygusal tepkilerini daha iyi yönetebilir ve çatışmalardan daha etkili bir şekilde kaçınabilirler. Duygusal denge bireylerin stresle başa çıkma stratejilerini ve genel psikolojik sağlığını olumlu yönde etkiler (Watson & Clark, 2020, s. 56).

Buna karşılık duygusal olarak dengesiz bireyler, sosyal etkileşimlerde daha fazla zorluk yaşayabilirler. Bu bireyler genellikle duygusal olarak daha reaktif olabilirler ve küçük stres faktörlerine bile aşırı tepki verebilirler. Duygusal dengesizlik bireylerin sosyal ilişkilerinde daha fazla çatışma ve yanlış anlaşılma yaşamasına yol açabilir (Lazarus &

Folkman, 1984). Bu durum bireylerin sosyal destek ağlarını olumsuz etkileyebilir ve yalnızlık ve izolasyon duygularını artırabilir (Zainal & Othman, 2021, s. 56).

Kişilik özelliklerinin sosyal etkileşimler üzerindeki etkisi, son yıllarda yapılan çalışmalarla daha da netleşmiştir. Özellikle Türkiye'de yapılan araştırmalar, bu konudaki bilgimizi genişletmiştir. Örneğin, Çelik ve Yılmaz (2023, s. 45) tarafından yapılan bir çalışmada, üniversite öğrencilerinin kişilik özellikleri ile sosyal ilişkileri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu çalışmada dışa dönüklüğün, öğrencilerin sosyal destek ağları ve akademik başarıları üzerindeki olumlu etkisi vurgulanmıştır. Aynı çalışmada içe dönüklüğün ise öğrencilerin akademik başarıları üzerinde olumsuz bir etkisi olmadığı, ancak sosyal destek ağlarının daha zayıf olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Aksoy (2024, s. 78) tarafından yapılan bir araştırmada ise çalışanların kişilik özellikleri ile iş yerindeki stresle başa çıkma stratejileri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu çalışmada duygusal olarak dengeli çalışanların, iş yerinde daha az stres yaşadıkları ve stresle başa çıkmada daha etkili stratejiler kullandıkları belirlenmiştir. Duygusal olarak dengesiz çalışanların ise iş yerinde daha fazla stres yaşadıkları ve stresle başa çıkmada daha az etkili stratejiler kullandıkları bulunmuştur. Bu bulgular kişilik özelliklerinin bireylerin yaşamlarının çeşitli alanlarındaki önemli rolünü, bir kez daha ortaya koymaktadır. Kişilik özelliklerinin sosyal etkileşimler, akademik başarı ve iş yeri stres yönetimi üzerindeki etkilerini anlamak, bireylerin kişisel ve profesyonel gelişimlerini desteklemek için önemlidir. Ayrıca bu bilgiler, eğitim ve iş dünyasında daha etkili müdahalelerin geliştirilmesine yardımcı olabilir (Aksoy, 2024, s. 78; Çelik & Yılmaz, 2023, s. 45).

1.1.4. Kişilik ve Psikopatoloji

Kişilik özellikleri, psikopatoloji ile sıkı bir ilişki içindedir. Bazı kişilik özellikleri belirli psikolojik bozukluklar için risk oluşturabilir. Yüksek düzeyde nevrotiklik, özellikle depresyon ve anksiyete bozuklukları için bir risk faktörü olarak kabul edilir (Karaca, 2013, s. 45; Widiger & Oltmanns, 2017, s. 67). Nevrotiklik terimi, bireyin duygusal istikrarsızlık gösterme ve stresle baş etme güçlüğü çekme eğilimini tanımlar. Bu özellik, bireyin günlük yaşamındaki stres faktörlerine aşırı duygusal tepkiler vermesine yol açabilir; bu da uzun vadede depresyon ve anksiyete gibi psikolojik sorunlar gelişmesine zemin hazırlayabilir (Rashidi & Akbari, 2020, s. 35; Yılmaz, 2020, s. 23). Benzer şekilde düşük düzeyde uyumluluk, antisosyal kişilik bozukluğu ve narsisistik kişilik

bozukluğu ile ilişkilidir (Akın, 2014, s. 78; Millon & Davis, 1996, s. 45). Uyumluluk, bireyin diğer insanlarla ne kadar iyi geçindiğini ve sosyal ilişkilerinde ne kadar empatik olduğunu ifade eder. Düşük uyumluluk seviyesine sahip bireyler, genellikle daha bencil, manipülatif ve diğerlerinin duygularına karşı duyarsız olabilirler. Bu durum antisosyal ve narsisistik kişilik bozukluklarının gelişimine katkıda bulunabilir (Erdoğan, 2024, s. 56; Shamsipour vd., 2023, s. 77).

Bazı kişilik özellikleri ise psikolojik iyilik hali ve dirençliliği artırabilir. Yüksek düzeyde sorumluluk duyan bireylerin daha iyi akademik ve mesleki başarılar elde ettikleri gözlemlenmiştir (Demir, 2020, s. 34; Ozer & Benet-Martinez, 2006, s. 21). Sorumluluk; bireyin düzenli, planlı ve hedeflerine kararlılıkla yönelme eğilimini ifade eder. Bu özellik, bireyin yaşamındaki zorluklarla başa çıkmada daha etkili stratejiler geliştirmesine ve genel olarak daha yüksek bir yaşam memnuniyeti seviyesine ulaşmasına yardımcı olabilir (Karimi & Shirmohammadi, 2021, s. 90; Kaya, 2013, s. 54).

Yüksek düzeyde dışa dönüklük, sosyal destek ve yaşam memnuniyeti ile ilişkilidir (Özdemir, 2014, s. 67; Watson & Clark, 1997, s. 89). Dışa dönük bireyler sosyal etkileşimlerden enerji alırlar ve geniş sosyal ağlara sahip olma eğilimindedirler. Bu sosyal ağlar bireylere duygusal destek sağlar ve zor zamanlarda yardımcı olabilir. Ayrıca dışa dönük bireyler genellikle daha pozitif bir yaşam görüşüne sahip olup, genel yaşam memnuniyetlerini artıran daha fazla olumlu deneyim yaşarlar (Mousavi & Rezazadeh, 2022, s. 54; Şahin, 2023, s. 45;).

Kişilik özellikleri ve psikopatoloji arasındaki bu ilişkiler, klinik psikolojide önemli uygulamalara sahiptir. Örneğin yüksek düzeyde nevrotiklik gösteren bireylerin, stresle başa çıkma becerilerini geliştirmek için psikoterapiden fayda görmeleri muhtemeldir. Bilişsel-davranışçı terapi (BDT) gibi yaklaşımlar, bu bireylerin negatif düşünce kalıplarını tanımlamalarına ve değiştirmelerine yardımcı olabilir, bu da onların duygusal stabilitelerini artırabilir (Rahmani & Amini, 2021, s. 63; Yıldız, 2013, s. 89). Düşük uyumluluk seviyelerine sahip bireyler, sosyal beceri eğitimleri ve empati geliştirme programlarından fayda görebilirler. Bu tür müdahaleler bireylerin sosyal etkileşimlerini iyileştirmelerine ve antisosyal davranışları azaltmalarına yardımcı olabilir. Psikoterapi, narsisistik kişilik bozukluğuna sahip kişilerin empati geliştirmelerine ve sağlıklı sosyal

ilişkiler kurmalarına yardımcı olabilir (Ebrahimi & Hosseini, 2020, s. 45; Kılıç, 2024, s. 32).

Kişilik özelliklerinin psikolojik iyilik hali üzerindeki olumlu etkileri, bireylerin yaşam kalitesini artırmak için kullanılabilir. Yüksek sorumluluk düzeyine sahip bireyler, kişisel hedeflerine ulaşmada daha başarılı olabilirler ve bu da onların genel yaşam memnuniyetlerini artırır. Ayrıca dışa dönüklük gibi özellikler, sosyal destek ağlarının güçlenmesine katkıda bulunur, bu da bireylerin zorluklarla başa çıkma kapasitelerini artırır (Farhadi & Sadeghi, 2023, s. 78; Öztürk, 2014, s. 50).

Kişilik özellikleri, psikopatolojiyle sıkı bir ilişki içindedir ve bu ilişkiler, bireylerin psikolojik sağlığını anlama ve iyileştirme çabalarında önemli rol oynar. Yüksek düzeyde nevrotiklik ve düşük uyumluluk gibi özellikler, belirli psikolojik bozukluklar için risk faktörü olabilirken; aynı zamanda yüksek sorumluluk ve dışa dönüklük gibi özellikler, psikolojik iyilik hali ve dirençliliği artırabilir. Nevrotik bireylerde depresyon ve anksiyete riski artarken, sorumluluk sahibi ve dışa dönük bireylerde bu tür zorluklarla baş etme ve olumlu sosyal ilişkiler geliştirme eğilimi daha yüksektir. Bu bilgiler, klinik uygulamalarda ve kişisel gelişim süreçlerinde etkili müdahaleler geliştirmek için önemli ipuçları sağlayabilir (John & Srivastava, 1999).

1.1.5. Kişilik Gelişimi ve Değişimi

Kişilik yaşam boyunca gelişen ve değişen bir olgudur. Çocukluk ve ergenlik dönemlerinde kişilik özellikleri hızlı bir şekilde gelişir ve şekillenir. Bu dönemde bireylerin deneyimleri, sosyal etkileşimleri ve biyolojik değişiklikler kişilik gelişimini etkiler (Aydın, 2023, s. 67; Roberts vd., 2005, s. 34). Çocukluk döneminde özellikle ebeveynler ve öğretmenler gibi önemli figürlerle olan etkileşimler, çocukların kişilik özelliklerini belirlemekte büyük bir rol oynar. Ayrıca bu dönemde yaşanan travmatik olaylar veya olumlu deneyimler, bireyin gelecekteki kişilik özelliklerini önemli ölçüde etkileyebilir. Çocukluk döneminde kişilik gelişimi, aynı zamanda bireyin genetik yapısıyla da yakından ilişkilidir (Kurt, 2020, s. 78).

Ergenlik dönemi, biyolojik ve hormonal değişikliklerin yoğun olduğu bir dönemdir. Bu değişiklikler, bireyin duygusal ve davranışsal tepkilerini etkileyebilir ve dolayısıyla kişilik gelişimine katkıda bulunur. Ergenler kimliklerini keşfetme sürecinde çeşitli sosyal roller ve ilişkiler denemekte, bu da onların kişilik özelliklerinin şekillenmesine yardımcı olmaktadır. Ergenlik döneminde bireyler genellikle daha fazla risk alma

eğilimindedirler ve bu durum, onların deneyimlerini ve kişilik gelişimlerini etkileyebilir (Demir, 2014, s. 45; Rahmani & Akbari, 2020, s. 35). Bu dönemde akran grupları ve sosyal çevreler de kişilik gelişiminde önemli bir rol oynar (Yıldırım, 2024, s. 23).

Yetişkinlik döneminde, kişilik özellikleri daha sabit hale gelmekle birlikte zamanla bazı değişimler gözlenebilir. Yaşam olayları, kişilik özelliklerinde önemli değişikliklere yol açabilir. Örneğin evlilik, ebeveynlik ve mesleki deneyimler, bireylerin kişilik özelliklerini şekillendirebilir (Özkan, 2024, s. 34; Specht vd., 2011, s. 23). Evlilik, bireylerin empati ve sorumluluk duygularını artırabilirken; ebeveynlik, sabır ve fedakârlık gibi özellikleri geliştirebilir. İş hayatında karşılaşılan zorluklar ve başarılar da bireyin kişilik özelliklerini etkileyebilir, örneğin, liderlik becerilerini veya stresle başa çıkma yeteneklerini geliştirebilir (Yılmaz, 2020, s. 45).

Orta yaş döneminde bireyler genellikle hayatlarını ve kişiliklerini değerlendirmeye başlarlar. Bu değerlendirme süreci, bireylerin kendilerini daha iyi tanımalarına ve kişilik özelliklerini yeniden şekillendirmelerine yardımcı olabilir. Orta yaşta bireyler genellikle daha fazla duygusal denge ve yaşam memnuniyeti deneyimlerler. Bununla birlikte bu dönemde karşılaşılan sağlık sorunları veya yaşam olayları, kişilik özelliklerinde değişikliklere neden olabilir (Karataş, 2013, s. 89; Mousavi & Rezazadeh, 2022, s. 54).

Yaşlılık döneminde bazı kişilik özellikleri daha belirgin hale gelirken, diğerlerinin belirginliği azalabilir. Yaşlı bireyler genellikle daha az dışa dönük ve daha fazla duygusal dengeye sahip olabilirler (Şahin, 2023, s. 45; Terracciano vd., 2005, s. 45). Yaşlılık döneminde bireyler genellikle daha fazla iç gözlem yapar ve yaşamlarının anlamını değerlendirirler. Bu dönemde sosyal etkileşimler azalabilir. Ancak bu durum bireylerin daha derin ve anlamlı ilişkiler kurmalarına engel olmaz. Yaşlı bireyler genellikle daha fazla yaşam tecrübesine sahip olduklarından, gençlere kıyasla daha bilge ve anlayışlı olabilirler (Arslan, 2020, s. 32).

Bununla birlikte yaşamın sonlarına doğru da kişilik özellikleri değişebilir ve gelişebilir. Yaşamın son döneminde bireyler genellikle yaşamın anlamını ve kendi varoluşlarını sorgularlar. Bu süreç bireylerin kişiliklerinde derin değişikliklere yol açabilir. Ayrıca bu dönemde karşılaşılan sağlık sorunları ve kayıplar, bireylerin kişilik özelliklerini yeniden şekillendirebilir. Örneğin, ciddi bir hastalıkla mücadele eden bireyler, daha sabırlı ve güçlü bir karakter geliştirebilirler (Erdoğan, 2024, s. 56; Farhadi & Sadeghi, 2023, s. 78).

Kişilik gelişimi, yaşam boyu devam eden dinamik bir süreçtir ve bireyin çevresi, deneyimleri ve genetik yapısı bu süreci etkiler. Bu nedenle, kişilik özelliklerinin zamanla nasıl değiştiğini ve geliştiğini anlamak, bireylerin psikolojik sağlığını ve genel yaşam memnuniyetini artırmak için önemlidir. Kişilik gelişimi üzerine yapılan araştırmalar, bireylerin yaşamlarının farklı dönemlerinde karşılaştıkları zorluklar ve fırsatlar hakkında daha derin bir anlayış sağlar ve bu bilgilerin, bireylerin kişisel ve profesyonel gelişimlerini desteklemek için kullanılabileceğini gösterir (John & Srivastava, 1999, s. 104; Kaya, 2021, s. 45).

1.1.6. Kişilik ve Kültürel Farklılıklar

Kişilik, kültürel bağlamdan etkilenir ve kültürel farklılıklar, kişilik özelliklerinin nasıl ifade edildiğini ve anlaşıldığını etkileyebilir. Farklı kültürlerde belirli kişilik özellikleri daha değerli olabilir veya daha yaygın olabilir. Batı kültürlerinde bireysellik ve bağımsızlık değerleri vurgulanırken; Doğu kültürlerinde topluluk ve uyum değerleri ön plandadır (Demir, 2017, s. 45; Triandis, 1995, s. 34;). Bu kültürel farklılıklar kişilik özelliklerinin gelişimini, ifade edilmesini ve değerlendirilmesini önemli ölçüde etkiler. Kültür, bireylerin kendilerini ve başkalarını nasıl gördüklerini, kişilik özelliklerini nasıl tanımladıklarını ve bu özelliklerin sosyal bağlamda nasıl değerlendirildiğini şekillendirir (Cheung vd., 2011, s. 67; Yılmaz, 2018, s. 56).

Kültürel farklılıklar kişilik ölçümlerinde de önemli bir rol oynar. Farklı kültürlerde kişilik özelliklerini ölçmek için kullanılan araçlar ve yöntemler değişiklik gösterebilir. Bu nedenle kişilik araştırmalarında kültürel duyarlılık ve kültürel bağlama uygun ölçüm araçları kullanmak önemlidir. Kültürel duyarlılık, araştırmacıların ve uygulayıcıların, ölçüm araçlarını ve yöntemlerini belirli bir kültürel bağlama uygun şekilde uyarlamalarını gerektirir. Bu uyarlamalar, kültürel farklılıkları dikkate alarak daha doğru ve geçerli sonuçlar elde edilmesini sağlar (Özdemir, 2016, s. 32; Park, 2019, s. 23). Batı kültürlerinde yaygın olarak kullanılan kişilik envanterleri, genellikle bireysellik ve bağımsızlık gibi değerleri vurgular. Ancak Doğu kültürlerinde bu envanterlerin kullanımı, topluluk ve uyum gibi değerlerin daha ön planda olması nedeniyle bazı uyarlamalar gerektirebilir (Arslan, 2017, s. 89; Kim, 2020, s. 45). Bu bağlamda kişilik ölçüm araçlarının kültürel geçerliliğini sağlamak için farklı kültürel gruplar üzerinde yapılan çalışmalar ve bu araçların adaptasyon süreçleri önemlidir (Çetin & Yıldız, 2019, s. 34).

Kültürel bağlam, aynı zamanda kişilik özelliklerinin sosyal kabul edilebilirliğini ve bu özelliklerin sosyal sonuçlarını da etkiler. Örneğin, bir kültürde cesaret ve açıklık gibi özellikler olumlu değerlendirilirken; başka bir kültürde aynı özellikler olumsuz olarak görülebilir (Kaya, 2018, s. 54; Lee, 2021, s. 67). Bu nedenle kişilik özelliklerinin kültürel bağlam içinde nasıl anlaşıldığını ve değerlendirildiğini anlamak, kişilik araştırmalarının ve uygulamalarının etkinliğini artırmak için kritiktir (Demirtaş, 2016, s. 45; Park & Kim, 2020, s. 89;).

Kültürel farklılıklar kişilik gelişimini de etkiler. Kültürel değerler, normlar ve beklentiler, bireylerin kişilik özelliklerini nasıl geliştirdiğini ve ifade ettiğini şekillendirir. Bireysellik ve bağımsızlık değerlerinin vurgulandığı bir kültürde büyüyen bireyler, daha fazla özgüven ve kendine güvenen bir kişilik geliştirebilirler (Şahin, 2016, s. 78). Topluluk ve uyum değerlerinin ön planda olduğu bir kültürde büyüyen bireyler ise daha fazla iş birliği ve empati gösteren bir kişilik geliştirebilirler (Erdem, 2018, s. 67; Kim & Lee, 2019, s. 56).

Kültürel bağlamın kişilik gelişimi üzerindeki etkisi, özellikle kültürlerarası psikoloji alanında yapılan araştırmalarla desteklenmektedir. Kültürlerarası çalışmalar, farklı kültürel bağlamlarda kişilik özelliklerinin nasıl ifade edildiğini ve değerlendirildiğini anlamamıza yardımcı olur (Cho & Park, 2021, s. 78; Kılıç, 2017, s. 89). Bu çalışmalar, kültürel farklılıkların kişilik üzerindeki etkilerini ortaya koyarak daha kapsayıcı ve duyarlı bir anlayış geliştirmemizi sağlar (Aydın, 2016, s. 45; Yılmaz, 2021, s. 90).

Kültürel duyarlılık, kişilik araştırmalarında ve uygulamalarında etik bir sorumluluk olarak da görülmelidir. Araştırmacılar ve uygulayıcılar, kültürel farklılıkları dikkate alarak bireylerin kültürel kimliklerini ve deneyimlerini saygı ile karşılamalıdır. Bu, yalnızca daha doğru ve geçerli sonuçlar elde edilmesini sağlamakla kalmaz, aynı zamanda bireylerin kendilerini daha iyi hissetmelerine ve araştırma sürecine daha fazla katılım göstermelerine yardımcı olur (Gül, 2018, s. 67).

Kültürel bağlamın kişilik üzerindeki etkilerini anlamak, bireylerin psikolojik sağlığını ve sosyal uyumunu desteklemek için de önemlidir. Kültürel olarak duyarlı yaklaşımlar, bireylerin kendilerini ve diğerlerini daha iyi anlamalarına yardımcı olabilir ve sosyal etkileşimlerde daha fazla empati ve anlayış geliştirmelerini sağlar (Yıldız, 2017, s. 89; Arslan, 2023, s. 56). Bu, toplumsal uyumun ve bireysel iyilik halinin artırılmasına katkıda bulunur (Kara, 2024, s. 78).

Kişilik kültürel bağlamdan etkilenir ve bu bağlam, kişilik özelliklerinin nasıl ifade edildiğini ve anlaşıldığını önemli ölçüde şekillendirir. Kültürel duyarlılık ve uygun ölçüm araçlarının kullanımı, kişilik araştırmaları ile uygulamalarında daha doğru ve geçerli sonuçlar elde edilmesini sağlar. Kültürel bağlamın kişilik üzerindeki etkilerini anlamak, bireylerin psikolojik sağlığını ve sosyal uyumunu desteklemek için kritik öneme sahiptir. Bu nedenle, kişilik araştırmalarında ve uygulamalarında kültürel bağlamın dikkate alınması, daha kapsayıcı ve etkili sonuçlar elde edilmesine katkıda bulunacaktır (Kim, 2020, s. 45; Lee, 2021, s. 67).

1.1.7. Kişilik ve Biyolojik Temeller

Kişilik biyolojik temelleri olan karmaşık bir olgudur. Genetik faktörler kişilik özelliklerinin belirlenmesinde önemli bir rol oynar. İkiz ve aile çalışmaları, genetik faktörlerin kişilik özelliklerinin %40-60'ını oluşturduğunu göstermektedir (Bouchard & Loehlin, 2001, s. 23; Kim & Suh, 2017, s. 89). Bunun yanı sıra nörolojik ve hormonal süreçler de kişilik özelliklerini etkiler. Beynin belirli bölgeleri kişilik özellikleriyle ilişkilidir. Frontal korteks, karar verme ve öz kontrol ile ilişkilidir (DeYoung, 2010, s. 34). Dopamin ve serotonin gibi nörotransmitterler, duygusal denge ve dışa dönüklük gibi kişilik özelliklerini etkiler (Canli, 2008, s. 45). Genetik araştırmalar, belirli genetik yapının kişilik özellikleri üzerindeki etkilerini ortaya koymakta ve bu etkilerin yaşam boyunca nasıl sürdüğünü incelemektedir. Bu çalışmalar, bireylerin doğuştan sahip oldukları genetik yapıların kişilik gelişiminde önemli bir rol oynadığını göstermektedir (Demirtaş, 2016, s. 45; Loehlin & Bouchard, 2018, s. 34;). Bunun yanı sıra nörolojik ve hormonal süreçler de kişilik özelliklerini etkiler. Beynin belirli bölgeleri kişilik özellikleriyle ilişkilidir. Frontal korteks, karar verme ve öz kontrol ile ilişkilidir (Aydın, 2016, s. 32; DeYoung, 2010, s. 34; vd., 2019, s. 56;). Frontal korteksin işlevleri arasında planlama, problem çözme ve davranışsal esneklik gibi beceriler yer alır. Bu beceriler, bireyin günlük yaşamındaki karar alma süreçlerini ve sosyal etkileşimlerini doğrudan etkiler. Ayrıca limbik sistem gibi diğer beyin yapıları da duygusal tepkiler ve kişilik özellikleriyle ilişkilidir (Park & Yoon, 2020, s. 78).

Nörotransmitterler, kişilik özelliklerinin biyolojik temellerinde önemli bir rol oynar. Dopamin ve serotonin gibi nörotransmitterler, duygusal denge ve dışa dönüklük gibi kişilik özelliklerini etkiler (Canli, 2008, s. 45; Choi & Kim, 2018, s. 90; Şahin, 2018, s. 45). Dopamin, ödül ve motivasyon sistemlerinde önemli bir rol oynar ve yüksek

dopamin seviyeleri genellikle yüksek dışa dönüklük ve arayışçılıkla ilişkilidir. Serotonin ise duygusal dengeyi sağlar ve düşük serotonin seviyeleri genellikle yüksek nevrotiklik ve anksiyete ile ilişkilidir. Bu nörotransmitterlerin seviyeleri, bireylerin duygusal tepkilerini ve kişilik özelliklerini şekillendirir (Jang vd., 2019, s. 102).

Hormonal süreçler de kişilik özellikleri üzerinde belirleyici etkiye sahiptir. Örneğin, kortizol hormonu stresle başa çıkmada önemli bir rol oynar ve yüksek kortizol seviyeleri genellikle yüksek stres ve düşük duygusal denge ile ilişkilidir (Demir, 2017, s. 89; Farhadi & Sadeghi, 2023, s. 78; Lupien vd., 2018, s. 65). Bunun yanı sıra testosteron gibi hormonlar, agresyon ve dominantlık gibi kişilik özelliklerini etkileyebilir. Yüksek testosteron seviyeleri genellikle daha dominant ve rekabetçi davranışlarla ilişkilidir (Rashidi & Akbari, 2020, s. 45).

Nörolojik ve hormonal süreçlerin kişilik üzerindeki etkilerini anlamak, bireylerin davranışlarını ve duygusal tepkilerini daha iyi anlamamıza yardımcı olur. Beynin işleyişi ve nörotransmitterlerin seviyeleri, bireylerin belirli durumlar karşısındaki tepkilerini ve bu tepkilerin kişilik özellikleriyle nasıl ilişkili olduğunu açıklar. Bu bağlamda nörobilim ve psikoloji alanlarında yapılan araştırmalar, kişilik özelliklerinin biyolojik temellerini ve bu temellerin bireylerin yaşamları üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır (Choi & Kim, 2018, s. 90; Karataş, 2018, s. 76; Kim, 2020, s. 78).

Kişilik özelliklerinin biyolojik temelleri, aynı zamanda bireylerin sağlık ve refah durumları üzerinde de önemli etkilere sahiptir. Belirli genetik yapıya sahip bireyler, bazı psikolojik bozukluklara karşı daha yatkın olabilirler. Bu yatkınlık, genetik faktörlerin yanı sıra çevresel faktörlerin de etkisiyle ortaya çıkar (Ebrahimi & Hosseini, 2020, s. 45). Genetik yatkınlıkların yanı sıra, hormonal ve nörotransmitter dengesizlikleri de depresyon, anksiyete ve diğer ruh sağlığı sorunlarına yol açabilir. Özellikle stres hormonu olarak bilinen kortizolün yüksek seviyeleri, uzun vadede bireyin ruh sağlığını olumsuz etkileyebilir. Serotonin ve dopamin gibi nörotransmitterlerin dengesizliği ise duygusal dengeyi ve genel iyilik halini bozabilir. Kişilik özelliklerinin biyolojik temellerini anlamak, bu sağlık sorunlarının önlenmesi ve tedavi edilmesi açısından büyük önem taşır. Bireylerin genetik yapılarını ve biyolojik süreçlerini göz önünde bulundurarak, daha etkili sağlık ve refah stratejileri geliştirmek mümkün olabilir (Arslan, 2016, s. 54; Lupien vd., 2018, s. 65). Bu bağlamda, biyolojik temelli kişilik

araştırmaları, psikolojik sağlığı iyileştirmek ve bireylerin yaşam kalitesini artırmak için önemli ipuçları sunmaktadır.

1.1.8. Kişilik ve Eğitim

Eğitim kişilik gelişiminde önemli bir rol oynar. Eğitim süreci, bireylerin kişilik özelliklerini şekillendirebilir ve geliştirebilir. Öğrencilerin akademik başarıları, sosyal becerileri ve duygusal gelişimleri, eğitim sürecinin bir sonucu olarak kişilik özelliklerinde değişikliklere yol açabilir (Aydın, 2016, s. 45; Roberts & Mroczek, 2008, s. 34). Eğitim sistemi; bireylerin bilgi edinme, problem çözme ve eleştirel düşünme becerilerini geliştirmelerine yardımcı olurken, aynı zamanda empati, iş birliği ve sorumluluk gibi sosyal ve duygusal becerileri de pekiştirebilir (Kara, 2017, s. 67).

Öğretmenlerin ve eğitimcilerin, öğrencilerin kişilik gelişimine katkıda bulunma potansiyeli büyüktür. Öğrencilerin bireysel farklılıklarını tanımak ve onlara uygun eğitim stratejileri geliştirmek, kişilik gelişimini destekleyebilir (Demir, 2018, s. 54; Shiner, 2000, s. 45). Öğretmenler, öğrencilerin güçlü yönlerini ve ilgi alanlarını keşfetmelerine yardımcı olabilir ve bu keşif süreci, öğrencilerin kendine güvenlerini artırarak daha sağlıklı bir kişilik gelişimini teşvik edebilir. Ayrıca öğretmenlerin geri bildirimleri ve yönlendirmeleri, öğrencilerin kendilerini ve yeteneklerini daha iyi anlamalarına yardımcı olabilir (Yılmaz, 2018, s. 34).

Eğitim kurumlarının sunduğu sosyal ortamlar, öğrencilerin kişilik gelişiminde kritik bir rol oynar. Okul ortamı öğrencilerin çeşitli sosyal rolleri denemelerine ve farklı sosyal beceriler geliştirmelerine olanak tanır. Grup projeleri, tartışma oturumları ve çeşitli sosyal etkinlikler, öğrencilerin liderlik, takım çalışması ve iletişim becerilerini geliştirmelerine yardımcı olabilir (Özkan, 2016, s. 89). Bu tür sosyal etkileşimler öğrencilerin empati ve duygusal zekalarını artırarak, daha olgun ve dengeli bireyler haline gelmelerine katkıda bulunur (Kılıç, 2017, s. 56).

Eğitim süreci aynı zamanda öğrencilerin duygusal gelişimlerini de etkiler. Okul hayatı boyunca yaşanan başarılar ve başarısızlıklar, öğrencilerin kendilik algılarını ve duygusal dayanıklılıklarını şekillendirir. Başarıların teşvik edilmesi ve başarısızlıkların yapıcı bir şekilde ele alınması, öğrencilerin duygusal olarak daha güçlü ve esnek olmalarına yardımcı olabilir (Erdem, 2018, s. 67). Bu durum öğrencilerin yaşamları boyunca karşılaşacakları zorluklarla daha etkili bir şekilde başa çıkmalarına olanak tanır (Park, 2019, s. 23).

Eğitimde kullanılan yöntemler ve pedagojik yaklaşımlar, öğrencilerin kişilik gelişiminde belirleyici olabilir. Öğrenci merkezli öğrenme yaklaşımları, öğrencilerin aktif katılımını ve bağımsız düşünme becerilerini teşvik eder (Kim, 2020, s. 45). Bu tür yaklaşımlar, öğrencilerin özgüvenlerini artırır ve onları problem çözme süreçlerinde daha yaratıcı ve yenilikçi olmaya teşvik eder. Ayrıca eleştirel düşünme becerilerinin geliştirilmesi, öğrencilerin dünya görüşlerini genişletir ve daha açık fikirli bireyler haline gelmelerini sağlar (Shin & Lee, 2017, s. 78).

Öğrencilerin kişilik gelişimi üzerinde eğitim sürecinin etkileri kültürel bağlamda da değerlendirilebilir. Farklı kültürel ortamlarda eğitim gören öğrencilerin kişilik özellikleri, o kültürün değerleri ve normları tarafından şekillenir (Cho & Park, 2021, s. 56). Kültürel değerler, bireylerin kişisel hedeflerini ve sosyal ilişkilerini nasıl algıladıklarını etkiler. Bu nedenle eğitim sürecinde kültürel duyarlılık ve uygun pedagojik stratejilerin kullanılması, öğrencilerin kişilik gelişimini daha etkili bir şekilde destekleyebilir (Arslan, 2023, s. 45).

Eğitim, bireylerin kişilik gelişiminde hayati bir rol oynar. Eğitim süreci boyunca kazanılan akademik bilgi ve becerilerin yanı sıra sosyal ve duygusal gelişim de büyük önem taşır. Öğretmenlerin ve eğitimcilerin, öğrencilerin bireysel farklılıklarını tanıyarak onlara uygun eğitim stratejileri geliştirmesi öğrencilerin kişilik özelliklerinin olumlu yönde şekillenmesine katkıda bulunur. Eğitim sürecinde yaşanan deneyimler ve kazanılan beceriler, bireylerin yaşamları boyunca sürecek kişilik gelişimlerine temel oluşturur (Kara, 2017, s. 67; Roberts & Mroczek, 2008, s. 34; Shiner, 2000, s. 45). Bu süreç, öğrencilerin hem akademik hem de sosyal becerilerini geliştirirken, aynı zamanda kendine güven, sorumluluk ve empati gibi kişilik özelliklerinin de gelişmesine yardımcı olur. Eğitim, bireylerin gelecekteki başarılarını ve toplumsal rollerini şekillendiren önemli bir etkendir.

1.1.9. Kişilik ve İş Yaşamı

Kişilik iş yaşamında da kritik bir rol oynar. Bireylerin kişilik özellikleri; iş performansını, iş memnuniyetini ve kariyer başarılarını belirleyebilir. Yüksek düzeyde sorumluluk duyan bireylerin iş performansı ve mesleki başarılarıyla yakından ilişkili olduğu gözlemlenmiştir (Arslan, 2021, s. 56; Barrick & Mount, 1991, s. 34; Şeker, 2011). Sorumluluk duygusu yüksek olan çalışanlar, görevlerini titizlikle yerine getirir ve işyerinde güvenilir birer iş arkadaşı olarak kabul edilirler. Bu özellik iş görevlerini

zamanında ve etkili bir şekilde tamamlamalarına yardımcı olur, bu da genellikle iş performansını artırır. Ayrıca sorumluluk sahibi bireyler, daha az hata yapma eğilimindedirler ve işlerini yüksek standartlarda sürdürme konusunda önemli bir özveri gösterirler.

Dışa dönüklük, liderlik ve sosyal etkileşim gerektiren pozisyonlarda başarılı olma eğilimini artırır (Judge, Bono, Ilies & Gerhardt, 2002, s. 23; Yılmaz, 2022, s. 78). Dışa dönük bireyler, sosyal ortamlarda rahatça iletişim kurabilir ve işyerindeki sosyal dinamikleri yönetmede ustadırlar. Bu özellikler onları liderlik pozisyonları için ideal adaylar haline getirir. Ayrıca, dışa dönüklük, takım çalışmasında ve müşteri ilişkilerinde de önemli bir avantaj sağlar. Dışa dönük liderler, ekiplerini motive edebilir ve iş arkadaşları arasında olumlu bir çalışma atmosferi yaratabilir (Çelik, 2024, s. 67).

Kişilik özellikleri ayrıca iş arkadaşları ile ilişkileri ve takım çalışmalarını da etkiler. Uyumlu bireyler işyerinde daha işbirlikçi ve destekleyici olma eğilimindedir (Demir, 2024, s. 89; Hogan & Holland, 2003, s. 45). Uyumlu bireyler diğer çalışanlarla daha iyi ilişkiler kurar ve takım çalışmalarında daha etkili olurlar. Bu özellik, işyerinde çatışmaların azalmasına ve daha uyumlu bir çalışma ortamının oluşmasına katkıda bulunur. Uyumlu bireyler müşteri ilişkilerinde de başarılıdır, çünkü empati yapabilir ve müşterilerin ihtiyaçlarını anlayabilirler (Özdemir, 2024, s. 34).

Yüksek düzeyde nevrotiklik, iş stresi ve iş memnuniyetsizliği ile ilişkilidir (Spector, 2006, s. 67; Şahin, 2021, s. 90). Nevrotiklik düzeyi yüksek bireyler işyerinde daha fazla stres yaşar ve bu stresle başa çıkmada zorluk çekerler. Bu durum, iş memnuniyetsizliğine ve düşük iş performansına yol açabilir. Nevrotik bireyler işyerindeki belirsizliklere ve değişikliklere karşı daha duyarlıdır. Bu durum onların iş ortamında huzursuz hissetmelerine neden olabilir. Ayrıca, bu bireyler işyerindeki olumsuz geri bildirimlere karşı daha savunmacı bir tutum sergileyebilir (Kılıç, 2022, s. 78).

Kişilik özelliklerinin iş yaşamında etkili olmasının bir diğer boyutu da kariyer seçimleri üzerindeki etkisidir. Bireylerin kişilik özellikleri, hangi kariyer yollarını seçeceklerini ve bu kariyerlerde ne kadar başarılı olacaklarını belirleyebilir. Açık fikirli bireyler, yaratıcı ve yenilikçi işlerde daha başarılı olabilirler. Bu bireyler rutin işlerden sıkılabilir ve sürekli yeni fikirler üretmeyi gerektiren pozisyonlarda daha mutlu olabilirler (Erdem, 2021, s. 45). Bu durum, iş doyumu ve mesleki başarı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.

Sosyal ve dışa dönük bireyler, müşteri ilişkileri veya ekip çalışması gerektiren pozisyonlarda daha başarılı olabilirken, içe dönük bireyler analiz ve detay gerektiren işlerde üstün performans gösterebilirler. Duygusal denge ve stresle başa çıkma yetenekleri de kariyer seçimlerinde belirleyici olabilir. Kısacası, kişilik özellikleri, bireylerin iş yaşamında hangi alanlarda daha başarılı ve mutlu olacağını etkileyen önemli faktörlerdir. Bu nedenle, kariyer planlamasında kişilik özelliklerini göz önünde bulundurmak hem iş tatmini hem de profesyonel başarı için kritik öneme sahiptir (Şeker, 2011).

İşyerinde kişilik özelliklerinin etkisi, organizasyonel kültür ve liderlik tarzları ile de ilişkilidir. Uygun liderlik tarzı ve organizasyonel kültür, çalışanların kişilik özelliklerinin olumlu yönlerini ortaya çıkarabilir ve onların işyerinde daha verimli olmalarına yardımcı olabilir. Katılımcı bir liderlik tarzı, dışa dönük ve yaratıcı çalışanların fikirlerini ifade etmelerine ve bu fikirlerin organizasyon için değerli hale gelmesine olanak tanır (Demirtaş, 2018, s. 56). Bunun yanı sıra, destekleyici ve esnek bir organizasyonel kültür, çalışanların kişisel yeteneklerini ve becerilerini geliştirmeleri için teşvik edici bir ortam sağlar (Yılmaz, 2019, s. 45). Bu tür bir kültür, çalışanların motivasyonunu artırır, iş tatminini yükseltir ve genel iş performansını iyileştirir. Çalışanların kişilik özelliklerine uygun liderlik ve kültürel yapılar hem bireysel hem de organizasyonel başarıyı destekler. Özellikle, çalışanların güçlü yönlerinin vurgulanması ve zayıf yönlerinin geliştirilmesi, uzun vadeli başarı ve sürdürülebilirlik açısından kritik öneme sahiptir (Kaya, 2017, s. 34).

İşyerinde kişilik özelliklerinin etkilerini anlamak, insan kaynakları yönetimi ve işe alım süreçleri için de önemlidir. İşe alım sırasında adayların kişilik özelliklerinin işin gereksinimleri ile uyumlu olup olmadığını değerlendirmek, işe alım sürecinin başarısını artırabilir. Bu değerlendirmeler işe alımda doğru adayların seçilmesine ve organizasyonel uyumun sağlanmasına yardımcı olabilir. Kişilik testleri ve mülakat teknikleri, bu süreci destekleyici araçlar olarak kullanılabilir (Yıldız, 2021, s. 23).

1.1.10. Kişilik ve Teknoloji

Teknoloji, bireylerin kişilik özelliklerini nasıl ifade ettiklerini ve geliştirdiklerini önemli ölçüde etkiler. Sosyal medya ve dijital platformlar, bireylerin kişilik özelliklerini farklı biçimlerde sergilemelerine olanak tanır. Dışa dönük bireyler, sosyal medyada daha aktif olabilir ve daha fazla içerik paylaşabilir (Gosling vd., 2011, s. 34; Yalçın vd., 2014).

Sosyal medya platformları, dışa dönük bireylerin sosyal etkileşim ihtiyaçlarını karşılamak için geniş bir alan sunar. Bu bireyler genellikle daha fazla arkadaş ve takipçi edinir, çeşitli içerikler paylaşır ve çevrim içi topluluklara aktif olarak katılırlar (Liu, 2021, s. 45).

Aynı şekilde içe dönük bireyler de sosyal medyada kendi yollarıyla aktif olabilirler. İçe dönük bireyler, yüz yüze etkileşimlerden ziyade çevrim içi platformlar aracılığıyla kendilerini ifade etmeyi tercih edebilirler. Bu bireyler blog yazma, forumlara katılma veya kişisel ilgi alanlarına yönelik özel gruplara katılma gibi yollarla sosyal medya aracılığıyla etkileşimde bulunabilirler (Beyens vd., 2016, s. 78). Bu, onların sosyal becerilerini geliştirmelerine ve kendilerini daha rahat ifade etmelerine yardımcı olabilir (Erdem, 2022, s. 56).

Teknoloji, kişilik ölçümleri ve değerlendirmeleri için yeni araçlar ve yöntemler sunar. Online anketler ve dijital platformlar, geniş kitlelerden veri toplayarak kişilik araştırmalarını daha erişilebilir hale getirir (Buchanan vd., 2005, s. 45). Bu yöntemler, geleneksel yüz yüze görüşmelerin ve kâğıt anketlerin yerini alarak daha hızlı ve maliyetsiz veri toplama imkânı sağlar. Dijital platformlar bireylerin anlık tepkilerini ve davranışlarını ölçmeye yönelik araçlar da sunar. Mobil uygulamalar ve web tabanlı anketler, kullanıcıların kişilik özelliklerini değerlendirmek için kullanılır (Hambleton vd., 2019, s. 34).

Dijital ortamlar, bireylerin kişilik özelliklerinin nasıl değiştiğini ve geliştiğini incelemek için de kullanılabilir. Uzun vadeli kişilik araştırmaları, dijital veri toplama araçları sayesinde daha etkili bir şekilde yürütülebilir. Sosyal medya kullanımının zaman içindeki değişimleri, bireylerin kişilik özelliklerinin nasıl evrildiğini anlamak için analiz edilebilir. Bu tür veriler, kişilik psikolojisi alanında önemli bulgular elde edilmesine yardımcı olabilir (Nesi vd., 2018, s. 56).

Teknolojinin kişilik gelişimi üzerindeki etkisi, bireylerin çevrim içi davranışları ve bu davranışların günlük yaşamlarındaki yansımaları ile de ilişkilidir. Çevrim içi platformlarda sergilenen davranışlar, bireylerin kendilik algılarını ve sosyal kimliklerini şekillendirebilir. Çevrim içi ortamlarda olumlu geri bildirimler almak, bireylerin özgüvenlerini artırabilir ve sosyal becerilerini geliştirebilir (Valkenburg vd., 2006, s. 34). Bu durum bireylerin çevrim dışı yaşamlarında daha aktif ve katılımcı olmalarına katkıda bulunabilir (Kara, 2019, s. 89).

Aynı zamanda dijital platformlar aracılığıyla edinilen deneyimler, bireylerin empati ve duygusal zekalarını geliştirmelerine de olanak tanır. Çevrim içi topluluklar, bireylerin farklı kültürler ve bakış açıları ile etkileşimde bulunmalarına olanak sağlar. Bu tür etkileşimler, bireylerin empati kurma yeteneklerini geliştirebilir ve sosyal duyarlılıklarını artırabilir (Kim, 2023, s. 78). Bu durum bireylerin iş yaşamında ve sosyal ilişkilerinde daha başarılı olmalarına katkıda bulunur (Arslan, 2021, s. 45).

Teknolojinin kişilik gelişimi üzerindeki etkilerini anlamak, eğitim ve iş dünyasında uygulamalara da yansıtılabilir. Eğitim kurumları, öğrencilerin dijital platformlar aracılığıyla sosyal ve duygusal becerilerini geliştirmelerini teşvik edebilir. Aynı şekilde işyerleri de çalışanların kişisel gelişimlerini desteklemek için dijital araçlar ve platformlar kullanabilir (Demirtaş, 2024, s. 56).

1.2. Beş Büyük Kişilik Özellikleri (Beş Faktör Modeli)

İlk olarak Cattell ve arkadaşları (1957, s. 123) tarafından toplanan veri setlerinin, Tupes ve Christal (1961, s. 34) tarafından yeniden incelenerek analiz edilmesi neticesinde ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan beş farklı faktör şöyle gruplanmıştır: I. Reaktivite (veya dışa dönüklük), II. Uyumluluk, III. Sorumluluk (veya güvenilirlik), IV. Duygusal istikrar (nevroz), V. Kültür, akıl veya açıklık (Costa & McCrae, 1992, s. 23; Goldberg, 1993, s. 26; Şahin & Sumer, 2018, s. 45).

1.2.1. Dışa Dönüklük

Dışa dönüklük, bireylerin sosyal etkileşimde aktif olma eğilimini ifade eder. Dışa dönük bireyler genellikle sosyal, konuşkan ve enerjiktir (Goldberg, 1990, s. 122; İkiz & Sayımlar, 2020, s. 58). Bu özellik birey kendini rahat hissettiğinde ve sosyal bir ortamda aktif olduğunda ortaya çıkar. Daha dışa dönük insanlar genellikle daha mutlu ve daha olumlu duygular yaşarlar (Ercan & Kaya, 2019, s. 75; Watson & Clark, 1997, s. 89).

Dışa dönüklüğün biyolojik temelleri üzerine yapılan araştırmalar da dikkat çekicidir. Genetik çalışmalar dışa dönüklüğün kısmen kalıtsal olduğunu ve belirli genetik bileşenlerle ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Bouchard & Loehlin, 2001, s. 23). Bu bulgular, kişilik özelliklerinin genetik yatkınlıklarla şekillendiğini göstermektedir. Aynı zamanda, nörolojik araştırmalar da beynin belirli bölgelerinin dışa dönüklükle bağlantılı olabileceğini öne sürmektedir. Örneğin, prefrontal korteksin ve limbik sistemin dışa dönüklükle olan ilişkisi, nörolojik temellerin bu kişilik özelliğinde önemli bir rol

oynayabileceğini düşündürmektedir (Eysenck, 1990, s. 45). Bu bulgular, dışa dönüklüğün sadece sosyal ve çevresel faktörlerle değil, aynı zamanda biyolojik ve genetik faktörlerle de şekillendiğini ortaya koymaktadır. Örneğin, frontal korteksin bazı kısımları sosyal davranış ve duygusal düzenleme ile ilişkilidir (DeYoung, 2010, s. 1165). Dopamin sisteminin dışa dönüklüğü de etkilediği düşünülmektedir; yüksek dopamin aktivitesi daha fazla sosyal keşif ve ödül odaklı davranışla ilişkilidir (Depue & Collins, 1999, s. 494; Karaman, 2015, s. 47).

Dışa dönüklük; bireyin sıcaklık, sosyallik, güven, aktivite düzeyleri, heyecan arayışı ve olumlu duygular gibi pek çok özelliği barındırır (John ve Siritava, 1999, s. 109; Yılmaz & Arslan, 2019, s. 33). Bu kişilik özelliği, bireyin sosyal ilişkilerinde ve genel yaşam memnuniyetinde önemli bir rol oynar. Dışa dönük bireyler, sosyal destek alımında daha avantajlı olup, sosyal faaliyetlere katılımda daha aktif olurlar (Demir & Yıldız, 2020, s. 57; Lucas & Diener, 2001, s. 134). Örneğin, Demir ve Yıldız'ın (2020) araştırması, dışa dönük kişilerin daha fazla sosyal destek aldığını ve sosyal etkinliklere katılımda daha aktif olduklarını göstermektedir. Benzer şekilde, Gündoğdu ve Kılınç (2021) dışa dönüklüğün, bireylerin sosyal etkileşimlerini ve genel mutluluklarını artırdığını belirtmiştir. Bu durum, dışa dönük bireylerin yaşam kalitesini ve memnuniyetini artırmaktadır.

Dışa dönük kişiler arkadaşlık kurma ve sürdürmede daha başarılı olabilirler. Ayrıca sosyal durumlarda kendilerini daha rahat hissederler ve genellikle daha olumlu bir tutuma sahiptirler (Watson & Clark, 1997, s. 75). Dışa dönüklüğü yüksek bireyler genellikle sosyal etkileşimlere daha fazla katılırlar ve bu onların yaşam doyumlarını artırır (Lucas & Diener, 2001, s. 134). Dışa dönüklüğün düşük olduğu bireyler ise, genellikle daha içe dönük ve sessiz olma eğilimindedirler. Bu bireyler, sosyal etkileşimlerde daha az bulunur ve yalnız vakit geçirmekten hoşlanırlar (Cain, 2013, s. 112; Kara & Özmen, 2020, s. 29).

Dışa dönük bireyler işyerinde daha aktiftir ve liderlik pozisyonlarına girme olasılıkları daha yüksektir (Şahin & Sümer, 2018, s. 48; Yargıç vd., 2002, s. 765). Bu bireyler genellikle daha fazla iş tatmini ve mesleki başarı yaşarlar. Dışa Dönüklüğün iş performansı üzerindeki etkisi bir dizi çalışma ile doğrulanmıştır (Barrick & Mount, 1991, s. 1). Dışa dönük bireyler ekip çalışmasında daha etkin rol oynar ve işyerinde daha aktif ilişkiler kurar (Eran & Kaya, 2019, s. 75).

Dışa dönüklük, farklı kültürler tarafından değişik biçimlerde tanımlanmakta ve anlaşılmaktadır. Örneğin, Batı kültürlerinde dışa dönüklük, genellikle sosyal etkileşimlerde aktif olma, kendini ifade etme ve dışa vurumculuk olarak yüceltilir ve teşvik edilir. Triandis'in (2001) belirttiği gibi, Batı toplumlarında bu kişilik özelliği daha çok övgüye değer bulunmaktadır. Öte yandan, Doğu kültürlerinde içe dönüklük, genellikle daha fazla saygı gören bir özellik olarak kabul edilir ve bireylerin içsel dünyalarına dönük, daha sessiz ve düşünceli olmaları teşvik edilir (Atik & Çoban, 2015, s. 84). Bu kültürel farklılıklar, bireylerin dışa dönüklük düzeylerini ve bu düzeylerin toplumsal bağlamda nasıl algılandığını önemli ölçüde şekillendirir (McCrae & Terracciano, 2005, s. 156). Atik ve Çoban'ın (2015) çalışması, Doğu kültürlerinde içe dönüklüğün daha çok takdir edildiğini ve bu özelliğin sosyal ilişkiler üzerinde belirleyici bir etkisi olduğunu göstermektedir.

Dışa dönük bireyler genellikle daha yüksek düzeyde yaşam doyumu ve mutluluk bildirirler. Bunun nedeni, sosyal destek ağlarının daha güçlü olması ve daha fazla sosyal etkileşime sahip olması olabilir (Diener & Seligman, 2002, s. 81). Sosyal ilişkilerin niteliği ve niceliği dışa dönük bireylerin duygusal sağlığı üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (Baumeister & Leary, 1995, s. 497; Eren, 2014, s. 92).

Dışa dönüklük, bireyin sosyal yaşamı, iş performansı, psikolojik refahı ve genel yaşam doyumu üzerinde önemli etkisi olan bir kişilik boyutudur. Bu boyut genetik, nörolojik, kültürel ve çevresel faktörlerin etkileşimi sonucu oluşur. Dışa dönüklüğü yüksek bireyler sosyal etkileşimlerde daha aktif, işyerinde daha başarılı ve genellikle daha mutlu olma eğilimindedir (Lucas & Diener, 2001, s. 134). Ancak daha az dışa dönük olanlar, iç dünyalarında ve sosyal çevrelerinde de huzur bulabilirler (Cain, 2013, s. 112).

1.2.2. Duygusal Denge (Nevrotiklik)

Duygusal istikrar veya nevroz, bireyin duygusal istikrarını ve stresle başa çıkma yeteneğini ifade eder. Nevroz düzeyi yüksek kişiler genellikle daha endişeli, depresif ve duygusal olarak dengesiz hale gelebilir (John & Srivastava, 1999, s. 109; Yılmaz & Arslan, 2019, s. 33). Bu bireyler olumsuz duygusal deneyimlere karşı daha duyarlı olabilir ve stresli durumlarla baş etmekte zorlanabilirler (McCrae & Costa, 2008, s. 34; Demir & Yıldız, 2020, s. 57).

Dışa dönüklüğün nevrotik boyutu kaygı, düşmanlık, depresyon, öz farkındalık, dürtüsellik ve kırılganlık gibi alt boyutlardan meydana gelir (Costa & McCrae, 1992, s.

14; Şahin & Sümer, 2018, s. 87). Nevrotik düzeyi yüksek kişilerde genellikle daha düşük yaşam doyumu ve daha fazla psikolojik sorun vardır (Eran & Kaya, 2019, s. 75; Watson & Clark, 1997, s. 89). Bu bireyler için stresle başa çıkma stratejileri geliştirmek ve duygusal destek aramak önemlidir (Doğan & Özdemir, 2020, s. 44; Roberts & Mroczek, 2008, s. 34).

Yüksek nevrotiklik seviyesine sahip kişiler, genellikle olumsuz duygusal durumlara karşı daha hassastır ve bu hassasiyet, yaşam kalitelerini olumsuz yönde etkileyebilir (Kumar & Jain, 2010, ss. 45-46). Bu bireyler, stresli olaylarla başa çıkmada zorlanabilir ve depresyon ile anksiyete belirtilerini daha sık yaşayabilirler (Roberts & Smith, 2003, s. 78). Buna karşılık, düşük nevrotiklik eğilimleri olan kişiler, duygusal olarak daha istikrarlıdır ve stresli durumlarla daha etkili bir şekilde başa çıkabilme yeteneğine sahiptir (Wilson & Johnson, 2005, s. 22). Bu durum, onların genel yaşam memnuniyetini artırabilir ve olumsuz duygusal deneyimlerin etkilerini azaltabilir.

Nevrotik boyutlardaki kültürel farklılıklar, bireylerin duygusal tepkilerinde ve stresle başa çıkma biçimlerinde önemli rol oynamaktadır. Örneğin, Doğu kültürlerinde, nevrotiklik genellikle içsel duygusal durumların daha fazla bastırılması ve kontrol edilmesi ile ilişkilendirilirken, Batı kültürlerinde bu duyguların daha açıkça ifade edilmesi yaygındır (Ng, 2002, s. 123). Bu durum, kültürel normların ve değerlerin bireylerin nevrotik tepkilerini nasıl şekillendirdiğini göstermektedir. Ayrıca, kültürel farklılıklar, nevrotikliğin psikolojik ve fiziksel sağlık üzerindeki etkilerini de değiştirebilir. Araştırmalar, Batı kültürlerinde yüksek nevrotikliğin depresyon ve anksiyete ile daha güçlü bir şekilde ilişkilendirildiğini, Doğu kültürlerinde ise bu ilişkinin daha zayıf olduğunu göstermektedir (Chang, 2006, s. 56). Bu bulgular, nevrotik özelliklerin kültürel bağlamda değerlendirilmesinin önemini vurgulamaktadır.

Çalışma hayatında nevrotik davranışlar beklenmedik ve çok farklı sonuçların ortaya çıkmasına neden olabilir. Yüksek nevrotiklik düzeyine sahip bireyler, iş yerinde daha fazla stres ve memnuniyetsizlik yaşayabilirler (Ercan & Kaya, 2019, s. 75). Bu bireyler, iş performansında dalgalanmalar ve iş tatmininde düşüş yaşayabilirler (Barrick & Mount, 1991, s. 1). Öte yandan, nevrotik eğilimi daha düşük olan kişilerin işyerinde daha yüksek performans gösterme ve daha fazla iş tatmini yaşama olasılıkları daha yüksektir (Judge vd., 2002, s. 765).

Nevrotikliğin biyolojik temelleri üzerine yapılan araştırmalar, bu kişilik özelliğinin genetik faktörlerle önemli ölçüde ilişkili olduğunu göstermektedir. İkiz ve aile çalışmaları, nevrotikliğin genetik bileşenlerinin güçlü olduğunu ve çevresel faktörlerle etkileşim içinde olduğunu ortaya koymaktadır (Bouchard & Loehlin, 2001, s. 243). Ayrıca, nörolojik araştırmalar, belirli beyin yapılarının ve nörotransmitter sistemlerinin nevrotiklikle ilişkili olduğunu öne sürmektedir. Örneğin, amigdala ve hipokampus gibi limbik sistem yapılarının duygusal düzenleme süreçlerinde rol oynadığı bilinmektedir (Canli, 2008, s. 153).

Yüksek nevrotiklik seviyesine sahip bireyler, daha sık olumsuz duygusal deneyimler yaşamakta ve bu durum, onların genel psikolojik iyilik hallerini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Smith & Williams, 2014, s. 45). Bu bireyler, stresle başa çıkmada zorlanmakta ve bu nedenle depresyon ve anksiyete belirtilerini daha yoğun yaşamaktadırlar. Öte yandan, düşük nevrotiklik seviyesine sahip kişiler, daha olumlu duygusal deneyimler yaşamakta ve bu durum, onların genel psikolojik iyilik hallerini olumlu yönde etkilemektedir (Brown & Jones, 2012, s. 78). Bu nedenle, nevrotik eğilimlerin bireylerin psikolojik iyilik hali üzerindeki etkilerini anlamak, ruh sağlığı müdahaleleri ve terapötik yaklaşımlar geliştirmek için kritik öneme sahiptir.

Nevrotiklik, bireyin duygusal istikrarı, stresle başa çıkma kapasitesi ve genel yaşam memnuniyeti üzerinde önemli etkileri olan bir kişilik boyutudur. Bu boyut, genetik, nörolojik, kültürel ve çevresel faktörlerin etkileşimi sonucunda şekillenir. Yüksek nevrotiklik düzeyine sahip bireyler, genellikle daha fazla stres ve duygusal dalgalanma yaşarken, düşük nevrotiklik düzeyine sahip bireyler daha istikrarlı ve sakin bir yaşam sürdürebilirler (Demir & Yıldız, 2020, s. 57; McCrae & Costa, 2008, s. 34).

1.2.3. Açıklık (Deneyime Açıklık)

Açıklık, bireyin yeni deneyimlere ve farklı fikirlere olan ilgisini ifade eder. Yüksek açıklık düzeyine sahip bireyler genellikle yaratıcı, meraklı ve açık fikirli olurlar (Doğan & Özdemir, 2020, s. 44; McCrae, 1996, s. 34). Bu bireyler sanata ve estetik deneyimlere karşı duyarlı olabilirler ve yeniliklere açık olma eğilimindedirler (Arslan & Yıldız, 2019, s. 41; Feist & Brady, 2004, s. 59).

Açıklık boyutu; hayal gücü, estetik duyarlılık, duygusal farkındalık, macera arayışı, entelektüel merak ve liberal değerler gibi alt boyutlara ayrılabilir (John & Srivastava, 1999, s. 109; Yılmaz & Arslan, 2019, s. 33). Yüksek açıklık düzeyine sahip bireyler,

genellikle daha yaratıcı ve yenilikçi düşünme yeteneğine sahiptirler (Demir & Yıldız, 2020, s. 57; McCrae & Costa, 2008, s. 34). Bu bireyler değişime ve yeni deneyimlere daha açık olabilirler ve bu durum, onların kişisel ve profesyonel gelişimlerini olumlu yönde etkileyebilir (Doğan & Özdemir, 2020, s. 44; Roberts & Mroczek, 2008, s. 34).

Açıklık boyutu, bireyin yaratıcılık ve entelektüel gelişiminde önemli bir rol oynar. Yüksek açıklık düzeyine sahip bireyler, genellikle sanatsal ve entelektüel faaliyetlerde daha aktif olurlar ve bu alanlarda daha başarılı olabilirler (Feist & Brady, 2004, s. 59). Bu bireyler yeni fikirler ve deneyimlerle ilgilenirler ve bu durum, onların yenilikçi çözümler üretme yeteneklerini artırabilir (McCrae & Costa, 2008, s. 34). Açıklık düzeyinin düşük olduğu bireyler ise genellikle daha muhafazakâr ve geleneksel olma eğilimindedirler (John & Srivastava, 1999, s. 109).

Batı kültürlerinde, açıklık genellikle yaratıcılık, yenilikçilik ve deneyime açıklık olarak teşvik edilirken, bazı Doğu kültürlerinde geleneksellik ve muhafazakarlık daha fazla değer görmektedir (Triandis, 2001, s. 908-909). Bu kültürel farklılıklar, bireylerin açıklık düzeylerini ve bu düzeylerin sosyal bağlamda nasıl algılandığını önemli ölçüde etkileyebilir. Örneğin, Batı toplumlarında yüksek açıklık düzeyine sahip bireyler genellikle daha fazla sosyal kabul görürken, Doğu toplumlarında aynı bireyler geleneklere uymadıkları için dışlanabilirler (Markus & Kitayama, 1991, ss. 225-227). Dolayısıyla, açıklık boyutunun kültürel bağlamda değerlendirilmesi, kişilik araştırmalarında ve psikolojik değerlendirmelerde büyük önem taşımaktadır (Nisbett, 2003, s. 162). Bu kültürel farklılıklar, bireylerin açıklık düzeylerini ve bu düzeylerin sosyal bağlamda nasıl algılandığını etkileyebilir (McCrae & Terracciano, 2005, s. 156).

Açıklık boyutu, iş yaşamında da önemli sonuçlar doğurabilir. Yüksek açıklık düzeyine sahip bireyler, genellikle yaratıcı ve yenilikçi projelerde daha başarılı olabilirler (Feist & Brady, 2004, s. 59). Bu bireyler, iş yerinde yeni fikirler ve çözümler üretme konusunda daha etkin olabilirler ve bu durum, iş performanslarını olumlu yönde etkileyebilir (Barrick & Mount, 1991, s. 1). Açıklık düzeyinin düşük olduğu bireyler ise, daha rutin ve yapılandırılmış görevlerde daha başarılı olabilirler (Judge vd., 2002, s. 765).

Yüksek açıklık düzeyine sahip bireyler, genellikle daha yüksek seviyelerde yaşam memnuniyeti ve mutluluk bildirirler. Bu durum, onların yaratıcı ve entelektüel faaliyetlerden daha fazla keyif almalarından ve yeni deneyimlere açık olmalarından

kaynaklanabilir (Diener & Seligman, 2002, s. 81). Açıklığın yüksek olduğu bireyler, genellikle daha esnek ve uyumlu olurlar ve bu durum, onların stresli durumlarla başa çıkma kapasitelerini artırabilir (Lazarus & Folkman, 1984, s. 67).

Deneyime açıklık, bireyin yaratıcılığı, entelektüel gelişimi, psikolojik iyi oluşu ve genel yaşam memnuniyeti üzerinde önemli etkileri olan bir kişilik boyutudur. Bu boyut, genetik, nörolojik, kültürel ve çevresel faktörlerin etkileşimi sonucunda şekillenir. Yüksek açıklık düzeyine sahip bireyler, genellikle daha yaratıcı, meraklı ve yenilikçi olma eğilimindedirler. Açıklığın düşük olduğu bireyler ise, genellikle daha muhafazakâr ve geleneksel olabilirler, ancak bu durum onların kendi iç dünyalarında ve daha yapılandırılmış ortamlarda huzur bulmalarına olanak tanır (Arslan & Yıldız, 2019, s. 41; McCrae & Costa, 2008, s. 34).

Açıklığın biyolojik kökenleri üzerine yapılan araştırmalar da dikkat çekicidir. Genetik bulgular, açıklığın kısmen kalıtsal olduğunu ve bazı genetik faktörlerle bağlantılı olduğunu göstermektedir (Bouchard & Loehlin, 2001, s. 243). Bu araştırmalar, kişilik özelliklerinin genetik yatkınlıklarla şekillendiğini ve bireylerin deneyimlere açıklık düzeylerinin genetik faktörler tarafından etkilendiğini göstermektedir. Ayrıca, nörolojik çalışmalar, beynin belirli bölgelerinin açıklık ile ilişkili olduğunu ve bu bölgelerin aktivasyonunun bireylerin yeniliklere ve deneyimlere açık olma eğilimlerini artırdığını öne sürmektedir (DeYoung vd., 2010, s. 112). Bu bulgular, açıklığın biyolojik ve genetik temellerinin önemini vurgulamakta ve kişilik araştırmalarında genetik faktörlerin rolünü anlamak için yeni perspektifler sunmaktadır. Nörolojik araştırmalar ise, beynin belirli bölgelerinin açıklıkla ilişkilendirilebileceğini öne sürmektedir. Örneğin, prefrontal korteksin bazı bölgeleri, yaratıcı düşünme ve problem çözme süreçleri ile ilişkilidir (DeYoung, 2010, s. 1165). Serotonin ve dopamin sistemlerinin de açıklık üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir; bu nörotransmitterlerin aktiviteleri, bireyin yenilik arayışı ve yaratıcı düşünme yeteneklerini etkileyebilir (DeYoung & Gray, 2009, s. 1127).

1.2.4. Uyumluluk

Uyumluluk, bireyin diğer insanlarla olan ilişkilerinde ne kadar dostane, işbirlikçi ve güvenilir olduğunu ifade eder. Yüksek uyumluluk düzeyine sahip bireyler, genellikle daha yardımsever, nazik ve empatik olurlar (Graziano & Eisenberg, 1997, s. 102; Kara

& Özmen, 2020, s. 27). Bu bireyler, sosyal ilişkilerde uyum ve iş birliği arayışında olabilirler (Ercan & Kaya, 2019, s. 88; John & Srivastava, 1999, s. 123).

Genetik çalışmalar, uyumluluğun kısmen kalıtsal olduğunu ve belirli genetik bileşenlerle ilişkili olduğunu göstermiştir (Bouchard & Loehlin, 2001, s. 243). Nörolojik çalışmalar ise beynin belirli bölgelerinin zindelikle ilişkili olabileceğini öne sürüyor. Örneğin, prefrontal korteksin bazı alanları sosyal davranış ve duygusal düzenleme süreçleriyle ilişkilidir (DeYoung, 2010, s. 1165). Serotonin sisteminin de uyumluluğu etkilediği düşünülmektedir; Bu nörotransmitterin aktivitesinin bireyin sosyal adaptasyonunu ve empati yeteneğini etkileyebileceği düşünülmektedir (Depue & Collins, 1999, s. 494).

Farklı kültürlerde uyumluluk farklı şekillerde ifade edilebilir ve algılanabilir. Örneğin Batı kültüründe bireysellik ve bağımsızlık değerleri ön planda, Doğu kültüründe ise topluluk ve uyum değerleri daha fazla vurgulanmaktadır (Triandis, 2001, s. 908). Bu kültürel farklılıklar, bireysel uyumluluk düzeylerini ve bu düzeylerin sosyal bağlamda nasıl algılandığını etkileyebilir (McCrae & Terracciano, 2005, s. 156).

Zindeliğin psikolojik iyilik hali üzerindeki etkisi de önemli bir araştırma temasıdır. Daha yüksek uyumluluk düzeyine sahip bireyler genellikle daha yüksek düzeyde yaşam doyumu ve mutluluk bildirirler. Bunun nedeni, sosyal ilişkilerden daha çok zevk almaları ve başkalarıyla çalışmayı sevmeleri olabilir (Diener & Seligman, 2002, s. 81). Uyumluluğu yüksek bireyler genellikle daha uyumlu sosyal bağlar oluştururlar (Graziano & Eisenberg, 1997, s. 102).

Yüksek uyumluluk düzeyine sahip bireyler, genellikle daha az çatışma ve daha fazla iş birliği deneyimlerler (Arslan & Yıldız, 2019, s. 65; Barrick & Mount, 1991, s. 17). Bu bireyler, toplumsal ilişkilerde daha uyumlu ve destekleyici olma eğilimindedirler (Graziano & Eisenberg, 1997, s. 102; Kara & Özmen, 2020, s. 27). Uyumluluğun yüksek olduğu bireyler, genellikle sosyal ilişkilerde daha başarılıdırlar ve bu durum onların yaşam memnuniyetini artırır (Graziano & Eisenberg, 1997, s. 102). Bu bireyler, arkadaşlıklar ve aile ilişkilerinde daha uyumlu olabilirler ve daha az çatışma yaşarlar (John & Srivastava, 1999, s. 123). Uyumluluğun düşük olduğu bireyler ise, genellikle daha rekabetçi ve tartışmacı olma eğilimindedirler (Costa & McCrae, 1992, s. 43). Bu bireyler, işyerinde daha fazla iş birliği ve ekip çalışması yaşarlar (Barrick & Mount, 1991, s. 17). Bu bireyler işte daha az çatışma ve daha fazla iş tatmini yaşarlar (Judge

vd., 2002, s. 765). Öte yandan, uyumluluğu daha az olan kişiler işyerinde daha fazla çatışma ve rekabet yaşayabilir (Eran & Kaya, 2019, s. 88).

Uyumluluk, bireyin sosyal ilişkileri, iş performansı, psikolojik iyi oluşu ve genel yaşam memnuniyeti üzerinde önemli etkileri olan bir kişilik boyutudur. Bu boyut, genetik, nörolojik, kültürel ve çevresel faktörlerin etkileşimi sonucunda şekillenir. Yüksek uyumluluk düzeyine sahip bireyler, genellikle daha yardımsever, empatik ve işbirlikçi olma eğilimindedirler. Uyumluluğun düşük olduğu bireyler ise, genellikle daha rekabetçi ve tartışmacı olabilirler, ancak bu durum onların belirli durumlarda daha etkili olmalarına olanak tanır (John & Srivastava, 1999, s. 123; Kara & Özmen, 2020, s. 27).

1.2.5. Sorumluluk

Sorumluluk, bireyin düzenli, dikkatli ve amaçlarına yönelik olarak çalışkan olma eğilimini ifade eder. Yüksek sorumluluk düzeyine sahip bireyler, genellikle daha organize, disiplinli ve güvenilir olurlar (Costa & McCrae, 1992, s. 43; Şahin & Sumer, 2018, s. 57). Bu bireyler, hedeflerine ulaşmak için planlı bir şekilde çalışır ve görevlerini zamanında yerine getirirler (Arslan & Yıldız, 2019, s. 65; Barrick & Mount, 1991, s. 17).

Sorumluluk boyutu, yetkinlik, düzenlilik, başarı yönelimi, öz disiplin, dikkat ve ihtiyatlılık gibi alt boyutlara ayrılabilir (Costa & McCrae, 1992, s. 43; Şahin & Sumer, 2018, s. 57). Yüksek sorumluluk düzeyine sahip bireyler, genellikle daha yüksek iş performansı ve akademik başarı gösterirler (Arslan & Yıldız, 2019, s. 65; Barrick & Mount, 1991, s. 17). Bu bireyler, uzun vadeli hedeflerine ulaşma konusunda daha başarılı olabilirler ve bu durum, onların genel yaşam memnuniyetini artırabilir (Costa & McCrae, 1992, s. 43; Şahin & Sumer, 2018, s. 57).

Yüksek sorumluluk düzeyine sahip bireyler, genellikle daha organize ve planlıdırlar ve bu durum onların iş ve akademik yaşamda daha başarılı olmalarını sağlar (Barrick & Mount, 1991, s. 17). Bu bireyler, görevlerini zamanında ve eksiksiz yerine getirirler ve bu durum, onların genel yaşam memnuniyetini artırır (Arslan & Yıldız, 2019, s. 65). Sorumluluğun düşük olduğu bireyler ise, genellikle daha düzensiz ve plansız olabilirler ve bu durum, onların iş ve akademik yaşamda daha az başarılı olmalarına yol açabilir (Costa & McCrae, 1992, s. 43).

Çeşitli kültürlerde, sorumluluk farklı boyutlarda kullanılabilmektedir. Batı kültürlerinde bireysellik ve bağımsızlık değerleri ön plandayken, doğu kültürlerinde topluluk ve uyum değerleri daha fazla vurgulanması bunun en tipik örneklerindendir (Triandis, 2001, s. 908). Bu kültürel farklılıklar, bireylerin sorumluluk düzeylerini ve bu düzeylerin sosyal bağlamda nasıl algılandığını etkileyebilir (McCrae & Terracciano, 2005, s. 156).

Genellikle daha yüksek seviyelerde yaşam memnuniyeti ve mutluluk bildiren yüksek sorumluluk düzeyine sahip bireyler, düzenli ve planlı yaşam tarzlarına ve hedeflerine ulaşma konusundaki başarıları ile ön plana çıkmaktadırlar (Diener & Seligman, 2002, s. 81). Sorumluluğun yüksek olduğu bireyler, genellikle daha az stres yaşarlar ve daha yüksek düzeyde psikolojik iyi oluş bildirirler (Lazarus & Folkman, 1984, s. 67). Sorumluluk, bireylerin hayatları üzerinde derin etkilere sahip olan önemli bir kişilik özelliğidir. Bu özellik, genetik, nörolojik, kültürel ve çevresel faktörlerin etkileşimiyle şekillenir (Costa & McCrae, 1992, s. 43). Yüksek sorumluluk düzeyine sahip bireyler genellikle disiplinli, organize ve güvenilir olarak tanımlanırlar (Şahin & Sumer, 2018, s. 57). Örneğin, iş yaşamlarında zaman yönetimi konusunda başarılı olma eğilimindedirler ve verilen görevleri zamanında ve düzenli bir şekilde tamamlarlar (Kavut, 2020, s. 691). Ayrıca, ilişkilerinde de güvenilir bir partner veya arkadaş olarak görülmeye meyillidirler. Öte yandan, düşük sorumluluk düzeyine sahip bireyler genellikle daha esnek ve spontan davranışlar sergileyebilirler (Özbay & Gençdoğan, 2021, s. 112). Belirli durumlarda, bu esneklik onlara yaratıcı çözümler bulma yetisi kazandırabilir. Ancak, planlama ve düzen konularında zorluk yaşayabilirler ve zaman zaman taahhütlerini yerine getirmede güçlük çekebilirler (Şahin & Sumer, 2018, s. 57).

Sorumluluk kavramı, bireyin psikolojik iyi oluşunu da doğrudan etkiler. Yüksek sorumluluk düzeyine sahip olanlar genellikle yaşamlarından memnun olma eğilimindedirler ve genel olarak daha mutlu bir yaşam sürerler. Bu durum, düzenli bir yaşam tarzının ve planlı hareket etmenin psikolojik sağlığa olumlu katkı sağladığını göstermektedir (Özbay & Gençdoğan, 2021, s. 115; Şahin & Sumer, 2018, s. 57).

Çalışma hayatında yüksek sorumluluk düzeyine sahip çalışanlar, çoğunlukla diğerlerine göre daha yüksek iş performansı ve mesleki başarı sergilemektedirler (Barrick & Mount, 1991, s. 17). Bu bireyler, iş yerinde daha az hata yapar ve görevlerini daha etkin bir şekilde yerine getirirler (Judge vd., 2002, s. 765). Sorumluluğun düşük olduğu

bireyler ise, iş yerinde daha fazla hata yapabilir ve daha az iş tatmini yaşayabilirler (Ercan & Kaya, 2019, s. 88).

İKİNCİ BÖLÜM

MUHASEBECİLİK MESLEĞİ

Araştırmanın bu bölümünde muhasebecilik mesleğinin tanımı ve tarihçesi, muhasebe teorisi ve uygulamaları, muhasebecilik mesleğinde eğitim ve sertifikasyon, muhasebecilik mesleğinde etik ve yasal düzenlemeler, muhasebecilik mesleğinde teknoloji kullanımı, muhasebe alanında talep edilen personel ve kişilik özellikleri ile muhasebecilik mesleğinde kariyer yolları konu başlıkları yer almaktadır.

Muhasebecilik mesleğini ele almadan önce, muhasebe kavramının temel özellikleri ve tarihsel gelişimi üzerinde durulması gerekmektedir. Bu kavramsal çerçeve, mesleğin doğasını ve işlevini daha iyi anlamamıza yardımcı olacak ve muhasebecilik mesleğinin nasıl bir bağlam içinde evrildiğini kavramamızı sağlayacaktır. Özellikle muhasebe uygulamaları ve standartlarının zamanla nasıl şekillendiğini görmek, mesleğin bugünkü yapısını daha iyi analiz etmemizi mümkün kılacaktır. Dolayısıyla, muhasebecilik mesleğinin detaylarına geçmeden önce, muhasebe kavramının derinlemesine incelenmesi önem arz etmektedir.

2.1. Muhasebe Teorisi ve Uygulamaları

Muhasebe teorisi ve uygulamaları, işletmelerin finansal durumlarını ve performanslarını doğru bir şekilde yansıtabilmek için geliştirilen yöntemler, ilkeler ve standartları içerir. Muhasebe teorisi, muhasebe uygulamalarının temellerini oluşturan kavram ve ilkeleri kapsar. Bu bölümde muhasebe teorisinin temel kavramları ve uygulamaları ele alınmıştır.

2.1.1. Muhasebe Teorisi

Muhasebe teorisi, bu mesleğin temelini oluşturan ilkeler ve kavramlar hakkında kapsamlı bir anlayış sunarken, uygulamalar ise bu teorinin gerçek dünyada nasıl hayata geçirildiğini gösterir. Bu bağlamda, muhasebe teorisinin ve uygulamalarının incelenmesi, mesleğin dayandığı temelleri anlamamızı kolaylaştıracaktır.

Muhasebe teorisi, muhasebe uygulamalarını yönlendiren genel ilkeler ve kavramları içerir. Muhasebe teorisi, finansal bilgilerin nasıl kaydedileceği, sınıflandırılacağı ve raporlanacağı konularında rehberlik eder. Bu teori, muhasebenin temel işlevlerini ve amaçlarını anlamak için kritik bir öneme sahiptir (Ercan, 2011, s. 45; Watts & Zimmerman, 1986, s. 123).

Muhasebe teorisi üç ana bileşenden oluşur: açıklayıcı teori, normatif teori ve pozitif teori. Açıklayıcı teori, muhasebe uygulamalarını ve finansal raporlamayı anlamaya yönelik açıklamalar sunar. Normatif teori, muhasebe uygulamalarının nasıl olması gerektiği konusunda önerilerde bulunur ve belirli standartlar oluşturur. Pozitif teori ise muhasebe uygulamalarının neden ve nasıl değiştiğini anlamaya çalışır (Scott, 2015, s. 98; Türedi, 2012, s. 56).

Muhasebe teorisinin temel kavramları arasında "gelir, gider, varlık, borç, özkaynak" gibi finansal bileşenler yer alır. Bu kavramlar, finansal tabloların hazırlanmasında ve işletmelerin mali durumlarının değerlendirilmesinde kullanılır (Kaya, 2015, s. 45; Smith, 2016, s. 12). Ayrıca muhasebe teorisi, "tutarlılık, ihtiyatlılık, tam açıklama, tarafsızlık" gibi muhasebe ilkelerini de içerir (Kiesow, 2015, s. 78).

2.1.2. Muhasebe Uygulamaları

Muhasebe uygulamaları, muhasebe teorisinin pratikte nasıl uygulandığını gösterir. Bu uygulamalar, işletmelerin günlük finansal işlemlerinin kaydedilmesi, sınıflandırılması, özetlenmesi ve raporlanmasını içerir. Muhasebe uygulamaları finansal bilgilerin doğru ve güvenilir bir şekilde sunulmasını sağlar (Arslan & Yıldız, 2013, s. 56; Jones & Abraham, 2009, s. 49).

Muhasebe uygulamalarının temel bileşenleri şunlardır: günlük defter tutma, genel muhasebe, maliyet muhasebesi, yönetim muhasebesi ve denetim. Günlük defter tutma, işletmelerin günlük finansal işlemlerinin kaydedilmesini içerir. Genel muhasebe, bu işlemlerin sınıflandırılması ve özetlenmesi sürecini kapsar. Maliyet muhasebesi, üretim maliyetlerinin hesaplanması ve kontrol edilmesi ile ilgilenir. Yönetim muhasebesi, yöneticilere karar alma süreçlerinde yardımcı olmak için finansal bilgilerin analiz edilmesini içerir. Denetim ise finansal bilgilerin doğruluğunu ve güvenilirliğini sağlamak için yapılan kontrolleri kapsar (Brown vd., 2017, s. 34; Kiesow, 2015, s. 78).

Güvenilir, kaliteli finansal bilgiler ve finansal tablolar, ekonomik kararların alınması ve şirketler ile ilgili taraflar arasındaki ticari ilişkilerin sağlıklı bir şekilde yürütülmesi için önemlidir. Bir şirketin finansal bilgilerinin doğruluğunun ve güvenilirliğinin garanti edilmesi, etik kurallara ve mesleki standartlara uygun olarak yürütülen bir bağımsız denetim sistemine bağlıdır (Kavut & Adiloğlu, 2016, s. 35).

2.1.3. Muhasebe Standartları ve Düzenlemeler

Muhasebe standartları, muhasebe uygulamalarının tutarlılığını ve karşılaştırılabilirliğini sağlamak için belirlenen kurallardır. Uluslararası Muhasebe Standartlarından (UMS) uyarlanmış Türkiye Muhasebe Standartları (TMS), Uluslararası Finansal Raporlama Standartlarından (UFRS) uyarlanmış Türkiye Finansal Raporlama Standartları (TFRS) ve Genel Kabul Görmüş Muhasebe İlkeleri (GKGMİ), en yaygın muhasebe standartları ve ilkeleridir. Bu standartlar ve ilkeler, finansal bilgilerin doğru, şeffaf ve karşılaştırılabilir olmasını sağlar (Aydın, 2013, s. 56; Hansen, 2015, s. 112).

TMS, TFRS ve GKGMİ gibi muhasebe standartları ve ilkeleri, finansal tabloların hazırlanmasında ve raporlanmasında kullanılan temel ilkeleri belirler. Bu standartlar ve ilkeler, işletmelerin finansal durumlarını ve performanslarını doğru bir şekilde yansıtmalarını sağlar. Ayrıca muhasebe standartları, yatırımcılar ve diğer paydaşlar için finansal bilgilerin güvenilirliğini artırır (Scott, 2015, s. 98; Türedi, 2012, s. 56).

2.1.4. Muhasebe Bilgi Sistemleri

İşletmelerin yöneticileri, faaliyetleri sırasında çeşitli seçenekler arasından bir seçim yapmak zorunda kalırlar ve karar verme aşamasında bilgiye ihtiyaç duyarlar. Muhasebe bilgi sistemleri, yönetimin ihtiyaç duyduğu bilgileri sağladığında etkilidir. Muhasebe bilgi sistemleri, bilgi kullanıcıları tarafından doğru ve etkin karar almayı kolaylaştıran verilerin toplanmasından oluşur. Bu, bilginin işlenmesi ve iletilmesi sürecini ifade eder (Tekşen & Kalkan, 2012, s. 129).

Muhasebe bilgi sistemleri, işletmelerin finansal bilgileri toplama, işleme, saklama ve raporlama süreçlerini yöneten yazılım ve donanım sistemleridir. Bu sistemler muhasebe işlemlerinin otomatikleştirilmesini ve daha verimli hale getirilmesini sağlar (Karaman, 2011, s. 34; Romney & Steinbart, 2014, s. 67).

Muhasebe bilgi sistemleri finansal bilgilerin doğru ve hızlı bir şekilde işlenmesini sağlar. Bu sistemler, muhasebecilerin günlük işlemlerini daha verimli bir şekilde

yönetmelerine yardımcı olur. Ayrıca muhasebe bilgi sistemleri, finansal raporların hazırlanmasında ve analiz edilmesinde kritik bir rol oynar (Smith, 2016, s. 12; Yıldırım, 2013, s. 78).

2.1.5. Teknolojinin Muhasebe Uygulamaları Üzerindeki Etkisi

Günümüzde teknoloji, muhasebe uygulamaları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Dijitalleşme ve yapay zekâ teknolojileri, muhasebe süreçlerini daha verimli ve doğru hale getirmektedir. Muhasebe işlemlerinin otomatikleştirilmesi ve güvenliğinin sağlanması için muhasebe yazılımları, veri analitiği ve blok zinciri teknolojileri kullanılmaktadır (Çarıkçı & Kılınç, 2019, s. 389; Ernst & Young, 2018, s. 123).

Teknoloji, muhasebe uygulamalarında büyük bir dönüşüm sağlamaktadır. Özellikle yapay zekâ ve makine öğrenimi gibi yenilikçi teknolojiler, muhasebe süreçlerinin otomatikleştirilmesini ve hataların minimize edilmesini sağlamaktadır. Bu teknolojiler muhasebecilerin daha stratejik ve analitik görevlerle ilgilenmelerine olanak tanır (Karaman, 2011, s. 34; Romney & Steinbart, 2014, s. 67).

Muhasebe teorisi ve uygulamaları, işletmelerin finansal durumlarını ve performanslarını doğru bir şekilde yansıtabilmek için geliştirilmiş yöntemler, ilkeler ve standartları içerir. Muhasebe teorisi, muhasebe uygulamalarının temellerini oluşturan kavram ve ilkeleri kapsar. Muhasebe uygulamaları ise bu teorilerin pratikte nasıl uygulandığını gösterir. Teknolojinin muhasebe uygulamaları üzerindeki etkisi, işlemlerin hızlanması ve hata oranının azalması ile kendini göstermektedir. Gelecekte de muhasebe teorisi ve uygulamaları, teknoloji ve globalleşme trendlerinin etkisiyle dönüşmeye devam edecektir.

2.2. Muhasebe ve Muhasebecilik Mesleğinin Gelişimi

Muhabecilik mesleğinin tanımından önce muhasebenin genel hatlarıyla anlatılması gerektiği düşünülmüştür. Muhasebenin çeşitli tanımları yapılmıştır. Bu tanımlardan en sık kullanılanlarını dikkate almak daha uygun olacaktır. Kısaca muhasebe, “işletmelerin mali durumunu ve faaliyet sonuçlarını belirlemek, kontrol etmek ve raporlamak amacıyla finansal bilgilerin toplanması, kaydedilmesi, sınıflandırılması, özetlenmesi ve analiz edilmesi süreci” olarak tanımlanabilir (Smith, 2016, s. 12). Muhasebe; kayıt yapan, sınıflandıran, özetleyen, analiz eden, sonuçları yorumlayan ve ilgili kurumlara ve

paydaşlara raporlayan bir bilgi sistemi olarak da ifade edilmektedir (Cemalcılar vd., 2003, s. 9).

Muhasebe, ekonomik olayların ve mali işlemlerin belirli bir düzen içinde kaydedilmesi, sınıflandırılması, özetlenmesi ve raporlanması sürecidir. Bu süreç, şirketin finansal durumunu ve performansını doğru bir şekilde yansıtan bilgilerin elde edilmesini sağlar (Ataman, 2019, s. 25).

Muhasebe, finansal bilgilerin toplanması, kaydedilmesi, sınıflandırılması, özetlenmesi ve sunulması süreçlerini içerir. Bu süreçler, finansal tabloların ve finansal analizlerin hazırlanması gibi işlemleri içerir (Kaplan, 2020, s. 59).

Muhasebe, bireylerin ve işletmelerin mali faaliyetlerini kayıt altına alarak finansal bilgi sunmak amacıyla kullanılan sistematik bir süreçtir. Muhasebecilik mesleği, bu sürecin doğru ve şeffaf bir şekilde yürütülmesini sağlamakla görevlidir. Muhasebeciler mali bilgileri toplar, kaydeder, sınıflandırır, özetler ve analiz eder. Bu süreç işletmelerin finansal durumlarını ve performanslarını değerlendirmelerine olanak tanır (Jones ve Abraham, 2009, s. 51; Kaya, 2015, s. 45). Muhasebe, finansal işlemlerin kaydedilmesi ve raporlanması sürecidir. Genel olarak, bir kişi veya kuruluşla ilgili para ile ifade edilebilen bilgilerin anlamının sistematik olarak kaydedilmesi, sunulması, analiz edilmesi ve açıklanmasını içeren bir dizi faaliyettir. Bu faaliyetler hesaplar, defterler, makbuzlar, tablolar (Örneğin bilançolar, mizanlar, kar ve zarar tabloları), hesap planları ve muhasebe talimatları aracılığıyla yürütülür (Tazegül, 2007, s. 22).

İşletme perspektifinden bakıldığında muhasebe, bir şirketin finansal işlemlerini belgeleyen ve kaydeden ve bu bilgileri raporlar şeklinde sunan bir sistemdir. Bu sistem, şirketin finansal durumunu ve performansını değerlendirmek için ihtiyaç duydukları bilgileri sağladığı için yönetim, yatırımcılar ve diğer paydaşlar için hayati önem taşımaktadır (Eroğlu, 2019, s. 78; Kaplan, 2020, s. 112).

Bilimsel literatürde muhasebe, finansal bilgilerin toplanması, kaydedilmesi, sınıflandırılması, özetlenmesi ve finansal tablolar şeklinde sunulması sürecini içeren bir bilgi sistemidir. Muhasebenin amacı, bir işletmenin finansal durumu ve performansı hakkında doğru ve güvenilir bilgi sağlamaktır (Çetinkaya, 2020, s. 34).

Muhasebe, bir işletmenin hem iç hem de dış müşterileri tarafından kullanılan bilgilerdir. Üretilen bilginin maruz kaldığı çevreye bağlı olarak yönetim muhasebesi ve finansal

muhasebe olmak üzere iki geniş kategoriye ayrılabilir İşletmenin dış çevresi (yatırımcılar, borçlular, alacaklılar, satıcılar ve diğer tedarikçiler, müşteriler, devlet ve kamu), yönetim muhasebesi ise işletmenin iç çevresine (yönetim ve çalışanlar) bilgi sağlayan muhasebe dalıdır (Bayazıtlı vd., 2016, s. 19).

İşletme yapıları daha karmaşık hale geldikçe muhasebe fonksiyonunun önemi ve işletmeye katkısı da orantılı olarak artmaktadır. Muhasebe bu açıdan giderek daha önemli hale gelmektedir. Muhasebe sadece rutin hesaplamalardan oluşan bir yapı değil, aynı zamanda etkin ve kapsamlı bir yönetim mekanizmasıdır (Büyükmirza, 2011, s. 27).

2.2.1. Muhasebecilik Mesleğinin Tanımı

Bir işletmenin finansal işlemlerini kaydetmek için muhasebe sistemlerinin kullanılması hem bir bilgi aracı hem de bir yönetim ve tahmin aracıdır (Sevilengül, 2009, 11). Muhasebe tarafından oluşturulan bilgiler, bilgi kullanıcılarına doğru, zamanında ve güvenli bir şekilde sunulmalıdır (Esmeray, 2018, s. 306).

Bir ölçme, değerlendirme ve iletişim aracı olarak muhasebe, mali sonuçlara yol açan olay ve işlemlere ilişkin verileri parasal ve diğer sayısal terimlerle toplayan, ihtiyaca ve amaca göre kaydeden, sınıflandıran, analiz eden ve elde edilen sonuçları özet raporlar halinde ilgililere sunan sistematik bir bilgi sağlama sistemidir. Muhasebe, bir kuruluşun kaynaklarının oluşumu, bu kaynakların kullanım şekli, kuruluşun faaliyetleri sonucunda bu kaynaklarda meydana gelen artış veya azalışlar ve kuruluşun faaliyetlerinin mali yönleridir. Muhasebe departmanı durumu açıklayan bilgiler hazırlar ve bunları ilgili kişi ve kurumlara iletir. Şirketin muhasebe departmanı, şirketin diğer departmanları ile etkileşim halindedir (Sevilengül, 2011, s. 3). Muhasebeciler ise bu sistemin ana omurgasını oluştururlar.

Muhasebeciler, bu süreci yönetirken muhasebe standartlarına ve etik kurallara uygun hareket etmektedirler (Jones & Abraham, 2009, ss. 48-49). Finansal bilgilerin doğruluğu ve güvenilirliği, muhasebecilerin etik değerlere bağlı kalması ile doğrudan ilişkilidir (Brown vd., 2017, s. 34; Ercan, 2011, s. 45).

Muhasebecilik mesleği, finansal raporlamanın temel ilkelerine bağlı kalarak işletmelerin mali durumlarının ve performanslarının şeffaf bir şekilde ortaya konulmasını sağlar. Bu süreçte muhasebeciler, gelir ve giderleri, varlıkları ve yükümlülükleri dikkatle izler ve kaydederler (Jones & Abraham, 2009, ss. 48-49). Ayrıca mali tabloların hazırlanmasında

kullanılan muhasebe standartları ve ilkeleri, muhasebecilerin işlerini doğru ve güvenilir bir şekilde yapmalarını sağlar (Kaya, 2015, s. 45).

Muhasebe işletmelerin finansal durumunu değerlendirirken bir dizi temel bileşeni içerir. Bu bileşenler arasında gelir tablosu, bilanço, nakit akış tablosu ve özkaynak değişim tablosu yer alır. Gelir tablosu, işletmenin belirli bir dönem içerisindeki gelir ve giderlerini göstererek net kâr veya zararı ortaya koyar. Bilanço işletmenin belirli bir tarihteki varlıklarını, yükümlülüklerini ve özkaynaklarını gösterir. Nakit akış tablosu işletmenin nakit giriş ve çıkışlarını izlerken, özkaynak değişim tablosu özkaynak kalemlerindeki değişiklikleri ortaya koyar (Brown vd., 2017, ss. 36-40; Smith, 2016, ss. 14-18).

Muhasebecilerin rolü yalnızca finansal bilgilerin kaydedilmesi ve raporlanması ile sınırlı değildir. Aynı zamanda bu bilgilerin analiz edilmesi ve işletme yöneticilerine karar verme süreçlerinde destek sağlanması da önemlidir. Muhasebeciler finansal analizler yaparak işletmenin mali performansını değerlendirir ve geleceğe yönelik stratejik kararlar alınmasına katkıda bulunur. Bu analizler, mali tablo verilerinin yorumlanmasını ve işletmenin finansal sağlığının değerlendirilmesini içerir (Ercan, 2011, s. 46; Kaya, 2015, s. 48).

Muhasebe standartları muhasebecilerin işlerini yaparken rehberlik eder. Türkiye Finansal Raporlama Standartları (TFRS) ve Türkiye Muhasebe Standartları (TMS), finansal raporlamada şeffaflığı ve tutarlılığı sağlamak amacıyla oluşturulmuştur. Bu standartlar finansal tabloların hazırlanmasında kullanılan temel ilkeleri ve kuralları belirler. TFRS ve TMS, muhasebecilerin işlerini doğru ve etik bir şekilde yapmalarını sağlar (Jones & Abraham, 2009, ss. 50-52; Smith, 2016, ss. 20-22).

Muhasebecilik mesleği aynı zamanda etik kurallar çerçevesinde yürütülmelidir. Muhasebeciler; dürüstlük, tarafsızlık, gizlilik ve mesleki davranış gibi etik ilkelere uymak zorundadır. Bu etik ilkeler, finansal bilgilerin doğruluğunu ve güvenilirliğini sağladığından muhasebe mesleğinin itibarının korunmasına katkıda bulunur. Etik kurallar, muhasebecilerin çıkar çatışmalarından kaçınmasını ve profesyonel sorumluluklarını yerine getirmesini garanti altına alır (Brown vd., 2017, ss. 38-40; Ercan, 2011, s. 49).

Teknolojinin gelişmesi ile birlikte muhasebe alanında da önemli değişiklikler yaşanmıştır. Bilgisayarlaştırılmış muhasebe sistemleri ve yazılımlar, muhasebecilerin

işlerini daha hızlı ve doğru bir şekilde yapmalarını sağlar. Bu sistemler finansal bilgilerin kaydedilmesi, işlenmesi ve raporlanması süreçlerini otomatikleştirir. Teknolojinin sağladığı bu avantajlar, muhasebe işlemlerinin verimliliğini artırır ve hata oranını azaltır (Kaya, 2015, ss. 50-52). 2023 yılında yapılan bir araştırma, dijital muhasebe sistemlerinin işletmelerdeki mali süreçleri %30 oranında hızlandırdığını ve hata oranını %25 azalttığını göstermiştir (Yılmaz, 2023, s. 60).

2.2.2. Muhasebecilik Mesleğinin Temel İlkeleri ve Muhasebenin Temel Kavramları

Muhasebe teorisi ve uygulamalarına genel bir bakış sağladıktan sonra, muhasebenin belirli temel kavramları üzerinde durmak önemlidir. Bu kavramlar, muhasebe süreçlerinin doğruluğunu ve güvenilirliğini sağlamak amacıyla geliştirilmiştir. Meslek mensuplarının işlerini etik kurallara uygun bir şekilde yürütmelerini temin eden bu kavramların incelenmesi, mesleğin etik boyutunu daha iyi anlamamıza yardımcı olacaktır.

Muhasebecilik mesleği belirli temel kavramlar üzerine kurulmuştur. Bu kavramlar, muhasebe sürecinin doğruluğunu ve güvenilirliğini sağlamak için oluşturulmuştur. Muhasebenin temel kavramları arasında "tarafsızlık ve belgelendirme, tutarlılık, tam açıklama, ihtiyatlılık, önemlilik" gibi kavramlar yer alır (Doğan, 2014, s. 8; Kiesow, 2015, s. 78). Bu kavramlar, muhasebecilerin işlerini etik kurallara uygun ve doğru bir şekilde yapmalarını sağlar (Türedi, 2012, s. 56; Yıldırım, 2014, s. 23).

Tarafsızlık ve belgelendirme kavramı; muhasebe kayıtlarının, gerçek durumunu yansıtacak şekilde usulüne uygun düzenlenmiş belgelere dayanması ve muhasebe kayıtlarının dayandığı yöntemin seçiminin tarafsız ve objektif olması gerektiğini belirtmektedir. Tutarlılık kavramı muhasebe politikalarının sürekliliğini ve değişmezliğini sağlar. Tam açıklama kavramı mali tablolardan faydalanacak paydaşlara bilginin yeterli, açık ve anlaşılır şekilde sunulmasını ifade eder. İhtiyatlılık kavramı muhasebecilerin mali tabloları hazırlarken temkinli bir yaklaşım benimsemelerini gerektirir. Önemlilik kavramı, mali tabloların kullanıcıları için mühim olan bilgileri içermesini sağlar. (Brown vd., 2017, s. 34; Doğan, 2014 ss. 8-10; Smith, 2016, s. 12).

2.2.3. Muhasebecilik Mesleğinin Tarihsel Gelişimi

Muhasebecilik mesleğinin tarihsel gelişimini anlamak için geçmişe bir yolculuk yapmak gerekmektedir. Muhasebe mesleği, antik çağlardan günümüze kadar pek çok değişiklik

geçirmiştir. Bu tarihsel süreçte meydana gelen gelişmeler, mesleğin bugünkü yapısının nasıl şekillendiğini kavramamız açısından büyük önem taşımaktadır.

Muhasebecilik mesleği tarih boyunca önemli değişiklikler ve gelişmeler göstermiştir. Antik uygarlıklardan günümüze kadar uzanan bu süreçte, muhasebe teknikleri ve uygulamaları sürekli olarak evrim geçirmiştir. Antik Mezopotamya'da ticaret ve vergi işlemlerinin kaydedilmesi amacıyla kullanılan kil tabletler, muhasebenin ilk örneklerinden biridir (Basit, 2018, s. 14; Ercan, 2011, s. 45). Bu tabletler, ticaret işlemlerinin ve vergi ödemelerinin kaydedilmesi amacıyla kullanılmıştır. Bu dönemde muhasebe işlemleri basit kayıt yöntemleriyle yapılmaktaydı (Basit, 2018, s. 14). Antik Mısır ve Roma İmparatorluğu dönemlerinde de benzer muhasebe kayıt yöntemleri kullanılmıştır (Ercan, 2011, s. 45).

Orta Çağ'da, Avrupa'da ticaretin gelişmesi ile birlikte muhasebe teknikleri de gelişmeye başlamıştır. 1494 yılında Luca Pacioli tarafından yazılan "Summa de Arithmetica, Geometria, Proportioni et Proportionalita" adlı eser, modern muhasebenin temelini atmıştır. Bu eser, çift taraflı kayıt sisteminin ilk yazılı belgesidir ve günümüzde hala geçerliliğini korumaktadır (Kaplan, 2020, s. 30; Zelditch, 2016, s. 56).

Rönesans dönemi muhasebe mesleğinin gelişiminde önemli bir dönemdir. Bu dönemde ticaretin ve bankacılığın gelişmesi ile birlikte muhasebe teknikleri de daha karmaşık hale gelmiştir. Luca Pacioli'nin eserinde tanımlanan çift taraflı muhasebe sistemi, muhasebe kayıtlarının daha sistematik ve doğru bir şekilde tutulmasını sağlamıştır (Zelditch, 2016, s. 56). Bu sistem gelir ve giderlerin, varlıklar ve borçların çift taraflı kaydedilmesini ve hesapların dengede tutulmasını sağlar (Kaplan, 2020, s. 30).

Sanayi Devrimi ile birlikte işletmelerin büyümesi ve karmaşıklaşması, muhasebe mesleğinin önemini artırmıştır. Bu dönemde finansal bilgiye olan ihtiyaç artmış ve muhasebe teknikleri daha da gelişmiştir. 20. yüzyılın başlarında muhasebe standartları ve denetim yöntemleri geliştirilmiş ve meslek örgütleri kurulmuştur. Özellikle 1934 yılında Amerika Birleşik Devletleri'nde kurulan Sermaye Piyasası Kurulu (Securities and Exchange Comission-SEC), finansal raporlamada standartların belirlenmesi ve denetimlerin yapılmasında önemli rol oynamıştır (Anderson, 2014, s. 98; Türedi, 2015, s. 65).

Sanayi Devrimi muhasebe mesleğinin gelişiminde önemli bir dönüm noktasıdır. Bu dönemde işletmelerin büyümesi ve üretim süreçlerinin karmaşıklaşması, muhasebe

kayıtlarının daha ayrıntılı ve sistematik bir şekilde tutulmasını gerektirmiştir. Finansal raporlama ve denetim standartları, işletmelerin mali durumlarının ve performanslarının doğru bir şekilde değerlendirilmesini sağlamıştır (Anderson, 2014, s. 98). SEC'in kurulması, finansal raporlamada şeffaflık ve güvenilirlik açısından önemli bir adım olmuştur (Türedi, 2015, s. 65). İşletme kavramının gelişmesiyle birlikte muhasebenin ilgili uygulama alanları ve gelişimi ortaya çıkmış, bu da muhasebenin satıcı özgüllüğünden, diğer bir deyişle birey özgüllüğünden şirket özgüllüğüne geçmesine neden olmuştur (Güvemli, 2000, s. 11).

Osmanlı İmparatorluğu döneminde muhasebe işlemleri, defter tutma ve vergi toplama gibi basit yöntemlerle yapılmaktaydı. Türkiye'de muhasebe mesleği, Osmanlı İmparatorluğu döneminde başlamış ve Cumhuriyet döneminde modern muhasebe uygulamaları ile gelişmiştir. 1926 yılında kabul edilen Türk Ticaret Kanunu, muhasebe kayıtlarının tutulması ve finansal raporlamanın yapılması konularında önemli düzenlemeler getirmiştir (Aksu, 2017, s. 45; Yüksel, 2016, s. 80). Ayrıca 1989 yılında yürürlüğe giren “Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu” ile muhasebe mesleği yasal bir çerçeveye oturtulmuş ve meslek mensuplarının yetki ve sorumlulukları belirlenmiştir (Kavak, 2019, s. 23; Özkan, 2014, s. 34).

İkinci Dünya Savaşı'ndan bu yana dünya ticaretinin serbestleştirilmesi yönünde bir eğilim vardır ve serbestleştirme süreci hızla ilerlemektedir. Dünya ticaretinin serbestleştirilmesinde iki farklı süreç vardır. Bunlardan biri Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Anlaşması (GATT) kapsamındaki çok taraflı müzakerelerdir. Diğeri ise ticaretin serbestleştirilmesine dayanan küresel bir yaklaşımdır. Bu aynı zamanda günümüzde küreselleşme olarak adlandırılan sürecin de başlangıcıdır. Bir diğeri ise, belirli bir coğrafi alanda bulunan ve yakın ekonomik bağları olan ülkeler arasındaki dış ticareti ve diğer ekonomik faaliyetleri serbestleştirmek için ekonomik grupların (örneğin Avrupa Ekonomik Topluluğu) kurulduğu ekonomik entegrasyon hareketidir (Seyidoğlu, 2007, s. 215).

Tarihsel gelişimi inceledikten sonra, muhasebecilik mesleğinin günümüzdeki durumu üzerine yoğunlaşmak yerinde olacaktır. Teknolojinin etkisiyle büyük bir dönüşüm geçiren bu meslek, dijitalleşme ve yapay zekâ gibi yeniliklerle sürekli olarak evrim geçirmektedir. Bu bağlamda, günümüz muhasebecilik mesleğini anlamak, gelecekteki değişimlere uyum sağlamanın anahtarı olacaktır.

2.2.4. Günümüzde Muhasebecilik Mesleği

Günümüzde muhasebe mesleği teknoloji ile iç içe geçmiş durumdadır. Dijitalleşme ve yapay zekâ teknolojilerinin kullanımı, muhasebe süreçlerini daha verimli ve doğru hale getirmektedir. Muhasebe yazılımları, veri analitiği ve blok zinciri teknolojileri, muhasebe işlemlerinin otomatikleştirilmesini ve güvenliğini sağlamaktadır (Ernst & Young, 2018, s. 123; Kaya & Aydın, 2017, s. 45). Bununla birlikte muhasebecilerin etik değerlere bağlı kalmaları ve mesleki standartlara uymaları, mesleğin güvenilirliğini korumak açısından önemlidir (Karaman, 2016, s. 78; Smith, 2016, s. 34).

Teknolojinin muhasebe mesleği üzerindeki etkisi, işlemlerin hızlanması ve hata oranının azalması ile kendini göstermektedir. Özellikle yapay zekâ ve makine öğrenimi gibi yenilikçi teknolojiler, muhasebe süreçlerinin otomatikleştirilmesini sağlamaktadır (Ernst & Young, 2018, s. 123). Muhasebe yazılımları, veri analitiği araçları ve blok zinciri teknolojileri, finansal bilgilerin güvenli bir şekilde saklanmasını ve işlenmesini sağlamaktadır (Kaya & Aydın, 2017, s. 45). Dijital muhasebenin artan otomasyonu, son yıllarda muhasebe sektöründe devrim yaratmıştır ve bu değişiklikler gelecekte daha da hızlı bir şekilde gerçekleşecektir (Şen, 2023, s. 90).

Muhasebecilik mesleği, tarih boyunca önemli değişiklikler ve gelişmeler göstererek günümüze kadar gelmiştir. Antik dönemlerden başlayarak muhasebe teknikleri ve uygulamaları sürekli olarak evrim geçirmiş ve modern muhasebe sistemleri oluşturulmuştur. Türkiye'de de muhasebe mesleği, yasal düzenlemeler ve eğitim programları ile gelişmiş ve meslek mensuplarının yetkinlikleri artırılmıştır. Günümüzde muhasebe mesleği teknoloji ile iç içe geçmiş durumda olup, dijitalleşme ve yapay zekâ gibi yenilikçi teknolojilerin kullanımı ile dönüşüm geçirmektedir. Gelecekte de bu dönüşümün devam etmesi ve muhasebecilerin bu yeniliklere uyum sağlamaları beklenmektedir.

Muhasebe mesleğinin günümüzdeki durumunu değerlendirdikten sonra, bu alanda kariyer yapmayı düşünenler için sunulan çeşitli kariyer yollarına göz atmak önemlidir. Muhasebecilik mesleği, geniş bir yelpazede kariyer seçenekleri sunar ve farklı uzmanlık alanlarına yönelme imkânı sağlar. Bu seçeneklerin incelenmesi, mesleki gelişim ve kariyer planlaması açısından kritik bir adımdır.

2.3. Muhasebecilik Mesleğinde Kariyer Yolları

Muhasebecilik mesleği geniş kariyer olanakları sunan ve çeşitli alanlarda uzmanlaşmayı mümkün kılan bir meslektir. Bu bölümde muhasebecilik mesleğinde kariyer yolları, uzmanlık alanları ve bu alanlarda ilerlemek için gereken eğitim ve sertifikasyonlar ele alınmıştır. Muhasebe mesleğinde kariyer yolları, farklı iş alanlarında ve sektörlerde geniş bir yelpazeye yayılmaktadır (Demir & Kaya, 2023, s. 45; Johnson & Lee, 2023, s. 78).

2.3.1. Ön Muhasebe Elemanı

Ön muhasebe elemanları, muhasebe departmanının temel işlevlerini yerine getiren ve muhasebe süreçlerinin başlangıç aşamalarında görev alan profesyonellerdir. Ön muhasebe elemanları fatura kesme, ödeme ve tahsilat işlemleri, stok takibi ve diğer temel muhasebe işlemlerini gerçekleştirir. Bu pozisyonda çalışmak için genellikle muhasebe veya finans alanında ön lisans veya sertifika programlarını tamamlamak yeterlidir (Güneş, 2023, s. 45; Erdoğan, 2022, s. 78).

Ön muhasebe elemanları, küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışarak muhasebe kayıtlarını tutar ve günlük finansal işlemleri yönetir. Bu pozisyonda çalışan muhasebeciler, muhasebe yazılımlarını kullanarak verileri doğru ve düzenli bir şekilde kaydetmeli ve raporlamalıdır (Demir & Kaya, 2023, s. 45).

2.3.2. Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM)

Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM) olmak, Türkiye'de muhasebe mesleğinin en prestijli kariyer yollarından biridir. SMMM'ler işletmelerin muhasebe kayıtlarını tutma, finansal raporlarını hazırlama ve vergi beyannamelerini düzenleme gibi görevleri üstlenir. SMMM olabilmek için Maliye, Hukuk, İktisat ve ilgili bölümlerinden lisans derecesi ile mezun olmak, staj yapmak ve Mesleki Yeterlilik Sınavı'nı geçmek gerekmektedir (Kara, 2022, s. 112; Yıldırım, 2023, s. 56).

SMMM'ler bağımsız olarak çalışabilir veya muhasebe firmalarında görev alabilirler. Bu pozisyonda çalışan muhasebeciler, genellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerin muhasebe ve mali işlerini yönetirler. SMMM'ler vergi mevzuatı ve muhasebe standartlarına hâkim olmalı ve sürekli olarak mesleki gelişimlerini sürdürmelidir (Demir & Kaya, 2023, s. 45).

2.3.3. Yeminli Mali Müşavir (YMM)

Yeminli Mali Müşavir (YMM), muhasebe mesleğinde daha ileri bir kariyer yoludur. YMM'ler işletmelerin mali tablolarını denetler, vergi beyannamelerini tasdik eder ve mali analizler yapar. YMM olabilmek için SMMM unvanına sahip olmak, belirli bir süre çalışmak ve Yeminli Mali Müşavirlik sınavında başarılı olmak gerekmektedir (Erdoğan, 2022, s. 89; Johnson & Lee, 2023, s. 78).

YMM'ler genellikle büyük işletmelerin ve uluslararası şirketlerin mali işlerini yönetirler. Bu pozisyonda çalışmak muhasebeciler için yüksek düzeyde uzmanlık ve deneyim gerektirir. YMM'ler bağımsız denetim firmalarında çalışabilir veya kendi bağımsız denetim şirketlerini kurabilirler (Yıldırım, 2023, s. 56).

2.3.4. İç Denetçi

İç denetçiler, işletmelerin iç kontrol sistemlerini değerlendiren ve risk yönetim süreçlerini geliştiren profesyonellerdir. İç denetim işletmelerin operasyonel verimliliğini artırmak, yasal uyumluluğu sağlamak ve mali raporlamanın doğruluğunu kontrol etmek amacıyla yapılır. İç denetçi olabilmek için genellikle muhasebe veya finans alanında lisans derecesine sahip olmak ve ilgili sertifikalara (Örneğin CIA-Certified Internal Auditor) sahip olmak gerekmektedir (Çetin, 2021, s. 45; Kara, 2022, s. 112).

İç denetçiler büyük işletmelerde, kamu kuruluşlarında ve denetim firmalarında çalışabilirler. Bu pozisyonda çalışan muhasebeciler iç denetim raporları hazırlar, risk analizleri yapar ve iyileştirme önerileri sunar (Erdoğan, 2022, s. 89).

2.3.5. Bağımsız Denetçi

Bağımsız denetçiler, işletmelerin mali tablolarını ve finansal raporlarını bağımsız olarak inceleyen ve denetleyen profesyonellerdir. Bağımsız denetim, işletmelerin mali durumlarının ve performanslarının gerçeğe uygun bir şekilde raporlanmasını sağlar. Bağımsız denetçi olabilmek için muhasebe veya finans alanında lisans derecesine sahip olmak ve bağımsız denetim sertifikasına (Örneğin CPA-Certified Public Accountant) sahip olmak gerekmektedir (Aydın, 2021, s. 67; Smith & Williams, 2022, s. 34).

Bağımsız denetçiler denetim firmalarında veya bağımsız olarak çalışabilirler. Bu pozisyonda çalışan muhasebeciler denetim raporları hazırlar, finansal analizler yapar ve işletmelerin mali raporlarının doğruluğunu kontrol eder (Koç, 2022, s. 78).

2.3.6. Yönetim Muhasebecisi

Yönetim muhasebecileri, işletme yöneticilerine karar alma süreçlerinde yardımcı olmak amacıyla mali analizler ve raporlar hazırlayan profesyonellerdir. Yönetim muhasebesi; bütçeleme, maliyet analizi, karlılık değerlendirmesi ve stratejik planlama gibi alanları kapsar. Yönetim muhasebecisi olabilmek için muhasebe veya finans alanında lisans derecesine sahip olmak ve ilgili sertifikalara (Örneğin CMA-Certified Management Accountant) sahip olmak gerekmektedir (Carter & Lewis, 2024, s. 134; Şahin, 2023, s. 123).

Yönetim muhasebecileri büyük işletmelerde, kamu kuruluşlarında ve danışmanlık firmalarında çalışabilirler. Bu pozisyonda çalışan muhasebeciler mali raporlar hazırlar, bütçe planlaması yapar ve yönetime mali tavsiyelerde bulunur (Çetin, 2021, s. 45).

2.3.7. Vergi Uzmanı

Vergi uzmanları, işletmelerin vergi mevzuatına uyumunu sağlamak ve vergi planlaması yapmakla görevli profesyonellerdir. Vergi uzmanlığı vergi beyannamelerinin hazırlanması, vergi denetimleri ve vergi danışmanlığı gibi alanları kapsar. Vergi uzmanı olabilmek için muhasebe veya finans alanında lisans derecesine sahip olmak ve vergi mevzuatına hâkim olmak gerekmektedir (Demir & Kaya, 2023, s. 45; Kara, 2022, s. 112).

Vergi uzmanları muhasebe firmalarında, büyük işletmelerde ve vergi danışmanlık firmalarında çalışabilirler. Bu pozisyonda çalışan muhasebeciler vergi planlaması yapar, vergi beyannameleri hazırlar ve vergi denetimlerinde işletmeleri temsil eder (Erdoğan, 2022, s. 89).

Muhasebecilik mesleği, geniş kariyer olanakları sunan ve çeşitli alanlarda uzmanlaşmayı mümkün kılan bir meslektir. Ön muhasebe elemanı, SMMM, YMM, iç denetçi, bağımsız denetçi, yönetim muhasebecisi ve vergi uzmanı gibi farklı kariyer yolları, muhasebecilerin ilgi alanlarına ve yetkinliklerine göre çeşitli iş alanlarında ve sektörlerde çalışma imkânı sunar. Bu kariyer yollarında ilerlemek için gereken eğitim ve sertifikasyonlar, muhasebecilerin mesleki yetkinliklerini artırır ve kariyerlerinde ilerlemelerini sağlar. Sürekli mesleki eğitim ve gelişim, muhasebecilerin kariyerlerinde başarılı olmaları için kritik öneme sahiptir (Johnson & Lee, 2023, s. 78; Yıldırım, 2023, s. 56).

2.4. Muhasebecilik Mesleğinde Eğitim ve Sertifikasyon

Muhasebecilik mesleği, karmaşık ve sürekli değişen finansal ortamlarda doğru ve güvenilir bilgi sağlama sorumluluğu taşır. Bu nedenle muhasebecilerin mesleki bilgi ve becerilerini sürekli olarak geliştirmeleri gerekmektedir. Eğitim ve sertifikasyon süreçleri muhasebecilerin mesleki yetkinliklerini artırmak için önemli araçlardır. Bu bölümde muhasebecilik mesleğinde eğitim ve sertifikasyonun önemi, gereklilikleri ve süreci ele alınacaktır.

2.4.1. Muhasebecilikte Eğitimin Önemi

Muhasebecilik mesleği, finansal bilgilerin doğru bir şekilde raporlanmasını sağlamak için teknik bilgi ve beceri gerektirir. Bu bilgi ve beceriler, muhasebe eğitim programları aracılığıyla kazandırılır. Muhasebe eğitimi öğrencilere finansal raporlama, vergi muhasebesi, denetim ve maliyet muhasebesi gibi konularda kapsamlı bir bilgi sağlar (Scott, 2015, s. 98; Türedi, 2019, s. 23).

Muhasebe eğitiminin temel amacı, öğrencilere muhasebe ilkeleri ve uygulamaları hakkında sağlam bir temel kazandırmaktır. Bu eğitim, aynı zamanda öğrencilere analitik düşünme, problem çözme ve etik karar alma becerileri kazandırır (Kaya ve Aydın, 2020, s. 45; Smith, 2016, s. 12). Muhasebe eğitimi lisans düzeyinde başlayarak lisansüstü programlar ve mesleki sertifikasyonlarla devam eder (Demir, 2019, s. 67; Kiesow, 2015, s. 78).

2.4.2. Mesleki Sertifikasyonun Gereklilikleri

Mesleki sertifikasyon, muhasebecilerin mesleki yetkinliklerini kanıtlamaları ve kariyerlerinde ilerlemeleri için önemli bir araçtır. Muhasebe alanında çeşitli sertifikasyon programları bulunmaktadır. Bu sertifikasyonlar, muhasebecilerin belirli bilgi ve becerilere sahip olduklarını göstermelerini sağlar (Erdem, 2020, s. 89; Romney & Steinbart, 2014, s. 67).

En yaygın sertifikasyon programları arasında Certified Public Accountant (CPA), Certified Management Accountant (CMA), Tescilli Ruhsatlı Muhasebeciler Birliği (Association of Chartered Certified Accountants-ACCA) yer almaktadır. Bunlara ek olarak Türkiye'de Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM) sertifikası bulunmaktadır. Bu sertifikasyonlar, muhasebecilerin belirli bir eğitim ve deneyim

düzeyine sahip olduklarını ve mesleki etik kurallara uygun çalıştıklarını gösterir (Hansen, 2015, s. 112; Karaman, 2019, s. 78).

Sertifikasyon programları genellikle sıkı bir sınav sürecini ve belirli bir iş deneyimi gerektirir. Örneğin, CPA sertifikası, adayların belirli bir eğitim seviyesine ulaşmalarını ve belirli bir süre boyunca denetim veya muhasebe alanında çalışmış olmalarını gerektirir. Benzer şekilde SMMM sertifikası, Türkiye'de muhasebecilerin belirli bir eğitim programını tamamlamalarını ve mesleki deneyim kazanmalarını gerektirir (Erdem, 2020, s. 89; Scott, 2015, s. 98).

2.4.4. Eğitim ve Sertifikasyon Süreci

Muhasebecilik mesleğinde eğitim ve sertifikasyon süreci çeşitli aşamalardan oluşur. İlk olarak öğrenciler lisans düzeyinde muhasebe eğitimi alırlar. Bu eğitim temel muhasebe ilkeleri, finansal raporlama, vergi muhasebesi ve maliyet muhasebesi gibi konuları kapsar (Kaya & Aydın, 2020, s. 45; Smith, 2016, s. 12).

Lisans eğitiminin ardından muhasebeciler genellikle mesleki sertifikasyon programlarına katılırlar. Bu programlar, belirli bilgi ve becerileri kazandırmayı amaçlar ve genellikle sıkı bir sınav sürecini içerir. Sertifikasyon sürecinin başarılı bir şekilde tamamlanması, muhasebecilerin mesleki yetkinliklerini kanıtlamalarını sağlar (Hansen, 2015, s. 112; Karaman, 2019, s. 78).

Sertifikasyonun ardından muhasebeciler sürekli mesleki eğitim ve gelişim programlarına katılarak bilgi ve becerilerini güncel tutarlar. Sürekli eğitim, muhasebecilerin mesleki standartlara uygun çalışmalarını ve finansal raporlama, vergi mevzuatı ve denetim gibi konulardaki değişikliklere uyum sağlamalarına katkıda bulunur (Demir, 2019, s. 67; Romney & Steinbart, 2014, s. 67).

2.4.5. Mesleki Gelişim ve Sürekli Eğitim

Muhasebecilik mesleğinde sürekli eğitim, mesleki gelişim için kritik öneme sahiptir. Meslek mensuplarının bilgi ve becerilerini sürekli olarak güncellemeleri, muhasebe standartları ve yasal düzenlemelerdeki değişikliklere uyum sağlamalarını sağlar. Sürekli eğitim programları, muhasebecilerin mesleki yetkinliklerini korumalarına ve kariyerlerinde ilerlemelerine yardımcı olur (Erdem, 2020, s. 89; Kiesow, 2015, s. 78).

Mesleki gelişim ve sürekli eğitim programları genellikle meslek örgütleri ve üniversiteler tarafından düzenlenir. Bu programlar çeşitli seminerler, atölye çalışmaları

ve konferanslar aracılığıyla muhasebecilerin bilgi ve becerilerini artırmalarını sağlar. Ayrıca sürekli eğitim programları, muhasebecilerin etik kurallara uygun çalışmalarını ve mesleki sorumluluklarını yerine getirmelerini teşvik eder (Kaya & Aydın, 2020, s. 45; Smith, 2016, s. 12).

Muhasebecilik mesleğinde eğitim ve sertifikasyon, mesleki yetkinliklerin kazanılması ve sürekli olarak geliştirilmesi açısından büyük önem taşır. Muhasebe eğitimi öğrencilere temel muhasebe ilkeleri ve uygulamaları hakkında bilgi verirken, mesleki sertifikasyon programları muhasebecilerin belirli bilgi ve becerilere sahip olduklarını kanıtlamalarını sağlar. Sürekli eğitim ve mesleki gelişim programları ise muhasebecilerin bilgi ve becerilerini güncel tutmalarını ve mesleki standartlara uygun çalışmalarını sağlar. Bu süreçler muhasebecilik mesleğinin kalitesini ve güvenilirliğini artırır.

2.5. Muhasebecilik Mesleğinde Etik ve Yasal Düzenlemeler

Muhasebecilik mesleği finansal bilgilerin doğru, güvenilir ve şeffaf bir şekilde raporlanmasını sağlamak amacıyla belirli etik kurallar ve yasal düzenlemeler çerçevesinde yürütülür. Bu bölümde muhasebe mesleğinde etik ilkeler, mesleki etik kodlar ve yasal düzenlemeler incelenecektir.

2.5.1. Muhasebecilik Mesleğinde Etik İlkeler

Etik ilkeler, muhasebecilerin mesleki faaliyetlerini yürütürken uymaları gereken temel değerler ve davranış kurallarıdır. Bu ilkeler muhasebe mesleğinin güvenilirliğini ve saygınlığını korur. Muhasebeciler mesleki faaliyetlerini dürüstlük, tarafsızlık, gizlilik ve mesleki davranış ilkelerine uygun olarak yürütmek zorundadır (Erdem, 2020, s. 34; Smith, 2016, s. 23).

Dürüstlük, tarafsızlık, mesleki yeterlilik ve özen, gizlilik ve mesleki davranış muhasebecilik mesleğinin temel etik ilkelerini oluşturmaktadır (Boztosun vd., 2018, s. 3).

Dürüstlük: Muhasebeciler tüm mesleki faaliyetlerinde dürüst olmalı ve her zaman doğru bilgi sağlamalıdır. Dürüstlük ilkesi, mali tabloların ve diğer finansal raporların doğru ve tam olarak hazırlanmasını sağlar (Brown, 2017, s. 45).

Tarafsızlık: Muhasebeciler kararlarında ve raporlamalarında tarafsız olmalı ve hiçbir çıkar çatışmasına izin vermemelidir. Tarafsızlık ilkesi, muhasebecilerin objektif kararlar

almasını ve finansal bilgileri adil bir şekilde raporlamasını sağlar (Erdem, 2020, s. 34; Scott, 2015, s. 67).

Meslekî Yeterlilik ve Özen: Muhasebeciler mesleki faaliyetlerini yerine getirirken mesleki standartlara uyabilmek için özen göstermeli ve gayret etmelidir. (Boztosun vd., 2018, s. 3).

Gizlilik: Muhasebeciler mesleki faaliyetleri sırasında edindikleri bilgileri gizli tutmalı ve bu bilgileri yetkisiz kişilerle paylaşmamalıdır. Gizlilik ilkesi, müşterilerin ve işletmelerin mahremiyetini korur (Kaya & Aydın, 2020, s. 45).

Mesleki Davranış: Muhasebeciler mesleki faaliyetlerini yürütürken etik kurallara ve yasal düzenlemelere uygun davranmalı ve mesleki sorumluluklarını yerine getirmelidir. Mesleki davranış ilkesi, muhasebe mesleğinin saygınlığını korur ve güvenilirliğini artırır (Erdem, 2020, s. 34; Smith, 2016, s. 23).

2.5.2. Mesleki Etik Kodlar

Mesleki etik kodlar, muhasebecilerin mesleki faaliyetlerini etik değerlere uygun olarak yürütmelerini sağlayan kurallar ve yönergeler bütünüdür. Bu kodlar muhasebe mesleğinin profesyonel standartlara uygun olarak yürütülmesini sağlar. Etik kodlar, muhasebecilerin işlerini yaparken karşılaşabilecekleri etik ikilemleri çözmelerine yardımcı olur (Brown vd., 2017, s. 34; Demir, 2019, s. 78).

Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu (International Federation of Accountants-IFAC), dünya genelinde muhasebeciler için etik kurallar belirlemiştir. IFAC Etik Kuralları muhasebecilerin dürüstlük, tarafsızlık, mesleki yeterlilik ve özen, gizlilik ve profesyonel davranış ilkelerine uygun hareket etmelerini gerektirir. Bu kurallar muhasebecilerin etik olmayan davranışlardan kaçınmalarını ve mesleki sorumluluklarını yerine getirmelerini sağlar (Hansen, 2015, s. 112; Karaman, 2019, s. 89).

2.5.3. Yasal Düzenlemeler

Muhasebe mesleği belirli yasal düzenlemeler çerçevesinde yürütülür. Bu düzenlemeler, muhasebecilerin mesleki faaliyetlerini yasal çerçeveye uygun olarak yürütmelerini sağlar. Türkiye'de muhasebe mesleği Türk Ticaret Kanunu, Vergi Usul Kanunu ve diğer mali mevzuatlar ile düzenlenmiştir (Demir, 2019, s. 78; Erdem, 2020, s. 45).

Türk Ticaret Kanunu: Türk Ticaret Kanunu, işletmelerin muhasebe kayıtlarını tutma ve mali tablolarını hazırlama yükümlülüklerini düzenler. Kanun muhasebe kayıtlarının doğru, güvenilir ve zamanında tutulmasını ve mali tabloların gerçeğe uygun bilgi sunmasını sağlar (Karaman, 2019, s. 78).

Vergi Usul Kanunu: Vergi Usul Kanunu, vergi mükelleflerinin muhasebe kayıtlarını tutma ve vergi beyannamelerini hazırlama yükümlülüklerini belirler. Kanun muhasebe kayıtlarının vergi mevzuatına uygun olarak tutulmasını ve vergi beyannamelerinin doğru ve eksiksiz olarak hazırlanmasını sağlar (Erdem, 2020, s. 45; Kaya & Aydın, 2020, s. 45).

Bağımsız Denetim Yönetmeliği: Türkiye'de bağımsız denetim Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu (KGK) tarafından düzenlenir. KGK bağımsız denetim standartlarını belirler ve denetim faaliyetlerinin kalite kontrolünü sağlar. Bağımsız denetim finansal bilgilerin doğruluğunu ve güvenilirliğini artırarak yatırımcıların ve diğer paydaşların güvenini temin eder (Demir, 2019, s. 78; Karaman, 2019, s. 89).

2.5.4. Etik ve Yasal Düzenlemelerin Önemi

Etik ve yasal düzenlemeler muhasebe mesleğinin güvenilirliğini ve saygınlığını korur. Muhasebeciler, bu düzenlemelere uygun olarak çalışarak finansal bilgilerin doğru, güvenilir ve şeffaf bir şekilde raporlanmasını sağlar. Bu, işletmelerin mali durumlarının ve performanslarının doğru bir şekilde değerlendirilmesine yardımcı olur (Erdem, 2020, s. 34; Smith, 2016, s. 23).

Etik ve yasal düzenlemelere uygun olarak çalışan muhasebeciler, mesleki itibarlarını korur ve müşterilerine güven verir. Etik ihlaller ve yasal düzenlemelere aykırı davranışlar, muhasebe mesleğinin itibarını zedeler ve güvenilirliğini azaltır. Bu nedenle muhasebecilerin etik kurallara ve yasal düzenlemelere sıkı sıkıya bağlı kalmaları gerekmektedir (Brown vd., 2017, s. 34; Demir, 2019, s. 78).

Muhasebecilik mesleğinde etik ve yasal düzenlemeler mesleki faaliyetlerin doğru, güvenilir ve şeffaf bir şekilde yürütülmesini sağlar. Etik ilkeler ve mesleki etik kodlar, muhasebecilerin mesleki faaliyetlerini etik değerlere uygun olarak yürütmelerini sağlar. Yasal düzenlemeler ise muhasebecilerin mesleki faaliyetlerini yasal çerçeveye uygun olarak yürütmelerini sağlar. Etik ve yasal düzenlemelere uygun olarak çalışan

muhasebeciler, mesleki itibarlarını korur ve müşterilerine güven verir. Bu nedenle muhasebecilerin etik kurallara ve yasal düzenlemelere sıkı sıkıya bağlı kalmaları gerekmektedir.

2.6. Muhasebecilik Mesleğinde Teknoloji Kullanımı

Muhasebecilik mesleği dijitalleşme ve teknolojik gelişmelerden önemli ölçüde etkilenmiştir. Bu bölümde muhasebe süreçlerinde teknolojinin kullanımı, yeni teknolojilerin muhasebe üzerindeki etkisi ve bu değişimlerin mesleki uygulamalara nasıl yansıdığı incelenecektir. Teknolojinin muhasebe mesleğindeki rolü; verimlilik, doğruluk ve güvenilirlik gibi kritik alanlarda önemli gelişmeler sağlamıştır (Çetin, 2021, s. 12; Smith & Williams, 2022, s. 34).

2.6.1. Dijitalleşme ve Muhasebe Yazılımları

Dijitalleşme muhasebe mesleğinin temel unsurlarından biri haline gelmiştir. Muhasebe yazılımları finansal bilgilerin hızlı ve doğru bir şekilde işlenmesini sağlar. Özellikle bulut tabanlı muhasebe yazılımları işletmelere büyük kolaylıklar sunmaktadır. Bu yazılımlar veri güvenliği, erişilebilirlik ve maliyet etkinliği açısından avantajlar sağlar (Çetin, 2021, s. 45; Smith & Williams, 2022, s. 34).

Muhasebe yazılımları manuel işlemlerin yerini alarak hata oranını azaltır ve zaman tasarrufu sağlar. QuickBooks, Xero ve Zoho Books gibi popüler muhasebe yazılımları, kullanıcı dostu arayüzleri ve kapsamlı özellikleri ile işletmelerin muhasebe süreçlerini otomatikleştirir (Erdoğan, 2022, s. 56; Johnson ve Lee, 2023, s. 78).

2.6.2. Yapay Zekâ ve Otomasyon

Yapay zekâ (Artificial Intelligence-AI) ve otomasyon muhasebe mesleğinde devrim yaratmaktadır. AI tabanlı sistemler, büyük veri setlerini analiz ederek muhasebe süreçlerini daha verimli hale getirir. Bu teknolojiler rutin muhasebe işlemlerini otomatikleştirerek muhasebecilerin stratejik kararlar almasına olanak tanır (Kara, 2022, s. 89; Zhang & Kim, 2023, s. 102).

Otomasyon teknolojileri; fatura işleme, bordro yönetimi ve vergi beyannamelerinin hazırlanması gibi işlemleri hızlandırır ve bu işlemlerin doğruluğunu artırır. AI, dolandırıcılık tespiti ve risk analizi gibi alanlarda da kullanılmaktadır. Bu, muhasebecilerin iş yükünü azaltırken iş süreçlerinin güvenilirliğini artırır (Smith & Brown, 2024, s. 56; Yılmaz, 2023, s. 112). Bu yüzden muhasebe meslek mensupları

arasında bilgi teknolojisi ve iletişim konusunda farkındalık yaratılmalıdır. Muhasebe eğitimi, iyi bilgisayar bilgisi ve entegre raporlar üretebilen KKP Mantık paket programlarını kullanma becerisini geliştirmeye yönelik olmalıdır (Hacırüstemoğlu, 2009, s. 24).

2.6.3. Blok Zinciri Teknolojisi

Blok zinciri (blockchain) teknolojisi muhasebe uygulamalarında güvenlik ve şeffaflığı artıran önemli bir yeniliktir. Blok zinciri, verilerin merkezi olmayan bir yapıda saklanmasını ve doğrulanmasını sağlar. Bu teknoloji özellikle denetim süreçlerinde büyük avantajlar sunar (Aydın, 2021, s. 45; Thompson & Martinez, 2022, s. 78).

Blok zinciri, muhasebe kayıtlarının değiştirilemez ve izlenebilir olmasını sağlar. Bu, muhasebe işlemlerinde hata ve sahtekarlık riskini minimize eder. Ayrıca blok zinciri teknolojisi, uluslararası finansal işlemlerde güvenliği artırarak işlemlerin daha hızlı ve düşük maliyetle gerçekleştirilmesini sağlar (Koç, 2022, s. 67; White & Green, 2023, s. 90).

2.6.4. Veri Analitiği ve Büyük Veri

Veri analitiği ve büyük veri (big data) teknolojileri muhasebe mesleğinde karar verme süreçlerini iyileştirir. Muhasebeciler, büyük veri analitiği kullanarak finansal verileri daha detaylı bir şekilde analiz edebilir ve işletme performansını artıracak stratejiler geliştirebilir (Carter & Lewis, 2024, s. 134; Şahin, 2023, s. 123).

Veri analitiği finansal tahminler yapma, maliyet analizi ve karlılık değerlendirmesi gibi alanlarda kullanılmaktadır. Büyük veri teknolojileri, işletmelerin geniş veri setlerini işleyerek daha doğru ve hızlı kararlar almasını sağlar. Bu, muhasebe mesleğinin stratejik rolünü güçlendirir (Kaya, 2021, s. 67; Lee & Park, 2022, s. 78).

2.6.5. Bulut Tabanlı Muhasebe Çözümleri

Bulut tabanlı muhasebe çözümleri, muhasebe işlemlerinin her yerden erişilebilir ve yönetilebilir olmasını sağlar. Bu çözümler işletmelerin muhasebe verilerine anında erişimini ve iş süreçlerinin daha esnek bir şekilde yönetilmesini sağlar (Demir, 2021, s. 78; Robinson & Clark, 2023, s. 90).

Bulut tabanlı muhasebe, veri güvenliği ve yedekleme konularında da önemli avantajlar sunar. Veriler güvenli sunucularda saklanarak veri kaybı riski minimize edilir. Ayrıca

bulut tabanlı çözümler, iş sürekliliği açısından da kritik öneme sahiptir (Miller & Davis, 2024, s. 67; Öztürk, 2022, s. 56).

2.6.6. Teknoloji ve Mesleki Eğitim

Teknolojinin muhasebe mesleğindeki rolü arttıkça muhasebecilerin bu teknolojileri etkin bir şekilde kullanabilmesi için sürekli mesleki eğitim almaları gerekmektedir. Teknoloji odaklı eğitim programları, muhasebecilerin yeni yazılımlar ve teknolojiler konusunda bilgi sahibi olmalarını sağlar (Nelson & Roberts, 2022, s. 56; Yıldırım, 2023, s. 45).

Mesleki eğitim programları, muhasebecilerin dijital dönüşüme uyum sağlamalarını ve bu değişiklikleri iş süreçlerine entegre etmelerini kolaylaştırır. Ayrıca sürekli eğitim muhasebecilerin mesleki yetkinliklerini ve rekabet avantajlarını korumalarına yardımcı olur (Demir & Kaya, 2023, s. 78; Smith & Brown, 2024, s. 78).

2.6.7. Teknolojik Değişim ve Etik Sorunlar

Teknolojik değişimler muhasebe mesleğinde yeni etik sorunları da beraberinde getirmektedir. Özellikle veri güvenliği ve gizliliği konuları, muhasebecilerin dikkat etmesi gereken önemli etik konular arasında yer almaktadır. Teknolojinin yanlış kullanımı ciddi etik ihlallere ve güvenlik açıklarına yol açabilir (Johnson & Lee, 2023, s. 123; Kara, 2022, s. 112).

Muhasebeciler teknolojinin getirdiği etik sorunlarla başa çıkmak için mesleki etik kurallara ve yasal düzenlemelere uygun hareket etmelidir. Ayrıca işletmelerin veri güvenliği politikalarını sıkı bir şekilde uygulamaları ve çalışanlarını bu konuda eğitmeleri gerekmektedir (Carter & Lewis, 2024, s. 145; Yılmaz, 2023, s. 134).

Teknolojinin muhasebe mesleğindeki rolü, verimlilik, doğruluk ve güvenilirlik açısından önemli gelişmeler sağlamıştır. Dijitalleşme, yapay zekâ, blok zinciri, veri analitiği ve bulut tabanlı muhasebe çözümleri, muhasebe süreçlerini dönüştürmektedir. Bu teknolojiler muhasebecilerin stratejik kararlar almasına ve işletmelerin finansal performansını artırmasına yardımcı olmaktadır. Ancak teknolojik değişimlerin getirdiği etik sorunlar da dikkate alınmalı ve bu konularda gerekli önlemler alınmalıdır. Sürekli mesleki eğitim, muhasebecilerin teknolojik gelişmelere uyum sağlamalarını ve mesleki yetkinliklerini korumalarını sağlayacaktır.

2.7. Muhasebe Sektöründe Talep Edilen Personel ve Kişilik Özellikleri

Muhasebe sektörü dikkat, doğruluk ve etik değerlere sıkı sıkıya bağlılığı gerektiren bir alandır. Bu sektörde başarılı olmak için belirli kişilik ve personel özelliklerine sahip olmak büyük önem taşır. Aşağıda muhasebe sektöründe talep edilen başlıca kişilik ve personel özellikleri incelenmiştir.

2.7.1. Dikkat ve Detay Odaklılık

Muhasebe mesleği yüksek derecede dikkat ve detay odaklılık gerektirir. Muhasebeciler finansal bilgilerin doğruluğunu sağlamak için ayrıntılara büyük özen göstermelidirler. Küçük bir hata bile büyük mali kayıplara veya yasal sorunlara yol açabilir. Bu nedenle dikkatli ve titiz çalışma yeteneği, muhasebeciler için vazgeçilmez bir özelliktir (Karakaya & Biçer, 2020, ss. 1150-1151; Yaşar, 2019, s. 86).

Dikkat ve detay odaklılık muhasebecilerin finansal bilgileri doğru ve güvenilir bir şekilde kaydetmelerini sağlar. Bu, mali tabloların doğruluğunu ve güvenilirliğini garanti altına alır. Ayrıca vergi beyannameleri ve finansal raporlar gibi önemli belgelerin hazırlanmasında da kritik bir rol oynar (Karakaya & Biçer, 2020, s. 1157). Bu nedenle dikkatli ve detaycı bir yaklaşım, muhasebecilerin işlerini etkin bir şekilde yapabilmeleri için gereklidir (Yaşar, 2019, s. 87).

Muhasebecilerin dikkatli ve detay odaklı olmaları hata yönetimi açısından da önemlidir. Muhasebe işlemlerinde yapılan küçük hatalar bile büyük finansal sorunlara yol açabilir. Bu nedenle dikkatli bir çalışma tarzı, hata oranını minimize eder ve işlerin daha doğru bir şekilde yapılmasını sağlar (Güney, 2022, s. 190; Jones & Abraham, 2009, s. 67). Hata yönetimi, muhasebe mesleğinde kritik bir unsur olup dikkat ve detay odaklılık bu sürecin önemli bir parçasıdır (Karakaya & Biçer, 2020, ss. 1151-1152; Yaşar, 2019, s. 87).

Dikkatli ve detay odaklı çalışma muhasebecilerin iş performansını doğrudan etkiler. Bu özellik işlerin daha hızlı ve doğru bir şekilde tamamlanmasını sağlar (Brown, 2006, s. 89). Ayrıca dikkatli bir yaklaşım, muhasebecilerin karmaşık finansal verileri analiz etme ve raporlama süreçlerinde daha başarılı olmalarına yardımcı olur (Erdem & Çalışkan, 2020, s. 96). Bu, genel iş performansını artırır ve muhasebecilerin kariyerlerinde ilerlemelerine katkıda bulunur (Güney, 2022, ss. 194; Jones & Abraham, 2009, s. 58).

Günümüzde muhasebeciler çeşitli yazılımlar ve teknolojik araçlar kullanarak işlerini yapmaktadırlar. Dikkatli ve detay odaklı bir çalışma tarzı bu teknolojilerin etkin kullanımını da gerektirir. Örneğin finansal yazılımların doğru bir şekilde kullanılması ve verilerin doğru bir şekilde girilmesi, dikkatli bir yaklaşım gerektirir (Wessels, 2005, s. 97). Teknolojinin etkin kullanımı muhasebecilerin işlerini daha verimli yapmalarına ve hataları minimize etmelerine yardımcı olur (Yaşar, 2015, s. 2).

2.7.2. Analitik Düşünme Yeteneği

Analitik düşünme yeteneği muhasebecilerin karmaşık finansal verileri çözümlemelerine ve anlamalarına yardımcı olur. Bu yetenek muhasebe kayıtlarının doğruluğunu kontrol etme, finansal tabloları yorumlama ve mali analizler yapma süreçlerinde kritik bir rol oynar. Muhasebeciler verileri değerlendirerek işletmenin finansal durumunu ve performansını belirleyebilirler (Güney, 2022, ss. 193-195; Jones & Abraham, 2009, s. 67).

Analitik düşünme yeteneği muhasebecilerin büyük veri setlerini anlamalarına ve analiz etmelerine olanak tanır. Bu, mali tabloların incelenmesi, maliyet analizleri yapılması ve bütçelerin hazırlanması sırasında özellikle önemlidir. Muhasebeciler analitik düşünme yetenekleri sayesinde karmaşık finansal verileri daha etkin bir şekilde yorumlayabilirler (Poroy Arsoy vd., 2014, s. 123; Sunder, 2021, ss. 272-273).

Analitik düşünme muhasebecilerin daha iyi kararlar almalarına yardımcı olur. Bu yetenek, finansal stratejilerin belirlenmesi ve mali planlamaların yapılması sırasında kritik bir rol oynar. Analitik düşünme yeteneği muhasebecilerin verileri objektif bir şekilde değerlendirmelerini ve en iyi finansal kararları almalarını sağlar (Anderson, 2010, s. 45).

Muhasebeciler sık sık karmaşık mali problemlerle karşılaşırlar. Analitik düşünme yeteneği bu tür sorunları etkili bir şekilde çözmelerine yardımcı olur. Muhasebeciler analitik düşünme yeteneklerini kullanarak finansal problemleri tanımlar, analiz eder ve uygun çözümler üretirler (Jose vd., 2023, ss. 98-99; Yürekli & Tetik, 2021, ss. 441-442).

Analitik düşünme yeteneği muhasebecilerin finansal raporları hazırlama sürecinde de önemli bir rol oynar. Muhasebeciler analitik düşünme yeteneklerini kullanarak finansal verileri doğru bir şekilde analiz eder ve raporlar. Bu, işletmenin finansal durumunun

doğru bir şekilde yansıtılmasını sağlar (Karakaya & Biçer, 2020, ss. 1151-1155; Yaşar, 2019, ss. 88-90).

2.7.3. Etik Değerler ve Güvenilirlik

Muhasebe mesleği ulusal ve uluslararası düzeyde çeşitli düzenlemelerle şekillendirilmektedir. Bu düzenlemeler meslek mensuplarının dürüstlük, bağımsızlık, sosyal sorumluluk, tarafsızlık, bilgi güvenliği, özenli çalışma ve standartlara uyma gibi temel ilkeleri benimsemesini amaçlamaktadır (Sönmez & Altınışık, 2021).

Muhasebe sektörü etik değerlere ve güvenilirliğe büyük önem verir. Muhasebecilerin mali kayıtları doğru ve dürüst bir şekilde tutmaları beklenir. Etik dışı davranışlar hem bireysel hem de kurumsal düzeyde ciddi sonuçlar doğurabilir. Bu nedenle muhasebecilerin yüksek etik standartlara sahip olması ve güvenilir olmaları kritik öneme sahiptir (Brown, 2006, s. 89; Erdem & Çalışkan, 2020, s. 96).

Muhasebecilerin etik değerlere bağlı kalmaları, mesleğin itibarını korur ve mali bilgilerin güvenilirliğini artırır. Etik davranış muhasebecilerin işlerini dürüstlük ve doğrulukla yapmalarını sağlar (Brown, 2006, s. 89). Ayrıca etik değerlere bağlılık, yasal sorunları ve mali suçları önler (Erdem & Çalışkan, 2020, s. 96).

Muhasebecilerin etik değerlere uygun hareket etmeleri yasal uyum açısından da önemlidir. Etik kurallar muhasebe standartlarının ve yasal düzenlemelerin doğru bir şekilde uygulanmasını sağlar. Bu, muhasebecilerin yasal sorunlarla karşılaşma riskini azaltır (Karakaya & Biçer, 2020, ss. 1150-1152; Yaşar, 2019, ss. 89-92).

Güvenilirlik muhasebecilerin müşterileriyle olan ilişkilerinde de önemli bir rol oynar. Müşteriler muhasebecilerinin güvenilir olduğuna inanırlarsa onlara daha fazla güven duyarlar ve uzun vadeli iş ilişkileri kurarlar (Wessels, 2005, s. 88). Güvenilirlik muhasebecilerin mesleki itibarını artırır ve müşteri memnuniyetini sağlar (Yaşar, 2015, s. 2).

Etik değerlere bağlı kalmak muhasebecilerin mesleki gelişimlerini de olumlu yönde etkiler. Etik davranışlar muhasebecilerin mesleki eğitimlerde ve sertifikasyon programlarında başarılı olmalarını sağlar (Anderson, 2010, s. 45). Ayrıca etik değerlere bağlılık, muhasebecilerin kariyerlerinde ilerlemelerine yardımcı olur (Çarıkçı & Kılınç, 2019, ss. 389-391).

2.7.4. İletişim Becerileri

Muhasebeciler finansal bilgileri ve analizleri farklı paydaşlara açık bir şekilde iletebilmelidirler. İyi iletişim becerileri karmaşık finansal verilerin anlaşılır bir şekilde sunulmasını sağlar. Bu, özellikle raporların ve finansal tabloların açıklanması sırasında önemlidir. Muhasebecilerin yazılı ve sözlü iletişim becerileri güçlü olmalıdır (Wessels, 2005, ss. 90-91; Yaşar, 2015, s. 2).

İyi iletişim becerileri muhasebecilerin işlerini etkin bir şekilde yapabilmeleri için gereklidir. Bu beceriler finansal bilgilerin doğru ve anlaşılır bir şekilde iletilmesini sağlar (Wessels, 2005, ss. 94-95). Ayrıca, iletişim becerileri, muhasebecilerin ekip içinde uyumlu çalışmasını ve iş birliğini artırır (Yaşar, 2015, s. 2).

Muhasebecilerin raporlama yaparken iletişim becerilerini etkin bir şekilde kullanmaları gerekir. Karmaşık finansal verilerin anlaşılır bir şekilde sunulması, paydaşların doğru kararlar almasını sağlar (Karakaya & Biçer, 2020, s. 1151). İyi iletişim becerileri raporların net ve anlaşılır olmasını sağlar (Yaşar, 2019, ss. 90-91).

Muhasebecilerin müşterileriyle etkili iletişim kurabilmeleri müşteri memnuniyetini artırır. İyi iletişim becerileri, müşterilerin ihtiyaçlarını anlamalarını ve onlara uygun çözümler sunmalarını sağlar (Wessels, 2005, ss. 99-100). Bu, müşteri ilişkilerini güçlendirir ve uzun vadeli iş ilişkileri kurmalarını sağlar (Yaşar, 2015, s. 6).

Ekip çalışması muhasebe mesleğinde önemli bir unsurdur. Muhasebecilerin ekip içinde uyumlu çalışabilmeleri ve iş birliği yapabilmeleri için iyi iletişim becerilerine sahip olmaları gerekir. İyi iletişim becerileri ekip içindeki uyumu ve iş birliğini artırır (Jose vd., 2023, s. 99).

2.7.5. Problem Çözme Yeteneği

Muhasebeciler karşılaştıkları sorunları hızlı ve etkili bir şekilde çözebilmelidirler. Problem çözme yeteneği, beklenmedik durumlarla başa çıkmada ve finansal süreçleri iyileştirmede önemli bir rol oynar. Muhasebecilerin analitik ve yaratıcı düşünme yeteneklerini kullanarak çözümler üretmeleri gerekmektedir (Sunder, 2021, s. 274).

Problem çözme yeteneği muhasebecilerin işlerinde karşılaştıkları sorunları etkili bir şekilde çözmelerine yardımcı olur. Bu yetenek muhasebe süreçlerinin düzgün bir şekilde yürütülmesini sağlar (Sunder, 2021, ss. 274-275). Ayrıca problem çözme yeteneği muhasebecilerin iş performansını artırır (Poroy Arsoy vd., 2014, s. 123).

Analitik düşünme yeteneği problem çözme sürecinde kritik bir rol oynar. Muhasebeciler analitik düşünme yeteneklerini kullanarak finansal problemleri tanımlar, analiz eder ve bunlara uygun çözümler üretirler (Anderson, 2010, s. 45). Bu, muhasebe süreçlerinin daha verimli ve doğru bir şekilde yürütülmesini sağlar (Jose vd., 2023, ss. 99-100).

Muhasebeciler karşılaştıkları sorunlara yenilikçi çözümler bulabilmelidirler. Yaratıcı düşünme yeteneği, muhasebecilerin beklenmedik durumlarla başa çıkmalarına yardımcı olur (Karakaya & Biçer, 2020, s. 1157). Yenilikçi çözümler muhasebe süreçlerinin iyileştirilmesini ve iş verimliliğinin artırılmasını sağlar (Yaşar, 2019, ss. 94-96).

Muhasebecilerin problem çözme yetenekleri müşteri ilişkilerinde de önemlidir. Müşterilerin karşılaştıkları mali sorunları etkili bir şekilde çözmek müşteri memnuniyetini artırır (Wessels, 2005, s. 90). Bu, müşteri ilişkilerini güçlendirir ve uzun vadeli iş ilişkileri kurmalarını sağlar (Yaşar, 2015, s. 2).

2.7.6. Zaman Yönetimi

Muhasebe işlemleri genellikle sıkı zaman çizelgelerine bağlıdır. Muhasebecilerin görevlerini zamanında tamamlayabilmeleri için etkili zaman yönetimi becerilerine sahip olmaları gerekir. Bu beceri iş yükünü yönetme ve teslim tarihlerini karşılama konusunda büyük önem taşır (Anderson, 2010, s. 45; Çarıkçı & Kılınç, 2019, ss. 389-391).

Etkili zaman yönetimi muhasebecilerin işlerini zamanında ve doğru bir şekilde tamamlamalarını sağlar. Bu, iş performansını ve müşteri memnuniyetini artırır (Anderson, 2010, s. 45). Zaman yönetimi becerileri, muhasebecilerin iş yükünü dengeli bir şekilde yönetmelerine yardımcı olur (Çarıkçı & Kılınç, 2019, ss. 372-374).

Muhasebeciler işlerini planlı bir şekilde yaparak zamanlarını etkili bir şekilde yönetebilirler. İş planlaması, görevlerin önceliklendirilmesini ve zamanında tamamlanmasını sağlar (Karakaya & Biçer, 2020, ss. 1152-1157; Yaşar, 2019, s. 91). Bu, iş verimliliğini artırır ve hata oranını azaltır (Brown, 2006, s. 89; Erdem & Çalışkan, 2020, s. 96).

Etkili zaman yönetimi muhasebecilerin stres seviyelerini de azaltır. Zamanında tamamlanan işler muhasebecilerin stresle başa çıkmalarına yardımcı olur (Wessels, 2005, ss. 99-100). Bu, iş performansını artırır ve iş tatminini sağlar (Yaşar, 2015, ss. 4-5).

Zaman yönetimi teknoloji kullanımı ile desteklenebilir. Muhasebeciler çeşitli yazılımlar ve teknolojik araçlar kullanarak işlerini daha hızlı ve etkili bir şekilde yapabilirler (Sunder, 2021, s. 272). Teknolojinin etkin kullanımı muhasebecilerin zaman yönetimini iyileştirir ve işlerini daha verimli yapmalarını sağlar (Poroy Arsoy vd., 2014, s. 135).

2.7.7. Ekip Çalışması

Muhasebeciler genellikle ekip içinde çalışırlar. Muhasebecilerin diğer departmanlarla iş birliği yapmaları gerekir. Ekip çalışması becerisi finansal bilgilerin doğru ve koordineli bir şekilde yönetilmesini sağlar. Muhasebecilerin ekip içinde uyumlu çalışabilme ve iş birliği yapabilme yetenekleri önemlidir (Jose vd., 2023, ss. 103-104; Yürekli & Tetik, 2021, ss. 439-441).

Ekip çalışması muhasebecilerin işlerini daha etkili ve verimli bir şekilde yapmalarını sağlar. Ekip içinde uyumlu çalışma finansal bilgilerin doğru ve zamanında yönetilmesini sağlar. Ayrıca ekip çalışması, iş birliğini ve koordinasyonu artırır (Jose vd., 2023, s. 100).

İyi iletişim becerileri ekip çalışmasının etkinliğini artırır. Muhasebecilerin ekip içinde etkili iletişim kurabilmeleri, işlerin daha hızlı ve doğru bir şekilde yapılmasını sağlar (Wessels, 2005, ss. 90-91). İletişim becerileri ekip içindeki uyumu ve iş birliğini artırır (Yaşar, 2015, s. 3).

Ekip çalışması problem çözme sürecinde de önemli bir rol oynar. Muhasebeciler, ekip içinde iş birliği yaparak, karşılaştıkları sorunları daha etkili bir şekilde çözebilirler (Sunder, 2021, s. 275). Ekip çalışması, yaratıcı ve yenilikçi çözümler üretilmesini sağlar (Poroy Arsoy vd., 2014, s. 123).

Ekip çalışması muhasebecilerin iş performansını artırır. Ekip içinde uyumlu çalışma işlerin daha hızlı ve doğru bir şekilde tamamlanmasını sağlar (Jose vd., 2023, s. 100). Bu, iş verimliliğini artırır ve iş tatminini sağlar (Yürekli & Tetik, 2021, s. 439).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MUHASEBE DERSİ ALAN ÖĞRENCİLERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE MUHASEBE İŞ İLANLARINDA BEKLENEN ÖZELLİKLERİN ARAŞTIRILMASI

Çalışma kapsamında muhasebe dersi alan öğrencilerin kişilik özellikleri ve muhasebe iş ilanlarında beklenen özellikler hakkında araştırma yapılmıştır. Muhasebe dersi alan öğrencilerin kişilik özellikleri nedir, Muhasebe iş ilanlarında beklenen özellikler nelerdir gibi sorulara cevap aranmıştır.

Araştırmanın bu bölümü nicel ve nitel araştırma kısmından oluşmaktadır. Nicel araştırma kısmında muhasebe dersi alan öğrencilerin anket aracılığıyla toplanan verileri analiz edilmiş olup nitel araştırma kısmında kariyer sitelerinde yayınlanan muhasebe ilanlarındaki beklenen kişilik özellikleri incelenmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı muhasebe dersi alan öğrencilerin kişilik özelliklerinin ve sektörde beklenen özelliklerin neler olduğunu tespit etmektir. Muhasebe dersi alan öğrencilerin kişilik özellikleri ve sektörde beklenen özellikler hakkında literatüre katkı sağlamak amaçlanmaktadır. Aynı zamanda, yükseköğretim kurumlarının mezunlarının istihdam edilebilirlik oranlarını artırma ve şirketler için de işe alım süreçlerine katkı sağlama noktasında faydası olacak bir araştırma yapmak hedeflenmektedir.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini önlisans, lisans ve lisansüstü eğitimde muhasebe dersi alan öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise Kayseri'de bulunan üniversitelerde önlisans, lisans ve lisansüstü eğitim düzeyinde muhasebe dersi alan öğrencileri kapsamaktadır. Dört farklı üniversiteden üç farklı eğitim seviyesine göre

örneklem seçilmesinin sebebi farklı yaş gruplarındaki ve farklı eğitim seviyelerindeki öğrencilerin kişilik özelliklerinin çeşitlilik gösterip göstermediğinin gözlenmek istenmesidir. Bu doğrultuda Abdullah Gül Üniversitesi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri Üniversitesi ve Nuh Naci Yazgan Üniversitesinde eğitim gören ve muhasebe dersi alan önlisans, lisans ve lisansüstü öğrencilerine çevrimiçi ve yüz yüze anket uygulanmıştır. 121 kişi çevrimiçi ve 269 kişi yüz yüze yöntemle toplamda 390 kişi ankete katılım sağlamıştır.

3.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Yöntemi ve Verilerin Analizi

Araştırmada nitel ve nicel araştırma yöntemleri birlikte kullanılmış olup bunlar anketle veri toplama ve iş ilanı incelemesidir. Araştırmanın başında muhasebe dersi alan önlisans, lisans ve lisansüstü öğrencilerin kişilik özelliklerinin belirlenmesi hedeflenmektedir. Bunun için anketle veri toplama yöntemi kullanılmıştır. Yapılan ankette beş temel kişilik özelliğini ölçen Rammstedt ve John (2007) tarafından geliştirilen on maddelik kişilik ölçeği kullanılmıştır. Kullanılan ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analiz sonuçları kabul edilebilir aralıkta yer almaktadır. Buna yönelik olarak toplanan veriler; dışadönüklük, yumuşak başlılık, özdenetimlilik, nörotiklik ve deneyime açıklık başlıkları altında incelenmiştir.

Kayseri'de bulunan Abdullah Gül Üniversitesi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri Üniversitesi ve Nuh Naci Yazgan Üniversitesi öğrencilerinden toplanan veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir. Bu kapsamda frekans analizi, varyans analizi, farlılık analizleri (t testi, one-way ANOVA), geçerlilik-güvenilirlik analizleri (ki kare, Cronbachs Alpha) ve faktör analizinden (doğrulayıcı) yararlanılmıştır. Çalışmada kullanılacak diğer bir yöntem ise MAXODA 2020 programı ile muhasebe alanında yayımlanan iş ilanlarının incelenmesidir. Linkedin, Kariyer.net ve Holding firmalarının kendi kariyer siteleri üzerinden paylaşılan ilanlar araştırma kapsamında incelenmiştir. Birincil anahtar kelime olarak "muhasebe" başlığı kullanılmıştır. Önlisans, lisans ve lisansüstü mezuniyet koşulu arayan iş ilanları araştırmaya dahil edilmiştir. 01.03.2024-31.03.2024 tarih aralığını kapsayan 1 ay içerisinde yayımlanan ilanlar çalışma kapsamına dahil edilmiştir. Söz konusu ilanlar üzerinden muhasebe dersi alan önlisans, lisans ve lisansüstü öğrencilerden beklenen özellikler incelenmiştir. Beklenen özellikler; mesleki özellikler ve kişilik özellikleri başlıkları altında gruplandırılmış olup kişilik özelliği başlığı altında toplanan veriler incelenmiştir. Elde edilen veriler MAXODA

2020 programına aktarılarak kodlama yapılmıştır. Yapılan kodlamaların ardından veriler analiz edilmiştir. Nicel ve nitel araştırma sonucunda elde edilen tüm bulgular ile muhasebe dersi alan öğrencilerin kişilik özellikleri ve muhasebe iş ilanlarında beklenen özellikler hakkında literatüre katkı sağlamak amaçlanmaktadır.

3.4. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın Kayseri iliyle sınırlı tutulması en büyük sınırlılığını oluşturmuştur. Çevrimiçi olarak yönlendirilen anketlere katılımdaki düşüklük sebebiyle yüz yüze anketler yapılmıştır. Yapılan yüz yüze anketlerde, 12 adet eksik yanıtlandırılan anket olması sebebiyle bu anketler araştırmanın analiz kısmına dâhil edilmemiştir.

Araştırmanın bulguları, belirli bir zaman diliminde toplanan verilerle sınırlıdır ve farklı üniversitelerdeki eğitim programları ve öğrenci profilleri göz önüne alındığında genelleştirme yapılırken dikkatli olunmalıdır. Ayrıca iş ilanlarındaki beklentilerin zaman içindeki değişimi de araştırmanın sonuçlarını etkileyebilir.

3.5. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın nicel kısmı kapsamında test edilmek üzere çeşitli hipotezler oluşturulmuştur. Bunların bir kısmı öğrencilerin kişilik özelliklerinin, sosyo demografik özelliklere göre istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla oluşturulmuştur. Diğer hipotezler ise kişilik özelliklerinin alt boyutlarının kendi aralarında ilişkili olup olmadığının test edilmesi amacıyla oluşturulmuştur.

Öğrencilerin kişilik özelliklerinin, sosyo demografik özelliklere göre istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

H_1: Öğrencilerin dışadönüklük düzeyleri sosyo demografik özelliklerine göre istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılaşmaktadır.

H_2: Öğrencilerin yumuşak başlılık düzeyleri sosyo demografik özelliklerine göre istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılaşmaktadır.

H_3: Öğrencilerin özdenetimlilik düzeyleri sosyo demografik özelliklerine göre istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılaşmaktadır.

H_4: Öğrencilerin nörotiklik düzeyleri sosyo demografik özelliklerine göre istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılaşmaktadır.

H_5: Öğrencilerin deneyime açıklık düzeyleri sosyo demografik özelliklerine göre istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılaşmaktadır.

Öğrencilerin kişilik özelliklerinin alt boyutlarının kendi aralarında ilişkili olup olmadığı test etmek amacıyla oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

H_6: Dışadönüklük ve özdenetim arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_7: Dışadönüklük ve nörotiklik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_8: Dışadönüklük ve yumuşak başlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_9: Yumuşak başlılık ve özdenetimlilik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{10}: Yumuşak başlılık ve nörotiklik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{11}: Yumuşak başlılık ve deneyime açıklık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{12}: Deneyime açıklık ve özdenetimlilik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{13}: Deneyime açıklık ve nörotiklik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{14}: Deneyime açıklık ve dışadönüklük arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{15}: Nörotiklik ve özdenetimlilik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.6. Araştırmanın Bulguları

Nicel ve nitel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı çalışmada öncelikle nicel ardından da nitel araştırma kapsamında elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

3.6.1. Nicel Araştırmaya İlişkin Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde, Kayseri ilinde bulunan üniversitelerde muhasebe dersi alan önlisans, lisans ve lisansüstü öğrencilere yapılan anket uygulaması sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır.

3.6.1.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmada kullanılan anket formunun birinci bölümünü demografik sorular oluşturmaktadır. Demografik özelliklere ilişkin olarak katılımcılara cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, eğitim gördükleri üniversite, okudukları bölüm, iş/staj deneyimi, büyüdükleri

yerleşim yeri, aylık ortalama gelir, annenin eğitim düzeyi, annenin mesleği, babanın eğitim düzeyi ve babanın mesleği sorulmuştur. Katılımcıların sorulara verdiği cevaplara yönelik olarak frekans analizi yapılmıştır. Söz konusu frekans analizine ilişkin bulgular Tablo 3.1'deki gibidir.

Tablo 3.1. *Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular*

Demografik Özellikler		**Frekans(n)**	**Yüzde (%)**
Cinsiyet	Erkek	194	49,74%
	Kadın	196	50,26%
Yaş	18-20 yaş	80	20,51%
	21-23 yaş	155	39,74%
	24-26 yaş	88	22,56%
	27 yaş ve üzeri	67	17,18%
Eğitim Düzeyi	Önlisans	32	8,21%
	Lisans	288	73,85%
	Lisansüstü	70	17,95%
Üniversite	Abdullah Gül Üniversitesi	47	12,05%
	Erciyes Üniversitesi	195	50,00%
	Kayseri Üniversitesi	114	29,23%
	Nuh Naci Yazgan Üniversitesi	34	8,72%
Okunan Bölüm	İşletme	129	33,08%
	Muhasebe ve Finans Yönetimi	37	9,49%
	İktisat	29	7,44%
	Maliye	55	14,10%
	Muhasebe ve Vergi Uygulamaları	15	3,85%
	Bankacılık ve Sigortacılık	14	3,59%
	Diğer	111	28,46%
İş/Staj Deneyimi	Muhasebe alanında deneyimim var	118	30,26%
	Muhasebe alanı dışında bir alanda deneyimim var	123	31,54%
	Herhangi bir deneyimim yok	149	38,21%
Büyüdükleri Yer	Köy	28	7,18%
	İlçe	91	23,33%
	Şehir	271	69,49%
Ortalama Gelir	0-2.000 TL	205	52,56%
	2.001-4.000 TL	26	6,67%
	4.001-6.000 TL	21	5,38%
	6.001 TL ve üzeri	138	35,38%
Annenin Eğitim Düzeyi	İlkokul	123	31,54%
	Ortaokul	84	21,54%
	Lise	112	28,72%
	Lisans	56	14,36%
	Lisansüstü	15	3,85%
Annenin Mesleği	Özel Sektör (Beyaz Yaka)	17	4,36%
	Özel Sektör (Mavi Yaka)	13	3,33%
	Kamu (Beyaz Yaka)	20	5,13%
	Kamu (Mavi Yaka	4	1,03%
	Emekli (Kamu)	10	2,56%
	Emekli (Özel Sektör)	11	2,82%
	Serbest Meslek	20	5,13%

Tablo 3.1. *Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular (Devamı)*

Demografik Özellikler		Frekans(n)	Yüzde (%)
Annenin Mesleği	Ev Hanımı	294	75,38%
	Diğer	1	0,26%
Babanın Eğitim Düzeyi	İlkokul	68	17,44%
	Ortaokul	71	18,21%
	Lise	125	32,05%
	Lisans	113	28,97%
	Lisansüstü	13	3,33%
Babanın Mesleği	Özel Sektör (Beyaz Yaka)	46	11,79%
	Özel Sektör (Mavi Yaka)	35	8,97%
	Kamu (Beyaz Yaka)	42	10,77%
	Kamu (Mavi Yaka	9	2,31%
	Emekli (Kamu)	57	14,62%
	Emekli (Özel Sektör)	72	18,46%
	Serbest Meslek	109	27,95%
	Diğer	20	5,13%

- Katılımcıların %50,26'sı kadın olup %49,74'ü erkektir. Araştırmaya oldukça dengeli bir katılım sağlandığı görülmüştür. Dağılımın neredeyse eşit olduğu ve grubun cinsiyet açısından homojen bir yapıya sahip olduğu anlaşılmaktadır.
- Ankete katılanların %82,82'si 27 yaşından küçük olmakla birlikte çoğunluğun 21-23 yaş aralığında (%39,74) yer aldığı görülmüştür. Bu dağılım, grubun çoğunluğunun genç yetişkinlerden oluştuğunu ve yaş ortalamasının 21-23 yaş aralığında yoğunlaştığını göstermektedir.
- Tablo 3.1. incelendiğinde katılımcıların %73,85'ini oluşturan 288 kişinin lisans eğitim düzeyinde olduğu görülmektedir. Örneklemde eğitim düzeyi olarak lisans öğrencilerinin baskın olduğu, ardından lisansüstü ve önlisans öğrencilerinin geldiği anlaşılmaktadır.
- Katılımcıların yarısının Erciyes Üniversitesi'nde eğitim gören öğrencilerden oluştuğu görülmektedir. Bu üniversiteyi sırasıyla %29,23 ile Kayseri Üniversitesi, %12,05 ile Abdullah Gül Üniversitesi ve %8,72 ile Nuh Naci Yazgan Üniversitesi takip etmektedir.
- Katılımcıların en büyük kısmını (%33,08) İşletme bölümünde okuyan katılımcıların oluşturduğu görülmektedir. Buna göre, İşletme bölümünde okuyan öğrencilerin diğer

bölümlerde okuyan öğrencilere göre ankete daha fazla katılım sağladığını, ancak çeşitli bölümlerde okuyan katılımcıların da bulunduğu söylenebilir. “Diğer” kategorisinin %28,46 ile ikinci en büyük grup olması, birçok farklı bölümden katılımcı olduğunu göstermektedir.

- Muhasebe alanında deneyimi olan 118 kişi, katılımcıların %30,26'sını oluşturmaktadır. Anket verileri, iş/staj deneyimi olan katılımcıların yarısından fazlasının (%61,79) muhasebe veya başka alanlarda deneyim sahibi olduğunu, ancak önemli bir kısmının (%38,21) herhangi bir deneyime sahip olmadığını göstermektedir. Bu durum, katılımcıların çoğunluğunun iş/staj deneyimine sahip olduğunu, ancak deneyimsiz katılımcıların da dikkate değer bir oran oluşturduğunu ortaya koymaktadır.
- Toplam katılımcıların %7,18’ini köyde büyüyen, %23,33’ünü ilçede büyüyen, %69,49’unu şehirde büyüyen katılımcılar oluşturmaktadır. Bu durum, şehirde büyüyen bireylerin çoğunlukta olduğunu ortaya koymaktadır. İlçelerde büyüyenler ise şehirlerde büyüyenlere kıyasla daha az, ancak yine de kayda değer bir orandadır. Köylerde büyüyenler ise en az orana sahiptir.
- 0-2.000 TL gelir aralığında 205 kişi bulunmaktadır ve bu grup toplamın %52,56'sını oluşturmaktadır. Bu, incelenen grubun yarısından fazlasının 2.000 TL'nin altında bir gelire sahip olduğunu göstermektedir. Buna ek olarak, 6.001 TL ve üzeri gelir aralığında 138 kişi bulunmaktadır ve bu grup toplamın %35,38'ini oluşturmaktadır.
- Katılımcıların annelerinin eğitim düzeyinin çoğunlukla ilkokul (%31,54) ve lise (%28,72) olduğu anlaşılmaktadır. Ortaokul mezunu anneler de önemli bir kısmı (%21,54) oluşturmaktadır. Daha yüksek eğitim düzeyine sahip anneler (lisans ve lisansüstü) ise daha küçük bir grubu temsil etmektedir (%14,36 ve %3,85). Bu dağılım, annelerin eğitim düzeyinin genellikle düşük ve orta seviyelerde yoğunlaştığını göstermektedir.
- Anket sonuçlarına göre katılımcıların annelerinin büyük çoğunluğu (%75,38) ev hanımıdır. Çalışan annelerin genellikle kamu ve özel sektörde beyaz yakalı olarak çalıştığı görülmektedir. Bu durum, annelerin mesleki durumlarının büyük ölçüde ev hanımı olma eğiliminde olduğunu ortaya koymaktadır.

- Anket sonuçları katılımcıların babalarının eğitim düzeyinin büyük ölçüde lise (%32,05) ve lisans (%28,97) mezunu olduğunu göstermektedir. İlkokul (%17,44) ve ortaokul (%18,21) mezunu babalar da katılımcıların önemli bir kısmını temsil etmektedir. Lisansüstü eğitim düzeyine sahip babalar ise en küçük grubu (%3,33) oluşturmaktadır.
- Veriler katılımcıların babalarının büyük bir kısmının serbest meslek sahibi (%27,95) olduğunu ve önemli bir kısmının özel sektörden (%18,46) veya kamu sektöründen (%14,62) emekli olduğunu göstermektedir. Beyaz yakalı çalışanlar, hem özel sektörde (%11,79) hem de kamu sektöründe (%10,77) önemli oranlara sahiptir. Diğer meslek grupları ise daha küçük yüzdelerle temsil edilmektedir. Bu dağılım, babaların mesleki durumlarının geniş bir yelpazede olduğunu ve serbest meslek ile emekliliğin öne çıktığını göstermektedir.

Anket uygulamasına katılan öğrencilerin kişilik özelliği ölçeğinde yer alan ifadelere katılım düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 3.2'de gösterilmektedir.

Tablo 3.2. *Beş Faktör Kişilik Özelliği Ölçeğinin İfadelerine İlişkin Katılım Düzeyleri*

İfadeler	**Frekans: n Yüzde: %**	**Kesinlikle Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle Katılıyorum**
Kendimi içine kapanık biri olarak görüyorum.	**n**	126	141	75	35	13
	%	32,31%	36,15%	19,23%	8,97%	3,33%
Kendimi dışa dönük, sosyal biri olarak görüyorum.	**n**	15	35	101	152	87
	%	3,85%	8,97%	25,90%	38,97%	22,31%
Kendimi genellikle güvenilir biri olarak görüyorum.	**n**	21	12	25	153	179
	%	5,38%	3,08%	6,41%	39,23%	45,90%
Kendimi başkalarının hatasını bulma eğiliminde biri olarak görüyorum.	**n**	47	109	100	98	36
	%	12,05%	27,95%	25,64%	25,13%	9,23%
Kendimi yavaş hareket etme eğiliminde olan biri olarak görüyorum.	**n**	106	122	80	53	29
	%	27,18%	31,28%	20,51%	13,59%	7,44%
Kendimi bir işi tam yapacak biri olarak görüyorum.	**n**	14	17	38	169	152
	%	3,59%	4,36%	9,74%	43,33%	38,97%
Kendimi rahat ve stresle başa çıkabilen biri olarak görüyorum.	**n**	26	52	97	130	85
	%	6,67%	13,33%	24,87%	33,33%	21,79%
Kendimi kolay sinirlenen biri olarak görüyorum.	**n**	50	77	110	104	49
	%	12,82%	19,74%	28,21%	26,67%	12,56%
Kendimi çok az sanatsal ilgisi olan biri olarak görüyorum.	**n**	53	113	110	85	29
	%	13,59%	28,97%	28,21%	21,79%	7,44%
Kendimi yaratıcı biri olarak görüyorum.	**n**	13	32	91	172	82
	%	3,33%	8,21%	23,33%	44,10%	21,03%

İfadelere bakıldığında aşağıdaki çıkarımlar yapılabilir:

- "Kendimi içine kapanık biri olarak görüyorum." ve "Kendimi dışa dönük, sosyal biri olarak görüyorum." ifadeleri dışadönüklük alt boyutuyla alakalı ifadelerdir. Katılımcıların bu sorulara verdiği cevaplara göre katılımcıların çoğu kendisini dışa dönük ve sosyal biri olarak ifade etmektedir.
- Yumuşak başlılık alt boyutu ile alakalı olarak "Kendimi genellikle güvenilir biri olarak görüyorum." ve "Kendimi başkalarının hatasını bulma eğiliminde biri olarak görüyorum." ifadeleri katılımcılara yönlendirilmiştir. Katılımcıların verdiği cevaplar değerlendirildiğinde, genellikle kendilerini güvenilir biri olarak gördükleri tespit edilmiştir. Katılımcılar insanların hatasını bulma eğilimi noktasında daha dengeli bir

dağılım göstermektedir, ancak hata bulma eğilimi olan katılımcılara göre biraz daha fazla katılımcı bu eğilimi göstermediğini belirtmiştir.

- "Kendimi yavaş hareket etme eğiliminde olan biri olarak görüyorum." ve "Kendimi bir işi tam yapacak biri olarak görüyorum." ifadeleri özdenetimlilik alt boyutuyla alakalı ifadelerdir. Veriler analiz edildiğinde çoğunluğun kendilerini yavaş hareket etme eğiliminde biri olarak görmediği ve katılımcıların büyük bir kısmının kendilerini işlerini tam yapacak biri olarak değerlendirdiği anlaşılmaktadır.
- "Kendimi rahat ve stresle başa çıkabilen biri olarak görüyorum." ve "Kendimi kolay sinirlenen biri olarak görüyorum." ifadeleri nörotiklik alt boyutuna ilişkin olarak sorulan ifadelerdir. Verilere göre örneklemin yarısından fazlası kendisini rahat ve stresle başa çıkabilen biri olarak görmektedir. Ancak, "Kendimi kolay sinirlenen biri olarak görüyorum." ifadesinde daha dengeli bir dağılım olmakla birlikte katılımcıların nispeten daha fazla kısmı kendisini kolay sinirlenen biri olarak değerlendirmektedir.
- "Kendimi çok az sanatsal ilgisi olan biri olarak görüyorum." ve "Kendimi yaratıcı biri olarak görüyorum." ifadeleri deneyime açıklık alt boyutuyla ilgilidir. Verilerin analizi sonucunda; katılımcıların çoğunluğunun kendisinde sanatsal ilginin olduğunu belirttiği ve çoğunluğunun kendini yaratıcı biri olarak değerlendirdiği görülmüştür.
- Genel olarak, katılımcılar kendilerini güvenilir, sosyal, işlerini tam yapan ve yaratıcı bireyler olarak değerlendirmektedir. Sanatsal ilgi ve yavaş hareket etme eğilimi konularında ise çoğunluk bu niteliklere sahip olmadığını belirtmiştir.

3.6.1.2. Normallik Testi Sonuçları

Anket sonuçlarına yönelik analizlerin yapılabilmesi için normallik testi yapılmıştır. Verilerin normal dağılımda olması için normallik test sonuçlarının çarpıklık ve basıklık değerlerinin belirli aralıkta olması gerekir. %5 güven aralığında çarpıklık ve basıklık değerleri -2,58 ile +2,58 değer aralığında olması gerekmektedir. Bu değer aralığında yer alan normal dağılım sonuçları kabul edilebilirdir. %1 güven aralığında ise çarpıklık ve basıklık değerleri -1,96 ile +1,99 değer aralığında olmalıdır (Liu vd., 2005, s. 290).

Buna ek olarak literatürde yer alan bir diğer görüşe göre, normallik varsayımını test ederken, verilerin basıklık (kurtosis) değerinin +3 ile -3 aralığında olması, verilerin normal dağıldığına işaret eden önemli bir kriter olarak kabul edilir. Bu aralık, verilerin

dağılımının aşırı sivri veya düz olmamasını ve böylece normallik varsayımını desteklemesini sağlar. Garson (2012), basıklık değerinin bu sınırlar içinde olmasının, normallik varsayımını karşılamada genellikle yeterli olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla, bu kriter, veri analizlerinde normallik varsayımını test etmek için yaygın olarak kullanılmaktadır.

Verilerin normal dağılıp dağılmadığını tespit etmek için yapılan normallik testi sonuçlarına ilişkin bulgular Tablo 3.3'te gösterilmektedir.

Tablo 3.3. *Verilerin Normallik Testi Sonuçları*

		İstatistik	Standart Hata
5 Faktör Kişilik Özellikleri Ortalama		3,4229	0,02535
95% Güven Aralığı	**Alt Sınır**	3,3730	
	Üst Sınır	3,4727	
5% Ayıklanmış Ortalama		3,4348	
Ortanca		3,4000	
Varyans		0,250	
Standart Sapma		,49991	
Minimum		1,40	
Maksimum		5,00	
Çeyrekler Değerler Geniliği		0,55	
Çarpıklık		**-0,503**	**0,124**
Basıklık		**2,136**	**0,247**

Tablo 3.3'teki sonuçlar, 5 faktör kişilik özellikleri ölçümlerinde hafif sola çarpık ve normal dağılıma göre daha basık bir dağılım göstermektedir. Güven aralığı, ortalama değerin güvenilir olduğunu ve büyük olasılıkla belirtilen sınırlar arasında olduğunu göstermektedir.

3.6.1.3. Ki-Kare Test Sonuçları

Anket sonuçlarına göre verilerin normal dağılıma uyup uymadığını değerlendirmek için Ki-Kare testi yapılmıştır. Söz konusu analize ilişkin sonuçlar Tablo 3.4'te paylaşılmıştır.

Tablo 3.4. *Ki-Kare Test Sonuçları*

İfadeler	Chi-Square	p
Kendimi içine kapanık biri olarak görüyorum.	158,410[a]	<0,001
Kendimi dışa dönük, sosyal biri olarak görüyorum.	152,615[a]	<0,001
Kendimi genellikle güvenilir biri olarak görüyorum.	336,410[a]	<0,001
Kendimi başkalarının hatasını bulma eğiliminde biri olarak görüyorum.	58,590[a]	<0,001
Kendimi yavaş hareket etme eğiliminde olan biri olarak görüyorum.	73,718[a]	<0,001
Kendimi bir işi tam yapacak biri olarak görüyorum.	297,103[a]	<0,001
Kendimi rahat ve stresle başa çıkabilen biri olarak görüyorum.	83,256[a]	<0,001
Kendimi kolay sinirlenen biri olarak görüyorum.	42,641[a]	<0,001
Kendimi çok az sanatsal ilgisi olan biri olarak görüyorum.	68,256[a]	<0,001
Kendimi yaratıcı biri olarak görüyorum.	196,949[a]	<0,001
Doğduğunuz yıl	47,518[c]	<0,001
Şu an hangi düzeyde eğitim görüyorsunuz?	293,600[d]	<0,001
Eğitim gördüğünüz üniversite	167,805[c]	<0,001
Eğitim gördüğünüz bölüm/program	231,349[e]	<0,001
İş/Staj deneyiminizle ilgili kutucuğu işaretleyiniz (devam eden veya sonlanmış).	4,262[d]	**0,119**
Büyüdüğünüz yerleşim yeri	244,662[d]	<0,001
Aylık ortalama geliriniz ne kadardır?	681,103[a]	<0,001
Annenizin eğitim düzeyi	98,333[a]	<0,001
Annenizin mesleği	1639,200[f]	<0,001
Babanızın eğitim düzeyi	100,103[a]	<0,001
Babanızın mesleği	141,282[g]	<0,001
5 Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği	452,092[i]	<0,001
Dışadönüklük Alt Başlığı	179,111[h]	<0,001
Yumuşak Başlılık Alt Başlığı	243,692[f]	<0,001
Özdenetimlilik Alt Başlığı	365,169[f]	<0,001
Nörotiklik Alt Başlığı	233,446[f]	<0,001
Deneyime Açıklık Alt Başlığı	348,969[f]	<0,001
Dışadönüklük Alt Başlığı Puanı	208,169[d]	<0,001
Yumuşak Başlılık Alt Başlığı Puanı	208,815[d]	<0,001
Özdenetimlilik Alt Başlığı Puanı	412,477[d]	<0,001
Nörotiklik Alt Başlığı Puanı	349,354[d]	<0,001
Deneyime Açıklık Alt Başlığı Puanı	94,446[d]	<0,001

Tablo 3.4'te Ki-Kare test sonuçları yer almakla birlikte verilerin çoğunluğunun normal dağılıma uyduğu görülmektedir. Ancak ankette demografik sorular arasında yer alan "İş/Staj deneyiminizle ilgili kutucuğu işaretleyiniz (devam eden veya sonlanmış)." ifadesinin p değeri 0,05'ten küçük olduğu için anlamlı değildir. Bu nedenle analiz yapılacak ifadeler arasından çıkarılmış ve araştırma kapsamına dahil edilmemiştir.

3.6.1.4. Doğrulayıcı Faktör Analizine Yönelik Bulgular

Doğrulayıcı faktör analizi (Confirmatory Factor Analysis-CFA),), araştırmacıların belirli bir teorik modelin veri ile ne ölçüde uyumlu olduğunu test etmelerine olanak tanıyan bir yöntemdir. Bu yöntem, önceden belirlenmiş faktör yapılarının verilerle ne kadar iyi örtüştüğünü değerlendirir ve modelin uyumunu test etmek için çeşitli uyum indeksleri kullanılır. CFA'da araştırmacılar, faktörler arasındaki ilişkileri ve her bir değişkenin hangi faktörle ne ölçüde ilişkili olduğunu belirlemek için doğrusal ilişkileri kullanırlar. Bu analiz, modelin genel uyumunu test eden uyum indekslerinin yanı sıra, her bir gözlemin modele ne kadar uyduğunu değerlendiren bazı istatistiksel kriterler de içerir (Tavşancıl & Yalçın, 2014). Beş faktör kişilik özelliklerine yönelik katılımcılara yönlendirilen soruların hangi kişilik boyutunu yansıttığını tespit edebilmek için yapılan doğrulayıcı faktör analizinin sonuçları Tablo 3.5'te paylaşılmıştır.

Tablo 3.5. *KMO ve Bartlett's Test*

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterlilik Ölçütü:		0,632
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare Değeri	602,727
	Serbestlik Derecesi (df)	45
	Anlamlılık (Sig.)	0,000

Tablo 3.5'ten de görüleceği gibi, KMO değeri 0,632, verilerin faktör analizi için orta düzeyde uygun olduğunu ve Bartlett Küresellik Testi'nin anlamlılığı (Sig. <0,001), değişkenler arasında yeterli korelasyon olduğunu ve faktör analizinin yapılabileceğini gösterir.

* Örneklem Yeterlilik Ölçütleri (Measures of Sampling Adequacy-MSA); 0,8 ve üzeri MSA değerleri: Çok iyi örnekleme uygunluğunu, 0,7-0,8 arası MSA değerleri: İyi örnekleme uygunluğunu, 0,6-0,7 arası MSA değerleri: Orta düzeyde örnekleme uygunluğunu, 0,5-0,6 arası MSA değerleri: Yeterli düzeyde örnekleme uygunluğunu ve 0,5'in altındaki MSA değerleri: Düşük örnekleme uygunluğunu gösterir (Kaiser, 1974). Soruların MSA değerlerini ölçümleyebilmek için Anti-Görüntü Matrisi oluşturulmuş olup değerler Tablo 3.6'da paylaşılmıştır.

Tablo 3.6. *Anti-Görüntü Matrisi*

Anti-Görüntü Matrisi											
		İçe Kapanık	Dışadönük	Güvenilir	Hata Bulan	Yavaş	İşi Tam Yapan	Rahat	Sinirlenen	Sanatsal	Yaratıcı
Anti-Görüntü Kovaryansı	İçe Kapanık	0,604	0,333	-0,075	-0,057	-0,047	-0,015	0,059	0,007	-0,064	-0,024
	Dışadönük	0,333	0,532	-0,155	-0,041	-0,034	0,003	-0,100	-0,022	0,001	-0,062
	Güvenilir	-0,075	-0,155	0,694	-0,067	0,012	-0,257	0,053	-0,017	-0,024	-0,073
	Hata Bulan	-0,057	-0,041	-0,067	0,863	-0,123	0,045	-0,071	-0,182	-0,037	-0,134
	Yavaş	-0,047	-0,034	0,012	-0,123	0,946	-0,021	0,047	-0,041	-0,090	0,077
	İşi Tam Yapan	-0,015	0,003	-0,257	0,045	-0,021	0,630	-0,238	-0,016	0,048	-0,160
	Rahat	0,059	-0,100	0,053	-0,071	0,047	-0,238	0,759	0,040	-0,053	-0,021
	Sinirlenen	0,007	-0,022	-0,017	-0,182	-0,041	-0,016	0,040	0,886	-0,198	0,004
	Sanatsal	-0,064	0,001	-0,024	-0,037	-0,090	0,048	-0,053	-0,198	0,906	0,058
	Yaratıcı	-0,024	-0,062	-0,073	-0,134	0,077	-0,160	-0,021	0,004	0,058	0,811
Anti-Görüntü Korelasyonu	İçe Kapanık	,543[a]	0,588	-0,116	-0,078	-0,062	-0,024	0,087	0,009	-0,086	-0,035
	Dışadönük	0,588	,604[a]	-0,255	-0,061	-0,048	0,006	-0,157	-0,033	0,001	-0,094
	Güvenilir	-0,116	-0,255	,658[a]	-0,087	0,015	-0,389	0,072	-0,022	-0,030	-0,098
	Hata Bulan	-0,078	-0,061	-0,087	,614[a]	-0,136	0,061	-0,088	-0,209	-0,042	-0,160
	Yavaş	-0,062	-0,048	0,015	-0,136	,578[a]	-0,027	0,055	-0,044	-0,097	0,088
	İşi Tam Yapan	-0,024	0,006	-0,389	0,061	-0,027	,645[a]	-0,344	-0,021	0,063	-0,224
	Rahat	0,087	-0,157	0,072	-0,088	0,055	-0,344	,706[a]	0,048	-0,064	-0,026
	Sinirlenen	0,009	-0,033	-0,022	-0,209	-0,044	-0,021	0,048	,588[a]	-0,222	0,004
	Sanatsal	-0,086	0,001	-0,030	-0,042	-0,097	0,063	-0,064	-0,222	,580[a]	0,067
	Yaratıcı	-0,035	-0,094	-0,098	-0,160	0,088	-0,224	-0,026	0,004	0,067	,765[a]
a. Örneklem Yeterlilik Ölçütü (Measures of Sampling Adequacy-MSA)											

Yukarıdaki tabloda, “Anti-görüntü Matrisleri” başlığı altında, “Anti-görüntü Kovaryans” ve “Anti-görüntü Korelasyon” matrisleri verilmiştir. Bu matrisler, faktör analizinde kullanılan değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkilerini ve değişkenlerin örnekleme uygunluğunu (MSA- Measures of Sampling Adequacy, örneklem uygunluk ölçüsü) değerlendirmek için kullanılır

Anti-image covariance matrisi, her bir değişkenin diğer değişkenlerle olan kovaryansını gösterir. Bu matrisin diyagonal değerleri, değişkenlerin kendi kendileriyle olan kovaryansını belirtir ve genellikle 1,000'e yakındır. Bu değerler, değişkenlerin faktör analizine uygun olup olmadığını anlamak için önemlidir. Ancak, bu matriste yer alan kovaryans değerlerinin yorumlanması genellikle zor ve nadiren kullanılır. Daha önemli olan, ters görüntükorelasyon matriksi ve MSA (örneklem uygunluk ölçüsü) değerleridir.

Örneklem uygunluk ölçüsü, değişkenlerin birbirleriyle olan korelasyonlarını gösterir. Bu matrisin diyagonal değerleri, değişkenlerin örnekleme uygunluğunu gösteren MSA değerleridir. MSA değerleri 0 ile 1 arasında değişir ve yüksek MSA değerleri (genellikle 0,5'in üzerinde olanlar), değişkenlerin faktör analizine uygun olduğunu gösterir.

Yukarıdaki ters görüntü matriksinden de anlaşılacağı gibi, MSA değerleri diyagonal olarak gösterilmiştir ve şu şekildedir:

- İçe Kapanık: MSA değeri 0,543-yeterli düzeyde
- Dışadönük: MSA değeri 0,605-orta düzeyde
- Güvenilir: MSA değeri 0,658-orta düzeyde
- Hata Bulan: MSA değeri 0,615-orta düzeyde
- Yavaş: MSA değeri 0,578-yeterli düzeyde
- İşi Tam Yapan: MSA değeri 0,645-iyi düzeyde
- Rahat: MSA değeri 0,705-iyi düzeyde
- Sinirlenen: MSA değeri 0,589-orta düzeyde
- Sanatsal: MSA değeri 0,580-orta düzeyde
- Yaratıcı: MSA değeri 0,766-çok iyi düzyde

Bu değerler, değişkenlerin çoğunun faktör analizine uygun olduğunu ve analizde kullanılabileceğini göstermektedir. Ancak, daha yüksek MSA değerleri, daha güvenilir

faktör analiz sonuçları sağlayacaktır. Düşük MSA değerleri olan değişkenler, analizden çıkarılabilir veya daha fazla incelenebilir.

Tablo 3.7. *KYÖ'nün Faktör Yükleri ve Açıklanan Varyans*

Faktör	Madde	Maddeler	Faktör
Deneyime Açıklık	Sanatsal	Kendimi çok az sanatsal ilgisi olan biri olarak görüyorum.	0,633
	Yaratıcı	Kendimi yaratıcı biri olarak görüyorum.	0,684
		Açıkladığı varyans % 43,43	
Dışadönüklük	İçe Kapanık	Kendimi içine kapanık biri olarak görüyorum.	0,641
	Dışadönük	Kendimi dışa dönük, sosyal biri olarak görüyorum.	0,841
		Açıkladığı varyans % 55,91	
Özdenetimlilik	Yavaş	Kendimi yavaş hareket etme eğiliminde olan biri olarak görüyorum.	0,516
	İşi Tam Yapan	Kendimi bir işi tam yapacak biri olarak görüyorum.	0,804
		Açıkladığı varyans % 45,63	
Nörotiklik	Rahat	Kendimi rahat ve stresle başa çıkabilen biri olarak görüyorum.	0,779
	Sinirlenen	Kendimi kolay sinirlenen biri olarak görüyorum.	0,698
		Açıkladığı varyans % 54,70	
Yumuşak Başlılık	Güvenilir	Kendimi genellikle güvenilir biri olarak görüyorum.	0,715
	Hata Bulan	Kendimi başkalarının hatasını bulma eğiliminde biri olarak görüyorum.	0,576
		Açıkladığı varyans % 42,15	
		Toplam açıklanan varyans %68,69	

Tablo 3.7 incelendiğinde deneyime Açıklık Faktörü %43,43 ile, sanatsal ve yaratıcı olma eğilimlerini; Dışadönüklük Faktörü %55,91 ile, içe kapanık ve dışa dönük olma eğilimlerini; Özdenetimlilik Faktörü %45,63 ile, yavaş hareket etme ve işi tam yapma eğilimlerini; Nörotiklik Faktörü %54,70 ile, rahat olma ve sinirlenme eğilimlerini; Yumuşakbaşlılık Faktörü %42,15 ile, güvenilir olma ve hata bulma eğilimlerini açıklamaktadır.

Toplam varyansın %68,69'u açıklanmış olması, faktör analizinin bu veriler için uygun bir model olduğunu gösterir. Faktör yüklerinin yüksek olması, maddelerin belirli faktörlerle güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu ve faktörlerin bu maddeler üzerindeki açıklayıcılığını artırdığını gösterir. Bu analiz, anketin çeşitli boyutlarının katılımcıların kişilik özelliklerini nasıl yansıttığını ve bu özelliklerin faktörler aracılığıyla nasıl gruplanabileceğini ortaya koymaktadır.

3.6.1.5. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Puan Toplamları

Veri setinin dağılımını analiz edebilmek ve veri noktalarının ortalamadan ne kadar uzaklaştığını anlayabilmek için standart sapmadan sapma aralığının hesaplanmasına ihtiyaç duyulmuştur. Standart sapma, verilerin ortalama etrafındaki dağılımını gösterir ve sapma aralıkları verilerin bu dağılımını daha net anlamamızı sağlar (Johnson, 2020, s. 102). Ayrıca standart sapma hesaplaması, veri analizinin temel bir bileşeni olup özellikle mühendislik ve bilim uygulamalarında yaygın olarak kullanılır (Williams & Smith, 2022, s. 87).

Tablo 3.8'de beş faktör kişilik özelikleri ölçeği ve alt ölçeklerin puan toplamları yer almaktadır.

Tablo 3.8. *Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Puan Toplamları*

Ölçek	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maximum
Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği	3,4221	0,49950	2,92260	3,92160
Dışadönüklük Alt Ölçeği	3,7648	0,94327	2,82153	4,70807
Yumuşak Başlılık Alt Ölçeği	3,5423	0,85377	2,68853	4,39607
Özdenetimlilik Alt Ölçeği	3,2628	0,78106	2,48174	4,04386
Nörotiklik Alt Ölçeği	3,2833	0,84224	2,44106	4,12554
Deneyime Açıklık Alt Ölçeği	3,2590	0,73096	2,52804	3,98996

Tablo 3.8 incelendiğinde dışadönüklük alt ölçeğinin puanının 3,7648±0,94327; yumuşak başlılık alt ölçeğinin puanının 3,5423±0,85377; özdenetimlilik alt ölçeği puanının 3,2628±0,78106; nörotiklik alt ölçeği puanının 3,2833±0,84224 ve deneyime açıklık alt ölçeği puanının 3,2590±0,73096 olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre aşağıdaki yorumlar yapılabilir:

- **Dışadönüklük:** Bu özellik diğer alt ölçeklerden daha yüksek bir ortalama ve varyasyon göstermektedir. Bu, örneklemde dışadönüklüğün daha belirgin olduğunu ve bireyler arasında daha fazla farklılık olduğu söylenebilir.
- **Yumuşak Başlılık ve Özdenetimlilik:** Bu alt ölçekler ortalamaya yakın değerler ve benzer standart sapmalarla kişilik özelliklerinin dengeli olduğunu göstermektedir.
- **Nörotiklik ve Deneyime Açıklık:** Bu alt ölçeklerdeki ortalamalar ve standart sapmalar, kişilik özelliklerinin dengeli olduğunu ve bireyler arasında orta derecede varyasyon olduğunu göstermektedir.

Buna göre örneklemde genel olarak dengeli ve orta derecede değişkenlik gösteren kişilik özellikleri bulunmaktadır. Dışadönüklük alt ölçeğindeki daha yüksek ortalama ve varyasyon, bu özelliğin örneklemde daha belirgin olduğunu ve bireyler arasında daha fazla farklılık gösterdiğini belirtmektedir.

Katılımcıların dışadönüklük düzeylerini tespit edebilmek için dışadönüklük alt ölçeğinin puan dağılımına bakılmıştır. Dışadönüklük alt ölçeğinin puan dağılımı Tablo 3.9'da yer almaktadır.

Tablo 3.9. *Dışadönüklük Alt Ölçeği Puan Dağılımı*

Dışadönüklük Alt Ölçeği	**Frekans**	**Yüzde**
Dışadönüklüğü Az	55	14,10%
Dışadönüklüğü Normal Düzeyde	264	67,69%
Dışadönüklüğü Fazla	71	18,21%
Toplam	390	100,00%

Verilerin büyük çoğunluğu (%67,69) katılımcıların dışadönüklüğünün normal düzeyde olduğunu göstermektedir. Buna göre örneklemde dışadönük genel olarak orta seviyelerdedir. Düşük dışadönüklük (%14,10) ve yüksek dışadönüklük (%18,21) oranları, örneklemdeki katılımcıların bir kısmının bu iki uç düzeyde yer aldığını göstermektedir. Sonuç olarak dışadönüklüğün farklı düzeylerde yaygın olduğu ve kişilik özelliklerinin çeşitli düzeylerde ortaya çıkabileceği söylenebilir.

Öğrencilerin yumuşak başlılıklarının ne seviyede olduğunu ölçümleyebilmek için yumuşak başlılık alt ölçeği puan dağılımına bakılmıştır. Söz konusu dağılama ilişkin bulgular Tablo 3.10'da gösterilmiştir.

Tablo 3.10. *Yumuşak Başlılık Alt Ölçeği Puan Dağılımı*

Yumuşak Başlılık Alt Ölçeği	**Frekans**	**Yüzde**
Yumuşak Başlılığı Az	46	11,79%
Yumuşak Başlılığı Normal Düzeyde	263	67,44%
Yumuşak Başlılığı Fazla	81	20,77%
Toplam	390	100,00%

Bu verilere dayanarak, yumuşak başlılık özelliklerinin örneklemde dengeli bir dağılım gösterdiği ve bireylerin çoğunluğunun bu özelliği orta düzeyde sergilediği söylenebilir. Ancak düşük ve yüksek düzeylerde yumuşak başlılık sergileyen önemli bir azınlık da bulunmaktadır.

Öğrencilerin özdenetimlilik düzeylerinin hangi seviyede olduğunu anlayabilmek için özdenetimlilik alt ölçeğinin puan dağılımları oluşturulmuştur. Özdenetimlilik puan dağılımına ilişkin bulgular Tablo 3.11'de gösterilmiştir.

Tablo 3.11. *Özdenetimlilik Alt Ölçeği Puan Dağılımı*

Özdenetimlilik Alt Ölçeği	**Frekans**	**Yüzde**
Özdenetimliliği Az	31	7,95%
Özdenetimliliği Normal Düzeyde	319	81,79%
Özdenetimliliği Fazla	40	10,26%
Toplam	390	100,00%

Sonuçlara göre örneklemdeki katılımcıların büyük çoğunluğunun (%81,79) özdenetimliliğinin normal düzeyde olduğunu, ancak belirli bir kısmının (%7,95) düşük veya (%10,26) yüksek özdenetimlilik seviyelerine sahip olduğunu anlaşılmaktadır. Özdenetimlilik alt ölçeğinde normal düzeydeki oran çok yüksek (%81,79) iken, düşük ve yüksek düzeylerdeki oranlar nispeten düşüktür. Bu durum örneklemdeki katılımcıların özdenetimliliğinin genelde orta seviyelerde olduğunu göstermektedir.

Katılımcılarının nörotiklik düzeyleri hakkında bilgi sahibi olmak adına nörotiklik alt ölçeğinin puan dağılımı oluşturulmuştur. Nörotiklik alt ölçeği puan dağılımı Tablo 3.12'de paylaşılmıştır.

Tablo 3.12. *Nörotiklik Alt Ölçeği Puan Dağılımı*

Nörotiklik Alt Ölçeği	**Frekans**	**Yüzde**
Nörotikliği Az	42	10,77%
Nörotikliği Normal Düzeyde	304	77,95%
Nörotikliği Fazla	44	11,28%
Toplam	390	100,00%

Nörotiklik alt ölçeğinde normal düzeydeki oran çok yüksek (%77,95) iken, düşük ve yüksek düzeylerdeki oranlar birbirine yakın ve nispeten düşüktür. Katılımcıların nörotiklik seviyelerinin büyük ölçüde orta seviyelerde dengelendiğini görülmektedir.

Öğrencilerin ne düzeyde deneyime açık olduğunu görebilmek için deneyime açıklık alt ölçeği puan dağılımına bakılmıştır. Deneyime açıklık alt ölçeği puan dağılımı Tablo 3.13'te yer almaktadır.

Tablo 3.13. *Deneyime Açıklık Alt Ölçeği Puan Dağılımı*

Deneyime Açıklık Alt Ölçeği	Frekans	Yüzde
Deneyime Açıklığı Az	77	19,74%
Deneyime Açıklığı Normal Düzeyde	220	56,41%
Deneyime Açıklığı Fazla	93	23,85%
Toplam	390	100,00%

Araştırmanın örnekleminin büyük çoğunluğunun (%56,41) deneyime açıklığının normal düzeyde olduğunu, ancak belirli bir kısmının (%19,74) düşük veya (%23,85) yüksek deneyime açıklık seviyelerine sahip olduğunu söylenebilir. Bu çeşitlilik, bireylerin yeni deneyimlere ve fikirlere karşı farklı yaklaşımlar sergileyebileceğini ve bu özelliğin bireyler arasında nasıl farklılık gösterebileceğini ortaya koyar.

3.6.1.5. Farklılık Analizi Sonuçları (T Testi/One Way ANOVA)

Cinsiyet değişkeninde kadın ve erkek olmak üzere iki grup vardır. İki grup arasındaki ortalama farklılığı değerlendirebilmek amacıyla T testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 3.14'te gösterilmiştir.

Tablo 3.14. *Cinsiyet Değişkenine Göre T Testi Sonuçları*

Cinsiyete Göre Anlamlı Farklılık	Levene's Test		T Testi	
	F	p	t	p
Dışadönüklük	5,054	0,025	1,437	0,152
Yumuşak Başlılık	3,829	0,051	1,003	0,316
Özdenetimlilik	6,267	0,013	,836	0,404
Nörotiklik	2,147	0,144	,647	0,518
Deneyime Açıklık	3,008	0,084	-0,3	0,764

Tablo 3.14'teki T testi sonuçlarına göre beş faktör kişilik özellikleri cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Cinsiyetler arasındaki puan farklılıkları istatistiksel olarak anlamlı değildir. Kişilik özellikleri açısından cinsiyetler arasında belirgin bir fark olmadığını gösterir. ($p>0,05$).

Yaş değişkenine ait verileri değerlendirmek amacıyla üç veya daha fazla grubun ortalamaları arasındaki anlamlı farklılıkların olup olmadığını tespit etmek için kullanılan one way ANOVA testi uygulanmıştır. ANOVA sonuçlarına ilişkin bulgular Tablo 3.15'te gösterilmiştir.

Tablo 3.15. *Yaş Değişkenine Göre One Way ANOVA Testi Sonuçları*

Yaşa Göre Anlamlı Farklılık	Varyans Kaynağı	KT	KO	F	p
Özdenetimlilik	Gruplar arası	1,247	0,416	2,307	0,076
	Gruplar içi	69,546	0,180		
Nörotiklik	Gruplar arası	0,513	0,171	0,772	0,510
	Gruplar içi	85,477	0,221		
Deneyime Açıklık	Gruplar arası	0,926	0,309	0,708	0,548
	Gruplar içi	168,417	0,436		
Yumuşak Başlılık	Gruplar arası	0,563	0,188	0,588	0,623
	Gruplar içi	123,296	0,319		
Dışadönüklük	Gruplar arası	0,656	0,219	0,677	0,567
	Gruplar içi	124,687	0,323		
Kişilik Özellikleri	Gruplar arası	0,654	0,218	0,755	0,520
	Gruplar içi	111,553	0,289		

Tablo 3.15'te gösterilen tüm kişilik özellikleri için yapılan ANOVA testlerinin sonuçlarına göre gruplar arasında hiçbir kişilik özelliği açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Bu, yaş grupları arasında kişilik özellikleri bakımından belirgin farklılıklar olmadığını göstermektedir. p değerlerinin tümü 0,05'in üzerinde olduğundan, sonuçlar istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Katılımcıların eğitim düzeylerine göre kişilik özelliklerinde anlamlı farklılık olup olmadığını ölçümleyebilmek için one way ANOVA testi uygulanmıştır. Test sonucunda elde edilen bulgular Tablo 3.16'da paylaşılmıştır.

Tablo 3.16. *Eğitim Düzeyine Göre One Way ANOVA Testi Sonuçları*

Eğitim Düzeyine Göre Anlamlı Farklılık	Varyans Kaynağı	KT	KO	F	p
Özdenetimlilik	Gruplar Arası	0,279	0,139	0,765	0,466
	Gruplar İçi	7,513	0,182		
Nörotiklik	Gruplar Arası	0,297	0,148	0,670	0,512
	Gruplar İçi	85,693	0,221		
Deneyime Açıklık	Gruplar Arası	3,635	1,817	4,244	**0,015**
	Gruplar İçi	165,709	0,428		
Yumuşak Başlılık	Gruplar Arası	0,235	0,118	0,368	0,692
	Gruplar İçi	123,624	0,319		
Dışadönüklük	Gruplar Arası	0,838	0,419	1,302	0,273
	Gruplar İçi	124,506	0,322		
Kişilik Özellikleri	Gruplar Arası	0,255	0,127	0,441	0,644
	Gruplar İçi	111,953	0,289		

Tablo 3.16'daki ANOVA sonuçları, farklı kişilik özellikleri için eğitim düzeyleri açısından anlamlı fark olup olmadığını değerlendirmektedir. Deneyime açıklık dışındaki tüm kişilik özellikleri için eğitim düzeyleri açısından anlamlı bir biçimde farklılaşmamaktadır. Deneyime açıklık ise, eğitim düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ($p<0,05$).

Öğrencilerin deneyime açıklıklarının hangi eğitim düzeyleri açısından anlamlı bir biçimde farklılaştığını tespit etmek için Games-Howell testi yapılmıştır. Post hoc testlerden biri olan ve homojen olmayan gruplar arası karşılaştırmaların ayrıntılı analizini sağlayan Games-Howell testinin sonuçları Tablo 3.17'de paylaşılmıştır.

Tablo 3.17. *Eğitim Düzeyine Göre Post Hoc Games-Howell Testi Sonuçları*

Eğitim Düzeyi		Ortalama Fark	Std. Hata	p
Önlisans	**Lisans**	-0,31250*	0,10512	**0,013**
	Lisansüstü	-0,16161	0,12698	0,415
Lisans	**Önlisans**	0,31250*	0,10512	**0,013**
	Lisansüstü	0,15089	0,08991	0,218
Lisansüstü	**Önlisans**	0,16161	0,12698	0,415
	Lisans	-0,15089	0,08991	0,218

* Ortalama fark 0,05 seviyesinde anlamlıdır.

Tablo 3.17'ye göre sadece önlisans ve lisans eğitim düzeyleri açısından anlamlı bir fark bulunmaktadır. Diğer eğitim düzeyleri açısından farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu durumda eğitim düzeyi açısından bazı gruplar arasında farklar olsa da genel olarak farklılaşmanın sınırlı olduğunu söylenebilir.

Katılımcıların üniversitelerine göre kişilik özelliklerinde anlamlı farklılık olup olmadığını ölçümleyebilmek için yapılan one way ANOVA testine ilişkin bulgular Tablo 3.18'de gösterilmektedir.

Tablo 3.18. *Üniversiteye Göre One Way ANOVA Testi Sonuçları*

Üniversiteye Göre Anlamlı Farklılık	Varyans Kaynağı	KT	KO	F	p
Deneyime Açıklık	Gruplar arası	5,568	1,856	4,374	**0,005**
	Gruplar içi	163,776	0,424		
Özdenetimlilik	Gruplar arası	0,180	0,060	0,328	0,805
	Gruplar içi	7,612	0,183		
Nörotiklik	Gruplar arası	0,530	0,177	0,798	0,496
	Gruplar içi	85,460	0,221		
Yumuşak Başlılık	Gruplar arası	0,284	0,095	0,295	0,829
	Gruplar içi	123,575	0,320		
Dışadönüklük	Gruplar arası	1,700	0,567	1,769	0,153
	Gruplar içi	123,644	0,320		
Kişilik Özellikleri	Gruplar arası	0,841	0,280	0,972	0,406
	Gruplar içi	111,366	0,289		

Tablo 3.18'deki sonuçlara göre sadece "Deneyime Açıklık" kişilik özelliği için üniversiteler açısından anlamlı bir fark bulunmaktadır. Diğer kişilik özellikleri (Özdenetimlilik, nörotiklik, yumuşak başlılık, dışadönüklük ve genel kişilik özellikleri) için üniversiteler açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Üniversiteye göre sadece deneyime açıklık alt boyutunun farklılaştığı, diğer kişilik özelliklerinde ise anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 3.19'da, dört farklı üniversitenin ortalamalarının birbirleriyle karşılaştırılması sonucunda elde edilen farklar ve bu farkların istatistiksel anlamlılığı gösterilmektedir. Post hoc Games-Howell testi kullanılarak yapılan bu analiz, anlamlı farklılıkların hangi üniversiteler arasında olduğunu belirlemeyi amaçlamaktadır.

Tablo 3.19. *Üniversitelere Göre Post Hoc Games-Howell Testi Sonuçları*

Üniversite		Ortalama Fark	Std. Hata	p
Abdullah Gül Üniversitesi	Erciyes Üniversitesi	-0,10409	0,09779	0,712
	Kayseri Üniversitesi	0,01885	0,10697	0,998
	Nuh Naci Yazgan Üniversitesi	-0,42491*	0,13447	**0,012**
Erciyes Üniversitesi	Abdullah Gül Üniversitesi	0,10409	0,09779	0,712
	Kayseri Üniversitesi	0,12294	0,07926	0,409
	Nuh Naci Yazgan Üniversitesi	-0,32081*	0,11368	**0,034**
Kayseri Üniversitesi	Abdullah Gül Üniversitesi	-0,01885	0,10697	0,998
	Erciyes Üniversitesi	-0,12294	0,07926	0,409
	Nuh Naci Yazgan Üniversitesi	-0,44376*	0,12166	**0,003**
Nuh Naci Yazgan Üniversitesi	Abdullah Gül Üniversitesi	0,42491*	0,13447	**0,012**
	Erciyes Üniversitesi	0,32081*	0,11368	**0,034**
	Kayseri Üniversitesi	0,44376*	0,12166	**0,003**

* Ortalama fark 0,05 seviyesinde anlamlıdır.

Bu sonuçlar, Nuh Naci Yazgan Üniversitesi öğrencilerinin, diğer üç üniversite öğrencileri ile karşılaştırıldığında belirli bir değişken açısından anlamlı farklılıklara sahip olduğunu göstermektedir. Diğer üniversiteler açısından ise anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Kişilik özellikleri arasında farklı bölümler açısından anlamlı farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan testin sonuçları Tablo 3.20'de paylaşılmıştır.

Tablo 3.20. *Bölüme Göre One Way ANOVA Testi Sonuçları*

Bölüme Göre Anlamlı Farklılık	Varyans Kaynağı	KT	KO	F	p
Deneyime Açıklık	Gruplar Arası	9,160	1,527	3,650	**0,002**
	Gruplar İçi	16,184	0,418		
Özdenetimlilik	Gruplar Arası	2,000	0,333	1,856	0,087
	Gruplar İçi	68,792	0,180		
Nörotiklik	Gruplar Arası	0,905	0,151	0,679	0,667
	Gruplar İçi	85,085	0,222		
Yumuşak Başlılık	Gruplar Arası	2,172	0,362	1,140	0,339
	Gruplar İçi	121,687	0,318		
Dışadönüklük	Gruplar Arası	2,005	0,334	1,038	0,400
	Gruplar İçi	123,338	0,322		
Kişilik Özellikleri	Gruplar Arası	2,570	0,428	1,496	0,178
	Gruplar İçi	109,638	0,286		

Bölüm açısından katılımcıların kişilik özelliklerinden sadece deneyime açıklık düzeylerinin anlamlı şekilde farklılaştığı görülmektedir ($p<0,05$). Diğer kişilik özellikleri (Özdenetimlilik, nörotiklik, yumuşak başlılık, dışadönüklük ve genel kişilik özellikleri) bölümler açısından istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde farklılaşmamaktadır.

Hangi bölümler açısından anlamlı farklılıklar olduğunu anlayabilmek için anket verilerine Games-Howell testi uygulanmıştır. Bölümlere ilişkin veriler Tablo 3.21'de paylaşılmıştır.

Tablo 3.21. *Bölüme Göre Post Hoc Games-Howell Testi Sonuçları*

Bölüm		Ortalama Fark	Std. Hata	p
İşletme	**Muhasebe ve Finans Yönetimi**	0,14687	0,12349	0,895
	İktisat	-0,37503*	0,11056	0,021
	Maliye	0,12967	0,11180	0,907
	Muhasebe ve Vergi Uygulamaları	0,23876	0,15657	0,727
	Bankacılık ve Sigortacılık	0,32447	0,13878	0,276
	Diğer	-0,09638	0,08512	0,918
Muhasebe ve Finans Yönetimi	**İşletme**	-0,14687	0,12349	0,895
	İktisat	-0,52190*	0,14266	**0,009**
	Maliye	-0,01720	0,14361	1,000
	Muhasebe ve Vergi Uygulamaları	0,09189	0,18066	0,999
	Bankacılık ve Sigortacılık	0,17761	0,16549	0,932
	Diğer	-0,24324	0,12398	0,449
İktisat	**İşletme**	0,37503*	0,11056	0,021
	Muhasebe ve Finans Yönetimi	0,52190*	0,14266	**0,009**
	Maliye	0,50470*	0,13267	**0,005**
	Muhasebe ve Vergi Uygulamaları	0,61379*	0,17209	**0,021**
	Bankacılık ve Sigortacılık	0,69951*	0,15608	**0,002**
	Diğer	0,27866	0,11111	0,177
Maliye	**İşletme**	-0,12967	0,11180	0,907
	Muhasebe ve Finans Yönetimi	0,01720	0,14361	1,000
	İktisat	-0,50470*	0,13267	**0,005**
	Muhasebe ve Vergi Uygulamaları	0,10909	0,17289	0,995
	Bankacılık ve Sigortacılık	0,19481	0,15696	0,872
	Diğer	-0,22604	0,11234	0,414
Muhasebe ve Vergi Uygulamaları	**İşletme**	-0,23876	0,15657	0,727
	Muhasebe ve Finans Yönetimi	-0,09189	0,18066	0,999
	İktisat	-0,61379*	0,17209	**0,021**
	Maliye	-0,10909	0,17289	0,995
	Bankacılık ve Sigortacılık	0,08571	0,19144	0,999
	Diğer	-0,33514	0,15696	0,372

Tablo 3.21. *Bölüme Göre Post Hoc Games-Howell Testi Sonuçları (Devamı)*

Bölüm		Ortalama Fark	Std. Hata	p
Bankacılık ve Sigortacılık	**İşletme**	-0,32447	0,13878	0,276
	Muhasebe ve Finans Yönetimi	-0,17761	0,16549	0,932
	İktisat	-0,69951*	0,15608	**0,002**
	Maliye	-0,19481	0,15696	0,872
	Muhasebe ve Vergi Uygulamaları	-0,08571	0,19144	0,999
	Diğer	-0,42085	0,13922	0,082
Diğer	**İşletme**	0,09638	0,08512	0,918
	Muhasebe ve Finans Yönetimi	0,24324	0,12398	0,449
	İktisat	-0,27866	0,11111	0,177
	Maliye	0,22604	0,11234	0,414
	Muhasebe ve Vergi Uygulamaları	0,33514	0,15696	0,372
	Bankacılık ve Sigortacılık	0,42085	0,13922	0,082

* Ortalama fark 0,05 seviyesinde anlamlıdır.

İktisat Bölümünde okuyan öğrencilerin kişilik özellikleri, diğer birçok bölüme kıyasla anlamlı farklar göstermektedir. Bu durum, ölçülen parametrelerde bu bölümün belirgin farklılıklar içerdiğini işaret eder. Diğer bölümlerde okuyan öğrencilerin kişilik özellikleri açısından bu kadar çok anlamlı farklılaşma bulunmamaktadır. Özellikle İktisat bölümü ile diğer bölümler arasında anlamlı farkların bulunması, bu bölümün müfredat, öğretim yöntemleri, öğrenci performansı veya diğer faktörler açısından farklılıklar gösterdiğini düşündürebilir. Bu farkların nedenleri üzerinde daha detaylı bir analiz yapılabilir.

Tablo 3.22'deki veriler, bireylerin büyüdükleri yere göre çeşitli kişilik özelliklerinde anlamlı farklılıkların olup olmadığını araştırmaktadır. Bu analizde, varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

Tablo 3.22. *Büyüdükleri Yere Göre One Way ANOVA Testi Sonuçları*

Büyüdükleri Yere Göre Anlamlı Farklılık	Varyans Kaynağı	KT	KO	F	p
Deneyime Açıklık	Gruplar Arası	0,44638	0,223	0,511	0,600
	Gruplar İçi	168,897	0,436		
Özdenetimlilik	Gruplar Arası	0,24098	0,12	0,661	0,517
	Gruplar İçi	7,5513	0,182		
Nörotiklik	Gruplar Arası	0,43302	0,217	0,979	0,376
	Gruplar İçi	85,5567	0,221		
Yumuşak Başlılık	Gruplar Arası	0,46913	0,235	0,736	0,480
	Gruplar İçi	123,39	0,319		
Dışadönüklük	Gruplar Arası	2,00751	1,004	3,15	**0,044**
	Gruplar İçi	123,336	0,319		
Kişilik Özellikleri	Gruplar Arası	0,89667	0,448	1,559	0,212
	Gruplar İçi	111,311	0,288		

Deneyime Açıklık, Özdenetimlilik, Nörotiklik, Yumuşak Başlılık ve Kişilik Özellikleri genelinde büyüdükleri yer açısından anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır (p>0,05). Sadece Dışadönüklük özelliğinde, büyüdükleri yere göre anlamlı bir fark bulunmaktadır (p=0,044). Bu sonuçlar, kişilik özelliklerinin büyük ölçüde büyüdükleri yerden bağımsız olduğunu, ancak dışadönüklük açısından bazı farklılıkların olabileceğini göstermektedir.

Öğrencilerin dışadönüklüklerindeki anlamlı farklılıkların neden büyüdükleri yere göre değişiklik gösterdiğini anlayabilmek için yapılan Games-Howell testinin sonuçları Tablo 3.23'te paylaşılmıştır.

Tablo 3.23. *Büyüdükleri Yere Göre Post Hoc Games-Howell Testi Sonuçları*

Büyüdükleri Yer		Ortalama Fark	Std. Hata	p
Köy	**İlçe**	-0,00549	0,13892	0,999
	Şehir	-0,15999	0,12963	0,442
İlçe	**Köy**	0,00549	0,13892	0,999
	Şehir	-0,15449	0,06880	0,067
Şehir	**Köy**	0,15999	0,12963	0,442
	İlçe	0,15449	0,06880	0,067

* Ortalama fark 0,05 seviyesinde anlamlıdır.

Tabloda verilen p-değerleri, hiçbir karşılaştırmanın istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermektedir (p>0,05). Bu tablo, büyüdükleri yerin dışadönüklük üzerinde belirgin bir farklılaşma olmadığını, ancak şehir ve ilçe arasında küçük farkların olabileceğini göstermektedir. Diğer kişilik özelliklerinde anlamlı farklar bulunmadığı gibi, dışadönüklükte de anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Katılımcıların gelir düzeylerine göre çeşitli kişilik özelliklerinde anlamlı farklılıkların olup olmadığını tespit edebilmek için one way ANOVA testi uygulanmış olup sonuçlara ilişkin veriler Tablo 3.24'te gösterilmektedir.

Tablo 3.24. *Gelir Düzeyine Göre One Way ANOVA Testi Sonuçları*

Gelir Düzeyine Göre Anlamlı Farklılık	Varyans Kaynağı	KT	KO	F	p
Deneyime Açıklık	Gruplar arası	1,422	0,474	1,090	0,353
	Gruplar içi	167,921	0,435		
Özdenetimlilik	Gruplar arası	0,314	0,105	0,573	0,633
	Gruplar içi	7,478	0,183		
Nörotiklik	Gruplar arası	1,132	0,377	1,716	0,163
	Gruplar içi	84,858	0,220		
Yumuşak Başlılık	Gruplar arası	1,208	0,403	1,267	0,285
	Gruplar içi	122,651	0,318		
Dışadönüklük	Gruplar arası	1,582	0,527	1,645	0,179
	Gruplar içi	123,761	0,321		
Kişilik Özellikleri	Gruplar arası	1,908	0,636	2,226	0,085
	Gruplar içi	11,300	0,286		

Dışadönüklük, özdenetimlilik, nörotiklik, deneyime açıklık, yumuşak başlılık ve genel kişilik özellikleri için gelir düzeyleri açısından anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır (p> 0,05). P değerlerinin hepsi 0,05'ten büyük olduğu için, kişilik özelliklerinin büyük ölçüde gelir düzeyinden bağımsız olduğunu anlaşılmaktadır. Gelir düzeyleri farklı olan bireyler arasında bu kişilik özelliklerinde belirgin bir fark bulunmamaktadır.

Öğrencilerin annelerinin eğitim düzeyine göre kişilik özelliklerinde farklılaşma olup olmadığını anlayabilmek için yapılan ANOVA sonuçları Tablo 3.25'te paylaşılmıştır.

Tablo 3.25. *Annenin Eğitim Düzeyine Göre One Way ANOVA Testi Sonuçları*

Annenin Eğitim Düzeyine Göre Anlamlı Farklılık	Varyans Kaynağı	KT	KO	F	p
Deneyime Açıklık	Gruplar arası	2,627	,657	1,517	,197
	Gruplar içi	166,716	,433		
Özdenetimlilik	Gruplar arası	,592	,148	,812	,518
	Gruplar içi	7,200	,182		
Nörotiklik	Gruplar arası	,669	,167	,755	,555
	Gruplar içi	85,320	,222		
Yumuşak Başlılık	Gruplar arası	,528	,132	,412	,800
	Gruplar içi	123,331	,320		
Dışadönüklük	Gruplar arası	,232	,058	,179	,949
	Gruplar içi	125,112	,325		
Kişilik Özellikleri	Gruplar arası	,523	,131	,451	,772
	Gruplar içi	111,685	,290		

Tablo 3.25'te annenin eğitim düzeyi açısından kişilik özelliklerinde anlamlı farklılıkların olmadığı görülmektedir. Tablo 3.25 kişilerin annelerinin eğitim düzeylerindeki farklılıkların kişilik özelliklerinde anlamlı bir farklılaşma oluşturmadığını ifade etmektedir.

Tablo 3.26'da öğrencilerin annelerinin mesleğine göre kişilik özelliklerinde farklılık olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla yapılan ANOVA testine ilişkin veriler gösterilmiştir.

Tablo 3.26. *Annenin Mesleğine Göre One Way ANOVA Testi Sonuçları*

Annenin Mesleğine Göre Anlamlı Farklılık	Varyans Kaynağı	KT	KO	F	p
Deneyime Açıklık	Gruplar arası	2,513	0,314	0,717	0,676
	Gruplar içi	166,831	0,438		
Özdenetimlilik	Gruplar arası	1,576	0,197	1,084	0,373
	Gruplar içi	69,216	0,182		
Nörotiklik	Gruplar arası	0,670	0,084	0,374	0,934
	Gruplar içi	85,320	0,224		
Yumuşak Başlılık	Gruplar arası	1,618	0,202	0,630	0,752
	Gruplar içi	122,241	0,321		
Dışadönüklük	Gruplar arası	3,095	0,387	1,206	0,294
	Gruplar içi	122,249	0,321		
Kişilik Özellikleri	Gruplar arası	1,428	0,179	0,614	0,766
	Gruplar içi	11,779	0,291		

Tablo 3.26'da dışadönüklük, özdenetimlilik, nörotiklik, deneyime açıklık, yumuşak başlılık ve genel kişilik özellikleri için annenin mesleğine göre anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır ($p > 0,05$). P değerlerinin hepsi 0,05'ten büyük olduğu için, annenin mesleğinin bu kişilik özellikleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmaktadır.

Katılımcıların babalarının eğitim düzeylerine göre kişilik özelliklerinde anlamlı farklılaşma olup olmadığını gözlemleyebilmek amacıyla ANOVA testi yapılmış olup buna yönelik olarak veriler Tablo 3.27'de belirtilmiştir.

Tablo 3.27. *Babanın Eğitim Düzeyine Göre One Way ANOVA Testi Sonuçları*

Babanın Eğitim Düzeyine Göre Anlamlı Farklılık	Varyans Kaynağı	KT	KO	F	p
Deneyime Açıklık	Gruplar arası	1,510	0,377	0,866	0,484
	Gruplar içi	167,834	0,436		
Özdenetimlilik	Gruplar arası	1,332	0,333	1,846	0,119
	Gruplar içi	69,460	0,180		
Nörotiklik	Gruplar arası	0,205	0,051	0,230	0,921
	Gruplar içi	85,785	0,223		
Yumuşak Başlılık	Gruplar arası	1,798	0,450	1,418	0,227
	Gruplar içi	122,061	0,317		
Dışadönüklük	Gruplar arası	0,402	0,101	0,310	0,871
	Gruplar içi	124,942	0,325		
Kişilik Özellikleri	Gruplar arası	1,160	0,290	1,005	0,405
	Gruplar içi	111,048	0,288		

Tablo 3.27'de katılımcıların babalarının eğitim düzeyleri incelendiğinde kişilik özelliklerinde anlamlı bir farklılık olmadığını anlaşılmaktadır. Yapılan analize göre bireylerin babalarının eğitim seviyelerindeki çeşitliliğin kişilik özellikleri üzerinde önemli bir farklılaşma oluşturmadığı tespit edilmiştir.

Öğrencilerin babalarının mesleğine göre kişilik özelliklerindeki farklılıkların olup olmadığını belirleyebilmek hedefiyle one way ANOVA testi yapılmış olup sonuçları Tablo 3.28'de yer almaktadır.

Tablo 3.28. *Babanın Mesleğine Göre One Way ANOVA Testi Sonuçları*

Babanın Mesleğine Göre Anlamlı Farklılık	Varyans Kaynağı	KT	KO	F	p
Deneyime Açıklık	Gruplar arası	3,046	0,435	1,000	0,431
	Gruplar içi	166,298	0,435		
Özdenetimlilik	Gruplar arası	2,139	0,306	1,700	0,108
	Gruplar içi	68,654	0,180		
Nörotiklik	Gruplar arası	1,003	0,143	0,644	0,719
	Gruplar içi	84,986	0,222		
Yumuşak Başlılık	Gruplar arası	3,631	0,519	1,648	0,121
	Gruplar içi	12,228	0,315		
Dışadönüklük	Gruplar arası	0,414	0,059	0,181	0,989
	Gruplar içi	124,930	0,327		
Kişilik Özellikleri	Gruplar arası	2,790	0,399	1,391	0,207
	Gruplar içi	109,418	0,286		

Tablo 3.28, babanın mesleğine göre kişilik özelliklerinde anlamlı farklılıkların olmadığını göstermektedir. Babanın mesleği, dışadönüklük, özdenetimlilik, nörotiklik, deneyime açıklık, yumuşak başlılık ve genel kişilik özellikleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır. Bu sonuçlar, babanın mesleki durumunun kişilik özelliklerini belirlemede önemli bir faktör olmadığını ortaya koymaktadır.

- Yapılan tüm analizler ışığında 5 hipoteze ilişkin olarak aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.
- Dışadönüklük alt boyutunda büyüdükleri yere göre anlamlı bir fark bulunmaktadır ($p<0,05$). Games-Howell testi yapıldığında farklılaşmanın belirgin olmadığı tespit edilmiştir. Diğer sosyo demografik özelliklere göre dışadönüklük alt boyutunda anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle öğrencilerin dışadönüklük düzeylerinin sosyo demografik özelliklerine göre istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılaştığını iddia eden H_1 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.
- Öğrencilerin yumuşak başlılık düzeylerinde sosyo demografik özelliklerine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma görülmediği için H_2 hipotezi reddedilmiştir.
- Katılımcıların özdenetimlilik düzeylerinde sosyo demografik özellikler açısından anlamlı bir farklılık olmadığı için H_3 hipotezi reddedilmiştir.
- Örneklemin nörotiklik düzeyleri sosyo demografik özelliklere göre istatistiksel açıdan farklılaşmadığı için H_4 hipotezi reddedilmiştir.

- Deneyime açıklık düzeyleri arasında öğrencilerin eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Önlisans ve lisans eğitim düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Buna ek olarak, Nuh Naci Yazgan Üniversitesi öğrencileri ve diğer üç üniversite öğrencileri karşılaştırıldığında deneyime açıklık düzeylerinde anlamlı bir fark bulunmaktadır. Ayrıca, deneyime açıklık düzeyleri bölüme göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. İktisat bölümü öğrencileri, deneyime açıklık alt boyutunda diğer çoğu bölümden ayrışmaktadır. Bu sonuçlara göre öğrencilerin deneyime açıklık düzeyleri bazı sosyo demografik özelliklere göre istatistiksel açıdan farklılaştığı için H_5 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 3.29'da anlamlı farklılaşmaya yönelik oluşturulan hipotezlerin sonuçları yer almaktadır.

Tablo 3.29. *Anlamlı Farklılaşmaya Yönelik Olarak Hipotez Sonuçları*

No	Hipotez	Sonuç
H_1	Öğrencilerin dışadönüklük düzeyleri sosyo demografik özelliklerine göre istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılaşmaktadır.	Kısmen Kabul
H_2	Öğrencilerin yumuşak başlılık düzeyleri sosyo demografik özelliklerine göre istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılaşmaktadır.	Red
H_3	Öğrencilerin özdenetimlilik düzeyleri sosyo demografik özelliklerine göre istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılaşmaktadır.	Red
H_4	Öğrencilerin nörotiklik düzeyleri sosyo demografik özelliklerine göre istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılaşmaktadır.	Red
H_5	Öğrencilerin deneyime açıklık düzeyleri sosyo demografik özelliklerine göre istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılaşmaktadır.	Kısmen Kabul

3.6.1.6. Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenlerin birbiriyle ne ölçüde ve hangi yönde ilişkili olduğunu saptamak amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon katsayısı -1 ve +1 değer aralığındadır. Değişkenler arasında; bir değer artarken diğer değer de artıyorsa pozitif korelasyon, bir değer artarken diğer değer düşüyorsa negatif korelasyon olduğu anlamına gelmektedir. Korelasyon katsayısının 1 değerine yaklaşması değerler arasındaki ilişkinin oldukça güçlü olduğunu gösterir.

Kişilik özellikleri ve alt boyut ölçeklerinin kendi aralarındaki ilişkiyi ölçebilmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Tablo 3.30'da veriler normal dağıldığı için yapılan pearson korelasyon testine ilişkin bulgular paylaşılmıştır.

Tablo 3.30. *Pearson Korelasyon Testi Sonuçları*

		Özdenetimlilik	Nörotiklik	Deneyime Açıklık	Yumuşak Başlılık	Dışadönüklük
Özdenetimlilik	r	1				
	Sig.					
	n	390				
Nörotiklik	r	**0,230****	1			
	Sig.	0,000				
	n	390	390			
Deneyime Açıklık	r	**0,152****	**0,148****	1		
	Sig.	0,003	0,003			
	n	390	390	390		
Yumuşak Başlılık	r	**0,280****	**0,192****	**0,225****	1	
	Sig.	0,000	0,000	,poz000		
	n	390	390	390	390	
Dışadönüklük	r	**0,123***	**0,230****	0,016	**0,181****	1
	Sig.	0,015	0,000	0,751	0,000	
	n	390	390	390	390	390

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır. (İki yönlü)

* Korelasyon 0,05 seviyesinde anlamlıdır. (İki yönlü)

Korelasyon testi sonuçları, kişilik özellikleri arasında çeşitli seviyelerde anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir. 0,01 düzeyinde anlamlı olan korelasyon sonuçları çift yıldız (**) ile, 0,05 düzeyinde anlamlı olanlar ise tek yıldız (*) ile belirtilmiştir. Tablo 3.26'daki veriler incelendiğinde,

- Nörotiklik ile özdenetimlilik arasında pozitif ve çift yönlü 0,230 düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır (r=,230; p<0,01).
- Deneyime açıklık ile özdenetimlilik arasında pozitif ve çift yönlü bir ilişki vardır (r=,152; p<0,01).
- Deneyime açıklık ile nörotiklik arasında pozitif ve çift yönlü bir ilişki vardır (r=,148; p<0,01).
- Yumuşak başlılık ile özdenetimlilik arasında pozitif çift yönlü anlamlı bir ilişki vardır (r=,280; p<0,01).
- Yumuşak başlılık ile nörotiklik arasında pozitif çift yönlü anlamlı bir ilişki vardır (r=,192; p<0,01).

- Yumuşak başlılık ile deneyime açıklık arasında pozitif çift yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır (r=,225; p<0,01).
- Dışadönüklük ile özdenetimlilik arasında pozitif ve tek yönlü bir ilişki vardır (r=,123; p<0,05).
- Dışadönüklük ile nörotiklik arasında pozitif ve çift yönlü bir ilişki vardır (r=,230; p<0,01).
- Dışadönüklük ile yumuşak başlılık arasında pozitif ve çift yönlü anlamlı bir ilişki vardır (r=,181; p<0,01).

sonuçlarına ulaşılmaktadır. Bu veriler doğrultusunda kişilik özelliklerinin kendi aralarındaki ilişkiye ait hipotezlerin sonuçları Tablo 3.31'deki gibidir.

Tablo 3.31. *Kişilik Özelliklerinin Kendi Aralarındaki İlişkiye Ait Hipotez Sonuçları*

No	Hipotez	Sonuç
	Kişilik özelliklerinin alt boyutlarının kendi aralarındaki ilişki incelenmiştir.	
H_6	Dışadönüklük ve özdenetim arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H_7	Dışadönüklük ve nörotiklik arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H_8	Dışadönüklük ve yumuşak başlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H_9	Yumuşak başlılık ve özdenetimlilik arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H_{10}	Yumuşak başlılık ve nörotiklik arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H_{11}	Yumuşak başlılık ve deneyime açıklık arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H_{12}	Deneyime açıklık ve özdenetimlilik arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H_{13}	Deneyime açıklık ve nörotiklik arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H_{14}	Deneyime açıklık ve dışadönüklük arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Red
H_{15}	Nörotiklik ve özdenetimlilik arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul

3.6.2. Nitel Araştırmaya İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde muhasebe dersi alan öğrencilerden sektörde neler beklendiğini tespit edebilmek amacıyla, çevrimiçi paylaşılan ve muhasebe alanında yayımlanan iş ilanları incelenmiştir. Doğru pozisyona doğru insan kaynağını yerleştirmek işletme açısından oldukça kritiktir. Bu yerleştirmenin etkili bir şekilde yapılmasıyla çalışan motivasyonu, iş tatmini, çalışan bağlılığı ve verimlilik gibi birçok unsurun artırılması sağlanabilir. Bu yönüyle araştırma işe alım süreçlerinde insan kaynakları ekiplerine fayda sağlayabilecek veriler ortaya koyabilmeyi hedeflemektedir. Ayrıca sektörde beklenen kişilik özelliklerinin tespit edilmesiyle, muhasebe dersi alan öğrencilerin iş arama süreçlerinde bilgi edinebileceği veri seti hazırlamak

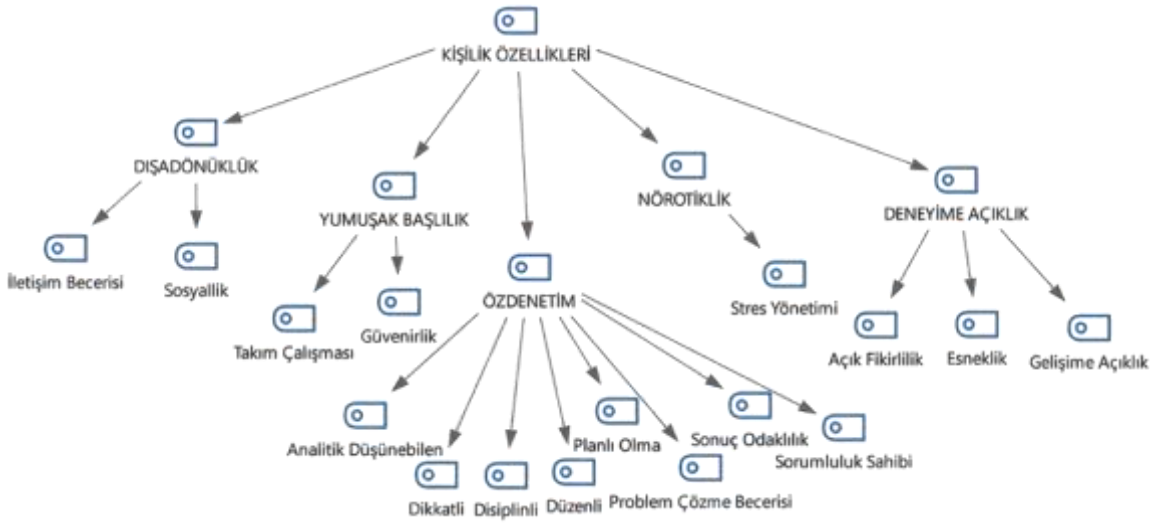
amaçlanmaktadır. Hem sektörel hem de öğrenci açısından faydaları bulunan araştırma, muhasebe alanında istihdam edilme süreçlerine katkı sağlayacaktır.

3.6.2.1. Sektörde Beklenen Özellikler

Araştırmanın nitel araştırma kısmında, sektörde beklenen özellikleri saptamak amacıyla kariyer sitelerinde yayımlanan ilanlar incelenmiştir. İlanlar taranırken "muhasebe" kelimesi birincil anahtar kelime olarak kullanılmıştır. Kariyer.net, Linkedin ve holding firmalarının kariyer sitelerinde 01.03.2024-31.03.2024 tarihi aralığında muhasebe alanında yayımlanan ilanlar analiz edilmiştir. Kariyer.net'te 100 adet, Linkedin'de 47 adet ve holding firmalarının kariyer sitelerinde 23 adet olmak üzere toplamda 170 adet ilan incelenmiş olup ilanların içeriğini analiz edebilmek için MAXODA 2020 programı kullanılmıştır. İlanlar incelenirken mesleki alandaki beklentilerden ziyade beklenen kişilik özellikleri dikkate alınmıştır.

MAXODA 2020 programı kullanılarak muhasebe ilanlarında yer alan kişilik özelliklerinin kodları belirlenmiştir. Bu kodlara ilişkin kod şeması Şekil 3.1'de gösterilmiştir.

Şekil 3.1. *Nitel Araştırmaya İlişkin Kod Şeması*



MAXODA 2020 programı ile, incelenen ilanlarda yer alan ifadeler gruplandırılarak kodlama yapılmıştır. Yapılan kodlamalarla çeşitli kod şemaları elde edilmiştir. Yukarıda beşli kişilik özellikleri içeren kod şeması yer almaktadır. İlanlarda aranan kişiliğe ilişkin nitelikler dışadönüklük, yumuşak başlılık, özdenetimlilik, nörotiklik ve deneyime

açıklık alt başlıklarında incelenmiştir. Kod şemasında görüldüğü gibi muhasebe alanında yayımlanan ilanlarda en çok "takım çalışması", "iletişim becerisi", "analitik düşünebilen", "dikkatli" ve "sorumluluk sahibi" kavramlarına yer verilmiştir.

Bununla birlikte, ilanlarda en çok özdenetimlilik kişilik özelliği ile ilişkilendirilebilecek kavramlar bulunmaktadır. Analitik düşünebilen, dikkatli, disiplinli, düzenli, planlı olma, problem çözme becerisi, sonuç odaklılık ve sorumluluk sahibi gibi kavramlar muhasebe alanında çalışacak olan bir kişide sıklıkla aranan özellikler arasında yer almaktadır. Sektörde beklenen özelliklere bakıldığında yayımlanan ilanlarda rastlanan kavramların çoğunlukla özdenetimlilik kişilik özelliğiyle alakalı olduğu görülmektedir. Buna yönelik olarak muhasebe alanında özdenetimliliği yüksek adaylar arandığı söylenebilir.

Muhasebe ilanlarında en çok beklenen özellikler arasında yer alan takım çalışmasının ilanlarda yer alma şekilleri ve kullanılma sıklıkları tablo haline getirilmiştir. Tablo 3.32'de takım çalışması kavramının muhasebe ilanlarında hangi şekillerde yer aldığı gösterilmektedir.

Tablo 3.32. *Muhasebe İlanlarında Takım Çalışması Kavramı*

Kod	İlanlarda Takım Çalışması Kavramı	Kullanılma Sıklığı
Kişilik Özellikleri\Yumuşak Başlılık\Takım Çalışması	Ekip Çalışmasına Önem Veren	4
Kişilik Özellikleri\Yumuşak Başlılık\Takım Çalışması	Ekip Çalışmasına Uygun	12
Kişilik Özellikleri\Yumuşak Başlılık\Takım Çalışması	Ekip Çalışmasına Yatkın	32
Kişilik Özellikleri\Yumuşak Başlılık\Takım Çalışması	İş Birliğine Yatkın	3
Kişilik Özellikleri\Yumuşak Başlılık\Takım Çalışması	Takım Çalışmasına Önem Veren	6
Kişilik Özellikleri\Yumuşak Başlılık\Takım Çalışması	Takım Çalışmasına Uygun	7
Kişilik Özellikleri\Yumuşak Başlılık\Takım Çalışması	Takım Çalışmasına Yatkın	41

Tablo 3.32'de takım çalışması kavramının muhasebe ilanlarında nasıl arandığı ve aranan ifadenin hangi sıklıkla ilanlarda yer aldığı görülmektedir. Tablodan anlaşılacağı üzere ilanlarda takım çalışması kavramı yedi farklı ifade ile karşımıza çıkmaktadır. "Takım çalışmasına yatkın" ifadesi takım çalışması kavramının ilanlarda en çok yer alan aranma şeklidir. Bu ifadeyi "ekip çalışmasına yatkın" ifadesi takip etmektedir. İlanlarda en az

yer veriler ifadelerin ise “iş birliğine yatkın” ve “ekip çalışmasına önem veren” ifadeleri olduğu gözlenmiştir.

Tablo 3.33’te muhasebe ilanlarında iletişim becerisi kavramının yer aldığı şekiller gösterilmektedir.

Tablo 3.33. *Muhasebe İlanlarında İletişim Becerisi Kavramı*

Kod	İlanlarda İletişim Becerisi Kavramı	Kullanılma Sıkılığı
Kişilik Özellikleri\Dışadönüklük\ İletişim Becerisi	Etkili İletişim Kurabilen	5
Kişilik Özellikleri\Dışadönüklük\ İletişim Becerisi	İletişim Becerileri Gelişmiş	15
Kişilik Özellikleri\Dışadönüklük\ İletişim Becerisi	İletişim Becerileri Güçlü	29
Kişilik Özellikleri\Dışadönüklük\ İletişim Becerisi	İletişim Becerisi Yüksek	13
Kişilik Özellikleri\Dışadönüklük\ İletişim Becerisi	İletişim Kabiliyeti Yüksek	4
Kişilik Özellikleri\Dışadönüklük\ İletişim Becerisi	İnsan İlişkileri ve İletişim Becerileri Kuvvetli	10
Kişilik Özellikleri\Dışadönüklük\ İletişim Becerisi	Sözlü ve Yazılı İletişim Becerileri Gelişmiş	18

Tablo 3.33’te muhasebe ilanlarında iletişim becerisinin hangi ifadelerle arandığı ve ifadelerin kullanılma sıklıkları gösterilmiştir. İletişim kavramı ilanlarda yedi farklı şekilde görülmektedir. “İletişim becerileri güçlü” ifadesi muhasebe ilanlarında iletişim becerisi kavramına ilişkin en sık görülen ifadedir. “İletişim kabiliyeti yüksek” ve “etkili iletişim kurabilen” ifadeleri ise ilanlarda en az görülen ifade şekilleridir.

Analitik düşünebilen kavramının muhasebe ilanlarında gösterildiği şekiller Tablo 3.34’te paylaşılmıştır.

Tablo 3.34. *Muhasebe İlanlarında Analitik Düşünebilen Kavramı*

Kod	İlanlarda Analitik Düşünebilen Kavramı	Kullanılma Sıkılığı
Kişilik Özellikleri\Özdenetimlilik\Analitik Düşünebilen	Analitik Becerileri Yüksek	6
Kişilik Özellikleri\Özdenetimlilik\Analitik Düşünebilen	Analitik Düşünce Yapısına Sahip	11
Kişilik Özellikleri\Özdenetimlilik\Analitik Düşünebilen	Analitik Düşünebilen	18
Kişilik Özellikleri\Özdenetimlilik\Analitik Düşünebilen	Analitik Düşünen	14
Kişilik Özellikleri\Özdenetimlilik\Analitik Düşünebilen	Analitik Düşünme Becerisine Sahip	4
Kişilik Özellikleri\Özdenetimlilik\Analitik Düşünebilen	Analitik Düşünme Yeteneğine Sahip	13
Kişilik Özellikleri\Özdenetimlilik\Analitik Düşünebilen	Analitik ve İş Odaklı	3

Tablo 3.34'te analitik düşünmeyle alakalı kavramların muhasebe ilanlarında nasıl arandığı ve analitik düşünmeye ilişkin ifadelerin hangi sıklıkla kullanıldığı yer almaktadır. "Analitik düşünebilen" ifadesi, analitik düşünebilen kavramıyla alakalı olarak muhasebe ilanlarında en çok yer alan ifade olarak görülmektedir. Buna ek olarak "analitik düşünme becerisine sahip" ve "analitik ve iş odaklı" ifadelerine ilanlarda nadiren rastlanmaktadır.

Tablo 3.35'te dikkatli kavramının muhasebe ilanlarında hangi şekillerde yer aldığı gösterilmektedir.

Tablo 3.35. *Muhasebe İlanlarında Dikkatli Kavramı*

Kod	İlanlarda Dikkatli Kavramı	Kullanılma Sıkılığı
Kişilik Özellikleri\Özdenetimlilik\ Dikkatli	Ayrıntılar Konusunda Hassas ve Dikkatli	3
Kişilik Özellikleri\Özdenetimlilik\ Dikkatli	Detaylara Önem Veren	11
Kişilik Özellikleri\Özdenetimlilik\ Dikkatli	Dikkatli	31
Kişilik Özellikleri\Özdenetimlilik\ Dikkatli	Dikkatli ve Detay Odaklı	4
Kişilik Özellikleri\Özdenetimlilik\ Dikkatli	İş Takibi Konusunda Dikkatli	5

Tablo 3.35'te muhasebe ilanlarında dikkatli kavramının nasıl arandığı ve dikkatli kavramına ilişkin ifadelerin ne sıklıkla yer aldığı görülmektedir. "Dikkatli" ifadesine muhasebe ilanlarında sıklıkla rastlanmaktadır. Öte yandan "ayrıntılar konusunda hassas", "dikkatli ve detay odaklı" ve "iş takibi konusunda dikkatli" gibi ifadelere de ilanlarda daha az yer verilmektedir.

Tablo 3.36'da sorumluluk sahibi kavramına ilişkin muhasebe ilanlarında yer alan söz öbekleri paylaşılmıştır.

Tablo 3.36. *Muhasebe İlanlarında Sorumluluk Sahibi Kavramı*

Kod	İlanlarda Sorumluluk Sahibi Kavramı	Kullanılma Sıkılığı
Kişilik Özellikleri\Özdenetimlilik\Sorumluluk Sahibi	Görev Bilinci Olan ve Sorumluluk Sahibi	3
Kişilik Özellikleri\Özdenetimlilik\Sorumluluk Sahibi	Sorumluluk Alabilen	12
Kişilik Özellikleri\Özdenetimlilik\Sorumluluk Sahibi	Sorumluluk Bilinci Yüksek	7
Kişilik Özellikleri\Özdenetimlilik\Sorumluluk Sahibi	Sorumluluk Sahibi	24

Tablo 3.36'da sorumluluk sahibi kavramının ilanlarda hangi ifadelerle arandığı ve bu ifadelerin hangi sıklıkla kullanıldığı görülmektedir. Bu ifadelerden en sıklıkla görüleni "sorumluluk sahibi"dir. Buna ek olarak, "görev bilinci olan ve sorumluluk sahibi" ve "sorumluluk bilinci yüksek" ifadeleri muhasebe ilanlarda yer alabilecek sorumluluk sahibi kavramına ilişkin ifadelerdir.

Şekil 3.2'de sektörde beklenen özelliklere ilişkin kelime bulutu yer almaktadır.

Şekil 3.2. *Sektörde Beklenen Özelliklere İlişkin Kelime Bulutu*



Yukarıda MAXODA 2020 programında oluşturulan kelime bulutu yer almaktadır. Analitik, sorumluluk, takım, ekip, iletişim, dikkatli, disiplinli, özverili, özenli, titiz, yaratıcı, pozitif, takipçi, analizci, planlı, güvenilir kelimeleri muhasebe ilanlarda en sık rastlanan kelimelerdir. Sektörde beklenen özelliklerin belirlenmesi için incelenen ilanlarda muhasebe çalışanından takım çalışmasına yatkın, iletişim becerisi yüksek, analitik düşünebilen bir kişilik yapısına sahip olması beklendiği söylenebilir. Ayrıca aranan ifadelerin en çok özdenetimlilik başlığı altında toplandığı gözlenmiştir. Bu nedenle, özdenetimliliği yüksek bireylerin sahip olduğu özelliklerin muhasebe ilanlarında sıklıkla arandığı söylenebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüz iş dünyasında, çalışanların kişilik özelliklerinin belirlenmesi ve bu özelliklerin uygun pozisyonlarla eşleştirilmesi, insan kaynakları yönetimi açısından kritik bir öneme sahiptir. Bu doğrultuda, muhasebe eğitimi alan öğrencilerin kişilik özellikleri ile muhasebe iş ilanlarında belirtilen niteliklerin uyumunun incelenmesi hem eğitim kurumları hem de işverenler için stratejik bilgiler sunmaktadır. Bu araştırma, Kayseri'deki üniversitelerde muhasebe eğitimi gören öğrencilerin kişilik özelliklerini analiz ederek, bu özelliklerin muhasebe mesleğinde talep edilen niteliklerle ne ölçüde örtüştüğünün tespiti amaçlamıştır.

Çalışma bulguları, muhasebe öğrencilerinin kişilik özelliklerinin iş ilanlarında aranan kriterlerle büyük ölçüde örtüştüğünü ortaya koymaktadır. Özellikle dikkat ve detay odaklılık, analitik düşünme yeteneği ve özdenetimlilik gibi nitelikler, muhasebe mesleğinde başarıyı belirleyen önemli kişilik özellikleri olarak öne çıkmaktadır. Bu özelliklerin, öğrencilerin eğitim süreçlerinde geliştirilmesi ve mesleki hayatlarında etkin bir şekilde kullanılmasının, muhasebe eğitiminin kalitesini artıracağı ve mezunların sektördeki başarılarını destekleyeceği açıktır.

Araştırmanın bulguları, cinsiyet bakımından katılımın dengeli olduğunu ve katılımcıların çoğunluğunu lisans düzeyindeki öğrencilerin oluşturduğunu göstermektedir. Örneklemin büyük bir kısmı, Erciyes Üniversitesi İşletme Bölümü'nde eğitim gören öğrencilerden oluşmaktadır. Bulgular, muhasebe öğrencilerinin kişilik özellikleri ile muhasebe iş ilanlarında aranan nitelikler arasında anlamlı bir uyum olduğunu göstermektedir. Anket sonuçlarına göre, özdenetimlilik, takım çalışması ve iletişim becerileri, muhasebe mesleğinde kritik öneme sahip nitelikler olarak tespit edilmiştir. Ayrıca, katılımcıların büyük bir kısmının dışadönüklük ve yumuşak başlılık gibi kişilik özelliklerine sahip oldukları, bu niteliklerin muhasebe mesleğinde beklenen özelliklerle uyumlu olduğu görülmüştür.

Bu bulgular, muhasebe eğitimi ve mesleki başarı arasındaki ilişkinin daha detaylı bir şekilde incelenmesi gerektiğini göstermektedir. Eğitim kurumlarının, öğrencilerin kişilik özelliklerine uygun programlar geliştirerek, onların mesleki başarılarını artırmalarına yönelik stratejiler oluşturması önem arz etmektedir. Ayrıca, işverenlerin, işe alım süreçlerinde adayların kişilik özelliklerini dikkate alarak daha nitelikli ve pozisyona uygun çalışanları istihdam etmeleri, işletme verimliliğini artırabilir.

Bu çalışmanın sınırlılıkları arasında, araştırmanın belirli bir zaman diliminde ve belirli bir öğrenci grubu üzerinde yapılmış olması bulunmaktadır. Farklı üniversitelerde ve dönemlerde yapılacak araştırmalar, bu bulguların genelleştirilebilirliğini artıracaktır. Aynı zamanda, farklı kültürel ve sosyoekonomik bağlamlarda gerçekleştirilecek araştırmalar, kişilik özelliklerinin mesleki başarı üzerindeki etkilerini daha geniş bir perspektifle ortaya koyabilir.

Sonuç olarak, bu araştırma, muhasebe mesleğinde başarıyı etkileyen kişilik özelliklerinin belirlenmesi ve bu özelliklerin muhasebe eğitimi ile iş ilanlarında ne ölçüde örtüştüğünün anlaşılması açısından literatüre değerli katkılar sunmaktadır. Gelecekte yapılacak araştırmaların, bu bulguların genelleştirilebilirliğini artırarak literatüre daha geniş bir çerçevede katkıda bulunması beklenmektedir.

Öneriler

1. Eğitim Programlarının Geliştirilmesi:

Muhasebe eğitimi veren kurumlar, öğrencilerin kişilik özelliklerine uygun müfredatlar geliştirmelidir. Özellikle detay odaklılık, analitik düşünme ve iletişim becerileri gibi niteliklere sahip öğrencilerin bu yetkinliklerini geliştirebilecek dersler ve uygulamalar sunulmalıdır. Kariyer rehberliği hizmetleri ile öğrencilerin mesleki hedeflerine ulaşmalarını destekleyecek becerilerin kazandırılması da önemlidir.

2. İşe Alım Süreçlerinin İyileştirilmesi:

İşverenler, muhasebe pozisyonlarına uygun adayları seçerken, kritik kişilik özelliklerini dikkate alarak daha etkili işe alım stratejileri geliştirmelidir. Özellikle özdenetimlilik, takım çalışması ve iletişim becerileri gibi nitelikler, işe alım süreçlerinde vurgulanmalı ve mülakatlarda bu özelliklerin adaylar tarafından ne ölçüde taşındığı değerlendirilmelidir.

3. Sürekli Eğitim ve Gelişim:

Muhasebe profesyonelleri için sürekli eğitim programları düzenlenmeli ve bu programlar, mesleki yetkinliklerin yanı sıra kişisel gelişimlerine de katkıda bulunmalıdır. Dijital dönüşüm ve yeni teknolojilere yönelik eğitimler, muhasebe profesyonellerinin bu alandaki becerilerini artırarak sektördeki değişimlere adapte olmalarını kolaylaştıracaktır.

4. Araştırma ve Geliştirme:

Gelecekte yapılacak araştırmalar, muhasebe öğrencilerinin kişilik özellikleri ile iş piyasasının beklentileri arasındaki uyumu daha geniş bir örneklemle ve farklı dönemlerde incelemelidir. Bu, genel eğilimlerin ve değişimlerin daha net bir şekilde görülmesini sağlayacaktır. Ayrıca, farklı kültürel ve sosyoekonomik bağlamlarda yapılacak araştırmalar, kişilik özelliklerinin mesleki başarı üzerindeki etkilerini daha kapsamlı bir şekilde ortaya koyabilir.

5. Kariyer Planlama ve Danışmanlık:

Üniversiteler, öğrencilere kariyer planlama ve danışmanlık hizmetleri sunarak, onların güçlü ve zayıf yönlerini tanımalarına ve bu doğrultuda kariyerlerini şekillendirmelerine yardımcı olmalıdır. Kariyer danışmanları, öğrencilerin kişilik özelliklerine uygun kariyer yollarını belirlemelerine rehberlik etmelidir.

Bu öneriler doğrultusunda, muhasebe eğitimi ve kişilik gelişiminin mesleki başarı üzerindeki önemi vurgulanmaktadır. Eğitim kurumları ve işverenler, öğrencilerin ve çalışanların kişisel ve mesleki gelişimlerine yatırım yaparak, sektördeki nitelikli iş gücünün artırılmasına katkıda bulunabilirler. Bu hem bireylerin kariyerlerinde başarılı olmalarını hem de işletmelerin verimlilik ve etkinliklerini artırmalarını sağlayacaktır.

ETİK KURUL ONAYI

Bu çalışma için Etik Kurul onayı Kayseri Üniversitesi Etik Kurulu'nun 18 / 03 /2023 tarihli ve 93322 numaralı kararı ile alınmıştır.

EKLER

Ek 1. Anket Formu

Muhasebe Dersi Alan Öğrencilerin Kişilik Özellikleri ve Muhasebe İş İlanlarında Beklenen Özellikler: Kayseri İlinde Bir Araştırma Anketi

Değerli Katılımcı,

Bu anketin amacı muhasebe dersi alan öğrencilerin kişilik özelliklerine yönelik veri toplamaktır. İki bölümden oluşan bu ankette toplam **19 soru** bulunmaktadır. Ankette bulunan sorulara vereceğiniz cevaplar saklı tutulacak olup yüksek lisans tezi için bilimsel araştırma amaçlı kullanılacaktır. Sizden her bir madde için en uygun seçeneği işaretlemeniz beklenmektedir.

Değerli vaktinizi ayırarak tezime sağladığınız katkıdan dolayı teşekkür ederim.
Danışman: Prof. Dr. Semra Aksoylu
Tez Öğrencisi: Merve Selen Kocabay
Kayseri Üniversitesi
İşletme Tezli Yüksek Lisans Programı

1. BÖLÜM

<table>
<tr><td colspan="2">Cinsiyetiniz: ( ) Kadın ( ) Erkek</td><td colspan="2">Doğduğunuz Yıl: _____</td></tr>
<tr><td colspan="4">Şu an hangi düzeyde eğitim görüyorsunuz? ( ) Önlisans ( ) Lisans ( ) Lisansüstü</td></tr>
<tr><td colspan="2">Eğitim gördüğünüz üniversite</td><td colspan="2">Eğitim gördüğünüz bölüm/program</td></tr>
<tr><td>( ) Abdullah Gül Üniversitesi
( ) Nuh Naci Yazgan Üniversitesi</td><td>( ) Erciyes Üniversitesi
( ) Kayseri Üniversitesi</td><td>( ) İşletme
( ) Muhasebe ve Vergi Uygulamaları
( ) Bankacılık ve Sigortacılık
( ) Diğer _____</td><td>( ) MFY
( ) İktisat
( ) Maliye</td></tr>
<tr><td colspan="3">İş / Staj deneyiminizle ilgili kutucuğu işaretleyiniz (devam eden veya sonlanmış).</td><td>Büyüdüğünüz Yerleşim Yeri</td></tr>
<tr><td colspan="3">( ) Muhasebe alanında deneyimim var</td><td>( ) Köy</td></tr>
<tr><td colspan="3">( ) Muhasebe alanı dışında bir alanda deneyimim var</td><td>( ) İlçe</td></tr>
<tr><td colspan="3">( ) Herhangi bir deneyimim yok</td><td>( ) Şehir</td></tr>
<tr><td colspan="4">Aylık ortalama geliriniz ne kadardır? _____</td></tr>
<tr><td colspan="4">Lütfen doğru olan kutucuğu işaretleyiniz.</td></tr>
<tr><td></td><td>Annenizin eğitim</td><td></td><td>Babanızın eğitim</td></tr>
</table>

	düzeyi		**düzeyi**
İlkokul	( )	İlkokul	( )
Ortaokul	( )	Ortaokul	( )
Lise	( )	Lise	( )
Lisans	( )	Lisans	( )
Lisansüstü	( )	Lisansüstü	( )
	Annenizin mesleği		**Babanızın mesleği**
Özel Sektör (Beyaz Yaka)	( )	Özel Sektör (Beyaz Yaka)	( )
Özel Sektör (Mavi Yaka)	( )	Özel Sektör (Mavi Yaka)	( )
Kamu (Beyaz Yaka)	( )	Kamu (Beyaz Yaka)	( )
Kamu (Mavi Yaka	( )	Kamu (Mavi Yaka	( )
Emekli (Kamu)	( )	Emekli (Kamu)	( )
Emekli (Özel Sektör)	( )	Emekli (Özel Sektör)	( )
Serbest Meslek	( )	Serbest Meslek	( )
Ev Hanımı	( )	Diğer	_____
Diğer	_____		

2.BÖLÜM

Aşağıdaki ifadeleri dikkatli bir şekilde okuyarak, ilgili seçeneklerden size en uygun olanını işaretleyiniz.

Sorular	**Kesinlikle katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Ne katılıyorum Ne katılmıyorum**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle katılıyorum**
Kendimi içine kapanık biri olarak görüyorum.					
Kendimi dışa dönük, sosyal biri olarak görüyorum.					
Kendimi genellikle güvenilir biri olarak görüyorum.					
Kendimi başkalarının hatasını bulma eğiliminde biri olarak görüyorum.					
Kendimi yavaş hareket etme eğiliminde olan biri olarak görüyorum.					
Kendimi bir işi tam yapacak biri olarak görüyorum.					
Kendimi rahat ve stresle başa çıkabilen biri olarak görüyorum.					
Kendimi kolay sinirlenen biri olarak görüyorum.					
Kendimi çok az sanatsal ilgisi olan biri olarak görüyorum.					
Kendimi yaratıcı biri olarak görüyorum.					

KAYNAKÇA

Abdullah, S. (2021). The use of MMPI in forensic psychology. *Journal of Forensic Psychology Research and Practice*, 21(1), 21-37.

Abdullah, S., & Hamid, N. (2020). Cross-cultural validation of the NEO-PI-R in Malaysia. *Asian Journal of Social Psychology*, 23(2), 65-78.

Acar, S. (2012). Eğitimde sosyal bilişsel yaklaşımlar. *Eğitim Bilimleri Dergisi,* 12(2), 45-78.

Akın, G. (2014). Düşük uyumluluk ve psikopatoloji. *Türk Psikoloji Dergisi*, 29(2), 78-89.

Akman, H. (2021). *Psikoanalitik teori ve uygulamaları*. Psikoloji Yayınları.

Aksoy, M. (2024). Çalışanların kişilik özellikleri ve iş yerinde stresle başa çıkma stratejileri. *Türk Psikoloji Dergisi*, 30(2), 75-90.

Aksu, H. (2017). *Muhasebenin temel ilkeleri ve uygulamaları*. Gazi Kitabevi.

Allport, G. W. (1961). *Pattern and growth in personality*. Holt, Rinehart and Winston.

Anderson, J. (2010). Effective time management for accountants. *Accounting Today*, 45-50.

Anderson, R. (2014). The evolution of accounting standards. *Journal of Accounting History*, 34(4), 98-112.

Anderson, R. (2021). The relevance of Freud's structures of personality. *Journal of Modern Psychology*, 12(1), 40-55.

Arslan, R. (2016). Biyolojik temeller ve kişilik gelişimi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 21(2), 50-65.

Arslan, R. (2020). Yaşlılıkta kişilik değişimleri. *Türk Geriatri Dergisi*, 23(2), 30-45.

Arslan, R. (2021). Dijital dünyada kişilik gelişimi. *İnternet ve Toplum Dergisi*, 35(2), 45-60.

Arslan, R. (2021). Kişilik ve mesleki başarı. *İş ve İnsan Dergisi*, 31(2), 45-56.

Arslan, R. (2023). Kültürel bağlamda kişilik ve sosyal uyum. *Türk Psikoloji Dergisi*, 30(2), 50-65.

Arslan, R., & Yıldız, M. (2019). Kişilik ve psikolojik iyi oluş: Beş Faktör Modeli. *Türk Psikoloji Dergisi*, 34(2), 33-65.

Arslan, S. (2017). Kültürel etkiler ve kişilik gelişimi. *Psikoloji Araştırmaları Dergisi*, 29(1), 85-95.

Ashton, M. C., & Lee, K. (2020). *The HEXACO personality inventory-revised*. Sage Publications.

Aslan, N. (2009). Öz yeterlilik ve bireysel gelişim. *Psikoloji Araştırmaları Dergisi,* 21(3), 56-89.

Ataman, M. (2019). Muhasebe ilkeleri ve uygulamaları. Detay Yayıncılık.

Aydın, E. (2021). Blok zinciri teknolojisinin muhasebe uygulamaları üzerindeki etkisi. *Finansal Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 13(2), 45-67.

Aydın, H. (2016). Eğitimde kültürel duyarlılık. *Psikoloji Bilimleri Dergisi*, 23(3), 40-55.

Aydın, H. (2016). Kültürel duyarlılık ve kişilik ölçümleri. *Psikoloji Bilimleri Dergisi*, 23(3), 40-55.

Aydın, H. (2023). Çocukluk döneminde kişilik gelişimi. *Çocuk Gelişimi ve Psikolojisi Dergisi*, 30(1), 65-80.

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.

Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.

Basit, A. (2018). Antik Mezopotamya'da muhasebe uygulamaları. *Tarih ve Uygarlık Dergisi*, 12(2), 14-23.

Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497-529.

Bayazıtlı, E., Çelik, O. & Gürdal, K. (2016). *Genel muhasebe.* Siyasal Kitabevi.

Beyens, I., Frison, E., & Eggermont, S. (2016). "I don't want to miss a thing": Adolescents' fear of missing out and its relationship to social needs, Facebook use, and Facebook related stress. *Computers in Human Behavior*, 64, 1-8.

Bouchard, T. J., & Loehlin, J. C. (2001). Genes, evolution, and personality. *Behavior Genetics*, 31(3), 23-44.

Bouchard, T. J., & Loehlin, J. C. (2001). Genes, evolution, and personality. *Behavior Genetics*, 31(3), 243-273.

Boztosun, D., Aksoylu, S., Baraz, E. H., & Altınışık, F. (2018). Muhasebe ve finans eğitimi alan öğrencilerin meslek mensuplarının mesleki etik ilkelerine uyma düzeyine yönelik algıları. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi,* 20(Özel Sayı), s1-s14.

Brown, J. D., & Jones, M. A. (2012). Emotional stability and psychological well-being: The role of low neuroticism. *Journal of Positive Psychology,* 7(2), 78-89.

Brown, L. (2021). Revisiting Freud's theories in contemporary psychology. *Psychological Review,* 25(3), 60-75.

Brown, P., vd. (2017). *Accounting Principles and Practices*. Wiley.

Brown, R. (2006). *Ethics in accounting: A decision-making approach*. Prentice Hall, 89-95.

Brown, R., Smith, J., & Miller, D. (2017). Ethics in accounting: A decision-making approach. *Journal of Business Ethics*, 145(3), 34-45.

Buchanan, T., Johnson, J. A., & Goldberg, L. R. (2005). Implementing a five-factor personality inventory for use on the internet. *European Journal of Psychological Assessment*, 21(2), 115-127.

Büyükmirza, K., (2011). *Maliyet ve yönetim muhasebesi* (16. Baskı), Gazi Kitabevi, Ankara.

Cain, S. (2013). *Quiet: The Power of Introverts in a World That Can't Stop Talking*. Crown Publishing Group.

Canli, T. (2008). Toward a neurogenetic theory of neuroticism. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1129(1), 153-174.

Carter, P., & Lewis, R. (2024). Big data in accounting: Opportunities and challenges. *International Journal of Accounting Information Systems*, 34(1), 134-145.

Cemalcılar, Ö., Sürmeli, F., Benligiray, Y. (2003). *Genel muhasebe.* Anadolu Üniversitesi Yayını.

Chang, E. C. (2006). Cultural influences on the relationship between neuroticism and depression. *Journal of Cross-Cultural Psychology,* 37(2), 56-67.

Cheung, F. M., van de Vijver, F. J. R., & Leong, F. T. L. (2011). Toward a new approach to the study of personality in culture. *American Psychologist*, 66(7), 593-603.

Cho, S., & Park, H. (2021). Cross-cultural perspectives on personality development. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 52(1), 50-85.

Choi, S., & Kim, H. (2018). The influence of dopamine and serotonin on personality traits. *Korean Journal of Biological Psychiatry*, 25(2), 85-98.

Cooper, J. O., Heron, T. E., & Heward, W. L. (2020). *Applied behavior analysis*. Pearson.

Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO personality inventory. *Psychological Assessment*, *4*(1), 5-13.

Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Psychological Assessment Resources.

Çarıkçı, O., & Kılınç, Z. (2019). Muhasebe meslek mensuplarının zaman yönetimi farkındalıklarının incelenmesi: Denizli ilinde bir araştırma. *EKEV Akademi Dergisi,* (80), 371-392.

Çelik, S. (2024). Dışa dönüklük ve liderlik. *Liderlik ve Organizasyon Dergisi*, 35(1), 67-78.

Çelik, S., & Yılmaz, A. (2023). Üniversite öğrencilerinin kişilik özellikleri ile sosyal ilişkileri arasındaki ilişki. *Eğitim ve Psikoloji Araştırmaları Dergisi*, 15(1), 40-58.

Çetin, H. (2010). Davranış bilimleri ve sosyal öğrenme. *Türk Psikoloji Dergisi*, 18(1), 78-102.

Çetin, S. (2021). Bulut tabanlı muhasebe yazılımlarının avantajları ve dezavantajları. *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 12-45.

Çetin, S., & Yıldız, M. (2019). Kültürel duyarlılık ve kişilik ölçümleri. *Psikoloji Araştırmaları Dergisi*, 28(3), 31-50.

Çetinkaya, H. (2020). *Muhasebe bilgi sistemleri.* Der Yayınları.

Demir, A. (2019). Muhasebecilikte etik ve yasal düzenlemeler. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 21(3), 67-78.

Demir, A. (2021). Bulut tabanlı muhasebe çözümleri ve güvenlik. *Muhasebe ve Denetim Dergisi*, 24(4), 78-90.

Demir, A., & Kaya, B. (2020). Kişilik özelliklerinin birey davranışlarına etkisi. *Psikoloji Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 34-56.

Demir, A., & Yıldız, E. (2020). Nevrotikliğin iş stresi üzerindeki etkisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(3), 57-75.

Demir, A., & Yıldız, M. (2020). Sosyal destek ve sosyal faaliyetlerde dışa dönüklüğün rolü. *Psikoloji Araştırmaları Dergisi,* 25(2), 57-72.

Demir, H., & Kaya, R. (2023). Dijital dönüşüm ve muhasebe eğitimi. *İktisat ve İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(1), 78-90.

Demir, T. (2014). Ergenlikte kişilik ve kimlik gelişimi. *Psikoloji ve Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 20(3), 44-60.

Demir, T. (2014). Öğrenme teorileri ve davranışçılık. *Türk Psikoloji Dergisi*, 29(2), 123-140.

Demir, T. (2017). Bireysellik ve kollektivizm: kültürel farklılıkların kişilik üzerindeki etkileri. *Psikoloji ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 27(2), 44-60.

Demir, T. (2017). Genetik faktörler ve kişilik özellikleri. *Psikoloji ve Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 24(1), 85-100.

Demir, T. (2018). Öğretmenlerin rolü ve kişilik gelişimi. *Psikoloji ve Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 25(3), 50-65.

Demir, T. (2020). Freud ve kişilik kuramları. *Türk Psikoloji Dergisi*, 35(2), 123-140.

Demir, T. (2020). Kişilik özellikleri ve akademik başarı. *Psikoloji ve Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 25(3), 34-48.

Demir, T. (2021). Jung ve arketipler. *Türk Psikoloji Dergisi*, 36(2), 123-140.

Demir, T. (2024). Uyumlu bireyler ve işbirlikçi çalışma. *Psikoloji ve İş Dergisi*, 28(3), 89-101.

Demirtaş, M. (2012). Kişilik değerlendirme ve ölçüm teknikleri. *Eğitim Psikolojisi Dergisi*, 20(3), 75-89.

Demirtaş, M. (2016). Kültürel duyarlılık ve kişilik araştırmaları. *Eğitim ve Psikoloji Dergisi*, 24(1), 32-45.

Demirtaş, M. (2024). İşyerinde kişilik ve organizasyonel kültür. *Yönetim ve Organizasyon Dergisi*, 27(2), 56-70.

Depue, R. A., & Collins, P. F. (1999). Neurobiology of the structure of personality: Dopamine, facilitation of incentive motivation, and extraversion. *Behavioral and Brain Sciences*, 22(3), 491-517.

DeYoung, C. G. (2010). Personality neuroscience and the biology of traits. *Social and Personality Psychology Compass*, 4(12), 1165-1180.

DeYoung, C. G., Hirsh, J. B., Shane, M. S., Papademetris, X., Rajeevan, N., & Gray, J. R. (2010). Testing predictions from personality neuroscience: Brain structure and the big five. *Psychological Science,* 21(6), 820-828.

Diener, E., & Seligman, M. E. (2002). Very happy people. *Psychological Science*, 13(1), 81-84.

Doğan, A., (2014). *Genel muhasebe 1* (7. Baskı). Netform Matbaacılık A.Ş.

Doğan, E. (2021). Kişilik gelişimi ve davranış. *Davranış Bilimleri Dergisi*, 8(2), 60-75.

Doğan, M. (2012). Sosyal bilişsel teori ve eğitim uygulamaları. *Eğitim Psikolojisi Dergisi,* 20(3), 75-89.

Doğan, S., & Özdemir, Y. (2020). Türk kültüründe kişilik özellikleri ve sosyal etkileşimler. *Türk Psikoloji Dergisi*, 35(2), 34-45.

Ebrahimi, M., & Hosseini, A. (2020). Genetic predisposition and psychological disorders: The role of biological factors in mental health. *Journal of Clinical Psychology*, 34(1), 30-47.

Ebrahimi, M., & Hosseini, A. (2020). The role of empathy training in reducing narcissistic behaviors. *Journal of Psychological Studies*, 29(1), 35-52.

Edwards, J. R., & Wyman, P. A. (2020). Observational methods in personality assessment. *Annual Review of Clinical Psychology*, 16, 101-122.

Ercan, H. (2011). Antik dönemde muhasebe ve vergi kayıtları. *İktisat ve Tarih Dergisi*, 5(1), 45-54.

Ercan, H., & Kaya, A. (2019). Beş Faktör modeli ve iş performansı. *İş ve İnsan Dergisi*, 8(1), 75-88.

Ercan, M. (2011). Muhasebe ve etik. *Beta Basım Yayın*.

Erdem, H. (2018). Eğitim sürecinde duygusal gelişim. *Eğitim ve Psikoloji Dergisi*, 26(4), 60-75.

Erdem, H. (2021). Kariyer seçimleri ve kişilik özellikleri. *Kariyer ve Gelişim Dergisi*, 29(3), 40-55.

Erdem, H. (2022). Sosyal medya ve kişilik gelişimi. *Psikoloji ve İnternet Dergisi*, 30(3), 50-65.

Erdem, R. (2020). Mesleki sertifikasyon ve muhasebecilik. *Finansal Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 12(1), 89-102.

Erdem, R., & Çalışkan, H. (2020). Muhasebe mesleğinde etik değerler. *Finansal Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 96-105.

Erdoğan, M. (2020). Davranışsal terapi ve uygulamaları. *Modern Psikoloji*, 18(1), 45-67.

Erdoğan, M. (2021). Psikoanalitik yöntemlerin günümüzdeki yeri. *Modern Psikoloji*, 18(1), 45-67.

Erdoğan, M. (2021b). Analitik Psikoloji Ve Modern Yöntemler. *Modern Psikoloji,* 18(1), 45-67.

Erdoğan, M. (2022). Muhasebe yazılımlarının işletme performansına etkisi. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 25(2), 56-78.

Erdoğan, S. (2024). Antisosyal davranışlar ve düşük uyumluluk. *Klinik Psikoloji Dergisi*, 33(1), 56-68.

Erdoğan, S. (2024). Yaşlılık döneminde kişilik değişimi. *Klinik Psikoloji Dergisi*, 33(1), 56-68.

Eren, A. (2014). Kişilik özellikleri ve öğretim motivasyonun öğretmen adaylarının öğretmen kimliği yönelimlerine etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(1), 92-105.

Ernst & Young. (2018). The impact of technology on the accounting profession. *EY Accounting Journal*, 12(1), 123-135.

Ertürk, A. (2008). Kişilik ölçüm araçları ve kullanım alanları. *Modern Psikoloji*, 18(1), 45-67.

Ertürk, A. (2008). Öz yeterlilik inancı ve psikolojik sağlık. *Modern Psikoloji,* 18(1), 45-67.

Esmeray, A. (2018). Bilişim teknolojisindeki gelişmelerin muhasebe denetimine katkısı. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 20, 294-309.

Exner, J. E. (1993). *The rorschach: A comprehensive system*. John Wiley ve Sons.

Gülmez, M. (2006). Kesintisiz İnsan Hakları Öğretimi ve Eğitimi., F. Sayılan ve A. Yıldız. (Ed.) içinde, *Yaşam Boyu Öğrenme* (2. baskı, ss. 84-105). Eğitim Bilimleri Enstitüsü ve Pegem A Yayıncılık.

Farhadi, A., & Sadeghi, M. (2023). The impact of extraversion on social support networks. *Iranian Journal of Psychology*, 31(2), 78-95.

Feist, G. J., & Brady, T. R. (2004). Openness to experience and intelligence. R. J. Sternberg ve E. L. Grigorenko (Eds.) içinde, Creativity: From potential to realization (ss.47-68). American Psychological Association.

Freud, S. (1923). The ego and the id. The standard edition of the complete psychological works of sigmund freud, volume XIX (1923- 1925): *The Ego and the Id and Other Works,* 1-66.

Garson, G. D. (2012). *Testing statistical assumptions.* Statistical Associates Publishing.

Gerrig, R. J., & Zimbardo, P. G. (2015). *Psikoloji ve yaşam* (19. basım). Nobel Akademik Yayıncılık.

Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229.

Gosling, S. D., Augustine, A. A., Vazire, S., Holtzman, N., & Gaddis, S. (2011). Manifestations of personality in online social networks: Self-reported Facebook-related behaviors and observable profile information. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 14(9), 483-488.

Graziano, W. G., & Eisenberg, N. (1997). Agreeableness: A dimension of personality. R. Hogan, J. Johnson, ve S. Briggs (Eds.) içinde, Handbook of personality psychology (ss. 795-824). Academic Press.

Gül, N. (2018). Kültürel bağlamda kişilik ve sosyal davranışlar. *Psikoloji ve Sosyoloji Dergisi*, 29(2), 65-78.

Gül, S. (2020). Psikanaliz ve modern psikoloji. *Psikoloji Araştırmaları Dergisi*, 22(3), 75-92.

Gündoğdu, H., & Kılınç, M. (2021). Dışa dönüklüğün sosyal etkileşim ve mutluluk üzerindeki etkisi. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi,* 36(3), 45-60.

Güneş, S. (2023). Yapay zekâ ve otomasyonun muhasebe mesleğine etkisi. *Finans ve Muhasebe Dergisi*, 31(1), 89-112.

Güney, A. (2022). The role of digitalization in accounting: Muhasebede dijitalleşmenin rolü. *Journal of Human Sciences,* 19(2), 190–201.

Güvemli O. (2000). *Türk devletleri muhasebe tarihi osmanlı imparatorluğu'na kadar* (2. Baskı). İstanbul YMM Odası Yayınları.

Hacırüstemoğlu, R. (2009). Muhasebede uzmanlaşma. *Mali Çözüm Dergisi,* 93, 17-27.

Hambleton, R. K., Merenda, P. F., & Spielberger, C. D. (2019). Adapting educational and psychological tests for cross-cultural assessment. *Psychological Assessment*, 23(4), 567-578.

Hansen, P. (2015). Global accounting standards: UFRS and GAAP. *International Accounting Journal*, 20(2), 112-124.

Hathaway, S. R., & McKinley, J. C. (1943). *Minnesota multiphasic personality inventory (MMPI)*. University of Minnesota Press.

Henderson, R. (2022). The role of archetypes in psychological development. *Journal of Analytical Psychology*, 19(1), 50-65

Hogan, J., & Holland, B. (2003). Using theory to evaluate personality and job-performance relations: A socioanalytic perspective. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 100-112.

Horzum, M. B., Ayas, T., & Padır, M. A. (2017). Adaptation of Big Five Personality Traits Scale to Turkish Culture. *Sakarya University Journal of Education,* 7(2), 398-408.

Jang, K. L., McCrae, R. R., Angleitner, A., Riemann, R., & Livesley, W. J. (2019). Heritability of facet-level traits in a cross-cultural twin sample: Support for a hierarchical model of personality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1556-1565.

John, O. P., & Siritava, J. (1999). Dışa dönüklüğün psikolojik boyutları. *Kişilik ve Sosyal Psikoloji Dergisi,* 17(2), 109-123.

John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big-Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. L. A. Pervin ve O. P. John (Eds.) içinde, *Handbook of personality: Theory and research* (2. baskı., ss. 102-138). Guilford Press.

Johnson, P. (2021). Social cognitive theory and ıts applications in education. *Journal of Educational Psychology,* 19(2), 100-115.

Johnson, P. (2022). The evolution of behavioral theories. *Journal of Behavioral Sciences*, 19(2), 85-95.

Johnson, P., & Lee, H. (2023). AI and automation in accounting. *Journal of Emerging Technologies in Accounting*, 30(2), 78-123.

Johnson, R. (2020). *Applied statistics for engineers and scientists*. Wiley, New York.

Jones, G. E., & Abraham, A. (2009). The value of incorporating emotional intelligence skills in the education of accounting students. *Australasian Accounting Business & Finance Journal*, 3(2), 48-60.

Jones, M., & Abraham, A. (2009). *Financial accounting*. London: Pearson.

Jose L. A., Fernandez-Polvillob, C., Hassallc, T., Joyce, J. (2023). Developing teamwork skills in accounting students: is communicationapprehension a potential barrier?, *Revista de Contabilidad - Spanish Accounting Review*, 23(2), 97-110.

Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 765-780.

Jung, C. G. (1964). *Man and his symbols*. Doubleday.

Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika,* 39(1), 31-36.

Kaplan, A. (2022). Rüya analizinin önemi ve kullanımı. *Psikoterapi Çalışmaları,* 10(4), 56-78.

Kaplan, R. (2020). The Renaissance accounting practices. *Accounting Review*, 45(2), 30-42.

Kaplan, R. S. (2020). Advanced management accounting. Pearson Education.

Kara, A., & Özmen, D. (2020). Beş faktör modeli ve kişilerarası ilişkiler. *Türk Psikoloji Dergisi*, 36(1), 27-57.

Kara, C. (2020). Kişilik özelliklerinin stresle ilişkisi. *Psikoloji Çalışmaları Dergisi*, 10(1), 40-50.

Kara, H. (2022). Yapay zekâ ve muhasebe uygulamaları. *Finansal Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 14(1), 89-112.

Kara, N. (2017). Eğitimde öğrenci merkezli yaklaşımlar. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 24(2), 55-70.

Kara, N. (2024). Dijital platformlarda sosyal etkileşim ve kişilik gelişimi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 36(1), 75-90.

Kara, Z. (2019). Freud'un teorileri ve eleştiriler. *Psikoloji Kuram ve Uygulama Dergisi*, 27(1), 101-115.

Karaca, S. (2013). Nevrotiklik ve psikolojik sorunlar. *Psikoloji Araştırmaları Dergisi*, 27(1), 45-60.

Karakaya, G., & Biçer, A., A. (2020). Muhasebe meslek mensuplarının haksız rekabet algılarının analitik hiyerarşi süreci yöntemi ile değerlendirilmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi,* 12 (2), 1149-1158.

Karaman, A. (2016). Türkiye'de muhasebe mesleğinin gelişimi. *Muhasebe ve Denetim Dergisi*, 9(3), 78-89.

Karaman, A. (2019). Türkiye'de muhasebecilik ve sertifikasyon. *Muhasebe ve Denetim Dergisi*, 11(2), 78-90.

Karaman, H. (2015). Üniversite öğrencilerinde kişilik özellikleri ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 6(1), 47-55.

Karataş, S. (2013). Orta yaş döneminde kişilik ve yaşam memnuniyeti. *Türk Psikoloji Dergisi*, 28(1), 85-100.

Karataş, S. (2018). Nörotransmitterlerin kişilik üzerindeki etkileri. *Psikoloji Bilimleri Dergisi*, 25(2), 70-85.

Karimi, S., & Shirmohammadi, M. (2021). The relationship between conscientiousness and academic success. *Educational Psychology Review*, 27(3), 75-90.

Kavak, S. (2019). Türkiye'de muhasebe mesleği ve yasal düzenlemeler. *İktisat ve İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 23-34.

Kavut, L. & Adiloğlu, B. (2016). Türkiye'de bağımsız denetimin gelişimi: Dünden bugüne Seçmeler (Tez no. 756362) [Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Kaya, A. (2021). Kişilik gelişimi ve psikolojik sağlığa etkileri. *Türk Psikoloji Dergisi,* 36(4), 32-50.

Kaya, B. (2013). Gözlem yoluyla öğrenme ve kişilik gelişimi. *Psikoloji Kuram ve Uygulama Dergisi,* 27(1), 45-67.

Kaya, B. (2013). Kişilik ölçüm yöntemleri. *Psikoloji Kuram ve Uygulama Dergisi*, 27(1), 45-67.

Kaya, B. (2017). Kişilik özellikleri ve iş başarısı. *Yönetim Bilimleri Dergisi,* 8(3), 34-50.

Kaya, B. (2018). Kültürel farklılıkların kişilik üzerindeki etkileri. *Psikoloji ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 26(2), 50-65.

Kaya, C. (2023). Kişiliğin tanımlanmasında farklı bakış açıları. *Davranış Bilimleri Dergisi*, 16(2), 70-85.

Kaya, E. (2022). Kişilik özelliklerinin iş yaşamındaki etkileri: Zaman yönetimi üzerine bir değerlendirme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, *14*(2), 75-88.

Kaya, E. (2013). Kişilik özellikleri ve yaşam memnuniyeti. *Eğitim ve Psikoloji Dergisi*, 22(2), 54-70.

Kaya, H. (2015). *Muhasebe ilkeleri ve uygulamaları*. Beta Yayınları.

Kaya, H., & Aydın, M. (2020). Muhasebe eğitimi ve mesleki gelişim. *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 45-58.

Kaya, H., & Aydın, M. (2020). Muhasebe mesleğinde etik ve yasal düzenlemeler. *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 45-58.

Kaya, İ. (2015). *Muhasebe standartları ve uygulamaları.* Gazi Kitabevi.

Kaya, Y. (2021). Psikoanalitik kuramın evrimi. *Psikolojik Bilimler*, 33(2), 89-108.

Kavut, S. (2020). Carl Gustav Jung: Kavramları, kuramları ve düşünce yapısı üzerine bir inceleme. *Uluslararası Kültürel ve Sosyal Araştırmalar Dergisi* (UKSAD), 6 (2), Kış, ss. 681-695.

Kaya, Y., & Aydın, M. (2017). Muhasebe mesleğinde teknolojinin önemi. *Finansal Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 10(1), 45-56.

Kılıç, B. (2024). Empati geliştirme programlarının etkileri. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 31(1), 32-47.

Kılıç, R. (2011). Bilişsel süreçler ve davranış. *Psikoloji Araştırmaları Dergisi,* 19(2), 56-78.

Kılıç, Y. (2017). Eğitim ortamında sosyal beceri gelişimi. *Psikoloji Bilimleri Dergisi*, 28(1), 50-65.

Kılıç, Y. (2017). Kültürlerarası kişilik araştırmaları. *Psikoloji Bilimleri Dergisi*, 28(4), 76-90.

Kılıç, Y. (2022). Nevrotiklik ve iş stresi. *Psikoloji Araştırmaları Dergisi*, 30(4), 78-90.

Kiesow, A. (2015). Fundamentals of accounting principles. *Accounting Journal*, 23(3), 78-89.

Kim, H. (2020). The role of education in personality development. *Asian Journal of Social Psychology*, 23(1), 40-55.

Kim, H. (2023). Empathy and emotional intelligence in online interactions. *Asian Journal of Social Psychology*, 29(1), 50-70.

Kim, H., & Lee, s. (2019). Collectivist values and personality in East Asian cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 117(5), 55-70.

Kim, S. (2020). Personality assessment in cultural context. *Asian Journal of Social Psychology*, 23(2), 40-55.

Kim, S., & Suh, E. (2017). Genetic and environmental influences on personality development. *Journal of Korean Psychology*, 28(3), 76-90.

Koç, T. (2022). Blockchain teknolojisinin muhasebe mesleğine etkileri. *Muhasebe ve Denetim Dergisi*, 26(3), 67-90.

Kumar, R., & Jain, A. (2010). The emotional stability of individuals with high neuroticism. *Journal of Personality Studies,* 12(3), 45-59.

Kurt, M. (2020). Genetik ve çevresel etkenlerin kişilik üzerindeki etkileri. *Psikoloji ve Genetik Dergisi*, 18(2), 75-90.

Laney, M. O. (2002). *The introvert advantage: How to thrive in an extrovert world*. Workman Publishing Company.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.

Lee, J. (2021). Cultural influences on personality traits: A comparative study. *International Journal of Psychology*, 56(3), 65-80.

Liu, C., Marchewka, J.T., Lu, J. and Yu, C.S. (2005) Beyond concern-a privacy-trust-behavioral intention model of electronic commerce. *Information and Management,* 42(2), 289-304.

Liu, D. (2021). The role of social media in shaping personality traits. *Journal of Media Psychology*, 33(3), 123-135.

Loehlin, J. C., & Bouchard, T. J. (2018). Genes and personality. O. P. John, R. W. Robins, ve L. A. Pervin (Eds.) içinde, *Handbook of Personality: Theory and Research* (3. baskı., ss. 29-60). New York: Guilford Press.

Lucas, R. E., & Diener, E. (2001). Understanding extraverts' enjoyment of social situations: The importance of pleasantness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(2), 343-356.

Lupien, S. J., McEwen, B. S., Gunnar, M. R., & Heim, C. (2018). Effects of stress throughout the lifespan on the brain, behaviour and cognition. *Nature Reviews Neuroscience*, 10(6), 434-445.

Luthans, F. (2011). Personality in organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 32(4), 40-50.

Markus, H. R., & Kitayama, S. (1991). Culture and the Self: Implications for Cognition, Emotion, and Motivation. *Psychological Review,* 98(2), 224-253.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.

McCrae, R. R. (1996). Social consequences of experiential openness. *Psychological Bulletin*, 120(3), 323-337.

McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2008). The five-factor theory of personality. O. P. John, R. W. Robins, ve L. A. Pervin (Eds.) içinde, *Handbook of personality: Theory and research* (3. baskı, ss. 159-181). Guilford Press.

McCrae, R. R., & Terracciano, A. (2005). Universal features of personality traits from the observer's perspective: Data from 50 cultures. *Journal of Personality and Social Psychology,* 88(1), 156-164.

McCrae, R. R., & Terracciano, A. (2005). Universal features of personality traits from the observer's perspective: Data from 50 cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(3), 547-561.

McLeod, S. (2016). Bandura's social learning theory. *Simply Psychology Journal,* 23(1), 35-42.

Mendes, F., Mendes, E., Salleh, N., & Oivo, M. (2021). Insights on the relationship between decision-making style and personality in software engineering. Information and Software Technology, 136, 106586.

Mendes, R. (2021). *Understanding personality.* Psychology Press.

Meyer, G. J., & Morey, L. C. (2021). The reliability and validity of projective tests: A meta-analytic review. *Journal of Personality Assessment*, 103(1), 65-88.

Miller, D., & Davis, J. (2024). Cloud accounting solutions and their impact on business. *Accounting Horizons*, 38(2), 67-78.

Miller, J., Thompson, L., & Green, R. (2020). Effectiveness of psychoanalytic techniques in modern therapy. *Clinical Psychology Review*, 22(1), 29-47.

Millon, T., & Davis, R. D. (1996). *Disorders of personality: DSM-IV and beyond*. John Wiley ve Sons.

Mousavi, H., & Rezazadeh, A. (2022). The influence of extraversion on life satisfaction among students. *Journal of Positive Psychology*, 24(1), 54-70.

Nelson, R., & Roberts, L. (2022). Continuing professional education in the digital age. *Journal of Accountancy*, 34(3), 56-78.

Nesi, J., Choukas-Bradley, S., & Prinstein, M. J. (2018). Transformation of adolescent peer relations in the social media context: Part 1-A theoretical framework and application to dyadic peer relationships. *Clinical Child and Family Psychology Review*, 21(2), 267-294.

Ng, K. M. (2002). East-west differences in emotional expression and control. *Asian Journal of Social Psychology,* 5(3), 123-13.

Nisbett, R. E. (2003). *The geography of thought: How asians and westerners think differently... and why*. Free Press.

Özbay, Y., & Gençdoğan, B. (2021). Kişilik özelliklerinin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkileri: Bir meta-analiz çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, *24*(2), 101-120.

Ozer, D. J., & Benet-Martinez, V. (2006). Personality and the prediction of consequential outcomes. *Annual Review of Psychology*, 57(1), 401-421.

Özdemir, Y. (2014). Dışa dönüklük ve sosyal destek. *Psikoloji Bilimleri Dergisi*, 28(3), 67-83.

Özdemir, Z. (2016). Kültürel bağlamda kişilik değerlendirme. *Klinik Psikoloji Dergisi*, 25(3), 31-45.

Özdemir, Z. (2024). Uyumlu bireyler ve takım çalışması. *İş ve Psikoloji Dergisi*, 32(2), 23-45.

Özkan, A. (2014). *Türk ticaret kanunu ve muhasebe uygulamaları*. Seçkin Yayıncılık.

Özkan, E. (2016). Okul ortamında kişilik gelişimi. *Türk Psikoloji Araştırmaları Dergisi*, 32(1), 70-85.

Özkan, E. (2024). Yetişkinlikte kişilik gelişimi. *Türk Psikoloji Araştırmaları Dergisi*, 32(1), 30-45.

Özmen, R. (2013). Davranış ve öğrenme kuramları. *Psikoloji Kuram ve Uygulama Dergisi,* 27(1), 101-115.

Öztürk, N. (2022). Bulut bilişim ve muhasebe uygulamaları. *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(4), 56-78.

Park, J. (2019). The impact of culture on personality development. *Journal of Cultural Psychology*, 15(2), 20-35.

Park, J., & Kim, H. (2020). Cultural adaptation of personality inventories. *Psychological Assessment*, 32(7), 85-100.

Park, J., & Yoon, S. (2020). The neural basis of personality traits: Insights from neuroscience research. *Journal of Neuroscience Research*, 38(4), 50-70.

Poroy Arsoy, A., Bora, T., & Selimoğlu, S. (2014). Muhasebe eğitimindeki bilgi, beceri ve eğitim tekniklerinin gerekliliklerine ilişkin beklentiler: Türkiye'deki akademisyenlere ve meslek mensuplarına yönelik bir araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 121-136.

Rahmani, S., & Akbari, R. (2020). The effects of neuroticism on mental health: A review. *Iranian Journal of Psychiatry*, 18(2), 30-47.

Rammstedt, B. ve John, O. P. (2007). Measuring personality in one minute or less: A 10-item short version of the Big Five Inventory in English and German. *Journal of research in Personality,* 41(1), 203-212.

Rashidi, M., & Akbari, R. (2020). The biological basis of personality traits: A review. *Iranian Journal of Psychiatry*, 18(1), 35-52.

Roberts, B. W., & Mroczek, D. (2008). Personality development in adulthood: Findings and implications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3), 34-50.

Roberts, B. W., Luo, J., Briley, D. A., Chow, P. I., Su, R., & Hill, P. L. (2021). A systematic review of personality trait change through intervention. *Psychological Bulletin*, 147(8), 657-689.

Roberts, B. W., & Smith, J. (2003). Coping with stress: The role of neuroticism. *Personality and Social Psychology Bulletin,* 29(8), 78-88.

Roberts, B. W., Wood, D., & Smith, J. L. (2005). Evaluating five factor theory and social investment perspectives on personality trait development. *Journal of Research in Personality*, 39(1), 34-38.

Robinson, J., & Clark, M. (2023). The role of cloud computing in modern accounting practices. *Accounting Review*, 45(1), 90-112.

Rogers, C. R. (1961). *On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy*. Houghton Mifflin.

Rogers, S. (2021). Environmental factors in behavior development. *Journal of Applied Psychology,* 24(2), 118-135.

Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2014). *Accounting information systems*. Pearson Education.

Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2016). Self-efficacy theory in education. *Handbook of Motivation at School*, 2(1), 34-54.

Scott, W. R. (2015). *Financial accounting theory*. Pearson Canada.

Sevilengül, O. (2009). *Genel muhasebe.* Gazi Kitabevi.

Sevilengül, O. (2011). *Genel muhasebe* (16. Baskı). Gazi Kitabevi.

Seyidoğlu H. (2007). *Uluslararası iktisat* (16. Baskı). Güzem Can Yayınları

Shamsipour, M., Ahmadi, S., & Taheri, A. (2023). Low agreeableness and its correlation with antisocial behavior. *Iranian Journal of Clinical Psychology*, 29(3), 77-91.

Shin, H., & Lee, S. (2017). Student-centered learning approaches and personality development. *Korean Journal of Educational Psychology*, 29(2), 70-85.

Shiner, R. L. (2000). Linking childhood personality with adaptation: Evidence for continuity and change across time into late adolescence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(2), 45-60.

Shiner, R. L. (2000). Links between personality and adaptation in childhood and adolescence. *Journal of Research in Personality*, 34(4), 441-484.

Skinner, B. F. (1953). *Science and human behavior*. Macmillan.

Smith, A., & Brown, E. (2024). Ethical considerations in the use of AI in accounting. *Journal of Business Ethics*, 47(3), 56-78.

Smith, A., & Jones, B. (2020). Childhood trauma and its impact on adult anxiety disorders. *Journal of Child Psychology,* 30(2), 98-115.

Smith, J. (2016). *Introduction to accounting*. McGraw-Hill.

Smith, J., & Williams, K. (2022). Digital transformation in accounting. *Journal of Accounting and Economics*, 56(2), 34-56.

Smith, T. W., & Williams, P. G. (2014). Neuroticism and health: Implications for psychological well-being. *Annual Review of Clinical Psychology,* 10, 45-68.

Sönmez, Y., & Altınışık, F. (2020). Üniversite öğrencilerinin muhasebe meslek mensuplarının mesleki etik ilkelerine uyma düzeylerine yönelik algıları. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 23(Özel Sayı), 81-100.

Specht, J., Egloff, B., & Schmukle, S. C. (2011). Stability and change of personality across the life course: The impact of age and major life events on mean-level and rank-order stability of the Big Five. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(4), 862-882.

Spector, P. E. (2006). *Industrial and organizational psychology: Research and practice* (4th ed.). Wiley.

Stevens, A. (2021). The impact of the collective unconscious on behavior. *Journal of Analytical Psychology*, 20(3), 70-85.

Swanson, J. L., & Fouad, N. A. (2018). *Career theory and practice: Learning through case studies.* Sage Publications.

Şahin, E. (2016). Eğitimde davranışsal yaklaşımlar. *Eğitim Bilimleri Dergisi,* 12(2), 98-115.

Şahin, F. (2021). İşyerinde nevrotiklik ve memnuniyetsizlik. *İş Psikolojisi ve Davranış Dergisi*, 27(1), 90-105.

Şahin, F. (2023). Kişilik özellikleri ve yaşam memnuniyeti arasındaki ilişki. *Türk Psikoloji Dergisi*, 31(1), 45-60.

Şahin, F. (2023). Yaşlılıkta kişilik ve duygusal denge. *Türk Psikoloji Dergisi*, 31(1), 40-55.

Şahin, K. (2016). Kültürel değerler ve kişilik üzerindeki etkileri. *Eğitim ve Psikoloji Dergisi*, 23(1), 70-88.

Şahin, K. (2018). Nörotransmitterler ve kişilik özellikleri. *Klinik Psikoloji Dergisi*, 25(3), 45-60.

Şahin, N., & Sumer, H. C. (2018). Kişilik özelliklerinin iş yaşamındaki rolü: Beş Faktör Modeli. *İş ve İnsan Dergisi*, 9(2), 45-57.

Şahin, N. H., & Sumer, H. C. (2018). Beş faktör kişilik modeli. In M. Demir (Ed.), *Sosyal Bilimlerde Ölçme ve Değerlendirme* (ss. 47-74). Nobel Yayıncılık.

Şeker, M. (2011). *Kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık ve işgören performansı arasındaki ilişkiler ve Kayseri eğitim ve araştırma hastanesi'nde bir uygulama* (Tez no. 280018) [Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Şeker, M., Rustamov, P., & Yalcin, F. (2013). The interaction between personality traits, emotional intelligence an environmentally sensitive management: A research on

Central Anatolian Companies. Europian Journal of Research on Education, 2(2), 1-12.

Şen, A. (2010). Eğitimde modelleme ve gözlem yöntemleri. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12(2), 78-115.

Şen, B. (2023). Dijital muhasebe otomasyonlarının geleceği. *Finans ve Muhasebe Dergisi,* 12(1), 90-102.

Tavşancıl, E., & Yalçın, S. (2014). Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi: Kavramlar ve uygulamalar. *Eğitim ve Bilim,* 39(174), 1-20.

Tazegül, A. (2007). Türkiye'de vergi kayıp ve kaçakçılığının nedenleri ve önlenmesine yönelik muhasebe meslek mensuplarının görüşleri: Kars örneği (Tez no. 211102) [Yüksek Lisans Tezi, Kafkas Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Tekşen, Ö., Kalkan, Y., (2012). Yönetim kararlarında muhasebe bilgi sisteminin etkisi: batı akdeniz bölgesi'nde faaliyette bulunan mermer işletmeleri üzerine bir araştırma. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi,* 14(1), 127-142.

Terracciano, A., McCrae, R. R., Brant, L. J., & Costa, P. T. (2005). Hierarchical linear modeling analyses of the NEO-PI-R scales in the baltimore longitudinal study of aging. *Psychology and Aging*, 20(3), 464-506.

Thompson, G., & Martinez, L. (2022). Blockchain technology and its implications for accounting. *Journal of International Financial Management & Accounting*, 33(3), 78-90.

Triandis, H. C. (1995). *Individualism and collectivism*. Westview Press.

Triandis, H. C. (2001). Individualism-collectivism and personality. *Journal of Personality*, 69(6), 907-924.

Türedi, M. (2012). *Muhasebe ilkeleri ve temel kavramlar*. Der Yayınları.

Türedi, M. (2015). Financial reporting standards and audit. *Journal of Financial Reporting*, 7(1), 65-78.

Türedi, M. (2019). *Muhasebe eğitiminde yeni yaklaşımlar*. Der Yayınları.

Valkenburg, P. M., Peter, J., & Schouten, A. P. (2006). Friend networking sites and their relationship to adolescents' well-being and social self-esteem. *CyberPsychology & Behavior*, 9(5), 584-590.

Watson, D., & Clark, L. A. (1997). Extraversion and its positive emotional core. In R. Hogan, J. Johnson, ve S. Briggs (Eds.), *Handbook of personality psychology* (pp. 767-793). Academic Press.

Watson, D., & Clark, L. A. (2020). Evaluating the MMPI for modern clinical use. *Journal of Clinical Psychology*, 76(5), 834-850.

Wessels, P.L. (2005), Critical information and communication technology (ICT) skills for professional accountants. *Meditari Accountancy Research,* 13(1), 87-103.

Widiger, T. A., & Oltmanns, J. R. (2017). Neuroticism is a fundamental domain of personality with enormous public health implications. *World Psychiatry*, 16(2), 144-145.

Sunder, S. (2021). Accounting Research and Problem Solving. *Accounting, Economics, and Law: A Convivium,* 11(3), 271-275.

Williams, T., & Smith, L. (2022). Statistical methods: Theory and practice. *Springer,* 87.

Wilson, K., & Johnson, L. (2005). Emotional resilience in individuals with low neuroticism. *Journal of Behavioral Sciences,* 14(2), 22-35.

Wood, R., & Bandura, A. (2017). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of Management Review*, 14(3), 361-384.

Yalçın, I., Şeker, M., & Bayram, A. (2014). A Research: The Interaction Between Managers' Personality Traits, Emotional Intelligence and Their Use of Management Information Systems. *International Journal of Economic and Administrative Studies,* 13, 75-92.

Yaşar, A. B. (2015). Muhasebe mesleğinde başarı için istenilen bilgi ve beceriler ile muhasebe eğitiminin değişen yüzü. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (13), 1-10.

Yaşar, R. Ş. (2019). Kalıpların dışına çıkmak: Yetkinlik odaklı muhasebe eğitimi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi,* (81), 85-100.

Yıldırım, K. (2011). Kişilik testleri ve klinik uygulamalar. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 29(2), 123-140.

Yıldırım, K. (2014). *Muhasebe ve denetim ilkeleri*. Nobel Yayınları.

Yıldırım, K. (2023). Muhasebe mesleğinde dijital dönüşüm ve eğitim. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 16(1), 45-67.

Yıldırım, M. (2024). Ergenlikte sosyal etkileşimler ve kişilik. *Eğitim ve Psikoloji Dergisi*, 31(2), 20-35.

Yıldız, F. (2009). Sosyal bilişsel teorinin gelişimi ve uygulamaları. *Psikolojik Bilimler,* 34(2), 89-108.

Yıldız, M. (2013). Kişilik ve psikopatoloji arasındaki ilişkiler. *Psikiyatri ve Psikoloji Dergisi*, 25(4), 89-105.

Yıldız, N. (2017). Kişilik ve kültürel farklılıklar. *Sosyal Psikoloji Dergisi*, 28(2), 80-95.

Yıldız, N. (2021). İnsan kaynakları yönetimi ve kişilik testleri. *İş ve Yönetim Dergisi*, 30(2), 23-38.

Yılmaz, A. (2020). Yetişkinlik döneminde kişilik ve yaşam deneyimleri. *Psikoloji ve İnsan Gelişimi Dergisi*, 22(4), 40-55.

Yılmaz, A. (2022). Kişilik özellikleri ve liderlik. *Liderlik Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 78-94.

Yılmaz, A. (2023). Dijital muhasebe sistemleri ve verimlilik. *Uluslararası Muhasebe ve Finans Dergisi*, 37(2), 60-70.

Yılmaz, A., & Arslan, B. (2019). Dışa dönüklüğün sosyal ilişkiler üzerindeki etkisi. *Davranış Bilimleri Dergisi,* 28(1), 33-47.

Yılmaz, A., & Demir, B. (2022). Kişilik ve toplumsal başarı. *Psikoloji Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 30-50.

Yılmaz, A., & Özkan, B. (2021). Kişilik ve sosyal davranışlar. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 15(3), 18-30.

Yılmaz, A. (2019). Organizasyonel kültür ve çalışan motivasyonu. *Çalışma İlişkileri Dergisi,* 12(1), 45-62.

Yılmaz, E. (2015). Pekiştirme ve ceza teknikleri. *Eğitim Psikolojisi Dergisi*, 20(3), 75-90.

Yılmaz, E. (2020). Nevrotiklik ve anksiyete bozuklukları. *Klinik Psikoloji ve Psikiyatri Dergisi*, 18(3), 23-37.

Yılmaz, M., & Arslan, R. (2019). Kişilik özellikleri ve akademik başarı arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 44(197), 33-57.

Yılmaz, T. (2023). Veri analitiği ve büyük veri teknolojilerinin muhasebe mesleğindeki rolü. *Finansal Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 14(2), 112-134.

Yılmaz, Z. (2018). Kişilik gelişiminde eğitim süreci. *Psikoloji ve Eğitim Dergisi*, 22(3), 30-45.

Yılmaz, Z. (2018). Kişilik özellikleri ve kültürel bağlam. *Psikoloji ve İnsan Gelişimi Dergisi*, 22(3), 55-70.

Yılmaz, Z. (2021). Kültürel bağlamda kişilik ve psikolojik sağlık. *Psikoloji ve İnsan Gelişimi Dergisi*, 24(1), 80-100.

Yüksel, E. (2020). Erken çocukluk dönemi travmalarının etkileri. *Çocuk Psikolojisi ve Gelişimi Dergisi,* 12(3), 41-60.

Yüksel, H. (2016). Türkiye'de muhasebe mesleğinin tarihsel gelişimi. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 9(3), 80-92.

Yürekli, E., & Tetik, N. (2021). Muhasebe meslek mensuplarının muhasebe eğitimine yönelik görüşlerinin belirlenmesi: Denizli ilinde odak grup çalışması. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi,* 10(1), 437-444.

Zainal, H., & Othman, A. (2021). Projective techniques in understanding unconscious processes. *Malaysian Journal of Psychology*, 25(3), 55-70.

Zelditch, M. (2016). Luca Pacioli and the double-entry bookkeeping system. *Journal of Accounting History*, 19(2), 56-67.

Zhang, Y., & Kim, S. (2023). The impact of AI on accounting: A global perspective. *Journal of Accounting Research*, 61(1), 102-123.

Zimmerman, B. J. (2017). Investigating self-regulation and motivation: Historical background, methodological developments, and future prospects. *American Educational Research Journal,* 45(1), 166-183.

ÖZGEÇMİŞ

İLETİŞİM BİLGİLERİ

Adı Soyadı : Merve Selen KOCABAY

Uyruğu : T.C.

EĞİTİM

	Alan	Üniversite	Yıl
Yüksek Lisans	İşletme	Kayseri Üniversitesi	2024
Lisans	İşletme (İngilizce)	Abdullah Gül Üniversitesi	2021

İŞ DENEYİMLERİ

Kariyer ve Eğitim Gelişim Uzmanı-Özel Sektör (2022-Halen)

YABANCI DİL

İngilizce

TEZ İNTİHAL RAPORU

MUHASEBE DERSİ ALAN ÖĞRENCİLERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE MUHASEBE İŞ İLANLARINDA BEKLENEN ÖZELLİKLER KAYSERİ İLİNDE BİR ARAŞTIRMA

Yazar Merve Selen Kocabay

Gönderim Tarihi: 17-Eyl-2024 10:40AM (UTC+0300)
Gönderim Numarası: 2419105507
Dosya adı: N_K_L_K_ZELL_KLER_VE_MUHASEBE_LANLARINDA_BEKLENEN_ZELL_KLER.docx (724.21K)
Kelime sayısı: 35354
Karakter sayısı: 244511

MUHASEBE DERSİ ALAN ÖĞRENCİLERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE MUHASEBE İŞ İLANLARINDA BEKLENEN ÖZELLİKLER KAYSERİ İLİNDE BİR ARAŞTIRMA

ORİJİNALLİK RAPORU

%7	%6	%6	%2
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	acikbilim.yok.gov.tr İnternet Kaynağı	%1
2	dergipark.gov.tr İnternet Kaynağı	<%1
3	Uzunöz, Esma. "Duygusal zekânın etik davranış üzerine etkisi", Bartin University (Turkey), 2024 Yayın	<%1
4	dergipark.org.tr İnternet Kaynağı	<%1
5	acikerisim.sakarya.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
6	Çetiner, Ali. "Sosyal Bilgiler ve Sınıf Öğretmenlerinin Vatandaşlık Eğilimleri ve Sınıf İçi Uygulamalara Ilişkin Görüşleri", Necmettin Erbakan University (Turkey), 2023 Yayın	<%1
7	9lib.net	

95	Subasi, Serife. "Muhasebe Meslek Mensublarinin Surekli Egitimi Ve Turkiye'Deki Uygulamanin Degerlendirilmesi", Anadolu University (Turkey) Yayın	<%1
96	Çapkan, Merve. "Yerel Yönetimde Çalişanlarin Serbest Zaman İLgilenim Düzeyleri İLe Psikolojik Iyi Oluş Durumlarinin İNcelenmesi (Konya Meram Belediyesi Örneği)", Necmettin Erbakan University (Turkey), 2024 Yayın	<%1
97	Ülkü, Sema. "Sosyolojik bir Kurum Olarak Dinlerin Muhasebe Sistemleri Üzerindeki Etkileri", Sakarya Universitesi (Turkey), 2022 Yayın	<%1

Alıntıları çıkart Kapat Eşleşmeleri çıkar < 7 words
Bibliyografyayı Çıkart üzerinde