

**T.C.
ADİYAMAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**TÜRKİYE'DE MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ SORUNLARI VE
ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

Bedriye AKGÜN

Danışman

Doç. Dr. Mehmet KAYGUSUZUOĞLU

ADİYAMAN-2018

KABUL VE ONAY TUTANAĞI

Doç. Dr. Mehmet KAYGUSUZUOĞLU danışmanlığında, Bedriye AKGÜN tarafından hazırlanan “Türkiye’de Muhasebe Meslek Mensuplarının Sorunları ve Çözüm Önerileri ” başlıklı çalışma 09/11/2018 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Doç. Dr. Osman ULUYOL

İmza:

Danışman : Doç. Dr. Mehmet KAYGUSUZUOĞLU

İmza:

Jüri Üyesi : Dr. Öğr. Üyesi Yakup DURMAZ

İmza:

13/12/2018

Doç. Dr. Mücahit ÇELİK

Enstitü Müdür Vekili

BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum

“Türkiye’de Muhasebe Meslek Mensuplarının Sorunları ve Çözüm Önerileri” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

Bedriye AKGÜN

İmza

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

Türkiye’de Muhasebe Meslek Mensuplarının Sorunları ve Çözüm Önerileri

Bedriye AKGÜN

Adıyaman Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Eylül, 2018

3568 Sayılı SM, SMMM’lik ve YMM’lik Kanunu’nun 1989 yılında uygulamaya konulmasıyla birlikte muhasebecilik mesleği yasal bir zemine kavuşmuştur. 3568 Sayılı Kanun’la muhasebe meslek mensupları; Serbest Muhasebeci (SM), Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM) ve Yeminli Mali Müşavir (YMM) olmak üzere üç unvana ayrılmıştır. 2008 yılında yapılan değişikliklerle SM unvanı kanundan çıkarılmıştır. Bu kanun, meslek mensuplarının faaliyetlerine yönelik ilke ve kuralları düzenlemenin yanında, mesleki sorunların çözümüne ve muhasebecilik mesleğinin toplumda saygınlık kazanmasına da katkıda bulunmuştur.

Meslek mensupları, işletmelerin bilgilerini kullanan kişilere, kuruluşlara gerekli bilgileri sunarken, toplumu da düşündükleri için sorumlulukları önem taşımaktadır. Sosyal sorumluluk duygusu ile mesleki faaliyetlerini yürütürken birçok sorunlarla karşı karşıya kalarak, sorunlarının çözümü noktasında çeşitli beklenti içine de girmişlerdir.

Meslek odaları, odalar birliği olan TÜRMOB, meslek mensuplarının birikmiş sorunlarına ve meslek odalarından beklentilerine çözüm üretme çabası içinde olmasına rağmen; hala çözüm bekleyen sorunlar ve beklentiler bulunmaktadır. Bu araştırmanın amacı, 3568 sayılı Kanunla yapılan değişikliklerden sonra, yalnızca belirli bir bölge ya da ildeki değil; tüm Türkiye genelindeki muhasebe meslek mensuplarının, mesleki faaliyetlerini yürütürken karşı karşıya kaldıkları sorunları ortaya koymayı, iş dünyasından, Kurumlardan ve meslek odalarından beklentilerini tespit ederek çözüm önerileri sunmaktır.

Bu amaçla hazırlanan anket formu, Türkiye’de faaliyet gösteren meslek mensupları üzerinde uygulanmış, anket sonucunda elde edilen veriler SPSS for Windows 20 (IBM) istatistiksel paket programı kullanılarak analiz edilmiş ve bulgular doğrultusunda elde edilen sonuçlar yorumlanarak değerlendirilmeye alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe, Muhasebe Mesleği, Muhasebe Meslek Mensubu, Muhasebe Meslek Mensuplarının Sorunları, Meslek Mensuplarının Beklentileri ve Çözüm Önerileri.



ABSTRACT
Master of Science Thesis
Problems of Accounting Professionals in Turkey and Some Proposed Solutions
Bedriye AKGÜN
Adıyaman University
Graduate School of Social Sciences
Department of Business Administration
September, 2018

With the Law No. 3568 on Professional Accountants (SM), Certified Accountants and Financial Advisors (SMMM) and Certified Financial Accountants (YMM), that came into force in 1989, the accounting profession was provided with legal grounds. Through the Law No. 3568, accounting professionals were classified under three groups; namely Professional Accountants (SM), Certified Accountants and Financial Advisors (SMMM) and Certified Financial Accountants (YMM). The title of SM was excluded from the Law through the amendment passed in 2008. In addition to regulate the principles and rules on the activities of professionals, this Law has contributed to the solution of professional problems of accountants and provided the accounting professionals with prestige in the public.

Offering their knowledge required by the persons and entities using the data of operations and also considering the public benefit, accounting professionals have significant responsibilities. They have encountered many problems when implementing their professional activities with a sense of social responsibility, and have now various expectations in connection with the solution of their problems.

Although TÜRMOB, which is the association of professional chambers, is exerting efforts to find solutions to the amassed problems of professionals and expectations of professional chambers, there are still problems and expectations waiting to be solved. The purpose of this study is to determine the problems encountered by accounting professionals following the amendments on the Law No. 3568 not only in a certain region or province but throughout Turkey, and to determine the expectations of business circles, institutions and professional chambers to offer solutions.

The questionnaire prepared with this purpose as applied to professionals having activities in Turkey, data obtained through this questionnaire was analyzed using the SPSS for Windows 20 (IBM) statistical package program and results obtained were interpreted and evaluated.

Keywords: Accounting, Accounting Profession, Accounting Professional, Problems of Accounting Professionals, Expectations of Accounting Professionals and Proposed Solutions.



ÖN SÖZ

Çalışmamın konusuyla ilgili olarak hazırlanan anket formu, Türkiye’de faaliyet gösteren 570 meslek mensubu üzerinde uygulanmış, anket sonucunda elde edilen veriler SPSS for Windows 20 (IBM) istatistiksel paket programı kullanılarak analiz edilmiş ve bulgular doğrultusunda ulaşılan sonuçlar değerlendirilmeye alınmıştır.

Bu tez çalışması süresince bana anlayış gösteren, desteklerini esirgemeyen danışman hocam Sayın Doç. Dr. Mehmet KAYGUSUZUOĞLU’ na ve anket çalışmama katılan tüm muhasebe meslek mensuplarına yürekten teşekkürlerimi sunuyorum.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iv
ABSTRACT	vi
ÖN SÖZ.....	viii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xii
TABLolar LİSTESİ.....	xiii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

MUHASEBE VE MUHASEBE MESLEĞİ

1.1. MUHASEBENİN TANIMI, TÜRLERİ, AMACI VE ÖNEMİ	4
1.1.1. Muhasebenin Tanımı.....	4
1.1.2. Muhasebenin Türleri.....	4
1.1.2.1. Genel Muhasebe (Finansal Muhasebe).....	5
1.1.2.2. Maliyet Muhasebesi.....	5
1.1.2.3. Yönetim Muhasebesi	6
1.1.3. Muhasebenin Amacı	6
1.1.4. Muhasebenin Önemi.....	7
1.2. MUHASEBE MESLEĞİNİN TANIMI, TARİHÇESİ VE ÖNEMİ	7
1.2.1. Muhasebe Mesleğinin Tanımı.....	7
1.2.2. Muhasebe Mesleğinin Tarihçesi	8
1.2.3. Muhasebe Mesleğinin Önemi.....	9
1.2.3.1. Muhasebe Mesleğinin İşletme Açısından Önemi.....	10
1.2.3.2. Muhasebe Mesleğinin Toplum Açısından Önemi.....	10
1.3. TÜRKİYE’DE MUHASEBE MESLEĞİ.....	11
1.3.1. Ülkemizde Muhasebe Mesleği İle İlgili 3568 Sayılı Yasa ile Yapılan Düzenlemeler	11
1.3.1.1. Muhasebe Mesleğinin Konusu	11

1.3.1.1.1. SMMM'lik Mesleğinin Konusu.....	12
1.3.1.1.2. YMM'lik Mesleğinin Konusu	12
1.3.1.2. Meslek Mensubu Olabilmenin Şartları	13
1.3.1.2.1. SMMM Olabilmenin Özel Şartları	13
1.3.1.2.2. YMM Olabilmenin Özel Şartları.....	14
1.3.1.3. Meslek Mensuplarının Sorumlulukları	14
1.3.1.3.1. SMMM'lerin Sorumlulukları	14
1.3.1.3.2. YMM'lerin Sorumlulukları	15

İKİNCİ BÖLÜM

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ SORUNLARI VE BEKLENTİLERİ

2.1. MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ SORUNLARI	16
2.1.1. Ücret Ve Tahsilât Konusunda Yaşanan Sorunlar	16
2.1.2. Haksız Rekabet Konusunda Yaşanan Sorunlar	17
2.1.3. Etik Konusunda Yaşanan Sorunlar.....	17
2.1.4. Belgesiz, Ehil Olmayan, Kaçak Ve Korsan Olarak Mesleği İfa Edenler İle İlgili Sorunlar	19
2.1.5. Meslek Mensuplarının Mükellefleri İle İlişkilerinden Kaynaklanan Sorunlar.....	20
2.1.6. Eğitim Konusunda Yaşanan Sorunlar	20
2.1.7. Teknolojik Gelişmeler Konusunda Yaşanan Sorunlar	21
2.2. MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ BEKLENTİLERİ.....	22
2.2.1. Muhasebe Meslek Mensuplarının İş Dünyasından Beklentileri	22
2.2.2. Muhasebe Meslek Mensuplarının Kurum ve Kuruluşlardan Beklentileri	23
2.2.3. Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslek Odasından Beklentileri	23
2.2.4. Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslektaşlarından Beklentileri	24

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı	26
3.2. Araştırmanın Kapsamı Ve Sınırları	26
3.3. Araştırmanın Yöntemi	26
3.4. Literatür Taraması	27
3.5. Araştırmanın Hipotezleri	29
3.6. Bulgular ve Analiz	37
3.6.1. Araştırma Ölçeklerinde İfadelere Verilen Yanıtların Frekans Tabloları	37
3.6.2. Veri Analizinde Kullanılan İstatistiksel Teknikler	41
3.6.2.1. Bağımsız Gruplar T-Testi (independent t-test)	41
3.6.2.2. Varyans Analizi (ANOVA)	42
3.6.2.2.1. Tek Yönlü Anova	42
3.6.2.3. Faktör Analizi	42
3.6.3. Ölçeklerin Güvenilirlik ve İç Tutarlılık Ölçütü Değerleri	48
3.6.4. Demografik Özellikler	49
3.6.5. Faktör Boyutları İle İlgili Hipotez Testleri	55
3.6.6. Araştırmanın Hipotezlerinin Değerlendirilmesi	82
SONUÇ VE ÖNERİLER	95
KAYNAKÇA	99
ÖZGEÇMİŞ	108
EKLER LİSTESİ	109

KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
IFAC	: International Federation of Accountants (Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu)
İSMMMO	: İstanbul Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası
SMMMO	: Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası
YMMO	: Yeminli Mali Müşavirler Odası
MSUG	: Muhasebe Standartları Usulu Hakkında Genel Tebliğ.
SM	: Serbest Muhasebeci
SMMM	: Serbest Muhasebeci Mali Müşavir.
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu.
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti.
TMUD	: Türkiye Muhasebe Uzmanları Derneği.
TÜRMOB	: Türkiye Serbest Muhasebeci, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavirler Odalar Birliği.
TESMER	: Temel Eğitim ve Staj Merkezi
VUK	: Vergi Usul Kanunu.
T.C.K	: Türk Ceza Kanunu
YMM	: Yeminli Mali Müşavir.
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
AÖF	: Açıköğretim Fakültesi
KDV	: Katma Değer Vergisi
BA/BS	: Büyük Alış/Büyük Satış

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Meslek Mensuplarının beklenti ölçeği madde ve faktör ortalamaları.....	37
Tablo 2: Uygulamada karşılaşılan yetersizlikler ölçeği madde ve faktör ortalamaları....	39
Tablo 3: Güncel sorunlar ölçeği madde ve faktör ortalamaları.....	40
Tablo 4: Meslek mensuplarının meslek ile ilgili algı durumu ölçeği madde ve faktör ortalamaları.....	41
Tablo 5: Kaiser-Meyer-Olkin Değerleri İçin Bir Sınıflama.....	43
Tablo 6: Meslek Mensuplarının beklenti ölçeği açıklayıcı faktör analizi tablosu.....	44
Tablo 7: Uygulamada karşılaşılan yetersizlikler ölçeği faktör analizi özet tablosu.....	45
Tablo 8: Güncel sorunlar ölçeği doğrulayıcı faktör analizi özet tablosu.....	46
Tablo 9: Meslek mensuplarının meslek ile ilgili algı durumu ölçeği özet tablosu.....	47
Tablo 10: Cronbach's Alpha Değerleri İçin Bir Sınıflama.....	48
Tablo 11: Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik değerleri tablosu.....	48
Tablo 12: Katılımcıların bulundukları illerin dağılımı.....	50
Tablo 13: Katılımcıların demografik özellikleri.....	51
Tablo 14: Katılımcıların mesleki özellikler dağılımı.....	52
Tablo 15: Cinsiyete göre alt boyutların bağımsız örneklem t-testi ile karşılaştırması.....	55
Tablo 16: Medeni duruma göre alt boyutların bağımsız örneklem t-testi ile karşılaştırması.....	57
Tablo 17: Yaş gruplarına göre ölçek alt boyutlarının anlamlılık testi (ANOVA).....	58
Tablo 18: Eğitim durumuna göre ölçek alt boyutlarının anlamlılık testi (ANOVA).....	61

Tablo 19: Gelir durumuna göre ölçek alt boyutlarının anlamlılık testi (ANOVA).....	64
Tablo 20: Meslek unvanına göre ölçek alt boyutlarının anlamlılık testi (ANOVA).....	66
Tablo 21: Mesleki tecrübe durumuna göre ölçek alt boyutlarının anlamlılık testi (ANOVA).....	68
Tablo 22: Çalışma şekli durumuna göre ölçek alt boyutlarının anlamlılık testi (ANOVA).....	70
Tablo 23: Mükellef sayısına göre ölçek alt boyutlarının anlamlılık testi (ANOVA).....	72
Tablo 24: Meslekle tanışma faktörü kriterine göre ölçek alt boyutlarının anlamlılık testi (ANOVA).....	75
Tablo 25: Meslek seçim kriterine göre ölçek alt boyutlarının anlamlılık testi (ANOVA).....	78

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Katılımcıların Meslekle İlk Tanışma Faktörü Dağılımı.....54

Şekil 2: Katılımcıların mesleği tercih faktörü dağılımı.....54



GİRİŞ

Gelişen ekonomik sistem içerisinde muhasebe mesleğinin önemi her geçen gün biraz daha artmaktadır. İşletme ile ilişki içerisinde bulunan bütün taraflar, işletme ile ilgili doğru ve güvenilir bilgilere ihtiyaç duymaktadırlar. Ekonomik ve mali yapının sağlıklı bir şekilde işleyişi için ihtiyaç duyulan bu bilgiler muhasebe meslek mensupları tarafından hazırlanır (Tuğay ve Tekşen, 2014: 224).

Muhasebeden elde edilen bilgilerin doğru, tarafsız ve güvenilir olarak hazırlanmış olması hem işletmeler hem de devlet açısından son derece önemlidir (Bilen, 2008: 28-29).

Muhasebecilik mesleği ve bu mesleği yerine getiren meslek mensuplarına ilişkin yasal zemin ilk, 13 Haziran 1989 Tarih ve 20194 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 3568 Sayılı SM, SMMM'lik ve YMM'lik Kanunu ile oluşturulmuştur. Söz konusu Kanun muhasebe mesleğini yerine getirecek olan meslek mensuplarını; SM, SMMM ve YMM olmak üzere üç grupta sınıflandırmıştır. Meslek mensuplarının unvanları, 26 Temmuz 2008 Tarih ve 5786 Sayılı Kanun ile tekrar güncellenmiş, SM unvanı 3568 Sayılı Kanun'dan çıkarılarak, muhasebe mesleğini yerine getiren meslek mensuplarının sahip olabileceği unvan sayısı, SMMM ile YMM olmak üzere ikiye indirilmiştir. 3568 sayılı Kanun'da SMMM ile YMM unvanlarına sahip olan meslek mensuplarının, görev tanımları ve sorumluluklarının çerçevesi açıkça çizilmiştir.

Kamunun muhasebe mesleğinden önemli beklentileri bulunmaktadır. Bunların başında mükelleflerin vergilemeye esas kazançlarının doğru belirlenmesi ve vergilemede adaletin sağlanması gelmektedir. Bunun yanında vergi kayıp kaçaklarının önlenmesinde de muhasebe meslek mensuplarına sorumluluklar düşmektedir. Bu bakımdan mali müşavirler, mükellefler ile devlet arasında iletişimi ve işbirliğini sağlayan bir köprü rolü oynamaktadır (Organ ve Yegen, 2013: 257).

Muhasebe mesleği, ekonominin gelişmesi ve şirket yapılarının daha karmaşık hale gelmesi, mevzuatta yaşanan hızlı değişimler, meslek mensubu sayısında yaşanan hızlı artış ve neticesinde ücret ile ilgili ortaya çıkan haksız rekabet, mükelleflerin beklentilerindeki artış gibi nedenler dolayısıyla gittikçe daha stresli ve yorucu bir meslek

haline gelmiştir. Günümüzde muhasebe meslek mensuplarının yaptıkları işler işletme kayıtlarının tutulması ve gerekli verilerin ilgili kişilere raporlanmasının ötesine geçmiş ve mükelleflerin çoğu sorunlarına çözüm bulma durumunda olan danışmanlık hizmeti haline gelmiştir. Bununla birlikte, aldıkları ücretlerde aynı doğrultuda bir artış olmaması meslek mensuplarının sıklıkla şikâyet ettikleri konu haline gelmiştir (Aydemir, 2015: 72).

Dünya ekonomisindeki gelişmeler (küreselleşme vs.) nedeniyle uluslararası muhasebe standartları ve buna uyumlu Türkiye muhasebe standartları geliştirilmiştir.

Muhasebe meslek mensupları kendilerine yüklenen görevleri yaparken mükellefler, yasalar, sosyal yaşam kuralları, kültür veya geleneklerden kaynaklanan nedenlerle bazı sorunlarla karşı karşıya gelebilmektedir. Bu gibi sorunlar meslek mensuplarının iş performansını düşürebilmekte, kamuya ve mükellefe verebilecekleri hizmetin kalitesini olumsuz etkileyebilmektedir.

Meslek mensuplarının yaşadıkları sorunların çözümü, mesleki faaliyetlerin daha sağlıklı yürütülmesine olanak verecektir. Minimum sorunla yürütülen faaliyetler hem mükellef hem de devlet açısından daha huzurlu bir iş yaşamını ve toplumsal mali uzlaşma ortamını sağlayacaktır.

Bu çalışma ile öncelikle muhasebe meslek mensuplarının, mesleki yaşamda yaşadıkları sorunları ve beklentilerine yönelik literatür taraması yapılmış, daha sonra Türkiye genelinde yapılan anket uygulaması ile bu sorunlar ve beklentiler araştırılmıştır.

Bu amaç doğrultusunda çalışma üç bölümdür. Birinci bölümde muhasebe ve muhasebe mesleği ile alakalı kavramlardan, muhasebenin tanımı, türleri, amacı, önemi, muhasebe mesleğinin tanımı, tarihçesi ve önemi, Türkiye’de muhasebe mesleği ile ilgili yapılan düzenlemeler; “3568 sayılı SM, SMMM ve YMM’lik Kanunu” çerçevesinde muhasebe mesleğinin konusu, mesleğe mensup olabilmenin genel ve özel şartları ile meslek mensuplarının sorumlulukları ele alınmıştır.

İkinci bölümde, muhasebe meslek mensuplarının, mesleki faaliyetlerini yerine getirirken yaşadıkları sorunlar ve beklentileri gözler önüne serilmeye çalışılmıştır.

Üçüncü bölüm de ise yapılan araştırmanın amacı, kapsamı, sınırları ve yöntemi açıklanarak, uygulanan anket ile elde edilen veriler kapsamında muhasebe meslek mensuplarının sorunları ve beklentileri tespit edilerek sonuçlar değerlendirilmeye alınmıştır.

Sonuç bölümünde ise yapılan çalışmanın genel zeti sunulduktan sonra, araştırmanın sonucunda tespit edilen bulgular ve değerlendirmeler doğrultusunda öneriler de bulunulmuştur.



BİRİNCİ BÖLÜM

MUHASEBE VE MUHASEBE MESLEĞİ

1.1. MUHASEBENİN TANIMI, TÜRLERİ, AMACI VE ÖNEMİ

1.1.1. Muhasebenin Tanımı

Muhasebe, sadece bir kayıt süreci anlamına gelir; Kullanıcıların karar vermesini sağlamak için bir kuruluşun finansal verilerini sınıflandırmak, seçmek, ölçmek, yorumlamak ve iletmektir (Akinyemi, Okoye ve Izedonmi, 2015: 14).

Optimum kar etme amacı güden işletmelere ilişkin değer hareketlerini takip eden, belirleyen ve yorumlayan tekniklerin tümü işletme ekonomisinin dalı olan muhasebenin konusunu oluşturur. Muhasebe, işletmelerin finansal durumu ile işletme faaliyet sonuçlarının incelenmesine ve yorumlanmasına olanak verecek biçimde işletme faaliyetlerine ilişkin kayıtların tutulması ile ilgilenmektedir.

Muhasebe sürekli olarak gelişim ve değişim içinde bulunan dinamik bir bilim dalıdır. Ancak muhasebe disiplininin bilim olma niteliği kadar teknik olma niteliği de büyük bir ağırlığa sahiptir (Yalkın, 2012: 1-3).

1.1.2. Muhasebenin Türleri

Muhasebe, yüklendiği göreve göre çeşitli dallara ayrılır.

1.1.2.1. Genel Muhasebe (Finansal Muhasebe)

İşletmenin sahip olduğu varlıkların nerelerden sağlandığını ve bunların nerelerde kullanıldığını hesaplar aracılığı ile belirleyen, gelir ve giderleri karşılaştırarak faaliyet sonucunu ortaya koyan muhasebe türüdür. Muhasebe fonksiyonlarının kaydetme, sınıflandırma ve raporlama faaliyetlerini içine alır (Çetiner, 2010: 9).

Muhasebenin bu dalı işletmede ortaya çıkan temel mali olaylar hakkında işletmenin içindeki ve dışındaki taraflara gerekli bilgileri iletir (Lazol, 2004: 6).

Genel muhasebede bilgiler, hiçbir analize ve değişmeye uğratılmaksızın kaydedilir. Genel muhasebenin işlemleri objektif belgelere dayanarak ve olduğu gibi kaydetmesi ve bu işlemlerin izlerini sürekli olarak saklaması aşağıdaki yararları sağlar (Sevilengül, 2007: 20).

- i. Daha önce yapılmış bir işlemin varlığı, biçimi ve dayanağı hakkında gerekli bilgiyi verir. Gerektiğinde belgeleyici bir öge olur.
- ii. Belirli tarihlerde yapılması gereken işlemlerin unutulmaması sağlanır. Örneğin, işletme üzerine çekilen bir poliçeye konan “kabul” şerhinin yarattığı borç senedi muhasebeleştirildiğinde, muhasebe kayıtları ödenecek bir senedin varlığını, senedin ödendiğini gösteren bir başka kayıt yapılincaya kadar, duyurmaya devam eder.
- iii. İşletme varlıklarının, normal işletme işlemleri dışında, işletmeden çıkıp çıkmadığının kontrolünü sağlar. Örneğin, kasa mevcudu her gün, ambar mevcutları dönem sonlarında kayıtlarla karşılaştırılıp, olması gereken miktarın gerçekten mevcut olup olmadığı araştırılır.

1.1.2.2. Maliyet Muhasebesi

İşletmelerde üretilen mal ve hizmetlerin en karlı nasıl üretileceğinin planlanması konusunda işletmelere yardımcı olur, üretim işletmelerinde belli bir dönemdeki toplam ve birim üretim maliyetlerinin hesaplanmasını sağlar (Kallenderoğlu, 2009: 24).

Maliyet muhasebesi, ilgi alanı ve ürettiği bilgilerin kullanıcıları açısından işletme içine dönük bir muhasebe dalıdır. Genel muhasebeden alınan veriler yardımıyla, üretilen

mamul ve hizmetlerin maliyetleri maliyet muhasebesi tarafından hesaplanmaktadır (Gökçen, 2007: 7).

Üretilen mal ve hizmetin üretim maliyetinin saptanması, işletmede gider kontrolünün sağlanması ve elde edilen bilgiler ile planlamaya ve karar almaya yardımcı olunması maliyet muhasebesinin görevidir (Sevilengül, 2007: 21).

1.1.2.3. Yönetim Muhasebesi

Genel muhasebe ve maliyet muhasebesi bilgilerinden yararlanarak yeni bilgiler üreten ve işletme yöneticilerinin karar almalarında gerek duyduğu bilgileri sağlayan bir muhasebe türüdür (Çetiner, 2010: 9).

Bu bölüm firma çalışanları ve yöneticileri, yani iç bilgi kullanıcıları için bilgi üretir. Amacı; planlama, örgütleme, eşgüdüm ve kontrol aşamalarından oluşan yönetim sürecine katkıda bulunacak bilgilerin üretimi ve sunumudur (Sevilengül, 2007: 21).

Yönetim muhasebesi, işletmenin karar alma ve denetim işlevlerine katkı sağlayarak muhasebe bilgisinin iç raporlama biçimi iken, işletmenin dışa karşı raporlamasında rol oynamaktadır (Bushman ve Smith, 2001: 317). Yönetim Muhasebesi yöneticilere, gereksinim duydukları bilgileri hazırlayan, yorumlayan, gelecekle ilgili etkin kontrol sürecinin verilerini sunan muhasebe alt sistemidir (Needles, 1996: 6).

1.1.3. Muhasebenin Amacı

Muhasebe, bilgi ve veri yaratma sürecinden daha geniş kapsamlıdır. Muhasebenin temel amacı, yaratılan bilgi ve verilerin kullanılmasıdır. Muhasebe verilerin analizinde, raporlanmasında ve raporlanan finansal bilgilerin kullanılmasında yargılama ve yorumlamayı öngörür. İyi bir muhasebeci elde ettiği verilerin anlamı ile ilgilenir; olaylar ile finansal sonuçlar arasındaki önemli ilişkiler üzerinde durur; gelecek dönemler hakkında isabetli tahminler sağlayacak önemli eğilimleri (trendleri) araştırır ve çeşitli seçeneklerin meydana getirdikleri sonuçları inceler (Yalkın, 2012: 2).

Muhasebe bilgi sisteminin amacı, içerdeki ve dışardaki bilgi kullanan kişilere gerekli bilgileri sağlamaktır (Spathis ve Constantinides, 2004: 236-237).

1.1.4. Muhasebenin Önemi

Muhasebe, bütün işletmeler için gerekli bir bilgi sistemidir. Büyüyen ve faaliyetleri giderek karmaşıklaşan günümüz işletmeleri için muhasebe bilgilerinin önemi daha da artmıştır (Lazol, 2004: 3).

İşletmede ekonomik kararlar, finansal bilgiler gerektirir. Bu finansal bilgiler muhasebe tarafından sağlanır. Muhasebe bilgileri, özellikle işletme dışındaki kişi ve kuruluşlar açısından da önemlidir. Bilgi olmaması durumunda, bu grup belirsizlik ortamında hareket etmek zorunda kalacaktır. Bu nedenle muhasebenin temel amacı, işletme içinde veya dışında karar alan kişilere mali nitelikli bilgiler iletmektir (Çetiner, 2010: 7).

1.2. MUHASEBE MESLEĞİNİN TANIMI, TARİHÇESİ VE ÖNEMİ

1.2.1. Muhasebe Mesleğinin Tanımı

Muhasebe mesleği, karmaşık bilgi yapısını gerektiren bir meslek olma özelliği göstermekte, işletme ve toplum için çok büyük öneme sahiptir (Kurtcebe, 2008: 25). Muhasebe mesleği, tarihi süreçte, toplumun taleplerini karşılama doğrultusunda gelişmiştir (Marşap, 1999: 179). Muhasebe mesleğini yapan kişiler, müşterilerle ve devlet kurumlarında çalışan insanlarla yüz yüze etkileşim kurmaktadır (Deran ve Beller, 2015: 70).

Muhasebe mesleği, vergi mükellefleri ile devlet arasında önemli bir rol üstlenmektedir. Her ne kadar toplum tarafından sadece mükelleflerin aylık vermeleri gereken vergi miktarlarını hesaplayan bir meslek olarak görülse de, büyük resimde muhasebe mesleği adaletli gelir dağılımı zincirinin ilk halkasıdır. Sosyal sorumluluk ilkesi gereği toplumda önemli bir rolü olan muhasebe mesleği icracılarının sorunlarının çözümü ve beklentilerinin tespit edilip hayata geçirilmesi, üstlendikleri sorumluluğun gereğini daha hakkaniyetli ve motive bir şekilde yapmalarına olanak sağlayacaktır (Terzi, 2015: 195).

1.2.2. Muhasebe Mesleğinin Tarihçesi

Muhasebe biliminin, muhasebe mesleğinden daha eski olduğu görülmektedir (Pur, 1989: 32). Tarihsel olarak, muhasebe para ekonomisinin öncülüğündedir (Unegbu, 2014: 1). Çağdaş anlamda profesyonel muhasebecilik mesleği ilk olarak 18. yüzyıldan itibaren İngiltere’de ve daha sonra da ABD, Almanya, Fransa, Hollanda ve İsviçre gibi gelişmiş batı ülkelerinde örgütlü bir şekilde ortaya çıkmıştır (Dastan, 2001: 34).

Hesap tutma tekniği ülkemizde de, batıdaki gibi ekonomik hayata paralel bir gelişme göstermiştir. Ülkemizde muhasebe ilk kez 1850 tarihli Kanunname-i Ticaret ile bir düzene bağlanmıştır. Adı geçen Kanun, Fransız Ticaret Kanunu’nun tercümesi niteliğinde olduğundan muhasebe uzun süre Fransız muhasebe literatürünün etkisinde kalmıştır (Sevilengül, 2007: 14).

Ülkemizde muhasebenin gelişiminde önce Fransız etkisi görülmüş, daha sonra 1933’de kurulan Sümerbank’ın muhasebe sisteminin kurulmasında bir Alman uzmanın çalışması ve bunun diğer işletmelere örnek olması nedeniyle Alman etkisi hâkim olmuştur (Gücenme, 2002: 2).

Muhasebe mesleği ne yazık ki yıllarca TBMM’ne sunulan ancak yasalaşamayan, tanımlanmamış bir meslektir. Cumhuriyetin kuruluşundan 57 yıl sonra mesleğin tanımı yapılmıştır. “13 Haziran 1989 gün ve 20194 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu” bu boşluğu gidermiştir.

Diğer ülkelerde olduğu gibi 1990 yılından itibaren ülkemizde muhasebe meslek yasasına (3568 Sayılı yasa) dayanılarak odalar kurulmuş ve muhasebecilik mesleği disiplin altına alınmaya çalışılmıştır.

Türkiye ‘de muhasebe kuralları ve ilkeleri 1992 yılında Maliye Bakanlığı tarafından bir muhasebe düzenlemesi ile standardize edilmiştir. “Tekdüzen Muhasebe Sistemi” olarak adlandırılan bu muhasebe düzenlemesi, tüm şirketlerin mali tablolarını hazırlamaları ve sunmaları için Türk Genel Kabul Görmüş Muhasebe Standardı olarak kabul edilmiştir (Bahadır ve Tolga, 2013: 4).

Günümüzde muhasebe mesleğinin dünyadaki en üst kurumu, Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu, International Federation of Accountants (IFAC) tır TÜRMOB 1995 yılında IFAC’ ın üyesi olmuştur (Güvemli, 2001: 594).

Muhasebecilik mesleğinin köklü bir geçmişi bulunmaktadır. Modern anlamda gelişimi ve profesyonel bir meslek haline gelmesi 19. yüzyılın ortalarında İngiltere’de başlamıştır. İngiltere’yi Almanya ve diğer gelişmiş ülkeler izlemiştir. Mesleğin standartları, ilkeleri, meslek mensuplarında aranacak şartlar, ruhsatlandırma işlemleri, meslek örgütünün teşekkül etmesi muhasebeciliğin profesyonel bir meslek haline gelmesinde etkili olmuştur. Türkiye’de 3568 sayılı Kanunla Birlikte muhasebecilik ve müşavirlik mesleği hukuki anlamda profesyonel bir altyapıya kavuşmuştur (Aykın, 2015: 1).

1.2.3. Muhasebe Mesleğinin Önemi

Ekonomik hayatın en belirleyici unsurunun küreselleşme olduğu günümüzde muhasebe giderek artan bir öneme sahip olmakta ve bu süreç muhasebe meslek elemanlarını ticari hayatın vazgeçilmezleri haline getirmektedir (Özyürek, 2012: 139).

Meslekteki hızlı değişim, yeterliliğe sahip meslek mensubu olmayı zorunlu kılmaktadır (İskender ve Kırlioğlu, 2012: 3-1).

Her ne kadar muhasebe meslek mensuplarının görevleri yasa ile belirlenmiş olsa da; uygulamada bilgi kullanıcılarından gelen talepler doğrultusunda meslek mensuplarının rolleri zamanla değişikliğe uğramıştır. Muhasebecilik mesleğinin fonksiyonu; yalnızca kanunla tanımlanan görevlerini yapmanın ötesinde, tüm ilişkili taraflardan gelen taleplere yanıt veren, müşterilerinin mali konulardaki her türlü bilgi ihtiyacını karşılayan, devlete karşı tüm yükümlülüklerini yerine getirmelerine yardımcı olan bir şekle dönüşmüştür. Bu doğrultuda son yıllarda muhasebe meslek mensuplarının mesleğin konusunun dışında; vergi idaresi, sosyal güvenlik kurumu, meslek odaları ve diğer tüm resmi kurumlarla ilişkili her türlü iş ve işlemlerini müşterileri adına aktif olarak takip ettikleri veya bu iş ve işlemlerin gerçekleştirilmesine yardımcı oldukları görülmektedir (Dalğar ve Tekşen, 2017: 41).

Muhasebecilerin işlevsel nitelikleri olmalıdır. Ayrıntılara dikkat etmeli, yeni bilgilere erişmeli; olaylara sakın yaklaşmalıdırlar (Büyükipekci ve Kağıtçı, 2016: 2). Eğer birisi belirli bir sanatta usta olma arzusunu ortaya koyarsa tarihini de incelemelidir (Cindea vd. 2011: 1).

Muhasebe mesleği, ilişki içerisinde bulunduğu birçok kişi ve kuruma değişik faydalar sağlamaktadır. Bu bakımdan bu kesimler açısından mesleğin öneminin ayrı ayrı açıklanmasında yarar bulunmaktadır.

1.2.3.1. Muhasebe Mesleğinin İşletme Açısından Önemi

Beşeri faaliyetlerde bilgi temininin önemi büyüktür. Bir konuda alınacak kararların isabeti, o konudaki bilgilerin niteliğine, niceliğine ve güncelliğine bağıdır.

İşletmelerin sahip ve yöneticileri aynı kişiler olduğunda, bilgilerin kayıt ve iletişiminin fazla önemi yoktur. Birçok bilgi işletme sahibi tarafından akılda tutularak, gerektiğinde kullanılabilir. Ancak işletmeler büyüdükçe, faaliyetleri genişledikçe ve işletmenin sahiplik ve yöneticilik yetkileri ayrı ayrı kişilerde olunca, düzenli ve nitelikli bilgilere olan ihtiyaç artar (Ataman, 1995: 1).

İşletmelerin kurumsallaşması, tek sahiplikten çok sahipli kuruluşlar olmaya doğru gitmeleri, sahiplikle firma yöneticiliğini birbirinden ayırmaktadır. Dolayısıyla sahiplerin işletme ile doğrudan ilişkilerinin azalması, sermaye ve para piyasalarının gelişmesi, ortakların bilgi gereksinimleri ve çıkarlarının ekonomik ve sosyal nedenlerle korunması zorunluluğu, muhasebenin önemini artırmış ve muhasebe standartlarının geliştirilip yerleştirilmesini sağlamıştır.

İşletmeler en modern ve kusursuz örgütlenmiş olsalar da, muhasebe ve muhasebecisiz bir faaliyette bulunamazlar ve gelişemezler (Ertaş, 2002: 119).

1.2.3.2. Muhasebe Mesleğinin Toplum Açısından Önemi

Muhasebe mesleğinin hak ettiği noktaya ulaşması, saygın ve güvenilir bir meslek haline gelmesinde meslek mensuplarına önemli görevler düşmektedir (Kılı vd. 2018: 45).

Toplumda mesleğe olan güvenin arttırılması noktasında, muhasebecilerin sahip oldukları ahlâk çok önemlidir (Yıldız, 2010: 158). Muhasebeciler ne kadar toplumun ahlak kurallarına uygun davranırsa, doğru ve dürüst bir şekilde mesleki faaliyetlerini

yürütürse, toplumda güvenilirliği ve saygınlığının artması yanında bir o kadar da mesleği topluma daha iyi anlatmış ve temsil etmiş olur.

Mesleklerin gelişmesi ile toplumda ne kadar tanındıkları arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Bu bağlamda muhasebecilik mesleğinin de toplumda nasıl tanındığı, bilindiği ve değerlendirildiği bu mesleğin gelişmesinde önemli bir yer tutar (Altan, 2004: 29).

1.3. TÜRKİYE’DE MUHASEBE MESLEĞİ

Ülkemizde muhasebe mesleği “13 Haziran 1989 Tarih ve 20194 Sayılı Resmi Gazete de yayımlanan 3568 Sayılı SM, SMMM’lik ve YMM’lik Kanunu” ile birlikte yasal çerçevesine kavuşmuştur.

1.3.1. Ülkemizde Muhasebe Mesleği İle İlgili 3568 Sayılı Yasa ile Yapılan Düzenlemeler

Bu kanunun, “amacı, işletmelerde faaliyetlerin ve işlemlerin sağlıklı ve güvenilir bir şekilde işleyişini sağlamak, faaliyet sonuçlarını ilgili mevzuat çerçevesinde denetlemeye, değerlendirmeye tabi tutarak gerçek durumu ilgililerin ve resmi mercilerin istifadesine tarafsız bir şekilde sunmak ve yüksek mesleki standartları gerçekleştirmek üzere, SMMM’lik ve YMM’lik meslekleri ve hizmetleri ile SMMMO ve YMMO’ları ile TÜRMOB’un kurulmasına, teşkilat, faaliyet ve denetimlerine, organlarının seçimlerine dair esasları, düzenlemektir (meslek mevzuatı, 2017: 3).

1.3.1.1. Muhasebe Mesleğinin Konusu

Mesleğin konusu, unvanlarına göre ikiye ayrılmaktadır.

1.3.1.1.1. SMMM'lik Mesleğinin Konusu

SMMM ve YMM Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in 18'inci maddesine göre SMMM'lik mesleğinin çalışma konuları;

Gerçek ve tüzelkişilere ait teşebbüs ve işletmelerin;

- a) Genel kabul görmüş muhasebe prensipleri ve ilgili mevzuat hükümleri gereğince, defterlerini tutmak, bilanço, kar-zarar tablosu ve beyannameleri ile diğer belgelerini düzenlemek ve benzeri işleri yapmak.
- b) Muhasebe sistemlerini kurmak, geliştirmek, işletmecilik, muhasebe, finans, mali mevzuat ve bunların uygulamaları ile ilgili işlerini düzenlemek ve ya bu konular da müşavirlik yapmak.
- c) Yukarıdaki bentte yazılı konularda, belgelerine dayanılarak, inceleme, tahlil, denetim yapmak, mali tablo ve beyannamelerle ilgili konularda yazılı görüş vermek, rapor ve benzerlerini düzenlemek, tahkim, bilirkişilik ve benzeri işleri yapmak.
- d) İlgili mevzuatın öngördüğü işler ile resmi mercilerce belirlenecek işleri yapmak (Arıkan, 2009: 10).

1.3.1.1.2. YMM'lik Mesleğinin Konusu

SMMM ve YMM Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik 'in 19'uncu maddesine göre YMM'lik mesleğinin çalışma konuları;

- a) Gerçek ve tüzel kişilere ait teşebbüs ve işletmelerin muhasebe sistemlerini kurmak, geliştirmek, işletmecilik, muhasebe, finans, mali mevzuat ve bunların

uygulamaları ile ilgili işlerini düzenlemek veya bu konularda müşavirliklerini yapmak,

- b) Yukarıdaki bentte yazılı konularda, belgelerine dayanılarak inceleme, tahlil, denetim yapmak, mali tablo ve beyannamelerle ilgili konularda yazılı görüş vermek, rapor ve benzerlerini düzenlemek, tahkim, bilirkişilik, değerlendirme, derecelendirme ve benzeri işler yapmak,
- c) Mali tabloların ve beyannamelerin mevzuat hükümleri, muhasebe prensipleri ile muhasebe standartlarına uygunluğunu ve hesapların denetim standartlarına uygunluğunu ve hesapların denetim standartlarına göre incelendiğini tasdik etmek,
- d) İlgili mevzuatın öngördüğü işler ile resmi mercilerce belirlenecek işleri yapmak (Arıkan, 2009: 11).

1.3.1.2. Meslek Mensubu Olabilmenin Şartları

Meslek mensubu olabilmenin şartları; genel ve özel şartları olmak üzere çeşitlere ayrılır.

1.3.1.2.1. SMMM Olabilmenin Özel Şartları

3568 Sayılı Kanuna göre SMMM olabilmek için aşağıdaki özel şartlar aranır;

- a- Hukuk iktisat, maliye, işletme, muhasebe, bankacılık, kamu yönetimi ve siyasal bilimler dallarında eğitim veren fakülte ve yüksekokullardan veya denkliği Yükseköğretim Kurumunca tasdik edilmiş yabancı yükseköğretim kurumlarından en az lisans seviyesinde mezun olmak veya diğer öğretim kurumlarından lisans

seviyesinde mezun olmakla beraber bu fıkrada belirtilen bilim dallarından lisansüstü seviyesinde diploma almış olmak.

- b- En az üç yıl staj yapmış olmak.
- c- Serbest muhasebeci malî müşavirlik sınavını kazanmış olmak.
- d- Serbest muhasebeci malî müşavirlik ruhsatını almış olmak (SMMM'lik ve YMM'lik Kanunu, 1989, 3568).

1.3.1.2.2. YMM Olabilmenin Özel Şartları

3568 Sayılı Kanuna göre YMM olabilmek için

- a) En az 10 yıl serbest muhasebeci malî müşavirlik yapmış olmak,
- b) Yeminli malî müşavirlik sınavını vermiş olmak
- c) YMM ruhsatını almış olmak, şartları aranır (SMMM'lik ve YMM'lik Kanunu, 1989, 3568).

1.3.1.3. Meslek Mensuplarının Sorumlulukları

SMMM ve YMM olan meslek mensuplarının sorumlulukları ilgili kanun çerçevesinde belirlenmiştir.

1.3.1.3.1. SMMM'lerin Sorumlulukları

SMMM ve YMM 'lerin Çalışma usul ve esasları hakkında yönetmeliğin 8.maddesine göre SMMM'lerin sorumlulukları:

- a) Sosyal Sorumluluk:** Meslek mensupları; mesleği ifa ederken toplum ve Devlete karşı sorumluluk taşırlar.
- b) İşletme sahip ve yöneticilerine karşı sorumluluk:** Meslek mensupları, işletme sahip ve yöneticilerine, isabetli karar alabilmeleri için doğru ve güvenilir bilgiler sağlarlar.

- c) **Meslektaşlara karşı sorumluluk:** Meslek mensupları, ilgili yönetmelikler çerçevesinde ve mesleki eğitimde birbirlerine her türlü bilgiyi vermek ve aktarmak sorumluluğunu taşırlar. Mesleğin gelişmesi ve sağlam temellere oturtulması için aralarında gerekli dayanışmayı kurarlar.

1.3.1.3.2. YMM’lerin Sorumlulukları

YMM’lerin vergi kanunları ile üstlendikleri görev gereği önemli sorumlulukları bulunmaktadır. Bu sorumluluklar, 3568 sayılı Kanunda ve 213 sayılı VUK’da düzenlenmiştir. Ayrıca, Yönetmelik ve Tebliğlerle YMM’lerin sorumluluğuna açıklık getirilmiştir. YMM’lerin yaptıkları tasdik işleminden dolayı mükelleflere ve devlete karşı sorumlulukları bulunmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ SORUNLARI VE BEKLENTİLERİ

2.1. MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ SORUNLARI

Muhasebe, tarihsel gelişim süreci içinde değişimler göstererek, günümüzdeki önemini kazanmıştır (Alagöz ve Ceran, 2007: 292-293).

Muhasebecilik mesleği; küreselleşme olgusu, buna bağlı olarak ekonomilerin gelişmesi ve şirket yapılarının büyük ölçekli ve daha karmaşık hale gelmesi, hızlı mevzuat değişimleri, meslek mensubu sayısındaki hızlı artış ve ücret ile ilgili ortaya çıkan haksız rekabet, mükelleflerin beklentilerinin artması gibi nedenlerle daha stresli ve yorucu bir meslek haline gelmiştir. Meslek birçok sorunla karşı karşıyadır (Dızman ve Güney, 2015: 98).

Meslek mensuplarının sorunları aşağıda çeşitli başlıklar altında ele alınmıştır.

2.1.1. Ücret Ve Tahsilât Konusunda Yaşanan Sorunlar

Meslek mensuplarının ücret konusu Yönetmelik ile düzenlenmiştir. Buna göre;

- Tarife,
- Tarifenin Yapısı,
- Tarifenin Hazırlanması,
- Tarifelerin İlanı,
- Tarifeye Uyma,
- Ücretin Serbestliği,
- Ücret Sözleşmesi,
- Ücret Sözleşmesi Kapsamı,
- Ücretin Ödenmesi,
- Ücretin Ödenmemesi. Başlıkları altında gerekli düzenlemeler yapılmıştır.

Yukarıda sayılan maddeler, her ne kadar ilgili yönetmelikle düzenlense de muhasebe meslek mensuplarının en önemli sorunlarından birisidir ücret ve tahsilat konusu. Meslek mensupları, hizmetleri karşılığında hak ettikleri ücreti tam olarak ve zamanın da tahsil edememektedirler. Ayrıca ücret tarifesinin altında defter tutan bazı meslek mensupları haksız rekabete sebep olmaktadır.

Günümüzde muhasebe meslek mensuplarının yaptıkları işler geleneksel muhasebecilik faaliyetlerinin ötesinde mükelleflerin çeşitli sorunlarına çözüm üreten danışmanlık yapan hizmet haline gelmiştir. Fakat tahsil ettikleri ücretlerin aynı doğrultuda artmayışı, şikâyetçi ettikleri konu olmuştur (Dızman ve Güney, 2015: 98).

2.1.2. Haksız Rekabet Konusunda Yaşanan Sorunlar

Mükellefler muhasebeci seçerken, istedikleri muhasebeciyi seçme şansına sahiptir. Genellikle en çok tanınan muhasebeciyi tercih etmektedirler. Bu sorunun giderilebilmesi için, meslek mensuplarının tecrübeleri göz önünde tutularak, kotalar konularak adalet esaslı mükellef dağılımı ile meslek mensupları arasındaki ayrışmanın önüne geçilmelidir (Yıldırım ve Güney, 2012: 42).

Günümüzde yaşanan gelişmeler neticesinde muhasebecilik anlayışında farklılık ve meslek mensupları arasında ekonomik ve sosyal dengesizlikler oluşmaktadır. Muhasebe mesleği de haksız rekabet olmak üzere birçok mesleki sorun ile karşı karşıya kalmaktadır (Ömürbek ve Türkoğlu, 2013: 115).

Meslek mensupları mevzuatta belirtilen kurallara uygun hareket etmiyorsa ve en önemlisi etik ilkelere bağlı değillerse haksız fiile ve haksız edinime daha yakın bir yerde olacaklardır (Kısakürek ve Akarsu, 2016: 647).

2.1.3. Etik Konusunda Yaşanan Sorunlar

Etik, yaşamın her alanında davranışları yönlendiren standartların ve prensiplerin bir bütünü olarak doğruyu ve yanlış ayırt etmek biçiminde algılandığı için, tarihsel süreç içinde farklı toplumlar ve kültürler hep kendi kurallarını oluşturmuşlardır. Bu bağlamda

genel olarak etik ve meslek etiği, dünyada ve ülkemizde neredeyse her alanda gündeme gelmekte ve bunun sonucu olarak da farklı düzeylerde de olsa her meslek dalın da kendine özgü “meslek etiği” ile ilgili kuralların oluşturulması yönünde çabaların olduğu görülmektedir (Sakarya ve Kara, 2010: 57).

Günümüzün denetim skandallarında temel değerler artık zeka ve eğitim eksikliğinden ziyade mesleki etik eksikliğinden kaynaklanıyor (Akman, 2014: 332).

Kişilerin nasıl davranmaları gerektiğini gösteren etik; görev ve sorumlulukları esas alan davranış kuralları bütünü olup bir kişinin neyi yapıp neyi yapmaması gerektiğini tanımlayan kuralları konu edinmektedir. Bu açıdan ahlak kavramını da içine alan etik, ahlak üzerinde sistemli düşünme, soruşturma ve ahlaki hayata ait bir araştırma ve tartışma sağlayan geniş bir felsefedir (Cevizci, 2008: 5). Mesleki etik ise mesleki davranışla alakalı neyin doğru ve yanlış olduğu, neyin haklı ve haksız olduğu hakkında inançlara dayalı ilkeler ve kurallar bütünüdür (Selimoğlu, 2006: 437).

Mesleğin etkili yürütülmesinde yasal düzenlemeler yalnız başına yetersizdir (Bilen, 2008: 27). Meslek sadece teknik uzmanlık gerektiren bir meslek olmadığından etik kurallar ile birlikte yürütülmelidir (Türk, 2004: 89). Etik, meslekte ön yeterlik programlarının bir parçası olarak öğrenilmelidir (Uyar ve Güngörmüş, 2013: 2).

Etik kuralların varlığı, oluşacak belirsiz durumlarda izlenecek yolu gösterir (Finn ve diğ, 1994: 28). Etik kavramı muhasebe mesleği açısından ayrı bir önem taşımaktadır (Moizer, 1995: 415). Muhasebe meslek mensuplarını etik dışı davranmaya yönelten en temel neden sürekli yaşadıkları etik ikilemlerdir (Mintz, 1995: 250).

Etik dışı davranıldığında, sonuca ulaşım kazanç sağlama ihtimalinin yüksek olması ve yakalanma olasılıklarının ise çok düşük olması durumunda meslek mensuplarının yaşadıkları ikilemler etik dışı davranışlara dönüşmektedir. Muhasebe meslek mensupları için en önemli fırsat ise sürekli değişen ve boşlukları olan yasalardır. Ancak fırsatlar tek başına yeterli bir güdüleme aracı değildir. Bunun yanı sıra baskı unsuru ile de karşılaşılması etik dışı davranma kararının alınmasını kolaylaştırmaktadır. Baskı, suç işlemede çok önemli ve etkili bir motivasyon kaynağıdır (Wilks ve Zimbelman, 2004: 731). Muhasebe meslek mensuplarının etik ikilemde kalmalarında en büyük baskı unsuru da hiç kuşkusuz mükelleflerdir. Genellikle mükelleflerin en çok önemsedikleri konu ödeyecekleri vergidir ve mükellefler muhasebecilerini daha çok vergiyi ayarlayan kişiler olarak görmekte ve bu konuda sürekli baskı yapmaktadırlar. Bir diğer baskı unsuru ise

meslektaşlarının etik dışı tutumlarıdır. Meslek mensupları kendilerini tanıtırken; abartılı iddialarda bulunabilmekte ve bazen kamu yararından ziyade sadece mükellef yararına hareket etmektedirler. Böylece piyasada da rekabet üstünlüğü sağlamaktadırlar (Peterson ve Zikmund, 2004: 31).

Türkiye’de muhasebe mesleğinde etik değerleri oluşturmak amacıyla özellikle son yıllarda ciddi çabaların olduğu gözlenmektedir (Sakarya ve Kara, 2010: 58). Meslek etiği ile ilgili uluslararası ve ulusal alanda oluşturulmuş kurallar ve ilkeler yol gösterici konumundadır (Özkan ve Hacıhasanoğlu, 2012: 37-38).

2.1.4. Belgesiz, Ehil Olmayan, Kaçak Ve Korsan Olarak Mesleği İfa Edenler İle

İlgili Sorunlar

Ülkemizde belgeli meslek mensuplarının sayısı her geçen gün artarak, kalabalık bir meslek örgütü ortaya çıkmaktadır. Tabi ki bu büyüme beraberinde bazı mesleki sorunları meydana getirmektedir.

Profesyonel mesleklerde en önemli husus, mesleği yürüteceklerin yeterlilik şartlarının bulunması, bu şartları taşıyanların ruhsata bağlanması ve ancak ruhsat sahibi kişilerin ilgili mesleğin konusu faaliyetleri meslek unvanı ile yürütebilmesidir. Bu çerçevede, mesleki unvanların kullanımı sıkı şartlara bağlanmakta, haksız unvan kullanımı yasaklanmakta ve cezai yaptırıma bağlanmaktadır.

Muhasebecilik ve müşavirlik mesleğinin profesyonel bir meslek haline gelmesi ile birlikte unvan kullanımı sıkı şartlara bağlanmıştır. Bir yandan mesleki unvanların, kullanmaya yetkileri olmayanlarca kullanımının yasaklanması söz konusu iken, diğer yandan mesleki faaliyette bulunan meslek mensupları arasında haksız rekabetin önlenmesi amacıyla mesleki unvan dışında kullanılabilecek unvan veya sıfatlar açısından da sınırlamalar getirilmesi söz konusu olmuştur (Aykın, 2015: 1).

3568 sayılı Kanun, meslek unvanlarının haksız kullanımı ile mücadele konusunda Odalara görev yüklemiştir. Buna göre, Odaların meslek unvanlarının haksız kullanımını öğrenmeleri durumunda konuyu Cumhuriyet Savcılığına bildirme mecburiyetleri bulunmaktadır (Aykın, 2015: 1).

2.1.5. Meslek Mensuplarının Mükellefleri İle İlişkilerinden Kaynaklanan Sorunlar

Muhasebe Meslek mensupları, GİB ile mükellefler arasında aracılık yaparken birçok sorunla karşı karşıya kalmaktadır. Bu sorunlara kısaca değinecek olursak,

- Mükelleflerden yeteri kadar bilgi temin edilememesi,
 - Mükelleflerden muhasebe ücretinin zamanında ve ya hiç tahsil edilememesi,
 - Muhasebe kayıtları ve mali tablolarındaki bilgilerin kendi isteği doğrultusunda değiştirilmesinin istenmesi,
 - Meslek mensuplarına karşı yeteri kadar saygı ve güven duyulmaması,
 - Muhasebede belgelerinin zamanında ve eksiksiz olarak getirilmemesi,
- Şeklin de sıralanabilir.

Bu tür sorunlarla uğraşan meslek mensubu aynı zamanda bu sorunlar nedeniyle, Gelir İdaresi ile de karşı karşıya gelmektedir.

2.1.6. Eğitim Konusunda Yaşanan Sorunlar

Türkiye’de 1989 yılında muhasebeci olarak çalışmak üzere muhasebe eğitimi almak zorunlu değildi. Temel olarak, usta-çırak ilişkisine dayalı muhasebe eğitimi temel alınmaktaydı. 3568 sayılı kanun 13 Haziran 1989’da yürürlüğe girdikten sonra muhasebe profesyonel bir meslek haline geldi (Şeker ve Akdoğan, 2015: 2).

Türkiye’de birçok lisans ve ön lisans düzeyinde muhasebecilik mesleğine yönelik bölümler açılmıştır. Ancak, her sektörde olduğu gibi muhasebecilik sektöründe de eğitim döneminde verilen teorik bilgiler ile sektör uygulamaları arasında farklılıkların olması önemli bir sorun teşkil etmektedir (Köroğlu vd. 2015: 290).

Günümüz koşullarında etkin bir muhasebe eğitimi için geleneksel eğitim materyallerinin yanı sıra pratik uygulamaların da yer alması gereği bilinmektedir. Üniversitelerin muhasebe bölümlerinden mezun olan öğrenciler, iş hayatlarında uygulamalarla karşılaşmakta ve eğitim müfredatlarındaki uygulama eksikliklerinden dolayı sıkıntı yaşamaktadırlar. Bu sebeple üniversitelerin muhasebe müfredatları, geleceğin meslek mensubu olan öğrencilerin söz konusu sıkıntılarını giderici niteliğe

sahip olmalıdır. Bu nedenle gerek üniversite müfredatlarında gerekse iş yaşamında bilgi teknolojilerinden faydalanılarak yeni uygulamaların kullanılması muhasebe eğitiminin kalitesini artıracaktır (Tosunoğlu, Cengiz ve Anadolu, 2018: 188).

Günümüz muhasebe eğitimi, uzmanlık bilgisini vermekten epeyce uzaktır (Yıldız ve Durak, 2011: 38). Muhasebe eğitimi, elektronik ortamlarda, uygulamalı olarak görselliğe dayalı malzemelerle desteklenerek verilmelidir (Hacıüstemoğlu, 2009: 27).

Türkiye’de muhasebe eğitimi örgün olarak, ortaöğretim ve yükseköğretimde okullarda verilmektedir. Ayrıca, meslek kuruluşları, sürekli eğitim olarak değerlendirilebilecek eğitimler yapmaktadırlar (Şengel, 2010: 82-83). Muhasebecilerin sürekli eğitimi için TESMER görevler üstlenmelidir (Kutluk ve Ersoy, 2011: 78).

Teknolojinin gelişmesi sayesinde muhasebe alanındaki gelişmeler kolay takip edilebilmekte ve gerekli olan bilgiye çok çabuk ve maliyetsiz bir şekilde ulaşılabilmektedir (Karasioğlu ve Duman, 2011: 170).

Uzun yıllardan beri muhasebe eğitime yönelik olarak muhasebe eğitiminin karmaşık ve sürekli değişen iş ortamının gerektirdiği yetenek ve yeterlilikleri kazandırmada başarılı olamadığıdır eleştirisi sıkça dile getirilmektedir (Altınay, 2016: 2144).

İş gücü piyasalarının beklentileri her geçen gün daha da karmaşılaşırken tahmin edilemezlik de artmaktadır. İşgücü piyasaları yüksek seviyede eğitim almış işgücü talebinde bulunurken aynı zamanda karmaşıklık, tahmin edilemezlik ile entegrasyon kabiliyeti daha yüksek olan işgücüne ihtiyaç duymaktadır (McGuigan ve Kern, 2016: 1-3).

Muhasebeden beklentilerin karşılanabilmesi için muhasebe eğitiminin de beklentileri karşılayacak şekilde yapılandırılması gerekmektedir (Bedfords, Knortz vd. 2001: 172-173).

2.1.7. Teknolojik Gelişmeler Konusunda Yaşanan Sorunlar

Günümüzde, bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler birçok iş kolunda işlerin bilgisayar ortamlarında yapılmasını sağlamaktadır. Bilişim

teknolojilerindeki gelişmeler ülke ekonomilerini ve buna bağlı olarak da işletmeleri önemli ölçüde etkilemiştir. Bu gelişmelerden en fazla etkilenen de işletmenin çevresi olmuştur.

Muhasebe mesleği, bilişim teknolojilerindeki gelişmelerden en çok yararlanan mesleklerden biridir. Muhasebe meslek mensupları bugün mesleki faaliyetlerini bilgisayar ortamında yürütmektedirler. Bilgisayarın muhasebe mesleğinde etkin kullanımında ise, yazılım programlarının büyük önemi vardır. Muhasebe mesleği bu dijital dönüşüme en hızlı uyum sağlayan iş kollarından birisidir. Bu dijital dönüşümde doğru kararların verilmesi hem verimlik hem de müşteri memnuniyeti açısından oldukça önemlidir. Genel anlamda yazılım seçim problemi, özelde ise muhasebe paket programı seçimi, çok yönlü karmaşık bir problemdir (Çetin ve Eren, 2015: 83-84).

Teknoloji ve ekonomide yaşanan küresel gelişmeler her sektörde olduğu gibi muhasebecilik sektöründe de etkili olmuş, muhasebe mesleği uygulamalarında ve meslek mensuplarının çalışma koşulları ve şekilleri üzerinde köklü değişikliklere neden olmuştur. Bunun yanı sıra gelişen teknoloji sayesinde meslek mensupları meslek icralarını daha kolay ve daha kısa sürede yerine getirmeye başlamışlardır (Ömürbek ve Türkoğlu, 2013: 117-118).

Şüphesiz muhasebe mesleğinin geleceği dijital olacaktır, muhasebe mesleği yeniden yapılandırılmalı ve vizyoner fikirler üretilmelidir (Tekbaş, 2017: <http://www.muhasebetr.com/yazarlarimiz/ismailtekbaz/027/>).

2.2. MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ BEKLENTİLERİ

Muhasebe meslek mensuplarının, sorunlarının çözümü noktasında hem iş dünyasından hem kurum ve kuruluşlardan hem de meslek odalarından beklentileri bulunmaktadır.

2.2.1. Muhasebe Meslek Mensuplarının İş Dünyasından Beklentileri

Mesleklerini icra ederken birçok sorunla karşı karşıya kalan muhasebe meslek mensuplarının, sorunlarının çözümü noktasında İş dünyasından beklentileri;

- Muhasebecinin hak ettiği ücreti ödemesi gereken zamanda, düzenli ve aylık olarak ödemesi
- Muhasebede kayıt altına alınacak evraklarını, zamanında ve tam olarak getirmesi
- Muhasebeci ile karşılıklı saygıya ve güvene dayalı ilişki geliştirilmesi
- Yanıltıcı belge kullanmaması ve belgelerini belli bir düzen içinde tutması
- Muhasebe ücretinin pazarlığına girilmemeli,
- Mali konularda sürekli muhasebeci ile ilişki içinde olunmalıdır (Gökgöz ve Zeytin, 2012: 486).

2.2.2. Muhasebe Meslek Mensuplarının Kurum ve Kuruluşlardan Beklentileri

Haksız rekabet, hizmet kalitesi, ücret sorunu gibi meslek mensupları için önem arz eden sorunlar idarenin yasal düzenlemeler yapmasından geçer. Mevcut yasal düzenlemeler, mesleki gerekleri karşılayamamaktadır (Özulucan, Bengü ve Özdemir, 2010: 45).

Muhasebe meslek mensubunun maliyeden diğer bazı beklentileri:

- Bürokratik işlemlerin azaltılması
- Kayıt dışı ekonominin önüne geçilmesi ve azaltılması
- Yargının kararlarını hızlandırması
- Vergi incelemelerinde denetçilerin önyargılı davranmaması (Gökgöz ve Zeytin, 2012: 487). şeklinde sıralanabilir.

2.2.3. Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslek Odasından Beklentileri

TÜRMOB mevcut yasal düzenlemelerin eksikliği ve üyelerinin yetki ve sorumlulukları noktasında yasal düzenlemelerle ilgili idare ile sürekli bir irtibat içerisinde

bu yasal boşlukları gidermek noktasında görevini etkili bir şekilde yapmalıdır (Güçlü, 2007: 30).

Meslek mensupları, mesleklerini icra ederlerken meslek odasından bazı beklentileri aşağıda maddeler şeklinde sıralanmıştır.

- Meslekle ilgili ihtiyaç duyulan hususlarda danışmanlık hizmeti vermeli,
- Mükellefler ile meslek mensupları arasındaki sorunların çözümüne yardımcı olmalı,
- Kurumlar ile meslek mensupları arasındaki sorunların çözümüne yardımcı olmalı,
- Ücretler konusunda düzenleyici bir işlev üstlenmeli,
- İhlaller konusunda yaptırım gücü yüksek önlemler almalı (Özulucan, Bengü ve Özdemir, 2010: 46).

2.2.4. Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslektaşlarından Beklentileri

Meslek mensupları, etik kuralları çiğnememeli ve çiğnetmemelidirler. Muhasebe meslek mensupları, meslektaşları ile sözleşmesi olan vergi mükelleflerini, çekmek adına onlara, yalan yanlış bilgi vererek, yanlış yönlendirme yaparak, meslektaşlarını zor durumda bırakmamalıdır. Mesleğin gerektirdiği saygınlığı kaybedecek davranışlarda bulunarak diğer bütün meslektaşlarına mal olacak tavır ve davranışlardan kaçınmalıdırlar. Meslek mensupları, ücret tarifesinin altında bir ücretle defter tutmamalı ve düşük ücret teklif ederek mükellef kazanmamalıdır. Etik kuralları çiğneyerek, haksız rekabetle değil kendini daha iyi yetiştirip, sürekli bilgilerini güncelleyerek, teknolojiyi ve yenilikleri yakından takip ederek, pozitif anlamda rekabet sürecine dahil olmalılar.

Ayrıca meslek mensubu kendisini yetiştirmenin yanında, mükelleflerini de muhasebe konusunda bilgilendirip, karşılıklı güven ve saygıya dayalı ilişkiler geliştirip, mükellefte vergi bilincinin oluşmasına da katkı sağlamalıdır. Mükellefe muhasebe

mesleğinin gerektirdiği kadar hizmet vermeli, fazladan ve meslekle alakası olmayan işleri yapma taahhüdü ile de mükellef kazanmamalıdır.

Meslek mensupları, birbirlerine saygı göstermeli, haksız rekabetle birbirlerinin haklarını çiğnememeli, bilgi paylaşımı yapmalı ve mesleğin sorunlarını çözmek için birlikte mücadele etmelidirler.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, muhasebe meslek mensuplarının mesleklerini icra ederken, karşı karşıya kaldıkları sorunları tespit etmek ve meslek mensuplarının; iş dünyasından, Kurum ve Kuruluşlardan, meslek odalarından beklentilerini belirleyerek karşılaştıkları sorunlara çözüm önerileri sunabilmektir.

3.2. Araştırmanın Kapsamı Ve Sınırları

Araştırmanın kapsam ve sınırlarını; Türkiye genelinde meslek mensubu (SM, SMMM ve YMM) ruhsatına sahip muhasebeciler ve mesleki faaliyetlerini sürdürürken karşılaştıkları sorunları, iş dünyasından, Kurumlardan ve meslek odalarından beklentileri oluşturmaktadır.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada, veri toplama aracı olarak anket formu düzenlenmiştir. Anket formları, daha sağlıklı sonuçlar alınması amacıyla, meslek mensuplarıyla yüz yüze görüşülerek doldurulmuştur. Uygulanan ve değerlendirmeye alınan anket sayısı 570’dir. Anket verileri istatistiksel paket programı (SPSS 20) yardımı ile değerlendirilmiştir.

3.4. Literatür Taraması

Türkçe literatüre, bakıldığında farklı bölge ve illerde muhasebe mesleği ve muhasebe meslek mensuplarının sorunlarını araştıran, beklentilerini ortaya koyan çok sayıda akademik çalışmaya rastlanmaktadır.

- Özulucan, Bengü ve Özdemir (2010) yapmış oldukları anket çalışması ile Türkiye’de muhasebe meslek mensuplarının güncel sorunları; mesleklerini icra ederken, uygulamada karşılaşılan ve meslek odalarına ilişkin beklentiler olmak üzere üç başlık kapsamında değerlendirilmiştir. Bu sorunların meslek mensuplarının unvanlarına ve deneyim sürelerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı ANOVA testi ile analiz edilmiş, analiz sonucuna göre meslek mensuplarının bazı sorunlarının, unvanlarına ve deneyim sürelerine göre farklılaştığı ortaya konulmuştur. Sorunların demografik özellikleri ile ilişkileri irdelenmiştir.
- Güçlü (2007) tarafından yapılan çalışmada, sorunlar yumağında boğuşan meslek mensuplarının sorunlarının çözümü; İdare, Meslek Örgütleri ve Meslek Mensupları üçgeninde saklı bulunduğu belirtilmiştir.
- Gökgöz ve Zeytin (2012) meslek mensuplarının karşılaştıkları sorunları tespit etmek amacıyla Bilecik ve Yalova illerinde faaliyet gösteren 127 meslek mensubuna yönelik bir anket uygulaması gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucu meslek mensuplarının sorunları arasında iş yükünün çok fazla olmasının ilk sırada olduğunu göstermiştir.
- Tuğay ve Tekşen (2014) Burdur ilinde bağımsız olarak çalışan muhasebe meslek mensuplarına yönelik anket uygulamıştır. Elde edilen bulgulara göre, muhasebe meslek mensuplarının sorunları olarak muhasebeciden az vergi ödetmesinin istenmesi, çok sık mevzuat değişikliklerinin olması, bazı meslek mensuplarının düşük ücret karşılığında defter tutması, yoğun iş yükü, ücretlerin tahsilinde yaşanan problemler vb. tespit edilmiştir. Mükelleflerden beklentiler açısından ise mükelleflerin belgeleri zamanında teslim etmeleri, vergi ödemelerini

mükelleflerin kendilerinin yapması ve sahte belge düzenlememeleri ön plana çıkmıştır.

- Aydemir (2015) tarafından yapılan anket çalışmasıyla, muhasebe meslek mensuplarının sorunlarının sırasıyla, iş yükünün ağır olması, bazı meslek mensuplarının çok ucuza defter tutması, mükelleflerin ücretlerini ödememeleri veya düzensiz ödemeleri, mesleki yeterlilik ve sorumluluklara karşın muhasebe meslek mensuplarının kazancının düşük olması en önemli sorunlar olarak tespit edilmiştir. Beklentiler açısından ise, muhasebe meslek mensupları, ücretlerinin tahsiline yönelik bir çözüm yolunun bulunmasını, beyan ve bildirimlerin basitleştirilmesini, mesleğin hak ettiği saygınlığa kavuşmasını, mesleki alanda yapılacak düzenlemelerde meslek mensuplarının ve meslek kuruluşlarının da görüşünün alınmasını, tutacakları defter sayısına bir kota getirilmesini vb. talep etmektedirler.
- Kalaycı ve Tekşen (2006), Isparta ilinde muhasebecilik mesleğini yapan meslek mensuplarına yönelik anketlerle muhasebecilik mesleğinde karşılaşılan sorunları araştırmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, meslek mensupları mevzuatta çok sık değişim olduğunu ve yaşanan değişimi takip etmekte zorlandıklarını, mesleğe yeni girenlerin ucuza defter tuttuklarını, iş yükünün çok fazla olmasına karşın maddi karşılığının yetersiz olduğunu, mükelleflerden istedikleri belgelerin zamanında alınamadığı gibi yaşadıkları problemleri belirtmişlerdir.

Genel olarak literatüre bakıldığında yapılan çalışmaların hemen hepsinde ortak sorunların devam etmekte olduğu görülmektedir. Bu da bu sorunların çözümüne yönelik olarak ciddi çalışmaların yapılamadığı sonucunu ortaya koymaktadır.

3.5. Araştırmanın Hipotezleri

H₁: “Demografik özelliklere göre Beklenti ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık söz konusudur.

- H_{1a}: Cinsiyete göre beklenti ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır.
 - H_{1a1}:Cinsiyete göre iş dünyasından beklenti değişim göstermektedir.
 - H_{1a2}:Cinsiyete göre kurum ve kuruluşlardan beklenti değişim göstermektedir.
 - H_{1a3}:Cinsiyete göre meslek odalarından beklenti değişim göstermektedir.
- H_{1b}: Eğitim durumuna göre Beklenti ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır.
 - H_{1b1}:Eğitim durumuna göre iş dünyasından beklenti değişim göstermektedir.
 - H_{1b2}: Eğitim durumuna göre kurum ve kuruluşlardan beklenti değişim göstermektedir.
 - H_{1b3}: Eğitim durumuna göre meslek odalarından beklenti değişim göstermektedir.
- H_{1c}: Yaş durumuna göre Beklenti ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır.
 - H_{1c1}:Yaş durumuna göre iş dünyasından beklenti değişim göstermektedir.
 - H_{1c2}: Yaş durumuna göre kurum ve kuruluşlardan beklenti değişim göstermektedir.
 - H_{1c3}: Yaş durumuna göre meslek odalarından beklenti değişim göstermektedir.

- H_{1d}: Medeni duruma göre Beklenti ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır.
 - H_{1d1}: Medeni duruma göre iş dünyasından beklenti değişim göstermektedir.
 - H_{1d2}: Medeni duruma göre kurum ve kuruluşlardan beklenti değişim göstermektedir.
 - H_{1d3}: Medeni duruma göre meslek odalarından beklenti değişim göstermektedir.
- H_{1e} Gelir durumuna göre Beklenti ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır.
 - H_{1e1}: Gelir durumuna göre iş dünyasından beklenti değişim göstermektedir.
 - H_{1e2}: Gelir durumuna göre kurum ve kuruluşlardan beklenti değişim göstermektedir.
 - H_{1e3}: Gelir durumuna göre meslek odalarından beklenti değişim göstermektedir.
- H_{1f} Unvan durumuna göre Beklenti ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır
 - H_{1f1}: Ünvan durumuna göre iş dünyasından beklenti değişim göstermektedir.
 - H_{1f2}: Unvan durumuna göre kurum ve kuruluşlardan beklenti değişim göstermektedir.
 - H_{1f3}: Unvan durumuna göre meslek odalarından beklenti değişim göstermektedir.
- H_{1g} Çalışma yılına göre Beklenti ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır
 - H_{1g1}: Çalışma yılına göre iş dünyasından beklenti değişim göstermektedir.
 - H_{1g2}: Çalışma yılına göre kurum ve kuruluşlardan beklenti değişim göstermektedir.
 - H_{1g3}: Çalışma yılına göre meslek odalarından beklenti değişim göstermektedir.

- H_{1h} Mükellef sayısına göre Beklenti ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır
 - H_{1h1} : Mükellef sayısına göre iş dünyasından beklenti değişim göstermektedir.
 - H_{1h2} : Mükellef sayısına göre kurum ve kuruluşlardan beklenti değişim göstermektedir.
 - H_{1h3} : Mükellef sayısına göre meslek odalarından beklenti değişim göstermektedir.
- H_{1j} Çalışma şekline göre Beklenti ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır
 - H_{1j1} : Çalışma şekline göre iş dünyasından beklenti değişim göstermektedir.
 - H_{1j2} : Çalışma şekline göre kurum ve kuruluşlardan beklenti değişim göstermektedir.
 - H_{1j3} : Çalışma şekline göre meslek odalarından beklenti değişim göstermektedir.
- H_{1k} Meslekle tanışma faktörüne göre Beklenti ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır
 - H_{1k1} : Meslekle tanışma faktörüne göre iş dünyasından beklenti değişim göstermektedir.
 - H_{1k2} : Meslekle tanışma faktörüne göre kurum ve kuruluşlardan beklenti değişim göstermektedir.
 - H_{1k3} : Meslekle tanışma faktörüne göre meslek odalarından beklenti değişim göstermektedir.
- H_{1l} Mesleği tercih faktörüne göre Beklenti ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır
 - H_{1l1} : Mesleği tercih faktörüne göre iş dünyasından beklenti değişim göstermektedir.
 - H_{1l2} : Mesleği tercih faktörüne göre kurum ve kuruluşlardan beklenti değişim göstermektedir.

- H₁₁₃: Mesleği tercih faktörüne göre meslek odalarından beklenti değişim göstermektedir”.

H₂: “Demografik özelliklere göre Uygulamadaki yetersizlikler ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık söz konusudur.

- H_{2a}: Cinsiyete göre uygulamadaki yetersizlikler ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır.
 - H_{2a1}:Cinsiyete göre Bilgiye Ulaşma ve Tahsilat değişim göstermektedir.
 - H_{2a2}:Cinsiyete göre Haksız Rekabetle mücadele ve Ücret değişim göstermektedir.
 - H_{2a3}:Cinsiyete göre Kurumsal Eğitim ve Meslek Hukuku değişim göstermektedir.
- H_{2b}: Eğitim durumuna göre Uygulamadaki yetersizlikler ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır.
 - H_{2b1}:Eğitim durumuna göre Bilgiye Ulaşma ve Tahsilat değişim göstermektedir.
 - H_{2b2}: Eğitim durumuna göre Haksız Rekabetle mücadele ve Ücret değişim göstermektedir.
 - H_{2b3}: Eğitim durumuna göre Kurumsal Eğitim ve Meslek Hukuku değişim göstermektedir.
- H_{2c}: Yaş durumuna göre Uygulamadaki yetersizlikler ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır.
 - H_{2c1}:Yaş durumuna göre Bilgiye Ulaşma ve Tahsilat değişim göstermektedir.
 - H_{2c2}: Yaş durumuna göre Haksız Rekabetle mücadele ve Ücret değişim göstermektedir.
 - H_{2c3}: Yaş durumuna göre Kurumsal Eğitim ve Meslek Hukuku değişim göstermektedir.

- H_{2d}: Medeni duruma göre Uygulamadaki yetersizlikler ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır.
 - H_{2d1}: Medeni duruma göre Bilgiye Ulaşma ve Tahsilat değişim göstermektedir.
 - H_{2d2}: Medeni duruma göre Haksız Rekabetle mücadele ve Ücret değişim göstermektedir.
 - H_{2d3}: Medeni duruma göre Kurumsal Eğitim ve Meslek Hukuku değişim göstermektedir.
- H_{2e} Gelir durumuna göre Uygulamadaki yetersizlikler ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır.
 - H_{2e1}: Gelir durumuna göre Bilgiye Ulaşma ve Tahsilat değişim göstermektedir.
 - H_{2e2}: Gelir durumuna göre Haksız Rekabetle mücadele ve Ücret değişim göstermektedir.
 - H_{2e3}: Gelir durumuna göre Kurumsal Eğitim ve Meslek Hukuku değişim göstermektedir.
- H_{2f} Unvan durumuna göre Uygulamadaki yetersizlikler ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır
 - H_{2f1}: Ünvan durumuna göre Bilgiye Ulaşma ve Tahsilat değişim göstermektedir.
 - H_{2f2}: Unvan durumuna göre Haksız Rekabetle mücadele ve Ücret değişim göstermektedir.
 - H_{2f3}: Unvan durumuna göre Kurumsal Eğitim ve Meslek Hukuku değişim göstermektedir.
- H_{2g} Çalışma yılına göre Uygulamadaki yetersizlikler ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır
 - H_{2g1}: Çalışma yılına göre Bilgiye Ulaşma ve Tahsilat değişim göstermektedir.

- H_{2g2} : Çalışma yılına göre Haksız Rekabetle mücadele ve Ücret değişim göstermektedir.
- H_{2g3} : Çalışma yılına göre Kurumsal Eğitim ve Meslek Hukuku değişim göstermektedir.
- H_{2h} Mükellef sayısına göre Uygulamadaki yetersizlikler ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır
 - H_{2h2} : Mükellef sayısına göre Bilgiye Ulaşma ve Tahsilat değişim göstermektedir.
 - H_{2h2} : Mükellef sayısına göre Haksız Rekabetle mücadele ve Ücret değişim göstermektedir.
 - H_{2h3} : Mükellef sayısına göre Kurumsal Eğitim ve Meslek Hukuku değişim göstermektedir.
- H_{2j} Çalışma şekline göre Uygulamadaki yetersizlikler ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır
 - H_{2j1} : Çalışma şekline göre Bilgiye Ulaşma ve Tahsilat değişim göstermektedir.
 - H_{2j2} : Çalışma şekline göre Haksız Rekabetle mücadele ve Ücret değişim göstermektedir.
 - H_{2j3} : Çalışma şekline göre Kurumsal Eğitim ve Meslek Hukuku değişim göstermektedir.
- H_{2k} Meslekle tanışma faktörüne göre Uygulamadaki yetersizlikler ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır
 - H_{2k1} : Meslekle tanışma faktörüne göre Bilgiye Ulaşma ve Tahsilat değişim göstermektedir.
 - H_{2k2} : Meslekle tanışma faktörüne göre Haksız Rekabetle mücadele ve Ücret değişim göstermektedir.
 - H_{2k3} : Meslekle tanışma faktörüne göre Kurumsal Eğitim ve Meslek Hukuku değişim göstermektedir.

- H_{2l} Mesleği tercih faktörüne göre Uygulamadaki yetersizlikler alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır
 - H₂₁₁: Mesleği tercih faktörüne göre Bilgiye Ulaşma ve Tahsilat Ücret değişim göstermektedir.
 - H₂₁₂: Mesleği tercih faktörüne göre Haksız Rekabetle mücadele ve Ücret değişim göstermektedir.
 - H₂₁₃: Mesleği tercih faktörüne göre Kurumsal Eğitim ve Meslek Hukuku değişim göstermektedir.”

H₃: “Demografik özelliklere göre Güncel sorunlar anlamlı farklılık göstermektedir.

- H_{3a}: Cinsiyete göre güncel sorunlar değişkeninde anlamlı farklılık bulunmaktadır.
- H_{3b}: Eğitim durumuna göre Güncel sorunlar değişkeninde anlamlı farklılık bulunmaktadır.
- H_{3c}: Yaş durumuna göre Güncel sorunlar değişkeninde anlamlı farklılık bulunmaktadır.
- H_{3d}: Medeni duruma göre Güncel sorunlar değişkeninde anlamlı farklılık bulunmaktadır.
- H_{3e} Gelir durumuna göre Güncel sorunlar değişkeninde anlamlı farklılık bulunmaktadır.
- H_{3f} Unvan durumuna göre Güncel sorunlar değişkeninde anlamlı farklılık bulunmaktadır.
- H_{3g} Çalışma yılına göre Güncel sorunlar değişkeninde anlamlı farklılık bulunmaktadır.
- H_{3h} Mükellef sayısına göre Güncel sorunlar değişkeninde anlamlı farklılık bulunmaktadır.
- H_{3j} Çalışma şekline göre Güncel sorunlar değişkeninde anlamlı farklılık bulunmaktadır.
- H_{3k} Meslekle tanışma faktörüne göre Güncel sorunlar değişkeninde anlamlı farklılık bulunmaktadır.
- H_{3l} Mesleği tercih faktörüne göre Güncel sorunlar değişkeninde anlamlı farklılık bulunmaktadır.”

H4: “Demografik özelliklere göre Meslek algısı anlamlı farklılık göstermektedir.

- H_{4a}: Cinsiyete göre meslek algısı değişkeni anlamlı farklılık bulunmaktadır.
- H_{4b}: Eğitim durumuna göre Meslek algısı değişkeninde anlamlı farklılık bulunmaktadır.
- H_{4c}: Yaş durumuna göre Meslek algısı değişkeninde anlamlı farklılık bulunmaktadır.
- H_{4d}: Medeni duruma göre Meslek algısı değişkeninde anlamlı farklılık bulunmaktadır.
- H_{4e}: Gelir durumuna göre Meslek algısı değişkeninde anlamlı farklılık bulunmaktadır.
- H_{4f}: Unvan durumuna göre Meslek algısı değişkeninde anlamlı farklılık bulunmaktadır.
- H_{4g}: Çalışma yılına göre Meslek algısı değişkeninde anlamlı farklılık bulunmaktadır.
- H_{4h}: Mükellef sayısına göre Meslek algısı değişkeninde anlamlı farklılık bulunmaktadır.
- H_{4j}: Çalışma şekline göre Meslek algısı değişkeninde anlamlı farklılık bulunmaktadır.
- H_{4k}: Meslekle tanışma faktörüne göre Meslek algısı değişkeninde anlamlı farklılık bulunmaktadır.
- H_{4l}: Mesleği tercih faktörüne göre Meslek algısı değişkeninde anlamlı farklılık bulunmaktadır.

3.6. Bulgular ve Analiz

3.6.1. Araştırma Ölçeklerinde İfadelere Verilen Yanıtların Frekans Tabloları

Tablo 1. Meslek Mensuplarının beklenti ölçeği madde ve faktör ortalamaları

Boyut	Meslek Mensuplarının beklenti ölçeği	AO	Ss	FO
İş dünyasından beklenti	[Mali konularda sürekli muhasebeci ile ilişki içinde olunmalıdır.]	4,26	.51	4.31
	[Kayıtlardaki ve mali tablolardaki bilgilerin, isteğe bağlı değiştirilmesi istenmemelidir.]	4,33	.54	
	[Muhasebe ücretinin pazarlığına girilmemeli.]	4,33	.56	
	[Karşılıklı saygıya ve güvene dayalı ilişki, geliştirilmelidir.]	4,34	.52	
	[.Muhasebe belgeleri zamanında ve eksiksiz olarak getirilmelidir.]	4,30	.53	
	[Muhasebe ücretleri zamanında ve aylık olarak ödenmelidir.]	4,32	.50	
Kurum ve kuruluşlardan beklenti	[Kamu denetçileri önyargılı davranmaktadır.]	3,20	.89	4.015
	[Hadle sınırlı olmaksızın, mükelleflere meslek mensupları ile çalışma zorunluluğu getirilmelidir.]	4,47	.52	
	[Bürokratik işlemler azaltılmalı.]	4,25	.55	
	[Kayıt dışı ekonomi önlenmeli ve azaltılmalı.]	4,14	.64	
Meslek odasından beklenti	[Kamu Kurumları ile meslek mensuplarının arasındaki sorunlarının çözümüne yardımcı olmalıdır.]	4,18	.52	4.014
	[Meslekle ilgili ihtiyaç duyulan konularda danışmanlık hizmeti vermelidir.]	4,08	.63	
	[Meslek mensuplarının düşünce ve görüşlerini ifade edebileceği tebliğ ve makalelerin yayınlanmasına yardımcı olmalıdır.]	4,18	.61	
	[Meslek mensuplarının mükellefleri ile arasındaki sorunların çözümüne yardımcı olmalı.]	4,09	.59	
	[Meslek mensuplarının, mesleki kuralları ihlalleri konusunda yaptırım gücü yüksek önlemler getirmeli.]	4,18	.63	

AO: Aritmetik ortalama Ss: Standart sapma FO: Faktör ortalaması

Meslek Mensuplarının beklenti ölçeğinde ilk faktör olan İş dünyasından beklenti boyutunda faktör ortalaması 4.31 bulunmuştur. Bu boyut için ortalaması en yüksek madde (4.34) ile “Muhasebeci ile karşılıklı saygıya ve güvene dayalı ilişki

geliştirilmelidir” maddesidir. En düşük ortalamaaya sahip madde ise (4.26) ile “Mali konularda sürekli olarak muhasebeci ile diyalog içinde olunmalıdır” maddesidir.

Meslek Mensuplarının beklenti ölçeğinde ikinci faktör olan Kurum ve kuruluşlardan beklenti boyutunda faktör ortalaması 4.015 bulunmuştur. Bu boyut için ortalaması en yüksek madde (4.47) ile “Çağdaş vergileme sistemlerinde olduğu gibi, Türkiye’de de hadle sınırlı olmaksızın, mükelleflere meslek mensuplarıyla çalışma zorunluluğu getirilmelidir” maddesidir. En düşük ortalamaaya sahip madde ise (3.20) ile “Kamu denetçileri önyargılı davranmaktadır” maddesidir.

Meslek Mensuplarının beklenti ölçeğinde üçüncü faktör olan Meslek odasından beklenti boyutunda faktör ortalaması 4.014 bulunmuştur. Bu boyut için ortalaması en yüksek madde/maddeler (4.18) ile “Kurumlar ile meslek mensupları arasında olan sorunların çözümüne yardımcı olmalıdır”. “ Meslek mensuplarının görüşlerini ifade edebileceği tebliğ ve makalelerin yayınlanmasına yardımcı olmalıdır” ve 3.madde yine (4.18) ile “Meslek mensuplarının ihlalleri konusunda yaptırım gücü yüksek önlemler getirmeli” maddeleridir. En düşük ortalamaaya sahip madde ise (4.08) ile “Meslekle ilgili gerekli duyulan konularda danışmanlık hizmeti vermeli” maddesidir.

Tablo 2. Uygulamada karşılaşılan yetersizlikler ölçeği madde ve faktör ortalamaları

Boyut	Uygulamada karşılaşılan yetersizlikler	AO	Ss	FO
Bilgiye ulaşma ve tahsilat	[.Mesleki yayınlar yetersiz.]	3,89	.69	3,79
	[.Mükelleflerden yeteri kadar bilgi temin edilemiyor.]	3,99	.65	
	[Mükelleflerden muhasebe ücretleri zamanında veya hiç tahsil edilemiyor.]	3,49	.98	
Haksız rekabet ve ücretlendirme	[Bir başkasının ruhsatı ile mesleğin yürütülmesinin önüne geçilmelidir.]	4,10	.63	4.03
	[Mükelleflere verilen hizmet karşılığında tahsil edilen ücret yetersiz.]	3,75	.77	
	[Mesleğin, Defter Kapma Yarışına Dönüştüğü Fikrine Katılıyor musunuz?	4,26	.54	
Kurumsal eğitim ve meslek hukuku	[Kurum incelemelerinde deneticilerin olumsuz yanlı tutumları, rahatsızlık yaratmaktadır.]	3,75	.67	4.003
	[Muhasebe Uygulamalarında, vergi ve SGK uygulamalarında yapılan değişikliklerle ilgili, yetkili makamlarca yeterli eğitim, verilmemektedir.]	4,15	.64	
	[Bazı meslek mensuplarının ücret tarifesinin altında defter tutması haksız rekabete sebep olmaktadır.]	4,11	.61	

AO: Aritmetik ortalama Ss: Standart sapma FO: Faktör ortalaması

Uygulamada karşılaşılan yetersizlikler ölçeğinde ilk faktör olan Bilgiye ulaşma ve tahsilat beklenti boyutunda faktör ortalaması 3.79 bulunmuştur. Bu boyut için ortalaması en yüksek madde (3.99) ile “Mükelleflerden yeteri kadar bilgi temin edilemiyor” maddesidir. En düşük ortalamaya sahip madde ise (3.49) ile “Mükelleflerden muhasebe ücretleri zamanında veya hiç tahsil edilemiyor” maddesidir. “Mesleki yayınlar yetersiz” maddesinin ortalaması ise (3.89) dur.

Uygulamada karşılaşılan yetersizlikler ölçeğinde ikinci faktör olan Haksız rekabet ve ücretlendirme boyutunda faktör ortalaması 4.03 bulunmuştur. Bu boyut için ortalaması en yüksek madde (4.26) ile “Mesleğin Defter Kapma Yarışına Dönüştüğü görüşüne Katılıyor musunuz” maddesidir. En düşük ortalamaya sahip madde ise (3.75) ile “Mükelleflere verilen hizmet karşılığında tahsil edilen ücret yetersiz” maddesidir. “Bir başkasının ruhsatı ile mesleğin yürütülmesinin önüne geçilmelidir” maddesinin ortalaması ise (4.10) dur.

Uygulamada karşılaşılan yetersizlikler ölçeğinde üçüncü faktör olan Kurumsal eğitim ve meslek hukuku boyutunda faktör ortalaması 4.003 bulunmuştur. Bu boyut için ortalaması en yüksek madde (4.15) ile “Muhasebe Uygulamalarında, vergi ve sosyal güvenlik uygulamalarında meydana gelen değişikliklerle ilgili yetkili makamlarca yeterli eğitim verilmemektedir” maddesidir. En düşük ortalamaya sahip madde ise (3.75) ile “Kurum incelemelerinde deneticilerin olumsuz yanlı tutumları rahatsızlık yaratmaktadır” maddesidir. “Bazı meslek mensuplarının ücret tarifesinin altında defter tutması haksız rekabete sebep olmaktadır” maddesinin ortalaması ise (4.11) dir.

Tablo 3. Güncel sorunlar ölçeği madde ve faktör ortalamaları

Boyut		AO	Ss	FO
Güncel sorunlar	[Mükelleflerin kanun / usul dışı istekleri rahatsızlık yaratmaktadır.]	4,28	.62	3,97
	[Defter tutma dışındaki işlemler meslek mensuplarını fazlasıyla meşgul etmektedir.]	4,11	.63	
	[Kalifiye personel temininde zorluk çekilmektedir.]	3,36	.95	
	[Mükelleflerden daha az vergi ödetilmesi yönünde isteklerin olması, rahatsızlık veriyor]	4,13	.62	

AO: Aritmetik ortalama Ss: Standart sapma FO: Faktör ortalaması

Güncel sorunlar ölçeğinde faktör ortalaması 3.97 bulunmuştur. Bu boyut için ortalaması en yüksek madde (4.28) ile “Mükelleflerin kanun / usul dışı istekleri rahatsızlık yaratmaktadır” maddesidir. En düşük ortalamaya sahip madde ise (3.36) ile “Kalifiye personel temininde zorluk çekilmektedir” maddesidir. “Defter tutma dışındaki işlemler meslek mensuplarını fazlasıyla meşgul etmektedir” maddesinin ortalaması ise (4.11) dir. “Mükelleflerden daha az vergi ödetilmesi yönünde isteklerin olması rahatsız ediyor” maddesinin ortalaması ise (4.13) tür.

Tablo 4.Meslek mensuplarının meslek ile ilgili algı durumu ölçeği madde ve faktör ortalamaları

Boyut	Meslek algısı maddeleri	AO	Ss	FO
Meslek algısı	[Doğru Mesleği Seçtiğimi Düşünüyorum.]	4,27	.62	4.096
	[Mesleğimi Severek ve İsteyerek Yapıyorum.]	4,22	.60	
	[Mesleği Sürdürülebilir Görüyorum.]	4,22	.60	
	[Bugünkü koşullarda başka meslek seçmediğime pişmanım.]	3.88	.85	
	[Meslek Hak Ettiği Saygınlığa Kavuşmuştur.]	3,89	.68	

AO: Aritmetik ortalama Ss: Standart sapma FO: Faktör ortalaması

Meslek algısı ölçeğinde faktör ortalaması 4.096 bulunmuştur. Bu boyut için ortalaması en yüksek madde (4.27) ile “Doğru Mesleği Seçtiğimi Düşünüyorum” maddesidir. En düşük ortalamaya sahip madde ise (3.88) ile “Bugünkü koşullarda başka meslek seçmediğime pişmanım” maddesidir. “Mesleğimi Severek ve İsteyerek Yapıyorum” maddesinin ortalaması ile “Mesleği Sürdürülebilir Görüyorum” maddesinin ortalaması ise (4.22) dir.

3.6.2. Veri Analizinde Kullanılan İstatistiksel Teknikler

Araştırmada, toplanan anket cevapları SPSS for Windows 20,0 (IBM) programı kullanılarak analiz edilerek yorumlanmıştır.

3.6.2.1. Bağımsız Gruplar T-Testi (independent t-test)

Bağımsız gruplar t-testi iki bağımsız grubun ortalamalarının birbirinden farklı olup olmadığını test etmek amacıyla kullanılan istatistiksel analiz yöntemidir (Durmuş, Yurtkoru ve Çinko, 2006: 118).

3.6.2.2. Varyans Analizi (ANOVA)

Varyans analizi iki ya da daha fazla ortalama arasında fark olup olmadığı ile ilgili hipotezi test etmek için kullanılır (Kalaycı, 2006: 131-132).

3.6.2.2.1. Tek Yönlü Anova

Tek yönlü Anova, en basit varyans analizidir. İki tane değişken vardır. Bunlardan birisi kategorik özellik gösteren **bağımsız değişkendir** ve diğeri de metrik özellik gösteren **bağımlı değişkendir**.

3.6.2.3. Faktör Analizi

Birden fazla değişkene bağlı bir değişkeni açıklayarak katkı sağlayan bağımsız değişkenlerin sayısını ve bu bağımsız değişkenlerin faktör yüklerini belirlemede kullanılan tekniğe faktör analizi denir (Turgut, 1992: 173).

Faktör analizinin dört aşaması vardır:

1. Bartlett Testi (Bartlett Test of Sphericity) hesaplanır. Bu test “korelasyon matrisi birim matrise eşittir hipotezini test eder.
2. KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) değerinin hesaplanması gerekir. Çünkü KMO değerleri faktör analizinin iyi olup olmadığı hakkında bilgi verir.

Tablo 5. Kaiser-Meyer-Olkin Değerleri İçin Bir Sınıflama

KMO Değeri	Yorumu
0,80 ve Yukarısı	Mükemmel
0,70-0,80 Arası	İyi
0,60-0,70 Arası	Orta
0,50-0,60 Arası	Kötü
0,50 den aşağısı	Kabul Edilemez

3. Verileri en uygun şekilde temsil edecek faktör sayısı, her faktör tarafından açıklanan toplam varyans yüzdesi ile belirlenir.

4. Faktör analizinin son basamağı, faktör yüklerin hesaplamasıdır. Faktör yükleri en az 30 olmalıdır (Semerci, 2004: 6-9).

Tablo 6. Meslek Mensuplarının beklenti ölçeği açıklayıcı faktör analizi tablosu

Boyut	Meslek Mensuplarının beklenti ölçeği maddeleri	FY	Açıklayıcılık
İş dünyasından beklenti	[Mali konularda sürekli muhasebeci ile ilişki içinde olunmalıdır.]	,758	%25,09
	[Kayıtlardaki ve mali tablolardaki bilgilerin isteğe bağlı değiştirilmesi istenmemelidir.]	,711	
	[Muhasebe ücretinin pazarlığına girilmemeli.]	,701	
	[Karşılıklı saygıya ve güvene dayalı ilişki, geliştirilmelidir.]	,657	
	[Muhasebe ile ilgili belgeleri zamanında ve de eksiksiz olarak getirilmeli.]	,655	
	[Muhasebe ücretleri zamanında ve aylık olarak ödenmelidir.]	,612	
Kurum ve kuruluşlardan beklenti	[Kamu denetçileri önyargılı davranmaktadır.]	,806	%20,91
	[Hadle sınırlı olmaksızın, mükelleflere meslek mensupları ile çalışma zorunluluğu getirilmelidir.]	,624	
	[Bürokratik işlemler azaltılmalı.]	,615	
	[Kayıt dışı ekonomi önlenmeli ve azaltılmalı.]	,501	
Meslek odasından beklenti	[Kamu Kurumları ile muhasebeciler arasındaki sorunların çözümüne yardımcı olmalıdır.]	,618	%12,90
	[Meslek ile ilgili gerekli duyulan hususlarda danışmanlık hizmeti vermeli.]	,608	
	[Meslek mensuplarının düşünce görüşlerini ifade edebileceği tebliğ ve makalelerin yayınlanmasına yardımcı olmalı.]	,580	
	(Meslek mensuplarının mükellefleri ile arasındaki sorunların çözümüne yardımcı olmalı.)	,521	
	[Meslek mensuplarının kuralları ihlali konusunda yaptırım gücü yüksek önlemler getirmelidir.]	,518	
	Total		%58,9
KMO; 0.837, FY; faktör yükü , Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.			

Meslek mensuplarının beklenti ölçeği açıklayıcı faktör analizinde KMO değeri (.837) bulunduğundan veri seti faktör analizine mükemmel derecede uygundur. Analizde faktör yüklerinin $P(<0.50)$ olduğundan dolayı bazı maddeler analizden çıkarılmıştır. 15 madde ile sonuçlandırılan açıklayıcı faktör analizinde meslek mensuplarının beklentileri 3 boyut halinde faktör oluşturmuştur. 3 boyutta meslek mensuplarının beklentileri kavramı toplamda % 58,9 oranında açıklanabilmektedir.

6 maddeden oluşan ilk boyutta iş dünyasından beklenti ile ilgili maddeler toplandığından bu boyut “iş dünyasından beklentiler” olarak isimlendirilmiştir. Bu boyutun açıklayıcılık oranı %25.09 olarak belirlenmiştir. İkinci boyutta ise meslek mensuplarının kurum ve kuruluşlardan beklentilerini içeren ifadeler yer almakta olduğundan bu boyut, “kurum ve kuruluşlardan beklentiler” olarak isimlendirilmiştir. Bu boyutun açıklayıcılık oranı ise %20.91’dir. Üçüncü boyutta ise meslek mensuplarının meslek odasından beklentilerini içeren ifadeler yer almakta olduğundan bu boyut, “meslek odasından beklentiler” olarak isimlendirilmiştir. Bu boyutun açıklayıcılık oranı ise %12.90’dır.

Tablo 7. Uygulamada karşılaşılan yetersizlikler ölçeği faktör analizi özet tablosu

Boyut	Uygulamada karşılaşılan yetersizlikler	FY	Açıklayıcılık
Bilgiye Ulaşma ve Tahsilat	[Mesleki yayınlar yetersiz.]	,765	%20,23
	[Mükelleflerden yeteri kadar bilgi temin edilemiyor.]	,746	
	[Mükelleflerden muhasebe ücretleri zamanında veya hiç tahsil edilemiyor.]	,546	
Haksız Rekabet ve Ücretlendirme	[Bir başkasının ruhsatı ile mesleğin yürütülmesinin önüne geçilmelidir.]	,742	%19,54
	[Mükelleflere verilen hizmet karşılığında tahsil edilen ücret yetersiz.]	,638	
	[Mesleğin Defter Kapma Yarışına Dönüştüğü Fikrine Katılıyor musunuz?]	,620	
Kurumsal Eğitim ve Meslek Hukuku	[Kurum incelemelerinde deneticilerin olumsuz yanlı tutumları, rahatsızlık yaratmaktadır.]	,695	%13,68
	[Muhasebe Uygulamalarında, vergi ve SGK uygulamalarında meydana gelen değişikliklerle ilgili yetkili, makamlarca eğitim verilmemektedir.]	,620	
	[Bazı meslek mensuplarının, ücret tarifesinin altında defter tutması haksız rekabete sebep olmaktadır.]	,554	
	Total		% 53,45
KMO;0,789, FY;faktör yükü , Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. Rotation converged in 5 iterations.			

Uygulamada karşılaşılan yetersizlikler ölçeği açıklayıcı faktör analizinde KMO değeri (.789) ve bartlett’s test p değeri (p<0.05) bulunduğundan veri seti faktör analizine

mükemmel derecede uygundur. Analizde faktör yüklerinin ($p<0.50$) olduğundan dolayı bazı maddeler analizden çıkarılmıştır. Çıkarılan maddelerden sonra 9 madde ile sonuçlandırılan açıklayıcı faktör analizinde uygulamada karşılaşılan yetersizlikler 3 boyut halinde faktör oluşturmuştur. 3 boyutta uygulamada karşılaşılan yetersizlik kavramı toplamda % 53.45 oranında açıklanabilmektedir.

3 maddeden oluşan ilk boyutta meslek mensuplarının bilgiye ulaşmasını zorlaştıran unsurlardan, mesleki yayınların yetersizliğinden ve tahsilat zorluğundan bahsedilen ifadeler yer aldığı için bu boyut “Bilgiye ulaşma ve tahsilat” olarak isimlendirilmiştir. Bu boyutun açıklayıcılık oranı %20.23 olarak belirlenmiştir. İkinci boyutta ise ücret yetersizlikleri, ruhsatın başkaları tarafından kullanılabilmesi ve rekabet unsurları ile ilgili yer almakta olduğundan bu boyut, “haksız rekabet ve ücretlendirme” olarak isimlendirilmiştir. Bu boyutun açıklayıcılık oranı ise %19.54 olarak gerçekleşmiştir. Üçüncü boyutta ise meslek mensuplarının resmi denetçilerin tutumlarından duyduğu rahatsızlık, uygulama değişikliklerinin zamanında ve yeterince meslek mensuplarına aktarılamaması ve meslek mensuplarının ücret kurallarının ihlal edilmesi ile ilgili ifadelerin yer almakta olduğundan bu boyut, “kurumsal eğitim ve meslek hukuku” olarak isimlendirilmiştir. Bu boyutun açıklayıcılık oranı ise %13.68 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 8. Güncel sorunlar ölçeği doğrulayıcı faktör analizi özet tablosu

Faktör		FY	Açıklayıcılık
Güncel sorunlar	[Mükelleflerin kanun / usul dışı istekleri rahatsızlık yaratmaktadır.]	,710	%48,90
	[Defter tutma dışındaki işlemler meslek mensuplarını fazlasıyla meşgul etmektedir.]	,701	
	[Kalifiye personel temininde zorluk çekilmektedir.]	,600	
	[Mükelleflerden daha az vergi ödenmesi yönünde isteklerin olması rahatsız edici]	,558	
			% 48,90
KMO, 0.768 , Total açıklayıcılık, Extraction Method: Principal Component Analysis.			

Güncel sorunlar ölçeği açıklayıcı faktör analizinde KMO değeri (.768) ve Bartlett's test p değeri ($p < 0.05$) bulunduğundan veri seti faktör analizine oldukça uygundur. Analizde faktör yüklerinin ($p < 0.50$) olduğundan dolayı bazı maddeler analizden çıkarılmıştır. Çıkarılan maddelerden sonra 4 madde ile sonuçlandırılan açıklayıcı faktör analizinde tüm maddeler tek boyut halinde faktör oluşturmuştur. Tek boyut altında meslek mensuplarının güncel sorunlara bakış açısını yansıtan ifadeler yer almaktadır. Bu ölçekle güncel sorunlara bakış açısı kavramı toplamda % 48,9 oranında açıklanabilmektedir.

Tablo 9. Meslek mensuplarının meslek ile ilgili algı durumu ölçeği özet tablosu

Faktör	Meslek algısı maddeleri	FY	Açıklayıcılık
Meslek algısı	[Doğru Mesleği Seçtiğimi Düşünüyorum.]	,841	%55,43
	[Mesleğimi Severek ve İsteyerek Yapıyorum.]	,797	
	[Mesleği Sürdürülebilir Görüyorum.]	,786	
	[Bugünkü koşullarda başka meslek seçmediğime pişmanım.]	,691	
	[Meslek Hak Ettiği Saygınlığa Kavuşmuştur.]	,561	
	Total		% 55,43,
KMO: 0.812, Extraction Method: Principal Component Analysis.			

Meslek mensuplarının meslek ile ilgili algı durumu ölçeği açıklayıcı faktör analizinde KMO değeri (.812) ve Bartlett's test p değeri ($p < 0.05$) bulunduğundan veri seti faktör analizine mükemmel derecede uygundur. Analizde faktör yüklerinin ($p < 0.50$) olduğundan dolayı bazı maddeler analizden çıkarılmıştır. Çıkarılan maddelerden sonra 5 madde ile sonuçlandırılan açıklayıcı faktör analizinde tüm maddeler tek boyut halinde faktör oluşturmuştur. Tek boyut altında meslek mensuplarının mesleği seçme nedeni, meslek hakkındaki gelecek görüşleri, mesleğin saygınlığı, meslek seçiminde pişmanlık yaşama durumu ile ilgili algı ve açısını yansıtan ifadeler yer almaktadır. Bu meslek mensuplarının meslekle ilgili algısı kavramı toplamda % 55.43 oranında açıklanabilmektedir.

3.6.3. Ölçeklerin Güvenilirlik ve İç Tutarlılık Ölçütü Değerleri

Bir araştırmada, kullanılan ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliği araştırma sonuçları açısından önemlidir. Bir ölçek kullanılmadan önce güvenilirlik ve geçerlilik açısından sınanmalıdır. Bir ölçeğin güvenilirliği o ölçeğin farklı zamanlarda aynı örnekleme uygulandığı durumda aynı sonuçları verme derecesini göstermektedir (Özdoğan ve Tüzün, 2007: 644). Bu araştırmada, Güvenilirlik analizi yapılırken Cronbach's Alpha modeli kullanılacaktır. Cronbach's Alpha sorular arası Korelasyona bağlı uyum değeridir.

Tablo 10. Cronbach's Alpha Değerleri İçin Bir Sınıflama

Cronbach's Alpha	Yorumu
0,80-1.00 Arası	Yüksek Güvenilirlik
0,60-0,80 Arası	Oldukça güvenilir
0,40-0,60 Arası	Güvenilirlik düşük
0,40 dan aşağısı	Güvenilir değil

Bir ölçeğin geçerliliği ise, o ölçeğin ölçmek istediği değişkeni ne derece ölçtüğüne ilişkindir (Kalaycı, 2006: 405).

Tablo 11. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik değerleri tablosu

Ölçek	Ölçek	$\bar{X}$	Ss	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
Beklenti	İş dünyasından beklenti	4,31	,37	5	,802
	Kurum ve kuruluşlardan beklenti	4,01	,45	3	,815
	Meslek odasından beklenti	4,14	,34	3	,824
	Total	4.15	.41	11	.813
Uygulamadaki yetersizlikler	Bilgiye Ulaşma ve Tahsilat	3,79	,57	3	,834
	Haksız Rekabetle mücadele ve Ücret	4,04	,46	3	,789
	Kurumsal Eğitim ve Meslek Hukuku	4,00	,41	3	,769
	Total	3.94	.45	9	.790
Güncel sorunlar	Güncel sorunlar	3,97	,46	4	,809
Meslek algısı	Meslek algısı	3,71	,33	5	,810

Araştırmada kullanılan 4 adet ölçeğin güvenilirlik değerleri Cronbach's alpha ölçüm katsayısı ile değerlendirilmiştir. Ölçeklerden güvenilirlik değeri en yüksek olan (.813) değeri ile meslek mensuplarının kurum ve kuruluşlardan beklentilerini ifade eden “beklenti” ölçeğidir. Bu değerle ölçek güvenilirliği “yüksek güvenilirlik” derecesindedir. 11 maddeli total ölçeğin alt boyutlarında ise 5 maddeli iş dünyasından beklenti boyutu için güvenilirlik (.802), 3 maddeli kurum ve kuruluşlardan beklenti boyutu için (.815) ve yine 3 maddeli meslek odasından beklenti boyutu için ise (.824) olarak hesaplanmıştır. Meslek mensuplarının güncel sorunlarını ölçmeyi hedefleyen 4 maddeli tek boyutlu güncel sorunlar ölçeğinde güvenilirlik değeri (.809) olarak ölçülürken diğer bir tek boyutlu ölçek olan, meslek algısı ölçeğinde ise güvenilirlik 5 maddeden (.810) olarak hesaplanmıştır. Bu iki ölçekte de “yüksek güvenilirlik “ seviyesi yakalanmıştır.

Araştırmada kullanılan son ölçek olan uygulamadaki yetersizlikler ölçeğinde ise toplam 9 maddeden hesaplanan güvenilirlik değeri (.790) olarak hesaplanmıştır. Bu değer ile uygulamadaki yetersizlikler ölçeğinin “oldukça güvenilir” kategorisinde yer aldığı anlaşılmıştır. Bu ölçeğin alt boyutlarında ise 3 maddeli Bilgiye Ulaşma ve Tahsilat boyutu için (.834), 3 maddeli Haksız Rekabetle mücadele ve Ücret boyutu için (.789) ve yine 3 maddeli Kurumsal Eğitim ve Meslek Hukuku boyutu için ise (.769) değerleri hesaplanmıştır. Bilgiye ulaşma ve tahsilat boyutunda “yüksek güvenilirlik” derecesi elde edilirken, diğer iki boyutta ise “oldukça güvenilir” düzeyde kalındığı gözlemlenmiştir.

3.6.4. Demografik Özellikler

Muhasebe meslek mensupları, anket çalışması için işyerinde ziyaret edilmiş, 570 muhasebe meslek mensubuna anket uygulanmıştır. Ancak yapılan inceleme sonucunda 13 anketin doldurma oranı çok düşük olduğundan değerlendirme dışı tutulmuştur. Böylelikle katılımcı sayısı 557 olarak belirlenmiştir.

Tablo 12. Katılımcıların bulundukları illerin dağılımı

İl	n	%
Tekirdağ	24	4,30%
Samsun	29	5,20%
Adıyaman	30	5,40%
Gaziantep	30	5,40%
Trabzon	34	6,10%
Malatya	35	6,30%
Erzurum	36	6,50%
Kayseri	40	7,20%
İzmir	43	7,70%
Bursa	50	9,00%
Ankara	59	10,60%
Antalya	66	11,80%
İstanbul	81	14,50%

Katılımcılarımızın faaliyette bulunduğu iller dağılımında ilk sırada (%14.50) oranı ile İstanbul gelmektedir. Antalya ise (%11.80) oranı ile ikinci sırada yer almakta olan ilimizdir. Daha sonra gelen lokasyonlar ise sırasıyla Ankara, Bursa, İzmir, Kayseri, Erzurum, Malatya, Trabzon, Gaziantep, Adıyaman, Samsun ve Tekirdağ şeklinde sıralanmaktadır.

Tablo 13. Katılımcıların demografik özellikleri

Özellikler		n	%
Cinsiyet	Kadın	68	12,2%
	Erkek	488	87,8%
Yaş	21-30	51	9,2%
	31-40	177	31,8%
	41-50	206	37,0%
	51 ve üzeri	123	22,1%
Eğitim Durumu	Ön Lisans	104	18,8%
	Lisans	410	74,1%
	Yüksek Lisans	38	6,9%
	Doktora	1	0,2%
Medeni Durum	Bekar	108	19,7%
	Evli	404	73,6%
	Boşanmış / Dul	37	6,7%
Gelir Durumu	3000 TL ve altı	14	9,6%
	3001-5000TL	73	50,0%
	5001-10.000TL	55	37,7%
	11.000 TL ve üzeri	4	2,7%

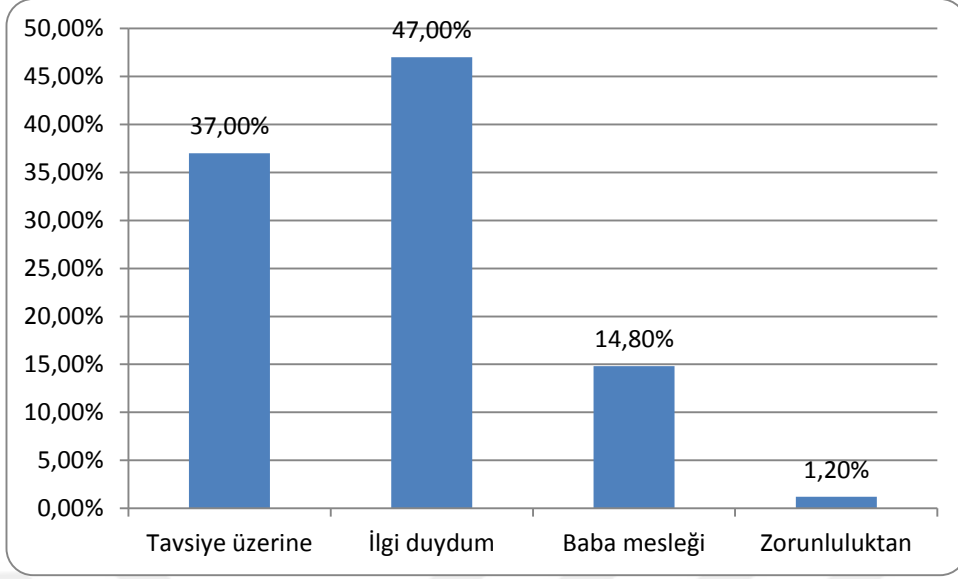
- Katılımcıların %87,8'ini erkek katılımcılar oluşturmaktadır. Meslek tercihleri açısından bu oran beklenen bir orandır. Katılımcılardan sadece %12,2 oranının bayan olduğu anlaşılmaktadır.
- Katılımcılardan 51 ve üzeri yaşında olanlar % 22.10. Daha sonra ise sırasıyla 41-50 yaş grubu (% 37), en yüksek orana sahip katılımcı yaş grubudur. 31-40 yaş grubu (%31.80), ve 21-30 yaş grubu (%9.20) oranları ile yer almaktadır.
- Eğitim durumu dağılımında katılımcıların (%74.10) oranında lisans mezunu oldukları, (%18.80) oranında Ön lisans mezunu, (%6.90) oranı ile yüksek lisans mezunu ve sadece (%0.20) oranı ile doktora mezunu oldukları anlaşılmaktadır.

- Katılımcıların medeni durum dağılımında (%73.6) oranı ile evli, (%19.7) oranı ile bekar (%6.7) oranı ile ise boşanmış oldukları tespit edilmiştir.
- Gelir durumu dağılımında katılımcılarımızın yarısının 3.001-5.000 TL gelir seviyesinde oldukları, (%37.70) oranında katılımcının 5.001-10.000 TL gelir aralığında yer aldığı, (%9.60) oranındaki katılımcının (3.000TL ve daha az) grubunu oluşturduğu, sadece (%2.70) oranındaki katılımcının 11000TL ve üzeri gelire sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Tablo 14. Katılımcıların mesleki özellikler dağılımı

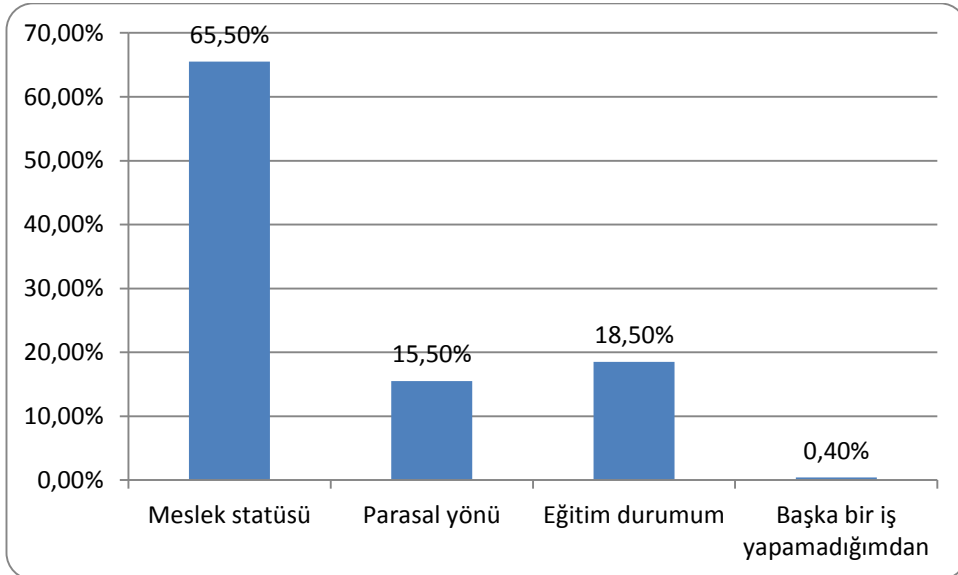
Mesleki özellikler		n	%
Unvan	SM	23	4,1%
	SMMM	517	92,8%
	YMM	17	3,1%
Çalışma Yılı	5 yıl ve altı	26	4,9%
	6 - 10 yıl	125	23,5%
	11 - 15 yıl	220	41,4%
	16 yıl ve üstü	161	30,3%
Çalışma Şekilleri	Bağımsız	474	87,0%
	Şirkete Bağlı	54	9,9%
	Bir Muhasebeciniz yanında	17	3,1%
Mükellef Sayınız Nedir?	0-25	17	17,3%
	26-50	25	25,5%
	51-100	31	31,6%
	101-150	22	22,4%
	151 ve üzeri	3	3,1%
1. Meslekle İlk Tanışma Faktörüm	Tavsiye üzerine	182	37,0%
	İlgi duydum	231	47,0%
	Baba mesleği	73	14,8%
	Zorunluluktan	6	1,2%
2. Mesleği Tercih Faktörüm	Meslek statüsü	312	65,5%
	Parasal yönü	74	15,5%
	Eğitim durumum	88	18,5%
	Başka bir iş yapamadığımdan	2	0,4%

- Katılımcılarımızın unvanları beklentilerimiz doğrultusunda olmak üzere (%92,8) oranında SMMM, %4,1 oranında SM ve %3,1 oranında YMM oranıyla şekilde dağılım göstermiştir.
- Çalışma yılı dağılımında katılımcılarımız (%41,40) oranıyla 11-15 yıl arası katılım düzeyine sahiptir. Daha sonra ise sırasıyla 16 yıl ve üzeri (%30,30), 6-10 yıl (%23,50), 5 yıldan az (%4,90) oranları ile yer almaktadır.
- Çalışma şekli dağılımında ise %87.00 ile bağımsız çalışanlar en yüksek orana sahiptir. Şirkete bağlı olarak çalışan katılımcıların oranı %9,90 bir muhasebecinin yanında olarak çalışan katılımcıların oranı ise %3.10 olarak gerçekleşmiştir.
- Katılımcıların mükellef sayıları dağılımında 51-100 mükellefe sahip olanların oranı (%31.60), 26-50 mükellefe sahip katılımcıların oranı (%25.50), 101-150 mükellefe sahip katılımcı oranı (%22.40), 00-25 mükellefe sahip katılımcı oranı (%17.30) ve 151 ve üzeri mükellefe sahip olanların oranı ise (%3.10) şeklindedir.
- Katılımcıların meslekle ilk tanışma faktörü dağılımında (%47.00) ile ilgi duyarak tanışanlar en fazla orana sahiptir. Tavsiye üzerine meslekle tanışanların oranı (%37.00), baba mesleği olarak meslekle tanışanların oranı (%14.80) ve zorunluluktan tanışanların oranı ise (%1.20) olarak tespit edilmiştir.



Şekil 1. Katılımcıların Meslekle İlk Tanışma Faktörü Dağılımı

- Katılımcıların mesleği tercih faktörlerinde (%65.50) oranı ile meslek statüsü diyenler en yüksek orandadır. Daha sonra eğitim durumu (%18.50), parasal yönü (%15.50), başka iş yapamadığımdan dolayı (%0.40) şeklinde gerçekleşmiştir.



Şekil 2. Katılımcıların mesleği tercih faktörü dağılımı

3.6.5. Faktör Boyutları İle İlgili Hipotez Testleri

Araştırmada kullanılan 4 adet ölçekten hesaplanan 8 boyutun demografik özelliklere göre değişiminin incelenmesi araştırmanın sonuçları açısından son derece önemli bulunmuştur. Bu boyutların test edilmesinde sadece iki özellik barındıran (cinsiyet vb.) sorular için independent t test s (bağımsız örneklem t testi), ikiden fazla özellik barındıran (eğitim durumu vb.) durumlarda ise “one way anova (tek yönlü varyans analizi)” testi kullanılmıştır. Tek yönlü varyans analizinde farklılık bulunan gruplar için farklılığın kaynağı Tukey ve Bonferroni testleri ile araştırılmıştır.

Tek yönlü varyans analizinde, gruplar arası varyansların eşit olması durumunda araştırmacıların seçebileceği çoklu karşılaştırma post hoc testleri LSD (Least Significant Difference), Sidak, Bonferroni, Tukey, Hochberg’s GT2, Gabriel ve Scheffe testleri şeklinde uygulanmaktadır. Çoklu karşılaştırma test sonuçları analizlerde aynı sonuca ulaşamadıkları gibi, normal dağılım eğrisinde de aynı kritik bölgeleri belirtme konusunda farklılık gösterirler (Kirk, 1968: 8).

Tablo 15. Cinsiyete göre alt boyutların bağımsız örneklem t-testi ile karşılaştırması

Değişkenler	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	t	n	p
Meslek algısı	Kadın	68	3,6941	,34979			
	Erkek	487	3,7113	,32561	-,128	546	,898
Güncel sorunlar	Kadın	68	4,0000	,47904			
	Erkek	486	3,9655	,45348	-4,954	545	,000**
Bilgiye Ulaşma ve Tahsilat konusunda karşılaşılan yetersizlikler	Kadın	68	3,8676	,56469			
	Erkek	487	3,7796	,57479	-4,793	546	,000**
Haksız Rekabetle mücadele ve Ücret konusunda karşılaşılan yetersizlikler	Kadın	68	4,0490	,47233			
	Erkek	487	4,0242	,45734	-2,466	546	,014*
Kurumsal Eğitim ve Meslek Hukukunu uygulama konusunda karşılaşılan yetersizlikler	Kadın	68	3,9657	,40780			
	Erkek	488	4,0075	,40832	,170	547	,865
İş dünyasından beklenti	Kadın	68	4,3848	,35764			
	Erkek	486	4,3049	,37435	-3,026	545	,003**
Kurum ve kuruluşlardan beklenti	Kadın	68	4,0007	,39560			
	Erkek	485	4,1139	,46264	-4,915	544	,000**
Meslek odasından beklenti	Kadın	68	4,1853	,38060			
	Erkek	486	4,1370	,33942	-1,021	545	,308

** $p < .001$ * $p < .05$

Katılımcılarımızın cinsiyetlerine göre yapılan farklılık testinde meslek algısı, kurumsal eğitim ve meslek hukukunu uygulama konusunda karşılaşılan yetersizlikler ve meslek odasından beklenti boyutlarında test olasılık değeri ($p>0,05$) istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır. Diğer boyutlarda ise cinsiyete göre ($p<0,05$) anlamlı farklılık söz konusudur.

- Güncel sorunlar alt boyutunda kadınların katılımcıların verdikleri katılım puanı ortalaması (4,0) erkeklerin ortalama değerinden (3,96) yüksek bulunmuştur. Bayan katılımcılar Güncel sorunlar maddelerine erkeklere göre daha yüksek puanlar vermiştir.
- Bilgiye Ulaşma ve Tahsilat konusunda karşılaşılan yetersizlikler alt boyutunda kadın katılımcıların verdikleri katılım puanı ortalaması (3,86) erkeklerin ortalama değerinden (3,77) yüksek bulunmuştur. Bayan katılımcılar Bilgiye Ulaşma ve Tahsilat konusunda karşılaşılan yetersizlikler maddelerinde erkeklere göre daha yüksek katılım puanına sahiptir. Kısaca bayan katılımcılar bilgiye ulaşma ve tahsilat konusunda erkeklere göre daha çok sorunla karşılaşmaktadır.
- Haksız rekabetle mücadele ve ücret konusunda karşılaşılan yetersizlikler alt boyutunda kadın katılımcıların verdikleri katılım puanı ortalaması (4,04) erkeklerin ortalama değerinden (4,02) yüksek bulunmuştur. Bayan katılımcılar haksız rekabetle mücadele ve ücret konusunda karşılaşılan yetersizlikler ifadelerinde erkeklere göre daha yüksek katılım puanına sahiptir. Bu durum, erkek meslek mensuplarının daha egemen olduğu bir ortamda bayan meslek mensuplarının daha çok sıkıntı yaşadığının bir ifadesi anlamına gelmektedir.
- İş dünyasından beklenti alt boyutunda kadın katılımcıların verdikleri katılım puanı ortalaması (4,38) erkeklerin ortalama değerinden (4,30) yüksek bulunmuştur. Bayan katılımcılar İş dünyasından beklenti ifadelerinde erkeklere göre daha yüksek katılım puanına sahiptir.

- Kurum ve kuruluşlardan beklenti alt boyutunda kadın katılımcıların verdikleri katılım puanı ortalaması (4.00) erkeklerin ortalama değerinden (4.11) düşük bulunmuştur. Bayan katılımcılar Kurum ve kuruluşlardan beklenti ifadelerinde erkeklere göre daha düşük katılım puanına sahiptir.

Tablo 16. Medeni duruma göre alt boyutların bağımsız örneklem t-testi ile karşılaştırması

Değişkenler	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	t	n	p
Meslek algısı	Bekar	145	3,7076	,29347			
	Evli	403	3,7117	,33965	-,404	553	,687
Güncel sorunlar	Bekar	144	3,8108	,38235			
	Evli	403	4,0254	,46701	,583	552	,560
Bilgiye Ulaşma ve Tahsilat konusunda karşılaşılan yetersizlikler	Bekar	144	3,5995	,54134			
	Evli	404	3,8614	,57042	1,186	553	,236
Haksız Rekabetle mücadele ve Ücret konusunda karşılaşılan yetersizlikler	Bekar	144	3,9560	,46684			
	Evli	404	4,0652	,45217	,249	553	,804
Kurumsal Eğitim ve Meslek Hukukunu uygulama konusunda karşılaşılan yetersizlikler	Bekar	145	4,0092	,37256			
	Evli	404	4,0025	,42170	-,792	554	,429
İş dünyasından beklenti	Bekar	144	4,2350	,35005			
	Evli	403	4,3437	,37687	2,658	552	,048*
Kurum ve kuruluşlardan beklenti	Bekar	144	3,8646	,43540			
	Evli	402	4,0765	,44689	,015	94,677	,988
Meslek odasından beklenti	Bekar	144	4,1167	,37435			
	Evli	403	4,1509	,33393	1,081	552	,280

**p<.001 *p<.05

Katılımcılarımızın medeni durumuna göre yapılan farklılık testinde boşanmış olan grubu da bekar grubu ile birleştirilerek iki grup halinde analiz edilmesi sağlanmıştır. İş dünyasından beklenti boyutunda medeni duruma göre farklılık tespit edilirken ($p<0,05$), diğer boyutlarda ise test olasılık değeri ($p>0,05$) bulunduğu istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır.

- İş dünyasından beklenti alt boyutunda evli katılımcıların verdikleri katılım puanı ortalaması (4,34) bekar ortalama değerinden (4.23) yüksek bulunmuştur. Evli katılımcılar İş dünyasından beklenti maddelerine bekar katılımcılara göre daha yüksek puanlar vermiştir.

Tablo 17. Yaş gruplarına göre ölçek alt boyutlarının anlamlılık testi (ANOVA)

		N	$\bar{x}$	Ss	F	P
Meslek algısı	31-40	177	3,6655	,35387		
	41-50	205	3,7024	,34619		
	51 ve üzeri	123	3,7724	,26652		
	Total	556	3,7086	,32836	2,677	,046*
Güncel sorunlar	21-30	51	3,7304	,30349		
	31-40	177	3,8997	,48358		
	41-50	206	4,0291	,45639		
	51 ve üzeri	121	4,0661	,42423		
	Total	555	3,9685	,45699	9,410	,000**
Bilgiye Ulaşma ve Tahsilat konusunda karşılaşılan yetersizlikler	21-30	51	3,4902	,48695		
	31-40	177	3,6215	,56225		
	41-50	206	3,8851	,58181		
	51 ve üzeri	122	4,0000	,48674		
	Total	556	3,7902	,57329	18,733	,000**
Haksız Rekabetle mücadele ve Ücret konusunda karşılaşılan yetersizlikler	21-30	51	3,8954	,39152		
	31-40	177	3,9906	,50805		
	41-50	206	4,0841	,44714		
	51 ve üzeri	122	4,0765	,41280		
	Total	556	4,0354	,45865	3,289	,020*
Kurumsal Eğitim ve Meslek Hukukunu uygulama konusunda karşılaşılan yetersizlikler	21-30	51	4,0654	,35289		
	31-40	177	4,0452	,39628		
	41-50	206	3,9579	,41432		
	51 ve üzeri	123	3,9892	,42878		
	Total	557	4,0024	,40775	1,925	,124
İş dünyasından beklenti	21-30	51	4,2190	,31179		
	31-40	177	4,2740	,37826		
	41-50	206	4,3455	,39059		
	51 ve üzeri	121	4,3595	,34762		
	Total	555	4,3141	,37285	2,903	,034*
Kurum ve kuruluşlardan beklenti	21-30	51	3,7696	,39320		
	31-40	175	3,9514	,48741		
	41-50	206	4,0728	,41852		
	51 ve üzeri	122	4,1086	,44185		
	Total	554	4,0144	,45430	9,345	,000**
Meslek odasından beklenti	21-30	51	4,2000	,37947		
	31-40	177	4,1718	,35274		
	41-50	205	4,1278	,33761		
	51 ve üzeri	122	4,1000	,32651		
	Total	555	4,1423	,34473	1,646	,178

** $p < .001$ * $p < .05$

Katılımcılarımızın yaş durumuna göre yapılan farklılık testinde meslek algısı, güncel sorunlar, bilgiye ulaşma ve tahsilat konusunda karşılaşılan yetersizlikler, haksız rekabetle mücadele ve ücret konusunda karşılaşılan yetersizlikler ve iş dünyasından beklenti, boyutlarında test olasılık değeri ($p < 0.05$) bulunduğundan yaş gruplarına göre farklılık tespit edilmiştir. Diğer alt boyutlarda (Kurumsal eğitim ve meslek hukukunu uygulama konusunda karşılaşılan yetersizlikler, meslek odasından beklenti) ise; ($p > 0,05$) bulunduğundan yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır. Tek yönlü varyans analizinde fark bulunan gruplarda farklılığın kaynağı Tukey ve Bonferroni testleri ile incelenmiştir. Tukey ve Bonferroni testleri sonucuna göre;

- Meslek algısı alt boyutunda 51 yaş ve üzeri katılımcıların ortalaması (3.77) diğer yaş gruplarındaki katılımcılarımızın tamamından yüksek olduğu anlaşılmıştır.
- Güncel sorunlar alt boyutunda 51 yaş ve üzeri katılımcıların ortalaması (4.066) ve 41-50 yaş grubundaki katılımcılarımızın ortalaması (4.02) diğer yaş gruplarındaki katılımcılarımızın ortalamasından yüksek olduğu anlaşılmaktadır.
- Bilgiye Ulaşma ve Tahsilat konusunda karşılaşılan yetersizlikler alt boyutunda 51 yaş ve üzeri katılımcıların ortalaması (4.00) , 41-50 yaş grubundaki katılımcılarımızın ortalamasından (3.88) ve 31-40 yaş grubu katılımcılarımızın ortalamasından (3.62) ve 21-30 yaş grubundaki katılımcılarımızın ortalamasından (3.49) yüksek olduğu tespit edilmiştir.
- Haksız Rekabetle mücadele ve Ücret konusunda karşılaşılan yetersizlikler alt boyutunda 51 yaş ve üzeri katılımcıların ortalaması (4.07) , 41-50 yaş grubundaki katılımcılarımızın ortalaması (4.08) ve 31-40 yaş grubu katılımcılarımızın ortalaması (3.99) ve 21-30 yaş grubundaki katılımcılarımızın ortalamasından (3.89) yüksek olduğu tespit edilmiştir.

- İş dünyasından beklenti alt boyutunda 51 yaş ve üzeri katılımcıların ortalaması (4.35) , 41-50 yaş grubundaki katılımcılarımızın ortalaması (4.34) ve 31-40 yaş grubu katılımcılarımızın ortalamasından (4.27) ve 21-30 yaş grubundaki katılımcılarımızın ortalamasından (4.21) yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre yaş ilerledikçe iş dünyasından beklentilerin de artacağı görülmektedir. Yaşın ilerlemesinin iş dünyasından beklentileri de arttıracığı anlaşılmaktadır.
- Kurum ve kuruluşlardan beklenti alt boyutunda 51 yaş ve üzeri katılımcıların ortalaması (4.10) ve 41-50 yaş grubundaki katılımcılarımızın ortalaması (4.07), 31-40 yaş grubu katılımcılarımızın ortalamasından (3.95) ve 21-30 yaş grubundaki katılımcılarımızın ortalamasından (3.76) yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Yaşın ilerlemesinin diğer boyutlarda olduğu gibi kurum ve kuruluşlardan beklentileri de yükselteceği söylenebilir.

Tablo 18. Eğitim durumuna göre ölçek alt boyutlarının anlamlılık testi (ANOVA)

		N	$\bar{x}$	Ss	F	P
Meslek algısı	Ön Lisans	104	3,7308	,34671		
	Lisans	409	3,7086	,31924		
	Yüksek Lisans	39	3,6615	,38431		
	Total	552	3,7094	,32919	,632	,532
Güncel sorunlar	Ön Lisans	104	3,8534	,42894		
	Lisans	408	3,9737	,46109		
	Yüksek Lisans	39	4,2179	,40628		
	Total	551	3,9682	,45839	9,357	,000**
Bilgiye Ulaşma ve Tahsilat konusunda karşılaşılan yetersizlikler	Ön Lisans	104	3,5256	,64977		
	Lisans	409	3,8403	,53730		
	Yüksek Lisans	39	3,9402	,52910		
	Total	552	3,7880	,57329	14,656	,000*
Haksız Rekabetle mücadele ve Ücret konusunda karşılaşılan yetersizlikler	Ön Lisans	104	3,9904	,45381		
	Lisans	409	4,0269	,45444		
	Yüksek Lisans	39	4,2735	,45801		
	Total	552	4,0374	,45862	5,926	,003**
Kurumsal Eğitim ve Meslek Hukukunu uygulama konusunda karşılaşılan yetersizlikler	Ön Lisans	104	4,0994	,39105		
	Lisans	410	3,9764	,41006		
	Yüksek Lisans	39	4,0085	,40816		
	Total	553	4,0018	,40849	3,801	,023*
İş dünyasından beklenti	Ön Lisans	104	4,2115	,34072		
	Lisans	408	4,3248	,37276		
	Yüksek Lisans	39	4,4701	,39896		
	Total	551	4,3137	,37331	7,677	,001**
Kurum ve kuruluşlardan beklenti	Ön Lisans	103	3,8422	,44830		
	Lisans	408	4,0294	,44583		
	Yüksek Lisans	39	4,3077	,39927		
	Total	550	4,0141	,45559	16,544	,000**
Meslek odasından beklenti	Ön Lisans	103	4,1903	,31855		
	Lisans	409	4,1311	,34844		
	Yüksek Lisans	39	4,1590	,37607		
	Total	551	4,1441	,34525	1,251	,287

** $p < .001$ * $p < .05$

Katılımcılarımızın eğitim duruma göre yapılan farklılık testinde güncel sorunlar, bilgiye ulaşma ve tahsilat konusunda karşılaşılan yetersizlikler, haksız rekabetle

mücadele ve ücret konusunda karşılaşılan yetersizlikler ve iş dünyasından beklenti, kurum ve kuruluşlardan beklenti, boyutlarında test olasılık değeri ($p < 0.05$) bulunduğundan eğitim gruplarına göre farklılık tespit edilmiştir. Diğer alt boyutlarda ise; ($p > 0.05$) bulunduğundan eğitim grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır. Tek yönlü varyans analizinde fark bulunan gruplarda farklılığın kaynağı Tukey ve Bonferroni testleri ile incelenmiştir. Tukey ve Bonferroni testleri sonucuna göre;

- Güncel sorunlar alt boyutunda yüksek lisans mezunlarının ortalaması (4.21), lisans mezunun ortalamasından (3.97) ve ön lisans mezunu ortalamasından (3.85) yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Güncel sorunlara karşı duyarlılık eğitimi düzeyi yükseldikçe artış gösterir.
- Bilgiye ulaşma ve tahsilat konusunda karşılaşılan yetersizlikler yüksek lisans mezunlarının ortalaması (3.94), lisans mezunun ortalamasından (3.84) ve ön lisans mezunu ortalamasından (3.52) yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Eğitim düzeyi yükseldikçe bilgiye ulaşma konusundaki eksikliklerin daha fazla fark edilir hale geldiği söylenebilir.
- Haksız rekabetle mücadele ve ücret konusunda karşılaşılan yetersizlikler boyutunda yüksek lisans mezunlarının ortalaması (4.27), lisans mezunun ortalamasından (4.02) ve ön lisans mezunu ortalamasından (3.99) yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Haksız rekabete karşı tepkisini koyma eğitimi seviyesine göre yükselmektedir.
- Kurumsal eğitim ve meslek hukukunu uygulama konusunda karşılaşılan yetersizlikler alt boyutunda yüksek lisans mezunlarının ortalaması (4.001), lisans mezunun ortalamasından (3.97) yüksek olduğu anlaşılmaktadır.
- İş dünyasından beklenti alt boyutunda yüksek lisans mezunlarının ortalaması (4.47), lisans mezunun ortalamasından (4.32) ve ön lisans mezunu ortalamasından

(4.21) yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Eğitim durumu yükseldikçe iş dünyasından beklentilerin de artacağı tespit edilmiştir.

- Kurum ve kuruluşlardan beklenti alt boyutunda yüksek lisans mezunlarının ortalaması (4.30), lisans mezunun ortalamasından (4.02) ve ön lisans mezunu ortalamasından (3.84) yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Eğitim seviyesinin yükselmesi kurum ve kuruluşlardan beklentileri de arttıracığı söylenebilir.



Tablo 19. Gelir durumuna göre ölçek alt boyutlarının anlamlılık testi (ANOVA)

		N	$\bar{x}$	Ss	F	P
Meslek algısı	3000 TL ve altı	14	3,5429	,36314		
	3001-5000TL	73	3,6384	,31209		
	5001-10.000TL	55	3,6618	,55360		
	11.000 TL ve üzeri	4	3,6000	,56569		
	Total	146	3,6370	,42670	,295	,829
Güncel sorunlar	3000 TL ve altı	14	3,8036	,44048		
	3001-5000TL	73	3,8014	,44480		
	5001-10.000TL	53	4,0425	,50890		
	11.000 TL ve üzeri	4	4,4375	,65749		
	Total	144	3,9080	,49184	4,532	,005**
Bilgiye Ulaşma ve Tahsilat konusunda karşılaşılan yetersizlikler	3000 TL ve altı	14	3,5714	,57629		
	3001-5000TL	73	3,8128	,44786		
	5001-10.000TL	54	3,9630	,49597		
	11.000 TL ve üzeri	4	3,8333	,63828		
	Total	145	3,8460	,49226	2,670	,048*
Haksız Rekabetle mücadele ve Ücret konusunda karşılaşılan yetersizlikler	3000 TL ve altı	14	4,0714	,41712		
	3001-5000TL	73	4,1187	,44573		
	5001-10.000TL	54	4,1235	,42607		
	11.000 TL ve üzeri	4	4,6667	,47140		
	Total	145	4,1310	,44148	2,120	,100
Kurumsal Eğitim ve Meslek Hukukunu uygulama konusunda karşılaşılan yetersizlikler	3000 TL ve altı	14	3,8571	,38596		
	3001-5000TL	73	3,9589	,35112		
	5001-10.000TL	55	3,8727	,44671		
	11.000 TL ve üzeri	4	4,5000	,57735		
	Total	146	3,9315	,40856	3,384	,020*
İş dünyasından beklenti	3000 TL ve altı	14	4,2381	,37390		
	3001-5000TL	72	4,2731	,38078		
	5001-10.000TL	54	4,1821	,35946		
	11.000 TL ve üzeri	4	4,3750	,28464		
	Total	144	4,2384	,36962	,809	,491
Kurum ve kuruluşlardan beklenti	3000 TL ve altı	14	4,0179	,43262		
	3001-5000TL	73	4,0411	,37271		
	5001-10.000TL	53	4,0896	,46018		
	11.000 TL ve üzeri	4	4,3125	,65749		
	Total	144	4,0642	,41890	,660	,578
Meslek odasından beklenti	3000 TL ve altı	14	4,2286	,52540		
	3001-5000TL	73	4,2027	,44409		
	5001-10.000TL	53	4,1321	,39015		
	11.000 TL ve üzeri	4	4,1500	,34157		
	Total	144	4,1778	,42844	,350	,789

** $p < .001$ * $p < .05$

Katılımcılarımızın gelir duruma göre yapılan farklılık testinde güncel sorunlar, bilgiye ulaşma ve tahsilat konusunda karşılaşılan yetersizlikler, kurumsal eğitim ve meslek hukukunu uygulama konusunda karşılaşılan yetersizlikler boyutlarında test olasılık değeri ($p < 0.05$) bulunduğundan eğitim gruplarına göre farklılık tespit edilmiştir. Diğer alt boyutlarda ise; ($p > 0,05$) bulunduğundan eğitim grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır. Tek yönlü varyans analizinde fark bulunan gruplarda farklılığın kaynağı Tukey ve Bonferroni testleri ile incelenmiştir. Tukey ve Bonferroni testleri sonucuna göre;

- Güncel sorunlar alt boyutunda 11.000TL ve üzeri gelire sahip katılımcıların ortalaması (4.43), 5.001-10.000TL gelir grubu ortalamasından (4.04), 3.001-5.000TL gelir grubu ortalamasından (3.80) ve 3.000 TL ve altı gelir grubu ortalamasından (3.80) yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Gelir seviyesi arttıkça güncel sorunlar daha fazla yaşanmaktadır.
- Bilgiye ulaşma ve tahsilat konusunda karşılaşılan yetersizlikler alt boyutunda 5.001-10.000TL gelir grubu ortalaması (3.96) 11.000TL ve üzeri gelire sahip katılımcıların ortalamasından (3.83), 3.001-5.000TL gelir grubu ortalamasından (3.81) ve 3.000 TL ve altı gelir grubu ortalamasından (3.57) yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Gelir seviyesinin yükselmesi Bilgiye Ulaşma ve Tahsilat konusunda karşılaşılan yetersizlikler konusundaki beklentileri arttırıcı yönde etki yarattığı söylenebilir.
- Kurumsal eğitim ve meslek hukukunu uygulama konusunda karşılaşılan yetersizlikler alt boyutunda 11.000TL ve üzeri gelire sahip katılımcıların ortalaması (4.50), 5.001-10.000TL gelir grubu ortalamasından (3.87), 3.001-5.000TL gelir grubu ortalamasından (3.95) ve 3.000 TL ve altı gelir grubu ortalamasından (3.85) yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Gelir seviyesi yükseldikçe Kurumsal Eğitim ve Meslek Hukukunu uygulama konusunda karşılaşılan yetersizlikler konusunda rahatsızlık duyma artış gösterir.

Tablo 20. Meslek unvanına göre ölçek alt boyutlarının anlamlılık testi (ANOVA)

		N	$\bar{x}$	Ss	F	P
Meslek algısı	SM	23	3,7652	,28060		
	SMMM	516	3,7039	,32985		
	YMM	17	3,7765	,34556		
	Total	556	3,7086	,32836	,758	,469
Güncel sorunlar	SM	22	4,0227	,41482		
	SMMM	516	3,9724	,45270		
	YMM	17	3,7794	,60520		
	Total	555	3,9685	,45699	1,632	,196
Bilgiye Ulaşma ve Tahsilat konusunda karşılaşılan yetersizlikler	SM	22	3,9848	,55851		
	SMMM	517	3,7866	,57231		
	YMM	17	3,6471	,59478		
	Total	556	3,7902	,57329	1,814	,164
Haksız Rekabetle mücadele ve Ücret konusunda karşılaşılan yetersizlikler	SM	22	4,2424	,51621		
	SMMM	517	4,0342	,44595		
	YMM	17	3,8039	,64613		
	Total	556	4,0354	,45865	4,463	,012*
Kurumsal Eğitim ve Meslek Hukukunu uygulama konusunda karşılaşılan yetersizlikler	SM	23	4,0145	,46578		
	SMMM	517	4,0077	,40126		
	YMM	17	3,8235	,50163		
	Total	557	4,0024	,40775	1,694	,185
İş dünyasından beklenti	SM	22	4,4091	,39079		
	SMMM	516	4,3175	,36310		
	YMM	17	4,0882	,54999		
	Total	555	4,3141	,37285	3,895	,021*
Kurum ve kuruluşlardan beklenti	SM	22	4,1023	,37527		
	SMMM	515	4,0097	,45722		
	YMM	17	4,0441	,46967		
	Total	554	4,0144	,45430	,474	,622
Meslek odasından beklenti	SM	22	4,0545	,34466		
	SMMM	516	4,1422	,34382		
	YMM	17	4,2588	,35892		
	Total	555	4,1423	,34473	1,688	,186

** $p < .001$ * $p < .05$

Katılımcılarımızın meslek duruma göre yapılan farklılık testinde, haksız rekabetle mücadele ve ücret konusunda karşılaşılan yetersizlikler ve iş dünyasından beklenti boyutlarında test olasılık değeri ($p < 0.05$) bulunduğundan meslek gruplarına göre farklılık tespit edilmiştir. Diğer alt boyutlar olan meslek algısı, güncel sorunlar, bilgiye ulaşma ve tahsilat konusunda karşılaşılan yetersizlikler, kurumsal eğitim ve meslek hukukunu uygulama konusunda karşılaşılan yetersizlikler, kurum ve kuruluşlardan beklenti ve meslek odasından beklenti boyutlarında ise; ($p > 0,05$) bulunduğundan meslek grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır. Tek yönlü varyans analizinde fark bulunan gruplarda farklılığın kaynağı Tukey ve Bonferroni testleri ile incelenmiştir. Tukey ve Bonferroni testleri sonucuna göre;

- Haksız rekabetle mücadele ve ücret konusunda karşılaşılan yetersizlikler alt boyutunda SM meslek grubunun ortalaması (4.24) ,SMMM meslek grubu ortalamasından (4.03) ve YMM meslek grubu ortalamasından (3.80) yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca SMMM meslek grubu ortalaması (4.03), YMM meslek grubu ortalamasından (3.80) anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. SM meslek grubu Haksız rekabetten ve ücret konusundaki yetersizliklerden daha fazla etkilenmektedir. SMMM meslek grubu ise YMM meslek grubuna göre haksız rekabetten ve ücret konusundaki yetersizlikten daha fazla etkilenmektedir.
- İş dünyasından beklenti alt boyutunda SM meslek grubunun ortalaması (4.40) ,SMMM meslek grubu ortalamasından (4.31) ve YMM meslek grubu ortalamasından (4.08) yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca SMMM meslek grubu ortalaması (4.31), YMM meslek grubu ortalamasından (4.08) anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. SM meslek grubunun iş dünyasından beklentisinin diğer meslek gruplarından (SMMM ve YMM) daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 21. Mesleki tecrübe durumuna göre ölçek alt boyutlarının anlamlılık testi (ANOVA)

		N	$\bar{x}$	Ss	F	P
Meslek algısı	5 yıl ve altı	26	3,5846	,22573		
	6 - 10 yıl	125	3,7328	,30999		
	11 - 15 yıl	219	3,7068	,30605		
	16 yıl ve üstü	161	3,7043	,38671		
	Total	531	3,7062	,33084	1,445	,229
Güncel sorunlar	5 yıl ve altı	26	3,8942	,40727		
	6 - 10 yıl	125	3,8900	,43348		
	11 - 15 yıl	220	3,9636	,46429		
	16 yıl ve üstü	159	4,0094	,45605		
	Total	530	3,9566	,45315	1,811	,144
Bilgiye Ulaşma ve Tahsilat konusunda karşılaşılan yetersizlikler	5 yıl ve altı	26	3,5897	,54412		
	6 - 10 yıl	125	3,7680	,55877		
	11 - 15 yıl	220	3,7955	,58397		
	16 yıl ve üstü	160	3,7938	,58858		
	Total	531	3,7784	,57777	1,039	,375
Haksız Rekabetle mücadele ve Ücret konusunda karşılaşılan yetersizlikler	5 yıl ve altı	26	4,0641	,50789		
	6 - 10 yıl	125	3,9867	,43667		
	11 - 15 yıl	220	3,9985	,47941		
	16 yıl ve üstü	160	4,1104	,44662		
	Total	531	4,0326	,46308	3,372	,045*
Kurumsal Eğitim ve Meslek Hukukunu uygulama konusunda karşılaşılan yetersizlikler	5 yıl ve altı	26	4,0256	,36421		
	6 - 10 yıl	125	3,9787	,38040		
	11 - 15 yıl	220	3,9924	,39970		
	16 yıl ve üstü	161	4,0476	,43757		
	Total	532	4,0075	,40548	,854	,465
İş dünyasından beklenti	5 yıl ve altı	26	4,2500	,34075		
	6 - 10 yıl	125	4,3000	,34909		
	11 - 15 yıl	220	4,3212	,40117		
	16 yıl ve üstü	159	4,3029	,36546		
	Total	530	4,3072	,37528	,325	,808
Kurum ve kuruluşlardan beklenti	5 yıl ve altı	26	3,8462	,50536		
	6 - 10 yıl	125	3,9540	,41927		
	11 - 15 yıl	219	4,0434	,46290		
	16 yıl ve üstü	159	4,0220	,46079		
	Total	529	4,0061	,45600	4,177	,049*
Meslek odasından beklenti	5 yıl ve altı	26	4,1538	,43564		
	6 - 10 yıl	125	4,1360	,37382		
	11 - 15 yıl	220	4,1436	,35100		
	16 yıl ve üstü	159	4,1472	,30560		
	Total	530	4,1434	,34734	,033	,992

** $p < .001$ * $p < .05$

Katılımcılarımızın mesleki tecrübe durumuna göre yapılan farklılık testinde haksız rekabetle mücadele ve kurum ve kuruluşlardan beklenti, boyutlarında test olasılık değeri ($p<0.05$) bulunduğundan meslek gruplarına göre farklılık tespit edilmiştir. Diğer alt boyutlar olan meslek algısı, güncel sorunlar, bilgiye ulaşma ve tahsilat konusunda karşılaşılan yetersizlikler, kurumsal eğitim ve meslek hukukunu uygulama konusunda karşılaşılan yetersizlikler, iş dünyasından beklenti ve meslek odasından beklenti boyutlarında ise; ($p>0,05$) bulunduğundan meslek grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır. Tek yönlü varyans analizinde fark bulunan gruplarda farklılığın kaynağı Tukey ve Bonferroni testleri ile incelenmiştir. Tukey ve Bonferroni testleri sonucuna göre;

- Haksız rekabetle mücadele ve ücret konusunda karşılaşılan yetersizlikler alt boyutunda 16 yıl ve üzeri tecrübeye sahip katılımcılarımızın ortalaması (4.11) ,5 yıldan az grubu ortalamasından (4.06) , 6-10 yıl ortalamasından (3.98) ve 11-15 yıl ortalamasından (3.99) yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca 5 yıldan az grubu ortalaması (4.06), 6-10 yıl ortalamasından (3.98) anlamlı derecede yüksek bulunmuştur.
- Kurum ve kuruluşlardan beklenti alt boyutunda 16 yıl ve üzeri tecrübeye sahip katılımcılarımızın ortalaması (4.02) ve 11-15 yıl ortalamasından (4.04) ,5 yıldan az grubu ortalamasından (3.84) ve 6-10 yıl ortalamasından (3.95) yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca 6-10 yıl ortalaması (3.95), 5 yıldan az grubu ortalamasından (3.84) anlamlı derecede yüksek olduğu görülmektedir. 15 yıla kadar tecrübe ile beklenti arasında doğru orantı söz konusu iken, 16 yıldan sonra ise ters orantı şekline dönmektedir.

Tablo 22. Çalışma şekli durumuna göre ölçek alt boyutlarının anlamlılık testi (ANOVA)

		N	$\bar{x}$	Ss	F	P
Meslek algısı	Şirkete Bağlı	53	3,7019	,25906		
	Bir Muhasebecinin yanında	17	3,7882	,34979		
	Total	544	3,7110	,33112	,488	,614
Güncel sorunlar	Bağımsız	472	3,9767	,46335		
	Şirkete Bağlı	54	3,9444	,39053		
	Bir Muhasebecinin yanında	17	3,9706	,48317		
	Total	543	3,9733	,45658	,121	,886
Bilgiye Ulaşma ve Tahsilat konusunda karşılaşılan yetersizlikler	Bağımsız	473	3,7703	,58208		
	Şirkete Bağlı	54	3,9383	,51832		
	Bir Muhasebecinin yanında	17	4,0196	,36268		
	Total	544	3,7947	,57339	3,461	,032*
Haksız Rekabetle mücadele ve Ücret konusunda karşılaşılan yetersizlikler	Bağımsız	473	4,0338	,46465		
	Şirkete Bağlı	54	4,1111	,45787		
	Bir Muhasebecinin yanında	17	3,9608	,28583		
	Total	544	4,0392	,45964	,940	,391
Kurumsal Eğitim ve Meslek Hukukunu uygulama konusunda karşılaşılan yetersizlikler	Bağımsız	474	4,0127	,40589		
	Şirkete Bağlı	54	4,0000	,40438		
	Bir Muhasebecinin yanında	17	3,8824	,49918		
	Total	545	4,0073	,40868	,843	,431
İş dünyasından beklenti	Bağımsız	472	4,3097	,38055		
	Şirkete Bağlı	54	4,3981	,31292		
	Bir Muhasebecinin yanında	17	4,2941	,33608		
	Total	543	4,3180	,37346	1,398	,248
Kurum ve kuruluşlardan beklenti	Bağımsız	471	4,0032	,47067		
	Şirkete Bağlı	54	4,1065	,30945		
	Bir Muhasebecinin yanında	17	4,0735	,38288		
	Total	542	4,0157	,45524	1,391	,250
Meslek odasından beklenti	Bağımsız	472	4,1475	,33449		
	Şirkete Bağlı	54	4,2037	,41571		
	Bir Muhasebecinin yanında	17	3,9176	,34683		
	Total	543	4,1459	,34590	4,518	,011*

** $p < .001$ * $p < .05$

Katılımcılarımızın çalışma şekli durumuna göre yapılan farklılık testinde, bilgiye ulaşma ve tahsilat konusunda karşılaşılan yetersizlikler ve meslek odasından beklenti boyutlarında test olasılık değeri ($p < 0.05$) bulunduğundan meslek gruplarına göre farklılık tespit edilmiştir. Diğer alt boyutlar olan meslek algısı, güncel sorunlar, haksız rekabetle mücadele ve ücret konusunda karşılaşılan yetersizlikler, kurumsal eğitim ve meslek hukukunu uygulama konusunda karşılaşılan yetersizlikler, iş dünyasından beklenti ve kurum ve kuruluşlardan beklenti boyutlarında ise; ($p > 0,05$) bulunduğundan meslek grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır. Tek yönlü varyans analizinde fark bulunan gruplarda farklılığın kaynağı Tukey ve Bonferroni testleri ile incelenmiştir. Tukey ve Bonferroni testleri sonucuna göre;

- Bilgiye ulaşma ve tahsilat konusunda karşılaşılan yetersizlikler alt boyutunda Bir muhasebecinin yanında çalışmaya devam eden meslek mensubu katılımcılarımızın ortalaması (4.01), şirkete bağlı olarak çalışan meslek mensubu katılımcıların ortalamasından (3.93) ve bağımsız çalışan meslek mensubu katılımcılarımızın ortalamasından (3.77) yüksek bulunmuştur. Ayrıca şirkete bağlı olarak çalışan meslek mensubu katılımcıların grubu ortalaması (3.93), bağımsız çalışan meslek mensubu katılımcılarımızın ortalamasından (3.77) anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Çalışma hayatında bağımsızlığın artması bilgiye ulaşma konusundaki şikayetlerin azalmasına yol açmaktadır.
- Meslek odasından beklenti alt boyutunda şirkete bağlı çalışmaya devam eden meslek mensubu katılımcılarımızın ortalaması (4.20) ,bir muhasebecinin yanında çalışmaya devam eden meslek mensubu katılımcıların ortalamasından (3.91) ve bağımsız çalışan meslek mensubu katılımcılarımızın ortalamasından (4.14) yüksek bulunmuştur. Ayrıca bağımsız olarak çalışan meslek mensubu katılımcıların grubu ortalaması (4.14), bir muhasebecinin yanında çalışan meslek mensubu katılımcılarımızın ortalamasından (3.91) anlamlı derecede yüksek bulunmuştur.

Tablo 23. Mükellef sayısına göre ölçek alt boyutlarının anlamlılık testi (ANOVA)

		N	$\bar{x}$	Ss	F	P
Meslek algısı	0-25	17	3,4706	,19926		
	26-50	25	3,5120	,47638		
	51-100	30	3,6867	,42890		
	101-150	25	3,5545	,69811		
	Total	97	3,5773	,48466	,867	,487
Güncel sorunlar	0-25	17	3,7941	,53935		
	26-50	25	4,0400	,53366		
	51-100	31	3,9194	,46272		
	101-150	24	4,3929	,36718		
	Total	97	4,0361	,50774	4,564	,002**
Bilgiye Ulaşma ve Tahsilat konusunda karşılaşılan yetersizlikler	0-25	17	3,7255	,44465		
	26-50	25	3,8667	,60093		
	51-100	31	3,9032	,48833		
	101-150	25	4,0303	,41030		
	Total	98	3,8946	,49185	,977	,424
Haksız Rekabetle mücadele ve Ücret konusunda karşılaşılan yetersizlikler	0-25	17	4,0980	,45284		
	26-50	25	4,2800	,52423		
	51-100	31	4,1505	,37356		
	101-150	25	4,4242	,34399		
	Total	98	4,2415	,43811	1,895	,118
Kurumsal Eğitim ve Meslek Hukukunu uygulama konusunda karşılaşılan yetersizlikler	0-25	17	3,8039	,33456		
	26-50	25	4,0533	,43759		
	51-100	31	3,9032	,40546		
	101-150	22	4,2424	,59256		
	151 ve üzeri	3	4,1111	,19245		
	Total	98	4,0068	,46647	2,900	,026*
İş dünyasından beklenti	0-25	17	4,1176	,27490		
	26-50	25	4,4267	,43854		
	51-100	31	4,3871	,39765		
	101-150	25	4,2803	,29271		
	Total	98	4,3350	,38700	2,663	,037*
Kurum ve kuruluşlardan beklenti	0-25	17	4,0294	,52203		
	26-50	25	4,1200	,42769		
	51-100	31	4,1532	,44571		
	101-150	24	4,2500	,54772		
	Total	97	4,1418	,47311	,533	,712
Meslek odasından beklenti	0-25	17	4,0118	,31993		
	26-50	25	4,3840	,48277		
	51-100	30	4,2267	,44173		
	101-150	25	4,1818	,26120		
	Total	97	4,2227	,41420	2,272	,067

**p<.001 *p<.05

Katılımcılarımızın mükellef sayısı durumuna göre yapılan farklılık testinde güncel sorunlar, kurumsal eğitim ve meslek hukukunu uygulama konusunda karşılaşılan yetersizlikler ve iş dünyasından beklenti boyutlarında test olasılık değeri ($p < 0.05$) bulunduğundan meslek gruplarına göre farklılık tespit edilmiştir. Diğer alt boyutlar olan meslek algısı, bilgiye ulaşma ve tahsilat konusunda karşılaşılan yetersizlikler, haksız rekabetle mücadele ve ücret konusunda karşılaşılan yetersizlikler, kurum ve kuruluşlardan beklenti ve meslek odasından beklenti boyutlarında ise; ($p > 0,05$) bulunduğundan meslek grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır. Tek yönlü varyans analizinde fark bulunan gruplarda farklılığın kaynağı Tukey ve Bonferroni testleri ile incelenmiştir. Tukey ve Bonferroni testleri sonucuna göre;

- Güncel sorunlar alt boyutunda 101-150 mükellef sayısına sahip katılımcılarımızın ortalaması (4.39), 51-100 mükellef sayısına sahip meslek mensubu katılımcıların ortalamasından (3.91), 26-50 mükellef sayısına sahip meslek mensubu katılımcıların ortalamasından (4.04) ve 0-25 mükellef sayısına sahip meslek mensubu katılımcıların ortalamasından (3.79) yüksek bulunmuştur. Ayrıca 26-50 mükellef sayısına sahip meslek mensubu katılımcıların ortalaması (4.04), 0-25 mükellef sayısına sahip meslek mensubu katılımcıların ortalamasından (3.79) yüksek olduğu tespit edilmiştir. Mükellef sayısı arttıkça güncel sorunlardan daha fazla etkilenildiği tespit edilmiştir.
- Kurumsal eğitim ve meslek hukukunu uygulama konusunda karşılaşılan yetersizlikler alt boyutunda 101-150 mükellef sayısına sahip katılımcılarımızın ortalaması (4.24), 51-100 mükellef sayısına sahip meslek mensubu katılımcıların ortalamasından (3.90), 26-50 mükellef sayısına sahip meslek mensubu katılımcıların ortalamasından (4.05) ve 0-25 mükellef sayısına sahip meslek mensubu katılımcıların ortalamasından (3.80) yüksek bulunmuştur. Ayrıca 26-50 mükellef sayısına sahip meslek mensubu katılımcıların ortalaması (4.05), 0-25 mükellef sayısına sahip meslek mensubu katılımcıların ortalamasından (3.80) yüksek olduğu tespit edilmiştir. Mükellef sayısı arttıkça, defter çeşitliliği ve işlem çokluğu da arttığından dolayı Kurumsal eğitime daha çok ihtiyaç duyulmakta ve

Meslek hukukunu uygulama konusunda karşılaşılan yetersizlikler daha rahatsız edici boyuta ulaştığı tespit edilmiştir.

- İş dünyasından beklenti alt boyutunda 26-50 mükellef sayısına sahip katılımcılarımızın ortalaması (4.42), 51-100 mükellef sayısına sahip meslek mensubu katılımcıların ortalamasından (4.38), 101-150 mükellef sayısına sahip meslek mensubu katılımcıların ortalamasından (4.28) ve 0-25 mükellef sayısına sahip meslek mensubu katılımcıların ortalamasından (4.11) yüksek bulunmuştur. Ayrıca 51-100 mükellef sayısına sahip meslek mensubu katılımcıların ortalaması (4.38), 0-25 mükellef sayısına sahip meslek mensubu katılımcıların ortalamasından (4.11) yüksek olduğu tespit edilmiştir.

100 mükellefe kadar defter tutanların, iş dünyasından beklentileri giderek artıyor. Mükellef sayısı arttıkça beklentiler de artıyor. 100 mükellef sayısından sonra ise tersine dönüyor beklentiler artmamakla birlikte aksine azalma bile gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo 24. Meslekle tanışma faktörü kriterine göre ölçek alt boyutlarının anlamlılık testi (ANOVA)

		N	$\bar{x}$	Ss	F	P
Meslek algısı	Tavsiye üzerine	181	3,7050	,36792		
	İlgi duyduğum	231	3,7229	,31394		
	Baba mesleği	73	3,7205	,27027		
	Zorunluluktan	6	3,5667	,29439		
	Total	491	3,7141	,32855	,513	,674
Güncel sorunlar	Tavsiye üzerine	182	4,1470	,42784		
	İlgi duyduğum	229	3,9705	,44297		
	Baba mesleği	73	3,8288	,41849		
	Zorunluluktan	6	3,8333	,34157		
	Total	490	4,0133	,44633	11,299	,000**
Bilgiye Ulaşma ve Tahsilat konusunda karşılaşılan yetersizlikler	Tavsiye üzerine	182	4,0604	,43271		
	İlgi duyduğum	230	3,7478	,58294		
	Baba mesleği	73	3,7260	,57826		
	Zorunluluktan	6	3,6667	,42164		
	Total	491	3,8595	,55035	13,945	,000**
Haksız Rekabetle mücadele ve Ücret konusunda karşılaşılan yetersizlikler	Tavsiye üzerine	182	4,1081	,42762		
	İlgi duyduğum	230	4,0536	,46677		
	Baba mesleği	73	4,0228	,41324		
	Zorunluluktan	6	4,1667	,40825		
	Total	491	4,0706	,44415	,918	,432
Kurumsal Eğitim ve Meslek Hukukunu uygulama konusunda karşılaşılan yetersizlikler	Tavsiye üzerine	182	4,0183	,44560		
	İlgi duyduğum	231	3,9639	,41951		
	Baba mesleği	73	4,0183	,34197		
	Zorunluluktan	6	4,0000	,42164		
	Total	492	3,9925	,41872	,681	,564
İş dünyasından beklenti	Tavsiye üzerine	182	4,4304	,34382		
	İlgi duyduğum	229	4,2809	,36896		
	Baba mesleği	73	4,2808	,38877		
	Zorunluluktan	6	3,9722	,06804		
	Total	490	4,3327	,36923	8,510	,000**
Kurum ve kuruluşlardan beklenti	Tavsiye üzerine	180	4,2181	,40253		
	İlgi duyduğum	230	3,9902	,44040		
	Baba mesleği	73	3,8767	,45857		
	Zorunluluktan	6	3,8750	,41079		
	Total	489	4,0557	,44737	14,946	,000**
Meslek odasından beklenti	Tavsiye üzerine	181	4,0994	,33706		
	İlgi duyduğum	230	4,1557	,34910		
	Baba mesleği	73	4,1890	,35417		
	Zorunluluktan	6	4,1000	,35214		
	Total	490	4,1392	,34602	1,505	,212

** $p < .001$ * $p < .05$

Katılımcılarımızın meslekle tanışma faktörüne göre yapılan farklılık testinde güncel sorunlar, bilgiye ulaşma ve tahsilat konusunda karşılaşılan yetersizlikler, kurum ve kuruluşlardan beklenti ve iş dünyasından beklenti boyutlarında test olasılık değeri ($p<0.05$) bulunduğundan meslek gruplarına göre farklılık tespit edilmiştir. Diğer alt boyutlar olan meslek algısı, haksız rekabetle mücadele ve ücret konusunda karşılaşılan yetersizlikler, kurumsal eğitim ve meslek hukukunu uygulama konusunda karşılaşılan yetersizlikler ve Meslek odasından beklenti boyutlarında ise; ($p>0,05$) bulunduğundan meslek grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır. Tek yönlü varyans analizinde fark bulunan gruplarda farklılığın kaynağı Tukey ve Bonferroni testleri ile incelenmiştir. Tukey ve Bonferroni testleri sonucuna göre;

- Güncel sorunlar alt boyutunda tavsiye üzerine meslekle tanışan katılımcılarımızın ortalaması (4.14), mesleğe ilgi duyarak meslekle tanışan meslek mensubu katılımcıların ortalamasından (3.97), zorunluluktan dolayı meslekle tanışan meslek mensubu katılımcıların ortalamasından (3.83) ve baba mesleği olması dolayısıyla meslekle tanışan meslek mensubu katılımcıların ortalamasından (3.82) yüksek bulunmuştur. Ayrıca mesleğe ilgi duyarak meslekle tanışan meslek mensubu katılımcıların ortalaması (3.97), zorunluluktan dolayı meslekle tanışan meslek mensubu katılımcıların ortalamasından (3.83) ve baba mesleği olması dolayısıyla meslekle tanışan meslek mensubu katılımcıların ortalamasından (3.82) yüksek bulunmuştur
- Bilgiye ulaşma ve tahsilat konusunda karşılaşılan yetersizlikler alt boyutunda tavsiye üzerine meslekle tanışan katılımcılarımızın ortalaması (4.06), mesleğe ilgi duyarak meslekle tanışan meslek mensubu katılımcıların ortalamasından (3.74), zorunluluktan dolayı meslekle tanışan meslek mensubu katılımcıların ortalamasından (3.66) ve baba mesleği olması dolayısıyla meslekle tanışan meslek mensubu katılımcıların ortalamasından (3.72) yüksek bulunmuştur. Ayrıca mesleğe ilgi duyarak meslekle tanışan meslek mensubu katılımcıların ortalaması (3.74), zorunluluktan dolayı meslekle tanışan meslek mensubu katılımcıların ortalamasından (3.66) yüksek olduğu anlaşılmıştır.

- İş dünyasından beklenti alt boyutunda tavsiye üzerine meslekle tanışan katılımcılarımızın ortalaması (4.43), mesleğe ilgi duyarak meslekle tanışan meslek mensubu katılımcıların ortalamasından (4.28), zorunluluktan dolayı meslekle tanışan meslek mensubu katılımcıların ortalamasından (3.97) ve baba mesleği olması dolayısıyla meslekle tanışan meslek mensubu katılımcıların ortalamasından (4.28) yüksek bulunmuştur. Ayrıca mesleğe ilgi duyarak meslekle tanışan meslek mensubu katılımcıların ortalaması (4.28) ve baba mesleği olması dolayısıyla meslekle tanışan meslek mensubu katılımcıların ortalaması (4.28), zorunluluktan dolayı meslekle tanışan meslek mensubu katılımcıların ortalamasından (3.97) yüksek olduğu anlaşılmıştır.
- Kurum ve kuruluşlardan beklenti alt boyutunda tavsiye üzerine meslekle tanışan katılımcılarımızın ortalaması (4.21), mesleğe ilgi duyarak meslekle tanışan meslek mensubu katılımcıların ortalamasından (3.99), zorunluluktan dolayı meslekle tanışan meslek mensubu katılımcıların ortalamasından (3.87) ve baba mesleği olması dolayısıyla meslekle tanışan meslek mensubu katılımcıların ortalamasından (3.87) yüksek bulunmuştur. Ayrıca mesleğe ilgi duyarak meslekle tanışan meslek mensubu katılımcıların ortalaması (3.99), baba mesleği olması dolayısıyla meslekle tanışan meslek mensubu katılımcıların ortalamasından (3.87) ve zorunluluktan dolayı meslekle tanışan meslek mensubu katılımcıların ortalamasından (3.87) yüksek olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 25. Meslek seçim kriterine göre ölçek alt boyutlarının anlamlılık testi (ANOVA)

		N	$\bar{x}$	Ss	F	P
Meslek algısı	Meslek statüsü	312	3,7269	,30056		
	Parasal yönü	74	3,6757	,51679		
	Eğitim durumum	89	3,6764	,25317		
	Total	475	3,7095	,33598	1,227	,294
Güncel sorunlar	Meslek statüsü	311	4,0932	,44376		
	Parasal yönü	74	3,9155	,47592		
	Eğitim durumum	89	3,8539	,39133		
	Total	474	4,0206	,45048	12,751	,000**
Bilgiye Ulaşma ve Tahsilat konusunda karşılaşılan yetersizlikler	Meslek statüsü	312	3,9989	,48669		
	Parasal yönü	74	3,5901	,57218		
	Eğitim durumum	89	3,6367	,60227		
	Total	475	3,8674	,55368	28,843	,000**
Haksız Rekabetle mücadele ve Ücret konusunda karşılaşılan yetersizlikler	Meslek statüsü	312	4,1047	,44054		
	Parasal yönü	74	4,1261	,48321		
	Eğitim durumum	89	3,9326	,43281		
	Total	475	4,0758	,45041	5,715	,004**
Kurumsal Eğitim ve Meslek Hukukunu uygulama konusunda karşılaşılan yetersizlikler	Meslek statüsü	312	3,9615	,43754		
	Parasal yönü	74	4,0721	,39890		
	Eğitim durumum	90	4,0333	,33164		
	Total	476	3,9923	,41514	2,681	,070
İş dünyasından beklenti	Meslek statüsü	312	4,3830	,36764		
	Parasal yönü	73	4,2877	,37398		
	Eğitim durumum	89	4,2453	,40365		
	Total	474	4,3425	,37921	5,572	,004**
Kurum ve kuruluşlardan beklenti	Meslek statüsü	311	4,1455	,42919		
	Parasal yönü	73	4,0616	,49262		
	Eğitim durumum	89	3,8680	,38452		
	Total	473	4,0803	,44376	14,380	,000**
Meslek odasından beklenti	Meslek statüsü	311	4,1068	,33106		
	Parasal yönü	74	4,2595	,39963		
	Eğitim durumum	89	4,1596	,35185		
	Total	474	4,1405	,35006	5,973	,003**

** $p < .001$ * $p < .05$

Katılımcılarımızın meslek seçimi kriterine göre yapılan farklılık testinde güncel sorunlar, bilgiye ulaşma ve tahsilat konusunda karşılaşılan yetersizlikler, haksız rekabetle mücadele ve ücret konusunda karşılaşılan yetersizlikler, İş dünyasından beklenti, kurum ve kuruluşlardan beklenti ve meslek odasından beklenti boyutlarında test olasılık değeri ($p<0.05$) bulunduğundan meslek gruplarına göre farklılık tespit edilmiştir. Diğer alt boyutlar olan meslek algısı, kurumsal eğitim ve meslek hukukunu uygulama konusunda karşılaşılan yetersizlikler boyutlarında ise; ($p>0,05$) bulunduğundan meslek grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır. Tek yönlü varyans analizinde fark bulunan gruplarda farklılığın kaynağı Tukey ve Bonferroni testleri ile incelenmiştir. Tukey ve Bonferroni testleri sonucuna göre;

- Güncel sorunlar alt boyutunda meslek statüsünden dolayı bu mesleği seçmiş olan katılımcılarımızın (4.09), parasal yönünü dikkate alarak mesleği seçen katılımcılarımızın ortalamasından (3.91) ve eğitim durumunu göz önüne alarak mesleği seçmiş katılımcıların ortalamasından (3.85) yüksek bulunmuştur. Ayrıca parasal yönünü dikkate alarak mesleği seçen katılımcılarımızın ortalaması (3.91), eğitim durumunu göz önüne alarak mesleği seçmiş katılımcıların ortalamasından (3.85) yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu verilere göre muhasebecilik mesleğinin seçilebilecek derecede önemli bir statü sağladığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Statüden sonra da sırası ile parasal yönü ve eğitim durumu göz önüne alınarak meslek seçimi yapıldığı sonucuna ulaşılabilir.
- Bilgiye ulaşma ve tahsilat konusunda karşılaşılan yetersizlikler alt boyutunda meslek statüsünden dolayı bu mesleği seçmiş olan katılımcılarımızın (3.99), parasal yönünü dikkate alarak mesleği seçen katılımcılarımızın ortalamasından (3.59) ve eğitim durumunu göz önüne alarak mesleği seçmiş katılımcıların ortalamasından (3.63) yüksek bulunmuştur. Ayrıca eğitim durumunu göz önüne alarak mesleği seçen katılımcılarımızın ortalaması (3.63), parasal yönünü dikkate alarak mesleği seçen katılımcılarımızın ortalamasından (3.59) yüksek olduğu tespit edilmiştir.
- Mesleğin statüsünü önemseyerek mesleği seçenlerin bilgiye ulaşma ve tahsilat konusunda daha duyarlı oldukları sonucu çıkarılabilir. Duyarlılık konusunda daha

sonra eğitim durumunu göz önüne alarak mesleği seçenler ve sonrasında da ise parasal yönünü dikkate alarak mesleği seçenlerin duyarlı oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

- Haksız rekabetle mücadele ve ücret konusunda karşılaşılan yetersizlikler alt boyutunda meslek statüsünden dolayı bu mesleği seçmiş olan katılımcılarımızın ortalaması (4.10) ve parasal yönünü dikkate alarak mesleği seçen katılımcılarımızın ortalaması (4.12), eğitim durumunu göz önüne alarak mesleği seçmiş katılımcıların ortalamasından (3.93) yüksek bulunmuştur. Bu sonucu yani parasal yönünü önemseyerek mesleği seçenlerin, haksız rekabetle mücadele ve ücret konusunda daha çok hassasiyet göstermelerini normal karşılamak gerekir.
- İş dünyasından beklenti alt boyutunda meslek statüsünden dolayı bu mesleği seçmiş olan katılımcılarımızın (4.38), parasal yönünü dikkate alarak mesleği seçen katılımcılarımızın ortalamasından (4.28) ve eğitim durumunu göz önüne alarak mesleği seçmiş katılımcıların ortalamasından (4.24) yüksek bulunmuştur. Ayrıca parasal yönünü dikkate alarak mesleği seçen katılımcılarımızın ortalaması (4.28), eğitim durumunu göz önüne alarak mesleği seçmiş katılımcıların ortalamasından (4.24) yüksek olduğu tespit edilmiştir.
- Kurum ve kuruluşlardan beklenti alt boyutunda meslek statüsünden dolayı bu mesleği seçmiş olan katılımcılarımızın (4.14), parasal yönünü dikkate alarak mesleği seçen katılımcılarımızın ortalamasından (4.06) ve eğitim durumunu göz önüne alarak mesleği seçmiş katılımcıların ortalamasından (3.86) yüksek bulunmuştur. Ayrıca parasal yönünü dikkate alarak mesleği seçen katılımcılarımızın ortalaması (4.06), eğitim durumunu göz önüne alarak mesleği seçmiş katılımcıların ortalamasından (3.86) yüksek olduğu anlaşılmıştır.
- Meslek odasından beklenti alt boyutunda parasal yönünü dikkate bu mesleği seçmiş olan katılımcılarımızın ortalaması (4.25), eğitim durumundan dolayı bu mesleği seçmiş katılımcılarımızın ortalamasından (4.15) ve meslek statüsünden

dolayı bu mesleği seğmiş katılımcıların ortalamasından (4.10) yüksek bulunmuştur. Ayrıca eğitim durumundan dolayı bu mesleği seğmiş katılımcılarımızın ortalaması (4.15) , meslek statüsünden dolayı bu mesleği seğmiş katılımcıların ortalamasından (4.10) yüksek bulunmuştur

Haksız rekabetle mücadele ve ücret konusunda duyarlılık sahibi olan mesleği, parasal yönünü önemseyerek tercih eden meslek mensupları bu maddeyi de önemsemişlerdir. Bu kapsamda meslek odalarının meslek mensuplarının haklarının ve özellikle maddi hak ve menfaatlerinin korunması konusunda daha aktif rol almasını beklemektedirler.



3.6.6. Araştırmanın Hipotezlerinin Değerlendirilmesi

H₁: “Demografik özelliklere göre Beklenti ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık söz konusudur. Hipotezi kısmen kabul edilmiştir

- *H_{1a}: Cinsiyete göre beklenti ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Hipotezi kısmen kabul edilmiştir.*
 - *H_{1a1}:Cinsiyete göre iş dünyasından beklenti değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan t testinde ($p<0.05$) bulunduğundan kabul edilmiştir.*
 - *H_{1a2}:Cinsiyete göre kurum ve kuruluşlardan beklenti değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan t testinde ($p<0.05$) bulunduğundan kabul edilmiştir.*
 - *H_{1a3}:Cinsiyete göre meslek odalarından beklenti değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan t testinde ($p>0.05$) bulunduğundan reddedilmiştir.*
- *H_{1b}: Eğitim durumuna göre Beklenti ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Hipotezi kısmen kabul edilmiştir.*
 - *H_{1b1}:Eğitim durumuna göre iş dünyasından beklenti değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p<0.05$) bulunduğundan kabul edilmiştir.*
 - *H_{1b2}: Eğitim durumuna göre kurum ve kuruluşlardan beklenti değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p<0.05$) bulunduğundan kabul edilmiştir.*
 - *H_{1b3}: Eğitim durumuna göre meslek odalarından beklenti değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p>0.05$) reddedilmiştir.*

- H_{1c} : Yaş durumuna göre Beklenti ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Hipotezi kısmen kabul edilmiştir.
- H_{1c1} : Yaş durumuna göre iş dünyasından beklenti değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p < 0.05$) bulunduğundan kabul edilmiştir.
- H_{1c2} : Yaş durumuna göre kurum ve kuruluşlardan beklenti değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p < 0.05$) bulunduğundan kabul edilmiştir.
- H_{1c3} : Yaş durumuna göre meslek odalarından beklenti değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p > 0.05$) bulunduğundan reddedilmiştir.
- H_{1d} : Medeni duruma göre Beklenti ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Hipotezi kısmen kabul edilmiştir.
- H_{1d1} : Medeni duruma göre iş dünyasından beklenti değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan t testinde ($p < 0.05$) bulunduğundan kabul edilmiştir.
- H_{1d2} : Medeni duruma göre kurum ve kuruluşlardan beklenti değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan t testinde ($p > 0.05$) bulunduğundan reddedilmiştir.
- H_{1d3} : Medeni duruma göre meslek odalarından beklenti değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan t testinde ($p > 0.05$) bulunduğundan reddedilmiştir.
- H_{1e} Gelir durumuna göre Beklenti ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır. hipotezi reddedilmiştir.
- H_{1e1} : Gelir durumuna göre iş dünyasından beklenti değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p > 0.05$) bulunduğundan reddedilmiştir.

- H_{1e2} : Gelir durumuna göre kurum ve kuruluşlardan beklenti değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p>0.05$) bulunduğundan reddedilmiştir.
- H_{1de3} : Gelir durumuna göre meslek odalarından beklenti değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p>0.05$) bulunduğundan reddedilmiştir.
- H_{1f} Unvan durumuna göre Beklenti ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Hipotezi kısmen kabul edilmiştir.
- H_{1f1} : Ünvan durumuna göre iş dünyasından beklenti değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p<0.05$) bulunduğundan kabul edilmiştir.
- H_{1f2} : Unvan durumuna göre kurum ve kuruluşlardan beklenti değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p>0.05$) bulunduğundan reddedilmiştir.
- H_{1f3} : Ünvan durumuna göre meslek odalarından beklenti değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p>0.05$) bulunduğundan reddedilmiştir.
- H_{1g} Çalışma yılına göre Beklenti ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Hipotezi kısmen kabul edilmiştir.
- H_{1g1} : Çalışma yılına göre iş dünyasından beklenti değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p>0.05$) bulunduğundan reddedilmiştir.
- H_{1g2} : Çalışma yılına göre kurum ve kuruluşlardan beklenti değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p<0.05$) bulunduğundan kabul edilmiştir.
- H_{1g3} : Çalışma yılına göre meslek odalarından beklenti değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p>0.05$) bulunduğundan reddedilmiştir.

- H_{1h} Mükellef sayısına göre Beklenti ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Hipotezi kısmen kabul edilmiştir.
 - H_{1h1} : Mükellef sayısına göre iş dünyasından beklenti değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p < 0.05$) bulunduğundan kabul edilmiştir.
 - H_{1h2} : Mükellef sayısına göre kurum ve kuruluşlardan beklenti değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p > 0.05$) bulunduğundan reddedilmiştir.
 - H_{1h3} : Mükellef sayısına göre meslek odalarından beklenti değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p > 0.05$) bulunduğundan reddedilmiştir.
- H_{1j} Çalışma şekline göre Beklenti ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Hipotezi kısmen kabul edilmiştir.
 - H_{1j1} : Çalışma şekline göre iş dünyasından beklenti değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p > 0.05$) bulunduğundan reddedilmiştir.
 - H_{1j2} : Çalışma şekline göre kurum ve kuruluşlardan beklenti değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p > 0.05$) bulunduğundan reddedilmiştir.
 - H_{1j3} : Çalışma şekline göre meslek odalarından beklenti değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p < 0.05$) bulunduğundan kabul edilmiştir.

- H_{1k} Meslekle tanışma faktörüne göre Beklenti ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır Hipotezi kısmen kabul edilmiştir.
 - H_{1k1} : Meslekle tanışma faktörüne göre iş dünyasından beklenti değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p < 0.05$) bulunduğundan kabul edilmiştir.
 - H_{1k2} : Meslekle tanışma faktörüne göre kurum ve kuruluşlardan beklenti değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p < 0.05$) bulunduğundan kabul edilmiştir.
 - H_{1k3} : Meslekle tanışma faktörüne göre meslek odalarından beklenti değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p > 0.05$) bulunduğundan reddedilmiştir.
- H_{1l} Mesleği tercih faktörüne göre Beklenti ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Hipotezi kabul edilmiştir.
 - H_{1l1} : Mesleği tercih faktörüne göre iş dünyasından beklenti değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p < 0.05$) bulunduğundan kabul edilmiştir.
 - H_{1l2} : Mesleği tercih faktörüne göre kurum ve kuruluşlardan beklenti değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p < 0.05$) bulunduğundan kabul edilmiştir.
 - H_{1l3} : Mesleği tercih faktörüne göre meslek odalarından beklenti değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p < 0.05$) bulunduğundan kabul edilmiştir”.

H₂: “Demografik özelliklere göre Uygulamadaki yetersizlikler ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık söz konusudur. Hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

- H_{2a}: Cinsiyete göre uygulamadaki yetersizlikler ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Hipotezi kısmen kabul edilmiştir.
 - H_{2a1}: Cinsiyete göre Bilgiye Ulaşma ve Tahsilat değişim göstermektedir. hipotezi uygulanan t testinde ($p < 0.05$) bulunduğundan kabul edilmiştir.
 - H_{2a2}: Cinsiyete göre Haksız Rekabetle mücadele ve Ücret değişim göstermektedir. hipotezi uygulanan t testinde ($p < 0.05$) bulunduğundan kabul edilmiştir.
 - H_{2a3}: Cinsiyete göre Kurumsal Eğitim ve Meslek Hukuku değişim göstermektedir. hipotezi uygulanan t testinde ($p > 0.05$) bulunduğundan reddedilmiştir.
- H_{2b}: Eğitim durumuna göre Uygulamadaki yetersizlikler ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Hipotezi kabul edilmiştir.
 - H_{2b1}: Eğitim durumuna göre Bilgiye Ulaşma ve Tahsilat değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p < 0.05$) bulunduğundan kabul edilmiştir.
 - H_{2b2}: Eğitim durumuna göre Haksız Rekabetle mücadele ve Ücret değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p < 0.05$) bulunduğundan kabul edilmiştir.
 - H_{2b3}: Eğitim durumuna göre Kurumsal Eğitim ve Meslek Hukuku değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p < 0.05$) bulunduğundan kabul edilmiştir.

- H_{2c} : Yaş durumuna göre Uygulamadaki yetersizlikler ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Hipotezi kısmen kabul edilmiştir.
- H_{2c1} : Yaş durumuna göre Bilgiye Ulaşma ve Tahsilat değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p < 0.05$) bulunduğundan kabul edilmiştir.
- H_{2c2} : Yaş durumuna göre Haksız Rekabetle mücadele ve Ücret değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p < 0.05$) bulunduğundan kabul edilmiştir.
- H_{2c3} : Yaş durumuna göre Kurumsal Eğitim ve Meslek Hukuku değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p > 0.05$) bulunduğundan reddedilmiştir.
- H_{2d} : Medeni duruma göre Uygulamadaki yetersizlikler ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır. hipotezi uygulanan reddedilmiştir.
- H_{2d1} : Medeni duruma göre Bilgiye Ulaşma ve Tahsilat değişim göstermektedir. hipotezi uygulanan t testinde ($p > 0.05$) bulunduğundan reddedilmiştir.
- H_{2d2} : Medeni duruma göre Haksız Rekabetle mücadele ve Ücret değişim göstermektedir. hipotezi uygulanan t testinde ($p > 0.05$) bulunduğundan reddedilmiştir.
- H_{2d3} : Medeni duruma göre Kurumsal Eğitim ve Meslek Hukuku değişim göstermektedir. hipotezi uygulanan t testinde ($p > 0.05$) bulunduğundan reddedilmiştir.

- H_{2e} Gelir durumuna göre Uygulamadaki yetersizlikler ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Hipotezi kısmen kabul edilmiştir.
- H_{2e1} : Gelir durumuna göre Bilgiye Ulaşma ve Tahsilat değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p < 0.05$) bulunduğundan kabul edilmiştir.
- H_{2e2} : Gelir durumuna göre Haksız Rekabetle mücadele ve Ücret değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p > 0.05$) bulunduğundan reddedilmiştir.
- H_{2e3} : Gelir durumuna göre Kurumsal Eğitim ve Meslek Hukuku değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p < 0.05$) bulunduğundan kabul edilmiştir.
- H_{2f} Ünvan durumuna göre Uygulamadaki yetersizlikler ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Hipotezi kısmen kabul edilmiştir.
- H_{2f1} : Ünvan durumuna göre Bilgiye Ulaşma ve Tahsilat değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p > 0.05$) bulunduğundan reddedilmiştir.
- H_{2f2} : Ünvan durumuna göre Haksız Rekabetle mücadele ve Ücret değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p < 0.05$) bulunduğundan kabul edilmiştir.
- H_{2f3} : Ünvan durumuna göre Kurumsal Eğitim ve Meslek Hukuku değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p < 0.05$) bulunduğundan kabul edilmiştir.
- H_{2g} Çalışma yılına göre Uygulamadaki yetersizlikler ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Hipotezi kısmen kabul edilmiştir.
- H_{2g1} : Çalışma yılına göre Bilgiye Ulaşma ve Tahsilat değişim göstermektedir.

Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p>0.05$) bulunduğundan reddedilmiştir.

- *H_{2g2}: Çalışma yılına göre Haksız Rekabetle mücadele ve Ücret değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p<0.05$) bulunduğundan kabul edilmiştir.*
- *H_{2g3}: Çalışma yılına göre Kurumsal Eğitim ve Meslek Hukuku değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p>0.05$) bulunduğundan reddedilmiştir.*
- *H_{2h} Mükellef sayısına göre Uygulamadaki yetersizlikler ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Hipotezi kısmen kabul edilmiştir.*
 - *H_{2h2}: Mükellef sayısına göre Bilgiye Ulaşma ve Tahsilat değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p>0.05$) bulunduğundan reddedilmiştir.*
 - *H_{2h2}: Mükellef sayısına göre Haksız Rekabetle mücadele ve Ücret değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p>0.05$) bulunduğundan reddedilmiştir.*
 - *H_{2h3}: Mükellef sayısına göre Kurumsal Eğitim ve Meslek Hukuku değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p<0.05$) bulunduğundan kabul edilmiştir.*
- *H_{2j} Çalışma şekline göre Uygulamadaki yetersizlikler ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Hipotezi reddedilmiştir.*
 - *H_{2j1}: Çalışma şekline göre Bilgiye Ulaşma ve Tahsilat değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p>0.05$) bulunduğundan reddedilmiştir.*
 - *H_{2j2}: Çalışma şekline göre Haksız Rekabetle mücadele ve Ücret değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p>0.05$) bulunduğundan reddedilmiştir.*

- H_{2j3} : Çalışma şekline göre Kurumsal Eğitim ve Meslek Hukuku değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p>0.05$) bulunduğundan reddedilmiştir.
- H_{2k} Meslekle tanışma faktörüne göre Uygulamadaki yetersizlikler ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Hipotezi kısmen kabul edilmiştir.
- H_{2k1} : Meslekle tanışma faktörüne göre Bilgiye Ulaşma ve Tahsilat değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p<0.05$) bulunduğundan kabul edilmiştir.
- H_{2k2} : Meslekle tanışma faktörüne göre Haksız Rekabetle mücadele ve Ücret değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p>0.05$) bulunduğundan reddedilmiştir.
- H_{2k3} : Meslekle tanışma faktörüne göre Kurumsal Eğitim ve Meslek Hukuku değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p>0.05$) bulunduğundan reddedilmiştir.
- H_{2l} Mesleği tercih faktörüne göre Uygulamadaki yetersizlikler alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Hipotezi kısmen kabul edilmiştir.
- H_{2l1} : Mesleği tercih faktörüne göre Bilgiye Ulaşma ve Tahsilat Ücret değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p<0.05$) bulunduğundan kabul edilmiştir.
- H_{2l2} : Mesleği tercih faktörüne göre Haksız Rekabetle mücadele ve Ücret değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p<0.05$) bulunduğundan kabul edilmiştir.
- H_{2l3} : Mesleği tercih faktörüne göre Kurumsal Eğitim ve Meslek Hukuku değişim göstermektedir. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p>0.05$) bulunduğundan reddedilmiştir”.

H₃: “Demografik özelliklere göre Güncel sorunlar anlamlı farklılık göstermektedir. Hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

- *H_{3a}: Cinsiyete göre güncel sorunlar değişkeni anlamlı farklılık bulunmaktadır. Hipotezi uygulanan t testinde ($p < 0.05$) bulunduğundan kabul edilmiştir.*
- *H_{3b}: Eğitim durumuna göre Güncel sorunlar değişkeninde anlamlı farklılık bulunmaktadır. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p < 0.05$) bulunduğundan kabul edilmiştir.*
- *H_{3c}: Yaş durumuna göre Güncel sorunlar değişkeninde anlamlı farklılık bulunmaktadır. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p < 0.05$) bulunduğundan kabul edilmiştir.*
- *H_{3d}: Medeni duruma göre Güncel sorunlar değişkeninde anlamlı farklılık bulunmaktadır. Hipotezi uygulanan t testinde ($p > 0.05$) bulunduğundan reddedilmiştir.*
- *H_{3e}: Gelir durumuna göre Güncel sorunlar değişkeninde anlamlı farklılık bulunmaktadır. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p < 0.05$) bulunduğundan kabul edilmiştir.*
- *H_{3f}: Unvan durumuna göre Güncel sorunlar değişkeninde anlamlı farklılık bulunmaktadır. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p > 0.05$) bulunduğundan reddedilmiştir.*
- *H_{3g}: Çalışma yılına göre Güncel sorunlar değişkeninde anlamlı farklılık bulunmaktadır. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p > 0.05$) bulunduğundan reddedilmiştir.*
- *H_{3h}: Mükellef sayısına göre Güncel sorunlar değişkeninde anlamlı farklılık bulunmaktadır. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p < 0.05$) bulunduğundan kabul edilmiştir.*
- *H_{3j}: Çalışma şekline göre Güncel sorunlar değişkeninde anlamlı farklılık bulunmaktadır. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p > 0.05$) bulunduğundan reddedilmiştir.*
- *H_{3k}: Meslekle tanışma faktörüne göre Güncel sorunlar değişkeninde anlamlı farklılık bulunmaktadır. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p < 0.05$) bulunduğundan kabul edilmiştir.*

- H_{3l} Mesleği tercih faktörüne göre Güncel sorunlar değişkeninde anlamlı farklılık bulunmaktadır. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p < 0.05$) bulunduğundan kabul edilmiştir".

H₄: “Demografik özelliklere göre Meslek algısı anlamlı farklılık göstermektedir.
Hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

- H_{4a} : *Cinsiyete göre meslek algısı değişkeni anlamlı farklılık bulunmaktadır.* Hipotezi uygulanan t testinde ($p > 0.05$) bulunduğundan reddedilmiştir.
- H_{4b} : *Eğitim durumuna göre Meslek algısı değişkeninde anlamlı farklılık bulunmaktadır.* Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p > 0.05$) bulunduğundan reddedilmiştir.
- H_{4c} : *Yaş durumuna göre Meslek algısı değişkeninde anlamlı farklılık bulunmaktadır.* Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p < 0.05$) bulunduğundan kabul edilmiştir.
- H_{4d} : *Medeni duruma göre Meslek algısı değişkeninde anlamlı farklılık bulunmaktadır.* Hipotezi uygulanan t testinde ($p > 0.05$) bulunduğundan reddedilmiştir.
- H_{4e} *Gelir durumuna göre Meslek algısı değişkeninde anlamlı farklılık bulunmaktadır.* Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p > 0.05$) bulunduğundan reddedilmiştir.
- H_{4f} *Unvan durumuna göre Meslek algısı değişkeninde anlamlı farklılık bulunmaktadır.* Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p > 0.05$) bulunduğundan reddedilmiştir.
- H_{4g} *Çalışma yılına göre Meslek algısı değişkeninde anlamlı farklılık bulunmaktadır.* Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p > 0.05$) bulunduğundan reddedilmiştir.
- H_{4h} *Mükellef sayısına göre Meslek algısı değişkeninde anlamlı farklılık bulunmaktadır.* Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p > 0.05$) bulunduğundan reddedilmiştir.

- H_{4j} Çalışma şekline göre Meslek algısı değişkeninde anlamlı farklılık bulunmaktadır. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p>0.05$) bulunduğundan reddedilmiştir.
- H_{4k} Meslekle tanışma faktörüne göre Meslek algısı değişkeninde anlamlı farklılık bulunmaktadır. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p>0.05$) bulunduğundan reddedilmiştir.
- H_{4l} Mesleği tercih faktörüne göre Meslek algısı değişkeninde anlamlı farklılık bulunmaktadır. Hipotezi uygulanan varyans analizi testinde ($p>0.05$) bulunduğundan reddedilmiştir.



SONUÇ VE ÖNERİLER

1989 yılında Resmi Gazete de yayımlanarak yürürlüğe giren 3568 sayılı SM, SMMM' lik ve YMM' lik Kanunu'nu ile birlikte, muhasebe mesleği yasal bir zemine oturmuş ve meslek olma özelliği kazanmıştır. Odaların ve TÜRMOB un kurulması ile birlikte, mesleki örgütlenme hızlanmış, sözü edilen bu kuruluşların gayretleriyle, sorunların bir kısmı çözülebilmüş ve böylece kuramsal kültürün oluşmasında önemli sayılacak adımlar atılmıştır. Fakat meslek mensuplarının hala birçok konuda sorunlarının olduğu da muhakkaktır. Bu gerçek, gerek yapılan literatür taramasıyla, gerekse Türkiye genelinde yapılan anket çalışması sonrasında elde edilen sonuçlarla kapsamlı bir biçimde ortaya konulmuştur.

Zamanımızın küresel ekonomi sistemi içerisinde mesleğin önemi gün geçtikçe artmaktadır. Ekonominin karmaşık yapısı içerisinde bilgi üretmeye çalışan meslek mensupları da çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalmakta ve bir takım beklentiler içerisinde girmektedirler.

Bu çalışmada; muhasebe meslek mensuplarının sorunları ve sorunların çözümüne yönelik olarak ilgili birimlerden beklentilerini tespit etmek amacıyla Türkiye genelinde yapılan anket çalışmasından elde edilen sonuçlar incelemeye alındığı da meslek mensuplarının karşı karşıya kaldıkları sorunların genellikle; mesleğin bir defter kapma yarışına dönüştüğü, bir başkasının ruhsatı ile mesleğin yürütülmesinin önüne geçilememesi, ücretin yetersizliği, muhasebe uygulamalarında, vergi ve sosyal güvenlik uygulamalarındaki değişikliklerle alakalı yetkili makamlarca yeterli eğitimin verilmemesi, bazı meslek mensuplarının ücret tarifesinin altında defter tutması, Vergi ve SGK incelemelerinde deneticilerin olumsuz yanlı tutumları, Mükelleflerin kanun / usul dışı isteklerinin olması, Mükellefler tarafından az vergi ödetilmesi yönünde taleplerin olması, defter tutma dışındaki işlemlerin meslek mensuplarını fazlasıyla meşgul etmesi, kalifiye personel temininde zorluk çekilmesi, mükelleflerden yeteri kadar bilgi temin edilememesi, mesleki yayınların yetersizliği, mükelleflerden muhasebe ücretlerinin ya zamanında ya da hiç tahsil edilememesi şeklinde olduğu görülmektedir.

Doğal olarak; sorunları olan kişiler ya da gruplar bu sorunlarının çözümü noktasında, otorite ve ilgili birimlerden beklenti içerisine girmektedir. Muhasebeciler genel itibariyle İş Dünyası, Kurumlar ve Meslek Odası ile ilişki içerisindedir. Bu sebeple çalışmada muhasebe meslek mensuplarının İş Dünyası'ndan, kurumlardan ve Meslek Odası'ndan beklentilerini tespit etmek amacı ile ilgili sorular sorulmuştur.

Meslek mensuplarının iş dünyasından beklentileri genel olarak; mükellefler ile karşılıklı saygı ve güvene dayalı ilişki geliştirilmesi, ücret pazarlığına girilmemesi, kayıtlardaki ve mali tablolardaki bilgilerin istekler doğrultusunda değiştirilmesinin istenmemesi, muhasebe ücretlerinin zamanın da ve aylık olarak ödenmesi, muhasebe belgelerinin zamanında ve eksiksiz olarak teslim edilmesi, mali konularda sürekli muhasebeci ile ilişki içinde olunması şeklindedir.

Muhasebe meslek mensuplarının Kurum ve kuruluşlardan, (Maliye, SGK. vs.) beklentileri kapsamında öne çıkan yargılar; çağdaş vergileme sistemlerindeki gibi, Türkiye'de hadle sınırlandırılmadan, bütün mükelleflere muhasebeciler ile çalışma zorunluluğu getirilmesi, bürokratik işlemleri azaltmaları, kayıt dışı ekonominin önlenerek azaltılması, kamu denetçilerinin önyargılı davranmaması şeklindedir.

Muhasebe meslek mensuplarının Meslek Odalarından, beklentileri ise; Kamu kurumları ile aralarındaki sorunların çözümüne yardımcı olunması, meslek mensuplarının mesleki kuralları, ihlali ile ilgili yaptırım gücü yüksek tedbirler getirilmesi, meslek mensuplarının düşünce ve görüşlerini ifade edebileceği tebliğ ve makalelerin yayınlanmasına yardımcı olunması, mükellefler ile meslek mensupları arasındaki sorunların çözümüne yardımcı olunması, meslek ile alakalı gerekli görülen durumlarda, danışmanlık yapması şeklindedir.

Çözüm Önerileri:

- Mesleğe gösterilen saygı ve önemi arttırmaya yönelik çeşitli çalışmaların yapılması,
- M.B.'nın, meslek mensuplarının hak ettiği, muhasebe ücretlerini tahakkuk sistemi ile mükelleflerden tahsil edip muhasebe meslek mensubunun hesabına her ay düzenli bir şekilde aktarması,

- Beyan dönemlerinin çok sık olması ve üst üste gelmesinden dolayı yaşanan sıkıntıların çözülmesi noktasında, beyanlar birleştirilmeli ve sayıca azaltılmalıdır.
- Meslek mensuplarının aralarındaki, haksız rekabetin önlenmesi için gerekli cezai müeyyidelerin ağırlaştırılması ve uygulanması,
- Bazı bildirimlerin, muhasebe meslek mensupları tarafından yapılma zorunluluğu getirilerek meslek mensupları lehine gelir artışının sağlanması,
- 1-20 Temmuz arası yapılması gereken, sözde mali tatilin, 1 aya çıkarılması ve tatil süresi zarfında yapılması gereken beyanname ve bildirgelerin ertesi ay yapılması suretiyle ilgili dönemin gerçekten tatil yapılabilir bir şekle getirilmesi,
- Mali sorumluluk sigortasının geliştirilerek yaygınlaştırılması,
- Devlet memurlarına tanınan izin haklarının (Hastalık, doğum, ölüm, evlilik, vs.) muhasebe meslek mensuplarına da tanınması, şeklinde sıralanabilir.

Araştırmamızın bulgu ve sonuçları, literatürdeki muhasebe meslek mensuplarının sorunları ve beklentileri kapsamındaki araştırma sonuçları ile karşılaştırıldığında, meslek mensuplarının, yöneltilen anket sorularına vermiş oldukları cevapların önem derecelerinde farklılıklar görülmektedir. Örneğin Uzay ve Tanç'ın 2004 yılında yapmış oldukları çalışmada, meslek mensuplarının sorunlarının ilk sırasında “mükelleflerin ücretlerini ödemede karşılaştıkları zorluklar” yer alırken, Kalaycı ve Tekşen'in 2006 yılında yaptıkları çalışmada ilk sırayı “mükellefler tarafından en iyi muhasebeci en az vergi ödeten muhasebeci olarak görünmesi” görüşleri yer almaktadır. Gökgöz-Zeytin'in 2012 yılında yaptıkları çalışmada ilk sırayı “muhasebe mesleğinde iş yükünün çok fazla olması” almaktadır. Çalışmamızda ise “mesleğin bir defter kapma yarışına dönüştüğü fikri” ilk sırada yer almaktadır. Buradan da değişen ve gelişen ekonomik koşullara bağlı olarak meslek mensuplarının yıllar itibariyle sorunlarının benzerlik göstermesine rağmen önem derecelerinde değişimlerin olduğu görülmektedir.

Çalışmamızda meslek mensuplarının iş dünyasından, Kurumlardan ve meslek odalarından beklentileri kapsamında yöneltilen sorulara meslek mensuplarının vermiş oldukları cevapların önem dereceleri daha önceki araştırma sonuçları ile büyük oranda tutarlı ve örtüşen bir yapıdadır. Diğer çalışmalarda meslek odasından beklentiler kısmında “haksız rekabetin önlenmesi” konusu beklentilerin ilk sıralarında görülürken

çalışmamızda bu görüşe paralel olan “Meslek mensuplarının ihlalleri konusunda yaptırım gücü yüksek önlemler getirilmeli” görüşü ilk sırada yer almaktadır. Bu sonuçta göstermektedir ki, meslek mensupları, ihlaller konusunda yaptırım gücü yüksek önlemlerin getirilmesi ile haksız rekabetin önlenebileceğine inanmaktadırlar.

Bu çalışmada, Türkiye’de faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının sorunları ve beklentileri dile getirilmeye çalışılmıştır. Burada önemli olan nokta, meslek odalarının, Kurumların ve muhasebe mesleği ile ilgili olan tarafların bu sorunları ve beklentileri dikkate alarak bir an önce çözüme kavuşturabilmek için gerekli çalışma ve düzenlemeleri yaparak hayata geçirmeleridir.



KAYNAKÇA

- Akinyemi, B. A. E. Okoye, Izedonmi, P.F. (2015). “History and Development of Accounting in Perspective”. International Journal of Sustainable Development Research, 1(2), 14-20.
- Akman, V. (2014). “Ethics and the Accountants in Turkey”. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business, 5(10), 332-339.
- Alagöz, A. ve Ceran, Y. (2007). “Muhasebe Meslek Mensuplarının Sorunları, Meslek Örgütünden Beklentileri İle Mesleki Vizyon Algılarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Konya İli Uygulaması”. Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 7(14), 291-312.
- Altan, M. (2004). “Muhasebecilik Mesleğinin Toplumda Algılanma Biçimi Üzerine Bir Araştırma”. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (11), 29-54.
- Altınay, A. T. (2016). “Muhasebe Eğitiminin Geleceğine Stratejik Bir Bakış”. İnsan Ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 5 (7), 2144-2150.
- Arıkan, Y. (2009). Meslek Mevzuatı 3568 Sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu. İstanbul: İSMMMMO Yayınları.
- Ataman, Ü. (1995). Genel Muhasebe Muhasebede Dönem İçi İşlemleri. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Aydemir, O. (2015). “ Muhasebe Meslek Mensuplarının Karşılaştıkları Sorunlar ve Beklentiler”. Muhasebe ve Finansman Dergisi, (Temmuz-2015), 71-84.
- Aykın, H. (2015). “Meslek Mensuplarının Sorunlu Unvan Kullanımları”. Yaklaşım Dergisi, 268 Nisan (2015), 318.

- Bahadır, O., Tolga, B. (2013). “Accounting Policy Options Under Ifrs: Evidence From Turkey”. *Accounting and Management Information Systems*, 12(3), 388–404.
- Bedford, N. Knortz, H. Bathholomew, E.E. Vd. (2001). *Future Accounting. Education: Preparing for the Expanding Prefession, Special Reports*.
- Belverd E. Needles, Jr. (1996). *Financial and Managerial Accounting*, Houghton Mifflin Company,6.
- Bilen, A. (2008). “Doğu Anadolu Bölgesindeki Muhasebe Meslek Mensuplarının Profilleri, Etik Kurallarına Bakışları ve Meslek Sorunları Üzerine Bir Araştırma”. *Mali Çözüm Dergisi*, Sayı: 85, 27-42.
- Bilen, A. (2008). *Türkiye’de Muhasebe Mesleğinin Gelişimi ve Meslek Mensuplarının İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bushman, R. M. ve Smith, A. J. (2001). “Financial accounting information and corporate governance”. *Journal of Accounting and Economics*, 32, 237-333.
- Buyukipekci, S. ve Kagitci, A. (2016). “The Development and Importance of Forensic Accountancy Profession”. *Journal of Advanced Management Science*, 4(5), 410-414.
- Cevizci, A. (2008). *Etiğe Giriş*. İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Cîndea, M. Cîndea, I.M. Ciurariu,G. Trifu, A. Durdureanu,C. (2011). “History of accountancy. A chronological approach”. *International Conference On Financial Management And Economics*, (11), 18-23.
- Çetin, H., Eren, T. (2015). “Muhasebe Meslek Mensupları Tarafından Bürolarda Kullanılan Muhasebe Paket Programı Seçimi: Konya İline Yönelik Bir Araştırma”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29(1), 83-100.
- Çetiner, E. (2010). *Genel Muhasebe Teori ve Uygulama*. Ankara : Gazi Yayınları.

- Dalğar, H. ve Tekşen, Ö. (2017). “Türkiye’de Muhasebecilerin Mesleki Rollerini Algılamaları”. Muhasebe ve Finansman Dergisi, (74), 37-50.
- Daştan, A. (2001). “Meslek Ahlakı Kuralları ve Muhasebe Mesleğindeki Yeri”. (Yüksek Lisans Tezi). Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Daştan, A. (2009). “Etik Eğitiminin Muhasebe Eğitimindeki Yeri ve Önemi: Türkiye Değerlendirmesi”. Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 26(1), 281-311.
- Deran, A. ve Beller, B. (2015). ‘‘Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Giresun İl Merkezinde Yapılan Bir Araştırma’’. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Ocak-Haziran (45), 69-93.
- Dızman, Ş. Güney, S. (2015). “Muhasebe Meslek Mensuplarının Sorunları Kamu’da Karşılaşılan Olumsuzluklar ve Beklentiler (Erzincan İli Uygulaması)”. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(16), 97-110.
- Durmuş, B. Yurtkoru, E.S. Çinko, M. (2006). Sosyal Bilimlerde SPSS’le Veri Analizi. Ankara: Tiyydem Yayıncılık.
- Erdoğan, N. Lazol, İ. Ergun, Ü. Köse, T. (2012). Genel Muhasebe. Ankara: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2595.
- Ertay, F.C. (2002). İşletmelerde Muhasebe Organizasyonu ve Muhasebe Mesleği. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Finn, Don W., Munter, Paul, McCaslin, Thomas E. (1994). “Ethical Perceptions of CPAs”. Managerial Auditing Journal, 9 (1), 23-28.
- Gökçen, G. (2007). Genel Muhasebe İlkeleri Ve Tekdüzen Hesap Planı Uygulamaları. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Gökgöz, A. ve Zeytin, M. (2012). “Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Faaliyetlerinde Karşılaştıkları Sorunlar ve Beklentileri: Bilecik ve Yalova

İlleri Uygulaması". Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17(1), 477-493.

Gücenme, Ü. (2002). Genel Muhasebe. Bursa: Marmara Yayınları.

Güçlü, A. D. (2007). "Türkiye'de Muhasebe Mesleğinin Sorunları ve Çözüm Yolları". (Yüksek Lisans Projesi). Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Güçlü, F. (2006). Tekdüzen Muhasebe Sistemine Göre Genel Muhasebe. Ankara: Detay Yayınları.

Güvemli, O. (2001). Muhasebe Tarihi. İstanbul: Avcıol Basım.

Hacıüstemoğlu, R. (2009). "Muhasebede Uzmanlaşma". Mali Çözüm Dergisi, (93), 17.

<http://www.muhasabedersleri.com/muhasebenin-onemi.htm>, Erişim tarihi: 22.08.2018.

İskender, H. Kırlioğlu, H. (2012). "Türkiye'de Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Yetkinliklerinin Geliştirilmesinde Sürekli Eğitimin Rolü". World of IFRS, (Aralık 2012), 3-31.

Kalaycı, Ş. (2006). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

Kalaycı, Ş., Tekşen, Ö. (2006). "Muhasebecilik Mesleğinde Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Isparta İl Merkezi Uygulaması". Muhasebe ve Finansman Dergisi, (31), 90-101.

Kalenderoğlu, M. (2009). Genel Muhasebe ve Mali Tablolar Analizi. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Karasioğlu, F. ve Duman, H. (2011). "Meslek Yüksekokullarında Muhasebe Eğitimi ve Kalitesi Üzerine Bir Not". Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10(1), 165-180.

- Kıllı, M., Türkoğlu, H., Gülmez, C. (2018). “Muhasebe Meslek Mensuplarının Etik Algısı: Malatya İlinde Bir Araştırma”. Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi, 11 (1), 45-62.
- Kısakürek, M. M., Akarsu, A. (2016). “Muhasebecilik Mesleğinde Haksız Rekabet Olgusu: Sivas İlinde Bir Araştırma”. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 20 (2), 647-664.
- Köroğlu, Ç., Kaderli, Y., Zeytun, Y. (2015). “Measuring The Relationship Between The Theoretical Knowledge Given In Accounting Education And The Accounting Sector Practices: Evidence From Aydın”. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 13(2), 289-302.
- Kurtcebe, E. (2008). “21. Yüzyılda Muhasebe Mesleğinin Vizyonu”. (Yüksek Lisans Tezi). Denizli: Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kutluk, Angay, F. Ersoy, A. (2011). “Muhasebe Meslek Üyelerinin Etik Yargı Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”, Ege Akademik Bakış Dergisi, 11(3), 425-438.
- Lazol, İ. (2004). Genel Muhasebe. Ankara: Ekin Yayınları.
- Marşap, B. (1999). “Kamu Çıkarlarının Korunmasında Muhasebecinin Mesleki Sorumluluğu ve Bu Sorumluluğun Yerine Getirilmesinde Sınırlayıcı Faktörler”. Muhasebe ve Bilim Dünyası Dergisi, 1(1).
- McGuigan, N. (2016). “CreActive Accounting Education: Visioning FutureOriented Accounting Programs Through a Reflective Unlearning of Current Practice”. Journal of University Teaching E-Learning Practice, 13(2), 1-23.
- Moizer, P. (1995). “An Ethical Approach to the Choices Faced by Auditors”. Critical Perspectives on Accounting, 6 (5), 415-431.
- Niels, J. Lennon j. (2013). “Accounting Qualities in Practice”. Rhizomatic stories of representational faithfulness, decision making and control. 1st edition 2013. PhD Series 6. 2013, 18-31.

- Organ, İ. ve Yegen, B. (2013). ‘‘Vergi Bilinci Ve Vergi Ahlakı Oluşumunda Muhasebe Meslek Mensuplarının Rolü: Adana Örneği’’. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 27(4), 241-271.
- Ömürbek, V. ve Türkoğlu, T. (2013). ‘‘Muhasebe Meslek Mensupları Arasında Yaşanan Haksız Rekabet Üzerine Bir Araştırma’’. Balıkesir University The Journal of Social Sciences Institute, 16 (30), 115-149.
- Özdoğan, F. ve Tüzün, İ. K. (2007). ‘‘Öğrencilerin Üniversitelerine Duydukları Güven Üzerine Bir Araştırma’’. Kastamonu Eğitim Dergisi, 15(2), 644.
- Özen, E. ve Gündüz, M. (2016). ‘‘Muhasebe Meslek Mensuplarının Sorunları ve Mesleki Memnuniyetlerinin Analizi: Uşak İli Örneği’’. Muhasebe ve Finansman Dergisi, (Nisan 2016), 67-90.
- Özkan, A. ve Hacıhasanoğlu, T. (2012). ‘‘Muhasebe Meslek Mensuplarının Kişilik Özellikleri ve Etik Karar Verme Davranışları Arasındaki İlişkiler’’. Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi, 5(2), 37-52.
- Özulucan, A., Bengü, H., Özdemir, F.S. (2010). ‘‘Muhasebe Meslek Mensuplarının Güncel Sorunları, Uygulamada Karşılaştıkları Yetersizlikler ve Meslek Odalarından Beklentilerinin Unvanları ve Mesleki Deneyim Süreleri Yönüyle İncelenmesi: Türkiye Geneline Bir Araştırma’’. Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi, (Mayıs 2010), 41-64.
- Özyürek, Ö. (2012). ‘‘Muhasebe Meslek Mensuplarının Taşıması Gereken Nitelikler’’. Hukuk Ve İktisat Araştırmaları Dergisi, 4(1), 2146-0817.
- Peterson, K.Bonita, Zikmund, Paul E. (2004). ‘‘10 Truths You Need to Know About Fraud’’. Strategic Finance, May, 28-3.
- PUR, H.P. (1989). ‘‘Muhasebe Mesleği ve Kuralları’’. Vergi Dünyası Dergisi, (95), 32-33.
- Sakarya, ř. Kara, S. (2010). ‘‘Türkiye’de Muhasebe Meslek Etiğine Yönelik Düzenlemeler ve Meslek Mensupları Tarafından Algılanması Üzerine Bir

- Alan Araştırması”. KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi,12 (18), 57-72.
- Selimoğlu, S. (2006). “Ethics in Turkish Accounting Practices”. Mali Çözüm Dergisi, 17. Dünya Muhasebeciler Kongresi Özel Sayısı, (76), 437 – 456.
- Semerci, Ç. (2004). “Araştırma Görevlilerinin Öğretim Üyeliğine İlişkin Tutum Ölçeğinin Üçlü, Beşli ve Yedili Derecelemede Geçerlik ve Güvenirliği”. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, 6-9 Temmuz. Malatya.
- Sevilengül, O. (2007). Genel Muhasebe. Ankara: Gazi Yayınları.
- Sevilengül, O. (2009). Genel Muhasebe. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Spathis, C. ve Constantinides, S. (2004). “Enterprise resource planning systems impact on accounting processes”. Business Process Management Journal, 10(2), 234-247.
- Şeker, Y. Akdoğan, H. (2015). “The Status Analysis of Accounting Courses in Turkish Universities”. Journal of Economics, Business and Management, 3(11), 1093-1096.
- Şengel, S. (2010). “Sürekli Muhasebe Meslek Eğitiminin Önemi ve Bir Değerlendirme”, Journal of Accounting & Finance, Sayı:47, 81-94.
- Tekbaş, İ. (2017). “Dijital Çağda Muhasebe Mesleğinin Yeniden Tasarımı: Mali Mühendislik”. <http://www.muhasabetr.com/yazarlarimiz/ismailtekbas/027/>, Erişim Tarihi: 22.08.2018.
- Terzi, A. (2015). “Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslekleri İle İlgili Beklentilerine, Sorunlarına Ve Algılarına Yönelik Bir Araştırma: Rize Örneği” Ardahan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (2), 193-212.
- Tosunoğlu, B. Cengiz, S. Anadolu, Z. (2018). “Uluslararası Muhasebe Eğitimi Standartları Kapsamında Muhasebe Eğitiminin Türkiye’deki Akademisyenler

ve Muhasebe Meslek Mensupları Açısından İncelenmesi”. Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 5(2), 179-192.

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

Turgut, M.F. ve Baykul, Y. (1992). Ölçekleme Teknikleri. Ankara: ÖSYM Yayınları.

Türk, Z. (2004). Muhasebe Meslek Ahlakı. Adana: Nobel Kitapevi.

TÜRMOB. (2017). Meslek Mevzuatı 3568 Sayılı Yasa. Ankara: TÜRMOB.

Unegbu, A. U. (2014). “Theories of Accounting: Evolution & Developments, IncomeDetermination and Diversities in Use”. Research Journal of Finance and Accounting, 5(19), 2222-2847.

Uyar, A. ve Güngörmüş, H. (2013). “Accounting Professionals’ Perceptions Of Ethics Education: Evidence From Turkey”. Accounting and Management Information Systems, 12(1), 61–75.

Uzay, Ş. ve Tanç, Ş. G. (2004). “Muhasebecilerin Sorunları ve Beklentileri: Kayseri ve Nevşehir İlleri Uygulaması”. Muhasebe ve Finansman Dergisi, Sayı 22, 94-104.

Wilks, J. ve Zimbelman, F.M. (2004). “Decomposition of Fraud-Risk Assessments and Auditors' Sensitivity to Fraud Cues”. Contemporary Accounting Research, 21(3), 719-745.

Williams, J. R. Haka, S. F. Bettner, M. S. Carcello, J. V. (2010). “Financial accounting”. (14. b.). Boston: McGraw-Hill Irwin.

Yalkın, Y. K. (2012). Genel Muhasebe İlkeler ve Uygulamalar. Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları.

Yıldırım, S. Güney, S. (2012). “Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin Genel Sorunları: Erzurum İli Örneği”. Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi, (36), 35-48.

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



ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı	Bedriye AKGÜN
Uyruğu	T.C.
Doğum tarihi ve yeri	Adıyaman 02 /06 /1977
6/E-posta	bedriye_akgun@hotmail.com.tr.

Eğitim Derecesi	Okul/Program	Mezuniyet Yılı
Lise	Adıyaman Lisesi/Düz Lise	1994
Üniversite	Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi/İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü	1999
Yüksek Lisans	Adıyaman Üniversitesi/İşletme Tezli Yüksek Lisans	2018

İş Deneyimi, Yıl	Çalıştığı Yer	Görev
2006-2018	SMMM Bürosu	SMMM

Yabancı Dil	İngilizce
-------------	-----------

Yayınlar	
----------	--

EKLER LİSTESİ

EK-1. Anket Formu

TÜRKİYE’DE MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ ÜZERİNE HAZIRLANMIŞ ANKET ÇALIŞMASI

Sayın meslek mensubu, bu anket formu “Türkiye’de Muhasebe Meslek Mensuplarının Sorunları Ve Çözüm Önerileri” konulu yüksek lisans tez çalışması için hazırlanmıştır. Çalışmanın başarısı büyük ölçüde sizin değerli katkılarınıza bağlı olacaktır. Bu nedenle soruların dikkatle cevaplanması, sonuçların geçerliliği ve anlamlılığı açısından büyük önem taşımaktadır.

Bedriye AKGÜN
Yüksek Lisans Öğrencisi

1. Cinsiyet

- Erkek
- Kadın

2. Yaş

- 21-30
- 31-40
- 41-50
- 51 ve üzeri

3. Eğitim Durumu

- Ön Lisans
- Lisans
- Yüksek Lisans
- Doktora

4. Medeni Durum

- Bekar
- Evli
- Boşanmış / Dul

5. Gelir Durumu

- 3000 TL ve altı
- 3001-5000TL
- 5001-10.000TL
- 11.000 TL ve üzeri

6. Unvan

- SM
- SMMM
- YMM

7. Çalışma Yılı

- 1 - 5 yıl
- 6 - 10 yıl arası
- 11 - 15 yıl arası
- 16 yıl ve üstü

8. Çalışma Şekilleri

- Bağımsız
- Şirkete Bağlı
- Bir Muhasebeciniz yanında

9. Mükellef Sayınız Nedir?

- 0-25
- 26-50
- 51-100
- 101-150
- 151 ve üzeri

10. Meslekle İlk Tanışma Faktörüm

- Tavsiye üzerine
- İlgi duydum
- Baba mesleği
- Zorunluluktan
- Diğer:

11. Mesleği Tercih Faktörüm

- Meslek statüsü
- Parasal yönü
- Eğitim durumum
- Başka bir iş yapamadığımdan
- Diğer

A- Meslek Mensuplarının Meslek İle İlgili Algı Durumları:

	1 Kesinlikle Katılmıyorum	2 Katılmıyorm	3 Kararsızım	4 Katılıyorum	5 Kesinlikle Katılıyorum
12. Doğru Mesleği Seçtiğimi Düşünüyorum.					
13. Mesleğimi Severe ve İsteyerek Yapıyorum.					
14. Mesleği Sürdürülebilir Görüyorum.					
15. Bugünkü koşullarda başka meslek seçmediğime pişmanım.					
16. Meslek Hak Ettiği Saygınlığa Kavuşmuştur.					

B- Meslek Mensuplarının Güncel Sorunları:

	1 Kesinlikle Katılmıyorum	2 Katılmıyorm	3 Kararsızım	4 Katılıyorum	5 Kesinlikle Katılıyorum
17. Mükelleflerin kanun / usul dışı istekleri rahatsızlık yaratmaktadır.					
18. Defter tutma dışındaki işlemler meslek mensuplarını fazlasıyla meşgul etmektedir.					
19. Kalifiye personel temininde zorluk çekilmektedir.					
20. Mükelleflerden daha az vergi ödetilmesi yönünde isteklerin olması, rahatsızlık veriyor					

C- Meslek Mensuplarının Uygulamada Karşılaştıkları Yetersizlikler İle İlgili Sorunları:

	1 Kesinlikle Katılmıyorum	2 Katılmıyorum	3 Kararsızım	4 Katılıyorum	5 Kesinlikle Katılıyorum
21.Mesleki yayınlar yetersiz.					
22.Mükelleflerden yeteri kadar bilgi temin edilemiyor.					
23.Mükelleflerden muhasebe ücretleri zamanında veya hiç tahsil edilemiyor.					
24.Bir başkasının ruhsatı ile mesleğin yürütülmesinin önüne geçilmelidir.					
25. Mükelleflere verilen hizmet karşılığında tahsil edilen ücret yetersiz.					
26. Mesleğin, Defter Kapma Yarışına Dönüştüğü Fikrine Katılıyor musunuz?					
27. Kurum incelemelerinde deneticilerin olumsuz yanlı tutumları, rahatsızlık yaratmaktadır.					
28. Muhasebe Uygulamalarında, vergi ve SGK uygulamalarında yapılan değişikliklerle ilgili, yetkili makamlarca yeterli eğitim, verilmemektedir.					
29.Bazı meslek mensuplarının ücret tarifesinin altında defter tutması haksız rekabete sebep olmaktadır.					

D- Meslek Mensuplarının Beklentileri:

	1 Kesinlikle Katılmıyorum	2 Katılmıyorum	3 Kararsızım	4 Katılıyorum	5 Kesinlikle Katılıyorum
30.Mali konularda sürekli muhasebeci ile ilişki içinde olunmalıdır.					
31.Kayıtlardaki ve mali tablolarındaki bilgilerin, isteğe bağlı değiştirilmesi istenmemelidir.					
32.Muhasebe ücretinin pazarlığına girilmemeli.					
33.Karşılıklı saygıya ve güvene dayalı ilişki, geliştirilmelidir.					
34.Muhasebe belgeleri zamanında ve eksiksiz olarak getirilmelidir.					
35.Muhasebe ücretleri zamanında ve aylık olarak ödenmelidir.					
36.Kamu denetçileri önyargılı davranmaktadır.					
37.Hadle sınırlı olmaksızın, mükelleflere meslek mensupları ile çalışma zorunluluğu getirilmelidir.					
38.Bürokratik işlemler azaltılmalı.					

39.Kayıt dışı ekonomi önlenmeli ve azaltılmalı.					
40.Kamu Kurumları ile meslek mensuplarının arasındaki sorunlarının çözümüne yardımcı olmalıdır.					
41.Meslekle ilgili ihtiyaç duyulan konularda danışmanlık hizmeti vermelidir.					
42.Meslek mensuplarının düşünce ve görüşlerini ifade edebileceği tebliğ ve makalelerin yayınlanmasına yardımcı olmalıdır.					
43.Meslek mensuplarının mükellefleri ile arasındaki sorunların çözümüne yardımcı olmalı.					
44. Meslek mensuplarının, mesleki kuralları ihlalleri konusunda yaptırım gücü yüksek önlemler getirmeli.					