

SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLERİN SORUNLARI VE BU SORUNLARIN CİNSİYET BOYUTU: ARTVİN VE RİZE ÖRNEKLERİ*

Münevver KATKAT ÖZÇELİK**

Z

Bir ülkede düzgün iŐleyen bir muhasebe sisteminin olması ekonomilerin temelini oluşturan iŐletmelerin verimli çalıŐmasını ve dolayısıyla ülke ekonomisinin sağlıklı işlemesini etkilemektedir. Muhasebe sisteminin düzgün iŐlemesi de bu sistemi iŐleten meslek mensuplarına bağlıdır. Çünkü meslek mensuplarının yaşadıkları sorunlar üretilen bilginin kalitesini etkilemektedir. Meslek mensuplarının kendi meslektaşları, hizmet verdikleri müşteriler, devlet ve çalıştırdıkları personelden kaynaklanan birçok sorunları bulunmaktadır. Diğer taraftan, kadın ya da erkek olmak sebebiyle toplumun bireylere atfettiği roller olarak tanımlanan toplumsal cinsiyetten kaynaklanan sorunlar her işgücü piyasasında olduğu gibi meslek mensuplarını da etkilemektedir. Bu çalışmanın amacı, serbest muhasebeci mali müşavirlerin sorunlarını araştırmak ve bu sorunların cinsiyet yönünden karşılaştırılmasını yapmaktır. Çalışmada detaylı literatür taraması yapıldıktan sonra muhasebe mesleğinin sorunları tespit edilmiş, Artvin ile Rize illerinde bağımsız ve faal olarak çalışan serbest muhasebeci mali müşavirlere uygulanan anket sonucuna göre meslek mensuplarının sorunları cinsiyet yönünden karşılaştırılmalı olarak analiz edilmiştir. Analiz sonucuna göre serbest muhasebeci mali müşavirlerin müşterileri ile ilgili sorunlarında cinsiyetler arasında anlamlı fark bulunmamıŐtır. Fakat meslektaşlar, kamu kurumları, personel ve iş yoğunluğu sorunlarında cinsiyetler arasında kısmen anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Muhasebe, Serbest Muhasebeci Mali MüŐavir, Muhasebe Meslek Mensuplarının Sorunları, Toplumsal Cinsiyet, iş Yoğunluğu.

ABSTRACT

The existence of a properly functioning accounting system in a country affects the efficient operation of companies constituting the basis of the economy and therefore the healthy operation of the country's economy. The proper functioning of the accounting system al-

* Bu araştırma Artvin oruh niversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatrlğu tarafından desteklenmiŐ (Proje No: 2016.S50.02.13) ve 13-17 Aralık 2017'de Erzurum'da 4. Uluslararası Muhasebe ve Finans AraŐtırmaları Kongresi'ne Szl Bildiri olarak sunulmuŐtur.

** Dr. ğr. yesi, Artvin oruh niversitesi, İİBF, işletme Blm, Hopa- Artvin, ORCID: 0000-0001-7299-7952, mkatkat@artvin.edu.tr

so depends on the accounting professionals who are operating this system. Because the problems experienced by members of the profession affect the quality of the produced knowledge. The accountants have many problems that arise from their colleagues, the customers they serve, the state and the staff they employ. On the other hand, problems arising from gender, defined as roles attributed to individuals by the society as a result of being man or woman, affect the members of the accountants as well as every labor market. The purpose of this study is to investigate the problems of independent accountants financial advisors and to compare these problems in terms of gender. After the detailed literature search in the study, the problems of the accounting profession were determined, according to the questionnaire applied to accounting professionals who work independently and actively in Artvin and Rize provinces, the problems of members of the profession were analyzed in terms of gender. According to the results of the analysis, there was no significant difference between the genders in the problems related to the customers of the professionals accountant. But it was determined that there is partly a significant difference between the genders in problems of colleagues, public institutions, personnel and work intensity.

Keywords: Accounting, Independent Accountant Financial Advisor, Problems of Independent Accountant, Gender, Workload.

Muhasebecilik, nitelikli eğitim ve uygulamadan edinilen muhasebe bilgi, beceri ve deneyimler sonucunda ilgili yasalar ve mesleki kuruluşların öngördüğü sınırlar içinde sürdürülen profesyonel bir faaliyettir (Arıkan, 2009; 10). Artan uluslararası ticaret, sektörel ilerlemeler ve teknolojik gelişmeler muhasebe mesleğinin gelişimini etkilemekte ve meslek mensuplarının değişken, dinamik ve rekabetçi bir pazarda faaliyette bulunmasını gerektirmektedir (Yalçın, 2012; 114).

Devlete, topluma ve müşterilere karşı sorumluluğu olan meslek mensuplarının müşterilerine sundukları hizmet esnasında;

- Vergi daireleri, sosyal güvenlik kurumu, bağlı oldukları mesleki örgütler ve hizmet verdikleri kişilerle sürekli iletişim halinde olmaları,

- Devlet kurumları ile müşterileri arasında dengeyi sağlamaları (Yıldız, 2012; 38),

- Yasaları da sürekli takip etmek suretiyle muhasebe işlemlerini zamanında ve etkin bir şekilde yerine getirmeleri gerekmektedir (Hacıhasanoğlu ve Karaca, 2014; 158).

Bu işlemler, zihinsel enerji harcamayı, teknoloji yoğun bir çalışma ortamında yorucu ve yıpratıcı bir çalışmayı gerektirdiğinden (Sayım ve Usman, 2016; 109) meslek mensuplarının çalışma performansı ve dolayısıyla üretilen bilginin kalitesi etkilenmektedir.

Diğer taraftan, kadın muhasebeciler hem meslekte yoğun bir tempo ile çalışmak, hem de aile sorumluluklarını eş zamanlı bir biçimde yürütmek zorunda kaldıklarından, mesleki sorumluluk, aile sorumluluğu ve çocuk bakımı arasında karar verme konusunda zıt duygular yaşamakta ve erkek

meslektaşlarına oranla daha fazla yıpranmaktadır (Yıldırım ve diğerleri, 2004; 12).

Bu çalışmanın amacı, serbest muhasebeci mali müşavirlerin sorunlarını araştırmak ve bu sorunların cinsiyet yönünden karşılaştırılmasını yapmaktır. Çalışmada detaylı literatür taraması yapıldıktan sonra muhasebe mesleğinin sorunları tespit edilmiş, Artvin ve Rize’de bağımsız ve faal olarak çalışan meslek mensuplarına uygulanan anket sonucuna göre meslek mensuplarının sorunları cinsiyet yönünden karşılaştırılmalı olarak analiz edilmiştir.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Muhasebe Mesleğinin Sorunları

Muhasebe meslek mensubu, bir işletmenin tüm mali tablolarının sağlıklı bir şekilde hazırlanması, defterlerin ve belgelerin usulüne uygun kayıt altına alınması, raporlanması, yasal yükümlülüklerin aracı ve sorumlu sıfatıyla yerine getirilmesi (beyanname verilmesi) ve mali yönden denetlenmesinden sorumludur (Altun ve Gedikoğlu, 2016; 238). Diğer taraftan, aynı işletmenin finansal tablolarının ve finansal bilgilerinin Maliye Bakanlığı, Sermaye Piyasası Kurulu (SPK), Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu (BDDK), Hazine Müsteşarlığı ve Meslek örgütü olan TURMOB’un muhasebe uygulamalarına ilişkin farklı beklentilerine göre hazırlanması gerekmektedir (Nalbantoğlu, 2003). Fakat meslek mensubunun emeği iş sahibi tarafından önemsiz veya basit olarak görülmektedir. Ayrıca muhasebenin devlet için yapıldığı, işletme için bir külfet olduğu düşünülmektedir (Altun ve Gedikoğlu, 2016; 238). Vergi bilinci oluşmadığı için de meslek mensubunun hizmeti takdir edilmemekte, muhasebe giderinin ödenmesi işletmenin ödenecek giderler listesinin sonlarında yer almaktadır.

Mükellefler muhasebecileri kendi personeli olarak görmekte ve özel işleri dahil her işi yaptırmak istemektedirler. Meslek mensupları, mükelleflerin çıkarları ile kamu çıkarları arasında ikilem yaşamakta (Bilen, 2008; 29,36), bir tarafta, az vergi ödemek isteyen mükellef, diğer tarafta mükellefin kazancı üzerinden vergi almak isteyen devlet arasında kalmaktadırlar (Hacıhasanoğlu ve Karaca, 2014; 157).

Mevzuatta sürekli değişiklikler yapılması nedeniyle yeni uygulamalar getirilmesi de meslek mensuplarını ve mükellefleri olumsuz etkilemektedir (Yereli, 2006; 44). Beyanname verme gibi sürekli işlerine yarayan değişiklikler meslek odaları tarafından bildirilmekte ve yazılı dokümanlardan takip edilebilmektedir. Ancak, çok ayrıntılı veya sürekli kullanılmayan konuları takip etmekte zorluk yaşanmaktadır (Kalaycı ve Tekşen, 2006; 96). Mevzuat değişikliklerini takip etmenin güçlüğü yanında mevzuat metinlerinin yeterince anlaşılır olmaması ve bunların sisteme zamanında uyarlanmaması meslek mensuplarını sıkıntıya sokmaktadır (Çınar ve Güney, 2012; 271).

Çoğu elektronik ortamda yapılıyor olsa bile, yıllık, aylık ve üç aylık dönemler halinde çok sayıda beyanname ve bildirim kamusal kurumlarına verilmesinden sorumlu olan meslek mensupları ağır bir iş yükü ve yüksek

maliyetlere katlanmak zorunda kalmaktadırlar (Göktaş, 2007; 8). Diğer taraftan, Devlet dairelerindeki birçok işlemde dosyaların zamanında sonuçlanmaması ve gereksiz evrakların istenmesi gibi konular ile devlet dairelerinde çalışan memurlarla iletişimde memurların bilgi eksikliğinden kaynaklı sorunlar yaşanmaktadır (Karcioğlu ve Yazarkan, 2011; 11).

Meslek mensubu sayısının artması, piyasanın dinamik ve değişken yapı göstermesi, müşterilerin isteklerinin farklılaşması, büyüme ve yeterli kazanç elde edebilecek müşteri sayısına ulaşma hedefleri etik kuralların daha esnek yorumlanmasına ve meslek mensupları arasında haksız rekabete yol açmaktadır. Avrupa Birliği yönünde ilerlemeler de rekabete uluslararası boyut kazandırmaktadır (Nalbantoğlu, 2003).

Türkiye’de işgücü piyasasının genel bir sorunu olan nitelikli eleman bulamama sorunu muhasebe mesleğinde de görülmektedir (Yereli, 2006; 42). Meslek mensuplarının mükellef sayılarına göre yeterli personel istihdam edememesi iş hayatında problem yaşanmasına neden olmaktadır (Sayım ve Usman, 2016; 110).

Meslek mensuplarının muhasebe ile ilgili işlemleri yasaları takip ederek zamanında ve etkin bir şekilde yerine getirmesi gerekmektedir. Bu nedenle özellikle belirli zaman limiti içerisinde işi yetiştirme baskısı yaşamakta, beyannamelerin son teslim tarihlerinde ve dönem sonlarında sabaha kadar çalışmak zorunda kalabilmektedirler (Hacıhasanoğlu ve Karaca, 2014; 158). Mükelleflerin muhasebeciye bilgi ve belge verme işlemlerini genellikle son güne bırakması muhasebecinin bu dönemlerde iş yoğunluğunu daha da artırmaktadır (Yıldırım ve diğerleri, 2004; 12).

Yoğun ciddiyet ve dikkat gerektiren muhasebe mesleğinin çalışma saatlerinin, hafta sonu çalışma sıklığının fazla olması, yaz aylarında dahi tatil fırsatlarının sınırlı olması, mesleğin yoğun bir tempo ile icra edilmesi bu mesleği tercih edenlerin sağlık yapılarının bozulmasına yol açabilmektedir (Sayım ve Usman, 2016; 111). İş yükünün fazlalığı sosyal etkinlikler için gerekli zamanın sınırlandırılmasına ve ev ile iş yaşamı arasında çatışma yaşanmasına neden olmaktadır (Hacıhasanoğlu ve Karaca, 2014; 158).

1.2. Literatür Taraması

Yapılan literatür taramasında, meslek mensuplarının yaşadıkları sorunlarla ilgili bir çok çalışma yapıldığı görülmüş, bu çalışmaların bazıları aşağıda gösterilmiştir. Yereli (2006), www.alomaliye.com adresi üzerinden meslek mensuplarına ulaşarak muhasebe meslek mensuplarına anket uygulamış, meslek mensuplarının mesleki profilleri, sorunları ve çözüm önerileri üzerinde durmuştur. Çalışmanın sonuçlarına göre meslek mensupları tarafından yaşanan sorunların ilk üç sırasında tahsilat sorunu, haksız rekabet ve mali mevzuatın yeterince açık olmaması sorununun geldiği tespit edilmiştir.

Bilen (2008), Malatya, Erzurum, Elazığ, Van, Erzincan, Kars ve Bitlis illerini kapsayan Doğu Anadolu Bölgesi’ndeki meslek mensuplarının profilleri, etik kurullarına bakışları ve meslek sorunları üzerine bir araştırma yapmıştır. Araştırmada meslek sorunlarını belirlemek amacıyla 10 soru sorul-

muş ilk üç sırada haksız rekabet, tahsilat ve mevzuat değişikliği sorununun geldiği görülmüştür.

Karcioğlu ve Yazarkan (2011), İzmir ve Erzurum illerinde muhasebe meslek mensuplarının faaliyetleri sırasında kamu kurumlarında karşılaştıkları sorunlara ilişkin ampirik bir araştırma yapmıştır. Araştırmada memurların bilgi eksikliğinden, bürokratik ve yasal konulardan dolayı sorun yaşandığı tespit edilmiştir.

Bıyan (2012), 2740 meslek mensubuna uyguladığı anket sonucuna göre mesleki sorunları ortaya koymaya çalışarak değerlendirme yapmıştır. Araştırmada; haksız rekabet, toplum tarafından mesleğe saygı duyulmaması ve tahsilat sorunu yaşandığı, TÜRMOB'un meslek mensuplarının haklarını yeterince savunmadığı tespit edilmiştir.

Gökgöz ve Zeytin (2012), Bilecik ve Yalova İllerinde faaliyet gösteren meslek mensuplarının karşılaştıkları sorunlar ve beklentilerine yönelik bir araştırma yapmıştır. Araştırmada meslek mensuplarının karşılaşılabileceği 22 sorun tespit edilerek görüşleri alınmaya çalışılmış, devlet dairelerinde bürokratik işlemlerin çokluğu, mükelleflerin evraklarını zamanında teslim etmemesi ve özel hayata zaman ayıramama sorunlarının ilk üç sırada gelen sorun olduğu görülmüştür.

Tuğay ve Tekşen (2014), Burdur ilinde faaliyet gösteren meslek mensuplarının sorunlarını ve çözümüne yönelik beklentilerini araştırmıştır. Araştırma sonucunda, sorunların çözümüne yönelik olarak meslek mensuplarının bağlı oldukları odalardan, TÜRMOB'dan ve mükelleflerden beklentileri belirtilmiştir.

Aydemir (2015), web ortamında uyguladığı anket sonucuna göre meslek mensuplarının karşılaştıkları sorunlar ve beklentilerine yönelik araştırma yapmıştır. Araştırmada, meslek mensuplarının yaşadıkları sorunların başında iş yükünün ağır olması, bazı meslek mensuplarının çok ucuz defter tutması ve tahsilat sorununun geldiği tespit edilmiştir.

Kısakürek ve Akarsu (2016), Sivas ilinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensupları üzerine anket uygulamış, muhasebe mesleğinde haksız rekabet sorununu araştırmıştır. Verilen cevaplar ışığında, meslek odalarının haksız rekabeti önlemede yetersiz olduğu, meslek mensuplarının mesleki standartlara tam anlamıyla uymadıkları, meslekte ruhsat kiralaması yaşandığı, asgari ücret tarifesinin altında ücret talebinin olduğu ve iş mevzuatında öngörülen sosyal hakların yerine getirilmediği görülmüştür.

Deran, Erduru ve Keleş (2016), Ordu ilinde faaliyet gösteren meslek mensuplarının mesleki sorunlarını ve meslek odalarından beklentilerini araştırmıştır. Araştırmada mesleki sorunlara ilişkin 10 önermeye yer verilerek meslek mensuplarının görüşleri alınmıştır. Meslek mensuplarının önermeye katılım düzeylerine göre en fazla mevzuat değişikliği ve bürokratik işlemlerin fazla olması, müşterilerin bilgi ve belge akışını geciktirmesi, özel işlerini takip istekleri, haksız rekabet ve tahsilat sorununun geldiği tespit edilmiştir.

Bu çalışmanın diğer çalışmalardan farkı, meslek mensuplarının yaşadıkları sorunları; müşterilerle, devlet kurumları ile, meslektaşlarla, personelle ilgili sorunlar ve iş yoğunluğu sorunu şeklinde 5 grupta ayrıntılı olarak ele alan, kadın ve erkek muhasebecilerin sorunlarını karşılaştırmalı olarak analiz eden ve daha önce bu konuda araştırma yapılmamış olan Rize ve Artvin illerinde yapılan bir çalışma olmasıdır. Muhasebe meslek mensuplarının sorunlarını cinsiyet yönünden karşılaştırmalı olarak irdeleyen ilk araştırma özelliğini taşıması yönüyle de önem arz ettiği ve literatürde bu yöndeki boşluğu doldurmasına yardımcı olacağı düşünülmektedir.

2. Araştırmanın Metodolojisi

2.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Yöntemi

Muhasebe meslek mensuplarının sorunlarını araştırmak ve bu sorunların toplumsal cinsiyet yönünden karşılaştırılmasını yapmak amacıyla Artvin ve Rize’de bağımsız ve faal olarak çalışan Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler üzerinde anket uygulanmıştır.

Artvin ve Rize’de bağımsız ve faal olarak çalışan SMMM sayısı; 106’sı Rize’de, 58’i Artvin’de olmak üzere toplam 164 olup, bunlardan 110 kişiye ulaşılmıştır. Anket, yüz yüze ve katılımcıya bırakılıp toplanma şeklinde yapılmıştır. 110 kişiye gönderilen anket formundan geri dönüşüm sağlanabilen 61’i Rize, 25’i Artvin olmak üzere 86 kişi değerlendirilmeye alınmış olup, geri dönüşüm oranı % 78,2’dir. Örneklem ana kütleli % 52,4 oranında temsil etmektedir.

Anket soruları literatür taraması başlığı altında belirtilen araştırmalardan yararlanılarak hazırlanmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. I. Bölümde meslek mensuplarının demografik özelliklerine ve işlerine ilişkin sorulara, II. Bölümde muhasebe mesleğinin sorunlarına, III. Bölümde ise muhasebe meslek mensuplarının görüşlerine yer verilmiştir.

IBM SPSS 23. sürümü kullanılarak analiz edilen araştırmada frekans yüzde dağılımı ve “t” analizi kullanılmıştır. “t” analizi ile muhasebecilerin sorunları cinsiyet yönünden karşılaştırılmıştır.

Ölçeklerin güvenilirliği Cronbach’ın Alpha katsayısı ile ölçülmüş ve oldukça güvenilir bulunmuştur. Güvenilirlik derecesi Ek Tablo 1’de gösterilmiştir.

Normallik testi sonucunda veriler normal dağılıma uygun bulunmuş olup, test sonuçları Ek Tablo: 2’de gösterilmiştir. Normal dağılım basıklık ve çarpıklık katsayılarına bakılarak “Kolmo-gorov-Smirnov” ve “Shapiro-Wilk” testleri ile yapılmıştır.

Çarpıklık (Skewness) katsayısı normal dağılımda sıfırdır. Negatif çarpıklık katsayısı sağa çarpık dağılımı, pozitif çarpıklık katsayısı ise sola çarpık dağılımı göstermektedir. Basıklık (Kurtosis) katsayısı da normal dağılımda sıfırdır. Pozitif basıklık katsayısı sivri dağılımı, negatif basıklık katsayısı basık bir dağılımı göstermektedir. Dağılımın normal dağılımdan anlamlı düzeyde farklılaşmaması için bu değerlerin (-1, +1) arasında kalması beklenir (www.acikders.ankara.edu.tr, 09.12.2017).

2.2.Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H1:Meslek mensuplarının müşterilerle yaşadıkları sorunlar cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H2: Meslek mensuplarının kamu kurumları ile yaşadıkları sorunlar cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H3: Meslek mensuplarının meslektaşları ile yaşadıkları sorunlar cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H4: Meslek mensuplarının personelle yaşadıkları sorunlar cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H5: Meslek mensuplarının yaşadıkları iş yoğunluğu sorunları cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

3. Değerlendirmeler

3.1.Katılımcıların Demografik Özellikleri

Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımı Ek Tablo:3'te gösterilmiştir. Araştırmanın evrenini oluşturan Artvin ve Rize'de faaliyet gösteren toplam 164 meslek mensubunun 23'ü kadın olup, kadın meslek mensuplarının erkek meslek mensuplarına oranı % 14'tür. Ankete katılan meslek mensupları içinde kadınların sayısı 11, oranı ise % 12,8'dir (Ek Tablo: 3). Bu sonuçlar, muhasebe mesleğinde kadınların sayısal olarak az olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların yaşlarının cinsiyet itibariyle dağılımı Ek Tablo: 4'te gösterilmiştir. Ankete katılan meslek mensupları içinde en önemli payı kadınlarda % 45,4 oranı ile 31-40 yaş aralığı, erkeklerde % 46,7 oranı ile 51+ yaş grubunun aldığı görülmektedir. Katılımcıların medeni durumlarının dağılımı Ek Tablo: 5'te gösterilmiştir.

Ankete katılanların % 93'ü evli, % 7'si Bekârdır. Ancak, bekâr oranının cinsiyet dağılımına bakıldığında, kadın meslek mensupları içinde bekâr oranının % 45,5, erkek meslek mensupları içinde bekâr oranının ise % 1,3 olduğu dikkat çekmektedir.

Katılımcıların eğitim durumlarının cinsiyet itibariyle dağılımı Ek Tablo: 6'da gösterilmiştir. Muhasebe mesleği yasal statüsüne kavuştuğu 1989 yılından itibaren SM'lerin Ticaret Lisesi ve MYO mezunu, SMMM'lerin en az lisans mezunu olması zorunlu hale gelmiştir. Anketimize katılan meslek mensuplarının % 73,3'ü lisans mezunu, % 11,6'si ön lisans, % 8,1'i yüksek lisans, % 7,0'si orta öğretim mezunudur.

Katılımcıların unvanlarının cinsiyet itibariyle dağılımı Ek Tablo: 7'de gösterilmiştir.

1989 yılında getirilen meslek yasası ile muhasebe mesleği SM, SMMM ve YMM olarak üç unvanla yürütülürken, SM unvanı 2008 yılında 5768 sayılı yasa ile kaldırılmıştır. Daha önce SM unvanıyla görev yapanlara mesleki uyum eğitimi ve özel serbest muhasebeci mali müşavirlik sınavıyla SMMM

unvanına geçiş hakkı verildiğinden SM sayısı azalmıştır. (www.asmo.org.tr, 05.12.2017).

Ankete katılan meslek mensuplarının % 9,3'ü SM, % 90,7'si SMMM'dir. Kadın meslek mensuplarının tamamı SMMM'dir.

Katılımcıların faaliyet süresinin cinsiyet itibariyle dağılımı Ek Tablo: 8'de gösterilmiştir.

Ankete katılan meslek mensuplarının % 70,9'u 10 yıldan fazla, % 29,1'i de 10 yılın altında tecrübeye sahiptir. Kadınların % 54,5'i, erkeklerin ise % 73,3'ü 10 yılın üzerinde bir tecrübeye sahiptir.

3.2. Katılımcıların İş Durumlarına İlişkin Özellikler

Katılımcıların çalıştıkları eleman sayısının cinsiyet itibariyle dağılımı Ek Tablo: 9'da gösterilmiştir.

Katılımcıların % 11,6'sı hiç eleman çalıştırmamaktadır. Tek eleman çalıştırma oranı % 20,9, bir kişiden fazla eleman çalıştırma oranı % 67,5'dir.

Cinsiyet itibariyle dağılıma bakıldığında; kadınların % 54,5'inin, erkeklerin ise % 69,3'ünün bir kişiden fazla eleman çalıştırdıkları görülmektedir.

Katılımcıların ortalama tahsilat süresinin cinsiyete göre dağılımı Ek Tablo: 10'da gösterilmiştir.

Ortalama tahsilat süresinde en yüksek oran toplamda % 33,7 oranıyla 9-12 ay; kadınlarda % 36,3 oranıyla 1-5 ay, erkeklerde % 34,7 oranıyla 9-12 ay gelmektedir.

Katılımcıların tahsil edilemeyen alacaklarının olup olmadığının cinsiyete göre dağılımı Ek Tablo: 11'de gösterilmiştir.

Meslek mensuplarının müşterileri ile ilgili olarak en çok şikâyet ettikleri konuların başında tahsilat konusu gelmektedir. Bu durumu test etmek amacıyla sorulan "hiç tahsil edemediğiniz alacağınız var mı?" sorusuna katılımcıların % 94,2'si evet cevabını vermiştir. Kadınlarda bu oran % 90,9 iken, erkeklerde % 94,7'dir. Bu sonuçlara göre, meslek mensuplarının tahsilatlarını zamanında yapamadıkları gibi hiç tahsil edemedikleri alacaklarının da olduğu, tahsilat konusunda kadın meslek mensuplarının durumunun erkek meslek mensuplarına göre biraz daha iyi olduğu görülmektedir.

Katılımcıların ortama günlük çalışma saatlerinin cinsiyete göre dağılımı Ek Tablo: 12'de gösterilmiştir.

Meslek mensupları iş yoğunluğu nedeniyle çok fazla çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Meslek mensuplarının ortalama günlük çalışma saatinin % 7 oranıyla 7 saat, % 40,7 oranıyla 8 saat olduğu, % 52,3'ünün ise 8 saatin üzerinde çalıştığı tespit edilmiştir.

Kadınların sekiz saat çalışma oranı % 27,3 iken erkeklerde bu oran % 42,7'dir. Sekiz saatin üzerinde çalışma oranı ise, kadınlarda % 72,7, erkeklerde % 49,3'tür.

Buna göre kadınların ortalama günlük çalışma saatleri erkeklerden daha fazladır. Bu durum, erkek meslek mensuplarının kadın meslektaşlarından daha fazla eleman çalıştırmaları nedeniyle kendilerinin daha az çalıştıkları şeklinde yorumlanabilir.

Hafta sonu çalışma durumunun cinsiyete göre dağılımı Ek Tablo: 13'te gösterilmiştir.

Meslek mensuplarının % 17,4'ü hafta sonu çalışmazken, % 82,6'sı hafta sonu çalışmaktadır. Cumartesi çalışanların oranı % 67,4, hem cumartesi hem pazar çalışanların oranı % 15,2'dir.

Kadınların % 54,5'i, erkeklerin ise % 69,4'ü cumartesi çalışmaktadır. Hem cumartesi hem de pazar günü çalışma oranı ise, kadınlarda % 27,3 iken, erkeklerde % 13,3'tür.

Mali tatilde tatil yapma durumunun cinsiyete göre dağılımı Ek Tablo: 14'te gösterilmiştir.

"Mali tatilde tatile gidiyor musunuz?" sorusuna verilen cevaplardan meslek mensuplarının % 79,1'inin mali tatilde tatil yapmadıkları tespit edilmiştir. Bu oran erkeklerde % 81,3 iken, kadınlarda % 63,6'dır.

5604 sayılı Mali Tatil İhdas Edilmesi Hakkında Kanuna göre, mali tatil 1-20 Temmuz arasında yapılmaktadır. Beyan süresi 1-20 Temmuz tarihleri arasında olan vergilere ilişkin beyannamelerin verilme süresi 27 Temmuz'dur.

Beyan süresinin son günü 20 Temmuz'u izleyen tarihten itibaren beşinci günü mesai saati bitimine kadar olan vergilere ilişkin beyannamelerin verilme süresi ise 25 Temmuz'dur.

1-20 Temmuz arası tatil yaptıktan sonra 5 ve 7 gün gibi kısa bir süre içerisinde işlemlerin tamamlanarak beyannamelerin verilmesi mümkün olmadığından meslek mensupları tatil yapamamaktadırlar.

3.3. Meslek Mensuplarının Sorunlarının Tespiti ve Hipotezlerin Test Edilmesi

Bu bölümde, meslek mensuplarının mesleki faaliyetleri sırasında karşılaştıkları sorunlara yer verilerek sorunların önem derecesinin tespit edilmesi ve bu sorunların cinsiyet yönünden karşılaştırılması amaçlanmıştır. Sorunlar; Müşteriler ile ilgili sorunlar, kamu kurumları ile ilgili sorunlar, meslektaşlarla ilgili sorunlar, personelle ilgili sorunlar ve iş yoğunluğu sorunu olarak 5 başlık altında incelenmiştir.

Sorunlar, 1= Önemsiz, 2= Az Önemli, 3= Orta Derecede Önemli, 4= Önemli, 5= En Önemli şeklinde seçenekten oluşan 5'li Likert ölçeğine göre hazırlanmıştır.

3.3.1. Müşterilerle İlgili Sorunlar

Meslek mensuplarının müşterilerle yaşadıkları 11 soruna yer verilerek önem derecesi tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu konudaki sorunların frekans dağılımı ile tanımlayıcı istatistik değerleri Ek Tablo: 15'te gösterilmiştir.

Meslek mensuplarının müşterileri ile ilgili sorunlarında frekans dağılımına göre önem seviyesi incelendiğinde;

- "Hizmet bedelinin zamanında ve düzenli ödenmemesi" sorununun % 39,5 oranında, "Belgelerin zamanında getirilmemesi" sorununun % 36,0 oranında ve "Az vergi ödetilmesinin istenilmesi" sorununun % 25,6 oranında "En Önemli",

-“ Müşterilere ulaşmakta zorluk yaşanması “ sorununun % 29,1 oranında “Orta Derecede Önemli”,

- “ İşletme kârının yüksek gösterilmesinin istenilmesi” ve “ Vergilerin ödenmesinin meslek mensubundan istenilmesi” sorununun % 39,5 oranında, “Özel işlerinin yaptırılmasının istenilmesi” sorununun % 32,6 oranında, “Asgari ücret tarifesinin altında ödeme yapmayı istemeleri” sorununun % 25,6 oranında “Az Önemli”,

- “Hukuka aykırı iş yapılmasının istenilmesi” sorununun % 54,3 oranında, “Mecburi hizmet sözleşmesi yapılmasının istenmemesi” sorununun % 51,2 oranında “Önemsiz” bulunduğu tespit edilmiştir.

Tahsilat sorununu çözmek amacıyla geliştirilen “Haksız Rekabetle Mücadele Yazılımı”nın sorunun çözümüne katkısının ise % 39,5 oranıyla “Az Önemli” olduğu görülmüştür.

Meslek mensuplarının müşterilerle ilgili sorunlarına ilişkin ortalama değerler incelendiğinde;

- En fazla kadınlarda $4,273 \pm 1,1909$, erkeklerde $3,787 \pm 1,1774$ ortalama ile “Hizmet bedelinin zamanında ve düzenli ödenmemesi” sorununa,

- En az ise kadınlarda $1,727 \pm 0,7862$, erkeklerde $1,595 \pm 0,7570$ ortalama ile “Hukuka aykırı iş yapılmasının istenilmesi” sorununa katıldıkları tespit edilmiştir.

Müşterilerle ilgili sorunlarda katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak amacıyla yapılan “t” testi sonucunda, cinsiyetlere göre anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiş olduğundan “meslek mensuplarının müşterilerle yaşadıkları sorunlar cinsiyete göre farklılık göstermektedir” şeklinde geliştirilen H1 hipotezi kabul edilmemiştir.

3.3.2. Kamu Kurumları ile İlgili Sorunlar

Meslek mensuplarının kamu kurumları ile yaşadıkları 8 soruna yer verilerek önem derecesi tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu konudaki sorunların frekans dağılımı ile tanımlayıcı istatistik değerleri Ek Tablo: 16’da gösterilmiştir. Meslek mensuplarının kamu kurumları ile ilgili sorunlarında frekans dağılımına göre önem seviyesi incelendiğinde;

-“Sürekli değişen mevzuatın takibinde zorluk yaşanması” sorununun % 31,4 oranında, “Kamu kurumlarında bürokratik işlemlerin çok fazla olması” sorununun % 29,1 oranında “En Önemli”,

- “Mevzuat değişiklikleri konusunda yetkili makamlarca eğitim verilmemesi” sorununun % 25,6 oranında “Önemli”,

-“TMS, TFRS, TTK takibinde zorluk yaşanması” sorununun % 33,7 oranında, “Vergi ve SGK incelemelerinde denetçilerin olumsuz tutum sergilemesi” sorununun % 25,6 oranında “Orta Düzeyde Önemli” olduğu,

- “Devlet kurumlarında çalışan personelle iletişimde zorluk yaşanması” sorununun “Orta Düzeyde Önemli” ve “Az Önemli” oranınının %31,4 olarak eşit seviyede bulunduğu,

- “Kanun, yönetmelik ve sirkülerin yeterince açık olmaması” sorununun % 24,4 oranında “Az Önemli” olduğu tespit edilmiştir.

Meslek mensuplarının kamu kurumları ile ilgili sorunlarına ilişkin ortalama değerler incelendiğinde;

- En fazla kadınlarda $4,545 \pm 0,5225$ ortalama ile "*Kamu kurumlarında bürokratik işlemlerin çok fazla olması*", erkeklerde $3,338 \pm 1,2636$ ortalama ile "*Sürekli değişen mevzuatın takibinde zorluk yaşanması*" sorununa,

- En az ise kadınlarda $2,818 \pm 1,4013$ ortalama ile "*Sürekli değişen muhasebe paket programlarına uyum sağlamada zorluk yaşanması*", erkeklerde $2,587 \pm 1,1636$ ortalama ile "*Devlet kurumlarında çalışan personelle iletişimde zorluk yaşanması sorununa*" katıldıkları tespit edilmiştir.

Kamu kurumları ile ilgili sorunlarda katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak amacıyla yapılan "t" testi sonucuna göre;

"Kamu kurumlarında bürokratik işlemlerin çok fazla olması" sorununda P değeri = $0,000 < 0,05$ olduğundan, % 79,6 güvenle katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir.

Kadınların sayısı $n=11$, ortalaması $4,545$ ve standart sapması $0,5222$ iken, erkeklerin sayısı $n=75$, ortalaması $3,297$ ve standart sapması $1,2899$, $t(83) = 5,740$ 'dır. Bu veriler, kadınların erkeklere göre daha yüksek ortalama değer ile bürokratik işlemlerin çok fazla olmasından dolayı erkeklerden daha fazla sorun yaşadıklarını göstermektedir.

"Sürekli değişen mevzuatın takibinde zorluk yaşanması" sorununda P değeri = $0,012 < 0,05$ olduğundan, % 79,6 güvenle katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir.

Kadınların sayısı $n=11$, ortalaması $4,364$ ve standart sapması $1,0269$ iken, erkeklerin sayısı $n=75$, ortalaması $3,338$ ve standart sapması $1,2636$, $t(83) = 2,565$ 'dir. Bu verilerden kadınların erkeklere göre daha yüksek ortalama değer ile sürekli değişen mevzuatın takip edilmesinde erkeklerden daha fazla sorun yaşadıkları anlaşılmaktadır.

Kamu kurumları ile yaşanan sorunların ikisinde cinsiyete göre anlamlı farklılık tespit edilmiş olduğundan "*meslek mensuplarının kamu kurumları ile yaşadıkları sorunlar cinsiyete göre farklılık göstermektedir*" şeklinde geliştirilen H_2 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

3.3.3. Meslektaşlarla İlgili Sorunlar

Meslektaşlarla yaşanan haksız rekabetle ilgili 11 soruna yer verilerek önem derecesi tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu konudaki sorunların frekans dağılımı ile tanımlayıcı istatistik değerleri Ek Tablo: 17'de gösterilmiştir.

Meslek mensuplarının meslektaşlarıyla yaşadıkları haksız rekabet sorunlarında frekans dağılımına göre önem seviyesi incelendiğinde;

- "Faaliyetleri hakkında yanıtıcı ve gerçek dışı bilgilerin verilmesi" sorununun % 44,2 oranında, "Meslektaşlar hakkında itibarı zedeleyici ve yanıtıcı açıklamaların yapılması" sorununun % 38,4 oranında, "Maliyetleri düşürmek için çalışanlara iş mevzuatında öngörülen ücretlerin verilmemesi" sorununun % 38,4 oranında, "Başkası ile olan sözleşmeyi feshettirip kendisi ile sözleşme yapılmasının istenmesi" sorununun % 34,9 oranında,

“Müşterilere çeşitli vaatlerde bulunularak iş almaya çalışılması” sorununun % 33,7 oranında, “Meslekte muhasebe standartlarına uyulmaması” sorununun % 31,4 oranında, “Sözleşme değerinin altında serbest meslek makbuzu düzenlenmesi veya hiç düzenlenmemesi” sorununun % 30,2 oranında, “Az Önemli”,

- “Meslekte sahip olunmayan unvanın kullanılması” sorununun % 54,7 oranında, “Meslek mensupları hakkında asılsız ihbar yapılması” sorununun % 51,2 oranında, “Meslek ruhsatı kiralaması yaşanması” sorununun % 43 oranında, “Meslektaşların yetişmiş personelinin elinden alınması” sorununun % 39,5 oranında “Önemsiz” bulunduğu tespit edilmiştir.

Meslek mensuplarının meslektaşları ile yaşadıkları haksız rekabet sorunlarına ilişkin ortalama değerler incelendiğinde;

- En fazla kadınlarda $3,636 \pm 1,3618$ ortalama ile “*Meslekte muhasebe standartlarına uyulmaması*” erkeklerde $2,787 \pm 1,2002$ ortalama ile “*Müşterilere çeşitli vaatlerde bulunularak iş almaya çalışılması*” sorununa,

- En az ise kadınlarda $1,600 \pm 0,6992$ ortalama ile “Meslekte sahip olunmayan unvanın kullanılması” erkeklerde $1,703 \pm 0,9613$ ortalama ile “Meslek mensupları hakkında asılsız ihbar yapılması” sorununa katıldıkları tespit edilmiştir.

Haksız rekabet sorunu farklı bölgelerde yapılan diğer araştırmalarda ilk üç sırada yer alan bir sorun olarak gösterilmiş olmasına rağmen bu araştırmada meslektaşlar arasında haksız rekabet sorununun fazla yaşanmadığı tespit edilmiştir.

Meslektaşlar ile ilgili sorunlarda katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak amacıyla yapılan “t” testi sonucuna göre ise;

“Meslekle ilgili muhasebe standartlarına uyulmaması” sorununda P değeri = $0,000 < 0,05$ olduğundan % 83,5 güvenle katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir.

Kadınların sayısı $n=11$, ortalaması $3,636$ ve standart sapması $1,3618$ iken, erkeklerin sayısı $n=75$, ortalaması $2,243$ ve standart sapması $1,0830$, $t(83) = 3,848$ ’dir. Bu verilerden kadınların erkeklere göre daha yüksek ortalama değer ile muhasebe standartlarına uymayanların bulunduğu erkeklerden daha fazla kabul ettikleri ve bu konuda haksız rekabet sorunu yaşadıkları anlaşılmaktadır.

“Maliyetleri düşürmek için çalışanlara iş mevzuatında öngörülen ücretlerin verilmemesi” sorununda P değeri = $0,006 < 0,05$ olduğundan % 83,5 güvenle katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir.

Kadınların sayısı $n=11$, ortalaması $3,200$ ve standart sapması $1,2293$ iken, erkeklerin sayısı $n=75$, ortalaması $2,147$ ve standart sapması $1,0991$, $t(83) = 2,809$ ’dur. Bu verilerden kadınların erkeklere göre daha yüksek ortalama değer ile iş mevzuatında öngörülen ücretlerin verilmemesi suretiyle maliyetleri düşürmeye çalışanların bulunduğu erkeklerden daha fazla

kabul ettikleri ve bu konuda haksız rekabet sorunu yaşadıkları anlaşılmaktadır.

Meslektaşlarla yaşanan haksız rekabet sorunlarının ikisinde cinsiyete göre anlamlı farklılık tespit edildiğinden “*meslek mensuplarının meslektaşları ile yaşadıkları sorunlar cinsiyete göre farklılık göstermektedir*” şeklinde geliştirilen H3 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

3.3.4. Personel ile İlgili Sorunlar

Personel ile ilgili yaşanan 3 soruna yer verilerek önem derecesi tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu konudaki sorunların frekans dağılımı ile tanımlayıcı istatistik değerleri Ek Tablo: 18’de gösterilmiştir.

Meslek mensuplarının personel ile ilgili sorunlarında frekans dağılımına göre önem seviyesi incelendiğinde;

-“Kalifiye eleman bulmakta güçlük çekilmesi” sorununun % 50 oranında “*En Önemli*”,

- “İşyerinde tecrübe kazanan elemanların daha iyi iş fırsatı bulunca ayrılması” sorununun % 27,9 oranında “*Önemli*”,

- “Elemanların yoğun iş temposuna uyum sağlayamaması nedeniyle sık sık personel değiştirmek zorunda kalınması” sorununun % 34,9 oranında “*Orta Derecede Önemli*” bulunduğu tespit edilmiştir.

Meslek mensuplarının personelle ilgili sorunlarına ilişkin ortalama değerler incelendiğinde;

- En fazla kadınlarda $4,818 \pm 0,4045$, erkeklerde $3,933 \pm 1,1663$ ortalama ile “*Kalifiye eleman bulmakta güçlük çekilmesi*” sorununa,

- En az ise kadınlarda $3,636 \pm 1,1201$, erkeklerde $2,853 \pm 1,1472$ ortalama ile “*Elemanların yoğun iş temposuna uyum sağlayamaması nedeniyle sık sık personel değiştirmek zorunda kalınması*” sorununa katıldıkları tespit edilmiştir.

Personel ile ilgili sorunlarda katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak amacıyla yapılan “t” testi sonucuna göre;

“Kalifiye eleman bulmakta güçlük çekilmesi” sorununda P değeri = $0,000 < 0,05$ olduğundan % 68,2 güvenle katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir.

Kadınların sayısı $n=11$, ortalaması 4,818 ve standart sapması 0,4045 iken, erkeklerin sayısı $n=75$, ortalaması 3,933 ve standart sapması 1,1663, $t(84) = 4,870$ ’dir. Bu verilerden kadınların erkeklere göre daha yüksek ortalama değer ile kalifiye eleman bulmakta erkeklerden daha fazla sorun yaşadıkları anlaşılmaktadır.

“Elemanların yoğun iş temposuna uyum sağlayamaması nedeniyle sık sık personel değiştirmek zorunda kalınması” sorununda P değeri = $0,037 < 0,05$ olduğundan % 68,2 güvenle katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir.

Kadınların sayısı $n=11$, ortalaması 3,636 ve standart sapması 1,1201 iken, erkeklerin sayısı $n=75$, ortalaması 2,853 ve standart sapması 1,1472, $t(84) = 2,120$ ’dir. Bu verilerden kadınların erkeklere göre daha yüksek orta-

lama değer ile yoğun iş temposuna uyum sağlayamayan personeli değiştirme sorununu erkeklerden daha fazla yaşadıkları anlaşılmaktadır.

Personelle yaşanan sorunların ikisinde cinsiyete göre anlamlı farklılık tespit edildiğinden, "*meslek mensuplarının personelle yaşadıkları sorunlar cinsiyete göre farklılık göstermektedir*" şeklinde geliştirilen H4 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

3.3.5. İş Yoğunluğu Sorunu

İş yoğunluğu ile ilgili 8 soruna yer verilerek önem derecesi tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu konudaki sorunların frekans dağılımı ile tanımlayıcı istatistik değerleri Ek Tablo: 19'da gösterilmiştir.

Meslek mensuplarının iş yoğunluğu sorunlarında frekans dağılımına göre önem seviyesi incelendiğinde;

- "İş yükünün çok fazla olması" sorununun % 60,5 oranında, "İş yoğunluğunun yorgunluğa ve stres yaşanmasına neden olması" sorununun % 51,2 oranında, "Özel hayata zaman ayırmakta güçlük çekilmesi" sorununun % 48,8 oranında, "İş yoğunluğu nedeniyle tatil yapma konusunda zorluk yaşanması" sorununun % 47,7 oranında, "İşleri yetiştirmek için hafta sonu çalışmak zorunda kalınması" sorununun % 46,5 oranında ve "Günlük çalışma saatlerinin çok fazla olması" sorununun % 31,4 oranında "*En Önemli*",

- "Meslek içi eğitimlere katılmaya zaman bulmakta güçlük çekilmesi" sorununun % 24,4 oranında "*Önemli*",

- "İş yoğunluğu nedeniyle zaman zaman ailevi problemler yaşanması" sorununun % 27,9 oranında "*Az Önemli*" bulunduğu tespit edilmiştir.

Meslek mensuplarının iş yoğunluğu sorunlarına ilişkin ortalama değerler incelendiğinde;

- En fazla kadınlarda $4,909 \pm 0,3015$, erkeklerde $4,173 \pm 1,1074$ ortalama ile "*İş yükünün çok fazla olması*" sorununa,

- En az ise kadınlarda $3,364 \pm 1,2060$, erkeklerde $2,827 \pm 1,4273$ ortalama ile "İş yoğunluğu nedeniyle zaman zaman ailevi problemler yaşanması" sorununa katıldıkları tespit edilmiştir.

İş yoğunluğu sorununda katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak amacıyla yapılan "t" testi sonucuna göre;

"İş yükünün çok fazla olması" sorununda P değeri = $0,000 < 0,05$ olduğundan % 92,8 güvenle katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir.

Kadınların sayısı $n=11$, ortalaması 4,909 ve standart sapması 0,3015 iken, erkeklerin sayısı $n=75$, ortalaması 4,173 ve standart sapması 1,1074, $t(84) = 4,690$ 'dır. Bu verilerden kadınların erkeklere göre daha yüksek ortalama değer ile iş yükünün çok fazla olması sorununu erkeklerden daha fazla yaşadıkları anlaşılmaktadır.

"Özel hayata zaman ayırmakta güçlük çekilmesi" sorununda P değeri = $0,000 < 0,05$ olduğundan % 92,8 güvenle katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir

Kadınların sayısı n=11, ortalaması 4,727 ve standart sapması 0,4671 iken, erkeklerin sayısı n=75, ortalaması 3,800 ve standart sapması 1,3853, t (84)= 4,351'dir. Bu verilerden kadınların erkeklere göre daha yüksek ortalama değer ile özel hayata zaman ayırmakta güçlük çekilmesi sorununu erkeklerden daha fazla yaşadıkları anlaşılmaktadır.

"İş yoğunluğunun yorgunluğa ve stres yaşanmasına neden olması" sorununda P değeri = 0,001 < 0,05 olduğundan % 92,8 güvenle katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir.

Kadınların sayısı n=11, ortalaması 4,727 ve standart sapması 0,4671 iken, erkeklerin sayısı n=75, ortalaması 4,027 ve standart sapması 1,1387, t (84)= 3,636'dır. Bu verilerden kadınların erkeklere göre daha yüksek ortalama değer ile iş yoğunluğu nedeniyle erkeklerden daha fazla yorgunluk ve stres yaşadıkları anlaşılmaktadır.

"İş yoğunluğu nedeniyle tatil yapma konusunda zorluk yaşanması" sorununda P değeri = 0,000 < 0,05 olduğundan % 92,8 güvenle katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir.

Kadınların sayısı n=11, ortalaması 4,727 ve standart sapması 0,4671 iken, erkeklerin sayısı n=75, ortalaması 3,787 ve standart sapması 1,3586, t (84)= 4,462,'dir. Bu verilerden kadınların erkeklere göre daha yüksek ortalama değer ile iş yoğunluğu nedeniyle tatil yapamama sorununu erkeklerden daha fazla yaşadıkları anlaşılmaktadır.

İş yoğunluğu nedeniyle yaşanan sekiz sorunun dördünde cinsiyete göre anlamlı farklılık tespit edildiğinden, "*meslek mensuplarının yaşadıkları iş yoğunluğu sorunları cinsiyete göre farklılık göstermektedir*" şeklinde geliştirilen H5 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

3.4. Meslek Mensuplarının Görüş ve Önerileri

Meslek mensupları anket sonundaki görüşler bölümüne tahsilatla ilgili olarak;

- Muhasebe ücretinin mükellefler tarafından önemsenmemesi nedeniyle tahsilat sorunu yaşadıkları, tahsilat oranının aylık % 40'ı geçmediği,

- Muhasebecinin bağımsızlığının artırılabilmesi için serbest meslek ücretlerinin devlet garantisi altında olması, mükellefle muhasebecinin baş başa bırakılmaması,

- Tahsil edilemeyen veya geç tahsil edilen muhasebe ücretleri, zamana uygun olarak gecikme zammı ile tahsil edilirse ücretin değerinin düşmeyeceği, oysa kanunda böyle bir koruma getirilmediği,

- Ücretlerin tahsili ile ilgili Doğrudan Borçlandırma Sistemi (DBS) zorunluluğunun getirilerek müşteri ile meslek mensubunun bankadan DBS imzalaması, böylece her ay düzenli tahsilat yapılacağı ve meslek mensubunun müşterisi ile ücret konusunda sorun yaşamayacağı şeklinde görüş ve önerilerde bulunmuşlardır.

Devlet kurumları ile yaşanan sorunlarla ilgili olarak; Devletin muhasebecilere angarya işler yüklediği, bu konuda TÜRMOB'un muhasebecilerin yanında olmadığı şeklinde görüş bildirmişlerdir.

Mali tatil ile ilgili olarak; mali tatil döneminin meslekleri için uygun bir dönem olmadığı, mali tatil süresinin sonundan itibaren beyanname verilme sürelerinin uzatılması gerektiğini beyan etmişlerdir.

Mesleki sorunların çözümü ile ilgili olarak; SMMM ve YMM aynı işi yapmamalarına rağmen üst oda birliği olan TÜRMOB'da YMM yönetim mecburiyeti ve hakimiyeti olduğu, SMMM'lerin yönetimde yer almadığı, bu yüzden TÜRMOB'un meslek mensuplarının sorunlarıyla ilgilenmediği ve bu konuda etkin çalışmadığı, muhasebe mesleğinde yaşanan sorunların sahada çalışan ve bu sorunları yaşayan meslek mensuplarınca çözülebileceği belirtilmiş ve bu nedenle TÜRMOB yapısının SMMM'lere açılacak şekilde 3568 sayılı meslek yasasının değişmesini talep etmişlerdir.

SONUÇ

Meslek mensuplarının yaşadıkları sorunlar üretilen bilginin kalitesini ve dolayısıyla muhasebe sisteminin düzgün işlemesini etkilemektedir. Bu nedenle araştırma konusu olarak seçilen meslek mensuplarının sorunları, Artvin ve Rize'de bağımsız ve faal olarak çalışan Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlere uygulanan anket sonucuna göre tespit edilmeye çalışılmış ve bu sorunların cinsiyet yönünden karşılaştırılması yapılmıştır.

Meslek mensuplarının sorunları; müşteriler ile ilgili sorunlar, kamu kurumları ile ilgili sorunlar, meslektaşlarla ilgili sorunlar, personelle ilgili sorunlar ve iş yoğunluğu sorunu olarak 5 başlık altında incelenmiştir.

Meslek mensuplarının müşterilerle yaşadıkları 11 soruna yer verilmiş ve bu sorunların başında hizmet bedelinin zamanında ve düzenli ödenmesi sorununun geldiği görülmüştür.

Müşterilerle yaşanan sorunlar arasında tahsilattan sonra ikinci sırada "belgelerin zamanında getirilmemesi", üçüncü sırada "az vergi ödetilmesi talebi" nin geldiği görülmüştür.

Müşterilerle ilgili sorunlarda katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak amacıyla yapılan "t" testi sonucunda, cinsiyetlere göre anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir.

Meslek mensuplarının kamu kurumları ile yaşadıkları 8 soruna yer verilmiş ve bu konudaki sorunların başında kamu kurumlarında bürokratik işlemlerin çok fazla olması, ikinci sırada sürekli değişen mevzuatın takip edilmesinde güçlük yaşanması sorunlarının geldiği tespit edilmiştir.

Kamu kurumları ile ilgili sorunlarda katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak amacıyla yapılan "t" testi sonucuna göre; bürokratik işlemlerin çok fazla olması ve sürekli değişen mevzuatın takip edilmesinde güçlük yaşanması sorunlarında katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark bulunmuştur. Kadınların erkeklere göre daha yüksek ortalama değer ile bu iki sorunu erkeklerden daha fazla yaşadıkları tespit edilmiştir.

Meslektaşlarla yaşanan haksız rekabetle ilgili 11 soruna yer verilmiştir. Farklı bölgelerde yapılan diğer araştırmalarda haksız rekabet sorunu ilk üç sırada yer alan sorun olarak gösterilmiş olmasına rağmen bu araştırmada

meslektaşlar arasında haksız rekabet sorununun fazla yaşanmadığı tespit edilmiştir.

Meslektaşlar ile ilgili sorunlarda katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak amacıyla yapılan “t” testi sonucuna göre; Meslekle ilgili muhasebe standartlarına uyulmaması ve maliyetleri düşürmek için çalışanlara iş mevzuatında öngörülen ücretlerin verilmemesi sorunlarında katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark bulunmuştur. Kadınların erkeklere göre daha yüksek ortalama değer ile bu konularda haksız rekabet sorunu yaşadıkları tespit edilmiştir.

Meslek mensuplarının personelle yaşadıkları 3 soruna yer verilmiştir. Kalifiye eleman bulmakta güçlük çekilmesi 1. sırada, işyerinde tecrübe kazanan elemanların daha iyi iş fırsatı bulunca ayrılması 2. sırada, elemanların yoğun iş temposuna uyum sağlayamaması nedeniyle sık sık personel değiştirmek zorunda kalınması 3. sırada sorun olarak görülmüştür.

Personel ile ilgili sorunlarda katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak amacıyla yapılan “t” testi sonucuna göre; kalifiye eleman bulmakta güçlük çekilmesi ve elemanların yoğun iş temposuna uyum sağlayamaması nedeniyle sık sık personel değiştirmek zorunda kalınması sorunlarında katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark bulunmuştur. Kadınların erkeklere göre daha yüksek ortalama değer ile bu iki sorunu erkeklerden daha fazla yaşadıkları tespit edilmiştir.

İş yoğunluğu ile ilgili olarak 8 soruna yer verilmiş ve bu konudaki sorunların başında iş yükünün çok fazla olmasının geldiği, bu sorunu yorgunluk ve stres yaşanması, özel hayata zaman ayırlamaması, işlerin yetiştirilmesi için hafta sonu çalışmak zorunda kalınması, günlük çalışma saatlerinin çok fazla olması sorununun takip ettiği tespit edilmiştir.

İş yoğunluğu sorunlarında katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak amacıyla yapılan “t” testi sonucunda, bu grupta yaşanan sorunlarda diğerlerine göre cinsiyetler arasında daha fazla anlamlı farklar olduğu tespit edilmiştir.

İş yükünün çok fazla olması, özel hayata zaman ayırmakta sorun yaşanması, iş yoğunluğunun yorgunluğa ve stres yaşanmasına neden olması ve tatil yapma konusunda zorluk yaşanması sorunlarında kadınların erkeklere göre daha yüksek ortalama değer ile erkeklerden daha fazla sorun yaşadıkları tespit edilmiştir.

Meslek mensuplarının demografik özelliklerinin incelenmesi sonucunda, kadın meslek mensubunun sayıca az olduğu, erkeklere göre daha genç yaş grubunda olduğu ve bekâr oranının erkeklere kıyasla çok yüksek olduğu görülmüştür.

Toplumsal cinsiyet rollerinden dolayı aile ve çocuk bakımı gibi sorumluluklarından kurtulamadıklarından çifte iş yükü ile karşılaşan kadınların erkeklerden daha yüksek oranda yorgunluk ve stres yaşaması meslek mensubu kadın sayısını ve medeni durumunu etkilemektedir.

Kalifiye işgücü olan kadın meslek mensuplarının meslekte kalıcılığının sağlanması için bu sorunların yapısal ve örgütsel çözümüne ihtiyaç vardır.

Muhasebe meslek mensuplarının sorunları üzerine çeşitli tarihlerde ve farklı illerde çalışmalar yapılmış olmasına rağmen tespit edilen sorunların önem derecesi farklı olsa da halen devam ettiği ve çözüm sağlanamayarak kronikleştiği görülmüştür.

Muhasebe sisteminin düzgün işleyebilmesi için meslek mensuplarının yaşadıkları sorunların çözülmesi, mesleği kolaylaştırıcı ve meslek mensuplarını koruyucu çalışmaların yapılması gerekmektedir. Bu çalışmaları yapma görevi de meslek odaları ile meslek odalarının üst birliği olan TÜRMOB'a düşmektedir.

TÜRMOB'un yönetimine kadın ve erkek olarak eşit oranda SMMM temsilcilerinin girmesinin sağlanması, bu temsilciler vasıtasıyla çalışma alanında sorunları yaşayan meslek mensuplarının görüş ve önerileri alınarak düzenlemeler yapılması halinde kronikleşen bu sorunların çözülebileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- ALTUN, A. - Gökçek Gedikoğlu, İ. (2016). "SMMM Muhasebe Hizmet Sözleşmelerinde Tahsilatın Gerçekleşmemesi Halinde Yeni Bir Öneri Olarak Bildirimsiz (Otomatik) Fesih Müessesesi", *Mali Çözüm Dergisi*, Sayı: 136, Yıl: 26; 237-249.
- ARIKAN, Y. (2009). "Muhasebe Mesleğinde Uzmanlaşma ve Kurumsallaşma Süreci", *Mali Çözüm Dergisi*, Yıl: 19, Sayı: 91; 9-17.
- AYDEMİR, O. (2015). "Muhasebe Meslek Mensuplarının Karşılaştıkları Sorunlar ve Beklentiler" *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Sayı:67;71-84.
- BİLEN, A. (2008). "Doğu Anadolu Bölgesindeki Meslek Mensuplarının Profilleri, Etik Kurallarına Bakışları ve Meslek Sorunları Üzerine Bir Araştırma", *Mali Çözüm İSMMM Yayın Organı*, Sayı: 85; 27-39.
- BİYAN, Ö. (2012). "Muhasebe Meslek Mensuplarına Yönelik Bir Çalışma: Meslek Mensuplarının Demografik Durumları, Mesleki Sorunlar ve Değerlendirilmesi", *Sosyoekonomi Dergisi*, Cilt: 17, Sayı: 17; 106-134.
- ÇINAR, O. - Güney S. (2012). "Muhasebe Meslek Mensuplarının E-Sorunlar Hakkındaki Görüşleri: Erzurum Örneği", *EKEV Akademi Dergisi*, Yıl: 16, Sayı: 50; 259-272.
- DERAN, A., Erduru, İ. - Keleş, D. (2016). "Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Sorunları ve Meslek Odalarından Beklentilerinin Demografik Özellikler ve Faaliyet Gösterilen Ekonomik Çevre Açısından Değerlendirilmesi: Ordu Örneği", *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Yıl:16, Sayı: 32; 74- 99.
- GÖKGÖZ, A. - Zeytin, M. (2012). "Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Faaliyetlerinde Karşılaştıkları Sorunlar ve Beklentileri: Bilecik ve Yalova İlleri Uygulaması". *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt:17, Sayı: 1; 477-493.
- GÖKTAŞ, D. (2007). "Muhasebecinin Vizyonu, Yaşam Boyu Sürekli Eğitim ve Meslek Ahlakı Olmalıdır", *Mali Ufuklar Dergisi*, Sayı: 39; 4-10.

- HACIHASANOĞLU, T. - Karaca, N. (2014). "Bağımsız Çalışan Muhasebe Meslek Mensuplarının ve Muhasebe Çalışanlarının Tükenmişlik, İş Tatmini ve Stres Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 19, Sayı: 4; 153-170.
- KALAYCI, Ş. - Tekşen Ö. (2006). "Muhasebecilik Mesleğinde Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Isparta İl Merkezi Uygulaması", *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Sayı: 31; 90-101.
- KARCIOĞLU, R. - Yazarkan, H. (2011). "Muhasebe Meslek Mensuplarının Faaliyetleri Sırasında Kamu Kurumlarında Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Ampirik Bir Araştırma", *Muhasebe ve Denetime Bakış*, Sayı: 34, Yıl: 11; 1-12.
- KISAKÜREK, M.M. - Akarsu, A. (2016). "Muhasebecilik Mesleğinde Haksız Rekabet Olgusu: Sivas İlinde Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:20, Sayı:2; 647- 664.
- NALBANTOĞLU, R.,(2003). "Muhasebe Uygulamaları Konusunda Meslek Mensuplarının Bakış Açıları", *Muhasebe Denetim Sempozyumu Bildirileri-6*.
- SAYIM, F. - Usman Ö. (2016). "Muhasebe Mesleği İçin Mesleki Durum Analizi Kriterlerinin Belirlenmesi", *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, Yıl:7 Sayı: 16; 105-122.
- TUĞAY, O. - Tekşen Ö.(2014). "Muhasebe Meslek Mensuplarının Sorunları: Burdur İlinde Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt:19, Sayı:1; 223-232.
- YALÇIN, S. (2012). "Muhasebe Meslek Mensuplarının Muhasebecilik Mesleğinin Geliştirilmesi İle İlgili Tutumları" *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Sayı: 55; 113-135.
- YERELİ, A.B., (2006). "Muhasebe Meslek Mensupları Anketi: Mesleki Profil, Sorunlar, Çözüm Önerileri" www.alomaliye.com./2006/08/01/muhasebe-meslek-mensuplari-anketi-profil-sorunlar-cozum-onerileri, (02.06.2017).
- YILDIRIM, O., Tektüfekçi, F. - Çukacı Y.C, (2004). "Modern Toplum Hastalığı: Stres ve Muhasebe Meslek Elemanı Üzerindeki Etkileri", *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 2; 1-20.
- YILDIZ, M. (2012). "Muhasebe Meslek Mensupları Sorunlarının İş Stresi ve İş Tatminleri Üzerine İstanbul İlinde Ampirik Bir Araştırma ", *Doğuş Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- http://www.asmo.org.tr/tablolari/tesmer/mue_uygulama_rehberi.pdf (05.12.2017).
- https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/1382/mod_resource/content/1/B9_Normal%20Dağılım.pdf (09.12.2017).

EKLER

Ek Tablo: 1 Ölçeklerin Güvenilirlik Derecesi

Ölçek	Cronbach'ın Alpha Katsayısı
Müşterilerle ilgili sorunlar	,753
Devlet kurumları ile ilgili sorunlar	,796
Meslektaşlarla ilgili sorunlar	,835
Personelle ilgili sorunlar	,682
İş yoğunluğu sorunu	,928

Ek Tablo: 2 Normal Dağılım Test Sonuçları

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Müşterilerle ilgili sorunlar	,081	86	,200	,975	86	,089
Kamu kurumları ile ilgili sorunlar	,058	86	,200	,994	86	,959
Meslektaşlarla ilgili sorunlar	,070	86	,200	,977	86	,137
Personelle ilgili sorunlar	,107	86	,016	,970	86	,040
İş yoğunluğu sorunu	,128	86	,001	,915	86	,000

Ek Tablo :3 Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	%
Kadın	11	12,8
Erkek	75	87,2
Toplam	86	100,0

Ek Tablo: 4 Katılımcıların Yaşlarının Cinsiyet İtibariyle Dağılımı

Yaş	Kadın		Erkek		Toplam	
	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
25-30	-	-	1	1,3	1	1,2
31-40	5	45,4	21	28,0	26	30,2
41-50	4	36,4	18	24,0	22	25,6
51+	2	18,2	35	46,7	37	43,0
Toplam	11	100,0	75	100,0	86	100,0

Ek Tablo: 5 Katılımcıların Medeni Durumlarının Cinsiyet İtibariyle Dağılımı

Medeni Durum	Kadın		Erkek		Toplam	
	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
Evli	6	54,5	74	98,7	80	93,0
Bekar	5	45,5	1	1,3	6	7,0
Toplam	11	100,0	75	100,0	86	100,0

Ek Tablo: 6 Katılımcıların Eğitim Durumlarının Cinsiyet İtibariyle Dağılımı

Eğitim	Kadın		Erkek		Toplam	
	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
Orta Öğretim	1	9,1	5	6,7	6	7,0
Ön Lisans	2	18,2	8	10,7	10	11,6
Lisans	7	63,6	56	74,6	63	73,3
Yüksek Lisans	1	9,1	6	8,0	7	8,1
Toplam	11	100,0	75	100,0	86	100,0

Ek Tablo: 7 Katılımcıların Unvanlarının Cinsiyet İtibariyle Dağılımı

Unvan	Kadın		Erkek		Toplam	
	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
SM	-	-	8	10,7	8	9,3
SMMM	11	100,0	67	89,3	78	90,7
Toplam	11	100,0	75	100,0	86	100,0

Ek Tablo: 8 Katılımcıların Faaliyet Süresinin Cinsiyet İtibariyle Dağılımı

Yıl	Kadın		Erkek		Toplam	
	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
1-5	3	27,3	5	6,7	8	9,3
6-10	2	18,2	15	20,0	17	19,8
11-15	2	18,2	12	16,0	14	16,3
16-20	1	9,0	11	14,7	12	13,9
21+	3	27,3	32	42,6	35	40,7
Toplam	11	100,0	75	100,0	86	100,0

Ek Tablo: 9 Katılımcıların Çalıştırdıkları Eleman Sayısının Cinsiyet İtibariyle Dağılımı

Eleman Sayısı	Kadın		Erkek		Toplam	
	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
Çalıştırmıyor	1	9,1	9	12,0	10	11,6
1 kişi	4	36,4	14	18,7	18	20,9
2 Kişi	1	9,1	13	17,3	14	16,3
3 Kişi	2	18,2	18	24,0	20	23,3
4 ve üzeri	3	27,2	21	28,0	24	27,9
Toplam	11	100,0	75	100,0	86	100,0

Ek Tablo: 10 Ortalama Tahsilat Süresinin Cinsiyete Göre Dağılımı

Tahsilat Süresi	Kadın		Erkek		Toplam	
	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
1-5 ay	4	36,3	6	8,0	10	11,6
6-8 ay	2	18,2	10	13,3	12	14,0
9-12 ay	3	27,3	26	34,7	29	33,7
13-15 ay	1	9,1	24	32,0	25	29,1
16 ay+	1	9,1	8	10,7	9	10,5
Cevapsız	-	-	1	1,3	1	1,1
Toplam	11	100,0	75	100,0	86	100,0

Münevver Katkat Özçelik

Ek Tablo: 11 Tahsil Edilemeyen Alacağın Olup Olmadığının Cinsiyete Göre Dağılımı

Tahsil Edilemeyen Alacak	Kadın		Erkek		Toplam	
	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
Evet	10	90,9	71	94,7	81	94,2
Hayır	1	9,1	4	5,3	5	5,8
Toplam	11	100,0	75	100,0	86	100,0

Ek Tablo: 12 Ortalama Günlük Çalışma Saatinin Cinsiyete Göre Dağılımı

Günlük Çalışma Saati	Kadın		Erkek		Toplam	
	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
7 saat	-	-	6	8,0	6	7,0
8 Saat	3	27,3	32	42,7	35	40,7
9 saat	4	36,3	12	16,0	16	18,6
10 saat	2	18,2	19	25,3	21	24,4
11 ve Üzeri	2	18,2	6	8,0	8	9,3
Toplam	11	100,0	75	100,0	86	100,0

Ek Tablo: 13 Hafta Sonu Çalışma Durumunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Hafta sonu çalışması	Kadın		Erkek		Toplam	
	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
Çalışmam	2	18,2	13	17,3	15	17,4
Cumartesi	6	54,5	52	69,4	58	67,4
Cumartesi+Pazar	3	27,3	10	13,3	13	15,2
Toplam	11	100,0	75	100,0	86	100,0

Ek Tablo: 14 Mali Tatilde Tatil Yapma Durumunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Tatile Gidiyor musunuz?	Kadın		Erkek		Toplam	
	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
Evet	3	27,3	11	14,7	14	16,3
Hayır	7	63,6	61	81,3	68	79,1
Cevapsız	1	9,1	3	4,0	4	4,6
Toplam	11	100,0	75	100,0	86	100,0

Ek Tablo: 15 Müşterilerle İlgili Sorunların Dağılımı

Müşterilerle İlgili Sorunlar	Frekans Dağılımı					Tanımlayıcı İstatistikler			
	1= Önemsiz, 2= Az Önemli, 3= Orta düzeyde Önemli, 4= Önemli, 5= En Önemli					Ort.*	St. Sap.	P Değ	"t" Değ
	1 F (%)	2 F (%)	3 F (%)	4 F (%)	5 F (%)				
1- Özel işlerinin yaptırılmasının istenilmesi	11 (12,8)	28 (32,6)	21 (24,4)	7 (8,1)	19 (22,1)	K 2,818 E 2,960	K 1,4013 E 1,3501	,747	-,324
2- Belgelerin zamanında getirilmemesi	5 (5,8)	12 (14,0)	22 (25,6)	16 (18,6)	31 (36,0)	K 3,364 E 3,693	K 1,3618 E 1,2517	,422	-,807
3- Az vergi ödenmesinin istenmesi	9 (10,5)	15 (17,4)	26 (30,2)	14 (16,3)	22 (25,6)	K 3,455 E 3,267	K 1,2933 E 1,3186	,659	,442
4- İşletme kârının yüksek gösterilmesinin istenmesi	18 (20,9)	34 (39,5)	23 (26,7)	7 (8,1)	3 (3,5)	K 2,818 E 2,257	K ,9816 E 1,0077	,087	1,729
5- Hukuka aykırı iş yapılmasının istenilmesi	45 (54,3)	30 (34,9)	8 (9,3)	2 (2,3)	1 (1,2)	K 1,727 E 1,595	K ,7862 E ,7570	,591	,540
6- Vergilerin ödenmesinin meslek mensubundan istenmesi	12 (14,0)	34 (39,5)	19 (22,1)	12 (14,0)	9 (10,5)	K 2,818 E 2,653	K 1,2505 E 1,1911	,671	,426
7- Mecburi hizmet sözleşmesi yapılmasının istenmemesi	44 (51,2)	23 (26,7)	11 (12,8)	1 (1,2)	7 (8,1)	K 2,182 E 1,840	K 1,6011 E 1,1275	,378	,887
8- Asgari ücret tarifisinin altında ödeme yapmayı istemeleri	18 (20,9)	22 (25,6)	17 (19,8)	11 (12,8)	18 (20,9)	K 3,364 E 2,800	K 1,2863 E 1,4519	,227	1,218
9- Hizmet bedelinin zamanında ve düzenli ödenmemesi	3 (3,5)	11 (12,8)	16 (18,6)	22 (25,6)	34 (39,5)	K 4,273 E 3,787	K 1,1909 E 1,1774	,205	1,277
10- Müşterilere ulaşmakta zorluk yaşanması	14 (16,3)	15 (17,4)	25 (29,1)	12 (14,0)	17 (19,8)	K 2,545 E 3,111	K 1,6348 E 1,3061	,200	-1,293
11- Haksız Rekabetle Mücadele Yazılımının tahsilat sorununun çözümüne katkısı	22 (25,6)	34 (39,5)	23 (26,5)	1 (1,2)	3 (3,5)	K 2,182 E 2,139	K ,8739 E ,9686	,890	,139

Ek Tablo: 16 Kamu Kurumları ile İlgili Sorunların Dağılımı

Kamu Kurumları ile İlgili Sorunlar	Frekans Dağılımı					Tanımlayıcı İstatistikler			
	1 F (%)	2 F (%)	3 F (%)	4 F (%)	5 F (%)	Ort.*	St. Sap.	P Değ	"t" Değ
1. Sürekli değişen Mevzuatın takibinde zorluk yaşanması	5 (5,8)	16 (18,6)	25 (29,1)	12 (14,0)	27 (31,4)	K 4,364 E 3,338	K 1,0269 E 1,2636	,012	2,565
2. Sürekli değişen muhasebe paket programlarına uyum sağlamada zorluk yaşanması.	21 (24,4)	21 (24,4)	21 (24,4)	12 (14,0)	10 (11,6)	K 2,818 E 2,608	K 1,4013 E 1,3119	,624	,491
3. Kanun, yönetmelik ve sirküler yeterince açık olmaması	9 (10,5)	21 (24,4)	19 (22,1)	18 (20,9)	19 (22,1)	K 3,727 E 3,120	K 1,4898 E 1,2836	,155	1,436
4. TMS, TFRS, TTK takibinde zorluk yaşanması	5 (5,8)	20 (23,3)	29 (33,7)	15 (17,4)	15 (17,4)	K 3,636 E 3,110	K 1,2060 E 1,1494	,163	1,408
5. Mevzuat değişiklikleri konusunda yetkili makamlarca eğitim verilmemesi	11 (12,8)	15 (17,4)	20 (23,3)	22 (25,6)	18 (20,9)	K 3,727 E 3,173	K 1,4206 E 1,2984	,195	1,306
6. Kamu kurumlarında bürokratik işlemlerin çok fazla olması	5 (5,8)	19 (22,1)	18 (20,9)	18 (20,9)	25 (29,1)	K 4,545 E 3,297	K ,5225 E 1,2899	,000	5,740
7. Devlet kurumlarında çalışan personelle iletişimde zorluk yaşanması	24 (16,3)	27 (31,4)	27 (31,4)	10 (11,6)	8 (9,3)	K 3,182 E 2,587	K 1,0787 E 1,1636	,114	1,598
8. Vergi ve SGK incelemelerinde denetçilerin olumsuz tutum sergilemesi	17 (19,8)	20 (23,3)	22 (25,6)	17 (19,8)	9 (10,5)	K 3,091 E 2,730	K 1,2210 E 1,2853	,384	,875

Ek Tablo: 17 Meslektaşlarla İlgili Sorunların Dağılımı

Meslektaşlarla İlgili Sorunlar	Frekans Dağılımı					Tanımlayıcı İstatistikler			
	1 F (%)	2 F (%)	3 F (%)	4 F (%)	5 F (%)	Ort.*	St. Sap.	P Değ	"t" Değ
1.Meslekte muhasebe standartlarına uyulmaması	22 (25,5)	27 (31,4)	21 (24,4)	8(9,3)	7 (8,1)	K 3,636 E 2,243	K 1,3618 E 1,0830	,000	3,848
2.Meslek ruhsatı kiralaması yaşanması	37 (43,0)	31 (36,0)	6 (7,0)	4(4,7)	6 (7,0)	K 2,000 E 1,932	K ,6667 E 1,2201	,865	,171
3-Başkası ile olan sözleşmeyi feshettirip, kendisi ile sözleşme yapılmasının istenmesi	19 (22,1)	30 (34,9)	23 (26,7)	6(7,0)	6 (7,0)	K 2,727 E 2,356	K 1,0090 E 1,1471	,313	1,014
4-Müşterilere çeşitli vaatlerde bulunularak iş almaya çalışılması.	11 (12,8)	29 (33,7)	21 (24,4)	16 (18,6)	9 (10,5)	K 2,909 E 2,787	K 1,2210 E 1,2002	,753	,315
5-Sözleşme değerinin altında serbest meslek makbuzu düzenlenmesi veya hiç düzenlenmemesi	20 (23,3)	26 (30,2)	23 (26,7)	6 (7,0)	11 (12,8)	K 3,091 E 2,480	K 13,62 E 1,2878	,140	1,489
6- Meslekte sahip olunmayan unvanın kullanılması	47 (54,7)	22 (25,6)	7 (8,1)	5 (5,8)	4 (4,7)	K 1,600 E 1,813	K ,6992 E 11705	,576	-,561
7-Faaliyetleri hakkında yanıltıcı ve gerçek dışı bilgilerin verilmesi	28 (32,6)	38 (44,2)	12 (15,1)	3 (3,5)	2 (2,3)	K 2,100 E 1,946	K ,8756 E ,9347	,624	,492
8-Meslektaşlar hakkında itibarı zedeleyici ve yanıltıcı açıklamaların yapılması	26 (30,2)	33 (38,4)	13 (15,1)	9 (10,5)	4(4,7)	K 2,700 E 2,133	K 1,1595 E 1,1190	,576	-,561
9- Meslek mensupları hakkında asılsız ihbar yapılması	44 (51,2)	24 (27,9)	10 (11,6)	4(4,7)	2 (2,3)	K 2,200 E 1,703	K 1,2293 E ,9613	,141	1,485
10-Maliyetleri düşürmek için çalışanlara iş	24 (27,9)	33 (38,4)	14 (16,3)	9 (10,5)	5 (5,8)	K 3,200 E	K 1,2293	,006	2,809

Münevver Katkat Özçelik

mevzuatında öngörülen ücretlerin verilmemesi						2,147	E 1,0991		
11- Meslektaşların yetişmiş personelinin elinden alınması	34 (39,5)	25 (29,1)	18 (20,9)	9 (10,5)	-	K 2,09 1 E 2,01 3	K ,9439 E 1,0331	,815	,235

Ek Tablo: 18 Personel ile İlgili Sorunların Dağılımı

Personel ile İlgili Sorunlar	Frekans Dağılımı 1= Önemsiz, 2= Az Önemli, 3= Orta düzeyde Önemli, 4= Önemli, 5= En Önemli					Tanımlayıcı istatistikler			
	1 F (%)	2 F (%)	3 F (%)	4 F (%)	5 F (%)	Ort.*	St. Sap.	P Değ	"t" Değ
1. Kalifiye eleman bulmakta güçlük çekilmesi	1 (1,2)	11 (12,8)	14 (16,3)	17 (19,8)	43 (50,0)	K 4,818 E 3,933	K ,4045 E 1,1663	,000	4,870
2. Elemanların yoğun iş temposuna uyum sağlamaması nedeniyle sık sık personel değiştirmek zorunda kalınması	9 (10,5)	22 (25,6)	30 (34,9)	14 (16,3)	11 (12,8)	K 3,636 E 2,853	K 1,1201 E 1,1472	,037	2,120
3. İşyerinde tecrübe kazanan elemanların daha iyi iş fırsatı bulunca ayrılması	6 (7,0)	19 (22,1)	15 (17,4)	24 (27,9)	22 (25,6)	K 3,727 E 3,387	K 1,1909 E 1,2934	,413	,823

Ek Tablo: 19 İş Yoğunluğu Sorunlarının Dağılımı

İş Yoğunluğu Sorunları	Frekans Dağılımı					Tanımlayıcı İstatistikler			
	1 F (%)	2 F (%)	3 F (%)	4 F (%)	5 F (%)	Ort.*	St. Sap.	P Değ	"t" Değ
1. İş yükünün çok fazla olması	1 (1,2)	8 (9,3)	10 (11,6)	15 (17,4)	52 (60,5)	K 4,909 E 4,173	K ,3015 E 1,1074	,000	4,690
2. Günlük çalışma saatlerinin çok fazla olması	6 (7,0)	15 (17,4)	19 (22,1)	19 (22,1)	27 (31,4)	K 3,818 E 3,493	K 1,4013 E 1,2774	,439	,778
3. İşleri yetiştirmek için hafta sonu çalışmak zorunda kalınması	4 (4,7)	14 (16,3)	11 (12,8)	17 (19,8)	40 (46,5)	K 4,273 E 3,813	K 1,0090 E 1,3223	,273	1,104
4. Özel hayata zaman ayırmakta güçlük çekilmesi	8 (9,3)	7 (8,1)	11 (12,8)	18 (20,9)	42 (48,8)	K 4,727 E 3,800	K ,4671 E 1,3853	,000	4,351
5. İş yoğunluğu nedeniyle zaman zaman ailevi problemler yaşanması	16 (18,6)	24 (27,9)	16 (18,6)	13 (15,1)	17 (19,8)	K 3,364 E 2,827	K 1,2060 E 1,4273	,239	1,186
6. Meslek içi eğitimlere katılmaya zaman bulmakta güçlük çekilmesi	8 (9,3)	19 (22,1)	20 (23,3)	21 (24,4)	18 (20,9)	K 3,727 E 3,187	K 1,1037 E 1,2913	,191	1,318
7. İş yoğunluğunun yorgunluğa ve stres yaşanmasına neden olması	1 (1,2)	10 (11,6)	11 (12,8)	20 (23,3)	44 (51,2)	K 4,727 E 4,027	K ,4671 E 1,1387	,001	3,636
8. İş yoğunluğu nedeniyle tatil yapma konusunda zorluk yaşanması	6 (7,0)	11 (12,8)	9 (10,5)	19 (22,0)	41 (47,7)	K 4,727 E 3,787	K ,4671 E 1,3586	,000	4,462