



CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

**MUHASEBECİLİK MESLEĞİNDE HAKSIZ REKABET
OLGUSU: SİVAS İLİNDE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

AYŞE AKARSU

SİVAS

ARALIK 2015

KABUL VE ONAY

Üniversite: : Cumhuriyet Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Ana Bilim Dalı : İşletme
Bilim Dalı : İşletme
Tezin Başlığı : Muhasebecilik Mesleğinde Haksız Rekabet Olgusu: Sivas İlinde Bir Araştırma
Savunma Tarihi : 21.12.2015
Danışmanı : Doç. Dr. Mustafa KISAKÜREK

Unvanı - Adı Soyadı

İmza

Jüri Başkanı : Doç. Dr. Mustafa KISAKÜREK

Üye : Doç. Dr. Mehmet DEMİR

Üye : Yrd. Doç. Dr. Şule Yüksel YİĞİTER

Oy Birliği

Oy Çokluğu

Ayşe AKARSU tarafından hazırlanan Muhasebecilik Mesleğinde Haksız Rekabet Olgusu: Sivas İlinde Bir Araştırma başlıklı tez, kabul edilmiştir./..../.....

Prof. Dr. Metin BOZKUŞ
Enstitü Müdürü

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde hazırladığım bu Yüksek Lisans/Doktora/Sanatta Yeterlik tezinin bizzat tarafımdan ve kendi sözcüklerimle yazılmış orijinal bir çalışma olduğunu ve bu tezde;

1. Çeşitli yazarların çalışmalarından faydalandığımda bu çalışmaların ilgili bölümlerini doğru ve net biçimde göstererek yazarlara açık biçimde atıfta bulunduğumu;
2. Yazdığım metinlerin tamamı ya da sadece bir kısmı, daha önce herhangi bir yerde yayımlanmışsa bunu da açıkça ifade ederek gösterdiğimi;
3. Başkalarına ait alıntılanan tüm verileri (tablo, grafik, şekil vb. de dâhil olmak üzere) atıflarla belirttiğimi;
4. Başka yazarların kendi kelimeleriyle alıntıladığım metinlerini, tırnak içerisinde veya farklı dizerek verdiğim yine başka yazarlara ait olup fakat kendi sözcüklerimle ifade ettiğim hususları da istisnasız olarak kaynak göstererek belirttiğimi,

beyan ve bu etik ilkeleri ihlal etmiş olmam halinde bütün sonuçlarına katlanacağımı kabul ederim.

İmza

Ayşe AKARŞU

CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

**MUHASEBECİLİK MESLEĞİNDE HAKSIZ REKABET
OLGUSU: SİVAS İLİNDE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

AYŞE AKARSU

DANIŞMAN

DOÇ. DR. M. MUSTAFA KISAKÜREK

SİVAS

ARALIK 2015

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde hazırladığım bu Yüksek Lisans/Doktora/Sanatta Yeterlik tezinin bizzat tarafımdan ve kendi sözcüklerimle yazılmış orijinal bir çalışma olduğunu ve bu tezde;

1. Çeşitli yazarların çalışmalarından faydalandığımda bu çalışmaların ilgili bölümlerini doğru ve net biçimde göstererek yazarlara açık biçimde atıfta bulunduğumu;
2. Yazdığım metinlerin tamamı ya da sadece bir kısmı, daha önce herhangi bir yerde yayımlanmışsa bunu da açıkça ifade ederek gösterdiğimi;
3. Başkalarına ait alıntılanan tüm verileri (tablo, grafik, şekil vb. de dâhil olmak üzere) atıflarla belirttiğimi;
4. Başka yazarların kendi kelimeleriyle alıntıladığım metinlerini, tırnak içerisinde veya farklı dizerek verdiğim yine başka yazarlara ait olup fakat kendi sözcüklerimle ifade ettiğim hususları da istisnasız olarak kaynak göstererek belirttiğimi,

beyan ve bu etik ilkeleri ihlal etmiş olmam halinde bütün sonuçlarına katlanacağımı kabul ederim.

İmza

Ayşe AKARSU

TEŞEKKÜR

Tezimin fikir aşamasından sonuçlanmasına kadarki süreçte değerli vaktini ve bilimsel desteğini sunan, insani ve ahlaki değerleri ile de örnek edindiğim tez danışmanım Doç. Dr. M. Mustafa KISAKÜREK'E, Sayın Hocam Doç. Dr. Mehmet DEMİR'e, değerli çalışmamız Zafer YILDIZ'a her zaman yanımda olan sevgili kardeşim ve arkadaşım Leyla DAYI ve Hacer DOĞAN ÖZTÜRK ile desteği, dostluğu ve kardeşliği ile yanımda olan, desteğini hiçbir zaman benden esirgemeyen sevgili arkadaşım Mehtap KAYA ve ailesine teşekkürü bir borç bilirim.

Bugünlere gelmemde emeği geçen, sevgisini ve rehberliğini benden esirgemeyen, hayat ve bilim yoluma ışık tutan, maddi ve manevi desteği ile yanımda olan annem Gönen AKARSU, ablam Fatma Gül YAŞA, ağabeylerim Mustafa AKARSU ve Mehmet AKARSU, kardeşim Hülya AKARSU, yeğenlerim Hicran YAŞA, Salih YAŞA, Deneş AKARSU, Yelkan AKARSU'ya teşekkür eder varlıklarını kendime hazine atfederim. Zorlu hayat mücadelemiz içerisinde bana ve kardeşlerime hem anne hem de baba olan sevgili annem Gönen AKARSU ile bana ve kardeşlerime hem ağabey hem de baba olan sevgili ağabeyim Mustafa AKARSU ve eşi Nesrin AKARSU'ya ayrıca teşekkür eder, varlıkları ile dolu, mutlu bir ömür temenni ederim.

Aileme ithafen...

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	ii
KISALTMALAR	V
TABLolar LİSTESİ	VII
ÖZET	1
ABSTRACT	2
GİRİŞ	3

1. BÖLÜM

MUHASEBECİLİK MESLEĞİ VE ETİK

1.1. MUHASEBENİN TARİHSEL GELİŞİMİ VE MUHASEBENİN TANIMI	5
1.1.2. Muhasebenin Tanımı Ve Fonksiyonları	9
1.2. MUHASEBECİLİK MESLEĞİNDE MESLEK ETİĞİ	11
1.2.1. Etik Kavramı	11
1.2.2. Meslek Etiği	12
1.2.2.1. Bağımsızlık	13
1.2.2.2. Tarafsızlık	13
1.2.2.2.2. Bağımsızlığın ve Tarafsızlığın Tehlikeye Girdiği Anlar	14
1.2.2.3. Dürüstlük	14
1.2.2.4. Gizlilik	15
1.2.3. İşletmelerde Etik	15
1.2.3. Muhasebecilik Mesleğinde Meslek Etiği	15
1.2.4.1. Muhasebecilik Mesleğinde Etiğin Önemi	18
1.2.4.2. Muhasebecilik Mesleğinde Etik İle İlgili Sorunlar	20

2. BÖLÜM

MUHASEBECİLİK MESLEĞİNDE HAKSIZ REKABET

2.1. REKABETİN TANIMI VE HAKSIZ REKABET	27
2.1.1. Rekabet Kavramı	27
2.1.2. Haksız Rekabet Kavramı	30
2.1.3. Muhasebecilik Mesleğinde Haksız Rekabet	31
2.2. HAKSIZ REKABET İLE İLGİLİ YASAL DÜZENLEMELER	33
2.2.1. 3568 Sayılı Kanun'da Yer Alan Düzenlemeler	33

2.2.1.1. Meslek Mensupları Arasında ve İş Sahipleriyle İlişkilerde Haksız Rekabet	34
2.2.1.2. Ücret Ve Diğer Mali Nitelikteki Uygulamalar İle Haksız Rekabet	35
2.2.1.3. Reklam Yoluyla Haksız Rekabet	36
2.2.1.4. Odaların Hak ve Sorumlulukları	39
2.2.2. Türkiye Haksız Rekabetle Mücadele Kurulu (TÜRHAİK)	40
2.2.2.1. TÜRHAİK'in Oda Kurulları Oluşumu Ve Çalışma Esasları	42
2.2.2.2. TÜRHAİK'in Bilgilendirme ve Yayım Çalışmaları	42
2.2.2.3. TÜRHAİK'in Kongre Faaliyetleri	43
2.2.2.4. TÜRHAİK'in Uygulamaya İlişkin Düzenlemeleri	45
2.2.2.5. 2012 Yılı TÜRHAİK Çalışmaları (2012 Yılı Haksız Rekabetle Mücadele Yılı)	47
2.2.2.5.1. TÜRHAİK'in Kutup Yıldızı – Düzenlenmesi ve Dağıtımını	47
2.2.2.5.2. TÜRHAİK'in Haksız Rekabetle Mücadele Yazılım Çalışmaları	48
2.2.2.5.2.1. Yazılım Programının Niteliği, Amacı Ve Dayanağı	48
2.2.2.5.2.2. Yazılım Programının Hukuki Dayanağı	49
2.2.2.5.2.3. Yazılım Programından Beklenen Faydalar	49
2.2.2.5.2.4. Eğitim ve Bilgilendirme Çalışmaları	50
2.3. Odalardan TÜRMOB Disiplin Kurulu'na Gönderilen Dosya Sayısı, Ceza Türü Ve Uygulama Dair Bazı Veriler	50
2.3.1. 2008-2010 Yılları Arasında Odalardan Birliğe Gönderilen Dosyalar Ve Mahiyeti	51
2.3.2. 2010-2012 Yılları Arasında Odalardan Birliğe Gönderilen Dosyalar Ve Mahiyeti	52
2.3.3. 2013 Yılında Odalardan Birliğe Gönderilen Dosyalar Ve Mahiyeti	54
2.3.4. 2014 Yılında Odalardan Birliğe Gönderilen Dosyalar Ve Mahiyeti	60

3. BÖLÜM

MUHASEBECİLİK MESLEĞİNDE HAKSIZ REKABET ÖRNEKLERİ VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

3.1. MUHASEBECİLİK MESLEĞİNDE HAKSIZ REKABET ÖRNEKLERİ	65
3.1.1. Meslek Mensuplarından Kaynaklanan Haksız Rekabet Örnekleri	65
3.1.2. Düzenleyici Ve Denetleyici Kurumlardan, Mevzuat Hükümlerinin Hukuka Aykırı Oluşturulmasından Kaynaklanan Haksız Rekabet Örnekleri	68

3.2. HAKSIZ REKABETE İLİŞKİN ÇÖZÜM ÖNERİLERİ	71
3.2.1. Meslek Mensuplarının Çözüm Sürecinde Uymak Zorunda Olduğu Kurallar	71
3.2.2. Düzenleyici Ve Denetleyici Kurumların Çözüm Sürecinde Üstlenecekleri Rol Ve Sorumluluklar	72
3.2.3. TÜRHAH'ın Haksız Rekabet Süreci İçin Çözüm Önerileri	74
3.3. LİTERATÜR TARAMASI	74
4. BÖLÜM	
MUHASEBECİLİK MESLEĞİNDE HAKSIZ REKABET İLE İLGİLİ ALAN ÇALIŞMASI VE DEĞERLENDİRİLMESİ	
4.1. TÜRKİYE GENELİ MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ GENEL ÖZELLİKLERİ	80
4.1.1. Türkiye'de Muhasebe Meslek Mensuplarının Eğitim Düzeyleri	80
4.1.2. Türkiye'de Muhasebe Meslek Mensuplarının Cinsiyet Dağılımı	82
4.1.3. Türkiye'de Meslek Mensubu Unvan Dağılımı	83
Tablo 17'ye baktığımızda YMM ilk olarak İstanbul ilinde, ikinci sırada ise Ankara ilinde diğer illere oranla daha fazla sayıda kayıt mevcuttur.	85
4.1.4. Türkiye'de Meslek Mensuplarının Faaliyet Durumu	85
4.2. ARAŞTIRMANIN AMAÇ VE YÖNTEMİ	86
4.2.1. Araştırmanın Modeli	86
4.2.2. Evren (Anakütle) Ve Örneklem	86
4.2.3. Veri Toplama Aracı	87
4.2.4. Verilerin Analizi ve Yorumu	87
4.2.4.1. Genel Yüzde Analizi	87
4.2.4.2. Demografik Yapıya Göre Çapraz Tablo Analizi	98
4.2.4.2.1. Unvana Göre Çapraz Tablo Analizi Ve Haksız Rekabet Algısı	98
4.2.4.2.2. Cinsiyete Göre Çapraz Tablo Analizi Ve Haksız Rekabet Algısı	110
4.2.4.2.3. Eğitime Göre Çapraz Tablo Analizi Ve Haksız Rekabet Algısı	121
4.2.4.2.4. Yaşa Göre Çapraz Tablo Analizi Ve Haksız Rekabet Algısı	137
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	153
KAYNAKÇA	156
EK 1: ANKET FORMU	164

EK 2: Anketin Güvenirlilik Analizi (Cronbach's Alpha)	167
EK 3: Haksız Rekabet İle İlgili 3568 Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik Ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu Hükümleri	168
EK 4: Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik Ve Yeminli Mali Müşavirlik Mesleklerine İlişkin Haksız Rekabet Ve Reklam Yasağı Yönetmeliği	180
ÖZGEÇMİŞ	192

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ACFE	: Sertifikalı Hile Denetçileri Kuruluşu
AICPA	: Amerikan Sertifikalı Serbest Muhasebeciler Birliği
AŞ.	: Anonim Şirketi
BDDK	: Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu
BK	: Borçlar Kanunu
ÇUEHY	: Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
ETTK	: Eski Türk Ticaret Kanunu
IFAC	: Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu
IAS	: Uluslararası Muhasebe Standartları
İDT	: İktisadi Devlet Teşekkülleri
İİBF	: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İHRKK	: İsviçre Haksız Rekabete Karşı Federal Kanunu
İSMMMO	: İstanbul Serbest Muhasebeci, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Ve Yeminli Mali Müşavirler Odası
İSMOS/TÜRMOS:	Sözleşme Hazırlama Ve Ücret Hesaplama Tablosu Üzerinde Oluşturulması Esasına Dayanan muhasebe yazılım programları
KGK	: Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu
KDV	: Katma Değer Vergisi
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
KİT	: Kamu İktisadi Teşebbüsleri
MEK	: Mesleki Etik Komitesi
MSUGT	: Muhasebe Standartları Usulü Hakkında Genel Tebliği

PM	: Profesyonel meslekler
RK	: Rekabet Kurulu
RKHK	: Rekabetin Korunması Hakkında Kanunun
PTT	: Posta ve Telgraf Teşkilatı Genel Müdürlüğü
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SM	: Serbest Muhasebeci
SMMM	: Serbest Muhasebeci Mali Müşavir
SSMMMO	: Sivas Serbest Muhasebeci, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve
SPK	: Sermaye Piyasası Kurulu
SPL	: Sermaye Piyasası Lisanslama ve Sicil A.Ş.
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TMSK	: Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu
TMUD	: Türkiye Muhasebe Uzmanları Derneği
TMUDESK	: Muhasebe ve Denetim Standartları Komisyonu
TSPAKB	: Türkiye Sermaye Piyasası Aracı Kuruluşları Birliği
TTK/YTTK	: Türk Ticaret Kanunu/Yeni Türk Ticaret Kanunu
TÜRHAİK	: Türkiye Haksız Rekabetle Mücadele Kurulu
TÜRMOB	: Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği
UFRS/UMS	: Uluslararası Finansal Raporlama Standartları/Uluslararası Muhasebe Standartları
YMM	: Yeminli Mali Müşavir
YMMO	: Yeminli Mali Müşavirler Odası

TABLolar LİSTESİ

Tablo No	Tablo Adı	Sayfa
Tablo 1	: Etki Merkezine Göre Rekabetin Sağladığı Faydalar	29
Tablo 2	: 2008-2010 Tarih Aralığında Odalardan Birliğe Gelen Dosya Sayısı	51
Tablo 3	: 2008-2010 Tarih Aralığında Odalardan Birliğe Gönderilen Disiplin Kararlarının Ceza Türlerine Göre Dağılımı ve Bu Kararlar Hakkında Disiplin Kurulu'nun Aldığı Kararlar	51
Tablo 4	: 2008-2010 Tarih Aralığında Meslek Unvanlarına Göre Ceza Dağılımı Tablosu	52
Tablo 5	: 2010-2011-2012 2008-2010 Tarih Aralığında Odalara Sevk Edilen, İncelenen, Karara Bağlanan Dosya Sayısı	53
Tablo 6	: 01.01.2013-31.12.2013 Tarih Aralığında Odalardan Birliğe Gelen Dosya Sayısı	54
Tablo 7	: 01.01.2013-31.12.2013 Tarih Aralığında Meslek Unvanlarına Göre Ceza Dağılımı	54
Tablo 8	: 01.01.2013-31.12.2013 Tarih Aralığında Ceza Türleri İtibariyle Odalar ve Odalardan Gelen ve Karara Bağlanan Dosyalar	55
Tablo 9	: 01.01.2014 - 31.12.2014 Tarih Aralığında Odalardan Birliğe Gelen Ve Suçlanan Dosya Sayısı	56
Tablo 10	: 01.01.2014 - 31.12.2014 Tarih Aralığında İşleme Konan Dosyaların Eylem Türlerine Göre Dağılımı	61
Tablo 11	: 01.01.2014 - 31.12.2014 Tarih Aralığında Meslek Unvanlarına Göre Ceza Dağılımı	61
Tablo 12	: 01.01.2014 - 31.12.2014 Tarih Aralığında Ceza Türleri İtibariyle Odalar ve Odalardan Gelen ve Karara Bağlanan Dosyalar	62

Tablo 13 : Türkiye’de Meslek Mensuplarının Eğitim Düzeyleri	83
Tablo 14 : Türkiye’de Meslek Mensuplarının Cinsiyet Dağılımı	83
Tablo 15 : Türkiye’de SM ve SMMM’lerin Dağılım Tablosu	84
Tablo 16 : Türkiye’de YMM’lerin Dağılım Tablosu	86
Tablo 17 : Türkiye’de Meslek Mensuplarının Faaliyet Durumu	87
Tablo 18 : Deneklerin Unvanları	91
Tablo 19 : Deneklerin Eğitim Durumu	91
Tablo 20 : Deneklerin Cinsiyet Dağılımları	91
Tablo 21 : Deneklerin Yaş Dağılımları	92
Tablo 22 : Deneklerin “Mevzuata Göre Denetimin Yeterliliği”ne Yönelik Düşüncelerinin Dağılımı	92
Tablo 23 : Deneklerin “Mevzuata Göre Yaptırımın Caydırıcılığı”na Yönelik Düşüncelerinin Dağılımı	93
Tablo 24 : Deneklerin “Meslek Odalarının Haksız Rekabet Yeterliliği”ne Yönelik Düşüncelerinin Dağılımı	93
Tablo 25 : Deneklerin “Mesleki Standartlara Uyum”a Yönelik Düşüncelerinin Dağılımı	93
Tablo 26 : Deneklerin “Meslekte Ruhsat Kiralama”ya Yönelik Düşüncelerinin Dağılımı	94
Tablo 27 : Deneklerin “Sözleşmenin Feshi”ne Yönelik Düşüncelerinin Dağılımı	94
Tablo 28 : Deneklerin “Gerçeğe Aykırı Belge Düzenleme”ye Yönelik Düşüncelerinin Dağılımı	95
Tablo 29 : Deneklerin “Asgari Ücret Tarifesi Altında Ücret Talebi”ne Yönelik Düşüncelerinin Dağılımı	95
Tablo 30 : Deneklerin “Vaatlerle İş Alma”ya Yönelik Deneklerin Düşüncelerinin	

Dağılımı	95
Tablo 31 : Deneklerin “Emanet Para Toplamak Suretiyle Gerçeğe Aykırı Meslek Makbuzu Düzenleme”ye Yönelik Düşüncelerinin Dağılımı	96
Tablo 32 : Deneklerin “Sözleşme Değerinin Altında Meslek Makbuzu Düzenleme”ye Yönelik Düşüncelerinin Dağılımı	96
Tablo 33 : Deneklerin “Çalışanların Sosyal Haklarının Yerine Getirilmesi”ne Yönelik Düşüncelerinin Dağılımı	97
Tablo 34 : Deneklerin “Çalışanların Ücretlerinden Kısmak Suretiyle Maliyetleri Düşürme”ye Yönelik Düşüncelerinin Dağılımı	97
Tablo 35 : Deneklerin “Sahip Olunmayan Unvanı Kullanma”ya Yönelik Düşüncelerinin Dağılımı	98
Tablo 36 : Deneklerin “Faaliyetleri Hakkında Yanıltıcı Açıklamalarda Bulunma”ya Yönelik Düşüncelerinin Dağılımı	98
Tablo 37 : Deneklerin “Faaliyetleri Hakkında Gerçek Dışı Bilgiler Verme”ye Yönelik Düşüncelerinin Dağılımı	99
Tablo 38 : Deneklerin “Meslektaş Hakkında Yanıltıcı Açıklamalar Yapma”ya Yönelik Düşüncelerinin Dağılımı	99
Tablo 39 : Deneklerin “Meslektaş Hakkında Gerçek Dışı Bilgiler Verme”ye Yönelik Düşüncelerinin Dağılımı	100
Tablo 40 : Deneklerin “Meslektaş Hakkında Asılsız İhbarda Bulunma”ya Yönelik Düşüncelerinin Dağılımı	100
Tablo 41 : Deneklerin “Mevzuata Aykırı Diğer Davranışlarda Bulunma”ya Yönelik Düşüncelerinin Dağılımı	101
Tablo 42 : Unvana Göre “Mevzuatta Denetimin Yeterliliği”ne Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	102

Tablo 43 : Unvana Göre “Mevzuatta Yaptırımların Caydırıcılığı”na Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	102
Tablo 44 : Unvana Göre “Mevzuatta Yaptırımların Caydırıcılığı”na Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	103
Tablo 45 : Unvana Göre “Mesleki Standartların Yerine Getirilmesi”ne Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	103
Tablo 46 : Unvana Göre “Meslekte Ruhsat Kiralama”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	104
Tablo 47 : Unvana Göre “Sözleşmenin Feshine Yönelik Davranış”a Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	105
Tablo 48 : Unvana Göre “Gerçeğe Aykırı Belge Düzenleme”ye Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	105
Tablo 49 : Unvana Göre “Asgari Ücret Tarifesi Altında Ücret Talebi”ne Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	106
Tablo 50 : Unvana Göre “Vaatlerle İş Alma”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	106
Tablo 51 : Unvana Göre “Emanet Para Toplama Yoluyla Gerçeğe Aykırı Meslek Makbuzu Düzenleme”ye Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	107
Tablo 52 : Unvana Göre “Sözleşme Değeri Altında Makbuzu Düzenleme”ye Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	107
Tablo 53 : Unvana Göre “Çalışanların Sosyal Haklarının Yerine Getirilmesi”ne Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	108
Tablo 54 : Unvana Göre “Çalışanların Ücretlerinden Kesinti Yaparak Maliyet Düşürme”ye Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	108

Tablo 55 : Unvana Göre “Sahip Olunmayan Unvanı Kullanma”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	109
Tablo 56 : Unvana Göre “Kendi Faaliyetleri Hakkında Yanıltıcı Açıklamalar Yapma”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	110
Tablo 57 : Unvana Göre “Kendi Faaliyetleri Hakkında Gerçekdışı Bilgiler Verme”ye Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	110
Tablo 58 : Unvana Göre “Meslektaşının Faaliyetleri Hakkında Yanıltıcı Açıklamalar Yapma”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	111
Tablo 59 : Unvana Göre “Meslektaşının Faaliyetleri Hakkında Gerçekdışı Bilgiler Verme”ye Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	111
Tablo 60 : Unvana Göre “Meslektaşı Hakkında Asılsız İhbar Yapma”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	112
Tablo 61 : Unvana Göre “Mevzuat Kurallarına Aykırı Davranarak Haksız Avantaj Sağlama”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	112
Tablo 62 : Cinsiyete Göre “Mevzuat Denetim Yeterliliği”ne Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	113
Tablo 63 : Cinsiyete Göre “Mevzuatta Yaptırımların Caydırıcılığı”na Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	114
Tablo 64 : Cinsiyete Göre “Meslek Odaların Haksız Rekabet Yeterliliği”ne Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	114
Tablo 65 : Cinsiyete Göre “Mesleki Standartların Yerine Getirilmesi”ne Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	115
Tablo 66 : Cinsiyete Göre “Meslekte Ruhsat Kiralama”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	115
Tablo 67 : Cinsiyete Göre “Sözleşmenin Feshine Yönelik Davranış”a Yönelik	

Çapraz Tablo Analiz Değerleri	116
Tablo 68 : Cinsiyete Göre “Gerçeğe Aykırı Belge Düzenleme”ye Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	116
Tablo 69 : Cinsiyete Göre “Asgari Ücret Tarifesi Altında Ücret Talebi”ne Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	117
Tablo 70 : Cinsiyete Göre “Vaatlerle İş Alma”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	117
Tablo 71 : Cinsiyete Göre “Emanet Para Toplama Yoluyla Gerçeğe Aykırı Meslek Makbuzu Düzenleme Analiz Yüzde Değerleri	118
Tablo 72 : Cinsiyete Göre Sözleşme Değeri Altında Makbuzu Düzenleme Analiz Yüzde Değerleri	118
Tablo 73 : Cinsiyete Göre Çalışanların Sosyal Haklarının Yerine Getirilmesi”ne Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	119
Tablo 74 : Cinsiyete Göre “Çalışanların Ücretlerinden Kesinti Yaparak Maliyet Düşürme”ne Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	120
Tablo 75 : Cinsiyete Göre “Sahip Olunmayan Unvanı Kullanma”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	120
Tablo 76 : Cinsiyete Göre “Kendi Faaliyetleri Hakkında Yanıltıcı Açıklamalar Yapma”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	121
Tablo 77 : Cinsiyete Göre “Kendi Faaliyetleri Hakkında Gerçekdışı Bilgiler Verme”ye Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	121
Tablo 78 : Cinsiyete Göre “Meslektaşının Faaliyetleri Hakkında Yanıltıcı Açıklamalar”a Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	122
Tablo 79 : Cinsiyete Göre “Meslektaşının Faaliyetleri Hakkında Gerçekdışı Bilgiler Verme”ye Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	123

Tablo 80 : Cinsiyete Göre “Meslektaş Hakkında Asılsız İhbar Yapma”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	123
Tablo 81 : Cinsiyete Göre “Mevzuat Kurallarına Aykırı Davranarak Haksız Avantaj Sağlama”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	124
Tablo 82 : Eğitime Göre “Mevzuat Denetim Yeterliliği”ne Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	125
Tablo 83 : Eğitime Göre “Mevzuatta Yaptırımların Caydırıcılığı”na Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	125
Tablo 84 : Eğitime Göre “Mesleki Standartların Yerine Getirilmesi”ne Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	126
Tablo 85 : Eğitime Göre “Meslek Odaların Haksız Rekabet Yeterliliği”ne Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	127
Tablo 86 : Eğitime Göre “Meslekte Ruhsat Kiralama”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	127
Tablo 87 : Eğitime Göre “Sözleşmenin Feshine Yönelik Davranış”a Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	128
Tablo 88 : Eğitime Göre “Gerçeğe Aykırı Belge Düzenleme”ye Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	129
Tablo 89 : Eğitime Göre “Asgari Ücret Tarifesi Altında Ücret Talebi”ne Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	130
Tablo 90 : Eğitime Göre “Vaatlerle İş Alma”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	131
Tablo 91 : Eğitime Göre “Emanet Para Toplama Yoluyla Gerçeğe Aykırı Meslek Makbuzu Düzenleme”ye Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	132
Tablo 92 : Eğitime Göre “Sözleşme Değeri Altında Makbuzu Düzenleme”ye	

Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	133
Tablo 93 : Eğitime Göre “Çalışanların Sosyal Haklarının Yerine Getirilmesi”ne Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	134
Tablo 94 : Eğitime Göre “Çalışanların Ücretlerinden Kesinti Yaparak Maliyet Düşürme”ye Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	135
Tablo 95 : Eğitime Göre “Sahip Olunmayan Unvanı Kullanma”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	135
Tablo 96 : Eğitime Göre “Kendi Faaliyetleri Hakkında Yanıltıcı Açıklamalar Yapma”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	136
Tablo 97 : Eğitime Göre “Kendi Faaliyetleri Hakkında Gerçekdışı Bilgiler Verme”ye Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	137
Tablo 98 : Eğitime Göre “Meslektaşının Faaliyetleri Hakkında Yanıltıcı Açıklamalar Yapma”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	138
Tablo 99 : Eğitime Göre “Meslektaşının Faaliyetleri Hakkında Gerçekdışı Bilgiler Verme”ye Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	138
Tablo 100 : Eğitime Göre “Meslektaşı Hakkında Asılsız İhbar Yapma”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	139
Tablo 101 : Eğitime Göre “Mevzuat Kurallarına Aykırı Davranarak Haksız Avantaj Sağlama”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	139
Tablo 102 : Yaşa Göre “Mevzuat Denetim Yeterliliği”ne Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	141
Tablo 103 : Yaşa Göre “Mevzuatta Yaptırımların Caydırıcılığı”na Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	142
Tablo 104 : Yaşa Göre “Meslek Odalarının Haksız Rekabet Yeterliliği”ne Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	142

Tablo 105 : Yaşa Göre “Mesleki Standartların Yerine Getirilmesi”ne Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	143
Tablo 106 : Yaşa Göre “Meslekte Ruhsat Kiralama”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	144
Tablo 107 : Yaşa Göre “Sözleşmenin Feshine Yönelik Davranış”a Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	145
Tablo 108 : Yaşa Göre “Gerçeğe Aykırı Belge Düzenleme”ye Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	145
Tablo 109 : Yaşa Göre “Asgari Ücret Tarifesi Altında Ücret Talebi”ne Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	146
Tablo 110 : Yaşa Göre “Vaatlerle İş Alma”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	147
Tablo 111 : Yaşa Göre “Emanet Para Toplama Yoluyla Gerçeğe Aykırı Meslek Makbuzu Düzenleme”ye Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	148
Tablo 112 : Yaşa Göre “Sözleşme Değeri Altında Makbuzu Düzenleme”ye Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	149
Tablo 113 : Yaşa Göre “Çalışanların Sosyal Haklarının Yerine Getirilmesi”ne Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	150
Tablo 114 : Yaşa Göre “Çalışanların Ücretlerinden Kesinti Yaparak Maliyet Düşürme”ye Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	151
Tablo 115 : Yaşa Göre “Sahip Olunmayan Unvanı Kullanma”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	151
Tablo 116 : Yaşa Göre “Kendi Faaliyetleri Hakkında Yanıltıcı Açıklamalar Yapma”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	152
Tablo 117 : Yaşa Göre “Kendi Faaliyetleri Hakkında Gerçekdışı Bilgiler	

Verme”ye Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	153
Tablo 118 : Yaşa Göre “Meslektaşının Faaliyetleri Hakkında Yanıltıcı Açıklamalar Yapma”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	153
Tablo 119 : Yaşa Göre “Meslektaşının Faaliyetleri Hakkında Gerçekdışı Bilgiler Verme”ye Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	154
Tablo 120 : Yaşa Göre “Meslektaşı Hakkında Asılsız İhbar Yapma”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	155
Tablo 121 : Yaşa Göre “Mevzuat Kurallarına Aykırı Davranarak Haksız Avantaj Sağlama”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri	155

ÖZET

AKARSU, Ayşe. Muhasebecilik Mesleğinde Haksız Rekabet Olgusu: Sivas İlinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Sivas, 2015

Muhasebecilik mesleği, ülkenin ekonomik gelişimi açısından yadsınamaz bir öneme sahiptir. Mali nitelikteki işlemler muhasebe süzgecinden geçerek sadece ekonomik bir boyut taşımamakta, aynı zamanda paydaşları, toplumu ve devleti ilgilendiren bir süreci de temsil etmektedir. Muhasebe sürecinde finansal olayların işleme alınmasında, hem ilgili işlemle bağlantısı olan paydaşların, hem de toplumun menfaatleri gözetilmelidir. Bu sürecin doğru işlenmesi, muhasebeye dair uygulamaların genel kabul görmüş kural ve ilkelere uygunluğuyla sağlanabilir. Ayrıca muhasebecilik mesleği, evrensel ve kritik bir konuma sahiptir. Çalışma saatlerinin uzunluğu ve iş yükünün ağırlığı meslekte bir takım istenmeyen durumların oluşmasında etki edebilmekte ve haksız rekabet ortaya çıkmaktadır.

Tez çalışması konu itibariyle, muhasebecilik mesleğinin içeriğini, meslekte mevcut olan rekabeti ve haksız rekabeti içermekte olup, ilgili mevzuatlarda haksız rekabete dair bölümleri ve yapılan çalışmaları kapsamaktadır. Bu çalışma ile amaçlanan, muhasebecilik mesleğindeki mevcut rekabeti ve haksız rekabeti nedenleri ve boyutları ile ortaya koymaktır. Çalışma da muhasebecilik mesleğinde haksız rekabete konu olan dosyaların mahiyetleri dikkate alınarak Sivas ilinde çalışan meslek mensuplarına uygulamak üzere anket uygulaması yer almıştır. Sonuçlar SPSS Paket Programı kullanılarak analiz edilmiştir. Ankete verilen cevaplar doğrultusunda, haksız rekabetin kısmen de olsa var olduğu kanısına varılmıştır; örneğin, asgari ücret tarifesi altında ücret talep etmek, meslek ruhsatı kiralamak ve iş alabilme adına bir takım vaatlerde bulunmak gibi durumlar ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Muhasebecilik Mesleği, Etik, Etik Sorunu, Rekabet, Haksız Rekabet

ABSTRACT

AKARSU, Ayşe. The Accounting Profession in The Case of Unfair Competition a Study in Sivas, The Master's Thesis, Sivas, 2015

Accounting profession, is undeniable in terms of economic development of the country has a significance. Accounting transactions through the filter of a fiscal nature are carrying only an economic dimension, but also the stakeholders, represents a process that concerns society and the state. The processing of financial events in the accounting process, stakeholders and the connection with the transaction concerned, and should be pursued in the interest of society. The correct functioning of this process can be accomplished in conformity with generally accepted accounting principles and rules on the application. In addition, the accountancy profession has a universal and critical position. The weight of the length of working hours and workload of a team is able to influence the formation of undesirable and unfair competition arises in the profession.

As a thesis topic, the content of the accountancy profession, comprises competition and unfair competition existing in the profession include work performed on partitions and unfair competition in the relevant legislation. This study is intended, in the accountancy profession is to reveal the causes and dimensions of the current competition and unfair competition. The study also considering the costs of the files that are subject to unfair competition took place in the accountancy profession to apply to the survey of professionals working in Sivas. The results were analyzed using SPSS program. In line with the responses to the survey, it was concluded that although there are at least partly unfair competition; for example, the minimum wage to charge under the tariff, to hire professional business license and the name has emerged to take situations like make some promises.

Key Words: Accounting profession, Ethics, Ethical Issues, Competition, Unfair Competition

GİRİŞ

Muhasebecilik mesleği sadece kendi dalını ilgilendiren spesifik bir alan olmaktan ziyade, bir çok alanı da etkileyen ve de ilgilendiren bir meslektir. Ekonomik işleve sahip her türlü işlem mutlak suretle muhasebenin konusuna girmekte ve her meslek muhasebeden payını az ya da çok almaktadır. Muhasebe işletme yöneticilerini, hissedarları, yatırımcıları, analistleri ilgilendirdiği gibi vergi boyutuyla da toplumu ve devleti ilgilendirmektedir. Böylesine önem arz eden hassas bir meslek, içerdiği süreçlerle de dikkat çekmektedir. Buradan da anlaşılacağı üzere, muhasebeci, mesleğin hem ekonomik hem de sosyal niteliği olmasından dolayı büyük bir sorumluluk taşımaktadır. Bu sorumluluk, mesleğin işleyişinde bir takım zorluklara neden olabilmektedir. Örneğin, meslek mensuplarını zorlu bir çalışmaya, sürekli olarak meslekle ilgili gelişmeleri takip etmeye zorlamakta, var olan iş yüküne biraz daha fazla yük eklemektedir. Bu zorluk ile birlikte, sürekli değişen yasalar ve uluslararası uyum çabaları gibi çok sık yaşanan değişimler ve yenilikler mesleği daha karmaşık hale getirmektedir.

Her meslekte de görülebilecek hile, aldatma, yolsuzluk ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışlar bu meslekte de karşılaşılan durumlardandır. Bu durumları ortadan kaldırmak ve tekrarını engellemek için ilgili kurumlar birçok çalışma yapmış ve hâlâ yapmaktadırlar. Konunun asıl mercilerinden biri olan Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB), disiplin kurulları ile çalışmalarını yıllardır sürdürürken bir yanda da “Haksız Rekabetle Mücadele Kurulu”nu oluşturmuş, konuyu çok yakından takip etmeye başlamıştır. Bu çalışmalarının bir sonucu olarak ortaya çıkan ve 2008 yılında faaliyete başlayan Türkiye Haksız Rekabet Kurulu (TÜRHAİK) konuyu daha derin bir platformda ele alarak hummalı bir çalışmaya başlamıştır. Bu kurulun kurulmasını ve hayata geçirilmesini sağlayan “Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Mesleklerine İlişkin Haksız Rekabet ve Reklam Yasağı Yönetmeliği” 21.11. 2007 tarih ve 26707 Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmış ve hayata geçirilmiştir. Konuyla ilgili olarak bu kurula, ilerleyen bölümlerde çok geniş yer verilmiştir. Ayrıca, sadece bu yönetmelik değil ilgili kanunlara da mümkün oranda yer verilmiş, ancak muhasebecilik mesleğine dair haksız rekabet değerlendirildiği için “3568 Sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik

Mesleklerine İlişkin Kanun”a daha geniş yer verilmiştir. Haksız rekabet bu denli önem arz eden bir meslekte üzerinde durulması gereken ve mümkün olduğunca varlığı ortaya konularak yok edilmesi gereken bir durumdur.

Bu çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, muhasebecilik mesleğinin tarihsel gelişim süreci, muhasebenin tanımı, etik, muhasebe açısından etik ve etik sorunsalı gibi konular ele alınmıştır. İkinci bölümde, rekabet, haksız rekabet, muhasebecilik mesleğinde haksız rekabet ve haksız rekabet ile ilgili yasal düzenlemeler ile ilgili çalışmalara yer verilmiştir. Üçüncü bölümde ise, muhasebecilik mesleğinde haksız rekabetin daha iyi anlaşılması için bir takım örneklere yer verilmiş konunun pekiştirilmesi sağlanmaya çalışılmıştır. Ayrıca çözüm önerileri de yer almaktadır. Dördüncü bölüm ise çalışmanın omurgasını oluşturmakta ve alan araştırması ile konuyu daha detaylı inceleme ve mevcut durumu ortaya koyma olanağı sağlamıştır. Muhasebecilik mesleğinde yaşanan haksız rekabet ile ilgili alan çalışması anket uygulaması ile yapılmış ve sorular yaşanan haksız rekabetle ilgili önemli ve belli başlı konuları içermektedir. Uygulama sonucu ortaya çıkan bulgular ise sonuç ve değerlendirme kısmında ele alınmıştır.

1. BÖLÜM

MUHASEBECİLİK MESLEĞİ VE ETİK

Bu bölümde muhasebecilik mesleğinin tarihsel gelişimi ve etik kavramı ile ilgili bilgilere yer verilmiştir. Etikle ilgili olarak özellikle muhasebecilik mesleği açısından etik değerlendirilmiştir.

1.1. MUHASEBENİN TARİHSEL GELİŞİMİ VE MUHASEBENİN TANIMI

Muhasebecilik mesleği küresel anlamda gözde bir meslek olup, muhasebecilik mesleğini icra edecek meslek mensuplarının sadece bilgi üretmede değil, karar alabilme, analiz ve yorum yapabilme becerilerinin de olması gerekmektedir. Muhasebecilik mesleği düşünen ve düşündüren, aynı zamanda bilgi üreten bir meslektir. Böylesine önem arz eden bir mesleğin öneminin ve hassasiyetinin, meslek çalışanları tarafından tam anlamıyla kavrayabilmeleri sağlanmalıdır (Ataman, 2007:1-16).

1.1.1. Muhasebecilik Mesleğinin Tarihsel Gelişimi

Muhasebecilik mesleği bilindiği üzere en eski mesleklerden biridir ve bu nedenden dolayı tam olarak çıkış tarihi belirlenememektedir. Ancak bir takım varsayımsal yaklaşım ve tarihi öngörü ile çıkış tarihi yaklaşık olarak tespit edilmeye çalışılmıştır. Hangi medeniyet olduğu da tam ve kesin olarak bilinmemektedir. Tarihçilerinin varsayımları dikkate alınarak, M.Ö. 3400 yılında, ilk sayı ve yazının kullanılmaya başlandığı “Mezopotamya Uygarlıkları”nda ve “Eski Mısır”da başladığı kabul edilmektedir. Çünkü tarihte uygulanan ilk envanter işlemini de Mısır’da mal tespit ve mal takibi amacı ile yapıldığı bilinmektedir (muhasebetr.com, 18.11.2014).

Muhasebede yer alan hesap kavramları, ticaretin ortaya çıkışına ile paralel doğmuştur. Yaklaşık olarak 3-4 yüzyıl boyunca tek taraflı hesap planı kullanılmıştır, ancak tek taraflı hesap planı değişen ve gelişen zamana ayak uyduramamış yerini çift taraflı kayıt yöntemine bırakmıştır. Çift taraflı kayıt yöntemi, kapitalist ekonominin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. 20.yüzyılın sonlarında Sovyet Birliğinin dağılmasıyla, kapitalizme kayan küreselleşme hareketleri çift taraflı kayıt yönteminin

de hızla değişmesine ve gelişmesine sebep olmuştur. Uluslararası muhasebe uygulamaları ile ilgili uyumlaştırma çabaları ilk önce Sovyetler Birliğinde ortaya çıkmıştır. İkinci Dünya savaşı sonrasında, sosyalist blok ülkelerinde siyasi ve ekonomik bütünlük anlayışı, muhasebenin de benzer olması gerektiği düşüncesinin doğmasına neden olmuştur. Özellikle bu gelişmelerden Varşova Paktı ülkeleri etkilenmiş ve genel muhasebe anlayışı ortaya çıkmıştır. Varşova Paktı üyeleri muhasebe alanında genel uygulamaların entegrasyonunu önemsemiş ve sürekli gündemde tutmuşlardır. Sosyalist blokta entegrasyon ile ilgili çalışmalar 1960'lı ve 1970'li yıllarda yoğunlaşmış ve kapitalist batı ülkelerini de etkilemiştir. ABD ve Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) ülkeleri muhasebe uygulamalarının küreselleşmesi çabalarına öncülük yapmışlar ve iktisadi bütünlüğün ancak bu şekilde sağlanacağını düşünmüşlerdir (Güvemli O. ve Güvemli B., 2006:46-49). Bu sebepten dolayı, muhasebe ile ilgili birçok yenilik ABD'de yaşanmıştır. ABD'de muhasebecilik mesleği, 1897 yılında "Ruhsatlı Kamu Muhasebecileri Yasası" ile yasal nitelik kazanmış ve meslek daha sağlam temeller üzerine oturtulmuştur (Selimoğlu vd, 2009:220-221). 20. Yüzyılın ikinci yarısında muhasebenin küresel zeminde uyumlaştırma çabalarının sonucu olarak Dünya Muhasebeciler Kongreleri düzenlenmiştir. Batı ülkelerinin başlattığı Dünya Muhasebeciler Kongreleri, batı ülkelerinin muhasebeye yön vermesinde etkili olmuştur (Güvemli O. ve Güvemli B., 2006:46-49). Muhasebe ile ilgili olarak çalışmaların birçoğu Avrupa'da yapılmıştır. Avrupa'yı takiben hemen arkasından sırasıyla, Çin, Japonya Avustralya ve Afrika ülkeleri gelmektedir (Selimoğlu vd, 2009:220-221).

ABD'de muhasebe mesleğinde etik ilkeler ile ilgili ilk çalışma 1966'da, Amerikan Sertifikalı Serbest Muhasebeciler Birliği (AICPA) tarafından "Mesleki Etik Kuralları Yasası" oluşturulmuş ve bu yasa gereğince bir takım ilkeler ortaya konulmuştur (Bilen ve Yılmaz, 2014:61). ABD'de başka büyük çalışma ise Sarbanes-Oxley Yasası'dır ve bu yasa birçok dünya ülkesini etkilemiştir. Bu yasanın amacı; "Kamunun otoritesini, muhasebe ve denetim mesleğinin, şirket yöneticilerinin bireysel çıkarlarından ziyade, yatırımcıların lehine arttırmasıdır" biçiminde ifade edilmiştir. Denetim mesleğine yönelik, uluslararası çerçevede tarihinde bir ilktir (Demircan, 2007:45-47).

Ülkemizde ise, muhasebe tarihinin çok eski olmasına rağmen gelişimi çok yenidir. Osmanlı Devleti'nde çok uzun yıllar muhasebe kayıtlarında merdiven yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem, dönemsellik ilkesi ve tahakkuk esası çerçevesinde oluşturulan kayıtlarda, vergi geliri ile devlet harcamalarının eyalet bazında büyük deftere ve yardımcı defterlere kayıt edilmesi esasına dayanır. Osmanlı'da devletçilik anlayışı hâkimdi, bu anlayıştan dolayı büyük özel kesim kuruluşu bulunmamaktaydı ve daha basit muhasebe uygulamaları yeterli olmaktadır. Tanzimat'tan sonra ise batılılaşma hareketi ile muhasebe uygulamalarında da değişiklikler başlamıştır. 1883 yılında Umur-ı Maliye Nezareti (bugünkü maliye teşkilatı) kurulmuştur. 19. Yüzyılının ortalarında çift taraflı kayıt yönteminin öğrenilmesi için Fransızca'dan çeviriler yapılmıştır. 19. Yüzyıldan 1930 yılına kadar olan süreçte muhasebe alanında hızlı ve çağdaş gelişmeler yaşanmış, özellikle de 1928 yılında Latin harflerine geçilmesi ile muhasebe alanında eğitim ve uygulamalar yaygınlaşmıştır. Ancak, ulusalcı devlet politikaları ve şeriat düzeninin devam etmesi Türkiye'nin muhasebe alanında yol kat etmesinin önüne geçmiştir. Bütün bu olumsuzluklara rağmen 19. Yüzyıl ve 20. Yüzyıl arasında muhasebe alanında sürdürülen üstün çabalar bulunmaktadır (Güvemli, 2006:275-289). Cumhuriyet döneminde ise; 1924 tarihli "Hesap Talimatnamesi" ile iki yönlü kayıt yönteminin uygulanması öngörülmüş; ancak kanunu yerine getirecek, diğer bir ifadeyle uygulayabilecek muhasebeci olmadığı için uygulamadan vazgeçilmiştir. Devlet, özel girişim ile ilgili olarak 1927'de "Sanayii Teşvik Kanunu"nu yayımlamıştır. Bu tarihten önce özel girişimin gelişmeme nedenleri arasında, özellikle Balkan Savaşları, 1. Dünya Savaşı ve Kurtuluş Savaşı etken olarak gösterilebilir. Bu savaşların yanı sıra yaşanan 1929 Ekonomik Buhranı'nda çok etkili olmuştur (Aysan, 2008:50-51). Bu sebepten, ülkemizde muhasebe ile ilgili olarak ilk gelişmeler 1930 yıllarında başlamıştır. Ancak sermaye piyasalarının gelişmemişliğinden dolayı istenilen sonuca ulaşamamıştır. Türkiye'de muhasebe ile ilgili ilk çalışma İktisadi Devlet Teşekkülleri'nde (İDT) başlamıştır. Genel mânâda batı ülkelerinden model alınan muhasebe ile ilgili uygulamalar, ilgili mevzuatlarımıza ve İDT'lere girmiştir. 1937 yılında TTK'da yerini almıştır. 1942 yılında "Eksper Muhasipler ve İşletme Organizatörleri Derneği"nin kurulması, muhasebe konusunda önemli bir adım olmuştur. 1950'de gerçekleşen vergi reformu ile 1951'de Türkiye Ekonomisi ile ilgili

raporda muhasebe uygulamalarında büyük gelişme sağlanmıştır. 1956 yılında TTK ile ilgili düzenleme yapılmıştır. Yapılan düzenleme muhasebe için büyük adım niteliğinde iken, kanuna uygunluğun denetlenmesinde, muhasebe yerine mahkemelerin tanınması ile, muhasebe için büyük bir fırsatın kaçırılmasına neden olmuştur. 1971 yılında “Tek Düzen Muhasebe Uygulama Komisyonu” tarafından hazırlanan Tek Düzen Muhasebe Sisteminin Genel Muhasebe bölümü 1972 yılında kabul edilerek uygulamaya konuldu. (muhasebetr.com, 18.11.2014).

1989’da 3568 Sayılı “Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu” yayınlanmıştır. Bu kanun ile muhasebe meslek odaları ve “Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB)” kurulmuştur, kanun meslek mensuplarının ve odaların, görev ve yetkilerini belirlemektedir. 1992 yılında “Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği” yürürlüğe girmiştir 1994’de “Muhasebe ve Denetim Standartları Komisyonu (TMUDESK)”nu kurmuştur. 16.12.1994 tarihinde 2 nolu, 18.9.1994 tarihinde 3 nolu ve 18.3.1995 tarihinde 4 nolu tebliğler çıkarılarak yapılan değişiklikler yürürlüğe koyulmuştur. (resmigazete.gov.tr, 18.11.2014). 1995 yılında muhasebede küresel standartlaşma yolunda, IASC ile Uluslararası Menkul Kıymet Komisyonları Organizasyonu arasında yapılan anlaşma ile “Uluslararası Muhasebe Standartları (UMS)” oluşturulmuştur (Aysan, 2008:51-53).

2002 yılında “Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu” kurulmuştur. (denetimnet.net, 02.03.2015). 2006 yılında 5520 Sayılı “Kurumlar Vergisi Kanunu” yayımlanmıştır. 2007 tarihinden itibaren Uluslararası Finansal Raporlama Standartları'na (UFRS) göre mali tabloların sunulması gerektiği kabul edilmiştir. SPK tarafından 09.04.2008 yılında çıkartılan “Sermaye Piyasasında Finansal Raporlamaya İlişkin Esaslar” tebliği ile SPK kurallarına tabi firmaların finansal tablo ve eklerini AB tarafından da kabul edilen UFRS'lere göre düzenlemeleri zorunluluğu getirilmiştir (Aysan, 2008:50-55).

2010 tarihinde ve “TÜRMOB Bağımsız Denetim Merkezi” kurulmuştur. 2011 tarihinde “660 Sayılı Kamu Gözetimi Ve Denetimi Standartları Kurumunun Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname” yayınlanmış, muhasebe standartlarında ve denetiminde birlik sağlamak amacıyla kurul oluşturulmuştur. 2012

tarihinde “Bağımsız Denetim Yönetmeliği” yayımlanmış, bu yönetmelik ile bağımsız denetimin usul ve esasları belirlenmeye çalışılmıştır. 1 Ocak 2013'ten itibaren Türkiye Muhasebe Standartları'na (TMS) göre hazırlanması zorunluluğu getirilmiştir (denetimnet.net, 02.03.2015).

18.12.2013 Tarih ve 45/BB Sayılı Basın Duyurusu ile “TÜRMOB’un Avrupa Muhasebeciler Federasyonuna Tam Üyeliği” açıklanmıştır. 22.01.2014 Tarih ve 50/BB Sayılı Basın Duyurusu İle TÜRMOB ile SGK arasında iş birliği protokolü imzalanmıştır. Protokolün amacı; TÜRMOB ve SGK, kayıt dışı istihdamı engellemek, eksik bildirimleri önlemek ve sosyal güvenlik bilincinin oluşması için güçlerini birleştirmektir. Böylece Sosyal Güvenlik Sisteminin sorunlarından biri olan kayıt dışı istihdam ve çalışanların ücretlerinin tam bildirilmemesi ve SGK primlerinin eksik ödenmesi sorunun çözümü konusunda işbirliğine varmak amaçlanmıştır (TÜRMOB Basın Bülteni, 05.01.2015).

27.03.2014 tarihinde 28954 Sayılı “Muhasebe Meslek Mensuplarının Etik Eğitimi Ve Etik Sözleşme Yapılması Hakkındaki Tebliğ” yayınlanmış ve meslek mensuplarının etik ilkeler çerçevesinde hareket etmeleri sağlanmaya çalışılmıştır (resmigazete.gov.tr, 19.11.2014). 21-22 Eylül 2014 tarihinde yine tebliğin amacı çerçevesinde, “İş Etiğine Stratejik Yaklaşım-Etik Liderliğinin Rolü” temalı 1. Uluslararası İş Etiği Kongresi düzenlenmiştir (turmob.org.tr, 07.01.2015).

1.1.2. Muhasebenin Tanımı Ve Fonksiyonları

Muhasebe, işletmelerin varlık ve/veya kaynaklarında değişme yol açan ve para ile ifade edilebilen olayların, belgelerine dayalı olarak kayıt edilmesi, sınıflandırılması, mali raporlar halinde özetlenmesi ve yorumlanarak, ilgili kişi ve kurumların yararına sunulmasıdır (Elitaş vd, 2011:3). Muhasebe, muhasebe kullanıcılarının yargıda bulunabilme ve karar alabilmelerine yardımcı olmak amacıyla, finansal olayların belgelendirilmesi suretiyle tanımlanması, ölçülmesi ve raporlanması şeklinde tarif edilebilir (Civelek ve Özkan, 2011:2). Muhasebe, “hesaplaşma/karşılıklı hesap görme” şeklinde de tanımlanmaktadır. İşlemsel olayları kaydeden, sınıflandıran, özetleyerek rapor eden, sonuçlarını analiz ederek yorumlayan ve ilgili kişi ve kurumlara sunan bir bilim dalıdır (Aysan, 2006:19-20). Muhasebe ile ilgili bu tanımlar doğrultusunda, muhasebe ilgili kişi ve kurumlara

bildirim yapma görevini üstlenmiştir ve bu bildirimini mali tablolar aracılığıyla yapar (Büyükmirza, 2013:27). Muhasebenin istenen bilgi üretmede bir takım fonksiyonları bulunmaktadır. Bu fonksiyonları ise şöyle sıralayabiliriz (Aysan, 2006:19,20):

1. Kaydetme
2. Sınıflandırma
3. Özetleme ve raporlama
4. Analiz ve yorum

Muhasebenin bu dört fonksiyonu, muhasebenin işlevini yerine getirmesini sağlar. Kaydedilen, sınıflandırılan, özetlenen, analiz edilerek yorumlanan bilgiler ışığında ilgili kişi ve kurumlar işletmeye dair bilgi sahibi olurlar. Bu sebeple sunulan bilgi açık, anlaşılır bir dil ve doğru verilerden oluşmalıdır.

Kaydetme fonksiyonu: Bir takvim yılı içerisinde finansal nitelikli ticari işlemlerin belirlenerek, bu işlemlere ait belgeler çerçevesinde işletmelerin muhasebe defterlerine (Yevmiye defterine) göre uygun şekilde kayıt edilmesidir (Çonkar vd, 2010:5).

Sınıflandırma fonksiyonu: İşletmenin muhasebe ile ilgili defterlerine (yevmiye defteri) kayıt edilen bilgiler anlamlı bir biçimde sınıflandırılır. Bu anlamlı sıralamada, benzer nitelikteki işlemler büyük deftere (Defteri Kebir) aktarılarak sınıflandırma yapılmış olur (Çonkar vd, 2010:5).

Özetleme ve Raporlama fonksiyonu: Sınıflandırılan bilgilerden istenilen şekilde yararlanabilmek için, bu bilgilerin özetlenmesi gerekmektedir. Bu özetleme işlemi belirli kurallar ile hazırlanan finansal tablolar aracılığıyla yapılır (Çonkar vd, 2010:5). Finansal tablolar aracılığıyla çeşitli analiz teknikleri kullanılarak, işletmenin değerlendirilmesine yönelik daha nitelikli, anlamlı ve kapsamlı bilgilere ulaşılır. Bu bilgiler, çeşitli menfaat gruplarına alacakları kararlarda yardımcı olur (Çonkar vd, 2010:6).

Analiz ve Yorumlama: Kaydedilen, sınıflandırılan, özetlenerek raporlanan bilgiler son olarak teknik donanıma haiz kişilerce analizi yapılarak yorumlanır. Böylece muhasebe bilgi kullanıcıları daha açık ve anlaşılır bilgiye ulaşmış olur (Çonkar vd, 2010:6).

Muhasebe bu dört işlevi sayesinde, sadece kayıt tutarak rutin ve mekanik bir işlevi yerine getirmez, daha kapsamlı ve karar almada etkili bir rehber niteliği de taşır (Çonkar vd, 2010:6).

1.2. MUHASEBECİLİK MESLEĞİNDE MESLEK ETİĞİ

Muhasebecilik mesleğinin işlevlerinin yerine getirilmesinde kanunlar kadar önemli etkiye sahip olan etik ilkeler bu başlık altında ele alınmıştır. Birçok meslekte yaşanan haksız rekabet, muhasebe mesleğinde de kaçınılmaz bir sorundur. Bu sorunu ortadan kaldırmak ya da daha hiç yaşanmadan önleyebilmek için en temel unsur kanunlar ile birlikte etik ilkeler olacaktır. Haksız rekabetin yaşanmasında ilk ihlâl edilen durum etik ile ilgili durumlardır. Bu bölümde etik, meslek etiği ve muhasebecilik mesleğinde etik konuları üzerinde durulmuştur.

1.2.1. Etik Kavramı

Etik köken olarak Yunanca “ethos” (töre/alışkanlık) kelimesinden gelmektedir. Etiğin temelini atan filozof Sokrates, iyi ve doğru yaşamın ne olduğunun bütününe etik olduğunu söylemiştir. “Sorgulanmayan hayatın yaşamaya değmediğini” ifade ederek, etiğin öneminden bahsetmiştir. Demokritos ise; “doğru yaşamın koşulları”nın etik olduğunu vurgulamıştır. O halde etik, doğru olan ile olmayan arasındaki bağıntıdır. Felsefede etiğin tarihi eski olmakla birlikte, tam olarak tek ele alınıp bir felsefe disiplini olarak sayılması ise o kadar eski değildir. Etik, günümüzde felsefenin üç büyük disiplininden birisi olarak, *Etik Felsefesi* adı ile kabul edilmektedir. Etik bu bağlamda, insan davranışlarını yönlendiren, belli ölçütlerle belirlenmiş, tarihsel içeriğe sahip, yazılı olmayan kurallar toplamıdır. İyi ve kötüyü ayırt etmede kişiye yol gösteren rehber niteliğindedir. Etik, genelde “ahlak” kavramı ile karıştırılmaktadır. Ancak iki kavram arasında birtakım farklar mevcuttur. Bu farkları genel manada iki başlıkta toplamak mümkündür. Bu farklar ise şöyle sıralanabilir (İyi ve Tepe, 2013:3-14):

1. Etik sürekli bilgi üreten bir bilim dalı iken, ahlak bir olgudur ve insanın toplumsal yanı ile ilişkilidir. Etik soyut nitelikteki kavramlarla ilgilenirken, ahlak somut davranışlarımızla ilgilenir.

2. Etik evrensel boyutlara ulaşırken, ahlak toplumlararası farklılıklar gösterebilmektedir. Çünkü ikisinin de kökünde sorunsal benzer olmakla birlikte kapsam olarak farklılıklar içermektedir.

Bir bilgi dalı olarak etik; Adalet nedir? Adil olmak nedir? Doğru nedir? gibi yaşam dünyamızla ilgili bir takım sorulara cevap arar. Evrensel “iyi”yi gerçekleştirme çabasındadır ve bunun için iyi davranışları alışkanlık haline getirmeye çalışır. Ethos’un anlamlarından biri olan “alışkanlık” bu davranışa karşılık gelmektedir (İyi ve Tepe, 2013:3-14).

1.2.2. Meslek Etiği

Meslek etiği, “doğru ya da iyi davranış”, “belirli durumlarda genel-geçer bir davranış var mıdır?” gibi davranışsal bir yön belirlemez, ancak kişilerin doğruyu sorgulayarak, neyi yapıp, neyi yapamayacağına dair yön saptamaya çalışır. Diğer bir ifadeyle davranışların hangisinin doğru olup-olmadığı değil, hangisinin yapıp-yapılamayacağı ile ilgilenir (Kısakürek ve Alpan, 2010:216). Meslek etiği, bir meslek grubunu oluşturan bireylerin arasındaki ve toplum ile olan ilişkilerini düzenleyen ilkeler ve kuralların bütünüdür (Yılmaz vd, 2015:28-30).

Mesleği doğru bir şekilde icra edebilmek, mesleğin onur ve şerefini koruyabilmek her şeyden önce mesleki etik ilkeleri ile mümkündür. Mesleğin bağımsız niteliği; doğruluk, tarafsızlık, bağımsızlık ilkeleriyle bütünlük kazanmaktadır. Bir mesleğin çevresine ve meslek çalışanlarının geleceğine dönük güven vermesi meslek açısından son derece önemlidir. Mesleğin geleceği ve gelişimi bu güven üzerine inşa edilmiştir. Hiçbir meslek dalı meslek etiğini kendisine ilke edinmeden sürekli gelişme ve ilerleme sağlayamayacaktır. Bu nedenle, her meslek için kanunlardan hemen sonra gelen ve kanun niteliği taşıyan mesleki etik ilkeleri mevcuttur. Mesleki etik kurallar ise şunlardır (Bilen, Yılmaz, 2014:70-71):

1. Bağımsızlık
2. Tarafsızlık
3. Dürüstlük
4. Gizlilik

Kutlu’nun yaptığı çalışmada muhasebe meslek mensuplarından eğitim ve gelir düzeyi yüksek olanların daha az etik ikilem yaşadıkları ortaya çıkmıştır (Kutlu,

2008:166-167). Meslek mensuplarının bazılarının diğer meslek mensuplarının etik davranmadığını düşünmesi de güvensizlik sorununu ortaya koyarken, toplumun da mesleğe olan güvenini yitirmesine sebep olacağı görüşündedirler. Etik ilkelere gereken değer verilmezse, mesleğin geleceğinin tehlikeye girmesine sebep olacaktır. Kişisel çıkarlardan uzak tutularak, dürüstlük ve tarafsız yapılan mesleğin herkes için faydalı olacağı kesindir (Çetin ve Dağlı, 2014:78-81).

1.2.2.1. Bağımsızlık

Bağımsızlık, öncelikle kendine güvenme, kendi davranışlarının farkında olma ve sorumluluğunu almayı içerir. Ayrıca başkalarına olan bağımlılık, onlara karşı duyulan ihtiyaçların mümkün olduğunca ortadan kaldırılması ve başkalarından kolayca etkilenmeme olarak tanımlanabilir. Diğer bir ifade ile, bağımsızlık belirli bir kişi (işveren) veya çıkar grubuna bağlı kalmadan, kanunlara ve etik kurallara uyarak kendi fikirlerini özgürce ifade edebilmek ve kanunların gerektirdiği gibi hareket edebilme yeteneğidir. Böylece kişi başkalarının görüşlerinden, duygularından etkilenmek yerine kendi uzmanlığı, değer yargıları ve meslek etiğine göre hareket eder. Meslek mensubu da bu konuda kendi üzerine düşeni yapar ise mükelleflerin meslek mensubuna duydukları güven artmış olacaktır (TÜRMOB Mesleki Etik Komisyonu Raporu, 2012).

1.2.2.2. Tarafsızlık

Tarafsızlık, meslek mensubunun faaliyetlerinde belirli bir zaman ve mekânda belirlenmiş durumlardan kendini ayrı tutarak, yansız bir şekilde, belirlenmiş herhangi düşünceden etkilenmeden nesnel davranabilmesidir. Bu durum gerçekliğe karşı sergilenen en güzel tepkisizlik halidir. Meslek mensupları bir iş sürecinde kendi menfaatleri doğrultusunda hareket etmemeli ve hareket edenlere de aracılık etmemelidir. İşte bu durum muhasebede tarafsızlık olarak nitelendirilir. Sadece Türkiye de değil tüm dünya için tarafsızlık olmazsa olmaz koşuldur. Bu nedenle de muhasebe ve denetim mesleğine ABD, İngiltere, Almanya gibi birçok ülke; bağımsız, tarafsız, doğruluk, dürüstlük niteliklerini atfetmişlerdir.

1.2.2.2.1 Bağımsızlığı ve Tarafsızlığı Belirleyen Nitelikler

Bağımsızlığı ve tarafsızlığı belirleyen bir takım nitelikleri vardır. Bu nitelikler mesleki bağımsızlığı ve tarafsızlığı daha sağlam temeller üzerine oturtmaktadır. Bu

nitelikleri Şu Şekilde sıralayabiliriz (TÜRMOB Mesleki Etik Komisyonu Raporu, 2012):

1. Mesleki ve iŐ ilifkilerinde dűrűst davranmak.
2. Mesleki ve iş ile ilgili yargılamalarında tarafsızlığı koruyabilmek.
3. Yapamayacağı bir işi kabul etmemeli ya da o işi yapmaya giriŐmemelidir.
4. Mesleğin gerektirdiği bilgi ve beceriyi uygun teknik ve standartlarla birlikte taŐımak.

Meslekte bađımsızlıđı ve tarafsızlıđı sađlamak iŐin, esas alınacak yűntemlerde objektif ve űnyargısız olmak gerekmektedir. Yapılan her kayıt belgelere dayandırılmalı ve usulűne gűre kayıt edilmelidir (Őonkar vd, 2010:15).

1.2.2.2.2. Bağımsızlığın ve Tarafsızlığın Tehlikeye Girdiği Anlar

Bağımsızlık ve tarafsızlık, iŐletmeler ve meslek mensuplarınca bűyűk bir űneme haizdir. Bu bağlamda bağımsızlığı ve tarafsızlığı ortadan kaldıran ya da tehlikeye sokan durumlar Őu Őekilde sıralanabilir (Sak, 2013:63-63)

1. Tek taraflı olarak bir işletmeye dayanmak.
2. Bir iŐletmeden sűrekli ve dűzenli olarak űnemsenecek dűzeyde fayda sađlamak.
3. MűŐteri ile Őahsi anlamda borŐ-alacak ilifkisine girmek.
4. ŐeŐitli, abartılı promosyon, armağan almak.
5. Mahkemeye verme ve davalı olma gibi bir takım konularla tehdit etmek.
6. Hizmet verdiđi iŐletmeye űnceden veya sonradan katılmak.
7. MűŐteri iŐletmeye kendi mesleki konuları dıŐında baŐka hizmetler sađlamak
8. Aile ile veya diğer konularda kişisel ilifkiler kurmak

Mesleğin saygınlığı ve geleceği, mesleğin icrasının bağımsızlığına ve tarafsızlığına bağlıdır.

1.2.2.3. Dűrűstlűk

Meslek mensupları mesleklerini icra ederken, faaliyetleri ile ilgili dođru bilgi sunmalılar, iŐ ilifkilerinde ise dođru ve dűrűst davranmalıdırlar (Yıldız, 2010:163).

1.2.2.4. Gizlilik

Meslek mensupları mesleki ilişkileri sonucu elde ettikleri bilgileri, görevi veya haklı bir gerekçe olmadıkça, üçüncü kişilere açıklamaları hem gizlilik ilkesiyle hem de mesleki ilke ve kurallarla bağdaşmamaktadır (Yıldız, 2010:163).

1.2.3. İşletmelerde Etik

Bir işletme için kâr maksimizasyonu ne denli önemli ve gerekli ise işletmelerin etik ilkelerine bağlılığı da o denli önemlidir. Bu sebeple de, mesleki etik ilkeleri ile ilgili bir takım etik politikalar geliştirilmiştir. Bir işletme eğer etik politikalar sahip değil ise, etik ilkelerin o işletmede uygulanması zor olacaktır. Onun için işletmelerin etik politikaları dikkate alınmalı ve incelenmelidir. Bu politikaları birkaç ana başlıkta toplayacak olursak (Sak, 2013:60-61):

1. *İşletmelerin Değer Yargıları:* İşletme kültürü, yönetim biçimi, eşitlik anlayışı, politik süreçleri içermektedir.
2. *İş Yerindeki Eşitlik:* İş gören haklarını, işe alma-çıkarma uygulamaları içermektedir.
3. *Sosyal Sorumluluk:* Doğaya, çevreye saygısı, ürün güvenliği, topluma katkısı, sağlık ve güvenlik şartları, gerçek reklam, şikâyetleri değerlendirme vb. konuları kapsamaktadır.
4. *Arzu Edilmeyen Uygulamalar:* Hile, rüşvet, dışarıya bilgi sızdırma, haksız rekabet, yanıltıcı reklam, kayıtsız kalma gibi konular yer almaktadır.

İşletmeler kıt ekonomik kaynaklar ile insan ihtiyacını karşılamak ve buna karşılık olarak da kâr elde etmeyi amaçlarlar. Ancak bu amaç doğrultusunda toplumu ve toplumun kültürünü de yok sayamazlar. İşletmeler içinde buldukları çevreden etkilendikleri gibi, içinde buldukları çevreyi de etkilemektedir. Bu yüzden işletmeler, kendi ekonomik çıkarları ile içinde buldukları çevrenin sosyal ve refah talepleri arasında denge noktası bulmalıdır (Doğan, 2009:180-181).

1.2.3. Muhasebecilik Mesleğinde Meslek Etiği

Meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerini icra ederken kanunlara uygun ve beraberinde toplumun değer yargılarını ve çıkarlarını dikkate alarak güvenilir, anlaşılır ve doğru bilgiler sunması, ayrıca meslek mensuplarının mesleğin icrasında

alakalı olduğu taraflarla doğru ilişkiler kurmasını sağlayan kurallar bütünüdür (Kısakürek ve Alpan, 2010:217). Ruhsatlı meslek mensuplarının yeterlilik, güvenilirlik, tarafsızlık, bağımsız karar alabilme, kendi kendilerini denetlemeleri ve bu denetlemeleri sonucu ise kendi mesleki konumlarını görebilme, objektif olma anlamına gelmektedir. Kanunlara uygun olarak sadece işlemlerin değil yanı sıra toplumun değer yargılarını da dikkate alarak güvenilir bilgilerin sunulması için uyulması gereken kurallar bütünüdür. TÜRMOB tarafından çıkarılan yönetmelikler muhasebe etiğini içermektedir. 3568 Sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununda meslek etiği olarak ayrıca bir düzenleme bulunmamaktadır ancak bununla birlikte, uyulması gereken kurallar olarak bazı düzenlemelere de yer verilmiştir. Bu düzenlemelere genel olarak bakacak olursak, etikle ilgili bir takım mesleki düzenlemeler şöyledir; bağımsızlık, tarafsızlık, dürürlük, güvenilirlik, mesleki özen ve titizlik, reklam yasağı, sır saklama vb. gibi unsurları içermektedir (Ayboğa, 2003:342-344). Etiğe dair özel düzenlemeler ise yine TÜRMOB tarafından 2001 yılında “Meslek Etik Kuralları ile İlgili Mecburi Meslek Kararı” olarak yayımlamıştır. Bu yönetmeliğin ikinci bölümünde “Genel Mesleki Standartlar” başlığı altında etik kuralları belirtmiştir. Bu kurallar ise şunlardır;

1. Meslek Unvanı ve Yeterlilik İlkesi
2. Dürürlük, Güvenirlik ve Tarafsızlık
3. Sır Saklama
4. Mesleki Özen ve Titizlik
5. Sorumluluk
6. Bağımsızlık
7. Haksız Rekabet

Arbak ise var olan genel etik ilkelerinin dışında bir değerlendirme yaparak, insan davranışlarını yönlendiren üç temel güçten bahsetmektedir. Bunlar (Arbak, 2010:40-41):

1. Standartları belirleyen kanunlar
2. Kişisel standartları belirleyen kişinin özgür iradesi
3. Sosyal standartları belirleyen etik

Uluslararası alanda etik ile ilgili yapılan çalışmalar ise; muhasebe meslek birliklerinin yayınlarında yoğun bir şekilde etik kavramı üzerinde durulmaktadır. Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu (IFAC) tarafından “*Profesyonel Muhasebeciler İçin Etik Kuralları*” Kuralları” bildirgesinde şu şekilde sıralanmıştır (Bilen, Yılmaz, 2014:64-65):

1. Bildirgenin A bölümünde tüm muhasebecileri ilgilendiren genel kurallar
2. Bildirgenin B bölümünde serbest mesleki faaliyette bulunan muhasebecileri ilgilendiren özel kurallar
3. Bildirgenin C bölümünde ise bağımlı çalışan muhasebecileri ilgilendiren özel kurallara yönelik olmak üzere, bildirge üç bölümden oluşan toplam 18 kural yayınlamıştır. Bu kurallar ise aşağıda verilmiştir:

A. Bütün muhasebecilere uygulanabilecek etik kuraları şunlardır;

1. Doğruluk ve tarafsızlık
2. Etik çatışmalarının çözümlenmesi
3. Mesleki yeterlilik
4. Gizlilik
5. Vergi uygulaması
6. Sınır ötesi faaliyetler, yani bölgesel teknik standartların ve etik kurallarının önceliği
7. Tanıtım

B. Serbest meslek faaliyetinde bulunan muhasebecilere uygulanabilecek etik kuralları şunlardır;

1. Bağımsızlık
2. Mesleki yeterlilik ve muhasebeci olmayanlardan yararlanılmasına dair sorumluluklar
3. Ücretler ve komisyonlar
4. Serbest muhasebecilikle bağdaşmayan uygulamalar
5. Diğer serbest meslek faaliyetinde bulunan muhasebecilerle ilişkiler
6. Kamu yararına uygulamalar
7. Reklam ve teşvik

C. Bağımlı çalışan muhasebecilere uygulanacak etik kuraları ise şunlardır;

1. Sadakat çatışması

2. Meslektaşlara destek
3. Mesleki yeterlilik ve bilginin sunuluşu

3568 Sayılı meslek kanununda ise meslek mensuplarında olması gereken en önemli özellikler şu şekilde sıralanmıştır; (Bilen, Yılmaz, 2014:67)

1. Dürüstlük
2. Güvenirlilik
3. Tarafsızlık
4. Bağımsızlık
5. Sır saklama
6. Sosyal sorumluluk
7. Mesleki özen ve titizlik
8. Reklam yasağı

Ayrıca Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (ÇUEHY)'in 6.maddesinde ise dürüstlük, güvenirlilik ve tarafsızlık olma şartı mesleğin temelini oluşturacağı şekliyle yerini almıştır (TÜRMOB Mesleki Etik Komisyonu Raporu, 2012).

Bu çalışmalar muhasebecilik mesleğinin ilerlemesi ve gelişmesinde önemli etkiye sahiptir. Mesleğin zamana ve değişen koşullara ayak uydurabilmesinde katkısı büyüktür.

1.2.4.1. Muhasebecilik Mesleğinde Etiğin Önemi

Muhasebe, sadece ekonomik anlamda finansal olayların kayıt edilmesi olarak değerlendirilmemelidir. Muhasebecilik mesleği tek başına teknik bir süreç olmadığından ötürü, mesleki etik kuralları muhasebe açısından son derece önemlidir. Muhasebenin ürettiği bilginin kalitesi, bu bilgiden yararlanacak tarafların kaliteli bilgiye ulaşmasını sağlayacaktır. Kaliteli bilginin üretilmesinde en temel unsurlar muhasebenin temel kavramlarıdır. Muhasebenin temel kavramlarından biri olan sosyal sorumluluk kavramı meslek etiğiyle doğrudan ilişkilidir. Sosyal sorumluluk kavramı diğer kavramların uygulamadaki etkinliklerini direkt etkilemektedir. Ayrıca bu kavram meslek mensuplarının üstlenmek zorunda oldukları sorumlulukların çerçevesi niteliğindedir. Bu etkenden dolayı, mesleki etik sınırlarını belirlemede etkili ve en önemli muhasebenin temel kavramı sosyal sorumluluk kavramıdır (Ayboğa, 2003:346)

Mesleki etik kurallarını benimsemiş meslek mensupları, mesleğe yaraşır hareket etmenin dışında, doğru ve güvenilir olarak sundukları raporlar dâhilinde kayıt dışılığı da aydınlatmış ve önlemiş olurlar. Bir ülke ekonomisinin can damarı olarak nitelendirilebilecek muhasebe uygulamaları, ne derece etkin ve şeffafsı ekonomiye katkıları da o denli etkili olacaktır. Muhasebe uygulamaları doğru olursa, ülkedeki ekonominin temeli de o denli sağlam olur. Uzun vadede getirisi de olumlu olacaktır. Tüm bu beklentileri karşılamayı sağlayacak şey kanunlar ya da standartlar değil, mesleki etik ilkelerine bağlılık ve uygulamada bu ilkeleri sergilemek olacaktır. Etik ilkeleri birçok kanun ve standarttan daha etkili olacaktır (Bilen ve Yılmaz, 2014:61-64). Ayrıca mevcut meslekler arasında en çok muhasebe vergiye etki eden meslek grubudur. Eğer muhasebe uygulamaları düzgün ve doğru biçimde kayıt altına alınıyorsa, vergi kaçakçılığının önü kesilmiş olup, vergilendirme uygun biçimde sağlanmış demektir. O halde meslek mensupları vergi konusunda kilit öneme sahiptir. Bu açıklama doğrultusunda meslek mensupları, mükellefle vergi dairesi arasında köprü görevini görmektedir. Vergi gelirinin artmasında kilit öneme sahiptirler. Ayrıca kıt kaynaklar ile ilgili bilgiyi sunması bakımından da çok büyük bir öneme sahiptir.

Muhasebedeki uygulamalarda meydana gelen hızlı değişimler, muhasebenin çerçevesini de genişleterek değiştirmektedir. Muhasebedeki hızlı değişim ve gelişim mesleği daha karmaşık hale getirmektedir. Bu değişim sürecinde etik ilkelere bağlılık son derece önemlidir (Daştan, 2015:181-183). Ayrıca, işletmelerin faaliyetleri ile ilgili daha fazla bilgiye ulaşma isteği, küreselleşen ekonominin getirdiği güçlükler, yanı sıra gelişen bir takım istenmeyen dünya ölçekli olgular, muhasebede etiği zorunlu kılmıştır. Birçok mesleğin raporsal işlemlerinden daha fazla karmaşık durum içeren muhasebe mesleğinde, sadece olayların karmaşıklığı değil, aynı zamanda meslek mensuplarının sahip olduğu kritik konum gibi nedenler, muhasebede etik ilkelerin varlığına gerek duyulmasına sebep olmuştur. Konuyla ilgili olarak Yapılan çalışmalarda etik vurgusu ön plana çıkmaktadır. Bunları birkaç başlık altında özetleyecek olursak (Bilen ve Yılmaz, 2014:60):

1. Moral ilkeler sisteminin çalıştırılması, müşteriler, toplum ve diğer muhasebe meslek mensupları ile olan ilişkilerde uyulması gereken kuralların yerine getirilmesi için gereklidir.

2. Doğruyu söylemek, mesleki çalışmalarında dürüst olmak ve tutarlı-doğru kararlar almak yönündeki sorumluluklarını belirlemek için gereklidir.
3. Değer yargılarında çelişkiye düşme, kurallarda ve kararlarda anlaşamama ve mesleki problemleri çözmek için gereklidir.
4. Mesleki etik kuralları geçerliliği ayrıca toplumun mesleğe ve onun faaliyetlerine karşı güvenin ve saygınlığının artması için gereklidir.
5. Mesleği toplumun gözünde küçük düşmeye karşı korumak ve yüceltmek için gereklidir.

Muhasebecilik mesleğini icra eden meslek mensupları mükelleflerine, devlete, yatırımcıya ve topluma karşı sorumlulukları bulunmaktadır. Bu sorumluluklarından bir kısmı, yasal zorunluluk iken bir kısmı ise etik ilkelerden kaynaklanmaktadır. Muhasebe meslek mensuplarının etik değerlere sahip çıkması toplum açısından güvenilir meslek grupları sınıflandırmasında yer edinmesi ve dolayısıyla mesleğin ürettiği bilginin kalitesinin artmasında etkili olan en önemli özelliklerden biridir (Koç, 2012:327).

1.2.4.2. Muhasebecilik Mesleğinde Etik İle İlgili Sorunlar

Muhasebecilik mesleğinin evrensel niteliği ve sahip olduğu kritik konum nedeniyle birçok problemde beraberinde gelmektedir. En önemlisi hileli mali tablolarıdır. Hem meslek mensubunun hem de mükellefin ortak bir çıkarda buluşma isteği bazen ciddi sorunlar doğurabilmektedir. Hileli mali tablolar, firma bilgilerinde manipülasyon yapılması sonucu ortaya çıkmaktadır. Finansal tabloların sonuçlarını olduğundan daha farklı ve istenen düzeye getirebilmek için başvurdukları etik olmayan muhasebe uygulamalarının varlığında genel olarak dört ana neden söz konusudur (Bilen, Yılmaz, 2014:70):

1. Fiktif kar oluşturulması
2. Gelirlerin ayarlanması
3. Vergiden kaçınmak için mali tablolarda usulsüz oynamalar
4. Borcu saklama

Bu bilgilerin yanı sıra, Kısakürek ve Alpan tarafından muhasebe meslek etiğine yönelik Sivas ilinde gerçekleştirilmiş alan araştırmasında, meslek mensuplarının etik kurallara uymasında çevresel baskı, alınan eğitim, denetim

faaliyetleri, cezai yaptırımlar ve vicdani sorumlulukların etkili olduğu saptanmıştır. Çalışmada meslek elemanlarını etik dışı davranmaya sevk etmede, daha fazla para kazanma isteğinin, bireysel ahlaki yetersizliğin ve mesleki etik eğitiminin eksikliğinin başlıca faktörler olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kısakürek ve Alban, 2010:226-227).

Muhasebecilik mesleği, mesleğin doğası gereği çalışma saatleri uzun ve iş yükü fazla olan bir meslektir. Meslek mensuplarının iş tatmini ve moral düzeyleri gerekenin altındadır. Ayrıca meslek mensupları ve mükellefler arasındaki memnuniyet düzeyi de oldukça düşüktür. Bu sebeple meslek çalışanları, verdikleri hizmetin karşılığında gerektiği kadar ücret almadıklarını veya statü olarak kendilerine gereken önemin verilmediği gibi yanlış düşüncelere kapılabilir ve bu durum meslekte etik ilkelerin ihlâl edilmesine yol açabilir (Demir, 2013:196-197)

Etik kuralların ihlali ciddi olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Dünyada bunun birçok örneği mevcuttur. Dünya da yaşanan muhasebe skandallarının başlıcaları şunlardır (Atmaca, 2012:193-194):

Enron Skandalı: Enron şirketi gaz dağıtımı, enerji alım-satımı ve teslimatı, E-ticaret, plastik ve benzeri sektörlerde faaliyet göstermekteydi. Enron olayı, şirketin mali tablolarında usulsüz işlem yapılması ve Arthur Andersen Denetim şirketinin de bu işin içinde olmasından kaynaklanan bir olaydır. Enron'un gelirini ve kârını olduğundan daha fazla göstererek büyük bir muhasebe skandalına imza atılmıştır. Şirket zarar ettiği halde kendini kârda göstermesi, bir takım yavru şirketlere zararın yansıtılması ve bu zararları çeşitli finansal türev araçlar yardımıyla muhasebe hilelerine başvurularak kapatılması yoluyla gerçek durum gizlenmiştir. Şirketin cirosunda olağanüstü artış gösterilmiştir. Ancak bu durum Enron'un iflasını önleyememiş, 2001 Aralık ayında Enron şirketi iflasını açıklamıştır. Bu olay kökeninde yer alan en önemli unsur muhasebe etiği ve denetim etiği eksikliğidir (Bayraktar, 2007:38-40).

Parmalat Skandalı: Temel gıda ve süt ürünlerini üreten Parmalat şirketinin, iştirak ettiği şirketlere usulsüz kayıtlar ve işlemlerle aktarması sonucu oluşan bir muhasebe skandalıdır. Parmalat skandalının arkasında, karşılığı olmayan hisse senetleri ve gerçek olmayan, şişirilmiş finansal rakamlar yer almaktadır. Parmalat

şirketlerinden biri olan Bonlat Finans Şirketi'in gerçekte varolmayan 5 milyar dolarlık nakit ve senetlerinin ortada olmaması ile skandal patlak vermiştir. Şirket Amerikalı yatırımcılara karşılığı olmayan 100 milyon dolar değerinde hisse senedi satmış ve mal varlığını olduğundan 8 milyar dolar fazla göstermiştir. Yapılan incelemeler sonucu kayıtlarında çok büyük açıklar ortaya çıkmış ve Avrupa'nın Enron'u olarak anılmıştır. Bu skandala zemin hazırlayan finansal tablolardaki gerçek olmayan, şişirilmiş rakamlar ve denetimindeki yetersizliktir. Parmalat skandalı, Enron skandalında olduğu gibi etik ilkelerin yoksunluğundan kaynaklanan büyük bir muhasebe skandalıdır (Bayraktar, 2007:42-44).

Worldcom Skandalı: ABD'nin ikinci büyük telekomünikasyon şirket olan Worldcom şirketi, muhasebe işlemlerinde usulsüzlüğü masraf kalemlerini varlık hesaplarına aktarmak suretiyle gerçekleştirmiştir. Şirket, 2001 ve 2002 yılındaki mali durumunu olduğundan fazla göstermiş ve büyük bir muhasebe hilesi yapmıştır. Şirketin denetim firması, Enron şirketinin denetçi firması olan Arthur Andersen Denetim Şirketi'ydı. (Bayraktar, 2007:41).

Xerox Skandalı: Büro donanımları üreticisi Xerox'un Şirketinin, 2001 dönemine ilişkin ABD Sermaye Piyasası Kurulu tarafından denetim incelemeleri sonucunda mali kayıtlarında büyük tutarlarda manipülasyon yaptığı tespit edilmiştir. 1997 ve 2000 yılları arasında büyük bir muhasebe hilesi yapmış ve gelirini 6 milyar dolar fazla göstermiştir. Bu muhasebe hilesini Xerox Şirketi'nin denetim firmasının gerçekleştirdiği ortaya çıkmıştır (Bayraktar, 2007:42).

Carme Skandalı: California'da bulunan Carme Şirketi, yöneticisi, Ceo'su ve satış müdürünün de adının karıştığı bir olaydır. Şirket karını olduğundan daha fazla göstermek için 20 şirkete her ay sahte fatura düzenlemiş ve gerçek olmayan bir alacak hesabı oluşturmuştur. Şirket, 1994 yılında denetimi yapacak olan denetçiyi de ikna ederek, denetçinin de olumlu onay vermesini sağlamıştır (Bayraktar, 2007:44).

Sunbeam Skandalı: Florida'da bulunan Sunbeam Şirketi, finansal tablolarında iki tür manipülasyon yapmıştır. Bunlardan ilki, gelirin usulüne göre tespit edilmemesi, ikincisi ise, yönetimde meydana gelen değişim sonrası şişirilmiş fonların oluşturulmasıdır. Gelir rakamını azaltmamak için faaliyet giderleri dönem gelirlerine

uygulanmamış, oluşturulan fonlardan karşılanmıştır. Denetimde ise olumlu rapor düzenlenmiştir (Can, 2010:6).

Cendant Skandalı: Şirketin bünyesinde oluşturduğu fonları usulsüz şekilde kayıtlara alması, gelirlerin muhasebe ilkelerine aykırı şekilde tespiti ve giderlerin az gösterilmesini içeren bir skandaldır (Can, 2010:6).

Muhasebe bilgileri doğru ve kaliteli bilgilerden oluşmalıdır. Bilgi kullanıcılarının, muhasebe bilgileri doğrultusunda doğru karar vermesi çok önemlidir. Finansal tabloların manipüle edilmesi alınacak bu kararların doğruluğunu etkileyecektir ve finansal tablolara olan güven zedelenecektir. Manipüle edilen bilgilerle kısa vadede kazanç elde edilirken uzun vadede bu manipülenin büyük olumsuz etkileri olacaktır. Muhasebe skandallarının birçoğunda finansal bilgilerin manipüle edilmesi yoluyla iflaslar yaşanmıştır (Demir, Arslan, 2015:48).

Türkiye’de yaşanan muhasebe ile ilgili skandallara örnek olarak şunlar sıralanabilir:

İmar Bankası: Hesaplarda çift kayıt (off-shore) sistemi kullanmış yüksek faizli yatırımları ile mudi sayısını fazlasıyla arttırmış. Hazinesin kasasından çıkan tasarruf mevduatı sigorta fonlarının ödenmediği, bir takım usulsüz finansal düzenlemeler ile şahsi hesaplara para aktarıldığı tespit edilmiştir. 2003 yılında BDDK tarafından İmar Bankasının kayıt dışı mevduat soyguna konu olduğu açıklanmıştır. 1984 yılında imar bankasını uzan grubu devralmış ve skandalın uzan grubundan kaynaklandığı resmi raporlarla ortaya konmuştur. Hileli işlemlerle trilyonluk yolsuzluk yapıldığı ve büyük bir muhasebe skandalına imza atıldığı düzenlenen raporlarla sabittir. Bakanlık imar bankası skandalı ile finans dünyasının en büyük ölçekli yolsuzluk ve vergi kaçakçılığının ortaya çıkarıldığını açıklamışlardır (Bayraktar, 2007:67-70).

Uzan Skandalı: Cem Uzan’ın ve Uzan Grubu’nun İmar Bankası başta olmak üzere Çukurova ve Kepez Elektrik, Adabank, Motorola, Nokia ve Telsim’i kullanarak büyük bir dolandırıcılığa imza atmasıyla meydana gelmiştir. Finansal işlemlerde ve mali tablolarda bir takım usulsüz düzeltme ve uygulamalarla şahsi hesaplarına para aktarmışlar ve sonrasında resmi iflası açıklamışlardır. Birçok yatırımın maliyetini olduğundan daha farklı göstermişler ve yavru şirketleri yolsuzluk işlemleri için paravan olarak kullanmışlardır. ABD’de meydana gelen Enron skandalı ile benzerlik

göstermektedir. Her iki şirkette kârlılık olduğundan fazla gösterilmiş ve mali tablolarında bir takım düzeltmeler yapılmış, bağımsız denetçiler ise bu duruma göz yummuştur (Bayraktar, 2007:70-71).

Halkbankası Skandalı: 2001 yılında Ekonomist Dergisi Başbakanlık Yüksek Denetleme müfettişlerince düzenlenen raporları ele geçirdiklerini ve bu raporlara göre banka, takipteki alacaklarını (yeni TL cinsinden) 43 milyon iken 697 milyon göstermiş ve ayrıca temerrüt faizleri ve karşılıklarda bir takım oynamalar yapıldığını, kısaca mali tablolarda manipülasyon yapıldığını iddia etmişlerdir (Bayraktar, 2007:76-77).

Pamukbank Skandalı: BDDK incelemeleri sonucunda, bankanın grup kredilerinin anapara ve faiz tahsilatlarının uzun süre ödenmediğini, bu kredilere reeskont işlemi uygulanarak anaparanın üzerine eklenmiş ve ortaya çıkan toplam üzerinden tekrar reeskont işlemi uygulanarak yapay gelir oluşturulmuştur. Büyük zararlar olmasına karşın mali tablolarda oynamalar yapılarak kârlı gösterilmiştir (Bayraktar, 2007:77-79).

Parsadan Skandalı: Selçuk parsadan 1984 yılında babasına ait olan Türk Basın Ajansı'nın başına geçmiş ve 1993 yılında ajansı Ankara'ya taşımıştır. Bir takım küçük çaplı dolandırıcılık işlerine başlamış ve sinema sanatçısı Perihan Savaş'ın adını kullanarak dönemin Cumhurbaşkanı Süleyman Demirel'i, Gaziantep Belediye Başkanı Celal Doğan'ı, Dönemin Başbakanı Tansu Çiller'i dolandırmış ve en büyük vurgunu da örtülü ödenekten aldığı parayla yapmıştır. 2 Kasım 1995 yılında Tansu Çiller'i arayarak emekli orgeneral Necdet Öztörün'un sesini taklit etmiş Kemalistler Derneği adına 5 buçuk milyar para istemiş ve ertesi gün Başbakanlık Örtülü Ödeneği'nden Parsadan'ın hesabına para yatırılır. 12 Mayıs 1996'da yakalandı (wikipedia.org).

Muhasebe skandalları sonucunda ortaya çıkan ve hileli mali tabloların yol açtığı bazı sorunlar şu şekilde sıralanabilir (Küçük ve Uzay, 2009:249):

1. Finansal raporlama sürecinin doğruluğu ve kalitesi azalmaktadır.
2. Denetçiler ve denetim firmaları başta olmak üzere denetim mesleğinin doğruluk ve tarafsızlığı zedelenmektedir.

3. Finansal bilgilerin güvenilirliğinin azalmasıyla birlikte, sermaye piyasalarına olan güven de azalmaktadır.
4. Sermaye piyasalarının etkinliği düşmektedir.
5. Ülkenin büyüme hızı ve refah artışı olumsuz etkilenmektedir.
6. Hukuki ihtilafların artması ülke ekonomisine ek maliyetler doğurmaktadır.
7. Skandala ve hileye karışan kişilerin kariyeri zarar görmektedir.
8. Hileye iştirak eden işletmeler iflas edebilmekte veya büyük ekonomik kayıplarla karşı karşıya kalabilmektedir.
9. Düzenleyici kurumların aşırı müdahalelerini teşvik etmektedir.
10. Hile suçlamasıyla karşılaşan işletmelerin performansı ve normal faaliyetleri olumsuz etkilenebilmektedir.

Yaşanan bu tarz muhasebe sorunları ve hileli finansal tabloların hazırlanması gibi unsurlar, konu ile ilgili bir takım teorilerin de ortaya çıkmasına ortam hazırlamıştır. Bunlardan en çok ses getiren ve etki şiddeti diğerlerine göre daha fazla olan, Donald R. Cressey tarafından 1940'ların sonlarında hileye dair ortaya sürülen "*Hile Üçgeni Teorisi*"dir. Bu teoriye göre; hilenin işlendiği ortamlarda üç durum söz konusudur. Bu durumlar ise şunlardır (Küçük ve Uzay, 2009:243-244):

1. Teşvik ve baskı,
2. Fırsatlar,
3. Tavırlar ve meşrulaştırma,

Bu üç durum birlikte ortaya çıkabileceği gibi tek başına da olabilir. Eğer bir organizasyonda bu durumlardan biri ya da bir kaç yaşanmakta ise, o halde hilenin varlığı da söz konusudur. Muhasebede yaşanan hileli mali tablolar sorununun önüne geçebilmek ve tekrarını önlemek için alınabilecek bazı önlemler mevcuttur. Konuyla ilgili birçok çalışma ve yönetmelik mevcut olup, çalışmalar geçmişe göre daha profesyonel ve etkili şekilde sürdürülmektedir. Bunların en önemlisi çalışanların eğitimlerinin tam anlamıyla yapılabilmesi, sorumluluk bilincinin kazandırılması, en önemlisi muhasebe meslek etiğinin gereken düzeyde sağlanabilmesidir. Bunlara ek olarak (Küçük ve Uzay, 2009:250):

1. Yönetim Kurulu ve Denetim Komitesi'nin de dâhil olduğu kurumsal yönetim unsurlarının bu konu ile daha etkili olarak ilgilenmesi
2. İşletmelerdeki tepe yönetimin etik değerleri ve doğruluğu

3. Finansal tablo hilelerinin tespitinde denetim komitesinin etkinliği
4. Suçlanan hileci firmaların piyasa değerlerindeki önemli düşüşler
5. Zarar gören yatırımcı, kredi verenler ve çalışanlar gibi tarafların açtığı önemli davalar ve caydırıcılığı gibi durumlar,

Konuya ilişkin bir takım sorunların ortadan kaldırılmasında etkili olacağı Küçük ve Uzak'ın yaptıkları araştırma sonuçlarında sabittir.

Güney ve Çınar'ın etik ile ilgili yapmış oldukları çalışmaya göre; “*Meslek mensupları, etik ilkelerine ne kadar bağlı kalırlarsa mesleğin saygınlığı da o kadar artar.*” ifadesine meslek mensupları tamamen katıldıklarını belirtmişlerdir (Güney ve Çınar, 2012:103-104). Bu sebeple muhasebecilik mesleğine öncelikle mesleki etik ilkelerin ihlâlini engellemek gerekmektedir. İlk adım olarak iş yükü çok ağır olan muhasebecilik mesleğinde uzmanlaşmaya gidilerek iş bölümü yapılabilir. Küresel ekonominin içerisinde yer alan muhasebecilik mesleğinin daha fonksiyonel bir boyut kazanması, meslek açısından hem uzmanlaşmayı hem de bu uzmanlaşma ile birlikte iş yükünün hafiflemesini sağlayacaktır. İş yükü hafifleyen meslek mensubunun stres düzeyi düşecek ve iş tatmini yükselecektir. Mesleğini daha mutlu, rahat ve kolay yerine getiren, emeğinin karşılığını aldığını düşünen meslek mensubu mesleki etik ilkelerini ihlal etmeyecektir. Böylelikle etik ilkeler ve kanunlara aykırı taleplere cevap vermeyerek kayıt dışılığa ve finansal manipülasyonlara daha uzak olacaktır (Kısakürek ve Alpan, 2010a:88-90).

Bu tez çalışmasında haksız rekabetin temel unsuru olarak etik kuralların ihlali olduğu birçok çalışma ile tespit edilmiş ve mesleki etik konusuna ayrıca önem verilmiştir.

2. BÖLÜM

MUHASEBECİLİK MESLEĞİNDE HAKSIZ REKABET

Bu bölümde, rekabet ve haksız rekabet kavramları hakkında genel açıklamalar yapılarak, haksız rekabet ile yapılan çalışmalar hakkında bir takım özet bilgilere yer verilmiştir.

2.1. REKABETİN TANIMI VE HAKSIZ REKABET

Bu başlık altında rekabet kavramı, haksız rekabet ve haksız rekabet kavramlarına dair ilgili merciler tarafından yapılmış çalışmalara yer verilmiştir. Rekabet ile haksız rekabet kavramlarının eski ve yeni konumu, yıllar içerisinde geçirdiği değişim hakkında bilgiler sunulmuştur. Rekabetin sınırları ve rekabetin sınırları aşan kısmında yer alan haksız rekabet değerlendirilmiştir.

2.1.1. Rekabet Kavramı

Rekabet kavramı ile ilgili ilk çözümlenmeli (analitik) çalışmalar “marjinalist”ler tarafından yapılmıştır. Bunun nedeni ise matematiksel yaklaşımda rekabetçi piyasa varsayımlarının denge analizi için vazgeçilmez bir unsur olarak ortaya çıkmasındandır. Rekabet, evrensel ekonomi kurallarına bağlı ve ekonomik kıt kaynakları kullanarak müşteri talebini karşılamak ve ekonomik varlığını geliştirerek sürdürebilme yeteneğini kazanmaktır (Tokathoğlu, 1999:6). En geniş anlamıyla, kıt olan bir şeyi paylaşmak veyahut bir kazanım elde edebilmek için belli kural ve kısıtlamalar çerçevesinde, toplumsal anlamda temel özgürlüklerin ve insan haklarının koruma altına alındığı ve herhangi bir ayırım ve ayrımcılığın olmadığı varsayılan bir ortamda birden fazla satıcının birbirleriyle yarışı olarak tanımlanabilir (iktisadi.org.tr, 26.12.2014).

Bir yarış olarak tanımlanan rekabet ile ilgili çok farklı amaçlarla farklı unsurlar içeren tanımlama yapılabilir. Ayrıca rekabetin iktisadi, siyasi ve sosyal boyutları olan bir kavram olduğu da unutulmamalıdır. Rekabet uygun koşullarda olduğu sürece içinde bululan sektöre olumlu etki edeceği de muhakkaktır. Rekabetin olmadığı ekonomik bir piyasanın varlığı mümkün olmayacaktır. Köseoğlu'nun yaptığı tanıma göre ise; “Rekabet, aynı üstünlükleri, aynı başarıları elde etmeyi

amaçlayan ve aynı amacı güden kişi veya kurumlar arasındaki çekişme, yarışma, mücadele” olarak da tanımlanmaktadır. Ayrıca rekabetin ikincil ve üçüncül anlamları “gözleme, gözetleme, kıskanma, kıskançlıktır” (Köseoğlu, 2007:54). Rekabet kelime anlamı olarak, aynı amacı güden kimseler arasındaki yarıştır, mesleki rekabet ise, meslek mensuplarının belirli kurallar dâhilinde gerek mesleki faaliyetlerinde gerekse kendi aralarında özgürce ekonomik kararlar alabilmelerini sağlayan bir yarıştır (Arıkan, 2015:14). Rekabet evrensel anlamda; meslek mensuplarının yasal kurallar çerçevesinde ücret (ya da fiyat) dışında, hizmet sunmak üzere meslektaşları ile hizmet kalitesi konusundaki yarışmasıdır (TÜRHAİK, 2012:22).

Uzay’a göre rekabet, kapitalist sistemin itici gücüdür. Rekabet koşulları ödünsüz uygulandığı ortamlarda sistemin acımasız olması gerekir. Başarılı olanlar ödüllendirilecek, başarısız olanlar ise sistemin dışına atılacaktır. Sistemde başarısız olanın kurtarılması halinde, bu durum şirketlerin *batmama rehavetine* kapılmalarına yol açacak ve bunun sonucunda da verimsiz çalışma teşvik edilmiş olacaktır (Uzay, 2008:1).

Baraz’a göre rekabet;“Aynı ya da farklı türden canlılar arasında sınırlı kaynakları kullanma zorunluluğunun ortaya çıkardığı ilişki”dir. Diğer bir ifadeyle, rekabet, “Arzı sınırlı olan mal ya da hizmetleri elde etmek ya da, tersine arz bolluğundan kaçınmak isteyen iktisadi birimler arasında bir yarışma biçiminde kendini gösteren bir piyasa davranışıdır.” (Baraz, 2010:8)

Muhasebe açısından rekabet ise meslekte mevcut rekabetin belirlenen ilkeler ve yasal zorunluluklar dâhilinde, düzen ve şeffaflık içerisinde, dürüstçe yapılan yarıştır. Rekabetin sağladığı avantajlar özetleyecek olursak (Baraz, 2010:5):

1. Düşük fiyat, yüksek kalite
2. Seçim özgürlüğü
3. Teknolojik gelişme
4. Kaynak tahsisinde etkinlik
5. Artan rekabet gücü
6. KOBİ’ler için uygun ortam

Rekabetin sağladığı faydalar ise: Rekabet doğru biçimde yön bulursa, kurumsallaşmaya, uzmanlaşmaya ve gelişmeye yardımcı olur. Doğru rekabetin sağlandığı ekonomilerde tekelleşmeyi önler. Kalite ve verimlilik artışı ile mesleki

gelişime katkıda bulunur. Rekabetin sağlayacağı faydalar ise şunlardır (Arıkan, 2015:15):

1. Verimliliği artırır
2. Müşterilerin daha kaliteli hizmet alımını sağlar
3. Gelişmeleri teşvik eder
4. Kurumsallaşmayı teşvik eder
5. Ekonomik gücün bir kaç elde toplanmasını önler (Tekelleşmeyi önler)

Rekabetin uygun koşullarda sürdürülebilmesi ve haksız rekabetin ortadan kaldırılması için, rekabetin sınırlarını iyi belirlemek ve bu konuda gereken özeni göstermek gerekir. Haksız rekabet sadece bazı kişi ve grupların çıkarlarına hizmet ederken rekabet genel kitleye hizmet etmektedir.

Tablo 1: Etki Merkezlerine Göre Rekabetin Sağladığı Faydalar

REKABET VE SAĞLADIĞI FAYDALAR		
TÜKETİCİLER Satın alımlarının en iyi koşullarda yapması güvenceye alınır. •Düşük fiyat •Yüksek kalite •Seçim özgürlüğü •Teknoloji	ÜRETİCİLER Üreticilerin verimli olmak ve kaliteli mal üretmek için her türlü çabayı harcamalarını sağlar.	EKONOMİ Tekelci yapılanmayı önler, girişimi teşvik eder. •Kaynak tahsisinde etkinlik •Artan rekabet gücü •KOBİ'ler için uygun ortam

Kaynak: (Baraz, 2010:6)

21. yy rekabeti yeni ve yenilikçi bir rekabet olmakla birlikte, yeni rekabete küresel bir yapıya bürünmüştür. Sınırları aşan ekonomi ve teknoloji ile sınırları aşan ihtiyaçlar düzleminde yeni bir yapıya bürünmüştür. Yeni ve eski rekabet arasındaki farklar en genel anlamıyla özetleyecek olursak şu şekilde sıralanabilir (Baraz, 2010:26):

Eski rekabet anlayışı

1. Yerel Rekabet
2. Fiyat Rekabet
3. Kantite Rekabeti
4. Pazar Payı
5. Ürün Merkezli Düşünme
6. Hiyerarşik Yönetim

Yeni rekabet anlayışı

1. Küresel Rekabet
2. Müşteri Odaklı rekabet
3. Kalite Rekabeti
4. Rekabet Üstünlüğü
5. Müşteri Merkezli Düşünme
6. Süreçlerle Yönetim

Türkiye, Dünya Ekonomik Forumu (The World Economic Forum) tarafından her yıl yayınlanan “Küresel Rekabetçilik Raporu”nda (Ulengin vd, 2014:10):

1. 2009-2010’da, 133 ülke arasında 61. sırada yer almıştır
2. 2010-2011’de, bu kez 139 ülke içinde yine 61. olarak yerini korumuştur
3. 2011-2012’de ise 142 ülke arasında 59. sıraya yükselmiştir
4. 2012-2013’de bir önceki yıla göre 16 sıra yükselerek ve puanını da 4.3’den 4.5’e yükselterek 144 ülke arasından 43. sırayı almıştır
5. 2013-2014 sıralamasında ise bu sefer 148 ülke arasında 4.45 puan ile 44. sırada yer almıştır

2.1.2. Haksız Rekabet Kavramı

Haksız rekabet, iktisadi mahiyetteki rekabetin iyi niyet kurallarına aykırı olarak aldatıcı davranış içermesi veya kötüye kullanılmasıdır (turkhukusitesi.com, 21.01.2015). Rekabet ile ilgili tanımlar ışığında ekonomik faaliyetin olması şarttır. Bu nedenle rekabetin olmadığı durumlarda da haksız rekabet de söz konusu olmayacaktır. Diğer bir ifadeyle, haksız rekabet içinde, rekabette olduğu gibi iktisadi durumun varlığı şarttır. Bu açıklama doğrultusunda ve kanunun öngördüğü gibi haksız rekabet, iktisadi rekabetin iyi niyet kurallarına aykırı, aldatıcı hareket yapmak suretiyle her türlü suiistimaldir. İşletmeler, farklı yollara başvurarak kendi faaliyetleri hakkında hem kamuoyuna hem de rakiplerine yanıltıcı bilgi sunmak, rakiplerinin unvanlarını kullanmak veya rakip firmanın ürünlerini taklit etmek suretiyle haksız rekabet sergilemiş olurlar. Bu yüzden, haksız rekabet ekonomik değil etik ilkelere

dayanmaktadır. Haksız rekabetin yasaklanması ile yapılmak istenen, haksız rekabete maruz kalan teşebbüs ya da teşebbüslerin korunmasıdır.

2.1.3. Muhasebecilik Mesleğinde Haksız Rekabet

Muhasebecilik mesleği diğer mesleklerden daha fazla sosyal sorumluluk içeren bir meslek dalıdır. Vergiye ve kayıt dışına etkisi ile topluma karşı daha fazla sorumluluk taşıyan bir meslek grubudur. Bu nedenden ötürü meslek erbaplarının da daha fazla sorumluluk bilinci taşıması gerekmektedir. Ayrıca böyle önemli bir mesleğin icrasını gerçekleştiren meslek mensuplarının sıklıkla ve titizlikle denetlenmesi, mesleğin doğru icra edilmesinde çok etkili olacaktır. Aynı zamanda meslekte mevcut rekabetin doğru koşullarda devam ettirilebilmesinde muhasebe denetimi de önemli paya sahiptir.

Muhasebe denetimi, bir işletmenin meslek mensuplarınca hazırlanmış finansal tablolarını Genel Kabul Görmüş Muhasebe İlkelerine veya işletmenin hukuki statüsü gereği başka bir muhasebe sistemine uygun düzenlenip düzenlenmediğini belirlemeye çalışır. Hazırlanan bu finansal tabloların ve bu tabloların dayanağını oluşturan kayıt, belge ve diğer ipuçları üzerinden yürütülen çalışmalara dayanan ve bu bulguları denetim raporunda özetleyen sistematik bir incelemedir. Nihai hedefi mali tabloların güvenilirliğini sağlamaktır. Bu konuda hem meslek mensupları hem mesleğin kendisi önemle ve yakın periyotlar ile denetlenmelidir. Çünkü uygulamada görülen haksız rekabet hallerinden biride gerçeğe uygun düzenlenmemiş mali tablolar ve bu yolla edinilen haksız kazançtır (Başpınar, 2005:51). Bu şekilde işlenen haksız fiil ile sadece haksız kazanç elde edilmiş olunmayacak aynı zamanda, vergi boyutuyla da topluma ve devlete karşı suç işlenmiş olacaktır. Tüm bu süreçlerin sağlıklı ve yasal biçimde, mevzuatta yer alan usul ve esaslarda yerine getirilebilmesi için mesleğin belirli ilke ve denetimlerle kalitesi korunmaya çalışılmalıdır. Aksi halde haksız fiil, mesleği olumsuz yönde etkileyecektir. En önemlisi, muhasebe sürecinde ve böylece raporlamada ve bilgi edinme noktasında olumsuz etki yaratacaktır (Sak, 2013:1-9). Konuyla ilgili olarak yasal birçok düzenleme bulunmaktadır. Bunlardan en önemlisi ve direkt olarak muhasebecilik mesleğine yönelik olan 3568 Sayılı Kanun'dur.

“3568 Sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Mesleklerine İlişkin Haksız Rekabet ve Reklam Yasağı Yönetmeliği”

21.11. 2007 tarih ve 26707 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak haksız rekabet ile ilgili bir mevzuat oluşturulmuştur. Yönetmeliğin hukuksal dayanağını da 3568 Sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanun'unun 29, 33 ve 50'nci maddeleri oluşturmaktadır. 3568 Sayılı Yönetmelikte "**Haksız Rekabet Sayılan Haller**" üç ana başlık altında toplanmıştır:

1. Meslek mensupları arasında ve iş sahipleri ile ilişkilerde haksız rekabet
2. Ücret ve diğer mali nitelikteki uygulamalar ile ilgili haksız rekabet
3. Reklam yolu ile yapılan haksız rekabet

Yapılan çalışmalar ve yayınlanan yönetmeliklerle, haksız rekabetle mücadelede yapılmak istenen, düzen ve şeffaflık ilkeleri doğrultusunda rekabeti korumaktır. Rekabeti dürüstçe belirlenen ilkeler çerçevesinde yapılmasını sağlamaktır. Bu sebeple de haksız rekabetle mutlak suretle mücadele edilmeli ve haksız rekabetin önüne geçilmelidir. Haksız rekabetin önlenememesi durumunda şu durumlarla karşılaşılabilir (istanbulymmo.org.tr, 25.04.2015):

1. Muhasebecilik mesleğinde hizmetin kalitesi düşecektir.
2. Hizmetin kalitesinin düşmesi halinde meslek mensuplarının ekonomik kayıpları da olacaktır.
3. Meslek odaları itibar ve güven kaybına uğrar.
4. Meslek odalarının kamu karşısında söz sahibi olmaları güçleşir.
5. Mesleki etik kuralları aşılaacağı için hiçbir kurala bağlı kalmaksızın iş alımları başlayacaktır.
6. Meslektaşlar arasındaki mesleki ve sosyal dayanışma bozulur.

Yukarıda sıralanan bu durumlarla birlikte, en önemlisi mesleki etik kuralları çiğnenmiş olur. Daha da önemlisi muhasebecilik mesleğine olan güven zedelenmiş olacaktır. Bu durumun hem meslek mensupları arasında hem de mükelleflerde meydana getireceği olumsuz kanı meslek bilincini ve etik ilkelerini de yakından etkileyecektir. Meslek bilincinin kaybedilmesi durumunda meslekte bir takım yanlış uygulamalar (örnek olarak birbirinin müşterisini çalma, müşteri kaybetmemek için mali tablolarda manipülasyon yapılması gibi) gelir dağılımını da kötü yönde etkileyecektir. Muhasebe tarihinde bu durumu örnekleyen büyük muhasebe skandalları mevcuttur (Enron, Parmalat, Worldcom vb.). Sonuç olarak meslekte bir takım skandallarla karşılaşılmasını mümkün kılacaktır. Aksi halde muhasebede

yaşanan skandalların yanı sıra vergi kaybı ve kaçaklar yoluyla, gelirin bölüşümündeki adaletsizlik, muhasebecilik mesleğine duyulan güveni zedeleyecektir (Daştan vd, 2015:80-81).

2.2. HAKSIZ REKABET İLE İLGİLİ YASAL DÜZENLEMELER

Haksız rekabete ilişkin düzenlemeler, piyasada mevcut bulunan işletmeler arasındaki rekabetin, rekabet kurallarına göre yapılması gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır. Rekabetin sınırlarını belirleyen mevzuatlar, haksız rekabetin önüne geçmek ve haksız rekabetin varlığını ortadan kaldırmayı hedeflemektedir. Hukuki bağlamda haksız rekabet aşağıda tek tek ele alınmıştır. Ayrıca Ekler kısmında ilgili hükümlere yer verilmiştir. *“Haksız rekabet yoluyla elde edilen kazanç kısa sürelidir, yasal değildir ve ahlaki boyuttan yoksundur (Engin, 2012:101).”*

2.2.1. 3568 Sayılı Kanun’da Yer Alan Düzenlemeler

3568 Sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu bakımından rekabet; "Hizmet piyasalarında faaliyet gösteren SMMM/YMM büro ve/veya organizasyonlarının tarafsız ve özgür karar verebilme yarışı" olarak ifade edilmiştir. 3568 Sayılı Kanunun 1. Maddesine göre yönetmeliğin amacı, 3568 sayılı Kanuna göre ruhsat almış, SM, SMMM ve YMM’lerin kendi aralarında ve müşterileri ile olan ilişkilerinde haksız rekabetin önlenmesi, bu suretle dürüst ve bozulmamış rekabetin sağlanması ve meslek mensuplarının iş elde etmek için reklam sayılabilecek eylem ve işlemlerinin kapsam, sınır ve esaslarının belirlenmesidir (3568 Sayılı Kanun/Mad.2). Yönetmeliğe göre haksız rekabet sayılan haller daha önce de bahsedildiği gibi üç ana grupta toplanmıştır:

1. Meslek mensupları arasında ve iş sahipleriyle ilişkilerde haksız rekabet
2. Ücret ve diğer mali nitelikteki uygulamalarda haksız rekabet
3. Reklam yoluyla haksız rekabet

Yönetmelikte yer alan bu üç haksız rekabet konusu aşağıda ayrıntılı olarak yer almaktadır.

2.2.1.1. Meslek Mensupları Arasında ve İş Sahipleriyle İlişkilerde Haksız Rekabet

3568 Sayılı Kanun meslek mensuplarının hangi nedenden dolayı olursa olsun, hiçbir surette haksız rekabete konu olacak haksız fiilde bulunmalarını yasaklamıştır. Bu sebeple meslek mensupları, kanunun belirlediği sınırlar içerisinde hareket etmeli ve mesleki dayanışma sorumluluğunun bilincinde olmalıdırlar. Kendi aralarında ve iş sahipleriyle olan ilişkilerinde haksız rekabete yol açacak her hangi bir eylem ve davranışta bulunmamalıdırlar. 3568 Sayılı Kanun uyarınca şu haller meslek mensupları arasında ve iş sahipleriyle ilişkilerde haksız rekabet haksız rekabet teşkil eder:

1. Muhasebe ve denetim standartlarına uymamak, mesleki faaliyetlerin yürütülmesinde gereken mesleki özeni göstermemek
2. Bir diğer meslek mensubu ile sözleşmesi bulunan iş sahiplerini sözleşme yapmak amacıyla mevcut sözleşmelere aykırı davranmaya veya bu sözleşmeleri feshetmeye yöneltmek
3. İzinsiz olarak faaliyette bulunmak, yetki belgeleri ve ruhsatları iptal olduğu halde doğrudan veya dolaylı olarak mesleki faaliyete devam etmek veya faaliyetleri geçici olarak durdurulduğu halde mesleki faaliyetlere doğrudan devam etmek
4. Yetki belgeleri ve ruhsatları iptal olduğu veya faaliyetleri geçici olarak durdurulduğu halde unvanlarında, ilan ve reklamlarında, mesleki faaliyette buldukları intibarı verecek kelime veya ibareler kullanmak
5. Meslek ruhsatının kiralanması veya çeşitli menfaatler sağlayarak meslek mensubu olmayan kişilere faaliyette bulunma imkânı sağlamak
6. Mesleği yapmaları yasaklananları çalıştırmak veya bu kişilerle her ne şekilde olursa olsun doğrudan veya dolaylı olarak mesleki işbirliği yapmak
7. Üçüncü şahısları yanıltacak şekilde gerçeğe aykırı belge düzenlemek ve onaylamak
8. Bir diğer meslek mensubunun çalışanlarına ve diğer yardımcı kişilere işlerini yerine getirirken yükümlülüklerine aykırı davranmaya yöneltebilecek şekilde doğrudan veya dolaylı menfaat sağlamak veya önermek.

9. Bir diğerk meslek mensubunun çalışanlarını ve diğerk yardımcı kişileri her türlü vasıtayla meslek mensuplarının veya iş sahiplerinin iş sırlarını ele geçirmeye veya açıklamaya yöneltmek.
10. Mevzuat hükümlerinin emredici kurallarına aykırı davranmak suretiyle meslek mensupları karşısında haksız şekilde avantaj elde etmek.

Yukarıda sıralanan haller haksız rekabet hallerinden olup, 3568 Sayılı Kanunca yasaklanmış durum ve davranışları içermektedir. Muhasebe meslek mensupları mesleklerini icra ederken yasaklanan bu hallere başvuramazlar.

2.2.1.2. Ücret Ve Diğerk Mali Nitelikteki Uygulamalar İle Haksız Rekabet

Profesyonel meslek kuruluşlarının, çoğuk mesleğik icra edenlerin vereceğik hizmetlerin fiyatlarını belirleme yetkisine sahiptir. Belirlenen fiyatlar tavsiye niteliğinde olabileceğik gibi, uygulanması zorunluda olabilir. Bu düzenlemede belirlenen asgari fiyatın asgari kalitedeki hizmetin maliyetinin ifade ettiğik kabul edilir, hizmetin belirlenen fiyatın altında verilmesi, hizmetin kalitesinin asgari düzeyin altında olduğunu işaret eder. Bu nedenle fiyat rekabeti tasvip edilmez (Çokgezen ve Toksoy, 2013:19). Meslek ile ilgili haksız fiil sayılacak eylem ve davranışların başında gelen sebeplerden en önemlisi ve mali nitelikteki uygulamalarda haksız rekabettir. Bu yüzden bu konuda meslek mensupları mesleki dayanışma sorumluluğunun bilincinde olarak hareket etmelidirler. Ücret ve mali nitelikteki uygulamalarda haksız rekabete neden olacak her hangi bir eylem ve davranışlarda bulunamazlar. 3568 Sayılı Kanun uyarınca şu haller ücret ve diğerk mali nitelikteki uygulamalar ile haksız rekabet haksız rekabet teşkil eder:

1. Asgari ücret tarifesinin altında ücret talep etmek veya ücretsiz hizmet vermek
2. Ücret tarifesindeki düzenlemeler saklı kalmak kaydıyla, yapılacak hizmet veya iş sonucu elde edilen menfaat üzerinden iş sahibi ile ortaklık pay anlaşmaları yapmak
3. Bir meslek mensubuna olan ücret borcunu ödememiş iş sahibine hizmet vermek
4. İş sahiplerinden emanet para toplamak, alınan ücrete karşılık olmak üzere gerçeğek aykırı serbest meslek makbuzu veya fatura düzenlemek

5. Sözleşme değerinin altında serbest meslek makbuzu veya fatura düzenlemek veya hiç düzenlememek; mali yükümlülüklerini yerine getirmemek
6. Üçüncü kişilere ücret ya da herhangi bir menfaat sağlamak veya vaat etmek suretiyle iş almak
7. İş sahiplerine menfaat sağlamayı vaat etmek veya menfaat sağlamak ve bu suretle iş almak
8. İş sahiplerine ait veya iş sahiplerinden elde edilen bilgileri kullanmak suretiyle ekonomik çıkar sağlamak
9. Çalışanlara iş mevzuatında öngörülen ücret ve sosyal hakları vermemek veya maliyetleri düşürmek için yasal zorunlulukları yerine getirmemek

Muhasebe çalışanları, muhasebe ile ilgili uygulamalarında ilgili kanunun belirttiği esaslar dışında hareket edemezler. Bu sebeple, yukarıda sıralanan davranışlarda bulunamazlar.

2.2.1.3. Reklam Yoluyla Haksız Rekabet

Çağdaş anlamda tüketici ve tüketicilerin korunması ve bunların mümkün olduğunca hepsini kapsayan düzenlemelerin yeniden ele alınması gereği ortaya çıkmıştır. Yeni yapılan düzenlemelerde ise tüketicinin korunması esas itibariyle ele alınmış ve tüketicilerin belli bir mal ya da hizmeti satın alma konusundaki kararlarını etkilemeye çalışan reklam vb. unsurların tüketici üzerinde aldatici bir etki doğurmaması yönünde tüketicinin korunması hareketi hedeflenmiştir. Avrupa Ekonomik Topluluğu tarafından düzenlenen ve birçok Avrupa ülkesi tarafından kabul edilen tüketicinin korunmasına ilişkin aldatici reklamlarla ilgili mevzuatın yetersiz kalması nedeni ile aynı topluluk tarafından eksiklik ve yetersizlikler göz önüne bulundurularak aldatici reklamlara yönelik yeni kararlar alınmış, tüketicinin korunmasına ilişkin ilgili yönetmelikte reklam konusuna fazlasıyla yer verilmiştir. Türkiye’de konuya ilişkin 3568 sayılı kanunda konuya dair, ilgili maddelere yer verilmiştir (Yahyaoglu, Korkmaz, 2011:2-3).

İlgili kanun gereği meslek mensupları haksız rekabet sayılabilecek haksız fiilde bulunmamalıdır. Bu yüzden bu konuda meslek mensupları mesleki dayanışma sorumluluğunun bilincinde olarak hareket etmelidirler. Muhasebe meslek mensupları, reklam yoluyla haksız rekabete neden olacak her hangi bir eylem ve

davranışlarda bulunamazlar. 3568 Sayılı Kanun'un 45. maddesine göre serbest muhasebeci mali müşavirler ve yeminli mali müşavirler "*iş elde etmek için reklâm sayılabilecek faaliyetlerde bulunamazlar. Tabela veya basılı kâğıtlarında ruhsatname ile belirlenen mesleki unvanları dışında başka sıfat kullanamazlar.*" TURMOB tarafından kabul edilen Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Meslek Etik Kuralları ile ilgili Mecburi Meslek kararının 17. maddesi de "Reklam ve Teşvik Yasağı" başlığını taşımakta ve bu konuda ayrıntılı hükümler ihtiva etmektedir. Birçok meslek kuruluşu reklam ve benzeri pazarlama yöntemlerinin mesleğin saygınlığına gölge düşüreceğini iddia eder. Bu yüzden reklam ve diğer pazarlama aktiviteleri, hem yöntem hem de içerik açısından sıkı düzenlemelere tabidir. İsim, unvan, adres, telefon numarası gibi bilgilere izin verilirken, fiyat ve kalite karşılaştırmalarına ise asla izin verilmemektedir. Nedeni ise; hizmet verenler arasında birbirlerini karalama, faaliyetlerin nitelik ve kalitesinin çarpıtılması gibi durumlara yol açabileceğidir. Daha da önemlisi, bu durumda mesleki saygınlıkta yitirilmiş olacaktır (Çokgezen ve Toksoy, 2013:24). 3568 Sayılı Kanun uyarınca şu haller reklam yoluyla haksız rekabet teşkil eder:

1. Meslek mensuplarının dürüstlüğü, güvenilirliği ve tarafsızlığı hakkında yanlış ve asılsız beyanlarda bulunmak
2. Meslek mensuplarının hizmetlerini ve faaliyetlerini yanlış ve yanıltıcı veya yersiz açıklamalarla kötülemek
3. Meslek mensupları hakkında asılsız ihbar ve şikâyetinde bulunmak
4. Kendisi, hizmetleri ve faaliyetleri hakkında gerçek dışı veya yanıltıcı açıklamalarda bulunmak
5. Sahip olmadığı meslek unvanını kullanmak
6. Bu Kanun/Yönetmelik ile belirlenen reklam ilke ve kurallarına aykırı davranmak
7. Mesleki ve akademik unvan dışında sahip olunan başka unvanları kullanmak

Yukarıda *haksız rekabet sayılan hallerin* yanı sıra, aynı kanunun (Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik Ve Yeminli Mali Müşavirlik

Mesleklerine İlişkin Haksız Rekabet Ve Reklam Yasağı Yönetmeliği) ikinci kısmını oluşturan *Reklam Kuralları* ihlalleri de haksız rekabet hallerindedir. Yönetmeliğin ikinci kısmında yer alan hükümler konu itibariyle aşağıda verilmiştir;

1. Tabela yasağı ile ilgili hükümler (Mad.14)
2. Basılı evrak ile ilgili hükümler (Mad.15)
3. Marka tescil yasağı ile ilgili hükümler (Mad.16)
4. Telefon rehberi ile ilgili hükümler (Mad.17)
5. Sirküler, kitapçık ve tanıtım broşürleri basımı ile ilgili hükümler (Mad.18)
6. Kitap ve makale yayını ile ilgili hükümler (Mad.19)
7. Personel istihdamı ile ilgili hükümler (Mad.20)
8. Medya ilişkileri ile ilgili hükümler (Mad.21)
9. İnternet uygulamaları ile ilgili hükümler (Mad.22)

Yukarıda verilen bilgiler ışığında, konunun daha iyi anlaşılması ve durumun somutlaştırılması için, aşağıda ilgili yönetmeliğin (Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik Ve Yeminli Mali Müşavirlik Mesleklerine İlişkin Haksız Rekabet Ve Reklam Yasağı Yönetmeliği) geçen açıklamalı örnekler verilmiştir.

Örnek 1: Tabelalarda sadece oda ve birlik amblemi, meslek unvanı ile ad ve soyadı, ortaklık bürosunun unvanı, şirket unvanı, adresi, telefon numarası, internet adresi ile elektronik posta adresi gibi bilgiler yer alabilir, bunun dışında verilecek bilgi haksız rekabet olarak değerlendirilecektir (Mad.14).

Örnek 2: Aile yakınının (Eşi, çocuğu vb.) iş yeri için düzenlenmiş kartvizitin üzerine kendinin ve kendine ait iş yerinin bilgilerinin bulunması haksız rekabet hallerindedir (Mad.15).

Örnek 3: Serbest muhasebecilik, serbest muhasebeci mali müşavirlik ve yeminli mali müşavirlik hizmeti, hiçbir sıfat altında marka olarak tescil ettirilemez (Mad.16).

Örnek 4: Meslek mensupları sembol ve işaret kullanmamak suretiyle telefon rehberinin meslekler kısmında ad, soyad, büro adresi, telefon ve faks numaraları, internet adresi ve elektronik posta adreslerini yayımlatabilirler, ancak meslek mensubu bu kurala aykırı olarak sembol veya işaret kullanması haksız rekabet hallerinden sayılacaktır. (Mad.17).

Örnek 5: Sirküler, broşür, kitapçık gibi yayınları müşterilerine ve diğer meslek mensuplarına dağıtabilir, ancak müşterisi olmayan ve meslek mensubu olmayan kişilere dağıtması yine kanunca yasaklanmıştır (Mad.18).

Örnek 6: Meslek mensubu yazmış olduğu kitap ve makale yayınlarında mesleki ve akademik unvanını kullanabilir ancak çalışmakta olduğu büro veya şirketin adını ve unvanını kullanamaz (Mad.19).

Örnek 7: Meslek mensubu bulunduğu çevrede ortak olarak bastırılacak takvimde meslek mensubunun ofisi ile ilgili bilgilerin yer alması da kanunca yasaklanmıştır (Mad.19).

Örnek 8: Meslek mensupları büroları veya ortağı olduğu şirketlerin veya müşterilerinin mesleki personel ihtiyacı için ilan verebilir. Meslekle ilgili eğitim kurumlarında öğrencileri veya mezunları haberdar etmek amacıyla mesleği ve büro veya şirketini tanıtıcı bilgiler verebilir (Mad.20).

Örnek 9: Meslek mensubu mesleğin icrasına yönelik açtığı büro ya da şirketin açılışını basın yoluyla duyuramaz. Aksi halde haksız rekabet hallerinden sayılacaktır (Mad.21).

Örnek 10: Meslek mensupları, bağlı oldukları odaya bilgi vererek internet dahil, teknolojinin ve bilimin olanak tanıdığı her tür ortamda serbest muhasebecilik, serbest muhasebeci mali müşavirlik ve yeminli mali müşavirlik mesleğinin ilke ve kurallarına, meslek unvanının gerektirdiği saygı ve güvene, Kanun, yönetmelik ve mecburi meslek kararlarına aykırı olmayacak şekilde kendisini ifade etme hakkına sahiptir (Mad.22).

3568 sayılı kanuna göre haksız rekabette zaman aşımı beş yıldır, ancak suçun türüne göre kanun özellikle bir zaman aşımı süresi belirlemiş ise bu zamanaşımı uygulanır. Şikâyet dilekçesinin Oda kayıtlarına girdiği tarihten itibaren zamanaşımı durur, zaman aşımı bu süreden itibaren geçersizdir, çünkü artık zaman aşımı işlemez.

2.2.1.4. Odaların Hak ve Sorumlulukları

Haksız rekabet ile mücadelede sadece meslek mensubu ve mükellefe değil aynı zamanda odalara da bir takım hak ve sorumluluklar düşmektedir. Unutulmamalıdır ki; odalar, meslek mensuplarının iktisadi menfaatlerini korumak amacıyla, haksız rekabetin varlığı müspet olduğu hallerde kanunun tanıdığı sınırlar içerisinde hareket etmeli ve gereken sorumluluklar yerine getirilmelidir.

3568 Sayılı Kanunun 14 üncü maddesi hükümlerine göre;

1. Fiilin haksız olup olmadığının tespiti
2. Haksız rekabetin men'i
3. Haksız rekabetin neticesi olan maddi durumun ortadan kaldırılması ile haksız rekabet yanlış veya yanıltıcı beyanlarla yapılmışsa, Odalar bu beyanların düzeltilmesi, davalarını açmaya yetkilidir.

Meslek mensuplarının hakları 3568 Sayılı Kanun'un 10. maddesinde şu şekilde belirtilmiştir;

“Haksız rekabet nedeniyle, müşterileri, güvenilirliği, mesleki itibarı, mesleki faaliyetleri veya diğer iktisadi menfaatleri zarar gören veya zarar görme tehlikesi olan meslek mensubu; ilgili odalara şikâyette bulunabilir ve/veya 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanununda düzenlenen dava haklarını kullanabilir.” ayrıca zaman aşımı ve cezai sorumluluklarda TTK'da açıkça belirtilmiştir.

TTK'nın 55. ve 62. maddelerinde tanımlanmış ve yine Kanunun 56 ile 63 maddeleri arasında haksız rekabet ile ilgili hukuki ve cezai yaptırımlar belirtilmiştir. 56-57 ve 58. maddeler rekabet konusunda hukuki sorumluluğu içermekte olup, işlenen haksız rekabetin faili tanımlanmaktadır. 57. Maddesinde istihdam edenin sorumluluğu 58. maddeye göre, zararın tazmini için tazminat davası açılabileceği, 60. maddeye göre ise, zaman aşımının hakların doğumundan itibaren bir yıl ve her durumda bunların doğumundan itibaren üç yıl olduğu tanımlanmıştır. 61. ve 62. maddeleri ise ihtiyati tedbirler içerir. Bu tedbirler;

1. İzin iptali
2. Müsadere (hukuki açıdan malvarlığına el koymadır)
3. Bir aydan 2 yıla kadar cezai yaptırım uygulanabilir

Meslek mensupları, kanunun çizmiş olduğu bu sınırlar dâhilinde hareket etmek ve haksız rekabet sayılan hallerden uzak durmak zorundadırlar.

2.2.2. Türkiye Haksız Rekabetle Mücadele Kurulu (TÜRHAİK)

Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Mesleklerine İlişkin Haksız Rekabet ve Reklam Yasağı Yönetmeliği 21.11.2007 tarih ve 26707 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu düzenlemenin 28 inci maddesinde Haksız Rekabetle Mücadele Kurulu

oluşturulması ve Kurulda görev yapacak meslek mensuplarının en az beş yıl kıdemli meslek mensuplarınca görevlendirileceği hükme bağlanmıştır. “*Rekabet ihlalini önleme ve haksız rekabetle mücadelede ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının yeterince kavrayıcı ve düzenleyici olamamaları; meslek örgütümüze, özellikle TÜRHAĞ’ a rekabet otoritesi sorumluluğunu yüklemenin yanında, rekabet hukukunu oluşturma ödevini de vermiş bulunuyor (asmo.org.tr, 30.03.2015).*”

Kurul, Yeni Türk Ticaret Kanunu’nun 660 sayılı KHK ile bağımsız denetime ve yanı sıra ilgili yasal düzenlemelere yer verirken, konu ile ilgili kurumsallaşma olgusunu da dikkate almıştır.

TÜRHAĞ’ın Misyon Ve Vizyonu: Her meslek ve denetimde tutarlı ve geçerli bir amaç olmalıdır. TÜRHAĞ’da böylesine önem arz eden bir amaca hizmet etmek için kurulmuştur. Bu amaç doğrultusunda rotasına uygun olarak kendine özgü ve güven teşkil eden vizyonu ve misyonu mevcuttur.

TÜRHAĞ’ın vizyonu kurul tarafından; “*Üyelerimizin ekonomik ve teknolojik gelişmelere uyumlu olarak; yenilikçi, uzmanlaşan, sürekli eğitime ve gelişime açık, mesleki ilke ve kuralları özümsemiş meslek mensupları olmaları amacıyla saygınlığın, güvenilirliğin, hizmet kalitesinin kamu yararının dikkate alınarak artırılmasıdır.*” şeklinde tanımlanmıştır.

TÜRHAĞ’ın misyonu ise yine TÜRHAĞ tarafından; “*Muhasebecilik mesleğinde haksız rekabetin önlenmesi amacıyla; mesleki standartları ve küresel uygulamaları dikkate alan, meslek mensuplarına değer yaratan, mesleki hizmetlerin kalitesini ve etkinliğini artıran önleyici, düzeltici ve düzenleyici faaliyetleri kamu yararına yönelik uygulamaya geçirmektir.*” olarak tanımlanmıştır.

TÜRHAĞ, Haksız Rekabetle Mücadele Yönetmeliği’nde haksız rekabet üç ana bölüme ayrılmıştır. Haksız rekabet kurulu çalışma raporuna göre;

Birinci bölümde; Meslek Mensupları Arasında ve İş Sahipleriyle Olan İlişkilerde Yaşanan Haksız Rekabet konuları yer almaktadır. Bu bölümde en fazla yaşanan sorun; mesleki özenin gösterilmemesidir. Başka önemli durum ise, iş sahipleri daha düşük ücretle sözleşme yapabilecekleri, odalara yapılan şikâyetlerden anlaşılmaktadır (TÜRHAĞ, 2012).

İkinci bölüm; Ücret ve Diğer Mali Nitelikteki Uygulamalarda Yaşanan Haksız Rekabet konularını içermektedir. Bu bölümde en fazla yaşanan sıkıntı; meslek elemanlarınca asgari ücretin altında ücret alınmasıdır (TÜRHAİK, 2012).

Meslek mensupları ve mükellefler arasında ücrete dayalı anlaşmazlıklar ve yönetmeliğe aykırı davranışların sayısında artış olduğu gözlemlenmektedir. Muhasebecilik mesleğinde haksız rekabete ilişkin davranışlar özellikle ücrete dayalı davranışlardır. Çünkü müşteri elde etme ve rant sağlamanın en kolay yolu ücret ile ilgilidir. Eğer örnek verecek olursak; yazılı sözleşme yapmadan is kabulü, asgari ücretin altında ücretle çalışma ya da çalıştırma, aldığı ücret karşılığında serbest meslek makbuzu düzenlememek gibi haksız rekabete neden olan durumlar yapılan şikâyetlerin başında gelmektedir.

Üçüncü bölüm; Reklam Yoluyla Yaşanan Haksız Rekabet konularını içermektedir. Bu bölümde en çok yaşanan sıkıntı reklam ilke ve kurallarına uyulmaması konusudur.

Reklam yasağına aykırı davranışlar tabela, kartvizit, basılı evrak, tanıtım broşürü, masa takvimi, bayram ve yılbaşı promosyonları ile internet uygulamalarını içermektedir. Reklam yasağı konusuna giren uygulamaların meslektaşlar tarafından tam olarak bilinmediğı, özellikle iş elde etmek amacı ile hazırlanan web siteleri sayısında artış olduğu gözlenmektedir.

Yukarıda ele alınan ve üç ana gruba ayrılan haksız rekabet halleri "2.2.1. 3568 Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik Ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu" bölümünde ayrıntılı olarak ele alınmıştır (TÜRHAİK, 2012).

2.2.2.1. TÜRHAİK'in Oda Kurulları Oluşumu Ve Çalışma Esasları

Oda Haksız Rekabet Kurullarının çalışma usûl ve esaslarıyla soruşturma süreci konularında yönergeler hazırlayarak yurt içindeki tüm YMM ve SMMM odaları nezdinde Haksız Rekabetle Mücadele Kurullarının kurulmasını temin etmiş ve uygulama birlikteliğini sağlamıştır (TÜRHAİK, 2012).

2.2.2.2. TÜRHAİK'in Bilgilendirme ve Yayım Çalışmaları

Kurul, meslek mensuplarının sürekli eğitimi ve bilgilendirilmesi çalışmaları kapsamında çeşitli yayım faaliyetlerinde bulunmuş, haksız rekabetle mücadele konusunda rehber olması amacı ile (TÜRHAİK, 2012):

1. Haksız Rekabetle Mücadelede Meslek Mensubunun Pusulası
2. Haksız Rekabetle Mücadelede Kutup Yıldızı kitapçıklarını hazırlamış ve dağıtımını sağlamıştır.

TÜRHAİK, bu bilgilendirme ve yayım çalışmaları ile meslek mensuplarının mesleki gelişimine yardımcı olmak ve haksız rekabet ile mücadelede meslek çalışanlarını da bilinçlendirmeyi hedeflemiştir.

2.2.2.3. TÜRHAİK'in Kongre Faaliyetleri

TÜRHAİK, haksız rekabet konusu ile ilgili eylemlerin tanımlanması, bilinç ve tavır oluşturulması için meslek mensupları arasında iletişim, dayanışma ve ortak platform sağlanması yönünde "Haksız Rekabetle Mücadele Kongreleri" düzenlenmesi prensibini benimsemiştir. TÜRHAİK'in örgüt içinde iletişim, dayanışma, bilinçlenme sağlanması amacıyla TÜRMOB'un öncülüğünde "Türkiye Haksız Rekabetle Mücadele Kongreleri" düzenlenmiştir (TÜRHAİK, 2012).

Birinci Kongre, 10 Nisan 2009 tarihinde Mersin'de, "Muhasebecilik Mesleğinde Haksız Rekabet" konulu olarak düzenlenmiştir. Kongrede; Haksız Rekabetle Mücadele ve Reklam Yasağı Yönetmeliği esas alınarak, konunun ekonomik, yapısal ve sosyal boyutları da incelenmiş, sonuç olarak haksız rekabetin iki ana kaynaktan beslendiği ortaya konulmuştur. Bunlar "*meslek mensubunun bireysel moral zafiyetine bağlı hususlar*" ve "*kayıt dışı ekonomi ile etkisi artan ekonomik krizlere bağlı etmenler*" olarak ifade edilmiştir. Kongrede ayrıca; rekabetin tanımından başlanarak, haksız rekabet konusunun insani değerler ve hukuksal boyutlarının da ele alınarak, meslek mensuplarının ortak sorunları yedi başlık halinde şöyle özetlenmiştir (Arıkan, 2011:11):

1. Ücret sorunu ve ücret tarifesi
2. Kural tanımaksızın iş alınması
3. Meslektaşlar arasındaki mesleki ve sosyal dayanışmanın eksikliği
4. Etik kuralların çiğnenmesi
5. Mesleki, fiziksel çalışma koşullarının standart boyuta getirilememesi
6. Kayıt dışı ekonomi ve ekonomik krizlerin meslektaşların moral yönlerini olumsuz etkilemesi
7. Meslek için eğitimlerinin yeterince sürdürülememesi

İkinci Kongre, “Muhasebe ve Denetim Mesleğinde Haksız Rekabet” adıyla 19 Şubat 2010 tarihinde İstanbul'da düzenlenmiştir. Kongrede iki temel konu ele alınmıştır (Arıkan, 2011:11-12):

1. Muhasebe ve Denetim Mesleğinde Haksız Rekabet'in Boyutları, Unsurları ve Çözüm Yolları
2. Muhasebe ve Denetim Mesleğinde Haksız Rekabetin Önlenmesi konusunda SPK, BDDK, Maliye Bakanlığı ve TÜRMOB' un konuyla ilgili çalışmaları

Bunun yanı sıra konuşmacıların sunumlarında ele aldıkları “Haksız Rekabet Unsurları” ise aşağıdaki başlıklarda toplandı ve başlıklar şunlardır (TÜRHAİK, 2012):

1. Meslek eğitimini ve mesleki ilerlemeyi önemsemeyen, bürolarında gereken teknik donanım ve standartları uygulamayan, mesleki niteliğe sahip işgören bulundurmeyen, muhasebenin gerektirdiği mesleki kural ve ilkelere uymayan meslek mensubunun yadsınamayacak kadar çok sayıdadır.
2. Yeni işe başlayan bazı meslek mensuplarının giderleri karşılamama korkusu ile haksız rekabete konu oldukları tespit edilmiş.
3. Büro Standardı Yönetmeliği olmaması nedeniyle, kapasitelerinin çok üstünde iş alan meslek mensuplarının yarattığı haksız rekabet konusu olduğu.
4. Ekonomik krizin etki ettiği kabul edilen haksız rekabet örnekleri olduğu anlaşılmıştır.
5. Bağımsız denetim firmalarının oluşturdukları, anahtar teslimi işlerin haksız rekabet açısından haksız fiil teşkil edebildiği ortaya konulmuştur.

Üçüncü Kongre, “Kurumsallaşma Sürecinde Haksız Rekabet” konulu kongre 8 Nisan 2011 tarihinde Hatay'da düzenlenmiştir.

Dördüncü Kongre, “Muhasebecilik Mesleğinin Gelişmesinde Bağımsız Denetimin Yeri, Kurumsallaşmanın Önemi, Haksız Rekabetle Mücadelede Geline Aşama” konulu kongre ise 07 Aralık 2012 tarihinde Denizli'de düzenlenmiştir. Bu kongrenin düzenlendiği yıl, diğer kongrelerden daha önemli olarak 2012 yılı, “*Haksız Rekabetle Mücadele Yılı*” seçilmiştir.

2.2.2.4. TÜRHAĞ'ın Uygulamaya İlişkin Düzenlemeleri

TÜRHAĞ, haksız rekabet ile mücadelesinde, üç yönerge hazırlamış ve Haksız Rekabetle Mücadele Çalıştayı oluşturmuştur.

Uygulama Yönergeleri: TÜRHAĞ çalışmasına 2008 yılında başlamıştır. İlk olarak Oda Haksız Rekabetle Mücadele Kurullarının çalışma usul ve esaslarının tespitine öncelik ve önem vermiştir. Oda Haksız Rekabetle Mücadele Kurulları uygulama konusunda tutarlı ve tek uygulamayı geliştirmeye çalışmış bununla birlikte, soruşturma sürecine ilişkin yönergelerin bu uygulama doğrultusunda incelenmesi ve düzenlenmesini mümkün kılmaya çalışmıştır. İş ve müşteri devirleri konusunda ise prosedürün ve denetimin sağlanmasına dönük üç yönerge hazırlanarak müşteri devir ve teslimleri ile bunların bildiriimi standart bir sisteme bağlanmak istenmiştir. TÜRHAĞ tarafından hazırlanan ve TÜRMOB tarafından uygulamaya koyulan yönergeler ise şunlardır (TÜRHAĞ, 2012);

Birinci yönerge ile Oda Haksız Rekabetle Mücadele Kurullarının yasal dayanağı, amacı, görev ve yetkileri belirlenmiş, en önemlisi ise bu yönerge ile haksız rekabetin kapsamı ve sınırları genel hatlarıyla çizilmiştir.

İkinci yönerge ile Haksız Rekabetle Mücadele Kurullarında “*soruşturma süreci*”nin nasıl işleyeceği belirlenmiştir.

Üçüncü yönerge ile meslek mensuplarının “*Müşteri Devirleri*”nin ne şekilde yapacağı ile ilgilidir. Yine bu yönerge ile oda kurullarının yıllık faaliyet raporlarının şekli ortak bir temele göre belirlenerek standart bir tek tip uygulama belirlenmeye çalışılmıştır.

Haksız Rekabetle Mücadele Çalıştayı: Eylül/2011 de Ankara’da 1. Haksız Rekabetle Mücadele Çalıştayı’ı çalışma birlikteliğinin sağlanması bakımından TÜRMOB disiplin kurulu ile ortaklaşa düzenlenmiştir. Oda kurulları çalışma usul ve esasları konusunda belirlenen düzenlemeler ve çalışma standartları ile disiplin ve yönetim kurulları arasında kurulacak ilişkilere esas olacak prensiplerin oluşturulduğu çalıştay sonuçları derlenerek, tek bir kitap olarak düzenlenmiş ve tüm odalara dağıtılmıştır. İnternet ortamında yapılan işlemlerde devir-teslim nedenlerine ilişkin sütun sayısı arttırılarak bildiriimi yapan meslek mensubunun sorunlarını daha detaylı aktarmasına olanak tanınmıştır. TÜRMOB 29.12.2011 tarih 2011/ 3 nolu Genelge’yi yayımlamıştır. Söz konusu genelgeye göre (Engin, 2012:101):

1. Müşteri bildirim listeleri ilgili yılı haziran ayı sonuna kadar odaların web sayfasında yer alan form ile bildirilecek (ek:1 müşteri listesi bildirim form örneği)
2. Devir - teslim tutanakları fiilin gerçekleştiği tarihten itibaren otuz gün içerisinde odaların web sayfasında yer alan form ile bildirilecek (ek:2 devir - teslim tutanağı örneği)
3. İş sahipleriyle uyuşmazlık nedeniyle işi bırakan meslek mensuplarının işi bırakma nedenleri odaların ve TÜRMOB'un web sayfasında ilan edilecek, meslek mensuplarına verilecek şifre ile konunun takibi sağlanacak.
4. "Haksız rekabet ve reklam yönetmeliği" ne aykırılığının tespiti hâlinde gerekli işlemler başlatılacaktır. Devir teslim işlemiyle ilgili iki önemli konu aşağıda verilmiştir:

A) Meslek mensupları müşteri devri sırasında alacakları olduğunu mazeret göstererek müşterisine ait evrak ve belgeleri teslim etmekte isteksiz davranmaktadırlar, oysa kanunen bu belgeleri alıkoyma hakkı bulunmamaktadır. Bu nedenle tahsilâtın yapılma koşulu iyi bir hizmet sözleşmesi yaparak yasal yollara başvurmakla mümkündür (Engin, 2012:101).

B) Meslek mensupları müşterisiyle çalışmama kararı aldıktan sonra resmi bir tebligat yapmadan müşterinin iş ve işlemlerini durdurmaktadır. Tebligat olmadan yapılan bu eylem meslek mensubunu kanunen suçlu duruma düşürmektedir. Tebligatlar noterden, PTT' den iadeli taahhütlü/APS/faz ihtarı gibi araçlarla yapılmalıdır. Müşteriye ulaşılamaması halinde ise; varsa ev adresine, yoksa resmi iş adresine bu tebligatların yapılması bizleri kanunlar karşısında suçlu durumuna düşmekten kurtaracaktır. Meslek mensuplarının müşterisinin cep telefonuna mesaj atması tebligat sayılmamaktadır (Engin, 2012:101).

Haksız Rekabet Kurulu tarafından yapılan incelemede; devir- teslim sırasında haksız rekabete konu fiil saptandığı takdirde devreden ve devralan meslek mensubundan hizmet sözleşmesi, sözleşmeye ilişkin damga vergisi tahakkuk fişi ve

makbuzu, serbest meslek makbuzu örneği istenmekte ve gerekli görülen durumda yasal prosedür başlatılmaktadır.

2.2.2.5. 2012 Yılı TÜRHAİK Çalışmaları (2012 Yılı Haksız Rekabetle Mücadele Yılı)

2012 yılında yayınlanan rapor dâhilinde, 2012 yılı muhasebecilik mesleğinde Haksız Rekabetle Mücadele yılı olarak ilan edilmiş ve bu doğrultuda dördüncü kongre düzenlenmiştir. Haksız rekabetle mücadele yılı olarak ilan edilen bu çalışma döneminde; muhasebecilik mesleğine yönelik olarak, haksız rekabetle mücadelede düzenleyici önlemler alabilmek ve haksız rekabete neden olan unsurları giderebilmek için hummalı bir çalışma başlatılmıştır. TÜRMOB 2012 yılını Haksız Rekabetle Mücadele yılı ilan etmiştir. Böylece aşağıdaki hususların gerçekleşmesi amaçlanmıştır (TÜRHAİK, 2012):

1. Rekabet koşullarını ihlal eden meslek mensuplarının konuya ilişkin tavırlarını değiştirebilmek
2. Haksız rekabeti önlemek için gereken idari ve yasal uygulamaları hayata geçirmek ve uygulamayı hızlandırmak
3. Türkiye’de rekabet hukukunun geliştirilmesi ve çalışmalara yansımaları sağlamak

TÜRHAİK haksız rekabetle ilgili olarak 2012 yılında büyük bir mesafe kat etmiştir. Bu sebeple TÜRHAİK, 2012 yılı haksız rekabetle mücadele yılı olarak ilan etmiştir.

2.2.2.5.1. TÜRHAİK’in Kutup Yıldızı – Düzenlenmesi ve Dağıtımı

TÜRHAİK, “*meslek mensuplarımızın haksız rekabetle mücadele konusunda devamlı bilgilendirilmesi ve eğitilmesi*” yönünde düzenlenmiş olan “*Kutup Yıldızı*” isimli kitapçıkları hazırlamıştır. Rutin dağıtımı yapılan ve yıl boyunca tüm sempozyum, forum ve kongrelerde meslek mensuplarına ulaştırılan kutup yıldızı; meslek yasasını, Haksız Rekabetle Mücadele Yönetmeliği ve Disiplin Yönetmeliği hükümlerini güncel bir dille takdim etmektedir. TÜRHAİK’in, mücadeledeki yeni bakışı ve perspektifin kodlarını sunan son çalışmasının adını kutup yıldızı olarak adlandırması büyük anlam ihtiva etmektedir. Bilindiği üzere kutup yıldızının en bilinen özelliği; kuzey yönünde, parlak iri bir yıldız olması ve hemen hiç yer

değiştirmemesidir, bu nedenle de yön bulmada başvuru bir yıldızdır. Burada da amaç meslek mensuplarının yollarını kaybetmemesi için oluşturulmuş bir rehber hatta harita olması önemlidir. “Kurumsallaşma, rekabet gücünün artırılması ve sürdürülebilir büyüme” yolundaki bu önemli süreçte mesleğin en önemli olgusu “doğru yönü bulma” olacaktır. Bu anlamda; mesleki Kutup Yıldızı’nın “dürüst, sürdürülebilir temiz rekabet ve sonuçlarının esenlik içinde paylaşılması için” yön göstermesi çok önemlidir (TÜRHAİK, 2012)

2.2.2.5.2. TÜRHAİK’ın Haksız Rekabetle Mücadele Yazılım Çalışmaları

Odalar tarafından meslek mensuplarının yaptıkları sözleşmelerin ve bu sözleşmede belirlenen ücretin, oda tarafından öngörülen ücret tarifesine uygunluğunun denetlenebilmesi için bir yazılım programına ihtiyaç duyulmuştur. TÜRMOB’un öncülüğünü yaptığı ve Zonguldak SMMM Odası tarafından başlatılan, bu konu ile ilgili pilot bir çalışma TÜRHAİK’a devretmiştir. TÜRHAİK, yazılım programının TÜRMOB düzeyinde uygulanabilmesi için “E-Birlik” isimli yazılımı oluşturmuştur (TÜRHAİK, 2014).

2.2.2.5.2.1. Yazılım Programının Niteliği, Amacı Ve Dayanağı

Yazılım programının amacı, muhasebe meslek mensuplarının işlemlerini kolaylaştırmak, denetim mekanizmasını güçlendirmek ve meslek mensupları arasında koordinasyonu sağlayabilmektir.

Yazılım Programının niteliği; Elektronik ortamda düzenlenecek hizmet sözleşmesi oluşturulması ile hedeflenen, sözleşme bilgilerinin; sözleşme hazırlama ve ücret hesaplama tablosu üzerinde oluşturulması esasına dayanmaktadır. “İSMOS / TÜRMOB” yazılım programını kullanan odalar bu programı doğrudan üyelerinin hizmetine açabileceklerdir. Bu programı kullanmayan odalar web sayfasında internet şubesi açarak üyelerine aynı hizmeti sunabileceklerdir. Böylece meslek mensupları, mükellefler ve oda arasında iletişimsel koordinasyon kurulacak ve çalışmalarda açıklık sağlanabilecektir (TÜRHAİK, 2014).

Yazılım Programının amacı ise; Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavirlerin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 24-25 ve 26. maddeleri ile Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavirlerin Ücretlerinin Esasları Hakkında Yönetmeliğin 13. ve 14. Maddelerine dayanılarak

hazırlanan programın amacı; elektronik ortamda alınacak sözleşmeler ve bu sözleşmelerin içerdiği ücretin asgari tarifeye uygunluğu ile müşteri ilişkilerine ait konuların denetimi mümkün hale gelecektir. Söz konusu düzenleme ve denetim ile (TÜRHAİK, 2014):

1. Meslek mensupları, odalar ve mükellef ilişkilerinin yasal düzenlemeler üzerine oturtturulması
2. Haksız rekabete konu olacak başlıca unsurların meydana gelmesinin engellenmeye çalışılması
3. Haksız rekabet yazılımının birçok özelliği var. Ama en önemlisi müşteri devir teslimlerinde önceki devreden (ya da başından savan) meslek mensubuna mükellefin borcu varsa bunu açıkça orada görecektir.

Böylelikle ödemelerde üzerine düşeni yapmayan müşteri kendini ödemeye mecbur hissedecektir (muhasebetr.com, 08.12.2014).

2.2.2.5.2.2. Yazılım Programının Hukuki Dayanağı

Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavirlerin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 24-25 ve 26. maddeleri ile Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavirlerin Ücretlerinin Esasları Hakkında Yönetmeliğin 13. ve 14. maddeleri dayanmaktadır (TÜRHAİK, 2014).

2.2.2.5.2.3. Yazılım Programından Beklenen Faydalar

01.01.2015 tarihinde kullanma zorunluluğu başlayacak olan yazılım programı (E-Birlik) ile meslek mensuplarının iş yükünün hafiflemesi ve işlemlerin kolaylaşması amaçlanmaktadır. Örnek olarak, müşteri bildirim listesi verme zorunluluğunun ortadan kalması ve damga vergisi beyannamesinin otomatik olarak düzenlenmesi gösterilebilir. Yazılım programından elde edilen yararlar şunlardır (TÜRHAİK, 2014):

1. Bu yazılım programıyla taraflar arasında yapılacak sözleşmenin, öngörülen ücret tarifesine uygunluğun denetlenebilmesi ve konu ile ilgili oluşabilecek hataların mümkün oranda önlenmesi
2. Meslek mensubunun müşterisine teklif verirken ücretin tarifeye uygunluğunun ve yapılacak faaliyetlerin ayrıntılı olarak gösterebilmesi müşteri açısından olumlu bir etki yapacaktır

3. Asgari ücretin altında iş almayan meslek mensubunun hayat standardı yükselecek, bazı üyelerin birbirinin işini alma yönündeki çabalar azalacaktır.
4. Stajını tamamlayarak mesleği yapmaya hak kazanan meslek mensubu, meslek ruhsatını aldığı tarihten itibaren iki yıl geçmedikçe staj yaptığı meslek mensuplarının rızası olmadan onun müşterilerine hizmet vermesinin önüne geçilecektir
5. Meslek mensubu, müşteri bildirim listesini ve damga vergisi beyannamesini kolaylıkla düzenleyebilecektir
6. Haksız rekabet ile mücadelede yol kat edebilmek adına odaların, asgari ücret tarifesine uyulup-uyulmadığını denetleyebilmesini sağlayacak
7. Ücret ödemeyen müşterinin işinin bir başka meslek mensubunca yapılmasının önüne geçerek müşterinin alması gereken sorumluluğunu almasını sağlamak
8. Müşteriden ücret alamayan meslek mensubu hizmet vermeye devam etmesinin engellenmesi
9. TÜRMOB ve meslek odaları gereken düzeyde bilgi havuzuna sahip olacaktır

Yazılım çalışmalarıyla, hizmette kalite yarışmasında asıl önemli olan maddi olmayan unsurların kazanılmasını sağlamaktır. Bu unsurların başında ise mesleki özen gelmektedir. Mesleki özenin meslek mensuplarınca tam anlaşılması ve mesleki vizyonun yükseltilmesi amaçlanmıştır.

2.2.2.5.2.4. Eğitim ve Bilgilendirme Çalışmaları

Kurul, kurulduğu günden bu yana titizlikle dikkat ettiği ve mesleki ilke haline getirdiği eğitim ve bilgilendirme konusunda 2013 ve takip eden yıllarda uygulanmak üzere bir takım bölgesel toplantılar planlamıştır. Bölge toplantılarında, Haksız Rekabetle Mücadelenin önemi, Haksız Rekabetle Mücadele yazılımının meslek dünyasına getireceği yararları temel ve en önemli konular olarak belirlenmiştir.

2.3. Odalardan TÜRMOB Disiplin Kurulu'na Gönderilen Dosya Sayısı, Ceza Türü Ve Uygulama Dair Bazı Veriler

Odalardan TÜRMOB Disiplin Kurulu'na gönderilen dosyalar, dosyaların ait olduğu dönemler, ceza türleri ve dosya sayısı bu bölümde işlenmiştir.

2.3.1. 2008-2010 Yılları Arasında Odalardan Birliğe Gönderilen Dosyalar Ve Mahiyeti

TÜRMOB Disiplin Kurulu göreve başladığı Ekim 2008 tarihinden, Ağustos 2010 tarihine kadar toplam 922 dosya hakkında karar vermiştir. Disiplin Yönetmeliği gereğince, itirazın reddine dair tüm kararları Maliye Bakanlığı'nın onayına sunulmuş olup, şuna kadar 51 adet dosya onay gönderilmiştir. 2008–2010 yılları arasındaki dönemde Birlik Disiplin Kurulunun, 3568 Sayılı Kanun ve Disiplin Yönetmeliği hükümleri çerçevesinde aldığı kararlara ait bilgiler aşağıda yer alan tablolarda ayrı ayrı sunulmuştur.

Tablo 2: 2008-2010 Tarih Aralığında Dönemi İçerisinde Odalardan Birliğe Gelen Dosya Sayısı

Tüm SMMM Odaları	808
Tüm YMM Odaları	114
GENEL TOPLAM	922

KAYNAK: TÜRMOB, 18.12.1014, <http://www.turmob.org.tr/TurmobWeb/Istatistikler.aspx>

Tablo 8'den da anlaşılacağı üzere, odalardan birliğe gelen dosyaların büyük çoğunluğu SMMM odalarından gönderilmiştir.

Tablo 3: 2008-2010 Tarih Aralığında Odalardan Birliğe Gönderilen Disiplin Kararlarının Ceza Türlerine Göre Dağılımı ve Bu Kararlar Hakkında Disiplin Kurulu'nun Aldığı Kararlar

Oda Disiplin Kurulu Kararları		Birlik Disiplin Kurulu Kararları				
Kararın Türü	Karar Adeti	Onama	İç Karar	Cezanın Kaldırılması	Kovuşturmanın Derinleştirilmesi	Diğer*
Uyarma	277	40	218	8	7	4
Kınama	302	50	222	7	9	14
Geçici Men	154	63	51	2	19	19
Meslekten Men	85	33	31		7	14
Ted.Nit.Geç.Men	1		1			
Staj İptali	1					1
Kovuşt. Açılmaması	108	82			24	2
Cez.Ver.Yer.Olmaması	5	4				1
Bekletme	1					1
GENEL TOPLAM	934					

KAYNAK: TÜRMOB, 18.12.1014, <http://www.turmob.org.tr/TurmobWeb/Istatistikler.aspx>

*Diğer sütunu, Kovuşturma Açılmaması, Ceza Verilmesine Yer Olmadığı vb. kararları kapsar

Tablo 3'teki verilere bakıldığında, oda disiplin kurulu ile Birlik Disiplin kurulunun aldığı kararların birbirine paralellik gösterdiği görülmektedir. Ceza türleri dikkate alındığında, verilen cezaların çoğunluğunun *kınama* cezası olduğu ve akabinde *uyarma* ve *geçici men* cezaları gelmektedir.

Tablo 4: 2008-2010 Tarih Aralığında Meslek Unvanlarına Göre Ceza Dağılımı Tablosu

UNVAN	2008-2010 Yılları Arası
SM	434
SMMM	371
YMM	114
Stajyer	3

KAYNAK: TÜRMOB, 18.12.1014, <http://www.turmob.org.tr/TurmobWeb/Istatistikler.aspx>

Tablo 4'de verilen bilgiler ışığında 2008 ile 2010 yılları arasında unvan açısından en çok SM'lerin ceza aldığı görülmektedir.

2.3.2. 2010-2012 Yılları Arasında Odalardan Birliğe Gönderilen Dosyalar Ve Mahiyeti

Oda Haksız Rekabetle Mücadele Kurulları'nın TÜRMOB'a gönderdikleri Faaliyet Raporlarında; Oda yönetimlerinin; Oda Haksız Rekabetle Mücadele Kurulları'na sevk ettikleri dosya sayısı yıllar itibariyle; 2010 yılında 1047 adet, 2011 yılında 1349 adet, 2012 yılında 1675 adettir.

Bu dosyalardan yaptırım önerisiyle oda yönetim kurullarınca değerlendirmeye tabi tutulanlar ise;2010 yılında 394 adet, 2011 yılında 752 adet, 2012 yılında ise 341 adettir. Yaptırım önerisiyle oda yönetim kurullarınca değerlendirmeye tabi tutulan dosyaların mahiyetleri ise;

1. 1158'i meslek mensupları arasında ve iş sahipleriyle olan ilişkilerden,
2. 223'ü ücret ve diğer mali nitelikteki uygulamalardan,
3. 106'sı reklam yoluyla oluşan haksız rekabet konularından oluşmuştur.

Meslek mensupları arasında ve iş sahipleriyle ilişkilerde oluşan 1158 dosyanın; 721'i mesleki özen, 105'i ruhsat kiralamak ve geriye kalan 332 dosya ise bu alandaki diğer haksız rekabet konularını içermektedir. Ücret ve diğer mali

nitelikteki konularda ise, 223'ü dosyanın hazırlandığı ve bunun 89'unun asgari ücret tarifesinin altında ücret talep edilmesine, 39'unun emanet para makbuzu ile para toplanmasına ve geriye kalan 95'inin ise, sözleşme altında makbuz veya fatura düzenlemesine yöneldiği tespit edilmiştir. Reklam yoluyla oluşan haksız rekabeti içeren konularda ise, 106 dosya tespit edilmiştir. Bunun 12'si sahip olmadığı meslek unvanını kullanma, 44'ü kendisi, hizmetleri ve faaliyetleri hakkında gerçek dışı ve yanıltıcı açıklamalarda bulunma ve kalan 50'si ise, yönetmelikte belirlenen reklam ilkelerine uymama nedeniyle düzenlenmiştir. Bu bilgiler ışığında 2010 yılında, Türkiye genelinde yaptırım önerisiyle 394 dosyanın geldiğini göz önünde bulunduracak olursak, 2012 yılında bu sayının % 13 azalmasıyla 341 dosya sayısına indiği görülmektedir.

Tablo 5: 2010-2011-2012 Tarih Aralığında Odalara Sevk Edilen, İncelenen, Karara Bağlanan Dosya Sayısı

KARAR TÜRLERİ	YILLARA GÖRE KARAR ALINAN DOSYA SAYISI		
	2010	2011	2012
Haksız rekabet kurullarına sevk edilen dosya sayısı	1047	1349	1675
İşleme konan dosya sayısı	294	752	725
Ceza yaptırımına gerek olmadığına dair karar sayısı	421	296	389
İşlemden kaldırılan dosya sayısı	109	208	382
Suçlanmamış dosya sayısı	123	93	182

KAYNAK: TÜRMOB, 18.12.1014, <http://www.turmob.org.tr/TurmobWeb/Istatistikler.aspx>

Tablo 5'den anlaşıldığı üzere, haksız rekabet kurullarına sevk edilen dosyaların büyük çoğunluğu işleme konulurken, bir kısmı işlemden kaldırılmış ya da sonuçlanmamıştır.

Tablo 6: 2010-2011-2012 Tarih Aralığında İşleme Konan Dosyaların Eylem Türlerine Ve Tarihlere Göre Dağılımı

Eylem Türü \ Yıllar	2010	2011	2012
Meslek Mensupları Arasındaki Uygulamalarda H.R.	317	612	602
Ücret ve Diğer Mali Niteliklerdeki Uygulamalarda H.R.	46	98	85
Reklam Yoluyla H.R	31	42	38

KAYNAK: TÜRMOB, 18.12.1014, <http://www.turmob.org.tr/TurmobWeb/Istatistikler.aspx>

Yukarıdaki tabloda, işleme konan dosyaların eylem türleri ve yıllara göre dağılımı verilmiştir. Dosyaların büyük bir çoğunluğunu “Meslek Mensupları Arasındaki Uygulamalarda Haksız Rekabet” oluşturmaktadır.

2.3.3. 2013 Yılında Odalardan Birliğe Gönderilen Dosyalar Ve Mahiyeti

Disiplin Kurulu 01.01.2013 tarihinden, 31.12.2013 tarihine kadar toplam 301 dosya hakkında karar vermiştir. Birlik Disiplin Kurulunun, 3568 sayılı Kanun ve Disiplin Yönetmeliği hükümleri çerçevesinde aldığı kararlara ait bilgiler aşağıda belirtilmiştir. Disiplin Kurulu 2013 yılı dönemi içerisinde toplam 297 dosya hakkında karar vermiştir. Disiplin Yönetmeliği gereğince, itirazın reddine dair tüm kararlar Maliye Bakanlığı'nın onayına sunulmakta olup, 2013 dönemine ait 43 adet dosya onay aşamasındadır.

Birlik Disiplin Kurulu her ay en az bir kere toplantı yaparak dosyaları bekletmeksizin sonuçlandırmaktadır. Dosyalar geldiği ay içerisinde merkezde incelenerek karara bağlanmaktadır. Disiplin Kurulu toplantı öncesi yaptığı çalışmalar sonucunda toplantıların verimli bir şekilde geçmesini sağlamaktadır.

Tablo 7: 01.01.2013-31.12.2013 Tarih Aralığında Odalardan Birliğe Gelen Dosya Sayısı

Tüm SMMM Odaları	196
Tüm YMM Odaları	101
GENEL TOPLAM	297

KAYNAK: TÜRMOB, 18.12.1014, <http://www.turmob.org.tr/TurmobWeb/Istatistikler.aspx>

Tablo 7'ye göre birliğe gelen dosyaların büyük çoğunluğunu SMMM odalardan gelen dosyalar oluşturmaktadır.

Tablo 8: 01.01.2013-31.12.2013 Tarih Aralığında Meslek Unvanlarına G6re Ceza Dağılımı

SM	44
SMMM	151
YMM	101
STAJYER	1
GENEL TOPLAM	297

KAYNAK: TÜRMOB, 18.12.1014, <http://www.turmob.org.tr/TurmobWeb/Istatistikler.aspx>

Tablo 8'de meslek unvanlarına g6re ceza dağılımına bakıldığında, cezaların çoğunluğunu SMMM'lerin aldığı g6r6lmektedir.

Tablo 9: 01.01.2013-31.12.2013 Tarih Aralığında, Ceza Türleri İtibariyle Odalar ve Odalardan Gelen ve Karara Bağlanan Dosyalar

Odalar	Ceza Türleri	Sayı
ADANA SMMM	GEÇİCİ MEN (12 Ay)	3
	KINAMA	5
	KOVUSTURMA AÇILMAMASINA	5
	UYARMA	1
ADANA YMM	KARAR VERİLMESİNE YER OLMADIĞINA	1
	KINAMA	1
	KOVUSTURMA AÇILMAMASINA	5
ALANYA SMMM	UYARMA	1
AMASYA SMMM	GEÇİCİ MEN (8 Ay)	1
ANKARA SMMM	CEZA VERİLMESİNE YER OLMADIĞINA	1
	GEÇİCİ MEN (12 Ay)	5
	GEÇİCİ MEN (6 Ay)-GEÇİCİ MEN (6 Ay)	1
	KINAMA-GEÇİCİ MEN (6 Ay)	1
	KINAMA-KINAMA-GEÇİCİ MEN (12 Ay)	2
	KOVUSTURMA AÇILMAMASINA	7
	MESLEKTEN MEN	4
	UYARMA	1
ANKARA YMM	CEZA VERİLMESİNE YER OLMADIĞINA	5
	GEÇİCİ MEN (12 Ay)	2
	GEÇİCİ MEN (6 Ay)	2
	KINAMA	2
	KOVUSTURMA AÇILMAMASINA	19
	UYARMA	6
ANTALYA SMMM	GEÇİCİ MEN (6 Ay)	1
	KINAMA	2
	KOVUSTURMA AÇILMAMASINA	2

	UYARMA	1
ANTALYA YMM	KINAMA	3
AYDIN SMMM	MESLEKTEN MEN	1
BALIKESİR SMMM	GEÇİCİ MEN (12 Ay)	1
	GEÇİCİ MEN (6 Ay)	1
	GEÇİCİ MEN (9 Ay)	1
BODRUM SMMM	CEZA VERİLMESİNE YER OLMADIĞINA	1
	KINAMA	1
	KOVUSTURMA AÇILMAMASINA	3
BOLU SMMM	KINAMA	1
	KOVUSTURMA AÇILMAMASINA	2
	UYARMA	1
BURDUR SMMM	KOVUSTURMA AÇILMAMASINA	1
BURSA SMMM	KINAMA	5
	KOVUSTURMA AÇILMAMASINA	1
BURSA YMM	KOVUSTURMA AÇILMAMASINA	2
ÇANAKKALE SMMM	CEZA VERİLMESİNE YER OLMADIĞINA	1
ÇORUM SMMM	GEÇİCİ MEN (6 Ay)	1
	UYARMA	1
DENİZLİ SMMM	KOVUSTURMA AÇILMAMASINA	1
ELAZIĞ SMMM	CEZA VERİLMESİNE YER OLMADIĞINA	1
	KOVUSTURMA AÇILMAMASINA	2
ESKİŞEHİR SMMM	KINAMA	2
ESKİŞEHİR YMM	KOVUSTURMA AÇILMAMASINA	2
GAZİANTEP SMMM	GEÇİCİ MEN (12 Ay)	1
	GEÇİCİ MEN (6 Ay)	1
	GEÇİCİ MEN (9 Ay)	1
	MESLEKTEN MEN	2
GAZİANTEP YMM	KINAMA	1

	KOVUSTURMA AÇILMAMASINA	3
HATAY SMMM	CEZA VERİLMESİNE YER OLMADIĞINA	2
	KINAMA	1
	UYARMA	1
İSKENDERUN SMMM	UYARMA	1
İSTANBUL SMMM	CEZA VERİLMESİNE YER OLMADIĞINA	2
	GEÇİCİ MEN (6 Ay)	7
	GEÇİCİ MEN (6 Ay)-KINAMA	1
	KINAMA	5
	KINAMA-KINAMA	1
	KINAMA-MESLEKTEN MEN	1
	KOVUSTURMA AÇILMAMASINA	10
	MESLEKTEN MEN	2
	UYARMA	6
	UYARMA-KINAMA	1
	UYARMA-MESLEKTEN MEN	1
İSTANBUL YMM	CEZA VERİLMESİNE YER OLMADIĞINA	3
	GEÇİCİ MEN (12 Ay)	2
	KARAR VERİLMESİNE YER OLMADIĞINA	1
	KOVUSTURMA AÇILMAMASINA	36
İZMİR SMMM	CEZA VERİLMESİNE YER OLMADIĞINA	4
	GEÇİCİ MEN (12 Ay)	2
	GEÇİCİ MEN (6 Ay)	4
	KINAMA	6
	KOVUSTURMA AÇILMAMASINA	3
	MESLEKTEN MEN	1
	UYARMA	2
İZMİR YMM	KOVUSTURMA AÇILMAMASINA	4
	UYARMA	1

KASTAMONU SMMM	KOVUSTURMA AÇILMAMASINA	1
KAYSERİ SMMM	KINAMA	1
	UYARMA	5
KOCAELİ SMMM	KINAMA	4
	KOVUSTURMA AÇILMAMASINA	2
	UYARMA	2
KONYA SMMM	KOVUSTURMA AÇILMAMASINA	2
MALATYA SMMM	CEZA VERİLMESİNE YER OLMADIĞINA	2
	KINAMA	1
	KOVUSTURMA AÇILMAMASINA	4
MANİSA SMMM	GEÇİCİ MEN (12 Ay)	3
	GEÇİCİ MEN (6 Ay)	1
	KINAMA	3
	MESLEKTEN MEN	2
	UYARMA	1
MERSİN SMMM	GEÇİCİ MEN (12 Ay)	1
	KINAMA	1
	MESLEKTEN MEN	1
	UYARMA	1
MUĞLA SMMM	KINAMA	1
NİĞDE SMMM	GEÇİCİ MEN (6 Ay)	1
	KINAMA	1
ORDU SMMM	KINAMA	1
SAKARYA SMMM	GEÇİCİ MEN (12 Ay)	1
	KINAMA	1
SAMSUN SMMM	KOVUSTURMA AÇILMAMASINA	1
	MESLEKTEN MEN	1
SİVAS SMMM	KINAMA	1
	KOVUSTURMA AÇILMAMASINA	1

SİVAS SMMM	UYARMA	1
ŞANLIURFA SMMM	UYARMA	1
TEKİRDAĞ SMMM	KINAMA	1
	KOVUSTURMA AÇILMAMASINA	1
TRABZON SMMM	GEÇİCİ MEN (6 Ay)	2
GENEL TOPLAM		297

KAYNAK: TÜRMOB, 18.12.1014, <http://www.turmob.org.tr/TurmobWeb/Istatistikler.aspx>

Tablo 9’da yer alan bilgilere bakıldığında, sanayisi gelişmiş illerin ceza türleri itibariyle karara bağlanan dosyalarının diğerlerine nazaran daha çok olduğu görülmektedir.

2.3.4. 2014 Yılında Odalardan Birliğe Gönderilen Dosyalar Ve Mahiyeti

TÜRMOB Disiplin Kurulu 01.01.2014 tarihinden, 31.12.2014 tarihine kadar toplam 386 dosya hakkında karar vermiştir.

Tablo 10: 01.01.2014 - 31.12.2014 Tarih Aralığında Odalardan Birliğe Gelen ve Suçlanan Dosya Sayısı

Tüm SMMM Odaları	250
Tüm YMM Odaları	136
GENEL TOPLAM	386

KAYNAK: TÜRMOB, 30.03.1015, <http://www.turmob.org.tr/TurmobWeb/Istatistikler.aspx>

Tablo 10’da yer alan bilgiler ışığında odalardan birliğe gelen dosyaların çoğunluğu SMMM odalarına aittir.

Tablo 11: 01.01.2014 - 31.12.2014 Tarih Aralığında Meslek Unvanlarına Göre Ceza Dağılımı

SM	95
SMMM	204
YMM	136
STAJYER	1
GENEL TOPLAM	436

KAYNAK: TÜRMOB, 30.03.12.1015, <http://www.turmob.org.tr/TurmobWeb/Istatistikler.aspx>

Tablo 12: 01.01.2014 - 31.12.2014 Tarih Aralığında Ceza Türleri İtibariyle Odalar ve Odalardan Gelen ve Karara Bağlanan Dosyalar

Odalar	Ceza Türleri	Sayı
ADANA SMMMÖ	KINAMA	3
	KOVUSTURMA AÇILMAMASINA	1
	MESLEKTEN MEN	3
	UYARMA	2
ADANA YMMÖ	KINAMA	1
	KOVUSTURMA AÇILMAMASINA	8
ADİYAMAN SMMMÖ	GEÇİCİ MEN (6 Ay)	1
AFYONKARAHİSAR SMMMÖ	GEÇİCİ MEN (6 Ay)	1
ALANYA SMMMÖ	UYARMA-KINAMA	2
AMASYA SMMMÖ	MESLEKTEN MEN	1
ANKARA SMMMÖ	GEÇİCİ MEN (12 Ay)	8
	GEÇİCİ MEN (12 Ay)-MESLEKTEN MEN	2
	GEÇİCİ MEN (6 Ay)	2
		5
	KINAMA-GEÇİCİ MEN (6 Ay)	4
	KINAMA-KINAMA	2
	KINAMA-KINAMA-KINAMA-GEÇİCİ MEN (12 Ay)-MESLEKTEN MEN	20
	MESLEKTEN MEN	5
	UYARMA	2
	UYARMA-GEÇİCİ MEN (12 Ay)	2
	UYARMA-KINAMA-GEÇİCİ MEN (12 Ay)	3
	UYARMA-KINAMA-UYARMA-KINAMA	12
	UYARMA-UYARMA	2
	ANKARA YMMÖ	GEÇİCİ MEN (12 Ay)
KINAMA		5
KOVUSTURMA AÇILMAMASINA		34
KOVUSTURMA AÇILMASINA		1
UYARMA		6
ANTALYA SMMMÖ	KINAMA	4
AYDIN SMMMÖ	GEÇİCİ MEN (12 Ay)	1
	KINAMA	1
	MESLEKTEN MEN	1
BALIKESİR SMMMÖ	CEZA VERİLMESİNE YER OLMADIĞINA	1
BATMAN SMMMÖ	MESLEKTEN MEN	1

	GEÇİCİ MEN (6 Ay)	1
BODRUM SMMMO	KINAMA	1
	KOVUSTURMA AÇILMAMASINA	1
BOLU SMMMO	GEÇİCİ MEN (6 Ay)	1
	UYARMA	1
BURDUR SMMMO	KINAMA	2
	KOVUSTURMA AÇILMAMASINA	1
BURSA SMMMO	CEZA VERİLMESİNE YER OLMADIĞINA	5
	DOSYANIN İSLEMEDEN KALDIRILMASINA	2
	GEÇİCİ MEN (12 Ay)	1
	KINAMA	9
	KOVUSTURMA AÇILMAMASINA	6
	UYARMA	6
	UYARMA-UYARMA-KINAMA	6
BURSA YMMO	KOVUSTURMA AÇILMAMASINA	2
ÇANAKKALE SMMMO	GEÇİCİ MEN (6 Ay)	2
	UYARMA	1
ÇORUM SMMMO	UYARMA	1
DENİZLİ SMMMO	GEÇİCİ MEN (6 Ay)	1
	MESLEKTEN MEN	1
DÜZCE SMMMO	KINAMA	1
EDİRNE SMMMO	KINAMA	4
ELAZIĞ SMMMO	KOVUSTURMA AÇILMAMASINA	1
GAZİANTEP SMMMO	CEZA VERİLMESİNE YER OLMADIĞINA	2
	GEÇİCİ MEN (12 Ay)	3
	GEÇİCİ MEN (6 Ay)	1
	GEÇİCİ MEN (9 Ay)	1
	KOVUSTURMA AÇILMAMASINA	1
	MESLEKTEN MEN	1
GAZİANTEP YMMO	KOVUSTURMA AÇILMAMASINA	5
	KOVUSTURMA AÇILMASINA	1
HATAY SMMMO	GEÇİCİ MEN (6 Ay)	1
İSKENDERUN SMMMO	KINAMA	2
	UYARMA	1
İSTANBUL SMMMO	CEZA VERİLMESİNE YER OLMADIĞINA	1
	GEÇİCİ MEN (6 Ay)	17
	KINAMA	12
	KINAMA-GEÇİCİ MEN (6 Ay)	2
	KOVUSTURMA AÇILMAMASINA	23

	KOVUSTURMA AÇILMASINA	1
	MESLEKTEN MEN	3
	STAJ IPTALI	1
	UYARMA	7
	UYARMA-UYARMA	4
İSTANBUL YMMO	CEZA VERİLMESİNE YER OLMADIĞINA	9
	GEÇİCİ MEN (12 Ay)	2
	GEÇİCİ MEN (6 Ay)	2
	KINAMA	1
	KOVUSTURMA AÇILMAMASINA	42
	KOVUSTURMANIN DERİNLESTİRİLMESİNE	1
	UYARMA	1
İZMİR SMMMO	GEÇİCİ MEN (12 Ay)	4
	GEÇİCİ MEN (6 Ay)	9
	KINAMA	2
	KOVUSTURMA AÇILMAMASINA	8
	MESLEKTEN MEN	1
	UYARMA	3
İZMİR YMMO	KOVUSTURMA AÇILMAMASINA	7
KAYSERİ SMMMO	KINAMA	1
	KOVUSTURMA AÇILMAMASINA	1
KIRKLARELİ SMMMO	CEZA VERİLMESİNE YER OLMADIĞINA	1
	KOVUSTURMA AÇILMAMASINA	1
KOCAELİ SMMMO	KOVUSTURMA AÇILMAMASINA	1
	MESLEKTEN MEN	1
	UYARMA	1
KONYA SMMMO	CEZA VERİLMESİNE YER OLMADIĞINA	1
	GEÇİCİ MEN (12 Ay)	3
	GEÇİCİ MEN (12 Ay)-UYARMA	2
	KINAMA	1
	MESLEKTEN MEN	1
MALATYA SMMMO	KINAMA	1
	KOVUSTURMA AÇILMAMASINA	2
MANİSA SMMMO	GEÇİCİ MEN (12 Ay)	1
	GEÇİCİ MEN (6 Ay)	1
	KINAMA	2
	MESLEKTEN MEN	3
	UYARMA	2
MERSİN SMMMO	KOVUSTURMA AÇILMAMASINA	1

MUĞLA SMMMÖ	KINAMA	1
ORDU SMMMÖ	KOVUSTURMA AÇILMAMASINA	2
	GEÇİCİ MEN (6 Ay)	1
	GEÇİCİ MEN (9 Ay)	1
	KOVUSTURMA AÇILMAMASINA	1
SAKARYA SMMMÖ	UYARMA	1
SAMSUN SMMMÖ	KINAMA	1
	GEÇİCİ MEN (6 Ay)	1
	KINAMA	1
	UYARMA	3
YALOVA SMMMÖ	UYARMA	1
GENEL TOPLAM		436

KAYNAK: TÜRMOB, 30.03.12.1015, <http://www.turmob.org.tr/TurmobWeb/Istatistikler.aspx>

Tablo 12'ye bakıldığında, daha önceki yıllarda olduğu gibi sanayisi gelişmiş illerin dosya sayılarının diğer illere oranla fazla olduğu görülmektedir. Özellikle İstanbul, diğer illere oranla fazla dosya sayısına sahiptir.

3. BÖLÜM

MUHASEBECİLİK MESLEĞİNDE HAKSIZ REKABET ÖRNEKLERİ VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

3.1. MUHASEBECİLİK MESLEĞİNDE HAKSIZ REKABET ÖRNEKLERİ

Muhasebecilik mesleğinde yaşanan haksız rekabet, önceki bölümlerde birçok mevzuata göre hukuki açıdan ele alınmıştır. Bu bölümde ise haksız rekabet ile şuana kadar verilmiş olan bilgileri, örnekler aracılığıyla somutlaştırmak, konunun pekiştirilmesi ile daha iyi anlaşılmasını sağlamaktır. Haksız rekabet ile edinilen haksız çıkar uzun vadede kar sağlamayacaktır. Bilinçli olarak yapılan her yanlış uygulama sadece kısa süreli fayda sağlarken, uzun vade de ise sağlanan haksız faydanın kişi ya da kuruma çok daha ciddi ve tehlikeli dönüşleri olacaktır.

3.1.1. Meslek Mensuplarından Kaynaklanan Haksız Rekabet Örnekleri

Meslek mensuplarından kaynaklanan ve mevzuatta tanımlanan haksız rekabet konularını daha iyi anlaşılması için örnekler yoluyla somutlaştırılmıştır.

Örnek Olay1

B, SMMM ruhsatına sahiptir. Ancak ilgili mesleği icra etmemekte ve mesleğin icrası için ruhsatını C'ye kiralamıştır. Söz konusu C, meslekle ilgili konunun ehli olmamakla birlikte bazı pratik bilgilere sahiptir, muhasebe programları ve beyanname vermeye dair bir takım hizmet içerikli işlemlere konu olacak işleri yapmak üzere mesleği icra etmektedir. Muhasebecilik mesleğinde en sık karşılaşılan durumlardan biri de ruhsatın kiralanmasıdır. 3568 Sayılı Kanun'da haksız fiil hallerinden “*Meslek ruhsatın kiralanması veya çeşitli menfaatler sağlayarak meslek mensubu olmayan kişilere faaliyette bulunma imkânı sağlamak (Mad.6/d)*” durumuna bir örnek olup, açıkça belirtilmiştir. Ruhsatı kiraya verme gibi haksız fiil gerçekleştiğinde Cumhuriyet Savcılığı'na sevk ile konu takip edilecektir.

Örnek Olay2

X A.Ş. daha az vergi ödemek için, muhasebe defterini tutan SMMM olan A'ya oluşacak farkı KDV dengelemesi yaparak yok etmesini talep etmiş, A bu isteği kabul ederek X A.Ş.'nin KDV'si ile ilgili tutarı dengelemiştir. Diğer bir ifade ile

naylon fatura düzenlemiştir. Bu örnekte yer alan usulsüzlük “En iyi muhasebeci en az vergi ödettiren muhasebecidir” anlayışından doğan ve 3568 Sayılı Kanun uyarınca “*Muhasebe ve denetim standartlarına uymamak, mesleki faaliyetlerin yürütülmesinde gereken mesleki özeni göstermemek(Mad.6/a)*” şekilde tanımlanan haksız rekabet örneğidir.

Örnek Olay3

Meslek mensubu olan K Bey, W A.Ş. ile çalışabilmek için diğer meslektaşları hakkında yalan yanlış bilgiler vermekte, yanıltıcı bilgilerle meslektaşlarını kötülemektedir. Daha önceki konularda da bahsedilen, meslek etik kurallarının ihlal edilmesi söz konusudur. 3568 sayılı kanun uyarınca “*Meslek mensuplarının hizmetlerini ve faaliyetlerini yanlış ve yanıltıcı veya yersiz açıklamalarla kötülemek(Mad.8/b)*” şeklinde tanımlanan haksız rekabet örneğidir.

Örnek Olay4

Bay E, diğer meslektaşlarından B hakkında piyasaya doğru olmayan açıklamalar yapmıştır. Bu açıklamalar mesleki etik ilkeleri ve mali (akçal) konularda olup, doğruluğu olmayan açıklamalardır. (Örnek olarak, E meslektaşı B'nin sahte fatura düzenlediğini ya da bürosuna haciz geldiğini söylemiş olabilir). Bura da yapılan açıklama tamamen asılsız olup, 3568 Sayılı Kanun uyarınca “*Meslek mensuplarının dürüstlüğü, güvenilirliği ve tarafsızlığı hakkında yanlış ve asılsız beyanlarda bulunmak (Mad.8/a)*” şeklinde tanımlanan haksız rekabete örnektir.

Örnek Olay5

Bay E, X A.Ş.'yle çalışabilmek için, piyasada çok ciddi pazar payına sahip olan D A.Ş. ile daha önceden çalıştığına dair yalan söylemiştir. Kendi kişisel durumu ve işleri hakkında yanıltıcı bilgi vererek rant (getirim) sağlamaya çalışmıştır. Bu yanıltıcı bilgileri vermek kanun uyarınca haksız fiil hallerindedir. 3568 Sayılı Kanun uyarınca “*Kendisi, hizmetleri ve faaliyetleri hakkında gerçek dışı veya yanıltıcı açıklamalarda bulunmak (Mad.8/ç)*” suretiyle haksız fiil yoluyla haksız kazanç edinmeye çalışılmıştır.

Örnek Olay6

Eski vergi denetmeni olan Bay E meslekte kendisine fayda sağlayacağını düşünerek eski unvanını da kullanmıştır. Burada önceden sahip olunan bir unvan kullanılmıştır. Çeşitli unvan, belge ve ödül isimlerinin kullanılması ile reklama dair haksız rekabet olgusu ortaya çıkmıştır. 3568 Sayılı Kanun'da yer alan ve haksız rekabet yollarından biri kabul edilen “*Mesleki ve akademik unvan dışında sahip olunan başka unvanları kullanmak (Mad8/f)*” suretiyle haksız fiil işlenmiştir.

Örnek Olay7

Bayan E, popüler bir denetim şirketine ait olan isim kısaltmasına uygun başka isim ile kendi denetim şirketinde aynı kısaltmayı kullanmıştır. Örneğin, ‘Başarı Denetim Şirketi’nin kısaltma ismi olan B.D.Ş.’yi, Bayan E ‘Bahar Denetim Şirketi’ adı altında B.D.Ş. Şeklinde kullanmıştır. Burada asıl amaç, Başarı Denetim Şirketinin imajından yararlanmaktır, kanun uyarınca “*Reklam ilke ve kurallarına aykırı davranmak (Mad.12)*” suretiyle haksız fiil kabul edilmektedir.

Örnek Olay8

Meslek mensubu A, defterini tuttuğu B şirketine ait bilgileri kişisel çıkarları doğrultusunda D şirketine yasal olmayan bir şekilde sunmuştur. Mükelleflerin bilgilerini üçüncü kişilere vermek, mükellefin mahremiyetine yapılmış olan hatalı bir davranış olup, haksız fiil teşkil etmektedir. 3568 Sayılı Kanun uyarınca “*İş sahiplerine ait veya iş sahiplerinden elde edilen bilgileri kullanmak suretiyle ekonomik çıkar sağlamak (Mad7/g)*” şeklinde tanımlanan haksız rekabet örneğidir.

Örnek Olay9

Bay A defterini tuttuğu Y şirketinin banka aracılığı ile kredi kullanabilmesi için bankaya Y şirketine ait ve makyajlanmış mali tablolarını sunmuştur (burada makyajlamadan kasıt, mali tablolar üzerinde doğru olmayan bir takım düzeltmelerin yapılması anlamına gelmektedir). Böylece A, Y şirketinin mali tablolarını daha iyimser hale getirmiştir. Gerçek olmayan bilgiler sunmak bir suçtur ve kanunla sabittir. 3568 Sayılı Kanun'da “*Üçüncü şahısları yanıltacak şekilde gerçeğe aykırı*

belge düzenlemek ve onaylamak (Mad.6/f)” şeklinde tanımlanan haksız rekabet örneğidir.

Örnek Olay10

Bayan D, X A.Ş.’de bağımlı çalışan meslek mensubudur ancak, Bayan D’ye bu işinin dışında da işler verilmektedir. Muhasebe konusunda yetkili bağımlı çalışanlara aynı şirkette birden fazla iş verilemez, burada meslek mensubuna aynı şirket içinde verilmemesi gereken birden fazla iş verilmiştir. 3568 Sayılı Kanun’da bu durum *“Bağımlı çalışan meslek mensupları bakımından aynı anda birden çok işletmede mesleki sorumluluk üstlenmek (Mad.6/h)”* şeklinde tanımlanmıştır ve bu durum haksız rekabete konu olmuştur.

Örnek Olay11

Bayan E, bilinçli olarak kira beyannamesini yanlış doldurmuştur. Mali mevzuatın gerekçelerini, yükümlülüklerini öz ve biçim olarak zamanında yerine getirmemiştir. Kanunun hükümlerine uygun davranılmamıştır. Verilen belge gerçek olmayıp sahtelik ihtiva etmektedir. 3568 Sayılı Kanun uyarınca *“Mevzuat hükümlerinin emredici kurallarına aykırı davranmak suretiyle meslek mensupları karşısında haksız şekilde avantaj elde etmek”* şeklinde tanımlanan haksız rekabet örneğidir.

3.1.2. Düzenleyici Ve Denetleyici Kurumlardan, Mevzuat Hükümlerinin Hukuka Aykırı Oluşturulmasından Kaynaklanan Haksız Rekabet Örnekleri

Özellikle muhasebecilik mesleği, iş yükü çok olan ve son derece fazla sorumluluk yüklenilmiş önemli bir meslektir. İş yükünün çokluğu, mesleğin yoğunluğu ile oluşan stres ve zaman sıkıntısı nedeniyle muhasebe meslek mensupları sürekli olarak ve sık sık çıkarılan kanunları, standartları ve tebliğleri takip etmekte zorlanmaktadır. Sadece takip etmekle kalmayıp çoğu zamanda uygulamada sorunlar yaşamaktadırlar. Bunun yanı sıra kanunda oluşan bazı boşluklar, denetimin azlığı ve en önemlisi denetimin tam olarak yapılamaması sonucu haksız rekabete kapı açılmış olmaktadır (Sak, 2013:71).

Düzenleyici ve denetleyici kurumlar, haksız rekabette bir takım sorumluluklara sahiptir. Mevzuat boşlukları, denetim ve tespit, yaptırımın

caydırıcılığı ve yaptırımın zamanında uygulanması vb. bu sorumlulukların en önemlileri olarak ifade edilebilir.

Bununla birlikte mevzuata uygun olmasına karşın, meslek mensuplarına itirazlarına ve hatta davalarına konu olduğu, hukukun bütünlüğü ve eşitliği ilkelerine aykırı birtakım istisnai durumların olduğu da bilinmektedir. Bu durumun daha iyi anlaşılması için aşağıda “*Düzenleyici ve denetleyici kurumlardan, mevzuat hükümlerinin hukuka aykırı oluşturulmasından kaynaklanan haksız rekabet*” ile ilgili birkaç örnek verilmiştir (Sak, 2013:71).

Düzenleyici Ve Denetleyici Kurumlardan, Mevzuat Hükümlerinin Hukuka Aykırı Oluşturulmasından kaynaklanan ve mevzuatta tanımlanan haksız rekabet konularını daha iyi anlaşılması için örnekler yoluyla somutlaştırılmıştır.

Örnek Olay1

26 Aralık 2012 tarihinde Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu (KGK) tarafından Resmî Gazete’de yayımlanan, 28509 Sayılı Bağımsız Denetim Yönetmeliği’nin 16. maddesinde düzenlenen ilgili sınav konularındaki muafiyetlerin yalnızca hali hazırda SMMM olanların Bağımsız Denetim Lisansı Sınavına girmesi koşulunda geçerli olması, söz konusu muafiyetin gerekçesi olan iki lisans/sınav arasındaki ‘ortak’ konuların yalnızca SMMM’den Bağımsız Denetim Lisansına tek yönlü bir muafiyet/avantaj sağlaması, eşitlik, adillik, tarafsızlık, dürüstlük, şeffaflık gibi ilkelerle bağdaşması mümkün değildir. Konu ile ilgili olarak, KGK ve TÜRMOB bünyesindeki uzmanlarla yapılan görüşmelerde KGK; konunun kendi yetkileri dışında olduğunu beyan ederken, TÜRMOB ise söz konusu yönetmeliğe tamamen karşı olduklarını ifade etmişlerdir. Bu nedenle hem KGK, hem de TÜRMOB sözü edilen hukuksuzluğun giderilmesi için bir takım girişimlerde bulunmuşlar ancak sonuçsuz kalmıştır. 660 Sayılı KHK ile ilgili kararnamenin Kurulun görev ve yetkilerini düzenleyen 9. Maddesinin uyarınca; “bağımsız denetim yapacak meslek mensuplarına yönelik sınav, yetkilendirme ve tescil yapmak, disiplin ve soruşturma işlemlerini yürütmek, sürekli eğitim standartları ile mesleki etik kurallarını belirlemek, bunlara yönelik olarak kalite güvence sistemini oluşturmak ve bu alanlardaki eksikliklerin düzeltilmesi için gerekli tedbirlerin alınmasını sağlamak” şeklinde ifade edilmiştir. Görülmektedir ki KGK birçok kişinin aşırı yetkilerle

donatılmış olduğunu düşünerek, yetkilerini kullanmamış, asli görevi olmasına karşın konuya ilişkin gereken çözümü üretmemiş, yanı sıra mesleki eksikliklerine yönelik yapılan iletimleri dikkate almamıştır. KGK bu tavrı ile hukuka aykırı davranışı dolaylı da olsa desteklemiş ve ileride birçok sorunun oluşabilmesine kaynaklık etmiştir (Sak, 2013:71-73).

Örnek Olay2

Bir takım kanunlarda yapılan köklü değişiklikler (TTK, SPK, BK vs.) meslek mensuplarını ilgilendirmekteyken, meslek mensuplarına ya da bağlı olduklarıodalara, görüş ve öneri konusunda bildirim ve bunların geri bildirim süreci değerlendirilmiyor olması, uygulama noktasında çok ciddi bir risk teşkil etmektedir. Diğer bir ifadeyle, böylesine köklü değişimler de değişimden direkt olarak etkilenen meslek mensubu konuya dâhil edilerek, katılımcı bir politika izlenmemektedir. Bu durumun bir sonucu olarak da, çok fazla bilgiye sahip olunmamasından kaynaklanan yanlış ya da haksız uygulamanın önü açılmış olur (Sak, 2013:73).

Örnek Olay3

SPK lisanslama sınavlarının bir takım değişikliklerden dolayı belirsiz duruma gelmesi, yanı sıra sınav komisyonunun sınavı iptal etmek gibi birçok yanlışta imza atması diğer adaletsiz uygulamalardan biridir. Uygulanan sınavları hemen her modülünde yanlış çıkan aday ile hiç yanlış çıkmayan bir adayın, 70 % başarı ölçütünde değerlemeden dolayı aynı sayılması ise büyük bir problemdir (Sak, 2013:73-74).

Örnek Olay4

Bağımsız denetimle ilgili olarak, TÜRMOB ile KGK arasında yaşanan yetki kargaşası büyük bir haksız rekabet örneğidir. İSMMMÖ, bağımsız denetim sınavlarını kendisinin gerçekleştireceğini web sitesi aracılığıyla duyurmuş, bunun üzerine KGK'nun itirazı ile duyurusunu geri çekmiştir. Bu yaşanan skandal, meslek mensuplarının mesleklerindeki performanslarına ve mesleki kariyerlerine olumsuz etki etmiş, büyük bir güven kaybına yol açmıştır (Sak, 2013:74).

Örnek Olay5

İSMMMO, kamu denetçiliği ile ilgili olarak konuyla ilgili eğitim programları başlatmış, ilk yıl bu eğitimler için katılımcılardan para alınırken diğer yıllar ise ücretsiz verilmeye başlamıştır. Bu durum üzerine KGK, İSMMMO'nun bu uygulama sonucunda haksız kazanç elde ettiğini öne sürmüştür (Sak, 2013:75).

Örnek Olay6

Bağımsız Denetim Yönetmeliği ile meslek mensuplarına getirilen 15 yıllık mesleki deneyim şartı, bağımsız denetim lisansı almamış olsalar dahi birçok meslek mensubunun söz konusu yetkiye sahip olmasına yol açarken, lisans almış meslek mensuplarını hayal kırıklığına uğratmıştır. Dünyanın hiçbir ülkesinde örneği bulunmayan bir durumdur. Staj, sınav gibi hem maddi hem de manevi maliyetlere katlanan ve lisansa hak kazanan meslek mensupları açısından büyük hayal kırıklığına yol açarken bu durum hukuka aykırı bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır (Sak, 2013:75-76).

3.2. HAKSIZ REKABETE İLİŞKİN ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Muhasebecilik mesleğinin devamı ve itibarının tesisi için haksız rekabetle mücadele etmek önemli ve gereklidir. Bütün meslek mensuplarında bu bilincin oluşturulması gerekmektedir. Ayrıca meslek mensupları da kendilerine düşen sorumlulukları yerine getirmelidir. Düzenleyici ve denetleyici kurumlar da şeffaf bir şekil de kendilerine düşen görev ve yetkileri yerine getirmelidirler. Bunların dışında TÜRHAĞ'ın çözüm önerileri de dikkate alınmalıdır.

3.2.1. Meslek Mensuplarının Çözüm Sürecinde Uymak Zorunda Olduğu Kurallar

Haksız rekabete ilişkin yönetmelikte belirtilen kural ve yöntemlerden biri ya da bir kaçının haksız rekabeti önlemek için uygulanması, çözüm sürecinde yeterli ve etkili olmayacağı görülmektedir. Hiç şüphesiz bu süreçte en büyük sorumluluk, bu sorundan en büyük zararı gören kesime, başka deyişle meslek mensuplarına düşmektedir. Ancak meslek mensuplarının yanı sıra İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinde (İİBF) okuyan üniversite öğrencilerinin, onların hocaları konumundaki akademisyenlerin, meslek örgütlerinin gereken sorumluluğu alması büyük önem teşkil etmektedir. Unutulmamalıdır ki, haksız rekabetle mücadele bir

süreçtir ve kısa zamanda gerçekleşmesi mümkün olmayacaktır, ayrıca istikrarlı bir biçimde uygulanması gerekmektedir. Böylece sorun en iyi şekilde yönetilebilir ve olumsuz etkileri en aza indirilebilir.

Muhasebecilik ve denetim mesleğinde meslek etiğinde uyulması gereken kurallar İSMMMO'nun 1997 III. Türkiye Muhasebe Denetimi Sempozyumu'nda geniş biçimde tartışılırken dört ana başlık ortaya çıkmıştır (Ayboğa, 2003:350):

1. Meslek mensuplarının kendi aralarındaki ilişkileri
2. Meslek mensuplarının müşterileriyle ilişkileri
3. Meslek mensuplarının meslek kuruluşlarıyla ilişkileri
4. Meslek mensuplarının toplum ve kamu idaresiyle olan ilişkileri

Bu başlıklara giren konular çeşitli mevzuatlarda toplanmıştır.

Örneğin;

1. 3568 Sayılı Kanun ve Yönetmelikleri, Meslek Kararları
2. Vergi Mevzuatı
3. Türk Ticaret Mevzuatı
4. Sermaye Piyasası Mevzuatı
5. Bankacılık Mevzuatı
6. Diğer Mali Mevzuat

Bu sıralanan mevzuatların bazı hükümleri muhasebecilik mesleğinin icrasında sınırları çizmektedir. Bu sınırlar hem muhasebe meslek çalışanlarının ve mükelleflerin, hem de toplumun ve devletin menfaatlerini koruma altına almaktadır.

3.2.2. Düzenleyici Ve Denetleyici Kurumların Çözüm Sürecinde Üstlenecekleri Rol Ve Sorumluluklar

Düzenleyici ve denetleyici kurumlar haksız rekabetle mücadele döneminde gereken görev ve sorumlulukları üstlenmeleri gerekmektedir. Daha önce de belirtildiği gibi bu süreç tek taraflı ve eksik sorumluluk ve görevle yerine getirilmesi mümkün görülmemektedir. Bu nedenden ötürü taraf olan kurumlar da kendilerine düşen rol ve sorumluluklarını uygun şekilde yerine getirmelidirler. Bu kurumların üzerine düşen yetki sorumlulukları özetle aşağıdaki gibi ifade edilebilir (Sak, 2013:79-82):

1. Düzenleyici ve denetleyici kurumlar, yasal boşluklara mahal vermemeli, gereken yasal düzenlemeler hazırlanmalıdır. Etik kurallar ve pratik hayatı birebir karşılayan yasal düzenlemeler öngörülmesi, ilgili yasal düzenlemelerin işlerliğini sağlamalıdır.
2. Çözüm yöntemlerinde belirtilen haksız rekabetle mücadele komitesi gibi fahri yetkililerin desteği ile doğrudan KGK'nın bu alandaki uzman denetçileriyle çalışmalar yürütmesi çok etkili olacaktır. Bu çalışma, birlikteliği ihbar, ödül ve ceza yöntemleriyle pekiştirilebilir. Bir suç ancak cezası kanunlarca tanımlanmış ise suç olabilir.
3. Bu kurumlar öncelikle kendine karşı eleştirel olmalı ve yasal düzenlemelerde şeffaflığı, doğruluğu ve ahlaki erdemi unutmamalıdır.
4. Fiyat, performans, müşteri sayısı ve nitelikleri gibi bir takım değişkenler, mevzuat hükümlerince adil ve dürüst bir biçimde belirlenmelidir. Sadece bununla da kalmayıp nitelikli meslek mensuplarının diğerlerini yönlendirme ve etkilemede uygun fırsatlar tanınmalıdır.
5. Öncelikle suç teşkil eden durumlar iyi tanımlanmalıdır ve suç işlemeyi caydırıcı nitelikte cezai yaptırım uygulanmalıdır. Unutulmamalıdır ki "*Suçsuz ceza, cezasız suç olamaz*" olamaz.
6. Çağın gereklerini ve muhasebecilik mesleğinde mesleki oluşumları yakından takip etmeli ve de çalışmaların da modernizeyi kanunlarla buluşturmalı.
7. Yapacağı revizelerde açık ve anlaşılır olmakla birlikte, uygulanabilirliği de göz ardı etmemelidir.
8. Hiçbir kanun gereken zamanın altında, ani bir şekilde meslek mensupları ve diğer tarafları görmezden gelerek uygulamaya koymamalıdır.

Düzenleyici ve denetleyici kurumlar, muhasebe meslek mensuplarını ve meslek mensuplarının içinde bulunduğu durumu görmezden gelmemelidir. Muhasebecilik mesleğindeki uygulamalarda meydana gelen değişikliklerde ve yeniliklerde, meslek mensuplarının öneri ve taleplerini dikkate almalıdır. Muhasebeye dair uygulamalarda adil davranış ve etik ilkelere bağlılığın önemi unutulmamalıdır.

3.2.3. TÜRHAĞ'ın Haksız Rekabet Süreci İçin Çözüm Önerileri

Kurul haksız rekabete karşı mücadelesini şöyle ifade etmektedir: Haksız rekabetin yaşanmaması ya da varlığının ortadan kaldırılması için uygun rekabet ortamı oluşturulmalıdır. Rekabet evrensel anlamda; ekonomik ve adil bir yarış olarak değerlendirilirse, rekabet için yasal taban ve hukuki kurallar gereklidir. Rekabetin haklı rekabet olarak sürdürülebilmesi için, tüm unsurlar dikkate alınarak kurallı bir yarış ortamının oluşturulması gerekir. Bu yarış özellikle hizmette kalite yarış olarak ortaya çıkmaktadır. Maddi unsurlar, haksız rekabet için cazip görünen en açık unsur olarak değerlendirilse de, asıl unsurlar maddi olmayan unsurlardır. Meslekte sağlıklı bir biçimde kurumsallaşma, en büyük mesleki adım olacaktır. Bu sebeple de hem mesleki bilinç, hem de konuyla ilgili yasal yaptırımlar yeterli ölçüde artırılmalıdır. Yeni Türk Ticaret Kanunu'nun 660 Sayılı KHK ile bağımsız denetim ile ilgili yasal düzenlemelerin, mevcut dönem ve kararnamenin içeriği ile bunun yanında rekabet kanununda düzenlenen "Rekabet İhlalleri" ile bu sürecin başlatılmasının kaçınılmaz olduğunun bir işaretidir. Haksız rekabetle ve rekabet ihlalleri ile mücadele başta TÜRMOB ve TÜRHAĞ olmak üzere Türkiye genelinde tüm odaların sorumluluğu bulunmaktadır. Aynı şekilde rekabet hukukunun oluşturulması ile meslek uygulamaları bakımından kanun koyucu ve diğer tüm kamu kurum kuruluşları da bu sorumluluğu taşımaktadır. Bilindiği gibi TÜRHAĞ, haksız rekabetle mücadele için kurulmuştur. Bu bağlamda bir takım yönergeler yayınlamış ve kongreler düzenlemiştir. Bu çalışmalarda sürekli eğitimin ve ilgili grupların bilgi alışverişine önem vermiş, yanı sıra bir rehber niteliği olan ve "Kutup Yıldızı" adını taşıyan kitapçık düzenlenmiş ve dağıtımına önem verilmiştir. Meslek mensuplarına, öğrencilere, akademisyenlere, düzenleyici ve denetleyici kurumlara, etik, modernlik, şeffaflık, doğruluk gibi kavramların önemini göstermeye ve uygulamaya dönük duruş sergilemiştir (TÜRHAĞ, 2012).

3.3. LİTERATÜR TARAMASI

Haksız rekabet hukukunda yapılan yenilikler, rakiplerin birbirlerine karşı korunmasını yeterli görmemekte bunun yanında pazardaki diğer kişilerin, kamu yararının ve özellikle tüketicilerin korunmasını hedeflemektedir. Bu şekilde rekabet halindeki tacirin, sadece rakibine karşı değil aynı zamanda tüketiciye ve kamuya

karşı sorumlu olduğu vurgusu yapılarak, haksız rekabet hukukunda bir devrim gerçekleştirilmiş olmaktadır. Haksız rekabet hukuku yelpazesini bu denli genişleterek, ayrı değerlendirilen bir hukuk alanı haline gelmeye başlamıştır. Böylesine önemli bir statüye kavuşan rekabet hukuku, dünyada ki gelişmeleri yakından takip etmeli, ayrıca ulusal ekonomideki mevcut durumu da gözlemleyebilmelidir (Aydın, 2008:216-224).

1994 yılında kabul edilen 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun55 (4054 sayılı Kanun) ancak, üç yıl sonra kanunun uygulanmasından sorumlu otorite olan Rekabet Kurumu'nun faaliyete geçmesiyle aktif hale gelmiştir. 4054 sayılı Kanun esas itibarıyla AB rekabet hukukunun temel ilkelerini ve düzenlemelerini benimsemiştir. Rekabet Kurulu'nun kararları konu dâhilinde incelendiğinde, mühendislik ve mimarlık meslek kuruluşlarına ilişkin olarak inceleme yapmış olduğu görülmektedir (Çokgezen ve Toksoy, 2013:34-35).

Köseoğlu'nun "Etik Kodlarının Rekabet Stratejilerine Etkileri Ve Bir Alan Araştırması" başlıklı tezine göre; Etik kodları rekabet stratejilerini doğrudan ya da dolaylı olarak da etkileyebilir. Bu durum etik kodlarında yeniden tanımlanmasını gerektirmektedir. Bu etki gücü değişkenleri; işletmenin rekabet stratejileri sonucundaki kazanımları ve bu kazanımların devamlılığı ile ilgili değişkenlerdir. Rekabet stratejileri geleceğin belirsizliğini azaltmada etkilidir. Rekabet stratejisinin özgünlüğü, rekabet avantajı sağlamaktadır. Etik kodlarının rekabet stratejilerine etkisi rekabet ortamına bağlıyken, rekabet stratejilerinin etik kodlarına etkisi kazançlara bağlı olarak değişmektedir (Köseoğlu, 2007:168-173).

Sakarya ve Kaya'nın araştırmalarının sonucunda elde edilen verilere göre; Muhasebe meslek mensuplarının cinsiyetlerine göre, etik algılarında farklılık vardır. Eğitim düzeyine göre etik algılaması değişkenlerinde farklılık görülmemektedir. (Etik algılaması değişkenleri: dürüstlük, mesleki özen ve yeterlilik, gizlilik, mesleki davranış vb.). Unvana göre bakıldığında ise; unvanları ile dürüstlük ve mesleki davranış değişkeni arasında anlamlı farklılıkların vardır. Mesleki deneyime ve mükellef sayısına göre ise göre karşılaştırma sonucunda, mesleki etiğe bakış açılarında anlamlı farklılıklar vardır. Gelir düzeylerine göre, genel olarak mesleki etik algılamalarında farklılık yoktur (Sakarya ve Kaya, 2010:70-71).

“Türkiye’de Muhasebe Hileleri Tarihi” adlı tez çalışmasında Türkiye’de meydana gelen olaylar incelenerek, hilelerin yapılma nedenleri ve uygulanan yöntemler işletmelerin türleri ve özellikleri de göz önüne alınarak ortaya konulmuştur. Türkiye’de hileli muhasebe işlemlerinin yoğun olarak 1990 – 2007 yılları arasında ortaya çıktığı gözlemlenmiştir. Bu nedenle, tezde bu yıllar arasında ortaya çıkan muhasebe hilelerine yer verilmesi uygun görülmüştür. Tezde genel olarak, muhasebe hilesi, yolsuzluk, hayali ihracat, sahte belge kullanımı ve vergi kaçakçılığı ile ilgili kanun dışı olaylar bir araya toplanmaya çalışılmıştır. Anılan yıllar arasında Türkiye’de ortaya çıkan muhasebe hileleri incelendiğinde, hilelerin gerçekleştirilmesinde vergi kaçırma, zimmetlerin ve yolsuzlukların gizlenmesi amacının ön plana çıktığı gözlemlenmiştir. Öte yandan, bu hilelerin gerçekleştirilmesinde, belge sahtekârlığı, kayıt dışı işlemler ve uydurma hesaplar kullanma yöntemlerine ağırlıklı olarak başvurulduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca, kullanılan yöntemlerin işletmenin faaliyet gösterdiği sektöre, büyüklüğüne, sahiplik yapısına ve halka açık olup olmamasına göre değişiklik arz ettiği gözlemlenmiştir (Bayraktar, 2007:164-169).

Yapılan bir başka çalışmada ise *çevre-işletme-muhasebe* ekseninde yaşanan gelişmeler birlikte değerlendirilmiş, değişimin, değişimi getirdiği, küresel anlamda herkesi ve her şeyi etkilediği çıkarımına ulaşılmıştır. “Politik, yasal, ekonomik, kültürel, teknolojik, uluslararası, meslek ve eğitimle ilgili çevrelerde yaşanan değişimlerin muhasebe sistem ve uygulamalarının gelişimi üzerinde etkili olduğu ileri sürülebilir” denilmiştir (Sürmen ve Aygün, 2013:378-379).

Daştan, makalesinde çeşitli skandallarla muhasebecilik mesleğinin zedelendiğini belirterek etik eğitiminin muhasebede çok önemli olduğunu ifade etmiş, muhasebecilik mesleğine ilişkin mesleğin itibarının ve toplumsal güvenin korunmasının tek yolunun öncelikle meslek mensuplarının etik değerlere sahip olması gerektiğini, bunun yolunun da eğitimden geçtiğini savunmuştur (Daştan, 2009:305-306).

Samsun ilindeki muhasebe meslek mensuplarının mesleki etik algısının ölçülmesinin amaçlandığı bir çalışmaya göre: Meslek etiği algısının ankete katılan meslek mensuplarının kıdem durumuna göre dürüstlük, tarafsızlık, mesleki yeterlilik ve özen, gizlilik ve mesleki davranış değişkenleri üzerinde anlamlı farklılık

göstermediği ancak, mesleki kıdem durumuna göre, 1-5 yıl kıdemi olan meslek mensuplarının genel etik algısı, 16 yıl ve üzeri faaliyet gösteren meslek mensuplarına nazaran düşük olduğu gözlemlenmiştir (Yılmaz vd, 2015:38-39).

Terzi ve Şen, yapmış oldukları çalışma doğrultusunda şu bilgilere ulaşımlardır: Analiz için 50 şirketin 2010 ve 2009 yılı yıllık bilanço ve gelir tablolarından 15 finansal rasyo seçilmiştir. Çalışmanın sonucunda bazı finansal değişkenlerin potansiyel hile riskini belirlemede etkin oldukları tespit edilmiştir. Bu değişkenler genel olarak likidite, karlılık ve mali yapı oranlarıdır (Terzi ve Şen, 2012:12).

Diğer önemli konulardan biriside "Vergi Mahremiyeti" konusudur. Mükellefin mevcut bilgileri, rızası dışında rakiplerince öğrenilmesi, mükellefe çok büyük zararlar verebilir. Bu zarar, mükellefin ekonomideki payı ve içinde bulunduğu sektörün büyüklüğü ile doğru orantılıdır. Bu konu ile ilgili Ünsal'ın çalışmasını örnek gösterilebilir. Çalışmaya göre; vergi mahremiyeti ilkesinin tam olarak uygulanması durumunda, hem vergi idaresi hem de mükellefler açısından olumlu sonuç doğurmaktadır. Böylece, vergi idaresi vergilendirme işlemini kolayca gerçekleştirmekte, mahremiyetin kapsamı dışında yer alan bazı bilgilerin açıklanmasıyla vergilerin toplanmasında kamuoyunun baskısından yararlanarak vergi kaçak ve kayıplarını azaltmaktadır. Diğer taraftan mükellef korunmakta ve mükellef idareye güveni artmaktadır (Ünsal, 2003:28-29).

Şengel'in yaptığı çalışmada; SMMM odalarından 25 ve YMM odalarından 4 adet, odaların misyon ve vizyon bilgileri alınmıştır. Bu bilgiler ışığında, vizyon için vurgu yapılan genel durum;

1. Meslek mensuplarının gelişimini destekleme ve sürekli eğitime önem vermek
2. Mesleki etik kurallarını önemsemek
3. Muhasebe ve denetim standartlarına uymak
4. Teknolojik gelişmelere ayak uydurmak
5. Örnek bir sivil toplum kuruluşu olmak

Misyon için ise;

1. Sürekli eğitim, bilimsel ve teknolojik çalışmak
2. Haksız rekabeti önlemede etkili olmak
3. Yasal ve etik ilkelere bağlılık

4. Toplumsal etkin ve yarar sağlamak
5. Lider bir kurum olabilmek
6. İletişim becerisi ve güçlü toplumsal etkinlik

Bunun yanında bazı odaların vizyon ve misyon yerine oda ile ilgili bilgilere yer verdiği görülmektedir (Şengel, 2010:487).

Armağan ve Şencan'ın çalışmasına göre; Uluslararası Şeffaflık Örgütü 2011 Yılı Yolsuzluğu Algılama Endeksi'ne göre; Türkiye yolsuzluk algılamasında 182 ülke arasında 4,2 puanla 61. sırada yer almıştır. 2012 yılında 176 ülkenin değerlendirildiği en az yolsuzluk yapılan ülkeler arasında da 49 puanla 54. sırada yer almıştır. Sıralamanın yüksek olması vatandaşın devlete güveninde sorun olduğunu, vergi bilinci ve ahlakı ile ilgili çalışmaların artırılması gerektiğini göstermektedir. Verginin kamu hizmetlerinin bedeli olarak algılanması ve bunun sonucunda ödenen vergilerin topluma hizmet olarak geri döneceğine inanılması ve bu dönüşü görmesi, vergi bilincini olumlu etkilerken, verginin zorunlu bir yük olarak görülmesi ise vergi bilincini olumsuz olarak etkilemektedir. Ayrıca kayıt dışı ekonomide vergi bilinci konusu büyük etki gücüne sahiptir (Armağan ve Şencan, 2013:9).

Sak'ın haksız rekabete dair meslek mensuplarına uyguladığı anket çalışmasının sonuçlarına göre; meslek mensupları denetimin ve cezalandırmanın yeterli ve gerekli çözüm yolu olduğunu düşünmektedirler. Ancak meslek mensuplarının bağlı oldukları odaların, bu cezai yaptırımları yeterince uygulamadıkları da verilen cevaplardan anlaşılmaktadır (Sak, 2013:93-97).

Türker çalışmasında meslek etiğini iki grupta incelemiştir. Birincisi, kamunun, meslek mensupları ile arasındaki ilişkilerde ya ada meslek mensuplarının üçüncü kişilerle olan ilişkilerinde sağlanan fayda ile ilgili olan *faydacılık teorisi*dir. İkincisi ise, bir mesleğe yansıtılması gereken mesleğe giriş kuralları, mesleğin yürütülmesi anında uyulması gereken kurallar ve mesleğin disiplin kurallarını kapsar ve bunlarla ilişkili olan *meslek deontolojisi*dir. O halde etik bir taraftan disiplin teorisiyle ilgili iken, diğer yandan da haksız rekabetle ilgilidir. Bu iki etik türü arasında etkileşim ve doğru işleyiş sağlanırsa, mesleğin deformasyonu ve haksız rekabet önlenmiş olur (Türker, 2010:3-16).

Türk Ticaret Kanunu'nun 58. Maddesinde ve diğer kanunlarda haksız rekabet durumunda konuyla ilgili olarak açılacak davalar mevzuat hükümlerinde

mevcuttur. Bu hükümlere göre haksız rekabet halinde açılacak davalar ana başlıklar halinde şu şekilde sıralanabilir: Tespit davası, men davası, eski hale iade davası, maddi ve manevi tazminat davası. İhtiyati tedbirler ise bir dava olmamakla birlikte, haksız rekabet neticesinde verilmiş olan ihtiyati tedbirler nihai hüküm gibi etki doğurmaktadır (Özdamar ve Ermenek, 2007:69).

4. BÖLÜM

MUHASEBECİLİK MESLEĞİNDE HAKSIZ REKABET İLE İLGİLİ ALAN ÇALIŞMASI VE DEĞERLENDİRİLMESİ

Muhasebecilik mesleğine ilişkin haksız rekabet ile ilgili bir takım bilgilere önceki bölümlerde yer verilmişti. Bu bölümde muhasebecilik mesleğinde haksız rekabet ile ilgili Sivas ilinde uygulanmış alan çalışmasına ve Türkiye geneli muhasebe meslek mensuplarının bir takım genel özelliklerine yer verilmiştir.

4.1. TÜRKİYE GENELİ MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ GENEL ÖZELLİKLERİ

Türkiye’de muhasebecilik mesleğini icra eden meslek mensuplarının 2015 yılı itibariyle eğitim, cinsiyet, unvan gibi bir takım genel özellikleri aşağıda yer almaktadır.

4.1.1. Türkiye’de Muhasebe Meslek Mensuplarının Eğitim Düzeyleri

Eğitim tüm meslek dalları için çok büyük bir önem arz etmektedir. Muhasebecilik mesleğinde sürekli meydana gelen revizyonlar ve mesleğin karmaşıklığının yanı sıra, mevzuat gereğince tam olarak denetimin imkânsızlığından dolayı muhasebecilik mesleği için eğitim, mesleğin can damarıdır. Meslek mensuplarının daha bilinçli hale gelmesi, duygusal algılamalardan uzaklaşıp meslek etiğine yaraşır şekilde hareket etmeleri için eğitim ön koşuldur. Doğru ile yanlış arasındaki fark algısal açıdan anlaşılabilir, aksine düşünce becerisi ile doğrulanabilir. Bu becerinin ediniminde eğitim muhakkak ki en önemli unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişi doğru düşünme becerisini kazanabilmek için bir takım bilgi anlayışına ihtiyaç duyar. Bu bilgi anlayışının (bilgi dağarcığı/zekâ) oluşması ve gelişmesi eğitim ile mümkündür. Felsefe, eğitime çok önem vermiş ve bilginin öğrenme süreci sonunda oluşabileceğini öne sürmüştür. Hatta birçok filozof kişisel gelişim, bilgiye ulaşma, bilgiyi kullanma ve bilginin sınırları üzerinde durmuş, bilgiye ulaşmada ise birçok yöntem ve kuram ortaya atmışlardır (Bilginin sınırları: Ontolojik anlamda, her şeyin bilgisine ulaşmanın mümkün olup-olmadığına dair sınırlardır. Bazı filozoflar, her şeyin bilgisine ulaşılabilineceğini savunurken, bazıları ise insan aklının her şeyin bilgisine yetmeyeceğini, diğer bir ifade ile insan aklının

her şeyi bilemeyeceğini savunmuşlardır). Tüm bu yöntem ve kuramlar en nihayetinde öğrenmeden geçmektedir. Bu nedenle kişiler nasıl kendi kişisel gelişimleri için eğitime ve öğrenmeye ihtiyaç duyuyorsa, mesleklerde gelişim için, çalışanların eğitimine ihtiyaç duymaktadır. Bir mesleğin gelişimi hali hazırdaki uygulamalar ile değil, var olan uygulamaların geliştirilmesine bağlıdır. Ayrıca sürekli yenilenme ve değişim içerisinde olan muhasebecilik mesleği için eğitim yadsınamaz gerekliliktir. Günümüzde yaşanan ekonomik ve teknolojik gelişmeler ve beraberinde getirmiş olduğu küreselleşme ile birlikte, işletmelerinde de yapısal anlamda birçok değişim yaşadığı bir gerçektir. Yaşanan bu değişimler ise risk yönetiminin önemini arttırmaktadır. Değişim ve risk yönetimi muhasebe açısından çok büyük bir hassasiyet arz etmektedir. Bunun sonucunda, alan uzmanı muhasebecilere gereksinim artmaktadır. Böylelikle değişim süreci, muhasebe eğitimine de yansımakta ve eğitimin değişen koşullara uyum sağlamasını zorunlu kılmaktadır (Demir, 2012:110-111). Doğru bilgi sunmak, doğru eğitimle mümkün olacaktır. Muhasebe bilindiği üzere ilgililere doğru ve güvenilir bilgi sunmayı amaçlar. Muhasebe bilgilerinin doğru ve güvenilir sunulabilmesi konusunda eğitim vermek ve uygulamaları da buna göre yönlendirmek gerekmektedir (Tekşen vd, 2007:111).

Eğitime dair ülkemizde ilgili kurumlarla birlikte bilimsel nitelikli birçok çalışma yapılmaktadır. Bunlardan birisi de Çürük ve Doğan'ın, ülkemizde faaliyet gösteren ilk 500 şirketin yöneticilerinin bakış açılarını dikkate alarak yaptıkları çalışmadır. Yapılan çalışmaya göre, muhasebe elemanlarının fakültelerde yoğun olarak alınması gereken muhasebe derslerinin, Genel Muhasebe, Envanter ve Bilanço, Finansal Tablolar Analizi, Maliyet Muhasebesi, Şirketler Muhasebesi, Yönetim Muhasebesi, Muhasebe Denetimi, Vergi Hukuku ve Muhasebesi, Bilgisayarlı Muhasebe dersleri olması gerektiğini ifade etmişlerdir (Çürük ve Doğan, 2002:73-74).

Tablo 13: Meslek Mensupları Eğitim Düzeyleri

OKUL TÜRÜ	SM	SMMM	YMM	TOPLAM
İlköğretim	1.102	394	0	1.496
Meslek Lisesi	4.614	8.201	0	12.815
Ön Lisans	1.462	2.854	0	4.316
Lisans	2.970	69.878	3.657	76.505
Yüksek Lisans	49	3.999	657	4.705
Doktora	0	118	344	463
Toplam	10.198	85.444	4.658	100.300

KAYNAK: TÜRMOB, 26.11.1015, <http://www.turmob.org.tr/TurmobWeb/Istatistikler.aspx>

Tablo 13'den de anlaşılacağı üzere, meslek mensupların çoğunluğu lisans mezunudur. YMM'lerde ise ilköğretim, meslek lisesi ve önlisans mezunu bulunmamaktadır. Nedeni ise YMM olabilme şartları arasında lisans mezunu olmak şartının bulunmasıdır.

4.1.2. Türkiye'de Muhasebe Meslek Mensuplarının Cinsiyet Dağılımı

Meslek mensuplarının TÜRMOB verileri dâhilinde gözlemlendiğinde muhasebecilik mesleğini bayanların erkekler kadar tercih etmedikleri görülmektedir. Meslek mensuplarının içinde buldukları koşulların güçlüğü nedeniyle bayanların tercihini olumsuz yönde etkilenmektedir. Meslek mensuplarının dağılımı Tablo 14'de verilmiştir;

Tablo 14: Meslek Mensuplarının Cinsiyet Dağılımı Tablosu

CİNSİYET	SM	SMMM	YMM	TOPLAM
Kadın	8.447	61.139	4.311	73.897
Erkek	1.752	24.306	347	26.404
Toplam	10.198	85.445	4.658	100.301

KAYNAK: TÜRMOB, 26.11.1015, <http://www.turmob.org.tr/TurmobWeb/Istatistikler.aspx>

Tablo 14'de baktığımızda, meslek mensuplarının çoğunluğunun erkek olduğu görülmektedir. Mesleğin yoğunluğu ve çalışma saatlerinin uzunluğu, mesleğin genel olarak erkekler tarafından tercih edilmesinin nedenlerinden biri olduğu söylenebilir.

4.1.3. Türkiye’de Meslek Mensubu Unvan Dağılımı

Türkiye de TÜRMOB verileri ışığında toplam meslek mensuplarının;

1. %10,2’si SM
2. %85,2’si SMMM
3. %4,6’sı ise YMM’lerden oluşmaktadır.

Görüldüğü üzere SMMM’lerin payının oldukça fazla olduğu, buna karşılık SM ve özellikle de YMM’lerin yüzdesinin çok az olduğu dikkat çekmektedir. Tablo 15 ve 16’da veriler rakamsal olarak gösterilmiştir.

Tablo 15: SM ve SMMM Türkiye Geneli Dağılımları

ODA ADI	SM	SMMM	TOPLAM
ADANA SMMMO	283	1813	2096
ADİYAMAN SMMMO	22	153	175
AFYONKARAHİSAR SMMMO	63	421	484
AKSARAY SMMMO	16	154	170
ALANYA SMMMO	66	447	513
AMASYA SMMMO	33	163	196
ANKARA SMMMO	1297	10597	11894
ANTALYA SMMMO	253	2485	2738
ARTVİN SMMMO	16	73	89
AYDIN SMMMO	130	703	833
BALIKESİR SMMMO	182	793	975
BARTIN SMMMO	26	88	114
BATMAN SMMMO	34	118	152
BİLECİK SMMMO	18	122	140
BİTLİS SMMMO	12	47	59
BODRUM SMMMO	32	271	303
BOLU SMMMO	45	267	312
BURDUR SMMMO	39	185	224
BURSA SMMMO	577	3870	4447
ÇANAKKALE SMMMO	71	337	408
ÇANKIRI SMMMO	21	84	105
ÇORLU SMMMO	12	296	308
ÇORUM SMMMO	53	340	393
DENİZLİ SMMMO	151	988	1139
DİYARBAKIR SMMMO	61	398	459
DÜZCE SMMMO	39	140	229

EDİRNE SMMMO	60	320	380
ELAZIĞ SMMMO	29	197	226
ERZİNCAN SMMMO	17	122	139
ERZURUM SMMMO	43	248	291
ESKİŞEHİR SMMMO	135	706	841
FETHİYE SMMMO	32	226	258
GAZİANTEP SMMMO	191	1522	1713
GİRESUN SMMMO	57	146	203
GÜMÜŞHANE SMMMO	16	48	64
HATAY SMMMO	119	514	633
ISPARTA SMMMO	41	294	335
İSKENDERUN SMMMO	51	289	340
İSTANBUL SMMMO	2513	34528	37041
İZMİR SMMMO	801	5951	6752
KAHRAMANMARAŞ SMMMO	75	442	517
KARABÜK SMMMO	34	157	191
KARAMAN SMMMO	26	173	198
KARS SMMMO	17	111	128
KASTAMONU SMMMO	49	154	203
KAYSERİ SMMMO	123	1147	1270
KIRIKKALE SMMMO	26	142	168
KIRKLARELİ SMMMO	41	243	284
KIRŞEHİR SMMMO	24	93	117
KOCAELİ SMMMO	177	1341	1518
KONYA SMMMO	261	1854	2115
KÜTAHYA SMMMO	51	281	332
MALATYA SMMMO	62	371	433
MANAVGAT SMMMO	23	273	296
MANİSA SMMMO	184	696	880
MARDİN SMMMO	42	186	228
MERSİN SMMMO	298	1361	1659
MUĞLA SMMMO	98	579	677
MUŞ SMMMO	5	33	38
NEVŞEHİR SMMMO	50	187	237
NİĞDE SMMMO	14	111	125
ORDU SMMMO	57	279	336
OSMANİYE SMMMO	14	142	156
RİZE SMMMO	40	169	209
SAKARYA SMMMO	141	686	827
SAMSUN SMMMO	130	684	814
SİNOP SMMMO	28	58	86

SİVAS SMMMO	48	283	331
ŞANLIURFA SMMMO	36	371	407
TEKİRDAĞ SMMMO	51	427	478
TOKAT SMMMO	39	192	231
TRABZON SMMMO	105	449	554
UŞAK SMMMO	39	295	334
VAN SMMMO	17	269	286
YALOVA SMMMO	28	207	235
YOZGAT SMMMO	46	161	207
ZONGULDAK SMMMO	43	324	367
TOPLAM	10198	85445	95643

KAYNAK: TÜRMOB, 27.11.1015, <http://www.turmob.org.tr/TurmobWeb/Istatistikler.aspx>

Tablo 15’de görüldüğü gibi dokuz ilimizde SMMM sayısı binin üzerindedir. Bu iller; Adana, Ankara, Antalya, Bursa, Gaziantep, İstanbul, İzmir, Kayseri, Kocaeli, Konya ve Mersin’dir. Bu iller aynı zamanda sanayisi gelişmiş iller arasında ilk sıralarda yer almaktadır.

Tablo 16: YMM’lerin Dağılımı Tablosu

ODA ADI	ÜYE SAYISI
ADANA YMMO	151
ANKARA YMMO	1.445
ANTALYA YMMO	77
BURSA YMMO	182
ESKİŞAHİR YMMO	62
GAZİANTEP YMMO	122
İSTANBUL YMMO	2.204
İZMİR YMMO	415
TOPLAM	4.658

KAYNAK: TÜRMOB, 27.11.1015, <http://www.turmob.org.tr/TurmobWeb/Istatistikler.aspx>

Tablo 17’ye baktığımızda YMM ilk olarak İstanbul ilinde, ikinci sırada ise Ankara ilinde diğer illere oranla daha fazla sayıda kayıt mevcuttur.

4.1.4. Türkiye’de Meslek Mensuplarının Faaliyet Durumu

Türkiye de meslek mensuplarının faaliyet durumunu, çalışan kütüğüne bağlı ya da çalışan kütüğüne bağlı olmayan şeklinde, diğer bir ifadeyle büroda hizmet veren ya da bir firmada çalışan diye gruplandırılır. Tablo 17’de TÜRMOB tarafından edinilen meslek çalışanlarının faaliyet durumu ile ilgili veriler mevcuttur.

Tablo 17: Meslek Mensupları Faaliyet Durumu Tablosu

ÜNVANI	BAĞIMLI	SERBEST	TOPLAM
SM	5.291	4.907	10.198
SMMM	39.266	49.179	85.445
YMM	2.211	2.447	4.658
TOPLAM	46.768	53.533	100.301

KAYNAK: TÜRMOB, 27.11.1015, <http://www.turmob.org.tr/TurmobWeb/Istatistikler.aspx>

Tablo 17'ye baktığımızda, meslek mensuplarının çoğunun serbest çalıştığı görülmektedir.

4.2. ARAŞTIRMANIN AMAÇ VE YÖNTEMİ

Alan araştırmasının amacı, muhasebecilik mesleğinde haksız rekabete dair Sivas ilinde meslek mensuplarının, muhasebecilik mesleğinde haksız rekabet konusuna ilişkin düşüncelerini, bilgilerini ve mevcut algılarını tespit etmek; böylece meslekte yaşanan ya da yaşanacak olan haksız rekabet ile ilgili öneri geliştirebilmek ve elde edilen veriler ışığında problemin çözümüne katkı sağlayabilmektir. Araştırmanın yönteminde ise, anket yöntemi ile soru sorma tekniğine başvurulmuştur.

4.2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma modeli olarak tarama tipi tercih edilmiştir. Bu modelle mevcut bilgilere ulaşılmak hedeflenmiştir. Böylece mevcut durumu gösterme ve var olan ya da olabilecek problemin çözümünde gerekli bilgileri mümkün olduğunca ortaya koyabilmeye çalışılmıştır. Ancak modelin bir takım kısıtları bulunmaktadır. Bu kısıtlar ise, veri bulma ve kontrol zorluğu, yanı sıra bulunan verinin amacına uygunluk problemi, ilgili konuya ait geçmiş veri problemidir.

4.2.2. Evren (Anakütle) Ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Sivas SMMM'da kayıtlı bulunan muhasebe meslek mensuplarından oluşturmaktadır. İl merkezi ve ilçeler olmak üzere odaya kayıtlı toplamda 331 meslek mensubu bulunmakta, mesleği aktif olarak icra eden ise 184 kişidir. Bunların üçüne ulaşılammış ve 60 kişi de anketi doldurmayı ret etmiştir.

Ankete cevap veren toplamda 121 meslek mensubu mevcut olup, aktif çalışanlar içerisinde cevap verenlerin payı 0,67'dir.

4.2.3. Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı olarak anket yöntemi tercih edilmiş ve toplam 25 soru sorulmuştur. Bu soruların ilk 7'si demografik ve genel mesleki sorulardan oluşmakta, geriye kalan 18 soru ise TÜRHAİK'in yönetmeliğinde yer alan ve haksız rekabet ile ilgili sorulardan oluşmaktadır. Ancak güvenilirlik analizi (Cronbach's Alpha) 0,669 çıktığı için anketteki sorular içerisinde sapması en yüksek olan "mesleki özen" sorusu çıkarılarak anketin güvenilirlik düzeyi 0,70'in üzerine çıkarılmıştır. Yeni cronbach's alpha ise 0,743 olarak bulunmuştur. Anket formu Ek 1'dedir.

4.2.4. Verilerin Analizi ve Yorumu

Verilerin analizinde SPSS 22 paket programı kullanılmıştır. Deneklerden elde edilen verilerin çözümlenmesinde genel yüzde analizi kullanılmıştır. Genel yüzde analizini destekleyici olarak, ankette yer alan demografik değişkenler kendi içinde çapraz tablolar analizi yapılmıştır. Anket formunda yer alan demografik değişkenler ise şunlardır:

1. Unvan
2. Cinsiyet
3. Eğitim
4. Yaş

4.2.4.1. Genel Yüzde Analizi

Anket soruları total olarak incelenmiştir. İncelemede frekans tablolarından (frequency table) faydalanılmış, veriler yüzde analizine tabi tutulmuştur.

Tablo 18: Deneklerin Unvanları

UNVAN		
UNVAN	FREKANS	YÜZDE %
SM	11	8,9
SMMM	110	89,4
TOPLAM	121	100,0

Tablo 18'e bakıldığında, katılımcıların %89,4'ünün SMMM'lerden oluştuğu görülmektedir.

Tablo 19: Deneklerin Eğitim Durumu

EĞİTİM		
ÖĞRENİM DURUMU	FREKANS	YÜZDE %
İLKOGRETİM	2	1,6
MESLEK LİSESİ	13	10,6
ÖNLİSANS	6	4,9
LİSANS	89	74,0
YÜKSEK LİSANS	4	3,3
DOKTORA	0	0
DİĞER	7	5,7
TOPLAM	121	100,0

Ankete katılan meslek mensuplarının çoğunluğunun lisans mezunu olduğu gözlenirken, katılımcılar arasında doktora mezunu meslek mensubunun olmadığı Tablo 19'da görülmektedir.

Tablo 20: Deneklerin Cinsiyet Dağılımları

CİNSİYET		
CİNSİYET	FREKANS	YÜZDE %
KADIN	17	14
ERKEK	104	86
TOPLAM	121	100

Katılımcıların %86'sı erkeklerden oluşurken, %13'ünü kadınlar oluşturmaktadır. Katılımcılardan erkeklerin kadınlardan sayıca büyük farka sahip olduğu da dikkat çekmektedir.

Tablo 21: Deneklerin Yaş Dağılımları

YAŞ		
YAŞ GRUPLARI	FREKANS	YÜZDE %
25-30	6	4,9
30-35	10	8,1
35-40	30	24,4
40-45	31	25,2
45-50	17	13,8
50+	27	23,6
TOPLAM	121	100,0

Tablo 21'e bakıldığında, katılımcıların en çok %25,2 ile 40-45 yaş aralığında olduğu, takibinde %24,4 ile 35-40 ve hemen arkasından ise 50 ve üzeri yaş gurubunun geldiği görülmektedir.

Tablo 22: Deneklerin “Mevzuata Göre Denetimin Yeterliliği”ne Yönelik Düşüncelerinin Dağılımı

MEVZUATA GÖRE DENETİMİN YETERLİLİĞİ		
	FREKANS	YÜZDE %
EVET YETERLİ	10	9,8
KISMEN YETERLİ	66	53,7
HAYIR YETERLİ DEĞİL	45	36,6
TOPLAM	121	100,0

Katılımcıların çoğunluğu, mevzuata göre denetimim kısmen yeterli olduğunu cevaplarıyla ifade ederken, yakın bir farkla meslek mensuplarında yetersiz olduğuna dair algının olduğu da diğer dikkat çeken bir veri olarak Tablo 22'de görülmektedir.

Tablo 23: Deneklerin “Mevzuata Göre Yaptırımın Caydırıcılığı”na Yönelik Düşüncelerinin Dağılımı

MEVZUATA GÖRE YAPTIRIMIN CAYDIRICILIĞI		
	FREKANS	YÜZDE %
EVET CAYDIRICI	31	26,8
KISMEN CAYDIRICI	62	50,4
HAYIR CAYDIRICI DEĞİL	28	22,8
TOPLAM	123	100,0

Verilen cevaplar doğrultusunda, meslek mensuplarının çoğunluğunun mevzuata göre yaptırımların kısmen yeterli olduğunu düşündükleri Tablo 23'de yer alan verilerden anlaşılmaktadır.

Tablo 24: Deneklerin “Meslek Odalarının Haksız Rekabet Yeterliliği”ne Yönelik Düşüncelerinin Dağılımı

MESLEK ODALARININ HAKSIZ REKABETTEKİ YETERLİLİĞİ		
	FREKANS	YÜZDE %
EVET YETERLİ	7	5,7
KISMEN YETERLİ	32	26,0
HAYIR YETERLİ DEĞİL	82	68,3
TOPLAM	121	100,0

Meslek mensupları, "meslek odalarının haksız rekabete karşı yeterliliği" ifadesine %68,3'ü yeterli olmadığını belirtmişlerdir.

Tablo 25: Deneklerin “Mesleki Standartlara Uyum”a Yönelik Düşüncelerinin Dağılımı

MESLEKİ STANDARTLARA UYUM		
	FREKANS	YÜZDE %
KESİNLİKLE EVET	12	10,6
EVET	35	28,5
KISMEN	64	52,0
BİLMİYORUM	4	3,3
HAYIR	7	5,7
TOPLAM	121	100,0

Katılımcıların cevapları incelendiğinde, %52 ile çoğunluğunun meslekte meslek standartlarına uyumun kısmen sağlandığı görülmektedir.

Tablo 26: Deneklerin “Meslekte Ruhsat Kiralama”ya Yönelik Düşüncelerinin Dağılımı

MESLEKTE RUHSAT KİRALAMA		
	FREKANS	YÜZDE %
KESİNLİKLE EVET	5	4,1
EVET	18	14,6
KISMEN	49	39,8
BİLMİYORUM	41	35,0
HAYIR	8	6,5
TOPLAM	121	100,0

Tablo 26'ya bakıldığında, meslek mensuplarının meslekte ruhsat kiralması ile ilgili algılarının %39,8 ile kısmen yaşandığı, %35 ile de konu ile ilgili bir bilgiye sahip olunmadığı yönündedir.

Tablo 27: Deneklerin “Sözleşmenin Feshi”ne Yönelik Düşüncelerinin Dağılımı

SÖZLEŞMENİN FESH ETTİRMESİNE YÖNELİK DAVRANIŞ		
	FREKANS	YÜZDE %
KESİNLİKLE EVET	9	7,3
EVET	19	15,4
KISMEN	64	52,0
BİLMİYORUM	19	17,1
HAYIR	10	8,1
TOPLAM	121	100,0

Tablo 27'deki cevaplar doğrultusunda %52 oranında, meslek mensuplarının iş alabilmek adına, müşterinin bir başka meslek mensubu ile olan sözleşmesini feshi ettirmeye yönelik davranışlarda kısmen bulunduğu algısı dikkat çekmektedir.

Tablo 28: Deneklerin “Gerçeğe Aykırı Belge Düzenleme”ye Yönelik Düşüncelerinin Dağılımı

GERÇEĞE AYKIRI BELGE DÜZENLEMEK		
	FREKANS	YÜZDE %
KESİNLİKLE EVET	4	3,3
EVET	8	6,5
KISMEN	44	35,8
BİLMİYORUM	45	38,2
HAYIR	20	16,3
TOPLAM	121	100,0

Tablo 28'deki cevaplar incelendiğinde, verilen cevapların %38,2 ile çoğunluğunun konuya dair bir bilgisinin bulunmadığı ancak %35,8 ile meslekte sıklıkla olmasa da ara ara yaşandığı yönünde algılarının olduğu görülmektedir.

Tablo 29: Deneklerin “Asgari Ücret Tarifesi Altında Ücret Talebi”ne Yönelik Düşüncelerinin Dağılımı

ASGARI ÜCRET TARİFESİ ALTINDA ÜCRET TALEBİ		
	FREKANS	YÜZDE %
KESİNLİKLE EVET	45	36,6
EVET	41	33,3
KISMEN	21	18,7
BİLMİYORUM	5	4,1
HAYIR	9	7,3
TOPLAM	121	100,0

Katılımcıların çoğunun meslekte belirlenen asgari ücret tarifesinin altında ücret talep ettikleri yönünde bilgi ya da algısının bulunduğu Tablo 29’da verdikleri cevaplarla onanmaktadır.

Tablo 30: Deneklerin “Vaatlerle İş Alma”ya Yönelik Deneklerin Düşüncelerinin Dağılımı

BİR TAKIM VAATLERLE İŞ ALMAK		
	FREKANS	YÜZDE %
KESİNLİKLE EVET	27	23,6
EVET	47	38,2
KISMEN	28	22,8
BİLMİYORUM	13	10,6
HAYIR	6	4,9
TOPLAM	121	100,0

Tablo 30’deki cevaplar dikkate alındığında, meslek mensuplarının bir takım vaatlerle iş aldıkları algısı mevcuttur. Oranlar ile ifade edilirse, %23,6’sı *kesinlikle evet* , %38,2’side *evet* cevabını vermiştir. Kesinlik evet ile evet cevabını verenler toplandığında ise 61,8 gibi bir hayli yüksek oranda bir takım vaatlerle meslek mensuplarının iş aldıkları görülmektedir.

Tablo 31: Deneklerin “Emanet Para Toplamak Suretiyle Gerçeğe Aykırı Meslek Makbuzu Düzenleme”ye Yönelik Düşüncelerinin Dağılımı

EMANET PARA TOPLAMAK SURETİYLE GERÇEĞE AYKIRI MESLEK MAKBUZU DÜZENLEMEK		
	FREKANS	YÜZDE %
KESİNLİKLE EVET	4	3,3
EVET	14	12,2
KISMEN	5	4,1
BİLMİYORUM	71	58,5
HAYIR	27	22,0
TOPLAM	121	100,0

Emanet para toplamak suretiyle gerçeğe aykırı serbest meslek makbuzu düzenlemek ile ilgili meslek mensuplarının algısının %58,5 ile konuyla ilgili bilgi sahibi olunmadığı, %22 oranında ise düzenlenmediği yönündedir.

Tablo 32: Deneklerin “Sözleşme Değerinin Altında Meslek Makbuzu Düzenleme”ye Yönelik Düşüncelerinin Dağılımı

SÖZLEŞME DEĞERİNİN ALTINDA MESLEK MAKBUZU DÜZENLEMEK		
	FREKANS	YÜZDE %
KESİNLİKLE EVET	10	8,9
EVET	27	22,0
KISMEN	2	24,4
BİLMİYORUM	31	25,2
HAYIR	24	19,5
TOPLAM	121	100,0

Tablo 32’de yer alan cevaplara bakıldığında, sözleşme değerinin altında serbest meslek makbuzu düzenlendiği ile ilgili meslek mensuplarının çoğunluğunun olduğu yönünde %30,9 oranıyla (Kesinlikle evet ve evet ceabını verenlerin toplamı) algıya sahip oldukları görülmektedir.

Aksi yönde düşünen meslek mensuplarının katılımcılar arasında %19,5 olduğu, konuya dair çekimser davranan ya da bilgisinin bulunmadığını ifade edenlerin %25,2 olduğu görülmektedir.

Tablo 33: Deneklerin “Çalışanların Sosyal Haklarının Yerine Getirilmesi”ne Yönelik Düşüncelerinin Dağılımı

ÇALIŞANLARIN SOSYAL HAKLARININ YERİNE GETİRİLMESİ		
	FREKANS	YÜZDE %
KESİNLİKLE EVET	2	1,6
EVET	48	39,0
KISMEN	6	5,7
BİLMİYORUM	7	5,7
HAYIR	58	48,0
TOPLAM	121	100,0

Çalışanların mevzuatta belirtilen sosyal haklarının yerine getirilmediği katılımcılar arasında çoğunluğunun ortak algısıdır. Yanı sıra %40,6’sı (Kesinlikle evet ve evet cevabını verenlerin toplamı) ise getirildiğini düşünmektedir.

Tablo 34: Deneklerin “Çalışanların Ücretlerinden Kısmak Suretiyle Maliyetleri Düşürme”ye Yönelik Düşüncelerinin Dağılımı

ÇALIŞANLARIN ÜCRETLERİNDEN KISMAK SURETİYLE MALİYETLERİ DÜŞÜRMEK		
	FREKANS	YÜZDE %
KESİNLİKLE EVET	2	1,6
EVET	26	22,0
KISMEN	41	33,3
BİLMİYORUM	36	30,1
HAYIR	16	13,0
TOPLAM	121	100,0

Meslek mensuplarının maliyetleri düşürmek adına, çalışanların ücretlerinden kesinti yaparak maliyetleri düşürmeye yönelik davranışlarının olduğunu katılımcıların %23,6’sı (kesinlikle evet ve evet) evet ve %41’ide *kısmen* cevabını vermişlerdir.

Tablo 35: Deneklerin “Sahip Olunmayan Unvanı Kullanma”ya Yönelik Düşüncelerinin Dağılımı

SAHİP OLUNMAYAN UNVANI KULLANMAK		
	FREKANS	YÜZDE %
KESİNLİKLE EVET	2	1,6
EVET	8	6,5
KISMEN	38	30,9
BİLMİYORUM	33	28,5
HAYIR	40	32,5
TOPLAM	121	100,0

Meslek mensubunun geçmişte sahip olduğu ya da hiç sahip olmadığı bir unvanı, mesleğin icrası ve daha çok iş alabilmek için kullanması mevzuata göre haksız fiil teşkil etmektedir. Konuyla ilgili katılımcıların ise %32,5 ile böyle bir şeyin olmadığı yönünde algısı mevcutken, %28,5’i çekimser ya da konuya dair bilgisin olmadığını ifade ederken, %30,9’u kısmen yaşadığını düşünmektedir.

Tablo 36: Deneklerin “Faaliyetleri Hakkında Yanıltıcı Açıklamalarda Bulunma”ya Yönelik Düşüncelerinin Dağılımı

FAALİYETLERİ HAKKINDA YANILTICI AÇIKLAMALARDA BULUNMAK		
	FREKANS	YÜZDE %
KESİNLİKLE EVET	2	1,6
EVET	11	9,8
KISMEN	48	39,8
BİLMİYORUM	45	36,6
HAYIR	15	12,2
TOPLAM	121	100,0

Meslekte, meslek mensuplarının iş alabilmek adına kendi faaliyetleri hakkında bir takım yanıltıcı açıklamalar yaptıkları hususunda verilen cevaplar dikkate alındığında, çoğunluğun %39,8’i *kismen*, %36,6’sı *bilmiyorum* cevabı vermiştir. Meslek mensuplarının bu tarz açıklamalar yapmadıklarını düşünenlerin ise %12,2 ile katılımcıların küçük bir kısmı olduğu Tablo 36’da yer almaktadır.

Tablo 37: Deneklerin “Faaliyetleri Hakkında Gerçek Dışı Bilgiler Verme”ye Yönelik Düşüncelerinin Dağılımı

FAALİYETLERİ HAKKINDA GERÇEK DIŞI BİLGİLER VERMEK		
	FREKANS	YÜZDE %
KESİNLİKLE EVET	5	4,1
EVET	13	11,4
KISMEN	44	35,8
BİLMİYORUM	43	35,8
HAYIR	16	13,0
TOPLAM	121	100,0

Meslekte, meslek mensuplarının iş alabilmek adına kendi faaliyetleri hakkında bir takım gerçek dışı bilgiler verdiği yönünde katılımcıların %35,8’inin *kısmen*, %35,8’inin ise *bilmiyorum* cevabı verdiği görülmektedir. Bu tarz açıklamaların ise olmadı yönünde cevap verenlerin %13 olduğu da dikkat çekmektedir.

Tablo 38: Deneklerin “Meslektaş Hakkında Yanıltıcı Açıklamalar Yapma”ya Yönelik Düşüncelerinin Dağılımı

MESLEKTAŞI HAKKINDA YANILTICI AÇIKLAMALAR YAPMAK		
	FREKANS	YÜZDE %
KESİNLİKLE EVET	4	3,3
EVET	19	15,4
KISMEN	56	46,3
BİLMİYORUM	32	26,0
HAYIR	10	8,9
TOPLAM	121	100,0

Meslek mensupları arasında meslektaş ile ilgili bir takım yanıltıcı açıklamalar yapan meslek mensupları olduğunu düşünen, diğer bir ifadeyle bu yönde algısı olan meslek mensupları, katılımcılar içindeki payı %65’tir. Bu oranın %46,3 ile *kısmen*, %15,4 ile *evet* ve %3,3 ile de *kesinlikle evet* cevabından oluşmaktadır.

Tablo 39: Deneklerin “Meslektaşı Hakkında Gerçek Dışı Bilgiler Verme”ye Yönelik Düşüncelerinin Dağılımı

MESLEKTAŞI HAKKINDA GERÇEK DIŞI BİLGİLER VERMEK		
	FREKANS	YÜZDE %
KESİNLİKLE EVET	7	5,7
EVET	13	10,6
KISMEN	67	54,5
BİLMİYORUM	25	22,0
HAYIR	9	7,3
TOPLAM	121	100,0

Haksız fiile konu olacak davranışlarda bulunmak suretiyle iş almaya çalışmak hususunda hazırlanan bu soruda, meslek mensuplarının meslektaşı hakkında gerçek dışı bilgiler verip-vermediği sorulmuştur. Katılımcıların %54,5 ile çoğunluğu *kısmen* cevabını vermiştir. *Hayır*, cevabı verenler ise %7,3'tür ve katılımcıların çok küçük bir bölümünü oluşturmaktadır.

Tablo 40: Deneklerin “Meslektaşı Hakkında Asılsız İhbarda Bulunma”ya Yönelik Düşüncelerinin Dağılımı

MESLEKTAŞI HAKKINDA ASILSIZ İHBARDA BULUNMAK		
	FREKANS	YÜZDE %
KESİNLİKLE EVET	0	0
EVET	9	7,3
KISMEN	27	23,6
BİLMİYORUM	55	44,7
HAYIR	30	24,4
TOPLAM	121	100,0

Meslektaşı ile ilgili asılsız ihbarda bulmakla ilgili olarak kesinlikle evet cevabı veren kimsenin olmaması dikkat çekmektedir. Katılımcıların çoğunluğu konu ile ilgili ya çekimser kalarak ya da konuya dair bir bilgisinin olmayışından dolayı *bilmiyorum* cevabını vermiştir. Toplamda ise, yaşadığına dair algısı olanların yüzdesi %30,9 iken, hayır cevabını verenlerin yüzdesine %24,4'dür.

Tablo 41: Deneklerin “Mevzuata Aykırı Diğer* Davranışlarda Bulunma”ya Yönelik Düşüncelerinin Dağılımı

MEVZUATA AYKIRI DİĞER* DAVRANIŞLARDA BULUNMAK		
	FREKANS	YÜZDE %
KESİNLİKLE EVET	8	6,5
EVET	33	26,8
KISMEN	51	43,1
BİLMİYORUM	27	22,0
HAYIR	2	1,6
TOPLAM	121	100,0

*Diğer davranışlardan kasıt, yukarıda yer almayan ancak ne maksatla olursa olsun mevzuata aykırı davranmak kastedilmiştir.

Tablo 41’de verilen ve diğer sorularda yer almayan, mevzuata aykırılık teşkil eden bir takım davranışları sergileyerek haksız rekabete konu olan durumların olup-olmadığı ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu ifadeye göre; katılımcıların çoğunluğunun %43,1 ile *kısmen*, %26,8 ile *evet* ve %6,5 ile *kesinlikle evet* cevabı vererek, toplamda %76,4’le yaşadığı yönündedir.

4.2.4.2. Demografik Yapıya Göre Çapraz Tablo Analizi

Bu kısımda anket sorularına deneklerin verdikleri (20 adet) cevaplar demografik yapıya göre çapraz olarak değerlendirilmiştir.

4.2.4.2.1. Unvana Göre Çapraz Tablo Analizi Ve Haksız Rekabet Algısı

Anket soruları unvan esas alınarak incelenmiştir. İncelemede çapraz tablolar esas alınmıştır. İncelemede esas alınan yüzdeler total olmayıp, değişkenlerin kendi yüzdeleridir.

1. “Unvana” göre “Mevzuatta denetimin yeterliliği”ne bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, unvanlarına göre mevzuatta denetim yeterliliği konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 42: Unvana Göre Mevzuatta Denetimin Yeterliliği Analiz Yüzde Değerleri

	Mevzuatta Denetim Yeterliliği					
	Evet yeterli		Kısmen yeterli		Hayır, yeterli değil	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
SM	0,0	0	63,6	7	36,4	4
SMMM	9,1	10	53,6	59	37,3	41

Unvanlara göre bakıldığında verilen cevaplarda farklılıklar gözükmemektedir. SM'lerin hiçbiri *evet yeterli* cevabını vermezken, SMMM'lerin %9.1'i *evet yeterli* cevabını vermiştir. SM'lerin %63,6'ı diğer bir ifade ile çoğunluğu, SMMM'lerin ise %53,6'ı *kısmen evet* cevabını vermişlerdir. SM'lerin %36,4'ü, SMMM'lerin %37,3'ü denetimin yetersiz olduğunu düşünmektedir.

2. “Unvana” göre “Mevzuatta yaptırımların caydırıcılığına” bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, unvanlarına göre mevzuatta yaptırımların caydırıcılığı konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 43: Unvana Göre “Mevzuatta Yaptırımların Caydırıcılığı”na Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Mevzuatta Yaptırımların Caydırıcılığına					
	Evet yeterli		Kısmen yeterli		Hayır, yeterli değil	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
SM	9,1	1	45,5	5	45,5	5
SMMM	27,3	30	51,8	57	20,9	23

Unvanlara göre bakıldığında verilen cevaplarda büyük farklılıklar gözükmemektedir. SM'lerin %9,1'i *evet yeterli* cevabını verirken, SMMM'lerin %27,3'ü *evet yeterli* cevabını vermiştir. SM'lerin %45,5'i diğer bir ifade ile çoğunluğu, SMMM'lerin ise %51,8'i *kısmen evet* cevabını vermiştir. SM'lerin %45,5'i, SMMM'lerin %20,9'u mevzuatta yaptırımların caydırıcılığının yetersiz olduğunu düşünmektedir.

3. “Unvana” göre “Meslek odalarının haksız rekabette yeterliliği” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, unvanlarına göre meslek odaların haksız rekabet yeterliliği konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 44: Unvana Göre “Meslek Odalarının Haksız Rekabette Yeterliliği”ne Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Meslek Odaların Haksız Rekabet Yeterliliği					
	Evet yeterli		Kısmen yeterli		Hayır, yeterli değil	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
SM	0,0	0	36,4	4	63,6	7
SMMM	6,4	7	25,5	28	68,2	75

Unvanlara göre bakıldığında verilen cevaplarda farklılıklar gözükmemektedir. SM’lerin hiçbiri *evet yeterli* cevabını vermezken, SMMM’lerin %6,4’ü *evet yeterli* cevabını vermiştir. SM’lerin %36,4’ü ve SMMM’lerin %25,5’i *kısmen evet* cevabını vermiştir. SM’lerin %63,6’ı, SMMM’lerin %68,2’i *hayır, yeterli değil* cevabını vererek, toplam 82 meslek mensubu meslek odalarının haksız rekabette yetersiz olduğunu düşünmektedir.

4. “Unvana” göre “Mesleki standartların yerine getirilmesi” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, unvanlarına göre mesleki standartların yerine getirilmesi konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 45: Unvana Göre “Mesleki Standartların Yerine Getirilmesi”ne Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Mesleki Standartların Yerine Getirilmesi					
	Evet yeterli		Kısmen yeterli		Hayır, yeterli değil	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
SM	9,1	1	36,4	4	54,5	6
SMMM	10,9	12	28,2	31	50,9	56

Unvanlara göre bakıldığında verilen cevaplarda farklılıklar gözükmemektedir. SM'lerin %9,1'i ve SMMM'lerin ise %10,9'u *evet yeterli* cevabını vermişlerdir. Tablo 45'den de anlaşılacağı üzere, SM ve SMMM'lerin çoğunluğu *hayır yeterli değil* cevabını vermiştir. Bu durumda mesleki standartların uygulamada gerektiği kadar yerine getirilmediği konusunda algılarının aynı olduğu görülmektedir.

5. “Unvana” göre “Meslekte ruhsat kiralama” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, unvanlarına göre meslekte ruhsat kiralama konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 46: Unvana Göre “Meslekte Ruhsat Kiralama”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Meslekte Ruhsat Kiralama									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
SM	0,0	0	9,1	1	45,5	5	36,4	4	9,1	1
SMMM	4,5	5	15,5	17	40,0	44	33,6	37	6,4	7

Unvanlara göre Tablo 46'ya bakıldığında verilen cevaplarda farklılıklar gözükmemektedir. SM'lerin hiçbiri *kesinlikle evet* cevabını vermezken, SMMM'lerin %4,5'i evet cevabını vermiştir. Meslek mensuplarının hemfikir oldukları nokta, başka deyişle çoğunluğunun ise *kısmen* veya *bilmiyorum* cevabı verdikleri görülmektedir. Dikkat çekici olan ise *hayır* cevabını çok azının vermiş olmasıdır.

6. “Unvana” göre “Sözleşmenin feshine yönelik davranış” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, unvanlarına göre meslekte ruhsat kiralama konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 47: Unvana Göre “Sözleşmenin Feshine Yönelik Davranış” a Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Sözleşmenin Feshine Yönelik Davranış									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
SM	9,1	1	9,1	1	63,6	7	18,2	2	0,0	0
SMMM	7,3	8	16,4	18	50,0	55	17,3	19	9,1	10

Unvanlara göre Tablo 47’ye bakıldığında verilen cevaplarda farklılıklar görülmektedir. SM’lerin %63,6’sı, SMMM’lerin %50’si *kısmen* cevabını vermiş, çoğunluğun kanısının kısmen yaşandığı yönünde olduğu görülmektedir.

7. “Unvana” göre “Gerçeğe aykırı belge düzenlemek” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, unvanlarına göre gerçeğe aykırı belge düzenlemek konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 48: Unvana Göre “Gerçeğe Aykırı Belge Düzenleme”ye Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Gerçeğe Aykırı Belge Düzenlemek									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
SM	0,0	0	0,0	0	18,2	2	45,5	5	36,4	4
SMMM	3,6	4	7,3	8	36,4	4	38,2	42	14,5	16

Unvanlara göre Tablo 48’e bakıldığında verilen cevaplarda farklılıklar gözükmemektedir. SM’lerin %18,2’si, SMMM’lerin %36,4’ü *kısmen* cevabını vermiştir. SM’lerin %45,5’i, SMM’lerin 38,6’sı bilmiyorum cevabını vermişlerdir. Gerçeğe aykırı belge düzenlemeye ilişkin cevapların çoğunluğu hayır ve bilmiyorum seçeneklerinden oluşmakta olup, konuya dair bir bilginin bulunmadığı veya mevcutsa da bilinmediği yönündedir.

8. “Unvana” göre “Asgari ücret tarifesi altında ücret talebi” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, unvanlarına göre

asgari ücret tarifesi altında ücret talebi konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 49: Unvana Göre “Asgari Ücret Tarifesi Altında Ücret Talebi”ne Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Asgari Ücret Tarifesi Altında Ücret Talebi									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
SM	45,5	5	27,3	3	0,0	0	0,0	0	27,3	3
SMMM	36,4	40	34,5	38	19,1	21	4,5	5	5,5	6

Unvanlara göre Tablo 49’a bakıldığında verilen cevaplarda farklılıklar gözlenmektedir. SM’lerin %45,5’i, SMMM’lerin %36.4’ü *kesinlikle evet* demiştir. SM ve SMMM’ler, *kesinlikle evet* cevabından sonra ağırlıklı olarak *evet* cevabını vermişlerdir. Bu soruya kesinlikle evet ve evet cevabını verenlerin toplamı SM’ler %72,8, SMMM’ler %70,9’dur. Meslek mensuplarının çoğu düşük tarife uygulayan meslektaşlar olduğunu ifade etmişlerdir.

9. “Unvana” göre “vaatlerle iş almak” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, unvanlarına göre vaatlerle iş almak konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 50: Unvana Göre “Vaatlerle İş Alma”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Vaatlerle İş Almak									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
SM	36,4	4	27,3	3	9,1	1	18,2	2	9,1	1
SMMM	22,7	25	40,0	44	24,5	27	10,0	11	2,7	3

Unvanlara göre Tablo 50’de yer alan bilgilere bakıldığında verilen cevaplarda farklılıklar gözlenmektedir. SM’lerin %63,7’si ve SMMM’lerin 62,7’si *kesinlikle evet* ve *evet* cevabını vermişlerdir.

10. “Unvana” göre “emanet para toplama yoluyla gerçeğe aykırı meslek makbuzu düzenlemek” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, unvanlarına göre vaatlerle iş almak konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 51: Unvana Göre “Emanet Para Toplama Yoluyla Gerçeğe Aykırı Meslek Makbuzu Düzenleme”ye Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Emanet Para Toplama Yoluyla Gerçeğe Aykırı Meslek Makbuzu Düzenlemek									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
SM	27,3	3	0,0	0	0,0	0	54,5	6	18,2	2
SMMM	0,9	1	13,6	15	4,5	5	58,2	64	22,7	25

Tablo 51’de verilen cevaplarda farklılıklar gözlenmektedir. Tabloya bakıldığında, meslek mensuplarının çoğunluğunun *bilmiyorum* cevabı verdiği görülmektedir. SM’lerin %54,5’i, SMMM’lerin %58,2’i *bilmiyorum* cevabını vermiştir. Ancak diğer cevaplarda, rakamlara bakıldığında ciddi farklılıklar olduğu gözlenmektedir.

11. “Unvana” göre “sözleşme değeri altında makbuzu düzenlemek” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, unvanlarına göre vaatlerle iş almak konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 52: Unvana Göre “Sözleşme Değeri Altında Makbuzu Düzenleme”ye Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Sözleşme Değeri Altında Makbuzu Düzenlemek									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
SM	9,1	1	36,4	4	0,0	0	27,3	3	27,3	3
SMMM	9,1	10	20,9	23	27,3	30	23,6	26	19,1	21

Unvanlara göre bakıldığında verilen cevaplarda farklılıklar büyük farklılıklar görülmemektedir. Tabloya bakıldığında, cevaplarda yüzde dağılımlarının birbirine yakın olduğu gözlenmektedir. SM'lerin ve SMMM'lerin cevaplara göre dağılımı birbirine yakındır.

12. “Unvana” göre “Çalışanların sosyal haklarının yerine getirilmesi” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, unvanlarına göre çalışanların sosyal haklarının yerine getirilmesi konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 53: Unvana Göre “Çalışanların Sosyal Haklarının Yerine Getirilmesi”ne Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Çalışanların Sosyal Haklarının Yerine Getirilmesi									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
SM	0,0	0	54,5	6	9,1	1	9,1	1	27,3	3
SMMM	1,8	2	36,4	40	5,5	6	5,5	6	50,9	56

SM'lerin hiçbiri kesinlikle evet cevabı vermezken, SMMM'lerin % 1,8'i kesinlikle evet cevabı vermiştir. Çoğunluk olarak SM'lerin %54,5'i *evet* cevabı verirken, SMMM'lerin %50,9'u *hayır* cevabı vermiştir.

13. “Unvana” göre “Çalışanların ücretlerinden kesinti yaparak maliyet düşürmek” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, unvanlarına göre çalışanların ücretlerinden kesinti yaparak maliyet düşürmek konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 54: Unvana Göre “Çalışanların Ücretlerinden Kesinti Yapararak Maliyet Düşürme”ye Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Çalışanların Ücretlerinden Kesinti Yapararak Maliyet Düşürmek									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
SM	0,0	0	9,1	1	18,2	2	54,5	6	18,2	2
SMMM	1,8	2	23,6	26	35,5	39	28,2	31	10,9	12

SM'lerin hiçbiri kesinlikle evet cevabı vermezken, SMMM'lerin % 1,8'i *kesinlikle evet* cevabı vermiştir. Çoğunluk olarak SM'lerin %54,5'i *bilmiyorum*, SMMM'lerin %35,5'u *kısmen* cevabı vermiştir.

14. “Unvana” göre “Sahip olunmayan unvanı kullanmak” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, unvanlarına göre sahip olunmayan unvanı kullanmak konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 55: Unvana Göre “Sahip Olunmayan Unvanı Kullanma”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Sahip Olunmayan Unvanı Kullanmak									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
SM	0,0	0	18,2	2	0,0	0	27,3	3	54,5	6
SMMM	1,8	2	5,5	6	34,5	38	29,1	32	29,1	32

SM'lerin hiçbiri *kesinlikle evet* cevabı vermezken, SMMM'lerin % 1,8'i *kesinlikle evet* cevabı vermiştir. Çoğunluk olarak SM'lerin %54,5'i ve SMMM'lerin %34,5'i *kısmen* cevabı vermiştir. Kişi sayısı bazında katılımcıların büyük çoğunlu *hayır* cevabı vermiştir.

15. “Unvana” göre “Kendi faaliyetleri hakkında yanıltıcı açıklamalar yapmak” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, unvanlarına göre kendi faaliyetleri hakkında yanıltıcı açıklamalar yapmak konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 56: Unvana Göre “Kendi Faaliyetleri Hakkında Yanıltıcı Açıklamalar Yapma”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Kendi Faaliyetleri Hakkında Yanıltıcı Açıklamalar Yapmak									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
SM	0,0	0	0,0	0	27,3	3	54,5	6	18,2	2
SMMM	1,8	2	10,9	12	41,8	46	35,5	39	10,0	11

Tablo 56’ya bakıldığında, SM’lerin %54,5’i *bilmiyorum* derken, SMMM’lerin %41,8’i ise *kısmen* cevabını vermiştir.

16. “Unvana” göre “Kendi faaliyetleri hakkında gerçekdışı bilgiler vermek” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, unvanlarına göre kendi faaliyetleri hakkında gerçekdışı bilgiler vermek konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 57: Unvana Göre “Kendi Faaliyetleri Hakkında Gerçekdışı Bilgiler Verme”ye Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Kendi Faaliyetleri Hakkında Gerçekdışı Bilgiler Vermek									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
SM	0,0	0	0,0	0	18,2	2	63,6	7	18,2	2
SMMM	4,5	5	12,7	14	38,2	42	33,6	37	10,9	12

Tablo 57’de verilen bilgilere bakıldığında SM’lerin hiçbiri kesinlikle evet cevabı vermezken, SMMM’lerin % 4,5’i *kesinlikle evet* cevabı vermiştir. Çoğunluk itibarıyla, SM’lerin % 63,6’sı *bilmiyorum*, SMMM’lerin % 38,2’si *kısmen* cevabı vermiştir.

17. “Unvana” göre “Meslektaşının faaliyetleri hakkında yanıltıcı açıklamalar yapmak” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, unvanlarına göre meslektaşının faaliyetleri hakkında yanıltıcı açıklamalar yapmak konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 58: Unvana Göre “Meslektaşının Faaliyetleri Hakkında Yanıltıcı Açıklamalar Yapma”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Meslektaşının Faaliyetleri Hakkında Yanıltıcı Açıklamalar Yapmak									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
SM	0,0	0	0,0	0	72,7	8	27,3	3	0,0	0
SMMM	3,6	4	17,3	19	44,5	49	26,4	29	8,2	9

Tablo 58’de yer alan bilgilere bakıldığında SM’lerin hiçbiri kesinlikle evet cevabı vermezken, SMMM’lerin %3,6’sı *kesinlikle evet* cevabı vermiştir. Çoğunluk itibariyle, SM’lerin % 72,7’si *bilmiyorum*, SMMM’lerin %44,5’i *kısmen* cevabı vermiştir.

18. “Unvana” göre “Meslektaşının faaliyetleri hakkında gerçekdışı bilgiler vermek” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, unvanlarına göre meslektaşının faaliyetleri hakkında gerçekdışı bilgiler vermek konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 59: Unvana Göre “Meslektaşının Faaliyetleri Hakkında Gerçekdışı Bilgiler Verme”ye Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Meslektaşının Faaliyetleri Hakkında Gerçekdışı Bilgiler Vermek									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
SM	0,0	0	0,0	0	72,7	8	18,2	2	9,1	1
SMMM	6,4	7	11,8	13	51,8	57	22,7	25	7,3	8

Tablo 59’a göre, SM’lerin hiçbiri kesinlikle evet cevabı vermezken, SMMM’lerin % 6,4’ü *kesinlikle evet* cevabı vermiştir. Çoğunluk itibariyle, SM’lerin %72,7’si, SMMM’lerin %51,8’i *kısmen* cevabını vermiştir.

19. “Unvana” göre “Meslektaşı hakkında asılsız ihbar yapmak” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, unvanlarına göre meslektaşı hakkında asılsız ihbar yapmak konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 60: Unvana Göre “Meslektaşı Hakkında Asılsız İhbar Yapma”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Meslektaşı Hakkında Asılsız İhbar Yapmak									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
SM	0,0	0	0,0	0	18,2	2	72,7	8	9,1	1
SMMM	0,0	0	8,2	9	24,5	27	42,7	47	24,5	27

Tablo 60’a bakıldığında SM’lerin ve SMMM’lerin hiçbiri *kesinlikle evet* cevabı vermemiştir. Çoğunluk olarak bakacak olursak, SM’lerin %72,7’si ve SMMM’lerin %42,7’si *bilmiyorum* cevabını vermiştir.

20. “Unvana” göre “Mevzuat kurallarına aykırı davranarak haksız avantaj sağlamak” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi:

Kişilerin, unvanlarına göre mevzuat kurallarına aykırı davranarak haksız avantaj sağlamak konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 61: Unvana Göre “Mevzuat Kurallarına Aykırı Davranarak Haksız Avantaj Sağlama”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Mevzuat Kurallarına Aykırı Davranarak Haksız Avantaj Sağlamak									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
SM	27,3	3	36,4	4	9,1	1	27,3	3	0,0	0
SMMM	4,5	5	26,4	29	45,5	50	21,8	24	1,8	2

Verilen cevapların asılsız ihbar yapıldığı yönünde olduğu görülmektedir. Yapılmadığı konusunda hemfikir olan sadece iki meslek mensubu vardır. Kişi sayısı bazında, konuya dair kısmen yaşandığını düşünen 51 meslek mensubu bulunmaktadır.

4.2.4.2.2. Cinsiyete Göre Çapraz Tablo Analizi Ve Haksız Rekabet Algısı

Anket soruları cinsiyet esas alınarak incelenmiştir. İncelemede çapraz tablolar esas alınmıştır. İncelemede esas alınan yüzdeler total olmayıp, değişkenlerin kendi yüzdeleridir.

1. “Cinsiyete” göre “Mevzuatta denetimin yeterliliği”ne bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, cinsiyetlerine göre mevzuatta denetim yeterliliği konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 62: Cinsiyete Göre “Mevzuat Denetim Yeterliliği”ne Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Mevzuatta Denetim Yeterliliği					
	Evet yeterli		Kısmen yeterli		Hayır, yeterli değil	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
KADIN	5,9	1	52,9	9	41,2	7
ERKEK	10,4	10	53,8	56	35,8	38

Cinsiyete göre bakıldığında, denetimin *kısmen yeterli* olduğuna yönelik algının çoğunlukta olduğu görülürken, hemen arkasından yetersiz olduğu algısı takip etmektedir.

2. “Cinsiyete” göre “Mevzuatta yaptırımların caydırıcılığına” bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, cinsiyetlerine göre mevzuatta yaptırımların caydırıcılığı konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 63: Cinsiyete Göre “Mevzuatta Yaptırımların Caydırıcılığı”na Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Mevzuatta Yaptırımların Caydırıcılığına					
	Evet yeterli		Kısmen yeterli		Hayır, yeterli değil	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
KADIN	17,6	3	52,9	9	29,4	5
ERKEK	28,3	30	50,0	51	21,7	23

Tablo 63'te verilen cevaplara cinsiyetlere göre bakıldığında, yaptırımların caydırıcılığı istenen düzeyde olmadığı, kısmen yeterli olduğu anlaşılmaktadır.

3. “Cinsiyete” göre “Meslek odaların haksız rekabette yeterliliği” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, cinsiyetlerine göre meslek odaların haksız rekabet yeterliliği konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 64: Cinsiyete Göre “Meslek Odaların Haksız Rekabet Yeterliliği”ne Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Meslek Odaların Haksız Rekabet Yeterliliği					
	Evet yeterli		Kısmen yeterli		Hayır, yeterli değil	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
KADIN	11,8	2	23,5	4	64,7	11
ERKEK	4,7	5	26,4	26	68,9	73

Katılımcıların algısı, meslek odalarının haksız rekabette yeterli olmadığı yönündedir. Bu durum kadın-erkek katılımcıların büyük çoğunluğunun (toplamda 84 kişinin) *hayır* cevabı vermesi ile doğrulanmaktadır.

4. “Cinsiyete” göre “Mesleki standartların yerine getirilmesi” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, cinsiyetlerine göre mesleki standartların yerine getirilmesi konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 65: Cinsiyete Göre “Mesleki Standartların Yerine Getirilmesi”ne Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Mesleki Standartların Yerine Getirilmesi									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
KADIN	0,0	0	41,2	7	35,3	6	17,6	3	5,9	1
ERKEK	12,3	13	26,4	27	54,7	57	0,9	1	5,7	6

Cinsiyete göre bakıldığında verilen cevapların çok azının *bilmiyorum* ve *hayır* cevabından oluşmaktadır. Meslek mensuplarının genel algısı, Mesleki

standartların tam olarak olmasa da yerine getirildiği yönündedir. Kadınların %41'i *evet* derken, erkeklerin %54,7'si *kısmen* cevabını vermiştir.

5. “Cinsiyete” göre “Meslekte ruhsat kiralama” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, cinsiyetlerine göre meslekte ruhsat kiralama konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 66: Cinsiyete Göre “Meslekte Ruhsat Kiralama”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Meslekte Ruhsat Kiralama									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
KADIN	5,9	1	23,5	4	47,1	8	17,6	3	5,9	1
ERKEK	3,8	4	13,2	13	38,7	40	37,7	40	6,6	7

Cinsiyete göre bakıldığında verilen cevaplarda farklılıklar gözükmemektedir. Verilen cevaplar genel olarak meslekte ruhsat kiralamalarının yaşandığı yönündedir. Konuya dair bilgi sahibi olmayanların sayısı da büyük oran teşkil etmektedir. Ancak durumu ret eden ve yaşanmadığını iddia edenlerin sayısı da katılımcılar arasında yok denecek kadar azdır. Hem kadın hem de erkeklerin çoğunluğu *kısmen* cevabı vermişlerdir.

6. “Cinsiyete” göre “Sözleşmenin feshine yönelik davranış” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, cinsiyetlerine göre meslekte ruhsat kiralama konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 67: Cinsiyete Göre Sözleşmenin Feshine Yönelik Davranış Analiz Yüzde Değerler

	Sözleşmenin Feshine Yönelik Davranış									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
KADIN	11,8	2	11,8	2	47,1	8	17,6	3	11,8	2
ERKEK	6,6	7	16,0	16	52,8	55	17,0	18	7,5	8

Tablo 67’de yer alan bilgiler ışığında, katılımcıların cinsiyetlerine göre verdikleri cevaplara bakıldığında farklılıklar gözükmemektedir. Kadınların ve erkeklerin genel olarak algısı zaman zaman yaşandığı yönündedir.

7. “Cinsiyete” göre “Gerçeğe aykırı belge düzenlemek” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, cinsiyetlerine göre gerçeğe aykırı belge düzenlemek konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 68: Cinsiyete Göre “Gerçeğe Aykırı Belge Düzenleme”ye Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Gerçeğe Aykırı Belge Düzenlemek									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
KADIN	0,0	0	17,6	3	35,3	6	17,6	3	29,4	5
ERKEK	3,8	4	4,7	5	35,8	37	41,5	43	14,2	15

Cinsiyete göre Tablo 68’e bakıldığında verilen cevaplarda büyük farklılıklar gözükmemektedir. Erkeklerin %41,5’i *bilmiyorum* cevabı verirken, %35,8’i de *kısmen* cevabı vermiştir. Kadınların %35,3’ü *kısmen* cevabı vererek, erkek meslektaşları ile hemfikir oldukları görülmektedir.

8. “Cinsiyete” göre “Asgari ücret tarifesi altında ücret talebi” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, cinsiyetlerine göre asgari ücret tarifesi altında ücret talebi konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 69: Cinsiyete Göre “Asgari Ücret Tarifesi Altında Ücret Talebi”ne Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Asgari Ücret Tarifesi Altında Ücret Talebi									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
KADIN	29,4	5	35,3	6	23,5	4	0,0	0	11,8	2
ERKEK	37,7	39	33,0	35	17,9	18	4,7	5	6,6	7

Cinsiyete göre Tablo 69’da yer alan bilgilere bakıldığında verilen cevaplarda farklılıklar gözlenmektedir. Kadın ve erkeklerin büyük çoğunluğunun *kesinlikle evet* ve *evet* cevabı verdiği tablodan anlaşılmaktadır. Kadın ve erkek meslek mensuplarının algısının asgari ücret tarifesi altında ücret talep edildiği yönündedir.

9. “Cinsiyete” göre “Vaatlerle iş almak” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, cinsiyetlerine göre vaatlerle iş almak konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 70: Cinsiyete Göre “Vaatlerle İş Alma”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Vaatlerle İş Almak									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
KADIN	35,3	6	17,6	3	17,6	3	11,8	2	17,6	3
ERKEK	21,7	23	41,5	43	23,6	24	10,4	11	2,8	3

Cinsiyete göre Tablo 70’e bakıldığında, kadınların %35,3’ü *kesinlikle evet* cevabı verirken, erkeklerin %41,5’i *evet* cevabı vermiştir.

10. “Cinsiyete” göre “emanet para toplama yoluyla gerçeğe aykırı meslek makbuzu düzenlemek” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, cinsiyetlerine göre vaatlerle iş almak konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 71: Cinsiyete Göre “Emanet Para Toplama Yoluyla Gerçeğe Aykırı Meslek Makbuzu Düzenleme”ye Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Emanet Para Toplama Yoluyla Gerçeğe Aykırı Meslek Makbuzu Düzenlemek									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
KADIN	0,0	0	17,6	3	5,9	1	47,1	8	29,4	5
ERKEK	3,8	4	11,3	11	3,8	4	60,4	63	20,8	22

Tablo 71’e bakıldığında, meslek mensuplarının çoğunluğunun *bilmiyorum* cevabı verdiği görülmektedir. Kadınların%47,1’i, erkeklerin %60,4’ü *kısmen* cevabını vermiştir.

11. “Cinsiyete” göre “sözleşme değeri altında makbuzu düzenlemek” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, cinsiyetlerine göre vaatlerle iş almak konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 72: Cinsiyete Göre “Sözleşme Değeri Altında Makbuzu Düzenleme”ye Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Sözleşme Değeri Altında Makbuzu Düzenlemek									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
KADIN	0,0	0	29,4	5	23,5	4	17,6	3	29,4	5
ERKEK	10,4	11	20,8	21	24,5	25	26,4	28	17,9	19

Cinsiyete göre Tablo 72’de verilen cevaplara bakıldığında verilen cevaplarda birbirine yakınlık vardır. Kadınlar evet ve kısmen cevabını vererek durumun varlığını

algısal olarak kabul etmektedirler. Toplamda kadınların %52,9'u, erkeklerin ise toplamda %45,3'ü bu algıya sahiptir.

12. “Cinsiyete” göre “Çalışanların sosyal haklarının yerine getirilmesi” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, cinsiyete göre çalışanların sosyal haklarının yerine getirilmesi konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 73: Cinsiyete Göre “Çalışanların Sosyal Haklarının Yerine Getirilmesi”ne Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Çalışanların Sosyal Haklarının Yerine Getirilmesi									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
KADIN	0,0	0	41,2	7	0,0	0	0,0	0	58,8	10
ERKEK	1,9	2	38,7	41	6,6	7	6,6	7	46,2	47

Kadınların büyük çoğunluğunu oluşturan ve %58,8'i çalışanların sosyal haklarının yerine getirilmediğini düşünmektedir. Erkeklerde de benzer algı söz konusudur, erkeklerin de %46,2'si *hayır* cevabını vermiştir. Yanı sıra kadınlarda ve erkeklerde ikinci çoğunluğu oluşturan katılımcılarda ilk çoğunluğun aksine *evet* cevabı vererek çalışanların sosyal haklarının yerine getirildiğini düşünmektedir.

13. “Cinsiyete” göre “Çalışanların ücretlerinden kesinti yaparak maliyet düşürmek” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, cinsiyete göre çalışanların ücretlerinden kesinti yaparak maliyet düşürmek konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 74: Cinsiyete Göre “Çalışanların Ücretlerinden Kesinti Yapararak Maliyet Düşürme”ye Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Çalışanların Ücretlerinden Kesinti Yapararak Maliyet Düşürmek									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
KADIN	0,0	0	29,4	5	47,1	8	17,6	3	5,9	1
ERKEK	1,9	2	20,8	22	31,1	31	32,1	34	14,2	15

Kadınların ve erkeklerin çoğunluğu bu durumun zaman zaman yaşandığını verdikleri cevaplarla ifade etmişlerdir. Kadın ve erkeklerde *evet* ve *kısmen* cevabı toplamdaki çoğunluğu oluşturmaktadır.

14. “Cinsiyete” göre “Sahip olunmayan unvanı kullanmak” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, cinsiyete göre sahip olunmayan unvanı kullanmak konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 75: Cinsiyete Göre “Sahip Olunmayan Unvanı Kullanma”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Sahip Olunmayan Unvanı Kullanmak									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
KADIN	0,0	0	0,0	0	41,2	7	29,4	5	29,4	5
ERKEK	1,9	2	7,5	8	29,2	30	28,3	30	33,0	34

Tablo 75’e baktığımızda, kadın ve erkeklerin büyük çoğunluğunun *bilmiyorum* ve *hayır* cevabı verdikleri görülmektedir. Bu durum meslekte sahip olunmayan unvanın kullanılmadığı, kullanılıyor ise de konuya dair herhangi bir bilginin bulunmadığını göstermektedir. Yanı sıra bu durumun varlığını kabul eden katılımcılarda bulunmaktadır.

15. “Cinsiyete” göre “Kendi faaliyetleri hakkında yanıltıcı açıklamalar yapmak” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi:

Kişilerin, cinsiyete göre kendi faaliyetleri hakkında yanıltıcı açıklamalar yapmak konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 76: Cinsiyete Göre “Kendi Faaliyetleri Hakkında Yanıltıcı Açıklamalar Yapma”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Kendi Faaliyetleri Hakkında Yanıltıcı Açıklamalar Yapmak									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
KADIN	0,0	0	0,0	0	35,3	6	52,9	9	11,8	2
ERKEK	1,9	2	11,3	12	40,6	41	34,0	36	12,3	13

Tablo 76’da yer alan bilgiler ışığında, kadın ve erkeklerin büyük çoğunluğu *bilmiyorum* cevabı vererek durumun varlığını kabul ederken, diğer bir çoğunlukta *kısmen* cevabı vererek konuya dair bilgisinin bulunmadığını ifade etmektedirler.

16. “Cinsiyete” göre “Kendi faaliyetleri hakkında gerçekdışı bilgiler vermek” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi:

Kişilerin, cinsiyete göre kendi faaliyetleri hakkında gerçekdışı bilgiler vermek konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 77: Cinsiyete Göre “Kendi Faaliyetleri Hakkında Gerçekdışı Bilgiler Verme”ye Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Kendi Faaliyetleri Hakkında Gerçekdışı Bilgiler Vermek									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
KADIN	0,0	0	11,8	2	17,6	3	58,8	10	11,8	2
ERKEK	4,7	5	11,3	12	38,7	40	32,1	33	13,2	14

Tablo 77’de verilen cevaplar doğrultusunda, kadın ve erkeklerin büyük çoğunluğu *bilmiyorum* cevabı vererek konuya dair bilgisinin olmadığını ifade ederken, diğer bir çoğunlukta *kısmen* cevabı vererek zaman zaman bu tarz bilgilerin verildiğini iddia etmişlerdir.

17. “Cinsiyete” göre “Meslektaşının faaliyetleri hakkında yanılııcı açıklamalar yapmak” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi:

Kişilerin, cinsiyete göre meslektaşının faaliyetleri hakkında yanılııcı açıklamalar yapmak konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 78: Cinsiyete Göre “Meslektaşının Faaliyetleri Hakkında Yanılııcı Açıklamalar Yapma”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Meslektaşının Faaliyetleri Hakkında Yanılııcı Açıklamalar Yapmak									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
KADIN	11,8	2	0,0	0	41,2	7	47,1	8	0,0	0
ERKEK	1,9	2	17,9	19	47,2	49	22,6	23	10,4	11

Kadınların kesinlikle evet cevabı verirken evet cevabı vermemesi, bu durumun aksine de erkeklerin çok azının kesinlikle evet cevabı verirken, evet cevabını daha yoğun bir şekilde verdiği görülmektedir. Kadın katılımcıların çoğunluğu bilmiyorum cevabı verirken, erkek katılımcıların çoğunluğu da kısmen cevabı vermiştir. Kadın katılımcıların hiçbiri hayır cevabı vermezken, erkeklerin bir kısmı hayır cevabı vermiştir.

18. “Cinsiyete” göre “Meslektaşının faaliyetleri hakkında gerçekdışı bilgiler vermek” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi:

Kişilerin, cinsiyete göre meslektaşının faaliyetleri hakkında gerçekdışı bilgiler vermek konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 79: Cinsiyete Göre “Meslektaşının Faaliyetleri Hakkında Gerçekdışı Bilgiler Verme”ye Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Meslektaşının Faaliyetleri Hakkında Gerçekdışı Bilgiler Vermek									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
KADIN	11,8	2	0,0	0	52,9	9	29,4	5	5,9	1
ERKEK	4,7	5	12,3	12	54,7	57	20,8	22	7,5	8

Kadın ve erkek katılımcıların çoğunluğu kısmen cevabı vererek zaman zaman bu tarz bilgilerin verildiğini iddia etmişlerdir.

19. “Cinsiyete” göre “Meslektaşı hakkında asılsız ihbar yapmak” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, cinsiyete göre meslektaşı hakkında asılsız ihbar yapmak konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 80: Cinsiyete Göre “Meslektaşı Hakkında Asılsız İhbar Yapma”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Meslektaşı Hakkında Asılsız İhbar Yapmak									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
KADIN	0,0	0	5,9	1	29,4	5	35,3	6	29,4	5
ERKEK	0,0	0	7,5	8	22,6	23	46,3	48	23,6	25

Tablo 80’de verilen cevaplara göre, kadın ve erkek katılımcıların çoğunluğu *bilmiyorum* ve *hayır* cevabı ile durumun varlığını algısal anlamda ret etmektedirler. Ancak dağılım dikkate alınır ise *kısmen*, *bilmiyorum* ve *hayır* cevapları birbirine yakın dağılım göstermektedirler.

20. “Cinsiyete” göre “Mevzuat kurallarına aykırı davranarak haksız avantaj sağlamak” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi:

Kişilerin, cinsiyetlerine göre mevzuat kurallarına aykırı davranarak haksız avantaj sağlamak konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 81: Cinsiyete Göre “Mevzuat Kurallarına Aykırı Davranarak Haksız Avantaj Sağlama”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Mevzuat Kurallarına Aykırı Davranarak Haksız Avantaj Sağlamak									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
KADIN	0,0	0	29,4	5	29,4	5	41,2	7	0,0	0
ERKEK	7,5	8	26,4	28	45,3	47	18,9	19	1,9	2

Mevzuat kurallarına aykırı davranarak haksız avantaj sağlamak ile ilgili verilen cevaplara bakıldığında, 26 kişi *bilmiyorum* cevabını verirken, 52 kişinin *kısmen* ve 33 kişinin *evet* dediği görülmektedir. Verilen cevapların çoğunluğunda mevzuat kurallarına aykırı davranarak haksız avantaj sağlandığı algısı mevcuttur.

4.2.4.2.3. Eğitime Göre Çapraz Tablo Analizi Ve Haksız Rekabet Algısı

Anket soruları eğitim esas alınarak incelenmiştir. İncelemede çapraz tablolar esas alınmıştır. İncelemede esas alınan yüzdeler total olmayıp, değişkenlerin kendi yüzdeleridir.

1. “Eğitim düzeyine” göre “Mevzuatta denetimin yeterliliği”ne bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, eğitim düzeyine göre mevzuatta denetim yeterliliği konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 82: Eğitime Göre “Mevzuat Denetim Yeterliliği”ne Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Mevzuatta Denetim Yeterliliği					
	Evet yeterli		Kısmen yeterli		Hayır, yeterli değil	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
İlköğretim	0,0	0	0,0	0	100,0	2
Meslek Lisesi	0,0	0	46,2	6	53,8	7
Önlisans	0,0	0	66,7	4	33,3	2
Lisans	12,1	10	53,8	48	34,1	31
Yüksek Lisans	25,0	1	50,0	2	25,0	1
Doktora	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Diğer*	0,0	0	71,4	5	28,6	2

Diğer* grubunda Ortaokul, Genel (Düz) Liseler ve Çok Programlı Liseler yer almaktadır.

Eğitim düzeyine göre bakıldığında verilen cevaplarda önemli farklılıklar gözükmemektedir. Katılımcıların çoğunluğunda *kısmen yeterli* algısı mevcuttur. İlköğretim, meslek lisesi, önlisans ve diğer gruba dâhil meslek mensuplarının hiçbiri evet cevabı vermemiştir. İlköğretim mezunlarının tamamı hayır cevabı vermiştir.

2. “Eğitim düzeyine” göre “Mevzuatta yaptırımların caydırıcılığına” bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, eğitim düzeyine göre mevzuatta yaptırımların caydırıcılığı konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 83: Eğitime Göre “Mevzuatta Yaptırımların Caydırıcılığı”na Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Mevzuatta Yaptırımların Caydırıcılığına					
	Evet yeterli		Kısmen yeterli		Hayır, yeterli değil	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
İlköğretim	0,0	0	0,0	0	100,0	2
Meslek Lisesi	15,4	2	53,8	7	30,8	4
Önlisans	16,7	1	50,0	3	33,3	2
Lisans	31,9	29	50,5	44	17,6	16
Yüksek Lisans	25,0	1	25,0	1	50,0	2
Doktora	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Diğer*	0,0	0	71,4	5	28,6	2

Diğer* grubunda Ortaokul, Genel (Düz) Liseler ve Çok Programlı Liseler yer almaktadır.

Katılımcıların çoğunluğu kısmen evet cevabını vermiştir. Rakamsal olarak ifade etmek gerekirse; %62'si *kısmen yeterli* cevabını vermiştir. Meslek lisesi, önlisans ve lisans mezunlarının büyük çoğunluğu *kısmen* cevabı vermiş, ilköğretim ve yüksek lisans mezunlarının çoğunluğu da *hayır* cevabı vermiştir.

3. “Eğitim düzeyine” göre “Mesleki standartların yerine getirilmesi” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, eğitim düzeyine göre mesleki standartların yerine getirilmesi konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 84: Eğitime Göre “Mesleki Standartların Yerine Getirilmesi”ne Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Mesleki Standartların Yerine Getirilmesi									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
İlköğretim	0,0	0	0,0	0	100,0	2	0,0	0	0,0	0
Meslek Lisesi	0,0	0	69,2	9	15,4	2	0,0	0	15,4	2
Önlisans	0,0	0	50,0	3	50,0	3	0,0	0	0,0	0
Lisans	11,0	10	24,2	22	57,1	50	4,4	4	3,3	3
Yüksek Lisans	25,0	1	0,0	0	25,0	1	0,0	0	50,0	2
Doktora	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Diğer*	28,6	2	14,3	1	57,1	4	0,0	0	0,0	0

Diğer* grubunda Ortaokul, Genel (Düz) Liseler ve Çok Programlı Liseler yer almaktadır.

Eğitim düzeyine göre bakıldığında verilen cevaplarda belirgin farklılıklar gözlenmektedir. Örneğin, ilköğretim, meslek lisesi ve önlisans mezunlarının hiçbiri kesinlikle evet cevabı vermezken, diğerlerinin ise cevapladığı görülmektedir. İlköğretim, önlisans, lisans ve diğer gruba girenlerin çoğunluğu kısmen cevabı vermiştir. Yüksel lisans mezunlarının çoğunluğu hayır, meslek lisesi mezunlarının çoğunluğu da evet cevabı vermiştir.

4. “Eğitim düzeyine” göre “Meslek odaların haksız rekabette yeterliliği” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, eğitim düzeyine göre meslek odaların haksız rekabet yeterliliği konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 85: Eğitime Göre “Meslek Odaların Haksız Rekabet Yeterliliği”ne Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Meslek Odaların Haksız Rekabet Yeterliliği					
	Evet yeterli		Kısmen yeterli		Hayır, yeterli değil	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
İlköğretim	0,0	0	0,0	0	100,0	2
Meslek Lisesi	0,0	0	23,1	3	76,9	10
Önlisans	0,0	0	50,0	3	50,0	3
Lisans	7,7	7	23,1	20	69,2	62
Yüksek Lisans	0,0	0	25,0	1	75,0	3
Doktora	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Diğer*	0,0	0	57,1	4	42,9	3

Diğer* grubunda Ortaokul, Genel (Düz) Liseler ve Çok Programlı Liseler yer almaktadır.

Eğitim düzeyine göre, dikkat çekici bir şekilde, çoğunluğun meslek odalarının haksız rekabette yeterli olmadığı algısına sahip olduğu yönündedir.

5. “Eğitim düzeyine” göre “Meslekte ruhsat kiralama” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, eğitim düzeyine göre meslekte ruhsat kiralama konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 86: Eğitime Göre “Meslekte Ruhsat Kiralama”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Meslekte Ruhsat Kiralama									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
İlköğretim	0,0	0	0,0	0	0,0	0	100,0	2	0,0	0
Meslek Lisesi	7,7	1	0,0	0	53,8	7	30,8	4	7,7	1
Önlisans	0,0	0	0,0	0	50,0	3	50,0	3	0,0	0
Lisans	4,4	4	17,6	16	39,6	35	30,8	27	7,7	7
Yüksek Lisans	0,0	0	0,0	0	25,0	1	75,0	3	0,0	0
Doktora	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Diğer*	0,0	0	28,6	2	28,6	2	42,9	3	0,0	0

Diğer* grubunda Ortaokul, Genel (Düz) Liseler ve Çok Programlı Liseler yer almaktadır.

Eğitim düzeyine göre bakıldığında verilen cevapların büyük bir bölümünün, *kısmen* ve *bilmiyorum* cevabı verdiği görülmektedir.

6. “Eğitim düzeyine” göre “Sözleşmenin feshine yönelik davranış” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, eğitim düzeyine göre meslekte ruhsat kiralama konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 87: Eğitime Göre “Sözleşmenin Feshine Yönelik Davranış”na Yönelik apraz Tablo Analiz Değerleri

	Sözleşmenin Feshine Yönelik Davranış									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
İlköğretim	0,0	0	0,0	0	0,0	0	100,0	2	0,0	0
Meslek Lisesi	23,1	3	15,4	2	46,2	6	0,0	0	15,4	2
nlisans	0,0	0	50,0	3	16,7	1	33,3	2	0,0	0
Lisans	6,6	6	15,4	14	52,7	46	16,5	15	8,8	8
Yüksek Lisans	0,0	0	0,0	0	75,0	3	25,0	1	0,0	0
Doktora	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Diğer*	0,0	0	0,0	0	85,7	6	14,3	1	0,0	0

Diğer* grubunda Ortaokul, Genel (Düz) Liseler ve çok Programlı Liseler yer almaktadır.

Tablo 87’e bakıldığında cevapların dağılımını biraz farklılık gösterse de algı genel anlamda benzer şıklarda yoğunlaşmaktadır. Katılımcıların çoğunluğu *kısmen* cevabı vermiştir.

7. “Eğitim düzeyine” göre “Gerçeğe aykırı belge düzenlemek” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, eğitim düzeyine göre gerçeğe aykırı belge düzenlemek konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 88: Eğitime Göre “Gerçeğe Aykırı Belge Düzenleme”ye Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Gerçeğe Aykırı Belge Düzenlemek									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
İlköğretim	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	100,0	2
Meslek Lisesi	15,4	2	0,0	0	38,5	5	38,5	5	7,7	1
Önlisans	0,0	0	0,0	0	66,7	4	0,0	0	33,3	2
Lisans	2,2	2	8,8	7	35,2	31	37,4	34	16,5	15
Yüksek Lisans	0,0	0	0,0	0	0,0	0	100,0	4	0,0	0
Doktora	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Diğer*	0,0	0	0,0	0	42,9	3	57,1	4	0,0	0

Diğer* grubunda Ortaokul, Genel (Düz) Liseler ve Çok Programlı Liseler yer almaktadır.

Eğitim düzeyine göre bakıldığında verilen cevaplarda farklılıklar görülmektedir. İlköğretim mezunların tamamı *hayır*, önlisans ve diğer gruba giren katılımcıların ise büyük çoğunluğu *kısmen*, yüksek lisan mezunlarının da tamamı *bilmiyorum* cevabı vermiştir. Cevaplar dikkate alındığında, en çok *kısmen* ve *bilmiyorum* cevabı verilmiştir. Genel olarak algı ise meslekte zaman zaman düzenlendiği yönündedir.

8. “Eğitim düzeyine” göre “Asgari ücret tarifesi altında ücret talebi” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, eğitim düzeyine göre asgari ücret tarifesi altında ücret talebi konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 89: Eğitime Göre “Asgari Ücret Tarifesi Altında Ücret Talebi”ne Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Asgari Ücret Tarifesi Altında Ücret Talebi									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
İlköğretim	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	100,0	2
Meslek Lisesi	69,2	9	23,1	3	0,0	0	0,0	0	7,7	1
Önlisans	83,3	5	16,7	1	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Lisans	31,9	29	36,3	31	20,9	19	4,4	4	6,6	6
Yüksek Lisans	0,0	0	25,0	1	75,0	3	0,0	0	0,0	0
Doktora	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Diğer*	28,6	2	42,9	3	14,3	1	14,3	1	0,0	0

Diğer* grubunda Ortaokul, Genel (Düz) Liseler ve Çok Programlı Liseler yer almaktadır.

Eğitim düzeyine göre bakıldığında verilen cevapların dağılımı ciddi farklılıklar arz etmektedir. Ancak cevapların büyük çoğunluğu asgari ücret tarifesi altında ücret talebi olduğu algısına sahiptir. İlköğretim mezunlarının tamamı *hayır* cevabı verirken, önlisans mezunlarının çok büyük bir kısmı *kesinlikle evet* cevabı vermiştir. Önlisans, yüksek lisans ve diğer gruba dâhil kişilerin hiç *hayır* cevabı vermemesi, konuya dair taleplerin varlığını tam olarak reddetmediklerini göstermektedir.

9. “Eğitim düzeyine” göre “Vaatlerle iş almak” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, eğitim düzeyine göre vaatlerle iş almak konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 90: Eğitime Göre “Vaatlerle İş Alma”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Vaatlerle İş Almak									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
İlköğretim	0,0	0	0,0	0	0,0	0	100,0	2	0,0	0
Meslek Lisesi	23,1	3	69,2	9	0,0	0	0,0	0	7,7	1
Önlisans	50,0	3	50,0	3	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Lisans	24,2	22	35,2	31	24,2	22	11,0	9	5,5	5
Yüksek Lisans	0,0	0	25,0	1	75,0	3	0,0	0	0,0	0
Doktora	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Diğer*	14,3	1	28,6	2	42,9	3	14,3	1	0,0	0

Diğer* grubunda Ortaokul, Genel (Düz) Liseler ve Çok Programlı Liseler yer almaktadır.

Eğitim düzeyine göre bakıldığında verilen cevaplar farklılık taşımakta ve bu cevapların büyük çoğunluğu bu tarz vaatlerin çok fazla olduğu yönündedir. Cevapların genel olarak *kesinlikle evet* ve *evet* cevaplarında yoğunlaştığı tablodan anlaşılmaktadır. İlköğretim mezunlarının tamamı *bilmiyorum* cevabı vererek konuya dair bilgi sahibi olmadıklarını ifade etmişlerdir. Meslek lisesi mezunlarının çoğunluğu *evet* cevabı verirken, diğer gruba giren katılımcıların çoğunluğu da *kısmen* cevabını vermiştir.

10. “Eğitim düzeyine” göre “Emanet para toplama yoluyla gerçeğe aykırı meslek makbuzu düzenlemek” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, eğitim düzeyine göre vaatlerle iş almak konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 91: Eğitime Göre “Emanet Para Toplama Yoluyla Gerçeğe Aykırı Meslek Makbuzu Düzenleme”ye Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Emanet Para Toplama Yoluyla Gerçeğe Aykırı Meslek Makbuzu Düzenlemek									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
İlköğretim	0,0	0	0,0	0	0,0	0	100,0	2	0,0	0
Meslek Lisesi	7,7	1	15,4	2	0,0	0	53,8	7	23,1	3
Önlisans	0,0	0	0,0	0	0,0	0	33,3	2	66,7	4
Lisans	3,3	3	14,3	13	4,4	4	58,2	51	19,8	18
Yüksek Lisans	0,0	0	0,0	0	0,0	0	100,0	4	0,0	0
Doktora	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Diğer*	0,0	0	0,0	0	14,3	1	57,1	4	28,6	2

Diğer* grubunda Ortaokul, Genel (Düz) Liseler ve Çok Programlı Liseler yer almaktadır.

Tabla 91’e bakıldığında verilen cevapların çoğunluğunun bilmiyorum cevabı olduğu, sonraki çoğunluğun ise hayır cevabından oluştuğu anlaşılmaktadır. Sonuç olarak emanet para yoluyla gerçeğe aykırı meslek makbuzu düzenlenmediği, düzenleniyor ise de çoğunluğun konuya dair bilgisinin bulunmadığı anlaşılmaktadır.

11. “Eğitim düzeyine” göre “Sözleşme değeri altında makbuzu düzenlemek” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, eğitim düzeyine göre vaatlerle iş almak konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 92: Eğitime Göre “Sözleşme Değeri Altında Makbuzu Düzenleme”ye Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Sözleşme Değeri Altında Makbuzu Düzenlemek									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
İlköğretim	0,0	0	0,0	0	0,0	0	100,0	2	0,0	0
Meslek Lisesi	0,0	0	38,5	5	15,4	2	38,5	5	7,7	1
Önlisans	50,0	3	16,7	1	16,7	1	0,0	0	16,7	1
Lisans	6,6	6	23,1	21	26,4	24	24,2	21	19,8	17
Yüksek Lisans	0,0	0	0,0	0	25,0	1	50,0	2	25,0	1
Doktora	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Diğer*	28,6	2	0,0	0	28,6	2	0,0	0	42,9	3

Diğer* grubunda Ortaokul, Genel (Düz) Liseler ve Çok Programlı Liseler yer almaktadır.

Tablo 92’ e bakıldığında, cevaplarda yüzde dağılımlarının birbirinden farklı oldu görülmektedir. Cevapların büyük çoğunluğunu *kısmen* ve *bilmiyorum* cevabı oluşturmaktadır. Konuyla ilgili olarak ilköğretim mezunları *bilmiyorum* cevabı verirken, lisansların çoğunluğu *kısmen*, önlisans mezunlarını çoğunluğu da ise *kesinlikle evet* cevabı verdiği tablodan anlaşılmaktadır.

12. “Eğitim düzeyine” göre “Çalışanların sosyal haklarının yerine getirilmesi” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, eğitim düzeyine göre çalışanların sosyal haklarının yerine getirilmesi konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 93: Eğitime Göre “Çalışanların Sosyal Haklarının Yerine Getirilmesi”ne Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Çalışanların Sosyal Haklarının Yerine Getirilmesi									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
İlköğretim	0,0	0	0,0	0	50,0	1	50,0	1	0,0	0
Meslek Lisesi	0,0	0	30,8	4	7,7	1	7,7	1	53,8	7
Önlisans	0,0	0	50,0	3	33,3	2	0,0	0	16,7	1
Lisans	2,2	2	40,7	37	3,3	3	3,3	3	50,5	44
Yüksek Lisans	0,0	0	0,0	0	0,0	0	50,0	2	50,0	2
Doktora	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Diğer*	0,0	0	57,1	4	0,0	0	0,0	0	42,9	3

Diğer* grubunda Ortaokul, Genel (Düz) Liseler ve Çok Programlı Liseler yer almaktadır.

Tablo 93’e yer alan veriler ışığında, meslek mensuplarının cevaplarında ciddi farklılıklar dikkat çekmektedir. İlköğretim mezunlarının tamamı *kısmen* ve *bilmiyorum* cevabı vermiştir. Meslek lisesi, lisans, yüksek lisans ve diğer gruba dâhil katılımcıların çoğunluğu *hayır* cevabı vermişlerdir. Meslek mensuplarının konuya dair algısal farklılıkları dikkate alındığında çalışanların iş mevzuatında öngörülen sosyal hakları yerine getirilmediği konusunda hemfikir oldukları görülmektedir.

13. “Eğitim düzeyine” göre “Çalışanların ücretlerinden kesinti yaparak maliyet düşürmek” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, eğitim düzeyine göre çalışanların ücretlerinden kesinti yaparak maliyet düşürmek konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 94: Eğitime Göre “Çalışanların Ücretlerinden Kesinti Yapararak Maliyet Düşürme”ye Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Çalışanların Ücretlerinden Kesinti Yapararak Maliyet Düşürmek									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
İlköğretim	0,0	0	0,0	0	0,0	0	100,0	2	0,0	0
Meslek Lisesi	0,0	0	0,0	0	53,8	7	46,2	6	0,0	0
Önlisans	0,0	0	0,0	0	33,3	2	33,3	2	33,3	2
Lisans	2,2	2	26,4	23	33,0	30	23,1	20	15,4	14
Yüksek Lisans	0,0	0	25,0	1	25,0	1	50,0	2	0,0	0
Doktora	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Diğer*	0,0	0	28,6	2	14,3	1	57,1	4	0,0	0

Diğer* grubunda Ortaokul, Genel (Düz) Liseler ve Çok Programlı Liseler yer almaktadır.

Katılımcıların verdiği cevaplar doğrultusunda genel algının çalışanların ücretlerinden kesinti yaparak maliyet düşürmenin zaman zaman yaşandığı yönündedir.

14. “Eğitim düzeyine” göre “sahip olunmayan unvanı kullanmak” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, eğitim düzeyine göre sahip olunmayan unvanı kullanmak konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 95: Eğitime Göre “Sahip Olunmayan Unvanı Kullanma”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Sahip Olunmayan Unvanı Kullanmak									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
İlköğretim	0,0	0	100,0	2	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Meslek Lisesi	0,0	0	7,7	1	30,8	4	30,8	4	30,8	4
Önlisans	0,0	0	0,0	0	0,0	0	50,0	3	50,0	3
Lisans	2,2	2	5,5	5	34,1	30	25,3	22	33,0	30
Yüksek Lisans	0,0	0	0,0	0	50,0	2	50,0	2	0,0	0
Doktora	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Diğer*	0,0	0	0,0	0	14,3	1	42,9	3	42,9	3

Diğer* grubunda Ortaokul, Genel (Düz) Liseler ve Çok Programlı Liseler yer almaktadır.

Tablo 95'e bakıldığında verilen cevaplarda farklılıklar mevcuttur. İlköğretim mezunlarının tamamı *evet* cevabı vererek yaşadığını iddia ederken, önlisans mezunlarının tamamı *bilmiyorum* ve *hayır* cevabı vererek konuya dair bilgilerinin olmadığı ve/veya yaşanmadığı yönündedir. Bu farklılıklar dâhilinde genel algı ise sahip olunmayan unvanların kullanılmadığı yönündedir, ancak yakın bir oranla da zaman zaman yaşadığına dairdir.

15. “Eğitim düzeyine” göre “kendi faaliyetleri hakkında yanıltıcı açıklamalar yapmak” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, eğitim düzeyine göre kendi faaliyetleri hakkında yanıltıcı açıklamalar yapmak konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 96: Eğitime Göre “Kendi Faaliyetleri Hakkında Yanıltıcı Açıklamalar Yapma”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Kendi Faaliyetleri Hakkında Yanıltıcı Açıklamalar Yapmak									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
İlköğretim	0,0	0	0,0	0	0,0	0	100,0	2	0,0	0
Meslek Lisesi	15,4	2	7,7	1	53,8	7	0,0	0	23,1	3
Önlisans	0,0	0	33,3	2	16,7	1	33,3	2	16,7	1
Lisans	0,0	0	7,7	7	41,8	38	38,5	33	0,0	0,0
Yüksek Lisans	0,0	0	50,0	2	0,0	0	50,0	2	0,0	0
Doktora	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Diğer*	0,0	0	0,0	0	42,9	3	57,1	4	0,0	0

Diğer* grubunda Ortaokul, Genel (Düz) Liseler ve Çok Programlı Liseler yer almaktadır.

Tablo 96'ya bakıldığında, cevapların çoğunlukla *evet*, *kısmen* ve *bilmiyorum* yönündedir. Çoğunlukla, kısmen de olsa bu tarz açıklamaların yapıldığı tablodan anlaşılmaktadır. Diğer katılımcılar *kesinlikle evet* cevabı vermez iken, meslek lisesi mezunlarının bir kısmı bu cevabı vermiştir. İlköğretim mezunlarının tamamı ve diğer grubuna dâhil katılımcıların büyük çoğunluğu *bilmiyorum* cevabı vermiştir.

16. “Eğitim düzeyine” göre “Kendi faaliyetleri hakkında gerçekdışı bilgiler vermek” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, eğitim düzeyine göre kendi faaliyetleri hakkında gerçekdışı bilgiler vermek konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 97: Eğitime Göre “Kendi Faaliyetleri Hakkında Gerçekdışı Bilgiler Verme”ye Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Kendi Faaliyetleri Hakkında Gerçekdışı Bilgiler Vermek									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
İlköğretim	0,0	0	0,0	0	0,0	0	100,0	2	0,0	0
Meslek Lisesi	15,4	2	7,7	1	46,2	6	7,7	1	23,1	3
Önlisans	0,0	0	33,3	2	50,0	3	0,0	0	16,7	1
Lisans	3,3	3	9,9	9	35,2	31	38,5	34	13,2	12
Yüksek Lisans	0,0	0	50,0	2	0,0	0	50,0	2	0,0	0
Doktora	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Diğer*	0,0	0	0,0	0	42,9	3	57,1	4	0,0	0

Diğer* grubunda Ortaokul, Genel (Düz) Liseler ve Çok Programlı Liseler yer almaktadır.

Tablo 97’de analiz sonucuna göre çoğunluğun aynı sayıda katılımcı ile kısmen ve bilmiyorum cevaplarından oluştuğu görülmektedir. Ancak bu tarz açıklamalar yapılmadığı yönünde cevaplayanların, toplamdaki payının azlığı da dikkat çekmektedir.

17. “Eğitim düzeyine” göre “Meslektaşının faaliyetleri hakkında yanılıcı açıklamalar yapmak” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, eğitim düzeyine göre meslektaşının faaliyetleri hakkında yanılıcı açıklamalar yapmak konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 98: Eğitime Göre “Meslektaşının Faaliyetleri Hakkında Yanıltıcı Açıklamalar Yapma”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Meslektaşının Faaliyetleri Hakkında Yanıltıcı Açıklamalar Yapmak									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
İlköğretim	0,0	0	0,0	0	100,0	2	0,0	0	0,0	0
Meslek Lisesi	0,0	0	15,4	2	38,5	5	30,8	4	15,4	2
Önlisans	0,0	0	0,0	0	50,0	3	16,7	1	33,3	2
Lisans	4,4	4	15,4	14	48,4	44	25,3	23	6,6	6
Yüksek Lisans	0,0	0	75,0	3	25,0	1	0,0	0	0,0	0
Doktora	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Diğer*	0,0	0	0,0	0	28,6	2	57,1	4	14,3	1

Diğer* grubunda Ortaokul, Genel (Düz) Liseler ve Çok Programlı Liseler yer almaktadır.

Tablo 98’de verilen cevaplara bakıldığında çoğunluğun algısının büyük bir farkla bu tarz açıklamaların zaman zaman yaşandığı yönündedir.

18. “Eğitim düzeyine” göre “Meslektaşının faaliyetleri hakkında gerçekdışı bilgiler vermek” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığını incelemesi: Kişilerin, eğitim düzeyine göre meslektaşının faaliyetleri hakkında gerçekdışı bilgiler vermek konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 99: Eğitime Göre “Meslektaşının Faaliyetleri Hakkında Gerçekdışı Bilgiler Verme”ye Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Meslektaşının Faaliyetleri Hakkında Gerçekdışı Bilgiler Vermek									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
İlköğretim	0,0	0	0,0	0	100,0	2	0,0	0	0,0	0
Meslek Lisesi	0,0	0	15,4	2	46,2	6	15,4	2	23,1	3
Önlisans	0,0	0	0,0	0	50,0	3	16,7	1	33,3	2
Lisans	7,7	7	9,9	9	56,0	50	22,0	19	4,4	4
Yüksek Lisans	0,0	0	50,0	2	50,0	2	0,0	0	0,0	0
Doktora	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Diğer*	0,0	0	0,0	0	42,9	3	57,1	4	0,0	0

Diğer* grubunda Ortaokul, Genel (Düz) Liseler ve Çok Programlı Liseler yer almaktadır.

Tablo 99'a bakıldığında *kesinlikle evet* seçeneği çok az tercih edilirken *evet* seçeneği de az kişi tarafından seçilmiştir. Katılımcıların büyük bir kısmı ise *kısmen* cevabı vermiştir. Konuya ilişkin *hayır* cevabı verenlerin sayısının azlığı da dikkat çeken diğer bir unsurdur.

19. “Eğitim düzeyine” göre “Meslektaşı hakkında asılsız ihbar yapmak” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, eğitim düzeyine göre meslektaşı hakkında asılsız ihbar yapmak konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 100: Eğitime Göre “Meslektaşı Hakkında Asılsız İhbar Yapma”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Meslektaşı Hakkında Asılsız İhbar Yapmak									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
İlköğretim	0,0	0	0,0	0	100,0	2	0,0	0	0,0	0
Meslek Lisesi	0,0	0	0,0	0	38,5	5	38,5	5	23,1	3
Önlisans	0,0	0	0,0	0	0,0	0	66,7	4	33,3	2
Lisans	0,0	0	6,6	6	23,1	21	45,1	39	25,3	23
Yüksek Lisans	0,0	0	75,0	3	25,0	1	0,0	0	0,0	0
Doktora	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Diğer*	0,0	0	0,0	0	28,6	2	42,9	3	28,6	2

Diğer* grubunda Ortaokul, Genel (Düz) Liseler ve Çok Programlı Liseler yer almaktadır.

Cevapların dağılımında farklılıkların olması konuya ilişkin olarak meslek mensupları arasında algı farklılıkları olduğunu göstermektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu, konuya dair bilgisinin olmadığını verdikleri cevaplarla ifade ederken, geriye kalan çoğunluk ise *hayır* cevabı vererek bu tarz ihbarların yapılmadığını ifade etmişlerdir.

20. “Eğitim düzeyine” göre “Mevzuat kurallarına aykırı davranarak haksız avantaj sağlamak” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, eğitim düzeyine göre mevzuat kurallarına aykırı davranarak haksız avantaj sağlamak konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 101: Eğitime Göre “Mevzuat Kurallarına Aykırı Davranarak Haksız Avantaj Sağlama”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Mevzuat Kurallarına Aykırı Davranarak Haksız Avantaj Sağlamak									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
İlköğretim	0,0	0	100,0	2	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Meslek Lisesi	7,7	1	30,8	4	23,1	3	38,5	5	0,0	0
Önlisans	0,0	0	16,7	1	66,7	4	16,7	1	0,0	0
Lisans	5,5	5	26,4	24	49,5	45	17,6	14	1,1	1
Yüksek Lisans	50,0	2	0,0	0	0,0	0	50,0	2	0,0	0
Doktora	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Diğer*	0,0	0	28,6	2	14,3	1	42,9	3	14,3	1

Diğer* grubunda Ortaokul, Genel (Düz) Liseler ve Çok Programlı Liseler yer almaktadır.

Daha önceki sorularda yer almayan ancak haksız fiil teşkil eden davranış ve uygulamaların varlığını tespitiye yönelik olarak bu soru sorulmuştur. Konuya dair meslek mensuplarının algıları ciddi farklılıklar göstermesine rağmen, mevzuat kurallarına aykırı davranarak haksız avantaj sağlamak konusunda *hayır* cevabı veren sayısı yok denecek kadar azdır. Yanı sıra konu hakkında bilgisi olmadığını ifade eden, diğer ifadeyle *bilmiyorum* cevabı veren katılımcı sayısı da genel toplamda azınlıktadır. Genel algı ise bu durumun var olduğu ve sıklıkla olmasa da ara ara yaşandığı yönündedir

4.2.4.2.4. Yaşa Göre Çapraz Tablo Analizi Ve Haksız Rekabet Algısı

Anket soruları yaş esas alınarak incelenmiştir. İncelemede çapraz tablolar esas alınmıştır. İncelemede esas alınan yüzdeler total olmayıp, değişkenlerin kendi yüzdeleridir.

1. “Yaş”a göre “Mevzuatta denetimin yeterliliği”ne bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, yaşa göre mevzuatta denetim yeterliliği konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 102: Yaşa Göre “Mevzuat Denetim Yeterliliği”ye Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Mevzuatta Denetim Yeterliliği					
	Evet yeterli		Kısmen yeterli		Hayır, yeterli değil	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
25-30	0,0	0	50,0	3	50,0	3
30-35	10,0	1	30,0	3	60,0	6
35-40	6,7	2	66,7	20	26,7	8
40-45	3,2	1	64,5	20	32,3	10
45-50	5,9	1	82,4	14	11,8	2
50+	24,1	7	20,7	6	55,2	14

Yaşa göre bakıldığında cevaplar arasında ciddi farklılıklar gözlenmektedir. 25-30 yaş aralığındaki katılımcıların yarısı kısmen yeterli olduğunu düşünürken, yarısı da denetimi yetersiz bulmakta ve denetimin tam olarak yeterli olmadığını düşünmektedir. 30-35 yaş grubunun çoğunluğu yetersiz bulurken, 30,35, 40-45 ve 40-45 yaş grubu denetimin kısmen yeterli olduğunu düşünmektedir. 50 yaş ve üzeri katılımcıların büyük çoğunluğu ise denetimi yeterli bulmamaktadır.

2. “Yaş”a göre “Mevzuatta yaptırımların caydırıcılığına” bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, yaşa göre mevzuatta yaptırımların caydırıcılığı konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 103: Yaşa Göre “Mevzuatta Yaptırımların Caydırıcılığı”na Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Mevzuatta Yaptırımların Caydırıcılığına					
	Evet yeterli		Kısmen yeterli		Hayır, yeterli değil	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
25-30	0,0	0	66,7	4	33,3	2
30-35	20,0	2	60,0	6	20,0	2
35-40	40,0	12	30,0	9	30,0	9
40-45	22,6	7	67,7	21	9,7	3
45-50	29,4	5	70,6	12	0,0	0
50+	24,1	7	34,5	10	41,4	10

Tabloya baktığımızda katılımcıların büyük çoğunluğunun yaptırımların caydırıcılığını kısmen yeterli bulduğu görülmektedir. Yaşa göre bakıldığında verilen cevaplarda büyük farklılıklar gözükmemektedir. 25-30 yaş grubundakiler yaptırımlar tam olarak caydırıcı bulmazken, 45-50 yaş grubu yaptırımların caydırıcılığını kısmen ya da tam olarak yeterli görmektedirler.

3. “Yaş”a göre “Meslek odalarının haksız rekabette yeterliliği” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, yaşa göre meslek odalarının haksız rekabet yeterliliği konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 104: Yaşa Göre “Meslek Odalarının Haksız Rekabet Yeterliliği”ne Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Meslek Odalarının Haksız Rekabet Yeterliliği					
	Evet yeterli		Kısmen yeterli		Hayır, yeterli değil	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
25-30	0,0	0	50,0	3	50,0	3
30-35	0,0	0	20,0	2	80,0	8
35-40	3,3	1	23,3	7	73,3	22
40-45	9,7	3	41,9	13	48,4	15
45-50	11,8	2	35,3	6	52,9	9
50+	3,4	1	3,4	1	93,1	25

Analiz sonuçlarına göre, 25-30 yaş grubunun %50'si kısmen yeterli bulur iken, %50'si yetersiz bulmuştur. 40-45 yaş grubunun ortalama yarısı kısmen yeterli bulurken, diğer yarısı yetersiz bulmuştur. 30-35, 35-40, 45-50 ve 50+ yaş grubu yetersiz bulmuştur. Özellikle de 50 yaş üzeri katılımcılar, meslek odalarının haksız rekabetteki mücadelesini yetersiz bulmuşlardır.

4. “Yaş”a göre “Mesleki standartların yerine getirilmesi” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, yaşa göre mesleki standartların yerine getirilmesi konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 105: Yaşa Göre “Mesleki Standartların Yerine Getirilmesi”ne Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Mesleki Standartların Yerine Getirilmesi									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
25-30	50,0	3	0,0	0	50,0	3	0,0	0	0,0	0
30-35	0,0	0	20,0	2	40,0	4	10,0	1	30,0	3
35-40	3,3	1	20,0	6	60,0	18	10,0	3	6,7	2
40-45	9,7	3	45,2	14	38,7	12	0,0	0	6,5	2
45-50	17,6	3	58,8	10	23,5	4	0,0	0	0,0	0
50+	10,3	3	10,3	3	79,3	21	0,0	0	0,0	0

Yaşa göre bakıldığında verilen cevaplarda farklılıklar gözükmemektedir. 25-30 yaş grubunun %50'si *kesinlikle evet*, %50'si *kısmen* cevabı vermiştir. 30-35 yaş grubunun büyük çoğunluğunu olan ve %40'ını oluşturan katılımcılar *kısmen* cevabı vermiştir. 35-40 yaş grubunun %60'ı *kısmen*, 40-45 yaş grubunun ise %45,2'si *evet* ve 45-50 yaş grubunun ise %58,8'i *evet* cevabını vermiştir. 50 yaş ve üzeri katılımcıların ise %79,3'ü gibi büyük çoğunluğu *kısmen* cevabını vermiştir.

5. “Yaş”a göre “Meslekte ruhsat kiralama” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, yaşa göre meslekte ruhsat kiralama konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 106: Yaşa Göre “Meslekte Ruhsat Kiralama”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Meslekte Ruhsat Kiralama									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
25-30	0,0	0	0,0	0	50,0	3	0,0	0	50,0	3
30-35	40,0	4	20,0	2	30,0	3	10,0	1	0,0	0
35-40	0,0	0	20,0	6	46,7	14	33,3	10	0,0	0
40-45	0,0	0	16,1	5	32,3	10	45,2	14	6,5	2
45-50	5,9	1	0,0	0	35,3	6	58,8	10	0,0	0
50+	0,0	0	17,2	5	44,8	11	27,6	8	10,3	3

25-30 yaş grubu %50’si *kısmen*, %50’si *hayır* cevabını verirken, 30-35 yaş grubu %40 ise *kesinlikle evet*, 35-40 yaş grubu %46,7’si de *kısmen* cevabını vermiştir. 40-45 yaş grubu %45,2’i ve 45-50 yaş grubu %58,8’i *bilmiyorum*, 50 ve üzeri yaş grubu ise %44,8’i ise *kısmen* cevabını vermiştir. 30-35, 35-40 ve 45-50 yaş grubu katılımcılarından *hayır* cevabı verilmezken, 25-30, 35-40 ve 50+ yaş grubu katılımcıları ise *kesinlikle evet* cevabını vermemişlerdir. Cevaplara bakıldığında, katılımcı meslek mensupları arasında algı farklılıkları olduğu görülmektedir.

6. “Yaş”a göre “Sözleşmenin feshine yönelik davranış” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, yaşa göre meslekte ruhsat kiralama konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 107: Yaşa Göre “Sözleşmenin Feshine Yönelik Davranış”a Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Sözleşmenin Feshine Yönelik Davranış									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
25-30	0,0	0	0,0	0	50,0	3	50,0	3	0,0	0
30-35	10,0	1	30,0	3	40,0	4	10,0	1	10,0	1
35-40	10,0	3	0,0	0	60,0	18	13,3	4	16,7	5
40-45	6,5	2	16,1	5	51,6	16	19,4	6	6,5	2
45-50	17,6	3	17,6	3	52,9	9	5,9	1	5,9	1
50+	0,0	0	27,6	7	48,3	13	20,7	6	3,4	1

Yaşa göre bakıldığında verilen cevaplarda farklılıklar görülmektedir. Tüm yaş gruplarının büyük çoğunluğu kısmen cevabını vermiştir.

7. “Yaş”a göre “Gerçeğe aykırı belge düzenlemek” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, yaşa göre gerçeğe aykırı belge düzenlemek konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 108: Yaşa Göre “Gerçeğe Aykırı Belge Düzenleme”ye Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Gerçeğe Aykırı Belge Düzenlemek									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
25-30	0,0	0	0,0	0	0,0	0	100,0	6	0,0	0
30-35	0,0	0	10,0	1	20,0	2	60,0	6	10,0	1
35-40	0,0	0	3,3	1	40,0	12	26,7	8	30,0	9
40-45	6,5	2	6,5	2	38,7	12	41,9	13	6,5	2
45-50	0,0	0	0,0	0	52,9	9	17,6	3	29,4	5
50+	6,9	2	13,8	3	31,0	8	37,9	11	10,3	3

25-30 yaş grubunun tamamı *bilmiyorum* cevabını vermiştir. 30-35, 40-45 ve 50+ yaş grubunun çoğunluğu *bilmiyorum* cevabı verir iken, 45-50 yaş grubunun çoğunluğu ise *kısmen* cevabını vermiştir. Verilen cevapların dağılımlarında farklılıklar mevcuttur. Katılımcıların genelinde *kesinlikle evet* ve *hayır* cevapları çok az tercih edilmiştir.

8. “Yaş”a göre “Asgari ücret tarifesi altında ücret talebi” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, yaşa göre asgari ücret tarifesi altında ücret talebi konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 109: Yaşa Göre “Asgari Ücret Tarifesi Altında Ücret Talebi”ne Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Asgari Ücret Tarifesi Altında Ücret Talebi									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
25-30	50,0	3	0,0	0	0,0	0	0,0	0	50,0	3
30-35	10,0	1	60,0	6	30,0	3	0,0	0	0,0	0
35-40	30,0	9	43,3	13	20,0	6	3,3	1	3,3	1
40-45	45,2	14	22,6	7	19,4	6	6,5	2	6,5	2
45-50	52,9	9	23,5	4	23,5	4	0,0	0	0,0	0
50+	31,0	9	37,9	10	13,8	3	6,9	2	10,3	3

25-30 yaş grubunun %50’si kesinlikle evet derken, geriye kalan %50 ise bu durumun aksine hayır cevabı vermiştir. 45-50 yaş grubu katılımcıları da *bilmiyorum* ve *hayır* cevabını vermeyerek durumun az ya da çok bir şekilde yaşandığını düşündüklerini cevapları ile ifade etmişlerdir.

9. “Yaş”a göre “vaatlerle iş almak” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, yaşa göre vaatlerle iş almak konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 110: Yaşa Göre “Vaatlerle İş Alma”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Vaatlerle İş Almak									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
25-30	50,0	3	0,0	0	50,0	3	0,0	0	0,0	0
30-35	10,0	1	60,0	6	10,0	1	10,0	1	10,0	1
35-40	26,7	8	16,7	5	43,3	13	6,7	2	6,7	2
40-45	25,8	8	45,2	14	19,4	6	9,7	3	0,0	0
45-50	41,2	7	35,3	6	5,9	1	17,6	3	0,0	0
50+	6,9	2	55,2	14	13,8	4	13,8	4	10,3	3

Analiz sonuçlarına göre, 25-30 yaş aralığının %50’si *kesinlikle evet* ve geriye kalan %50’si ise *kısmen* cevabı vererek bu tarz vaatlerle iş alınmaya çalışıldığını ifade etmişlerdir. 30-35 yaş aralığının %60’ı, 40-45 yaş aralığının %45,2’si ve 50+ yaş aralığının da %55,2’si *evet* cevabını vermiştir. 35-40 yaş aralığının %43,3’ü *kısmen* cevabını vererek, bu durumun zaman zaman yaşandığını dile getirmişlerdir. Katılımcıların çoğunluğu bir takım vaatlerle iş almanın yaşandığını *evet* cevabı vererek ifade etmişlerdir. Yaşanmadığını düşünen ve *hayır* cevabı verenlerin katılımcıların çok az bir bölümü olması da dikkat çekicidir.

10. “Yaş”a göre “emanet para toplama yoluyla gerçeğe aykırı meslek makbuzu düzenlemek” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, yaşa göre vaatlerle iş almak konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 111: Yaşa Göre “Emanet Para Toplama Yoluyla Gerçeğe Aykırı Meslek Makbuzu Düzenleme”ye Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Emanet Para Toplama Yoluyla Gerçeğe Aykırı Meslek Makbuzu Düzenlemek									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
25-30	50,0	3	0,0	0	0,0	0	50,0	3	0,0	0
30-35	0,0	0	10,0	1	0,0	0	80,0	8	10,0	1
35-40	0,0	0	20,0	6	3,3	1	50,0	15	26,7	8
40-45	0,0	0	6,5	2	3,2	1	54,8	17	35,5	11
45-50	5,9	1	0,0	0	17,6	3	41,2	7	35,3	6
50+	0,0	0	20,7	6	0,0	0	75,9	20	3,4	1

Yaşa göre bakıldığında verilen cevaplarda farklılıklar gözlenmektedir. Tüm bu farklılıklara rağmen katılımcıların büyük bir kısmı *bilmiyorum* ve *hayır* cevabı vererek emanet para toplama yoluyla gerçeğe aykırı meslek makbuzu düzenlenmediğini, düzenleniyorsa dahi konu ile bir bilgisinin bulunmadığını ifade etmişlerdir.

11. “Yaş”a göre “sözleşme değeri altında makbuzu düzenlemek” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, yaşa göre vaatlerle iş almak konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 112: Yaşa Göre “Sözleşme Değeri Altında Makbuzu Düzenleme”ye Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Sözleşme Değeri Altında Makbuzu Düzenlemek									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
25-30	0,0	0	50,0	3	0,0	0	50,0	3	0,0	0
30-35	0,0	0	10,0	1	20,0	2	60,0	6	10,0	1
35-40	0,0	0	43,3	13	23,3	7	16,7	5	16,7	5
40-45	6,5	2	22,6	7	19,4	6	19,4	6	32,3	10
45-50	11,8	2	17,6	3	35,3	6	5,9	1	29,4	5
50+	24,1	7	0,0	0	31,0	8	34,5	9	10,3	3

Yaşa göre bakıldığında verilen cevaplarda farklılıklar görülmektedir. Cevapların *evet*, *kısmen*, *bilmiyorum* ve *hayır* cevaplarında yaklaşık olarak benzer dağıldığı görülmektedir. 25-30 yaş grubu katılımcıların yarısı *bilmiyorum* cevabı verirken, hiçbirinin *hayır* cevabı vermemesi de önemli bir durum arz etmektedir. 30-35 yaş grubunun büyük çoğunluğu *bilmiyorum* ve *hayır* cevabı vermişlerdir. 35-40 yaş aralığındaki katılımcılar ise %43,3 oranında *evet* cevabı vermişlerdir. 45-50 yaş aralığı %35,3 ile *kısmen*, 50+ yaş aralığı ise %34,5 ile *bilmiyorum* cevabı vermiştir. Katılımcılar genel olarak *kısmen* ve *bilmiyorum* cevabı vermiştir.

12. “Yaş”a göre “Çalışanların sosyal haklarının yerine getirilmesi” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, yaşa göre çalışanların sosyal haklarının yerine getirilmesi konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 113: Yaşa Göre “Çalışanların Sosyal Haklarının Yerine Getirilmesi”ne Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Çalışanların Sosyal Haklarının Yerine Getirilmesi									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
25-30	33,3	2	66,7	4	0,0	0	0,0	0	0,0	0
30-35	0,0	0	30,0	3	0,0	0	10,0	1	60,0	6
35-40	0,0	0	30,0	9	3,3	1	6,7	2	60,0	18
40-45	0,0	0	35,5	11	9,7	3	0,0	0	54,8	17
45-50	0,0	0	52,9	9	0,0	0	5,9	1	41,2	7
50+	0,0	0	41,4	12	10,3	3	10,3	2	37,9	10

Çalışanların sosyal haklarının yerine getirilmesine yönelik algı olumsuzdur. Katılımcıların çok büyük bir kısmı yerine getirilmediğini cevapları ile ifade etmişlerdir. Bu durumun aksine 25-30 yaş aralığında bulunan katılımcıların ise tamamı *kesinlikle evet* ve *evet* cevabı vererek yerine getirildiğini düşünmektedirler. Burada dikkat edilmesi gereken şey ise katılımcılardan 25-30 yaş aralığında bulunan kişi sayısı toplama nazaran çok azdır. Ayrıca *evet* cevabı verenlerin, *hayır* cevabı verenlerden sonraki ikinci çoğunluk olması da dikkat çekicidir.

13. “Yaş”a göre “Çalışanların ücretlerinden kesinti yaparak maliyet düşürmek” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, yaşa göre çalışanların ücretlerinden kesinti yaparak maliyet düşürmek konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 114: Yaşa Göre “Çalışanların Ücretlerinden Kesinti Yapararak Maliyet Düşürme”ye Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Çalışanların Ücretlerinden Kesinti Yapararak Maliyet Düşürmek									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
25-30	0,0	0	0,0	0	16,7	1	66,7	4	16,7	1
30-35	0,0	0	40,0	4	30,0	3	20,0	2	10,0	1
35-40	6,7	2	26,7	8	26,7	8	26,7	8	13,3	4
40-45	0,0	0	16,1	5	58,1	18	16,1	5	9,7	3
45-50	0,0	0	11,8	2	29,4	5	41,2	7	17,6	3
50+	0,0	0	27,6	8	20,7	5	37,9	10	13,8	4

Çalışanların ücretlerinden kesinti yaparak maliyet düşürülmesi ile ilgili algı *kısmen* yaşandığı yönündedir. Burada dikkat çeken nokta, varsayılan durumla ilgili kesinlikle *evet* cevabının sadece iki katılımcı tarafından verilmiş olmasıdır. Çoğunluk *kısmen* cevabı verirken, diğer ikinci çoğunluk ise *bilmiyorum* cevabını vermiştir.

14. “Yaş”a göre “Sahip olunmayan unvanı kullanmak” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığını incelemesi: Kişilerin, yaşa göre sahip olunmayan unvanı kullanmak konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 115: Yaşa Göre “Sahip Olunmayan Unvanı Kullanma”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Sahip Olunmayan Unvanı Kullanmak									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
25-30	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	100,0	6
30-35	20,0	2	0,0	0	20,0	2	20,0	2	40,0	4
35-40	0,0	0	3,3	1	43,3	13	26,7	8	26,7	8
40-45	0,0	0	6,5	2	38,7	12	32,3	10	22,6	7
45-50	0,0	0	5,9	1	23,5	4	41,2	7	29,4	5
50+	0,0	0	13,8	4	24,1	5	27,6	8	34,5	10

25-30 yaş grubu katılımcıları *hayır* cevabı vererek, meslekte sahip olunmayan unvanın kullanılmadığını ifade etmişlerdir. *Kesinlikle evet* cevabını sadece 30-35 yaş grubu katılımcıları tercih ederken, diğer gruba ait katılımcılardan bu cevabı veren bulunmamaktadır. Cevaplar genel itibariyle *kısmen*, *bilmiyorum* ve *hayır* cevaplarında yoğunlaşmıştır.

15. “Yaş”a göre “Kendi faaliyetleri hakkında yanıltıcı açıklamalar yapmak” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, yaşa göre kendi faaliyetleri hakkında yanıltıcı açıklamalar yapmak konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 116: Yaşa Göre “Kendi Faaliyetleri Hakkında Yanıltıcı Açıklamalar Yapma”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Kendi Faaliyetleri Hakkında Yanıltıcı Açıklamalar Yapmak									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
25-30	0,0	0	0,0	0	16,7	1	50,0	3	33,3	2
30-35	0,0	0	30,0	3	20,0	2	30,0	3	20,0	2
35-40	0,0	0	6,7	2	53,3	16	40,0	12	0,0	0
40-45	0,0	0	6,5	2	48,4	15	29,0	9	16,1	5
45-50	0,0	0	5,9	1	52,9	9	35,3	6	5,9	1
50+	6,9	2	13,8	4	20,7	4	41,4	12	17,2	5

Kendi faaliyetleri hakkında yanıltıcı açıklamalar yapıldığına dair katılımcıların algısı genel olarak benzer yöndedir ve bu durumun zaman zaman yaşandığı yönündedir.

16. “Yaş”a göre “Kendi faaliyetleri hakkında gerçekdışı bilgiler vermek” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, yaşa göre kendi faaliyetleri hakkında gerçekdışı bilgiler vermek konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 117: Yaşa Göre “Kendi Faaliyetleri Hakkında Gerçekdışı Bilgiler Verme”ye Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Kendi Faaliyetleri Hakkında Gerçekdışı Bilgiler Vermek									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
25-30	0,0	0	0,0	0	16,7	1	50,0	3	33,3	2
30-35	0,0	0	30,0	3	10,0	1	40,0	4	20,0	2
35-40	0,0	0	13,3	4	43,3	13	43,3	13	0,0	0
40-45	9,7	3	12,9	4	35,5	11	25,8	8	16,1	5
45-50	0,0	0	5,9	1	52,9	9	35,3	6	5,9	1
50+	6,9	2	6,9	2	31,0	8	34,5	9	20,7	6

Kendi faaliyetleri hakkında gerçekdışı bilgiler vermek suretiyle iş alan konusunda katılımcıların benzer düşünceye sahip oldukları analiz sonucu ile anlaşılmaktadır. Katılımcıların aynı sayıda *kısmen* ve aynı sayıda ise *bilmiyorum* cevabı verdikleri görülmektedir.

17. “Yaş”a göre “Meslektaşının faaliyetleri hakkında yanıltıcı açıklamalar yapmak” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, yaşa göre meslektaşının faaliyetleri hakkında yanıltıcı açıklamalar yapmak konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 118: Yaşa Göre “Meslektaşının Faaliyetleri Hakkında Yanıltıcı Açıklamalar Yapma”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Meslektaşının Faaliyetleri Hakkında Yanıltıcı Açıklamalar Yapmak									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
25-30	0,0	0	0,0	0	66,7	4	0,0	0	33,3	2
30-35	0,0	0	20,0	2	50,0	5	30,0	3	0,0	0
35-40	6,7	2	20,0	2	36,7	11	36,7	11	0,0	0
40-45	6,5	2	12,9	4	35,5	11	32,3	10	12,9	4
45-50	0,0	0	5,9	1	58,8	10	17,6	3	17,6	3
50+	0,0	0	20,7	6	55,2	16	17,2	3	6,9	2

Meslektaşının faaliyetleri hakkında yanıltıcı açıklamalar yapmak suretiyle iş alma konusunda katılımcıların genel kanısı, *kısmen* cevabı ile zaman zaman yaşandığı yönündedir. Durumun kesinlikle yaşandığı ya da bu tarz durumların hiç yaşanmadığına yönelik cevapların ise toplamdaki payı çok azdır.

18. “Yaş”a göre “Meslektaşının faaliyetleri hakkında gerçekdışı bilgiler vermek” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, yaşa göre meslektaşının faaliyetleri hakkında gerçekdışı bilgiler vermek konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 119: Yaşa Göre “Meslektaşının Faaliyetleri Hakkında Gerçekdışı Bilgiler Verme”ye Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Meslektaşının Faaliyetleri Hakkında Gerçekdışı Bilgiler Vermek									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
25-30	0,0	0	0,0	0	50,0	3	16,7	1	33,3	2
30-35	0,0	0	20,0	2	60,0	6	20,0	2	0,0	0
35-40	6,7	2	16,7	5	46,7	14	30,0	9	0,0	0
40-45	16,1	5	0,0	0	48,4	15	16,1	5	19,4	6
45-50	0,0	0	0,0	0	82,4	14	17,6	3	0,0	0
50+	0,0	0	20,7	6	51,7	13	24,1	7	3,4	1

Meslektaşının faaliyetleri hakkında gerçekdışı bilgiler vermek suretiyle iş almaya çalışmak hususunda çoğunluğun kanısı zaman zaman yaşandığı yönündedir. *Kısmen* cevabı verenlerin toplamdaki payı, diğer cevaplara oranla ciddi fark arz etmektedir. Bu durumun varlığını ret ederek hayır cevabı verenlerin sayısının ise çok az olması büyük önem arz etmektedir.

19. “Yaş”a göre “Meslektaşı hakkında asılsız ihbar yapmak” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, yaşa göre meslektaşı hakkında asılsız ihbar yapmak konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 120: Yaşa Göre “Meslektaş Hakkında Asılsız İhbar Yapma”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Meslektaş Hakkında Asılsız İhbar Yapmak									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
25-30	0,0	0	0,0	0	0,0	0	66,7	4	33,3	2
30-35	0,0	0	10,0	1	40,0	4	20,0	2	30,0	3
35-40	0,0	0	10,0	3	23,3	7	36,7	11	30,0	9
40-45	0,0	0	9,7	3	19,4	6	51,6	16	19,4	6
45-50	0,0	0	5,9	1	29,4	5	29,4	5	35,3	6
50+	0,0	0	3,4	1	24,1	6	58,6	16	13,8	4

Meslektaş ile ilgili asılsız ihbarlar yapanların olduğu ile ilgili bir bilgiye sahip olmadıklarını ifade eden katılımcıların sayısı oldukça fazladır. Bununla birlikte kısmen ve hayır cevabını verenlerin sayısı da birbirine yakın olan ikinci çoğunluğu oluşturmaktadır.

20. “Yaş”a göre “Mevzuat kurallarına aykırı davranarak haksız avantaj sağlamak” konusuna bakış açısına göre farklılık olup olmadığının incelenmesi: Kişilerin, yaşa göre mevzuat kurallarına aykırı davranarak haksız avantaj sağlamak konusuna bakış açıları incelenmiş ve aşağıdaki durumlar elde edilmiştir.

Tablo 121: Yaşa Göre “Mevzuat Kurallarına Aykırı Davranarak Haksız Avantaj Sağlama”ya Yönelik Çapraz Tablo Analiz Değerleri

	Mevzuat Kurallarına Aykırı Davranarak Haksız Avantaj Sağlamak									
	Kesinlikle Evet		Evet		Kısmen		Bilmiyorum		Hayır	
	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı
25-30	50,0	3	50,0	3	0,0	0	0,0	0	0,0	0
30-35	0,0	0	30,0	3	40,0	4	30,0	3	0,0	0
35-40	10,0	3	30,0	9	30,0	9	26,7	8	3,3	1
40-45	0,0	0	16,1	5	58,1	18	22,6	7	3,2	1
45-50	5,9	1	29,4	5	47,1	8	17,6	3	0,0	0
50+	3,4	1	27,6	8	48,3	13	20,7	5	0,0	0

Tablo 121'e bakıldığında verilen cevapların mevzuat kurallarına aykırı davranarak haksız avantaj sağlamak yönünde olduğu görülmektedir. 25-30 yaş aralığının tamamı *kesinlikle evet* ve *evet* cevabı vermiştir. 30-35 yaş aralığı %40 ile, 40-45 yaş aralığı %58,1 ile, 45-50 yaş aralığı 47, 1 ile ve de 50+ yaş aralığı %48,3 ile *kısmen* cevabı vermiştir. 30-35 yaş aralığı genel olarak, benzer dağılıma sahip, *evet*, *kısmen* ve *bilmiyorum* cevabı vermişlerdir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bir mesleğin geleceği ve mesleğin şuan ki konumunu belirleyen rekabet sınırları aşıldığında, haksız rekabetin sınırları içerisine girilmiş olur. Haksız rekabet mesleğin kalitesini ve itibarını zedeleyerek, mesleğe olan güvenin ortadan kalkmasına neden olur. Muhasebecilik mesleğinin de temel problemlerinden biri meslekte yaşanan haksız rekabettir. Konuya ilişkin olarak bir takım kanun ve yönetmelikler yayınlanmış ve haksız rekabet ile mücadele edilmeye çalışılmıştır. Özellikle TÜRMÖB, haksız rekabetle mücadelede büyük mesafeler kat etmiş ve konuyla ilgili olarak TÜRHAK'ı oluşturmuştur. TÜRHAK ise, haksız rekabetle mücadelede, kongreler, yönergeler düzenlemiş ve yazılım programı hazırlamıştır. Bu çalışmalarının yanı sıra haksız rekabet ile ilgili uluslararası düzenlemelerin haksız rekabetin değişkenlerini ve bu değişkenlerle nasıl mücadele edileceğini ortaya koyuyor olması muhasebe açısından son derece önemlidir.

Haksız rekabet sorununun çözümünde, her değişkeni önemsemeli ve kendi içinde doğru bir şekilde değerlendirilmelidir. Meslek mensupları ve örgütlerinin beklentileri bazı durumlarda yanılığ meydana getirebilir. Örneğin muhasebecilerin meslektaşları hakkında mükellefi ile muhasebecilik hizmeti için asgari ücret düzeyinin altında anlaşma yaptıklarını düşünmesi, rekabette ve güven konusunda sorunlar doğurabilir. Ayrıca mükelleflerin daha az vergi beklentisine karşı muhasebecilerde daha az vergi çıkarma kaygısı oluşturabileceği gibi makyajlanmış mali tablolar da ortaya çıkarabilir. Meslek mensubunun tanıdık ya da akraba ile ticari ortaklığa girmesi de uygun olmayan benzer durumlarla sonuçlanabilir.

Meslekte yaşanan sorunlar sadece meslek mensubu ya da mükellefle sınırlı olmayıp aynı zamanda mevzuat ve resmi kurumlardan da kaynaklandığı unutulmamalıdır. Meslek mensuplarının bilgisi ve beklentisi dışında oluşturulan bir

takım uygulamalar, yanı sıra sıklıkla yapılan yasal düzenlemeler, çok kısa zamanda ve zemini hazırlanmadan yayınlanan yeni yasal düzenlemeler, meslek mensubunu ciddi anlamda sıkıntıya düşürmektedir. Bu durumun bir yansıması olarak, kanun değişikliklerine uyum sağlayamayan meslek çalışanları, mükellefler ve resmi kuruluşlar karşısında zor duruma düşmekte ve bilgi bağlamında ise sorun yaşamaktadır. Bu sorunların yanında yine meslek mensubunu ciddi sıkıntıya sokan diğer nedenler ise, yasal boşluklar, yaptırımların yetersizliği, başka deyişle caydırıcı olmayışı veyahut yaptırımın uygulanmamasıdır.

Bilindiği üzere, cezasız suç olmaz. Suçun doğması için hem suça ait olgunun ortaya çıkması hem de çıkan bu olgunun suç olarak nitelendirilmesi gerekmektedir. Suç olarak tanımlanmamış bir durum zarar dâhi verse suç olarak adlandırılmaz. Suçun kanun nezdinde varlığının şüphesizliği ve yaptırımının olması (karşılığının olması) şarttır. Ayrıca yasalar oluşturulurken meslek çalışanlarının beklentisi, sorunları, yaptıkları yanlışlar göz önüne alınmalı, mesleğin eksik yanları değerlendirilmeli, güncel olmalı, gerektiğinde hak edişler de ödüllendirme uygulanmalı ve böylece doğru davranışa eğilim teşvik edilmelidir. Cezai uygulamaların ise gereken ölçüde caydırıcı olması sağlanmalıdır.

Ankete dayalı bu çalışma sonucunda elde edilen bulgular, Sivas ilindeki meslek mensuplarının bakış açılarıyla, mesleğin icrasında haksız rekabete konu olan iş ve uygulamaların yapıldığını ortaya çıkarmıştır. TÜRMOB'dan edinilen bilgiler ışığında, problemin sadece Sivas ilinde değil Türkiye'de de yaşandığı ve haksız rekabet, mesleği icra eden meslek mensuplarının ciddi problemi olduğu bir gerçektir. Muhasebecilik mesleği, mesleğin icrası gereği haksız rekabetin yapılabilmesine uygun durumlar ve cezp edici edinimler içermektedir. Eğer meslek mensubu, mesleki etik kuralları kendine yol edinmemiş ise bu durumlara yakınlığı daha da artacaktır. Bu sebeple meslek çalışanları, öncelikle etik ilkeleri mesleğin icrasında kendine kılavuz edinmelidir.

Meslek mensuplarına anket aracılığıyla sorulan sorulardan edinilen bilgilere göre haksız rekabet ile ilgili dikkat çeken unsurlar şunlar olmuştur;

1. Mesleğin icrasında haksız rekabete konu olan iş ve uygulamaların yapıldığı ortaya çıkmıştır.
2. Mevzuata göre denetimde ve yaptırımlarda bir takım eksiklikleri bulunmaktadır.
3. Meslek odaları haksız rekabette yetersizdir.
4. Mesleki standartlara kısmen uyulmaktadır.
5. Meslekte zaman zaman ruhsat kiralama durumları yaşanmaktadır.
6. Asgari ücret tarifesinin altında ücret talebi meslekte sık karşılaşılan bir durumdur.
7. Meslekte, iş alabilmek adına bir takım vaatlerde bulunanlar vardır.
8. Sözleşme değeri altında serbest meslek makbuzu düzenleyenler vardır.
9. Çalışanların mevzuatta belirtilen sosyal hakları yerine tam olarak getirilmemektedir.
10. Çalışanların ücretlerinden kısmak suretiyle maliyetleri düşüren meslek mensupları bulunmaktadır.
11. İş alabilmek için meslekte kendi faaliyetleri hakkında yanıltıcı açıklamalar yapanlar ve gerçek dışı bilgiler verenler vardır.
12. Meslektaşları hakkında yanıltıcı açıklamalar yapan ve gerçek dışı bilgiler verenler vardır.

Bu çalışma ile Sivas ilinde mesleğini icra eden meslek mensuplarının haksız rekabet ile görüşlerinin ve var olan haksız rekabetin hangi konularda olduğunun tespiti yapılmaya çalışılmıştır. Bu çalışmanın bundan sonraki haksız rekabet ile ilgili çalışmalara da örnek teşkil etmesi amaçlanmıştır.

KAYNAKÇA

ARBAK, Yasemin (2010), "İşletme Çevresi ve Muhasebe Etiği İlişkisi" 2. Muhasebe Etik Kongresi, Yaşamda ve Meslekte Etik, TURMOB Yayınları-380, s.s.40-41 İstanbul.

ARIKAN, Yahya (2011), "Sürdürülebilir Kurumsal Yapı Ve Haksız Rekabet", İstanbul SMMMO, Mali Çözüm Dergisi, Ocak-Şubat, s.s.11-12.

ARIKAN Yahya (2015), "Medeniyet, 'Haklı Rekabet' Ve Ortak Gelecek Muhasebe", İSMMMO Mali Çözüm Dergisi, Ocak-Şubat, s.s.14-15.

ARMAĞAN, Ramazan, Derya ŞENCAN (2013), "Türkiye'de Vergi Bilinci Ve Ahlakı Üzerine Amprik Çalışmalar Destekli Bir Değerlendirme", İş, Yönetim, Finans Ve Ekonomi (ICNDBM 2013) Yeni Talimatlar 1. Uluslararası Konferansı 12 - 14 Eylül/ Yer: Doğu Akdeniz Üniversitesi, Gazimağusa, Kuzey Kıbrıs.

ATAMAN, Ümit (2007), "Muhasebe Mesleği ve Meslek Yüksek Okullarında Muhasebe Eğitimi", Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi, Sayı:5, Ocak, s.s.1-16.

ATMACA, Metin (2012), "Muhasebe Skandallarının Önlenmesinde İç Kontrol Sisteminin Etkinleştirilmesi", Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi, Cilt:14, Sayı:1, s.s.193-194.

AYDIN Hüseyin (2008), "Türk Ticaret Kanunu'nda Haksız Rekabet Suçları", Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ceza Ve Ceza Usul Hukuku Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Ankara.

AYBOĞA, Hanifi (2003), "Globalleşme Sürecinde Ülkemizde Muhasebe Mesleği Ve Meslek Mensuplarının Eğitimi", Marmara Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:18, Sayı:1, s.s.342-350.

AYSAN, Aydın, Mustafa (2006), "Türkiye'de Muhasebe Mesleğinin Gelişimi", İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İSMMMO, Mali Çözüm Dergisi, Sayı:76, Haziran-Temmuz, s.s.19-20.

AYSAN, Aydın, Mustafa (2008), "Uluslararası Finansal Raporlama Standartlarına Ulusal Uyum: Türkiye Örneği", 12. Dünya Muhasebe Tarihçileri Kongresi Ana Oturum Bildirisi, s.s.50-55, İstanbul.

BARAZ, Barış, Avni (2013), "Rekabet Yönetimi", Rekabet Yönetimi Ders Notları, Anadolu Üniversitesi, Açık Öğretim Fakültesi, İİBF, 2010, http://barisbaraz.com/wp-content/uploads/Ry1_2013.pdf.

BAŞPINAR, Ahmet (2005), "Türkiye’de Ve Dünyada Denetim Standartlarının Oluşumuna Genel Bir Bakış", Maliye Dergisi, Sayı:148, Ocak-Nisan, s.s.51.

BAYRAKTAR, Ahmet (2007), "Türkiye’de Muhasebe Hileleri Tarihi", Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, s.s.38-169, Edirne.

BİLEN, Abdülkadir, Yunus YILMAZ (2014), "Muhasebe Mesleğinde Etik Ve Etik İlgili Çalışmalar", Dicle Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt:2, Sayı:6, Yaz, s.s.60-71.

BÜYÜKMİRZA, Kamil (2013), "Maliyet ve Yönetim Muhasebesi", Gazi Kitabevi, 18. Basım, Ankara.

CAN, Vecdi, Ahmet (2010), "Muhasebe Ekonomik Terörün Bir Aracı Olabilir mi?", Akademik Bakış Dergisi, Sayı:19, Ocak-Şubat-Mart, s.s.6.

CİVELEK, Muzaffer, Azzem ÖZKAN (2011), "Maliyet ve Yönetim Muhasebesi", Detay Yayıncılık, 6. Basım, Ankara.

ÇETİN, Cüneyt, Ali, Sevinç Şahin DAĞLI (2014), "Muhasebe Meslek Etiği Ve Meslek Mensuplarının Etik Hakkındaki Görüşleri Üzerine Isparta İlinde Bir Araştırma" , Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:20, s.s.78-81.

ÇOKGEZEN, Murat, Fevzi TOKSOY (2013), "Profesyonel Mesleklerde Regülasyon, Deregülasyon Ve Rekabet Hukuku", Rekabet Dergisi, Cilt:14, Sayı:3, Temmuz, s.s.19-35.

ÇONKAR, Kemalettin, Hikmet ULUSAN ve Mehmet ÖZTÜRK (2010), "Genel Muhasebe", Sözkese Matbaacılık, 5. Basım, Ankara, Eylül.

DAŞTAN, Abdülkerim (2009),“Etik Eğitiminin Muhasebe Eğitimindeki Yeri ve Önemi: Türkiye Değerlendirmesi”, Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt:26, Sayı:1, s.s.305-306.

DAŞTAN, Abdülkerim, Yaşar BAYRAKTAR ve Uğur BELLİKLİ (2015), "Muhasebe Mesleğinde Etik İkilem Ve Etik Karar Alma Konularında Farkındalık Oluşturma: Trabzon İlinde Bir Araştırma", Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt:29, Sayı:1, s.s.80-183.

DEMİR, Berna (2012), "Muhasebeye Yön Veren Gelişmeler Ve Meslek Yüksek Okullarında Verilen Muhasebe Eğitime Yansımaları", Eğitim Ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, Sayı:4, Cilt:1, Makale:13, Kasım, s.s.110-111.

DEMİR, Mehmet (2013), "Muhasebe Dersinde Öğretilen Konuların/Yöntemlerin Uygulamada Tercih Edilme Düzeyi: Sivas İlinde Bir Araştırma", Selçuk Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Sayı:25, Nisan, s.s.196-197.

DEMİR, Mehmet, Öznur ARSLAN (2015), “Banka Ticari Kredi Yetkililerinin Bakış Açılıyla Finansal Tablo Manipülasyonları: Sivas İlinde Bir Araştırma”, BDDK Bankacılık ve Finansal Piyasalar Cilt: 9, Sayı: 1, s.s.48.

DEMİRCAN, Savaş, Aslan (2007), "Sarbanes Oxley (2002) Yasası Ve Bağımsız Denetime Etkileri ", Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Maliye Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Mart, s.s.45-47.

DOĞAN, Nilhun (2009), “İş Etiği ve İşletmelerde Etik Çöküşü”, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Sayı:16, s.s.180-181.

ELİTAŞ, Cemal, Feyyaz YILDIZ ve Mustafa ÜÇ (2011), "Muhasebe Biliminin Çevresi: Anglo Sakson Ve Kıta Avrupa Karşılaştırması", Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:11, Sayı: 1-18, s.s.3.

ENGİN, Enis (2012), "Muhasebe Mesleğinde Haksız Rekabetin Unsurları Ve Sorumlulukları", İzmir SMMM, Dayanışma Dergisi, Sayı:116, Ekim, s.s.101.

GÜNEY, Selami, Orhan ÇINAR (2012), "Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin (Smmm) Etik Algıları: Erzurum Örneği", Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 26, Sayı:2, s.s.103-104.

GÜVEMLİ, Oktay (2006), “Küreselleşmenin Muhasebe Uygulamalarına Etkisi”, Muhasebe Ve Finansman Dergisi (Mufad), Sayı:30, Nisan, s.s.275-289.

GÜVEMLİ Oktay, Batuhan GÜVEMLİ (2006), “Osmanlı’dan Cumhuriyete Muhasebe Düşüncesinin Gelişimi”, Mali Çözüm Dergisi, Sayı:76, Haziran-Temmuz, s.s.46-49.

İSMMM (2005), " muhasebenin temel kavramları ve tek düzen hesap planı" İSMMM Mevzuat Serisi:2, İstanbul.

İYİ, Sevgi, Harun TEPE (2013), “Etik”, Açıköğretim Yayınları, Anadolu Üniversitesi Web-Ofset Tesisleri, Ocak.

KISAKÜREK, Mustafa, Muhammet, Nesrin ALPAN (2010), "Muhasebe Meslek Etiği Ve Sivas İlinde Bir Uygulama", Muhasebe Ve Finansman Dergisi, Sayı:47, Temmuz, s.s.216-227.

KISAKÜREK, Mustafa, Muhammet, Nesrin ALPAN (2010), “Muhasebe Meslek Ortaklığının Sağlayacağı Yararların Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Sivas Örneği”, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt:6, Sayı:2, s.s.88-90.

KOÇ, Mehmet (2012), Ankara Smmm Odası Başkanı, Açılış Konuşması, Muhasebe Ve Vergi Uygulamaları Dergisi, Cilt 5, Sayı 2, s.s.327, Ankara.

KÖSEOĞLU, Ali, Mehmet (2007), "Etik Kodlarının Rekabet Stratejilerine Etkileri Ve Bir Alan Arastırması", Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Ocak, s.s.54-73.

KUTLU, Hüseyin, Ali (2008), “Muhasebe Meslek Mensupları ve Çalışanlarının Etik İnkilemleri: Kars ve Erzurum İllerinde Bir Araştırma”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Cilt:63, Sayı:2, s.s.166-167.

KÜÇÜK, Ergün, Şaban UZAY (2009), “Hileli Finansal Raporlamanın Oluşumu ve Doğurduğu Sorunlar”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı:32, Ocak-Haziran, s.s.243-250.

ÖZDAMAR, Mehmet, İbrahim ERMENEK (2007), "Haksız Rekabet Davaları Ve Korunan Menfaatler",Fikri Mülkiyet Ve Rekabet Hukuku Dergisi, Cilt:7, Sayı:3, s.s.69.

SAK, Ezel (2013), "Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik Ve Yeminli Mali Müşavirlik Mesleğinde Haksız Rekabet Olgusu", Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi, Yüksek Lisans Tezi, s.s.1-97.

SAKARYA, Şakir, Suat KARA (2010), " Türkiye’de Muhasebe Meslek Etiğine Yönelik Düzenlemeler ve Meslek Mensupları Tarafından Algılanması Üzerine Bir Alan Araştırması", Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 12 (18), s.s.70-71.

SELİMOĞLU, Kardeş, Seval, Ümmühan ASLAN ve Batuhan GÜVEMLİ (2009), "12. Dünya Muhasebe Tarihi Kongresinde Sunulan Türk Akademisyenler ve Uygulamacıların Bildirileri; Bir Literatür İncelemesi", Muhasebe Ve Finansman Dergisi, Sayı:42, s.s.220-221.

SÜRMEŒEN, Yusuf, Davut AYGÜN (2013), " Muhasebe Çevresi Ve Çevrenin Muhasebeye Etkisi", Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi, Sayı:7, Ocak, s.s.378-379.

ŞENGEL, Salim (2010), " Muhasebe Meslek Odalarının Vizyon Ve Misyonu Üzerine Bir Araştırma (A Survey On The Vision And Mission Of Accounting Chambers)", Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, Sayı:14, Cilt:3, s.s.487.

TERZİ, Serkan, İlker Kıymetli ŞEN (2012), "Finansal Tablo Hilelerinin Veri Madenciliği Yardımıyla Tespit Edilmesi: Üretim Sektöründe Bir Araştırma", Muhasebe Ve Vergi Uygulamaları Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 2, s.s.12.

TOKATLIOĞLU, İbrahim (1999), "İktisat Kuramında Rekabet Kavramının Gelişimi", Ekonomik Yaklaşım Dergisi, Sayı:10, s.s.6.

TÜRKER, Masum (2010), "Muhasebe Ve Denetim Mesleğinde Haksız Rekabet", TÜRMOB Genel Başkanı, İstanbul Türmob Yayınları 379, 2. Türkiye Haksız Rekabet Kongresi, Şubat, s.s.3-16, 19.

ULENGİN, Füsun, Şule Önsel EKİCİ (2014), "Küresel Endekslerde Türkiye’nin Rekabet Gücüne İlişkin Bir Değerlendirme", TÜSİAD-Sabancı Üniversitesi Rekabet Forumu (REF) ve Sektörel Dernekler Federasyonu’nun (SEDEFED), s.s.10.

ÜNSAL, Hilmi (2003), "Türk Vergi Hukukunda Vergi Mahremiyeti, Sağladığı Yararlar Ve Uygulamada Karşılaşılan Güçlükler", Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:8, Sayı:3, s.s.28-29.

YAHYAOĞLU, Güran, Murat KORKMAZ (2011), "Aldatıcı Reklamların Tüketici Üzerindeki Etkilerinin Rekabet Hukuku Açısından Değerlendirilmesi", Akademik Bakış Dergisi, Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi, Sayı:24, Nisan-Mayıs-Haziran, s.s.2-3.

YILDIZ, Gülsevil (2010), "Muhasebe Mesleğinde Meslek Etiği Ve Kayseri İl Merkezinde Bir Uygulama" Erciyes Üniversitesi, İİBF Dergisi, Sayı: 36, , Ağustos-Aralık, s.s.163.

YILMAZ Erdal, Suat YILDIRIM ve Hüseyin Hüsnü BAHAR (2015), "Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin Mesleki Etik Algısı: Samsun Örneği", Muhasebe ve Finansman Dergisi, Ocak, s.s.28-39.

TÜRMOB (2009), "Muhasebe Mesleğinde Uzmanlaşma", 1. Türkiye Haksız Rekabet Kongresi, 1. Muhasebe Etik Kongresi, TÜRMOB yayınları-367, 10-11 Nisan, Mersin.

TÜRMOB (2010), "Muhasebe Ve Denetim Mesleğinde Haksız Rekabet", 2. Türkiye Haksız Rekabet Kongresi, TÜRMOB Yayınları-379, 19 Şubat, İstanbul.

TÜRMOB (2011), "Kurumsallaşma Sürecinde Haksız Rekabet", 3. Türkiye Haksız Rekabet Kongresi, TÜRMOB Yayınları, 8 Nisan, 2011, Hatay.

TÜRMOB(2012),"Muhasebe Mesleğinin Gelişiminde Bağımsız Denetimin Yeri, Kurumsallaşmanın Yeri, Haksız Rekabet İle Mücadelede Geline Aşama", 4. Türkiye Haksız Rekabet Kongresi, TÜRMOB Yayınları, 7 Aralık, Denizli.

TÜRMOB (2013), "TÜRMOB Avrupa Muhasebeciler Federasyonuna Tam Üye / Türmob Kendi Alanında Artık Avrupa Birliği Üyesi", Basın Bülteni, Sayı:45/BB, 18.12.2013.

TÜRMOB (2014), "TÜRMOB İle Sgk Arasında İşbirliği Protokolü İmzalandı Bağımlı Çalışan Üyeler İçin Ücret Tarife Skalası Belirlenecek", Basın Bülteni, Sayı:50/BB, 22.01.2014.

REKABET KURUMU (2015), Rekabet Kurumu 16. Yıllık Raporu 2014, Yayın No:310, Ankara.

İSMMM (2012), "TÜRMOB Mesleki Etik Komitesi", 2012 Yılı Faaliyet Raporu, 2012.

Bağımsız Denetim Yönetmeliği (2012), T.C. Resmi Gazete, 28509, 26.12.2012.

1 Seri Nolu TÜRMOB Bağımsız Denetim Merkezi Kurulmasına İlişkin Esaslar Hakkında Tebliğ (2010), T.C. Resmi Gazete, 27746, 1 Kasım 2010.

Muhasebe Meslek Mensupları Etik Eğitimi ve Etik Sözleşme Yapılması Hakkındaki Tebliğ (2014), T.C. Resmi Gazete, 28954, 27. Mart 2014.

213 Sayılı Vergi Usul Kanunu (2004), T.C. Resmi Gazete, 25539, 31 Temmuz 2004

660 Sayılı KHK, Kamu Gözetimi, Muhasebe Ve Denetim Standartları Kurumunun Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (2011), T.C. Resmi Gazete, 28103, 2 Kasım, 2011.

3568 Sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik Ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu (1989), T.C. Resmi Gazete, 20194, 1 Haziran 1989 (Değişiklikler, 26 Temmuz 2008 Tarih Ve 26948 Sayılı Resmi Gazetede Yayımlanan 5786 Sayılı Kanun İle Güncellenmiştir).

4054 Sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun (1994), T.C. Resmi Gazete, 22140, 7 Aralık 1994.

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu (2011), T.C. Resmi Gazete, 27836, 4 Şubat 2011.

6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu (2011), T.C. Resmi Gazete, 27846, 14 Şubat 2011.

6362 Sayılı Sermaye Piyasası Kanunu (2012), T.C. Resmi Gazete, 28513, 30 Aralık 2012.

<http://www.alomaliye.com/2005/02/14/vergi-usul-kanunu-sirkuleri-15/>, Erişim Tarihi:21.12.2014

http://www.asmo.org.tr/tablolari/genel/kutup_yildizi.pdf, Erişim Tarihi:30.03.2015

<http://www.denetimnet.net/UserFiles/Documents/2012/UFRS-Cep-Kitapciği-2011.pdf>, Erişim Tarihi:02.03.2015

<http://www.iktisadi.org/rekabet-ve-rekabet-gucu-nedir.html>, Erişim Tarihi:26.12.2014

<http://www.istanbulymmo.org.tr/resimler/dosyalar/151.pdf>, Erişim Tarihi:06.02.2015,25.04.2015

<http://www.muhasetr.com/yazarlarimiz/erdogan/008/> Erişim Tarihi:18.11.2014

<http://www.turmob.org.tr/TurmobWeb/Istatistikler.aspx> Erişim Tarihi: 18.12.2014, 30.03.2015, 26.11.2015, 27.11.2015

www.ankarabarusu.org.tr

eogrenme.anadolu.edu.tr

www.ismmmo.org.tr

resmigazete.gov.tr

www.rekabet.org.tr

tez.yok.gov.tr

www.turkhukuk sitesi.com

www.vergidanismani.com

EK 1: ANKET FORMU

1. Meslek unvanınız nedir?

- a) Serbest muhasebeci
- b) Serbest muhasebeci mali müşavir

2. Eğitim durumunuz nedir?

- a) İlköğretim
- b) Meslek lisesi
- c) Ön lisans
- d) Lisans
- e) Yüksek lisans
- f) Doktora
- g) Diğer

3. Cinsiyetiniz nedir?

- a) Kadın
- b) Erkek

4. Yaşınız kaçtır?

- a) 25-30
- b) 30-35
- c) 35-40
- d) 40-45
- e) 45-50
- f) 50+

5. Mevzuattaki denetime yönelik düzenlemeler yeterli mi?

- a) Evet
- b) Kısmen
- c) Hayır

6. Mevzuattaki yaptırımların caydırıcılığı yeterli mi?

- a) Evet
- b) Kısmen
- c) Hayır

7. Meslek odaları haksız rekabeti önlemede gerekli gayreti gösteriyor mu?

- a) Evet
- b) Kısmen
- c) Hayır

HAKSIZ REKABET İLE İLGİLİ SORULAR					
	KESİNLİKLE EVET	EVET	KISMEN	BİLMİYORUM	HAYIR
8. Sizce meslekte özen gösteriliyor mu?					
9. Meslekle ilgili muhasebe standartlarına uyuluyor mu?					
10. Meslekte meslek ruhsatı kiralama yaşanıyor mu?					
11. İş sahibi ile sözleşme yapabilmek için, iş sahibinin var olan başka meslek mensubu ile olan sözleşmesini fesih ettirmeye çalışan meslek mensupları oluyor mu?					
12. Sizce üçüncü kişileri yanıltmak maksadıyla gerçeğe aykırı belge düzenleniyor mu?					
13. Meslekte asgari ücret tarifesinin altında ücret talep ediliyor mu?					
14. Üçüncü kişilere bir takım vaatlerde bulunularak iş almaya çalışanlar oluyor mu?					
15. İş sahiplerinden emanet para toplamak, alınan ücrete karşılık olarak gerçeğe aykırı serbest meslek makbuzu düzenleniyor mu?					
16. Sözleşme değerinin altında serbest meslek makbuzu düzenleniyor mu?					
17. Çalışanların iş mevzuatında öngörülen sosyal hakları yerine getiriliyor mu?					
18. Çalışanların iş mevzuatında öngörülen ücretlerini vermemek suretiyle maliyetleri düşürmeye çalışanlar oluyor mu?					
19. Meslekte sahip olmadığı unvanı kullananlar oluyor mu?					
20. Kendi faaliyetleri hakkında yanıltıcı açıklamalar da bulunanlar oluyor mu?					

21. Kendi faaliyetleri hakkında gerçek dışı bilgiler veren oluyor mu?					
22. Başka meslektaşı hakkında itibarı zedelemeye dönük gerçek dışı bilgiler veren oluyor mu?					
23. Başka meslektaşı hakkında itibarı zedelemeye dönük yanıltıcı açıklama yapanlar oluyor mu?					
24. Meslek mensupları hakkında asılsız ihbar yapanlar oluyor mu?					
25. Yukarıdaki sorularda yer almayan ancak mevzuat hükümlerine aykırı davranmak suretiyle haksız şekilde avantaj elde ediliyor mu?					

EK 2: Anketin Güvenirlilik Analizi (Cronbach's Alpha)

Anketin güvenirlilik düzeyi (cronbach's alpha) **0.743** olarak bulunmuştur.

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
mevzuat_denetim_yerlilik	59.37	63.236	.059	.743
mevzuat_yaptırım_caydırıcı	59.68	62.808	.081	.742
mmo_hr_yeterli	59.02	64.229	-.038	.747
mesleki_standartlar	58.99	67.041	-.243	.768
meslek_ruhsatı_kiralama	58.39	57.437	.420	.720
sözlesmenin_fesh_ettirilmesi	58.61	55.978	.500	.713
gercege_aykiri_belge	58.07	58.176	.355	.725
askari_ucret_tarifesi_altında_talep	59.52	53.235	.563	.703
vaatlerle_is_almak	59.29	54.176	.544	.706
emanet_para	57.80	59.339	.247	.733
soz_degeri_altında_meslek_makbuzu	58.40	54.471	.443	.715
calisan_sosyal_haklar	58.05	62.866	-.033	.769
calisan_ucretiyle_maliyet_dusurmek	58.33	60.880	.147	.741
sahip_olmadığı_unvanı_kullanan	57.80	57.781	.352	.725
faaliyetleri_hakkında_yaniltici_aciklama	58.16	55.924	.563	.709
faaliyetleri_hakkında_gercek_disi_bilgiler	58.22	54.451	.600	.704
meslektasi_hakkında_gercekdisi_bilgi	58.50	56.941	.468	.716
meslektasi_hakkında_yaniltici_bilgi	58.42	56.410	.498	.714
meslektasi_hakkında_asilsiz_ihbar	57.78	59.763	.274	.731
diger_mevzuata_aykiri_davranislar	58.79	59.873	.256	.732

EK 3: Haksız Rekabet İle İlgili 3568 Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik Ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu Hükümleri

"Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik Ve Yeminli Mali Müşavirlik Mesleklerine İlişkin Haksız Rekabet Ve Reklam Yasağı Yönetmeliği"

BİRİNCİ KISIM

Haksız Rekabet

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

MADDE 1 – (1) Bu Yönetmeliğin amacı, 3568 sayılı Kanuna göre ruhsat almış, serbest muhasebeci, serbest muhasebeci mali müşavir ve yeminli mali müşavirlerin kendi aralarında ve müşterileri ile olan ilişkilerinde haksız rekabetin önlenmesi, bu suretle dürüst ve bozulmamış rekabetin sağlanması ve meslek mensuplarının iş elde etmek için reklam sayılabilecek eylem ve işlemlerinin kapsam, sınır ve esaslarının belirlenmesidir.

Kapsam

MADDE 2 – (1) Bu Yönetmelik, 3568 sayılı Kanuna göre ruhsat almış, serbest muhasebeci, serbest muhasebeci mali müşavir ve yeminli mali müşavirleri ve meslek mensuplarının her türlü ortaklıklarını kapsar.

Dayanak

MADDE 3 – (1) Bu Yönetmelik, 1/6/1989 tarihli ve 3568 sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununun 29, 33, 44 ve 50 nci maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

MADDE 4 – (1) Bu Yönetmeliğin uygulanmasında;

a) Birlik: Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliğini,

b) Denetim Standartları: Muhasebe kayıtları ve finansal tabloların denetimi sırasında esas alınması zorunlu olan ve Türkiye Denetim Standartları Kurulu tarafından belirlenen ilke, kural ve kavramları,

c) Kanun: 1/6/1989 tarihli ve 3568 sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununu,

ç) Haksız Rekabet: Meslek mensuplarının birbirleriyle ve iş sahibi ile olan ilişkilerini etkileyen aldatıcı veya diğer şekillerdeki dürüstlük kurallarına aykırı davranışları veya mesleki uygulamaları,

d) Haksız Rekabetle Mücadele Kurulu: Birlik ve odalar bünyesinde kurulan ve bu Yönetmelikte belirtilen görevleri yapan kurulu,

e) İş Sahibi: Meslek mensubu ile yazılı sözleşme yapmış gerçek kişiler ile her türlü ortaklık ve kuruluşu,

f) Mesleki Faaliyet: Serbest muhasebeci, serbest muhasebeci mali müşavir ve yeminli mali müşavir unvanı ile Kanun hükümleri uyarınca gerçekleştirilen faaliyetleri,

g) Meslek Mensubu: Kanuna göre ruhsat almış serbest muhasebeci, serbest muhasebeci mali müşavir ve yeminli mali müşaviri,

ğ) Muhasebe Standartları: Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu tarafından belirlenen muhasebe işlem ve kayıtları ile finansal tabloların hazırlanmasında işletmeler tarafından uyulması zorunlu olan ilke, kural ve kavramları,

h) Oda: Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odaları ile Yeminli Mali Müşavirler Odalarını,

ı) Ruhsat: Serbest muhasebecilik, serbest muhasebeci mali müşavirlik ve yeminli mali müşavirlik ruhsatlarını, ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Haksız Rekabet Sayılan Haller

Haksız rekabet yapmama yükümlülüğü

MADDE 5 – (1) Meslek mensupları, mesleki faaliyetleri kapsamında işin kabulü, reddi, yürütülmesi ve sona ermesi ile reklam yasağı kapsamına giren her türlü faaliyetlerine ilişkin olarak haksız rekabete neden olacak eylem ve davranışlarda bulunamazlar.

Meslek mensupları arasında ve iş sahipleriyle ilişkilerde haksız rekabet

MADDE 6 – (1) Meslek mensupları, mesleki dayanışma sorumluluğunun bilincinde olarak, kendi aralarında ve iş sahipleriyle olan ilişkilerinde haksız rekabete neden olacak eylem ve davranışlarda bulunamazlar. Aşağıda sayılı haller özellikle haksız rekabet teşkil eder:

a) Muhasebe ve denetim standartlarına uymamak, mesleki faaliyetlerin

yürütülmesinde gereken mesleki özeni göstermemek.

b) Bir diğer meslek mensubu ile sözleşmesi bulunan iş sahiplerini sözleşme yapmak amacıyla mevcut sözleşmelere aykırı davranmaya veya bu sözleşmeleri feshetmeye yöneltmek.

c) İzinsiz olarak faaliyette bulunmak, yetki belgeleri ve ruhsatları iptal olduğu halde doğrudan veya dolaylı olarak mesleki faaliyete devam etmek veya faaliyetleri geçici olarak durdurulduğu halde mesleki faaliyetlere doğrudan devam etmek.

ç) Yetki belgeleri ve ruhsatları iptal olduğu veya faaliyetleri geçici olarak durdurulduğu halde unvanlarında, ilan ve reklamlarında, mesleki faaliyette buldukları intibamı yaratacak kelime veya ibareler kullanmak.

d) Meslek ruhsatının kiralanması veya çeşitli menfaatler sağlayarak meslek mensubu olmayan kişilere faaliyette bulunma imkanı sağlamak.

e) Mesleği yapmaları yasaklananları çalıştırmak veya bu kişilerle her ne şekilde olursa olsun doğrudan veya dolaylı olarak mesleki işbirliği yapmak.

f) Üçüncü şahısları yanıltacak şekilde gerçeğe aykırı belge düzenlemek ve onaylamak,

g) Bir diğer meslek mensubunun çalışanlarına ve diğer yardımcı kişilere işlerini yerine getirirken yükümlülüklerine aykırı davranmaya yöneltebilecek şekilde doğrudan veya dolaylı menfaat sağlamak veya önermek.

ğ) Bir diğer meslek mensubunun çalışanlarını ve diğer yardımcı kişileri her türlü vasıtayla meslek mensuplarının veya iş sahiplerinin iş sırlarını ele geçirmeye veya açıklamaya yöneltmek.

h) Bağımlı çalışan meslek mensupları bakımından aynı anda birden çok işletmede mesleki sorumluluk üstlenmek.

ı) Mevzuat hükümlerinin emredici kurallarına aykırı davranmak suretiyle meslek mensupları karşısında haksız şekilde avantaj elde etmek.

Ücret ve diğer mali nitelikteki uygulamalar ile haksız rekabet

MADDE 7 – (1) Meslek mensupları, mesleki dayanışma sorumluluğunun bilincinde olarak, ücret ve mali nitelikteki uygulamalarda haksız rekabete neden olacak eylem ve davranışlarda bulunamazlar. Aşağıda sayılı haller özellikle haksız rekabet teşkil eder:

- a) Asgari ücret tarifesinin altında ücret talep etmek veya ücretsiz hizmet vermek.
- b) Ücret tarifesindeki düzenlemeler saklı kalmak kaydıyla, yapılacak hizmet veya iş sonucu elde edilen menfaat üzerinden iş sahibi ile ortaklık pay anlaşmaları yapmak.
- c) Bir meslek mensubuna olan ücret borcunu ödememiş iş sahibine hizmet vermek.
- ç) İş sahiplerinden emanet para toplamak, alınan ücrete karşılık olmak üzere gerçeğe aykırı serbest meslek makbuzu veya fatura düzenlemek.
- d) Sözleşme değerinin altında serbest meslek makbuzu veya fatura düzenlemek veya hiç düzenlememek; mali yükümlülüklerini yerine getirmemek.
- e) Üçüncü kişilere ücret ya da herhangi bir menfaat sağlamak veya vaat etmek suretiyle iş almak.
- f) İş sahiplerine menfaat sağlamayı vaat etmek veya menfaat sağlamak ve bu suretle iş almak.
- g) İş sahiplerine ait veya iş sahiplerinden elde edilen bilgileri kullanmak suretiyle ekonomik çıkar sağlamak.
- ğ) Çalışanlara iş mevzuatında öngörülen ücret ve sosyal hakları vermemek veya maliyetleri düşürmek için yasal zorunlulukları yerine getirmemek.

Reklam yoluyla haksız rekabet

MADDE 8 – (1) Meslek mensupları, mesleki dayanışma sorumluluğunun bilincinde olarak, reklam yoluyla haksız rekabete neden olacak eylem ve davranışlarda bulunamazlar. Aşağıda sayılı haller özellikle haksız rekabet teşkil eder.

- a) Meslek mensuplarının dürüstlüğü, güvenilirliği ve tarafsızlığı hakkında yanlış ve asılsız beyanlarda bulunmak.
- b) Meslek mensuplarının hizmetlerini ve faaliyetlerini yanlış ve yanıltıcı veya yersiz açıklamalarla kötülemek.
- c) Meslek mensupları hakkında asılsız ihbar ve şikayette bulunmak.
- ç) Kendisi, hizmetleri ve faaliyetleri hakkında gerçek dışı veya yanıltıcı açıklamalarda bulunmak.
- d) Sahip olmadığı meslek unvanını kullanmak.
- e) Bu Yönetmelik ile belirlenen reklam ilke ve kurallarına aykırı davranmak.

f) Mesleki ve akademik unvan dışında sahip olunan başka unvanları kullanmak.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Hak, Yetki ve Sorumluluklar

Odaların hak ve yetkileri

MADDE 9 – (1) Odalar, meslek mensuplarının iktisadi menfaatlerini korumak amacıyla, haksız rekabetin varlığı halinde Kanunun 14 üncü maddesi ile 29/6/1956 tarihli ve 6762 sayılı Türk Ticaret Kanununun 58 inci maddesi hükümlerine göre;

(a) Fiilin haksız olup olmadığının tespiti,

(b) Haksız rekabetin men'i,

(c) Haksız rekabetin neticesi olan maddi durumun ortadan kaldırılması ile haksız rekabet yanlış veya yanıltıcı beyanlarla yapılmışsa bu beyanların düzeltilmesi, davalarını açmaya yetkilidir.

Meslek mensubunun hakları

MADDE 10 – (1) Haksız rekabet nedeniyle, müşterileri, güvenirliliği, mesleki itibarı, mesleki faaliyetleri veya diğer iktisadi menfaatleri zarar gören veya zarar görme tehlikesi olan meslek mensubu; ilgili odalara şikayette bulunabilir ve/veya 6762 sayılı Türk Ticaret Kanununda düzenlenen dava haklarını kullanabilir.

İstihdam edenin sorumluluğu

MADDE 11 – (1) Meslek mensubu, istihdam ettiği personel tarafından gerçekleştirilen haksız rekabet eylemleri ve uygulamaları sebebiyle de bağlı bulunduğu odaya ve zarar görenlere karşı sorumludur.

İKİNCİ KISIM

Reklam Kuralları

Reklam yasağı

MADDE 12 – (1) Meslek mensupları, Kanunun 44 üncü maddesinde düzenlenen ve usul ve esasları bu Yönetmelikle belirlenen reklam yasağına uymakla yükümlüdürler.

İlkeler

MADDE 13 – (1) Meslek mensubu, nesnel ve mesleğine ilişkin olduğu sürece işi ve şahsı hakkında açıklama yapabilir.

(2) Bir meslek mensubu bilimsel, düşünsel tartışmalar, seminerler ve eğitim

programları organize edebilir. Ancak, bu faaliyetleri basın ve yayın yoluyla üçüncü kişilere duyuramaz.

(3) Toplumun ilgilendiği konularda meslek mensubunun yaptığı yayınlara ve demeçlere haber programlarında yer verilmesi veya bunlar hakkında meslek mensubunca veya diğer kişilerce yazı ve haber yazılması reklam sayılmaz.

(4) Meslek mensubu, bürosunun tanıtımı için broşür bastırabilir. Meslek mensubu veya mesleki şirketin yayınladığı, sirküler, bülten ve işe alma broşürlerinin mesleki ilişkilerin sürdürüldüğü kimselere gönderilmesi reklam sayılmaz.

(5) Meslek mensubunun mesleki faaliyet ve meslek alanı dışında yerel, ulusal veya uluslararası düzeydeki herhangi bir faaliyetinin tanıtılması veya aldığı bir ödülün kamuya duyurulması veya üyesi olduğu bir kurumdaki üyeliğini açıklaması reklam sayılmaz.

Tabela

MADDE 14 – (1) Meslek mensupları kullanacakları tabelalarda; oda ve Birlik amblemi, meslek unvanı ile ad ve soyadı, ortaklık bürosu unvanı, şirket ise şirket unvanı varsa akademik unvanı, büronun adresi, telefon numarası, internet adresi ile elektronik posta adresi yer alabilir. Tabelada bu Yönetmelikte belirlenenlerin dışında unvan, deyim, yabancı dillerde yazılmış ifadeler ile sair şekiller, işaret, resim, fotoğraf ve benzerlerine yer verilemez.

(2) Aynı büroda birlikte çalışma halinde, birlikte çalışan meslek mensuplarının ad ve soyadlarının, ortaklık şeklinde çalışılması durumunda ise ortaklık unvanının tabelada yer alması zorunludur.

(3) Tabela, büronun bulunduğu binanın giriş kapısının yanına, giriş holü veya koridoruna ya da büro giriş kapılarının yanına asılabilir. Bina cephelerine, büro balkonu ve pencerelerine birden fazla tabela asılamaz, benzeri yazılar yazılamaz.

Basılı evrak

MADDE 15 – (1) Başlıklı kağıtlar, kartvizitler ve diğer basılı evrak, reklam niteliği taşıyacak şekilde düzenlenemez.

(2) Başlıklı kağıtlarda, kartvizitlerde ve diğer basılı evrakta, sadece mesleki unvan, varsa akademik unvan, ad ve soyad, adres, telefon ve faks numaraları, internet ve elektronik posta adresleri ile bağlı bulunulan odayla ilgili sicil numarası, büro sicil numarası, ruhsat numarası, vergi dairesi ve vergi sicil numarası yer

alabilir.

(3) Ortaklık şeklinde çalışılması halinde ortaklığın unvanının yazılması zorunlu olup, ortakların ad ve soyadlarına da yer verilebilir.

(4) Ortak sıfatı taşıyan meslek mensuplarının, başlıklı kağıtlarında, kartvizitlerinde ve diğer basılı kağıtlarında, ortaklığın adı yanında, kendi ad ve soyadlarını da kullanmaları zorunludur.

(5) Başlıklı kağıtlarda, kartvizitlerde ve diğer basılı evrakta mesleki ve akademik unvan dışında unvan kullanılamayacağı gibi kamu ve özel kurum ve kuruluşlar ile siyasi partilerdeki geçmiş ve mevcut görevler belirtilemez. Odalar ve Birlik organlarında geçmişte görev alan meslek mensupları bu unvanlarını kullanamazlar. Halen görevli olanlar bu unvanlarını ancak bu görevin ifasında ve bu görevleri ile sınırlı olmak kaydıyla kullanabilirler.

(6) Başlıklı kağıtlarda, kartvizitlerde ve diğer basılı evrakta, meslek mensubu veya ortaklığın ad ve unvanını belirtme amacını aşan hiç bir yazı ve deyim yer alamaz.

Marka tescil yasağı

MADDE 16 – (1) Serbest muhasebecilik, serbest muhasebeci mali müşavirlik ve yeminli mali müşavirlik hizmeti, hiçbir sıfat altında marka olarak tescil ettirilemez.

Telefon rehberi

MADDE 17 – (1) Meslek mensupları, alfabetik sırada dizilmiş olmak ve diğer meslek mensuplarından, meslek faaliyetlerini yürüten ortaklıklarından ayırt edici herhangi bir ifade, sembol, işaret ve saire kullanmamak koşulu ile telefon rehberinin meslekler kısmında, ad, soyad, büro adresi, telefon ve faks numaraları, internet adresi ve elektronik posta adreslerini yayınlatabilirler.

Sirküler, kitapçık ve tanıtım broşürleri basımı

MADDE 18 – (1) Meslek mensubu, mesleki bilgi içeren sirküler, kitapçık, tanıtım broşürü ve benzeri dokümanları, mevcut müşterilerine ve diğer meslek mensuplarına posta ve elektronik posta gibi yöntemlerle dağıtabilir; bu yayınları, müşterisi olmayan kişi ve kurumlara ancak bunların yazılı talepleri halinde verebilir.

(2) Meslek mensubu sunduğu mesleki faaliyetlerin tanıtımı için hazırlayacağı kitapçık ve broşürlerde, mevcut ve geçmiş müşterilerinin isim ve unvanlarını açıklayamaz, gerçeğe dayanmayan, haksız ve reklam sayılabilecek

ifadeler kullanamaz.

Kitap ve makale yayını

MADDE 19 – (1) Meslek mensupları, mesleki konularda hazırlayacağı kitap, makale ve benzeri bilimsel çalışmalarda mesleki ve akademik unvanlarını kullanabilir ancak, çalıştığı büro, şirket veya kurumun ad veya unvanını kullanamaz. Bağlı bulunulan büro, şirket veya kurumun faaliyetleri hakkında reklam sayılacak açıklama yapılamaz.

(2) Meslek mensupları yayıncılık yapamaz. Meslek mensuplarının tek başına veya diğer bir meslek mensubu ile birlikte yazdıkları kitapları bastırıp satmaları yayıncılık faaliyeti sayılmaz. Meslek mensupları mesleki faaliyetlerini icra ettikleri şirket veya ortaklığın unvanını yayınevlerine kullandıramaz.

Personel istihdamıyla ilgili duyurular

MADDE 20 – (1) Meslek mensupları büroları veya ortağı olduğu şirketlerin veya müşterilerinin mesleki personel ihtiyacı için ilan verebilir. Meslekle ilgili eğitim kurumlarında öğrencileri veya mezunları haberdar etmek amacıyla mesleği ve büro veya şirketini tanıtıcı bilgiler verebilir.

Medya ilişkileri

MADDE 21 – (1) Meslek mensupları;

a) Büro açılışlarını basın ve yayın yoluyla duyuramaz.

b) Yaşamları, kazançları, mesleki faaliyeti hakkında reklam niteliğinde yayınlarda bulunamaz; işlerine baktıkları veya eskiden hizmet verdikleri müşterileri hakkında tekzip yayımlayamaz; zorunlu haller dışında gazete, radyo ve televizyonlara ve internete görüntü, bilgi, demeç veremez, açıklama yapamaz.

c) Gazete, radyo, televizyon ve internette röportaj, sohbet, konuşma, tartışma ve benzeri programlara katıldıklarında; reklam sayılabilecek her türlü davranıştan ve açıklamadan kaçınmak zorundadır.

ç) Mesleğini icra ederken ya da gazete, radyo ve televizyonda veya internette kendisinin veya yapmakta olduğu işin ya da iş sahibinin adını reklam olabilecek nitelikte kullanamaz.

Internet uygulamaları

MADDE 22 – (1) Meslek mensupları, bağlı oldukları odaya bilgi vererek internet dahil, teknolojinin ve bilimin olanak tanıdığı her tür ortamda serbest muhasebecilik,

serbest muhasebeci mali müşavirlik ve yeminli mali müşavirlik mesleğinin ilke ve kurallarına, meslek unvanının gerektirdiği saygı ve güvene, Kanun, yönetmelik ve mecburi meslek kararlarına aykırı olmayacak şekilde kendisini ifade etme hakkına sahiptir.

(2) Meslek mensupları, mesleki faaliyetlerini internet üzerinden sürdürmek, iş sahiplerini bilgilendirmek, mesleki makalelerini ve bilimsel çalışmalarını yayınlamak amacıyla yalnızca meslekiunvani.tr uzantılı internet sitesi kurabilir. İnternet sitesi üzerinden mesleki faaliyetini yürütürken, mesleğin ilke ve kurallarına, meslek unvanlarının gerektirdiği saygı ve güvene aykırı olmamak şartı ve gerekli güvenlik tedbirlerini alarak sır saklama yükümlülüğüne uygun davranmak kaydı ile internetin kendine özgü araçlarını ve sadece ilgili kişinin ulaşabileceği, şifre-algoritma ile korunan internet sitesinin geri planında kişiselleştirilmiş sanal ofis benzeri uygulamaları kullanabilir. Bu uygulamalar ilgisinin dışındakilerin kullanımına açılmaz.

(3) Meslek mensupları, internet sitelerinde;

a) Site sahibi ya da sahiplerinin adı, soyadı, varsa akademik unvanı, büro unvanı, mesleki şirket ise tescil edilmiş unvanı, bağlı olduğu oda, büro ve sicil numaraları, mesleğe başlama tarihi, mezun oldukları üniversite, bildikleri yabancı dil, mesleki faaliyetin yürütüldüğü büro adresi, telefon ve faks numaraları, elektronik posta adresi gibi bilgilerin bulunmasını sağlar.

b) İş sağlama amacına yönelik olmamak ve meslektaşlarıyla haksız rekabete yol açmamak kaydıyla internet sitelerini arama motorlarına kayıt ederken anahtar kelime olarak; adı, soyadı, büro unvanı, ortaklık büro unvanı, mesleki şirket unvanı, bulunduğu şehir ve kayıtlı oldukları oda dışında bir sözcük ya da tanıtım amaçlı herhangi bir ibare kullanamaz.

c) İş sağlama amacına yönelik ve meslektaşlarıyla haksız rekabete yol açacak şekilde, internet kullanıcılarını kendi sitesine veya kendi sitesinden bir başka siteye yönlendirecek internet kısa yolları kullanamaz, kullanılmasına izin veremez, reklam veremez ve alamaz.

Yükümlülükler

MADDE 23 – (1) Meslek mensupları, iş elde etmek için reklam sayılabilecek eylem ve davranışlarda bulunmamak; üçüncü kişilerin kendileri için reklam sayılabilecek

eylem ve davranışlarına izin vermemek ve bunlara engel olmak için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

ÜÇÜNCÜ KISIM

Haksız Rekabetle Mücadele Kurulu

Haksız rekabet mücadele kurulu

MADDE 24 – (1) Odalar ve Birlik kendi bünyelerinde mesleki faaliyetlerin haksız rekabet teşkil etmeyecek şekilde ve reklam ilke ve kurallarına uygun olarak yürütülmesinin temini ile bu Yönetmeliğin uygulanmasını gözetmek üzere, Haksız Rekabetle Mücadele Kurulu teşkil eder.

(2) Kurul, oda ve Birlik yönetim kurullarının yetkilendirmesi ile ilgili yönetim kuruluna bağlı olarak faaliyetlerini yürütür.

Oda haksız rekabetle mücadele kurulunun teşekkülü

MADDE 25 – (1) Kurul, biri Başkan olmak üzere en az üç üyeden oluşur. Üye sayısı binden fazla olan odalarda kurul üye sayısı oda yönetim kurulu tarafından belirlenir.

(2) Kurul üyeleri en az beş yıl kıdemli meslek mensupları arasından oda yönetim kurulu tarafından görevlendirilir.

Oda haksız rekabetle mücadele kurulunun görev ve yetkileri

MADDE 26 – (1) Kurulun görev ve yetkileri aşağıda belirtilmiştir:

a) Oda yönetim kurulu tarafından görevlendirilmek kaydıyla, meslek mensuplarının haksız rekabete ve reklam ilkelerine ilişkin meslek kurallarını ihlâl edip etmedikleri konusunda denetim ve soruşturma yapmak.

b) Meslek mensuplarının haksız rekabet veya reklam ilke ve kurallarına aykırılık teşkil eden davranış ve uygulamalarının tespiti halinde, bundan sorumlu olanlar için uygun görülen yaptırım önerisi ile birlikte durumu ilgili oda yönetim kuruluna sunmak.

c) Kurul tarafından meslek mensubundan talep edilen ve kendisine veya müşterisine ait defter, evrak, dosya, kayıt ve diğer belgelerin meslek mensubu tarafından ibraz veya teslim edilmemesi halinde, gerektiğinde mahkemeye başvurulmasını, bunların ibraz veya tesliminin sağlanmasını oda yönetim kuruluna teklif etmek.

ç) Yıllık çalışma faaliyet raporunu, genel kuruldan önce oda yönetim

kuruluna sunmak.

d) Mesleki faaliyetlerin haksız rekabet teşkil etmeyecek şekilde yürütülmesi ve haksız rekabete ilişkin her türlü yasal düzenlemenin uygulanması ile ilgili görüş, bülten ve sirküler yayınlanması konusunda oda yönetim kuruluna önerilerde bulunmak.

Oda haksız rekabetle mücadele kurulunun görev süresi

MADDE 27 – (1) Kurul üyelerinin görev süresi oda yönetim kurulunun görev süresi kadardır.

(2) Görev süresi biten üye yeniden görevlendirilebilir.

Birlik haksız rekabetle mücadele kurulunun teşekkülü

MADDE 28 – (1) Kurul, biri başkan olmak üzere en az beş üyeden oluşur.

(2) Kurul üyeleri, en az beş yıl kıdemli meslek mensupları arasından Birlik Yönetim Kurulu tarafından görevlendirilir.

Birlik haksız rekabetle mücadele kurulunun görev ve yetkileri

MADDE 29 – (1) Birlik Haksız Rekabetle Mücadele Kurulu,

a) Odalarda kurulan haksız rekabetle mücadele kurulları arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlar, uygulamada yeknesaklığı gözetir.

b) Yılısonu itibariyle, oda haksız rekabetle mücadele kurulları tarafından hazırlanan faaliyet raporları ile görüş ve tavsiyeleri değerlendirir ve bunları Birlik Yönetim Kuruluna sunar.

c) Birlik Yönetim Kurulu bu konularda sirküler, bülten ve tebliğler yayımlayabilir.

Birlik haksız rekabetle mücadele kurulunun görev süresi

MADDE 30 – (1) Kurul üyelerinin görev süreleri Birlik Yönetim Kurulunun görev süresi kadardır.

(2) Görev süresi biten üye yeniden görevlendirilebilir.

Haksız rekabetle mücadele kurullarının çalışma esasları

MADDE 31 – (1) Kurulların çalışma usul ve esasları Birlik Yönetim Kurulu tarafından bir yönerge ile belirlenir.

DÖRDÜNCÜ KISIM

Çeşitli ve Son Hükümler

Disiplin soruşturması

MADDE 32 – (1) Bu Yönetmelik hükümlerine aykırılık tespit edilmesi halinde, odalar tarafından resen veya şikâyet üzerine disiplin soruşturması başlatılır.

Yürürlük

MADDE 33 – (1) Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 34 – (1) Bu Yönetmelik hükümlerini Birlik Yönetim Kurulu yürütür.

EK 4: Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik Ve Yeminli Mali Müşavirlik Mesleklerine İlişkin Haksız Rekabet Ve Reklam Yasağı Yönetmeliği

BİRİNCİ KISIM

Haksız Rekabet

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

MADDE 1 – (1) Bu Yönetmeliğin amacı, 3568 sayılı Kanuna göre ruhsat almış, serbest muhasebeci, serbest muhasebeci mali müşavir ve yeminli mali müşavirlerin kendi aralarında ve müşterileri ile olan ilişkilerinde haksız rekabetin önlenmesi, bu suretle dürüst ve bozulmamış rekabetin sağlanması ve meslek mensuplarının iş elde etmek için reklam sayılabilecek eylem ve işlemlerinin kapsam, sınır ve esaslarının belirlenmesidir.

Kapsam

MADDE 2 – (1) Bu Yönetmelik, 3568 sayılı Kanuna göre ruhsat almış, serbest muhasebeci, serbest muhasebeci mali müşavir ve yeminli mali müşavirleri ve meslek mensuplarının her türlü ortaklıklarını kapsar.

Dayanak

MADDE 3 – (1) Bu Yönetmelik, 1/6/1989 tarihli ve 3568 sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununun 29, 33, 44 ve 50 nci maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

MADDE 4 – (1) Bu Yönetmeliğin uygulanmasında;

a) Birlik: Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliğini,

b) Denetim Standartları: Muhasebe kayıtları ve finansal tabloların denetimi sırasında esas alınması zorunlu olan ve Türkiye Denetim Standartları Kurulu tarafından belirlenen ilke, kural ve kavramları,

c) Kanun: 1/6/1989 tarihli ve 3568 sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununu,

ç) Haksız Rekabet: Meslek mensuplarının birbirleriyle ve iş sahibi ile olan ilişkilerini etkileyen aldatıcı veya diğer şekillerdeki dürüstlük kurallarına aykırı davranışları veya mesleki uygulamaları,

d) Haksız Rekabetle Mücadele Kurulu: Birlik ve odalar bünyesinde kurulan ve bu Yönetmelikte belirtilen görevleri yapan kurulu,

e) İş Sahibi: Meslek mensubu ile yazılı sözleşme yapmış gerçek kişiler ile her türlü ortaklık ve kuruluşu,

f) Mesleki Faaliyet: Serbest muhasebeci, serbest muhasebeci mali müşavir ve yeminli mali müşavir unvanı ile Kanun hükümleri uyarınca gerçekleştirilen faaliyetleri,

g) Meslek Mensubu: Kanuna göre ruhsat almış serbest muhasebeci, serbest muhasebeci mali müşavir ve yeminli mali müşaviri,

ğ) Muhasebe Standartları: Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu tarafından belirlenen muhasebe işlem ve kayıtları ile finansal tabloların hazırlanmasında işletmeler tarafından uyulması zorunlu olan ilke, kural ve kavramları,

h) Oda: Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odaları ile Yeminli Mali Müşavirler Odalarını,

ı) Ruhsat: Serbest muhasebecilik, serbest muhasebeci mali müşavirlik ve yeminli mali müşavirlik ruhsatlarını,
ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Haksız Rekabet Sayılan Haller

Haksız rekabet yapmama yükümlülüğü

MADDE 5 – (1) Meslek mensupları, mesleki faaliyetleri kapsamında işin kabulü, reddi, yürütülmesi ve sona ermesi ile reklam yasağı kapsamına giren her türlü faaliyetlerine ilişkin olarak haksız rekabete neden olacak eylem ve davranışlarda bulunamazlar.

Meslek mensupları arasında ve iş sahipleriyle ilişkilerde haksız rekabet

MADDE 6 – (1) Meslek mensupları, mesleki dayanışma sorumluluğunun bilincinde olarak, kendi aralarında ve iş sahipleriyle olan ilişkilerinde haksız rekabete neden olacak eylem ve davranışlarda bulunamazlar. Aşağıda sayılı haller özellikle haksız rekabet teşkil eder:

a) Muhasebe ve denetim standartlarına uymamak, mesleki faaliyetlerin yürütülmesinde gereken mesleki özeni göstermemek.

b) Bir diğer meslek mensubu ile sözleşmesi bulunan iş sahiplerini sözleşme yapmak amacıyla mevcut sözleşmelere aykırı davranmaya veya bu sözleşmeleri feshetmeye yöneltmek.

c) İzinsiz olarak faaliyette bulunmak, yetki belgeleri ve ruhsatları iptal olduğu halde doğrudan veya dolaylı olarak mesleki faaliyete devam etmek veya faaliyetleri geçici olarak durdurulduğu halde mesleki faaliyetlere doğrudan devam etmek.

ç) Yetki belgeleri ve ruhsatları iptal olduğu veya faaliyetleri geçici olarak durdurulduğu halde unvanlarında, ilan ve reklamlarında, mesleki faaliyette buldukları intibamı yaratacak kelime veya ibareler kullanmak.

d) Meslek ruhsatının kiralanması veya çeşitli menfaatler sağlayarak meslek mensubu olmayan kişilere faaliyette bulunma imkanı sağlamak.

e) Mesleği yapmaları yasaklananları çalıştırmak veya bu kişilerle her ne şekilde olursa olsun doğrudan veya dolaylı olarak mesleki işbirliği yapmak.

f) Üçüncü şahısları yanıltacak şekilde gerçeğe aykırı belge düzenlemek ve onaylamak,

g) Bir diğer meslek mensubunun çalışanlarına ve diğer yardımcı kişilere işlerini yerine getirirken yükümlülüklerine aykırı davranmaya yöneltebilecek şekilde doğrudan veya dolaylı menfaat sağlamak veya önermek.

ğ) Bir diğer meslek mensubunun çalışanlarını ve diğer yardımcı kişileri her türlü vasıtayla meslek mensuplarının veya iş sahiplerinin iş sırlarını ele geçirmeye veya açıklamaya yöneltmek.

h) Bağımlı çalışan meslek mensupları bakımından aynı anda birden çok işletmede mesleki sorumluluk üstlenmek.

ı) Mevzuat hükümlerinin emredici kurallarına aykırı davranmak suretiyle meslek mensupları karşısında haksız şekilde avantaj elde etmek.

Ücret ve diğer mali nitelikteki uygulamalar ile haksız rekabet

MADDE 7 – (1) Meslek mensupları, mesleki dayanışma sorumluluğunun bilincinde olarak, ücret ve mali nitelikteki uygulamalarda haksız rekabete neden olacak eylem ve davranışlarda bulunamazlar. Aşağıda sayılı haller özellikle haksız rekabet teşkil eder:

a) Asgari ücret tarifesinin altında ücret talep etmek veya ücretsiz hizmet vermek.

b) Ücret tarifesindeki düzenlemeler saklı kalmak kaydıyla, yapılacak hizmet veya iş sonucu elde edilen menfaat üzerinden iş sahibi ile ortaklık pay anlaşmaları yapmak.

c) Bir meslek mensubuna olan ücret borcunu ödememiş iş sahibine hizmet vermek.

ç) İş sahiplerinden emanet para toplamak, alınan ücrete karşılık olmak üzere gerçeğe aykırı serbest meslek makbuzu veya fatura düzenlemek.

d) Sözleşme değerinin altında serbest meslek makbuzu veya fatura düzenlemek veya hiç düzenlememek; mali yükümlülüklerini yerine getirmemek.

e) Üçüncü kişilere ücret ya da herhangi bir menfaat sağlamak veya vaat etmek suretiyle iş almak.

f) İş sahiplerine menfaat sağlamayı vaat etmek veya menfaat sağlamak ve bu suretle iş almak.

g) İş sahiplerine ait veya iş sahiplerinden elde edilen bilgileri kullanmak suretiyle ekonomik çıkar sağlamak.

ğ) Çalışanlara iş mevzuatında öngörülen ücret ve sosyal hakları vermemek veya maliyetleri düşürmek için yasal zorunlulukları yerine getirmemek.

Reklam yoluyla haksız rekabet

MADDE 8 – (1) Meslek mensupları, mesleki dayanışma sorumluluğunun bilincinde olarak, reklam yoluyla haksız rekabete neden olacak eylem ve davranışlarda bulunamazlar. Aşağıda sayılı haller özellikle haksız rekabet teşkil eder.

a) Meslek mensuplarının dürüstlüğü, güvenilirliği ve tarafsızlığı hakkında yanlış ve asılsız beyanlarda bulunmak.

b) Meslek mensuplarının hizmetlerini ve faaliyetlerini yanlış ve yanıltıcı veya yersiz açıklamalarla kötülemek.

- c) Meslek mensupları hakkında asılsız ihbar ve şikayette bulunmak.
- ç) Kendisi, hizmetleri ve faaliyetleri hakkında gerçek dışı veya yanıltıcı açıklamalarda bulunmak.
- d) Sahip olmadığı meslek unvanını kullanmak.
- e) Bu Yönetmelik ile belirlenen reklam ilke ve kurallarına aykırı davranmak.
- f) Mesleki ve akademik unvan dışında sahip olunan başka unvanları kullanmak.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Hak, Yetki ve Sorumluluklar

Odaların hak ve yetkileri

MADDE 9 – (1) Odalar, meslek mensuplarının iktisadi menfaatlerini korumak amacıyla, haksız rekabetin varlığı halinde Kanunun 14 üncü maddesi ile 29/6/1956 tarihli ve 6762 sayılı Türk Ticaret Kanununun 58 inci maddesi hükümlerine göre;

- (a) Fiilin haksız olup olmadığının tespiti,
- (b) Haksız rekabetin men'i,
- (c) Haksız rekabetin neticesi olan maddi durumun ortadan kaldırılması ile haksız rekabet yanlış veya yanıltıcı beyanlarla yapılmışsa bu beyanların düzeltilmesi, davalarını açmaya yetkilidir.

Meslek mensubunun hakları

MADDE 10 – (1) Haksız rekabet nedeniyle, müşterileri, güvenirliliği, mesleki itibarı, mesleki faaliyetleri veya diğer iktisadi menfaatleri zarar gören veya zarar görme tehlikesi olan meslek mensubu; ilgili odalara şikayette bulunabilir ve/veya 6762 sayılı Türk Ticaret Kanununda düzenlenen dava haklarını kullanabilir.

İstihdam edenin sorumluluğu

MADDE 11 – (1) Meslek mensubu, istihdam ettiği personel tarafından gerçekleştirilen haksız rekabet eylemleri ve uygulamaları sebebiyle de bağlı bulunduğu odaya ve zarar görenlere karşı sorumludur.

İKİNCİ KISIM

Reklam Kuralları

Reklam yasağı

MADDE 12 – (1) Meslek mensupları, Kanunun 44 üncü maddesinde düzenlenen ve usul ve esasları bu Yönetmelikle belirlenen reklam yasağına uymakla yükümlüdürler.

İlkeler

MADDE 13 – (1) Meslek mensubu, nesnel ve mesleğine ilişkin olduğu sürece işi ve şahsı hakkında açıklama yapabilir.

(2) Bir meslek mensubu bilimsel, düşünsel tartışmalar, seminerler ve eğitim programları organize edebilir. Ancak, bu faaliyetleri basın ve yayın yoluyla üçüncü kişilere duyuramaz.

(3) Toplumun ilgilendiği konularda meslek mensubunun yaptığı yayınlara ve demeçlere haber programlarında yer verilmesi veya bunlar hakkında meslek mensubunca veya diğer kişilerce yazı ve haber yazılması reklam sayılmaz.

(4) Meslek mensubu, bürosunun tanıtımı için broşür bastırabilir. Meslek mensubu veya mesleki şirketin yayınladığı, sirküler, bülten ve işe alma broşürlerinin mesleki ilişkilerin sürdürüldüğu kimselere gönderilmesi reklam sayılmaz.

(5) Meslek mensubunun mesleki faaliyet ve meslek alanı dışında yerel, ulusal veya uluslararası düzeydeki herhangi bir faaliyetinin tanıtılması veya aldığı bir ödülün kamuya duyurulması veya üyesi olduğu bir kurumdaki üyeliğini açıklaması reklam sayılmaz.

Tabela

MADDE 14 – (1) Meslek mensupları kullanacakları tabelalarda; oda ve Birlik amblemi, meslek unvanı ile ad ve soyadı, ortaklık bürosu unvanı, şirket ise şirket unvanı varsa akademik unvanı, büronun adresi, telefon numarası, internet adresi ile elektronik posta adresi yer alabilir. Tabelada bu Yönetmelikte belirlenenlerin dışında unvan, deyim, yabancı dillerde yazılmış ifadeler ile sair şekiller, işaret, resim, fotoğraf ve benzerlerine yer verilemez.

(2) Aynı büroda birlikte çalışma halinde, birlikte çalışan meslek mensuplarının ad ve soyadlarının, ortaklık şeklinde çalışılması durumunda ise ortaklık unvanının tabelada yer alması zorunludur.

(3) Tabela, büronun bulunduğu binanın giriş kapısının yanına, giriş holü veya koridoruna ya da büro giriş kapılarının yanına asılabilir. Bina cephelerine, büro balkonu ve pencerelerine birden fazla tabela asılamaz, benzeri yazılar yazılamaz.

Basılı evrak

MADDE 15 – (1) Başlıklı kağıtlar, kartvizitler ve diğer basılı evrak, reklam niteliği taşıyacak şekilde düzenlenemez.

(2) Başlıklı kağıtlarda, kartvizitlerde ve diğer basılı evrakta, sadece mesleki unvan, varsa akademik unvan, ad ve soyad, adres, telefon ve faks numaraları, internet ve elektronik posta adresleri ile bağlı bulunulan odayla ilgili sicil numarası, büro sicil numarası, ruhsat numarası, vergi dairesi ve vergi sicil numarası yer alabilir.

(3) Ortaklık şeklinde çalışılması halinde ortaklığın unvanının yazılması zorunlu olup, ortakların ad ve soyadlarına da yer verilebilir.

(4) Ortak sıfatı taşıyan meslek mensuplarının, başlıklı kağıtlarında, kartvizitlerinde ve diğer basılı kağıtlarında, ortaklığın adı yanında, kendi ad ve soyadlarını da kullanmaları zorunludur.

(5) Başlıklı kağıtlarda, kartvizitlerde ve diğer basılı evrakta mesleki ve akademik unvan dışında unvan kullanılmayacağı gibi kamu ve özel kurum ve kuruluşlar ile siyasi partilerdeki geçmiş ve mevcut görevler belirtilemez. Odalar ve Birlik organlarında geçmişte görev alan meslek mensupları bu unvanlarını kullanamazlar. Halen görevli olanlar bu unvanlarını ancak bu görevin ifasında ve bu görevleri ile sınırlı olmak kaydıyla kullanabilirler.

(6) Başlıklı kağıtlarda, kartvizitlerde ve diğer basılı evrakta, meslek mensubu veya ortaklığın ad ve unvanını belirtme amacını aşan hiç bir yazı ve deyim yer alamaz.

Marka tescil yasağı

MADDE 16 – (1) Serbest muhasebecilik, serbest muhasebeci mali müşavirlik ve yeminli mali müşavirlik hizmeti, hiçbir sıfat altında marka olarak tescil ettirilemez.

Telefon rehberi

MADDE 17 – (1) Meslek mensupları, alfabetik sırada dizilmiş olmak ve diğer meslek mensuplarından, meslek faaliyetlerini yürüten ortaklıklarından ayırt edici her hangi bir ifade, sembol, işaret ve saire kullanmamak koşulu ile telefon

rehberinin meslekler kısmında, ad, soyad, büro adresi, telefon ve faks numaraları, internet adresi ve elektronik posta adreslerini yayınlatabilirler.

Sirküler, kitapçık ve tanıtım broşürleri basımı

MADDE 18 – (1) Meslek mensubu, mesleki bilgi içeren sirküler, kitapçık, tanıtım broşürü ve benzeri dokümanları, mevcut müşterilerine ve diğer meslek mensuplarına posta ve elektronik posta gibi yöntemlerle dağıtabilir; bu yayınları, müşterisi olmayan kişi ve kurumlara ancak bunların yazılı talepleri halinde verebilir.

(2) Meslek mensubu sunduğu mesleki faaliyetlerin tanıtımı için hazırlayacağı kitapçık ve broşürlerde, mevcut ve geçmiş müşterilerinin isim ve unvanlarını açıklayamaz, gerçeğe dayanmayan, haksız ve reklam sayılabilecek ifadeler kullanamaz.

Kitap ve makale yayını

MADDE 19 – (1) Meslek mensupları, mesleki konularda hazırlayacağı kitap, makale ve benzeri bilimsel çalışmalarda mesleki ve akademik unvanlarını kullanabilir ancak, çalıştığı büro, şirket veya kurumun ad veya unvanını kullanamaz. Bağlı bulunulan büro, şirket veya kurumun faaliyetleri hakkında reklam sayılacak açıklama yapılamaz.

(2) Meslek mensupları yayıncılık yapamaz. Meslek mensuplarının tek başına veya diğer bir meslek mensubu ile birlikte yazdıkları kitapları bastırıp satmaları yayıncılık faaliyeti sayılmaz. Meslek mensupları mesleki faaliyetlerini icra ettikleri şirket veya ortaklığın unvanını yayınevlerine kullandıramaz.

Personel istihdamıyla ilgili duyurular

MADDE 20 – (1) Meslek mensupları büroları veya ortağı olduğu şirketlerin veya müşterilerinin mesleki personel ihtiyacı için ilan verebilir. Meslekle ilgili eğitim kurumlarında öğrencileri veya mezunları haberdar etmek amacıyla mesleği ve büro veya şirketini tanıtıcı bilgiler verebilir.

Medya ilişkileri

MADDE 21 – (1) Meslek mensupları;

a) Büro açılışlarını basın ve yayın yoluyla duyuramaz.

b) Yaşamları, kazançları, mesleki faaliyeti hakkında reklam niteliğinde yayınlarda bulunamaz; işlerine baktıkları veya eskiden hizmet verdikleri müşterileri

hakkında tezkip yayınlamayamaz; zorunlu haller dışında gazete, radyo ve televizyonlara ve internete görüntü, bilgi, demeç veremez, açıklama yapamaz.

c) Gazete, radyo, televizyon ve internette röportaj, sohbet, konuşma, tartışma ve benzeri programlara katıldıklarında; reklam sayılabilecek her türlü davranıştan ve açıklamadan kaçınmak zorundadır.

ç) Mesleğini icra ederken ya da gazete, radyo ve televizyonda veya internette kendisinin veya yapmakta olduğu işin ya da iş sahibinin adını reklam olabilecek nitelikte kullanamaz.

İnternet uygulamaları

MADDE 22 – (1) Meslek mensupları, bağlı oldukları odaya bilgi vererek internet dahil, teknolojinin ve bilimin olanak tanıdığı her tür ortamda serbest muhasebecilik, serbest muhasebeci mali müşavirlik ve yeminli mali müşavirlik mesleğinin ilke ve kurallarına, meslek unvanının gerektirdiği saygı ve güvene, Kanun, yönetmelik ve mecburi meslek kararlarına aykırı olmayacak şekilde kendisini ifade etme hakkına sahiptir.

(2) Meslek mensupları, mesleki faaliyetlerini internet üzerinden sürdürmek, iş sahiplerini bilgilendirmek, mesleki makalelerini ve bilimsel çalışmalarını yayınlamak amacıyla yalnızca meslekiunvani.tr uzantılı internet sitesi kurabilir. İnternet sitesi üzerinden mesleki faaliyetini yürütürken, mesleğin ilke ve kurallarına, meslek unvanlarının gerektirdiği saygı ve güvene aykırı olmamak şartı ve gerekli güvenlik tedbirlerini alarak sır saklama yükümlülüğüne uygun davranmak kaydı ile internetin kendine özgü araçlarını ve sadece ilgili kişinin ulaşabileceği, şifre-algoritma ile korunan internet sitesinin geri planında kişiselleştirilmiş sanal ofis benzeri uygulamaları kullanabilir. Bu uygulamalar ilgisinin dışındakilerin kullanımına açılmaz.

(3) Meslek mensupları, internet sitelerinde;

a) Site sahibi ya da sahiplerinin adı, soyadı, varsa akademik unvanı, büro unvanı, mesleki şirket ise tescil edilmiş unvanı, bağlı olduğu oda, büro ve sicil numaraları, mesleğe başlama tarihi, mezun oldukları üniversite, bildikleri yabancı dil, mesleki faaliyetin yürütüldüğü büro adresi, telefon ve faks numaraları, elektronik posta adresi gibi bilgilerin bulunmasını sağlar.

b) İş sağlama amacına yönelik olmamak ve meslektaşlarıyla haksız rekabete yol açmamak kaydıyla internet sitelerini arama motorlarına kayıt ederken anahtar kelime olarak; adı, soyadı, büro unvanı, ortaklık büro unvanı, mesleki şirket unvanı, bulunduğu şehir ve kayıtlı oldukları oda dışında bir sözcük ya da tanıtım amaçlı herhangi bir ibare kullanamaz.

c) İş sağlama amacına yönelik ve meslektaşlarıyla haksız rekabete yol açacak şekilde, internet kullanıcılarını kendi sitesine veya kendi sitesinden bir başka siteye yönlendirecek internet kısa yolları kullanamaz, kullanılmasına izin veremez, reklam veremez ve alamaz.

Yükümlülükler

MADDE 23 – (1) Meslek mensupları, iş elde etmek için reklam sayılabilecek eylem ve davranışlarda bulunmamak; üçüncü kişilerin kendileri için reklam sayılabilecek eylem ve davranışlarına izin vermemek ve bunlara engel olmak için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

ÜÇÜNCÜ KISIM

Haksız Rekabetle Mücadele Kurulu

Haksız rekabet mücadele kurulu

MADDE 24 – (1) Odalar ve Birlik kendi bünyelerinde mesleki faaliyetlerin haksız rekabet teşkil etmeyecek şekilde ve reklam ilke ve kurallarına uygun olarak yürütülmesinin temini ile bu Yönetmeliğin uygulanmasını gözetmek üzere, Haksız Rekabetle Mücadele Kurulu teşkil eder.

(2) Kurul, oda ve Birlik yönetim kurullarının yetkilendirmesi ile ilgili yönetim kuruluna bağlı olarak faaliyetlerini yürütür.

Oda haksız rekabetle mücadele kurulunun teşekkülü

MADDE 25 – (1) Kurul, biri Başkan olmak üzere en az üç üyeden oluşur. Üye sayısı binden fazla olan odalarda kurul üye sayısı oda yönetim kurulu tarafından belirlenir.

(2) Kurul üyeleri en az beş yıl kıdemli meslek mensupları arasından oda yönetim kurulu tarafından görevlendirilir.

Oda haksız rekabetle mücadele kurulunun görev ve yetkileri

MADDE 26 – (1) Kurulun görev ve yetkileri aşağıda belirtilmiştir:

a) Oda yönetim kurulu tarafından görevlendirilmek kaydıyla, meslek mensuplarının haksız rekabete ve reklam ilkelerine ilişkin meslek kurallarını ihlâl edip etmedikleri konusunda denetim ve soruşturma yapmak.

b) Meslek mensuplarının haksız rekabet veya reklam ilke ve kurallarına aykırılık teşkil eden davranış ve uygulamalarının tespiti halinde, bundan sorumlu olanlar için uygun görülen yaptırım önerisi ile birlikte durumu ilgili oda yönetim kuruluna sunmak.

c) Kurul tarafından meslek mensubundan talep edilen ve kendisine veya müşterisine ait defter, evrak, dosya, kayıt ve diğer belgelerin meslek mensubu tarafından ibraz veya teslim edilmemesi halinde, gerektiğinde mahkemeye başvurulmasını, bunların ibraz veya tesliminin sağlanmasını oda yönetim kuruluna teklif etmek.

ç) Yıllık çalışma faaliyet raporunu, genel kuruldun önce oda yönetim kuruluna sunmak.

d) Mesleki faaliyetlerin haksız rekabet teşkil etmeyecek şekilde yürütülmesi ve haksız rekabete ilişkin her türlü yasal düzenlemenin uygulanması ile ilgili görüş, bülten ve sirküler yayınlanması konusunda oda yönetim kuruluna önerilerde bulunmak.

Oda haksız rekabetle mücadele kurulunun görev süresi

MADDE 27 – (1) Kurul üyelerinin görev süresi oda yönetim kurulunun görev süresi kadardır.

(2) Görev süresi biten üye yeniden görevlendirilebilir.

Birlik haksız rekabetle mücadele kurulunun teşekkülü

MADDE 28 – (1) Kurul, biri başkan olmak üzere en az beş üyeden oluşur.

(2) Kurul üyeleri, en az beş yıl kıdemli meslek mensupları arasından Birlik Yönetim Kurulu tarafından görevlendirilir.

Birlik haksız rekabetle mücadele kurulunun görev ve yetkileri

MADDE 29 – (1) Birlik Haksız Rekabetle Mücadele Kurulu,

a) Odalarda kurulan haksız rekabetle mücadele kurulları arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlar, uygulamada yeknesaklığı gözetir.

b) Yıl sonu itibariyle, oda haksız rekabetle mücadele kurulları tarafından hazırlanan faaliyet raporları ile görüş ve tavsiyeleri değerlendirir ve bunları Birlik Yönetim Kuruluna sunar.

c) Birlik Yönetim Kurulu bu konularda sirküler, bülten ve tebliğler yayımlayabilir.

Birlik haksız rekabetle mücadele kurulunun görev süresi

MADDE 30 – (1) Kurul üyelerinin görev süreleri Birlik Yönetim Kurulunun görev süresi kadardır.

(2) Görev süresi biten üye yeniden görevlendirilebilir.

Haksız rekabetle mücadele kurullarının çalışma esasları

MADDE 31 – (1) Kurulların çalışma usul ve esasları Birlik Yönetim Kurulu tarafından bir yönerge ile belirlenir.

DÖRDÜNCÜ KISIM

Çeşitli ve Son Hükümler

Disiplin soruşturması

MADDE 32 – (1) Bu Yönetmelik hükümlerine aykırılık tespit edilmesi halinde, odalar tarafından resen veya şikayet üzerine disiplin soruşturması başlatılır.

Yürürlük

MADDE 33 – (1) Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 34 – (1) Bu Yönetmelik hükümlerini Birlik Yönetim Kurulu yürütür.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : AYŞE AKARSU
Uyruğu : T.C.
Doğum Tarihi ve Yeri : 30.03.1982 / Osmaniye
e-posta : akarsu_ayse@hotmail.com

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Yılı
Önlisans	Cumhuriyet Üniversitesi	2010
Lisans	Cumhuriyet Üniversitesi	2013

YABANCI DİL BİLGİSİ

İngilizce