

**T.C.
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI
MUHASEBE FİNANSMAN YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ SORUNLARI
VE BEKLENTİLERİ: İZMİR İLİNDE BİR UYGULAMA**

Özge ÇELTİKLİ

Danışman

Doç. Dr. Nuray DEMİREL ARICI

MANİSA-2019

**T.C.
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI
MUHASEBE FİNANSMAN YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ SORUNLARI
VE BEKLENTİLERİ: İZMİR İLİNDE BİR UYGULAMA**

Özge ÇELTİKLİ

Danışman

Doç. Dr. Nuray DEMİREL ARICI

MANİSA-2019


	T.C. MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ	Doküman Kodu	FRYL-021
	YÜKSEK LİSANS EĞİTİMİ FORMLARI Tez Savunma Sınavı Tutanağı	Yayımlanma Tarihi	26/03/2018
		Revizyon No/Tarihi	2/23/03/2018
		Sayfa	1/1

TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 17/07/2019 tarih ve 25/27 sayılı toplantısını oluşturulan jürimiz tarafından Manisa Celal Bayar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nin 9. Maddesi gereğince Enstitümüz İşletme Anabilim Dalı Muhasebe Finansman Tez Yüksek Lisans Programı öğrencisi Özgü ÇELİKLI'nın "**Muhasebe Meslek Mensuplarının Sorunları ve Beklentileri: İzmir İlinde Bir Uygulama**" konulu tezi incelenmiş ve aday 20/08/2019 tarihinde sa 15:00'da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.


Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra 60. dakikalık süre içinde gerek tez konus gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından jüri üyelerine sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin.

BAŞARILI olduğuna OY BİRLİĞİ
DÜZELTME yapılmasına * OY ÇOKLUĞU
RED edilmesine ** ile karar verilmiştir.


Doç. Dr. Koray
İCAŞACIOĞLU

Evret **Hayır**


Doç. Dr. Nurgül
DEMİREL-ARICI


Doç. Dr. Alihan
DÖKME

Tez, burs, ödül veya Teşvik programına (Tüba, Fullbright vb.) aday olabilir.

Tez, mutlaka basılmalıdır.

Tez, mevcut haliyle basılmalıdır.

Tez, gözden geçirildikten sonra basılmalıdır.

Tez basımı gereksizdir.

* Bu halde adaya 3 ay süre verilir. İkinci tez savunma sınavında da başarısız olan öğrencilerin Enstitü ile ilişkisi kesilir.

** Bu halde adaya Enstitü ile ilişkisi kesilir.

Hazırlayan Enstitü Sekreteri	Onaylayan Enstitü Müdürü
---------------------------------	-----------------------------

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “**Muhasebe Meslek Mensuplarının Sorunları ve Beklentileri: İzmir İlinde Bir Uygulama**” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilen eserlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

.../.../2019

Özge ÇELTİKLİ

ÖZET

MUHASEBE MESLEK MENSUBUNUN SORUNLARI VE BEKLENTİLERİ: İZMİR İLİNDE BİR UYGULAMA

Bu çalışmanın amacı muhasebe meslek mensuplarının mesleklerini icra ederken karşılaştıkları sorunları tespit etmek ve sorunlara çözüm önerileri getirebilmektir. Çalışmanın örneklemini İzmir’de faaliyet gösteren Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler oluşturmaktadır.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde Türkiye’de muhasebe mesleği ve gelişim süreci ele alınmıştır. İkinci bölümde benzer çalışmalara ait literatür taraması gerçekleştirilerek meslek mensuplarının yaşamış oldukları sorunlar ile bu sorunlara ait beklentiler tespit edilerek açıklanmıştır. Üçüncü bölümde anket çalışması mevcuttur. Anket çalışması internet ortamında Google Drive ile hazırlanarak İzmir Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası aracılığı ile üyelere gönderilmiştir. Gelen sonuçlar IBM SPSS 20’de analiz edilmiştir. Analiz sonucu meslek mensuplarının en çok katılım gösterdikleri sorunlar; iş yükünün çok fazla olması, mesleki hatalardan dolayı maruz kalınan maddi sorumlulukların ağır olması, mali tatilin yasada olmasına karşın uygulanmıyor olması şeklindedir. Devlet dairelerinde bürokratik işlemlerin fazla olması, ücret tahsilatında yaşanan sıkıntılar, mükelleflerin evrakları zamanında getirmemesi, haksız rekabet, etik ikilem, eğitimlerin yetersizliği diğer tespit edilen sorunlar arasındadır.

Anahtar Kelimeler: 3568 Sayılı Kanun, 5786 Sayılı Kanun, Muhasebe Meslek Mensubu, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir

ABSTRACT
THE PROBLEMS AND EXPECTATION OF PROFESSIONAL
ACCOUNTANTS: A STUDY IN İZMİR PROVINCE

The aim of this study is to identify the problems and expectation of professional accountants and to propose solutions to these problems. The sample of the study consists of the Certified Public Accountants operating in İzmir.

The study consists of three parts. In the first part, the accountant profession in Turkey and the current developments are explained. In the second part, the literature review of similar studies was carried out and the problems experienced by the members of the profession and their expectations are classified and discussed. In the third part, there is a survey. The questionnaire was prepared via Google Drive on the internet and sent to the members through the İzmir Chamber of Certified Public Accountants. The results were analyzed in IBM SPSS 20. As a result of the analysis, the most common problems of the members of the profession are; the workload is too high, the financial responsibilities incurred due to professional errors are severe, and the financial recess is not implemented despite the law. Excessive bureaucratic procedures in the government departments, fee collection problems, taxpayers not bringing the documents in time, unfair competition, ethical dilemma, lack of training are among the other identified problems.

Keywords: Law no. 3568, Law no 5786, Professional Accountant, Certified Public Accountant

TEŞEKKÜR

Çalıőmamın her aşamasında bana destek veren, engin bilgi birikimi ve deneyimi ile yol gösteren, duraksamalar yaőadığım dönemlerde sabrı ve güler yüzü ile bana ilham kaynağı olan danışman hocam Sayın Doç. Dr. Nuray DEMİREL ARICI' ya, lisans ve lisansüstü öğrenim hayatım boyunca üzerimde emeği olan tüm hocalarıma, anket çalışmama destek veren Sayın Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Aslı TENGİZ'e, İzmir Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Odası çalışanlarına ve hayatım boyunca sevgi ve desteklerini hissettiğim, yine bu çalışmamda da hep yanımda olan değerli aileme gönülden teşekkür ederim.

Özge ÇELTİKLİ
Manisa, 2019



İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ	V
ÖZET.....	VI
ABSTRACT	VII
TEŞEKKÜR	VIII
İÇİNDEKİLER	IX
KISALTMALAR	XII
TABLolar LİSTESİ.....	XIII
GRAFİKLER LİSTESİ	XVI
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE MUHASEBE MESLEĞİ

1.1. 3568 Sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanun	3
1.2. 5786 Sayılı Kanun Kapsamında Yapılan Değişiklikler.....	4
1.3. Muhasebe Meslek Mensubu Olmanın Genel Şartları.....	4
1.4. Muhasebe Meslek Mensubu Olmanın Özel Şartları.....	5
1.4.1. Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM) Olmanın Özel Şartları	5
1.4.2. Yeminli Mali Müşavir (YMM) Olmanın Özel Şartları.....	5
1.5. MUHASEBE MESLEK MENSUBUNUN GÖREVLERİ.....	5
1.5.1. Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM)’ in Görevleri.....	6
1.5.2. Yeminli Mali Müşavir (YMM)’in Görevleri.....	6
1.6. MESLEĞE GİRİŞ SINAVLARI.....	6
1.6.1. Staja Giriş Sınavı (SGS).....	6
1.6.1.1. Staj Süresinden Sayılan Hizmetler.....	8
1.6.2. Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik Sınavı (SMMM Sınavı).....	9
1.6.3. Yeminli Mali Müşavirlik Sınavı (YMM Sınavı).....	9

İKİNCİ BÖLÜM

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ KARŞILAŞTIKLARI

SORUNLAR VE BEKLENTİLER

2.1. MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA İLİŞKİN LİTERATÜR İNCELEMESİ.....	11
2.2. MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR.....	20
2.2.1. MESLEĞİN YAPISI GEREĞİ KARŞILAŞILAN SORUNLAR.....	20
2.2.1.1. Staj Süreci Boyunca Yaşanan Sorunlar.....	20
2.2.1.2. Yasa ve Mevzuatın Çokluğu ve Değişiklikler	24
2.2.1.3. Mesleki Tükenmişlik.....	25
2.2.1.4. Haksız Rekabet.....	29
2.2.1.4.1. Meslek Mensupları Arasında ve İş Sahipleri ile İlişkilerde Haksız Rekabet.....	29
2.2.1.4.2. Ücret ve Diğer Mali Nitelikteki Uygulamalar ile Haksız Rekabet.....	30
2.2.1.4.3. Reklam Yolu İle Haksız Rekabet.....	31
2.2.1.5. E-Dönüşüm.....	36
2.2.1.5.1. E-Fatura.....	38
2.2.1.5.2. E- İrsaliye.....	41
2.2.1.5.3. E- Arşiv.....	41
2.2.1.5.4. E-Defter.....	42
2.2.1.6. Hatalardan Doğabilecek Maddi Sorumluluk	42
2.1.1.7. Bağımsızlık.....	44
2.2.2. MÜKELLEFLER İLE YAŞANAN SORUNLAR.....	44
2.2.2.1. Etik İkilem.....	44
2.2.2.2. Ücret ve Tahsilattaki Gecikme.....	47

2.2.2.3. Belgelerin Tavanına Ulaştırılmaması.....	48
2.2.4. Mükelleflerin Vergi Odaklı Olmaları.....	49
2.2.3. MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ BEKLENTİLERİ.....	50
2.2.3.1. Mali Tatil.....	50
2.2.3.2. Sürekli Eğitim.....	52
2.2.3.3. Oda Denetimlerinin Artırılması.....	53

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ SORUN VE BEKLENTİLERİNİN BELİRLENMESİ ÜZERİNE İZMİR İLİNDE BİR SAHA ARAŞTIRMASI

3.1.ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	55
3.2. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ VE VERİLERİN TOPLANMASI...	55
3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	56
3.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	56
3.5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI.....	57
3.5.1. Demografik Özelliklerin Frekans Analizleri.....	57
3.5.2. Unvana Göre Çapraz Tablo Analizleri	63
3.5.3. Anketteki İfadelere Katılım Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	65
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	81
KAYNAKÇA	83
EKLER.....	89

KISALTMALAR

3568 Sayılı Kanun: Serbest Muhasebeci, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir, Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu

BOBİ FRS: Büyük ve Orta Ölçekli İşletmeler İçin Muhasebe Standartları

GİB: Gelir İdaresi Başkanlığı

KGK: Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu

KAYİK : Kamu Yararını İlgilendiren Kuruluşlar

MSUGT: Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği

SGS: Staja Giriş Sınavı

SM : Serbest Muhasebeci

SMMM: Serbest Muhasebeci Mali Müşavir

SPK: Sermaye Piyasası Kurulu

TDK : Türk Dil Kurumu

TESMER: Temel Eğitim ve Staj Merkezi

TFRS: Türkiye Finansal Raporlama Standartları

TMS: Türkiye Muhasebe Standartları

TÜRHAİK: Türkiye Haksız Rekabetle Mücadele Kurulu

TÜRMOB: Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odalar Birliği

TTK: Türk Ticaret Kanunu

VUK: Vergi Usul Kanunu

YMM: Yeminli Mali Müşavir

YÖK: Yüksek Öğretim Kurulu

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1.1:Cinsiyet Durumuna Göre Üye Sayısı

Tablo 1.2:Eğitim Durumuna Göre Üye Sayısı

Tablo 1.3:Staja Giriş Sınavı (SGS) Konuları ve Soru Sayıları

Tablo 2.1:Muhasebe Meslek Mensuplarının Karşılaşmış Oldukları Sorunlar

Tablo 2.2: Muhasebe Meslek Mensuplarının Beklentileri

Tablo 2.3:Stajyerlerin Staj Süresi Boyunca Karşılaşmış Oldukları Sorunlar

Tablo 2.4:Stajyerlerin Staj Süresi Boyunca Beklentileri

Tablo 2.5:Yeni Muhasebe Uzmanlık Alan Sınıflandırması

Tablo 2.6: İş ve İş Dışı Stres Kaynakları

Tablo 2.7:Stresin Bireyler ve Örgütler Üzerindeki Olumsuz Sonuçları

Tablo 2.8:E-fatura Örneği

Tablo 2.9:E-Fatura Tarafları

Tablo 2.10:Suç Teşkil Eden Eylemler ve Cezaları

Tablo 2.11:İşleme Konan Dosyaların Eylem Ve Türlerine Göre Dağılımı

Tablo 3.1:Örneklem Büyüklüğü

Tablo 3.2:Cronbach'ın Alfa Güvenirlik Katsayısı

Tablo 3.3:Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı

Tablo 3.4: Katılımcıların Yaş Aralığına Göre Dağılımları

Tablo 3.5:Katılımcıların Medeni Duruma Göre Dağılımları

Tablo 3.6: Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Dağılımları

Tablo 3.7:Katılımcıların Unvana Göre Dağılımları

Tablo 3.8: Katılımcıların Deneyim Süresine Göre Dağılımları

Tablo 3.9: Katılımcıların Çalışma Şekline Göre Dağılımları

Tablo: 3.10: Katılımcıların Unvanlarına Göre Cinsiyetlerinin Dağılımı

Tablo: 3.11: Katılımcıların Unvanlarına Göre Yaş Aralıklarının Dağılımı

Tablo: 3.12: Katılımcıların Unvanlarına Göre Deneyim Sürelerinin Dağılımı

Tablo: 3.13: Katılımcıların Unvanlarına Göre Çalışma Şekillerinin Dağılımı

Tablo:3.14:Katılımcıların Anketteki İfadelere Katılım Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo: 3.15: Katılımcıların “Muhasebe mesleği toplumda saygınlığı olan bir meslektir” İfadesine Katılım Düzeylerinin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Tablo 3.16: Katılımcıların “ Muhasebe mesleğinde iş yükü çok fazladır” İfadesine Katılım Düzeylerinin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Tablo 3.17: “Devlet dairelerinde bürokratik işlemler çok fazladır” İfadesine Katılım Düzeylerinin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Tablo 3.18: Katılımcılar “Mükellefler gerekli evrakları zamanında ulaştırmaktadır” İfadesine Katılım Düzeylerinin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Tablo 3.19: Katılımcılar “Mükellefler defterlerinin tutulmasının yanı sıra özel işleri ile de ilgilenmemizi beklemektedir” İfadesine Katılım Düzeylerinin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Tablo 3.20: Katılımcılar “Yasa ve mevzuatlarda yapılan değişiklikleri takip etmekte güçlük çekiyorum” İfadesine Katılım Düzeylerinin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Tablo 3.21: Katılımcıların “İş yoğunluğundan dolayı özel hayatıma zaman ayıramıyorum” İfadesine Katılım Düzeylerinin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Tablo 3.22: Katılımcıların “Mesleğim dolayısı ile zaman zaman sağlık problemleri yaşamaktayım” İfadesine Katılım Düzeyleri ve Frekans Dağılımları

Tablo 3.23: Katılımcıların “Mükellefler zaman zaman yasalara aykırı istekte bulunmaktadır” İfadesine Katılım Düzeyleri Ve Frekans Dağılımları

Tablo 3.24: Katılımcıların “Aldığım ücret emeğimin karşılığıdır” İfadesine Katılım Düzeyleri ve Frekans Dağılımları

Tablo 3.25: Katılımcıların “Ücretimi zamanında alabiliyorum” İfadesine Katılım Düzeyleri ve Frekans Dağılımları

Tablo 3.26: Katılımcıların “Meslektaşlarımız ücret tarifesine uymaktadır” İfadesine Katılım Düzeyleri ve Frekans Dağılımları

Tablo 3.27: Katılımcıların “Mesleki hatalardan dolayı maruz kalınan maddi sorumluluklar ağırdır” İfadesine Katılım Düzeyleri ve Frekans Dağılımları

Tablo 3.28: Katılımcıların “Mesleki sorumluluk sigortası kullanmaktayım” İfadesine Katılım Düzeyleri ve Frekans Dağılımları

Tablo 3.29: Katılımcıların“ Zaman zaman devlet ve mükellef arasında Kalmaktayım” İfadesine Katılım Düzeyleri ve Frekansları

Tablo 3.30: Katılımcıların ““Meslek İçi Eğitimler Yeterlidir” İfadesine Katılım Düzeyleri ve Frekansları

Tablo 3.31: Katılımcıların “Üniversiteler ile meslek mensupları arasında dayanışma yeterli düzeydedir” İfadesine Katılım Düzeyleri ve Frekansları

Tablo 3.32: Katılımcıların “E-Dönüşüm sistemi işlerimizi kolaylaştırmaktadır” İfadesine Katılım Düzeyleri ve Frekansları

Tablo 3.33: Katılımcıların “Muhasebe mesleğinin geleceği parlaktır” İfadesine Katılım Düzeyleri ve Frekansları

Tablo 3.34: Katılımcıların “Mali tatil uygulanmaktadır” İfadesine Katılım Düzeyleri ve Frekansları

Tablo 3.35: Katılımcıların “Otomatik tahsil sistemi oluşturulmalıdır” İfadesine Katılım Düzeyleri ve Frekansları

Tablo 3.36: Katılımcıların “Haksız rekabeti ve kayıt dışılığı önleyici tedbirler yeterlidir” İfadesine Katılım Düzeyleri ve Frekansları

Tablo 3.37: Katılımcıların “Muhasebe mesleğini yakınlarıma tavsiye ederim” İfadesine Katılım Düzeyleri ve Frekansları

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 3.1:Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımları

Grafik 3.1 :Katılımcıların Yaş Aralıklarına Göre Dağılımları

Grafik 3.3:Katılımcıların Medeni Duruma Göre Dağılımları

Grafik 3.4:Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Dağılımları

Grafik 3.5:Katılımcıların Unvana Göre Dağılımları

Grafik 3.6:Katılımcıların Deneyim Süresine Göre Dağılımları

Grafik 3.7:Katılımcıların Çalışma Şekline Göre Dağılımları



GİRİŞ

Ekonomik hayatın belirleyici bir unsuru olan küreselleşmenin var olduğu günümüzde muhasebe mesleğinin önemi giderek artmaktadır. Bu süreç muhasebe meslek mensuplarını ticari hayatın vazgeçilmez ögesi haline getirmektedir. Muhasebede elde edilen bilgiler, yöneticilerin, hissedarların, yatırımcıların ve devletin vereceği kararlar açısından oldukça büyük bir öneme sahiptir. İşletmeler ve ilgili çıkar grupları ekonomik faaliyetlerine yön verirken muhasebenin sunmuş olduğu mali tablolardan yararlanırlar.

Muhasebe meslek mensupları, kurumların, ulusal ve uluslararası işletmelerin en çok ihtiyaç duyduğu ve güvendiği kişiler arasındadır. Bu sebeple muhasebe meslek mensuplarının bilgi talebinde bulunan ilgililere karşı sorumluluğu artmıştır. Muhasebe meslek mensupları, ilgili kişilere doğru, güvenilir, tarafsız bilgiler vererek onların alacağı kararlarda yol gösterici olmalıdırlar. Muhasebe mesleğinin profesyonel bir meslek halini alması için 1989 yılında bir düzenlemeye gidilmesi zorunlu hale gelmiştir. Bu zorunluluğun sonucunda 3568 Sayılı meslek yasası hayata geçirilmiştir. 3568 Sayılı yasanın getirdiği direktifler ile hareket eden muhasebe meslek mensupları bir nevi meslek örgütünü oluşturmuşlardır. Bu örgütlenme ile muhasebe mesleği bir nebze de olsa hak ettiği konuma ulaşmıştır. 2008 yılında 5786 Sayılı yasa ile bazı değişiklikler yapılmıştır. Yapılan en önemli değişiklik meslek mensubu unvanlarının SMMM ve YMM olarak iki gruba ayrılmasıdır.

Bu çalışmada, İzmir’de faaliyet gösteren Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin mesleklerini icra ederken karşılaştıkları sorunlar ve sorunlara ilişkin beklentiler incelenmiştir. Çalışma teorik ve araştırmaya dayalı olarak üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde ülkemizde muhasebe mesleğinin yasal alt yapısı ve gelişimi konu edilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde, önce literatür incelemesi yapılmıştır. Daha sonra meslek mensuplarının karşılaştıkları sorunlar, mesleğin yapısı gereği karşılaşılan sorunlar ve mükellefler ile yaşanan sorunlar olmak üzere iki gruba ayrılarak incelenmiştir. Son olarak ise meslek mensuplarının beklentileri incelenmiştir. Çalışmanın araştırmaya dayalı üçüncü bölümünde, meslek mensuplarına uygulanan anket çalışmasının sonuçlarından yararlanılarak, İzmir’de faaliyet gösteren Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin mesleklerini icra ederken karşılaştıkları sorunlar belirlenmeye çalışılmıştır. Meslek mensuplarının cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim durumu, deneyim süresi, çalışma şekli ve sorunlarına ilişkin frekans ve çapraz tablo analizleri yapılmıştır. Benzer şekilde katılımcıların anketteki ifadelerle katılım düzeylerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve frekans analizleri sunulmuştur. Analizlerde SPSS 20 programı kullanılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE MUHASEBE MESLEĞİ

Günümüzde artan globalleşme ile muhasebe mesleğine duyulan ihtiyaç da artmıştır. Muhasebe mesleğinin önem kazanmasının sebeplerinin başında globalleşme sürecinde yaşanan ekonomik, finansal, sosyal ve bilgi teknolojisi gibi alanlarda yaşanan gelişmeler gelmektedir. Toplumdaki en küçük iktisadi birim olan işletmeler, karar alma sürecinde muhasebe bilgilerine ihtiyaç duymaktadırlar. Bu sebeple muhasebe bilgilerinin doğru olabilmesi için muhasebe meslek mensuplarının doğru, dürüst ve güvenilir olması gerekmektedir (Ayboğa, 2003: 327).

Türkiye’de yaşanan gelişim ve değişimlerden en çok etkilenen mesleklerden birisi de hiç şüphesiz muhasebe mesleğidir. Yaşanan bu gelişim ve değişimlere ayak uydurabilmek için muhasebe mesleğini icra eden kişiler, bilgilerini sürekli güncel tutmak zorundadır (Alagöz vd.,2018: 20).

Küreselleşme mesleğe olan ihtiyacı artırmıştır. Türkiye’de muhasebe mesleğinin meslek olarak kabul görmesi 1989 yılında gerçekleşmiştir.

3568 Sayılı Kanuna göre yetki almış SM, SMMM ve YMM meslek üyelerinin cinsiyete göre dağılımı Tablo 1.1’de gösterilmiştir:

Tablo 1.1: Cinsiyet Durumuna Göre Üye Sayısı

CİNSİYET	SM SAYISI	SMMM SAYISI	YMM SAYISI	TOPLAM SAYI
Erkek	6.818	69.843	4.398	81.059
Kadın	1.470	30.831	383	32.684
Toplam	8.288	100.674	4.781	113.743

Kaynak:<https://www.turmobil.org.tr/istatistikler/df447eb1-e8ef-4df2-a3c0-92376d568eba/meslek-mensubu-cinsiyet-tablosu>

Tablo 1.1’de görüldüğü üzere, 8288 SM’nin 6.818’i erkek, 1.470’i kadındır. 100.674 SMMM’nin 69.843’ü erkek, 30.831’i kadındır. 4.781 YMM’nin 4.398’i erkek, 383’ü kadındır. Toplam 113.743 meslek mensubu vardır.

Meslek mensuplarının eğitim durumlarına göre dağılımı Tablo 1.2’de gösterilmiştir:

Tablo 1.2: Eğitim Durumuna Göre Üye Sayısı

OKUL TÜRÜ	SM SAYISI	SMMM SAYISI	YMM SAYISI	TOPLAM
İlköğretim	857	373	0	1.230
Lise	3.777	7.414	0	11.191
Önlisans	1.174	2.454	0	3.628
Lisans	2.435	82.151	3.723	88.308
Yüksek Lisans	45	8.106	734	8.885
Doktora	0	176	324	500
Toplam	8.288	100.674	4.781	113.743

Kaynak: <https://www.turmob.org.tr/istatistikler/b074a3e0-6282-41ef-8dd6-526e9f2ed59e/meslek-mensubu-egitim-tablosu>

Tablo 1.2'ye göre 8.288 SM'nin 857'si ilköğretim, 3.777'i lise, 1.174'ü önlisans, 2.435'i lisans, 45'i yüksek lisans mezunudur. Doktora mezunu SM yoktur.

100.674 SMMM'nin 373'ü ilköğretim, 7.414'ü lise, 2.454'ü önlisans, 82.151'i lisans, 8.106'sı yüksek lisans, 176'sı doktora mezunudur.

4.781 YMM'nin 3.723'ü lisans, 734'ü yüksek lisans, 324'ü doktora mezunudur. İlköğretim, lise ve önlisans mezunu YMM yoktur. Toplam 113.743 meslek mensubu vardır.

1.1. 3568 Sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu

Söz konusu kanun 01.06.1989 tarihinde kabul edilerek 13.06.1989 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanmak sureti ile yürürlüğe girmiştir.

Kanunun 1.maddesi yasanın amacına ışık tutmaktadır. 1.maddeye göre yasanın amacı:

- İşletmelerdeki faaliyetlerin ve işlemlerin sağlıklı ve itimatlı bir şekilde işleyişini sağlamak,
- Faaliyet sonuçlarını ilgili kanun kapsamında denetleyip değerlendirmek ve tarafsız olarak ilgili kişilere sunmak,
- Yüksek mesleki standartları gerçekleştirerek SM, SMMM ve YMM hizmetleri ile SMMM ve YMM odaları ve odalar birliğinin kurulması, teşkilat, faaliyet, denetim gibi esasları düzenlemektir.

Söz konusu kanuna göre mesleği icra eden kişilere SMMM ve YMM denir.

1.2. 5786 Sayılı Kanun Kapsamında Yapılan Değişiklikler

3568 Sayılı Kanun'da 26.07.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5786 Sayılı Kanunla yapılmış olan önem arz eden değişiklikler şunlardır (www.mevzuat.gov.tr):

- Kanununun ismi “Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu” olarak değiştirilmiştir.
- SM unvanı yasadan kaldırılmıştır.
- İki yıl olan staj süresi üç yıla çıkarılmıştır.
- Devlet sektöründe çalışanlar ile mesleği fiili olarak yapmayanlar, oda giriş ücreti ile yıllık üye ödentilerini yarı oranında indirimli bir şekilde ödeyeceklerdir.
- Mesleği icra edenlerin mesleki etkinliklerini fiilen sürdürebilmeleri için TÜRMOB ve odalarca düzenlenecek mesleki geliştirme ve eğitim seminerlerine iştirakleri zorunludur.
- Mesleki eğitime ilişkin konular, eğitim programları ve süreleri ile sair konulara ait yöntem ve esaslar yönetmelik ile belirlenecektir.
- Meslek mensuplarının iş sağlamak için reklam sayılabilecek etkinliklerde bulunmaları yasaktır.
- Birlik ve odaların idare üyelerine ilişkin seçim ve yöntemlerinde değişiklikler söz konusu olmuştur.

1.3. Muhasebe Meslek Mensubu Olmanın Genel Şartları

Kanunun 4.maddesinde SMMM ve YMM olmanın genel şartları aşağıdaki şekilde belirtilmiştir:

- *“Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak” (Yabancı SMMM’ler hakkındaki hüküm saklıdır).”*
- *“Medeni hakları kullanma ehliyetine sahip olmak.”*
- *“Kamu haklarından mahrum bulunmamak.”*
- *“Türk Ceza Kanununun 53. maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamak.”*

- “Ceza veya disiplin soruşturması sonucunda memuriyetten çıkarılmış olmamak.”

- “Meslek şeref ve haysiyetine uymayan durumları bulunmamak.”

1.4. Muhasebe Meslek Mensubu Olmanın Özel Şartları

Muhasebe meslek mensubu olmanın özel şartları SMMM olmanın özel şartları ve YMM olmanın özel şartları olmak üzere iki başlık altında incelenmiştir.

1.4.1.Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM) Olmanın Özel Şartları

SMMM olmanın şartları Kanununun 5.maddesinde aşağıdaki şekilde belirtilmiştir:

- “Hukuk, iktisat, maliye, işletme, muhasebe, bankacılık, kamu yönetimi ve siyasal bilimler dallarında eğitim veren fakülte ve yüksekokullardan veya denkliği Yükseköğretim Kurumunca tasdik edilmiş yabancı yükseköğretim kurumlarından en az lisans seviyesinde mezun olmak veya diğer öğretim kurumlarından lisans seviyesinde mezun olmakla beraber bu fıkra da belirtilen bilim dallarından lisansüstü seviyesinde diploma almış olmak.”

- “En az 3 yıl staj yapmış olmak”

- “Serbest Muhasebeci Mali Müşavir sınavını kazanmış olmak”

- “Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ruhsatını almış olmak”

Vergi inceleme yetkisini alarak YMM sınavını kazanmış olanlarda SMMM sınavını kazanmış olma şartı aranmaz.

1.4.2. Yeminli Mali Müşavir (YMM) Olmanın Özel Şartları

YMM olmanın özel şartları Kanununun 9.maddesinde aşağıdaki şekilde belirtilmiştir:

- “En az 10 yıl Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik yapmış olmak”

- “Yeminli Mali Müşavirlik sınavını vermiş olmak”

- “Yeminli Mali Müşavir ruhsatını almış olmak”

1.5. MUHASEBE MESLEK MENSUBUNUN GÖREVLERİ

Muhasebe meslek mensubunun görevleri; Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM)’in görevleri ve Yeminli Mali Müşavir (YMM)’nin görevleri olmak üzere iki başlık altında incelenmiştir.

1.5.1. Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM)' in Görevleri

Söz konusu yasada SMMM'nin görevleri aşağıdaki şekilde açıklanmıştır:

Gerçek ve hükmi şahısa ilişkin girişim ve işletmelerin;

- Umumi şekilde kabul edilmiş muhasebe ilkeleri ve yürürlükte bulunan ilgili yasa hükümleri gereğince, defterlerini tutmak, bilanço, kâr-zarar tablosu ve beyannameleri ile diğer belgelerini düzenlemek ve sair işleri yapmak.

- Muhasebe yöntemlerini meydana getirmek, geliştirilmesini sağlamak, işletmecilik, muhasebe, finans, mali mevzuat ve bunların tatbiki ile ilgili işlerini düzenlemek veya bu konularda danışmanlık yapmak.

- Yukarıdaki yer alan bentte belirtilen konularda, belgelerine istinaden, teftiş, analiz, tetkik yapmak, finansal tablo ve beyannamelere ilişkin konularda yazılı mütalaa vermek, rapor ve benzerlerini tanzim etmek, tahkim, bilirkişilik ve benzeri işleri yerine getirmek.

Yukarıda sayılan işleri bir iş yerine bağlı olmaksızın yapan kişilere **serbest muhasebeci mali müşavir** denir.

1.5.2. Yeminli Mali Müşavir (YMM)'in Görevleri

Söz konusu yasada YMM'nin görevi tasdik işlerini yapmak olarak belirtilmiştir. YMM'lerin muhasebe ile ilgili defter tutmaları, muhasebe büroları açmaları ve muhasebe bürolarına ortak olmaları yasaktır.

1.6. MESLEĞE GİRİŞ SINAVLARI

Mesleğe giriş sınavları; Staja Giriş Sınavı (SGS), SMMM sınavı, YMM Sınavı olmak üzere üç başlık altında incelenmiştir.

1.6.1. Staja Giriş Sınavı (SGS)

SGS Ankara ve İstanbul illerinde yapılmaktadır. SGS'ye yılın Nisan, Ağustos, Aralık aylarında başvuru yapılmaktadır. SGS'ye söz konusu yasada belirtilen şartları taşıyan kişiler katılmaktadır.

Staja Giriş Sınavı (SGS) konu ve soru sayıları dağılım tablosu Tablo 1.3'de belirtilmiştir:

Tablo 1.3:Staja Giriş Sınavı (SGS) Konuları ve Soru Sayıları

STAJA GİRİŞ SINAVI KONULARI ve SORU SAYILARI			
Sınav Konuları		Değerlendirme Oranı	Soru Sayısı
Genel Kültür ve Yetenek		20%	30
	Türkçe		7
	Matematik		8
	Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi		5
	Yabancı Dil		10
	Almanca		
	Fransızca		
	İngilizce		
Alan Bilgisi		80%	100
Muhasebe ve Denetim			58
	Finansal Muhasebe		26
	Finansal Muhasebe		
	Muhasebe Bilgi Sistemi		
	Uluslararası Muhasebe Kuruluşları		
	Türkiye Muhasebe Standartları		
	Maliyet Muhasebesi		8
	Mali Tablolar Analizi		8
	Denetim		16
Ekonomi ve Maliye			12
	Ekonomi		6
	Maliye		6
Hukuk			30
	Meslek Hukuku		6
	Meslek Hukuku		
	Mesleki Değerler ve Etik		
	İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku	6	
	Vergi Hukuku	6	
	Ticaret Hukuku	6	
	Borçlar Hukuku	6	
Toplam Soru Sayısı			130

Kaynak: <http://www.tesmer.org.tr/post/139>

2016 yılından itibaren Staja Giriş Sınavı'nda 130 adet test sorusu sorulmaktadır. Bu soruların 30 tanesini Genel Kültür-Yetenek oluştururken 100 tanesini 'Alan Bilgisi' oluşturmaktadır. 30 adet sorudan oluşan Genel Kültür-Yetenek bölümüne Almanca, Fransızca, İngilizce soruları da eklenmiştir. 2016 senesinden önce dosya açarak sınava giren fakat başarı gösteremeyen kişiler, dosyalarında bulunan sınav hakları kadar Almanca, Fransızca, İngilizce sorularından muaf olarak sınava girmeye devam edebileceklerdir. Adaylar istekleri doğrultusunda 01.01.2016'dan itibaren yabancı dil konularından da sınava girebilmektedirler. 2015 yılının son sınavına girmiş fakat başarılı olamamış adaylar, yeniden dosya açtırmak

istediklerinde yabancı dilden muaf olamazlar. Bu sınavdan 60 ve üzeri puan alan adaylar staja başlamaya hak kazanırlar. Staj süresi 3 yıldır.Yüksek lisans, doktora, hizmette geçen süreler ile staj süresini kısaltmak mümkündür (www.tesmer.org.tr).

1.6.1.1. Staj Süresinden Sayılan Hizmetler

Aşağıda sayılan hizmet süreleri staj süresinden sayılır:

- *“Kanunları uyarınca vergi incelemesine yetkili olanların, bu yetkiyi aldıktan sonra kamu hizmetinde geçen süreler”*
- *“4059 sayılı Hazine Müsteşarlığı ile Dış Ticaret Müsteşarlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun uyarınca Hazine Müsteşarlığı Hazine Kontrolörleri Kurulunda denetim yetkisine sahip olarak çalışan denetim elemanlarının bu hizmetlerde geçen süreleri ile 5411 sayılı Bankacılık Kanunu uyarınca banka denetimine yetkili olanların bu hizmetlerde geçen süreler”*
- *“2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu uyarınca Sermaye Piyasası Kurulunda denetime yetkili olarak çalışanların bu hizmetlerde geçen süreleri ile aynı Kanunun ek 1 inci maddesine göre kurulan Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu uzmanlarının bu kurulda geçen hizmet süreleri”*
- *“3056 sayılı Başbakanlık Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun uyarınca Başbakanlık Teftiş Kurulunda görev yapan denetim yetkisine sahip Başbakanlık müfettişlerinin bu hizmetlerde geçen süreler”*
- *“178 sayılı Maliye Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname uyarınca görev yapan Bütçe Kontrolörleri, Muhasebat’*
- *“Kontrolörleri ve Milli Emlak Kontrolörlerinin bu hizmetlerde geçen süreler”*
- *“3143 sayılı Sanayi ve Ticaret Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanun ile 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre ticaret şirketleri nezdinde denetim yetkisine sahip olan Sanayi ve Ticaret Bakanlığı müfettişleri ve kontrolörlerinin denetim hizmetlerinde geçen süreler”*
- *“Vergi yargısında görev yapan hakimlerin bu görevlerde geçen süreler”*

- “Türkiye genelinde mali denetim yapan banka müfettişlerinden yarışma sınavı ile mesleğe giren ve yeterlilik sınavında başarılı olanların, bu yetkiyi aldıkları tarihten itibaren bankalarda ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarında geçen süreler”

- “Kamu kuruluşlarının veya bilanço esasında defter tutan özel kuruluşların muhasebe birimlerinde birinci derece imza yetkisini haiz, muhasebenin fiilen sevk ve idare edilmesinden veya mali denetiminden sorumlu bulunanların bu hizmetlerde geçen süreleri ile bu birimlerde görev yapan serbest muhasebeci mali müşavir veya yeminli mali müşavirlerin gözetim ve denetiminde bunların sayısını geçmemek üzere, oda nezdinde staj dosyası açtırmış ve staja başlama sınavını kazanmış olan aday meslek mensuplarının staja başlama sınavını kazandıkları tarihten itibaren, staj koşullarını yerine getirmeleri halinde bu hizmetlerde geçen süreler”

1.6.2. Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik Sınavı (SMMM Sınavı)

SMMM sınavı Birlik tarafından yılda 3 kez yazılı olarak yapılır. Sınav konuları şunlardır: Finansal Muhasebe, Finansal Tablolar ve Analizi, Maliyet Muhasebesi, Muhasebe Denetimi, Vergi Mevzuatı ve Uygulaması, Hukuk (Ticaret Hukuku, Borçlar Hukuku, İş Hukuku, SSK ve Bağ-Kur Mevzuatı, İdari Yargılama Hukuku), Muhasebecilik ve Mali Müşavirlik Meslek Hukuku ve Sermaye Piyasası Mevzuatı.

Sınavda başarılı olabilmek için her konudan 100 üzerinden en az 50 puan almış olmak ve tüm derslerin aritmetik ortalamasının 60 puan olması gerekmektedir. Sınavda başarısız olan adaylar 3 yıl içerisinde yılda 3 kez açılacak tüm sınavlara katılabilirler.

7 üyeden oluşan sınav komisyonunun 2 üyesi Maliye Bakanlığı'nı temsil ederken 3 üye YÖK tarafından teklife sunulacak adaylar arasından, 2 üye ise Birlik tarafından teklife sunulacak üyeler arasından Maliye Bakanı tarafından seçilir.

Sınav komisyonunda yer alacak kişilerin belirli alanlarda lisans veya yüksek lisans mezunu olmaları ve bu alanlarda 15 yıl mesleği icra etmeleri veya 15 yıl öğretim üyeliği/ görevliliği yapmış olmaları gerekmektedir.

1.6.3. Yeminli Mali Müşavirlik Sınavı (YMM Sınavı)

YMM sınavı Birlik tarafından yılda 3 kez yazılı olarak yapılır. Sınav konuları şunlardır: İleri Düzeyde Finansal Muhasebe, Finansal Yönetim, Yönetim Muhasebesi, Denetim, Raporlama ve Meslek Hukuku, Revizyon, Vergi Tekniği,

Gelir Üzerinden Alınan Vergiler, Harcama ve Servet Üzerinden Alınan Vergiler, Dış Ticaret ve Kambiyo Mevzuatı ve Sermaye Piyasası Mevzuatı.

Sınavda başarılı olabilmek için sınav konularının her birinden 100 üzerinden en az 50 puan almış olmak ve tüm derslerin aritmetik ortalamasının 65 puan olması gerekmektedir. Sınavda başarısız olan adaylar 2 yıl içinde yılda 3 kez açılacak tüm sınavlara katılabilirler.

Maliye Bakanlığı bu sınavın adaletli, yansız ve yasalara uygun bir şekilde yapılması için gerekli önlemleri almalıdır.

7 üyeden oluşan sınav komisyonunun başkan ve başkan üyelerinin Maliye Bakanlığı vergi denetim elamanlarından, bir kişi Yüksek Öğrenim Kurulu tarafından önerilecek adaylar arasından, iki kişi ise Birlik tarafından önerilecek adaylar arasından Maliye Bakanlığı tarafından seçilir.

İKİNCİ BÖLÜM

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR VE BEKLENTİLERİ

2.1. MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA İLİŞKİN LİTERATÜR İNCELEMESİ

Literatüre bakıldığında, muhasebe mesleğini icra eden kişilerin karşılaşmış olduğu sorunları ortaya çıkarmaya amaçlayan araştırmalar yapıldığı görülmüştür. Bu araştırmalardan bazıları aşağıdaki gibidir:

Arıcı (2018), 2015-2017 yılları arasında ülkemizin önde gelen beş muhasebe dergisinde yayımlanan 442 makaleyi taramıştır. İlgili dönemde muhasebe meslek mensuplarının sorunlarıyla ilgili 15 çalışma olduğunu tespit etmiştir. Bu çalışmalarda ortaya konan sorunlara çözüm önerileri sunmuştur.

Öztürk ve Şimşek (2017), Erzurum ilinde bağımsız olarak çalışan 82 meslek mensubu ile bir anket çalışması gerçekleştirmişlerdir. Çalışma sonucunda, muhasebe meslek mensuplarının faaliyetlerini yerine getirirken birçok sorunla karşı karşıya kaldıklarını gözlemlemişlerdir. Meslek mensuplarının, emeklerini karşılayacak düzeyde bir kazanç elde edememeleri en önemli sorun olarak tespit edilmiştir. Grupsal değerlendirme yapıldığında ise, meslek mensuplarının daha çok mükelleflerle yaşadıkları sorunlardan dolayı rahatsızlık duydukları ortaya çıkmıştır.

Mükelleflerden kaynaklanan sorunlar; evrakların zamanında ulaştırılmaması, muhasebe ücretlerinin zamanında veya tam olarak tahsil edilememesidir, az vergi ödetilmesi yönünde taleplerin olmasıdır.

Mükelleflerden kaynaklanan sorunları, mevzuattan kaynaklanan sorunlar takip etmektedir. Bu sorunlar, çok sayıda beyannamenin sıklıkla verilmesi, mevzuat yoğunluğu, yayımlanan kanun, yönetmelik vb.'nin yeterli düzeyde açıklayıcı olmaması, kanun ve mevzuatlarda çok sık değişiklikler yapılması şeklinde sıralanmaktadır.

İş yükünün çok fazla olması ve iş yoğunluğu nedeni ile özel hayata zaman ayrılamaması diğer mesleki sorunlar olarak ortaya çıkmıştır.

Devlet kurumlarındaki bürokratik işlemlerin fazlalığı, devlet dairelerindeki meslek mensuplarına karşı önyargılı davranışlar, devlet kurumlarındaki personelin

yeterli bilgi, eğitim ve birikime sahip olmaması, kamu kurumları ile yaşanan sorunlar olarak tespit edilmiştir.

Meslektaşlar tarafından ucuza defter tutulması, haksız rekabet, meslek içi eğitimlerin yeterli olmaması ise meslek mensup ve örgütlerinden kaynaklanan sorunlardır.

Ayrıca duygusal tükenmişlik ile meslek mensuplarının faaliyetlerini yerine getirirken yaşamış oldukları diğer sorunlar arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmacılar, TÜRMOB ve mesleki örgütlerin idare ile meslek mensupları arasında etkili bir iletişim kurmalarını ve yaşanan sorunların gerekli yasal düzenlemeler ile çözülmesini önermişlerdir.

Aydemir (2015), Türkiye genelinde meslek mensuplarına uyguladığı anket sonucunda, en önemli sorunu iş yükünün fazla olması olarak belirlemiştir. Kimi meslek mensuplarının ucuz defter tutması ise ikinci sırada yer alan bir sorundur. Mükelleflerin ücretlerini hiç ödememesi ya da zamanında ödememesi, meslek mensuplarının kazançlarının düşük olması, mesleğe yönelik teknolojik gelişmelere ayak uydurmakta zorlanması, mükellefler gelen talepler doğrultusunda işletme kârının yüksek gösterilmesinin istenmesi ise diğer sırada yer alan sorunlardır.

Anket çalışmasına katılan kişilerin beklentileri; muhasebe ücretlerinin tahsilatına yönelik çözüm yoluna gidilmesi, bildirimlerin basitleştirilmesi, meslek mensuplarının tutabilecekleri defter sayısına sınırlama getirilmesi yönündedir.

Ankete katılan kişilerin hemen hemen %80'i mesleği icra eden kişilerin fazla sayıda olduğunu düşünmektedir. Katılımcıların çoğu, bu mesleğin kişisel yaşamlarını etkilemiş olduğunu ve ankete katılanların yaklaşık %67'si icra ettikleri meslek nedeniyle sağlık problemleri ile karşı karşıya kaldıklarını dile getirmişlerdir.

Tuğay ve Tekşen (2014), Burdur'da faaliyet gösteren 106 meslek mensubuna uyguladıkları anket çalışmasında muhasebe meslek mensuplarının karşılaştıkları sorunları genel olarak, en iyi meslek mensubunun en az tutarda vergi ödeten meslek mensubu olması şeklinde algılanması, kanunlarda sık sık yapılan değişikliklerin takip edilememesi ve denetimlerin çok fazla yapılması olarak belirlemişlerdir.

Sorunların çözümüne ilişkin olarak meslek mensuplarının bağlı oldukları odalardan beklentileri ile mükelleflerden olan beklentileri ise; devlet daireleri ile olan iş ilişkilerinde karşılaşılan sorunların çözüme kavuşturulması, mesleğe yönelik

eğitimlerin artırılması ve kanunlarda meydana gelen değişikliklerin en kısa sürede üyelere bildirilmesi, mükellefler ile sorumluluk bilincinin oluşturulmasına yönelik çalışmalar yapılması, vergi sisteminin işleyişinin daha düzenli hale gelmesi için Maliye Bakanlığı ile iletişime geçilmesi, muhasebeye yönelik evrakların tam olarak ve zamanında getirilmesi, vergisel ödemeleri mükelleflerin yapması ve gerçeğe aykırı belge düzenleyip kullanmamalarıdır.

İbrahimoğlu, Kara ve Karaca (2014), meslek mensuplarının yönetim ile ilgili sorunlarını saptamak ve bu sorunların nedenlerini irdelemek amacı ile Gaziantep ilinde 304 meslek mensubuna anket çalışması uygulamışlardır. Yapılan bu anket çalışmasında, meslek mensuplarının yönetim ile ilgili sorunlarını 3 grupta incelemiştir. Bunlar; mesleki sorunlar, meslek odası ile ilgili sorunlar ve sağlık sorunlarıdır.

Anket çalışmasının sonuçları incelendiğinde; meslek mensuplarının yaşamış oldukları sorunların başında mükellefler ile olan ilişkiler gelmektedir. Mükelleflerin, meslek mensuplarının yaşamış oldukları sorunlar ile ilgili bilgi sahibi olmadıkları, standart dışı ücret taleplerinin olduğu gibi sebepler göze çarpmaktadır. Yaşanılan en önemli ikinci problem etik ile ilgilidir. Meslek mensupları arasında haksız rekabet olduğu düşünülmektedir. Meslek mensuplarının birçoğu mesleklerini icra ederken çeşitli sebeplerden dolayı stres altında kalmaktadırlar. Yapılan araştırmada stresin doğrudan sebebiyet verdiği sorunlara ilişkin veri yoktur fakat psikolojik davranış problemlerine ilişkin bulgular mevcuttur. Meslek mensuplarının özel yaşamlarına vakit ayıramaması ve muhasebe mesleğinin maddi ve manevi beklentileri karşılamaması diğer önemli sorunlardandır.

Biyan (2012), 2.740 meslek mensubuna uyguladığı anket sonucunda, meslek mensuplarının yaşadıkları sorunları, çalışma sürelerinin çok uzun olması hatta bazı meslek mensuplarının çalışma sürelerinin haftalık 60-70 saat aralığında ya da üzerinde olduğunu tespit etmiştir. Bir başka problem ise meslek mensuplarının mali tatilden yararlanamamasıdır. Meslek mensuplarının kalifiye eleman bulmakta yaşadıkları sıkıntı bir diğer önemli sorundur. Yüksek sayıdaki meslek mensubu kalifiye eleman bulmakta yaşadıkları sıkıntıyı net bir şekilde dile getirmiştir. Meslek mensuplarının yaşadıkları en önemli sorunlardan bir diğeri ise tahsilat problemidir. Meslek mensuplarının yaşadıkları sorunları, toplumun muhasebe mesleğine saygı duymaması, haksız rekabet, sürekli değişen mevzuatı takip etmekte yaşanan zorluk,

odaların ve TÜRMOB'un meslek mensuplarının haklarını savunmada yetersiz kalması takip etmektedir.

Gökgöz ve Zeytin (2012), Yalova ve Bilecik illerindeki 127 meslek mensubuna uyguladıkları anketin sonucunda; meslek mensuplarının karşılaştığı sorunların en başında muhasebe mesleğinin iş yükünün çok fazla olması gelmektedir. Meslek mensupları yapılan vergisel işlemlerin daha basite indirgenmesini, hatta e-muhasebe sisteminin en kısa sürede faaliyete geçmesini istemektedirler. Bu sayede yüklerinin biraz olsun hafifleyeceğini düşünmektedirler.

Çalışmada karşılaşılan ikinci en önemli sorun ise, alınan ücretlerin emeğin karşılığı olmamasıdır. Devlet dairelerindeki işlemlerin çokluğu, mükelleflerden muhasebe ücretlerinin zamanında alınamaması veya hiçbir şekilde tahsil edilememesi, mükelleflerin evrakları zamanında ulaştırmaması gibi sorunlar ise diğer sırada yer almaktadır.

Araştırmaya katılan meslek mensuplarının *iş dünyasından beklentileri* incelendiğinde, ilk sırada muhasebe ücretlerinin aylık ve zamanında ödenmesi gelmektedir. İkinci sırada ise, vergi ödemelerini mükelleflerin kendilerinin yapması gelmektedir. Mükelleflerin evraklarını zamanında ve tam olarak getirmeleri ve sorumluluklarının bilincinde olmaları da beklentiler arasında yer almaktadır. Meslek mensuplarının *maliyeden beklentileri* incelendiğinde ise, ilk sırada bürokratik işlemlerin azaltılması ve vergi yasalarında yapılan değişikliklerde meslek üyelerinin de görüşlerinin alınması gerektiği gelmektedir. İkinci sırada, vergi yargısının daha hızlı karar vermesi gelmektedir. Diğer sırada ise, kayıt dışı ekonominin önlenmesi ve azaltılması, muhasebe standartlarının uygulamaya geçirilmesi gibi beklentiler gelmektedir.

Meslek mensuplarının *meslek odalarından beklentileri* incelendiğinde ilk sırada, TÜRMOB tarafından muhasebe meslek mensubunun hakkını savunan muhasebe hukukunun oluşturulması gelmektedir. İkinci sırada, odalar tarafından mesleğe yönelik eğitimlerin artırılması gelmektedir. Resmi kurum ve kuruluşlar ile yaşanan problemlerin çözümünde meslek odasının yardımcı olması, muhasebe mesleğinin toplum tarafından tanınması için TÜRMOB tarafından çalışmalar yapılması gibi beklentiler diğer sırada yer almaktadır.

Alagöz ve Ceran (2007), Konya ilinde 354 meslek mensubuna uyguladıkları ankette muhasebe meslek mensuplarının yaşamış oldukları sorunları, meslek örgütlerinden bu sorunlara ilişkin beklentileri ve mesleki vizyona yönelik algılarını

ölçmüşlerdir. Bu anket çalışmasında en önemli sorun, kamu kurumları olarak görülmektedir. Meslek mensupları tarafından en önemli sorunun kamu kurumları olarak görülmesinin sebebi; Gelir İdaresi Başkanlığı, vergi daireleri gibi kamu kurumları ile ilgili yasal düzenlemelerin yoğunluğu ve değişkenliği, hata ve düzensizliklerin hukuki yaptırımlar ile desteklenmiş olması ve kurumların hizmet sunumundaki yetersizliklerdir. *Devlet daireleri ile yaşanan sorunlarda* ilk sırada, süre uzatımlarının son güne kadar bekletilmesi gelmektedir. İkinci sırada, bürokratik işlemler gelmektedir. Memurlar ile yaşanan sorunlar, sürekli artan iş yükü gibi sorunlar ise, diğer sırada yer almaktadır.

Mükelleflerden kaynaklanan sorunlar, mevzuattan kaynaklanan sorunlar, zorlayıcı önerilerden kaynaklanan sorunlar, karşılaşılan diğer önemli sorunlar arasındadır.

Araştırmaya katılan meslek mensuplarının odalardan beklentileri incelediğinde, ilk sırada mesleki konulara ilişkin danışmanlık ihtiyacı gelmektedir. Bu beklenti meslek odalarının düzenleyeceği konferans, panel,seminer gibi toplantılarla sağlanabilmektedir. İkinci sırada, kamu kurumları ile sorunların çözümü gelmektedir. Bu sıralamayı meslek mensuplarına hizmet içi eğitim sunmak, mükelleflerle olan sorunların çözümüne yardımcı olmak takip etmektedir.

Kalaycı ve Tekşen (2006), Isparta’da 52 adet meslek mensubuna anket uygulamışlardır. Anket sonucunda meslek mensuplarının, mükelleflerin “en iyi meslek mensubu en az vergi ödeten meslek mensubudur” şeklindeki algılarından rahatsız oldukları ortaya çıkmıştır.

Ayrıca meslek mensuplarının kanunlarda devamlı yapılan değişiklikleri takip edememesi, meslektaşlar tarafından ucuza defter tutulması, muhasebe mesleğinde yapılan işlerin çok fazla olması, alınan ücretlerin yeterli miktarda olmaması gibi sorunlar, karşılaşılan diğer sorunlardır.

Mesleği icra eden kişilerin odalardan olan istekleri; haksız rekabete çözüm bulunması, kanunlardaki değişikliklerin kısa bir zaman diliminde bildirilmesi, devlet daireleri ile yaşanan sorunların çözüme kavuşturulması, mesleğe yönelik eğitimlerin artırılmasıdır.

Meslek mensuplarının TÜRMOB’tan isteklerine bakıldığında, vergi sisteminin düzenli bir şekilde işlemesi için Maliye Bakanlığı ile iletişime geçilmesi, meslek mensuplarının sorumluluklarının azaltılması için ilgili kurumlar ile istişare

içinde olunması, vergi dairelerinin çalışmalarının daha aktif hale gelmesi için Maliye Bakanlığı ile iletişime geçilmesi gibi istekler yer almaktadır.

Ankette yönlendirilen soruların dışında görüşlerin en fazla olduğu konu ise, muhasebe meslek mensuplarına da mali tatil uygulanması gerektiğidir.

Literatür incelemesi sonucunda muhasebe meslek mensuplarının karşılaştıkları sorunlar Tablo 2.1.'de aşağıdaki şekilde özetlenmiştir:

Tablo 2.1: Muhasebe Meslek Mensuplarının Karşılaştıkları Sorunlar

SORUNLAR
<ul style="list-style-type: none">• Muhasebe mesleğinde iş yükünün çok fazla olması,• Kanunlarda, mevzuatlarda sürekli meydana gelen değişim,• Meslektaşlar tarafından ücret tarifesinin altında fiyata defter tutulması,• Düşük tutarda vergi ödetilmesi için mükellefler tarafından taleplerin gelmesi,• Kazanılan ücretlerin yetersiz olması,• İşlerin çok fazla olmasından dolayı özel hayata yeterince zaman ayrılamaması,• Mükelleflerin muhasebe evraklarını eksiksiz olarak ve zamanında ulaştırmaması,• Muhasebe ücretlerinin tahsilatında zorluklar yaşanması,• Alınan muhasebe ücretlerinin büro masraflarını karşılamaya yetmemesi,• Denetimlerin sık yapılması,• Paket programlarının sürekli değişmesinden dolayı uyum sorunu yaşanması,• Meslekte yükselmede birçok sınavın yapılması,• Meslek mensuplarının defter tutmanın yanı sıra mükelleflerinin özel işleriyle de ilgilenmek zorunda kalması,• İncelemelerde denetçilerin olumsuz yanlı tutumları,• Devlet dairelerinde bürokratik işlemlerin çokluğu,• Muhasebe ücretlerinde pazarlığa girilmesi,• Yanıltıcı belgeler kullanılması,

- Muhasebe mesleği ile ilgili mükelleflerin yeterli düzeyde eğitim, bilgi ve birikime sahip olmaması,
- Mükelleflerin meslek mensuplarına gereken değeri vermemesi,
- Resmi kurumlarda meslek mensuplarına önyargı ile yaklaşılması,
- Resmi kurumlarda çalışan personelin yeterli düzeyde eğitime ve birikime sahip olmaması,
- Meslek içi eğitimlerin yetersiz olması,
- Muhasebe meslek mensubu sayısının fazla olması,
- Çok sayıda beyannamenin sıklıkla verilmesi,
- Pratik uygulamalara yeterli düzeyde yer verilmemesi,
- Mükelleflerden meslek mensubunu zorlayıcı öneriler gelmesi,
- Beyannamelerin sürelerinin uzatımının son güne bırakılması,
- Kamu kurumları arasında yaşanan iletişimsizlik,
- Kamu kurumlarına yeterli sayıda memurun tahsis edilememesi,
- Çalışma saatlerinin uzun olması,
- Geçici dönem beyanının gereksiz olması,
- TÜRMOB'a bağlı olan odaların faaliyetlerinin yetersiz bulunması,
- Meslekte çok stres olması,
- Kayıt dışı meslek mensuplarının olması,
- Kalifiye eleman bulunamaması,
- Bazı önemsiz hataların cezalarının yüksek olması,
- Mükelleflerin kanun/usul dışı istekleri,
- Odaların meslek mensuplarının haklarını yeterince savunmamaları,
- Kanuni düzenlemelerin anlaşılır olmaması,
- Mali tatilden yeterince yararlanamamak,
- Sürekli çıkarılan afların meslek mensubu ile mükellef arasında olan ilişkiyi zedelemesi,
- Mükelleflerin muhasebe mesleğini gereksiz görmesi,
- Bazı beyannamelerin meslek mensubu dışındaki kişiler tarafından doldurulması,
- Vergi kanunlarının çıkarılmasında meslek mensuplarının görüş ve önerilerine yeterince başvurulmaması,

- Bildirim cezalarının çok yüksek olması,
- Büro ortamının ve iş akışının sıkıcılığı,
- Mesleğin cazibesini kaybetmesi.

Kaynak: Kalaycı ve Tekşen (2006), Alagöz ve Ceran (2007), Biyan (2012), Gökgöz ve Zeytin (2012), İbrahimioğlu, Kara ve Karaca (2014), Tuğay ve Tekşen (2014), Aydemir (2015), Öztürk ve Şimşek (2017)' den derlenmiştir.

Literatür incelemesi sonucunda muhasebe meslek mensuplarının beklentileri Tablo 2.2.'de aşağıdaki şekilde özetlenmiştir:

Tablo 2.2: Muhasebe Meslek Mensuplarının Beklentileri

BEKLENTİLER

- Muhasebe ücretlerinin aylık olarak ödenmesi,
- Mükelleflerin belgeleri zamanında ve eksiksiz getirmesi,
- Mükelleflerin vergilerini kendilerinin ödemesi,
- Sahte belgelenin düzenlenip kullanılmasının önlenmesi,
- Meslek örgütü kapsamında sosyal aktivitelerin artırılması,
- Meslek içi eğitim ve seminerlerin artırılması,
- Kanun değişikliklerinin kısa sürede bildirilmesi,
- İş yoğunluğunun ve stresinin azaltılması,
- Mali tatillerin uygulanması,
- Resmi kurumlarla ilgili yaşanan sorunlarda odaların desteğinin sağlanması,
- İşlem yoğunluğunun azaltılması için çalışmalar yapılması,
- Süre uzatımlarının erken bildirilmesi,
- Otomatik tahsil sisteminin oluşturulması,
- Ücret tarifesinin artırılıp haksız rekabetin önlenmesi,
- Kayıt dışı çalışmanın önlenmesi,
- Beyanname verilme ve ödeme sürelerinin esnetilmesi,
- AB ve ABD'de uygulanan mesleki standartların ülkemizde de

uygulanması,

- Mesleğe girişin zorlaştırılması,
- Mesleğin tanıtımı için ilgili kurum ve kuruluşlar tarafından topluma yönelik tanıtımların yapılması,
- Son dönem geçici verginin kaldırılması,
- Mesleki saygınlığın artırılması,
- Ücretlerde birliktelik sağlanması,
- Meslek mensupları arasında iletişim ve dayanışmanın sağlanması,
- Mükelleflerin meslek hakkında bilgilendirilmesi,
- TÜRMOB'un faaliyetlerinin ve etkinliklerinin artırılması,
- Mali tatil uygulamasında düzenlemeye gidilmesi ve Temmuz'da beyanname verilmeyip Ağustos ile birleştirilmesi,
- Mevzuatın sadeleştirilmesi ve sürekli değişiminin önlenmesi,
- Maliyede ve vergi dairelerinde bilgili kişilerin çalıştırılması,
- Muhasebe bürolarının fiziksel alan ve donanımda belirli standartların geliştirilmesi,
- Meslek mensuplarının yenilikleri takip edebilmesi için elektronik ortamın sağlanması,
- Kalifiye eleman yetiştirilmesine yönelik çalışmalar yapılması,
- Dergi çıkartmaya imkanı olmayan meslek odalarının mesaj yolu ile bilgilendirme yapması,
- Odalar tarafından sınavlara hazırlık kurslarının verilmesi,
- Mevzuat değişikliklerinde muhasebe meslek mensuplarının da görüşlerinin alınması,
- Vergi sisteminin daha basit hale getirilmesi,
- Meslek mensuplarının vermesi gereken beyannamelerin azaltılması,
- Beyanname bildirim cezalarının azaltılması,
- Mükelleflerde sorumluluk bilincinin artırılması,
- Kamuoyunda muhasebe mesleğinin itibarını artırmaya yönelik çalışmaların yapılması,
- Ücretlerin garanti altına alınması, muhasebe ücretlerinin beyannamelerin tahakkukuna yansıtılarak tahsil edilmesi,

- Damga vergisine son verilmesi,
- Beyannamelerin meslek mensubu dışındaki kişiler tarafından doldurulmasının ve imzalanmasının engellenmesi,
- Meslek mensuplarının tutacakları defter sayısında sınırlandırmaya gidilmesi,
- Düzenli aralıklarla mesleki dergi çıkartılması,
- Mesleğe yeni adım atmış olan meslek mensuplarına gereken desteklerin verilmesi,
- SGK ile meslek mensupları arasındaki sorunların çözüme kavuşturulması.

Kaynak: Kalaycı ve Tekşen (2006), Alagöz ve Ceran (2007), Biyan (2012), Gökgöz ve Zeytin (2012), İbrahimoglu, Kara ve Karaca (2014), Tuğay ve Tekşen (2014), Aydemir (2015), Öztürk ve Şimşek (2017)' den derlenmiştir.

2.2. MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR

2.2.1. MESLEĞİN YAPISI GEREĞİ KARŞILAŞILAN SORUNLAR

2.2.1.1. Staj Süreci Boyunca Yaşanan Sorunlar

Adayların meslekte yapacakları stajın amacı, donanımlı bir meslek mensubu olabilmek için staj dönemi boyunca tecrübe kazanmasını sağlamaktır. Staj, adayların yeteneklerinin gelişmesine olanak sağlar. Staj, adayın gerekli eğitimi aldıktan sonra tamamlaması gereken bir aşamadır. Bir ülkenin gelişmesinde önemli rol üstlenen muhasebe meslek mensuplarının gelişimleri açısından staj dönemi önemli bir dönem sayılmaktadır. Adayın stajı bitene kadar, gözetiminde veya yanında çalıştığı meslek mensubunun önderliği, meslek kuruluşlarının mecburi eğitimleri stajyer adaya mesleki yeterlilik kazandıracaktır (Uzay, 2005: 70).

Stajyer adayların stajları ile ilgili konular SMMM Staj Yönetmeliği ile düzenlenmiştir. Yönetmeliğin 6.maddesinde stajın hedefleri aşağıdaki şekilde belirtilmiştir:

- Mesleki etiği ve bilinci geliştirmek,
- Söz konusu mevzuatı ve uygulamayı doğru ve etkili şekilde öğretmek mesleki bilgileri geliştirmek,
- Yabancı dil eğitimine ve bilgi teknolojileri eğitimine imkan sağlamak,
- Mesleğe yönelik uygulamalarda ulusal standartları ve uluslar arası standartları etkinleştirmek.

Yönetmeliğin 5.maddesinde ise staj ile ilkeler aşağıdaki şekilde belirtilmiştir:

- Stajın amacı; disiplinli, bilgili, deneyimli ve istenilen yeterliliğe sahip meslek mensupları yetiştirmektir.

- Stajyer adayların staj süresi boyunca kendilerini yetiştirmesi ve kendilerini yetiştireceği zaman diliminde staj yaptığı meslek mensubunun mesleki faaliyetlerini aksatmayacak bir staj uygulaması esastır.

- Stajyer adayların stajlarını başarılı bir şekilde tamamlayabilmeleri için TESMER tarafından düzenlenen eğitim programlarını bitirmeleri, bu eğitimler sonucunda yapılacak sınavlarda başarılı olmaları ve olumlu bir tezkiye notu almaları gerekmektedir.

- Tezkiye notunun 100 puan üzerinden 80 puan olması gerekmektedir.

- Staj, TESMER tarafından hazırlanan programlar ile tamamlanır.

Stajyerlerin staj süresi boyunca karşılaşmış oldukları ortak sorunlar Tablo 2.3.'de gösterilmiştir:

Tablo 2.3: Stajyerlerin Staj Süresi Boyunca Karşılaşmış Oldukları Sorunlar

SORUNLAR
<ul style="list-style-type: none">• Staj başlatma sınavını kazanmak,• Stajyerlerin işverenler tarafından ucuz iş gücü olarak görülmesi,• Staj başlatma işlemlerinin maliyetli olması,• Sürekli değişen mevzuatı takip edememek,• Staj süresinin çok uzun olması,• Staj yapılan yerdeki yoğun çalışma temposu sebebi ile stajı bitirme sınavlarına rahat hazırlanamamak,• SGS'nin yalnızca Ankara ve İstanbul şehirlerinde yapılması sebebi ile maliyet, zaman, yorgunluk gibi problemler yaratması,• Zorunlu eğitim CD'lerinin pahalı olması,• SMMM'lerin ücret, sigorta, staj süresi gibi sebeplerle stajyer almada gönülsüz davranmaları,• Teorik ile pratiğin uyuşmaması,• Diğer çalışanlar ile stajyerler arasında ayırım yapılması,• İzin konusunda yaşanan sıkıntı,• Aynı iş yerinde birden fazla stajyer çalışmasının yarattığı zorluklar,

- SMMM'lerin stajyerlere işi yeterince öğretmemesi,
- Stajyerlere verilen ücretin çok az olması,
- Tatil günlerinde çalışmak zorunda kalınması,
- Stajyerlerin çalıştığı yerlerde çay, temizlik, vb. gibi angarya işlere maruz kalması,
- Stajyerlerin fikirlerine değer verilmemesi, önemsenmemesi ve sözlü hakaretlere uğranması.

Kaynak: Uzay (2005), Yazarkan ve Yılmaz (2016)' dan derlenmiştir.

Stajyerlerin staj süresi boyunca karşılaştıkları sorunlara ilişkin beklentiler ise Tablo 2.4.' de gösterilmiştir.

Tablo 2.4: Stajyerlerin Staj Süresi Boyunca Beklentileri

BEKLENTİLER

- Geleceğin meslek mensuplarına yeni iş olanakları sağlanması,
- Kanunlarda meydana gelen değişikliklerin bildirilmesi,
- Stajyer haklarının korunmasının sağlanması,
- Ruhsat ücretlerinin ve sınav ücretlerinin düşürülmesi,
- Stajyeröğrencilere tanınan haklardan yararlanılabilmesi,
- Meslek içi eğitimlerin artırılması,
- Staj süresinin düşürülmesi,
- SMMM'lerin stajyer çalıştırılmasına daha olumlu bakmaları için yasal avantajlar getirilmesi,
 - SGS'nin Ankara ve İstanbul illeri dışındaki illerde de yapılması,
 - Staj eğitimi boyunca mesleğin tüm inceliklerinin stajyerlere öğretilmesi,
 - Stajyer ücretlerini eksik olarak ödeyen ve sigorta primlerini yatırmayan SMMM'lere yönelik denetleme getirilmesi ve yaptırım uygulanması,
 - İlgili meslek örgütleri tarafından stajyerlere stajları başlamadan önce meslek ile ilgili eğitim verilmesi,
 - Stajyerlerin konumları dışındaki işlerde çalıştırılmaması,
 - Staj süresinin 3 yıl olmasından ziyade bir SMMM fakültesi kurulup bitirenlerin hemen SMMM olması,
 - SMMM'lere çalıştırdıkları stajyerlere yönelik daha verimli olabilmeleri

için eğitimlerin verilmesi,

- İşyerlerindeki stajyer sayısının belli sayıyı geçmemesi,
- Stajyerler ve staj yapılan iş yerlerinin sürekli denetlenmesi.

Kaynak: Uzay (2005), Yazarkan ve Yılmaz (2016)' dan derlenmiştir.

Tablolardan da yola çıkarak; Staj başlatma sınavını kazanmak ve staj yeri bulmak başlıca bir sorundur. Meslek odaları, meslek mensupları ve stajyerler arasında köprü görevi kurup staj yeri sağlanması konusunda stajyerlere yardımcı olmalıdır.

Stajyerlerin en önemli sorunlarından bir diğeri ise aldıkları ücretlerin düşük olmasıdır. SMMM'lerin yanlarında bir stajyer çalıştırmalarının kanuni bir zorunluluğunun olmaması, stajyerlerin SMMM'lere muhtaç olması gibi algılanmaktadır ve bu da düşük ücrete sebebiyet vermektedir. İlgili kurum ve kuruluşlar tarafından işyerlerine stajyer aday çalıştırma mecburiyetinin getirilmesi ve stajyerler için uygun görülen ücretlerin tam olarak ödendiğinin denetlenmesi mevcut sorunun çözüme kavuşturulması konusunda yardımcı olabilir.

Staj süresinin 3 yıl olması stajyerler için oluşan başka bir sorundur. Staj süresi düşürülmelidir veya üniversitelerde SMMM bölümü açılmalı ve SMMM olmak isteyen kişiler bu bölümü okuyup bitirdikten sonra staja gerek duymadan SMMM olabilmelidir.

Stajyer adaylar ilgili kurum ve kuruluşlardan kendileri için yeni iş alanlarının açılmasını beklemektedirler. Stajyerlerin stajları bittikten sonra muhasebe sektöründe yer edinebilmeleri sahip olacakları bilgi, birikim, eğitim ve tecrübe ile mümkündür. İlgili kuruluşlar konu ile ilgili eğitimlerin verilmesini sağlamalıdır.

Stajın başarılı olabilmesi için ilgili kişilerin sorumluluk ve görevlerinin farkında olup, bunları iyi bir şekilde uygulaması gerekmektedir. Bu sebeple TESMER staj programında, yanında ve gözetiminde staj yapılan SMMM' ler ve stajyerler için görev ve rolleri açıkça belirten bir yazı hazırlamalıdır.

Stajyerler sosyal konularda da kendini geliştirmelidirler. Bunun için mesleki kuruluşlar, çeşitli sosyal aktiviteler düzenlemelidirler. Bu sayede stajyerler farklı meslek mensupları ile de tanışarak mesleki açıdan kendilerini geliştirebilirler.

Görüldüğü gibi bir adayın, mevcut sınavlarda başarılı olabilmesi ve stajını tamamlaması uzun bir süreçtir. Bu sebeple adayın muhasebe mesleğine ciddi manada gönül vermesi ve yoğun bir şekilde mesai harcaması gerekmektedir. Staj süresi SMMM stajyerlerinin hayatında önemli bir noktadır. Adayların staj boyunca

karşılaşacağı durumları dikkate alarak incelemesi ve karşılaşmış olduğu sorunlara çözüm önerisi getirmesi stajdaki kaliteyi artırır. Geleceğin SMMM'si olacak stajyerlerin staj eğitiminde yaşadıkları ile öğrendikleri ve muhasebe mesleğine karşı ilgili ve istekli olmaları konusunda düzenleyici ve denetleyici kurumlara önemli görevler düşmektedir.

2.2.1.2. Yasa ve Mevzuatın Çokluğu ve Değişiklikler

İşletmenin çevresindeki tüm değişim ve gelişmelerden etkilenen, uluslar arası gelişmeler ve yeni 6102 Sayılı TTK kapsamında sorumluluk alanı genişleyen muhasebe; denetim, finansal raporlama standartları, entegre raporlama, çevre muhasebesi, muhasebe bilgi sistemi, maliyet muhasebesi gibi alanlarda uzmanlık dallarına ayrılmıştır. Bu uzmanlık dalları arasında bağımsız denetim en bilinenidir (Sayar ve Karataş, 2017:18).

6102 Sayılı Yeni Türk Ticaret Kanunu ile (Ulusan vd.,2012: 12). finansal denetim ve bağımsız denetim başta olmak üzere ticaret şirketlerinde birçok köklü değişiklik yapılmıştır. Yeni TTK ile eski TTK'de yer alan murakıplık uygulaması bırakılarak bağımsız denetime geçiş yapılmıştır. Bu geçişin amacı, ülkemizde şirketlerin daha şeffaf çalışması ve küresel rekabet gücünün artırılmasıdır(Karataş, 2014:139).

Ekonominin gelişmesi ve piyasaların genişlemesi ile beraber muhasebe mesleğinde yeni uzmanlık alanları oluşmuştur. Muhasebe mesleğinde oluşan yeni uzmanlık alanları Tablo 2.5.' de gösterilmiştir.

Tablo 2.5:Yeni Muhasebe Uzmanlık Alan Sınıflandırması

Denetim	Muhasebe Standartları	Çevre Muhasebesi
Bağımsız Denetim	Türkiye Muhasebe Standartları	Çevre Muhasebesi
İç Denetim	Finansal Raporlama Standartları	Karbon Muhasebesi
İç Kontrol	Türkiye Muhasebe Ve Finansal Raporlama Standartları	Çevre Maliyeti
Hile Denetimi	Muhasebe Standartları Ve Uygulamaları	Sera Gazı Muhasebesi
Adli Muhasebe	Uluslar arası Muhasebe Standartları	Sorumluluk Muhasebesi
Sistem Denetimi	Uluslar arası Finansal Raporlama	Sosyal Sorumluluk Muhasebesi
Süreç Denetimi	Uluslar arası Muhasebe Ve Finansal Raporlama Standartları	Entegre Raporlama

Bilirkişilik	Finans Matematiği	Çevresel Raporlama
Yaratıcı Muhasebe	Türkiye Finansal Raporlama Standartları	Karbon Bankacılığı
Muhasebe Etiği	Uluslar arası Finansal Raporlama Standartları	Karbon Ticareti
Muhasebe Mevzuatı	Finansal Raporlama	
Muhasebe Meslek Hukuku	Denetim Standartları	
Değerleme	Muhasebe Bilgi Sistemi	Stratejik Maliyet Yönetimi
Varlık Değerleme-Derecelendirme	Bilgisayarlı Muhasebe	Maliyet Yönetimi
Şirket Değerleme-Derecelendirme	Muhasebe Bilgi Sistemleri	Maliyet Analizi
Kurumsal Yönetim	Muhasebe Sistemi Tasarımı	Faaliyet Tabanlı Maliyetleme
Vergi Muhasebesi	Muhasebe Organizasyonu	Hedef Maliyetleme
Vergi Riski Değerleme	E-Ticaret Muhasebesi	Yaşam Boyu Maliyetleme
Değerleme Uzmanlığı	Kurumsal Kaynak Planlaması	Kaizen Maliyetleme
Gayrimenkul Değerleme	Muhasebe Bilişim Sistemi	İşletme Bütçeleri
Patent Değerleme	Muhasebe Paket Programları	Lojistik Maliyetleme
Şerefiye Değerleme	Muhasebe Bilgi Teknolojileri	Muhasebede Güncel Konular
Marka Değerleme-Marka Yönetimi		İleri Maliyetleme
Kredi Derecelendirme		Muhasebede Özel Konular
Risk Yönetimi		Kalite Maliyetleri
Türev Ürünler		

Kaynak: Yıldız ve Akyel, 2018:53.

2.2.1.3. Mesleki Tükenmişlik

Günümüzde çalışan kişiler hayatlarının her alanında birtakım zorluklar ile karşılaşmaktadırlar. Karşılaşılan bu zorluklar, kişileri iş hayatlarında ve sosyal hayatlarında savunmasız ve güçsüz bırakmaktadır. Bu sebeple kişiler iş hayatlarında doyumsuzluk ve uyumsuzluk yaşayabilmekte, sosyal hayatlarında ise başarısız olabilmektedirler. Tükenmişlik duygusunun meydana gelme sebebi, iş yaşamında yaşanan doyumsuzluktur. Tükenmişlik duygusu, performans düşüklüğüne sebep olmakta ve kişinin çalıştığı yerin başarısını ve verimliliğini de etkilemektedir (Basım ve Şeşen, 2006: 15; Nazlıoğlu, 2009: 3; Doğan ve Nazlıoğlu, 2010: 100).

Tükenmişlik kavramı, literatüre ilk olarak 1974'te Freudenberger'in bir makalesiyle girmiştir. Freudenberger tükenmişliği '*başarısız olma, yıpranma, enerji*

kaynaklarında tükenme veya isteklerin tatmin edilememesi sonucunda bireyin iç kaynaklarında meydana gelen tükenmişlik durumu' olarak ifade etmektedir (Yıldırım ve İçerli, 2010 :124).

İş stresi her meslekte görülmekte olup, insanlar ile yüz yüze iletişim halinde bulunan meslek gruplarında daha sık görülmektedir. Bu durum kişinin etkileşim içinde olduğu insanlara karşı duyarsızlaşma, kişisel başarı duygusunun ve yeterlilik duygusunun azalması, kişinin kendini kötü hissetmesi gibi şekillerde ortaya çıkmaktadır(Deran ve Beller, 2014; Sinat, 2007:4; Özkan vd., 2015: 176).

Hayatının önemli bir kısmını çalışarak geçirmekte ve yoğun iş yükü altında olan kişiler tükenmişlik sendromuyla karşı karşıya kalmaktadır. Tükenmişlik sendromu yaşayan kişilerde genellikle uykusuzluk, baş ağrısı, agresiflik, ani öfkelenme, yalnızlık, şüphecilik, çaresizlik, cesaretsizlik gibi belirtiler görülmektedir.

İşlerine çok çaba sarf ettikleri halde istedikleri doyum noktasına ulaşamayan kişiler, tükenme noktasına ulaşırlar. Doyumsuzluk sonucu tükenmişlik sendromu yaşayan kişiler, sahip oldukları yeteneklerden şüphe duymakta, kendilerini o iş için yetersiz görmekte ve işlerinden soğumaktadırlar.

Tükenmişlik sendromunda en çok karşı karşıya kalınan şey strestir. Stresin ortaya çıkma sebebi, kişinin hayatında bir şeylerin olumsuz gitmesidir. Stres altındaki kişilerde kalp ritminde değişiklik, kan basıncının yükselmesi, sinir sisteminde bozukluk vb. belirtiler görülür(Yıldırım, 2008:154).Yapılan birtakım araştırmalara göre stres altında olan kişiler işlerine düzenli gitme konusunda aksaklık yaşamakta, hatta işlerini bırakabilmektedir. Tek bir çalışanda bile görülen stres diğer çalışanları da etkiler ve örgütün verimliliğini azaltır(Bekçi vd., 2007: 146; Balcı, 1993:315).

Rekabetli, değişken bir çalışma hayatı birçok stres kaynağını beraberinde getirmektedir. Strese etki eden faktörler üç gruba ayrılarak gösterilebilir. Bunlar:

- Bireysel faktörler,
- Örgütsel faktörler,
- Çevresel faktörler.

Bireyin çevresini algılayış şekli ve içerisinde bulunmuş olduğu ortamda oluşan değişiklikleri nasıl karşıladığı, bireyin cinsiyeti, içe veya dışa dönük bir yapısının olması gibi özellikler, strese etki eden faktörlerden bireysel faktörlere örnek olarak gösterilebilir.

İş yerindeki yöneticilerin korku, kaygı ve gerilim uyandıran davranışları, yöneticilerin çalışanlarından bekledikleri yüksek performans, strese neden olan faktörlerden örgütsel faktörlere örnek olarak gösterilebilir. Teknolojik değişme ve gelişmeler, ulaşım sorunları, ülke ve dünya ekonomisindeki sorunlar gibi nedenler ise çevresel faktörlere örnek gösterilebilir.

İnsanlar günlük hayatlarında yaşamış oldukları stres ile başa çıkabilmek için basit ama etkili birtakım yöntemlere başvurmalıdır. Dinlenmek, yürüyüş yapmak, müzik dinlemek, egzersiz yapmak, tatil yapmak en çok bilinen yöntemler arasındadır (Yıldırım, 2008:155, Zeytin ve Gökgez, 2011: 102).

İş ve iş dışı stres kaynakları Tablo 2.6.'da gösterilmiştir.

Tablo 2.6: İş ve İş Dışı Stres Kaynaklar

İşle İlgili Stres Kaynakları		İş Dışı Stres Kaynakları
Amaçların/yöntemlerin belirgin olmaması	Çok fazla veya çok az iş	Ailede şiddetli geçimsizlik
Kararlara katılmama	Zaman baskısı	Ekonomik yetersizlikler
Sıkı gözetim	Rol belirsizliği	Orta yaş bunalımı
Yabancılaşma	Teknoloji	Şehir hayatının getirdiği zorluklar
Çatışma	Monotonluk	Örf ve adetler
Rol çatışması	Kariyer Gelişimi	Sosyal ve kültürel değişim
Fiziksel şartların yetersizliği	İşten çıkarılma endişesi	Siyasi ve politik belirsizlikler

Kaynak: Kaplanoğlu, 2014: 133.

Stresin yol açtığı etkenlerin bireyler ve örgütler üzerindeki etkileri Tablo 2.7.'de gösterilmiştir:

Tablo 2.7:Stresin Bireyler ve Örgütler Üzerindeki Olumsuz Sonuçları

Bireyler Üzerindeki Olumsuz Sonuçları	Davranışsal	Fazla miktarda alkol ve sigara kullanımı	Evlilik ve aile hayatının bozulması	Sosyal yalıtıklık
		Ev ve işyerinde kişilerle zayıf ilişkiler	İş veriminin azalması	Düşüncesiz duygusal davranışlar
	Fizyolojik	Baş ağrısı	Halsizlik	Bulantı
		Sırt Ağrısı	Uyku sorunları	Yüksek tansiyon
		Hazımsızlık	Titreme	Kalp hastalığı
	Psikolojik	Yorgunluk	Anksiyete	İştahsızlık
		Depresyon	Çabuk kızma	Kronik depresyon
		Konsantrasyon güçlüğü	Algılamada azalma	Sinirlilik, İntihar
		Duyusal küntlük	Sıkıntı	
	Örgütler Üzerindeki Olumsuz Sonuçları	Örgüte bağlılığın azalması	Örgütsel iletişimin zayıflaması	Kariyer durgunluğu
Kararların etkinliğinin azalması		İşgücü devrinin artması	Örgütsel iklimde soğukluk	Uyarı ve cezalarda artış
Personel şikâyet ve taleplerinde artış		Hile, sabotaj	Müşteri şikâyetlerinde artış	Bölümler arası işbirliğinin zayıflaması
İş kazalarında artış		Sağlık maliyetlerinde aşırı artış	İş ilişkilerinde gerginlik	Mal ve hizmetlerin kalitesinde düşüş
Sigorta ödemelerinin miktarında artış		Personele ödenen tazminatlarda artış	Örgütün İmajının zayıflaması	İşe devamsızlıklarda artış
Uzayan yemek ve çay molaları		İşten tatminsizlik	Hesapsız zaman kayıpları	Aleyhte açılan davalarda artış

Kaynak:Bekçi vd., 2007: 148-149.

Stresin bireyler üzerindeki etkileri davranışsal, fizyolojik ve psikolojik olarak üçe ayrılmaktadır. Fizyolojik olarak çalışanlarda baş ağrısı, halsizlik, uyku sorunları gibi belirtiler görülmektedir. Yorgunluk, depresyon, sıkıntı gibi belirtiler ise stresin yarattığı psikolojik sonuçlar arasında yer almaktadır. Stresin yarattığı davranışsal sonuçlara bakıldığında ise, fazla miktarda alkol ve sigara kullanımı, iş veriminin azalması, evlilik ve aile hayatının bozulması gibi sorunlar görülmektedir. Stresin yarattığı örgütsel sonuçlar ise, işe devamsızlıklarda artış, iş ilişkilerinde gerginlik, örgüte bağlılığın azalması olarak sıralanabilir.

2.2.1.4. Haksız Rekabet

Haksız rekabet, “Rakipler arasında veya tedarik edenlerle müşteriler arasındaki ilişkileri etkileyen aldatıcı veya dürüstlük kuralına diğer şekillerdeki aykırı davranışlar ile ticari uygulamalardır” (TTK m. 54/2).

Haksız rekabetten bahsedilebilmesi için, iktisadi rekabetin olması gerekmektedir. İktisadi rekabetin tarafları olan rakipler, başarıya ulaşma yolunda müşteriye sunulacak mal ve hizmetin fiyatı, kalitesi, markanın tanınmışlığı ve reklam gibi faaliyetler ile birbirlerine karşı üstünlük elde ederler. Rekabetin olmadığı durumlarda haksız rekabetten söz edebilmek mümkün değildir.

Mesleki alanda haksız rekabeti önlemek ve reklam yasağına uyulmasını sağlamak amacı ile 3568 Sayılı Yönetmelik 21 Kasım 2017 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanmıştır. Yönetmeliğin hukuksal dayanağını Meslek Kanunu oluşturmaktadır. Meslek Kanununda ‘Haksız Rekabet Olarak Nitelendirilen Haller’ üç başlık olarak sayılmıştır:

- Meslek üyeleri arasında ve iş sahipleri ile ilişkilerde haksız rekabet,
- Ücret ve diğer mali nitelikteki uygulamalar ile haksız rekabet,
- Reklam yolu ile haksız rekabet.

2.2.1.4.1. Meslek Mensupları Arasında ve İş Sahipleri ile İlişkilerde Haksız Rekabet

3568 Sayılı Kanunda meslek üyelerinin hiçbir sebeple haksız rekabet teşkil edecek şekilde haksız eylemde bulunmaması gerektiği belirtilmiştir. Bundan dolayı meslek üyeleri, kanunun izin verdiği ölçüler oranında davranmalıdır.

3568 Sayılı Kanunda meslek mensuplarının kendi aralarında ve iş sahipleri ile olan iş ilişkilerinde haksız rekabet sayılan haller *Kanunun 6.maddesinde* aşağıdaki şekilde belirtilmiştir:

- Mesleki etkinliklerin yerine getirilmesinde gerekli itinaı göstermemek, denetim ve muhasebeye ilişkin standartlara uymamak,
- Diğer meslek üyeleri ile arasında sözleşmesel ilişki bulunan iş sahiplerini sözleşmeye uygun davranmamaya veya bu sözleşmeleri sonlandırmaya yönlendirmek,

- İzni olmadığı halde etkinlikte bulunmak, yetki belgeleri ve faaliyetleri iptal olmasına rağmen, mesleki etkinliklerine devam etmek veya etkinlikleri geçici surette durdurulmuş olduğu halde mesleki etkinlikleri sürdürmek,

- Yetki belgeleri ve ruhsatlarının iptal edilmiş olmasına rağmen ya da etkinlikleri geçici surette durdurulmuş olmasına rağmen reklam, ilan ve unvanlarında mesleki etkinliklerine devam ettikleri izlenimi sağlayacak sözcük veya ibareleri bulundurmamak,

- Meslek ruhsatını kiralayarak ya da çıkar sağlamak amacı ile meslek üyesi olmayan şahıslara etkinlikte bulunma olanağı sağlamak,

- Mesleki faaliyette bulunmaları yasaklanmış olanları çalıştırmak ya da bu şahıslar ile her ne amaçla olursa olsun mesleki işbirliği içinde bulunmak,

- Başkalarını aldatacak şekilde gerçeğe uygun olmayan belge tanzim etmek ve tasdik etmek,

- Başka meslek üyelerinin çalışanlarına ve yardımcı diğer kişilere yükümlü olduğu işlere uygun davranmamaya yönlendirerek buradan menfaatler sağlamaya çalışmak,

- Başka meslek mensubunun çalışanlarının veya yardımcı diğer kişilerin iş sırlarını ele geçirerek bu sırları açıklamaya yöneltmek,

- Bağımlı olarak çalışan meslek üyelerinin aynı zamanda birden fazla işletmede mesleki yükümlülük altına girmesi,

- Mevzuatın emredici hükümlerine uygun davranmamak suretiyle meslek üyeleri karşısında haksız biçimde avantaj sağlamak.

2.2.1.4.2. Ücret ve Diğer Mali Nitelikteki Uygulamalar ile Haksız Rekabet

3568 sayılı kanunda ücret ve diğer mali nitelikteki uygulamalar ile haksız rekabet sayılan haller *Kanununun 7.maddesinde* aşağıdaki şekilde belirtilmiştir:

- Ücretsiz hizmette bulunmak ya da tarifenin altında ücret istemek,

- Tarifedeki düzenlemeler hariç olmak üzere yapılacak olan iş ya da hizmetin sonucunda sağlanan menfaatin üzerinden pay alacak şekilde anlaşma yapmak ,

- Bir meslek üyesine borcunu ifa etmemiş iş sahibi olan kişiye iş vermek,

- İş sahipleri olan kişilerden emanet bir şekilde para almak, aldıkları ücret karşılığında serbest meslek makbuzunu ya da faturayı gerçeğe uygun şekilde düzenlenmemek,

- Sözleşmede belirtilen değerden düşük biçimde serbest meslek makbuzu düzenlemek ya da hiç düzenlememek; mali sorumluluklarını ifa etmemek,
- Bir çıkar veya ücret elde etmek veya vaatle bulunarak iş sağlamak,
- İş sahibi olan kişilere ait bilgileri veya iş sahibi olan kişilerden öğrenmiş oldukları bilgileri kullanarak ekonomik menfaat elde etmek,
- İş hukukuna ilişkin mevzuata aykırı davranmak suretiyle çalışanlara mevzuata aykırı şekilde ücret ödemek, sosyal haklarını vermemek veya maliyetleri azaltmak için yasal yükümlülükleri ifa etmemek.

2.2.1.4.3. Reklam Yolu İle Haksız Rekabet

3568 sayılı *Kanunun 8.maddesinde* reklam yolu ile haksız rekabet sayılan haller aşağıdaki şekilde belirtilmiştir:

- Meslek üyelerinin güvenilirliğine, dürüstlüğüne ve yansızlığına ilişkin gerçek ile bağdaşmayan beyanlarda bulunmak,
- Meslek üyelerinin etkinlik ve hizmetlerini yersiz, yanıltıcı ve yanlış açıklamalarda bulunmak sureti ile kötülemek,
- Meslek üyelerine ilişkin gerçek dışı şikayet ve ihbarda bulunmak,
- Kendisine, etkinlik ve hizmetlerine ilişkin gerçeğe uygun olmayan ya da yanıltıcı olan beyanlarda bulunmak,
- Mesleki yönetmelikte düzenlenen reklama yönelik ilke ve kurallara uygun davranmamak,
- Mesleki unvan ve akademik unvan haricinde unvan kullanmak.

Mesleki yönetmeliğin ikinci kısmını teşkil eden reklam kaideleri de haksız rekabet hallerinden sayılır. İlgili yönetmeliğin ikinci bölümünde düzenlenen hükümler aşağıda sıralanmıştır:

Tabela Yasağı İle İlgili Hükümler: Tabela yasağı ile ilgili hükümler *Kanunun 14.maddesinde* aşağıdaki şekilde belirtilmiştir:

Tabelalarda, ad-soyad, meslek unvanı, varsa akademik unvan, adres, telefon, web adresi, e-posta yer alabilir. Oda ya da birlik amblemi tabelada kullanılabilir. Eğer büro ortaklığa ortaklık unvanı, ortakların ad ve soyadları, eğer şirkete şirket unvanı yer alabilir. Bunların dışında unvan, yabancı dilde ifadeler ve işaret, resim, fotoğraf vb. kullanılamaz.

Basılı Evrak İle İlgili Hükümler: Basılı evrak ile ilgili hükümler *Kanununun 15.maddesinde* aşağıdaki şekilde belirtilmiştir:

Basılı evraklarda, ad-soyad, meslek unvanı, varsa akademik unvan, adres, telefon, web adresi, e-posta adresi, oda ve büro sicil numarası, ruhsat numarası, vergi dairesi, vergi sicil numarası yer alabilir. Ortaklık şeklinde çalışılması durumunda ortaklık unvanının yazılması zaruri olup ortakların ad-soyadlarına yer verilebilir.

Meslek unvanı ve akademik unvan dışındaki unvanların kullanılması yasak olup, kamu kurumlarında, özel kurumlarda ya da siyasi partilerde yaptıkları görevler yazılamaz. Daha önceden Odalar ve Birlik organlarında görev yapmış olan kişilerin bu unvanlarını kullanmaları yasak olup ancak halihazırda görevli olan kişiler görevlerini ifa ederlerken bu unvanlarını kullanabilirler. Basılı evraklar, reklam teşkil edecek şekilde tanzim edilemezler.

Marka Tescil Yasağı İle İlgili Hükümler: Marka tescil yasağı ile ilgili hüküm *Kanununun 16.maddesinde* aşağıdaki şekilde belirtilmiştir:

SM hizmetinin, SMMM hizmetinin ve YMM hizmetinin her ne amaçla olursa olsun herhangi bir sıfatla marka olarak tescil ettirilmesi mümkün değildir.

Telefon Rehberi İle İlgili Hükümler: Telefon rehberi ile ilgili hükümler *Kanununun 17.maddesinde* aşağıdaki şekilde belirtilmiştir:

Meslek mensupları telefon rehberlerinde ad-soyad, büronun adresi, telefon ve fax, web adresi, e-posta adreslerini yayınlatabilirler. Bu bilgiler alfabetik biçimde sıralanmış olarak ve diğer meslek mensuplarından ayırt edici herhangi bir ifade, sembol, işaret vb. kullanmamak koşulu ile yayınlatabilir.

Sirküler, Kitapçık ve Tanıtım Broşürleri İle İlgili Hükümler: *Kanununun 18.maddesinde* sirküler, kitapçık ve tanıtım broşürleri ile ilgili hükümler aşağıdaki şekilde belirtilmiştir:

- Meslek mensubu, mesleki bilgileri içeren kitapçık, sirküler, broşür vb. gibi dokümanları müşterilerine veya bir başka meslek mensubuna e-posta veya posta yolu ile dağıtımını sağlayabilir. Kendi müşterisi olmayanlara ise, sadece yazılı şekilde talepte bulunmaları halinde verebilir.

- Meslek mensuplarının hazırlayacakları broşür, kitapçık ve sirkülerde geçmişteki veya halihazırdaki müşterilerinin ad ve unvanlarını açıklamaları, gerçeğe uygun olmayan ve reklam teşkil edebilecek ifadeler kullanmaları yasaktır.

Kitap ve Makale Yayını İle İlgili Hükümler: Kitap ve makale yayınına ilişkin düzenlemeler *Kanunun 19.maddesinde* aşağıdaki şekilde belirtilmiştir:

- Meslek mensupları, mesleki konulara ilişkin hazırlayacağı kitap, makale vb. gibi yayınlarda meslek unvanı ve akademik unvanlarını kullanabilirler. Fakat çalıştıkları yerin isim ya da unvanını kullanamazlar. Çalıştıkları yere ilişkin reklam teşkil edebilecek açıklamada bulunamazlar.

- Meslek mensuplarının yayıncılık yapmaları yasaktır. Meslek mensuplarının kendilerinin ya da bir başka meslek mensubu ile ortaklaşa yazdıkları kitap veya makaleleri bastırmaları ve satmaları yayıncılık faaliyeti sayılmaz. Meslek mensuplarının çalıştıkları yerin unvanlarını yayın evlerine kullandırmaları da yasaktır.

Personel İstihdamı ile İlgili Hükümler: Personel istihdamı ile ilgili hükümler *Kanunun 20.maddesinde* aşağıdaki şekilde belirtilmiştir:

Meslek mensuplarının, büroların veya ortaklık içinde bulunduğu şirketin ya da müşterilerin personel talebi için ilan vermeleri ve mesleğe yönelik eğitim kurumlarında hali hazırdaki öğrencilerin veya mezun olmuş kişilerin haber sahibi olmaları için mesleği veya çalıştıkları yeri tanıtıcı bilgiler vermeleri serbesttir.

Medya İlişkileri ile İlgili Hükümler: Medya ilişkileri ile ilgili hükümler *Kanunun 21.maddesinde* aşağıdaki şekilde belirtilmiştir:

Meslek üyelerinin,

- Bürolarının açılışlarını, basın ve yayın yolu ile açıklamaları yasaktır.
- Hayatları, gelirleri, mesleki etkinlikleri hakkında reklam niteliği taşıyan yayında bulunmaları yasaktır. Müşteriler hakkında tekzip yayınlamaları yasaktır, zaruri durumlar haricinde gazete, radyo, televizyon ve internete görüntü, malumat, açıklama vermeleri yasaktır.

- Radyo, televizyon, gazete ve internette konuşma, tartışma, sohbet, röportaj ve sair programa katılmaları halinde reklam teşkil edebilecek her türlü davranış ve açıklamada bulunmaları yasaktır.

- Mesleğini yerine getirirken veya radyo, televizyon, gazete ya da internette kendisinin ya da icra etmekte olduğu işin veya iş sahibinin adını reklam teşkil edecek şekilde kullanmaları yasaktır.

İnternet Uygulamaları İle İlgili Hükümler: İnternet uygulamaları ile ilgili hükümler *Kanununun 22.maddesinde* aşağıdaki şekilde belirtilmiştir:

- Meslek üyeleri kayıtlı buldukları odaya bilgi vermek sureti ile bilim ve teknolojinin imkan sağladığı her türlü ortamda SM, SMMM ve YMM'lik mesleğinin getirmiş olduğu kurallara unvanın getirmiş olduğu itibara, itimada ve mevzuata ters düşmemek şartı ile kendisini ifade edebilir.

- Meslek üyeleri, mesleğe yönelik faaliyetlerinin internetten devamı için iş sahibi olan kişilerin bilgilenmesi ve mesleğe yönelik çalışmalarının yayımlanması için sadece "meslekunvani.tr" şeklinde bir site açabilir. Meslek üyeleri açmış oldukları bu internet sitesinden mesleğe yönelik faaliyetlerini, mesleğin getirmiş olduğu ilke ve kurallar çevresinde devam ettirmelidir. Söz konusu internet uygulaması, şifre ile korunmalıdır ve şifre üçüncü kişiler ile paylaşılmamalıdır.

- Meslek mensuplarının açmış oldukları bu internet sitelerinde; sitenin sahibi olan kişi veya kişilerin ad-soyadları, mevcut ise akademik unvanı, büronun veya şirketin unvanı, bağlı oldukları oda, büro numarası, sicil numarası, mezun oldukları üniversite bilgileri, mesleğe başladıkları tarih, bildikleri yabancı dil var ise bilgileri, büronun adresi, büronun telefon numarası, faks numarası ve e-posta adresi gibi bilgiler bulunmalıdır.

- Meslek mensuplarının, arama motorlarında, ad-soyad, büro veya şirket unvanı, yaşanılan şehir ve kayıtlı bulunulan oda gibi bilgiler dışında bir ibare kullanmaları yasaktır. Ayrıca internet kullanıcılarını, kendi sitelerine veya bir başkasının sitesine haksız rekabet oluşturacak şekilde yönlendirmeleri de yasaktır.

Mesleğin onuruna aykırı olarak hareketlerde bulunan kişilere aşağıdaki disiplin cezaları verilir:

Uyarma Cezası: Meslek mensubu olan kişiye mesleki faaliyetini yürütürken özenli, dikkatli ve titiz olması gerektiğinin meslek mensubuna yazılı olarak bildirilmesidir.

Kınama Cezası: Meslek mensubunun görevini icra ederken davranışlarında kusurlu sayıldığı için meslek mensubuna yazılı olarak bildirilmesidir.

Geçici Olarak Mesleki Faaliyetten Alıkoyma Cezası: Meslek mensubunun mesleki sıfatının saklı kalması koşulu ile 6 ay- 1 yıl mesleki faaliyetini yerine getirmesinin yasaklanmasıdır.

Yeminli Sıfatını Kaldırma Cezası: YMM'nin yeminli sıfatının kaldırılmasıdır.

Meslekten Çıkarma Cezası: Meslek mensubunun ruhsatının alınması ve bu mesleği icra etmesinin yasaklanmasıdır.

Haksız rekabet uygulamalarının önlenmesi için alınması gereken önlemler aşağıdaki gibidir(Arıkan, 2000: 4-7):

- Her meslek mensubu, mesleğin onuruna yakışır bir biçimde ve ilan edilen tarife uygun olacak bir şekilde taban ücretten az olmamak üzere uygun ücret almalıdır.

- Odalar, belirlediği taban ücreti hem bürolara hem de gazete yoluyla bürolara ilan yoluyla Aralık ayında bildirmelidir.

- Mükellefler tarafından ücretlerin ödenmemesi halinde iş durdurma yazısını meslek mensuplarının müracaatı halinde odalar, mükelleflere yollamalı ve gecikme zammını odalar tespit etmelidir.

- Meslek mensupları, müşteri bildirim listelerini odalara 6 ayda bir teslim etmelidirler.

- Meslek mensupları, büro tescil belgelerini her yıl vize yaptırmalıdır.

Türkiye’de ve Dünya’da birçok sektörde olduğu gibi muhasebe alanında da haksız rekabete karşı bir kurul oluşturulması gerektiği ortaya çıkmış ve bu alanda faaliyet gösterecek olan (TÜRHAİK)’ın oluşturulması için çalışmalar başlatılmıştır.

SM, SMMM ve YMM’ye yönelik Reklam Yolu İle Haksız Rekabet Yönetmeliğinin 28.maddesinde TÜRHAİK’in oluşturulup bu kurulda görev alacak meslek üyelerinin en az 5 sene kıdemli meslek mensuplarınca görevlendirileceği belirtilmiştir (TÜRHAİK Faaliyet Raporu, 2013-2016).

TÜRHAİK’in meslek mensuplarına getirdiği yaptırımlar aşağıda belirtilmiştir:

- Büro edinmek zorunludur.
- Şirket veya ortaklık bürosu kurarak faaliyette bulunulabilir.
- Tabela asma zorunluluğu getirilmiştir.
- Kaşe kullanma yöntemlerini oluşturan mecburi meslek kararları vardır.
- Sözleşme ve ücrete ilişkin esaslar belirlenmiştir.

TÜRHAİK haksız rekabetle mücadele için üç yönerge hazırlamış ve “Haksız Rekabet ile Mücadele Çalıştay’ı” oluşturmuştur. Birinci yönergede Oda Haksız Rekabet ile Mücadele Kurulu’nun kanuni dayanağı, hedefi, görev ve yetkileri

belirlenmiştir. İkinci yönergede Haksız Rekabet ile Mücadele Kurulları'nda soruşturma sürecinin işleyişi belirlenmiştir. Son yönerge, meslek mensuplarının müşteri devirlerinin ne şekilde yapılacağı ile ilgilidir.

2.2.1.5. E-Dönüşüm

Bilgi teknolojisinde meydana gelen gelişmeler, hem sosyal hayatı hem de ekonomik hayatı oldukça etkilemiştir. Bu etkileşim ile beraber, özellikle ekonomik hayatın içinde yer alan muhasebe mesleği, meydana gelen etkileşim ve gelişmelerden büyük oranda etkilenmiştir. Muhasebe mesleğini icra eden kişiler, e-dönüşüme geçen mükelleflerin taleplerine karşılık e-dönüşüm sürecine yönelik hizmetler vermeye başlamışlardır. E-dönüşüm süreci, beraberinde birçok sorunu da meydana getirmiştir ve bu sorunlardan etkilenen hiç şüphesiz muhasebe meslek mensupları olmuştur.

E-dönüşüm, işletmelerdeki muhasebe sistemlerini oldukça etkileyip değiştirmiştir. Söz konusu etkiler; belge, kayıt, defter ve arşiv alanlarının e-ortama aktarılması ile ilgilidir. Bu etkiler aşağıdaki şekildedir (Güney ve Özyiğit, 2015:290-291):

- **Kayıt işlevine etkisi:** Geleneksel muhasebe sisteminden farklı olarak elektronik muhasebe sisteminde, kayıtlar defter yerine elektronik ortama kaydedilmektedir. Günlük yapılan işlemler, herhangi bir başka işleme gerek duyulmaksızın bilgisayar tarafından otomatik olarak defter-i kebir aktarılır ve bu sayede kişiden kaynaklanan hatalar minimum düzeye indirilmiş olur. Elektronik muhasebenin defter-i kebir işlemi için getirdiği bir başka kolaylık ise, alt ve yardımcı hesapların daha ayrıntılı izlenebilmesidir. Bununla birlikte birtakım bilgiler kaydedilerek ve dijital imza kullanılarak, kayıtları kimin yaptığını görmek de mümkündür.

- **Belgeleme işlevine etkisi:** Elektronik muhasebede belgeler, manyetik ortamda düzenlenip karşı tarafa manyetik ortamda ulaştırılmaktadır. Manyetik ortamda düzenlenip saklanan bu belgelere **e-belge** adı verilmektedir.

- **Arşiv işlemine etkisi:** Kanunlara göre muhasebede yapılan işlemlerin mutlaka bir belge ile belgelenmesi ve bu belgenin de saklanması son derece önemlidir. Söz konusu belgelerin saklanması için de arşiv işleminin etkisi fazladır. Geleneksel muhasebe sisteminde belgeler fiziki olarak dosyalarda saklanırken, elektronik muhasebe sisteminde manyetik ortamda saklanmaktadır. Elektronik muhasebe sistemi, belgelerin saklanması konusunda kolaylık sağlarken risk de taşımaktadır. Bu sebeple bilgilerin yedeklenmesi gerekmektedir.

- **Raporlama işlevine etkisi:** İşletme yöneticilerinin ve finansal tablo kullanıcılarının kararlar alabilmesi için gerekli olan raporlar, elektronik ortamda hazırlanabilmekte ve kullanıcılar bu raporlara rahatlıkla ulaşabilmektedirler.

- **Muhasebe personeline etkisi:** Elektronik muhasebe sisteminde muhasebe meslek mensubundan istenen özellikler ve yetenekler, geleneksel muhasebe sisteminden daha farklıdır. Elektronik muhasebe sisteminde kişinin muhasebe bilgisinin yanında bilgisayar bilgisinin de olması gerekmektedir.

E-dönüşüm sürecinin muhasebe mesleği üzerindeki diğer etkileri ise aşağıdaki şekildedir (Hatunoğlu ve Bakan, 2010: 124 ve Çetin Eren, 2015: 99):

- E-dönüşüm süreci zaman tasarrufu sağlar ve verimliliği artırır.
- Defter tutmaya kolaylık getirilmiştir.
- Yapılmakta olan işlemler hızlılık kazanmıştır.
- Oto kontrolü sağlayarak hata yapma oranını azaltır.
- Daha az iş gücüne ihtiyaç duyulduğu için maliyetlerin azalmasına katkıda bulunur.
- Mesleki gelişimler kolay bir şekilde takip edilebilir.
- Kalitedeki artış sebebi ile müşteri memnuniyetinde artış sağlar.
- Zaman problemini ortadan kaldırır.
- Motivasyon sağlar.

E-dönüşüm sisteminin avantajları olduğu kadar dezavantajları da vardır. E-dönüşüm mükelleflere ek maliyetler getirmektedirler ve mükellefler bu ek maliyeti meslek mensuplarına ödemekten kaçınmaktadırlar. TÜRMOB ve Maliye Bakanlığı ek maliyet konusunda çalışmalar yapmalıdır. Meslek mensupları e-dönüşüm sürecinde alt yapı yetersizliği yaşayabilmektedir, bu sorun kısa sürede çözüme kavuşturulmalıdır. Meslek mensupları e-dönüşüm süreci hakkında yeterli bilgiye sahip olmadıkları için hata yapmaktadırlar. Söz konusu hataların en aza indirilmesi için ilgili kuruluşlar tarafından meslek mensuplarına konu ile ilgili eğitimler verilmelidir (Solak ve Gönen, 2017: 78-79).

E-muhasebe sistemi geleneksel muhasebe sisteminden farklı uygulamalar içermektedir. Sistemin en önemli unsurlarını e-fatura, e-defter ve e-arşiv oluşturmaktadır.

2.2.1.5.1. E-Fatura

Türkiye’de 5 Mart 2010 tarihinden bu yana e-fatura, veri format ve standartları GİB tarafından belirlenmiş olan, Vergi Usul Kanunu gereği bir faturada olması gereken tüm bilgilerin yer aldığı, alıcı ve satıcı arasında olan iletişimin GİB üzerinden gerçekleştirildiği bir belge türüdür (VUK 397 No’lu Tebliğ).

E-fatura, kağıt fatura ile aynı yasal niteliklere sahiptir. E-fatura alıcı ile satıcı arasında zaman tasarrufu ve maliyet tasarrufu sağlar ve kağıt faturaya göre daha güvenilirdir. Önceden sadece tüzel kişilerin faydalandığı e-fatura sisteminden artık gerçek kişiler de faydalanabilmektedir.

421 Sıra No’lu VUK Genel Tebliği kapsamında,


- *‘04.12.2003 tarihli ve 5015 sayılı Petrol Piyasası Kanunu kapsamında madeni yağ lisansına sahip olanlar ile bunlardan 2011 takvim yılında mal alan mükelleflerden 31.12.2011 tarihi itibariyle asgari 25 Milyon TL brüt satış hasılatına (ciro) sahip olanlar’*
- *‘06.06.2002 tarihli ve 4760 sayılı Özel Tüketim Vergisi Kanunu’na ekli (III) sayılı listedeki malları imal, inşa veya ithal edenler ile bunlardan 2011 takvim yılında mal alan mükelleflerden 31.12.2011 tarihi itibariyle asgari 10 Milyon TL brüt satış hasılatına (ciro) sahip olanlar’*

01.09.2013 tarihine kadar GİB’e başvurmak ve 31.12.2013 tarihine kadar e-fatura sistemine geçmek zorunda idi.

Söz konusu mükelleflerden 2011 yılı içinde mal alımı yapanlar, almış oldukları malın hiçbir özelliğine bakılmaksızın 2011 yılına ait gelir tablolarındaki brüt satış hasılatının rakamları baz alınarak e-fatura uygulamasına dahil edilmişlerdir(www.efatura.gov.tr).

Tablo 2.8: E-fatura Örneği

ADRES:.....
 Tel: fax:
 Web Sitesi:.....
 Vergi Dairesi:
 MERSİNO:
 VKN:.....



e-FATURA

SAYIN

ADRES:.....
 Web Sitesi:.....
 E-Posta:
 Tel: Fax:
 VDairesi:
 VKN:

Dzelleştirme No:	TR1.2
Senaryo:	TEMELFATURA
Fatura Tipi:	SATIS
Fatura No:	GIB2015000000000
Fatura Tarihi:/..../....
İrsaliye No:	
İrsaliye Tarihi:/..../....

ETTN: 6561A05C-1F0A-4D7F-9158-5FA7C7732488

Sıra No	Mal Hizmet	Miktar	Birim Fiyat	İskonto Oranı	İskonto Tutarı	KDV Oranı	KDVTutarı	Diğer Vergiler	Mal Hizmet Tutarı
								Mal Hizmet Toplam Tutarı	
								Toplam İskonto	
								Hesaplanan KDV(%)	
								Vergiler Dahil Toplam Tutar	
								Odenecek Tutar	

Not:

Kaynak: Yanık ve Karadaş, 2013: 138

E-faturanın tarafları aşağıdaki gibi gösterilebilir:

Tablo 2.9: E-Fatura Tarafları



Kaynak: <http://www.efatura.gov.tr/efaturamevzuat.html>

E-fatura gönderebilmek ve alabilmek, gönderimi veya alımı yapılan e-faturaları bilgisayara kaydederek korumak veya saklamak isteyen kurum veya kuruluşların, e-fatura sistemine geçmek için başvuru yaptığı sırada mali mühüre veya e-izmaya sahip olmaları gerekmektedir. E-izmaya veya mali mühüre sahip kurum ve kuruluşlar, e-faturaya geçiş için başvuru işlemlerini tamamladıktan sonra GİB'den gelen onay sonrasında e-fatura sistemini kullanmaya başlayabilirler (Demirkan, 2013: 166-173).

Üç farklı e-fatura kullanma yöntemi bulunmaktadır. Bunlar:

- *GİB Portal Yöntemi:* Gerekli olan bilgi işlem sisteminin alt yapısına sahip olmayan kurum veya kuruluşların, e-fatura sisteminden yararlanabilmeleri için GİB tarafından geliştirilen bir uygulamadır. (Doğan, 2013: 84-93).

- *Entegrasyon Yöntemi:* Fatura hacminin yüksek olduğu ve bilgi işlem sisteminin alt yapısının güçlü olduğu kurum ve kuruluşlar tarafından tercih edilen bir yöntemdir. Bu yöntemden yararlanmak isteyen kurum ve kuruluşlar GİB'e başvuru yapmalıdırlar. GİB'ten onay geldiği zaman bu yöntemi kullanmaya başlayabilirler. (Doğan (2013)'den aktaran Gökçen ve Özdemir: 2016: 145).

- *Özel Entegrasyon Yöntemi:* Bilgi işlem sisteminin alt yapısının yeterli olmadığı kurum ve kuruluşların, istenilen yeterliliğe sahip özel bir entegratörün bilgi işlemini kullanarak e-fatura gönderip alabilmesidir (Doğan vd., 2015: 154-165).

E-fatura uygulama esasları iki türdür:

- *Temel Fatura:* Temel faturadaki amaç, faturayı oluşturup karşı tarafa göndermektir. Temel fatura, kamu sektöründeki ve özel sektördeki alıcı ve satıcılar ile her konudaki mal ve hizmet satışını kapsamaktadır. Temel fatura sisteminde kabul veya red durumu yoktur. Faturalar karşı taraf tarafından otomatik olarak kabul edilmektedir.

• *Ticari Fatura:* Ticari fatura, kamu sektöründeki ve özel sektördeki alıcı ve satıcılar ile her konudaki mal ve hizmet satışını kapsamaktadır. Ticari faturanın temel faturadan farkı, faturayı kabul veya red edebilme durumunun olmasıdır (Doğan (2013)'den aktaran Gökçen ve Özdemir: 2016: 146).

E-fatura, kullanıcılara aşağıdaki faydaları sağlar (www.e-donusum.vbt.com.tr):

- Faturaların postada kaybolmasını ve gecikmesini engeller.
- Sistem üzerinde sorgulama yapılarak istenilen bilgilere kısa sürede ulaşılır.
- Maliyet tasarrufu sağlar.
- Naylon fatura olayı ortadan kalkar.
- Bankacılık modülü ile entegre edilmesi halinde e-faturalardaki tahsilat takibi kolaylaşır.

E-faturanın avantajları olduğu kadar dezavantajları da vardır. E-faturanın dezavantajları arasında; altyapının yetersiz olması, ticari sırların rakip firmaların ellerine geçebilme endişesi, maliyet sayılabilir.

2.2.1.5.2. E- İrsaliye

E-İrsaliye, irsaliyenin GİB'in belirlemiş olduğu standartlar çerçevesinde düzenlenip, iletilmesi ve muhafaza ile ibraz edilmesidir (VUK 487 No'lu Tebliğ).

E-irsaliye zorunlu değildir. E-irsaliye uygulamasından;

E-fatura sistemini kullanan kişilerden;

- E-irsaliye düzenleyip iletebilmek için gereken hazırlıklarını tamamlayıp bu uygulamaya dahil olmak için gereken başvuruyu yapmış mükellefleri stedikleri takdirde 01.01.2018'den itibaren faydalanmaya başladılar(www.efatura.gov.tr).

2.2.1.5.3. E- Arşiv

GİB'in belirlemiş olduğu standartlar çerçevesinde, faturanın e-ortamda oluşturulup muhafaza ve ibraz edilmesi ile raporlanmasını sağlayan bir uygulamadır (VUK 433 No'lu Tebliğ).

E-arşiv uygulamasından yararlanacak mükelleflerin e-fatura uygulamasından yararlanıyor olması şarttır.

E-fatura kayıt sistemi kapsamında faturalarını e-ortamda oluşturup muhafaza izni alan mükellefler 01.04.2015 tarihine kadar e-arşiv sistemine geçmek zorunda idiler. Ayrıca internetten mal-hizmet satışı yapan ve 2014

yılındaki gelir tablosunda brüt satış hasılatı 5 milyon lira ve üzerinde olan mükellefler 01.01.2016 tarihine kadar e-arşiv uygulamasına geçmek zorunda idiler(www.e-fatura.gov.tr).

2.2.1.5.4. E-Defter

E-defter, VUK ve TTK hükümleri gereğince tutulması mecburi olan, belirlenmiş olan format ve standartlara uygun olarak hazırlanan, dijital ortama kayıt edilen, değişmezlik, bütünlük ve kaynak doğruluğunun garanti altına alınarak ispat aracı olarak kullanılabilen hukuki ve teknik düzenlemelerdir(www.edefter.gov.tr).

Defterlerin elektronik ortamda hazırlanması için xml formatında bir standart olan ve uluslararası kullanıma sahip XBRL (eXtensible Business Reporting Language) Genişletilebilir İşletme Raporlama Dili esas alınmıştır.

İmza veya mühürü tamamlanan e-defterler ispat aracı olarak kullanılabilir. Başlangıç olarak yevmiye defteri ve büyük defterin e-defter kapsamında tutulması kararlaştırılmış olup ilerleyen zamanlarda diğer defterler ile ilgili de düzenlemeler yapılacaktır (www.edefter.gov.tr).

2.2.1.6. Hatalardan Doğabilecek Maddi Sorumluluk

Günümüzde insanlar, çalışma hayatlarında karşılaşmış oldukları risklere karşı kendilerini güvence altına almak amacıyla sigorta yaptırmaya ihtiyaç duymuşlardır. Mesleki Sorumluluk Sigortası, bu sigorta türlerinden biridir. Mesleki Sorumluluk Sigortası, avukatlık, doktorluk, eczacılık, mühendislik gibi mesleklerin icrasında da yararlanılan bir sigorta çeşididir. Dünya’da en çok uygulandığı sektör, sağlıktır(Kıymaz ve diğerleri, 2016: 93).

SM, SMMM ve YMM Mesleki Sorumluluk Sigortalarının muhasebe mesleğinin saygınlık kazanması açısından önem arz etmektedir. Ayrıca bu sigortalar, meslek mensuplarının kendilerini güven altında hissetmesine de yardımcı olmaktadır (Sevim ve Dalkılıç, 2009: 31).

16 Mart 2006’da Resmi Gazete’de yayımlanan Mesleki Sorumluluk Sigortası Genel Şartları’nın kapsamı aşağıdaki şekildedir:

Sigortacı, sözleşmedeki şartlara bağlı olarak poliçede belirlenen mesleki faaliyeti yerine getirirken sebebiyet verdiği zarar dolayısı ile ödemek zorunda kalacağı tazminatın miktarı kararlaştırılmış ise(www.resmigazete.gov.tr);

- Yargılamaya ait giderler ve avukat ücreti,

- Sigortalının ödeyeceği vergi ve vergi cezası, SSK primi, gecikme zammı ile gecikme faizi,
poliçede yazılı limitler dahilinde temin edilir.

Mesleki Sorumluluk Sigortasının Genel Şartlarında ticari sırların veya endüstriyel sırların saklanmaması ya da kötüye kullanılması teminat dışında kalmaktadır. Bunun dışında;

- T.C. mevzuatının dışında kalan kanunlar çerçevesinde yapılabilecek tazminat talepleri,
- Sigortalının fiillerinden sorumlu olduğu kişiler tarafından yapılan kasıtlı hareketler sonucunda doğabilecek tazminat talepleri,
- Kanuni belgelerin mevcut olan yasalarda ve yönetmeliklerde öngörölmüş olan zaman diliminde tamamlanmaması sonucunda oluşabilecek tazminat talepleri,
- Yazılım ve donanımaya yönelik görüş ya da tavsiyelerden kaynaklanacak tazminat talepleri aksine bir hüküm yoksa teminat dışında kalmaktadır.

SMMM'lerin kanunda belirtilen işleri yerine getirirken yaptıkları hatalardan dolayı karşılaşılabilecekleri tazminat taleplerine karşı güvence sağlayan sigortaya SMMM mesleki sorumluluk sigortası denmektedir. SMMM mesleki sorumluluk sigortası ana teminatlar ve ek teminatlar olarak ikiye ayrılmıştır. Ana teminatlar, mesleki sorumluluk teminatı ve savunma teminatıdır. Ek teminatlar ise, kayıp belgeler teminatı, yargılama giderleri teminatı, ek bildirim süresi teminatıdır (www.bizbize.com.tr).

Muhasebe mesleki sorumluluk sigortası şu durumları kapsar (www.sorumluluksigortasi.com.tr).

- Meslek mensuplarının görevlerini gerektiği gibi yapmamasından doğan zararlar,
- Meslek mensuplarının mükelleflerine karşı özen borcunu yerine getirmemesinden doğan zararlar,
- Meslek mensuplarının mükelleflerine karşı kusurlu davranışlarını yüzünden ödemek zorunda kalacakları zararlar.

Muhasebe mesleki sorumluluk sigortası şu durumları kapsamaz:

- Meslek mensuplarının etik olmayan davranışları yüzünden doğan zararlar,
- Meslek mensuplarının kasıtlı hareketleri yüzünden doğan zararlar,

- Meslek mensuplarının mesleklerini yaparken alkol veya uyuşturucu maddelerin etkisi altında buldukları için doğan zararlar

2.1.1.7. Bağımsızlık

Muhasebe meslek mensuplarının hiç kimsenin çıkarını gözetmeden tamamen bağımsız çalışmaları gerekmektedir. Meslek mensupları ister büro faaliyetinde bulunsun, isterse de özel sektörde çalışsın, bağımsızlık kavramının içinde yer almaktadır. Burada bağımsızlıktan kastedilen hiç kimseden emir almadan, mesleğe yönelik bilgi, birikim, eğitim ve tecrübelerle ilgili olarak ilgili kurum ve kuruluşların koymuş oldukları yasalar doğrultusunda mesleki faaliyetlerini yerine getirmektir(Şanlı, 2002:204).

Meslek mensuplarından büroda çalışan kişiler, mesleklerini icra ederken mesleğe yönelik bilgilerini söz konusu kanun çerçevesinde tam anlamıyla tarafsız ve bağımsız şekilde ortaya koymaktadır. Fakat meslek mensuplarından özel sektörde çalışan kişiler, muhasebe kayıtlarını teknik olarak aynı şekilde işlemek ile beraber çalışmış oldukları işletmeden de direktif almaktadırlar. İşte bu nokta, bağımsızlığı zedelemektedir (Şanlı, 2002: 205).

Muhasebe meslek mensupları genelde bağımsızlıklarını yasal düzenlemeler ile elde etmektedirler. Fakat yasal düzenlemelerin yetersiz kaldığı durumlar da olabilmektedir. Bağımsızlık kavramını dünya ölçüsünde ele alırsak, hiçbir yere bağlı olmaksızın mesleki kimliğiyle mesleğini serbest olarak icra eden kişilerin kullanma hakkının olduğu ve riayet edecekleri bir kavramdır(Özdemir, 2003: 121-122).

2.2.2. MÜKELLEFLER İLE YAŞANAN SORUNLAR

2.2.2.1. Etik İkilem

TDK'da etiğin tanımı, *“farklı meslek grupları arasında karşılıklı tarafların uyması ya da kaçınması gereken davranışlar”* olarak tanımlanmıştır.

Etik; ‘İyi nedir?’, ‘Doğru nedir?’, ‘Yanlış nedir?’ gibi sorulara cevap aramaktadır. Tarih boyunca Sokrates, Plato, Aristoteles gibi birçok düşünür, etik kavramına yönelik yazılar yazmıştır.

Muhasebeyi diğer meslek gruplarından ayıran en önemli özellik, meslek mensuplarının devlete karşı ve topluma karşı taşıdığı sorumluluktur. Devlet, müşteri vb. gibi kurum ve kuruluşlar, muhasebe meslek mensuplarının sunmuş oldukları bilgilerin tarafsız ve güvenilir olduğuna inanırlar. Bu sebeple muhasebe meslek mensupları, daima kamu çıkarlarını göz önünde bulundurarak hareket etmelidirler. Meslek mensuplarının kimi zaman etik konusunda zorluklar yaşadıkları

görülmektedir. Meslek mensupları, karşılaştıkları zorluklar sonucunda eğer etik değerleri çiğnerlerse disiplin cezası alabilirler. Kanunun disiplin yönetmeliğinde disiplin cezalarına ait hükümler bulunmaktadır(Kalmış vd.,2006:154).

Mesleği icra eden kişilerde bir takım niteliklerin olması gerekir. Muhasebe mesleğini icra eden kişilerin sahip olduğu bilgi, birikim ve yetenekler, hem meslek mensubuna hem de muhasebe mesleğine değer sağlar. Muhasebe meslek mensuplarında aranan en önemli nitelik, ahlaki niteliktir. Ahlaki açıdan kendini iyi yetiştirmiş olan meslek mensubu, hem kendisine karşı hem de topluma karşı sorumluluklarını yerine getirmede daha bilinçli olacaktır. Meslek mensupları, meslek ahlakına uyarak mesleğini icra ederlerse, hem mesleğe olan güven artacaktır hem de mesleğin onuru korunup yüceltilecektir (Otlu, 1999: 131).

Meslek mensupları sosyal sorumluluk bilinci ile hareket edip gerçeği olduğu gibi yansıtmalıdır. Meslek mensupları, bağlı olduğu meslek kuruluşlarının belirlediği kurallar çerçevesinde hareket etmelidir. Meslek mensupları, mesleki bilgilerini sürekli güncel tutarak değişen koşullara ayak uydurmalıdırlar. Disiplinli çalışarak ahlaki davranışlarının farkında olmalı, çıkar çatışmasına düşmemelidirler (İşgüden, 2007: 85).

Muhasebe mesleğinde etiğin sağlanabilmesi için eğitim kurumlarında etiğin anlatılıp öğretilmesi gerekir. Şunlara dikkat edilmesi gerekir (Özkaya, 2008: 33):

- Muhasebe eğitimi, etik konular ile ilişkilendirilerek anlatılmalıdır.
- Muhasebe etiği konusu geniş bir şekilde tanımlanmalıdır.
- Etik ikilemlerin ve etik sapmaların belirlenmesine yönelik bir sistem oluşturulmalıdır.

- Muhasebe mesleğinde süregelen belirsizlikler ile nasıl başa çıkılması gerektiği öğretilmelidir.

- Muhasebe etiğinin genel çerçevesi ve geçmişi anlaşılacak etik konusunun önemine dikkat çekilmelidir.

Uluslararası alanda muhasebe meslek etiğine katkıda bulunan American Yeminli Mali Müşavirler Enstitüsü (AICPA), Yönetim Muhasebecileri Enstitüsü (IMA) gibi kuruluşların yapmış olduğu çalışmalar ile TÜRMOB, SPK gibi kuruluşların yapmış olduğu çalışmalar ve bu alanda çıkarılmış olan 3568 Sayılı Kanun gibi bir takım kanunlar, meslek kararları ve etik ilkelere yönelik kurallar

dikkate alındığında, muhasebe meslek mensuplarında bulunması gereken temel prensipler aşağıdaki şekildedir(Alagöz, 2014: 25):

- Dürüst olmak,
- Tarafsız olmak,
- Gizlilik,
- Mesleki davranış,
- Mesleki yeterlilik ve özen

Dürüst Olmak: Meslek mensuplarının mükellefleri olan ilişkilerinde doğru, dürüst ve tarafsız davranmaları gerektiğini ifade eder.

Tarafsız Olmak: Meslek mensuplarının taraf tutarak veya önyargılı bir şekilde yaklaşarak yapılan baskıların etkisi altında kalmadan mesleki kararlar vermeleridir.

Gizlilik: Meslek mensuplarının mesleklerinde elde ettikleri bilgileri geçerli bir sebep olmadığı sürece üçüncü kişiler ile paylaşmamasıdır.

Mesleki Davranış: Meslek mensuplarının mevcut olan kanun, yasa ve yönetmeliklere uygun davranmasıdır.

Mesleki Yeterlilik ve Özen: Meslek mensuplarının mesleklerini icra ederken gerekli özen ve titizliği göstermeleridir.

Etik dışı davranış, bireylere göre kötü olan ya da yanlış kabul edilen davranıştır. Bu tür davranışlar toplum yönünden kabul edilmezler (Büte, 2011: 105). İş hayatında yöneticilerin rahatsız olduğu etik dışı davranışların başında yalan söylemek, belgeleri veya kayıtları değiştirmek gibi davranışlar gelmektedir.

İnsanlar ömrü boyunca farklı sebeplerden dolayı birçok etik dışı davranışlara başvurmaktadırlar. Fakat insanların kanunları çiğneyerek ya da bilmezlikten gelerek, etik dışı davranışlara yönelmesi kabul edilebilir bir durum değildir.

Muhasebe mesleği incelendiğinde meslek mensuplarını etik dışı davranışlara yönlendiren faktörler aşağıdaki şekilde sıralanmıştır (Zeytin, 2007: 109):

- Haksız rekabet,
- Çok kazanma hırsları,
- Müşteriyi koruma ve müşteriyi kaybetmeme,
- Başarılı görünme hırsları,
- Müşteriler ile arkadaşlık ve dostluk ilişkileri.

Meslek hayatında çeşitli etik sorunlar ile karşı karşıya kalmaktayız. Bu sorunları, etik ikilem ve etik sapma olarak iki başlık altında toplayabiliriz(Aktaran, Alagöz, 2014: 13-14).

Etik İkilem: Herhangi bir konunun birbiriyle uyuşmayan yani çatışan fakat iki tarafında tartışılabilir doğru noktalarının olduğu durumlarda ortaya çıkar. Örneğin, bir mükellefin defterini tutan meslek mensubundan etik ilkelere ters düşecek bazı işlemler istemesidir. Meslek mensubu bu işlemleri yapmaz ise mükellefini kaybedebilir. Eğer mükellefinin istediği işlemleri yapar ise etik ilkelere ters düşecektir. Sözü geçen bu olay meslek mensubunun etik ikilem arasında kaldığının göstergesidir.

Etik Sapma: Kişinin ahlaki olmayan bir karar aldığı anda ortaya çıkan bir etik sorundur. Etik sapma iki sebepten dolayı ortaya çıkar:

- Kişinin bencil davranması,
- Kişisel değerlerin toplumun ahlaki değerlerinden farklı olması.

Son zamanlarda etik ikilem sorununun çözümü altı aşamadan oluşmaktadır.

Bunlar :

- İlgili olay tespit edilmelidir.
- Olaylardaki etik konular tanımlanmalıdır.
- İkilemin sonunda kimin etkilendiği ve nasıl etkilendiği belirlenmelidir.
- İkilemi çözmeye çalışan kişi uygun yöntemi belirlemelidir.
- Her seçeneğin geçerli sonucu tanımlanmalıdır.
- Uygun davranışa karar verilmelidir.

2.2.2.2. Ücret ve Tahsilattaki Gecikme

3568 Sayılı Kanununun 46.maddesinde meslek mensubunun yaptığı iş karşılığında ücret aldığı, ücretin tarife ile belirlendiği, tarifenin altında ücret karşılığında iş kabulünün yasak olduğu, yasağa uyulmaması durumunda disiplin cezası ile karşılaşılacağı belirtilmiştir.

Ücret tarifeleri belirlenirken, enflasyona karşı mücadelede ücretlerin değerini koruyabilmek amacıyla tarifeler altı ayda bir yenilenmelidir. Sözleşmeyle belirlenen ücretin belirlenen zamanda peşin ve eksiksiz olarak alınması, sözleşmeye uyulmadığı takdirde faiz yürütülmesi gibi konularda meslek odaları kendi üzerine düşen görevleri üstlenmelidir.

Meslek mensuplarının karşılaştığı en büyük sorunlardan biri, emeklerinin karşılıklarını tam olarak ve zamanında alamamalarıdır. Meslek mensupları, mükellefler ile tahsilat sorunu yaşamaktadırlar. Mükellefler, gider kalemlerinde muhasebe ücretlerine son sırada yer vermektedirler. Dolayısı ile bu durum muhasebe meslek mensuplarını büyük sıkıntıya düşürmektedir (Özdemir,2003:122-123).

2.2.2.3. Belgelerin Tavanına Ulaştırılmaması

Belgeler aracılığı ile yapılan ve muhasebe hile türleri arasında en çok başvurulan hile yöntemine ‘belge sahtekârlığı’ denilmektedir. Belge sahtekârlığı, belgenin kendisinin ve içeriğinin gerçek olmaması veya belgenin kendisinin gerçek olması ama içeriğinin gerçek olmaması şeklinde iki türlü açıklanmaktadır. Bunlardan birincisi tam anlamıyla sahte belge kullanımı iken, ikincisi ise belgedeki miktarın ve fiyatın olduğundan daha farklı gösterilmesidir (Açık, 2012:357).

V.U.K.’un 359/b maddesinde sahte belge, ‘*gerçek bir muamele veya durum olmadığı halde bunlar varmış gibi düzenlenen belgelerdir*’ şeklinde tanımlanmıştır. Muhteviyatı itibarıyla yanıltıcı belge ise, 213 Sayılı Kanunun 359. maddesinde; ‘*Gerçek bir muamele veya duruma dayanmakla birlikte bu muamele veya durumu mahiyet veya miktar itibarıyla gerçeğe aykırı şekilde yansıtan belge ise, muhteviyatı itibarıyla yanıltıcı belgedir*’ şeklinde tanımlanmıştır.

Sahte belge kullanımının nedenleri şunlardır (Urak, 2015: 172):

- Belgesiz harcamaları belgeli hale getirmek,
- Gelir vergisinin matrahını ve Kurumlar vergisinin matrahını azaltmak,
- Kayıt dışı ekonomi sebebi ile belge temininde yaşanan zorluklar,
- Kdv iade tutarlarını artırmak, haksız iade almak.

Sahte belge düzenlenmesinde alınması gereken önlemler aşağıdaki gibidir(Gündüz, 2012: 204-206):

- Sahte belge kullanımına ilişkin yaptırımlar ağırlaştırılmalıdır.
- Sahte belge düzenlenmesinde risk analiz sistemi daha etkin olmalıdır.
- Sahte belge düzenlemede Vergi Denetim Kurulu Başkanlığı’na ayrı bir birim oluşturulmalıdır.
- Kayıt dışı ekonomiyle mücadeleye sahte belge düzenleme de eklenmelidir.

Vergi Hukuku’nda suç teşkil eden eylem ve cezalar üç grupta toplanmıştır. Bu gruplar Tablo 2.10’da gösterilmiştir:

Tablo 2.10: Suç Teşkil Eden Eylemler ve Cezaları

VUK Madde	Suç Teşkil Eden Eylem	Cezası
359/b	Vergi kanunları uyarınca düzenlenen belgelerin asıl veya suretlerini tamamen veya kısmen sahte olarak düzenlemek veya bu belgeleri kullanmak	Üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası
359/c	VUK'a göre ancak Maliye Bakanlığı ile anlaşması bulunan kişilerin basabileceği belgelerin Bakanlık ile anlaşma olmadan basılması	İki yıldan beş yıla kadar hapis cezası
	Bakanlık ile anlaşması olmayan kişilerin bastığı belgelerin bilerek kullanılması	
359/a-2	Muhteviyatı itibarıyla yanıltıcı belge düzenlenmesi ve/veya kullanılması	On sekiz aydan üç yıla kadar hapis cezası
	Belgelerin tahrif edilmesi	

Kaynak: Erdem, 2013:101.

2.2.2.4. Mükelleflerin Vergi Odaklı Olmaları

Verginin tarh ve tahsilini güvence altına almaya çalışan Türk Vergi Sistemi'nde, vergi idarelerinin görevleri belirlenirken mükelleflerin de haklarının korunması, vergi mükelleflerine iyi ve kaliteli bir hizmet sunabilmek için önem arz etmektedir. Hem vergi idaresine hem de vergi mükelleflerine “gönüllü vergi bilinci” aşılanmalıdır (İnan, 2007:186-187).

Verginin tahsil edilmesi, vergi idaresinin en başta gelen görevleri arasındadır. Gelir İdaresi Başkanlığı'nın ifadesinde de belirtildiği üzere, gönüllü vergi bilincinin oluşturulması için vergi idareleri elinden gelenin en iyisini yapmalıdır (Kılıç, 2011:11).

Mükellef hakları, insan hakları açısından ele alındığı zaman en temel kurumların başında Anayasa İnsan Hakları Mahkemesi gelmektedir. Vergi kanunları kapsamında alınan tedbirler, kamunun yararına olan tedbirlerdir. Alınan bu tedbirler; açık, anlaşılabilir, ulaşılabilir olmalı ve uygulaması doğru merciler tarafından yapılmalıdır (Şimşek, 2010: 324-325).

Mükelleflerin vergiye gönüllü uyumunun artması devlet, halk ve ilgili kurum ve kuruluşların karşılıklı etkileşim içinde olup uzlaşma sağlaması ile mümkündür. Vergi ödemelerinin yükümlülükten ziyade vatandaşlık görevi olduğunun bilinci topluma aşılanmalıdır (Yücel, 2011:187).

Mükellef hakları konusunun son yıllarda sık sık gündeme geldiği görülmektedir. Mükelleflerin vergiye uyumunun artırılması ve vergi idaresi-

mükellef ilişkilerinin geliştirilmesi için Türk Vergi Hukuku'nda mükellef haklarının sistematik bir şekilde açıklanması gerekmektedir. Gerek gelir idaresinde gerekse de vergi mevzuatında yapılacak olan bütün çalışmalarda anayasal ilkeler gözetilmelidir (Egeli ve Dağ, 2012:144-145).

2.2.3. MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ BEKLENTİLERİ

2.2.3.1. Mali Tatil

SMMM tarafından her ay düzenli bir şekilde beyannameler verilmektedir. 2007 yılında 5604 Sayılı Mali Tatil İhdas Edilmesi Hakkında Kanun ile 'Mali Tatil' adı altında bir düzenleme yapılmıştır.

Yoğun bir iş temposu ile çalışan meslek mensuplarının düzenli bir tatil yapmalarını sağlamak amacı ile 28.03.2007 tarihinden bu yana yürürlükte olan 5604 Sayılı Kanun'a göre her yıl 1-20 Temmuz arası mali tatil olarak belirlenmiştir (www.lebiblyalkin.com.tr)

Mali tatil meslek mensupları ve çalışanları için reform niteliğinde bir hukuki düzenlemedir. Bu kanun ile muhasebe meslek mensupları, kanuni süreler içerisinde tatil yapma fırsatına kavuşmuşlardır.

Son günü mali tatile rastlayan aşağıdaki süreler, tatilin son gününü izleyen tarihten itibaren yedi gün uzamış sayılır(www.resmigazete.gov.tr):

- *Beyana dayalı tarhiyatta, kanuni süresinde verilmesi gereken beyannamelerin verilme süreleri,*
- *İkmalen, re'sen veya idarece yapılan tarhiyatta, vadesi malî tatile rastlayan vergi, resim ve harçlar ile vergi cezaları ve gecikme faizlerinin ödeme süresi,*
- *Tarh edilen vergilere ve/veya kesilen cezalara karşı uzlaşma talep etme veya cezada indirim hükümlerinden yararlanmak amacıyla yapılacak başvurulara ilişkin süreler,*
- *Devamlı bilgi verme hükümleri kapsamında verilmesi gereken bilgilerin verilmesine ilişkin süreler.*

Mali tatil süresince işlemeyen süreler aşağıdaki gibidir (www.muhasebenet.net):

- *Muhasebe kayıt süreleri:* VUK'un 219. maddesinde belirtilen '10' ve '45' günlük süreler mali tatil süresince işlemez. İşlemeyen süreler 20 Temmuz'dan itibaren işlemeye başlar.

• *Bildirim süreleri:* VUK'un 153 ve 167. maddelerinde belirtilen bildirim, süreleri mali tatil boyunca işlemez. İşlemeyen süreler 20 Temmuz'dan itibaren işlemeye başlar.

• *Dava açma süreleri*

Maliye Bakanlığı'na tanınan yetki çerçevesinde 1 Seri No'lu Tebliğ'de ;

• *Mali tatilin uygulanacağı tatiller,*

• *Mali tatil kapsamında olmayan süreler,*

• *Mali tatil nedeni ile uzayan süreler,*

• *Mali tatil nedeni ile işlemeyen süreler,*

• *Mali tatil süresince defter ve belgelerin ibrazı, vergi incelemesine başlama,*

• *Mali tatil süresince bilgi isteme ve tebligat işlemleri,*

• *Mali tatilin sona erdiği günü izleyen yedi gün içinde biten kanuni ve idari süreler,*

• *Beyanname verme süresi mali tatil nedeni ile uzamış olan vergilerde ödeme süresi.*

konularında açıklamalar yapılmıştır. Fakat bu açıklamalara ilave olarak Tebliğ'de bazı vergiler ile ilgili işlemlerin mali tatil kapsamına girmediği belirtilmiştir. Mali tatil sebebi ile uzaması söz konusu olmayan süreler aşağıdaki gibidir (www.alomaliye.com):

• *İcra yoluyla yapılan satışlarda katma değer vergisi uygulamasına yönelik (5) No.lu katma değer vergisi beyannamesinin, 26/4/2014 tarihli ve 28983 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Katma Değer Vergisi Genel Uygulama Tebliğinin (I/B-6.2.22) bölümünde belirtilen verilme ve ödeme süreleri,*

• *Sürekli beyanname vermek zorunda olanlar dışındaki resmî kuruluşlar tarafından müzayede mahallerindeki satışlar dolayısıyla tahsil edilen katma değer vergisinin, Katma Değer Vergisi Genel Uygulama Tebliğinin (I/B-6.13) bölümünde belirtilen ödeme süresi,*

• *18/1/1972 tarihli ve 1512 sayılı Noterlik Kanunu'nun 118'inci maddesine göre noterler tarafından tahsil edilen damga vergisi ve harç bedellerinin anılan Kanunun 119'uncu maddesi (4) uyarınca ilgili vergi dairesine bildirilmesine ilişkin olarak verilecektir*

2.2.3.2. Sürekli Eğitim

TÜRMOB tarafından faaliyete geçirilmiş olan TESMER, aday meslek mensuplarına ve meslek mensuplarına yönelik eğitimlerin verildiği bir sürekli eğitim merkezidir(www.tesmer.org.tr).

TESMER'e ait önemli işlevler aşağıdaki şekildedir(TESMER, 2009: 2):

- Mesleğe yeni girmiş ya da girecek olan kişilerin mesleğe yönelik bilgi eksikliklerinin tamamlanmasına yardımcı olmak,
- Meslek mensuplarının sahip oldukları yeterliliklerinin gelişmesine yardımcı olmak.

TESMER tarafından üretilen projelerin hayata geçirilebilmesi için birçok şehirde TESMER şubeleri kurulmuştur. Şube olmayan şehirlerde ise, hizmetler oda aracılığı ile yapılmaktadır.

Aday meslek mensuplarına ve meslek mensuplarına yönelik eğitimlerin yürütülmesinde görev alan TESMER, şube olan şehirlerde eğitimci ihtiyacını ve materyal ihtiyacını karşılar. Sınavlara yönelik interaktif setler hazırlayan TESMER ayrıca eğitim programları ile kurslar düzenler, mesleki yayınlar hazırlayarak eğitim notu desteği de verir(TESMER, 2009:2-6).

Zaman içinde kayıt yapmanın ve beyanname hazırlamanın ötesine geçen muhasebe mesleğinde, mesleği icra eden meslek mensuplarının mesleki bilgiden ziyade mesleki beceri ve değer, meslek etiği ve teknolojidenden yararlanma gibi konularda da donanıma sahip olmaları gerekir. Kazanılacak söz konusu donanımlar, hayat boyu öğrenme sürecinin işleyişine teşkil edecektir (Özbirecikli vd., 2009:82).

23 Haziran 2018 tarihinde yayımlanan TÜRMOB Sürekli Mesleki Geliştirme Eğitimi Yönetmeliği'ne göre Sürekli Mesleki Geliştirme Eğitim Programları'nın amaçları aşağıda özetlenmiştir(m.5):

- Meslek mensuplarının, kendi müşterilerine ve diğer pay sahibi kişilere kaliteli bir hizmet verebilmeleri için sahip oldukları mesleki bilgi ve yetkinlikleri artırarak gelişmesini sağlamak,
- Meslek mensuplarının, mevzuatta ve mevzuatın uygulanmasında yetkin kişiler olmalarını sağlamak,
- Meslek mensuplarının verecekleri hizmet konusunda gereken bilgi ve beceriye sahip oldukları konusunda kamu itimadı oluşturmak,

- Mesleki faaliyetleri yerine getirirken kamu çıkarlarının gözetilmesini sağlamak
- Meslek mensuplarının arasındaki mesleki ilişkileri güçlendirmek,
- Meslek mensuplarının ulusal düzeyde ve uluslar arası düzeyde standartları bilip uygulamaları ve meydana gelen değişiklikleri takip edebilmeleri,
- Meslek mensuplarının teknoloji ve yabancı dil konularında gelişmelerinin sağlanması,
- Meslek mensuplarının bir üst seviye için ve yeni iş sahaları için hazırlanmalarını sağlamak.

Mesleğe yeni katılan meslek mensuplarının süreç içerisinde bilgi ve becerilerinin geliştirmesi ve yeterli donanıma sahip olması gerekmektedir. Bu bağlamda meslek odaları ve TESMER gibi meslek kuruluşları, mesleki eğitim ve seminerler düzenleyerek meslek mensuplarının gelişimine katkıda bulunmaktadır. Söz konusu eğitim programlarının tüm meslek mensuplarının yararlanabileceği şekilde hazırlanması ve uygulanması meslek mensuplarının uluslar arası yetkinliğe ulaşmasına katkı sağlayacaktır (Şengel, 2010: 93).

2.2.3.3. Oda Denetimlerinin Artırılması

Gerek meslek mensupları gerekse stajyer adaylar mesleğin icrası sırasında birtakım sorunlar ile karşılaşmaktadırlar. Karşılaşılan bu sorunlar için odaların denetimlerinin artırılmasını talep etmektedirler.

Yıllar itibariyle işleme konan dosyaların eylem ve türlere göre dağılımları tablo 2.11’de gösterilmiştir

Tablo 2.11: İşleme Konan Dosyaların Eylem Ve Türlerine Göre Dağılımı

Eylem Türü/Yıllar	2010	2011	2012
Meslek Mensupları Arasındaki Uygulamalarda Haksız Rekabet	317	612	602
Ücret ve Diğer Mali Nitelikteki Uygulamalarda Haksız Rekabet	46	98	85
Reklam Yoluyla Haksız Rekabet	31	42	38

Tablo 2.11’de görüldüğü üzere, meslek mensupları arasındaki uygulamalarda haksız rekabette 2010 yılında 317, 2011 yılında 612, 2012 yılında 602 adet dosya işleme konmuştur. Ücret ve diğer mali nitelikteki uygulamalarda haksız rekabette 2010 yılında 46, 2011 yılında 98, 2012 yılında 85 adet dosya işleme konmuştur. Reklam yolu ile haksız rekabette 2010 yılında 31, 2011 yılında 42, 2012 yılında 38 adet dosya işleme konmuştur.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ SORUN VE
BEKLENTİLERİNİN BELİRLENMESİ ÜZERİNE İZMİR İLİNDE BİR
SAHA ARAŞTIRMASI

Çalışmanın bu bölümünde İzmir ilinde mesleği icra eden muhasebe meslek mensuplarının mesleğe yönelik sorunlarını belirlemek ve bu sorunların çözümüne yönelik beklentilerini saptamak amacı ile anket çalışması yapılmıştır.

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Günümüzde birçok meslek mensubu, mesleklerini icra ederken birçok sorun ile karşılaşmaktadır. Araştırmamızda, meslek mensuplarının karşılaştığı sorunları tespit etmek ve meslek mensuplarının bu sorunlara yönelik beklentilerini belirlemek amaçlanmıştır.

3.2. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ VE VERİLERİN TOPLANMASI

Yapılan bu çalışmada anketin evrenini İzmir ilinde muhasebe mesleğini icra eden SM ve SMMM'ler oluşturmaktadır. İzmir Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odasına kayıtlı 672 SM, 6994 SMMM olmak üzere toplam 7.666 meslek mensubu bulunmaktadır (www.turmob.org.tr). Anketin örneklemi ise İzmir ilinde muhasebe mesleğini icra eden 374 meslek mensubu oluşturmaktadır. Tablo 3.1.'de görüldüğü üzere 7.666 kişilik evren için %95 güven aralığında %5 anlamlılık düzeyinde 370 kişilik örneklem yetmektedir. Örneklem büyüklüğü Tablo 3.1'de gösterilmiştir:

Tablo 3.1: Örneklem Büyüklüğü

Farklı evren büyüklüklerinde örneklem büyüklüğü ne kadar olmalıdır?	%95 güvenle		%959 güvenle	
	N	n	n	n
50	44	50	50	50
100	79	99	99	99
200	132	196	196	196
500	217	476	476	476
1.000	278	907	907	907
2.000	322	1661	1661	1661
5.000	357	3311	3311	3311
10.000	370	4950	4950	4950
20.000	377	6578	6578	6578
50.000	381	8195	8195	8195
100.000	383	8926	8926	8926
1.000.000	384	9706	9706	9706

Kaynak: Cohen, Manion ve Morrison (2000)

3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Anket formunun hazırlanmasında literatürdeki çalışmalardan ve özellikle Kalaycı ve Tekşen (2006), Alagöz ve Ceran (2007)'nin çalışmalarından yararlanılmıştır. Ayrıca SMMM unvanına sahip bir meslek mensubunun görüşleri de alınarak ankete son hali verilmiştir. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde demografik özelliklere yönelik 7 soru, ikinci bölümde meslek mensuplarının karşılaştıkları sorunlara yönelik 23 soru olup bunların dışında 1 adetde açık uçlu soru bulunmaktadır. Sorular hazırlanırken 5'li likert ölçeğinden yararlanılmıştır. Anket soruları Google Drive ile oda aracılığıyla SMMM meslek mensuplarına gönderilmiştir. 28.03.2019- 21.05.2019 tarihleri arasında 381 adet geri dönüş sağlanmıştır. Bu anketlerden 7 tanesi analize uygun olmadığı için veri tablosundan çıkarılmıştır. Analize tabi tutulan nihai örneklem sayısı 374 olarak gerçekleştirilmiştir. Bu sayı, çalışmanın evreni düşünüldüğünde yeterlidir.

3.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Anket çalışmasında elde edilen veriler IBM SPSS 20 programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Analize geçmeden önce ankete ilişkin güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenilirlik analizi, *daha önceden belirlenmiş bir ölçek türüne göre hazırlanmış ankete verilen yanıtların tutarlılığını ölçen* analizdir

(www.ekonomianaliz.com). Anketin güvenilirliğini gösteren Cronbach'in alfa katsayısı 0,761 olarak bulunmuştur. Sosyal bilimlerde bu katsayı, anketin güvenilirliği için yeterlidir. Cronbach'in alfa katsayısı Tablo 3.2.'de gösterilmiştir.

Tablo 3.2. :Cronbach'ın Alfa Güvenirlik Katsayısı

Güvenirlik katsayısı (Cronbach alfa)	Yorum
≥ 0.9	Mükemmel
$0.7 \leq \alpha < 0.9$	İyi
$0.6 \leq \alpha < 0.7$	Kabul edilebilir
$0.5 \leq \alpha < 0.6$	Zayıf
$\alpha < 0.5$	Kabul edilemez

Kaynak: Kılıç, 2016: 48.

Analizde ilk aşamada demografik özellikler için frekans ve yüzde analizleri gerçekleştirilmiş ve raporlanmıştır. Daha sonra ankete katılan meslek mensuplarının unvanlarına göre demografik özelliklerine ilişkin çapraz tablo analizleri yapılmıştır. Analizin ikinci aşamasında, katılımcıların anketteki ifadelerine katılım düzeylerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler araştırılmış ve madde bazında katılım düzeylerinin frekans ve yüzde analizleri yapılmıştır.

3.5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

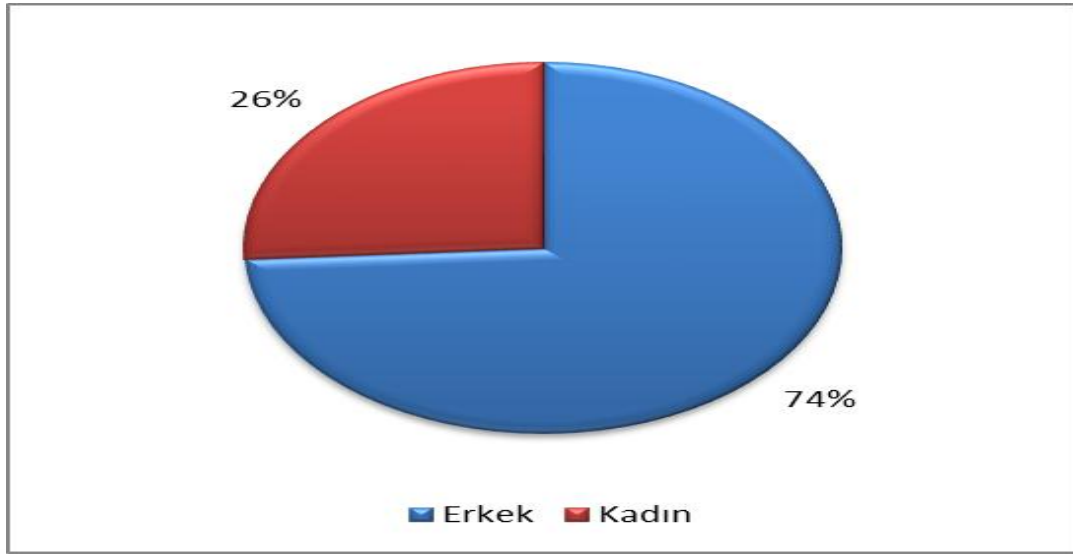
3.5.1. Demografik Özelliklerin Frekans Analizleri

Katılımcılar ilişkin demografik bilgiler aşağıda tablolar ve grafikler halinde gösterilmiştir.

Tablo 3.3: Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı

CİNSİYET	FREKANS	YÜZDE
Kadın	97	25,9
Erkek	277	74,1
TOPLAM	374	100,0

Grafik 3.1: Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımları

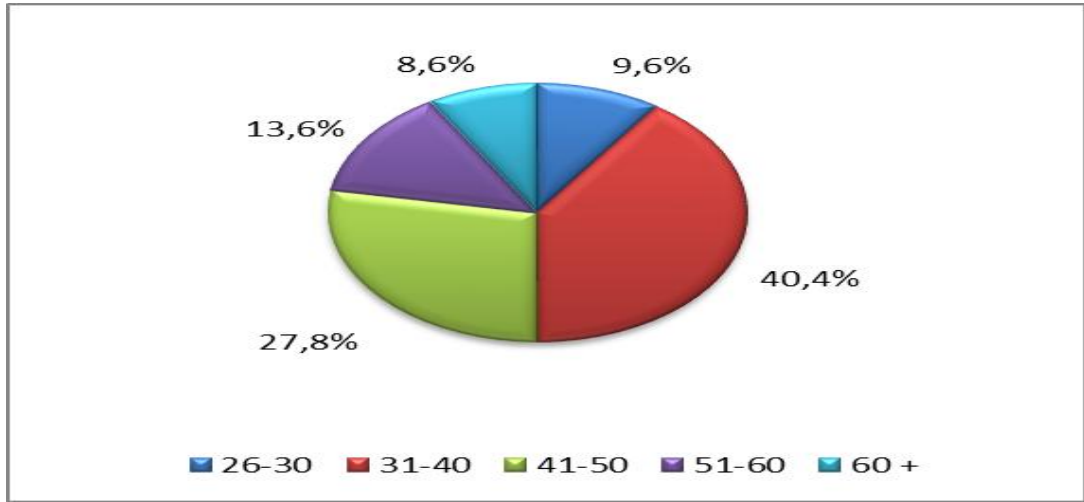


Ankete katılan 374 meslek mensubunun 97'si (yaklaşık %26) kadın, 277'si (%74) erkektir. Meslek mensupları cinsiyet açısından değerlendirildiğinde, büyük çoğunluğunu erkeklerin oluşturduğu gözlenmiştir.

Tablo 3.4. Katılımcıların Yaş Aralığına Göre Dağılımları

YAŞ ARALIĞI	FREKANS	YÜZDE
26-30	36	9,6
31-40	151	40,4
41-50	104	27,8
51-60	51	13,6
60 +	32	8,6
TOPLAM	374	100,0

Grafik 3.2: Katılımcıların Yaş Aralığına Göre Dağılımları

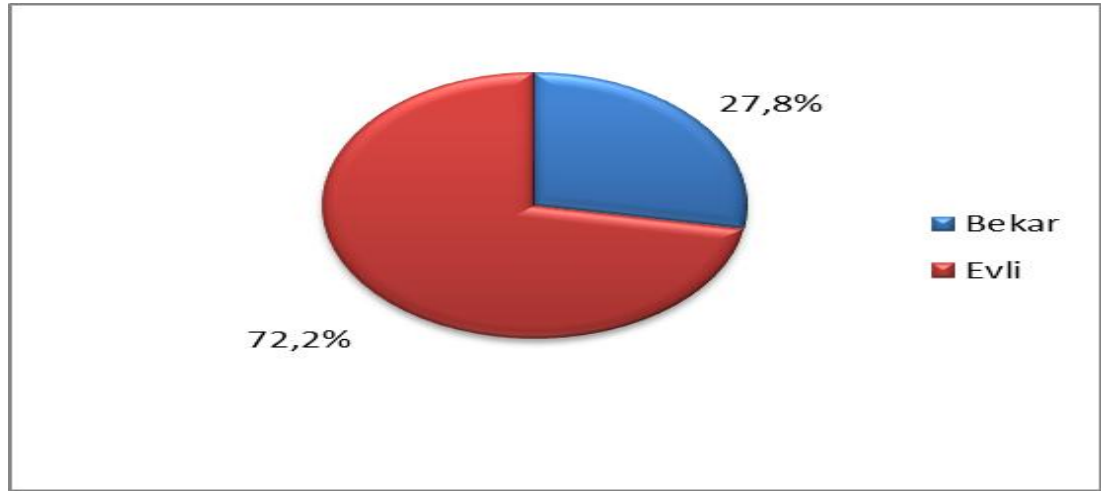


Ankete katılan 374 meslek mensubunun 36'sı (%9,6) 26-30 yaş aralığında, 151'i (%40,4) 31-40 yaş aralığında, 104'ü (%27,8) 41-50 yaş aralığında, 51'i (%13,6) 51-60 yaş aralığında, 32'si (%8,6) 60 üstü yaş aralığındadır. Meslek mensupları, yaş grupları açısından değerlendirildiğinde, 31-40 yaş grubu kesimin yoğun olduğu gözlenmiştir.

Tablo 3.5: Katılımcıların Medeni Duruma Göre Dağılımları

MEDENİ DURUM	FREKANS	YÜZDE
Bekar	104	27,8
Evli	270	72,2
TOPLAM	374	100,0

Grafik 3.3: Katılımcıların Medeni Duruma Göre Dağılımları

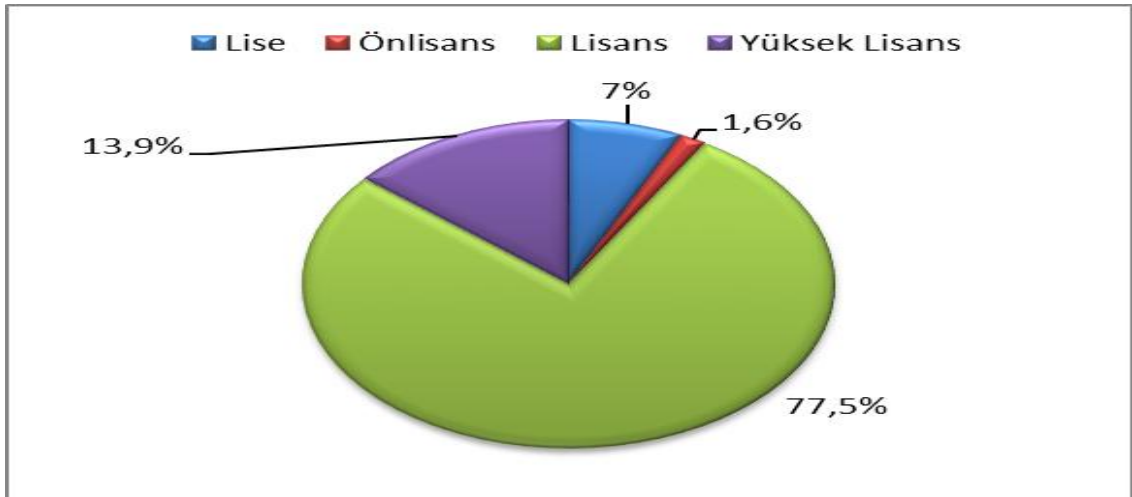


Ankete katılan 374 meslek mensubunun 104'ü (%27,8) bekar, 270'i (%72,2) evlidir. Meslek mensupları medeni durum açısından değerlendirildiğinde, büyük çoğunluğu evli kesimin oluşturduğu gözlenmiştir.

Tablo 3.6: Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Dağılımları

EĞİTİM DÜZEYİ	FREKANS	YÜZDE
Ortaöğretim	0	0,0
Lise	26	7,0
Ön Lisans	6	1,6
Lisans	290	77,5
Yüksek Lisans	52	13,9
Doktora	0	0,0
TOPLAM	377	100,0

Grafik 3.4: Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Dağılımları

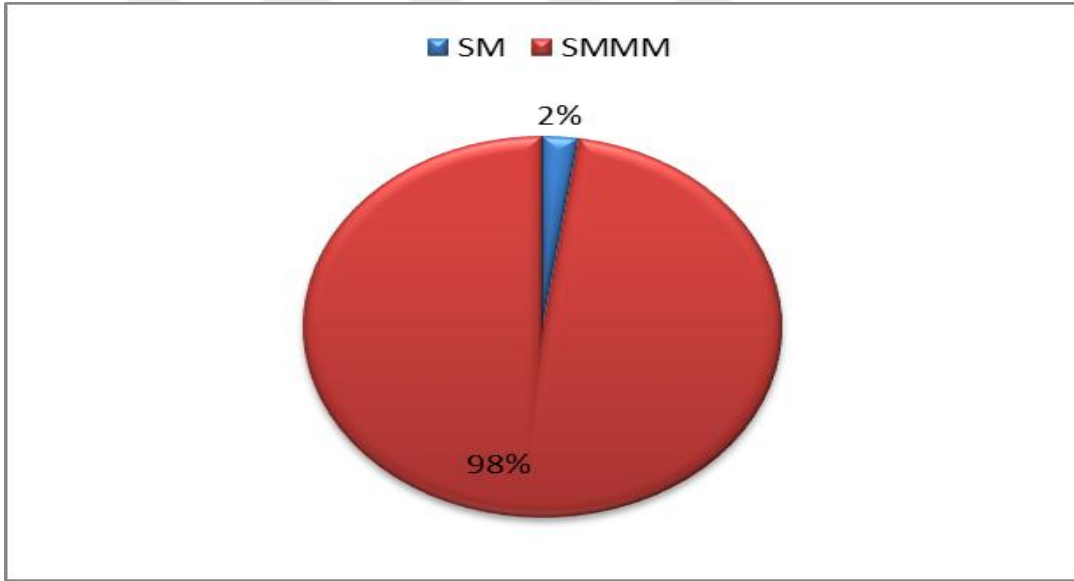


Ankete katılan 374 meslek mensubunun 26'sı (%7) lise mezunu, 6'sı (%1,6) ön lisans mezunu, 290'ı (%77,5) lisans mezunu, 52'si (%13,9) yüksek lisans mezunudur. Ortaöğretim ve doktora mezunu kişi yoktur. Meslek mensupları eğitim açısından değerlendirildiğinde, lisans mezunu meslek mensuplarının yoğun olduğu gözlenmiştir.

Tablo 3.7: Katılımcıların Unvana Göre Dağılımları

UNVAN	FREKANS	YÜZDE
SM	9	2,4
SMMM	365	97,6
TOPLAM	377	100,0

Grafik 3.5: Katılımcıların Unvana Göre Dağılımları

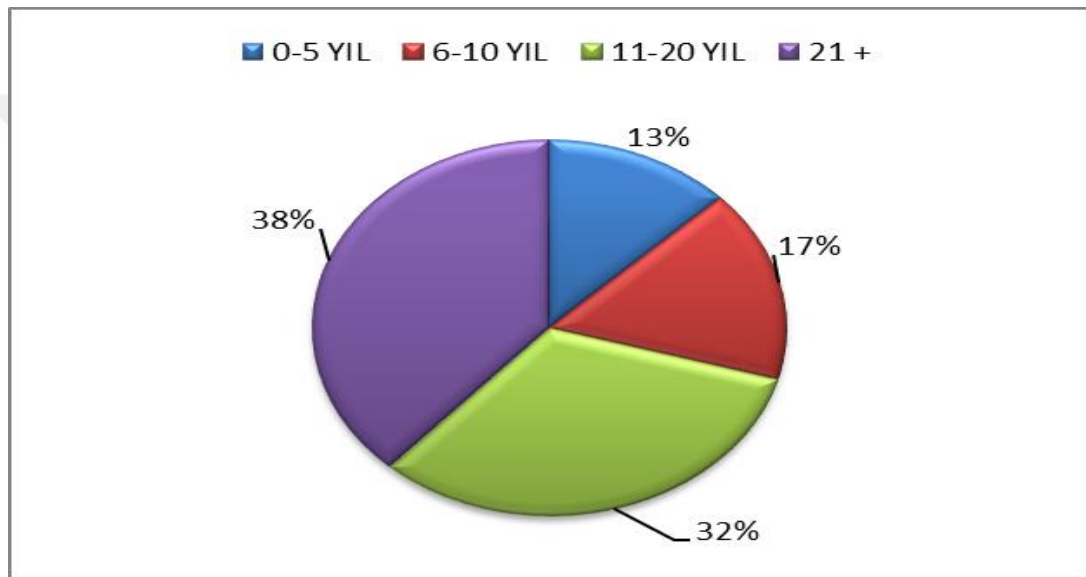


Ankete katılan 374 meslek mensubunun 9'u (%2,4) SM, 365'i (%97,6) SMMM'dir. Meslek mensupları unvan açısından değerlendirildiğinde, SMMM unvanına sahip kişilerin yüksek oranda olduğu gözlenmiştir. 5786 Sayılı Kanun ile yapılan değişiklikle beraber SM unvanı yasadan kaldırıldığı için SM unvanı düşük orandadır.

Tablo 3.8.: Katılımcıların Deneyim Süresine Göre Dağılımları

DENEYİM	FREKANS	YÜZDE
0-5 YIL	48	12,8
6-10 YIL	62	16,6
11-20 YIL	121	32,4
21+	143	38,2
TOPLAM	374	100,0

Grafik 3.6: Katılımcıların Deneyim Süresine Göre Dağılımları

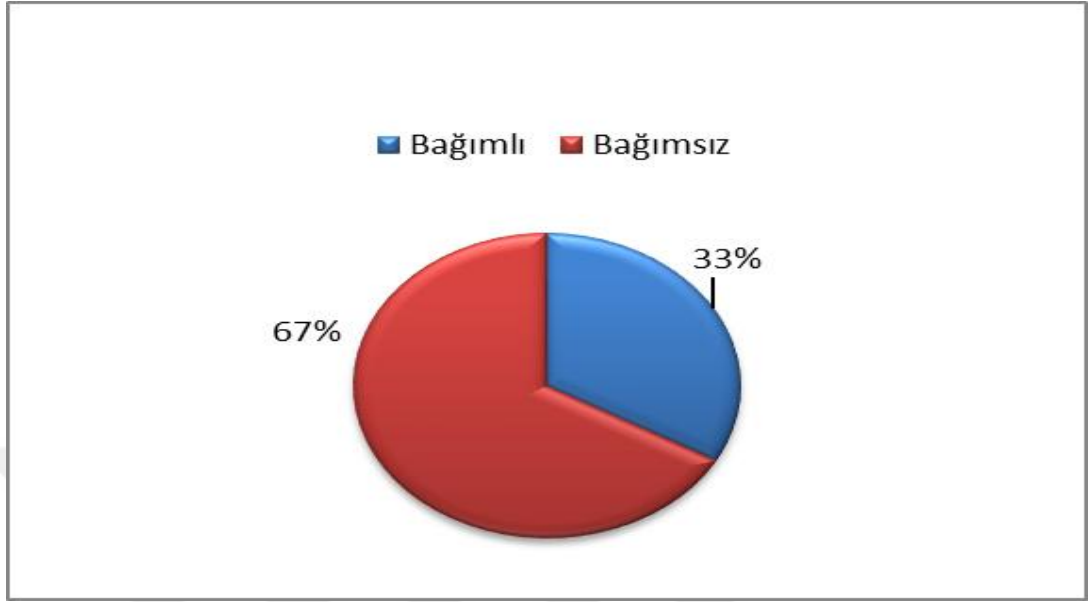


Ankete katılan 374 meslek mensubunun 48'i (%12,8) 0-5 yıl deneyime, 62'si (%16,6) 6-10 yıl deneyime, 121'i (%32,4) 11-20 yıl deneyime, 143'ü (%38,2) 21 yıl ve daha fazla deneyime sahiptir. Meslek mensupları deneyim açısından değerlendirildiğinde, katılımcıların %70'nin 10 yıldan daha uzun bir deneyime sahip oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 3.9: Katılımcıların Çalışma Şekline Göre Dağılımları

ÇALIŞMA ŞEKLİ	FREKANS	YÜZDE
Bağımlı	124	33,2
Bağımsız	250	66,8
TOPLAM	374	100,0

Grafik 3.7: Katılımcıların Çalışma Şekline Göre Dağılımları



Ankete katılan 374 meslek mensubunun 124'ü (%33) bağımlı, 250'si (yaklaşık %67) bağımsız çalışmaktadır. Katılımcılar çalışma şekli açısından değerlendirildiğinde, bağımsız şekilde çalışan meslek mensuplarının yüksek oranda olduğu gözlenmiştir.

3.5.2. Unvana Göre Çapraz Tablo Analizleri

Katılımcıların unvanlarına göre çapraz tablo analizi gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların unvanlarına göre cinsiyet dağılımları Tablo 3.10.'da gösterilmiştir:

Tablo 3.10: Katılımcıların Unvanlarına Göre Cinsiyetlerinin Dağılımı

	Cinsiyet		Toplam
	Kadın	Erkek	
Unvan SM	2	7	9
SMMM	95	270	365
Toplam	97	277	374

Tablo 3.10'da görüldüğü üzere, SM unvanına sahip 2 kadın, 7 erkek katılımcı bulunmaktadır. SMMM unvanına sahip meslek mensuplarının 95'i kadın, 270'i erkektir.

Katılımcıların unvanlarına göre yaş aralıklarının dağılımları Tablo 3.11.'de sunulmuştur.

Tablo 3.11: Katılımcıların Unvanlarına Göre Yaş Aralıklarının Dağılımı

	Yaş					Toplam
	26-30yas	31-40yas	41-50yas	51-60yas	61+yas	
Unvan						
SM	0	1	0	5	3	9
SMMM	36	150	104	46	29	365
Toplam	36	151	104	51	32	374

Tablo 3.11’de görüldüğü üzere, SM unvanına sahip 31-40 yaş aralığında 1 kişi, 51-60 yaş aralığında 5 kişi, 61 üstü yaş aralığında 3 kişi bulunmakla beraber, 26-30 yaş aralığında ve 41-50 yaş aralığında kişi bulunmamaktadır.

SMMM unvanına sahip 26-30 yaş aralığında 36 kişi, 31-40 yaş aralığında 150 kişi, 41-50 yaş aralığında 104 kişi, 51-60 yaş aralığında 46 kişi, 61 üstü yaş aralığında ise 29 kişi bulunmaktadır.

Katılımcıların unvanlarına göre deneyim sürelerinin dağılımı Tablo 3.12.’desunulmuştur.

Tablo 3.12: Katılımcıların Unvanlarına Göre Deneyim Sürelerinin Dağılımı

	Deneyim				Toplam
	0-5yıl	6-10yıl	11-20yıl	21+yıl	
Unvan					
SM	0	1	0	8	9
SMMM	48	61	121	135	365
Toplam	48	62	121	143	374

Tablo 3.12’de görüldüğü üzere, SM unvanına sahip 1 kişi 6-10 yıl deneyime sahip, 8 kişi 21 yıl üzeri deneyime sahiptir. 0-5 yıl ve 11-20 yıl deneyime sahip kişi bulunmamaktadır. SMMM unvanına sahip 48 kişi 0-5 yıl deneyime sahip, 61 kişi 6-10 yıl deneyime sahip, 121 kişi 11-20 yıl deneyime sahip, 135 kişi ise 21 yıl üzeri deneyime sahiptir.

Katılımcıların unvanlarına göre çalışma şekillerinin dağılımı Tablo 3.13.'de sunulmuştur.

Tablo 3.13: Katılımcıların Unvanlarına Göre Çalışma Şekillerinin Dağılımı

	Çalışma Şekli		Toplam
	Bağımlı	Bağımsız	
SM	1	8	9
Unvan	123	242	365
SMMM			
Toplam	124	250	374

Tablo 3.13.'de görüldüğü üzere, SM unvanına sahip 1 kişi bağımlı çalışırken 8 kişi bağımsız çalışmaktadır. SMMM unvanına sahip 123 kişi bağımlı çalışırken 242 kişi bağımsız çalışmaktadır.

3.5.3. Anketteki İfadelere Katılım Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Ankette yer alan ifadelere katılım düzeylerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 3.14.'de gösterilmiştir:

Tablo 3.14: Katılımcıların Anketteki İfadelere Katılım Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	N	Min.	Maks.	Ort.	Std.Sapma
İfade 1: Muhasebe mesleği toplumda saygınlığı olan bir meslektir.	374	1,00	5,00	2,71	1,25045
İfade 2 :Muhasebe mesleğinde iş yükü çok fazladır.	374	1,00	5,00	4,68	,82821
İfade 3: Devlet dairelerinde bürokratik işlemler çok fazladır.	374	1,00	5,00	4,26	,99101
İfade 4: Mükellefler gerekli evrakları zamanında ulaştırmaktadır.	374	1,00	5,00	2,36	1,21931

İfade 5: Mükellefler defterlerinin tutulmasının yanı sıra özel işleri ile de ilgilenmemizi beklemektedir.	374	1,00	5,00	4,23	,96622
İfade 6: Yasa ve mevzuatlarda yapılan değişiklikleri takip etmekte güçlük çekiyorum.	374	1,00	5,00	3,83	1,21914
İfade 7: İş yoğunluğundan dolayı özel hayatıma zaman ayıramıyorum.	374	1,00	5,00	4,23	,99358
İfade 8: Mesleğim dolayısı ile zaman zaman sağlık problemleri yaşamaktayım.	374	1,00	5,00	3,98	1,04574
İfade 9 : Mükellefler zaman zaman yasalara aykırı istekte bulunmaktadır.	374	1,00	5,00	3,73	1,07641
İfade 10 : Aldığım ücret emeğimin karşılığıdır.	374	1,00	5,00	1,97	1,25414
İfade 11: Ücretimi zamanında alabiliyorum.	374	1,00	5,00	2,37	1,36116
İfade 12: Meslektaşlarımız ücret tarifesine uymaktadır.	374	1,00	5,00	1,60	,90551
İfade 13: Mesleki hatalardan dolayı maruz kalınan maddi sorumluluklar ağırdır.	374	1,00	5,00	4,47	,87140
İfade 14: Mesleki sorumluluk sigortası kullanmaktayım.	374	1,00	5,00	3,10	1,46682
İfade 15: Zaman zaman devlet ve mükellef arasında kalmaktayım.	374	1,00	5,00	3,87	,99844
İfade 16: Meslek içi eğitimler yeterlidir.	374	1,00	5,00	2,38	1,15325

İfade 17: Üniversiteler ile meslek mensupları arasında dayanışma yeterli düzeydedir.	374	1,00	5,00	1,81	,83733
İfade 18: E-dönüşüm sistemi işlerimizi kolaylaştırmaktadır.	374	1,00	5,00	2,96	1,23344
İfade 19: Muhasebe mesleğinin geleceği parlaktır.	374	1,00	5,00	2,48	1,23554
İfade 20: Mali tatil uygulanmaktadır.	374	1,00	5,00	1,45	,83911
İfade 21: Vergi ödemeleri için otomatik tahsil sistemi oluşturulmalıdır.	374	1,00	5,00	4,12	1,04117
İfade 22: Haksız rekabeti ve kayıt dışılığı önleyici tedbirler yeterlidir.	374	1,00	5,00	1,81	1,09779
İfade 23: Muhasebe mesleğini yakınlarıma tavsiye ederim.	374	1,00	5,00	2,14	1,12037
Valid N (listwise)	374				

Ankette yer alan ifadelere katılım düzeyleri madde bazında aşağıda sunulmuştur.

Tablo: 3.15. Katılımcıların “Muhasebe mesleği toplumda saygınlığı olan bir meslektir” İfadesine Katılım Düzeylerinin Frekans ve Yüzde Dağılımları

	1	2	3	4	5	TOPLAM
Frekans	72	114	71	85	32	374
Yüzde	19,3	30,5	19,0	22,7	8,6	100,0

Katılımcıların “muhasebe mesleği toplumda saygınlığı olan bir meslektir” ifadesine katılım düzeyleri tabloda verilmiştir. Tablo 3.15.’e göre ankete katılan katılımcıların %19,3’ü “Kesinlikle Katılmıyorum”, %30,5’i “Katılmıyorum”, %19,0’ı “Kararsızım”, %22,7’si “Katılıyorum” ve %8,6’sı “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde

yanıt vermiştir. Katılımcıların muhasebe mesleği toplumda saygınlığı olan bir meslektir ifadesine katılım düzeyleri ortalama 2,71 olarak gerçekleşmiştir. Bir bütün olarak değerlendirildiğinde, katılımcılar muhasebe mesleğinin toplumda saygın bir meslek olmadığını ifade etmişlerdir.

Tablo: 3.16.Katılımcıların “ Muhasebe mesleğinde iş yükü çok fazladır” İfadesine Katılım Düzeylerinin Frekans ve Yüzde Dağılımları

	1	2	3	4	5	TOPLAM
Frekans	12	4	3	55	300	374
Yüzde	3,2	1,1	0,8	14,7	80,2	100,0

Katılımcıların “muhasebe mesleğinde iş yükü çok fazladır” ifadesine katılım düzeyleri tabloda verilmiştir. Tablo 3.16’ ya göre ankete katılan katılımcıların %3,2’si “Kesinlikle Katılmıyorum”, %1,’i “Katılmıyorum”, %0,8’i “Kararsızım”,%14,7’si “Katılıyorum” ve %80,2’si ise “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıt vermiştir. Katılımcıların muhasebe mesleğinde iş yükü çok fazladır ifadesine katılım düzeyleri ortalama 4,68 olarak gerçekleşmiştir. Buna göre katılımcılar muhasebe mesleğinde iş yükünün çok fazla olduğunu düşünmektedir.

Tablo 3.17: “Devlet dairelerinde bürokratik işlemler çok fazladır” İfadesine Katılım Düzeylerinin Frekans ve Yüzde Dağılımları

	1	2	3	4	5	TOPLAM
Frekans	12	21	12	141	188	374
Yüzde	3,2	5,6	3,2	37,7	50,3	100,0

Katılımcıların devlet dairelerinde bürokratik işlemler çok fazladır ifadesine katılım düzeyleri tabloda verilmiştir. Tablo 3.17.’ye göre ankete katılan katılımcıların %88’i devlet dairelerinde bürokratik işlemlerin fazla olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 3.18:Katılımcılar “Mükellefler gerekli evrakları zamanında ulaştırmaktadır” İfadesine Katılım Düzeylerinin Frekans ve Yüzde Dağılımları

	1	2	3	4	5	TOPLAM
Frekans	95	158	40	52	29	374
Yüzde	25,4	42,2	10,7	13,9	7,8	100,0

Katılımcıların “mükellefler gerekli evrakları zamanında ulaştırmaktadır” ifadesine katılım düzeyleri tabloda verilmiştir. Tablo 3.18.’e göre katılımcıların mükellefler gerekli evrakları zamanında ulaştırmaktadır ifadesine katılım düzeyleri ortalama 2,36 olarak gerçekleşmiştir. Buna göre, katılımcılar mükelleflerin evrakları zamanında getirmediğini düşünmektedirler.

Tablo 3.19:Katılımcılar “Mükellefler defterlerinin tutulmasının yanı sıra özel işleri ile de ilgilenmemizi beklemektedir” İfadesine Katılım Düzeylerinin Frekans ve Yüzde Dağılımları

	1	2	3	4	5	TOPLAM
Frekans	9	23	18	147	177	374
Yüzde	2,4	6,1	4,8	39,3	47,3	100,0

Katılımcıların mükellefler defterlerinin tutulmasının yanı sıra özel işleri ile de ilgilenmemizi beklemektedir ifadesine katılım düzeyleri tabloda verilmiştir Tablo 3.19.’dan görüleceği üzere katılımcıların yaklaşık %87’si mükelleflerin defterlerinin tutulmasının yanı sıra özel işleriyle de ilgilendiklerini belirtmişlerdir. Bu durum muhasebe mesleğindeki iş yükünü daha da artırmıştır.Katılımcıların mükellefler defterlerinin tutulmasının yanı sıra özel işleri ile de ilgilenmemizi beklemektedir ifadesine katılım düzeyleri ortalama 4,23 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 3.20: Katılımcılar “Yasa ve mevzuatlarda yapılan değişiklikleri takip etmekte güçlük çekiyorum” İfadesine Katılım Düzeylerinin Frekans ve Yüzde Dağılımları

	1	2	3	4	5	TOPLAM
Frekans	24	49	23	148	130	374
Yüzde	6,4	13,1	6,1	39,6	34,8	100,0

Katılımcıların yasa ve mevzuatlarda meydana gelen değişiklikleri takip etmekte güçlük çekiyorum ifadesine katılım düzeyleri tabloda verilmiştir. Tablo 3.20.'ye göre katılımcıların %74,4'ü yasa ve mevzuatlarda yapılan değişiklikleri takip etmekte güçlük çektiklerini belirtmişlerdir. Katılımcıların yasa ve mevzuatlarda yapılan değişiklikleri takip etmekte güçlük çekiyorum ifadesine katılım düzeyleri ortalama 3,83 olarak gerçekleşmiştir Buna göre, ankete katılanların çoğu yasa ve mevzuattaki değişiklikleri takip etmekte güçlük çekmektedirler.

Tablo 3.21: Katılımcıların “İş yoğunluğundan dolayı özel hayatıma zaman ayıramıyorum” İfadesine Katılım Düzeylerinin Frekans ve Yüzde Dağılımları

	1	2	3	4	5	TOPLAM
Frekans	8	28	19	134	185	374
Yüzde	2,1	7,5	5,1	35,8	49,5	100,0

Katılımcıların iş yoğunluğundan dolayı özel hayata zaman ayıramıyorum ifadesine katılım düzeyleri tabloda verilmiştir. Tablo 3.21.'e göre ankete katılan katılımcıların %2,1'i ‘Kesinlikle Katılmıyorum’, %7,5'i “Katılmıyorum”, %5,1'i “Kararsızım”, %35,8'i “Katılıyorum”, %49,5'i “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıt vermiştir. Katılımcıların iş yoğunluğundan dolayı özel hayatıma zaman ayıramıyorum ifadesine katılım düzeyleri ortalama 4,23 olarak gerçekleşmiştir. Buna göre, ankete katılanların büyük çoğunluğu yoğun iş sebebiyle özel hayatlarına zaman ayıramadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 3.22:Katılımcıların “Mesleğim dolayısı ile zaman zaman sağlık problemleri yaşamaktayım” İfadesine Katılım Düzeyleri ve Frekans Dağılımları

	1	2	3	4	5	TOPLAM
Frekans	9	41	30	161	133	374
Yüzde	2,4	11,0	8,0	43,0	35,6	100,0

Katılımcıların mesleğim dolayısı ile zaman zaman sağlık problemleri yaşamaktayım ifadesine katılım düzeyleri tabloda verilmiştir. Tablo 3.22'ye göre katılımcıların %78,6' sı mesleği nedeniyle zaman zaman sağlık problemleri yaşadığını ifade ederken, %13,4'ü mesleği dolayısıyla sağlık problemleri yaşamadığını belirtmiştir. %8'i ise kararsız kalmıştır.

Katılımcıların mesleğim dolayısı ile zaman zaman sağlık problemleri yaşamaktayım ifadesine katılım düzeyleri ortalama 3,98 olarak gerçekleşmiştir. Buna göre, ankete katılan meslek mensuplarının büyük çoğunluğu meslekleri dolayısı ile zaman zaman sağlık problemleri yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 3.23:Katılımcıların “Mükellefler zaman zaman yasalara aykırı istekte bulunmaktadır” İfadesine Katılım Düzeyleri ve Frekans Dağılımları

	1	2	3	4	5	TOPLAM
Frekans	14	50	47	176	87	374
Yüzde	3,7	13,4	12,6	47,1	23,3	100,0

Katılımcıların mükellefler zaman zaman yasalara aykırı istekte bulunmaktadır ifadesine katılım düzeyleri tabloda verilmiştir. Tablo 3.23'e göre ankete katılan katılımcıların %3,7'si “Kesinlikle Katılmıyorum”, %13,4'ü “Katılmıyorum”, %12,6'sı “Kararsızım”, %47,1'i “Katılıyorum”, %23,3'ü “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıt vermiştir. Katılımcıların mükellefler zaman zaman yasalara aykırı istekte bulunmaktadır ifadesine katılım düzeyleri ortalama 3,73 olarak

gerçekleşmiştir. Buna göre, katılımcıların büyük çoğunluğu mükelleflerin zaman zaman yasalara aykırı istekte bulduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 3.24: Katılımcıların “Aldığım ücret emeğimin karşılığıdır” İfadesine Katılım Düzeyleri ve Frekans Dağılımları

	1	2	3	4	5	TOPLAM
Frekans	185	102	27	33	27	374
Yüzde	49,5	27,3	7,2	8,8	7,2	100,0

Katılımcıların aldığım ücret emeğimin karşılığıdır ifadesine katılım düzeyleri tabloda verilmiştir. Tablo 3.24'e göre katılımcıların %77'si aldığı ücreti emeğinin karşılığı olarak görmemektedir. Katılımcıların yalnızca %16'sı emeğinin karşılığını alabildiğini ifade etmişlerdir.

Katılımcıların aldığım ücret emeğimin karşılığıdır ifadesine katılım düzeyleri ortalama 1,97 olarak gerçekleşmiştir. Buna göre, ankete katılan meslek mensuplarının büyük çoğunluğu aldığı ücretleri emeklerinin karşılığı olarak görmemektedir.

Tablo 3.25: Katılımcıların “Ücretimi zamanında alabiliyorum” İfadesine Katılım Düzeyleri ve Frekans Dağılımları

	1	2	3	4	5	TOPLAM
Frekans	137	97	35	75	30	374
Yüzde	36,6	25,9	9,4	20,1	8,0	100,0

Katılımcıların ücretimi zamanında alabiliyorum ifadesine katılım düzeyleri tabloda verilmiştir. Tablo 3.25'e göre ankete katılan katılımcıların % 36,6'sı “Kesinlikle Katılmıyorum”, % 25,9'u “Katılmıyorum”, %9,4'ü “Kararsızım”, %20,1'i “Katılıyorum”, %8,0'i “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıt vermiştir. Katılımcıların ücretimi zamanında alabiliyorum ifadesine katılım düzeyleri ortalama 2,37 olarak gerçekleşmiştir. Buna göre ankete katılanların büyük çoğunluğu ücretlerini zamanında alamadıklarını belirtmektedirler.

Tablo 3.26: Katılımcıların “Meslektaşlarımız ücret tarifesine uymaktadır” İfadesine Katılım Düzeyleri ve Frekans Dağılımları

	1	2	3	4	5	TOPLAM
Frekans	225	98	36	6	9	374
Yüzde	60,2	26,2	9,6	1,6	2,4	100,0

Katılımcıların meslektaşlarımız ücret tarifesine uymaktadır ifadesine katılım düzeyleri tabloda verilmiştir. Tablo 3.26’ya göre ankete katılan katılımcıların %60,2’si “Kesinlikle Katılmıyorum”, %26,2’si “Katılmıyorum”, %9,6’sı “Kararsızım”, %1,6’sı “Katılıyorum”, %2,4’ü “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıt vermiştir. Katılımcıların meslektaşlarımız ücret tarifesine uymaktadır ifadesine katılım düzeyleri ortalama %1,60 olarak gerçekleşmiştir. Buna göre, ankete katılanların büyük çoğunluğu meslektaşlarımızın ücret tarifesine uymadıklarını düşünmektedirler.

Tablo 3.27: Katılımcıların “Mesleki hatalardan dolayı maruz kalınan maddi sorumluluklar ağırdır” İfadesine Katılım Düzeyleri ve Frekans Dağılımları

	1	2	3	4	5	TOPLAM
Frekans	10	10	5	117	232	374
Yüzde	2,7	2,7	1,3	31,3	62,0	100,0

Katılımcıların mesleki hatalardan dolayı maruz kalınan maddi sorumluluklar ağırdır ifadesine katılım düzeyleri tabloda verilmiştir. Tablo 3.27’ye göre ankete katılan katılımcıların %2,7’si “Kesinlikle Katılmıyorum”, %2,7’si “Katılmıyorum”, %1,3’ü “Kararsızım”, %31,3’ü “Katılıyorum”, %62,0’si “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıt vermiştir. Katılımcıların mesleki hatalardan dolayı maruz kalınan maddi sorumluluklar ağırdır ifadesine katılım düzeyleri ortalama 4,47 olarak gerçekleşmiştir. Buna göre ankete katılanların büyük çoğunluğu mesleki hatalardan dolayı maruz kalınan maddi sorumlulukların ağır olduğunu düşünmektedir.

Tablo 3.28:Katılımcıların “Mesleki sorumluluk sigortası kullanmaktayım” İfadesine Katılım Düzeyleri ve Frekans Dağılımları

	1	2	3	4	5	TOPLAM
Frekans	63	100	45	70	96	374
Yüzde	16,8	26,7	12,0	18,7	25,7	100,0

Katılımcıların mesleki sorumluluk sigortası kullanmaktayım ifadesine katılım düzeyleri tabloda verilmiştir. Tablo 3.28'e göre katılımcıların %44,4'ü mesleki sorumluluk sigortası kullandığını belirtmiştir. Kararsız olduğunu belirten %12'lik grubun bu sigorta hakkında bilgi sahibi olmadıklarından bu seçeneği seçtikleri düşünülmektedir.

Katılımcıların mesleki sorumluluk sigortası kullanmaktayım ifadesine katılım düzeyleri ortalama 3,10 olarak gerçekleşmiştir. Buna göre, ankete katılan kişiler arasından maddi sorumluluk sigortası kullanan kişilerin sayısı ile maddi sorumluluk sigortası kullanmayan kişilerin sayısı hemen hemen birbirine yakındır.

Tablo 3.29.: Katılımcıların“ Zaman zaman devlet ve mükellef arasında Kalmaktayım” İfadesine Katılım Düzeyleri ve Frekansları

	1	2	3	4	5	TOPLAM
Frekans	7	42	45	178	102	374
Yüzde	1,9	11,2	12,0	47,6	27,3	100,0

Katılımcıların zaman zaman devlet ve mükellef arasında kalmaktayım ifadesine katılım düzeyleri tabloda verilmiştir. Tablo 3.29'a göre ankete katılan katılımcıların %1,9'u “Kesinlikle Katılmıyorum”,%11,2'si “Katılmıyorum”, %12,0'si “Kararsızım”, %47,6'sı “Katılıyorum”, %27,3'ü “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıt vermiştir. Katılımcıların zaman zaman devlet ve mükellef arasında kalmaktayım ifadesine katılım düzeyleri ortalama 3,87 olarak gerçekleşmiştir. Buna göre, ankete katılanların büyük çoğunluğu zaman zaman devlet ve mükellef arasında kalmaktadır.

Tablo 3.30: Katılımcıların “Meslek İçi Eğitimler Yeterlidir” İfadesine Katılım Düzeyleri ve Frekansları

	1	2	3	4	5	TOPLAM
Frekans	98	130	64	70	12	374
Yüzde	26,2	34,8	17,1	18,7	3,2	100,0

Katılımcıların meslek içi eğitimler yeterlidir ifadesine katılım düzeyleri tabloda verilmiştir. Tablo 3.30'a göre ankete katılan katılımcıların %26,2'si “Kesinlikle Katılmıyorum”, %34,8'i “Katılmıyorum”, %17,1'i “Kararsızım”, %18,7'si “Katılıyorum”, %3,2'si “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıt vermiştir. Katılımcıların meslek içi eğitimler yeterlidir ifadesine katılım düzeyleri ortalama 2,38 olarak gerçekleşmiştir.

Buna göre ankete katılan kişiler genel olarak meslek içi eğitimlerin yetersiz olduğunu düşünmektedir.

Tablo 3.31: Katılımcıların “Üniversiteler ile meslek mensupları arasında dayanışma yeterli düzeydedir” İfadesine Katılım Düzeyleri ve Frekansları

	1	2	3	4	5	TOPLAM
Frekans	155	150	57	9	3	374
Yüzde	41,4	40,1	15,2	2,4	0,8	100,0

Katılımcıların üniversiteler ile meslek mensupları arasında dayanışma yeterlidir ifadesine katılım düzeyleri tabloda verilmiştir. Tablo 3.31'e göre ankete katılan katılımcıların %41,4'ü “Kesinlikle Katılmıyorum”, %40,1'i “Katılmıyorum”, %15,2'si “Kararsızım”, %2,4'ü “Katılıyorum”, %0,8'i “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıt vermiştir. Katılımcıların üniversiteler arasında dayanışma yeterli düzeydedir ifadesine katılım düzeyleri ortalama 1,81 olarak gerçekleşmiştir. Buna göre, ankete katılanların büyük çoğunluğu üniversiteler ile meslek mensupları arasındaki dayanışmanın yeterli olmadığını düşünmektedir.

Tablo 3.32: Katılımcıların “E-Dönüşüm sistemi işlerimizi kolaylaştırmaktadır” İfadesine Katılım Düzeyleri ve Frekansları

	1	2	3	4	5	TOPLAM
Frekans	64	67	94	117	32	374
Yüzde	17,1	17,9	25,1	31,3	8,6	100

Katılımcıların e-dönüşüm sistemi işlerimizi kolaylaştırmaktadır ifadesine katılım düzeyleri tabloda verilmiştir. Tablo 3.32’ye göre ankete katılan katılımcıların %17,1’i “Kesinlikle Katılmıyorum”,%17,9’u “Katılmıyorum”, %25,1’i “Kararsızım”, %31,3’ü “Katılıyorum”, %8,6’sı “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıt vermiştir. Katılımcıların e-dönüşüm sistemi işlerimizi kolaylaştırmaktadır ifadesine katılım düzeyleri ortalama 2,96 olarak gerçekleşmiştir Buna göre, ankete katılan kişilerden e-dönüşüm sisteminin işleri kolaylaştırdığını düşünen kişi sayısı ile e-dönüşüm sisteminin işleri kolaylaştırmadığını düşünen kişi sayısı birbirine yakın durumdadır. Ayrıca yüzdeler dilimlerde göze çarpan bir diğer şey ise e-dönüşüm sisteminin işleri kolaylaştırıp kolaylaştırmadığı konusunda kararsız kalan kişi sayısının da yüksek olmasıdır.

Tablo 3.33:Katılımcıların “Muhasebe mesleğinin geleceği parlaktır” İfadesine Katılım Düzeyleri ve Frekansları

	1	2	3	4	5	TOPLAM
Frekans	104	96	86	65	23	374
Yüzde	27,8	25,7	23,0	17,4	6,1	100,0

Katılımcıların muhasebe mesleğinin geleceği parlaktır ifadesine katılım düzeyleri tabloda verilmiştir. Tablo 3.33.’e göre ankete katılan katılımcıların %27,8’i “Kesinlikle Katılmıyorum”, %25,7’si “Katılmıyorum”, %23,0’ü “Kararsızım”, %17,4’ü “Katılıyorum”, %6,1’i “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıt vermiştir. Katılımcıların muhasebe mesleğinin geleceği parlaktır ifadesine katılım düzeyleri ortalama 2,48 olarak belirlenmiştir. Buna göre, muhasebe mesleğinin geleceği

parlaktır düşüncesine katılmayan kişiler çoğunlukta olduğu gibi bu düşüncede kararsız kalan kişiler de yadsınamaz orandadır.

Tablo3.34:Katılımcıların“Mali tatil uygulanmaktadır” İfadesine Katılım Düzeyleri ve Frekansları

	1	2	3	4	5	TOPLAM
Frekans	260	82	16	9	7	374
Yüzde	69,5	21,9	4,3	2,4	1,9	100,0

Katılımcıların mali tatil uygulanmaktadır ifadesine katılım düzeyleri tabloda verilmiştir. Tablo 3.34.'e göre katılımcıların %91,4'ü mali tatilin uygulanmadığını belirtmiştir.

Katılımcıların mali tatil uygulanmaktadır ifadesine katılım düzeyleri ortalama 1,45 olarak gerçekleşmiştir. Buna göre, ankete katılanların büyük çoğunluğu mali tatilin uygulanmadığını düşünmektedir.

Tablo 3.35:Katılımcıların “Otomatik tahsil sistemi oluşturulmalıdır” İfadesine Katılım Düzeyleri ve Frekansları

	1	2	3	4	5	TOPLAM
Frekans	16	16	38	140	164	374
Yüzde	4,3	4,3	10,2	37,4	43,9	100,0

Katılımcıların otomatik tahsil sistemi oluşturulmalıdır ifadesine katılım düzeyleri tabloda verilmiştir. Tablo 3.35'e göre ankete katılan katılımcıların %4,3'ü “Kesinlikle Katılmıyorum”, %4,3'ü “Katılmıyorum”, % 10,2'si “Kararsızım”, %37,4'ü “Kesinlikle Katılıyorum”, %43,9'u “Katılıyorum” şeklinde yanıt vermiştir. . Katılımcıların otomatik tahsil sistem oluşturulmalıdır ifadesine katılım düzeyleri ortalama 4,12 olarak gerçekleşmiştir Buna göre, ankete katılanların büyük çoğunluğunu otomatik tahsil sistemi oluşturulması gerektiği düşüncesindedir.

Tablo 3.36: Katılımcıların “Haksız rekabeti ve kayıt dışılığı önleyici tedbirler yeterlidir” İfadesine Katılım Düzeyleri ve Frekansları

	1	2	3	4	5	TOPLAM
Frekans	191	119	28	16	20	374
Yüzde	51,1	31,8	7,5	4,3	5,3	100,0

Katılımcıların haksız rekabeti ve kayıt dışılığı önleyici tedbirler yeterlidir ifadesine katılım düzeyleri tabloda verilmiştir. Tablo 3.36'ya göre ankete katılan katılımcıların %51,1'i “Kesinlikle Katılmıyorum”, %31,8'i “Katılmıyorum”, %7,5'i “Kararsızım”, %4,3'ü “Kesinlikle Katılıyorum”, %5,3'ü “Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Katılımcıların haksız rekabeti ve kayıt dışılığı önleyici tedbirler yeterlidir ifadesine katılım düzeyleri ortalama 1,81 olarak gerçekleşmiştir. Buna göre, katılımcıların çoğu haksız rekabeti ve kayıt dışılığı önleyici tedbirlerin yetersiz olduğunu düşünmektedir.

Tablo 3.37: Katılımcıların “Muhasebe mesleğini yakınlarıma tavsiye ederim” İfadesine Katılım Düzeyleri ve Frekansları

	1	2	3	4	5	TOPLAM
Frekans	148	82	91	48	5	374
Yüzde	39,6	21,9	24,3	12,8	1,3	100,0

Katılımcıların muhasebe mesleğini yakınlarıma tavsiye ederim ifadesine katılım düzeyleri tabloda verilmiştir. Tablo 3.37'ye göre ankete katılan katılımcıların %39,6'sı “Kesinlikle Katılmıyorum”, %21,9'u “Katılmıyorum”, %24,3'ü “Kararsızım”, %12,8'i “ Katılıyorum”, %1,3'ü “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıt vermiştir. Katılımcıların muhasebe mesleğini yakınlarıma tavsiye ederim ifadesine katılım düzeyleri ortalama 2,14 olarak gerçekleşmiştir. Buna göre, ankete katılanların büyük çoğunluğu muhasebe mesleğini yakınlarına tavsiye etmeme düşüncesindedir. Fakat bunun yanı sıra muhasebe mesleğini yakınlarına

tavsiye edip etmeme konusunda kararsızlık yaşayan katılımcıların da sayıları yadsınamaz.

Ankete gelen cevaplar genel olarak değerlendirildiğinde; ilk üç sıradaki sorun şu şekildedir:

- Muhasebe mesleğinde iş yükü çok fazladır.
- Mesleki hatalardan dolayı maruz kalınan maddi sorumluluklar ağırdır.
- Mali tatil uygulanmamaktadır.

Anketimize katılan meslek mensuplarına sorulan soruların dışında sorun, öneri ve beklentilerinin olup olmadığını ölçmek için bir adet açık uçlu soru sorulmuştur. Sorulan soruya karşılık 69 adet yanıt gelmiştir. Katılımcılardan gelen yanıtlar doğrultusunda ortak sorun, öneri ve beklenti olarak görülen 21 adet cevap aşağıda derlenmiştir:

- *“Muhasebe aidatları devlet güvencesinde olmalıdır.”*
- *“Son dönem geçici vergi kaldırılmalı, muhasebe ücretleri, işyeri kira stopajı gibi unsurla mükellefin muhtasar beyannamesine eklenmeli ve meslektaşlar bu ücretleri ilgili vergi dairesinden -borcu varsa mahsup edildikten sonra tahsil etmeli, beyannameler birleştirilip sayıları azaltılmalıdır.”*
- *“Müşteri kotası uygulanmalıdır.”*
- *“Meslek odaları meslektaşları daha sık denetlemeli, meslektaşların sorunlara çözüm bulmalıdır.”*
- *“Saygın bir meslek için yeterli sayıda kişiyi bu mesleğe yönlendirmek gerekir. Ayrıca mesleğin saygınlığı için Avrupa ülkelerinde olduğu gibi, müşteriden olan tahsilat kanunla düzenlenerek her ay müşterinin hesabından muhasebe meslek mensubunun hesabına otomatik tanımlanmalıdır.”*
- *“Yıllık oda aidatları düşürülmelidir.”*
- *“İşlerin yoğunluğundan dolayı özel hayata zaman ayıramamaktadır.”*
- *“Bağımlı çalışan meslek mensuplarından oda aidatı alınmamalıdır.”*
- *“Büro açacaklar için mükellef bulma ve giderleri karşılama konusunda yardımcı olunmalı, bürolar için müşteri kotası getirilmelidir.”*
- *“Kanunlarda ve mevzuatta meydana gelen değişiklikler hakkında meslek mensupları bilgilendirilmelidir.”*
- *“Yanlış bildirim cezaları düşürülmelidir.”*
- *“Hastalık ve ölüm halinde mücbir sebepten faydalanarak beyanname verilme süreleri ertelenmelidir.”*
- *“Mali tatil uygulanmalıdır.”*
- *“Meslektaşlar arası dayanışma artırılmalıdır.”*
- *“Meslek mensupları zaman zaman devlet ve mükellef arasında kalmaktadır.”*
- *“Vergi ödemeleri için otomatik tahsilat sistemi oluşturulmalıdır.”*

- *“Haksız rekabet önlenmelidir.”*
- *“E-dönüşüm çalışmaları artırılmalıdır.”*
- *“Bürokratik işlemler azaltılmalıdır.”*
- *“Meslek itibarını artıracak çalışmalar yapılmalıdır.”*
- *“Staj süresi düşürülmelidir ve üniversitelerde SMMM olmaya yönelik bölümler kurulmalı, bu bölümlerden mezun olanlar kısa sürede SMMM olmalıdır.”*



SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Muhasebe mesleği 1989 yılında çıkarılan 3568 Sayılı Kanun ile Serbest Muhasebeci, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavir gibi unvanlara ayrılmıştır. Söz konusu yasa ile beraber bu unvanlar resmi bir kimliğe kavuşmuştur. Mesleki unvanlar ile birlikte mesleki unvanların faaliyet alanları da ayrıca belirlenmiştir.

2008 yılında 5786 Sayılı Kanun ile 3568 Sayılı Kanunda birtakım değişiklikler yapılmıştır. 5786 Sayılı Kanun ile yapılan birtakım değişiklikler şunlardır: Kanunun ismi “Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu” olarak değiştirilmiştir. SM unvanı yasadan kaldırılmıştır. İki yıl olan staj süresi üç yıla çıkarılmıştır. Devlet sektöründe çalışanlar ile mesleği fiili olarak icra etmeyenler oda giriş ücreti ile yıllık üyelik aidatlarını yarı oranda indirimli şekilde ödeyeceklerdir. Meslek mensuplarının iş sağlamak için reklam sağlayacak faaliyette bulunmaları yasaktır. Mesleği icra edenlerin mesleki etkinliklerini fiilen sürdürebilmeleri için TÜRMOB ve odalarca düzenlenecek mesleki geliştirme ve eğitim seminerlerine katılmaları zorunludur.

Her meslekte olduğu gibi muhasebe mesleğinde de birçok sorun söz konusudur. Muhasebe mesleğinde yaşanan sorunları tespit etmek amacıyla İzmir ilinde 374 meslek mensubu ile gerçekleştirilmiş olduğumuz anket çalışmasından çıkan sonuçlar ana hatları ile şu şekildedir:

Meslekte iş yükü çok fazladır. Ankete katılanların %94,9’u meslekte iş yükünün çok fazla olduğunu belirtmiştir. Muhasebe mesleğinde angarya işlerin çok fazla olması ve meslek mensuplarının mükelleflerin özel işleri ile de ilgilenmek zorunda kalmaları fazla olan iş yükünü daha da artırmaktadır.

Birçok beyannamenin sıklıkla verilmesi, verilen hizmetin kalitesini düşürmekte ve beyannamelerin sağlıklı olmasını engellemektedir. Bunun sonucunda yanlış beyanda bulunmanın cezası da oldukça yüksektir. Anketimize katılan meslek mensuplarının %93,3’ü mesleki hatalardan dolayı maddi sorumlulukların ağır olduğunu belirtmişlerdir.

Meslek mensuplarının yılın on iki ayı çalışmak zorunda olmaları verimli ve sağlıklı bir şekilde çalışmalarını engellemektedir. Mali tatilin uygulanması bu soruna bir nebze olsa iyi gelecektir. Anketimize katılan meslek mensuplarının % 91,4’ü mali tatilin uygulanmadığını belirtmiştir.

Meslek mensuplarının karşılaşmış olduğu bir diğer sorun da devlet dairelerinde bürokratik işlemlerin fazla olmasıdır. Anket çalışmamıza katılanların %88’i devlet dairelerinde bürokratik işlemlerin fazla olmasından yakınmaktadır.

Muhasebe evraklarının zamanında ve tam olarak getirilmemesi, muhasebe ücretlerinin tahsili, haksız rekabet, e-dönüşüm, meslek içi eğitimler, üniversiteler ile

meslek mensupları arasındaki dayanışmanın yeterli düzeyde olmaması gibi sorunlar çözüm bekleyen diğer önemli sorunlar arasında yer almaktadır.

Yaptığımız bu çalışma ile meslek mensuplarının karşılaşmış oldukları ortak sorunları tespit etmek ve yaşamış oldukları sorunlara bir nebze olsa ışık tutmayı amaçladık. Çalışmamızın literatüre ve politika yapıcılara önemli bir katkı sağlayacağı kanaatindeyiz. Bundan sonraki çalışmalarda Türkiye genelinde bir araştırma yapılarak sorun ve beklentilerin daha kapsamlı bir şekilde ortaya konması yararlı olacaktır. Ayrıca diğer bir meslek mensubu grubu olan YMM'lere yönelik özel bir çalışma yapılması önerilebilir.



KAYNAKÇA

Alagöz, A.,Ceran, Y. (2007). Muhasebe Meslek Mensuplarının Sorunları, Meslek Örgütünden Beklentileri ile Mesleki Vizyon Algılarını Belirlemeye Yönelik BirAraştırma: Konya İli Uygulaması. Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, S. 14, s. 291-312.

Alagöz, H.(2014). *Muhasebe Etiği ve Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.

Arıcı, N.D. (2018). Muhasebe Meslek Mensuplarının Sorunlarına Akademik Perspektiften Bakış. VII. Uluslararası Balkan ve Yakındoğu Sosyal Bilimler Kongresi, 24-25 Mart 2018, Türkiye.

Arıkan Y. (2000). “Kamuoyunda Mesleki İtibarımızı Yok Eden Haksız Rekabete Gelin Birlikte Son Verelim”, *Mali Çözüm*, Sayı 52, Temmuz-Ağustos-Eylül.

Aydemir, O.(2015). Muhasebe Meslek Mensuplarının Karşılaştıkları Sorunlar Ve Beklentiler. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, S. 67, s. 71-84

Bilen, A. (2008). Doğu Anadolu Bölgesindeki Muhasebe Meslek Mensuplarının Profilleri, Etik Kurallarına Bakışları ve Meslek Sorunları Üzerine Bir Araştırma. *Mali Çözüm Dergisi*, S. 85, s. 27-42.

Bıyan, Ö. (2012). Muhasebe Meslek Mensuplarına Yönelik Bir Çalışma: Meslek Mensuplarının Demografik Durumları, Mesleki Sorunları ve Değerlendirilmesi. *Sosyoekonomi Dergisi*, 2012 -1, s. 105 – 134

Büte, M. (2010). “Algılanan Örgüt İkliminin Etik Olmayan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, s.209-232

Basım H. ,Nejat; Şeşen, Harun. (2006). Mesleki Tükenmişlikte Bazı Değişkenlerin Etkisi: Kamu'da Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, s.15-23.

Bekçi, İ.,Ömürbek V.,Tekşen Ö.(2007), “Muhasebe Meslek Mensuplarında Stres Kaynağının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 12, Sayı 1, ss. 145-161.

Deran, A., Erduru, İ. ve Keleş, D. (2016). Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Sorunları Ve Meslek Odalarından Beklentilerinin Demografik Özellikler Ve Faaliyet Gösterilen Ekonomik Çevre Açısından Değerlendirilmesi: Ordu Örneği. Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, S. 32, s. 84-109

Deren, A., Beller B. (2017). Muhasebe Meslek Mensuplarının Karşılaştıkları Sorunlar Ve Bağlı Buldukları Meslek Odasından Beklentileri Üzerine Bir Araştırma. *Muhasebe ve denetime Bakış Dergisi*, S. 50, s. 37-56.

Deran, A., Beller B. (2015). Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Giresun İl Merkezinde Yapılan Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, s.69-93.

Doğan, U. (2013). E-Fatura Uygulaması, *Vergi Sorunları Dergisi*, Sayı 300, 84-93.

Demirkan, B. (2013). Son Düzenlemeler Işığında Elektronik Fatura Uygulaması. *Vergi Raporu Dergisi*, Sayı 166, 68-73.

Doğan, U., Tercan Y. ve Nalçacı, İ.G. (2015) E-Fatura Uygulamasında Güncel Sorunlar ve Çözüm Önerileri, *Vergi Sorunları Dergisi*, Sayı 319, 154-165.

Erol M. (2008). *Maliyet Muhasebesi*. Ankara: Orion Kitapevi

Erdem, T. (2013), Sahte/Muhteviyatı İtibariyle Yanıltıcı Ücret Bordrosu veya Gider Pusulası Düzenleme Eyleminin Kaçakçılık Suçu Kapsamında Değerlendirilmesi, *Mali Çözüm Dergisi*, S.101.

Gökgöz, A. ve Zeytin, M. (2012). Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Faaliyetlerinde Karşılaştıkları Sorunlar ve Beklentileri: Bilecik ve Yalova İlleri Uygulaması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 17(1), s. 477-493

Gökçen G., Özdemir M., Türkiye’de Muhasebe Uygulamalarından E-Defter ve E-Fatura Uygulaması. *Öneri Dergisi*.2016;12(46): 137-154

Gönen S, Solak B. Maliye Bakanlığı E-Dönüşüm Sürecinin Muhasebe Meslek Mensupları Açısından Değerlendirilmesine İlişkin Bir Alan Araştırması. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*.(2017) (76): 63-80

Güçlü, N. (2001), “Stres Yönetimi”, *G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 21, Sayı 1,ss. 91-109.

Gündüz, F. (2012), Kayıt Dışı İle Mücadelede Sahte Belge Düzenleme Fiilinin Önemi, *Mali Çözüm Dergisi* 204-206.

Güney S., Özyiğit H., Muhasebedeki Verilerin Yönetimde Kullanılması ve Elektronik Muhasebe Verilerinin Yönetim Kararlarına Etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 2015; 14 (53): 279-297.

Hatunoğlu, Zeynep - İsmail Bakan, (2010), “Muhasebe Bürolarında Bilgisayar ve İnternet Kullanımının Faydaları ile İş Yeri Özellikleri Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması”, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(13), ss. 88-129.

İbrahimoğlu, N., Kara, E. Ve Karaca, C. (2014). Muhasebe Meslek Mensuplarının Yönetimsel Sorunları Algılamaları Üzerine Bir Araştırma. *Gaziantep üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 13 (3), s. 589-60

İnan, A. (2007), *Türkiye’de Vergilerin Meşruiyetinin Sağlanmasında Mükellef Haklarının Önemi ve Anayasal Dayanaklarının Belirlenmesi*(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

İşgüden, B. Çabuk, A. (2006). “Meslek Etiği ve Meslek Etiğinin Meslek Yaşamı Üzerindeki Etkileri” *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,s.61 - 86.

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

Kaplanoğlu, E. Mesleki Stresin Temel Nedenleri Ve Muhtemel Sonuçları: Manisa ilindeki SMMM’ler Üzerine Bir Araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*.2014; (64): 131-150.

Kalmış, Halis; Eskin, İlknur; Gümüş, Fadime. , “ İşletmelerde Mali Bilgilerin Üretilmesinin Önemi ve Etik”, *Mali Çözüm Dergisi*, İSMMMO Yayını, Sayı:75, Nisan-Mayıs 2006, s.141-159.

Karataş, M. (2014). “Şirket Denetçiliğinden Bağımsız Denetçiliğe”, *Muhasebe ve Denetim Bakış Dergisi*, 43 (2014): 123-140

Kılıç, R. (2011), Vergi İdarelerinin Görevleri Açısından Modernizasyon İhtiyacı, *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(14),11.

Kılıç, S. (2016), *Cronbach’ın Alfa Güvenirlilik Katsayısı*, Journal of MoodDisorders (JMOOD) 2016;6(1):47-8

Kıymaz, M.,Ağsakal, A.,Demirci Ş.D. (2016), Mesleki Sorumluluk Sigortasının Muhasebe Meslek Mensupları Açısından İncelenmesi, *Mali Çözüm Dergisi* 26 (134).

Otlu, F.(1999). “Muhasebe Mesleğinde Meslek Ahlakının Yeri ve Önemi” *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4, s.125 – 142.

Özkaya, G. N. (2008). Muhasebe Etiği ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.

Özdemir, E. (2003), *Muhasebe Eğitiminde Karşılaşılan Güçlükler ve Muhasebecilik Mesleğinin Sorunları*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Adapazarı.

Öztürk, M. ve Şimşek, A. (2017). Erzurum’daki Muhasebe Meslek Mensuplarının Yaşadıkları Sorunlar Ve Sorunların Tükenmişlikleri Üzerine Etkisi. *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 29, s. 851-876.

Özulucan, A., Bengü, H. ve Özdemir F. S. (2010). Muhasebe Meslek Mensuplarının Güncel Sorunları, Uygulamada Karşılaştıkları Yetersizlikler ve Meslek Odalarından Beklentilerinin Unvanları ve Mesleki Deneyim Süreleri Yönüyle İncelenmesi: Türkiye GenelindeBir Araştırma. *Muhasebe ve Denetim Bakış Dergisi*, S. 31, s. 41 – 64.

Sayar, A.R., Karataş, M. (2017), Muhasebe ve Denetim Alanında Yaşanan Son Gelişmeler İle Muhasebe Mesleğinde Yeni Trendler, *Mali Çözüm Dergisi*, Ocak-Şubat, S.13-28.

Sevim Ş., Dalkılıç N. (2009) ‘Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavir Mesleki Sorumluluk Sigortaları: Türkiye’de ki gelişmeler ve Geleceği’ *Mali Çözüm Dergisi*96.(2009):1-20

Şanlı, S. (2002). Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana

Şengel, S. (2010). Sürekli Muhasebe Meslek Eğitiminin Önemi ve Bir Değerlendirme. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (47), 81-94.

Şimşek, S. (2010), Vergi Politikaları, Mülkiyet Hakkı ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, *Maliye Dergisi*, Sayı:159, 324-325.

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

TESMER (Temel Eğitim ve Staj Merkezi) Faaliyet Raporu (1 Ocak – 31 Aralık 2009)

Ulusan, H, Eren, E , Köylü, Ç . "6102 Sayılı Yeni Türk Ticaret Kanunu (TTK)’nun Muhasebe ve Denetim Uygulamalarına Getirdiği Yenilikler Üzerine Bir Araştırma". *Muhasebe ve Finansman Dergisi* (2012): 11-34.

Urak, E. (2015). Sahte Belge (Fatura) Kullanımını Kim Teşvik Ediyor? *Mali Çözüm Dergisi*, S.172.

Uzay, Ş. (2005). Muhasebe Meslek Stajyerlerinin Sorunları ve Beklentileri: Bir Araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (25), 70-78

Yayla, Hilmi E. (2007). Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin İş Tatmini Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Orta ve Doğu Karadeniz Bölgeleri Örneği. *Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi*, S. 23, s. 113-126.

Yazarkan H. ve Yılmaz Z. (2016). Muhasebe Stajyerlerinin Staj Eğitiminde Karşılaştıkları Sorunlar ve Beklentileri: TR90 Bölgesinde Bir Uygulama, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30 (2), 285-302

Yıldırım, S. (2007). Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Faaliyetlere İlişkin Anket Sonuçlarının Değerlendirilmesi. *Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi*, S. 23, s. 33-46

Yıldırım, S.,Güney, S. (2012). Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin Genel Sorunları: Erzurum İli Örneği. *Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi*, S. 36, s. 335-48.

Yıldırım M, İçerli L. “Tükenmişlik Sendromu: Maslach ve Kopenhag Tükenmişlik Ölçeklerinin Karşılaştırmalı Analizi”. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*.2010; 2(1): 123-131.

Yıldız, Ş. Akyel, N. (2018). Yeni Muhasebe Uzmanlık Alanlarının Muhasebe Eğitimindeki Yeri Ve Türkiye Örneği. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (79), 47-66.

Yumuşak, S. (2007). “İşgörende İş Stresini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt5, Sayı, s. 101-112.

Yücel, M. (2011), Fazla ve Yersiz Ödenen Vergilerin İadesinde Faiz Uygulaması ve Anayasa Mahkemesi Kararı, *Mali Çözüm Dergisi*, Sayı:107, 187.

Zeytin, M. (2007). Bağımsız Muhasebe Meslek Mensuplarını *Hata ve Etik Dışı Davranışlara Yönlendiren Faktörler*. Yüksek Lisans Tezi. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Zeytin M., Gökgöz A. (2011), “Muhasebe Meslek Mensuplarında Strese Neden Olan Faktörlerin İncelenmesi: Yalova ve Bilecik İlleri Örneği”, *Gümüşhane Üniversitesi SBE Elektronik Dergisi*, 2(3): 99-118.

Resmi Gazete

Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği

www.turmob.org.tr(Erişim Tarihi: 21.01.2019)

<http://e-donusum.vbt.com.tr/e-fatura/e-fatura-faydalari/>(Erişim Tarihi: 16.02.2019)

<http://www.efatura.gov.tr/eirsaliyehakkinda.html>(Erişim Tarihi: 16.02.2019)

<http://www.efatura.gov.tr/efaturahakkinda.html>(Erişim Tarihi: 16.02.2019)

<http://www.edeften.gov.tr/edeftenmevzuat.html>(Erişim Tarihi: 18.02.2019)

<http://www.efatura.gov.tr/eirsivhakkinda.html>(Erişim Tarihi: 18.02.2019)

http://www.lebibyalkin.com.tr/mevzuat/makaleler/lebib-yalkin-mevzuat-dergisi_mdergi_/2016-temmuz-say-151_mdergi_8778a-00_/mali-tatil-uygulamasi-ve-son-yapilan-degisiklikler.html(Erişim Tarihi: 23.03.2019)

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/03/20070328-1.html>(Erişim Tarihi :23.03.2019)

<http://www.alomaliye.com/2018/06/19/2018-mali-tatil/>(Erişim Tarihi: 23.03.2019)

<http://www.asmmmo.org.tr/userfiles/others/files/Mvzt/Gh/18/06-30-MTU-2018.pdf>(Erişim Tarihi: 23.03.2019)

https://archive.ismmmo.org.tr/docs/mevzuat/duyuru/27062018_duyuru2.pdf (Erişim Tarihi: 23.03.2019)

http://www.bizbize.com.tr/urunler/serbest-muhasebeci-mali-musavir-smmm-mesleki-sorumluluk-sigortasi_325.html (Erişim Tarihi: 25.08.2019)

<http://www.sorumluluksigortasi.com.tr/muhasebeci-mesleki-sorumluluk-sigortasi>
(Erişim Tarihi: 25.08.2019)



EKLER

EK 1: ANKET FORMU

Sayın Meslek Mensubu;

2-3 dakikanızı ayırarak cevaplayabileceğiniz Bu anket formu Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Muhasebe-Finansman Tezli Yüksek Lisans Programı kapsamında mesleğinizde karşılaştığınız sorunlar ve sorunlara çözüm önerileri geliştirmek amacıyla hazırlanmıştır. Elde edilecek bilgiler tamamen bilimsel amaçlı kullanılacak olup ankette isim belirtme gereği bulunmamaktadır. Ankette yer alan sorulara içtenlikle ve hiçbir soruyu atlamadan yanıt vermeniz araştırmanın bilimsel geçerliliği ve güvenilirliği açısından önem arz etmektedir.

Zamanınızı ayırıp anketimize katıldığınız için teşekkür ederiz.

NURAY DEMİREL ARICI

ÖZGE ÇELTİKLİ

DR.ÖĞRETİM ÜYESİ

Öğrenci

Danışman

Cinsiyetiniz ?

Bay

Bayan

Yaşınız ?

26-30

31-40

41-50

51 -60

61 ve üstü

Medeni Durumunuz ?

Evli

Bekar

Eğitim Düzeyiniz ?

İlköğretim

Lise

Ön Lisans

Lisans

Yüksek Lisans

Doktora

Ünvanınız ?

SM

SMMM

YMM

Mesleki deneyiminiz ?

0-5

6-10

11-20

21 ve üstü

Çalışma şekliniz?

Bağımlı

Bağımsız

Lütfen aşağıda verilen her bir ifadeye katılma ya da katılmama derecenizi ifadelerin yanında verilen kutucuklara (X) işareti koyarak belirtiniz.	(5) Kesinlikle katılıyorum	(4) Katılıyorum	(3) Kararsızım	(2) Katılmıyorum	(1) Kesinlikle katılmıyorum
1-Muhasebe mesleği toplumda saygınlığı olan bir meslektir.					
2-Muhasebe mesleğinde iş yükü çok fazladır.					
3-Devlet dairelerinde bürokratik işlemler çok fazladır.					
4-Mükellefler gerekli evrakları zamanında ulaştırmaktadır.					
5-Mükellefler defterlerinin tutulmasının yanı sıra özel işleriyle de ilgilenmemizi beklemektedir.					
6-Yasa ve mevzuatlarda yapılan değişiklikleri takip etmekte güçlük çekiyorum.					
7-İş yoğunluğundan dolayı özel hayatıma zaman ayıramıyorum.					
8-Mesleğim dolayısıyla sağlık problemleri yaşamaktayım.					
9-Mükellefler zaman zaman yasalara aykırı istekte bulunmaktadır.					
10-Aldığım ücret, emeğimin karşılığıdır.					
11-Ücretimi zamanında alabiliyorum.					
12-Meslektaşlarımız ücret tarifesine uymaktadır.					
13-Mesleki hatalardan dolayı maruz kalınan maddi sorumluluklar ağırdır.					
14-Zaman zaman devlet ve mükellef arasında kalmaktayım.					
15-Mesleki sorumluluk sigortası kullanmaktayım.					
16-Meslek içi eğitimler yeterlidir.					
17-Üniversite ile meslek mensupları arasında dayanışma yeterli düzeydedir.					
18-E-dönüşüm sistemi işlerimizi kolaylaştırmaktadır.					
19-Muhasebe mesleğinin geleceği parlaktır.					
20-Mali tatil uygulanmaktadır.					
21-Vergi ödemeleri için otomatik tahsil sistemi oluşturulmalıdır.					
22-Haksız rekabeti ve kayıt dışılığı önleyici tedbirler artırılmalıdır.					
23-Muhasebe mesleğini yakınlarıma tavsiye ederim.					
Bunların dışında sorun, öneri ve beklentileriniz varsa lütfen belirtiniz.					

ANKETİMİZ SONA ERMİŞTİR. ANKETİMİZE KATILARINIZDAN DOLAYI TEŞEKKÜR EDERİZ.



.