



Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Ana Bilim Dalı / Muhasebe ve Finansman Bilim Dalı

**MUHASEBE BİLGİ ÜRETİM SÜRECİNDE KARŞILAŞILAN SORUNLAR
VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ ÜZERİNE SİVAS İLİNDE BİR ARAŞTIRMA**

Halis KOÇAK

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı

Yrd. Doç. Dr. Mehmet DEMİR

Sivas

Haziran 2013

**MUHASEBE BİLGİ ÜRETİM SÜRECİNDE KARŞILAŞILAN SORUNLAR
VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ ÜZERİNE SİVAS İLİNDE BİR ARAŞTIRMA**

Halis KOÇAK

Cumhuriyet Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin İşletme Anabilim Dalı /
Muhasebe ve Finansman Bilim Dalı İçin Öngördüğü

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Olarak Hazırlanmıştır.

Sivas

Haziran 2013

KABUL VE ONAY

Halis KOÇAK'ın hazırlamış olduğu “Muhasebe Bilgi Üretim Sürecinde Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri Üzerine Sivas İlinde Bir Araştırma” başlıklı bu çalışma, 05/06/2013 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından, “İşletme Anabilim Dalı/Muhasebe ve Finansman Bilim Dalı”nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Yrd. Doç. Dr. M.Mustafa KISAKÜREK (Başkan)

Yrd. Doç. Dr. Mehmet DEMİR (Danışman)

Yrd. Doç. Dr. S.Alpagut ŞENEL (Üye)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.
12/06/2013

Prof. Dr. Alim YILDIZ

Enstitü Müdürü

ÖZET

KOÇAK, Halis., “Muhasebe Bilgi Üretim Sürecinde Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri Üzerine Sivas İlinde Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Sivas, 2013.

Dünyada güçlü ekonomiye sahip olan ülkeler fakir ülkelere kıyasla vatandaşlarına daha kaliteli hizmet götürebilmektedirler. Başka bir deyişle devletin vatandaşlarına sunduğu hizmetler ekonomik güç ile doğru orantılıdır. Ekonomik gücün en önemli kaynağı ise vergilerdir.

Vergilerin, kanunlar çerçevesinde düzenli ve zamanında tahsil edilebilmesi için işletmelerdeki muhasebe bilgi sistemlerinin önemi çok büyüktür. Muhasebe bilgi sistemlerinin sağlıklı işleyebilmesi ve muhasebe bilgilerinin doğru ve zamanında elde edilebilmesi için muhasebecilik mesleği kilit konumdadır. Ülkemizde muhasebecilik mesleği 3568 sayılı Kanun ile düzenlenmiştir. 2008 yılında değişikliğe uğrayan bu kanuna göre muhasebecilik mesleğinin uygulayıcılarına Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM) denilmektedir.

Her meslekte olduğu gibi muhasebecilik mesleğinde de çeşitli sorunlar mevcuttur ve bu sorunlar farklı şekillerde muhasebe bilgi üretim sürecine olumsuz etki etmektedir.

Bu çalışmada; ilk bölümde Muhasebe Bilgi Sisteminin tanımı, özellikleri, işleyişi ve muhasebe bilgi kullanıcılarından bahsedilirken ikinci bölümde muhasebe bilgi sisteminin kullanıcıları konumunda olan SMMM’lerin muhasebe bilgi üretim sürecinde karşılaştığı sorunlar ve bu sorunların muhasebe bilgi üretim sürecine etkilerinden bahsedilmiş ve devamında bu sorunlara yönelik çözüm önerileri sunulmuştur. Üçüncü bölümde ise Sivas ilinde faal olarak çalışan SMMM’lerin muhasebe bilgi üretim sürecinde karşılaştığı sorunlar ve bu sorunların çözüm önerilerine yönelik katılım düzeylerini belirlemek amacıyla bir araştırma yapılmış ve elde edilen sonuçlar SPSS.17 programı ile analiz edilerek yorumlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe Bilgi Sistemi, Muhasebecilik mesleği sorunları, Muhasebecilik sorunları çözüm önerileri.

ABSTRACT

KOÇAK, Halis., “A Study on the Problems Encountered During Accounting Information Production Process and Suggestions for Solution in Sivas Province”, Master’s Thesis, Sivas, 2013

The countries which have strong economy bring services with better quality to their citizens compared to the poor countries. In other words, the services provided by state to citizens are directly proportional to the economic power. If the taxes are the important source of economic power.

Accounting information systems in enterprises have a great importance for the duties to be collected regularly and timely within the framework of the laws in force. Accounting profession is in a key position to provide proper operation of accounting information systems and to obtain the accounting information systems accurately and timely. Accounting profession is regulated by Law No 3568 in our country. According to this Law amended in 2008, implementers of accounting profession are Independent Accountant Financial Advisors.(IAFA)

A variety of problems are available in accounting profession like in any other profession and some of these problems affect the process of accounting information production process in different ways.

In this study; while the definition, features, operation of Accounting Information System and the users of accounting information are mentioned in the first part, the problems encountered during information production process by Independent Accountant Financial Advisors who are the users of accounting information system and the effects of these problems on accounting information system process are mentioned in the second part and afterwards solutions are offered for these problems. As for the third part, a research has been done to determine the problems encountered during information production process by the Independent Accountant Financial Advisors working actively in Sivas and the level of participation in the solution suggestions for these problems and the results have been interpreted being analysed with SPSS.17 Programme.

Keywords: Accounting Information System, the problems of Accounting Profession, and solution suggestions for accounting profession problems.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
TABLOLAR LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi
KISALTMALAR.....	xii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM MUHASEBE BİLGİ SİSTEMİ

1.1.TEMEL KAVRAMLAR.....	3
1.1.1.Verî-Enformasyon-Bilgi Kavramları.....	4
1.1.2.Sistem Kavramı.....	9
1.1.3.Muhasebe Verisi Kavramı.....	12
1.2. YÖNETİM BİLGİ SİSTEMİ.....	14
1.2.1.Personel Bilgi Sistemi.....	17
1.2.2. Üretim Bilgi Sistemi.....	18
1.2.3. Pazarlama Bilgi Sistemi.....	19
1.2.4. Finansal Bilgi Sistemi.....	19
1.2.5. Muhasebe Bilgi Sistemi.....	20
1.2.5.1.Muhasebe Bilgi Sisteminden Yararlananlar.....	24
1.2.5.2.Muhasebe Bilgi sistemi Kayıt Süreci.....	29
1.2.5.3.Muhasebe Bilgi sistemi Raporlama Süreci ve Önemi.....	34

1.2.5.3.1.Finansal Raporlama Araçları.....	36
1.2.5.3.1.1. İşletme İçi Raporlar.....	38
1.2.5.3.1.2. İşletme Dışı Raporlar.....	39
1.2.5.4.Muhasebe Bilgi Sistemi Geliştirme İlkeleri.....	40
1.2.5.4.1.Uygun Maliyet.....	41
1.2.5.4.2. İnsan Etkeni.....	41
1.2.5.4.3.Raporlama.....	42
1.2.5.4.4.Esnek Olma.....	42
1.2.5.4.5.Örgüt Yapısı.....	42
1.2.5.4.6.Açık ve Anlaşılabilir Olma.....	43
1.2.5.4.7.Veri Biriktirme ve Süreçleme.....	43

İKİNCİ BÖLÜM

MUHASEBE BİLGİ ÜRETİM SÜRECİNDE KARŞILAŞILAN SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

2.1. ÜLKEMİZDE MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ GENEL ÖZELLİKLERİ	45
2.1.1. Cinsiyet Dağılımı.....	45
2.1.2. Eğitim Durumu.....	48
2.1.3. Meslek Ünvanı.....	50
2.1.4. Çalışma Şartları.....	51
2.2.MUHASEBE BİLGİ ÜRETİM SÜRECİNDE KARŞILAŞILAN SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ.....	56
2.2.1. Muhasebe Bilgi Üretim Sürecinde Mükellef ve Meslektaşlardan kaynaklanan sorunlar ve Çözüm Önerileri.....	57
2.2.1.1. Mükelleflerden Kaynaklanan Sorunlar.....	58

2.2.1.2. Mükelleflerden Kaynaklanan Sorunlara Çözüm Önerileri.....	60
2.2.1.3. Meslektaşlardan Kaynaklanan Sorunlar.....	62
2.2.1.4. Meslektaşlardan Kaynaklanan Sorunlara Çözüm Önerileri ...	64
2.2.2. Muhasebe Bilgi Üretim Sürecinde Eğitim Durumundan, Eğitim Kurumları ve Meslek Kuruluşlarından Kaynaklanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri.....	68
2.2.2.1. Eğitim Düzeyinden Kaynaklanan Sorunlar.....	68
2.2.2.2. Eğitim Düzeyinden Kaynaklanan Sorunlara Çözüm Önerileri .	70
2.2.2.3. Eğitim Kurumlarından Kaynaklanan Sorunlar.....	71
2.2.2.4. Eğitim Kurumlarından Kaynaklanan Sorunlara Çözüm Önerileri.....	73
2.2.2.5. Meslek Kuruluşlarından Kaynaklanan Sorunlar.....	76
2.2.2.6. Meslek Kuruluşlarından Kaynaklanan Sorunlara Çözüm Önerileri.....	79
2.2.3. Muhasebe Bilgi Üretim Sürecinde Mevzuat Hükümleri ve Resmi Kurumlardan Kaynaklanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri.....	83
2.2.3.1. Mevzuat Hükümlerinden Kaynaklanan Sorunlar.....	84
2.2.3.2. Mevzuat Hükümlerinden Kaynaklanan Sorunlara Çözüm Önerileri.....	84
2.2.3.3. Resmi Kurumlardan Kaynaklanan Sorunlar.....	87
2.2.3.4. Resmi Kurumlardan Kaynaklanan Sorunlara Çözüm Önerileri	88
2.2.4. Meslek Mensupları tarafından Belirtilen Sorunlar ve Çözüm Önerileri.....	90

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
MUHASEBE BİLGİ ÜRETİM SÜRECİNDE KARŞILAŞILAN
SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ ÜZERİNE SİVAS
İLİNDE BİR UYGULAMA

3.1. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	92
3.2. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	93
3.3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ.....	93
3.3.1. Problem Oluşturma.....	93
3.3.1.1. Ana ve Alt Problemler.....	94
3.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	94
3.5. ARAŞTIRMANIN EVRENİ.....	95
3.6. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ.....	95
3.7. VARSAYIMLAR.....	96
3.8. SINIRLILIKLAR	97
3.9. ANKET FORMUNUN HAZIRLANMASI	97
3.10. KULLANILAN İSTATİSTİKSEL TEKNİKLER.....	98
3.11. UYGULANAN ANKETİN GÜVENİLİRLİĞİ.....	100
3.12. ARAŞTIRMADA ELDE EDİLEN BULGULAR VE YORUMLARI..	100
3.12.1. Deneklere Ait Demografik Özellikler	101
3.12.2. Meslek Mensuplarının Genel Olarak Meslekle İlgili Düşüncelerinin Analiz ve Yorumu	101
3.12.3. Meslekle İlgili Düşüncelere Ait Karşılaştırmalı Tablo (Crosstabs) Analizleri.....	104
3.12.3.1. Cinsiyete Göre Karşılaştırmalı Tablolar (Crosstabs).....	105

3.12.3.2. Mesleki Tecrübeye Göre Karşılaştırmalı Tablolar (Crosstabs) ...	108
3.12.4. Muhasebe Bilgi Üretim Sürecinde Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerilerine Ait Analiz ve Yorumlar.....	111
3.12.4.1. Muhasebe Bilgi Üretim Sürecinde Karşılaşılan Sorunlara Ait Analiz ve Yorumlar.....	112
3.12.4.1.1. Mükellef ve Meslektaşlardan Kaynaklanan Sorunlara Ait Analiz ve Yorumlar.....	112
3.12.4.1.2. Eğitim Düzeyi, Eğitim Kurumları ve Mesleki Kuruluşlardan Kaynaklanan Sorunlara Ait Analiz ve Yorumlar.....	114
3.12.4.1.3. Mevzuat ve Resmi Kurumlardan Kaynaklanan Sorunlara Ait Analiz ve Yorumlar.....	116
3.12.4.2. Muhasebe Bilgi Üretim Sürecinde Karşılaşılan Sorunlara Yönelik Çözüm Önerilerine Ait Analiz ve Yorumlar.....	117
3.12.4.3. Deneklerce Ortak Katılımın En Çok Olduğu Sorunlar ve Çözüm Önerileri.....	120
3.13. ANLAMLILIK ANALİZLERİ.....	124
3.13.1. Cinsiyete Göre Anlamlılık Analizleri.....	125
3.13.2. Eğitim Düzeyine Göre Anlamlılık Analizleri.....	127
3.13.3. Mesleki Tecrübeye Göre Anlamlılık Analizleri.....	129
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....	133
KAYNAKLAR.....	139
EKLER	
EK-1: FREKANS VE YÜZDE TABLOSU	146
EK-2: ANKET FORMU	154

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1: Veri, Enformasyon ve Bilgi Arasındaki Farklar.....	8
Tablo 1.2: Tekdüzen Hesap Planı Genel Yapısı.....	31
Tablo 2.1: Muhasebe Meslek Mensuplarının Eğitim Düzeyi Tablosu.....	48
Tablo 2.2: Meslek Mensupları Faaliyet Durumu Tablosu.....	51
Tablo 3.1: Anket Maddelerinin Değer Aralıkları.....	99
Tablo 3.2: Uygulanan Anketin Güvenilirlik düzeyi.....	100
Tablo 3.3: Demografik Özellikler.....	101
Tablo 3.4: SMMM'lerin Mesleğe Bakış Açıklarına Yönelik İfadelere Ait Katılım Düzeylerinin İstatistikleri.....	102
Tablo 3.5: SMMM'lerin Mesleğe Bakış Açıklarına Yönelik Görüşleri Ana Problemindeki İfadelere Verilen Cevapların Ortalamaları.....	104
Tablo 3.6: Cinsiyete Göre Mesleği İcra Etmekten Duyulan Memnuniyet Düzeyi.....	105
Tablo 3.7: Cinsiyete Göre Mesleğin Stresi Hakkındaki Görüşler.....	106
Tablo 3.8: Cinsiyete Göre Meslek Mensuplarının Mükelleflerince Mesleklerine Gösterilen Saygıdan Memnuniyet Düzeyi.....	107
Tablo 3.9: Cinsiyete Göre Elde Edilen Gelirden Memnuniyet Düzeyi	107
Tablo 3.10: Mesleki Tecrübeye Göre Mesleği İcra Etmekten Duyulan Memnuniyet Düzeyi.....	108
Tablo 3.11: Mesleki Tecrübeye Göre Mesleğin Stresi Hakkındaki Görüşler.....	109
Tablo 3.12: Mesleki Tecrübeye Göre Mükelleflerin Mesleğe Gösterdikleri Saygıdan Memnuniyet Düzeyi.....	110
Tablo 3.13: Mesleki Tecrübeye Göre Elde Edilen Gelirden Memnuniyet Düzeyi.....	111

Tablo 3.14: SMMM'lerin Mükellef ve Meslektaşlardan Kaynaklanan Sorunlar Alt Problemindeki İfadelere Ait Katılım Düzeyleri.....	113
Tablo 3.15: SMMM'lerin Eğitim Düzeyi, Eğitim Kurumları Ve Meslek Kuruluşlarından Kaynaklanan Sorunlar Alt Problemindeki İfadelere Ait Katılım Düzeyleri	115
Tablo 3.16:SMMM'lerin Mevzuat Hükümleri Ve Resmi Kurumlardan Kaynaklanan Sorunlar Alt Problemindeki İfadelere Ait Katılım Düzeyleri .	116
Tablo 3.17:SMMM'lerin Mesleğin Sorunlarına Yönelik Sunulan Çözüm Önerilerine Ait İfadelere Katılım Düzeyleri	118
Tablo 3.18: Muhasebe Bilgi Üretim Sürecinde Karşılaşılan Sorunlara Ait İfadelerden SMMM'lerin En Fazla Ortak Katılım Gösterdiği İfadeler.....	121
Tablo 3.19: Muhasebe Bilgi Üretim Sürecinde Karşılaşılan Sorunlara Ait Çözüm Önerilerinden SMMM'lerin En Fazla Ortak Katılım Gösterdiği İfadeler.....	122
Tablo 3.20: Cinsiyete Göre SMMM'lerin Mesleğe Bakış Açuları Ana Probleminde Anlamli Bir Fark Olup Olmadığına İlişkin t Testi Sonuçları...	125
Tablo 3.21: Cinsiyete Göre Mesleğin Sorunları Ana Probleminde Anlamli Bir Fark Olup Olmadığına İlişkin t Testi Sonuçları.....	125
Tablo 3.22: Cinsiyete Göre Mesleğin Sorunları Ana Probleminin Alt Problemlerinde Anlamli Bir Fark Olup Olmadığına İlişkin t Testi Sonuçları	126
Tablo 3.23: Cinsiyete Göre Mesleğin Sorunlarına Yönelik Çözüm Önerilerine Katılım Ana Probleminde Anlamli Bir Fark Olduğuna İlişkin t Testi Sonuçları.....	126
Tablo 3.24: SMMM'lerin Eğitim Düzeyine Göre Mesleğe Bakış Açuları Ana Problemine ait Varyans Analizi Sonuçları.....	127
Tablo 3.25: SMMM'lerin Eğitim Düzeyine Göre Mesleğin Sorunları Ana Problemine ait Varyans Analizi Sonuçları.....	128

Tablo 3.26: SMMM'lerin Eğitim Düzeyine Göre Mesleğin Sorunları Ana Probleminin Alt Problemlerine ait Varyans Analizi Sonuçları.....	128
Tablo 3.27: SMMM'lerin Eğitim Düzeyine Göre Mesleğin Sorunlarına Yönelik Çözüm Önerileri Ana Problemine ait Varyans Analizi Sonuçları...	129
Tablo 3.28: SMMM'lerin Eğitim Düzeyine Göre Mesleğe Bakış Açılıarı Ana Problemine ait Varyans Analizi Sonuçları.....	130
Tablo 3.29: SMMM'lerin Mesleki Tecrübeye Göre Mesleğin Sorunları Ana Problemine ait Varyans Analizi Sonuçları.....	130
Tablo 3.30: SMMM'lerin Mesleki Tecrübeye Göre Mesleğin Sorunları Ana Probleminin Alt Problemlerine ait Varyans Analizi Sonuçları.....	131
Tablo 3.31.:SMMM'lerin Eğitim Düzeyine Göre Mesleğin Sorunlarına Yönelik Çözüm Önerileri Ana Problemine ait Varyans Analizi Sonuçları...	131

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1: Bilginin Oluşması.....	7
Şekil: 1.2: Yönetim Bilgi Sistemi.....	16
Şekil: 1.3: Muhasebenin Temel Fonksiyonları.....	21
Şekil: 1.4: Muhasebe Bilgi Sisteminin Yapısı.....	22
Şekil: 1.5: Muhasebe Kayıt Sistemi.....	32

KISALTMALAR

IFAC	: Uluslararası Muhasebeciler Birliği (International Federation of Accountants)
IFAC-SMPs	: Ifac'ın Küçük ve Orta Büyüklükteki Muhasebe Büroları Komitesi (Small and Medium Sized Accountancy Practices Committee)
İMKB	: İstanbul Menkul Kıymetler Borsası
KGK	: Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu
KGMSK	: Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurulu
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
MBS	: Muhasebe Bilgi Sistemi
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Organizasyonu- Organisation for Economic Co-operation and Development
SM	: Serbest Muhasebeci
SME	: Sürekli Mesleki Eğitim
SMMM	: Serbest Muhasebeci Mali Müşavir
TESMER	: Temel Eğitim Staj Merkezi
TFRS	: Türkiye Finansal Raporlama Standartları
TMS	: Türkiye Muhasebe Standartları
TMS-1	: 1 No'lu Türkiye Muhasebe Standardı
TMSK	: Türkiye Muhasebe Standartları Kurumu

- TÜRMOB** :Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali
Müşavirler Odaları Birliği
- UMS** : Uluslar arası Muhasebe Standartları
- V.U.K** : Vergi Usül Kanunu
- YMM** : Yeminli Mali Müşavir
- YÖK** : Yüksek Öğretim Kurulu

GİRİŞ

Muhasebe: İşletmenin varlıkları ve kaynakları üzerinde değişime sebep olan ve para ile ifade edilen mali nitelikli işlemlere ait bilgileri; kaydetmek, sınıflandırmak, özetlemek, analiz etmek ve yorumlamak suretiyle ilgili kişi ve kurumlara raporlar sunan bir bilgi sistemidir (Çalgan vd. 2008:27). Görüldüğü gibi muhasebenin en temel fonksiyonları; işletmelerin mali nitelikteki işlemlerini kaydetmek, sınıflandırmak, analiz etmek ve yorumlamaktır.

Muhasebe bilgisini kullananlar ise işletme içi ve işletme dışı olmak üzere iki türdür. Bu sebeple muhasebe iki çeşit bilgi sağlar (Scorte vd. 2009:196);

- 1- Resmi bilgi; genellikle finansal tablolar yardımıyla işletme dışındaki hissedarları, yatırımcıları, bankaları, diğer finansal organizasyonları, kamu kuruluşlarını, iş ortaklıklarını vb. tarafları işletme ile ilgili yapacakları planlarda bilgilendirir.
- 2- Özel bilgi; bu bilgi ile muhasebe bilgi sistemi işletme içi muhasebe bilgisi kullanıcılarından özellikle yönetici konumundaki kişileri işletme ile ilgili alacakları kararlarda bilgilendirir.

Bu sebeple muhasebe bilgi üretim sürecinde elde edilen ve çeşitli finansal tablolarla sunulan muhasebe bilgilerinin doğruluğu ve güvenilirliği işletmeden doğrudan veya dolaylı olarak çıkarı olan her kesimi etkilemektedir.

Muhasebe bilgi sistemi (MBS)'nin ülkemizde kullanıcıları Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavir (SMMM) ünvanı ile çalışan muhasebe meslek mensuplarıdır. Bu mesleğin yetki ve sorumlulukları ise 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu ile düzenlenmiştir.

Muhasebe bilgi üretim sürecinde elde edilen bilgilerin doğru ve güvenilirliği MBS kullanıcıları olan SMMM'lerin hem kişisel hem de çevresel özellikleri ile yakından ilgilidir. Bir başka deyişle SMMM'lerin kişisel özellikleri örneğin; eğitim durumu, değer yargıları, değişime açık olma vb. veya çevresel özellikleri örneğin; mükelleflerin beklentileri, mesleklerine duyulan saygı, resmi kurumlarla ilişkiler vb.

özellikler muhasebe bilgi üretim sürecine çeşitli boyutlarda etki etmekte ve muhasebe bilgisinin doğruluk ve güvenilirliği azaltabilmektedir.

Bu çalışma ile SMMM'lerin karşı karşıya kalabileceği muhasebe bilgi üretim sürecine etki eden meslek sorunları tespit edilerek bu sorunlara yönelik çeşitli çözüm öneriler sunulması hedeflenmiştir.

Bu doğrultuda çalışmanın ilk bölümünde MBS'nin tanımı yapılarak MBS'nin işleyişi ve özelliklerinden bahsedilmiştir. Sonrasında MBS'nin işletmelerde yer alan yönetim bilgi sistemine ait alt bir sistemi olduğu ile MBS'nin ürettiği muhasebe bilgisinden faydalanan tarafların kimler olduğu anlatılmış ayrıca işletmelerde uygun bir MBS geliştirmek için dikkat edilmesi gereken hususlara değinilmiştir.

İkinci bölümde MBS kullanıcıları olan SMMM'lerin muhasebe bilgi üretim sürecinde karşılaştıkları ve muhasebe bilgi üretim sürecini etkileyen mesleki sorunlar ve bu sorunların çözümüne ait öneriler sıralanmıştır. Daha sonra muhasebe bilgi üretim sürecine etki eden sorunlar üç ana başlık altında toplanarak bu sorunların muhasebe bilgi üretim sürecine olan etkileri üzerinde durulmuş ve devamında ilgili sorunlar hakkında çözüm önerileri sunulmuştur.

Üçüncü ve son bölümde ise ikinci bölümde anlatılan ve üç ana başlığa ayrılarak açıklanan muhasebe bilgi üretim sürecinde karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerileri üzerine Sivas ilinde yapılan araştırma sonuçlarına yer verilmiştir. Araştırmada anket tekniği kullanılarak SMMM'lerin muhasebe bilgi üretim sürecinde karşılaştıkları sorunlar ve sunduğumuz çözüm önerilerine yönelik ifadeler/sorulara katılım düzeyleri tespit edilmeye çalışılmış ve elde edilen veriler yorumlanmıştır.

Sonuç ve Değerlendirme bölümünde ise çalışmanın geneline yönelik sonuç ve değerlendirmelere yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

MUHASEBE BİLGİ SİSTEMİ

1.1. TEMEL KAVRAMLAR

Bilginin hâkim olduğu dünyamızda ülkeler ve şirketler sahip oldukları bilgi oranında güce sahiptirler. Gerçek ve güncel bilgiye sahip olmayan her türlü oluşumun insanları yönetme gücü yoktur dolayısıyla söz sahibi de değildir.

Günümüzde halen etkilerinin devam ettiği küresel ekonomik krizin temeline indiğimizde, krizin çıkış sebebinin Eylül 2008’de ABD’de bulunan köklü ve güçlü firmaların iflasıyla başlayarak domino etkisiyle diğer ülkelere de yayılan çok sayıda firma iflaslarından kaynaklandığını görmekteyiz. Böylesine büyük çapta işletmelerin iflas sebeplerine baktığımızda ise en başta yöneticilerin şirketlerini aşırı borçlandırması, harcamalarını artması ve benzeri durumlar sayılabilir. Ancak bunlar içinde iflasların görülmesinde muhasebe bilgilerinin saklanarak işletme ile doğrudan veya dolaylı ilgili taraflarla bilgi paylaşılmaması en önemli sebep olarak sayılabilir. Nitekim bunun sonucunda yaşanan ani iflaslar İrlanda, Yunanistan ve İspanya gibi ülkeler başta olmak üzere hem diğer ülke ekonomilerini hem de küresel ekonomileri olumsuz etkilemiştir.

CNNTURK haber sitesinin 14 Eylül 2009 tarihli ana sayfasında yer alan haberlerde “...Bir yıl önce tam bugün ABD'liler güne uyandıklarında bildikleri ekonomik sistemin yerinde yeller esiyordu. Yaklaşık 160 yıllık bankacılık deneyimi olan Lehman Brothers'ın iflas kararı almasıyla tüm dünya son 80 yılın en büyük ekonomik krizi ile karşı karşıya kaldı. İşte bir yıl önce yaşanan "kara pazartesi" ve sonrası...Lehman Brothers'ın iflası fitili ateşledi. ABD finans devleri ardı ardına çöktü... Dev mortgage şirketleri Fannie Mae ve Freddie Mac'e el konu... Aralarında yatırım bankası Merrill Lynch'in de bulunduğu tam 25 banka Hazine'nin kontrolüne girdi... Amerikan otomotiv endüstrisinin üç dev şirketi General Motors, Chrysler ve Ford iflas noktasına geldi.” ifadeleriyle kriz başlangıcı gözler önüne serilmiştir (www.cnnturk.com).

Bu bağlamda bilginin gücü bir kez daha ortaya çıkmaktadır. Şirketlerin başta muhasebe bilgileri olmak üzere bilgi sistemlerinde üretilen bilgilerin akışının sağlıklı bir şekilde yürümesi işletmeler açısından hayati önem taşımaktadır. Çünkü gizlenen her bilgi diğer bilgi sistemlerinde aksamalara neden olacaktır. Bunun sonucunda işletmelerin de bir sistemler bütünü olduğu kabul edilirse, sistemlerin çöküşüne ve dağılmasına neden olacaktır. Bu sebeple her türlü verinin en iyi şekilde enformasyon işleminden geçirilerek en doğru ve güvenilir bilgiye ulaşmak her tür sistemin en başta amacı olmalıdır. Bu noktada günümüzde sıkça kullandığımız ancak ayırt etmekte zorlandığımız Veri, Enformasyon ve Bilgi kavramları yanında sistem ve Muhasebe Verisi kavramlarını öncelikli olarak açıklamamızda yarar vardır.

1.1.1. Veri-Enformasyon-Bilgi Kavramları

Veri; duyu organlarımızla algıladığımız, ilk etapta bir anlamı olmayan olgulardır. Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre veri; bir araştırmanın, bir tartışmanın, bir muhakemenin temeli olan ana öge, muta, done olarak belirtilmektedir (<http://tdkterim.gov.tr/bts/>).

Veri bilginin temelini oluşturur ve veriler, enformasyon ve bilginin temelini teşkil eder. Ancak veriler kendi başlarına bir anlam taşımazlar. Veri, belirli kurallara göre kaydedilmiş ham bilgidir. Yani veri, meydana gelmiş bir olayın sadece olup bitenlerini açıklar. Verinin içinde değerlendirme ve yorum yoktur. Karar vericilerin alacağı kararlarda tek başına yeterli değildir ancak problemlerin çözümünde ve alınacak kararlarda sebep-sonuç arasında ilişki kurmaya yardımcı olur. Kişiyeye veya organizasyonlara göre farklı değerlendirilebilir veya yorumlanabilir. Örneğin; üretimi tamamlanmış mal stokunun azalması veya normalden az olması üretim bölümü için satışların aksamaması adına hemen önlem alınması gereken bir durum olarak algılanırken, pazarlama ve satış bölümü için satışların arttığına ve işletme için olumlu bir gelişme olduğuna gösterge olabilir.

Veri, olay ve olgular hakkındaki birbirinden ayrı nesnel gerçekleri ifade etmektedir. İşletmeler açısından verinin anlamı, yapılan işlemlerin belli bir formatla kayıt altında tutulmasıdır. Örneğin; işletme için veri bir müşterinin satın aldığı ürünlerin tutarı, cinsi gibi verilerin kayıt altına alınmasıyla elde edilen değerlerdir.

Burada müşterinin söz konusu ürün veya ürünleri alış nedenleri ile ilgili açıklayıcı bir ifade bulunmaz. Bu kayıtlar işletmenin işlerini iyi yönetip yönetmediğini de göstermez. Tüm kurum ve kuruluşların verilere ihtiyacı olmakla birlikte bazı endüstriler özellikle verilere fazlasıyla bağımlı çalışmaktadırlar. Bankalar, sigorta şirketleri, kamu hizmeti veren kuruluşlar, sosyal güvenlik kurumları gibi. İşletmeler müşteriyle olan ilişkilerini geliştirmek için amaçlarına uygun veri kültürü oluşturmaktadırlar. Veri kültürünün temelinde müşterilere ait çeşitli verilerin belirli kayıtlar altında tutulması esası vardır. Karar vericiler, verileri enformasyon oluşturmak veya geliştirmek için bir hammadde olarak ele alıp değerlendirmektedirler (Durna ve Demirel, 2008:132-133).

Enformasyon (Information) ise; organize edilmiş, yapısal hale getirilmiş, yorumlanmış, özetlenmiş veridir (Celep, 2003:13).

Başka bir tanımda enformasyon, amaç ve önemle bağlanmış veridir denilmektedir. Veriyi enformasyona dönüştürmek bu sebeple bilgi gerektirir. Bilgi, tanımı gereği, uzmanlaşmıştır. (Aslında, bir konuyu gerçekten iyi bilen insanlar, hangi alanda olurlarsa olsunlar, her zaman daha fazla şey bilmek gerektiği için, aşırı uzmanlaşmaya eğilimlidirler) (Drucker, 1999:15)

Enformasyon yukarıda da belirtildiği üzere verinin biraz daha işlenmiş belirli bir amaç için düzene sokulmuş halidir. Ancak enformasyon bilgi değildir çünkü enformasyon düzenlenmiş ama yorumlanmamış veridir. Düzenlenen bu veri üzerinde bir yorum yapılmadığı ve bir yargıya ulaşılmadığı için halen bilgi niteliği kazanmamıştır.

Enformasyon kavramı genellikle belge, görsel veya işitsel bir mesaj olarak tanımlanabilir. Bilgi ile çoğu zaman aynı anlamda kullanılan enformasyon ile bilgi arasında temel bir fark vardır; bir olguya ait bir şeyler bilmek enformasyon iken, o olgunun bir değişime nasıl tepki göstereceğini bilmek bilgidir. Diğer bir ifadeyle, enformasyon bir olgu hakkında bir şeyler bilmek iken, bilgi enformasyonun bilişsel bir süreçten geçirilerek enformasyonun yargıya dönüştürülmüş şeklidir (Tutar, 2010:73).

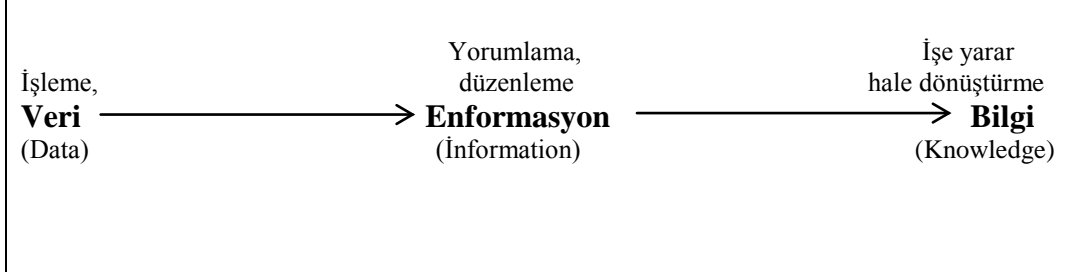
Bilgi sistemleri kendileri için gerekli olan bilgiyi elde etmek için verileri enformasyon işlemine tabi tutmaktadırlar. Muhasebe bilgi sisteminde ise enformasyon işlemi Muhasebe enformasyonu adı altında karşımıza çıkmaktadır. Muhasebe enformasyonu; finansal bilgilerin veri olarak yer aldığı kayıtlardan, sınıflandırılmış bir şekilde alındıktan sonra düzeltilerek ve doğruluğu onaylanarak özetlendiği finansal tablolardır. Finansal tablolarda özetlenen muhasebe enformasyonunu bilgiye dönüştürecek olan onu yorumlama konumundaki muhasebe bilgisi kullanıcısıdır (Karaoğlan, 2011:6).

Bilginin tanımı ise; Bilgi, verinin anlamlı ve faydalı olması için işlenmiş ve karar alma durumunda bulunan kişiye iletilmiş halidir. Bu anlamda bilgi, herhangi bir konu ile ilgili bir bilinmeyi (belirsizliği) açıklığa kavuşturma konusunda yardımcı olan veriler ve betimlemelerdir. Bilginin en önemli özelliği açıklayıcı değil, betimleyici oluşudur (Kaynar, 2010:102).

Başka bir ifadeyle bilgi; önceden var olan belli kurallara göre verinin yorumlanması veya akıl yürütülmesi sonucu elde edilen sonuç ya da olgunun vereceği tepkiyi önceden öngörebilmektir. Türk Dil Kurumu sözlüğünde ise bilgi, “Öğrenme, araştırma veya gözlem yolu ile edilen gerçek, malumat, vukuf” olarak tanımlanmaktadır (<http://tdkterim.gov.t/bts/>).

Ancak şu unutulmamalıdır ki, eğer karmaşık ve birçok alt sistemden oluşan bir örgüt içerisinde bulunuyorsak elde edilen verilerin enformasyonu ve sonrasında yorumlanması ile elde edilen her bilgi bir sonraki aşama için veri niteliği taşıyabilir. Örneğin; tekstil fabrikasında tamamlanan bir kumaşın konfeksiyon fabrikası için hammadde niteliği taşıması gibi.

Veri, enformasyon, bilgi arasındaki ilişki aşağıdaki Şekil:1.1’de daha da iyi görülmektedir.



Şekil:1.1: Bilginin Oluşması

Kaynak: Güçlü ve Sotirofski, 2006:354

Bilginin kalitesi, karakteristik özellikleriyle doğrudan ilgilidir. Bilginin değer taşınması için sahip olması gereken özellikler aşağıda verilmiştir (Yozgat, 1998:45-46);

➤**Doğruluk;** Durumun adil bir şekilde ortaya konulabilmesi için bilgiler doğru olmalıdır. Her zaman yüzde yüz doğru bilgiye ulaşılabilmenin mümkün olmadığı da unutulmamalıdır.

➤**İlgililik;** Bilgi, konuyla ilgili olmalıdır. Aksi halde gereksiz işlemlere ve zamana mal olur.

➤**Tamlık;** Bilgi, tam olmalıdır. Eksik bilgi sonuçların yanıltıcı hatta yanlış olmasına sebep olabilir. Gerçekte konuyla ilgili tüm bilgilerin toplanabilmesi imkânsız olduğu için en azından kritik bilgiler sağlanmalıdır.

➤**Doğru zamanlılık;** Bilgi, bilgiye ihtiyaç duyulduğu anda hazır olmalıdır. Zamanında elde edilmeyen bilgi değerini yitirip boşa çaba haline gelebilir.

➤**Ulaşılabilirlik;** Bilgiye istenen her an kolaylıkla ulaşılabilmelidir.

➤**Anlaşılabilirlik;** Bilgi, kullanıcıyı tereddüde sürüklemeyen kolaylıkla anlaşılabilir olmalıdır.

➤**Güvenilirlik;** Kullanıcı bilgiye güvenmeli ve gönül rahatlığı ile kullanabilmelidir.

►**Etkin Maliyet;** Bilginin maliyeti bilgiden elde edilecek faydadan daha fazla olmamalıdır. Bilginin toplam maliyeti getirisini aşıyorsa, bilginin herhangi bir değeri kalmaz.

Veri, Enformasyon ve Bilgi arasındaki farkları Tablo:1.1.'de şu şekilde özetleyebiliriz.

Tablo 1.1: Veri, Enformasyon ve Bilgi Arasındaki Farklar

Veri	Enformasyon	Bilgi
Henüz yorumlanmamış sembollerdir.	İslenmiş veridir.	Kullanılabilir enformasyondur.
Basit gözlemlerdir. Mevcut durumu gösterir.	Basitçe gerçekleri sunar.	Tahminlerde bulunmamıza, sebep sonuç ilişkileri kurmamıza imkân tanır.
Yapılandırılabilir veya kodlanabilir.	Yapılandırılmış, açık, basit ve nettir.	Karışık ve kısmen yapılandırılmış.
Nicel ve nitel olarak yazılı olarak anlatılabilir.	Yazılı olarak kolayca anlatılabilir.	Kelimelerle ve açıklamalarla anlatılması zordur.
Yapılan işlemlerin belli biçimlerde tutulmuş kayıtlarıdır.	Hesaplanarak elde edilir. Doğruluğu verilerin bütünlendirilmesi ve hesaplanmasıyla mümkündür.	Bağlantılarda, kişiler arası konuşmalarda, deneyim tabanlı anlayışlarda, insanların durumları, sorunları, çözümleri karşılaştırma yeteneklerinde bulunur.
Sahibi yoktur	Sahibi yoktur.	Sahibi vardır, sahipliğe dayanır.
Çeşitli teknoloji sistemlerinde depolanır.	Bilgi sistemlerince ele alınır.	Biçimsel olmayan konulara ihtiyaç duyar.
Herhangi bir problemin çözümünde tek başına çözüm olmaz.	Genel bir durumdan anlam Çıkmada anahtar bir kaynaktır.	Karar almada, tahminlerde bulunmada, planlama vs. ana kaynak akıldır.
Araştırma sonucu kitaplarla ve belgelerle şekillenir.	Verilerin değerlendirilmesinden oluşur. Veri tabanlarında, kitaplarda ve belgelerle şekillenir.	Kolektif akıllarda şekillenir, paylaşılır ve deneyimle gelişir.
Ayrıştırılabilir veya islenebilir.	Tekrar tekrar kullanılabilirler. Birbirlerine girebilir.	Çoğunlukla deneyim yoluyla insanların akıllarında ortaya çıkar.

Kaynak: Durna ve Demirel, 2008:137

Özetle belirtmek gerekirse; her türlü çalışma veya gözlemlerde nesnelere verdiği tepki veya olayların sebep olduğu sonuç bizim için bir veridir. Verilerin düzenlenmesi, belirli kurallara göre kullanılmaya hazır duruma getirilmesi

enformasyon, elde edilen verilerden yorum çıkararak belirli doğrulara ulaşmaya ve elde ettiğimiz bu doğrulara ise bilgi denir. Bilgi kullanıcıları açısından şu sebepten dolayı önem arz etmektedir; yukarıda da söylenildiği gibi nesnelere verdiği tepki veya olayların sebep olduğu sonuçlardan elde edilen verileri enformasyon ile düzenledikten sonra bu verilerin yorumlanmasıyla ulaşılan bilgi ile artık nesnelere vereceği tepki ve olayların sebep olacağı sonuçlar önceden kestirilebilir. Bu yüzden verilerin dikkatle toplanarak enformasyonla bilgi haline dönüştürülmesi önemli bir konudur.

1.1.2. Sistem Kavramı

Sistem sözcüğü günümüzde en çok kullanılan sözcüklerden biri haline gelmiştir. Güneş sistemi, eğitim sistemi, bankalar sistemi, finans sistemi vb. gibi. Aslında sistem için çevremizde birbiriyle uyumlu olarak ortak bir hedef için çalışan her türlü organizasyondur denilebilir.

Sistem, birbiriyle uyumlu ve dengeli parçalardan veya alt sistemlerden oluşan bir bütün olarak tanımlanabilir. Diğer bir ifade ile sistem, belirli aşamalardan oluşan bir süreçtir. Bu aşamalar şunlardır;(Aydın, 2010:133)

- Girdi (Input)
- İşleyiş (Process)
- ıktı (Output)
- Geri Bildirim (Feedback).

Bir sistemin iyi bir işleyişe sahip olabilmesi için bazı temel ilkelere sahip olması gerekir. Bu ilkeler(www.teknolojide.com):

➤İyi bir sistem, kendinden beklenen görevi en düşük maliyetle yerine getirmelidir.

➤örgütlerde her bölümün kendi sorumluluklarını rasyonel ve düzenli olarak yerine getirmesi ve amaçlardan sapmaması gerekir.

➤Hiçbir fonksiyonun maliyeti sağladığı yarardan fazla olmamalıdır.

➤Birbirine bağlı ve yardımcı fonksiyonlar konum bakımından birbirine yakın olmalıdır.

➤ Her bölüm, sorumluluğunu yerine getirebilmek için gerekli yetkiye sahip olmalıdır. Bir başka deyişle, yetki ve sorumluluk dengesi kurulmalıdır.

➤ Bir sistem mümkün olduğu kadar esnek olmalıdır.

➤ Yönetim basamakları olabildiğince kısa ve dar tutulmalıdır.

➤ Yetki ve sorumluluklar, politika, ilke ve kurallar ilgili yöneticilere yazılı olarak verilmelidir.

➤ İyi bir sistem açık, anlaşılır, basit olmalı ve amaç bütünlüğü taşımalıdır.

Sistemler amaçlanan hedeflere ulaşmak için kurulmuş organizasyonlardır. Tüm alt birimleri ile birlikte ortak amaca ulaşılmaya çalışılır ve bu çalışmada ortaya çıkan veriler sistemin işleyişi hakkında bize bilgi verir.

Çevremizde karşılaştığımız çok çeşitli sistem türlerini şu şekilde sınıflandırabiliriz (www.belgeler.com);

➤ **Açık ve Kapalı Sistemler:** Çevresinden enerji, hammadde v.b. girdileri alarak bunları dönüşüm sürecinden geçiren ve çıktı olarak çevresine sunan ve unsurları değişime uğrayan sistemler **açık sistemlerdir**. Yaşayan sistemler çevreleri ile bilgi, enerji ve fiziksel malzeme alışverişinde bulunarak varlıklarını sürdürürler ve açık sistem olarak kabul edilirler. İşletme sistemi, okul sistemi, üretim sistemi ve bilgi sistemi açık sistemlere örnektir. **Kapalı sistemler** ise çevreyle ilişkiye girmeyen ve çevresi ile hiçbir enerji alışverişinde bulunmayan, çevresinden hiç girdi almayan ve çevresine çıktı sunmayan sistemlerdir. Kapalı sistemlere termostat sistemini örnek verebiliriz. Kapalı sistemler, kendi iç bünyesinde geri besleme sağlayabilen, bir ölçüde kendi kendisini düzenleyen ve denetleyen bir niteliğe sahiptir. Açık sistemlerde ise denetim mekanizması sistemin dışındadır ve sistemden etkilenmez.

➤ **Makine Benzeri Sistemler, İnsanın Egemen Olduğu Sistemler, İnsan-Makine Sistemleri:** **Makine benzeri sistemler**, değişmezlik ve kararlılık gösteren, aksamayan, davranışları önceden bilinen, otomatik işlerliği olan, kendi kendini düzenleyen, güvenilirliği yüzde yüze yakın olan sistemlerdir. Bu tip sistemlere otomasyona dayalı üretim sistemleri örnek olarak verilebilir. **İnsanın egemen olduğu sistemler** ise değişkenlik, yoğun aksamalar, önceden bilinmeyen ve kararlılık

göstermeyen davranışlar, farklı güvenilirlik düzeyleri, yoğun etkilenme gibi özelliklere sahiptir. İşletmelerde örgüt iklimi ve grup davranışları bu tip sistemlere örnektir. **İnsan-makine sistemleri** ise her iki sistemin karma özelliklerini taşır. Günümüzde teknolojinin ulaştığı düzey insan-makine sistemleri kapsamındaki bilgisayar destekli sistemleri yaygın hale getirmiştir. Özellikle işletme yönetimi alanında planlama ve kontrol amacı ile kullanılan bütün bilgisayar destekli bilgi sistemleri insanın ve bilgisayarın tamamen entegre olduğu insan-makine sistemleridir.

➤ **Alt Sistemler ve Süper Sistemler:** Her sistem kendisinden daha büyük bir üst sistem içinde yer alır. İşletmeyi bir sistem olarak ele aldığımızda işletmenin içinde bulunduğu endüstri bir süper sistem, endüstri açısından bakıldığında ise, işletme endüstri içinde bir alt sistemdir.

➤ **Kavramsal ve Gerçek Sistemler:** Kavramsal sistemler evrende fiziksel olarak yer işgal etmeyen, örgütlenmiş fikirler, düşünceler, ilişkiler, semboller, varsayımlar, tanımlar ve örneklerden oluşan sistemlerdir. Organizasyon şeması ve ekonomik sistemler kavramsal sistemlere örnektir. Gerçek sistemler ise işletmeler gibi insan, makine ve enerji gibi gerçek unsurlardan oluşan, uzayda yer tutan sistemlerdir.

➤ **Uyumlu ve Uyumlu Olmayan Sistemler:** İçinde yer aldığı çevrede meydana gelen değişimlere tepki gösteren ve kendisini uyarlayan sistemlere uyumlu sistemler denir. Çevresel değişimlere karşı pasif olan sistemlere ise uyumlu olmayan sistemler denir. İşletme uyumlu bir sistemdir

➤ **Sürekli ve Geçici Sistemler:** İnsan yapısı sistemlere oranla daha uzun süre çalışan sistemlere sürekli sistemler denir. Sürekli sistemler güneş sistemi gibi sınırı belli olmayan bir zaman boyutu içinde çalışan sistemlerdir. Geçici sistemler ise, belli bir zaman sınırı içinde çalışmak üzere planlanmış sistemlerdir. İşletmelerde üretim sistemleri geçici sistemlere örnek olarak verilebilir.

➤ **Statik ve Dinamik Sistemler:** Statik sistemler bir kere kurulup çalışmaya başladıktan sonra işleyişi sık sık değişmeyen sistemlerdir. Örnek olarak bir kütüphanedeki katalog ve sınıflandırma sistemi statik ve kavramsal bir sistemdir. Buna karşın, dinamik sistemler ise durağan olmayan, çevresel faktörlerdeki değişime

bağlı olarak hareket halinde olan sistemlerdir. Güneş sistemi ve savunma sistemleri dinamik sistemlere örnek olarak gösterilebilir.

➤**Doğal Sistemler ve İnsan Yapısı Sistemler:** Doğal Sistemler, temel özelliklerini insanın planlamasına gerek duymadan elde eden sistemlerdir. Güneş sistemi ve iklimler doğal sistemlere örnek verilebilir. İnsan yapısı sistemler ise, işletmeler gibi, bazı amaçlara ulaşmak üzere insanlar tarafından kurulan ve tasarlanmasında, gerçekleştirilmesinde ve denetiminde insan unsurunun yer aldığı sistemlerdir.

Tanımlardan harekete ederek MBS;

- Çevresiyle etkileşim içinde olan, bilgi akışı sürekli ve yaşayan Açık bir sistemdir,
- Farklı muhasebe programlarıyla bilgisayar teknolojisinin etkin bir şekilde kullanıldığı insan-makine sistemidir,
- Yönetim Bilgi Sistemi altında bir alt sistemdir,
- Gerçek bir organizasyon şemasına sahip Gerçek bir sistemdir,
- Çevresindeki sistemlere bağlı ve değişen ihtiyaçlara göre yenilenen uyumlu bir sistemdir,
- İşletme yaşamı açısından düşündüğümüzde işletmenin kurulmasıyla başlayan ve işletmenin son bulduğu ana kadar devam eden sürekli bir sistemdir,
- Yine çevresindeki değişimlere göre kendisinin de değiştiği Dinamik bir sistemdir ve
- Belli amaçlara ulaşmak için kurulan, işleyiş ve denetiminde insan unsurunun yer aldığı insan yapısı bir sistemdir.

1.1.3. Muhasebe Verisi Kavramı

Arapça hesap kökünden türetilen muhasebe sözcüğü Türk Dil Kurumu Büyük Türkçe Sözlüğe göre hesaplaşma, karşılıklı hesap görme, hesap işleriyle uğraşma, hesap işlerinin yapıldığı yer anlamlarına gelmektedir.

Tanım olarak ise muhasebe işletmelerin mali nitelikteki olaylarını kaydeden ve belgeleyen, sınıflandıran, analiz ederek yorumlayan ve kullanıcılarına çeşitli raporlar halinde sunan bir bilim dalıdır.

Bir ölçme, değerlendirme ve iletişim aracı niteliğini taşıyan muhasebe:

- İşletme için finansal sonuçlar doğran olay ve işlemlere ait verileri parasal tutarlar ve gereğinde diğer sayısal doneler halinde **toplayan,**
- Bu verileri, işletme ile ilgisi olan belli başlı kişilerin gereksinim ve amaçlarını göz önünde bulundurarak “kayıt”, “sınıflandırma” ve “analiz” yoluyla **işleyen,**
- Elde ettiği sonuçları çoğunluğu dönemsel olarak düzenlenen özetleyici “raporlar” halinde ilgililere **sunan**

sistemantik bir bilgi sağlama düzeni olarak tanımlanabilir (Büyükmirza, 2001:27).

Veri; daha önce de ifade edildiği gibi henüz işlenmemiş, anlamı olmayan temel bilgilerdir. Muhasebe verisi ise, ekonomik değeri olan ve işletmenin yapmış olduğu her türlü harcama ve gelirleri gösteren sınıflandırılmamış ve yorumlanmamış ham bilgilerdir.

Muhasebe verisi, muhasebe defterlerine kaydedilen ekonomik işlemlerdir. Muhasebe verilerinden geçmişe yönelik bilgileri değil; aynı zamanda geleceğe yönelik çalışmaların ve projelerin temel verilerinin de elde edilmesi hedeflenir (Karaoğlan, 2011:3).

Muhasebe verileri elde edildikten sonra bir sonraki aşama olan veri enformasyonu yapılır. Enformasyona tabi tutulmayan ve yorumlanmayan muhasebe verileri muhasebe bilgisi değildir.

Enformasyon sonucu gerekli düzenleme ve sınıflama yapıldıktan sonra muhasebe verileri finansal tablolara yansıtılır. Finansal tablolarda yer alan verilerin bilgi mi yoksa halen yorum ve analiz isteyen veri mi olduğu bilgiyi kullanan taraflara (şirket yöneticisi, ortaklar, kredi veren kuruluşlar vb.) göre farklılık arz etmektedir.

Verinin bilgiye dönüşmesi aşamalarında yapılan her türlü düzenleme, yorum veya analiz sonucunda elde edilen bilgilerin kişilerin mesleki bilgi ve tecrübesine

göre de farklılık arz etme durumu vardır. Örneğin; Tecrübeli ve sektörün gidişatı hakkında uzun yıllar deneyimi olan bir yatırımcının ekonomik verileri kötü olan bir şirket için yakın zamanda ekonomik olarak bir ivme yakalayabileceğini düşünüp şirkete yatırım yapmasının aksine fazla tecrübesi olmayan farklı bir yatırımcının ise aynı işletme hakkında ekonomik durumunun daha da kötüye gideceğini hatta iflas bile edebileceğini düşünüp yatırımdan uzak durmasını düşünebilir.

Verilerin bilgiye dönüşmesinde kullanıcı kişilerin yeterli düzeyde mesleki bilgi ve tecrübeye sahip olması çok önemlidir. Özellikle yönetici durumundaki kişilerin mesleki bilgi ve tecrübe düzeyleri yönettikleri işletmenin hayatını sürdürmesi ve büyümesi açısından çok büyük önem arz etmektedir. Bu sebeple işletmelerde her zaman işinde uzman kişilere ihtiyaç duyulmakta bu doğrultuda bilginin değeri giderek artan bir öneme sahip olmaktadır.

1.2. YÖNETİM BİLGİ SİSTEMİ

Yönetim Bilgi Sistemi adından da anlaşıldığı gibi işletmenin yönetiminde yer alan dolayısıyla işletmenin geleceğine yön veren kişilere, işletmelerin hem uzun hem de kısa vadeli planları için veri hazırlayan, bilgi sunan sistemdir.

Yönetim Bilgi Sistemi yöneticiler için veri ve gerekli bilgileri hazırlarken yine kendi alt sistemlerinden yararlanır. Genel olarak işletmelerde Personel, Üretim, Pazarlama, Finans ve Muhasebe Bilgi alt sistemlerinden oluşan Yönetim Bilgi Sistemleri mevcuttur.

Yönetim Bilgi Sistemi için çeşitli tanımlar yapılmıştır:

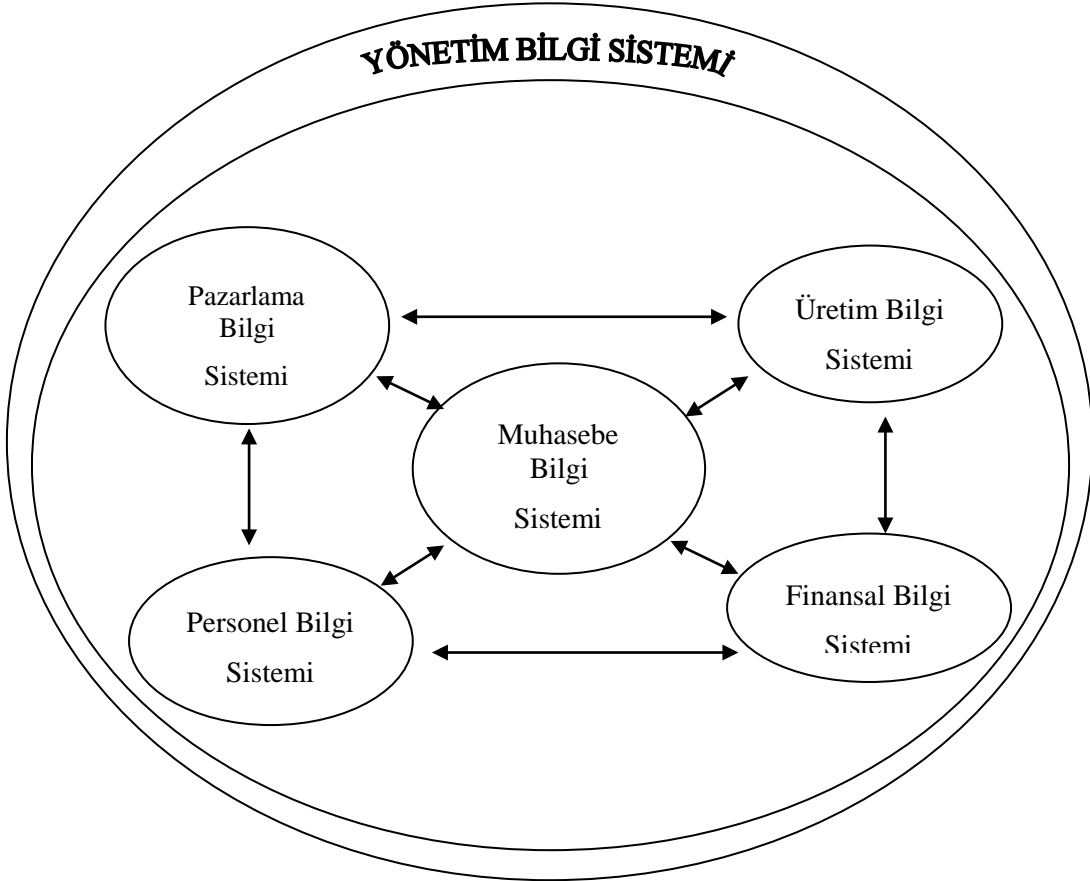
Yönetim Bilgi Sistemi; para, insan gücü, malzeme, makine, teknoloji ve bilgi gibi işletme kaynaklarının amaçlar doğrultusunda en etkin ve verimli bir şekilde kullanılmasını planlamak, örgütlemek ve kontrol etmek için, yönetimin gereksinim duyduğu işletme içi ve işletme dışı finansal ve finansal olmayan; niceliksel ve niteliksel bilgileri, gerektiği yer ve zamanda, gerekli kişilere kullanabilecekleri şekilde sürekli olarak sağlamak amacı ile kurulan ve çalıştırılan bir sistemler – bütünüdür (Sürmeli vd., 1998:50).

Yönetim Bilgi Sistemleri; işletme için gerekli bilgilerin nasıl seçileceği, kaydedileceği ve etkin kararlar alınması için yöneticilerin nasıl besleneceğine cevap veren bilgisayar tabanlı bütünleşik bir sistemdir (Özbakış, 2009:11).

Yönetim bilgi sistemi; yöneticinin karar vermesi için gerekli olan bilgiyi değişik kaynaklardan toplayan, işleyen, saklayan ve veriyi raporlayan formal (düzenli) bir bilgi sistemi olarak tanımlanmaktadır. Formal bilgi sistemi bilgisayar destekli olabileceği gibi manüel(elle yapılan) de olabilmektedir(Varıcı, 2007:49).

İşletmelere günlük faaliyetlerde çok karmaşık alanlardan bilgi akışı olmaktadır. Bu karmaşık bilgi akışında gerekli bilgilerin, hangi yöntemlerle seçileceği, kaydedileceği ve etkin kararlar alınması için yöneticinin nasıl besleneceği, etkin bir yönetim bilgi sisteminin varlığı ile mümkündür. Yönetim bilgi sistemi kendi içerisinde ihtiyaç duyduğu alt bilgi sistemlerini de oluşturur. Orta ölçekli bir sanayi işletmesinde yönetim bilgi sistemi genellikle üretim, pazarlama, personel, finans ve muhasebe alt bilgi sistemlerinden oluşur (Mizrahi, 2011:310) .

Yönetim Bilgi Sistemini meydana getiren ve kendisinin de öncelikli olarak yararlandığı alt bilgi sistemleri ve aralarındaki bilgi akışı aşağıdaki şekilde görülmektedir.



Şekil: 1.2: Yönetim Bilgi Sistemi

Kaynak: Mizrahi, 2011:311

Üretim, pazarlama, personel, finans ve muhasebe bilgi sistemleri sistem yaklaşımı gereği olarak birbirlerinden bağımsız düşünülemez. Bu alt sistemler birbirleri ile sürekli olarak bilgi alışverişi içerisindedirler. Bahse konu bilgi sistemleri aralarındaki bilgi akışı suretiyle, işletmenin bütün fonksiyonlarını, dolayısıyla bütün yönetim işlevlerini ve yönetim basamaklarını birbirlerine bağlayarak işletmeyi bir sistem şeklinde bütünleştirir (Savsar, 2005:39-40).

Ancak Şekil:1.2'de görüldüğü üzere Yönetim Bilgi sistemleri arasında bilgi akışının Muhasebe Bilgi Sistemi merkezli olduğu görülmektedir. Çünkü diğer bilgi sistemlerinin birbirleri arasında olabilecek bilgi akışı sınırlıdır. Ama neredeyse bilgi

akışının tamamı MBS ve diğer sistemler arasında gerçekleşmektedir. Örneğin; Personel Bilgi Sistemi ve Üretim Bilgi Sistemi arasındaki ilişki çok sınırlıdır. Bu iki sistem arasında bilgi akışı üretim bölümünde ihtiyaç duyulan veya mevcut personellerin sayısı, niteliği, işe uyumu gibi bilgilerle sınırlıdır. Oysa Muhasebe Bilgi Sistemi ile Personel Bilgi Sistemi arasındaki bilgi akışına; ücret ödemeleri, iş tahsisleri, ikramiyeler, personel eğitimi giderleri vs., Üretim Bilgi Sistemi ile bilgi akışına; alınan stoklar, mal iadeleri, makine alımları, üretim miktarı, üretimde verilen fireler vs. gibi çok sayıda örnek verilebilir. Aslında Bilgi sistemlerinde gerçekleşen ve her türlü parayla ifade edilen ne kadar işlem varsa aynı düzeyde MBS ile bilgi akışı vardır denilebilir.

1.2.1. Personel Bilgi Sistemi

Personel Bilgi Sistemi işletmelerde bulunan insan kaynakları yönetimi konusunu oluşturur. İşletmelerin en iyi şartlarda hayatını sürdürebilmesi için işletmede bulunan çalışanların bilgilerinin tutulduğu ve hazır edildiği bir sistemdir. Bunun yanı sıra Personel Bilgi Sistemi, işletmenin ihtiyaç duyacağı yeterli sayıda ve istenen kalitede personele sahip olması için yönetim birimine bilgi sunarak bu doğrultuda gerekli önlemleri alır.

Aynı zamanda personellerle alakalı ücret miktarı, ikramiye, kariyer planlaması, hizmet içi kurslar ve eğitimler, işe alma ve işten çıkarma vb. konulardaki işlemleri yerine getirmek de Personel Bilgi Sisteminin diğer görevleri arasında yer alır. Bu sistemde üretilen bilgiler yönetim birimine sunulur ve gerekli planlama yapılır.

Personel bilgi sistemi, ücret bordrolarının hazırlanması, personel sicillerinin tutulması, personel seçme, işe yerleştirme, personel değerlendirme, personel verimliliği, personel eğitimi, personel sağlığı ve güvenliği konularını kapsamına alır. İşletmede çalışan tüm personele ilişkin bilgiler bilgisayar veri tabanına girilir. Gerekli zamanda herhangi bir personele ilişkin kayda hızlı bir erişim sağlanarak gerekli bilgiler elde edilir. Personel bilgi sisteminde üretilen bilgiler ve bunların bilgi formlarına işlenmiş birer kopyaları, muhasebe bilgi sistemine ulaştırılır (Dinç ve Abdioğlu, 2009:163).

Personel Bilgi Sistemi tüm bu konuları yerine getirirken MBS ile çok sıkı ilişki içerisinde. Özellikle maaş planlaması, bordrolar, ikramiyeler, ödüller, hizmet içi eğitim için yapılacak giderler, kariyer planlamasında ne kadar kadro açılacağı gibi akla gelen ve işletmeyi maddi olarak etkileyecek her türlü para ile ifade edilebilir işlemlerde MBS ve Personel Bilgi Sistemi arasında bu ilişkiyi görmek mümkündür.

1.2.2. Üretim Bilgi Sistemi

Öncelikli olarak konumuza üretimin tanımını yaparak başlarsak üretim; hammaddeleri fiziki ve kimyasal yollardan geçirerek değişimini sağlamak ve böylece tüketicilere faydalı mal ve hizmet elde etme işlemine denir (Aktepe, 2010:128).

Üretim Bilgi Sistemi ise; işletmede üretilen mamullerin, hizmetlerin ve bunlara ilişkin girdilerin (hammadde, malzeme vb.) işletme içindeki fiziksel akışlarına (fiziksel dönüşümlerine) ilişkin bilgileri sağlamaya yönelik bir bilgi sistemidir. Örneğin; üretim planlaması ve kontrolü, stok kontrolü ve yönetimi, satın alma ve kalite kontrol gibi işletme faaliyetlerine ilişkin bilgileri içerir (Sürmeli vd., 1998:50).

Üretim Bilgi Sistemi ise üretim sonucu elde edilen her türlü, stok çıktısı, üretim miktarı, fireler, stok ihtiyacı, hangi ürün için ne kadar stok kullanıldığı ve üretimde için katılan diğer maliyetler gibi konularda oluşan verileri, enformasyon işlemi sonrasında ilgili yönetim ve MBS birimlerine iletir. Yönetim birimi gerekli planlamaları yaparken MBS ise bu verilerle gerekli kayıt, raporlama ve analiz işlemlerini gerçekleştirir.

Üretim bilgi sistemi işletmede üretim esnasında meydana gelen bilgi sirkülasyonunun yönetimini sağlayan bir bilgi sistemidir. Üretim bilgi sistemi de diğer bilgi sistemleri gibi çoğu gerek duyulan bilgileri muhasebe bilgi sisteminden sağlar. Örneğin stok, maliyet ve sipariş ile ilgili bilgiler maliyet muhasebesi bilgi sisteminden temin edilir. Yine üretim yönetimini ilgilendiren üretim maliyetleri, üretim kontrol işlemleri, satın alma ve stok yönetimi ile ilgili bilgiler muhasebe bilgi sisteminden sağlanan bilgilerdir (Varıcı, 2007:50).

1.2.3. Pazarlama Bilgi Sistemi

Pazarlama; bireylere, ailelere, gruplara ve diğer kuruluşlara mal ve hizmetlerin sunulması ve değişim yoluyla ihtiyaç ve isteklerinin karşılanması olarak bilinen ekonomik ve sosyal bir süreçtir. Bu süreçte, pazarlamanın temel kavramları; talep, ihtiyaç, istek, tüketiciler, mal ve hizmetler, değişim ve iletişimidir. Pazarlamaya ilişkin yapılan tanımlamaların ve açıklamaların temelinde ihtiyaç, istek ve değişim kavramlarının bulunduğu görülür (Tenekecioğlu vd., 2004:3)

Pazarlama bilgi sistemi ise; tüketicilerin istek, ihtiyaç, ve değişimlerinin saptanması, saptanan bu bilgilerin başta üretim bölüm olmak üzere diğer bölümlere aktarılması, üretilen mal ve hizmetlerin aynı ihtiyaç, istek ve değişim paralelinde tüketicilere ulaştırılması ve tüketicilerin satın alma sonrası tutum ve davranışlarının belirlenerek yönetim birimine bilgi sağlanması işlevlerini yerine getirir.

İşletmelerin pazarlama yöneticileri, ürün, fiyatlama, tutundurma, dağıtım, taşıma-lojistik, satış gücü oluşturma ve ürün hattına yeni ürünlerin eklenmesi veya ürün hattından ürünlerin elimine edilerek çekilmesi gibi kararları vermek durumundadır. Bu kararların en etkin biçimde verilmesi en doğru bilginin elde edilmesine bağlı bulunmaktadır. Muhasebe ile pazarlamanın ilişkisi, temel kesişme alanı burada ortaya çıkmaktadır. Muhasebe bir taraftan işletme dışı çıkar gruplarına bilgi verirken, aynı zamanda işletme içindeki gruplara da bilgi vermektedir. Bunun en temel nedeni de karar vermede bilgiye olan ihtiyaçtır (Ceran, 2011:105)

1.2.4. Finansal Bilgi Sistemi

İşletmelerin finansal yapısı, genel olarak sermaye miktarı ve sermayenin oluşma biçimini ifade etmektedir. İşletmecilik açısından sermaye; işletmenin sahip olduğu varlıkları ifade etmek için kullanılan bir kavramdır. İşletmenin amacına ve üretim/pazarlama çabalarına uygun olarak sahip olduğu tüm varlıklar işletmenin sermayesini oluşturmaktadır. Bu kaynaklar içine makine, araç, gereçler, mali güç ve işletmenin beşeri kaynakları da dahil edilmektedir (Dinçer ve Fidan, 1999:222)

Finansal Bilgi Sistemi (FBS) yukarıda bahsedilen işletmeye ait varlıkların kullanımı, temini ve işletmenin mevcut durumu hakkında yönetim birimlerine bilgi sunar, işletmenin geleceği ile ilgili alınan kararlara yön verir. Aslında FBS ile MBS

birbirine çok benzerdir. Ancak bu sistemin MBS'den farklı yönü; MBS parasal faaliyetler sonucu elde edilen belgelerin işlenmesi, sınıflandırılması, başta vergi kanunları olmak üzere kanun ve yönetmeliklere uygun kaydedilmesi, ilgili defterlerin tutulması, Gelir-Gider Tablosu, Bilanço gibi finansal tabloların hazırlanması işlemini yerine getirilirken, FBS işletmeye gerekli paranın nereden bulunacağı, paranın nerede kullanılacağı, alacakların tahsili, borçların ödenmesi konularıyla ilgilenir. Her iki sistemde birbiriyle güçlü bilgi alışverişi içerisindedir.

1.2.5. Muhasebe Bilgi Sistemi

Muhasebe en temel tanımıyla; işletmenin varlık ve kaynaklarında değişikliğe neden olan, para ile ölçülebilen faaliyetlerin kaydedilmesi, sınıflandırılması, özetlenip analiz edilerek yorumlanması demektir.

Muhasebe: İşletmenin varlıkları ve kaynakları üzerinde değişime sebep olan ve para ile ifade edilen mali nitelikli işlemlere ait bilgileri; kaydetmek, sınıflandırmak, özetlemek, analiz etmek ve yorumlamak suretiyle ilgili kişi ve kurumlara raporlar sunan bir bilgi sistemidir (Çalgan vd. 2008:27).

Muhasebe, işletmelerin finansal nitelikli faaliyetlerinin saptanması, sınıflandırılması, kayıtlanması, raporlanması ve yorumlanması olarak tanımlanmaktadır. İşletmelerin faaliyetleri ile ilgili olarak ortaklara, potansiyel yatırımcılara, alacaklılara, işletme yöneticilerine, kredi kuruluşlarına ve devlete bilgi sağlama fonksiyonunu üstlenen muhasebe; finansal sistemde karar alma sürecinde ihtiyaç duyulan bilgilerin çok önemli bir bölümünü oluşturmaktadır (Arıkan, 2009:10).

MBS; genel veya finansal muhasebe maliyet muhasebesi gibi geleneksel muhasebeleri de içeren geniş bir kavramdır. Temel yönetim bilgi sistemlerinin en önemlisi ve en eskisidir. MBS, aynı zamanda işletmeler tarafından bugüne kadar en iyi geliştirilen bilgi sistemidir. MBS, finansal muhasebe, maliyet muhasebesi, sorumluluk muhasebesi, nakit ve sermaye bütçelemesi, işletmenin varlıkları, borçları, sermayesi, gelirler ve giderleri ile ilgili mali nitelikteki tarihi(geçmişe ait) ve ileriye dönük bilgileri sağlayan bir bilgi sistemidir (Sürmeli vd., 1998:50-51).

Muhasebe bilgi sistemi (MBS), diğer tüm alt sistemlerin faaliyetlerine parasal akışların izlenmesine destek sağlayan sistemdir. Muhasebe fonksiyonu mali nitelikteki işlem ve olayların para cinsinden ve anlamlı bir şekilde kaydedilmesi, sınıflandırılması, özetlenmesi ve bunların sonuçlarının yorumlanmasını sağlar (Tutar, 2010:313).



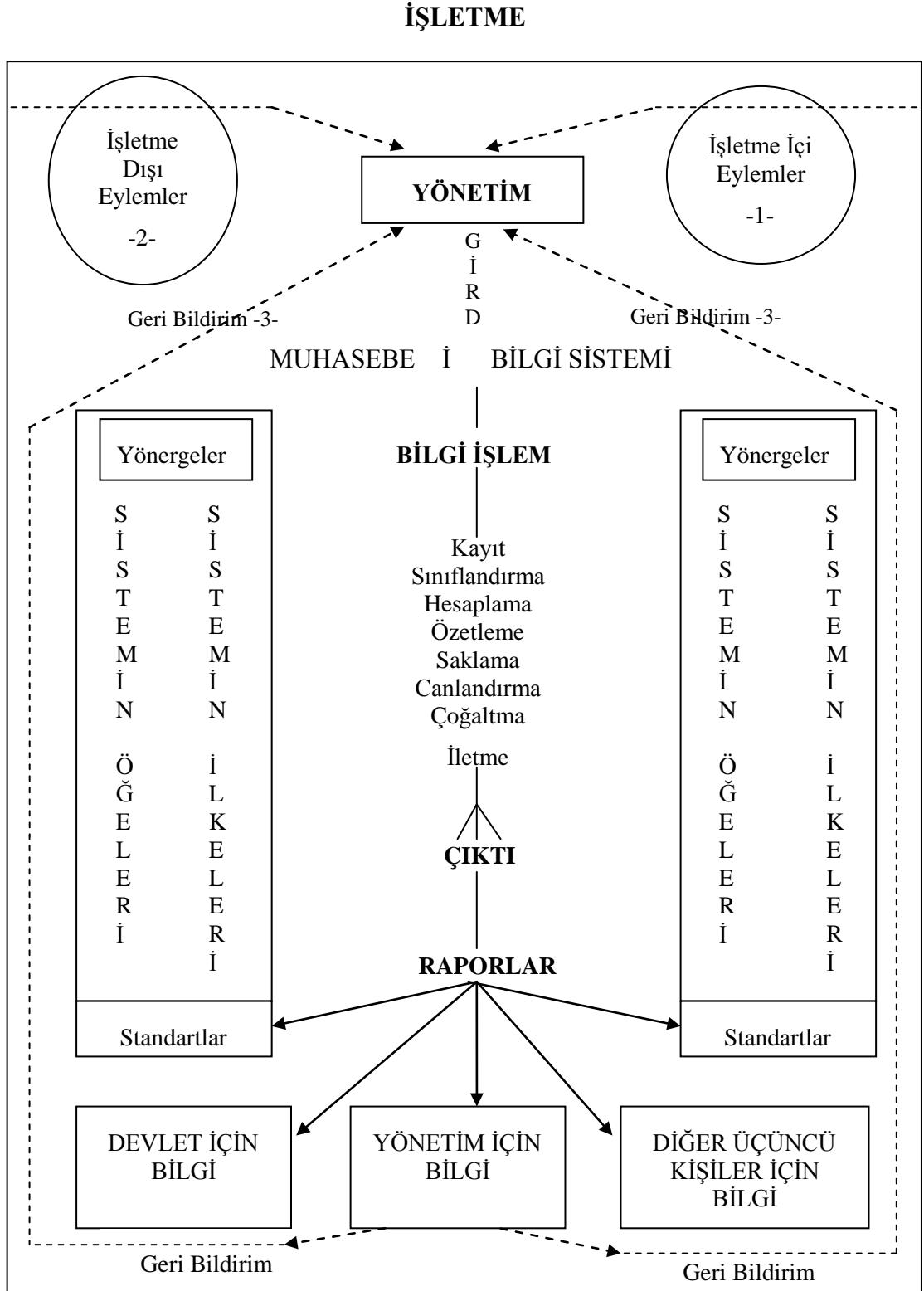
Şekil: 1.3: Muhasebenin Temel Fonksiyonları

Kaynak: Şimşek ve Çelik, 2009:224

MBS, bir örgütün kaynaklarının oluşumu, bu kaynakların kullanılma biçimi, örgütün faaliyetleri sonucunda bu kaynaklarda gelen artış ve azalışları ve örgütün mali açıdan durumunu açıklayan bilgileri üreten, bunları ilgili kişi ve kuruluşlara ileten bir sistemdir (Şimşek ve Çelik, 2009:224).

MBS bir işletmede finansal verileri işleyerek değerlendirme yapma, ilgi yönlendirme ve karar almaya ilişkin elde edilen bilgileri kullanıcılara ileten bir sistem olarak tanımlanabilir. MBS önemli kararların alınmasında büyük rol almaktadır ve bu kararları almak için muhasebe ile ilişkili finansal, maliyet ve yönetim muhasebesinden yararlanır. MBS herhangi bir işin (plan yapma, karar alma v.b) yapılabilmesi için gereken bilgilere sebep-sonuç ilişkisi kurarak bilimsel bilgiler üreten bir sistemdir (Şaklak ve Buran, 2010:1-2).

MBS'nin genel olarak yapısı Şekil 1.4'te görüldüğü gibidir.



Şekil: 1.4: Muhasebe Bilgi Sisteminin Yapısı

Kaynak:Sürmeli vd., 1998:55

Şekil:1.4’de küçük, orta veya büyük her türlü işletmede var olan ancak işletmenin büyüklüğüne göre farklı nitelikte yapılanma gösteren MBS’nin genel olarak yapısı görülmektedir.

Muhasebe bilgi sisteminden sağlanan bilgiler işletme kararlarında kullanıldıkça işletme için bir anlam ifade edecektir. İşletme yöneticilerinin işletme ile ilgili kararları verirken muhasebe bilgi sistemi çıktılarından yararlanmaları doğru karar vermeleri açısından son derece önemlidir. İşletmelerde profesyonel yöneticilerin muhasebe bilgi sistemi çıktıları kullanarak vermeleri gereken belli başlı kararları şöyle sıralayabiliriz (Mizrahi, 2011:311-312)

- Satılacak malların miktarlarının ve satış zamanlarının belirlenmesi,
- Malların satış fiyatının oluşturulması,
- Üretilen mamullerin miktarlarının ve üretim zamanlarının belirlenmesi,
- Üretim için gerekli olan hammadde ve diğer girdilerin nitelik ve miktarlarının saptanması,
- Üretimde kullanılması gereken makine kapasitesinin saptanması,
- Üretimde kullanılması gereken işgücünün hesaplanması,
- Satın almalar ile ilgili uygun ödeme koşullarının saptanması,
- İşletmenin hangi alanlara yeni yatırımlar yapacağını belirlemesi,
- Yatırımların nasıl finanse edileceği ile ilgili kararlar,
- Optimal sermaye yapısının belirlenmesi ile ilgili kararlar,
- Alacak, stok ve duran varlık yönetim politikalarının saptanması ile ilgili kararlar,
- Kâr planlaması kararlarıdır.

Yukarıda saydığımız maddeleri özetlemek gerekirse MBS işletmelerde kaynak planlaması ve kullanımı açısından yol gösterici en önemli bilgi sistemidir.

1.2.5.1. Muhasebe Bilgi Sisteminden Yararlananlar

MBS'den yararlanan taraflara genel olarak bakıldığında MBS, işletmelerden doğrudan veya dolaylı olarak fayda elde eden herkese bilgi sağlamaktadır. Yönetici denen alt düzeydeki temizlik işçisine, ortaklardan basın yayın kuruluşlarına, kredi veren kuruluşlardan devlete, sendikalara varıncaya kadar herkesi yakından ilgilendirir. Çünkü bir işletmenin mali yapısı hakkında ancak MBS ile bilgi sağlanabilir.

Muhasebe bilgi sistemi, örgütsel faaliyetlerde üç tür bilgi sunar. Bu bilgiler; işletme içi kullanıcılara sunulan bilgiler, işletme dışı kullanıcılara sunulan bilgiler ve değerlendirme için gerekli olan bilgilerdir. İşletme muhasebe bilgi sisteminde; alıcılar hesabı, müşteriler listesi, satıcılar hesabı, satıcı listesi, geçmiş yıl mali tablo verileri, kredi hesapları, banka hesapları gibi bilgiler bulunur. MBS, parasal hareketlerin takibini kolaylaştırmak amacıyla kurulur. MBS, satışlar, siparişler, ücretlendirme, finansal yapı bütçe ve raporlama işlemleri ile yönetsel muhasebe sistemi gibi sistemlerden oluşur. MBS, özellikle finans yöneticilerine karar vermelerine yardımcı olacak verileri sunma ve bu verileri düzenleme amacıyla kullanılır (Tutar, 2010:315).

Muhasebe bilgi kullanıcılarını Scorte ve diğerler işletme içi ve işletme dışı olmak üzere iki grupta toplamışlardır. Bu sebeple muhasebenin iki çeşit bilgilendirme yaptığını belirtmişlerdir. Bunlar (Scorte vd. 2009:196);

- 1- Resmi bilgi; genellikle finansal tablolar yardımıyla işletme dışındaki hissedarları, yatırımcıları, bankaları, diğer finansal organizasyonları, kamu kuruluşlarını, iş ortaklıklarını vb. tarafları işletme ile ilgili yapacakları planlarda bilgilendirir.
- 2- Özel bilgi; bu bilgi ile muhasebe bilgi sistemi işletme içi muhasebe bilgisi kullanıcılarından özellikle yönetici konumundaki kişileri işletme ile ilgili alacakları kararlarda bilgilendirir.

Muhasebenin ürettiği bilgilerden yararlanan kişi ve kurumları daha detaylı inceleyen Kısakürek ve Pekcan ise üç ana grup halinde muhasebe bilgi kullanıcılarını toplamışlardır(Kısakürek ve Pekcan, 2005:109);

- 1-Bilgi sağlayanlar,
- 2-Bilgi kullanıcıları,
- 3-Potansiyel bilgi sağlayıcıları, kullanıcıları ve ilgili diğer taraflardır.

Muhasebenin ürettiği bilgilerden işletmede doğrudan veya dolaylı çıkarı bulunan birçok grup yararlanmaktadır. Genel olarak bu grupları aşağıdaki biçimde sınıflandırarak sayabiliriz (Çonkar vd. 2010:7-11)

➤ **İşletmeden Doğrudan Çıkarı Olanlar;**

- İşletme Yöneticileri,
- İşletme Sahipleri ve Ortakları,
- İşletme Çalışanları,
- İşletmeye Kredi Verenler,
- Menkul Kıymet Yatırımcıları,
- Müşteriler ve Satıcılar,
- Devlet ve Vergi Kurumları,

➤ **İşletmeden Dolaylı Çıkarı Olanlar;**

- Finansal Analizciler ve Danışmanlar,
- Menkul Kıymet Borsaları,
- Düzenleme ve Denetim Kurumları,
- Finansal Basın ve Yayın Organları,
- Mesleki Örgütler ve İşçi Sendikaları.

Yukarıda sayılan tarafların MBS'den yararlanma ve etkilenme durumlarını şu şekilde sıralayabiliriz;

➤ **İşletmeden Doğrudan Çıkarı Olanlar;**

İşletme Yöneticileri; İşletme yöneticilerinin işletme ilgili kararları verirken muhasebe bilgi sistemi çıktılarında yararlanmaları doğru karar vermeleri açısından son derece önemlidir. İşletmelerde profesyonel yöneticilerin muhasebe bilgi sistemi çıktılarını kullanarak vermeleri gereken belli başlı kararları şöyle sıralayabiliriz (Mizrahi, 2011:311-312)

- Satılacak malların miktarlarının ve satış zamanlarının belirlenmesi,
- Malların satış fiyatının oluşturulması,
- Üretilecek mamullerin miktarlarının ve üretim zamanlarının belirlenmesi, üretim için gerekli olan hammadde ve diğer girdilerin nitelik ve miktarlarının saptanması,
- Üretimde kullanılması gereken makine kapasitesinin saptanması,
- Üretimde kullanılması gereken işgücünün hesaplanması,
- Satın almalar ile ilgili uygun ödeme koşulların saptanması,
- İşletmenin hangi alanlara yeni yatırımlar yapacağını belirlemesi,
- Yatırımların nasıl finanse edileceği ile ilgili kararlar,
- Optimal sermaye yapısının belirlenmesi ile ilgili kararlar,
- Alacak, stok ve duran varlık yönetim politikaları saptanması ile ilgili kararlar,
- Kâr planlaması.

İşletme Sahipleri ve Ortakları; KOBİ'lere bakıldığında genellikle işletme sahiplerinin aynı zamanda yönetici de oldukları görülmektedir. Ancak işletmenin büyüklüğü arttıkça yöneticiliğin klasik yöneticilikten ziyade yerini profesyonel yöneticiliğe bırakmaktadır. Bu doğrultuda büyük şirketlerin sahip veya ortakları çoğunlukla yönetimle ilgilenmeyip daha çok şirketi amaçlarına ulaşma konusunda denetleyen ve kontrol eden kişiler konumuna gelmiştir. İşte bu noktada işletmenin sahip ve ortakları şirketlerin amaçlarına ulaşma ve karlılığını kontrol etme konusunda MBS'den yararlanmaktadırlar.

İşletme Çalışanları; Hepimiz ekonomik açıdan güçlü ve dolgun ücretli bir işyerinde çalışmak isteriz. İşte bu noktada çalışanların, çalıştıkları işletmenin

güçlülüğü hakkında bilgi edinmesi bu doğrultuda iş güvencesi, maaşının nasıl olacağı, ne kadar zam alacağı, dolayısıyla ekonomik geleceği hakkında bilgi sahibi olması ancak muhasebe verileri ve tabloları ile mümkün olabilecektir.

İşletmeye Kredi Verenler; Günümüzde işletmeler gerek yatırım konusunda gerekse finansal sıkıntıları aşma konusunda olsun kredi veren kuruluşlara ihtiyaç duymaktadırlar. Ancak kredi veren kuruluşlar da verdikleri paranın hem anaparasının hem de faizin geri dönüşümü konusunda emin ve rahat olmak isterler. Zira bu kuruluşlarda geri dönmeyen veya zamanında ödenmeyen krediler nedeniyle mali açıdan zor durumda kalabilirler. Bu sebeple işletmelere kredi verenlerin kredi verdikleri şirketlerin sağlam bir ekonomik yapıya sahip olmasını dolayısıyla verdikleri parayı ve alacakları faiz gelirini güvenceye almak isterler. Kredi verenler işletmelerin ekonomik durumları, krediyi ödeyip ödeyemeyeceği, risk durumu, faiz oranı vb. konularda bilgi edinmek ve bir sonuca varmak için muhasebe verileri ve finansal tablolardan yararlanırlar.

Menkul Kıymet Yatırımcıları; İşletmeye ortak olmak veya kredi vermek amacıyla MBS'yi kullanan bir diğer taraftır. Bu tür yatırımcıların ortaklıktan veya kredi verenlerden farklı yanları, uygun zamanda hisse senedi veya tahvil gibi çok küçükte olabilen oranlarda işletmeye ortak olup veya kredi verip uygun zamanda tekrar elinde bulunan hisse senedi veya tahvili satarak birikimini en karlı şekilde değerlendirmeye çalışırlar. Bu şekilde tasarruf sahipleri bir süre şirketten aldıkları hisse senedi veya tahvili ellerinde bulundurarak kar payı veya faiz geliri elde ederler. Bu yatırımcıların işletmeye ortak veya borç verme konusunda bilgi alacağı veya yararlanacağı en önemli veriler muhasebe verileri ve finansal tablolardır.

Müşteriler ve Satıcılar; İşletmenin ilişkide olduğu ve ekonomik açıdan hayati öneme sahip en önemli taraflardan ikisidir. Çünkü işletme faaliyetlerine devam etmek için hammadde veya yardımcı malzemeleri almak ve hayatını devam ettirebilmek için ise ürettiği mal veya hizmeti satmak zorundadır. Müşteri ve satıcılar ise her zaman sağlam ekonomik yapıya sahip bir işletmeyle çalışmak isterler. Çünkü müşteriler siparişleri zamanında ve ürünü kaliteli, satıcılar ise alacaklarını tam ve gününde almak isterler. Müşteri ve satıcılar çalışacakları şirketin şu anki ekonomik

durumu ve ileride yaşanabilecek olaylar hakkındaki bir görüşe ancak muhasebe verilerini ve finansal tablolarını kullanarak ulaşabilirler.

Devlet ve Vergi Kurumları; Devletler bünyelerinde barındırdıkları güçlü ekonomik şirketlerin çokluğuyla büyüebilir ve kalkınabilirler. Devlet ise doğusu, batısı, güneyi ve kuzeyi ile bir bütündür ve topyekün olarak kalkınmak ve büyümek ister. Bu doğrultuda ülkeler ekonomik politikalarını belirlerken ve teşvik planlarını hazırlarlarken hem ülke genelinde hem de bölgeler olarak işletmelerin mali durumlarını göz önünde bulundururlar. Zira ülkemizde Güneydoğu Anadolu bölgesindeki illere verilen teşviklerin diğer bölgelerden daha fazla olması buna bir örnektir.

Aynı şekilde yine devletin en önemli gelir kaynağı olan vergilerin hem artması hem de zamanında ve eksiksiz olarak toplaması vatandaşlara sunulan hizmetin kalitesi ve sürekliliği için önemli olan diğer bir konudur. Bu sebeple ülkenin tamamında ortak bir gelişme ve kalkınma için en uygun ekonomik politikaların belirlenerek, uygun bölge ve zamanda işletmelere teşvikler şeklinde sunulması gerekmektedir. Bu sayede tüm ülke genelinde büyüyen ekonomiye paralel olarak vergi gelirleri yanında istihdam ve vatandaşların gelir düzeylerinde de artışlar gözlenebilecektir. İşte tüm bu gelişmeler yaşanırken devlet sunduğu teşviklerin amacına ulaşmış olmadığını ve ekonomik büyümenin istenen düzeyde olup olmadığını işletmelerin MBS’nde sunulan finansal tablolarından görebilir. Bu doğrultuda işletmelerde etkin bir şekilde işleyen MBS son derece önemlidir.

➤ **İşletmeden Dolaylı Çıkarı Olanlar;**

Finansal Analizciler ve Danışmanlar; MBS’den yararlanan bir başka kullanıcılar ise finansal analizci ve danışmanlardır. Bu tür kişiler işletmelerin ortaklığına katılacak olanlara, işletmeye kredi veren veya işletmede tasarruflarını değerlendirmek isteyen yatırımcılara tavsiyede bulunur ve yol gösterirler. İşletmeler hakkında yapacakları yönlendirmelerde ilgili firmaların finansal tablolarından yararlanırlar.

Menkul Kıymet Borsaları; En başta İMKB olmak üzere işletmelere ait menkul değerlerin çeşitli borsalarda alınıp satılabilmesi için ilgili borsaların izin

vermesi gerekmektedir. Borsalar işletmelere izin verirken veya önceden vermiş olduğu izni iptal etmesi gereken bir durum olup olmadığına karar verirken işletmelerin muhasebe verileri ve finansal tablolarını kullanırlar.

Düzenleme ve Denetim Kurumları; Devletin iktisadi hayatı düzenleyen kurumları, aynı zamanda bu düzenlemelere uyulup uyulmadığının denetimiyle de ilgilenir. Fiyatlar ve kar oranlarındaki değişikliklere izin vermek, menkul kıymet alım satımını durdurmak gibi hususlar bu kurumlarca yürütülür (Çonkarvd, 2010:11).

Finansal Basın ve Yayın Organları; Bu tür basın ve yayın organları düzenli olarak veya gerektiğinde işletmelere ait çeşitli finansal tablolar yayınlamaktadırlar. Ulusal ve uluslararası boyutta faaliyet gösteren çeşitli yayın organları vardır. Uluslararası faaliyet gösteren ve en tanınmışlarından olan uluslararası derecelendirme kuruluşları Moody's ve S&P(Standart and Poors) gibi kuruluşlar, büyük firmaları hatta ülkeleri bile derecelendirerek yatırımcıları yönlendirmektedirler. Bu tür kuruluşlar yapmış olduğu işlemler ve ekonomik değerlendirmelerde şirketlerin muhasebe verilerini kullanmaktadır.

Mesleki Örgütler ve İşçi Sendikaları; Meslek örgütleri ve İşçi Sendikalarının en temel kuruluş amaçlarının, çalışanların menfaatlerini koruyup geliştirerek en uygun ortamlarda çalışmalarını sağlamak olduğu söylenebilir. Bu kapsamda meslek örgütleri, meslek kollarının gidişatını kontrol etmek; Sendikaların ise işyerlerinin ekonomik durumu hakkında bilgi edinerek bu bilgilere göre işverenlerle yapacakları toplu görüşme şartlarını önceden belirlemek isterler. Bu sebeple meslek kuruluşları ve sendikalar MBS'yi kullanan ve yararlananlar arasındadır.

1.2.5.2. Muhasebe Bilgi Sistemi Kayıt Süreci

V.U.K'nun 227. Maddesine göre tacirler, tuttıkları defterlere konu olan bilgiler ile üçüncü şahıslarla olan işlemlere ilişkin kayıtlarını belgelemek; yani tevsik etmek zorundadırlar. Defter tutmak zorunda olmayan mükellefler de vergi matrahlarının tespiti ile ilgili giderlerini belgelemek zorundadırlar (Aydemir, 2001:162).

Muhasebe Bilgi Sistemi tanımlarda bahsettiğimiz gibi; işletmelerde günlük olarak ortaya çıkan ve parayla ifade edilen her türlü verinin sınıflandırma, kaydetme, analiz ve yorumlama işlemini içerir. Kayıt tutma, işletmedeki değer hareketlerinin kaydedilmesi demektir. Diğer bir deyişle muhasebenin kayıt tutma evresidir(Yalkın, 2001:4).Muhasebe kayıt sürecinde işlemler belirli kurallara göre ve bir hesap planına göre yürütülmektedir. Hesap planı; İşletmelerde kullanılan hesapları, belirli bir sistem içerisinde amaca ve kontrole uygun bir şekilde bölümleyen, bu bölümleri kesin olarak sınırlayan ve açıklayan, aynı nitelikteki işlemlerin sürekli olarak hep aynı hesaplara kayıtlanmasını sağlayan bir yönerge dir (Gücenme, 2000:51).

Hesap Planı için sınıflandırma yaptığımızda genel olarak; satış ve hasılat, her türlü satın alma ve harcama, personel giderleri, üretim bölümü işlemleri ve demirbaşlara ait başta amortismanlar hesap planında ana hesap gruplarını oluşturur. Bu bölümlerde oluşan veriler daha sonra defterlere işlenir ve muhasebe bilgi kullanıcıları için raporlar hazırlanır.

Maliye Bakanlığı Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği'nin öngörmüş olduğu hesap planının genel yapısı Tablo:1.2.'deki gibidir.

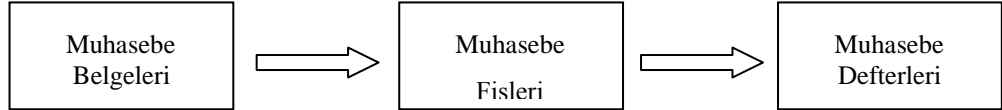
Tablo 1.2: Tekdüzen Hesap Planı Genel Yapısı

HESAP SINIFLARI				
1	2	3	4	5
BİLANÇO HESAPLARI				
AKTİF HESAPLAR		PASİF HESAPLAR		
DÖNEN VARLIKLAR	DURAN VARLIKLAR	KISA VAD. YAB. KAYN.	UZUN VADE. YAB. KAYN.	ÖZ KAYNAKLAR
0 Hazır Değerler	-.....	0 Mali Borçlar	0 Mali Borçlar	0 Ödenmiş Serm.
1 Menkul Kıym.	-.....	-.....	-.....	-.....
2 Ticari Alacak.	2 Ticari Alacak	2 Ticari Borçlar	2 Ticari Borçlar	2 Sermaye Yed.
3 Diğ. Alacak.	3 Diğ. Alacak	3 Diğer Borçlar	3 Diğer Borçlar	-.....
-.....	4 Mali Dur.Var.	4 Alınan Avans.	4 Alınan Avans.	4 Kâr Yedekleri
5 Stoklar	5 Maddi Dur.V.	-.....	-.....	-.....
-.....	6 M.Olm.Dur.V.	6 Öd.Vergi ve F.	6 Öd.Vergi ve F.	-.....
-.....	7 Ö.Tük.Tabi.V.	7 Borç ve Gi.K.	7 Borç ve Gi.K.	7 Geç.Yıl.Kârları
-.....	8 G.Yıl.Ait.Gid.	8 G.Ay.Ait.Gel.	8 G.Ay.Ait.Gel.	8 Geç.Yıl.Zarar.
9 D.Dön.Varlık.	9 Diğ.Dur.Var.	9 Diğ.K.V.Y.K.	9 Diğ.U.V.Y.K.	9 Dön.Net K-Zar.
100-199	200-299	300-399	400-499	500-599
6	7	8	9	
GELİR TABLOSU HESAPLARI	MALİYET HESAPLARI	SERBEST	NAZİM HESAPLAR	
0 Brüt Satışlar	0 M.M.Bağlı Hs.			
1 Satış İndirim.	1 D.İlkM.Mal.			
2 Satışların Maliyeti	2 Dir. İşçilik			
3 Faaliyet Giderleri	3 Genel Ür.Gid.			
4 D.F.O.Gel.ve K.	4 Hiz. Ür. Maliyt.			
5 D.F.O.Gid.ve Z.	5 Ar.ve Geliş.			
6 Finansman Gid.	6 Pazar.Satış.D.G			
7 O.DışıGel.ve K.	7 Genel Y.G.			
8 O.DışıGid.ve Z.	8 Finans.Gid.			
9 Dön. Net K-Z.				
600-699	700-799	800-899	900-999	

Kaynak: Küçüksavaş, 2001:83

Tablo 1.2 incelendiğinde 1-9 arası ana hesap gruplarının gösterildiği, 8 ve 9 ana hesap grubunun genellikle kullanılmadığı diğer ana hesap gruplarının ise alt hesap gruplarından oluştuğu görülmektedir. Her ana grubun altında sıralanan alt hesap grupları da yine birbirine benzer ama farklı kullanımları olan hesaplardan meydana gelmektedir. Örneğin; 1 no'lu ana hesap grubunun 2. alt maddesinde 120- Alıcılar hesabı, 121- Alacak Senetleri Hesabı, 122- Alacak Senetleri Reeskontu Hesabı vb. hesaplar yer almaktadır.

İşletmelerde hesap planına bağlı kalarak her türlü finansal işlemler kaydedilmektedir. Bir işletmenin muhasebe kayıt sisteminde tüm işlemler, belgelerine dayanılarak ve kesilen muhasebe fişleri yardımıyla muhasebe defterlerine kaydedilir. Buna göre, muhasebe kayıt sistemini oluşturan başlıca unsurları şekil:1.5.'deki gibi gösterebiliriz (Büyükmirza, 2001:783)



Şekil: 1.5: Muhasebe Kayıt Sistemi

Kaynak: Büyükmirza, 2011:783

Hesaplara tutarların kaydedilmesinde iki yöntem söz konusudur. Bunlardan biri Basit Kayıt (Tek Taraflı Kayıt) yöntemi, diğeri de İki Taraflı Kayıt (Çift Taraflı Kayıt) yöntemidir (Ataman, 2000:48).

V.U.K. 177. Maddede ayrıntılı olarak açıklanan ve her yıl yeniden belirlenen belirli bir ekonomik değerin üstünde bulunan işletme sahiplerine 1. Sınıf tüccar, belirlenen değerin aşağısında ekonomik değere sahip tüccarlara ise 2. sınıf tüccar denilmektedir.

Basit Kayıt (Tek Taraflı Kayıt) yöntemini genelde işletme hesabı defteri tutan 2. Sınıf tüccarlar, İki Taraflı Kayıt (Çift Taraflı Kayıt) yöntemini ise 1. Sınıf tüccarlar uygulamaktadır.

Basit Kayıt (Tek Taraflı Kayıt) Yöntemi; bir ticari işlem tek taraflı olarak ve sadece bir defa kayda geçer. Basit Kayıt Yöntemi “İşletme Hesabı Esası”na göre tutulan kayıt sisteminde uygulanmaktadır. Bu defter alış, satış, gider, gelir gibi işlemleri aynı zamanda gösterir ve yapılan bir envanterle yıl sonu neticesini verir (Ataman, 2000:48)

İki Taraflı Kayıt (Çift Taraflı Kayıt) Yöntemi ise şu şekilde açıklanabilir; işletmelerde meydana gelen kıymet hareketleri tek yönlü değildir. Ticari işlem bir kıymet de artışa sebep olurken diğeri bir kıymeti azaltabilir bir başka ifadeyle bir kıymet azalırken diğeri bir kıymet de artabilir. Finansal bir hareketin bir kıymeti azaltıp diğeri artırdığı kayıt yöntemine çift taraflı kayıt yöntemi denilmektedir.

Örneğin; işletmenin bankaya para yatırdığını varsayarsak, banka mevduatı artacak, kasadaki para azalacak ya da kredi olarak mal alındığında kredili borç artarken, karşılığında mal stoku artacaktır (Uysal ve Şenlik, 2012:66)

Çift taraflı kayıt yöntemini uygulayan işletmelerde şu iş akışı takip edilir (Kızıllı, 2001:115-116):

- 1- Muhasebe işlemleri ile ilgili muhasebe belgeleri toplanır, sıraya konur ve dosyalanır.
- 2- Muhasebe belgeleri muhasebe fişlerine kaydedilir ve onlara bağlanır.
- 3- Yevmiye Defteri yazılır.
- 4- Defter-i Kebir ve diğer yardımcı defterler işlenir.
- 5- Genellikle ay sonlarında mizan düzenlenir. Böylece hesapların aylık kontrolü gerçekleşmiş olur. Yardımcı defterlerdeki yardımcı hesapların tutar ve bakiyeleri ile defter-i kebirdeki ana hesap tutar ve bakiyeleri arasında mutabakat sağlanır.
- 6- Aralık ayı sonunda düzenlenen mizanın adı Genel Geçici Mizan olmaktadır.
- 7- 31 Aralık tarihinde mevcutların, alacakların ve borçların dönem sonu sayım ve değerlemesi olan envanter işlemi yapılır. Böylece hesapların mevcut fiili tutarları tespit edilir.
- 8- Defter kayıtları ile fiili neticeler arasındaki farkların sebepleri araştırılarak düzeltme kayıtları yapılır.
- 9- Düzeltme kayıtları yapıldıktan sonra yine 31 Aralık tarihli Genel Kesin Mizan düzenlenir.
- 10- Gelir ve gider hesaplarının ana sonuç hesabı olan Kâr ve Zarar hesabına devrini ifade eden devir kayıtları ile bilanço hesaplarının kapanışı ifade eden kapanış kayıtları yapılır.
- 11- Kâr ve Zarar cetveli veya Gelir Tablosu ile Bilanço düzenlenir.
- 12- Envanter defterine envanter neticeleri ve Bilanço kaydedilir.

İşletmeler tüm bu işlemlerini gerçekleştirirken işlemleri belirli bir hesap planına göre yaparlar.

1.2.5.3. Muhasebe Bilgi sistemi Raporlama Süreci ve Önemi

Muhasebe Bilgi Sisteminde kayıt sistemi ile kaydedilen finansal olaylar daha sonra finansal tablolara yansıtılarak raporlama işlemi yapılır ve kullanıcılar için hazır hale getirilir. Genellikle finansal raporlamada kullanılacak olan veriler kayıt süreci sonunda elde edildiğinden finansal rapor düzenleme işlemleri dönem sonlarında gerçekleşmektedir. Verilerin doğru ve güvenilir bir şekilde finansal tablolara aktarılabilmesi dolayısıyla finansal tablolardaki rakamların doğru ve güvenilir olabilmesi için kaydetme sürecinde şu hususlara dikkat edilmelidir;

- Tüm mali karakterli işlemler hızlı ve tam olarak kayda geçirilmeli,
- Mali karakterli işlemler uygun hesaplarda sınıflandırılmalı,
- Hesaplar arasında borç ve alacak eşitlikleri sağlanmalı,
- Envanter kayıtlarının yapılabilmesine olanak sağlanmalı ve
- Her döneme ilişkin finansal tabloların zamanlı ve güvenilir bir şekilde elde edilmesine olanak sağlanmalıdır.

Kayıt sistemi ile kaydedilen finansal olaylar daha sonra finansal tablolara yansıtılarak raporlama işlemi yapılır ve kullanıcılar için hazır hale getirilir. MBS'nin finansal çıktıları raporlardır. Türkiye Muhasebe Standartlarında bu raporlara Finansal Raporlar, Muhasebe Sistemi Uygulama Tebliğinde ise Mali Tablolar ismi verilmektedir. Bu yüzden kullanacağımız mali tablolar ve finansal raporlar ifadeleri aynı anlamlarda kullanılmıştır.

Mali Tablolarda asıl amaç işletmenin gidişatı ve mevcut durumu hakkında işletmeden doğrudan veya dolaylı olarak çıkarı olan tarafları bilgilendirmektir. Önceki konularda da bahsedildiği gibi başta yöneticiler, ortaklar, kredi verenler ve yatırımcılar olmak üzere işletmeden çıkarı olan çeşitli taraflar işletme ile ilgili alacakları kararlarda, öncelikli olarak işletmenin gelecekte sahip olacağı veya ihtiyaç duyacağı nakit miktarını, İşletmenin varlık ve kaynakları ile bunlardaki değişiklikleri ve işletme faaliyetlerinin ne durumda olduğu konuları olmak üzere işletmenin genel

durumu hakkında bilgi sahibi olmak isterler. Bu amaçla işletmeler çeşitli mali tablolar düzenlemek suretiyle kendisiyle ilgilenen tarafları bilgilendirmektedirler. Çünkü işletme ile ilgili alınacak her türlü kararlarda mali tablolar çok önemli bir yol göstericidir. Eğer yanlış bilgi içeren finansal tablolar veya raporlar düzenlenirse başta işletmenin kendisi olmak üzere işletme ile ilgili tüm taraflar ciddi maddi kayıplara uğrayabilirler.

Finansal tablolardan TMS-1 Finansal Tabloların Sunuluşu standardında şöyle bahsedilmektedir; “Finansal tablolar işletmenin finansal durumunun ve finansal performansının biçimlendirilmiş sunumudur. Genel amaçlı finansal tabloların hedefi, geniş bir kullanıcı kitlesinin ekonomik kararlar almalarına yardımcı olan işletmenin finansal durumu, finansal performansı ve nakit akışları hakkında bilgi sağlamaktır. Ayrıca finansal tablolar, yöneticilerin kendilerine emanet edilen kaynakları ne etkinlikte kullandıklarını da gösterir. Finansal tablolar bu amaca ulaşmak için işletmeyle ilgili aşağıdaki bilgileri sunar;(<http://archive.ismmmo.org.tr>)

- a) varlıklar;
- b) yabancı kaynaklar; (veya borçlar)
- c) özkaynaklar;
- d) gelir ve giderler, karlar ve zararlar;
- e) özkaynaklardaki diğer değişimler; ve
- f) nakit akışları.

Ayrıca mali tabloların düzenlenmesi amacına yönelik olarak 1 Seri No’lu Muhasebe Uygulama Genel Tebliği’nde,“Bir işletmenin faaliyet ve sonuçları ile doğrudan ilgili olan kesim sadece o işletmenin sahip veya ortakları değildir. İşletmelerle doğrudan ilgili olan işletme sahip veya ortaklarının yanı sıra o işletme ile ticari, mali ve ekonomik ilişkiler kuran işletmeler veya toplum bireyleri, kredi, finans ve yatırım kuruluşları ile çeşitli kamu kurum ve kuruluşları işletmenin faaliyet ve sonuçları ile ilgilenmekte ve bu konuda sağlıklı ve güvenilir bilgi sahibi olmak istemektedirler. İşletmelerin faaliyet ve sonuçları konusunda bilgi kaynağı ise o işletmenin muhasebe kayıt ve belgeleri ile bunlara dayanılarak hazırlanmış mali tablolardır.” Şeklinde ifade kullanılmıştır (www.ismmmo.org.tr).

1.2.5.3.1. Finansal Raporlama Araçları

Finansal Raporlama Araçları, işletmenin ticari faaliyetlerinden doğan her türlü harcama, kar veya zarar gibi parasal faaliyetlerin topluca gösterildiği mali tablolardan oluşur. Mali tablolarda yer alan bilgilerin karar vericiler tarafından en iyi şekilde ve süratle kullanılabilmesi için bu tabloların;

- Anlaşılabilir,
- İhtiyaca uygun,
- Güvenilir,
- Kararlaştırılabilir olması ve
- Zamanında düzenlenmesi gerekir (Koçakoğlu, 2011:36).

Mali tablolar,Maliye Bakanlığı'nca yayınlanan Muhasebe Uygulama Tebliğine göre Temel ve Ek Mali Tablolar olmak üzere iki gruptan oluşmaktadır.

Temel Mali Tablolar;

- Bilanço
- Gelir Tablosu

Ek Mali Tablolar ise;

- Satışların Maliyeti Tablosu
- Fon Akım Tabloları
- Nakit Akım Tablosu
- Kâr Dağıtım Tablosu
- Öz Kaynaklar Değişim Tablosudur.

Ancak sayılan bu finansal tabloları düzenlerken muhasebe meslek elemanları 13 Ocak 2011 tarihinde TBMM Genel kurulunda kabul edilip, 14 Şubat 2011 tarihli Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 6102 Sayılı Yeni TTK (Türk Ticaret Kanunu) madde 88'in ilk paragrafındaki "...gerçek ve tüzel kişiler münferit ve konsolide finansal tablolarını düzenlerken, Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu (KGMDSK) tarafından yayımlanan, Türkiye Muhasebe Standartlarına, kavramsal çerçevede yer alan muhasebe ilkelerine ve bunların

ayrılmaz parçası olan yorumlara uymak ve bunları uygulamak zorundadır” hükme uygun hareket etmeleri gerekmektedir.

Bu kanun gereği muhasebe meslek elemanlarından TMS'lere uygun olarak genel amaçlı ve özeli amaçlı finansal tablolar hazırlamaları istenmektedir.

Genel Amaçlı Finansal Tablolar; işletme hakkında özel bilgi ihtiyaçlarını karşılamak için isteğe göre hazırlanan raporları talep etme durumunda olmayan kullanıcıların gereksinimlerini karşılamaya yönelik tablolardır. TMS-1 Finansal Tabloların Sunuluş standardına göre finansal tabloların bölümleri şu şekilde sıralanmıştır;

- a) Dönem sonu finansal durum tablosu (bilanço),
- b) Döneme ait kar veya zarar ve diğer kapsamlı gelir tablosu,
- c) aşağıdaki iki husustan birini gösteren özkaynak değişimler tablosu;
 - özkaynaklardaki bütün değişiklikler veya
 - ortakların sermayedar olarak kendi başlarına yaptıkları işlemlerden kaynaklananlar dışında özkaynaklarda meydana gelen diğer değişimler,
- d) nakit akış tablosu ve
- e) önemli muhasebe politikalarını özetleyen dipnotlar ve diğer açıklayıcı notlardır.

Özel Amaçlı Finansal Tablolar ise; talep edilmesi durumunda özel amaçlara göre özellikli bilgi sunan tablolardır. Örnek olarak; kar dağıtım tablosu, net çalışma sermayesi değişim tablosu verilebilir.

Görüldüğü gibi Mali Tabloların çeşidi bakımından Bilanço, Gelir Tablosu, Özkaynak değişim Tablosu ve Nakit Akış Tablosu Muhasebe Uygulama Tebliği ve TMS-1’de ortaktır. Yani önceki uygulama bu tablolar açısından devam ettirilmiştir.

Bununla birlikte TMS-1’de işletmelerin ayırım yapmadan belirtilen finansal tabloların hepsini düzenlemeleri, Muhasebe Uygulama Tebliğinde ise Temel Mali Tabloları bilanço esasına göre defter tutan işletmelerin tamamının, net satış ve aktif toplamı her yıl yeniden hesaplanan belirli bir tutarı aşan büyük çaptaki işletmelerin ise Temel Mali Tabloların yanında Ek Mali Tabloları da hazırlamaları istenmiştir.

Mali Tabloların işletme taraflarını bilgilendirme amacına yönelik olarak Mali Tabloların düzenlenme amaçlarına göre gruplandırmak istersek İşletme İçi ve İşletme Dışı Raporlar şeklinde ikiye ayrılabilir.

1.2.5.3.1.1. İşletme İçi Raporlar

İşletme içi raporlar işletme yöneticilerine gelecekle ilgili alacakları kararlarda yol göstericidir. İşletme içi raporlar adından da anlaşıldığı gibi işletmelerde bütçe durumu, üretim bilgisi, sapma analizleri gibi ihtiyaca göre çeşitli şekillerde iç bilgi kullanıcılarına yönelik olarak hazırlanırlar.

İşletmelerin büyüklük ve faaliyet türüne göre farklı şekillerde ve farklı aralıklarda düzenlenebilen bu tür raporlar, işletme yöneticilerine yönetim için gerekli finansal bilgileri sağlar. İşletme yöneticileri geleceğe yönelik planlar yaparken aynı zamanda günlük sorunlarla da hızlı bir şekilde ilgilenmeleri gerekmektedir. Bu sebeple üretim, bütçe, faaliyet ve sorumluluk raporları yanında sapma analizleri şeklinde düzenlenen işletme içi raporlar sorunların çözümünde etkin rol oynamaktadır.

İşletme içi raporlar iç kullanıcılara yönelik olduğundan iç raporların dış raporlarda olduğu gibi yasal düzenlemelerle belirlenmiş standart bir şekli yoktur. Faaliyet konusuna, büyüklüğe ve ihtiyaca göre çeşitli şekillerde düzenlenmektedir. Ayrıca işletme içi raporlar geçmişte gerçekleşen finansal olaylardan ziyade işletmelerin gelecekte karşı karşıya kalacağı finansal durumları ortaya koymak için düzenlenir.

İşletme İçi Bilgi Raporları; Bu raporlarda amaç işletmenin sonlanan faaliyetlerinden yönetim kademesini bilgilendirmektir. Bilgilendirme için ise daha önceden yapılan muhasebe kayıtları, bilanço, gelir tablosu, fon akım tablosu gibi mali tablolardan yararlanır. Bilgi raporlarının en önemli özelliği işletme yöneticilerini bilgilendirmektir. Her hangi bir konudan ötürü yönetimi harekete geçirmek amacıyla değildir bu yönüyle diğer raporlardan ayrılmaktadır.

İşletme İçi Faaliyet Kontrol Raporları; asıl amacı ekonomik faaliyetin sürdürüldüğü birimlerin işletme amaçlarına ve standartlarına uygun faaliyet gösterip göstermediği hakkında kontrol görevini yerine getirmektir. Standartlar ve mevcut

durum hakkında verilerin yer aldığı bu raporlarda ilgili birimin başarısı hakkında bilgilendirme yapılmaktadır. İşletme yöneticisi faaliyet raporu ile elde edilen veriler sonucunda gerekli tedbirleri almak için harekete geçebilir. Bu yönüyle İşletme içi faaliyet raporları, bilgi raporlarından ayrılmaktadır.

İşletme İçi Sorumluluk Kontrol Raporları; İşletmenin farklı birimlerinde bulunan yöneticilerin kendi sorumluluk alanlarında gelir ve maliyet unsurlarına göre başarılarının değerlendirildiği raporlardır. İşletmenin amacına ulaşmada ulaşılması gereken değerler ve mevcut durum karşılaştırılır. Bu şekilde birimlerde bulunan yöneticilerin hedeflere ulaşmada başarısı değerlendirilir.

Sorumluluk kontrol raporları sistemi, işletmenin bünyesindeki her sorumluluk birimi yöneticisinin kendisine verilen hedeflere ulaşması sonucunda, işletmenin temel amaçlarına ulaşılacağı anlayışına dayanır. Bu sebeple gelir veya maliyet cinsinden ifade edilen değerlerin her sorumluluk biriminin yöneticisinin kontrolünde olan kısımları belirlenmeli ve yönetici ancak bu kısımlara ait hedeflere ulaşmaktan sorumlu tutulmalıdır (Kaynar, 2010:58-59).

1.2.5.3.1.2. İşletme Dışı Raporlar

İşletme Dışı Rapor denince işletmelerin bünyesinde yer almayan ancak işletmenin karlılığı ve sürekliliği ile yakından ilgilenen taraflara yönelik olarak düzenlenen finansal raporlar akla gelmektedir. Bu tarafların en başında devlet olmak üzere, kredi veren kuruluşlar, alacaklılar, satıcılar, yatırımcılar, sendikalar, ortaklar, eğitim kurumları gibi çok geniş bir yelpazede ilgili taraflar sayılabilir.

İşletme dışı raporlar yasal yükümlülüklerle, ihtiyaçlara ve ilgili tarafın yetki ve sorumluluğuna göre çeşitli şekillerde düzenlenebilir. Zaten dış raporlarda amaç işletme ile doğrudan veya dolaylı olarak ilgilenen tarafların bilgilendirilmesi ve doğru karar almalarının sağlanmasıdır.

Bu sebeple düzenlenen işletme dışı raporlar Muhasebe Uygulama Tebliği ve TMS-1'de belirtilen başta Dönem sonu finansal durum tablosu (bilanço) ve kapsamlı gelir tablosu olmak üzere fon akım tablosu, özkaynak değişim tablosu ve nakit akım tablolarından oluşmaktadır.

İşletme dışı raporlar düzenlenmesi zorunlu veya belirli şartlara göre isteğe bağlı olarak yasal düzenlemeyle de belirtildiği için bu raporlar düzenlenirken muhasebe kurallarına uyulması zorunludur.

1.2.5.4. Muhasebe Bilgi Sistemi Geliştirme İlkeleri

Muhasebe Bilgi Sisteminin öneminden önceki konularımızda bahsetmiştik. İşletmelerin en önemli amaçlarından olan hayatını devam ettirme ve yüksek karlılık hedefi etkin bir MBS'nin varlığı ile doğrudan ilgilidir. Bu sebeple işletmelerde var olan MBS işletmelerin büyüklük ve faaliyet konularına göre çeşitli alt sistemlerden oluşmaktadır. Böylesine önemli bir sistemin kurulması veya var olan sistemin değişen koşullara göre yenilenmesi çeşitli konularda sistem geliştirme çabaları ile mümkün olabilir.

MBS sadece tek ve basit bir sistem olmayıp kendi içerisinde de çeşitli alt sistemleri barındırmaktadır. Örneğin; maliyet muhasebesi alt sistemi, genel muhasebe alt sistemi veya bunların da daha alt sistemleri olan; alacak, borç alt sistemi, ücret-işçilik alt sistemleri gibi. Böylesine çeşitli alt sistemlerden oluşan bir bilgi sisteminin geliştirilmesi de ancak belirli bir proje ve sistem analizi çerçevesinde yürütülür.

MBS sistemi geliştirilirken başta uygun maliyet olmak üzere çeşitli konularda ilkeler geliştirilir ve bu ilkeler doğrultusunda aşamalar takip edilir. Sistem geliştirme aşamalarında öncelikli olarak şu dört yol takip edilmelidir;

- Öncelikli olarak nasıl bir sistem geliştirileceği planlanmalıdır.
- Yapılan plan doğrultusunda bir tasarım geliştirilmelidir.
- Geliştirilen bu tasarımın ayrıntıları değerlendirilmelidir.
- Tüm çalışmalar neticesinde artık uygulamaya geçilmelidir.

İşletmelerde MBS'nin oluşturulmasında dikkate alınması gereken bir takım ilkeler mevcuttur. Bu ilkeler (Güzel, 2011:49);

- Uygun Maliyet İlkesi,
- Raporlama İlkesi,
- İnsan Etkeni İlkesi,

- Örgüt Yapısı İlkesi,
- Açık ve anlaşılabilir olma ilkesi,
- Veri Biriktirme ve İşleme İlkesidir.

1.2.5.4.1. Uygun Maliyet

İşletmelerin en temel kuruluş amaçlarının biri olan karlılık doğrultusunda geliştirecekleri MBS'nin de işletmeye sağlayacağı fayda kurulacak olan sistemin kuruluş ve işleyiş aşamasında katlanılacak giderlerden fazla olmalıdır. Uygun maliyet ilkesinde esas amaç katlanılan giderler sonucu işletmenin elde edeceği faydanın giderlerden fazla olmasıdır.

Uygun maliyet ilkesi MBS Geliştirme İlkelerinin en önemlisidir. Uygun maliyetin saptanması oldukça karmaşık bir sorundur. Genellikle iki maliyet biçiminde ortaya çıkmaktadır. Bunlardan birincisi; personel, haberleşme araçları, formlar ve donanım(bilgi işlemde kullanılan araçlar) gibi sistem öğelerine harcanacak olan ve parayla ifade edilebilecek “görünür maliyetler” dir. İkincisi ise zaman zaman ortaya çıkabilecek ve önceden kestirilemeyen “görünmeyen maliyetler”. Örneğin; gecikmeli bir faturalama işleminden doğacak mali sıkıntı veya sistemin vereceği yanlış bilgi sonucu gerekli olabilecek ek maliyetler gibi. Görünmeyen maliyetlerin önceden saptanması veya önceden kestirilmesi zordur. Bu sebeple uygun maliyetlerin saptanmasında temel etken görünür maliyetlerdir (Sürmeli vd., 1998:201).

1.2.5.4.2. İnsan Etkeni

İşletmede kurulacak olan MBS'nin istenilen şekilde işleminde en temel faktör insan faktörüdür. Kuracağımız sistemde ihtiyaç duyacağımız personelin seçimi ve seçilen bu personellerin alışkanlıkları, görgü ve terbiye anlayışları, bilgi düzeyleri ve işten beklentileri farklı farklı olacaktır. Bu sebeple insan faktöründe bu noktadan sonra karşımıza sistemin sosyal yapısı ortaya çıkmaktadır.

Bu sebeple insan faktöründe farklı özelliklere sahip personellerden oluşan sosyal yapının iyi analiz edilerek birbirleri ile uyumlu çalışabilecekleri bir ortamın hazır edilmesi en önemli konudur. Eğer uygun bir çalışma ortamı oluşturulmazsa sistemde ciddi aksamalara yol açabilir.

Bir diğer konu ise çalışanların işlerini benimsemelerini sağlamaktır. İşini benimsemeyen veya uygun çalışma ortamı geliştirilmeden çalışanların beklentilerine karşılık vermeyen bir iş ortamında iş veriminden bahsetmek mümkün değildir.

1.2.5.4.3. Raporlama

Raporlama ilkesi muhasebenin de tanımını içerisinde yer alan muhasebenin temel kuruluş sebeplerindedir. Esasında MBS diğer bilgi sistemlerinde olduğu gibi gerçekleşen parasal faaliyetlerden ilgili tarafları raporlar şeklinde bilgilendirmektir.

Raporlama ilkesinde ise işletmeden çıkarı olan veya işletme ile ilgili nc tarafların bilgilendirilmesi esas konudur. Yani MBS ile işletme içerisinde oluşan parasal faaliyetlerden hem iç hem de dış kullanıcılara düzenli bilgi sağlanmalıdır. İşte kurulacak veya geliştirilecek yeni MBS’de i ve dışa yönelik sağlıklı ve hızlı raporlama hizmeti verecek şekilde kurulması önemli bir konudur.

1.2.5.4.4. Esnek Olma

İşletmeler dinamik ve açık bir sistemdir. Dinamik bir sistem olarak işletme sürekli bir gelişme süreci içinde olur. Açık bir sistem olarak ise, işletme değişen i ve dış koşullardan sürekli etkilenir. Dolayısıyla işletme, gerek gelişme sürecinden gerekse i ve dış koşullardan doğan değişikliklerle karşı karşıya kalır. İşletmenin yeni bilgi ve kontrol gereksinimlerine cevap vermek ancak değişiklikler karşısında yeni-baştan düzenleme gerektirmeksizin, yeni gereksinimlere yalnızca yeni bir takım eklerle cevap verebilen bir sistemdir. Örneğin; MBS’de kullanılan bir hesap planının veya kodlama yönteminin yeni gereksinimler karşısında bir takım eklerle kullanılabilirliğine devam etmesidir(Sürmeli vd., 1998:202).

1.2.5.4.5. Örgüt Yapısı

Örgüt yapısı konusunda öncelikli olarak yapılması gereken işletmede ve bir alt sistem olarak MBS’de çalıştırılacak olan personellerin görev tanımlarının gereği gibi yapılması ve herkesin ne yapacağını, yetki ve sorumluluğunun ne olduğunu bilerek uygun bir personel yönetim sistemi içerisinde personelin çalışmalarına uygun ortam sağlanmalıdır.

Etkin bir MBS kurulurken örgüt yapısına dikkat edilmeli ve personellerin ne yapacağını iyi bilmesi görev ve yetki çatışması içine girmelerinin önlenmesi için çok önemlidir.

1.2.5.4.6. Açık ve Anlaşılabilir Olma

MBS geliştirilirken sistemin açık ve anlaşılır olmasına dikkat edilmelidir.

İşletmenin tarafı olan kişilere istendiğinde ve hızlı bir şekilde rapor sunulması yanında raporların da ne ifade ettiğinin kolaylıkla anlaşılır ve açık olması gerektiği asıl amaç olmalıdır.

MBS sisteminin etkin olması karmaşık ve anlaşılmaz olmasını gerektirmez aksine etkin bir muhasebe sisteminin aynı zamanda anlaşılır ve açık olması gerekir.

1.2.5.4.7. Veri Biriktirme ve Süreçleme

MBS içerisinde gelen verilerin düzenli bir şekilde kaydedilmelerini, bu kayıtların işlenerek çeşitli bilgiler üretilmesini ve bu bilgilerin belgeler yardımı ile saklanmasını ifade etmektedir. Bu ilke kısaca, girdi-işlem-çıkıtı olarak tanımlanmaktadır(Güzel, 2011:49).

Veri biriktirme ve süreçleme ilkesinde dikkat edilmesi gereken en temel husus, ilk kaydın oluşturulması esnasında uyulacak kural ve esasların belirlenmesidir. Yani kayıt esnasında ne kadar ayrıntı ve açıklamaya yer verilecek, belgeler ne kadar süre içerisinde kayda geçirilecek ve benzeri konularda uyulacak ilke ve esaslar önceden belirlenerek işletme isteklerine uygun kayıtların yapılmasıdır.

Düzenli ve gerçeğe uygun olarak yapılan ilk kayıtlar hızlı ve doğru raporlara ulaşmak için çok önemlidir. Çünkü finansal raporların temel kaynağı ilk kayıtlardır. Finansal raporların zamanında düzenlenebilmesi ve doğru bilgiler içerebilmesi aynı şekilde ilk kayıtların düzenli tutulmasına bağlıdır.

İKİNCİ BÖLÜM

MUHASEBE BİLGİ ÜRETİM SÜRECİNDE KARŞILAŞILAN SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Ülkelerin sosyal, ekonomik ve mali açılarından gelişmesine olumlu katkı sağlaması beklenen muhasebecilik mesleğinin uygulayıcısı olan meslek elemanlarının, bulunduğu ülkede ekonomik sisteme uygun, yeniliklere ayak uyduran ve mesleki konularda yeterli bilgiye sahip meslek elemanlarından oluşması son derece önemlidir.

Bu kapsamda öncelikli olarak meslek mensuplarının kendi eğitim düzeyleri ve muhasebecilik mesleğine bakış açıları muhasebecilik mesleğinin gelişimi açısından önemli bir konudur. Çünkü hangi meslek dalında olursa olsun mesleği icra eden kişilerin eğitim düzeylerinde seviyenin düşük olması ve mesleğinde istemeyerek ya da memnun olmadan çalışması, mesleğin ilerleme ve gelişmesinin önündeki en büyük engellerdendir.

Bir diğer konu ise muhasebe bilgi üretim sürecinde karşılaşılan sorunlardır. Mesleki konulardaki sorunların çözümü çok önemlidir. Öyle ki; muhasebe mesleği başta olmak üzere hangi meslek dalında olursa olsun eğer sorunlar çözülemiyorsa ve hatta bu sorunlar gittikçe artıyorsa meslek çalışanları sorunlarla birlikte mesleği artık devam ettiremeyeceklerini düşünüp karamsarlığa kapılabilir ve bazı meslek elemanları meslekten dahi ayrılabilir.

Bu sebeple meslekte başarılı olunması ve mesleğin gelişmesi için öncelikli olarak meslek elemanlarının mesleği sevmeleri ve bilgi düzeylerini artırıcı faaliyetler içerisinde olmaları faydalı olabilir. Ayrıca meslek elemanlarının karşı karşıya kaldığı sorunların nedenleri araştırılarak sorunların çözülmesi de önemli bir konudur. Bahsedilen bu konularda meslek kuruluşlarına önemli görevler düşmektedir.

Mesleki sorunların sebeplerini bulabilmek için öncelikle ülke genelinde faaliyet gösteren meslek çalışanlarının; ilgili kanunlar çerçevesinde hakları, ödevleri ve sorumluluklarının neler olduğunun anlaşılmasından sonra, bu kişilerin demografik yapıları, çalışma şartları, faaliyet çevresi, istihdam durumu vb. özellikleri çeşitli

araştırma sonuçlarından da yararlanılarak tespit edilmesi ve çözümlerin bu doğrultuda geliştirilmesi yararlı olabilir.

Ülkemizde Muhasebecilik mesleği 3568 sayılı kanun kapsamında yürütülmektedir. 3568 sayılı “Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu”nun ismi 26.07.2008 tarih ve 26948 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan 5786 sayılı “Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” ile “Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu” olarak değiştirilmiş ve bu doğrultuda kanunun isminden de çıkarılan “Serbest Muhasebecilik” ünvanı bu düzenlemeyle kaldırılmıştır. Yine mesleğe giriş şartları, staj süreleri gibi birçok konuda da değişikliklere gidilmiştir.

Bu doğrultuda çalışma konularını ilgilendiren bölümlerde ilgili kanun maddelerindeki değişikliklere de değinilerek öncelikli olarak ülkemizde muhasebecilik mesleğinin genel özellikleri, eğitim durumu ve muhasebe bilgi üretim sürecinde karşılaşılan sorunlara ilişkin bilgilere yer verilerek sonrasında meslekle ilgili kurum ve kuruluşlara sorunların çözümü üzerine faydalı olabilecek öneriler sunulacaktır.

2.1. ÜLKEMİZDE MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ GENEL ÖZELLİKLERİ

Ülkemizde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının genel özellikleri, istihdam şekilleri ve işyeri şartları bakımından Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB) verilerinden de yararlanmak suretiyle elde edilen bilgiler başlıklar halinde aşağıda belirtilmiştir.

2.1.1. Cinsiyet Dağılımı

Ülkemizde 2008 yılında yürürlüğe giren 5786 sayılı kanun ile ve 3568 sayılı “Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu”nun ismi değiştirilmiş ve kanunun isminden “Serbest Muhasebecilik” ibaresi çıkarılarak SM ünvanı kaldırılmıştır. Bu sebeple verilecek SM sayıları önceki yıllarda mesleğe giren meslek mensuplarına ait ünvanlardır. 2013

yılı itibariyle TÜRMOB verilerine göre ülkemizde bağımlı veya serbest olarak 12.285 Serbest Muhasebeci (SM), 73.127 Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM) olmak üzere toplam 85.408 meslek mensubu görev yapmaktadır. Yeminli Mali Müşavir (YMM)'lerin sayısı ise 4.109'dur. Bu rakamı da hesaba katarsak ülkemizde saydığımız bu üç unvan grubunda toplam 89.521 muhasebe meslek mensubu görev yapmaktadır (www.turmob.org.tr).

SM ve SMMM'lerin cinsiyet dağılımına bakıldığında; SM'lerin; 2.086'i kadın 10.199'u erkek, SMMM'lerin ise 19.371'ikadın 53.756'sı erkektir. Toplam kadın sayısı 21.457, toplam erkek sayısı 63.951'dir (www.turmob.org.tr). Yüzdelik olarak baktığımızda ise meslek mensuplarının % 25,12'si kadın, % 74,88'i erkektir. Yani yaklaşık olarak her 4 meslek mensubunun 3'ü erkek 1'i kadındır.

Kadınların muhasebecilik mesleğini tercih oranı son yıllarda artış göstermektedir. Örneğin yıllar itibariyle meslek elemanları içerisindeki kadın meslektaşların oranlarına bakıldığında; 2006 yılı haziran ayında toplam 60.679 meslek mensubunun 10.179'u, 2009 yılı aralık ayı itibariyle 76.401 meslek mensubunun 16.682'i, 2011 yılı aralık ayı itibariyle toplam 80.414 meslek mensubunun 19.384'ü kadındır (www.turmob.org.tr/TurmobWeb/Faliyet).

Yüzdelik olarak bakıldığında ise meslek çalışanları içinde kadınların oranı şu şekilde olmuştur; 2006 yılında kadın oranı %16.78, 2009 yılında %21.83 ve 2011 yılında % 24.11'dir.

Ülkemizde genel istihdam içerisinde kadınların payına bakıldığında Ekim 2012 itibariyle kadın istihdamının toplam istihdam içerisinde % 29.71 paya sahip olduğu görülmektedir(www.tuik.gov.tr). Yine aynı tarih itibariyle ülkemizde kadınların istihdam edilme oranı ise % 30.7 olmuştur(www.tuik.gov.tr/Gosterge.) ve bu oranın 2008 yılına göre biraz artış gösterdiği ancak 2008 yılına kadar ülkemizde kadın istihdamının sürekli olarak bir azalma içerisinde olduğu verilerden anlaşılmaktadır. Örneğin; 1990 yılında ülkemizde kadın istihdam oranı % %34,1 civarındayken, 2002 yılında %26,9, 2004 yılında %25,4 ve 2008 yılında %24,5'tir. Kadın istihdamının ekonomik faaliyetlere göre ise en çok olduğu faaliyet alanı

% 45.5 ile Hizmetler ve % 40.1 ile Tarım faaliyetlerinden oluştuğu görülmektedir (www.tuik.gov.tr).

Ülkemiz bu haliyle dünya genelinde kadın istihdamı açısından çok geridedir. 2011 yılında 27 üye ülkeden oluşan Avrupa Birliği'nde kadın istihdamının % 62.3 seviyesinde gerçekleşmiştir. Ülkemizle karşılaştırma yapıldığında bu oranın ülkemizdeki kadın istihdam oranının iki katından fazla olduğu görülmektedir ayrıca Avrupa devletlerinin önceki yıllarda da istihdam oranın yüksek olduğu hatta yavaş da olsa ülkemizin aksine bir artış gösterdiği ortaya çıkmaktadır. Örneğin Avrupa Birliğinin 2002 yılında kadın istihdamı %58.1 iken 2004 yılında % 59.4 ve 2008 yılında % 62.8 olarak gerçekleşmiştir (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>).

OECD ortalamasına baktığımızda ise yine kadın istihdam oranının % 62 civarında olduğu ve bu rakamın ülkemizdeki kadın istihdamının iki katından daha fazla olduğunu görülmektedir (Kızılgöl, 2012:89).

Yukarıdaki verilerden anlaşılıyor ki, kadın istihdamı yönünden ülkemiz hem Avrupa Birliği hem de OECD'nin çok gerisindedir ve bu durum yetkililerin üzerinde durması gereken önemli bir konudur. Ülkemizde muhasebe meslek mensupları içerisinde kadınların payının her geçen yıl biraz daha artması olumlu bir gelişmedir. Her ne kadar ülke genelindeki toplam istihdam içerisindeki kadın istihdam oranından (% 29.71) muhasebe mesleğindeki kadın istihdam oranı (%25.12) biraz aşağıdada olsa önceki yıllardan hareketle muhasebe mesleğindeki kadın oranı genel istihdam içerisindeki kadın oranını yakın zamanda geçebilir.

Güçlü bir ekonomik yapıya sahip olmak isteyen ülkelerin hem erkek hem de kadın işgücünden en verimli şekilde yararlanması zorunludur. Çünkü dünyada depolanamayan ve sayılan unsur değerlendirilmediği takdirde hemen yok olan ve ülkelerin en önemli varlığı insan işgücüdür. Bu sebeple kadınların da istihdam edilerek ekonomiye katkı sağlaması son derece önemlidir. Ülkelerin sürdürülebilir bir kalkınma yakalayabilmesi, milli gelirden artış sağlanması, kişilerin ekonomik özgürlüğü ve refah düzeyinin artması için yüksek oranda istihdam ve verimli çalışma çok önemlidir.

2.1.2. Eğitim Durumu

Daha önce de belirtildiği gibi Muhasebe meslek mensubu olabilmek için 2008 yılında yürürlüğe giren 5786 sayılı kanun 5. Maddesi (a) bendine göre en az lisans mezunu olmak gerekmektedir. Bu sebeple Lisans düzeyi altında vereceğimiz değerlerin önceki yıllarda mesleğe giren meslek mensuplarına ait sayılar olduğu ve lisans düzeyi altındaki eğitim seviyelerinin kanun gereği her geçen yıl azalacağı lisans ve lisansüstü eğitim seviyelerinin ise her geçen yıl artış göstereceği kanun hükümleri gereği ön görülmelidir.

Ülkemizde 01 Şubat 2013 tarihi itibarıyla TÜRMOB verilerine göre 89.521 muhasebe meslek mensubunun eğitim durumuna göre dağılımı Tablo 2.1' deki gibidir (www.turmob.org.tr);

Tablo 2.1: Muhasebe Meslek Mensuplarının Eğitim Düzeyi Tablosu

Eğitim Düzeyi	Meslek Ünvanı	SM		SMMM		YMM		TOPLAM	
		Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
İlköğretim		1.325	10,8	376	0,2	0	0	1.701	1,9
Meslek Lisesi		5.534	45	7.751	10,6	0	0	13.285	14,9
Ön Lisans		1.807	14,7	2.778	3,8	0	0	4.585	5,1
Lisans		3.550	28,9	59.549	81,5	3.152	76,7	66.251	74
Yüksek Lisans		69	0,6	2.591	3,8	592	14,4	3.252	3,6
Doktora		0	0	82	0,1	365	8,9	447	0,5
Toplam		12.285	100	73.127	100	4.109	100	89.521	

Kaynak: www.turmob.org.tr/TurmobWeb/Istatistikler.aspx

Görüldüğü gibi meslek mensupları içerisinde eğitim seviyesi YMM'lerde oldukça yüksektir. Lisans derecesinde eğitim düzeyini 5786 sayılı kanuna göre artık en asgari eğitim düzeyi olduğunu kabul ederek ve değerlendirmemizde lisans eğitim seviyesini esas alırsak SM'lerin % 70,5'i, SMMM'lerin ise % 15'i asgari eğitim düzeyinin altındadır.

Genele baktığımızda meslek mensuplarının % 21,86'sının lisans eğitim düzeyinin aşağısında bir eğitim düzeyine sahip olduklarını ve bu grupta hiç YMM bulunmadığını, % 74'ünün lisans eğitim düzeyinde olduğunu ve % 4,14'ünün ise lisansüstü eğitim düzeyinde olduklarını görmekteyiz. Lisansüstü eğitim seviyesindeki grubun ise çoğunluğu YMM'lerden oluşmaktadır.

Belirtmiş olduğumuz oranları basite indirirsek; ortalama her 4 meslek mensubunun 3'ü lisans eğitim seviyesinde, her 5 meslek mensubunun 1'i lisans seviyesi aşağısında ve her 24 meslek mensubundan 1'i ise lisansüstü eğitim seviyesindedir.

İlköğretim mezunlarının 1.325'i yani % 78'i SM geri kalan 376 kişi yani % 12'si ise SMMM'dir. YMM'lerin en alt eğitim seviyesi lisans mezuniyettir. Yani İlköğretim, meslek lisesi veya ön lisans mezunu YMM bulunmamaktadır.

Lisans mezunlarına baktığımızda ise toplam lisans mezununun 3.550'sinin SM, 59.549'unun SMMM ve 3.152'sinin de YMM olduğunu görmekteyiz. Yüzdeler olarak ortalama % 5'i SM, %90'ı SMMM ve geri kalan % 5'i ise YMMM'lerden oluşmaktadır.

Meslek mensuplarının eğitim düzeyleri açısından önceki yıllara bakıldığında ise 21 Ocak 2007 tarihinde toplam 60.679 meslek mensubunun 38.033'ünün lisans eğitimi seviyesinde, 21.379 kişinin lisans eğitim seviyesi aşağısında olduğu (Güçlü, 2007:22), 31 Aralık 2009 tarihinde ise 80.256 meslek mensubunun 56.257'sinin lisans eğitimi 20.954'ünün ise Lisans eğitim düzeyi aşağısında eğitim seviyesinde meslek mensuplarından oluştuğu görülmektedir (www.turmob.org.tr/TurmobWeb/Faliyet).

Yüzdeler olarak 2007 yılında Lisans eğitim düzeyi %62,7 iken 2009'da bu oran %70,1'e yükselmiş, Lisans eğitim düzeyi aşağısındaki meslek mensuplarının oranı ise 2007'de %35,2 iken 2009 yılında % 26,1'e gerilemiştir.

Meslek mensuplarının sayılarının her geçen yıl artmasına rağmen eğitim düzeylerinin de nisbi olarak artış göstermesi olumlu bir gelişmedir. Çünkü eğitim düzeyinin yüksek olması muhasebe bilgi üretim sürecinde karşılaşılan sorunları aşmada olumlu bir etkidir.

Ayrıca 2012 yılı "Çalışma Dönemine Bakış ve İstatistik Bilgiler" isimli faaliyet raporuna göre TÜRMÖB'un 10. Olağan Genel Kurulu'nda kabul edilen ve Sürekli Mesleki Eğitim (SME) yönergesine göre, meslek mensuplarının ve aday meslek mensuplarının mesleki yeteneklerinin korunması ve geliştirilmesi, hizmete yatkınlıklarının ve verimliliğin artırılması ve meslek mensuplarının üst unvana

hazırlanmalarını sağlamak amacıyla planlı ve programlı eğitimler Sürekli Mesleki Eğitim (SME) olarak düzenlenmektedir.

3568 Sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu'nda değişiklikler yapan 26 Temmuz 2008 tarihli ve 5786 Sayılı Kanun, sürekli mesleki eğitim zorunluluğunu yasal zemine taşımıştır. Meslek Yasasının "Meslek Geliştirme Eğitimi" başlıklı 44. Maddesinde; "Meslek mensuplarının, mesleki faaliyetlerini fiilen devam ettirmeleri için Birlik ve Odalar tarafından düzenlenecek mesleki geliştirme ve eğitim seminerlerine katılmaları zorunlu tutulmuştur (www.turmob.org.tr/TurmobWeb/Faliyet).

2.1.3. Meslek Ünvanı

Muhasebecilik mesleğini düzenleyen 3568 sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununa göre üç türlü meslek ünvanı bulunmakta idi. Bunlar;

- Serbest Muhasebeci, (SM)
- Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM)
- Yeminli Mali Müşavirdir. (YMM)

Ancak 5786 sayılı Kanun ile 3568 sayılı kanunda yapılan düzenleme sonucu Kanunun isminden de çıkarılan "Serbest Muhasebecilik" ünvanı kaldırılmış ve artık

- Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve
- Yeminli Mali Müşavir

olarak sadece iki unvan kalmıştır (3568 sk. Md.1).

5786 sayılı kanunla değişikliğe uğrayan ve halen yürürlükte olan 3568 sayılı kanunun 2008 yılı öncesindeki hükümlerine göre mesleğe giren ve halen Serbest Muhasebeci olarak mesleğini devam ettiren meslek mensuplarının SMMM ünvanına geçmeleri için sınavlar düzenlenmekte SM ünvanında bulunanların tamamının SMMM ünvanına geçmeleri için çalışılmaktadır.

SMMM ve YMM ünvanına sahip meslek mensuplarının yetkilerini de içeren 3568 sayılı kanunun "Mesleğin Konusu" başlıklı 2. Maddesine göre SMMM ve YMM tanımı;

A) Muhasebecilik ve mali müşavirlik mesleğinin konusu :

Gerçek ve tüzelkişilere ait teşebbüs ve işletmelerin;

a) Genel kabul görmüş muhasebe prensipleri ve ilgili mevzuat hükümleri gereğince, defterlerini tutmak, bilanço, kar-zarar tablosu ve beyannameleri ile diğer belgelerini düzenlemek ve benzeri işleri yapmak.

b) Muhasebe sistemlerini kurmak, geliştirmek, işletmecilik, muhasebe, finans, mali mevzuat ve bunların uygulamaları ile ilgili işlerini düzenlemek veya bu konularda müşavirlik yapmak.

c) Yukarıdaki bentte yazılı konularda, belgelerine dayanılarak, inceleme, tahlil, denetim yapmak, mali tablo ve beyannamelerle ilgili konularda yazılı görüş vermek, rapor ve benzerlerini düzenlemek, tahkim, bilirkişilik ve benzeri işleri yapmak.

Yukarıda sayılan işleri; bir işyerine bağlı olmaksızın yapanlara serbest muhasebeci mali müşavir denir. Bağımlı olarak yapan meslek mensuplarına ise sadece Mali Müşavir denilmektedir.

B) Yeminli mali müşavirlik mesleğinin konusu :

(A) Fıkrasının (b) ve (c) bentlerinde yazılı işleri yapmanın yanında Kanunun 12 nci maddesine göre çıkartılacak yönetmelik çerçevesinde tasdik işlerini yapmaktır.

Yeminli mali müşavirler muhasebe ile ilgili defter tutamazlar, muhasebe bürosu açamazlar ve muhasebe bürolarına ortak olamazlar şeklinde belirtilmiştir.

2.1.4. Çalışma Şartları

Meslek mensuplarının çalışma şartlarına bakıldığında öncelikli olarak TÜRMOB'un faaliyet durumu tablosunun incelenmesinde yarar vardır. Şubat 2013 TÜRMOB Faaliyet Raporuna göre Faaliyet durumu Tablo 2.2'deki gibidir.

Tablo 2.2: Meslek Mensupları Faaliyet Durumu Tablosu

Ünvanı	Bağımlı	Serbest	Toplam
SM	6.410	5.875	12.285
SMMM	32.134	40.993	73.127
YMM	1.870	2.239	4.109
Toplam	40.414	49.107	89.251

Kaynak: www.turmob.org.tr/TurmobWeb/FaliyetRaporu.aspx

Tablo 2.2’de görüldüğü gibi ülkemizde Serbest olarak çalışan meslek mensuplarının oranı % 55 ile çoğunluğu oluşturmaktadır.

TÜRMOB verileri incelendiğinde ülkemizin nüfus açısından en büyük iki ili olan İstanbul ve Ankara’da bağımlı çalışan meslek mensupları serbest çalışanlardan fazladır. Diğer tüm illerimizde ise serbest çalışan meslek mensupları sayısı bağımlı çalışan meslek mensuplarından daha fazladır (www.turmob.org.tr).

İstanbul Sanayi Odası tarafından 2011 yılında Türkiye’nin en büyük ölçekli 1000 işletmesinin sıralandığı listeye göre ülkemizde bulunan 1000 büyük sanayi kuruluşunun 526 adedinin İstanbul’da olduğu yani ilk 1000 sanayi kuruluşunun % 53’ünün İstanbul’da faaliyet gösterdiği, yine aynı araştırmaya göre ilk 1000 şirketten 49 tanesinin de Ankara’da faaliyet gösterdiği belirtilmiştir (www.iso.org.tr).

İşletmelerin ekonomik büyüklükleri arttıkça işletme bünyesinde istihdam edilen Mali Müşavir sayısı yani Bağımlı Serbest Muhasebeci Mali Müşavir belgeli meslek mensuplarının sayısı da artmaktadır. Bu verilerden hareketle İstanbul ve Ankara illerimizdeki bağımlı çalışan meslek mensupları sayısının serbest çalışan meslek mensupları sayısından daha çok olmalarının en önemli sebepleri bu illerdeki büyük ölçekli işletmelerin çokluğuna dayandırılabilir. Yine sanayileşmiş ve büyük bir nüfusa sahip Bursa ilinde de TÜRMOB verilerine göre bağımlı çalışan meslek mensupları oranının yaklaşık % 48 oranında olması yani serbest ve bağımsız meslek çalışanlarının oranının neredeyse aynı ölçüde olması yukarıda belirtilen görüşü desteklemektedir.

İstanbul ve Ankara illeri dışında kalan tüm illerde serbest çalışan meslek mensubu bağımlı çalışan meslek mensuplarından fazladır. Araştırma yaptığımız Sivas için de yine aynı durum söz konusudur. Türmob verilerinde Sivas ilinde bulunan toplam 327 SMMM’in 220’si yani % 67’si Serbest olarak çalışmaktadır. Yani Sivas ilimizde var olan SMMM ve SM oranları tüm ülke geneli ile hemen hemen aynıdır.

İlgili kanunun 45. Maddesi “Yasaklar” bölümünde belirtilen “SMMM’ler bu ünvanlarla, YMM’ler ise bu ünvan ve tasdik yetkisiyle; 2 nci maddede yazılı işlerin yürütülmesi amacıyla gerçek ve tüzelkişilere tabi ve onların işyerlerine bağlı olarak

hizmet akdi ile çalışamazlar, ticari faaliyette bulunamazlar...” hükmü gereğince bağımlı çalışan SMMM’ler istihdam edildikleri şirket haricinde başka hiçbir şirketin defterini kontrol ve tasdik edemezler.

SMMM’in çalışma şekillerine bakıldığında genel olarak meslek mensuplarının çeşitli iş merkezlerinde veya apartman dairelerinde meslek odalarının belirlenen standartlardaki tabelalarını asarak muhasebe bürosuna çevirdikleri yerlerde çalıştıkları görülmektedir. Sivas ilinde yapılan anket çalışmasında ve yüz yüze yaptığımız görüşmelerde meslek mensuplarından bazıları personel istihdam etmeden kendi işini kendisi yaparken bazılarının birkaç personel istihdam ettiğini ancak 5’den fazla personel istihdam edilen işyerinin olmadığı gözlemlenmiştir.

Bu gözleme paralel olarak 2006 yılında serbest olarak çalışan ülkemiz genelindeki toplam SMMM’lerin % 8,7’sine ulaşılarak yapılan kapsamlı bir araştırmada ülkemizde faaliyet gösteren meslek mensuplarından bürolarında 1 ve 5 kişi arasında personel istihdam eden meslek mensubu sayısının % 94 olduğu, 6 ve 10 arası personel istihdam eden meslek mensubu sayısının ise % 4,7 olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Yani ülkemizde personel istihdam eden meslek mensuplarının neredeyse tamamı en fazla 5 kişiye kadar personel istihdam etmektedir (Yereli, 2006:19)

Dünya geneline bakıldığında ise IFAC (Uluslararası Muhasebeciler Birliği-International Federation of Accountants) tarafından yayınlamış olan raporlar ön plana çıkmaktadır. Çünkü günümüzde muhasebe mesleğinin dünyadaki en üst kuruluşu IFAC’dır. IFAC kamu çıkarlarına hizmet etmek, muhasebe mesleğinin dünyada gelişimine katkıda bulunmak ve bu sayede ülke ekonomilerinin gelişmesine yardımcı olmak temel amacındadır. Bu kapsamda 129 ülkede 173 üye organizasyonu ile faaliyet gösteren IFAC kamu, hizmet, sanayi ve özel sektör ile akademik çevrede çalışan yaklaşık 2,5 milyon muhasebeciyi temsil etmektedir (www.ifac.org/About).

IFAC’ın alt komitesi olan SMPs (Küçük ve Orta Büyüklükteki Muhasebe Büroları Komitesi-Small and Medium Practices Committee) komitesi tarafından 7 Mayıs-14 Haziran 2012 tarihleri arasında dünya genelinde 3.678 muhasebeciye ulaşılarak yapılan “IFAC SMPs Kısa Anketi”ne göre yapılan araştırmada dünya

genelinde farklı büyüklükteki büro ve bölgede çalışıp ankete katılan muhasebecilerin % 34'ünün tek başına çalıştığı, % 36'sının ise 2-5 arası personel ile çalıştıkları sonucu elde edilmiştir. Aynı anket bulgularına göre iki farklı cevap kategorisinde (tek başına ve 2 ila 5 meslek personelli) yani en küçük büro düzeyinde çalışan muhasebecilerin % 56'sı Asya, % 41'i ise Avrupa'da faaliyet göstermektedir. Zaten anketteki yüzdelik dilimlere bakıldığında ankete katılanların neredeyse tamamının (% 97) Asya ve Avrupa devletlerinde çalışan muhasebeciler olduğu görülmektedir (www.turmob.org.tr/TurmobWeb/Content).

Görüldüğü gibi ülkemizde serbest muhasebecilik mesleğini icra edenlerin neredeyse tamamı (% 94) tek başına veya en çok 5 kişiye kadar personel istihdam ederek hizmet görmektedir. Bu oran dünya geneline bakıldığında % 70'e düşmektedir. Yani en az 5 ve daha fazla personel istihdam eden muhasebeci oranının yurtdışında artış gösterdiği görülmektedir. Ankete cevap veren muhasebecilerin neredeyse tamamının Asya(% 56) ve Avrupa'da (% 41) bulunan ülkelerde yer aldığı 5'ten fazla personel istihdam eden muhasebecilerin ise özellikle Avrupa ülkelerinde bulunduğu görülmekte ve bu duruma Avrupa ülkelerinin genelde gelişmiş ülkelerden oluşması ve iş hacimlerinin büyüklüğünden dolayı meslekte uzmanlaşmaya gidilmesinin sebep olabileceği söylenebilir.

Zaten "IFAC-SMPs Kısa Anketi" incelendiğinde katılımcılar bürolarındaki büyümenin ana sebeplerini "yeni müşterilerden elde edilen gelirler" ifadesine % 42 ile en yüksek katılım düzeyinde gösterdikleri yanıt ile ülkelerin gelişmiş olması veya gelişim hızlarının yüksek olmasından kaynaklanabileceği görüşüne destek vermektedirler.

Meslek mensuplarının mükellef sayısına göre iş yoğunluğu düzeyleri analiz edildiğinde ise ülkemizde bölgelere ve sanayileşme durumuna göre meslek mensuplarının hizmet verdikleri mükellef sayıları da farklılık göstermektedir. Serbest faaliyet gösteren meslek mensuplarını hedef alan araştırmalarda; Özkan ve Hacıhasanoğlu (2012) tarafından Yozgat İlinde yapılan ve serbest faaliyet gösteren 87 meslek mensubunun katıldığı bir araştırmada verilen cevaplara göre 1-50 arası mükellefe sahip olanların % 38,1 iken 50 ve üzeri mükellefe sahip olanların % 61,9, olduğu, Yıldız (2010) tarafından Kayseri ilinde yapılan ve serbest faaliyet gösteren

97 meslek mensubunun katıldığı bir araştırmada verilen cevaplara göre 1-50 arası mükellefe sahip olanların % 35 iken 50 ve üzeri mükellefe sahip olanların % 65 olduğu ,Güney ve Çınar (2012) tarafından Erzurum ilinde yapılan ve serbest faaliyet gösteren 102 meslek mensubunun katıldığı bir araştırmada verilen cevaplara göre 1-50 arası mükellefe sahip olanlar % 46,1 iken 50 ve üzeri mükellefe sahip olanlar % 53,9 olduğu ve yine Yereli (2006) tarafından Türkiye genelinde yapılan serbest faaliyet gösteren 2.691 meslek mensubunun katıldığı bir araştırmada verilen cevaplarda ise 1-50 arası mükellefe sahip olanlar % 40 iken 50 ve üzeri mükellefe sahip olanlar % 60 olarak tespit edilmiştir (Özkan ve Hacıhasanoğlu 2012, Yıldız 2010, Güney ve Çınar 2012, Yereli 2006) .

Bu verilere göre ülkemizde faaliyet gösteren meslek mensuplarının ortalama % 60 oranı ile çoğunluk kısmı 50 ve üzeri mükellefe hizmet vermektedir. Ancak ülkemiz genelinde faaliyet gösteren meslek çalışanlarının neredeyse tamamının (% 94) tek veya en fazla 1-5 kişi arasında personel istihdam ettiği göz önünde bulundurulursa meslek elemanlarının çok yoğun tempoda çalıştıkları ve dolayısıyla stresli bir çalışma ortamı içerisinde oldukları söylenebilir.

Demir ve Anasız (2008) tarafından Kırşehir ilinde (ilçeler dahil) serbest olarak çalışan toplam 55 meslek elemanından 51 adedine ulaşılarak yapılan muhasebecilik mesleğinde stres kaynakları konulu bir araştırmada, meslek mensuplarına yöneltilen ifadelerde mesleğin sorumluluğunun ağır olmasından ve iş yükünün aşırı derecede yüksek olmasından dolayı stresli bir meslek olduğu anlamını içeren ifadelere meslek elemanlarının en yüksek düzey olan “Kesinlikle katılıyorum” seviyesinde katılım göstermeleri mesleğin stresinde iş yoğunluğunun önemli bir etken olduğu ortaya çıkmaktadır (Demir ve Anasız, 2008:135-157) .

2.2.MUHASEBE BİLGİ ÜRETİM SÜRECİNDE KARŞILAŞILAN SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Muhasebecilik mesleğinin geçmişi neredeyse paranın icadına kadar uzanan eski ve çok köklü bir meslek olmakla birlikte dünya genelinde yaygın ve ekonomik ilerleme açısından kritik konuma sahip bir meslektir. İşletmelerin kar elde etmek ve hayatını sürdürmek gibi en temel iki amacının olduğu düşünüldüğünde muhasebecilik mesleği kendi başına bir meslek olması yanında her türlü faaliyet kolunda hizmet vermektedir. Örneğin; deterjan fabrikasından lastik fabrikasına, çivi fabrikasından balık üretim çiftliğine, otomobil fabrikasından, turizm işletmelerine, maden işletmelerinden ilaç fabrikalarına kadar çok çeşitli faaliyet alanlarında her türlü meslek ile birlikte içi içe çalışan kapsamlı bir bilim dalıdır. Bu sebeple ülkelerin ilerleme ve gelişmesinde muhasebecilik mesleği kilit konumdadır.

Ancak her meslekte olduğu gibi muhasebecilik mesleğinde de çok farklı şekillerde sorunlar bulunmaktadır. Hem kişisel hem de çevreden kaynaklanan bu sorunlar muhasebecilik faaliyetleri içerisinde muhasebe bilgi üretimine de etki etmektedir.

Kişisel sorunlar denince; muhasebecinin bilgi düzeyindeki eksiklik, psikolojik durumunda bozukluk, sürekli stres, kültür düzeyinin düşüklüğü, manevi duyguların azlığı, hem gelirden hem de meslekten duyulan memnuniyetsizlik gibi genel olarak etik konulardan sayabileceğimiz sorunlar akla gelmektedir.

Çevresel sorunlar ise; başta iş, arkadaş ve aile ortamının neden olduğu olumsuzlukları, rekabet ortamının olumsuz etkilerini, sürekli mevzuat değişikliğini ve mükelleflerden kaynaklanan sorunlar şeklinde sıralanabilir.

Bu kapsamda çalışmanın bu bölümünde muhasebe bilgi üretim sürecini etkileyen sorunlar ve çözüm önerileri;

- Mükellef ve Meslektaşlardan Kaynaklanan sorunlar ve Çözüm Önerileri,
- Eğitim Düzeyi, Eğitim Kurumları ve Meslek Kuruluşlarından Kaynaklanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri,
- Mevzuat Hükümleri ve Resmi Kurumlardan Kaynaklanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri,

ana başlıkları altında incelenmiştir. Sorunlar bölümünde muhasebe bilgi üretim sürecinde yaşanan sorunlar ve bu sorunların muhasebe bilgi üretim sürecine olumsuz etkilerinden bahsedilerek devamında çözüm önerileri bölümünde ise bu sorunların giderilmesine yönelik çeşitli çözüm önerileri sunulacaktır.

2.2.1. Muhasebe Bilgi Üretim Sürecinde Mükellef ve Meslektaşlardan kaynaklanan sorunlar ve Çözüm Önerileri

Her türlü ekonomik faaliyet içerisinde hizmet veren ve çok geniş bir çalışma alanı bulunan muhasebecilik mesleğinin böylesine önemli bir konumda olması ve bu kadar geniş bir çevrede hizmet vermesinden dolayı muhasebecilik mesleği diğer mesleklere göre daha çok sorunla karşı karşıya kalabilmektedir. Böylesine önemli bir mesleği icra eden meslek mensupları istatistiklerde de bahsettiğimiz gibi yoğun bir iş temposu ve dolayısıyla stresli bir görev ifa etmeleri sebebiyle hem kişisel hem de çalışma ortamında olan en ufak bir olumsuzluktan etkilenebilmekte bu da muhasebe bilgi üretim kalitesine aynı şekilde olumsuz olarak yansımaktadır.

Bağımlı olarak çalışan Muhasebe meslek mensupları serbest olarak çalışanlara göre hem sorumluluklarının sınırlı olması hem de sadece belirli bir işletmeye hizmet vermesi ve hizmet alanında serbest çalışanlara göre daha az bir çalışma alanına sahip olmasından dolayı serbest çalışanlara göre daha az sorunla yüz yüze gelmekte dolayısıyla muhasebe bilgi üretim kalitesini etkileyen sorunlarla daha dar çerçevede karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu sebeple bu çalışmanın da temelini oluşturması sebebiyle en çok sorunla yüz yüze gelen serbest meslek mensuplarının muhasebe bilgi üretim sürecini etkileyen ve çok geniş bir yer tutan ancak genelde tüm meslektaşları kapsayan genel sorunlar çalışmanın asıl konusudur.

Serbest meslek mensuplarının hizmet verdiği mükellef sayısının çok olması sebebiyle öncelikle mükelleflerden kaynaklanan sorunlar ön plana çıkmakta daha sonra tüm meslektaşların aynı çevrede veya benzer bölgedeki mükelleflere hizmet vermesi sebebiyle de meslektaşlar arasında olabilecek sorunlar gündeme gelmektedir. Şimdi hem mükelleflerden kaynaklanan hem de meslektaşlar arasında yaşanan ve muhasebe bilgi üretim sürecine etki eden sorunlara ayrı ayrı değinelim.

2.2.1.1. Mükelleflerden Kaynaklanan Sorunlar

Mükellef; ticari faaliyetler sonucu elde ettiği kazanç nedeniyle vergiye tabi olan ve SMM'lerin müşterisi durumunda bulunan gerçek veya tüzel kişilerdir. Yani mükellef tabiriyle aslında vergi mükellefi kastedilmektedir.

Muhasebe bilgi üretim sürecinde mükellefler tarafından kaynaklanan başlıca sorunlar ise;

- Mükelleflerden zamanında ve eksiksiz bilgi-belge elde edilememesi,
- Gerçeğe aykırı düzenlenen belgeler,
- Mükellef ve muhasebeci arasında bilgi paylaşımının yetersiz olması,
- Mükellefler tarafından hukuki olmayan isteklerde bulunulması,
- Mükellefler tarafından az vergi ödeten muhasebecinin daha kaliteli olarak görülmesi,
- Muhasebecilik ücretinin zamanında ödenmemesi,
- Mükellef tarafından asgari ücret altında defter tutulması yönünde gelen talepler ve asgari ücretten anlaşma yapmanın zor olması şeklinde sıralanabilir.

Bu sorunların muhasebe bilgi üretim sürecini nasıl etkilediğine bakıldığında ise; öncelikle mükellefler tarafından zamanında belgenin gelmemesi, gerçeğe aykırı belge düzenlenmesi veya muhasebecisi ile ticari konularda bilgi paylaşmaktan kaçınılması şeklinde belirtilen ve muhasebe bilgi üretim sürecini etkileyen ve yukarıda sıralanan bu üç sorunun aslında benzer sorunlar olmasından ve muhasebeci-mükellef arasındaki bilgi kopukluğuna sebep olmasından dolayı bu sorunlar tek çatı altında ele alınabilir. V.U.K'nun 227. Maddesine göre tacirler, tuttukları defterlere konu olan bilgiler ile üçüncü şahıslarla olan işlemlere ilişkin kayıtlarını belgelemek; yani tevsik etmek zorundadırlar.Şekil:1.5'te de belirtildiği gibi muhasebe kayıt süreci öncelikli olarak muhasebe belgelerinin toplanması, sonrasında belgelere dayanılarak muhasebe fişlerinin oluşturulması ve son olarak da defter kaydı şeklinde sürmektedir. Bu doğrultuda mükellef tarafından belgenin zamanında gelmemesi, gerçeğe aykırı belge düzenlenmesi veya muhasebeci ile ticari konularda bilgi paylaşmaktan kaçınılması muhasebe kayıt sürecinin hatalı olarak başlamasına neden olabilir. Bilgi

kopukluğu sonucunda yanlış muhasebe fişleri ve defter kayıtları düzenlenebilir. Eğer yanlış kayıtlardan sonra düzeltme kayıtları da yapılmaz ise gerçeği yansıtmayan yanlış beyanname düzenlenerek mükellef adına yanlış vergilendirme gerçekleşebilir. Muhasebe bilgisi ana kaynağının belgeler olduğu göz önünde bulundurulursa muhasebe bilgi üretim süreci en baştan yanlış bilgiler içererek süreç tamamen gerçeğe uygun olmayan veriler üzerinden devam edebilir.

Mükellefler ile yaşanan ve bir arada incelenebilecek bir diğer sorun grubunda ise mükellefler tarafından hukuki olmayan isteklerde bulunulması, daha az vergi ödeten muhasebecinin daha kaliteli olarak görülmesi, mükellefler ile muhasebecilik asgari ücretine göre anlaşma yapmanın oldukça zor olması dolayısıyla da muhasebecilik ücretinin tam ve zamanında ödenmemesi şeklinde yaşanan sorunlar birlikte incelenebilir.

Bu gruptaki sorunların ise muhasebe bilgi kalitesine etkileri şu şekildedir; mükellefin muhasebecisinden hukuki olmayan isteklerde bulunması ve bunu sürekli olarak tekrar etmesi mükellef tarafından muhasebecinin psikolojik baskı altında kalmasına dolayısıyla da muhasebecinin yasal olmayan yollara meyletmesine neden olabilir.

Aynı şekilde mükelleflerin muhasebecileri tarafından kendilerine az vergi çıkartmalarını beklemleri ve bu doğrultuda yani verginin azlığına göre muhasebecinin kaliteli olacağını düşünmeleri ve bunun muhasebeci tarafından bilinmesi meslek etiğine ve mevzuata aykırı olsa bile ister istemez muhasebeciyi yanlış yapmaya itebilir.

Muhasebecinin asgari ücret seviyesine göre mükellefi ile zor anlaşma yapması ve bunun sonucunda muhasebecilik ücretini tam ve zamanında alamaması durumunda ise muhasebeci ücretini eksik ödeyen, zamanında veya hiç ödemeyen mükellefin işine karşı tepki olarak gereken özen ve hassasiyeti göstermeyebilir veya muhasebecilik hizmetini ücret ödenmediği sürelerde hiç yerine getirmeyebilir. Bu sebeple muhasebe bilgi üretim sürecinde ciddi bilgi kayıpları ve aksamalar yaşanabilir. Cezai müeyyideler dışında muhasebe bilgi üretim süreci ve muhasebe bilgi kalitesi tamamen olumsuz etkilenebilir. Konumuzla aynı sonuca ulaşılan ve

Gökgöz ve Zeytin (2012) tarafından yapılan Muhasebe meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerde karşılaştıkları sorunlar ve beklentileri üzerine Yalova ve Bilecik illerinde 127 meslek mensubunu kapsayan bir araştırmada muhasebe meslek mensuplarının “Mükelleflerden muhasebe ücretlerinin zamanında veya hiç tahsil edilememesi” şeklindeki bir soruya % 79,7 oranıyla çok yüksek bir katılım göstermelerinden muhasebecilik ücreti konusunun ülke genelinde muhasebe meslek elemanlarının yaşadığı ve çözülmesi gereken çok önemli sorunlardan biri olduğu anlaşılmaktadır (Gökgöz ve Zeytin, 2012:485).

2.2.1.2. Mükelleflerden Kaynaklanan Sorunlara Çözüm Önerileri

Mükellefler ile yaşanan ve muhasebe bilgi üretim sürecini olumsuz etkileyen sorunlara karşı şu şekilde çözümler uygulanabilir.

➤Mükellefler tarafından zamanında ve tam olarak belge ve bilgilerin gelmemesi, muhasebeci ile bilgi paylaşılmaması ve gerçeğe aykırı belge düzenlenmesi mükelleften kaynaklanan sorunlardır. Dolayısıyla en başta bu işlemlerden sorumlu tutulması gereken mükelleflerdir. Bu sebeple bu tür sorunlarda muhasebe bilgi üretim sürecinde aksamalar yaşanması durumunda verilecek cezaların tamamen mükellefe kesilmesi, muhasebecinin ceza dışında tutulması ve bu sayede muhasebecinin sorumluluğunun azaltılması meslek stresinin azaltılması adına yerinde bir uygulama olabilir.

Ayrıca belge ve bilgi eksikliği nedeniyle muhasebecilik hizmeti iptal edilen bir mükellefin başka bir muhasebeci ile anlaşma yapmasını zorlaştıran düzenlemeler yapılabilir.

Mükellefler tarafından gerçeğe aykırı belge düzenlenmesine karşılık ise vergi idaresince vergi denetimlerinin artırılması faydalı olabilir. Zaten kaçakçılık olarak tabir edilen vergi kaçırmanın V.U.K.'na göre hem parasal hem de hapis cezası bulunmaktadır. Kayıt dışı ekonomiyi önlemenin en önemli etkenlerinden biri sahte belge düzenlememek ve kullanmamaktır. Meslek mensuplarının mükelleflerini gerçeğe aykırı belge düzenlememe konusunda yönlendirmeleri gerektiğini aksi halde ne gibi cezai müeyyidelerle karşı karşıya kalacaklarını bildirmeleri faydalı olabilir (Kalaycı ve Tekşen, 2006:98).

➤Mükelleflerin sebep olduğu bir diğer sorunda mükellefler tarafından muhasebecinin kendilerine az vergi çıkartmaları yönünde bir beklenti içinde olmalarıdır. Bunun sonucunda muhasebeciden hukuki olmayan isteklerde bulunulması ve muhasebecilerine ödettiği vergiye göre değer vermeleri şeklinde sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Böyle durumlarda öncelikli olarak mükelleflerin muhasebecilik faaliyeti hakkında bilgilendirilmesi faydalı olabilir.

Bilgilendirme faaliyeti olarak muhasebe bilgi üretim süreci faaliyetleri içerisinde mükelleflerin üzerine düşen görevleri, vergi idaresi vb. kurumlarla birbirlerine olan karşılıklı sorumlulukları ve muhasebecilik mesleği etik değerlerini anlatan broşürler hazırlanarak mükelleflere dağıtılabilir. Devlet, eğitim kurumları veya meslek odaları tarafından mükelleflerin katılmasının zorunlu olacağı ve mükelleflerin muhasebe bilgi üretim sürecinin işleyişi hakkında bilgilerini artırmaya yönelik konferans, seminer, panel vb. düzenlenebilir. Ayrıca meslek odaları ve üniversitelerin işbirliği ile mükelleflerin temel muhasebe bilgilerini artırıcı eğitim programları düzenlenebilir.

Bu sayede muhasebe bilgi üretim sürecinin işleyişi hakkında bilgi sahibi olan ve hem kendi hem de muhasebecisinin yasalar karşısında sorumluluğunu öğrenen mükellefler muhasebecilerinden hukuki olmayan isteklerden vazgeçebilir. Ayrıca vergi kanunlarının uygulayıcıları konumunda olan ve kanunlar çerçevesinde görevlerini gerekli hassasiyet ve ciddiyetle yerine getiren muhasebeciler de mükellefleri tarafından hak ettikleri değeri görebilirler.

Mükellefin bilgilendirilmesi sayesinde bir diğer fayda ise vergi kayıp ve kaçaklarının önüne geçilmesi şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Ülkemizde Doğu Karadeniz Bölgesini kapsayan ve meslek çalışanlarının vergi kayıp ve kaçaklarındaki rolü üzerine yapılan 144 meslek çalışanının katıldığı bir araştırmada meslek çalışanları Türkiye’de vergi kaçırınların yakalanma ihtimallerini düşük bulmakta ve mükellef eğitim düzeyinin yükselmesi halinde vergi kayıp ve kaçaklarının azalacağına inandıklarını belirterek konumuza destek vermektedirler (Daştan, 2011:203).

Bunun dışında mükelleflerin gerçeğe aykırı belge düzenlememeleri için vergi idarelerince yapılan denetimlerin artırılması bu tür yollara başvuran mükellefleri vazgeçirmek veya gerçeğe aykırı belge düzenlemeyen ancak düzenlemeyi düşünen mükellefleri caydırmak adına faydalı olabilir.

➤ Mükellefler tarafından muhasebecilik ücretinin tam ve zamanında ödenmemesi sorununa karşılık ise Maliye Bakanlığı veya illerde bulunan meslek kuruluşu tarafından muhasebe ücretinin tahakkuk sistemi ile mükelleflerden toplanıp muhasebecinin hesabına her ay düzenli olarak aktarılacağı bir sistem oluşturulabilir. Böylece hem muhasebecilik ücretleri zamanında toplanabilir hem muhasebecilerin gelir düzeylerinin takibi kolaylaşır hem de muhasebecilik hizmeti asgari ücretinden aşağı ücret alınmasına müsaade edilmeyebilir. Sonuçta hem muhasebe bilgi üretim kalitesi artar hem vergi kaybı hem de meslektaşlar arasındaki rekabetin önüne geçilebilir.

2.2.1.3. Meslektaşlardan Kaynaklanan Sorunlar

Muhasebe bilgi üretim sürecinde meslektaşlar arasında yaşanan ve muhasebe bilgi üretim sürecini etkileyen sorunlar ise şu şekildedir;

- Mükellefler tarafından daha az vergi beklentisine karşılık muhasebecilerin de kendi aralarında oluşan daha az vergi çıkartma kaygısı,
- Muhasebecilerin meslektaşları hakkında mükellefi ile muhasebecilik hizmeti için asgari ücret düzeyinin altında anlaşma yaptıklarını düşünmesi,
- Muhasebe meslek elemanlarının mükellefiyle ticari ortaklık işine girmesi,
- Meslek elemanlarının akraba, kan ve hısımlık yakınlığı olan kişilerin muhasebecilik hizmetini görmesi meslektaşlar arasında yaşanan ve muhasebe bilgi üretim sürecini etkileyen sorunlar olarak sıralanabilir.

Bu sorunların muhasebe bilgi üretim sürecine olan etkileri ise şu şekilde gözlemlenebilir; meslektaşlar arasında yaşanan daha az vergi çıkartma kaygısı, mükelleflerin muhasebecilerinden az vergi çıkartmaları beklentisinden farklı olarak meslektaşlar arasında bir rekabetin oluşmasına ve birbirlerine olan güvenin yok olmasına neden olabilir. Çünkü daha az vergi çıkartmak diye bir durumun kanunlar

çerçevesinde olmaması gerekirken kanunlara aykırı olarak eğer bir muhasebeci mükelleflerinin vergilerini azaltıyor ve bu durumu bir başka meslektaşı tarafından tespit ediliyor ise mesleki sorumluluk gereği muhasebecinin ilgili meslektaşını yetkili mercilere bildirmesi gerekmektedir. Böyle bir durumda ise kendisini ihbar eden muhasebeci meslektaşı hakkında olumlu düşünmeyebilir. Bu tür olayların artması durumunda ise meslektaşlar birbirlerinin hatalarını araştırma gayreti içerisinde girerek karşılıklı güvenin olmadığı bir çalışma ortamı oluşturabilirler. Bu sebeple meslek çalışanları hem bilgilerini güncel tutma konusunda hem de bilmedikleri konuların çözümünde yardımlaşma ve dayanışma konusunda yoksun kalabilirler. Sonuçta hem birbirlerinin açığını arayan hem de bilgi paylaşmayan meslek çalışanlarından sağlıklı ve güvenilir muhasebe bilgileri elde edilmeyebilir.

Ayrıca muhasebecinin mükellefi elinde tutmak veya mükellef sayısını artırmak için az vergi çıkartma çabası içerisinde girişmesi hem muhasebecinin yasal olmayan yollara girişmesine sebep olabilir hem de meslektaşlar arasında mükellef kazanmak için rekabet ortaya çıkarabilir. Konuyla ilgili ülke genelinde 2.691 meslek elemanının katıldığı bir araştırmada meslek çalışanlarının % 86'sı mesleki alanda haksız bir rekabet olduğunu belirterek konumuza destek vermişlerdir (Yereli, 2006:37)

Meslektaşların birbirleri hakkında asgari ücret düzeyi altında anlaşma yaptıklarını düşünmeleri sorununda ise yine meslektaşlar arasında birbirlerine güvenmeme ve rekabet söz konusu olabilir. Meslektaşının asgari ücret düzeyi altında çalıştığını düşünen bir muhasebeci düşüncesini destekleyen somut bilgiler elde ettiğinde bu durumu meslek odasına ihbar edebilir. Aynen hukuki olmayan yollara başvuran meslektaşın ihbar edildiği durumda olduğu gibi yine böyle bir ihbar etme durumunda meslektaşlar arasında birbirlerine olan güven duyguları yok olabilir. Birbirine güvenmeyen meslektaşlar mükelleflerini elde tutmak ve yeni mükellef kazanmak için üstün bir gayret içine girebilir. Bunun sonucunda muhasebeci mükellefin hukuki olmayan isteklerine cevap vermek zorunda kalabilir. Yine karşılıklı saygı ve güven ortamının olmadığı şartlarda çalışan meslek mensupları mesleki konular başta olmak üzere her türlü yardımlaşma ve dayanışmadan da kaçınabilirler. Böylece hem muhasebe meslek konularında bilgi paylaşımı olmaz

hem de dışı kapalı bir muhasebecilik anlayışı ile mesleğin günün şartlarına göre gelişimi olumsuz etkilenebilir.

Ayrıca meslektaşların rekabete girişmesi sonucunda ise hizmet kapasitesinin üstünde bir mükellefe sahip olan muhasebeci yeterince mesleki bilgiye sahip personel de istihdam etmiyorsa işlerde aksamaya ve dolayısıyla da muhasebe bilgi kalitesinin olumsuz etkilenmesine sebep olabilir.

Meslektaşların mükellefleri ile ticari ortaklığa girmesi veya akraba, kan ve hısımlık yakınlığı olan kişilerin muhasebe hizmetini görmesi durumunda ise muhasebeci akrabasının, yakınının veya ticari ortağı olan bir mükellefinin az vergi ödemesini veya yeterli kredi alabilmesi için mükellefinin finansal tablolarının olumlu bir görüntü içerisinde olmasını isteyebilir. Böyle durumlarda muhasebeci, yakını veya ticari ortağı olan kendi mükellefinin az vergi ödemesi veya kredi alabilmesi amacıyla mükellefinin menfaati doğrultusunda gerçekte farklı olan ancak farklı bir şekilde istenen finansal tablolara ulaşmak için etik veya yasal olmayan farklı yollara başvurabilir. Bu sebeple muhasebeci mükellefine maddi menfaat sağlamak amacıyla duygusal davranıp muhasebe bilgi üretim sürecinin objektifliğine olumsuz yönde etki edebilir.

2.2.1.4. Meslektaşlardan Kaynaklanan Sorunlara Çözüm Önerileri

Meslektaşlar arasında yaşanan ve muhasebe bilgi üretim sürecini olumsuz etkileyen sorunlara karşı şu şekilde çözüm önerileri geliştirilebilir;

➤ Meslektaşlar arasında var olan daha az vergi çıkartma kaygısına karşı bir önceki konuda mükelleflerle olan sorunlara karşı çözüm önerilerinde bahsedildiği gibi en başta mükelleflerin bilinçlendirilerek böyle bir beklenti içerisine girmemeleri sağlanmalıdır. Bu sayede muhasebeci üzerindeki mükellef kaybetme veya değer görememe kaygısı ortadan kaldırılabilir. Muhasebecinin böyle bir kaygısı olmadığı zaman az vergi çıkartarak mükellefe hoş görünme gereksinimi de ortadan kalkabilir. Böylece mevcut mükellef sayısını korumak veya artırmak için muhasebeciler rekabete girişmeyerek meslektaşlar arasında karşılıklı yardımlaşma ve güven ortamı sağlanabilir.

Bunun dışında meslektaşlar arasında güvensizliğe ve rekabete sebep olan bu tür konularda illerde bulunan meslek odalarının kuralları uygulama konusunda daha otoriter ve her muhasebeciye eşit mesafede davranması meslektaşlar arasında karşılıklı saygı ve güven ortamının gelişmesine olumlu katkı sağlayabilir. Kısakürek ve Alpan (2010) tarafından Muhasebe meslek etiği üzerine Sivas ilinde yapılan bir araştırmada ankete katılan 112 meslek mensubunun tamamı muhasebe meslek etiğine uymada cezai yaptırımların etkili olduğunu belirtmişlerdir(Kısakürek ve Alpan, 2010:226). Bu doğrultuda meslek odalarının cezai yaptırımları uygulamadan çekinmemeleri ve herkese eşit mesafede otoriter bir yapıda olmaları muhasebe bilgi üretim kalitesini olumlu etkileyecektir.

►Meslektaşlar arasında asgari ücret düzeyi altında anlaşma yapıldığına dair düşüncelerden kaynaklanan sorunlarda ise illerdeki meslek odaları derhal harekete geçerek böyle bir durum tespit edildiğinde hemen muhasebeciye mesleki kurallar gereği gereken yaptırımlar uygulanmalıdır. Böylelikle meslek odası meslektaşların hem menfaatini korumuş hem de rekabete girişmelerini engellemiş olabilir. Ayrıca eğer çok sayıda asgari ücret düzeyi altında çalışan muhasebecinin olduğu tespit edilirse meslektaşların sürekli cezalandırılması yerine asgari ücret düzeyinin biraz daha aşağı çekilmesi faydalı olabilir. Çünkü hiçbir muhasebeci sürekli zararına çalışamaz eğer bir muhasebeci asgari ücret düzeyi altında mükelleflerine hizmet sunuyorsa ve bu şekilde faaliyetini sürdürebiliyorsa asgari ücretin aşağı çekilmesi rekabeti önlemek adına faydalı olabilir.

Meslek çalışanlarının şirketleşme yoluna gidebilmesini de başka bir çözüm önerisi olarak verebiliriz. Bu sayede meslek mensuplarının iş bölümüne giderek branşlaşma sayesinde hem muhasebe bilgi kalitesi artabilir hem de iş yoğunluğu azalabilir. Bu şekilde meslek mensupları daha çok mükellefe hizmet verme imkanı bulabilir ve branşlaşma ile artan muhasebe bilgi üretim kalitesiyle de mükellef kaybetme korkusu ve stresinden meslektaşlar kurtulabilir.

Yine muhasebe bürolarında kullanılan başta bilgisayarlar olmak üzere teknolojik cihazlardan etkin ve verimli bir şekilde yararlanmaları hem iş yoğunluğunu azaltmak suretiyle iş stresini azaltabilir hem de muhasebe bilgi üretim kalitesini artırabilir. Muhasebe bürolarında bilgisayar ve internet kullanımının

faydaları üzerine Kahramanmaraş ve Gaziantep İllerini kapsayan 174 adet SMMM'nin katıldığı bir araştırmada meslek mensupları; bilgisayar kullanımının verimliliği artırdığı, defter tutma işlemini kolaylaştırdığı, bilgi paylaşımını artırdığı, otokontrolü sağladığı, meslek ile ilgili gelişmelerin takibini artırdığı, iş tatminini artırdığı, eleman sayısını azaltmak suretiyle personel maliyetini azalttığı şeklindeki görüşlere yüksek oranda katılım sağlayarak görüşümüze destek vermişlerdir (Hatunoğlu ve Bakan, 2010:127)

➤ Meslektaşların mükellefleri ile ticari ortaklık işine girmesi, akraba veya yakınlarının muhasebecilik hizmetini ifa etmesi konusunda; 3568 sayılı “Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu”nun 45. Maddesi yasaklar bölümünde “...gerçek ve tüzelkişilere tabi ve onların işyerlerine bağlı olarak hizmet akdi ile çalışamazlar, ticari faaliyette bulunamazlar, meslekle ve meslek onuru ile bağdaşmayan işlerle uğraşamazlar. Yeminli mali müşavirler, eşi (boşanmış dahi olsa) usul ve furuundan biri ve 3 üncü dereceye kadar (bu derece dahil) kan ve sıhri hısımlarının veya bunların ortak oldukları firmaların işlerine bakamazlar, yukarıda sayılan yakınlıktaki akrabaları olan serbest muhasebeci mali müşavirlerin baktığı işleri tasdik edemezler.” hükmü meslek mensupları için mevcuttur. Bu madde ile muhasebecinin sadece mükellefiyle değil kiminle olursa olsun hiçbir şekilde ticari bir faaliyete girişmeyeceği belirtilmiştir. Yakın akrabalarla olan ilişkilerde ise kanunda sadece YMM’ler zikredilmiş SMMM’ler açısından açık bir hüküm belirtilmemiştir.

Ancak 19 Ekim 2007 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren “Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirlerin Mesleki Faaliyetlerinde Uyacakları Etik İlkeler Hakkında Yönetmelik”in 24. Maddesi (b) bendinde “Sözleşme ekibinin bir üyesinin, müşteri işletme ile yapılan sözleşmenin esas konusu üzerinde doğrudan ve önemli etki yapabilecek bir çalışanı ile yakın ya da birinci derece ailevi ilişkisinin olması” muhasebeci açısından mesleki tehdit sayılmış bu doğrultuda Serbest çalışan meslek mensuplarının 1. Derece yakınları ile hizmet sözleşmesi yapmaması istenmiştir.

Muhasebecilerin gayri resmi iş ortağı olduğu mükelleflerinin finansal tablolarını iyi göstermeleri kendi menfaatlerine de fayda sağlamaktadır. Yine

muhasebeci akrabalık bağı gereği yakını olan mükellefinin menfaatini korumak ister. Bunun dışında muhasebeci işini kanunlar doğrultusunda gereği gibi yapsa bile genellikle tüm işletmeler menfaatleri doğrultusunda finansal tablolarının iyi bir görünüme sahip olmaları için ne gerekiyorsa yapılmasını isterler. Halka açık olmayan (küçük) işletmelerin genellikle vergi matrahını küçültmek amacıyla varlıklarını ve karlarını olduğundan düşük, halka açık(büyük) işletmelerin ise tam aksine daha fazla kaynak bulmak amacıyla varlıklarını ve karlarını olduğundan büyük gösterme çabası içinde oldukları gözlemlenmektedir. Zira küçük işletmenin derdi devletle, büyük işletmenin derdi millettedir. Olduğu gibi görünmeyen veya görüldüğü gibi olmayan bu işletmeler yüzünden her iki durumda da devlet ve millet zarar görür. Ortaya çıkan zararın iyice hissedilmesi ve artık tolere edilemeyecek büyüklüklere erişmesi ile birlikte kriz patlak vermekte ve krizin faturası tüm topluma yüklenmektedir (Can, 2010:43).

Görüldüğü üzere zaten finansal tablolarını olumlu gösterme gayretinde içerisinde olan mükelleflerin muhasebecileri de eğer kendilerinin iş ortağı veya yakını ise olumlu finansal tablo çıkarmak için mükellef muhasebecisinden olumlu finansal tablo konusunda talepte bulunabilir ve muhasebeci de bu taleplere olumlu cevap verebilir. Bu sebeple meslektaşların öncelikle kanun ve yönetmelik hükümlerine saygılı davranmaları, aksine davrananlar içinde hem kendi aralarında oto kontrol yöntemi ile her bir meslektaşın mesleğin gerektirdiği özen ve ciddiyeti göstermeleri konusunda birbirlerini yönlendirmeleri hem de meslek odalarının denetimlere gereken özeni göstererek otoriter bir tutum sergilemeleri faydalı olabilir.

Ayrıca meslek mensuplarının çok stresli bir ortamda çalıştıklarını belirtmişlerdir. Bu konuda Demir ve Anasız (2008) tarafından “Muhasebecilik Mesleğinde Mesleki Stres Kaynakları ve Uygulanan Bireysel Stratejiler Üzerine Bir Araştırma” konulu Kırşehir ilinde yapılan bir çalışmada 51 adet meslek mensubunun katıldığı ankette meslektaşların tamamı işlerinin çok stresli olduğunu belirtmiş bu sebeple meslektaşların çok stresli bir ortamda çalıştıkları bilimsel olarak da ortaya konmuştur (Demir ve Anasız; 2008:145). Stres ortamında insanların birbirine tahammülsüz davranması ve hoşgörüden uzaklaşması normaldir. Hoşgörü ve saygı olmayan yerde ise karşılıklı güven ve yardımlaşma da olmaz. Bu sebeple

meslektaşlar arasında hoşgörü, güven ve yardımlaşma ortamının oluşabilmesi için meslektaşların stresleri azaltmaya ve birbirlerine karşı saygı duyguları güçlendirmeye yönelik sosyal faaliyetler düzenlenebilir veya düzenlenen sosyal faaliyetlerin sıklık dereceleri artırılabilir.

2.2.2. Muhasebe Bilgi Üretim Sürecinde Eğitim Düzeyi, Eğitim Kurumları ve Meslek Kuruluşlarından Kaynaklanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Muhasebe bilgisi uygulayıcıları konumunda olan ve her türlü ticari faaliyet koluna hizmet veren SMMM'lerin yeterli mesleki bilgiye sahip olmaları şarttır. Mesleki açıdan yeterli bilgiye sahip meslek çalışanlarının muhasebe bilgi üretim sürecinde elde ettikleri muhasebe bilgileri daha doğru ve güvenilirdir. Bu doğrultuda sürekli değişen ve gelişen muhasebecilik mesleğinin paralelinde SMMM'lerin de günün değişen ve gelişen şartlarına göre kendilerini yenilemeleri şarttır. Meslek çalışanlarının muhasebe mesleğindeki ilerlemeyi yakalamaları ancak etkin ve hayat boyu süren eğitim faaliyetleri ile sağlanabilir.

Muhasebe meslek elemanlarının eğitimlerine yönelik eğitim kurumları ve meslek kuruluşları tarafından çeşitli faaliyetler düzenlenmektedir. Düzenlenen eğitim faaliyetlerinin ise muhasebe mesleğinde yaşanan hızlı değişime uygun olarak düzenli ve sürekli olması şarttır. Ancak muhasebe meslek elemanlarının hem kendi eğitim düzeylerinden hem de eğitim kurumları ve meslek kuruluşlarının eğitim faaliyetlerinin yetersiz kalmasından kaynaklanan ve muhasebe bilgi üretim sürecini etkileyen eğitim eksikliği sebebi sorunlar bulunmaktadır. Şimdi bu sorunları sırasıyla inceleyelim.

2.2.2.1. Eğitim Düzeyinden Kaynaklanan Sorunlar

3568 sayılı “Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu” nun 5. Maddesi “Serbest muhasebeci mali müşavir olabilmenin özel şartları” bölümünde SMMM olabilmek için;

a) Hukuk, iktisat, maliye, işletme, muhasebe, bankacılık, kamu yönetimi ve siyasal bilimler dallarında eğitim veren fakülte ve yüksekokullardan veya denkliği Yükseköğretim Kurumunca tasdik edilmiş yabancı yükseköğretim kurumlarından en

az lisans seviyesinde mezun olmak veya diğer öğretim kurumlarından lisans seviyesinde mezun olmakla beraber bu fıkrada belirtilen bilim dallarından lisansüstü seviyesinde diploma almış olmak.

b) En az üç yıl staj yapmış olmak.

c) Serbest muhasebeci mali müşavirlik sınavını kazanmış olmak.

Kanunları uyarınca vergi inceleme yetkisini almış ve mesleki yeterlilik sınavında başarılı olduktan sonra yeminli mali müşavirlik sınavını vermiş olanlarda, serbest muhasebeci mali müşavirlik sınavını kazanmış olma şartı aranmaz.

d) Serbest muhasebeci mali müşavirlik ruhsatını almış olmak.

Şartları mevcuttur.

Yukarıda (a) alt maddesinde SMMM olabilmek için mezun olunması gereken en az lisans bölümlerine baktığımızda bu bölümlerde sadece muhasebecilik mesleği üzerine öğrenci yetiştirilmediği, kendi alanlarına yardımcı olacak düzeyde muhasebe dersi verildiği ve normal olarak öğrencilerin lisans eğitimi boyunca kendi alanlarına yönelik yetiştirildikleri görülmektedir. Çünkü; hukuk okuyan bir öğrenci avukat veya hakim olmaya yönelik, kamu yönetimi ve maliye okuyan bir öğrenci kamu kuruluşlarının ihtiyaçlarına yönelik, Bankacılık okuyan bir öğrenci bankacılık hizmetine yönelik, işletme okuyan bir öğrenci ise ticari faaliyet gösteren kamu veya özel her türlü işletmelerin yönetimine yönelik olarak hazırlanmaktadır. Yani Lisans düzeyinde mezun olunması gereken bölümler arasında sadece muhasebecilik üzerine tek bir bölümün olduğunu görmekteyiz.

Muhasebecilik mesleği 3568 sayılı kanunun 5. Maddesinin (a) alt maddesinde belirtilen lisans bölümleri yanı sıra lisans mezunu olmak şartıyla bu maddede belirtilen lisans bölümlerin herhangi birinden lisansüstü eğitim seviyesinde eğitim almaları durumunda yine herkese açık bir meslektir. Yani; bir mühendis, bir veteriner veya bir eczacı da bu kanun kapsamında belirtilen bölümlerin herhangi birinde lisansüstü eğitim alması durumunda SMMM olabilecektir.

Lisans bölümlerinin muhasebeci yetiştirmek için yetersiz olduğunu örnek olarak İşletme lisans bölümünü ele alarak açıklayabiliriz. Çünkü İşletme bölümleri

Ülkemizdeki niversitelerde en yaygın bölüm ve en çok muhasebe dersi verilen bölümdür. Ülkemizde 2009 yılında yapılan bir araştırmaya göre devlet ve vakıf üniversitelerinin % 66'sında İşletme lisans bölümü mevcuttur. Aynı araştırmaya göre farklı isimler altında verilen muhasebe derslerinin İşletme bölümlerinde zorunlu olarak okutulan ders saatleri; Devlet niversitelerinde 21, Vakıf niversitelerinde ise 10 saattir. Yine İşletme bölümünde seçmeli olarak okutulan muhasebe dersleri Devlet niversitelerinde 1-15 saat arası, Vakıf niversitelerinde ise 0-9 saat arasındadır (Subaşı ve Demir, 2009:128-129-134-135). Zorunlu muhasebe derslerinin İşletme bölümünde okutulan tüm dersler içindeki payı Devlet niversitelerinde % 15, Vakıf niversitelerinde ise % 9, seçmeli ders saatlerinin tüm dersler içindeki payı ise Devlet niversitelerinde % 14, Vakıf niversitelerinde ise %11'dir (Zaif ve Ayanoglu, 2007:128).

Grldg üzere muhasebe eğitiminin en çok verildiği ve en yaygın olan işletme lisans bölümünde bile muhasebe eğitimi yetersiz kalmaktadır. Kaldı ki muhasebecilik kanunu ile muhasebe derslerinin en az verildiği ve sadece seçmeli der olarak verilen Hukuk bölümü ile benzer şekilde kanunda belirtilen lisansüstü eğitimleri bitirmeleri şartıyla her çeşit lisans eğitiminden hiçbir muhasebe dersi almadan mezun olanların da SMMM'lik mesleğini icra edebilecekleri dşnldgnde bu şekilde SMMM olan ve kendini çeşitli eğitim faaliyetleri ile de geliştirmeyen meslek mensuplarınca üretilen muhasebe bilgisinin kalitesi ciddi şekilde düşebilir.

Ayrıca bu bölümlerden mezun meslek çalışanlarının lisans eğitimlerinde almış oldukları yetersiz muhasebe eğitimi, staj döneminde ve daha sonraları düzenlenen hizmet içi eğitim faaliyetleri ile de geliştirilemezse muhasebe bilgi üretim sürecinde muhasebe bilgisinin doğruluk ve güvenilirliği azalabilir.

2.2.2.2. Eğitim Düzeyinden Kaynaklanan Sorunlara zm nerileri

Eğitim durumundan kaynaklanan ve muhasebe bilgi üretim sürecini etkileyen sorunlara çözüm nerileri ise şu şekildedir;

➤Muhasebe lisans bölümleri haricinde zaten yeterince muhasebe eğitimi verilmeyen ve çok farklı lisans bölümlerinden mezun insanların temel muhasebe

bilgisiyle SMMM olarak çalıştığı göz önünde bulundurulduğunda yapılacak ilk uygulamanın lisans bölümlerindeki ders müfredatında yer alan muhasebe derslerinin artırılması olabilir. Bu doğrultuda mesleğin geleceği düşünüldüğünde başta TÜRMOB olarak illerdeki meslek kuruluşlarının da katkısıyla gerek YÖK(Yüksek Öğretim Kurulu) ile gerekse illerde bulunan üniversiteler ile karşılıklı görüşmelerle muhasebe dersi alan lisans bölümlerinde muhasebe derslerinin artırılması faydalı olabilir.

➤Muhasebe bilgi üretim kalitesini artırmak adına TÜRMOB ve İllerdeki meslek kuruluşları ile yine YÖK ve İllerdeki üniversiteler arasında protokoller yapılarak meslek mensuplarının eğitim düzeylerini artırmaya yönelik lisansüstü eğitim faaliyetleri düzenlenebilir. Örneğin; tezsiz yüksek lisans gibi.

➤Kanun ile tüm lisans mezunlarına SMMM'lik yolu lisansüstü eğitim almaları halinde açık olması sebebiyle staj dönemi esnasında yine kanunda belirtilen 3 yıllık staj yapma şartının gerekirse gruplandırma yapılarak bölümlere göre farklı staj sürelerinin belirlenmesi faydalı olabilir.

➤Kanunda belirtilen bölümlerde lisansüstü eğitim almaları durumunda tüm lisans mezunlarına açık olan SMMM'lik mesleğine özellikle lisans eğitiminde muhasebe dersi almayan bölümlerin veya muhasebe ile alakalı hiçbir yönü bulunmayan bölümlerin örneğin; eczacılık, veterinerlik, ziraat mühendisliği vb. girmelerinin kanunla engellenmesi uygun olabilir. Çünkü; serbest olarak yapılan örneğin; avukatlık, diş hekimliği, mimarlık vb. gibi mesleklerde sadece ilgili bölümlerden mezun olanlar mesleği icra edebilmektedir. Bu sebeple muhasebe bilgi üretim kalitesinin artması için kanun yoluyla bu tür bir engelleme olması fayda sağlayabilir.

2.2.2.3. Eğitim Kurumlarından Kaynaklanan Sorunlar

Eğitim kurumları denince ilk akla gelen üniversitelerdir. Çünkü ortaöğretimlerden mezun olup SMMM olabilme yolu 3568 sayılı kanun gereği kapalıdır. Ancak yeterli muhasebe bilgisine sahip meslek elemanlarının ortaöğretim de almış oldukları bilgilerinde dışlanamayacağı bilinmektedir.

Eğitim kurumlarından kaynaklanan ve muhasebe bilgi üretim kalitesini etkileyen sorunlar;

- Üniversitelerde verilen teorik muhasebe bilgisi ile uygulama arasında farklılıkların bulunması,
- Üniversitelerin, meslek örgütleri ve sanayi kuruluşları ile ikili-üçlü işbirliğinin azlığı,
- Üniversiteler tarafından düzenlenen muhasebe mesleği ile ilgili Panel, Seminer, konferans vb. eğitim faaliyetlerinin yetersiz kalması,
- Muhasebecilik mesleğinde istihdam edilmek üzere yeterli bilgi düzeyine sahip personel bulmakta zorlanması şeklinde sıralanabilir.

Yeterli bilgiyle donanımlı muhasebe meslek elemanlarının yetişmesinde üniversitelerin katkısı çok büyüktür. Meslek elemanlarının hem üniversite eğitiminde hem de meslek hayatına başladıktan sonra aldıkları veya alacakları eğitimler tüm meslek yaşantısını etkileyebilmektedir. Bu sebeple başta üniversiteler olmak üzere eğitim kurumlarında başta teorik bilgi ve uygulamanın birbirine paralel verildiği eğitimlerle muhasebecilik mesleğinin ihtiyaç duyduğu yeterli bilgiye sahip kalifiye personellerin yetiştirilmesi temel amaç olmalıdır. Ayrıca yine eğitim kurumları tarafından meslek odaları ve sanayi işbirliği kurularak meslek elemanlarının seminer, panel, konferans gibi eğitimlerle bilgilerinin sürekli yenilenmesi muhasebe bilgi üretim kalitesini artırabilir.

Ayrıca konunun bir bakıma açıklaması sayılabilecek meslek yüksekokullarında muhasebe dersi alan öğrencilerin muhasebe dersini anlamada yaşadıkları sorunlar üzerine 232 meslek yüksekokulu öğrencisini kapsayan bir araştırmada öğrenciler muhasebe dersini anlamama konusunda yaşanan sorunlar için; uygulama yapılmaması, konuların sayısal ağırlıklı olması, yeterli örnek olay çalışmalarının yapılmaması ve öğrencilerin ilgisizliği sebepleri birçok öğrenci tarafından dile getirilmiştir. Ayrıca Görsel araçların kullanılmaması, öğretim elemanı yetersizliği, konuların ezbere dayalı olması öğrenciler tarafından orta düzeyde anlama zorluğu olarak ifade edilirken, uygulamada teori ve pratiğin birbirinden farklı

olması, ödev verilmemesi, kaynakların yetersiz olması ve grup çalışmasının yapılmaması ise diğer zorluklara oranla daha az ifade edilmiştir (Ay, 2011:273).

2.2.2.4. Eğitim Kurumlarından Kaynaklanan Sorunlara Çözüm Önerileri

Eğitim kurumlarından kaynaklanan ve muhasebe bilgi üretim sürecini etkileyen sorunlara çözüm öneri;

➤Üniversitelerde teorik bilgi/yöntem ve uygulama arasında Demir (2013) tarafından Sivas ilinde yapılan bir araştırmada (Demir; 2013:197-198);

- Reeskont işlemleri açısından teori ile uygulama arasında güçlü bir uyumsuzluk,
- Yenileme amacıyla maddi duran varlığın satılması sonucu oluşan kârın takip edildiği hesap açısından teori ile uygulama arasında orta düzeyde bir uyumsuzluk,
- Yılsonunda alınan/verilen çeklerle ilgili yapılan uygulama açısından teori ile uygulama arasında orta düzeyde bir uyumsuzluk,
- Ciro işlemi açısından teori ile uygulama arasında orta düzeyde bir uyum,
- Poliçe işleminin uygulanması açısından teori ile uygulama arasında orta düzeyde bir uyum olduğu şeklinde farklar tespit edilmiştir.

Bu doğrultuda yapılan araştırmalar ve yayınlanan makaleler dikkate alınarak teori ve uygulama farkının giderilmesi adına üniversitelerin muhasebe dersleri verilen bölümlerinde ders içerikleri tekrar gözden geçirilerek sürekli teorik eğitim alan öğrencilerin uygulama eğitimlerine biraz daha fazla ağırlık verilmesi faydalı olabilir. Ünal ve Doğanay (2009) tarafından 83 adet Sayıştay denetçisini kapsayan bir araştırmada ankete katılan denetçilerden % 88,8'i muhasebe eğitiminin etkinliğinin artırılması için Örnek olay (case study) çalışmalarına ağırlık verilmesi gerektiği görüşünde bulunmuşlar ve bu sonuçla önerimizi desteklemiştirler (Ünal ve Doğanay, 2009:131).

➤Üniversiteler başta olmak üzere eğitim kurumları ile meslek odaları ve sanayi kesimi arasında her türlü işbirliği sağlanmalıdır. Özellikle öğrencilerin

eğitimlerinde almış oldukları teorik bilgi ve uygulama arasındaki farkları giderilmesine, muhasebe mesleğinde hangi özelliklerde personele ihtiyaç duyulduğu ve mezun olarak muhasebe bürolarında çalışmaya başlayan öğrencilerde görülen eksikliklerin giderilmesine yönelik işbirliği sağlanarak karşılıklı görüş alışverişinde bulunulması ve eğitim kurumları, meslek kuruluşları ile sanayi kesimi arasında diyalogun sağlanması hem muhasebecilik mesleğinin gelişimine hem de muhasebe bilgi kalitesine olumlu katkı sağlayabilir.

➤Konferans, seminer, panel vb. eğitim faaliyetlerinin yetersiz kalmasının muhasebe bilgi üretim sürecine olumsuz etkileri gözlemlenmektedir. Meslek çalışanlarına yönelik olarak eğitim hayatından sonra yapılacak en yararlı eğitim faaliyetlerine konferans, seminer, panel vb. eğitim faaliyetleri sayılabilir. İskender tarafından (2011) yapılan ve 1.230 adet meslek mensubunun katılımıyla gerçekleştirilen bir araştırmada ankete katılan meslek mensuplarının % 55,4 ‘ü mesleki konferans, seminer, panel gibi eğitim faaliyetlerine katılmanın fayda sağladığını belirtmişlerdir(İskender, 2011;169). Ancak alan araştırmamız esnasında yapılan yüz yüze görüşmelerde meslek mensuplarının konferans, seminer panel vb. eğitim faaliyetlerinde umduklarını bulamadıklarını, eğitim faaliyetinin isminin farklı içeriğinin farklı olduğunu ve beklentilerini karşılamadığını belirtmişlerdir. Ayrıca beklentileri karşılamayan bu tür eğitim faaliyetlerinden dolayı sonraları düzenlenen eğitim faaliyetlerine katılımlarda da muhasebe meslek mensuplarında bir isteksizlik yaşanmasına sebep olduğunu söylemişlerdir. Bu sebeple bahse konu eğitim faaliyetleri düzenlenirken meslek çalışanlarının da istek ve beklentileri göz önünde bulundurularak, özellikle yasal değişikliklerde hızlı ve yeterli düzeyde konferans, seminer, panel vb eğitim faaliyetlerin düzenlenmesi yararlı olabilir.

➤Yeterli bilgi düzeyine sahip meslek elemanı bulunamaması sorununa karşı ülkemizde muhasebe meslek elemanı ihtiyacı üzerine Şengel (2011) tarafından İnsan Kaynakları Eki olan gazeteler içinde en yüksek tirajlı Hürriyet gazetesinin 1995-2010 yılları arasında yayınlanan muhasebe meslek elemanı ilanlarına yönelik yapılan aydınlatıcı bir araştırmada; muhasebe elemanı ilanlarında istenen özellikler arasında; genel muhasebe bilgisi, vergi konuları ve muhasebe paket programı bilgisinin ön plana çıktığı bunların yanında maliyet muhasebesi, bütçe ve sosyal güvenlik

mevzuatı da çok talep edilen bilgi alanlarından olduğu diğer yandan uzmanlık alanı olarak da en yoğun talep edilen alanın inşaat sektörü olduğu tespit edilmiştir(Şengel, 2011:172).

Oysa üniversitelerde verilen eğitimlerle Şengel'in yapmış olduğu araştırmada talep edilen muhasebe elamanı konuları birbiriyle örtüşmemektedir. Örneğin en yaygın ve muhasebe dersinin en çok verildiği İşletme lisans bölümlerinde zorunluluğu en fazla olan ilk beş muhasebe dersi; Yönetim Muhasebesi, Maliyet Muhasebesi, Şirketler Muhasebesi, Maliyet Muhasebesi-I ve Maliyet Muhasebesi-II'dir (Subaşı ve Demir, 2009:132). Dolayısıyla verilen eğitimlerin iş hayatının ihtiyaçlarını karşılamaması durumunda meslek çalışanları tarafından kalifiye eleman bulmakta zorlanılmaktadır. Nitekim Yereli (2006) tarafından ülkemiz genelinde 2.691SMMM'nin katıldığı bir araştırmada ankete katılan meslek çalışanları % 87,5 oranında kalifiye eleman bulmakta zorlandıklarını belirterek görüşümüzü doğrulamaktadırlar (Yereli, 2006;19). Bunun sonucunda muhasebe bürolarında veri girişini yapan personelin yeterli muhasebe bilgiye sahip olmaması muhasebe bilgilerinin doğruluğunu olumsuz yönde etkileyebilir.

Bu kapsamda muhasebe eğitimi veren eğitim kurumlarının ders programlarını yapılan araştırmalar doğrultusunda gözden geçirerek güncellemelerinin ve kurumlarında verilen eğitimlerde kaliteyi artırmak için öğrencilerin de görüşleri alınarak yapılan araştırmalar doğrultusunda farklı eğitim yöntemleri denemelerinin muhasebe mesleğine giren yeni meslektaşların bilgi düzeylerine dolayısıyla da muhasebe bilgi üretim kalitesine faydası olabilir. Örneğin; Ünal ve Doğanay (2009) tarafından yapılan ve 83 adet Sayıştay denetçisinin katıldığı bir araştırmada ankete katılan denetçilerden % 85,3'ünün verilmekte olan lisans eğitimindeki muhasebe derslerinin kurumlarla işbirliği yapılarak belirlenmesi gerektiğini, % 73,8'inin ise yönetici ve uygulamacıların da derse katılmasının eğitimin kalitesini artırmak adına pozitif etki edeceğini belirtmişlerdir (Ünal ve Doğanay, 2009:130).

Öğrenim hayatında alının iyi bir muhasebe eğitimi ve sonrasında devam eden hayat boyu sürekli eğitimler her türlü bilgiyle donatılmış, sorunlar karşısında doğru ve hızlı karar verebilen, çevresiyle uyumlu kısacası arzu edilen kaliteli muhasebe meslek mensuplarının yetişmesi için son derece önemlidir. Bu doğrultuda

muhasebenin tanımlanmamış prensipler üzerine kurulduğu, sürekli değişimin olduğu ve sadece muhasebenin yapısının kavranabildiği uzay çağını, anlamadaki belirsizliklere ve ihtimallere rağmen, sözel ve sözel olmayan düzey arasındaki ayrımı yapabilecek, dışa yönelik, gelişmelere uyumlu, bedeni ruhu ve çevresi ile bir bütün olarak muhasebe düzeyinde sonuçlar çıkarabilen, soyutlamalar yapabilen, deneyimli bir muhasebeci, muhasebe için mükemmeldir (Degos, 2008:220-221)

2.2.2.5. Meslek Kuruluşlarından Kaynaklanan Sorunlar

Ülkemizde muhasebecilik mesleğinin en başında yer alan mesleki kuruluşlar TÜRMOB ve KGK(Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu)'dir.

3568 sayılı kanuna göre kurulan TÜRMOB yine ilgili kanunun 29. Maddesine göre;

- a) Mesleğin geliştirilmesi ile ilgili çalışmalar yapma,
- b) Meslek mensuplarının menfaatlerini, mesleki ahlak, düzen ve geleneklerini koruma,
- c) Odaları ilgilendiren konularda yetkili mercilere görüş bildirme,
- d) Odalar arasında çıkacak mesleki anlaşmazlıkları kesin olarak çözümlenmek, uyulması zorunlu meslek kurallarını belirleme,
- e) Bu kanuna göre çıkarılacak yönetmelikleri hazırlama,
- f) Milli ve milletlerarası mesleki kuruluşlara üye olmak, milletlerarası mesleki toplantılara katılma,
- g) Maliye Bakanlığınca verilecek görevleri yerine getirme,
- h) Kanunlarla verilen diğer görevleri yapmak ve mesleki konularda resmi makamlarca istenen bilgi ve görüşleri verme görevlerini yerine getirmektedir.

Yukarıda sayılan görevler haricinde yine kanun ile TÜRMOB'a ülkemizdeki muhasebecilik mesleği adına kapsamlı yetki verilmesi yanında çok da büyük sorumluluklar yüklenmiştir.

Bu kapsamda TÜRMOB'un yapacağı faaliyetler ülkemizde muhasebecilik mesleğinin ilerlemesine doğrudan etki etmektedir. Bu sorumluluğun bilincinde olan TÜRMOB hem yurt dışından kurumlarla hem de ülke içi resmi veya sivil kurumlarla

karşılıklı işbirliği içerisinde. Ayrıca TÜRMOB çıkardığı çeşitli yönetmelikler ve aldığı kararlarla birlikte 2013 verilerine göre ülke genelinde kendisine bağlı 76 SMMM ve 8 YMM odası ile hizmet vermektedir. Yine TÜRMOB'un 10. Olağan Genel Kurulu'nda kabul edilen Sürekli Mesleki Eğitim (SME) yönergesine göre, meslek mensuplarının ve aday meslek mensuplarının mesleki yeteneklerinin korunması ve geliştirilmesi, hizmete yatkınlıklarının ve verimliliğin artırılması ve meslek mensuplarının üst unvana hazırlanmalarını sağlamak bakımından yapılan planlı ve programlı eğitimler Sürekli Mesleki Eğitim (SME) olarak tanımlanmış(www.turmob.org.tr/TurmobWeb/Faliyet) ve 26.07.2008 tarihinde yayınlanan 5786 sayılı “Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” ile de SME'lere katılımlar zorunlu hale getirilmiştir.

TÜRMOB'un SME ile arzu edilen amaçlar ise şu şekildedir (www.turmob.org.tr/TurmobWeb/Faliyet);

Muhasebe Meslek Mensuplarının;

- Yaşam boyu öğrenme sürecini benimsemelerini sağlamak,
- Sürekli mesleki gelişim fırsat ve kaynaklarına erişimlerini kolaylaştırmak,
- Kamu çıkarının korunması ve kamu güveninin sağlanması için mesleki yeterliklerini geliştirmek ve korumak,
- Müşterilerine ve diğer paydaşlara yüksek kaliteli hizmet sunmalarını sağlamak üzere mesleki yetkinliklerini artırmak ve geliştirmelerini sağlamak,
- Mesleki standartlar ile etik kurallara uyumunu tesis ve teşvik etmek,
- Uygulama, mevzuat ve yöntem bilgilerinde yetkin profesyoneller olmalarını sağlamak,
- Uzmanlık alanları, üst unvanlar ve yeni iş alanları için hazırlanmalarını sağlamak

şeklindedir. Ayrıca SME yanında yine meslek kuruluşları, üniversiteler ve meslek mensupları tarafından yayınlanan kitap, dergi, yanında düzenlenen seminer, konferans, panel gibi çalışmalar ile meslek mensuplarının bilgi düzeylerinin artırılması yönünde çaba sarf edilmektedir. Yine meslek kuruluşları tarafından özellikle TÜRMOB'un resmi internet sitesinden güncel konular, araştırmalar, mevzuat değişikliği ve eğitim faaliyetleri ile ilgili sürekli olarak bilgilendirmeler yapılmaktadır.

Yine TÜRMOB bünyesinde meslek mensuplarına ve meslek mensubu adaylarına yönelik eğitim hizmetlerinin verildiği sürekli bir eğitim merkezi olan TESMER (Temel Eğitim Staj Merkezi) 1993 yılından itibaren faaliyetlerine devam etmektedir. TESMER ile ülkemizdeki genel eğitim sisteminde yaşanan yetersizlik ve nitelik sorunları karşısında ortaya koyduğu ve Türkiye'de bir ilk olan eğitim sistemiyle, meslek adaylarının temel bilgilerindeki eksiklikleri tamamlamakta ve meslek mensuplarının sahip oldukları bilgileri sürekli olarak güncel tutmalarına ve mesleki gelişimlerine yardımcı olmak amaç edinilmiştir. Bu amaçla da "Staj, Eğitim, Sınavlar ve Projeler" başlıkları altında faaliyetler gerçekleştirilmektedir (www.tesmer.org.tr).

KGK ise 02.11.2011 tarihli resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 660 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kurulmuştur. Daha önce yetkili kurum olan Türkiye Muhasebe Standartları Kurumu (TMSK) bu KHK ile kaldırılmış ancak KGK tarafından yapılan açıklamada daha önceden TMSK'nın yayınladığı TMS (Türkiye Muhasebe Standartları) ve TFRS (Türkiye Finansal Raporlama Standartları)'lerin yürürlüğünü devam ettirdiği bildirilmiştir. Kurumun genel olarak amacı ülkemizde uygulamaya giren TMS ve TFRS'nin uluslararası muhasebe standartları ile uyumunu sağlamak, ve Bağımsız denetçiler ile bağımsız denetim kuruluşlarının kuruluş şartlarını ve çalışma esaslarını belirlemektir (www.resmigazete.gov.tr).

Ancak tüm bu çalışmalara rağmen meslek kuruluşlarının gerek eğitim eksikliği gerekse istenen faydanın elde edilememesi gibi sebeplerden kaynaklanan ve muhasebe bilgi üretim sürecine etki eden meslek kuruluşlarından kaynaklanan sorunlar;

- Mesleki örgütlerce yayınlanan mesleki yayınlar meslek mensuplarının eğitiminde yetersiz kalmaktadır,
- Sürekli mesleki eğitime yönelik eğitim ve seminerlere katılımın zorunlu olmasına rağmen bu faaliyetlere katılım azdır,
- TMS ve TFRS'ne yönelik eğitimler yetersizdir,
- Meslek odası meslektaşların mesleki ahlaka uygun davranmaları için yeterince otoriter değildir şeklinde sıralanabilir.

Bu sorunları ana başlıklar altında toplamaya çalıştık ancak içerik olarak bu başlıklar çok kapsamlıdır. Çünkü çok sayıda kanun hükmünün geçerli olduğu muhasebecilik mesleğinde kanun çokluğu yanında bu kanunların da sürekli bir değişime uğraması öğrenim hayatından sonra hayat boyu sürekli eğitimi son derece önemli kılmaktadır. Örneğin; en son değişen Türk Ticaret Kanunu gibi.

Meslek çalışanlarının yeterli eğitim faaliyetleri ile desteklenmemesi sonucu yukarıda sıraladığımız sorunların büyüklüğüne göre muhasebe bilgi üretim süreci de aynı oranda olumsuz etkilenebilir. Bu sebeple meslek kuruluşları tarafından sorunlara karşı zamanında ve gerekli önlemlerin alınması çok büyük fayda sağlayabilir.

2.2.2.6. Meslek Kuruluşlarından Kaynaklanan Sorunlara Çözüm Önerileri

Meslek kuruluşlarından kaynaklanan ve muhasebe bilgi üretim sürecini etkileyen sorunlara çözüm önerilerimiz;

➤ Meslek kuruluşlarından kaynaklanan sorunlarda ilk sırayı mesleki yayınların yetersizliği almaktadır. 2012 yılında meslek mensuplarının faaliyetlerinde karşılaştıkları sorunlar üzerine Bilecik ve Yalova İllerinde 127 meslek çalışanın katıldığı bir anket çalışmasında meslek mensuplarının % 83,9'u Meslek odalarının mevzuatta meydana gelen değişiklikleri bilgilendirme amaçlı aylık dergi çıkarmasını isterken, % 90,2'si eğer meslek odalarının dergi çıkartma imkanı yoksa en azından cep telefonlarına gönderilecek kısa mesajla veya e-posta ile bilgilendirme yapmalarını istemişlerdir (Gökgöz ve Zeytin, 2012:488).

TÜRMOB tarafından resmi internet sitesinden veya illerdeki meslek odalarının internet sitelerinden mesleki konularda ve mevzuat hükümleri ile ilgili gerekli bilgilendirmeler yapılmaktadır ancak yapılan araştırmalarda bunun yetersiz kaldığı görülmüştür. Yine meslek çalışanlarının meslek yaşantılarında karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri üzerine Isparta İl merkezinde 52 adet meslek çalışanının katıldığı anket çalışmasında “Meslek mensuplarına “bağlı buldukları odaları tarafından aylık dergi çıkartılması” isteklerine yönelik bir soru yöneltilmiş, soruda “Kesinlikle Katılıyorum” cevabının daha fazla oranda olması gerekirken “Katılmıyorum” cevabının sahip olduğu oranının yüksek olduğu gözlenmiş ve bu konu ile ilgili SMMM’lerin fazla doküman takibi yapmayı istemedikleri anlamına gelmektedir” şeklinde yorum yapılmıştır(Kalaycı ve Tekşen, 2006:98)

Konuyla paralel olan ve yukarıda bahsedilen iki araştırma ışığında öncelikli şunu söylemek gerekirse mesleki yayınlar sadece muhasebecilik mesleği için değil her türlü meslek için gereklidir. Zaten iş yoğunluğu ve stresin fazla olduğu muhasebecilik mesleğinde meslek çalışanlarının muhasebe bilgilerinin güncelliğini sadece konferans ve seminer gibi eğitim faaliyetleri ile sınırlandırılması doğru olmayabilir. Bu kapsamda Kalaycı ve Tekşen tarafından da yapılan başka bir araştırmada meslek çalışanlarının mesleki dergi çıkartılmasını istememeleri beklenmeyen bir durum olarak yorumlanmıştır. Ayrıca 2006 yılından 2012 yılına çok hızlı bir değişim geçiren ve birçok mevzuat değişikliğine şahit olan muhasebecilik mesleği her türlü eğitimi gerekli hale getirmiştir. Bunun sonucunda zaten iki üst paragrafta da belirtilen 2012 yılında Gökgöz ve Zeytin’in yaptığı araştırmada meslek çalışanlarının görüşü mesleki yayının çıkması yönünde olmuş hatta böyle imkan yoksa bile farklı yollardan bilgilendirilme yapılması istenmiştir.

Araştırmalar doğrultusunda meslek çalışanlarının geçmişten günümüze mesleki yayınlar konusunda fikirlerini değiştirdiği, sürekli değişen mevzuat nedeniyle bunun beklenen bir durum olduğu anlaşılmaktadır. Yine Gökgöz ve Zeytin’in yaptığı ve aynı zamanda bizim de görüşümüzü yansıtan araştırmaya göre meslek odaları ve TÜRMOB tarafından meslek çalışanlarına yönelik mesleki yayınların yetersiz kaldığı, mevcut yayınların sadece basılı dergi, kitap vb. olarak sınırlandırılmayıp her türlü iletişim (kısa mesaj, e-posta, e-kitap vb...) araçlarının

kullanılarak yapılması gerektiği sonucu ortaya çıkmıştır(Gökgöz ve Zeytin, 2012:488).Böylece muhasebe meslek çalışanlarının bilgileri sürekli taze kalarak sağlam ve güvenilir muhasebe bilgisi elde edilmesi sağlanabilir. Konuyla ilgili İskender tarafından 1.230 meslek elemanının katılımıyla 2011 yılında yapılan bir araştırmada meslek çalışanlarının %90,5'i “web sitesi ve e-posta hizmetlerinin sunulması” eğitim faaliyetlerine katkı sağlar şeklinde görüş belirtmeleri yine görüşümüzü bilimsel olarak desteklemektedir(İskender, 2011;169).

➤TÜRMOB’un 10. Genel Kurulunda SME’lere katılım zorunlu hale getirilmiştir. Yine 1993 yılında kurulan SMMM adayları yanında aktif çalışan meslek çalışanlarının da eğitimlerine yönelik olarak TESMER tarafından çalışmalar yapılmaktadır. Ancak Eğitim Kurumlarından Kaynaklanan Sorunlar konusunda da işlendiği gibi alan çalışmamızda meslek çalışanları ile yapılan yüz yüze görüşmelerde SME kapsamında yapılan konferans, seminer, panel vb. eğitim faaliyetlerinin beklentileri karşılamadığı, yapılan eğitim faaliyetlerinin ismi farklı içeriği farklı olduğu dile getirilmiştir. Yine bir araştırmada meslek elemanları sürekli mesleki eğitim çalışma organizasyonlarıyla ilgili; düzenleme zamanının uygun olmaması, düzenlendiği yerin uzak olması ve katılım maliyetlerinin yüksek olmasından dolayı zorlandıkları şeklinde eğitim faaliyetlerinden beklenen sonucun elde edilemediğine dair başka bir sonuç elde edilmiştir (İskender, 2011:205).

Ancak Gökgöz ve Tekşen tarafından muhasebe meslek elemanlarının sorunları üzerine 2012 yılında 127 meslek mensubunun katılımıyla yapılan bir araştırmada meslek mensuplarının % 95,2 düzeyinde çok yüksek bir oranda meslek kuruluşlarının eğitim faaliyetlerini artırmaları istenmiştir (Gökgöz ve Zeytin, 2012:489).

Bu kapsamda meslek kuruluşlarının konferans, seminer, panel vb. eğitim faaliyetlerini artırmaları gerektiği sonucu ortaya çıkmaktadır. Ama eğitim faaliyetlerini artırırken meslek mensuplarının da beyan ettikleri fikirler doğrultusunda meslek elemanlarının beklentilerini karşılayan, konusunda uzman kişilerce yapılacak eğitim faaliyetleri mesleğin ilerlemesine fayda sağlayabilir. Ayrıca düzenlenecek eğitim faaliyetlerinin kalitesinin artırılması için başta üniversiteler olmak üzere eğitim kurumları ile de işbirliğine gitmek yararlı olabilir.

Bir başka çözüm önerisi olarak da mesleki eğitim faaliyetlerine katılmamanın meslek odaları tarafından disiplin cezası ile karşılık verilmesi eğitimlere katılım ve eğitimin etkinliği için faydalı olabilir.

➤Ülkemizde fazla bir geçmişi olmayan ancak artık küreselleşen dünyamızda bir çok gelişmiş ülkenin uyguladığı ve zorunlu hale gelen UMS (Uluslar arası Muhasebe Standartları)'ler ile ülkemizde karşılığı olan TMS/TFRS'ler işletmeler için çok önemli bir konu haline gelmiştir. İşletmelerin artık yabancı ortakları, yabancı kreditorleri hatta farklı ülkelerde faaliyetleri mevcuttur. Aynı işletmenin ülkesindeki değişik mevzuattan farklı bir finansal tablosu çıkarken UMS kuralları uygulandığında finansal tablosu değişebilmektedir.

Bu sebeple UMS'nin ülkemizde karşılığı olan TMS/TFRS'nin gerektiği gibi uygulanması muhasebe bilgi üretim kalitesine temelden olumlu etki edebilir. Dolayısıyla TMS/TFRS'nin yeterince meslek elemanları tarafından öğrenilmesi ve doğru uygulanması muhasebe bilgi üretim sürecinde son derece önemlidir. Nitekim İskender tarafından (2011) yapılan ve 1.230 adet meslek mensubunun katılımıyla gerçekleştirilen bir araştırmada meslek çalışanlarının çoğunluğu "TMS/TFRS karmaşık bir yapıya sahip oldukları için anlamakta zorlanıyor ve bu konularda bilgi ihtiyacı duyuyorum" şeklinde görüş bildirmişlerdir (İskender, 2011;163-164).

Ülkemizde TMS/TFRS konusunda yetkili mesleki kuruluş KGK'dır. Ancak 2011 yılı sonlarında kurulduğu ve kuruluşunu zamanla tamamladığı için KGK faaliyetlerine etkin bir şekilde başlayamamıştır. Ancak TMSK tarafından yayınlanan TMS ve TFRS'ler halen geçerliliğini korumaktadır.

Bu sebeple KGK'nın yetersiz olduğu ve halen yürürlükte olan TMS ve TFRS'ler konusunda meslek çalışanlarının da istekleri doğrultusunda meslek kuruluşları tarafından hem mesleki yayınlara hem de eğitim faaliyetlerine biraz daha ağırlık verilmesi muhasebe bilgi üretim kalitesi için faydalı olabilir.

➤Bir diğer sorun ise meslek odalarının meslektaşları mesleği ahlaka uygun davranmaları konusunda yeterince otoriter davranmamaları konusudur. Meslek mensuplarını etik davranmamaya iten en önemli etkenler sırasıyla; mükellefler, yasalar ve meslek üyeleridir (Yıldız, 2010:171)

Buna göre meslek elemanlarının meslek ahlakına uygun davranmaları için meslek kuruluşlarının otoriter olması aslında tek başına yeterli çözüm değildir. Elbette ki her muhasebe meslek elemanının meslek odasının tüm meslektaşlarına eşit mesafede ve mesleğin ciddiyetine uygun çalıştığını bilmesi güven duygusunu güçlendirir. Ama meslek ahlakını tesis etmek için mükelleflerin de bilinçlendirilmesi ve yasal olarak da devletin katkısı gerekir.

Ancak üçüncü sırada yer alan ve meslek ahlakına uygun davranmamaya meslek üyelerinin de sebep olduğu göz önünde bulundurulduğunda meslek odasının otoriter olması mutlaka gereklidir. En başta rekabeti önleyerek karşılıklı saygı sevgi çerçevesinde meslek üyelerinin çalışması için zaten TÜRMOB tarafından belirlenmiş olan etik kurallarının uygulamasında meslek odası gerekli ölçüde disiplin kurallarını uygulamalıdır. Bu sayede hoşgörü ve güvenin olduğu bir çalışma ortamında muhasebe bilgi üretim kalitesi de artacaktır.

2.2.3. Muhasebe Bilgi Üretim Sürecinde Mevzuat Hükümleri ve Resmi Kurumlardan Kaynaklanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Ülkelerin en büyük gelir kaynağı vergidir. Dolayısıyla ülkeler bu gelirlerini sağlıklı ve sorunsuz bir şekilde elde etmek isterler. Bu sebeple her ülkede olduğu gibi ülkemizde de vergilerle ilgili doğrudan veya dolaylı bir çok kanun ve yönetmelik bulunmaktadır. En başta V.U.K, Gelir Vergisi Kanunu, Katma Değer Vergisi Kanunu, Kurumlar Vergisi Kanunu, Özel Tüketim Vergisi Kanunu, Motorlu Taşıtlar Vergisi Kanunu, Emlak Vergisi Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Türk Ticaret kanunu... ve daha fazlası. İşte sayamadığımız kadar çok kanunla çevrili muhasebecilik mesleğinde mevzuatın sürekli takibi çok önemlidir. Çünkü en başta muhasebe bilgi üretim kalitesi olumsuz etkilenir, sonrasında ise hem mükellef hem de muhasebeci zararlı çıkabilir.

Bu bölümde ise muhasebe bilgi üretim sürecine etki eden mevzuat hükümleri ve Resmi kurumlardan kaynaklı sorunlar ile bu sorunlara yönelik çözüm önerilerinden bahsedilecektir.

2.2.3.1. Mevzuat Hükümlerinden Kaynaklanan Sorunlar

Mevzuat hükümlerinden kaynaklanan ve muhasebe bilgi üretim sürecini etkileyen sorunlar şu şekildedir;

- Mevzuat değişikliği çok sık yaşandığından bilgi üretiminde sürekli bir karmaşa söz konusu olmaktadır,
- Mali tatil sonrası, muhasebecilik faaliyetinde sıkıntılar daha çok yaşanmaktadır.

Muhasebecilik mesleğinde yapılan her türlü işlem mutlaka bir kanuna dayanmaktadır. Devletin en önemli geliri vergi olduğu düşünülürse mesleğin bu kadar kanunlarla çevrenmesi normaldir. Ancak bu kadar mevzuat yoğunluğu muhasebe meslek mensuplarının da işini zorlaştırmaktadır. Bir muhasebeci günlük işlerini takip ederken aynı zamanda da sürekli değişen ve yenilenen mevzuatı da çok sıkı takip etmelidir. En ufak bir değişiklik bütün işlemleri iptal ettirip yeniden başa döndürebilir ve muhasebe bilgi üretim sürecini uzatabilir.

Aynı şekilde muhasebecilerin mevzuat hükümlerinden umduklarını bulamamaları veya kendilerine yönelik iyileştirmelerin yetersiz kalması meslek çalışanlarının stres düzeylerine de etki etmektedir. Örneğin; mali tatilin hiçbir muhasebeci tarafından beğenilmemesi gibi. Bu durumda zaten yoğun ve stres içerisinde çalışan meslek mensuplarının hata ve yanlışlarını artırıp muhasebe bilgi kalitesinin düşmesine sebep olabilir.

2.2.3.2. Mevzuat Hükümlerinden Kaynaklanan Sorunlara Çözüm Önerileri

Mevzuat hükümlerinden kaynaklanan ve muhasebe bilgi üretim sürecini etkileyen sorunlara çözüm önerilerimiz;

➤ Sürekli mevzuat değişikliğine karşı öncelikle yasa koyucuların hassas davranmaları gerekmektedir. Çünkü her yeni değişikliğin bir öğrenme ve uygulama evresi olduğundan değişikliklerin çok iyi tespit edilerek, gerektiğinde ve meslek çalışanlarının da görüşü alınması konusunda TÜRMOB tarafından resmi kurumlarla etkin bir iletişim kurulması mesleğin gelişimine ve mesleki stresin azalmasına fayda sağlayabilir.

Nitekim Kalaycı ve Tekşen tarafından muhasebe meslek elemanlarının sorunlarına yönelik olarak yapılan bir araştırmada meslek çalışanlarının çoğunluğu değişen mevzuat hükümlerini takip edemediklerini, vergilemeye ilişkin uzman kişilerin bir araya gelerek tek bir noktada birleşmelerini ve sık sık değişiklik yapılmaması gerektiği konusunda ortak görüş beyan etmişlerdir(Kalaycı ve Tekşen, 2006:96). Yine Gökgöz ve Zeytin tarafından muhasebe meslek elemanlarının faaliyetlerinde yaşadıkları sorunlar üzerine yapılan bir araştırmada ankete katılan 127 meslek çalışanının % 97,6 gibi neredeyse tamamına yakın bir oranı yapılacak mevzuat değişikliklerinde meslektaşların görüşlerinin alınması gerektiğini bildirmişlerdir (Gökgöz ve Zeytin, 2012:487).

Yeni oluşturulan kanunların daha açık, sade ve anlaşılır olmasına dikkat edilmesi yine muhasebe bilgi kalitesini olumlu etkileyebilir. Ülke genelinde yapılan ve 2.691 meslek mensubunun katıldığı bir ankette meslek elemanlarının % 86,3'ü Kanun, Yönetmelik, Tebliğ ve Sirkülerlerin pek açık olmadığını belirtmişlerdir (Yereli, 2006:36).

Ayrıca çok geniş kanunlara tabi muhasebecilik mesleğinin kapsamının daraltılarak hem bilgi takibinin kolaylaştırılması hem de sorumluluğun azaltılması için belirli ekonomik büyüklüğü aşan işletmelerin bünyelerinde SMMM istihdam etmesi zorunlu hale getirilebilir. Bu sayede örneğin belirli bir büyüklükteki kolektif şirkette mali müşavir olan birisi sadece kolektif şirketleri ilgilendiren mevzuatı takip eder ve kolektif şirket konusunda uzmanlaşır ayrıca sadece bulunduğu şirketten sorumlu olarak sorumluluğu daha az olabilir. Yalçın tarafından (2012) Türkiye genelinde 412 meslek mensubunun katıldığı bir araştırmada meslek çalışanlarının büyük çoğunluğu belirli büyüklük ölçülerini aşan işletmeler için firma bünyesinde zorunlu SMMM istihdamı getirilmesi gerektiğini belirterek görüşümüzü desteklemişlerdir (Yalçın, 2012:118).

Yine mevzuat takibi açısından meslek elemanları bir araya gelerek şirketleşme yoluna gidebilir. Böylece her meslek mensubu belirli bir konuda branşlaşarak hem mevzuat takibi branşlaştığı konu ile sınırlandırılır hem de sorumluluğu azaltılabilir.

Böylelikle uzmanlaşma ve branşlaşma ile mevzuat takibi kolaylaşabilir dolayısıyla muhasebe bilgi üretim süreci kısaldığı muhasebe bilgi üretim kalitesi artabilir.

➤5604 sayılı Mali Tatil İhdas Edilmesi Hakkında Kanun gereği meslek çalışanlarına her yıl 1-20 Temmuz tarihleri arasında (ayın 20'si de dahil) Mali tatil uygulanmaktadır.

5604 sayılı kanunun birinci maddesinin (2) numaralı fıkrasına göre; son günü mali tatile rastlayan aşağıda belirtilen sureler, mali tatilin son gününü izleyen tarihten itibaren yedi gün uzamış sayılacaktır. Burada uzayan sureleri dört bölümde incelemek mümkündür(Erol vd., 2009:121).

- Beyanname verme suresi: Beyannameye dayalı tarhiyatta kanuni suresinde verilmesi gereken beyannamelerde (Banka ve sigorta vergisi, özeli letişim vergisi, şans oyunları vergisi gibi),
- Ödeme Suresi: İkmalen, re'sen ve idarece tarh edilen ve vadesi mali tatile rastlayan vergi, resim ve harçlar ile bunlara bağlı vergi cezalar ve gecikme faizlerinde,
- Müracaat (Başvurma) Suresi: Uzlaşma ve cezalarda indirimlerden yararlanma surelerinde ve
- Devamlı bilgi verme suresinde.

Görüldüğü üzere kanun ile yukarıda belirtilen sürelerde meslek çalışanlarının sorumlulukları ertelenerek meslek çalışanlarının tatil yapmaları amaç edinmiştir. Ancak yine de tam anlamıyla sorumluluklar ertelenmiş değildir. Örneğin; Özel tüketim, banka ve sigorta muameleleri, özel iletişim ve şans oyunları vergilerine ilişkin beyanname verme ve ödeme sureleri gibi.

Genel olarak alan çalışmamızda da yüz yüze yapılan görüşmelerde mali tatilden duyulan memnuniyetsizlik dile getirilmiş ve düzenleme yapılması istenmiştir. Bu tespit araştırmalarla da paralellik göstermektedir. Ülke genelinde yapılan araştırmaların genelinde ortaya çıkan ve bu sorunu en güzel şekilde özetleyen Erol ve diğerleri tarafından (2006) Çanakkale İl ve İlçelerinde 107 meslek çalışanına yönelik mali tatil konusunda yapılan bir araştırmada (Erol vd., 2009:125);

- Mali Tatilin kağıt üzerinde olduğu,
- Mali Tatilde verilmesi gereken tüm beyannamelerin ertelenmesi veya sonraki ayla birleştirilmesi gerektiği,
- Muhasebecilerin sorumlu olduğu diğer resmi kurumlarla tam bir mali tatil için koordine sağlanması gerektiği ve
- Mali tatil olan Temmuz ayında yine sorumluluklar aynen devam ettiği için sorumlulukların son on güne sıkıştırılarak yapılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Bu manada meslek çalışanlarının sorumlu olduğu başta Sosyal Güvenlik Kurumu gibi diğer kurumlarla da koordine kurularak mali tatil uygulamasının gözden geçirilip her açıdan mali tatilde sorumluluklarının olmadığı ve tam manada tatil anlayışına uygun bir mali tatil haline getirilmelidir. Böylelikle hem tatilden istenen verim alınır hem de muhasebe bilgi üretim sürecine olumlu katkı sağlayabilir.

2.2.3.3. Resmi Kurumlardan Kaynaklanan Sorunlar

Resmi Kurumlardan kaynaklanan ve muhasebe bilgi üretim sürecini etkileyen sorunlar ise;

- Muhasebecinin az bir hatasından dolayı resmi kurumlarla yaşadığı sorunlar karşısında ağır bir cezaya çarptırılması muhasebe bilgi üretimini olumsuz etkilemektedir,
- Meslekle ilgili resmi kurumlarda ortaya çıkan sorunların çözümünde kişisel ilişkiler önemli yer tutmaktadır şeklinde belirlenebilir.

Devletin vergi toplama konusunda en büyük yardımcıları muhasebe meslek elemanlarıdır. Bu doğrultuda resmi kurumların da karşılıklı hoşgörü ve saygı ortamında meslek çalışanlarına yardımcı olmaları gerekmektedir. Ancak bazı konularda yaşanan sorunlar muhasebe meslek çalışanları tarafından rahatsızlığa neden olmaktadır. 2006 yılında ülke genelinde muhasebe meslek mensuplarının sorunları üzerine yapılan bir araştırmada ankete katılan 2.691 meslek mensubunun % 85'i Gelir İdaresi Başkanlığı'ndan, % 92'si ise Sosyal Güvenlik Kurumlarından memnun olmadıklarını belirtmişlerdir (Yereli, 2006:19).

Meslek çalışanın en ufak bir hatasında resmi kurumlar tarafından cezalandırılması, meslek çalışanı tarafından da karşı tepkiye neden olabilir. Örneğin; meslek çalışanı ödemiş olduğu cezayı etik ve yasal olmayan farklı yolların vergi idaresinden geri alma yoluna gidebilir. Bu durum en başta muhasebe bilgi üretim sürecini ve muhasebe bilgi kalitesini etkileyebilir.

Ayrıca Resmi kurumlarda ortaya çıkan sorunları biraz açarsak; resmi kurumlarda işlerin yavaş işlemesi, bürokratik işlemlerin uzunluğu, işlemlerde meslek çalışanlarına öncelik tanınmaması, tanıdık olma durumuna göre ayrıcalık tanınması, denetlemelerde muhasebeciye potansiyel suçlu gibi veya art niyetli davranılması vb şekilde açıklanabilir. Resmi kurumlar hoşgörü ve anlayış içerisinde tüm meslektaşlara eşit mesafede davranarak kişisel ilişkilerle bazı meslek çalışanlarını üstün tutmamaları gerekir. Böyle bir durum güvensizliğe dolayısıyla meslek çalışanlarının vergi idaresine karşı sorumluluk bilincinin zayıflamasına sebep olabilir. Örneğin, muhasebe meslek elemanlarının maruz kaldığı aynı olumsuzluklarda resmi idarelerin farklı davranmaları veya ceza ödeme konusunda kolaylık gösterilmesi ya da gösterilmemesi durumunda cezaya maruz kalan meslek çalışanın maddi kaybını etik ve yasal olmayan yollardan gidermek için muhasebe bilgilerini değiştirebileceği gibi.

2.2.3.4. Resmi Kurumlardan Kaynaklanan Sorunlara Çözüm Önerileri

Resmi Kurumlardan kaynaklanan ve muhasebe bilgi üretim sürecini etkileyen sorunlara çözüm önerileri şu şekildedir;

➤Resmi kurumlar tarafından muhasebe meslek elemanının az bir hatasından dolayı hemen cezalandırılması meslek elemanlarını rahatsız eden ciddi bir konudur. Ancak sorumluluklarını yerine getirmemeyi alışkanlık haline getiren meslektaşların cezalandırılması gereklidir. Bunun yanında dürüst ve titiz davranan meslek çalışanlarının da ödüllendirilmesi yerinde bir uygulama olabilir. Örneğin; beyannamelerini sürekli zamanında veren ancak istenmeyen bir durumda beyannamesini süresinde veremeyen meslek çalışanın hemen cezalandırılmayıp dürüst ve titiz davranan tüm meslek mensuplarına yılda bir veya iki kez geciktirme hakkı tanınması gibi.

Yine Maliye ve resmi kurumlar tarafından denetimler esnasında yanlış cezalandırmayı önlemek için denetçilerden ön yargısız, ve hoşgörülü davranış sergilemeleri konusunda ikaz yapılabilir. Yapılan bir araştırmada meslek çalışanlarının büyük bir çoğunluğu vergi incelemelerinde denetçilerin ön yargılı davranmamaları konusunda Maliye'den bir beklenti içinde olduklarını belirtmişlerdir (Gökgöz ve Zeytin, 2012:487).

➤Resmi kurumlarla ortaya çıkan sorunların çözümünde ikili ilişkilerin önemi rol oynadığı düşüncesine karşın; Resmi kurumların kişiye göre değil de herkese eşit mesafede hoşgörü ve saygı çerçevesinde hareket etmesi çok önemlidir. Yine meslek kuruluşları başta Maliye ve Sosyal Güvenlik Kurumları olmak üzere resmi kurumlarla irtibata geçerek; işlemlerin hızlandırılmasında, bürokratik işlemlerin azaltılmasında ve meslek çalışanlarına ayrıcalık tanınmasında talepte bulunulabilir. Bu bağlamda konuyla alakalı olarak yapılan bir araştırmada meslek çalışanlarının resmi kurumların aktif çalışmadığını düşündükleri ve bu soruna karşılık TÜRMOB'un meslek mensuplarının da görüşünü alarak vergi dairelerinin nasıl çalışması gerektiği, ne gibi konularda eksiklikler ve aksaklıkların olduğu yönünde istişare ederek bir sonuca ulaşmaları gerektiği tespiti yapılmıştır (Kalaycı ve Tekşen, 2006:100).

Resmi kurumlarda çalışan meslek çalışanlarının da işleri kasıtlı yavaşlatmadığı ancak resmi kurumlarda da çalışan kişilerin eğitim yetersizliklerinin göz önünde bulundurulduğunda başta Maliye ve Sosyal Güvenlik Kurumu olmak üzere Resmi kurumlarda kendi personellerinin gelişimi için hizmet içi eğitimlerin sayısını artırabilirler. Ülke genelinde yapılan bir araştırmada muhasebe meslek mensuplarının gözlemiyle Resmi kurumlarda çalışan kişilerin ne kadar eğitim faaliyetine ihtiyaç duyduğu tüm gerçekliğiyle ortaya konulmuştur. Araştırmada 2.691 meslek elemanının % 93,6'sının Vergi Dairelerinde çalışan görevlilerin yeterli eğitim düzeyine sahip olmadıklarını belirtmeleri Resmi Dairelerde çalışanların eğitime düzeylerini artırıcı eğitim faaliyetlerine ihtiyaç olduğu sonucu ortaya çıkmıştır (Yereli, 2006:29).

Resmi kurumlarla olan sorunlara karşı sunulan çözüm önerileri uygulanabilirse meslek mensuplarının iş yoğunluğunun azalmasına katkı

sağlanabilir. Ayrıca resmi kurumların meslek çalışanlarına kolaylık ve ilgi göstermesi meslek mensuplarında kendilerine değer verildiği düşüncesini oluşturabilir. Karşılığında da meslek mensuplarının resmi kurumlara saygısı ve verdiği değeri artar. Bu durum muhasebe bilgi üretim sürecinde arzulanan doğru ve güvenilir bilgiye ulaşmayı kolaylaştırabilir.

2.2.4. Meslek Mensupları tarafından Belirtilen Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Muhasebe bilgi üretim sürecinde konumuzla alakalı yapılan araştırmamız neticesinde tespit ettiğimiz sorunlar ve bu sorunlara karşı çözüm önerilerimiz yanında Sivas İl genelinde yapılan anket çalışmasında anket formlarımızın görüş ve öneri kısımlarına meslek çalışanları tarafından çeşitli sorun ve çözüm önerileri yazılmıştır.

Çalışmayla hem paralel hem de farklılıkları olan ve meslek çalışanları tarafından belirtilen sorun ve çözüm önerileri şu şekilde olmuştur.

Sorunlar;

- Meslektaşlar yeterli bilgi düzeyine sahiptirler tek sorun verilen hizmetin meslektaşlar tarafından karşılığının alınamaması,

Çözüm Önerileri;

- Rekabeti önlemek için meslek mensuplarının tahsilat sorunu ortadan kalkmalıdır,
- Muhasebecilik asgari ücret tarifesinin aşağıya çekilmesi mesleğin saygınlığının yitirilmesine sebep olabilir. Bu sebeple kesinlikle asgari ücret düzeyi aşağı çekilmemeli hatta saygınlık için artırılmalı, asgari ücret düzeyi pazarlık konusu yapılmalıdır,
- Ortak büro ve şirketleşme cazip hale getirilmeli, meslek mensuplarının şirketleşmesi nüfusu 50.000'in altında olan yerleşim yerleri için zorunlu hale getirilmelidir,
- Meslek mensupları meslek odalarına değil de doğrudan Gelir İdaresi Başkanlığına veya Vergi Dairesi Müdürlüklerine bağlanmalıdır

böylelikle meslek çalışanları denetmenler gibi hukuki statüye sahip olabilirler,

- 3568 sayılı meslek yasasında “Maliye Bakanlığı’nın istediği diğer işleri yapmak” şeklinde belirtilen bir madde vardır bunun hukuki çerçevesi açıkça düzenlenmelidir,
- Mesleğin yıpratıcı özelliği göz önüne alınarak emeklilik yaşı biraz geri çekilmeli ve sigorta primlerimize devlet katkısı sağlanmalı hatta emeklilik ikramiyesi için fon oluşturulmalıdır,
- Mükellefin ön muhasebesinde istihdam ettiği personellere belirli bir program dahilinde eğitim verilmelidir,
- SMMM stajı yeterince uzun olduğu yüksek lisans gibi meslektaşlar için ayrıca bir eğitime gerek yok. Bunun yerine staj eğitiminde verilen eğitimin etkinliği artırılmalıdır,
- Meslektaşlar eğer ücretlerini tam ve zamanında alabilirlerse sorunların % 80’i çözülmüş sayılır,

şeklinde anket çalışmasına katılan meslek elemanları tarafından görüş belirtilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MUHASEBE BİLGİ ÜRETİM SÜRECİNDE KARŞILAŞILAN SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ ÜZERİNE SİVAS İLİNDE BİR UYGULAMA

3.1. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

İnsan hayatını kolaylaştırmak ve ihtiyaçlarını gidermek ana gayesiyle dünyada çok çeşitli üretim ve hizmet kolları kurulmuştur. Her türlü faaliyet alanında çeşitli büyüklüklerde işletmeler mevcuttur. İşletmelerin ana gayesinin hayatını devam ettirmek ve kâr elde etmek olduğu göz önünde bulundurulursa ekonomik değerlerdeki bilgi akışının güvenliği ve doğruluğu çok büyük öneme sahiptir.

İşletmeler genel olarak hedeflenen amaca ulaşmak için birbiriyle uyumlu çalışan ve kendi içerisinde alt sistemlerden oluşan organizasyonlardır. Bu alt sistemlerden birisi de muhasebe bilgi sistemidir.

Muhasebe bilgi sistemi işletmelerin sahip olduğu ekonomik değerlerinde meydana gelen ve parayla ifade edilebilen her türlü finansal olayı, kaydeden, sınıflandıran, özetleyip raporlayan ve bunları analiz ederek yorumlayan bir bilim dalıdır.

Muhasebe bilgi üretim sürecinde elde edilen her türlü bilgi finansal tablolar aracılığı ile işletmeden doğrudan veya dolaylı olarak çıkarı olan taraflarca kullanılmaktadır. İşletmeden doğrudan çıkarı olan taraflara; işletme yöneticileri ve sahiplerini, kredi verenleri, müşteri ve satıcılar ile Devlet ve vergi organlarını örnek olarak verebiliriz. İşletmeden dolaylı çıkarı olan taraflara ise; Finansal analizciler ve danışmanları, menkul kıymet borsalarını, sendikaları, denetleme organlarını ve finansal basın ve yayın organlarını örnek olarak verebiliriz.

Görüldüğü üzere işletmelere ait muhasebe bilgilerinin doğruluğu ve güvenilirliği başta işletmelerden doğrudan veya dolaylı kazanç elde edenler olmak üzere tüm toplumun dolayısıyla da tüm ülkenin menfaatini etkilemektedir.

Muhasebe bilgi sisteminin uygulayıcıları 3568 sayılı kanuna göre SMMM ve YMM'lerdir. YMM'ler daha çok kontrol ve denetim görevini yerine getirirken asıl muhasebe bilgisi üretimini gerçekleştirenler SMMM'lerdir. Dolayısıyla SMMM'lerin içerisinde buldukları şartlar ve karşı karşıya kaldıkları sorunlar aynı zamanda da muhasebe bilgi üretim kalitesini etkilemektedir.

Bu bağlamda başta SMMM'lerin karşı karşıya kaldıkları sorunların çözümü veya en aza indirilmesi muhasebe bilgi üretim sürecine olumlu etki edebilir. Dolayısıyla muhasebe meslek mensuplarının hem kendi niteliklerinden hem de çevresel faktörlerden kaynaklanan sorunların iyi tespit edilmesi ve karşılıklı görüş alış verişi içerisinde bu sorunların çözülebilmesi muhasebe bilgi üretim sürecini olumlu yönde etkileyerek hem muhasebe bilgisinin kalitesine hem de muhasebecilik mesleğinin gelişmesine katkı sağlayabilir.

3.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Etkin bir muhasebe bilgi sistemi ve sonucunda elde edilen doğru ve güvenilir finansal tablolar öncelikle işletmeye yakın olanların sonrasında ise tüm ülkenin yararınadır. Doğru ve güvenilir muhasebe bilgisine ulaşmak için de muhasebe bilgi sisteminin uygulayıcısı olan SMMM'lerin içerisinde buldukları şartlar çok önemlidir. Bu sebeple araştırmamızda öncelikli amaç SMMM'lerin içerisinde buldukları koşullar ve sorunlar analiz edilerek bu sorunların giderilmesine ve şartların düzeltilmesine yönelik olarak önerilen çözümlere meslek elemanlarının katılım düzeyleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Böylelikle meslek mensuplarının sorunlarının çözümünde yetkili devlet kurumları başta olmak üzere, meslek kuruluşları, meslek odaları ve eğitim kurumları vb. organlara yardımcı olacak veriler ortaya konmuştur.

3.3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Araştırmanın metodolojisine ait bilgiler aşağıda belirtilmiştir.

3.3.1. Problem Oluşturma

Her araştırmada olduğu gibi araştırmamızda da problemlerin, mevcut durumdan hareketle ortaya çıkarılması ve bu problemlerin çözümüne yönelik olarak alınacak kararlara dayanak sağlanması amaçlanmıştır.

Bu doğrultuda çalışmamızda uygulama bölümünün temelini oluşturan ana problemler ve bu ana problemlerden hareketle doğruluğu araştırılacak olan alt problemler aşağıdadır:

3.3.1.1. Ana ve Alt Problemler

Çalışmanın uygulama bölümünde ele alınacak ana ve alt problemler aşağıda belirtilmiştir.

1. SMMM'lerin, genel olarak meslekle ilgili düşünceleri nedir?
2. SMMM'lerin, muhasebe bilgi üretiminde karşılaştıkları sorunlara ait ifadelerle ait katılım düzeyleri nedir?

Bu ana problemle ilgili olarak geliştirilen alt problemler şunlardır;

Meslek elemanlarının;

- a- Mükellef ve meslektaşlardan kaynaklanan sorunlara ait ifadelerle,
- b- Eğitim düzeyi, eğitim kurumları ve meslek kuruluşlarından kaynaklanan sorunlara ait ifadelerle,
- c- Mevzuat hükümleri ve resmi kurumlardan kaynaklanan sorunlara ait ifadelerle

katılımları hangi düzeyde olmuştur?

3. SMMM'lerin, muhasebe bilgi üretiminde karşılaştıkları sorunların çözümüne yönelik olarak belirtilen çözüm önerilerine katılım düzeyleri nedir?
4. SMMM'lerin yukarıda belirtilen üç ana probleme (Düşünce, sorun ve çözüm önerileri) ilişkin görüşlerinde;cinsiyet, eğitim düzeyi ve mesleki tecrübe bağımsız değişkenlerine göre farklılıklar var mıdır?

3.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmamızda verileri elde etmek için anket yöntemi uygulanmıştır. Anket formu 50 adet soru/ifadeden oluşmuştur. Anket formunun ilk 9 sorusu meslek elemanlarının demografik özelliklerini ve mesleki niteliklerini ölçmeye yöneliktir. Sonraki 26 soru/ifade muhasebe bilgi üretim sürecinde karşılaşılan mesleki

sorunların tespitini amaçlayan sorulardır. Bu sorunlar da kendi içerisinde; mükellefler ve meslektaşlardan kaynaklanan sorunlar, eğitim düzeyi eğitim kurumları ve meslek kuruluşlarından kaynaklanan sorunlar, mevzuat ve resmi kurumlardan kaynaklanan sorunlar şeklinde 3 başlığa ayrılarak incelenmiştir. Son 15 soru/ifade ise muhasebe bilgi üretiminde karşılaşılan mesleki sorunların çözümüne ait çözüm önerilerine meslek mensuplarının katılım düzeylerini belirlemeye yöneliktir.

Anket formu, Sivas il merkezinde bağımsız olarak faaliyet gösteren meslek mensuplarıyla yüz yüze görüşülerek; ilçelerde bulunan meslek elemanlarına ise e-posta gönderilerek cevaplatılmıştır.

3.5. ARAŞTIRMANIN EVRENİ

Araştırmamızın evrenini Sivas ilinde fiilen çalışan ve serbest olarak faaliyet gösteren SMMM'ler oluşturmaktadır.

TÜRMOB'un Şubat 2013 verilerine göre Sivas ilinde (ilçeler dahil) toplam 326 SMMM faaliyet göstermektedir. SMMM'lerin 219 adedi serbest olarak, 107 adedi ise bağımlı olarak çalışmaktadır.

Araştırmada serbest olarak çalışan muhasebe meslek mensupları seçildiğinden araştırmamızın evrenini Sivas ilinde serbest olarak çalışan ve fiilen faaliyet gösteren 219 adet SMMM oluşturmaktadır.

3.6. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ

Araştırma; Sivas ilinde (ilçeler dâhil) bir yere bağlı olmadan kendi adına serbest muhasebecilik ve mali müşavirlik bürosunda faaliyet gösteren meslek elemanları üzerinde yürütülmüştür.

Bu kapsamda, amaçlara uygun olarak hazırlanmış anket formları, il merkezinde faaliyet gösteren 78 adet meslek elemanına yüz yüze görüşmek suretiyle, ilçelerde faaliyet gösteren 6 adet meslek elemanına ise e-posta ile cevaplatılmış ve bu şekilde toplam 84 meslek elemanına ulaşılmıştır.

Araştırmamızın örneklem büyüklüğünü hesaplayabilmek için aşağıdaki formül kullanılmıştır (Karagöz, 2004;90);

$$\text{Örneklem Büyüklüğü} = \frac{N.P.Q.Z^2_{\alpha}}{(N-1).H^2 + Z^2_{\alpha}.P.Q}$$

Formülde PQ, evrenin varyans değerini göstermektedir. P istenen özelliğin gözlenme oranı olurken, Q bunun tersi, yani gözlenmeme oranıdır. Nitel değişkenler için evrenin varyans değeri (PQ) bilinmediğinden, bunun $(0,50) \times (0,50) = 0,25$ biçiminde alınması genel kabul görmektedir. Bu şekilde örneklem büyüklüğü en yüksek değerine ulaşabilir. H, burada çalışmanın duyarlılık derece ya da tahminlerde istenen en yüksek standart hata değeridir. Örneğin ifadelere katılım düzeylerini tahminlerde $H^2=0,0025$ ($H=0,05$)'lik bir kesinlik istenebilir. Z^2_{α} , seçilen güven düzeyine göre standart normal dağılım sınır değeridir. Örneğin % 95'lik güven düzeyi için tablo değeri $Z_{0,05}=1,96$ olarak belirlenir. Bu değer karesi alınır.

Çalışmamızda, $Z_{0,05}= 1,96$ ve $H^2=0,0025$ ($H=0,05$) alınmıştır. Buna göre;

$$\text{Örneklem Büyüklüğü} = \frac{N.P.Q.Z^2_{\alpha}}{(N-1).H^2 + Z^2_{\alpha}.P.Q}$$

$$\text{Örneklem Büyüklüğü} = \frac{75,1776}{1,2117}$$

= 62 adet olarak bulunmuştur.

Bu anket çalışmasında toplam 84 SMMM'ye ulaşıldığından bu sayı örneklem büyüklüğü için hesaplanan sayıyı aşmıştır.

3.7. VARSAYIMLAR

1- Araştırmamızda uyguladığımız anket formundaki ifadelere SMMM'lerin doğru ve içten cevap verdikleri kabul edilmektedir.

2- Araştırmada kullandığımız veri toplama aracındaki ölçekler, SMMM'lerin, SMMM'lik mesleği hakkındaki düşünceleri ve meslekte var olan muhasebe bilgi üretimine ait sorunların ortaya konması ve bu sorunlara yönelik çözüm önerileri hakkındaki görüşlerini ortaya koyabilecek ve ölçebilecek niteliktedir.

3- Araştırmanın örneklemini, araştırma evrenini temsil edebilir durumdadır.

3.8. SINIRLILIKLAR

1- Araştırmanın evreni, 2013 yılı şubat ayı itibariyle TÜRMOB'un resmi internet sitesinde yer alan "çalışanlar/çalışmayanlar" bölümündeki çalışanlar listesindeki sayı ile sınırlıdır.

2- SMMM'lerin, SMMM'lik mesleği hakkındaki düşünceleri, meslekte var olan muhasebe bilgi üretimi ile ilgili sorunlar ve bu sorunlara yönelik çözüm önerilerine ilişkin görüşlerini etkileyen faktörler, veri toplama aracında yer alan değişkenlerle sınırlıdır.

3.9. ANKET FORMUNUN HAZIRLANMASI

Çalışmamızda örneklem grubunda yer alan SMMM'lerin meslekle ilgili görüşleri, mesleğe ait muhasebe bilgi üretimi ile ilgili sorunlar ve bunların çözüm önerilerine ilişkin ifadeler katılımlarını belirlemede kullanılan veri toplama aracı (anket) ilk defa bu çalışmada kullanılmak üzere araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Araştırmalarda genelde tercih edilen anket; düşünceler, inanışlar, görüşler, öneriler, ve bireysel yaşamla ilgili bilgilerin elde edilmesini kolaylaştıran bir niteliğe sahiptir. Araştırmada kullanılan anket formu hazırlanırken aşağıdaki işlemler gerçekleştirilmiştir;

1- SMMM'lerin muhasebe bilgi üretimini olumsuz olarak etkileyen mesleki sorunları ve bu sorunların çözümüne yönelik çözüm önerilerini belirlemek için literatür taraması yapılmıştır.

2- Meslekle ilgili Kanun, Yönetmelik, Mesleki Kararları vb. taranmıştır.

3- Elde edilen teorik bilgi birikimi, üç ana probleme (düşünceler, sorunlar ve öneriler) ve bu ana probleme dayanılarak geliştirilen alt problemlere göre gruplandırılarak maddeleştirilmiştir. Bu maddelerin problem boyutuna uygunluğu araştırma öncesinde SMMM'ler ile yüz yüze yapılan sohbet türü görüşmeler ile belirlenmeye çalışılmıştır.

4- Bu maddeler, araştırma için üç ana problem çerçevesinde alt problemlere göre ayrıştırılmış ve yaklaşık 60 maddelik (kimlik ve mesleki alt yapı soruları hariç) bir anket formu elde edilmiştir.

5- Daha sonra SMMM'ler ile yapılan görüşmelerdeki eleştiriler dikkate alınarak düzeltmeler yapılmış ve 50 maddelik (kimlik ve alt yapı soruları dahil) bir ölçek elde edilmiştir.

3.10. VERİLERİN ANALİZİNDE KULLANILAN İSTATİSTİKSEL TEKNİKLER

Araştırmada uygulanan anket ile elde edilen veriler, SPSS-17 (Social Package Stistical Science) istatistiksel paket programında oluşturulan bir veri dosyasına yüklenmiştir.

Örneklem grubuna uygulanan anket, SMMM'lerin meslekle ilgili düşünceleri, muhasebe bilgi üretiminde karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri şeklinde üç ana problem boyutundan oluşmaktadır. Ankette deneklerden sorunlar ve çözüm önerilerinin yer aldığı toplam 41 soruya/ifadeye **Kesinlikle Doğru (1), Doğru (2), Kararsızım (3), Yanlış (4), Kesinlikle Yanlış (5)** şeklinde belirlenen katılım düzeyinden birini işaretlemeleri istenmiştir.

Deneklere ait ham puanların çözümlenmesi yine bilgisayar ortamında SPSS paket programı ile bilimsel istatistik yöntem ve teknikleri kullanılarak yapılmıştır. Çözümlenen verilerin tablolar halinde ifade edilmesinde ise, deneklerin konu ile ilgi görüşlerini yansıtan puanlarının aritmetik ortalaması (\bar{x}) ve standart sapma (ss) değerlerine yer verilmiştir. Elde edilen verileri desteklemek için zaman zaman karşılaştırmalı tablolar (crosstabs) düzenlenmiştir.

Anlamlılık analizlerinde, SMMM'lerin; cinsiyet, mesleki tecrübe ve eğitim düzeyi bağımsız değişkenleri temel alınmıştır. Yapılan grup karşılaştırmalarında gruplara ait puanlar arasında anlamlı bir farkın olup olmadığı; iki gruplu bağımsız değişkenler için "t" testi ile; grup sayısı ikiden fazla olan bağımsız değişkenler ise "F" testi (tek yönlü varyans analizi ANOVA) ile test edilmiştir. F testi ile elde edilen bulgular ANOVA (Analiyze Of Variance) tablolarında sunulmuştur. Analizlerde anlamlılık düzeyi, P=0,05 olarak alınmıştır. Hem "t" testleri hem de "F" testleri tablolar halinde sunularak yorumlanmıştır.

Anlamlılık analizlerinde,

"gruplar arasında anlamlı bir fark yoktur"

hipotezi test edilmiştir.

Grupların karşılaştırılmasında anlamlı farkın olduğuna karar verebilmek için, hesaplanan P değerinin belirlenen anlamlılık düzeyinin (sig-2) 0,05'in altında çıkması gerekmektedir.

$P_{hes} > P_{tab}$ veya $P_{hes} < 0,05$ sonucunun gerçekleşmesi karşılaştırılan gruplar arasında bir anlamlılığa işaret etmektedir.

“t” testi için ise elde edilen “t” değerinin (hesaplanan t), belirlenen anlamlılık düzeyindeki tablo “t” değerinden (tablo t) fazla olması durumunda geçerli olacaktır. Yani;

$t_{hes} > t_{tab}$ veya $t_{hes} < 1,96$ sonucunun gerçekleşmesi, karşılaştırılan grupların görüşleri arasında anlamlı bir farklılığa işaret edecektir.

SMMM'lerin ankette bulunan ifadeye hangi düzeyde katıldığı ya da görüşlerinin **Kesinlikle Doğru, Doğru, Kararsızım, Yanlış ve Kesinlikle Yanlış** nitelendirmelerinden hangisine girdiği yapılan bir sınıflandırma ölçeği ile belirlenmiştir. Sınıflandırma ölçeğinin oluşturulmasında;

Aralık Genişliği (**a**) = Dizi Genişliği / Yapılacak Grup Sayısı formülü kullanılmıştır(Tekin, 1987;262). Buna göre oluşturulan ölçekte; nitelik düzeyi ve puan değerleri ile değer aralıkları tablo 3.1'de verilmiştir.

$$a=4/5$$

$$a=0,80 \text{ bulunur.}$$

Tablo 3.1: Anket Maddelerinin Değer Aralıkları

Nitelik Düzeyi	Puan Aralığı	Değer Aralıkları
Kesinlikle Doğru	1	1,00-1,80
Doğru	2	1,81-2,60
Kararsızım	3	2,61-3,40
Yanlış	4	3,41-4,20
Kesinlikle Yanlış	5	4,21-5,00

3.11. UYGULANAN ANKETİN GÜVENİLİRLİĞİ

Yapılan araştırmada SPSS.17 paket programının güvenilirlik analiz tekniği kullanılarak test edilmiş ve bulunan sonuç aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 3.2: Uygulanan Anketin Güvenilirlik düzeyi

Uygulanan Anket Sayısı	84
Soru ve Çözüm Önerisi Sayısı	50
Güvenilirlik Katsayısı (Cronbach Alpha (α))	0,799

Araştırmamızda uygulamış olduğumuz anket ile elde etmiş olduğumuz verilerin güvenilirliğini gösteren Cronbach Alpha değeri Tablo 3.2’de de görüldüğü gibi 0.799 olarak bulunmuştur. Anket ile elde edilen verilerin güvenilirliği oldukça yüksek bir düzeyde gerçekleşmiştir.

3.12. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE YORUMLAR

Araştırmanın bu bölümünde Sivas il genelinde yapılan anket uygulaması neticesinde elde edilen bulgular çeşitli tablolar halinde gösterilerek yorumlanmıştır. Tablolarda öncelikle deneklerin demografik yapısı ve mesleğe bakış açılarını gösteren tablolar değerlendirilirken devamında demografik özelliklerden cinsiyet ve mesleki tecrübeye özelliklerine göre deneklerin mesleğe bakış açlarına yönelik karşılaştırmalı tablolar (crosstabs)’a ait değerlendirmeler yer almıştır.

Sonrasında ise ankete katılan deneklerin muhasebe bilgi üretim sürecinde karşılaştığı sorunlar ve bu sorunlara yönelik çözüm önerileri ifadelerine katılım düzeylerinin aritmetik ortalaması ve değer aralığına göre cevapların nitelik düzeyleri tablo halinde gösterilerek yorumlar yapılmıştır.

3.12.1. Deneklere Ait Demografik Özellikler

Anketin ilk 4 sorusu deneklerin demografik yapısı hakkında bilgi elde etmeye yöneliktir. Bu kapsamda deneklerin ilk dört soruya vermiş olduğu cevaplar topluca aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 3.3:Demografik Özellikler

Demografik Bulgular			Açıklama
Cinsiyet	n	%	Ülkemiz genelinde TÜRMOB verilerine göre Şubat 2013 itibariyle SMMM'lerin %25'i bayan, %75'i erkektir(. Bu yönüyle örneklemimizdeki kadın-erkek oranı ülke geneliyle uyumludur(www.turmob.org.tr).
Kadın	17	20,2	
Erkek	67	79,8	
Toplam	84	100	
Eğitim Düzeyiniz Hangisidir?	n	%	3568 sayılı kanun gereği artık SMMM olabilmek için en az lisans mezunu olmak gereklidir. Araştırmada Lisans seviyesi altında bulunan Lise ve Önlisans eğitim düzeyindeki melsek mensuplarını oranı toplamı %28,6'dır. Yani meslek mensuplarının yaklaşık 3'te 1'i Lisans seviyesi altındadır. Bu sebeple eğitim düzeylerini artırmaya yönelik eğitim kurumları ile işbirliğine gidilmesi faydalı olabilir.
Lise	13	15,5	
Önlisans	11	13,1	
Lisans	58	69,0	
Lisansüstü	2	2,4	
Toplam	84	100	
Meslekte mevcut ünvanınızla kaç yıldır çalışıyorsunuz?	n	%	Araştırmamızda 10 yıl ve aşağısı meslek tecrübesine sahip meslek çalışanlarının toplamının %46,5 olduğunu görmekteyiz.
5 yıldan az	13	15,5	
5-10 yıl arası	26	31,0	
11-15 yıl arası	16	19,0	
16-20 yıl arası	9	10,7	
20 yıldan çok	20	23,8	
Toplam	84	100	
Mali sorumluluk sigortanız var mı?	n	%	Meslek çalışanlarından yaklaşık her 3 kişiden 2'si mali sorumluluk sigortasına sahip değildir. Meslek çalışanlarının büyük maddi zararlarla karşı karşıya kalmamaları ve bu sebeple oluşabilecek stresten kurtulmaları adına Oda'nın meslek çalışanlarını mali sorumluluk sigortası yaptırmaya teşvik etmesi faydalı olabilir.
Evet	33	39,3	
Hayır	51	60,7	
Toplam	84	100	

3.12.2. Meslek Mensuplarının Genel Olarak Meslekle İlgili Düşüncelerinin Analiz ve Yorumu

Muhasebecilik mesleğinde son yıllarda yaşanan çok sık mevzuat değişikliği ve buna ek olarak muhasebecilik mesleğinin uluslararası ortak bir yapıya kavuşması kapsamında yeni uygulanmaya başlayan TMS/TFRS'ler mesleğin zorluğunu iyice artırmıştır.

Muhasebecilik mesleğinin stresli bir meslek olduğu ikinci bölümümüzde belirttiğimiz araştırmalar ile aynı paralelde yapmış olduğumuz araştırmada da ortaya konmuştur. Yaşanan mevzuat değişiklikleri ve yenilikler mesleğin stresini iyice artırdığı meslek elemanları tarafından sıkça belirtilmiştir.

Anket çalışmasından elde edilen bulgulara göre meslek elemanlarının genel olarak meslekle ilgili düşüncelere bakış açılarında ortak görüş içerisinde oldukları gözlenmiş ancak meslek elemanlarının cinsiyet, eğitim düzeyi ve mesleki tecrübeleri görüşlerin farklılaşmasına yol açmıştır.

Bu kapsamda demografik yapıya göre meslek elemanları tarafından meslekle ilgili düşüncelere bakış açıları ve duyulan memnuniyet düzeyi toplu olarak tablo halinde Tablo 3.4’de verilmiştir. Daha sonrasında ise demografik özelliklere göre karşılaştırmalı tablolar düzenlenerek sonuçlar yorumlanmaya çalışılmıştır.

Tablo 3.4: SMMM’lerin Mesleğe Bakış Açılarına Yönelik İfadelere Ait Katılım Düzeylerinin İstatistikleri

Düşünceler		Çok memnunum	Memnunum	Kararsızım	Memnun değilim	Hiç memnun değilim	TOPLAM
Bu mesleği icra etmekten memnun musunuz?	Sayı	18	44	9	11	2	84
	%	21,4	52,4	10,7	13,1	2,4	100
Mükelleflerinizin, mesleğinize gösterdikleri saygıdan hangi düzeyde memnunsunuz?	Sayı	1	24	15	30	14	84
	%	1,2	28,6	17,9	35,7	16,7	100
Elde ettiğiniz gelirden memnun musunuz?	Sayı	4	42	16	19	3	84
	%	4,8	50,0	19,0	22,6	3,6	100
Mali tatil uygulamasından memnun musunuz?	Sayı	4	26	9	28	17	84
	%	4,8	31,0	10,7	33,3	20,2	100

✓Tablo 3.4’de SMMM’lerin % 73,8’i mesleği icra etmekten memnun olduğunu % 15,5’i memnun olmadığını belirtmişlerdir. Bu orandan her dört muhasebeciden üçü mesleğini yapmaktan memnuniyet duymaktadır diyebiliriz.

✓Yine SMMM’lerin % 54,8’i elde ettiği gelirden memnun iken % 27,2’si memnun değildir. Meslek mensuplarının % 73,8’i mesleği icra etmekten memnuniyet

duyarken buna karşılık % 54,8'i elde ettiği gelirden memnun olduğunu belirtmiştir. Aradaki fark % 19'dur. SMMM'lerin mesleği icra etmekten memnuniyet duymayanlar(%15,5) ile elde ettikleri gelirden memnun olmayanlar(%27,2) arasındaki fark ise % 11,7'dir. Bu verilerden mesleği icra etmekten memnuniyet duyduğu halde elde ettiği gelirden memnun olmayan meslek mensupları % 11,7 iken yine mesleği icra etmekten memnun olup elde ettiği gelirdeki memnuniyetinde kararsız kalan meslek mensuplarının oranı ise % 8,3'tür.

✓ Bir diğer ifade olan “*Mükelleflerinizin, mesleğinize gösterdikleri saygıdan hangi düzeyde memnunsunuz?*” ifadesine meslek mensuplarının % 29,8'i olumlu cevap verirken % 52,4'ü ise olumsuz cevap vermiştir. Bu verilerden hareketle meslek mensuplarının mükelleflerin mesleklerine saygıdan memnun olmadıkları söylenebilir.

✓ Yapılan araştırma ile elde edilen bir diğer bulgu ise meslek elemanlarının çoğunluğunun mali tatilden memnun olmadığı yönündedir. Bunun çeşitli sebepleri olabilir. 2009 yılında yapılan bir araştırmada, mali tatilin tatil anlayışına uygun olmaması ve tatil sonrası işlerin birikerek daha yoğun bir iş temposu gerektirmesi, mali tatilden memnun olunmamasının en önemli sebepleri olduğu tespit edilmiştir (Erol vd. 2009:124-125). Mali tatil uygulamasının tekrar gözden geçirilerek meslektaşların beklentilerine ve tatil anlayışına uygun hale getirilmesi durumunda memnuniyet düzeylerinde artış gözlenebilir.

Meslek mensuplarının hemen üstte yer alan ifadelere katılımlarının farklı açıdan (aritmetik ortalama (\bar{X}), standart sapma değerleri (ss)) ele alındığı tablo aşağıdadır.

Tablo 3.5: SMMM’lerin Mesleğe Bakış Açılarına Yönelik Görüşleri Ana Problemindeki İfadelere Verilen Cevapların Ortalamaları

Sorular	n	\bar{X}	s.s.	Katılım Düzeyi
Bu mesleği icra etmekten memnun musunuz?	84	2,23	1,010	Memnunum
Mesleğinizin stresi hakkında düşünceniz nedir?	84	1,49	0,649	Çok Stresli
Mükelleflerinizin, mesleğinize gösterdikleri saygıdan hangi düzeyde memnunsunuz?	84	3,38	1,108	Kararsızım
Elde ettiğiniz gelirden memnun musunuz?	84	2,70	0,991	Kararsızım
Mali tatil uygulamasından memnun musunuz?	84	3,33	1,245	Kararsızım
TOPLAM	84	2,18	0,834	Memnunum

Tablo 3.5’den çıkan sonuç, meslek mensuplarının ortak görüşünün, mesleğin stresli bir meslek olduğudur. Bu ifadeye ait aritmetik ortalama 1,49, standart sapma değeri ise 0,649 olmuş ve bu sonuçla meslek mensuplarının bu ifadeye katılım düzeyi “Çok Stresli” şeklinde gerçekleşmiştir.

“Mükelleflerinizin, mesleğinize gösterdikleri saygıdan hangi düzeyde memnunsunuz?” ifadesine katılımın aritmetik ortalaması 3,38 ile görüşlerin düzeyi “Kararsızım” şeklinde çıkmıştır. Ancak standart sapma değerinin 1,108 olması ve Tablo-3.1’de verdiğimiz puan aralıklarından “Memnun Değilim” düzeyinin 3,41-4,20 aralığında olması aslında deneklerin mükelleflerinin mesleklerine gösterdikleri saygıdan memnun olmadıkları düzeyine çok yakın olduğu söylenebilir.

Bu beş ifadenin ortalamasına (aritmetik ortalama 2,18) bakıldığında ise SMMM’lerin genel olarak mesleğe bakış açılarının “Memnunum” düzeyinde olduğu görülmüştür.

3.12.3. Meslekle İlgili Düşüncelere Ait Karşılaştırmalı Tablo (Crosstabs) Analizleri

Araştırma kapsamında uygulanan anket içeriğinde muhasebe meslek mensuplarının mesleğe bakış açılarını ölçmeye yönelik çeşitli ifadeler yer almaktadır. Mesleğe bakış açılarını ölçmeye yönelik bu ifadelerde demografik yapıya

göre bir farklılık olup olmadığını anlamak için karşılaştırmalı tablo (crosstabs) analiz tekniğine başvurulmuştur. Elde edilen veriler ve yorumlar demografik özelliklere göre aşağıda sıralanmıştır.

3.12.3.1. Cinsiyete Göre Karşılaştırmalı Tablolar (Crosstabs)

Anket çalışması sonucunda muhasebe meslek mensuplarının mesleğe bakış açılarını belirlemeye yönelik olarak hazırlanan ifadelerle katılım düzeylerini gösteren değerlerin muhasebe meslek mensuplarının cinsiyetine göre karşılaştırıldığı tablolar aşağıda sırasıyla verilmiştir.

Tablo 3.6: Cinsiyete Göre Mesleği İcra Etmekten Duyulan Memnuniyet Düzeyi

Cinsiyetiniz nedir?		Bu mesleği icra etmekten memnunuz?					Toplam
		Çok memnunuz	Memnunuz	Kararsızım	Memnun değilim	Hiç memnun değilim	
Kadın	Sayı	5	7	1	4	0	17
	%	29,4	41,2	5,9	23,5	0	100,0
Erkek	Sayı	13	37	8	7	2	67
	%	19,4	55,2	11,9	10,4	3,0	100,0
Toplam	Sayı	18	44	9	11	2	84
	%	21,4	52,4	10,7	13,1	2,4	100,0

Yukarıda Tablo3.6'ya bakıldığında meslektaşların genel olarak bu mesleği icra etmekten memnuniyet duydukları söylenebilir. Cinsiyete göre bakıldığında ise erkeklerin memnuniyet düzeyi (%74,6) kadınların memnuniyet düzeyinden (%70,6) çok az da olsa fazladır. Ancak her iki grup için de bu mesleği icra etmekten yüksek oranda memnuniyet duydukları söylenebilir. Tablodaki değerler muhasebe bilgi üretim süreci için memnuniyet verici bir durumdur. Çünkü yaptığı işten memnun olan ve işini severek yapan kişilerin ürettiği bilginin doğruluk ve güvenilirliği daha yüksek olabilir.

Tablo 3.7: Cinsiyete Göre Mesleğin Stresi Hakkındaki Görüşler

Cinsiyetiniz nedir?		Mesleğinizin stresi hakkında düşünceniz nedir?				
		Çok stresli	Stresli	Kararsızım	Stressiz	Toplam
Kadın	Sayı	14	3	0	0	17
	%	82,4	17,6	,0	,0	100,0
Erkek	Sayı	35	27	4	1	67
	%	52,2	40,3	6,0	1,5	100,0
Toplam	Sayı	49	30	4	1	84
	%	58,3	35,7	4,8	1,2	100,0

Muhasebe mesleğinin genel olarak stresli bir meslek olduğu yapılan bir çok araştırmada da ortaya konmuştur. Tablo 3.7'deki araştırmada kadınların tamamı mesleğe stresli derken erkekler de hemen hemen aynı doğrultuda %92,5 oranında mesleğin stresli olduğu görüşünü belirtmişlerdir.

Mesleğin stresli olduğu su götürmez bir gerçektir. Bu durumda, stres kaynaklarının bulunarak çözüm önerilerinin üretilmesi faydalı olabilir. Demir ve Anasız tarafından (2008) yapılan muhasebecilik mesleğinin stres kaynaklarını belirlemeye yönelik kapsamlı bir araştırmada mesleği en fazla stresli yapan beş sebep (Demir ve Anasız 2008:s:152);

- 1-Sorumluluğun ağırlığı,
- 2-İş yükünün fazlalığı,
- 3-Bürokratik işlemlerin bıkırtıcı düzeyde olması,
- 4-Mevzuattaki değişmelerin çalışma sürelerini artırması,
- 5-Mükelleflerin muhasebe ücretini zamanında vermemesi,

şeklinde belirtilmiştir. Belirtilen bu stres kaynaklarının giderilmesine yönelik hem meslek kuruluşları, hem devlet tarafından ikinci bölümde sunulan çözüm önerileri yapılacak çalışmalara olumlu katkı sağlayabilir.

Tablo 3.8: Cinsiyete Göre Meslek Mensuplarının Mükelleflerince Mesleklerine Gösterilen Saygıdan Memnuniyet Düzeyi

Cinsiyetiniz nedir?		Mükelleflerinizin, mesleğinize gösterdikleri saygıdan hangi düzeyde memnunsunuz?					
		Çok memnunum	Memnunum	Kararsızım	Memnun değilim	Hiç memnun değilim	Toplam
Kadın	Sayı	0	7	1	9	0	17
	%	,0	41,2	5,9	52,9	,0	100,0
Erkek	Sayı	1	17	14	21	14	67
	%	1,5	25,4	20,9	31,3	20,9	100,0
Toplam	Sayı	1	24	15	30	14	84
	%	1,2	28,6	17,9	35,7	16,7	100,0

Cinsiyete göre mükelleflerin mesleğe gösterdiği saygıdan memnuniyet düzeyi incelendiğinde (Tablo3.8), her iki kesim de memnun olmadığını hemen hemen eşit düzeyde (% 52,5) beyan etmişlerdir.

Memnuniyet düzeylerine bakıldığında, SMMM'lerin, mükelleflerin mesleklerine gösterdiği saygıdan duydukları memnuniyet düzeyleri kadınlarda %41,2 erkeklerde % 26,9 oranında gerçekleşmiştir.

Tablo 3.9: Cinsiyete Göre Elde Edilen Gelirden Memnuniyet Düzeyi

Cinsiyetiniz nedir?		Elde ettiğiniz gelirden memnun musunuz?					
		Çok memnunum	Memnunum	Kararsızım	Memnun değilim	Hiç memnun değilim	Toplam
Kadın	Sayı	0	10	2	5	0	17
	%	,0	58,8	11,8	29,4	,0	100,0
Erkek	Sayı	4	32	14	14	3	67
	%	6,0	47,8	20,9	20,9	4,5	100,0
Toplam	Sayı	4	42	16	19	3	84
	%	4,8	50,0	19,0	22,6	3,6	100,0

Tablo3.9 analiz edildiğinde, meslek çalışanlarının elde ettikleri gelirden genellikle memnun oldukları, memnun olmayanların yaklaşık ¼ oranında olduğu

görülmektedir. Bu durumun meslekten duyulan memnuniyeti artırıcı etkisi olabileceği söylenebilir. Ayrıca araştırmada elde edilen bu sonuç mesleğin icrası açısından olumlu bir göstergedir.

Tablo 3.6’da elde edilen bulgu ile Tablo 3.9’daki bulgu birbiriyle uyuşmaktadır. Her iki tablo bulgularına göre cinsiyetler arasında hem mesleğin icrasından hem de sağlanan gelirden duyulan memnuniyet hemen hemen aynı doğrultudadır.

3.12.3.2. Mesleki Tecrübeye Göre Karşılaştırmalı Tablolar (Crosstabs)

Bu bölümde meslek çalışanlarının mesleki tecrübeye göre mesleğe bakış açılarını ölçmeye yönelik tablolar hazırlanarak analiz edilmiştir. Bu başlık altında verilen tablolar bir önceki konu olan meslek mensuplarının cinsiyete göre mesleğe bakış açıları tabloları ile benzerlik göstermektedir.

Tablo 3.10: Mesleki Tecrübeye Göre Mesleği İcra Etmekten Duyulan Memnuniyet Düzeyi

Meslekte, mevcut ünvanınızla kaç yıldır çalışıyorsunuz?		Bu mesleği icra etmekten memnun musunuz?					
		Çok memnunum	Memnunum	Kararsızım	Memnun değilim	Hiç memnun değilim	Toplam
5 yıldan az	Sayı	4	6	2	1	0	13
	%	30,8	46,2	15,4	7,7	,0	100,0
5-10 yıl arası	Sayı	4	12	2	7	1	26
	%	15,4	46,2	7,7	26,9	3,8	100,0
11-15 yıl arası	Sayı	2	9	3	2	0	16
	%	12,5	56,3	18,8	12,5	,0	100,0
16-20 yıl arası	Sayı	2	4	2	1	0	9
	%	22,2	44,4	22,2	11,1	,0	100,0
20 yıldan çok	Sayı	6	13	0	0	1	20
	%	30,0	65,0	,0	,0	5,0	100,0
Toplam	Sayı	18	44	9	11	2	84
	%	21,4	52,4	10,7	13,1	2,4	100,0

Tablo 3.10’u incelediğimizde meslek tecrübesi 20 yıla kadar olan meslektaşların mesleğin icrasından duydukları memnuniyet düzeyi yaklaşık % 70

olurken meslek tecrübesi 20 yılı aşan meslektaşlarda mesleğin icrasından duyulan memnuniyet düzeyi % 95 gibi çok yüksek bir orana çıkmaktadır.

Mesleki tecrübeye göre memnun olunmayan en yüksek düzey ise toplam %30,7 ile 5-10 yıl arası olmuştur. Bu verilerden mesleğe ilk girişte meslek çalışanlarının isteyerek ve hevesle mesleğe başladığı, mesleğin zorluğu ve stresi karşısında ilk on yıla kadar biraz meslekten soğuduklarını ama on yılı aştıktan sonra mesleği benimseyerek mesleğin zorluk ve stresini artık hoş gördüklerini söyleyebiliriz.

Tablo 3.11: Mesleki Tecrübeye Göre Mesleğin Stresi Hakkındaki Görüşler

Meslekte, mevcut ünvanınızla kaç yıldır çalışıyorsunuz?		Mesleğinizin stresi hakkında düşünceniz nedir?				
		Çok stresli	Stresli	Kararsızım	Stressiz	Toplam
5 yıldan az	Sayı	11	2	0	0	13
	%	84,6	15,4	,0	,0	100,0
5-10 yıl arası	Sayı	14	9	2	1	26
	%	53,8	34,6	7,7	3,8	100,0
11-15 yıl arası	Sayı	9	6	1	0	16
	%	56,3	37,5	6,3	,0	100,0
16-20 yıl arası	Sayı	5	3	1	0	9
	%	55,6	33,3	11,1	,0	100,0
20 yıldan çok	Sayı	10	10	0	0	20
	%	50,0	50,0	,0	,0	100,0
Toplam	Sayı	49	30	4	1	84
	%	58,3	35,7	4,8	1,2	100,0

Tablo 3.11, mesleğin stresin bütün mesleki tecrübe düzeylerinde yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Keza cinsiyete göre de mesleki stresin fazla olduğu tespit edilmiştir. (Tablo 3.7)

Meslek elemanlarının ister kadın ister erkek olsun; ister mesleğe yeni başlamış isterse de kıdemli olsun hemen hepsi yüksek bir düzeyde muhasebecilik mesleği çok stresli bir meslektir demişlerdir.

Tablo 3.12: Mesleki Tecrübeye Göre Mükelleflerin Mesleğe Gösterdikleri Saygıdan Memnuniyet Düzeyi

Meslekte, mevcut ünvanınızla kaç yıldır çalışıyorsunuz?		Mükelleflerinizin, mesleğinize gösterdikleri saygıdan hangi düzeyde memnunsunuz?					
		Çok memnunum	Memnunum	Kararsızım	Memnun değilim	Hiç memnun değilim	Toplam
5 yıldan az	Sayı	0	4	3	4	2	13
	%	,0	30,8	23,1	30,8	15,4	100,0
5-10 yıl arası	Sayı	0	8	3	10	5	26
	%	,0	30,8	11,5	38,5	19,2	100,0
11-15 yıl arası	Sayı	0	4	2	7	3	16
	%	,0	25,0	12,5	43,8	18,8	100,0
16-20 yıl arası	Sayı	1	3	2	1	2	9
	%	11,1	33,3	22,2	11,1	22,2	100,0
20 yıldan çok	Sayı	0	5	5	8	2	20
	%	,0	25,0	25,0	40,0	10,0	100,0
Toplam	Sayı	1	24	15	30	14	84
	%	1,2	28,6	17,9	35,7	16,7	100,0

Tablo 3.12 incelendiğinde muhasebecilerin, mükelleflerinin mesleklerine karşı gösterdikleri saygıdan memnun olmayanların oranının % 52,4 olduğu görülmektedir. Bu oran Tablo 3.8’de cinsiyete göre karşılaştırmalı tabloda elde edilen oranla (yaklaşık % 52,5) neredeyse aynı orandadır. Yani hem cinsiyete ve hem de mesleki tecrübeye göre karşılaştırmada mükelleflerin muhasebecilik mesleğine gösterdikleri saygıdan memnuniyet düzeylerinde farklı bir değer elde edilememiştir.

Tablo 3.13: Mesleki Tecrübeye Göre Elde Edilen Gelirden Memnuniyet Düzeyi

Meslekte, mevcut ünvanınızla kaç yıldır çalışıyorsunuz?		Elde ettiğiniz gelirden memnun musunuz?					
		Çok memnunum	Memnunum	Kararsızım	Memnun değilim	Hiç memnun değilim	Toplam
5 yıldan az	Sayı	0	6	3	4	0	13
	%	,0	46,2	23,1	30,8	,0	100,0
5-10 yıl arası	Sayı	1	11	6	7	1	26
	%	3,8	42,3	23,1	26,9	3,8	100,0
11-15 yıl arası	Sayı	1	8	3	4	0	16
	%	6,3	50,0	18,8	25,0	,0	100,0
16-20 yıl arası	Sayı	1	5	1	1	1	9
	%	11,1	60	11,1	11,1	11,1	100,0
20 yıldan çok	Sayı	1	12	3	3	1	20
	%	5,0	60,0	15,0	15,0	5,0	100,0
Toplam	Sayı	4	42	16	19	3	84
	%	4,8	50,0	19,0	22,6	3,6	100,0

Yukarıdaki Tablo 3.13’de meslek mensuplarının mesleki tecrübelerine göre fark gözetilmeden genellikle aynı görüşleri ortaya koydukları görülmektedir. Bir başka ifadeyle hem mesleğe yeni başlayan meslek mensupları hem de meslekte kıdemli meslek çalışanları elde ettikleri gelirden aşağı yukarı aynı düzeyde memnun olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 3.6’daSMMM’lerin mesleki tecrübeye göre mesleği icra etmekten duyduğu memnuniyet düzeyi % 73,8 bulunmuştu. Bu oran ile mesleki tecrübeye göre elde edilen gelirden memnuniyet düzeyinin oranı arasında (% 54,8) yaklaşık % 20’lik bir fark vardır. Bu farka göre meslek elemanlarının yaklaşık 1/5’i mesleği icra etmekten memnun olduğu halde elde ettiği gelirden memnun olmadıkları anlaşılmaktadır.

3.12.4. Muhasebe Bilgi Üretim Sürecinde Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerilerine Ait Analiz ve Yorumlar

Bu bölümde,SMMM’lerin, muhasebe bilgi üretim sürecinde karşılaştıkları mesleki sorunların kaynakları ve bu sorunların çözüm önerilerine yönelik ifadelere

verdikleri cevaplar analiz edilerek sonuçlar yorumlanmıştır. Yapılan analizlerde meslek elemanlarının söz konusu ifadelerle hangi düzeyde yoğunlaştıkları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda, verilen cevaplara ilişkin denek sayısı (n), aritmetik ortalama (\bar{x}) ve standart sapma (ss) ile gösterildiği tabloların sunulmasında izlenen sıralama şu şekilde olmuştur;

Önce SMMM'lerin, muhasebe bilgi üretiminde karşılaştıkları sorunlar ana problemine ait alt problemlerin her biri ayrı ayrı tablolar halinde ele alınmıştır. Bu alt problemler şunlardır;

- Mükellef ve meslektaşlardan kaynaklanan sorunlar,
- Eğitim düzeyi, eğitim kurumları ve meslek kuruluşlarından kaynaklanan sorunlar,
- Mevzuat hükümleri ve resmi kurumlardan kaynaklanan sorunlar.

Sonrasında SMMM'lerin, çözüm önerileri ana problemine katılım düzeyleri tablo halinde ele alınmıştır.

3.12.4.1. Muhasebe Bilgi Üretim Sürecinde Karşılaşılan Sorunlara Ait Analiz ve Yorumlar

Meslek elemanlarının muhasebe bilgi üretiminde karşılaştıkları sorunlar ana probleminde yer alan ifadelerle vermiş oldukları cevaplar daha öncede ifade edildiği gibi anket formuna uygun olarak üç alt problem şeklinde aşağıda tablolar halinde değerlendirilmiş ve analiz edilmiştir.

3.12.4.1.1. Mükellef ve Meslektaşlardan Kaynaklanan Sorunlara Ait Analiz ve Yorumlar

Muhasebe meslek mensuplarının muhasebe bilgi üretim sürecinde karşılaştıkları ve muhasebe bilgi kalitesine etki eden mesleki sorunlar ana probleminin "Mükellef ve Meslektaşlardan kaynaklanan sorunlar" alt problemindeki ifadelerle katılım düzeylerini gösteren değerler ve yorumlar aşağıda tablo halinde verilmiştir.

Tablo 3.14: SMMM'lerin Mükellef ve Meslektaşlardan Kaynaklanan Sorunlar Alt Problemindeki İfadelere Ait Katılım Düzeyleri

İfadeler	n	\bar{x}	s.s.	Katılım Düzeyi
Mükelleflerimizden muhasebe ile ilgili gerekli bilgi ve belgeyi zamanında elde etme konusunda sıkıntı yaşarız.	84	1,86	0,763	Doğru
Mükellefler arasında gerçeğe aykırı belge düzenleyenlerin olduğunu düşünüyorum.	84	3,29	1,126	Kararsızım
Mükellefler muhasebeciden muhasebecilik faaliyeti ile ilgili hukuki olmayan isteklerde bulunur.	84	3,02	1,212	Kararsızım
Mükelleflerimin bazıları işle ilgili bilgileri benimle paylaşmaktan kaçınırlar.	84	3,01	1,092	Kararsızım
Mükelleflerimden bazılarının iki farklı kasa, banka hesabı gibi uygulamaya içinde olduklarını düşünüyorum.	84	3,13	1,170	Kararsızım
Daha az vergi ödeten muhasebeci daha kalitelidir görüşü mükellefler arasında yaygındır.	84	2,42	1,244	Doğru
Mükelleflerimin arasında muhasebecilik ücretini zamanında ödemeyenler vardır.	84	1,74	0,920	Kesinlikle Doğru
Mükellefler tarafından asgari ücretin altında defter tutulması yönünde istekler gelmektedir.	84	1,99	0,963	Doğru
Mükellefi ile ticari bir ilişki içerisinde olmayan muhasebecinin muhasebe bilgi üretiminde objektifliği artar.	84	2,25	,992	Doğru
Akraba, kan bağı veya sıhrî hısımlarının muhasebecilik hizmetini gören meslektaşlar vardır.	84	2,12	0,813	Doğru
Mükellefiyle ticari ortaklık işine giren meslektaşlarımız bulunmaktadır.	84	2,57	0,973	Doğru
Mükelleflerle asgari muhasebecilik ücret tarifesine göre anlaşma yapmak zordur.	84	2,40	1,088	Doğru
Meslektaşlar arasında daha az vergi çıkartma kaygısı vardır.	84	3,10	1,048	Kararsızım
TOPLAM	84	2,54	1,031	Doğru

Tablo 3.14'deki değerler incelendiğinde muhasebe bilgi üretim sürecinde mükellef ve meslektaşlardan kaynaklanan sorunlar alt problemine ait ifadelerden 1,74 ortalama ve 0,920 standart sapma ile “*Mükelleflerimin arasında muhasebecilik ücretini zamanında ödemeyenler vardır.*” ifadesinin ilk sırayı aldığı görülmektedir. Bu ifadeye meslektaşların çoğunluğu “*Kesinlikle Doğru*” düzeyinde katılım göstermişlerdir.

İkinci sırada 1,86 ortalama ve 0,763 standart sapma değeri ile “*Mükelleflerimizden muhasebe ile ilgili gerekli bilgi ve belgeyi zamanında elde etme konusunda sıkıntı yaşarız*” ifadesi yer almaktadır. Tablo-3.1'deki değer aralığı tablosu göz önünde bulundurulduğunda 1,86 aritmetik ortalama değerine sahip

“Doğru” katılım düzeyinin “Kesinlikle Doğru” katılım düzeyine çok yakın bir değere sahip olduğu görülmektedir.

Üçüncü sırada ise “Mükellefler tarafından asgari ücretin altında defter tutulması yönünde istekler gelmektedir” ifadesi yer almaktadır.

Tablo 3.14 dikkatle incelendiğinde “Mükellef ve Meslektaşlardan Kaynaklanan Sorunlar” alt problemine ait ifadelerden öne çıkanların daha çok mükelleflerle ilgili oldukları görülmektedir. Buradan meslektaşlar arasında kaygı verici sorun olmadığı söylenebilir.

Bu veriler, muhasebe meslek mensuplarının muhasebecilik ücretini alma ve muhasebe ile ilgili bilgi ve belgeleri zamanında elde etme konusunda ciddi sıkıntılar yaşadığını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla muhasebe meslek mensuplarının muhasebecilik ücretini alma konusunda ve muhasebe ile ilgili bilgi ve belgeleri elde etme konusunda yaşadıkları sıkıntılar Tablo 3.7’de açıklandığı gibi meslekte strese sebep olabilmektedir. Bu iki sorundan dolayı muhasebecilik mesleğinin stres katsayısı artmaktave buna paralel olarak stresle yapılan işin olumsuz sonuçları muhasebe bilgi üretim kalitesine de olumsuz şekilde yansımaktadır.

Yine aynı tablonun toplam satırındaki verilere göre meslek mensupları, “Mükellef ve Meslektaşlardan Kaynaklanan Sorunlar” alt problemine ilişkin ifadelerle genel olarak “Doğru” düzeyinde katılım göstermişlerdir.

3.12.4.1.2. Eğitim Düzeyi, Eğitim Kurumları ve Mesleki Kuruluşlardan Kaynaklanan Sorunlara Ait Analiz ve Yorumlar

“Mesleğin Sorunları Ana Problemi”nin ikinci alt problemi olan “Eğitim Düzeyi, Eğitim Kurumları ve Mesleki Kuruluşlardan Kaynaklanan Sorunlar” alt problemine ait kullanılan sekiz adet ifadeye SMMM’lerin göstermiş oldukları katılım düzeyleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 3.15: SMMM’lerin Eğitim Düzeyi, Eğitim Kurumları ve Meslek Kuruluşlarından Kaynaklanan Sorunlar Alt Problemindeki İfadelere Ait Katılım Düzeyleri

Sorular	n	\bar{x}	s.s.	Sonuç
Mesleki örgütlerce yayınlanan mesleki yayınlar meslek mensuplarının eğitiminde yetersiz kalmaktadır.	84	2,35	0,106	Doğru
Sürekli mesleki eğitime yönelik eğitim ve seminerlere katılımın zorunlu olmasına rağmen bu faaliyetlere katılım azdır.	84	2,31	0,806	Doğru
Türkiye Muhasebe Standartlarına yönelik eğitimler yetersizdir.	84	2,08	0,088	Doğru
Meslek odası meslektaşların mesleki ahlaka uygun davranmaları için yeterince otoriter değildir.	84	2,25	0,123	Doğru
Üniversitelerde verilen muhasebe konusundaki eğitimin yetersiz olduğunu düşünüyorum.	84	1,99	0,094	Doğru
Sürekli benzer işlerin yapılması mesleki güncel konularda bilgi sahibi olma çabasını engellemektedir.	84	2,37	0,123	Doğru
Personelim mesleki açıdan yeterli bilgi ve tecrübeye sahiptir.	84	2,15	0,086	Doğru
Genel olarak kalifiye eleman bulmakta zorlanılmaktadır.	84	1,95	0,097	Doğru
TOPLAM	84	2,18	0,190	Doğru

Tablo.3.15’te, muhasebe bilgi üretim sürecini etkileyen “Eğitim Düzeyi, Eğitim Kurumları ve Meslek Kuruluşlarından Kaynaklanan Sorunlar” alt problemine ait ifadelere SMMM’lerin genel olarak benzer cevaplar verdiği ve cevapların katılım düzeyinin “*Doğru*” düzeyinde olduğu görülmektedir.

Bu sonuca göre muhasebe bilgi üretim sürecine etki eden eğitimden kaynaklı mesleki sorunların birbirleriyle hemen hemen eşit düzeyde öneme sahip olduğu söylenebilir.

Meslek elemanları, eğitim kaynaklı sorunlarda hem meslek örgütlerini hem de kendilerini yetersiz gören cevaplar verdiklerinden, muhasebe bilgi üretim sürecine etki eden eğitim kaynaklı mesleki sorunların çözümü için yapılacak çalışmalarda herhangi bir sorun üzerine yoğunlaşp diğerlerini göz ardı etmemek gerekir. Bunun için hem meslek kuruluşları hem de eğitim kurumları sıkı bir işbirliği ve karşılıklı diyalog ile sorunların çözümüne yönelmelidirler.

3.12.4.1.3. Mevzuat ve Resmi Kurumlardan Kaynaklanan Sorunlara Ait Analiz ve Yorumlar

“Muhasebe Bilgi Üretim Sürecinde Karşılaşılan Mesleki Sorunlar” ana problemine ait üçüncü alt problem olan “Mevzuat Hükümleri ve Resmi Kurumlardan Kaynaklanan Sorunlar” alt probleminde elde edilen bulgular aşağıdaki tablodadır.

Tablo 3.16:SMMM’lerin Mevzuat Hükümleri Ve Resmi Kurumlardan Kaynaklanan Sorunlar Alt Problemindeki İfadelere Ait Katılım Düzeyleri

Sorular	n	\bar{x}	s.s.	Sonuç
Mevzuat değişikliği çok sık yaşandığından bilgi üretiminde sürekli bir karmaşa söz konusu olmaktadır.	84	1,64	0,071	Kesinlikle Doğru
Muhasebecinin az bir hatasından dolayı resmi kurumlarla yaşadığı sorunlar karşısında ağır bir cezaya çarptırılması muhasebe bilgi üretimini olumsuz etkilemektedir.	84	1,73	0,087	Kesinlikle Doğru
Meslekle ilgili resmi kurumlarda ortaya çıkan sorunların çözümünde kişisel ilişkiler önemli yer tutmaktadır.	84	2,10	0,098	Doğru
Mali tatil sonrası, muhasebecilik faaliyetinde sıkıntılar daha çok yaşanmaktadır.	84	2,61	0,119	Kararsızım
Denetimlerin yetersiz olması mükelleflerde vergi kaçırma meylini artırmaktadır.	84	2,37	0,119	Doğru
TOPLAM	84	2,09	0,098	Doğru

Tablo 3.16 incelendiğinde muhasebe bilgi üretim sürecinde karşılaşılan “Mevzuat ve Resmi Kurumlardan Kaynaklanan Sorunlar” alt problemine ait ifadelerde en yüksek ortak katılım 1,64 ortalama ve 0,071 gibi küçük bir standart sapma değeriyle “Mevzuat değişikliği çok sık yaşandığından bilgi üretiminde sürekli bir karmaşa söz konusu olmaktadır” ifadesi olmuştur ve katılım düzeyi “*Kesinlikle Doğru*” düzeyinde gerçekleşmiştir.

“*Muhasebecinin az bir hatasından dolayı resmi kurumlarla yaşadığı sorunlar karşısında ağır bir cezaya çarptırılması muhasebe bilgi üretimini olumsuz etkilemektedir*” ifadesi ise 1,73 ortalama, 0,087 standart sapma değeri ve yine “*Kesinlikle Doğru*” katılım düzeyi ile deneklerin en yüksek ortak katılım gösterdiği ikinci ifade olmuştur.

Yine aynı tablonun toplam satırındaki verilere göre meslek mensupları, “Mevzuat ve Resmi Kurumlardan Kaynaklanan Sorunlar” alt problemine ait ifadelere

2,09 ortalama, 0,098 standart sapma ve “Doğru” düzeyinde bir katılım gösterdikleri ortaya çıkmıştır.

Bu sonuçlara göre kanun yapıcılarının özellikle mevzuat değişikliklerinde dikkatli ve özenli davranmaları, mevzuat değişikliklerinde meslek çalışanlarının görüşüne başvurmaları ve mevzuatın yürürlüğe girme tarihinin esnek tutulması ya da meslek çalışanlarının da görüşü alınarak uygun bir tarih belirlenmesi bu sorunun çözümüne önemli katkı sağlayabilir.

Ayrıca özellikle denetim elemanlarının ve resmi kurumlarda çalışan görevlilerin muhasebe meslek mensuplarına karşı ön yargılı davranmamaları, kanunlar ve yönetmelikler dâhilinde mümkün olduğu kadar kolaylık göstermeleri bu türden sorunların azalmasına katkı sağlayabilir. Yine meslek elemanları ve meslekle ilgili resmi kurumların ön yargılardan kurtulmaları için işbirliğine gidilmesi her iki kesimin mesleki faaliyetinin ana hatlarını öğretici hizmet içi eğitim faaliyetleri düzenlenmesi yararlı olabilir. Bunun yanı sıra yine meslek kuruluşları ve resmi kurum çalışanlarının ortak katılımı ile sosyal faaliyetler düzenlenmesi faydalı olabilir.

3.12.4.2. Muhasebe Bilgi Üretim Sürecinde Karşılaşılan Sorunlara Yönelik Çözüm Önerilerine Ait Analiz ve Yorumlar

Araştırmada kullanılan anket formunun son bölümünde muhasebe bilgi üretim sürecinde karşılaşılan sorunların giderilmesine yönelik çeşitli çözüm önerileri sıralanmıştır. Deneklerden bu önerilere ait katılım düzeylerini belirtmeleri istenmiştir. Deneklerin belirtmiş olduğu katılım düzeylerine ait değerler ve yorumlar aşağıda yer almaktadır.

Tablo 3.17: SMMM’lerin Mesleğin Sorunlarına Yönelik Sunulan Çözüm Önerilerine Ait İfadelere Katılım Düzeyleri

Sorular	n	\bar{x}	s.s.	Sonuç
Bir muhasebecinin belge ve bilgi eksikliği sebebiyle muhasebecilik hizmetini iptal ettiği mükellefin yeni bir muhasebeci ile anlaşmasını zorlaştırıcı düzenleme yapılmalıdır.	84	1,96	0,102	Doğru
Vergi ödemelerinde mükellefin eksik veya zamanında belge göndermemesinden kaynaklanan bir durum söz konusu ise cezanın muhasebeciye değil de mükellefe kesilmesi suretiyle muhasebecinin sorumluluğunun azaltılmalıdır.	84	1,63	0,065	Kesinlikle Doğru
Muhasebecilik faaliyetinin yürütülmesi için mükellefe düşen görevleri, vergi idaresi vb. kurumlarla ilgili sorumlulukları ve muhasebecilik mesleğinin etik kurallarını anlatan broşürler hazırlanarak mükelleflere dağıtılmalıdır.	84	1,81	0,087	Doğru
Belirli ekonomik büyüklüğü aşan işletmelerin bünyelerinde SMMM istihdam etmesi zorunlu hale getirilmelidir.	84	1,98	0,114	Doğru
Mesleki eğitime katılmama durumu disiplin cezası ile karşılık görmelidir.	84	2,68	0,123	Kararsızım
Üniversitelerle meslek mensuplarının eğitim düzeylerini arttırmaya yönelik protokoller yapılmalıdır. Örn; Yüksek lisans yapma gibi.	84	2,05	0,103	Doğru
Meslek etiği ile ilgili TÜRMOB ve/veya Üniversitelerin düzenlediği panel, seminer, toplantı vb. artırılmalıdır.	84	1,98	0,101	Doğru
Meslek Odası ile Eğitim kurumları işbirliğine giderek mükelleflere yönelik temel muhasebe bilgi düzeyini artırıcı eğitim programları düzenlenmelidir.	84	1,99	0,101	Doğru
Genel olarak asgari ücret altında muhasebecilik hizmeti yapıldığı düşünülüyorsa asgari ücret tarifesi aşağı çekilmelidir.	84	3,45	0,140	Yanlış
Meslektaşlar arasında dayanışmayı artırıcı sosyal faaliyetler düzenlenmelidir.	84	1,89	0,086	Doğru
Mali tatil uygulaması gözden geçirilerek bu uygulama tatil anlayışına uygun hale getirilmelidir.	84	1,49	0,064	Kesinlikle Doğru
Meslek elemanları bir araya gelerek şirketleşme yoluna gitmelidir.	84	2,40	0,121	Doğru
Maliye Bakanlığı veya ildeki meslek kuruluşu tarafından muhasebe ücretleri tahakkuk sistemi ile mükelleflerden toplanıp muhasebecinin hesabına her ay aktarmalıdır.	84	1,63	0,117	Kesinlikle Doğru
Vergi idaresince yapılan denetimler artırılmalıdır.	84	2,02	0,100	Doğru
Meslek odaları mesleki rekabeti önlemek için daha otoriter olmalıdır.	84	1,69	0,096	Kesinlikle Doğru
TOPLAM	84	2,04	0,101	Doğru

Tablo 3.17 incelendiğinde, meslek elemanlarına yöneltilecek çözüm önerilerinden en fazla destek 1,49 aritmetik ortalama, 0,064 standart sapma ile “Mali

tatil uygulaması gözden geçirilerek bu uygulama tatil anlayışına uygun hale getirilmelidir” çözüm önerisine olmuş ve katılım düzeyi *“Kesinlikle Doğru”* seviyesinde gerçekleşmiştir.

İkinci sırada ise, muhasebecinin hemen cezalandırılması sorununun çözümüne yönelik belirtilen çözüm önerisi ile SMMM’lerin muhasebecilik ücretlerini toplama konusunda yaşadığı sorunların giderilmesine yönelik sunulan çözüm önerisi 1,63’lük ortalama değer ile en yüksek ortak desteğin olduğu çözüm önerileri olmuşlardır.

Meslek kuruluşlarının katkısıyla muhasebe bilgi üretim sürecine etki eden mesleki sorunların çözümüne karşı önerilen çözüm önerilerinden 1,69 aritmetik ortalama, 0,096 standart sapma ve *“Kesinlikle Doğru”* katılım düzeyiyle *“Meslek odaları mesleki rekabeti önlemek için daha otoriter olmalıdır”* çözüm önerisi en fazla ortak katılımın olduğu bir başka çözüm önerisi olmuştur. Yani meslektaşlar arasında yıkıcı rekabeti önlemek adına SMMM’ler meslek kuruluşlarının otoriter bir şekilde görev yapmalarını istemektedirler.

Çözüm önerilerine katılımında 1,81 aritmetik ortalama ve 0,087 standart sapma değeriyle ortalama katılım düzeyi *“Doğru”* seviyesinde işaretlenen ve mükelleften kaynaklanan sorunlar içerisinde sayılan, mükelleflerin çeşitli yollarla muhasebecilik mesleği hakkında bilgilendirilmesi gerektiği ifadesi yine yüksek oranda ortak katılımın olduğu çözüm önerilerinden birisi olmuştur. Tablo 3.1’deki değer aralıklarına göre 1,00-1,80 değer aralığı *“Kesinlikle Doğru”* katılım düzeyini göstermektedir. Tablo 3.1’e göre bu çözüm önerisinin sahip olduğu 1,81 ortalama değeri *“Kesinlikle Doğru”* katılım düzeyine çok yakın bir düzeyde gerçekleşmiştir.

Çözüm önerilerinde 3,45 aritmetik ortalama ve 0,140 standart sapma değeriyle *“Genel olarak asgari ücret altında muhasebecilik hizmeti yapıldığı düşünülüyorsa asgari ücret tarifesi aşağı çekilmelidir”* ifadesi ise SMMM’lerin *“Yanlış”* görüşü beyan ettiği tek çözüm önerisi olmuştur.

Tablo 3.17’deki çözüm önerilerine muhasebe meslek mensuplarının göstermiş oldukları katılım düzeyleri genel olarak değerlendirildiğinde, muhasebe bilgi üretim sürecine etki eden sorunlar öncelikli olarak devlet ve vergi kurumları

tarafından kaynaklanan sorunlar en önemli sorunlar olurken, ikinci sırada mükelleften kaynaklanan sorunlar yer almaktadır.

Tablo 3.17’de, meslektaşlar arasında sosyal faaliyetlere ağırlık verilmesi gerektiği ifadesine katılım 1,89 aritmetik ortalama, 0,086 standart sapma değeri ile “Doğru” düzeyinde olmuştur. Yine Tablo 3.1 ‘deki değer aralıkları tablosuna göre 1,89 aritmetik ortalama “Doğru” düzeyini belirtmektedir ancak birçok meslektaşın da kesinlikle doğru şeklinde bu çözüm önerisine destek verdiği anlaşılmaktadır. Güçlü bir “Doğru” düzeyini gösteren 1,89 aritmetik ortalama değeri meslektaşlardan kaynaklanan sorunları bu değer ile üçüncü sıraya taşımıştır.

Muhasebe bilgi üretim sürecine etki eden eğitimden kaynaklanan mesleki sorunlara yönelik çözüm önerilerinde deneklerin en yüksek katılım gösterdiği çözüm önerisi ise 1,98 aritmetik ortalama, 0,101 standart sapma ve “Doğru” katılım düzeyi ile “*Meslek etiği ile ilgili TÜRMOB ve/veya üniversitelerin düzenlediği panel, seminer, toplantı vb. artırılmalıdır*” önerisi olmuştur. Bu çözüm önerisini 1,99 aritmetik ortalama, 0,101 standart sapma ve “Doğru” katılım düzeyi ile “*Meslek Odası ile eğitim kurumları işbirliğine giderek mükelleflere yönelik temel muhasebe bilgi düzeyini artırıcı eğitim programları düzenlenmelidir*” çözüm önerisi izlemiştir. Bu aritmetik ortalama değerleri ile de eğitim kaynaklı sorunlara yönelik çözüm önerileri önem sırasına göre dördüncü sırada yer almıştır.

Bu veriler ışığında muhasebe bilgi üretim sürecine etki eden mesleki sorunlara ait çözüm önerileri önem sırasına göre sıralandığında ilk sırada devlet ve vergi kurumlarından kaynaklanan sorunlar; ikinci sırada mükelleften kaynaklanan sorunlar; üçüncü sırada meslektaşlardan kaynaklanan sorunlar ve eğitim ve meslek kuruluşlarından kaynaklanan sorunlar yer almaktadır.

3.12.4.3. Deneklerce Ortak Katılımın En Çok Olduğu Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Araştırmada muhasebe bilgi üretim sürecine etki eden muhasebecilik mesleği sorunlarına ve bu sorunların çözümüne dair anket formu ile muhasebe meslek mensuplarına yöneltilen soru/ifadelerden en fazla ortak katılımın olduğu sorunlara ve çözüm önerilerine ait beşer adet ifade aşağıda tablo halinde gösterilmiştir.

Tablolardaki sıralamalarda her bir ifadenin sahip olduğu aritmetik ortalamaya(\bar{x}) göre hareket edilmiş ve sayısal olarak ortalama değeri en düşük olan yani “Kesinlikle Doğru” düzeyindeki katılımların en fazla olduğu ifadeler en üstte yer almıştır. Anket çalışmasında “Kesinlikle Yanlış” ve “Yanlış” katılım düzeylerine yer verilmemiştir. Çünkü bu katılım düzeylerinde yüksek seviyede bir katılım gözlenmemiştir.

Tablo 3.18: Muhasebe Bilgi Üretim Sürecinde Karşılaşılan Sorunlara Ait İfadelerden SMMM’lerin En Fazla Ortak Katılım Gösterdiği İfadeler

Sorular	n	\bar{x}	s.s.	Sonuç
Mevzuat değişikliği çok sık yaşandığından bilgi üretiminde sürekli bir karmaşa söz konusu olmaktadır.	84	1,64	0,071	Kesinlikle Doğru
Muhasebecinin az bir hatasından dolayı resmi kurumlarla yaşadığı sorunlar karşısında ağır bir cezaya çarptırılması muhasebe bilgi üretimini olumsuz etkilemektedir.	84	1,73	0,087	Kesinlikle Doğru
Mükelleflerimin arasında muhasebecilik ücretini zamanında ödemeyenler vardır.	84	1,74	0,920	Kesinlikle Doğru
Mükelleflerimizden muhasebe ile ilgili gerekli bilgi ve belgeyi zamanında elde etme konusunda sıkıntı yaşarız.	84	1,86	0,763	Doğru
Genel olarak kalifiye eleman bulmakta zorlanılmaktadır.	84	1,95	0,097	Doğru

Tablo 3.18’de meslek mensuplarının hemfikir olduğu ve muhasebe bilgi üretim sürecini etkileyen sorunların en başında mevzuat hükümlerinin çok sık değişmesinden kaynaklanan sorunlar yer almıştır. Bu sorunu, en ufak bir hatada meslek mensuplarının vergi kurumlarından ağır şekilde ceza görmesi sorunu izlemiş ve üçüncü sırada ise meslek mensuplarının muhasebecilik ücretlerini mükelleflerinden alma konusunda yaşadıkları sorunlar yer almıştır.

Tablo 3.18’de katılım düzeyinin “Doğru” seviyesinde gerçekleştiği ifadelerin muhasebe üretim sürecinde karşılaşılan mesleki sorunlar ana probleminin alt problemlerinden hangilerine ait olduğuna bakıldığında ilk iki ifadenin mevzuat ve resmi kurumlardan kaynaklanan sorunlar alt problemine, sonraki iki ifadenin mükellef ve meslektaşlardan kaynaklanan sorunlar alt problemine ve son ifadenin ise eğitim kaynaklı sorunlar alt problemine ait ifade olduğu görülmektedir. Bunlara ait katılım düzeylerinin Tablo 3.1’deki değer aralıkları tablosuna göre “Doğru” katılım

düzeyinde olduğu ancak bu değerlerin “*Kesinlikle Doğru*” katılım düzeyine çok yakın bir düzeyde olduğu dikkat çekmektedir.

Tablo 3.19: Muhasebe Bilgi Üretim Sürecinde Karşılaşılan Sorunlara Ait Çözüm Önerilerinden SMMM’lerin En Fazla Ortak Katılım Gösterdiği İfadeler

Sorular	n	\bar{x}	s.s.	Sonuç
Mali tatil uygulaması gözden geçirilerek bu uygulama tatil anlayışına uygun hale getirilmelidir.	84	1,49	0,064	Kesinlikle Doğru
Maliye Bakanlığı veya ildeki meslek kuruluşu tarafından muhasebe ücretleri tahakkuk sistemi ile mükelleflerden toplanıp muhasebecinin hesabına her ay aktarmalıdır.	84	1,63	0,117	Kesinlikle Doğru
Vergi ödemelerinde mükellefin eksik veya zamanında belge göndermemesinden kaynaklanan bir durum söz konusu ise cezanın muhasebeciye değil de mükellefe kesilmesi suretiyle muhasebecinin sorumluluğunun azaltılmalıdır.	84	1,63	0,065	Kesinlikle Doğru
Meslek odaları mesleki rekabeti önlemek için daha otoriter olmalıdır.	84	1,69	0,096	Kesinlikle Doğru
Muhasebecilik faaliyetinin yürütülmesi için mükellefe düşen görevleri, vergi idaresi vb. kurumlarla ilgili sorumlulukları ve muhasebecilik mesleğinin etik kurallarını anlatan broşürler hazırlanarak mükelleflere dağıtılmalıdır.	84	1,81	0,087	Doğru

Yukarıda Tablo 3.19’de görüldüğü gibi anket uygulamasının çözüm önerileri bölümünde katılımcıların en fazla ortak görüş beyan ettiği 1,49 aritmetik ortalama, 0,064 standart sapma değeri ve “*Kesinlikle Doğru*” katılım düzeyi ile “*Mali tatil uygulaması gözden geçirilerek bu uygulama tatil anlayışına uygun hale getirilmelidir*” ifadesi olmuştur. Bu ifade ayrıca anket formunda yer alan ifade/soruların tamamında aritmetik ortalama olarak en düşük yani “*Kesinlikle Doğru*” katılım düzeyinin en yüksek olduğu ifade olmuştur.

Ayrıca yapılan bu çalışma ile paralel olarak Erol ve diğerleri tarafından yapılan bir araştırmada da genellikle mali tatil konusunda meslek çalışanlarının memnun olmadıkları sonucu elde edilmiştir (Erol vd., 2009:121). Mali tatilden meslek mensuplarının memnun olmamasının en önemli sebepleri; mali tatil sonrası işlerin daha yoğun olması, resmi makamların mali tatile rağmen yine de muhasebeciye isteklerini yaptırması ve tam bir tatil anlayışına uygun olmaması şeklinde sayılabilir.

Tablo 3.19'a tekrar bakıldığında muhasebe meslek mensuplarının en çok ortak katılım gösterdiği çözüm önerilerinden muhasebecilik ücretini toplama konusunda sunulan çözüm önerisi ile meslek elemanlarının kolay ve ağır bir şekilde resmi kurumlar tarafından hemen cezalandırılmaması gerektiği yönünde belirtilen çözüm önerisi eşit düzeyde 1,63 aritmetik ortalama değerleriyle “*Kesinlikle Doğru*” olarak işaretlenmiş ve en fazla ortak katılımın olduğu ikinci ve üçüncü ifadeler olmuştur.

Araştırma sonuçlarından elde edilen bulgulardan anlaşılmaktadır ki; meslek elemanlarının muhasebe bilgi üretim sürecinde yaşadığı sorunlar çoğunlukla resmi makamlar ve kanun koyucular tarafından kaynaklanmaktadır. SMMM'ler resmi makamların mevzuat değişikliklerinde özellikle kendilerini ilgilendiren mali tatil gibi konularda yapılacak düzenlemelerde kendilerinin de görüşlerinin alınmasını istemektedirler.

Diğer taraftan muhasebe meslek mensupları mükelleflerden kaynaklanan sorunlar bölümünde yer alan muhasebecilik ücretini zamanında alamama, mükellefin muhasebe ile ilgili bilgi ve belgeleri zamanında göndermemesi, mesleki konularda hukuksuz istekler, muhasebeciye değer vermeme, az vergi çıkaran muhasebecinin sevilmesi vb. muhasebe bilgi üretim sürecini olumsuz etkileyen mesleki sorunların çözüme kavuşturulmasını istemektedirler.

Muhasebe bilgi üretim sürecini etkileyen muhasebecilik mesleğinin eğitim kaynaklı sorunları ise önem bakımından yukarıda belirtilen diğer mesleki sorunlardan sonra gelmektedir.

Muhasebe meslek elemanlarına yönelik düzenlenen eğitim faaliyetlerine Tablo 3.15'te de görüldüğü gibi katılımın az olduğu araştırmada meslek elemanlarının çoğunluk kısmının gösterdiği “*Doğru*” katılım düzeyi ile de ortaya konmuştur. Buradan hareketle meslek çalışanlarının mesleki konularda düzenlenen eğitimlere katılmaması veya eğitimlere soğuk bakması ve SMMM'ler tarafından eğitim faaliyetlerinin fazla istenmemesi hem eğitim kaynaklı sorunları önem sırasında aşağı düşürmekte hem de mevzuat değişikliklerinden kaynaklanan sorunları aksi şekilde önem bakımından en üst sıraya taşımaktadır. Çünkü her mevzuat

değişimi yeni bir eğitim faaliyetini gerektirir oysa meslek elemanları eğitimlere soğuk bakmaktadır bu sebeple de mevzuatın sık değişmesini istememektedirler.

Ancak hızlı gelişen dünyada ve ülkemizde şartlara göre mevzuatın günün koşullarına göre sık değişmesini en önemli sorunlar arasında görmektedirler. Bir başka ifadeyle mevzuat değişiminden kaynaklanan sorunların belki de muhasebe meslek mensupları tarafından muhasebe bilgi üretim sürecine etki eden mesleğin sorunları içerisinde önem bakımından en üst sıraya yerleşmesinde en büyük etken meslek mensuplarının eğitim faaliyetlerine karşı ilgisiz olmaları söylenebilir.

3.13. ANLAMLILIK ANALİZLERİ

Bulgular ve yorum bölümünde son olarak deneklerin, mesleki tecrübeleri ve eğitim düzeyleri de çözümlenmeye dahil edilmiş ve karşılaştırmalar yapılmıştır.

SMMM'lerin; mesleğin sorunları ve çözüm önerilerine yönelik görüşleri,

1-Cinsiyete göre dört,

2-Eğitim düzeyine göre dört,

3-Mesleki tecrübeye göre dört,

ayrı tablo halinde ele alınmıştır.

“Gruplar arasında anlamlı bir fark yoktur” hipotezi $P=0,05$ anlamlılık düzeyinde ikili gruplar için “t” testi olarak analiz edilmiş ve $P_{tab}>P=0,05$ ise “Gruplar arasında anlamlı bir fark yoktur” hipotezi kabul edilmiş aksi durumda reddedilmiştir. Üç ve daha fazla gruplar için ise varyans analizi yapılarak analiz sonuçları tablolar halinde sunularak yorumlanmıştır.

Anlamlılık analizleri,

1- SMMM'lerin mesleğe bakış açılarında vermiş olduğu cevaplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığı,

2- SMMM'lerin “muhasebe bilgi üretim sürecinde karşılaşılan mesleki sorunların kaynakları”na ilişkin olarak bildirmiş oldukları görüşler arasından, belirtilen bağımsız değişkenlere göre anlamlı bir farkın olup olmadığı,

3- SMMM'lerin "muhasabe bilgi üretim sürecinde karşılaşılan mesleki sorunlara yönelik çözüm önerileri" ne ilişkin olarak bildirmiş oldukları görüşler arasından, belirtilen bağımsız değişkenlere göre anlamlı bir farkın olup olmadığı,

araştırılmış ve ana problem düzeyinde incelenmiştir. Muhasebe bilgi üretim sürecine etki eden mesleğin sorunları ana problemi ise ana problem düzeyinde incelendikten sonra alt problemler düzeyinde de incelenmiş ve elde edilen veriler tablolar halinde gösterilerek anlamlılık analizleri yapılmıştır.

3.13.1. Cinsiyete Göre Anlamlılık Analizleri

SMMM'lerin mesleğe bakış açıları ve mesleğin sorunlarına yönelik görüşlerinde anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek için "t" testine başvurulmuş ve SMMM'lerin genel olarak mesleğe bakış açıları, muhasabe bilgi üretim sürecinde karşılaşılan mesleki sorunlar ve çözüm önerileri ana problemine ait üç ana problem ayrı ayrı ve anket formuna uygun bir akış içerisinde gösterilmiştir.

Tablo 3.20: Cinsiyete Göre SMMM'lerin Mesleğe Bakış Açılı Ana Probleminde Anlamlı Bir Fark Olup Olmadığına İlişkin t Testi Sonuçları

	Cinsiyetiniz nedir?	n	\bar{x}	s.s.	s.d.	t	P
SMMM'lerin Mesleğe Bakış Açılı Ana Problemi	Kadın	17	2,53	0,436	82	-0786	0,434
	Erkek	67	2,65	0,596			

Tablo 3.20'daki verilerde $P=0,05$ anlamlılık düzeyine göre SMMM'lerin mesleğe bakış açıları cinsiyete göre anlamlı bir fark olmadığı, görülmüştür. Zaten erkek ve kadın meslek elemanlarının aritmetik ortalamaları (\bar{x}) tabloda birbirlerine çok yakındır.

Tablo 3.21: Cinsiyete Göre Mesleğin Sorunları Ana Probleminde Anlamlı Bir Fark Olup Olmadığına İlişkin t Testi Sonuçları

	Cinsiyetiniz nedir?	n	\bar{x}	s.s.	s.d.	t	P
Mesleğin Sorunları Ana Problemi	Kadın	17	2,31	,363	82	-0,331	0,742
	Erkek	67	2,35	,434			

Tablo 3.21 incelendiğinde $P_{tab} > P=0,05$ sonucu elde edildiğinden "Gruplar arasında anlamlı bir fark yoktur" hipotezi doğrulanmaktadır. Yani kadın ve erkek

SMMM'lerin ankette belirtilen ifadelere katılım düzeylerinde anlamlı bir farkın olmadığı gözlenmektedir.

Tablo 3.22: Cinsiyete Göre Mesleğin Sorunları Ana Probleminin Alt Problemlerinde Anlamlı Bir Fark Olup Olmadığına İlişkin t Testi Sonuçları

Mesleğin Sorunları Alt Problemleri	Cinsiyetiniz nedir?	n	\bar{x}	s.s.	s.d.	t	P
Mükellef ve Meslektaşlardan Kaynaklanan Mesleki Sorunlar	Kadın	17	2,52	,730	82	-0,202	0,840
	Erkek	67	2,53	,868			
Eğitim Düzeyi, Eğitim Kurumları ve Meslek Kuruluşlarından Kaynaklanan Mesleki Sorunlar	Kadın	17	2,24	0,333	82	1,000	0,320
	Erkek	67	2,17	0,413			
Mevzuat Hükümleri ve Resmî Kurumlardan Kaynaklanan Sorunlar	Kadın	17	1,87	0,418	82	0,579	0,564
	Erkek	67	2,14	0,572			

Tablo 3.22 incelendiğinde, mesleğin problemleri ana problemine paralel olarak mesleğin sorunları alt problemlerinin hepsinde $P=0,05$ değerinin üstünde bir anlamlılık değeri elde edilmiş ve anlamlı bir fark bulunmamıştır. Zaten Tablo 3.22 incelendiğinde (\bar{x}) aritmetik ortalama değerleri birbirine çok yakındır.

Tablo 3.23: Cinsiyete Göre Mesleğin Sorunlarına Yönelik Çözüm Önerilerine Katılım Ana Probleminde Anlamlı Bir Fark Olduğuna İlişkin t Testi Sonuçları

	Cinsiyetiniz nedir?	n	\bar{x}	s.s.	s.d.	t	P
Mesleğin Sorunlarına Yönelik Çözüm Önerileri Ana Problemi	Kadın	17	1,96	0,372	82	-0,811	0,420
	Erkek	67	2,06	0,466			

Tablo 3.23'de anlamlılık düzeyi $P=0,05$ 'e göre incelendiğinde SMMM'lerin cinsiyete göre çözüm önerilerine katılım düzeyinde yine anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

Genel olarak t testi sonuçlarında araştırmada uygulanan anket formundaki sorulara/ifadelere ve çözüm önerilerine SMMM'lerin katılım düzeylerinde $P=0,05$ anlamlılık değerine göre anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Tablolardaki aritmetik ortalamalar (\bar{x}) kontrol edildiğinde ise verilen cevapların birbirine yakın olması ve aynı doğrultuda gerçekleşmesi sebebiyle anlamlı bir farkın çıkmaması normal olarak kabul edilmiştir.

3.13.2. Eğitim Düzeyine Göre Anlamlılık Analizleri

Cinsiyete göre yapılan anlamlılık analizinde grup sayısı iki olduğundan t testi uygulanabilmiştir. Ancak bu bölümde analiz edilecek olan değişkenlerden Eğitim Düzeyi ve Mesleki Tecrübe değişkenlerindeki grup sayısı ikiden fazla seçenek içermektedir. Bu sebeple t testine geçilmeden önce Varyans analizlerinin yapılması, Varyans analizinde F (varyans) veya P (anlamlılık düzeyi) değerlerinin anlamlı bulunması gerekmektedir. Eğer anlamlılık değeri analiz için uygun çıkarsa hangi grupların farklı olduğunu belirleyebilmek için t testi ile grupların ikili karşılaştırılmasına geçilmektedir. Eğer F ve P değerleri anlamlı değil ise t testine geçilmemektedir.

Eğitim Düzeyine göre grupların vermiş oldukları cevaplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için ana problem düzeyinde analizler yapılmış muhasebe bilgi üretim sürecinde karşılaşılan sorunlar ana probleminde ise hem ana problem hem de alt problem düzeyinde anlamlılık analizleri yapılmıştır. Bu sebeple gruplar önce tek yönlü varyans analizine (ANOVA) tabi tutulmuş ve eğer anlamlı bir fark bulduysa daha sonra t testine geçilmiştir. Bu testte anlamlılık düzeyi $P=0,05$ olarak alınmıştır.

Eğitim Düzeyine göre SMMM'lerin ankete vermiş oldukları cevaplarda anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek için yapılan Varyans analizi sonuçlarını ilişkin değerler aşağıda tablolar halinde gösterilerek yorumlanmaya çalışılmıştır.

Tablo 3.24: SMMM'lerin Eğitim Düzeyine Göre Mesleğe Bakış Açıları Ana Problemine ait Varyans Analizi Sonuçları

	Mesleki Deneyim Süreleri	n	F	P
SMMM'lerin Mesleğe Bakış Açıklarına Yönelik Ana Problemi	Lise	13	0,323	0,809
	Önlisans	11		
	Lisans	58		
	Lisansüstü	2		
	Toplam	84		

Tablo 3.24'te anlamlılık düzeyi 0,809'dur. $P=0,05$ anlamlılık düzeyinde eğitim düzeyine göre SMMM'lerin mesleğe bakış açılarında anlamlı bir farka ulaşılmamıştır.

Tablo 3.25: SMMM'lerin Eğitim Düzeyine Göre Mesleğin Sorunları Ana Problemine ait Varyans Analizi Sonuçları

	Mesleki Deneyim Süreleri	n	F	P
Mesleğin Sorunları Ana Problemi	Lise	13	0,313	0,816
	Önlisans	11		
	Lisans	58		
	Lisansüstü	2		
	Toplam	84		

Yapılan analiz neticesinde Tablo 3.25'te gösterildiği gibi meslek mensuplarının eğitim düzeyine göre mesleğin sorunlarına yönelik bakış açılarında anlamlı bir farka ulaşamamıştır.

Muhasebe bilgi üretim sürecinde karşılaşılan mesleki sorunlar ana problemini daha detaylı incelemek amacıyla bu ana probleme ait alt problemlere ilişkin yapılan varyans analizleri ise aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 3.26: SMMM'lerin Eğitim Düzeyine Göre Mesleğin Sorunları Ana Probleminin Alt Problemlerine ait Varyans Analizi Sonuçları

	Mesleki Deneyim Süreleri	n	F	P
Mükellef ve Meslektaşlardan Kaynaklanan Sorunlar Alt Problemi	Lise	13	0,487	0,693
	Önlisans	11		
	Lisans	58		
	Lisansüstü	2		
	Toplam	84		
Eğitim Düzeyi, Eğitim Kur. ve Meslek Kur.'dan Kaynaklanan Sorunlar Alt Problemi	Lise	13	0,431	0,731
	Önlisans	11		
	Lisans	58		
	Lisansüstü	2		
	Toplam	84		
Mevzuat Hükümleri ve Resmi Dairelerden Kaynaklanan Sorunlar Alt Problemi	Lise	13	1,500	0,221
	Önlisans	11		
	Lisans	58		
	Lisansüstü	2		
	Toplam	84		

Tablo 3.26 analiz sonuçları incelendiğinde mesleğin ana sorunlarında anlamlı bir fark olmadığını destekleyen bir sonuca ulaşılmaktadır. Yani hem mesleğin sorunları ana problemi düzeyinde hem de alt problemler düzeyinde SMMM'lerin eğitim düzeyine göre mesleğin sorunlarına bakış açılarında $P=0,05$ ($P_{hes} < P_{tab}$) anlamlı bir fark elde edilememiştir.

Tablo 3.27: SMMM'lerin Eğitim Düzeyine Göre Mesleğin Sorunlarına Yönelik Çözüm Önerileri Ana Probleme ait Varyans Analizi Sonuçları

	Mesleki Deneyim Süreleri	n	F	P
Mesleğin Sorunlarına Yönelik Çözüm Önerileri Ana Problemi	Lise	13	0,349	0,790
	Önlisans	11		
	Lisans	58		
	Lisansüstü	2		
	Toplam	84		

Tablo 3.27'da görüldüğü üzere SMMM'lerin eğitim düzeyine göre çözüm önerilerine ait belirttikleri görüşlerde $P=0,05$ anlamlılık düzeyine göre yapılan analizde $P_{hes} < P_{tab}$ değerlerinden hareketle anlamlı bir farka ulaşılamamıştır. Buradan hareketle katılımcılar genelde birbirlerine yakın cevaplar vermişlerdir.

Genel olarak üç ana problemde ve mesleğin sorunlarına ait ayrıca incelenen alt problemlerde SMMM'lerin bildirdikleri görüşlerde anlamlı bir farka ulaşılamamıştır. Bir başka ifadeyle SMMM'lerin hem mesleğe bakış açılarını hem mesleğin sorunlarına katılım düzeyini hem de çözüm önerilerine katılım düzeyini ölçmeye yönelik ifadelerde SMMM'lerin birbirine yakın cevaplar verdikleri bulgusuna ulaşılmıştır.

3.13.3. Mesleki Tecrübeye Göre Anlamlılık Analizleri

Bir diğer grup değişkenine göre yapılan analiz ise SMMM'lerin mesleki tecrübelerine göredir. SMMM'lerin anket uygulamasında yer alan ifadelere vermiş oldukları cevaplarda mesleki tecrübeye göre anlamlı bir fark olup olmadığı analiz edilmiştir. Analiz yaparken anket formundaki sıra takip edilmiştir. Üç grupta ankete katılanların vermiş oldukları cevaplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığı yine tek yönlü varyans analizine göre $P=0,05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir.

Tablo 3.28: SMMM'lerin Eğitim Düzeyine Göre Mesleğe Bakış Açılarını Ana Problemine ait Varyans Analizi Sonuçları

	Mesleki Deneyim Süreleri	n	F	P
SMMM'lerin Mesleğe Bakış Açılarını Yönelik Ana Problemi	5 yıldan az	13	0,967	0,430
	5-10 yıl arası	26		
	11-15 yıl arası	16		
	16-20 yıl arası	9		
	20 yıldan çok	20		
	Toplam	84		

Tablo 3.28'de elde edilen sonuçlara göre, $P=0,05$ anlamlılık düzeyinde analiz edildiğinde mesleki tecrübeye göre meslek çalışanlarının mesleğe bakış açıları arasında anlamlı bir farka ulaşılamamıştır. Bu sonuca göre genel olarak SMMM'lerin birbirlerine yakın cevaplar verdiği bulgusu elde edilmiştir.

Tablo 3.29: SMMM'lerin Mesleki Tecrübeye Göre Mesleğin Sorunlarını Ana Problemine ait Varyans Analizi Sonuçları

	Mesleki Deneyim Süreleri	n	F	P
Mesleğin Sorunlarını Ana Problemi	5 yıldan az	13	2,065	0,093
	5-10 yıl arası	26		
	11-15 yıl arası	16		
	16-20 yıl arası	9		
	20 yıldan çok	20		
	Toplam	84		

Tablo 3.29'de $P=0,05$ anlamlılık düzeyinde yapılan analiz neticesinde elde edilen $P=0,093$ değerinden hareketle SMMM'lerin mesleki tecrübelerine göre mesleğin sorunlarını ana probleminde yer alan ifadelerle katılım düzeylerinde anlamlı bir fark olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Bu bulguyu desteklemek için alt problemler düzeyinde analiz yapılarak SMMM'lerin mesleğin sorunlarını alt problemlerine vermiş oldukları ifadeler arasında anlamlı bir fark olup olmadığı analiz edilmiş ve elde edilen değerler aşağıda tabloda gösterilmiştir.

Tablo 3.30: SMMM'lerin Mesleki Tecrübeye Göre Mesleğin Sorunları Ana Probleminin Alt Problemlerine ait Varyans Analizi Sonuçları

	Mesleki Deneyim Süreleri	n	F	P
Mükellef ve Meslektaşlardan Kaynaklanan Sorunlar Alt Problemi	5 yıldan az	13	2,181	0,079
	5-10 yıl arası	26		
	11-15 yıl arası	16		
	16-20 yıl arası	9		
	20 yıldan çok	20		
	Toplam	84		
Eğitim Düzeyi, Eğitim Kur. ve Meslek Kur.'dan Kaynaklanan Sorunlar Alt Problemi	5 yıldan az	13	1,805	0,136
	5-10 yıl arası	26		
	11-15 yıl arası	16		
	16-20 yıl arası	9		
	20 yıldan çok	20		
	Toplam	84		
Mevzuat Hükümleri ve Resmi Dairelerden Kaynaklanan Sorunlar Alt Problemi	5 yıldan az	13	0,670	0,615
	5-10 yıl arası	26		
	11-15 yıl arası	16		
	16-20 yıl arası	9		
	20 yıldan çok	20		
	Toplam	84		

Tablo 3.30 incelendiğinde mesleğin ana problemleri düzeyinde yapılan varyans analizi sonucu mesleğin sorunları alt problemlerinde de elde edilmiştir. Yani anlamlı bir farka ulaşılamamıştır.

SMMM'ler, anket uygulamasında yer alan muhasebe bilgi üretim sürecine etki eden mesleğin sorunları ifadelerine hem ana problem düzeyinde hem de alt problem düzeyinde birbirlerine yakın cevaplar vermişlerdir.

Tablo 3.31: SMMM'lerin Eğitim Düzeyine Göre Mesleğin Sorunlarına Yönelik Çözüm Önerileri Ana Probleme ait Varyans Analizi Sonuçları

	Mesleki Deneyim Süreleri	n	F	P
Mesleğin Sorunlarına Yönelik Çözüm Önerileri Ana Problemi	5 yıldan az	13	0,176	0,950
	5-10 yıl arası	26		
	11-15 yıl arası	16		
	16-20 yıl arası	9		
	20 yıldan çok	20		
	Toplam	84		

Tablo 3.31'da elde edilen sonuçlarda tıpkı diğer tablolarda olduğu gibi benzer anlamlılık düzeyine sahip değerlerden oluşmaktadır. P=0,05 anlamlılık düzeyinde

SMMM'lerin mesleki tecrübeye göre çözüm önerileri ifadesine katılımda anlamlı bir farka ulaşamamıştır.

Genel olarak yapılan varyans analizi tablolarından da görüleceği üzere meslek mensuplarının vermiş oldukları cevaplarda anlamlı bir farka ulaşamamıştır.

SMMM'ler hem mesleğe bakış açılarında hem mesleğin sorunlarına hem de çözüm önerilerine katılım düzeylerinde birbirlerine yakın bir görüş belirtmişlerdir.

Bu verilerden hareketle yapılan anket sonucunda Sivas ilinde faaliyet gösteren SMMM'lerin vermiş oldukları cevapların birbirine yakın olması ve anlamlı bir farkın olmaması meslek mensuplarının anket formlarını samimiyetle doldurduklarını göstermekte ve bu durum anketten elde edilen sonuçların güvenilirliğini artırmaktadır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Günümüzde insanlar işletmelere ve hatta ülkelere ekonomik büyüklüklerine göre değer vermekte ve onları söz sahibi yapmaktadırlar. Güçlü bir ekonomiye sahip olabilmek için öncelikle sağlam ve disiplinli işleyen finansal bir yapıya sahip olmak büyük önem arz etmektedir.

Finansal yapının sağlam kurulabilmesi ve sağlıklı işleyebilmesi için ise işletmelerin sahip oldukları finansal varlıklardaki değişimlerin çok iyi takip edilmesi gerekmektedir. Bu noktada karşımıza muhasebe bilgi sistemi çıkmaktadır.

Muhasebe bilgi sistemi işletmelerde var olan Yönetim Bilgi Sisteminin bir alt sistemidir. Muhasebe bilgi sistemi, işletmelerin varlık ve kaynaklarında değişime sebep olan ve para ile ifade edilebilen her türlü hareketin izlendiği, kaydedildiği, sınıflandırılarak özetlendiği, yorum ve analizinin yapıldığı bir sistemdir.

Muhasebe bilgi sisteminin en önemli fonksiyonlarının başında muhasebe bilgisinin doğru ve zamanında üretilmesi gelmektedir. Çünkü muhasebe bilgi sisteminin ürettiği bilgileri işletmeden doğrudan veya dolaylı çıkarı olan farklı gruplar kullanmaktadırlar. Bu sebeple muhasebe bilgi sisteminin sunduğu bilgilerde oluşabilecek en ufak hatalarda bile işletmeden çıkarı olan kişiler zarara uğrayabilmektedir.

İşletmelerden doğrudan çıkarı olanlara; İşletme yöneticileri, işletmenin ortakları, çalışanları, kredi verenler örnek olarak verilebilir. İşletmelerden dolaylı çıkarı olanlara ise; Finansal danışmanlar ve analizciler, menkul kıymet borsaları, meslek örgütleri ve sendikalar örnek olarak verilebilmektedir.

Muhasebe bilgi sistemi ürettiği bilgiler ile işletmelerden çıkarı olan grupları iki farklı şekilde bilgilendirmektedir. Bunlar işletme içi ve işletme dışı raporlar şeklindedir. İşletme içi raporlar ihtiyaca göre belirli bir şekil şartına uymadan düzenlenirken işletme dışı raporlar başta bilanço, gelir tablosu olmak üzere nakit akım tablosu, kar dağıtım tablosu, satışların maliyeti tablosu vb. şekillerde düzenlenebilmektedir.

İşletmeler ve işletmelerden çıkarı olan gruplar için böylesine önemli olan muhasebe bilgi sisteminin kullanıcıları ise Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavir (SMMM)'lerdir. SMMM'lerin icra ettiği muhasebecilik mesleği ise ülkemizde 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu ile düzenlenmektedir.

Kanun ile SMMM'ler işletmelerin veya vergi mükellefinin finansal nitelikteki işlerini takip etmek, defterlerini tutmak ve finansal tablolarını düzenlemek üzere belirli bir ücret karşılığında ve bağımsız olarak mesleği icra etmektedirler. İşletmelerin bünyelerinde faaliyet gösteren yani serbest çalışmayıp bağımlı olarak çalışan muhasebecilere ise Mali Müşavir denilmektedir. Ayrıca bağımlı çalışan Mali Müşavirler çalıştığı işyerinden başka hiçbir işletme veya vergi mükellefinin defterini tasdik edememektedirler.

TÜRMOB'un şubat 2013 tarihli verilerine göre ülkemizde 3568 sayılı kanun kapsamında 89.521 meslek mensubu görev yapmaktadır. Bunun 49.107 kişisi bağımsız olarak çalışan SMMM, geri kalan 40.414 kişisi ise bağımlı olarak çalışan Mali Müşavirlerdir. Yine toplam meslek mensubunun 19.371'i bayan, 53.756'si ise erkektir. Yüzdeler olarak ise toplam meslek mensuplarının % 25,12'si bayan, % 74,88'i erkektir.

Ayrıca 2008 yılında değişikliğe uğrayan 3568 sayılı kanuna göre artık SMMM olabilmek için en az lisans seviyesinde bir yükseköğretim mezunu olmak gerekmektedir. Halen ülkemizde TÜRMOB verilerine göre ülkemizde faaliyet gösteren toplam meslek mensubunun 56.257'si yüzdeler olarak % 62,7'si lisans mezunu, 19,571 kişi yüzdeler olarak % 21,8'si önlisans ve lise mezunlarından oluşmaktadır. Görüldüğü gibi toplam meslek mensuplarının yaklaşık 1/5'i önlisans ve lise mezunlarından oluşmaktadır. Ancak 3568 sayılı kanun ile artık lise ve önlisans mezunu düzeyinde SMMM olunamayacağından zamanla meslek çalışanlarının tamamının lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip meslek mensuplarından oluşacağı söylenebilir.

Sivas ilinde Şubat 2013 TÜRMOB verilerine göre 326 meslek mensubu faaliyet göstermektedir. Meslek mensuplarının 219 adedi serbest olarak çalışan SMMM, 107 adedi ise bağımlı olarak çalışan Mali Müşavirdir.

Her meslek dalında olduğu gibi muhasebecilik mesleğinde de çeşitli mesleki sorunlar mevcuttur. Ancak çok sayıda işletme veya vergi mükellefine hizmet vermesi ve çok çeşitli mesleki sorunlarla karşı karşıya kalması sebebiyle muhasebe bilgi üretim sürecinde karşılaşılan sorunları ele alırken SMMM'lerin hedef kitle seçilmesi gerektiği düşünülmüştür. Bu sebeple araştırmamızın hedef kitlesini SMMM'ler oluşturmuştur.

SMMM'lerin karşı karşıya kaldıkları ve muhasebe bilgi üretim sürecini etkileyen mesleki sorunlar genel olarak üç ana başlık altında toplanabilir. Bunlar;

- Mükellef ve Meslektaşlardan kaynaklanan mesleki sorunlar,
- Eğitim Düzeyi, Eğitim Kurumları ve Mesleki Kuruluşlardan kaynaklanan mesleki sorunlar,
- Mevzuat hükümleri ve Resmi Kurumlardan kaynaklanan mesleki sorunlardır.

Bu başlıklar altında ele alınan ve muhasebe bilgi üretim sürecini etkileyen sorunların en önemlileri ise şunlardır;

Mükellef ve meslektaşlardan kaynaklanan sorunların en önemlilerine; mükelleften zamanında ve eksiksiz bilgi-belge elde edilememesi, mükelleflerin gerçeğe aykırı belge düzenlemesi, SMMM'lerin muhasebecilik ücretini zamanında alamaması, meslektaşlar arasında mükellefi adına az vergi çıkartma kaygısı, mükellefiyle ticari ortaklığa girilmesi sayılabilir.

Eğitim kökenli mesleki sorunların en önemlilerine; başta üniversiteler olmak üzere eğitim kurumlarında verilen teorik eğitim ile uygulamalı eğitimlerin farklılık göstermesi, meslek kuruluşları eğitim kurumları ve sanayi işbirliğinin sağlanamaması, meslek kuruluşları ve eğitim kurumları tarafından düzenlenen konferans, seminer, panel vb. meslek mensuplarının arzu ettiği şekilde olmaması ve yetersiz kalması sayılabilir.

Mevzuat hükümleri ve resmi kurumlardan kaynaklanan mesleki sorunların en önemlilerine ise; meslek mensuplarının en çok dile getirdiği mevzuat değişikliklerinin çok sık olması, mali tatilin tatil anlayışına uygun olmaması ve ihtiyaçları karşılamaması, resmi kurumların en ufak bir hatada ağır bir şekilde ceza vermesi şeklinde belirlenen sorunlar sayılabilir.

Muhasebe bilgi üretim sürecine etki eden mesleki sorunlar ve bu sorunların çözümüne yönelik olarak SMMM'lerin görüşlerini öğrenmek üzere Sivas il genelinde yapılan anket uygulamasında SMMM'lerin mesleki sorunlara ve mesleki sorunlara yönelik sunulan çözüm önerilerine katılım düzeylerine ilişkin elde edilen bulgular ise şu şekilde olmuştur;

- ✓ Araştırmaya katılanların % 79,8'i erkektir. Bu verilerden SMMM'lik mesleğinde erkeklerin bayanlara göre oldukça bir üstünlüğü mevcuttur.
- ✓ Eğitim durumuna bakıldığında ise SMMM'lerin % 69 oranında yani deneklerin çoğunluk kısmı lisans düzeyinde eğitim görenlerden oluştuğu görülmektedir.
- ✓ Mesleki tecrübe bakımından ise SMMM'lerin yoğunlaştığı aralık ilk 10 yıla kadar mesleki tecrübe olmuştur. Yüzdelik dilimi ise 46,5'tir.
- ✓ SMMM'lere yönelik olarak anket uygulamasında sorulan "Mali sorumluluk sigortanız var mı?" sorusuna meslek çalışanlarından alınan yanıt % 60,7 oranında hayır şeklinde olmuştur.
- ✓ SMMM'ler mesleği icra etmekten % 73,8 oranında memnun olduklarını belirtirlerken elde ettiği gelirden memnun olanların oranı % 54,8'dir. Yani bazı meslek mensupları mesleği icra etmekten memnun olduğu halde elde ettiği gelirden memnun değildir.
- ✓ SMMM'ler araştırma sonucuna göre mükelleflerinin mesleklerine gösterdikleri saygıdan memnun değildir.
- ✓ Yine SMMM'lerin mali tatil uygulamasından memnun olmadıkları araştırmada ortaya çıkan bir diğer sonuçtur.

- ✓ Cinsiyete göre bakıldığında hem erkek hem bayan meslektaşların yaklaşık % 72,5'i mesleği icra etmekten memnundur. Buna karşın bayanların tamamı mesleği stresli bulurken erkeklerin de % 90'dan fazlası mesleği stresli bulmaktadır.
- ✓ SMMM'lere yöneltilen anket uygulamasında en fazla katılımın olduğu ifadeler şu şekildedir;
- ✓ Mesleğe bakış açılarını ölçmeye yönelik hazırlanan ifadelerde mesleğin stresi hakkında görüşlerinin sorulduğu ifade ortak katılım düzeyinin en yüksek olduğu ifade olmuş ve katılım düzeyi "*Kesinlikle Doğru*" olarak ölçülmüştür.
- ✓ Mükellef ve meslektaşlardan kaynaklanan sorunları belirlemeye yönelik hazırlanan ifadelerde SMMM'lerin muhasebecilik ücretlerini tam ve zamanında alamadığını belirten ifade en yüksek ortak katılım olduğu ifade olmuş ve katılım düzeyi "*Kesinlikle Doğru*" olarak ölçülmüştür.
- ✓ Mevzuat hükümleri ve Resmi kurumlardan kaynaklanan sorunları belirlemeye yönelik hazırlanan ifadelerde ise SMMM'lerin en fazla ortak katılım gösterdiği mevzuat hükümlerinin çok sık değiştiği bu sebeple karmaşa yaşandığı şeklindeki ifade olmuş ve yine katılım düzeyi "*Kesinlikle Doğru*" olarak ölçülmüştür.
- ✓ Muhasebe bilgi üretim sürecinde karşılaşılan sorunların çözümüne ilişkin önerilerde ise SMMM'lerin en fazla ortak katılım gösterdiği ifadeler; mali tatilin gözden geçirilmesi gerektiği, muhasebe meslek elemanının az bir hatasından ağır bir şekilde cezalandırılmaması gerektiği ve muhasebecilik ücretinin kurulacak yeni bir sistemle mükelleften alınarak SMMM'lerin hesabına aktarılması gerektiği şeklindeki ifadeler olmuş ve bu ifadelere katılım düzeyi "*Kesinlikle Doğru*" olarak ölçülmüştür.
- ✓ Cinsiyete göre anket uygulamasına katılan meslek elemanlarının vermiş oldukları cevaplarda anlamlı bir fark olup olmadığını

öğrenmek için cinsiyete göre; SMMM'lerin öncelikle mesleğe bakış açılarını ölçmeye yönelik ifadelere, devamında mükellef ve meslektaşlardan kaynaklanan ve muhasebe bilgi üretim sürecini etkileyen sorunları belirlemeye yönelik hazırlanan ifadelere, sonra eğitim düzeyi, eğitim kurumları ve meslek kuruluşlarından kaynaklanan sorunları belirlemeye yönelik hazırlanan ifadelere ve son olarak muhasebe bilgi üretim sürecini etkileyen sorunların çözüm önerilerinde katılım düzeylerini belirlemeye yönelik hazırlanan ifadelere t testi uygulanmış ve hepsinde anlamlı bir fark elde edilememiştir.

- ✓ Anket uygulamasındaki üç ana problem olan; SMMM'lerin mesleğe bakış açıları, Muhasebe bilgi üretim sürecinde karşılaşılan sorunlar ve bu sorunlara yönelik çözüm önerileri ana problemlere ve muhasebe bilgi üretim sürecini etkileyen mesleki sorunlara ait üç alt probleme ait ifadelere SMMM'lerin göstermiş oldukları katılım düzeyleri SMMM'lerin eğitim düzeyine ve mesleki tecrübelerine göre anlamlılık analizine tabi tutulmuştur. Grup değişken sayısı ikiden fazla olduğu için eğitim düzeyi ve mesleki tecrübeye göre yapılan analizde tek yönlü analiz (ANOVA) tekniği kullanılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarında eğitim düzeyi ve mesleki tecrübeye göre SMMM'lerin mesleğe bakış açıları, muhasebe bilgi üretim sürecini etkileyen sorunlar ve bu sorunlara yönelik çözüm önerilerine katılım düzeylerinde anlamlı bir farka ulaşamamıştır.

Yapılan anket çalışmasında yer alan ifadeler tezin ikinci bölümünde ayrıntılı olarak ele alınmış ve burada meslektaşların bu ifadelere katılım düzeyleri ortaya konmuştur. Ayrıca anlamlılık testleri sonucu elde edilen değerler anketi cevaplayan meslek mensuplarının samimiyetle cevap verdiğini göstermekte ve bu doğrultuda elde edilen verilerin doğru ve güvenilir olduğu ortaya çıkmaktadır.

KAYNAKLAR:

Aktepe, E., (2010) *Meslek Yüksekokulları için Genel İşletme*.Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, Dördüncü Basım.

Arıkan, Y. (2009) *Muhasebe Mesleğinde Uzmanlaşma ve Kurumsallaşma Süreci* [Mali Çözüm İki Aylık Mesleki Dergi] Yıl:19 Ocak-Şubat 2009. (9-17)

Ataman, Ü., (2000) *Genel Muhasebe*. İstanbul: Türkmen Kitabevi, Dördüncü Baskı.

Ay, M, (2011). *Öğrencilerin Muhasebe Derslerinde Yaşadıkları Anlama Zorlukları Ve Nedenleri Üzerine Bir Araştırm.* [Selçuk Ü. A. Keleşoğlu Eğ.Fak.Dergisi], Sayı:31, (263-277)

Aydemir, K., (2001). *Bilgiden Belgeye Pratik Muhasebe*. İstanbul: Der Yayınevi.

AYDIN,A.H. (2010).*Yönetim Bilimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık,3. Baskı.

Büyükmirza, K., (2011). *Maliyet ve Yönetim Muhasebesi*. Ankara: Gazi Kitabevi, 16. Baskı.

Can, A.V. (2010). *Krizin Muhasebesi ve Muhasebenin Krizi*. [Mali Çözüm Dergisi], 2010/97, (21-48)

Celep, C., (2003). *Bilgi Yönetimi*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Ceran, Y., Bezirci, M. (2011) *Pazarlama Bilgi Sistemi – Muhasebe Bilgi Sistemi İlişkisine Stratejik Bir Yaklaşım: Stratejik Pazarlama Muhasebesi*. [Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi] Sayı: 26, (103-115)

Çalgan, E., Menteşe, E., Işıloğlu, F., Toroslu, M.V., Özcan, M., Kanpak, N.G., Savaş, Ş., Onur, J.O., Ağca, Z., (2008) *Muhasebe Denetimi*. İstanbul: Mart Matbaacılık, İSMMO Yayın No:13

Çonkar, K., Ulusan, H., Öztürk, M. (2010) *Genel Muhasebe*.Ankara: Sözkese Matbaacılık, 5. Baskı.

Daştan, A., (2011). *Muhasebe Meslek Mensuplarının Vergi Kayıp Ve Kaçaklarının Önlenmesindeki Rolü: Doğu Karadeniz Bölgesine Yönelik Bir Araştırma*[Atatürk Ü. İ.İ.B.F. Dergisi], 25/2, (181-206)

Degos, J-G., (2008). Muhasebenin Geleceği Geleceğin Muhasebesi ile Uyumlu mu? [Muhasebe ve Finansman Dergisi], 2008/37, (205-221)

Demir, M. ve Anasız, İ. (2008). *Muhasebecilik Mesleğinde Mesleki Stres Kaynakları ve Uygulanan Bireysel Stratejiler Üzerine Bir Araştırma*. [Verimlilik Dergisi], 2008/3, (135-157)

Dinç, E., Abdioğlu, H., (2009) *İşletmelerde Kurumsal Yönetim Anlayışı Ve Muhasebe Bilgi Sistemi İlişkisi: İmkb-100 Şirketleri Üzerine Ampirik Bir Araştırma*. [Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi] Cilt:12, Sayı:21, (157-184)

Dinçer, Ö., Fidan, Y., (1999) *İşletme Yönetimine Giriş*. İstanbul: Beta Basım Yayın ve Dağıtım, Dördüncü Baskı.

Drucker, P. F., (1999) *Harvard Business Review Dergisinden seçmeler Bilgi Yönetimi, "Yeni Örgütün Ortaya Çıkışı"*. İstanbul: MESS Yayınları.

Durna, U., Demirel, Y. (2008). *Bilgi Yönetiminde Bilgiyi Anlamak*. [Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi] Sayı:30, (129-156)

Erol, M., Elagöz, İ., Arslan, M. (2009). Mali Tatilin Muhasebe Meslek Elemanlarının (SM-SMMM-YMM) Mesleki Faaliyetlerine Olan Etkileri ve Ampirik Bir Çalışma. [Muhasebe ve Finansman Dergisi], 2009/44, (119-127)

Gökgöz, A. Zeytin, M. (2012). *Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Faaliyetlerinde Karşılaştıkları Sorunlar ve Beklentileri: Bilecik Ve Yalova İlleri Uygulaması*. [Süleyman Demirel Ü. İ.İ.B.F. Dergisi], Cilt:17 S:1, (477-493)

Gücenme, Ü., (2000) *Genel Muhasebe*. Bursa: Marmara Kitabevi.

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

Güçlü, N., Sotirofski, K. (2006). *Bilgi Yönetimi*. [Türk Eğitim Bilimleri Dergisi] Cilt:4 Sayı:4 (351-371)

Güney, S. ve Çınar, O. (2012). *Serbest muhasebeci mali müşavirlerin (SMMM) Etik algıları: erzurum örneği*. [Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi], 26/2. (91-106)

Güzel, A. (2011). *Finansal Muhasebe*. İzmir: İlya İzmir Yayınevi.

Hatunoğlu, Z., Bakan, İ., (2010). *Muhasebe Bürolarında Bilgisayar Ve İnternet Kullanımının Faydaları İle İşyeri Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Araştırması*. [Mustafa Kemal Ü. S.B.E. Dergisi], 7/13, (98-129)

<http://archive.ismmmo.org.tr/docs/yayinlar/kitaplar/99/2.bolum.pdf> Alıntı Tarihi: 07.12.2012

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction>. Alıntı:06.02.2013

<http://www.belgeler.com/blg/2hiz/sstem-yaklaimi-4> Alıntı Tarihi:11.10.2012

<http://www.cnnturk.com/2009/ekonomi/dunya/09/14/lehman.brothers.iflas.ett>
i.kriz.basladi/543363.0/index.html Alıntı Tarihi:02.11.2012

<http://www.ifac.org/About> Erişim tarihi: 25.03.2013

<http://www.ismmmo.org.tr/html.asp?id=3997> Alıntı Tarihi:04.12.2012

http://www.iso.org.tr/tr/web/StatikSayfalar/Besyuz_Buyuk.aspx Alıntı Tarihi:18.03.2012

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/11/20111102-5.htm> Alıntı Tarihi:27.04.2013

http://www.teknolojide.com/sistem-nedir_3249.aspx Alıntı Tarihi:10.10.2012

http://www.tesmer.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=119:tesmer-tantm&catid=34:doc Alıntı:27.04.2013

<http://www.tuik.gov.tr/Gosterge.do?id=3570&sayfa=giris&metod=IlgiliGosterge> Alıntı Tarihi:03.02.2013

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13420> Alıntı Tarihi:03.02.2013

<http://www.turmob.org.tr/TurmobilWeb/FaliyetRaporu.aspx> Alıntı Tarihi:05.02.2013

IFAC Küçük ve Orta Büyüklükteki Muhasebe Büroları Komitesi(SMPs), [IFAC-SMPs Kısa Anket, Mayıs-Haziran 2012] Alıntı Tarihi: 25.03.2013 <http://www.turmob.org.tr/TurmobWeb/ContentPageDetail.aspx?param=>

İskender, H. (2011). *Türkiye’de Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Yetkinlik Sorunları Ve Bu Sorunların Çözümünde Sürekli Eğitimin Rolü*. (Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011)

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

Karagöz, M., (2004). *Örnekleme Yöntemleri*. [İnönü Ü. İ.İ.B.F. Ekonometri Bölümü Ders Notları], 2003-2004 Öğretim Yılı, Malatya.

Karaoğlan, M. (2011).*Muhasebe Bilgilerinin Güvenirliğinde Mesleki Yargının Önemi* (Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011)

Kaynar, Y. (2010). *Muhasebe Bilgi Sisteminde Üretilen Temel Performans Göstergelerinin (Key Performans Indicators) Karar Verme Süreçlerinde Kullanılması*(Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniv. S.B.E. İşletme A.B.D. 2010)

Kısakürek, M.M., Alpan, N. (2010). Muhasebe Meslek Etiği ve Sivas İlinde Bir Uygulama. [Muhasebe Finansman Dergisi], 2010/47, (213-228)

Kısakürek, M.M., Pekcan, A., (2005) *Muhasebenin Ürettiği Bilgiye Farklı Açılardan Bakışlar*. [Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi] Cilt:6, Sayı:2 (107-125)

Kızıl, A. (2001) *Genel Muhasebe ve Vergi Uygulamaları*. İstanbul: Der Yayınevi

Koçakoğlu, H. (2011). *Tek Düzen Muhasebe Uygulamaları*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Küçüksavaş, N., (2001). *Genel Muhasebe İlkeler ve Uygulaması*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 9. Baskı.

Mizrahi, R. (2011) Kobi'lerde Muhasebe Bilgi Sisteminin Etkin Kullanımı Üzerine Bir Araştırma. [Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi] Cilt:3 Sayı:2 (307-316). (Online)

Mizrahi, R. (2011) Kobi'lerde Muhasebe Bilgi Sisteminin Etkin Kullanımı Üzerine Bir Araştırma. [Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi] (3/2) (307-316). (Online)

Özbakış, O., (2009) *İşletmelerde Yönetim Bilgi Sistemleri Uygulamaları* (Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, 2009)

Özkan, A. ve Hacıhasanoğlu, T. (2012). Muhasebe Meslek Mensuplarının Kişilik Özellikleri Ve Etik Karar Verme Davranışları Arasındaki İlişkiler. [Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi], (5/2). 37-52

Savsar, C., (2005) *Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde (KOBİLER) Muhasebe Bilgi Sistemlerinin Yeri ve Önemi, Çorum İlindeki Kobi'lerde Tanımlayıcı Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2005)

Scorte, M. C.,Cozma, A., Rus, L., (2009). *The Importance of Accounting Information InCrisis Times*. [Annales Universitatis Series Oeconomica], 11(1), (194-200)

Subaşı, Ş., Demir, B. (2009). Fakültelerin İşletme Bölümlerinde Verilen Muhasebe Derslerinin Durum Analizi. [Muhasebe ve Finansman Dergisi], 2009/44, (127-137)

Sürmeli, F., Erdoğan, M., Erdoğan, N., Banar, K., Önce S., (1998). *Muhasebe Bilgi Sistemi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Şaklak, Ö ve Buran, Y. (2010).*Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde (KOBİ) Muhasebe Bilgi Sisteminin Önemi*. MYO-OS 2010- Ulusal Meslek Yüksekokulları Öğrenci Sempozyumu21-22 EkimDüzce:2010

Şengel, S. (2011). Türkiye'de Muhasebe Meslek Elemanı Talebi Üzerine Bir Araştırma. [Muhasebe ve Finansman Dergisi], Nisan-2011, (167-180)

Şimşek Ş ve Çelik A. (2009).*Genel İşletme*. Konya: Eğitim Kitabevi.

TDK *Büyük Türkçe Sözlük*, <http://tdkterim.gov.t/bts/> Alıntı Tarihi:16.09.2010

Tekin, H., (1987). *Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme*. Mesa Yayınları, Ankara.

Tenekecioğlu, B., Tokol, T., Çalık, N., Karalar, R., Timur, N., Öztürk, A.S., (2004). *Pazarlama Yönetimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2. Baskı.

Tutar, H. (2010). *Yönetim Bilgi Sistemi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Türkiye Muhasebe Standartları (TMS) (2010). Ankara: Fersa Matbaası

Uysal, T., Şenlik, M., (2012). *Genel Muhasebe*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, Üçüncü Baskı.

Ünal, O., Doğanay, M. (2009). Lisans Düzeyindeki Muhasebe Eğitiminin Etkinliği: Sayıştay Özelinde Ampirik Bir Çalışma. [Sayıştay Dergisi], Temmuz-Aralık 2009, Sayı:74-75, (117-138)

Varıcı, İ., (2007) *Muhasebe Bilgi Sisteminin Kurumsallaşma Üzerine Etkisi: Orta ve Doğu Karadeniz'deki Kobiler Üzerine Bir Uygulama* (Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, 2007)

www.turmob.org.tr/TurmobWeb/Istatistikler.aspx Alıntı Tarihi:01.02.2013

Yalçın, S. (2012). Muhasebe meslek mensuplarının muhasebecilik Mesleğinin geliştirilmesiyle ilgili tutumları. [Muhasebe Finansman Dergisi], Temmuz-2012, (113-136)

Yalkın, Y.K., (2001) *Genel Muhasebe İlkeleri-Uygulaması Tek Düzen Muhasebe Sistemi*. Ankara: Turhan Kitabevi, 12. Baskı.

YERELİ, A.B., (2006). Muhasebe Meslek Mensupları Anketi: Mesleki Profil, Sorunlar, Çözüm Önerileri, 1-44, www.alomaliye.com, (01.10.2012).

Yıldız, G. (2010). *Muhasebe Mesleğinde Meslek Etiği Ve Kayseri İl Merkezinde Bir Uygulama*. [Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi], Sayı:36 Ağustos-Aralık 2010, (155-178)

Yıldız, G., (2010). Muhasebe Mesleğinde Meslek Etiği ve Kayseri İlinde Bir Uygulama. [Erciyes Ü. İ.İ.B.F.], Sayı:36, (155-178)

Yozgat, U. (1998). *Yönetim Bilişim Sistemleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Zaif, F., Ayanoglu, Y., (2007). *Muhasebe Eğitiminde Kalitenin Arttırılmasında Ders Programlarının Önemi: Türkiye'de Bir İnceleme*. [Gazi Ü. İ.İ.B.F. Dergisi], 9/1, (115-136)

A.5- Bu mesleği icra etmekten memnun musunuz?

Katılım Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	18	21,4
Memnunum	44	52,4
Kararsızım	9	10,7
Memnun Değilim	11	13,1
Hiç Memnun Değilim	2	2,4
TOPLAM	84	100

A.7- Mükelleflerinizin, mesleğinize gösterdikleri saygıdan hangi düzeyde memnunsunuz?

Katılım Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	1	1,2
Memnunum	24	28,6
Kararsızım	15	17,9
Memnun Değilim	30	35,7
Hiç Memnun Değilim	14	16,7
TOPLAM	84	100

A.9- Mali Tatil uygulamasından memnun musunuz?

Katılım Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	4	4,8
Memnunum	26	31
Kararsızım	9	10,7
Memnun Değilim	28	33,3
Hiç Memnun Değilim	17	20,2
TOPLAM	84	100

A.6- Mesleğinizin stresi hakkında düşünceniz nedir?

Katılım Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Çok Stresli	49	58,3
Stresli	30	35,7
Kararsızım	4	4,8
Stressiz	1	1,2
Hiç Stresi Yok	0	0
TOPLAM	84	100

A.8- Elde ettiğiniz gelirden memnun musunuz?

Katılım Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	4	4,8
Memnunum	42	50
Kararsızım	16	19
Memnun Değilim	19	22,6
Hiç Memnun Değilim	3	3,6
TOPLAM	84	100

Madde1- Mükelleflerimizden muhasebe ile ilgili gerekli bilgi ve belgeyi zamanında elde etme konusunda sıkıntı yaşarız

Katılım Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle Doğru	24	28,6
Doğru	54	64,3
Kararsızım	1	1,2
Yanlış	4	4,8
Kesinlikle Yanlış	1	1,2
TOPLAM	84	100

Madde 3- Mükellefler muhasebeciden muhasebecilik faaliyeti ile ilgili hukuki olmayan isteklerde bulunur

Katılım Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle Doğru	8	9,5
Doğru	27	32,1
Kararsızım	13	15,5
Yanlış	27	32,1
Kesinlikle Yanlış	9	10,7
TOPLAM	84	100

Madde 5- Mükelleflerimden bazılarının iki farklı kasa, banka hesabı gibi uygulama içinde olduklarını düşünüyorum

Katılım Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle Doğru	7	8,3
Doğru	22	26,2
Kararsızım	17	20,2
Yanlış	29	34,5
Kesinlikle Yanlış	9	10,7
TOPLAM	84	100

Madde 2- Mükellefler arasında gerçeğe aykırı belge düzenleyenlerin olduğunu düşünüyorum

Katılım Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle Doğru	4	4,8
Doğru	21	25
Kararsızım	17	20,2
Yanlış	31	36,9
Kesinlikle Yanlış	11	13,1
TOPLAM	84	100

Madde 4- Mükelleflerimin bazıları işle ilgili bilgileri benimle paylaşmaktan kaçınırlar

Katılım Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle Doğru	6	7,1
Doğru	25	29,8
Kararsızım	21	25
Yanlış	26	31
Kesinlikle Yanlış	6	7,1
TOPLAM	84	100

Madde 6- Daha az vergi ödeyen muhasebeci daha kalitelidir görüşü mükellefler arasında yaygındır

Katılım Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle Doğru	22	26,2
Doğru	31	36,9
Kararsızım	11	13,1
Yanlış	14	16,7
Kesinlikle Yanlış	6	7,1
TOPLAM	84	100

Madde 7- Mükelleflerimin arasında muhasebecilik ücretini zamanında ödemeyenler vardır

Katılım Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle Doğru	38	45,2
Doğru	38	45,2
Kararsızım	3	3,6
Yanlış	2	2,4
Kesinlikle Yanlış	3	3,6
TOPLAM	84	100

Madde 9- Mükellefi ile ticari bir ilişki içerisinde olmayan muhasebecinin muhasebe bilgi üretiminde objektifliği artar

Katılım Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle Doğru	21	25
Doğru	33	39,3
Kararsızım	18	21,4
Yanlış	12	14,3
Kesinlikle Yanlış	0	0
TOPLAM	84	100

Madde 11- Mükellefiyle ticari ortaklık işine giren meslektaşlarımız bulunmaktadır

Katılım Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle Doğru	9	10,7
Doğru	37	44
Kararsızım	20	23,8
Yanlış	17	20,2
Kesinlikle Yanlış	1	1,2
TOPLAM	84	100

Madde 8- Mükellefler tarafından asgari ücretin altında defter tutulması yönünde istekler gelmektedir

Katılım Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle Doğru	25	29,8
Doğru	47	56
Kararsızım	2	2,4
Yanlış	8	9,5
Kesinlikle Yanlış	2	2,4
TOPLAM	84	100

Madde 10- Akraba, kan bağı veya sıhrî hısımlarının muhasebecilik hizmetini gören meslektaşlar vardır

Katılım Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle Doğru	15	17,9
Doğru	51	60,7
Kararsızım	12	14,3
Yanlış	5	6
Kesinlikle Yanlış	1	1,2
TOPLAM	84	100

Madde 12- Mükelleflerle asgari muhasebecilik ücret tarifesine göre anlaşma yapmak zordur

Katılım Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle Doğru	16	19
Doğru	40	47,6
Kararsızım	7	8,3
Yanlış	20	23,8
Kesinlikle Yanlış	1	1,2
TOPLAM	84	100

Madde 13- Meslektaşlar arasında daha az vergi çıkartma kaygısı vardır

Katılım Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle Doğru	4	4,8
Doğru	25	29,8
Kararsızım	19	22,6
Yanlış	31	36,9
Kesinlikle Yanlış	5	6
TOPLAM	84	100

Madde 15- Sürekli mesleki eğitime yönelik eğitim ve seminerlere katılımın zorunlu olmasına rağmen bu faaliyetlere katılım azdır

Katılım Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle Doğru	7	8,3
Doğru	54	64,3
Kararsızım	13	15,5
Yanlış	10	11,9
Kesinlikle Yanlış	0	0
TOPLAM	84	100

Madde 17- Meslek odası meslektaşların mesleki ahlaka uygun davranmaları için yeterince otoriter değildir

Katılım Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle Doğru	28	33,3
Doğru	23	27,4
Kararsızım	18	21,4
Yanlış	14	16,7
Kesinlikle Yanlış	1	1,2
TOPLAM	84	100

Madde 14- Mesleki örgütlerce yayınlanan mesleki yayınlar meslek mensuplarının eğitiminde yetersiz kalmaktadır

Katılım Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle Doğru	13	15,5
Doğru	44	52,4
Kararsızım	14	16,7
Yanlış	11	13,1
Kesinlikle Yanlış	2	2,4
TOPLAM	84	100

Madde 16- Türkiye Muhasebe Standartlarına yönelik eğitimler yetersizdir

Katılım Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle Doğru	16	19
Doğru	53	63,1
Kararsızım	7	8,3
Yanlış	8	9,5
Kesinlikle Yanlış	0	0
TOPLAM	84	100

Madde 18- Üniversitelerde verilen muhasebe konusundaki eğitimin yetersiz olduğunu düşünüyorum

Katılım Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle Doğru	24	28,6
Doğru	44	52,4
Kararsızım	9	10,7
Yanlış	7	8,3
Kesinlikle Yanlış	0	0
TOPLAM	84	100

Madde 19- Sürekli benzer işlerin yapılması mesleki güncel konularda bilgi sahibi olma çabasını engellemektedir

Katılım Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle Doğru	18	21,4
Doğru	38	45,2
Kararsızım	11	13,1
Yanlış	13	15,5
Kesinlikle Yanlış	4	4,8
TOPLAM	84	100

Madde 21- Genel olarak kalifiye eleman bulmakta zorlanılmaktadır

Katılım Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle Doğru	26	31
Doğru	44	52,4
Kararsızım	7	8,3
Yanlış	6	7,1
Kesinlikle Yanlış	1	1,2
TOPLAM	84	100

Madde 23- Muhasebecinin az bir hatasından dolayı resmi kurumlarla yaşadığı sorunlar karşısında ağır bir cezaya çarptırılması muhasebe bilgi üretimini olumsuz etkilemektedir

Katılım Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle Doğru	36	42,9
Doğru	40	47,6
Kararsızım	3	3,6
Yanlış	5	6
Kesinlikle Yanlış	0	0
TOPLAM	84	100

Madde 20- Personelim mesleki açıdan yeterli bilgi ve tecrübeye sahiptir

Katılım Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle Doğru	11	13,1
Doğru	57	67,9
Kararsızım	9	10,7
Yanlış	6	7,1
Kesinlikle Yanlış	1	1,2
TOPLAM	84	100

Madde 22- Mevzuat değişikliği çok sık yaşandığından bilgi üretiminde sürekli bir karmaşa söz konusu olmaktadır

Katılım Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle Doğru	36	42,9
Doğru	44	52,4
Kararsızım	2	2,4
Yanlış	2	2,4
Kesinlikle Yanlış	0	0
TOPLAM	84	100

Madde 24- Meslekle ilgili resmi kurumlarda ortaya çıkan sorunların çözümünde kişisel ilişkiler önemli yer tutmaktadır

Katılım Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle Doğru	22	26,2
Doğru	40	47,6
Kararsızım	14	16,7
Yanlış	8	9,5
Kesinlikle Yanlış	0	0
TOPLAM	84	100

Madde 25- Mali tatil sonrası, muhasebecilik faaliyetinde sıkıntılar daha çok yaşanmaktadır

Katılım Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle Doğru	14	16,7
Doğru	30	35,7
Kararsızım	15	17,9
Yanlış	25	29,8
Kesinlikle Yanlış	0	0
TOPLAM	84	100

Madde 27- Bir muhasebecinin belge ve bilgi eksikliği sebebiyle muhasebecilik hizmetini iptal ettiği mükellefin yeni bir muhasebeci ile anlaşmasını zorlaştırıcı düzenleme yapılmalıdır

Katılım Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle Doğru	27	32,1
Doğru	43	51,2
Kararsızım	5	6
Yanlış	8	9,5
Kesinlikle Yanlış	1	1,2
TOPLAM	84	100

Madde 29- Muhasebecilik faaliyetinin yürütülmesi için mükellefe düşen görevleri, vergi idaresi vb. kurumlarla ilgili sorumlulukları ve muhasebecilik mesleğinin etik kurallarını anlatan broşürler hazırlanarak mükelleflere dağıtılmalıdır

Katılım Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle Doğru	30	35,7
Doğru	45	53,6
Kararsızım	5	6
Yanlış	3	3,6
Kesinlikle Yanlış	1	1,2
TOPLAM	84	100

Madde 26- Denetimlerin yetersiz olması mükelleflerde vergi kaçırma meylini artırmaktadır

Katılım Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle Doğru	19	22,6
Doğru	34	40,5
Kararsızım	14	16,7
Yanlış	15	17,9
Kesinlikle Yanlış	2	2,4
TOPLAM	84	100

Madde 28- Vergi ödemelerinde mükellefin eksik veya zamanında belge göndermemesinden kaynaklanan bir durum söz konusu ise cezanın muhasebeciye değil de mükellefe kesilmesi suretiyle muhasebecinin sorumluluğunun azaltılmalıdır

Katılım Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle Doğru	35	41,7
Doğru	46	54,8
Kararsızım	2	2,4
Yanlış	1	1,2
Kesinlikle Yanlış	0	0
TOPLAM	84	100

Madde 30- Belirli ekonomik büyüklüğü aşan işletmelerin bünyelerinde SMMM istihdam etmesi zorunlu hale getirilmelidir

Katılım Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle Doğru	34	40,5
Doğru	28	33,3
Kararsızım	14	16,7
Yanlış	6	7,1
Kesinlikle Yanlış	2	2,4
TOPLAM	84	100

Madde 31- Mesleki eğitime katılmama durumu disiplin cezası ile karşılık görmelidir

Katılım Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle Doğru	12	14,3
Doğru	30	35,7
Kararsızım	20	23,8
Yanlış	17	20,2
Kesinlikle Yanlış	5	6
TOPLAM	84	100

Madde 33- Meslek etiği ile ilgili TÜRMOB ve/veya Üniversitelerin düzenlediği panel, seminer, toplantı vb. artırılmalıdır

Katılım Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle Doğru	28	33,3
Doğru	37	44
Kararsızım	13	15,5
Yanlış	5	6
Kesinlikle Yanlış	1	1,2
TOPLAM	84	100

Madde 35- Genel olarak asgari ücret altında muhasebecilik hizmeti yapıldığı düşünülüyorsa asgari ücret tarifesi aşağı çekilmelidir

Katılım Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle Doğru	6	7,1
Doğru	19	22,6
Kararsızım	11	13,1
Yanlış	27	32,1
Kesinlikle Yanlış	21	25
TOPLAM	84	100

Madde 32- Üniversitelerle meslek mensuplarının eğitim düzeylerini arttırmaya yönelik protokoller yapılmalıdır. Örn; Yüksek lisans yapma gibi

Katılım Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle Doğru	21	25
Doğru	49	58,3
Kararsızım	6	7,1
Yanlış	5	6
Kesinlikle Yanlış	3	3,6
TOPLAM	84	100

Madde 34- Meslek Odası ile Eğitim kurumları işbirliğine giderek mükelleflere yönelik temel muhasebe bilgi düzeyini artırıcı eğitim programları düzenlenmelidir

Katılım Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle Doğru	26	31
Doğru	41	48,8
Kararsızım	11	13,1
Yanlış	4	4,8
Kesinlikle Yanlış	2	2,4
TOPLAM	84	100

Madde 36- Meslektaşlar arasında dayanışmayı artırıcı sosyal faaliyetler düzenlenmelidir

Katılım Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle Doğru	26	31
Doğru	45	53,6
Kararsızım	10	11,9
Yanlış	2	2,4
Kesinlikle Yanlış	1	1,2
TOPLAM	84	100

Madde 37- Mali tatil uygulaması gözden geçirilerek bu uygulama tatil anlayışına uygun hale getirilmelidir

Katılım Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle Doğru	47	56
Doğru	33	39,3
Kararsızım	4	4,8
Yanlış	0	0
Kesinlikle Yanlış	0	0
TOPLAM	84	100

Madde 39- Maliye Bakanlığı veya ildeki meslek kuruluşu tarafından muhasebe ücretleri tahakkuk sistemi ile mükelleflerden toplanıp muhasebecinin hesabına her ay aktarmalıdır

Katılım Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle Doğru	53	63,1
Doğru	20	23,8
Kararsızım	5	6
Yanlış	1	1,2
Kesinlikle Yanlış	5	6
TOPLAM	84	100

Madde 42- Meslek odaları mesleki rekabeti önlemek için daha otoriter olmalıdır

Katılım Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle Doğru	42	50
Doğru	32	38,1
Kararsızım	5	6
Yanlış	4	4,8
Kesinlikle Yanlış	1	1,2
TOPLAM	84	100

Madde 38- Meslek elemanları bir araya gelerek şirketleşme yoluna gitmelidir

Katılım Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle Doğru	19	22,6
Doğru	29	34,5
Kararsızım	24	28,6
Yanlış	7	8,3
Kesinlikle Yanlış	5	6
TOPLAM	84	100

Madde 40- Vergi idaresince yapılan denetimler artırılmalıdır

Katılım Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle Doğru	25	29,8
Doğru	40	47,6
Kararsızım	12	14,3
Yanlış	6	7,1
Kesinlikle Yanlış	1	1,2
TOPLAM	84	100

ANKET FORMU

Bu bilimsel çalışma; Sivas ilinde serbest muhasebecilik ve mali müşavirlik mesleğini icra edenlerin, muhasebe bilgi üretim sürecinde karşılaştığı sorunlara ve sorunlara yönelik çözüm önerilerine ait düşüncelerini ortaya koyabilmek amacıyla bilimsel bir çalışma çerçevesinde yapılmaktadır. Cevaplarınız sadece bu amaçlar doğrultusunda kullanılacak ve kesinlikle başka bir amaca hizmet etmeyecektir.

Lütfen kimlik bilgilerinizi yazmayınız.

Zamanınızı ayırıp anketteki soru ve ifadelere cevap verdiğiniz için teşekkür ederim.

Halis KOÇAK

CÜ Sosyal Bilimler Ens. Y. Lisans Öğrencisi

A. Demografik ve Meslekle İlgili Düşüncelere Yönelik Bilgiler

1. Cinsiyetiniz nedir?

Kadın Erkek

2. Eğitim düzeyiniz hangisidir?

Lise Önlisans Lisans Lisansüstü

3. Meslekte, mevcut unvanınızla kaç yıldır çalışıyorsunuz?

5 yıldan az 5 – 10 yıl 11 – 15 yıl 16 – 20 yıl 20 yıldan çok

4. Mali Sorumluluk Sigortanız var mı?

Evet Hayır

5. Bu mesleği icra etmekten memnun musunuz?

Çok memnunum Memnunum Kararsızım Memnun değilim Hiç memnun değilim

6. Mesleğinizin stresi hakkında düşünceniz nedir?

Çok Stresli Stresli Kararsızım Stressiz Hiç stresi yok

7. Mükelleflerinizin, mesleğinize gösterdikleri saygıdan hangi düzeyde memnunsunuz?

Çok memnunum Memnunum Kararsızım Memnun değilim Hiç memnun değilim

8. Elde ettiğiniz gelirden memnun musunuz?

Çok memnunum Memnunum Kararsızım Memnun değilim Hiç memnun değilim

9. Mali tatil uygulamasından memnun musunuz?

Çok memnunum Memnunum Kararsızım Memnun değilim Hiç memnun değilim

B. Muhasebe bilgi üretim sürecinde karşılaşılan sorunlara ve bunların çözüm önerilerine yönelik ifadeler

Aşağıda, muhasebe bilgi üretimini etkileyen sorunlar ve bu sorunların çözüm önerilerine yönelik ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelere katılımınızın düzeyini, ifadenin hemen sağındaki ilgili kutucuğa "X" işareti koyarak belirtiniz.	Kesinlikle Doğru	Doğru	Kararsızım	Yanlış	Kesinlikle Yanlış
A-MÜKELLEFLER VE MESLEKTAŞLARDAN KAYNAKLANAN SORUNLAR					
1.Mükelleflerimizden muhasebe ile ilgili gerekli bilgi ve belgeyi zamanında elde etme konusunda sıkıntı yaşıyoruz.					
2.Mükellefler arasında gerçeğe aykırı belge düzenleyenlerin olduğunu düşünüyorum.					
3.Mükellefler muhasebeciden muhasebecilik faaliyeti ile ilgili hukuki olmayan isteklerde bulunur.					
4.Mükelleflerimin bazıları işle ilgili bilgileri benimle paylaşmaktan kaçınırlar.					
5.Mükelleflerimden bazılarının iki farklı kasa, banka hesabı gibi uygulama içinde olduklarını düşünüyorum.					
6.Daha az vergi ödeten muhasebeci daha kalitelidir görüşü mükellefler arasında yaygındır.					
7.Mükelleflerimin arasında muhasebecilik ücretini zamanında ödemeyenler vardır.					
8.Mükellefler tarafından asgari ücretin altında defter tutulması yönünde istekler gelmektedir.					
9.Mükellefi ile ticari bir ilişki içerisinde olmayan muhasebecinin muhasebe bilgi üretiminde objektifliği artar.					
10.Akraba, kan bağı veya sıhrî hısımlarının muhasebecilik hizmetini gören meslektaşlar vardır.					
11.Mükellefiyle ticari ortaklık işine giren meslektaşlarımız bulunmaktadır.					
12.Mükelleflerle asgari muhasebecilik ücret tarifesine göre anlaşma yapmak zordur.					
13.Meslektaşlar arasında daha az vergi çıkartma kaygısı vardır.					

Lütfen Arka Sayfaya Geçiniz

	Kesinlikle Doğru	Doğru	Kararsızım	Yanlış	Kesinlikle Yanlış
B-EĞİTİM DÜZEYİ, EĞİTİM KURUMLARI VE MESLEK KURULUŞLARINDAN KAYNAKLANAN SORUNLAR					
14. Mesleki örgütlerce yayınlanan mesleki yayınlar meslek mensuplarının eğitiminde yetersiz kalmaktadır.					
15. Sürekli mesleki eğitime yönelik eğitim ve seminerlere katılımın zorunlu olmasına rağmen bu faaliyetlere katılım azdır.					
16. Türkiye Muhasebe Standartlarına yönelik eğitimler yetersizdir.					
17. Meslek odası meslektaşların mesleki ahlaka uygun davranmaları için yeterince otoriter değildir.					
18. Üniversitelerde verilen muhasebe konusundaki eğitimin yetersiz olduğunu düşünüyorum.					
19. Sürekli benzer işlerin yapılması mesleki güncel konularda bilgi sahibi olma çabasını engellemektedir.					
20. Personelim mesleki açıdan yeterli bilgi ve tecrübeye sahiptir.					
21. Genel olarak kalifiye eleman bulmakta zorlanılmaktadır.					
C-MEVZUAT HÜKÜMLERİ VE RESMİ KURUMLARDAN KAYNAKLANAN SORUNLAR					
22. Mevzuat değişikliği çok sık yaşandığından bilgi üretiminde sürekli bir karmaşa söz konusu olmaktadır.					
23. Muhasebecinin az bir hatasından dolayı resmi kurumlarla yaşadığı sorunlar karşısında ağır bir cezaya çarptırılması muhasebe bilgi üretimini olumsuz etkilemektedir.					
24. Meslekle ilgili resmi kurumlarda ortaya çıkan sorunların çözümünde kişisel ilişkiler önemli yer tutmaktadır.					
25. Mali tatil sonrası, muhasebecilik faaliyetinde sıkıntılar daha çok yaşanmaktadır.					
26. Denetimlerin yetersiz olması mükelleflerde vergi kaçırma meylini artırmaktadır.					

	Kesinlikle Doğru	Doğru	Kararsızım	Yanlış	Kesinlikle Yanlış
D-ÇÖZÜM ÖNERİLERİMİZE KATILIM DÜZEYİ					
27. Bir muhasebecinin belge ve bilgi eksikliği sebebiyle muhasebecilik hizmetini iptal ettiği mükellefin yeni bir muhasebeci ile anlaşmasını zorlaştırıcı düzenleme yapılmalıdır.					
28. Vergi ödemelerinde mükellefin eksik veya zamanında belge göndermemesinden kaynaklanan bir durum söz konusu ise cezanın muhasebeciye değil de mükellefe kesilmesi suretiyle muhasebecinin sorumluluğunun azaltılmalıdır.					
29. Muhasebecilik faaliyetinin yürütülmesi için mükellefe düşen görevleri, vergi idaresi vb. kurumlarla ilgili sorumlulukları ve muhasebecilik mesleğinin etik kurallarını anlatan broşürler hazırlanarak mükelleflere dağıtılmalıdır.					
30. Belirli ekonomik büyüklüğü aşan işletmelerin bünyelerinde SMMM istihdam etmesi zorunlu hale getirilmelidir.					
31. Mesleki eğitime katılmama durumu disiplin cezası ile karşılık görmelidir.					
32. Üniversitelerle meslek mensuplarının eğitim düzeylerini arttırmaya yönelik protokoller yapılmalıdır. Örn; Yüksek lisans yapma gibi.					
33. Meslek etiği ile ilgili TÜRMOB ve/veya Üniversitelerin düzenlediği panel, seminer, toplantı vb. artırılmalıdır.					
34. Meslek Odası ile Eğitim kurumları işbirliğine giderek mükelleflere yönelik temel muhasebe bilgi düzeyini artırıcı eğitim programları düzenlenmelidir.					
35. Genel olarak asgari ücret altında muhasebecilik hizmeti yapıldığı düşünülüyorsa asgari ücret tarifesi aşağı çekilmelidir.					
36. Meslektaşlar arasında dayanışmayı artırıcı sosyal faaliyetler düzenlenmelidir.					
37. Mali tatil uygulaması gözden geçirilerek bu uygulama tatil anlayışına uygun hale getirilmelidir.					
38. Meslek elemanları bir araya gelerek şirketleşme yoluna gitmelidir.					
39. Maliye Bakanlığı veya ildeki meslek kuruluşu tarafından muhasebe ücretleri tahakkuk sistemi ile mükelleflerden toplanıp muhasebecinin hesabına her ay aktarılmalıdır.					
40. Vergi idaresince yapılan denetimler artırılmalıdır.					
41. Meslek odaları mesleki rekabeti önlemek için daha otoriter olmalıdır.					

Bu çalışmayla ilgili olarak belirtmek istediğiniz bir görüş veya açıklamanızı aşağıya yazabilirsiniz.

Katkılarınızdan dolayı tekrar teşekkür ederim...