



MUHASEBE MESLEĞİNİN GELİŞİMİ VE MESLEK MENSUPLARININ KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ*

THE DEVELOPMENT OF THE ACCOUNTING PROFESSION AND THE PROBLEMS FACED BY THE ACCOUNTING PROFESSIONALS AND SOLUTION PROPOSALS

Kadir GÜLÇİN**

Öz

Muhasebe biliminin ve muhasebe mesleğinin doğuşundan bu güne kadar bilimsel varlığını ve muhasebe mesleği unvanı korunarak ne düzeyde gelişim kat edildiği üzerinde durulmuştur. Günümüzde muhasebe sistemi, meslek mensuplarının sorunları, geleceğe dönük muhasebe sisteminin değişimi ve yeniden organize olma yapıları üzerinde durulmuştur. Literatür tarama yöntemi ile elde edilen veriler üzerinde çalışılmıştır. Mesleki sorunlar tespit edilirken mahalli muhasebe tüzel kişiliği, yerel muhasebe tüzel kişiliği, ulusal muhasebe tüzel kişiliği ve uluslararası muhasebe tüzel kişiliği ayrı ayrı yapılarak mesleki içsel sorunlar, mükellef sorunları ve yapısal sorunlar çerçevesinde ele alınmıştır. Mesleğin geleceğine bakıldığında girdi (big data), veri işleme (bilgi teknolojileri) ve çıktı (mesleki beceri) şeklinde sınıflandırılarak incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe Mesleği, Muhasebeci, Muhasebe Meslek Mensubu Sorunları, SMMM.

Abstract

Focusing on the development level of the accounting science and the accounting profession by preserving its scientific presence and accounting professional title since its rise, the problems of the accounting system, its members and the changing and reorganizing nature of the accounting system for the future have been emphasized. The data obtained by the literature review method has been studied. When professional problems have been detected, juridical person division in regional accounting, juridical person division in local accounting, juridical person division in national accounting, juridical person division in international accounting have been examined in the frame of occupational internal problems, taxpayer problems and structural problems. In the view of the professional future, it has been studied via classifying as input (big data), data processing (information technologies), output (professional skill).

Keywords: Accounting Profession, Accountant, The Problems of the Accounting Professionals, CPA.

1. GİRİŞ

Türk muhasebe kayıt kütüğünün bu günlere kadar gelen yazılı ilk bulguları hesaplaşma, envanter niteliği taşıyan Göktürklerden (552-745) kalan belge ve dikili taşlardır. Orta Asya'dan başlayıp Anadolu üzerinden Avrupa'ya uzanan süreçte farklı değişimler göstermiştir (Güvemli, Toraman ve Güvemli, 2015: 1). Osmanlı döneminde muhasebe, devletçilik anlayışı hâkimiyetinde oluşu nedeni ile devlet muhasebesi olarak doğmuştur. Ortadoğu'da bölgenin şartlarına göre doğmuş bir yöntem olarak merdiven yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem 770'li yıllarda Abbasilerde doğmuş, İlhanlılarda gelişmiş ve Osmanlılarda mükemmelleşmiştir. Osmanlılar 1879 yılına kadar bu yöntemi kullanmıştır. Merdiven yöntemi Anadolu muhasebe kayıt kültürünün temelini oluşturmuştur (Güvemli, 2015: 508). Osmanlı muhasebe sisteminde, tahakkuk muhasebesinin uygulandığı, titiz bir şekilde raporlama düzeninin var olduğu, muhasebe örgütü içerisinde etik kurallara sadık kalındığı, ilke temelli muhasebe sistemi benimsendiği, muhasebe ve muhasebeci deyimlerinin kullanıldığı da ayrıca görülmektedir. Mali bunalımlar sırasında muhasebecilerin tavsiyelerine başvurulduğu ve onların hazırladığı raporlara verilen önem dikkat çekmektedir. Dış denetimden ziyade iç denetim sistemi kullanılmıştır (Güvemli, 2015: 425-425). Dönem içerisinde adı geçen ve devlete hazırladıkları raporlar ile de bilinen dönemin üst düzey muhasebecileri Koçibey, Tarhuncu Ahmet Paşa, ünlü Osmanlı tarihçisi Katip Çelebi ve defterdar Sarı Mehmed Paşadır (Güvemli, 2015: 12).

Tanzimat (1839) sonrası, devletin kara dayalı işletmecilik ile ilgilenmesi, maliyet sorunlarının ortaya çıkması, çift yanlı kayıt yöntemini kullanan yabancı sermayeli özel kesim kuruluşların ülkeye gelmeye başlaması, kardan vergi alınmaya çalışılması ve Batı Avrupa ile ilişkilerin muhasebe alanında gelişme göstermesi gibi etkenler, merdiven yönteminden çift yanlı kayıt yöntemine geçilmesine neden olmuştur (Güvemli, 2015: 508). Napolyon'un Code de Commerce'inin iki kitabı Türkçe'ye tercüme edilerek ticaret kanunu yürürlüğe konulmuş, bu yasal düzenleme ile çağdaş ticaret hukuku ve çift yanlı kayıt yöntemine

* Bu çalışma, 28.02.2018 tarihli Ankara SMMMO tarafından düzenlenen Turan Veldet VELİDEDEOĞLU makale yarışmasında birincilik ödülü kazanmıştır.

** SMMM, Doktora Öğrencisi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, SBE Muhasebe ve Finansman ABD. kadirgulcin@hotmail.com

göre tutulacak günlük ve envanter defteri yasallaşmıştır. Çift yanlı kayıt yöntemine 1880 yılında geçiş kararı alınarak merdiven yöntemi terk edilmiştir. Çift yanlı kayıt yönteminin eğitimi için programlar hazırlanmış ve özel kesime muhasebeci yetiştirmek amacı ile ilk yüksek eğitim kurumu Hamidiye Ticaret Mektebi kurulmuştur. Bu okul bugünkü Marmara Üniversitesi'dir (Güvemli, 2015: 18).

Tanzimat ile başlayan muhasebe alanında özel teşebbüs girişimi ve yeniden organize olma faaliyetleri fazla sonuç vermemiş, Cumhuriyet kurulunca da muhasebe mesleği örgütlenemeyerek, kuralları, ilkeleri olmayan bir meslek halinde kalmıştır. Bu durum 1989 yılında, Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB) kurulup, ardından Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik kanunu ile yüzelli yıllık (1839-1989) gelişim sürecinin ilk önemli adımı atılmış olmuştur (Güvemli, 2015: 507). Maliye bakanlığınca hazırlanan 1992 yılında Resmi Gazetede yayımlanan Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği (MSUGT) ve ekindeki Tek Düzen Hesap Planı, TÜRMOB tarafından kurulan Türkiye Muhasebe ve Denetim Standartları Kurulu (TMUDESK) tarafından sunulan 1997 yılı itibariyle uygulanmaya başlayan Türkiye Muhasebe Standartları (TMS) günümüz muhasebe sistemini, çağdaş bir sistem haline getirirken muhasebe mesleğinin ilkeli, örgütlü bir yapıya dönüşmesini sağlamıştır (Yılmaz, Dölen ve Atik, 2016: 297-301). Uluslararası hale gelen küresel ekonomi yapısı, ülkeler arası sınırları kaldırarak sermaye, girdi ve nakit akışını hızlandırmıştır. Farklı ülkelerden bilgi kullanıcıları, finansal bilgi ihtiyaçlarını karşılamak adına finansal bilginin ortak bir dilde hazırlanıp sunulması için Uluslararası Muhasebe Standartları (UMS) ve Uluslararası Finansal Raporlama Standartlarına (UFRS) kayıt sistemi doğmuştur. Türkiye'nin de dahil olduğu birçok ülke ile Avrupa Birliği üye ülkelerinin 1 Ocak 2005 tarihi itibariyle Uluslararası Finansal Raporlama Standartlarını uygulama kararı almıştır (Gör, 2017: 382).

Muhasebe biliminin doğuşundan günümüze gelene kadar geçen sürede görülmektedir ki muhasebe zamana, ihtiyaca göre sürekli değişim ve kendini yenileme faaliyeti içerisinde. Bu süreç gün geçtikçe aktif, görülür bir şekilde devam etmektedir. Bu durum bize muhasebenin durağan değil dinamik bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada değişen her bir koşul içerisinde muhasebe meslek mensubunun bu değişim karşısında direncini, değişkenliğini ve yaşadığı sorunları literatür incelemeleri üzerinden değerlendirilerek incelenecektir. Ayrıca yeniden organize olan muhasebe yapısının, çalışanlar açısından nasıl bir değişkenlik ve yeniden organize olma gerekliliği getireceği durumları üzerinde durulacaktır.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Bu literatür taramasında, Türkiye genelinde farklı dergi ve yayınlarda 2006 - 2017 yılları arasında yayınlanan muhasebe mesleğinin ve muhasebe mensuplarının sorunları ve çözüm yolları konulu on altı makale çalışması incelenecektir. İlgili çalışmalar, anket yolu ile soru cevap şeklinde toplanan bilginin farklı istatistiksel yöntemler ile frekans değerleri bulunarak sorunlar önemlilik derecesine göre sıralanmıştır. Aşağıda hazırlanan tabloda aynı şekilde en yüksek duyarlılık derecesine göre sorunlar sıralanmıştır. Bu sorunlar genel olarak meslek mensuplarının karşılaştığı meslekten kaynaklı, mükelleflerden kaynaklı, kamu kurumlarından kaynaklı, mevzuattan kaynaklı, bağlı bulunulan odalardan kaynaklı ve genel piyasadaki kaynaklı sorunlar ayrıştırılmadan topluca yer almıştır.

Tablo 1 : Muhasebe Meslek Mensuplarının Temel Sorunları ve Çözüm Yolları Üzerine Yapılan Çalışmalar

Yazar (Yılı)	Örneklem	Sorunlar	Beklentiler
(1) Kalaycı ve Tekşen (2006)	Isparta İli 32 SM, 19 SMMM, 1 YMM	<ul style="list-style-type: none">– En iyi muhasebeci en az vergi ödenen muhasebeci olarak görülmesi– Sürekli kanunlarda yapılan değişiklikler– Ucuz defter tutulması– İş yükü fazlalığı– Muhasebe ücretinin emeklerinin karşılığından düşük olması– Muhasebe ücretlerinin ödenmesine sıra gelmemesi	<ul style="list-style-type: none">– Muhasebe ücretinin aylık olarak ödenmesi– Mükellefler belgelerini zamanında getirmesi– Vergi ödemelerini mükelleflerin kendilerinin yapması– Mali konularda muhasebecilerle bağlantılı olunması– Sahte belge düzenlenmemesi ve kullanılmaması– Haksız rekabete çözüm bulunması– Sosyal aktivitelerin artırılması– Kanun değişiklikleri en kısa sürede bildirilmesi– Resmi kurumlarla ilgili karşılaşılan sorunların çözümünün de odaların yardımcı olması– Meslek içi eğitimin artırılması– İşlem yoğunluğunun azaltılması için çalışma yapılması– Adli tatilin olduğu gibi mali tatilin olması
(2) Alagöz ve Ceran (2007)	Konya İli 183 SM, 167 SMMM, 4 YMM	<ul style="list-style-type: none">– Muhasebe ücretlerinin ödenmesine sıra gelmemesi– Mükellef ile bilgi ve belge akışı sorunu– Muhasebeci seçiminde objektif kriterin olmayışı– Mükellefin zorlayıcı önerilerde bulunması– Süre uzatmalarının son güne bırakılması– Aşırı bürokratik işlemler– Sürekli düzenlemelerle artan iş yükü– Kamu kurumları arasında iletişimsizlik– Memurlarla yaşanan sorunlar– Yeterli sayıda memurun tahsis edilmemesi	<ul style="list-style-type: none">– Otomatik tahsil sistemi oluşturulmalı– Haksız rekabet önlenmeli– Mükellefler bilgilendirilmeli– Süre uzatılmalı erkenden bildirilmeli
(3) Yayla (2007)	Gümüşhane, Ordu, Giresun, Trabzon, Rize, Samsun SM, SMMM 172	<ul style="list-style-type: none">– Fazla mesai yapılması– Elde edilen kazancın tatmin edici olmaması– Sahip olunan mesleki sorumluluk– Mesleki işlerin çeşitliliği– Mesleğe, mükellef tarafından değer verilmemesi– Beyanname verilme sürelerinin çok kısıtlayıcı olması	<ul style="list-style-type: none">– Kayıt dışı muhasebecilik yapanlara yönelik denetimler sıklaştırılmalı– Tarife dışı ücret uygulamalarının üzerine gidilmeli– Meslek içi denetim artırılmalı– Beyanname verilme ve yükümlülüklerin ödenme süresi esnek hale getirilmeli– E-beyanname uygulaması gibi fiziki bağımlılığı azaltan uygulamalar mesleki işlerin bütününe sirayet etmeli– Avrupa Birliği ve Amerika Birleşik Devletlerindeki mesleki standartlar Türkiye'ye adapte edilmeli– Mesleğe giriş sınırlandırılmalı, zorlaştırılmalı– Mesleğin daha olumlu tanınması/algılanması için odalar ve meslek kuruluşları kamuya ve mükellefe yönelik tanıtıcı yayınlar yapmalı– Meslek mensuplarının sosyal ve psikolojik yönelimleri daha fazla dikkate alınmalı
(4) Yıldırım (2007)	Erzurum, Erzincan, Ağrı illeri 42 SM, 56 SMMM	<ul style="list-style-type: none">– Geçici dönem vergi beyanının gereksiz olduğu– TÜRMOB'un ve bağlı buldukları odanın faaliyetlerini orta derecede yeterli bulmaları– Muhasebe mesleği yoğun bir şekilde stresli olduğu– Ücretlerin orta derecede yeterli olduğu– Nitelikli ara elaman bulmada sıkıntı yaşandığı	<ul style="list-style-type: none">– Geçici dönem son beyanının iş yükünü artırdığı için kaldırılmalı– TÜRMOB faaliyetlerini meslek mensuplarına daha iyi hissettirmeli– Meslek mensuplarının ücretleri artırılmalı

(5) Bilen (2008)	Erzurum, Erzincan, Malatya, Elazığ, Van, Kars, Bitlis illeri 154 SM, 142 SMMM	<ul style="list-style-type: none">- Meslek mensuplarının düzenli tahsilat yapamaması,- Meslektaşların ücret tarifesi altında defter tutması- Mevzuatın sık değişmesi- İş yoğunluğu- Kayıt dışı korsan çalışanlar- Kalifiye eleman bulunamaması- Bazı önemsiz hataların cezasının büyük olması- Denetim eksikliğinin mesleğin daha ciddi uygulanmasını engellemesi- Vergi dairelerinde mesleği bilmeyen elemanların olması	<ul style="list-style-type: none">- Kayıt dışılık giderilmeli- Mesleki saygınlık artırılmalı- Ücretlerde birliktelik sağlanmalı- Meslektaşlar arasında iletişim ve dayanışma sağlanmalı- Mükellefler meslek kapsamında bilgilendirilmeli- Mükellefler belge düzenini ciddiye almalı- Oda yönetimi sorunlara daha fazla ilgi göstermeli- Mesleğin önemi topluma anlatılmalı- Mesleki denetimler artırılmalı- TURMOB daha etkin olmalı- Mesleki seminerler artırılmalı- Mali tatil yeniden düzenlenmeli ve Temmuz ayında beyanname verilmeyip Ağustos ayı ile birleştirilmeli
(6) Özulcan, Bengü ve Özdemir (2010)	Türkiye Geneli Sm 395, SMMM 952, YMM 18, Belirtilmemiş 30	<ul style="list-style-type: none">- Ücret tatminsizliği- Mükelleflerin muhasebecilere olan güvensizliği- Mükelleflerin muhasebeyi önemsiz görmeleri- Mükelleflerin ödemeler konusundaki isteksizlikleri- Mükelleflerin bilgi verme konusundaki isteksizlikleri- Mükelleflerin muhasebe konusundaki bilgi eksiklikleri,- Mükelleflerin kanun / usul dışı istekleri,- Mükelleflerin vergi, sigorta vb. ödemeleri zamanında gerçekleştirmemeleri- Mükelleflerin kayıt düzensizliği- Mevcut mali tatil uygulamasının yeterli olmaması- Yoğun bürokratik işlemler- Mevzuatın sık sık değişmesi- Kalifiye eleman yetersizliği	<ul style="list-style-type: none">- Periyodik meslek eğitimi artırılmalı- Mevzuat sadeleştirilmeli ve sık sık değiştirilmesi önlenmeli- Ulusal ve uluslararası muhasebe standartlarının uyumlaştırılması ve kolay anlaşılabilir konuma getirilmeli- Maliye ve vergi dairelerinde, uzman kişiler istihdam edilmeli- Mesleği kaçak olarak icra edenlere yönelik denetim ve müeyyideler artırılmalı- Meslek mensuplarının sosyal ve psikolojik yönleri geliştirilmeli- Vergi daireleri modernize edilmeli- Ücretlerin meslek mensupları arasında standart olarak tahsil edilmesine yönelik çalışma yapılmalı- Kayıt dışı ekonomi ile mücadele daha etkin hale getirilmeli- Meslek odaları daha fazla etkinleştirilmeli- Mesleğin icra edildiği büroların fiziksel alan ve donanımında, belirli standartlar getirilmeli,- Mükellef veya kurumlar ile meslek mensupları arasındaki sorunların çözümünde odalar etkin olmalı- Meslek mensupları yenilikleri (mevzuat,kitap, dergi vb.) takip edebilmesi için elektronik ortam sağlanmalı
(7) Biyay (2012)	Türkiye Geneli 243 SM, 2497 SMMM	<ul style="list-style-type: none">- Haksız rekabetin olması- Meslek mensuplarının düzenli tahsilat yapamaması- Mesleğe duyulan saygının yetersizliği- Odaların haklarını yeterince savunmaması- Kanuni düzenlemelerin anlaşılır olmaması- Kendi mülkiyetinde olmayan işyerlerinde faaliyet gösterilmesi- Kalifiye eleman sorunu- Mali tatilden yeterince yararlanılmama	<ul style="list-style-type: none">- Haksız rekabet önlenmeli- Düzenli tahsilat sistemi kurulmalı- Odalar daha aktif hizmet sunmalı- Kanuni düzenlemeler daha anlaşılır olmalı- Kalifiye eleman için çalışmalar yapılmalı

<p>(8) Gökgöz ve Zeytin (2012)</p>	<p>Yalova, Bilecik İlleri 33 SM, 94 SMMM</p>	<ul style="list-style-type: none">- İş yükünün çok fazla olması- Tatminsiz ücret- Bürokratik işlemlerin çokluğu- Ücretlerin tahsil sorunu- Mükelleflerin evraklarını zamanında ulaştırmaması- İş yoğunluğundan dolayı özel hayata zaman ayırlanamaması- Ucuz defter tutulması- Mükelleflerin defterlerinin tutulmasının yanında tüm işleriyle ilgilenilmesi- Vergi incelemelerinde mükelleflerin potansiyel suçlu gibi görülmesi ve tehditkâr tavırlar- Vergi ve SGK incelemelerinde deneticilerin olumsuz yanlı tutumları- Kanun ve mevzuatlarda sürekli meydana gelen değişiklikler- Tecrübeli personelin olmaması- Mükellefler tarafından az vergi ödetilmesi yönünde taleplerin olması- Yeni uygulamalar hakkında makamlarca eğitimin verilmemesi- Ruhsatı olmayıp muhasebe defteri tutan kişilerin çokluğu- Alınan muhasebe ücretlerinin büro masraflarını karşılamaya yetmemesi- Meslekte yükselmede birçok sınavın yapılması	<ul style="list-style-type: none">- Ücretler aylık olarak tahsil edilmeli- Vergi ödemeleri mükelleflerin kendileri yapmalı- Mükellefler belgelerini zamanında ve eksiksiz olarak getirmeli- Mükellef ile karşılıklı saygı ve güvene dayalı ilişki geliştirilmeli- Mükellefler yanıltıcı belge kullanmamalı- Mükellefler mali konularda muhasebeci ile irtibatta olmalı- Adil muhasebe ücreti uygulanmalı- Mükellefler mali bilgileri kendi isteği doğrultusunda değiştirilmesini istememeli- Ekonomik nitelikteki sırlarını muhasebecisi ile paylaşmalı- Mesleki hakkı savunan muhasebe hukuku oluşturulmalı- Meslek odası tarafından meslek içi eğitim artırılmalı- Meslek odası tarafından resmi kurumlarla ilgili karşılaşılan sorunların çözümüne yardımcı olunmalı- Muhasebe mesleğinin toplum tarafından tanınması için çalışmalar yapılmalı- Haksız rekabete çözüm bulunmalı- Meslektaşlar arasındaki diyalog artırılmalı- Dergi çıkartma imkânı olmayan meslek odalarının önemli konularda sms veya mesaj ile bilgilendirme yapmalı- Meslek odası tarafından yıllık zorunlu bilgilendirme eğitimleri vermeli- Sınavlara hazırlık kursları verilmeli- Mevzuat değişikliklerinde muhasebecilerin de görüşü alınmalı- Muhasebe standartları uygulamasına geçilmeli- Vergi sisteminin daha basit hale getirilmeli
<p>(9) Yıldırım, Güney (2012)</p>	<p>Erzurum İli 85 SMMM</p>	<ul style="list-style-type: none">- Her ay düzenli tahsilat yapamaması- Meslek mensubuna yüklenen sorumluluğun, kendisine verilen yetkiden daha fazla olması- Sıklıkla çıkarılan af yasalarının, mükellef ile meslek mensubu arasındaki ilişkileri zedelemesi- Mükelleflerinizin, muhasebeyi gereksiz görmeleri- Beyannamelerin imzalanmasında alt ve üst limit belirlenmediğinden bazı beyannamelerin meslek mensubu dışındaki kişiler tarafından düzenlenmesi- Vergi idaresi çalışanlarının ve denetim elamanlarının, meslek mensuplarının yaptıkları işi küçümsemeleri- Vergi idaresi çalışanlarının ve denetim kadrosunun, meslek mensuplarına yeterince bilgi vermemesi- Vergi kanunları çıkarılırken, meslek mensuplarının görüşlerine yeterince başvurulmaması- Mükelleflerin, muhasebeci seçmelerinden dolayı ortaya çıkan adaletsiz mükellef dağılımı- Asgari ücret tarifesi uygulaması- Maliye Bakanlığı'nın Elektronik Vergi Dairesi Otomasyonu (EVDO) sisteminden, meslek mensuplarının yeterince yararlanamaması- Mali tatilden istenilen düzeyde yararlanılamaması	<ul style="list-style-type: none">- Temmuz ayında aldıkları bildirimleri Ağustos ayı ile birleştirip iki aya ait bildirim birden alınmalı- Üç bölge şeklinde asgari ücret tarifesi belirlenmektedir. Asgari ücret tarifesi meslek mensuplarının arasındaki dayanışmayı engelleyen ve haksız rekabete sebep olan bir uygulamadır- Mükellefler muhasebenin gerekliliği ve muhasebenin sadece vergi için yapılmadığı konusunda bilgilendirilmeli- Muhasebe meslek örgütünün belirlemiş olduğu bir kurul kurularak meslek mensuplarının deneyimlerine göre belirli kotalar konulup adaletli bir mükellef dağılımı ile birlikte mükelleflerin kendi muhasebecilerini seçmeleri nedeniyle meslek mensupları arasında sebep oldukları ayrışmanın da önüne geçilebilir- Maliye Bakanlığınca kullanılan EVDO programından meslek mensuplarının yararlanması sağlanmalı ve meslek mensuplarının kaydını yaptığı belgeler hakkında sağlıklı bilgi sahibi olmasına yardımcı olmalıdır

(10) İbrahimoğlu , Kara ve Karaca (2014)	Gaziantep İli 304 SMMM	<ul style="list-style-type: none">– Mükellefler, meslek mensuplarının yaşadıkları sorunlardan haberdar olmaması– Mükelleflerin haklı olmayan taleplerde bulunması– Mükelleflerin meslek mensubuyla oluşturdukları resmi (yazılı) kurallara uymaması– Standart dışı ücret uygulanması– Yetkisiz kişilerin muhasebe mesleğini icra ettiği– Muhasebe mesleğinin çok stresli bir iş olduğu– Muhasebe mesleğinin maddi ve manevi beklentileri karşılamaması– Muhasebecilerin özel, aile ve sosyal hayatlarına zaman ayıramaması	<ul style="list-style-type: none">– Mükelleflerin bilgilendirilmesi– Mükelleflerin kanunsuz işleri talep etmemeli– Zamanında ücret tahsil– Haksız rekabetin önlenmeli
(11) Tuğay ve Tekşen (2014)	Burdur İli 69 SM, 29 SMMM, 1 YMM	<ul style="list-style-type: none">– İyi muhasebecinin en az vergi ödeten muhasebeci olarak görülmesi– Kanunlarda sık sık değişiklik yapılması– Oda tarafından belirlenen ücret tarifisinin altında defter tutulması– Meslekte iş yükünün fazla olması, alınan ücretlerin emeği karşılamaması– Mükelleflerin muhasebe ücretlerini ödemelerine sıranın gelmemesi– İnceleme ve denetimlerin çok sık yapılması ve zamanın yetersiz gelmesi	<ul style="list-style-type: none">– Muhasebe belgelerini zamanında ve eksiksiz olarak getirilmeli– Vergi ödemelerini mükelleflerin bizzat kendileri yapmalı– Mükelleflerin sahte belge düzenlememeli ve kullanmamalı– Haksız rekabet yönetmelikleri tavizsiz uygulanmalı– Tahsilât sorununun çözümüne yönelik olarak, beyannameler verilirken ücretlerin meslek mensubunun hesabına geçecek bir sistem oluşturulmalı– Vergi mevzuatı kolay anlaşılabilir hale getirilmeli– Meslek mensuplarının iş yükünü azaltmaya yönelik olarak vergi vermesi gereken beyannameler sayı olarak azaltılmalı veya birleştirilmeli, örneğin aylık verilen beyannameler tek bir beynamede toplanmalı– Resmi kurumlarla olan iş ilişkilerinde karşılaştıkları sorunların çözümüne odalar yardımcı olmalı– Meslek içi eğitimin artırılması– Mükelleflerde sorumluluk bilincinin oluşturulmasına yönelik çalışmalar yapılmalı– Vergi yargısı daha hızlı karar vermeli– Kamuoyunda muhasebe mesleğinin itibarını artırmaya yönelik çalışmalar yapılmalı
(12) Aydemir (2015)	Türkiye Geneli 18 SMM, 403 SMMM, 3 YMM	<ul style="list-style-type: none">– Ücretlerin zamanında tahsil edilememesi– Mesleki yeterliliği olmayan kişilerin SMMM yapılması– Fazla ve gereksiz iş yükünden dolayı kendi mesleğini geliştirmek yönünde zaman bulunamaması– Mevzuat değişikliklerine anında ayak uydurması ve uygulaması istenmesi– Ticari faaliyet kolları ile iştigal edenlerin mesleğe gerekli özeni göstermemesi– Kalifiyeli elemanın bulunamaması– Bildirim cezalarının yüksek olması– Üniversitelerde verilen teorik bilgilerinin yetersiz olması– Kamu kurumlarında meslek mensuplarına karşı önyargılı davranılması– Beyanname verme süresinin en son dakika uzatılması– Büro ortamının ve iş düzeninin sıkıcı olması– Mesleğin cazibesini yitirmesi	<ul style="list-style-type: none">– Ücretler bir şekilde garanti altına alınmalı, muhasebe ücretlerinin beyannamelerin tahakkuklarına yansıtılarak tahsil yapılmalı– Beyan ve bildirimler basitleştirilmeli, lüzumsuz olanlar kaldırılmalı– Damga vergisine son verilmeli– Vergi beyanlarını meslek mensubu dışında ki kişilerin doldurması ve imzalanması engellenmeli– Meslek mensuplarına tutacakları defter sayısı bakımından sınırlama getirilmeli– Mesleğe giriş zorlaştırılmalı

(13) Deran, Erduru ve Keleş (2016)	Ordu İli 16 SM, 115 SMMM	<ul style="list-style-type: none">– Yasal mevzuatlarda sürekli değişiklik yapılması– Müşterilerden sağlanan bilgi ve belge akışının gecikmesi– Müşterilerin defterinin tutulması yanında mevzuattan kaynaklı diğer işleriyle de ilgilenilmesi– Haksız rekabet yaşanması– Ücretinin tahsilatında güçlük yaşanması– Aşgari ücret tarifesinde belirlenen ücretler verilen hizmetin karşılığında yetersiz kalması– Muhasebe düzenlemelerinin (TMS/TFRS ve TTK gibi) takibi ve öğrenilmesinde güçlük yaşanması– Müşteriler tarafından daha az vergi ödemeye yönelik taleplerin olması– Kalifiye personel istihdamında güçlük çekilmesi	<ul style="list-style-type: none">– Düzenli aralıklarla mesleki dergi (oda bülteni) çıkarılmalı– Kamu kurumları ile ortaya çıkan sorunların çözümünde odalar yardımcı olmalı– Haksız rekabeti önleyici çalışmalar yapılmalı– Müşteri sayısının adaletli bir şekilde dağılımı sağlanmalı– TMS/TFRS'lere yönelik kapsamlı eğitim programları düzenlenmeli– Mesleğe yeni başlayan meslek mensuplarına gerekli destekler verilmeli– Yardımcı muhasebe personellerinin yetiştirilmesine yönelik eğitimler düzenlenmeli– Seminer, konferans ve hizmet içi eğitimler düzenlenmeli– Mesleğin toplumda tanıtılmasına yönelik çalışmalar yapılmalı
(14) Deren ve Beller (2017)	Niğde İli 9 SM, 36 SMMM	<ul style="list-style-type: none">– Mevzuatın sık sık değişimi– Muhasebe paket programının kullanımı ile ilgili sorunlar– Kariyer ilerlemesi ile ilgili sorunlar– Mükelleflerin muhasebe mesleğine yeteri kadar önem vermemeleri– Mükelleflerin zamanında ve yeterli bilgi vermemeleri,– Mükelleflerden ücret tahsil sorunları– Mükelleflerin kanun dışı davranışlarda bulunma eğilimleri	<ul style="list-style-type: none">– Tahsili konusunda yaptırım gücü yüksek düzenlemelerin getirilmesi– SGK ile meslek mensupları arasında oluşan sorunların çözümüne yardımcı olmaları– Mevzuattaki değişim sıklığı azaltılmalı– Kamu kurumları ile sorunlarda odalar aktif rol almalı
(15) Öztürk ve Şimşek (2017)	Erzurum İli 10 SM, 72 SMMM	<ul style="list-style-type: none">– Alınan ücretin verilen emeğin karşılığı olmaması– Yoğunluk nedeniyle özel hayata zaman ayırlanamaması– Yetişmiş (kalifiye) eleman bulmakta zorlanılması– Akademik ve meslek öncesi eğitimlerde pratik uygulamalara ağırlık verilmemesi– Mükelleflerin evraklarını zamanında ulaştırmaması– Muhasebe ücretlerinin zamanında ya da hiç tahsil edilememesi– Mükelleflerin muhasebeciye değer vermemesi– Devlet dairelerinde meslek mensubuna karşı önyargılı davranış tutumu– Meslektaşlar tarafından daha ucuz defter tutulması– Çok sayıda beyannamenin sıklıkla verilmesi– Mevzuat yoğunluğu– Yayımlanan Kanun, Yönetmelik, Tebliğ ve Sirkülerin yeterince açıklayıcı olmaması	<ul style="list-style-type: none">– İhtiyacı karşılayacak ücret politikası getirilmeli– Mali tatil uygulaması işlevsel hale getirilmeli– Zamanında tahsil gerçekleşmeli– Meslek mensuplarına karşı ön yargı giderilmeli– Haksız rekabet önlenmeli– Beyanname verilme süreleri esnek hale getirilmeli

<p>(16) Kılıç ve Arslan (2017)</p>	<p>Bartın, Bolu, Düzce, Karabük, Kastamonu ve Zonguldak İlleri Oda Başkanları</p>	<ul style="list-style-type: none">- TÜRMOB yönetim kurulunun 5 YMM, 4 SMMM' den oluşturulmasını sorun olarak gördükleri,- 77 SMMM odasına mensup yaklaşık 100.000 üyenin, 8 YMM odasında kayıtlı yaklaşık 5.000 üyesi bulunan YMM'ler tarafından TÜRMOB'un yönetilmesini adaletsiz bulduklarını- Odalar için geçerli seçim sistemi olan Nispi temsil sistemi odaların yönetimi için uygun olmadığını, bu sistem yönetim kurullarının kilitlenmesine neden olduğunu,- Bu sistemin meslek mensuplarını gruplara ayırmakta ve alternatif örgütlenmelere neden olduğu, "<i>Gruplardan oluşan yönetim kurulunda başarısızlığın hesabını kime soracaksınız?</i>"- Odalarda üst üste iki seçim döneminde iki defa yönetim kurulu başkanlığına seçilmiş olanlar, aradan iki seçim dönemi geçmedikçe yönetim kurulu üyeliğine seçilemezler düzenlemesini sorun olduğu- Maliye Bakanlığı'nın meslekle ilgili yapılan düzenlemelerde kendi görüşüne göre düzenleme yapma yoluna gittiği- Maliye Bakanlığı'ndan izin alınmadan odalar ve TÜRMOB'un hiçbir şey yapamaz durumda olduğu- Yasaların çok sık değiştirilmesini, yürürlükten kaldırılmasını çok kısa aralıklarla mesleğe ilişkin düzenlemelerin değiştirilmesi- Vergi dairelerinin, meslek mensuplarını, vergi mükelleflerine her türlü yolsuzluğu yaptıran kişiler olarak gördüğünü- Vergi dairelerinin kadrolarının yetersiz, çalışanlarının eğitimlerinin yetersiz, öğrenmeye ve çözüm üretmeye kapalı, iş birliğine açık olmadıkları- Üyelerin oda faaliyetlerine katılımın az olması- Üyelerden oda aidatlarının toplanması konusunda sıkıntı yaşadıklarını- Odaların bir türlü zorunlu eğitime geçememesi- Kalkınma ajansları kanununda SMMM odalarının kalkınma ajanslarının üyeleri veya paydaşları arasında sayılmadığı- Vefat eden meslek mensubunun geride kalan aile fertlerinin mağdur duruma düşmesi	<ul style="list-style-type: none">- TÜRMOB'un yönetim seçimleri için mevcut düzenleme değiştirilmeli- Meslek örgütlerine üye olup, adaylığını açıklayan herkesin aldığı oya göre TÜRMOB yönetim kuruluna girebilmesini, delegelerin tercihlerine göre yönetim kurulunun şekillenmesini önermektedirler- Odalar için Nispi temsili sistemin kaldırılması- Başkanlar, başarılı bir oda yöneticisinin tecrübelerinden yararlanılması gerektiğini düşünmekte ve görevini başarıyla yapan bir başkanın bu görevden zorunlu olarak uzaklaştırılmasını doğru bulmadıklarını ifade etmektedirler- Maliye Bakanlığı, yasal düzenleme yapma aşamasında odaları daha fazla önemsemeli, odaları dışlamamalı- Bakanlık odaları paydaş olarak görmeli, sorunlara ortak akılla çözüm arayışı içinde olmalı- Ücret tarifesi belirleme yetkisi odalar ile TÜRMOB'a bırakılmalı- Vergi daireleri arasında işlem birliği sağlanmalı- Oda faaliyetlerine katılımın az olması meslek mensuplarını iş yükünün fazla olmasına bağlamaktadır- Zorunlu eğitimle üyelerinin mesleki bilgilerini arttırabileceklerini, böylece mesleğin kalitesini de arttıracaklarını ve zorunlu eğitimle ayrıca odaya üye katılımını arttıracakı düşünülürken, bunun için Maliye Bakanlığı kapsamındaki yönetmelik biran önce düzenlenerek yürürlüğe girmesi beklenmektedir- Oda üye tahsilatları için öncelikle meslek mensuplarının mükelleften olan tahsilat sorununun çözüme kavuşturulması gerekmektedir- TÜRMOB'un az sayıda üyesi olan odaların, bir veya iki kişi olan personelinin giderlerini karşılamanın bu odaları mali yönden rahatlatacağını, odaların gelir getirici faaliyetlerde bulunması ile bu sorunun çözülebileceği vurgulanmıştır- Kalkınma ajansı gibi bölgesel ekonomik işbirliği kuruluşları tarafından odalar tanınmalı ve birlikte çalışılmalı- Vefat eden meslek mensuplarının aile fertleri düşünülerek, TÜRMOB bünyesinde Maliye Bakanlığı katkılarıyla da meslek mensubu sandığı kurulmalı
--	--	--	---

Literatür incelemesi sonucu görülmektedir ki; yapılan çalışmaların büyük çoğunluğu mahalli ve yerel bazda olmakla birlikte örneklem sayısı sınırlıdır. Türkiye geneli yapılan üç çalışmada en fazla katılımlı örneklem oluşturan Biyan, 2012 yılı çalışması olup, örnekleme oluşturan katılımcı sayısı 2.740 kişiden oluşmaktadır. TÜRMOB'a kayıtlı meslek mensubu sayına bakıldığında (Şubat 2018) Serbest Muhasebeci 8.936 kişi, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir 104.381 kişi ve Yeminli Mali Müşavir 4.762 kişi olarak toplam 109.143 kişidir (www.turmobil.org.tr, erişim tarihi: 21.02.2018). Türkiye genelinde en fazla katılımcı ile yapılan çalışmada örneklem sayısı toplam kütle içerisinde yüzde iki buçuk (0,025) orana sahipken, diğer yerel bazda yapılan çalışmalar ile aynı doğrultuda sorunları ortaya koymaktadır. Farklı yıllarda yapılan bu akademik çalışmaların ortaya koyduğu sorunların zamanla çözüme ulaştığını yeni yapılan çalışmalar sonucunda görülmektedir. Ancak yeni yapılan çalışmalar da çözüme kavuşturulan sorunlarında yeniden düzenlenmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Örneğin; meslek mensupları adına takvim yılı içerisinde bir tatil dönemi yokken, zamanla çözüme kavuşturularak mali yıl belirlenmiştir. Fakat bu mali yılın daha işlevsel ve faydalı hale getirilmesi için yeniden düzenlemelerin yapılması gerektiği yeni çalışmaların bulgularında yer almaktadır.

Meslek mensuplarının temel sorunları ortak ve aynı sorunlar olduğu görülmektedir. Bunların başında ücret tahsili, mükellefler ile bilgi ve belge paylaşımındaki eksiklik, kamu kurumları çalışanlarının ve mükelleflerin muhasebe meslek mensuplarına karşı önyargılı tutumları ve zihinlerinde yer edinmiş olmuş algının varlığı, mevzuatın sürekli değişmesi, Mali Bakanlığının meslek mensuplarını ve meslek odaları görüşlerini göz ardı ettiği karşılaşılan temel sorunlar olarak görülmektedir. Kılıç ve Arslan, 2017 yılında oda başkanları ile yapılan çalışmada ise mesleğin farklı sorunları olduğu da ortaya çıkmaktadır. Oda seçimleri ve yönetim kurulu görev icrası sürecinde karşılaşın sorunların olduğu, üyelerin odaya katılım sayısının sınırlı olduğu, Kalkınma Ajansı gibi bölgesel kalkınmaya destek olan kurumların meslek odalarını paydaş olarak tanımaması mesleği ve meslek mensubunu önemsizleştirdiği düşüncesine neden olmaktadır. Meslek mensuplarının aileleri için geleceğe dair ekonomik yaşam garantisi sunacak güvencelerinin olmayışı meslek adına ortaya konulan önemli diğer bir sorun olarak belirtilmektedir.

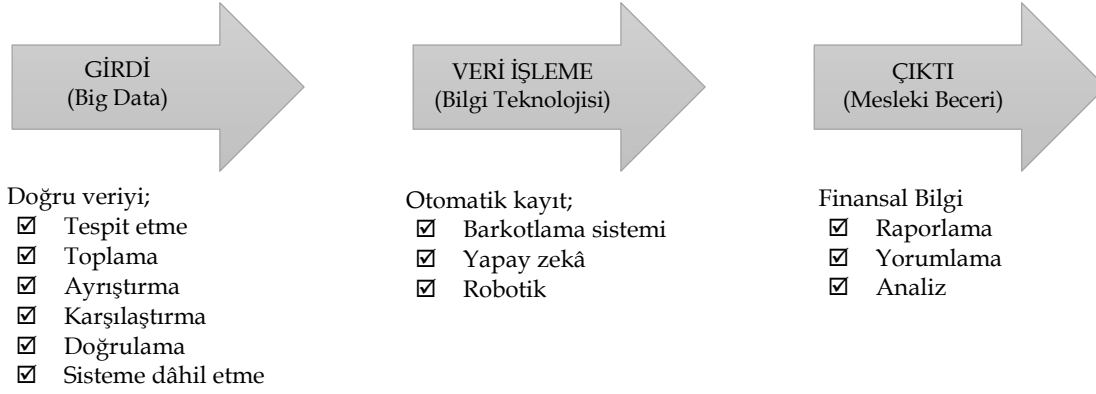
Uluslararası ve küresel bazda mesleği ve meslek mensuplarını nelerin beklediği konusu üzerinde durulmadığı görülmektedir. Temel nedeni olarak, meslek mensuplarının yaşadığı yerel ve içsel sorunların fazla olması, günümüzde bu sorunlara ne yazık ki bir çözüm bulunmaması, meslek mensuplarının önünü görmede önemli derecede engeller teşkil ettiği anlaşılmaktadır.

3. MUHASEBE MESLEĞİNE ULUSAL VE ULUSLARARASI YAKLAŞIM İLE BAKIŞ

Bu çalışma da literatür incelemesi kapsamında elde edilen verilerle belirli çıkarımlar yapılmaktadır. Buna göre incelenen makalelerin tamamına yakını yerel ve mahalli muhasebe tüzel kişilikleri üzerinden yapılan çalışmaları içermektedir. Ulusal düzeyde şirketleşmiş muhasebe tüzel kişiliklerinin ve aynı zamanda uluslararası düzeyde şirketleşmiş muhasebe tüzel kişilikleri sınıflandırılarak meslek içerisinde karşılaştıkları sorunların aynı olup olmadığı kapsamında bir çalışma yapılması farklı bulguları ortaya çıkaracağı düşünülmektedir.

Yerel ve mahalli muhasebe tüzel kişiliklere bakıldığında, temel sorunların büyük bir kısmı mükellef ile yaşanan sorunlar olduğu görülmektedir. Mükellef sorunları içerisinde en önemli sorunun tahsilat sorunu olduğu görülmektedir. Küreselleşen sermayeye ek olarak bilgi ve teknolojiye küresel bir boyut kazanmıştır. Meslek mensuplarının bilgi ve teknoloji ile yarışması beklenirken meslek mensupları ücret tahsil etme sorunu ile mücadele etmektedir. Basit bir sistem düzeltilmesi ile çözümlenebilecek sorunların sürekli gündemde kalması, meslek mensupları tarafından mesleğin sürdürülemez hale dönüşeceği kaygısını oluşturmaktadır. Bu ve benzeri mükellef sorunları nedeni ile meslek mensuplarının kendilerini geliştirme, yenileme yatırımlarına yönelme eğilimleri olumsuz etkilenmektedir. Mesleğin yoğun iş yükü içermesi ve bu durumun zamanla sıkıcı bir hale dönüşmesi vurgusundan anlaşılıyor ki meslek mensuplarının kariyer planlaması hedeflerini olumsuz etkilemekte, meslek içerisinde ilerleme düşüncesini zayıflatmaktadır. Meslek mensuplarının, meslek faaliyeti icrasından farklı olarak rahatsızlık duydukları konu ise meslek ve meslek mensupları hakkında ki genel olumsuz yargıdır. Uluslararası alanda muhasebe ve denetim mesleği yükselme ivmesi ile saygınlık kazanırken, Türkiye’de yerel ve mahalli faaliyet çevresinde bu ivmenin yakalanamadığı görülmektedir.

XXI. yüzyıl muhasebe değişimi sürecine bakıldığında zaman, günümüzde muhasebe mesleği teknoloji tabanlı, akıllı sistemlere dayalı yeni bir organizasyon yapısı içerisinde olduğu gözlenmektedir. Günlerce fatura ve işlem hareketlerinin toplanıp, günlerce süren büyük ebatlardaki defterlere elle kayıtlar, eski işlemlere ulaşmak için arşivlerden günlerce arama yapmak için harcanan emeğin yerini artık bilgisayar teknolojisi almıştır. Artık işlem hareketleri için fatura toplama süreci anlık gerçekleşirken, işlem otomatik kayıt sistemine yerine bırakmıştır. Odalarca yer tutan arşivler, günümüzde fiziki bir ortamı dahi olmayan teknolojik depolama boşluklarına yerini bırakmaktadır. Sosyal bilimler alanında yer alan muhasebe bilimi gün geçtikçe mühendislik alanlarına dönük yeniden organize olmaktadır. Business Insider’da çıkan bir araştırmada, gelecek 20 yıl içinde dijital robotlar ve bilgi teknolojilerindeki gelişmeler ile önemli bir dönüşüm yaşayacak meslekler arasında muhasebe mesleği ikinci sırada gösterilmektedir. Muhasebe mesleğinin geleceği üzerinde önemli bir etkisi olacağı tahmin edilen bir diğer gelişme ise Big Datadır. 2012 yılında ACCA, global muhasebe mesleğine yön veren 100 önemli faktörün neler olacağına dair bir araştırma yapmış ve bu araştırma sonucunda gelecek on yıl içinde, muhasebe mesleğine yön verecek unsurlardan birinin Big Data olacağı tespit edilmiştir (Aslan ve Özerhan, 2017: 862-883). Bu değişim süreci yeni teknoloji ve ihtiyaçlar ile sürekli değişeceği öngörülebilmektedir.



Şekil 1: Yeni Muhasebe Organizasyonu

Yukarıda dönüşüme tabi yeni muhasebe organizasyonu basit bir şekilde gösterilmeye çalışılmıştır. Vurgulanmak istenen temel konu ise muhasebe mesleği gün geçtikçe, geleneksel olarak bilgi toplama, kaydetme gibi görevlerini teknoloji tabanlı sistemlere devretmektedir. Aktif olarak mesleki beceri ise sonuç çıktısı olan finansal bilgileri raporlayarak ilgili kişilere yorum ve analiz görevini yerine getirmektedir.

4. MESLEK MENSUPLARININ KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARIN İNCELENMESİ

4.1. Mesleki İçsel Sorunlar

Meslek mensuplarının, bu mesleği yerine getirirken iş ve yaşam doyumu açısından etkileri olarak, bireyin fiziksel ve zihinsel tükenmişliği, sağlık durumları, yıpranmışlık, mutluluk düzeyleri, gelecekte beklenenleri, aile ve sosyal çevre ile etkileşimleri gibi konular her meslek de önemli bir yere sahiptir.

Muhasebe mesleğinin, özverili çalışmaya dayanan, yapılacak ufak bir hatanın büyük sorunlara yol açabileceği ve sorumluluk gerektiren bir meslek olduğu ayrıca, bu mesleğin, yoğun zihinsel faaliyet içermesi, stresli ve yıpratıcı çalışmayı gerektirmesi sebebiyle, duygusal tükenmişliğin, iş ve yaşam doyumsuzluğunun en fazla görüldüğü mesleklerden biri olduğu belirtilmiştir (Dursun, Kaya ve İstar, 2015: 55-69).

Literatür incelemesi sonucu elde edilen veriler ile meslek mensuplarının, mesleki içsel sorunları, mükellefler ile yaşanan sorunlar ve yapısal sorunlar aşağıda sıralanmıştır. Ayrıca mesleki içsel sorunlar; sosyal boyutu, ekonomik boyutu ve mesleki örgütlenme açısından sınıflara ayrılarak sorunlar tespit edilmeye çalışılmıştır.

Mesleki içsel sorunların sosyal yapısı

- İş yükü fazlalığı
- Fazla mesai yapılması
- Mesleki işlerin çeşitliliği
- Muhasebe mesleği yoğun bir şekilde stresli olduğu
- Büro ortamının ve iş düzeninin sıkıcı olması
- İş yoğunluğundan dolayı özel hayata zaman ayıramaması
- Mevcut mali tatil uygulamasının işlevsel yetersizliği
- Kariyer ilerlemesi ile ilgili sorunlar
- Sahip olunan mesleki sorumluluk
- Mesleğe duyulan saygının yetersizliği
- Mesleğin cazibesini yitirmesi

Mesleki içsel sorunların ekonomik yapısı

- Muhasebe ücretinin emeklerinin karşılığında düşük olması
- Standart dışı ücret uygulanması
- Meslektaşların ücret tarifesi altında defter tutması
- Muhasebeci seçiminde objektif kriterin olmayışı
- Mükelleflerin, muhasebeci seçmelerinden dolayı ortaya çıkan adaletsiz mükellef dağılımı
- Haksız rekabetin olması
- Kayıt dışı korsan çalışanlar

- Kendi mülkiyetinde olmayan işyerlerinde faaliyet gösterilmesi

Mesleki içsel sorunların mesleki örgütlenme yapısı

- Memurlarla yaşanan sorunlar
- Kalifiye eleman bulunamaması
- Meslek mensubuna yüklenen sorumluluğun, kendisine verilen yetkiden daha fazla olması
- Muhasebe düzenlemelerinin (TMS/TFRS ve TTK gibi) takibi ve öğrenilmesinde güçlük yaşanması
- Muhasebe paket programının kullanımı ile ilgili sorunlar
- Odaların haklarını yeterince savunmaması
- Oda seçimleri ve odaların yönetilmesi ile ilgili sorunlar
- Üyelerin oda faaliyetlerine katılımın az olması
- Odaların bir türlü zorunlu eğitime geçememesi
- Vefat eden meslek mensubunun geride kalan aile fertlerinin mağdur duruma düşmesi

4.2. Mükelleflerle Yaşanan Sorunlar

- En iyi muhasebeci en az vergi ödeten muhasebeci olarak görülmesi
- Muhasebe ücretlerinin ödenmesine sıra gelmemesi, ücret tahsil sorunu
- Mükellef ile bilgi ve belge akışı sorunu
- Mükellefin zorlayıcı önerilerde bulunması
- Mükellef tarafından mesleğe değer verilmemesi
- Mükelleflerin, muhasebeyi gereksiz görmeleri
- Mükelleflerin muhasebecilere olan güvensizliği
- Mükelleflerin kanun, usul dışı istekleri,
- Mükelleflerin vergi, sigorta vb. ödemeleri zamanında gerçekleştirilmemesi
- Mükelleflerin kayıt düzensizliği
- Mükelleflerin defterlerinin tutulmasının yanında tüm işleriyle ilgilenilmesi
- Mükellefler, meslek mensuplarının yaşadıkları sorunlardan haberdar olmaması
- Mükelleflerin meslek mensubuyla oluşturdukları resmi (yazılı) kurallara uymaması
- Mükelleflerin kanun dışı davranışlarda bulunma eğilimleri

4.3. Yapısal Sorunlar

- Sürekli kanunlarda yapılan değişiklikler
- Süre uzatımlarının son güne bırakılması
- Aşırı bürokratik işlemler
- Sürekli düzenlemelerle artan iş yükü
- Kanuni düzenlemelerin anlaşılır olmaması
- Kamu kurumları arasında iletişimsizlik
- Vergi idaresi çalışanlarının ve denetim elamanlarının, meslek mensuplarının yaptıkları işi küçümsemeleri
- Vergi idaresi çalışanlarının ve denetim kadrosunun, meslek mensuplarına yeterince bilgi vermemesi
- Vergi kanunları çıkarılırken, meslek mensuplarının görüşlerine yeterince başvurulmaması
- Vergi dairelerinde mesleği bilmeyen elemanların olması
- Maliye Bakanlığı'nın Elektronik Vergi Dairesi Otomasyonu (EVDO) sisteminden, meslek mensuplarının yeterince yararlanamaması
- Mevzuat değişikliklerine anında ayak uydurulması ve uygulanması istenmesi
- Yeterli sayıda memurun tahsis edilmemesi
- Bildirim cezalarının yüksek olması
- Beyanname verme sürelerinin çok kısıtlayıcı olması
- Geçici dönem vergi beyanının iş yükü oluşturduğu
- Bazı önemsiz hataların cezasının büyük olması
- Vergi incelemelerinde mükelleflerin potansiyel suçlu gibi görülmesi ve tehditkâr tavırlar

- Vergi ve SGK incelemelerinde deneticilerin olumsuz yanlı tutumları
- Sıklıkla çıkarılan af yasalarının, mükellef ile meslek mensubu arasındaki ilişkileri zedelemesi
- Maliye Bakanlığı'nın meslekle ilgili yapılan düzenlemelerde kendi görüşüne göre düzenleme yapma yoluna gittiği
- Maliye Bakanlığı'ndan izin alınmadan odalar ve TÜRMOB'un hiçbir şey yapamaz durumda olduğu
- Kalkınma ajansları kanununda SMMM odalarının kalkınma ajanslarının üyeleri veya paydaşları arasında sayılmadığı
- Üniversitelerde verilen teorik bilgilerinin yetersiz olması

5. ÇÖZÜM YOLLARI VE ÖNERİLER

Ücret tahsil sistemi; Maliye Bakanlığı ile ortak bir sistem kurulmalı ve aylık beyanname içerisine bu ücretler yansıtılarak tahsili gerçekleştirilebilir. Buna benzer farklı sistemler kurularak ücret tahsili garanti altına alınmalıdır.

İş yükü fazlalığı; iş yükünü azaltmak için aylık beyannameler tek bir beyan haline getirilerek takip eden ayın son gününe kadar bildirim sağlanabilir. Böylece birden fazla bildirim takip etme süreci ortadan kaldırılmış olur. Ayrıca tek bir beyanname ile firmaya ait tüm bildirimlerin görülmesi, bilgi kullanıcılarına bilgi sağlama da zaman tasarrufu sağlanmış olur. Aynı zamanda her bir bildirimde otomatik tahakkuk eden bildirim damga tutarı firmalar adına azalmış olur. Bildirim tutarları kapsamında, küçük ve orta ölçekli firmalar için belirli sınırlar konularak bu bildirim tahakkuk tutarı kaldırılabilir (örneğin; bildirim bedelinden daha düşük tutar için beyanname hazırlayan veya boş beyanda bulunan şirketlerin ticari durumları). Vergi kaybına neden olmayan bildirimlere ait cezaların kaldırılması gibi art niyet içermeyen düzeltmeler sonucu doğan cezaların kaldırılması veya miktarının düşürülmesi meslek mensuplarının sehven bildirim düzeltmeleri sonucunda katlandıkları maliyetler azaltılabilir.

Mevcut mali tatil uygulamasının işlevsel yetersizliği; meslek mensuplarına dinlenme ve tatil hakkı uzun yıllar ardından 28.03.2007 tarihli 26476 sayılı resmi gazetede yayınlanan 5604 sayılı kanun ile elde edilmiştir. Her yıl 1-20 Temmuz günleri mali tatil olarak kabul edilir, Haziran ayının beyannameleri tatilin son gününü izleyen tarihten itibaren yedi gün (7 gün) uzamış sayılır. Mali tatil nedeniyle uzamış olan vergilerde ödeme süresi (aynı ay içerisinde kalmak kaydıyla), uzayan beyanname verme süresinin son gününden itibaren üçüncü (3. günün) günün mesai saati bitimine kadar uzamış sayılır şeklinde düzenlemiştir. Böylece ayın 27. günü beyan edilip 30. günü ödeme işlemi gerçekleşmektedir. (Mali tatil tarihleri 1-20 Temmuz günlerine rastladığı düşünülerek). Böylece tatilden dönen meslek mensupları tüm beyana dayalı işlemleri yedi gün içinde tamamlamaları gerekmektedir. Diğer bir düzenleme ile 14.01.2016 tarihinde 6661 sayılı kanun kapsamında 7 günlük süre kısaltılarak 5 güne indirilmiştir. Mali tatil dönüşü bekleyen iş yükünü kısıtlı bir sürede yapılması istenmektedir. Oysaki meslek mensuplarının tatile gitme düşüncesi oluşması için bu kısıtlı süreler yerine Ağustos ayında bildirilecek beyanlar ile bildirilmesi meslek mensuplarının mali tatil süresini işlevsel halde değerlendirmelerine imkan sağlayacaktır. Aileler ile daha fazla zaman geçirerek ve daha fazla sosyal aktivitelerde bulunarak mesleğin yıpratıcı, stresli, sıkıcı etkileri giderilmeye çalışılacaktır.

Mesleğe duyulan saygının yetersizliği; Uluslararası alanda yükselen meslekler içerisinde yer alan muhasebe mesleği, Türkiye'de başka kamu kurumları olmak üzere mesleğe karşı ön yargıların giderilmesi temel şarttır. Kamuoyuna mesleğin geleceği, kamu maliyesi içerisindeki önemi, bu mesleği icra edenlerin yaşadıkları sıkıntılar gibi farklı bakış açıları anlatılarak mesleğin farkındalığı toplumun geneline anlatılmalıdır. Bunun için başta TÜRMOB olmak üzere meslek odaları toplumun her kesimine hitap edecek çalışmalar ile mesleğin ülke içerisinde de uluslararası saygınlık düzeyine taşınması her bir meslek mensubunun gelecek kararlarını önemli derecede etkileyecektir.

Bürokrasi ve kamu çalışanları ile yaşanan iletişimsizlik; Maliye bakanlığı tarafından meslek mensuplarına maliye bakanlığı çalışanıymış gibi iş yüklemesine karşılık, meslek mensupları ve odalar ile eş güdümlü bilgi alışverişinden kaçınarak, kamu yaptırım gücü ile tek taraflı karar verme yolunu seçmesi alışkanlığından vazgeçmelidir. Günümüzde meslek mensuplarının varlığı, ülkenin mali organizasyonunun organik yapısını oluşturduğu açık ve net bir şekilde bilinmektedir. Bu yapının sağlıklı ve daha verimli çalışması için meslek mensupları ile eş güdümlü çalışmak, sistemi basitleştirerek sonuç odaklı yol almak adına Maliye Bakanlığı'nın daha proaktif yaklaşım sergilemesi gereklidir. Bu yaklaşım içerisinde, kamunun odalar ile işbirliği içinde olarak, sürekli değiştirilen mevzuata kalıcı çözümler üretilmeli, düzenlemeler anlaşılır olmalı, kamu çalışanlarının meslek mensuplarına karşı bakış algısı değiştirilmeli, elektronik vergi dairesi otomasyonundan meslek mensupları firmaların sahte belge kullanıp kullanmadığı gibi istihbari bilgilere ulaşabilmeli (bu hem mükellef seçiminde hem de mükellefin ticari ilişkilerine açık bilgi ile müşavirlik yapılabilmesi için önemlidir. Ayrıca sahte belge kullanan firmaları meslek mensupları kabul

etmeyeceğinden kayıt dışılık azalacaktır.), sıklıkla af çıkarmak yerine vergi ödeme sistemi gözden geçirilmeli, Mali Bakanlığı odalar üzerindeki sınırlayıcı etkisini kaldırmalı ve odaların mesleki hareket alanı genişletilmeli, ekonomiye etki eden kamu kurum ve kuruluşları odaları paydaş olarak görmeli, bürokratik ve kamu engelleri kaldırılmalıdır. Ayrıca kazanılmış hakların statüsünde vergi müfettiş yardımcılarının yeterlilik sınavını vermeleri akabinde YMM sınavına girme hakkı tanınarak ruhsat edinimi için süre şartı beklemesi olanağı sağlanırken, SMMM adaylarının yeterlilik sınavını vermeleri sonucunda YMM sınavına girebilme hakkından yoksun bırakılarak on yıllık hizmet süresi sonunda sınava girme hakkı tanınmaktadır. Bu süre zarfında belirli yaşa gelen meslek mensuplarının yazılı sınava tabi tutulması mevcut bilgilerini aktarmada, geçen zaman sürecinde sınav metodolojisi zayıflamış olduğundan sorun yaşandığı düşünülmektedir. Mesleğin güçlendirilmesi ve dinamik yapısı korunması için ayrıcalıklar ortadan kaldırılarak, mesleğe giriş yapacak her bir aday için eşit şartların tanınması gerekmektedir.

Mükelleflerin mesleğin önemi ve meslek mensuplarının yaşadıkları hakkında bilgilendirilmesi; mükellefler ile yaşanan sorunların temel çözümü, muhasebe mesleğinin öneminin anlatılması gerekmektedir. Mükellefler, işlemleri çözülürken meslek mensuplarının yaşamış oldukları sorunları bilmemesi, sorunların temelini oluşturmaktadır. TÜRMOB ve Maliye Bakanlığı iş birliği ile kamu spotu oluşturulmalı, sürekli televizyon reklamları yapılmalı, mesleğin önemi ve muhasebe mesleğinin vizyonu toplum bilincine sunulmalıdır.

Kalifiyeli eleman yetiştirilmesi; muhasebe ve denetim bölümü olarak dört yıllık örgün eğitim veren fakültenin kurulması bu ihtiyacı karşılayacak temel çözümdür. Bu fakülte muhasebe, finans, denetim, vergi uygulamaları kapsamında meslek mensuplarının da katılımcı olduğu TÜRMOB ile iş birliği içinde olarak, sektörde kullanılan ilk beş önemli muhasebe programı üzerinde uygulamalı çalışmalar yürütmesi sektörün ihtiyaçlarını karşılayacaktır. Ayrıca Sanayi Odası, Ticaret Odası, Sermaye Piyasası Kurumu, Kamu Gözetim Kurumu gibi diğer ilgili kurumlarla paydaş interaktif mesleki tabanlı eğitim programının hayata geçirilmesi mesleğin ve meslek mensuplarının geleceğine fayda sağlayacaktır. TESMER ile ortak çalışma yürüterek mesleki sınavların hazırlık kursları olduğu kadar mesleki akademik çalışmaların yapılmasına da imkan sağlanabilir.

Meslek sandığı kurulması; meslek mensuplarının vefatı sonrası ailelerinin sosyal ve ekonomik yaşam şartları dikkate alınması adına meslek sandığı kurularak, Maliye Bakanlığı desteği ile bu sandık geliştirilerek güvence fonu haline getirilebilir. Yine bu sandık gibi ofis edindirme fonu, teknoloji edindirme fonu gibi farklı fon ve sandık çalışmaları mesleğin değişen yapısını organize etmekte faydalı olacaktır.

Ekonomik ve teknolojik şartlar; Gelişen ekonomi, pazar ve teknoloji ile birlikte şirket birleşmeleri, çoklu ortaklık yapıları artmaktadır. Mahalli ve yerel muhasebe tüzel kişiliklerinin de zamanla birleşmeleri kaçınılmaz olacaktır. Bu durum hem gelişen pazara ortak olmak hem de tek başına yüklenilemeyen maliyetlere ortaklık yapısında pay alarak ulusal ve uluslararası tüzel kişilik statüsünü kazanmakta imkan sağlayacaktır.

Oda seçimleri ve odaların yönetilmesi; yaklaşık yüz on bin üyenin yer aldığı başta odalar birliği olmak üzere diğer tüm odalar, üyelerin ortak düşüncesi ile yönetilmesine dikkat edilmelidir. Meslek içerisinde uyum mesleğin geleceği adına en önemli şarttır. Meslek mensuplarının odalara daha fazla ilgi göstermeleri için üyelerin düşüncelerine önem verilmeli, genç üyeler yönetimlere dahil edilmeli, kadın üyelerin odalara ve mesleğe aktif olarak katılımları sağlanmalıdır.

Mesleki araştırmalar; meslek sorunlarının tespiti, çözüm önerileri için TÜRMOB belirli aralıklarla ülke genelini kapsayacak araştırma yapması daha spesifik sorunları ve çözüm önerilerini ortaya çıkaracağı düşünülmektedir. Bu çalışma kapsamında ki literatür taramasında en kapsamlı katılım 2740 katılımcı ile Biyan, (2012) çalışmasıdır. TÜRMOB tarafından tüm meslek mensuplarına ulaşılabilecek online anket hazırlanabilir. Bu anketin önemi meslek mensuplarına bir yıl boyunca her bültende aktarılabilir. Bu anketin meslek mensupları için iş yükü değil, kendileri ve meslekleri için çıkış yolu olarak görmeleri sağlanmalıdır. Bu anket tamamlama süresi de bir yıl devam ederek yaklaşık yüz on bin üyenin tamamından geri dönüt alınması beklenmelidir. Elde edilen verilerin analizi için çağrı üzerine akademik destek alınarak sonuç raporu her bir üyeye ulaştırılabilir.

6. SONUÇ

Meslek mensuplarının temel sorunları ve çözüm önerileri üzerinde ülke genelinde yapılan akademik çalışmalar incelenerek bu çalışma hazırlanmıştır. Mesleğin ilk doğuşundan itibaren değişim süreci ele alınarak günümüze kadar gelişim aşamaları açıklanmıştır. Bu doğrultuda mesleğin gelecekte ne gibi değişiklikler yaşayabileceğine ışık tutulmaya çalışılmıştır. Tüm sorunlar sınıflara ayrılarak bu sorunların temeline inilmiş ve doğru çözüm önerileri sunulmaya önem gösterilmiştir. Literatür taramasındaki çalışmaların çoğu yerel ve mahalli çalışma bölgesinde yapıldığı için ulusal ve uluslararası muhasebe sorunları hakkında çok fazla bilgi edinilememiştir. Ayrıca ulusal ve uluslararası hizmet sunan denetim ve

muhasabe şirketleri hakkında yeterli bilgi olmayışı çalışmanın diğer bir tarafını eksik bırakmaktadır.

KAYNAKÇA

- Alagöz, A., Ceran, Y. (2007). Muhasebe Meslek Mensuplarının Sorunları, Meslek Örgütünden Beklentileri ile Mesleki Vizyon Algılarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Konya İli Uygulaması. Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, S. 14, s. 291-312.
- Aslan, Ü. ve Özerhan, Y. (2017). Big Data, Muhasebe Ve Muhasebe Mesleği. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, S. 19(4), s.862-883.
- Aydemir, O. (2015). Muhasebe Meslek Mensuplarının Karşılaştıkları Sorunlar Ve Beklentiler. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, S. 67, s. 71-84.
- Bilen, A. (2008). Doğu Anadolu Bölgesindeki Muhasebe Meslek Mensuplarının Profilleri, etik Kurallarına Bakışları ve Meslek Sorunları Üzerine Bir Araştırma. *Mali Çözüm Dergisi*, S. 85, s. 27-42.
- Bıyan, Ö. (2012). Muhasebe Meslek Mensuplarına Yönelik Bir Çalışma: Meslek Mensuplarının Demografik Durumları, Mesleki Sorunları ve Değerlendirilmesi. *Sosyoekonomi Dergisi*, 2012 -1, s. 105 - 134.
- Deran, A., Erduru, İ. ve Keleş, D. (2016). Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Sorunları Ve Meslek Odalarından Beklentilerinin Demografik Özellikler Ve Faaliyet Gösterilen Ekonomik Çevre Açısından Değerlendirilmesi: Ordu Örneği. Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, S. 32, s. 84-109.
- Deren, A. ve Beller B. (2017). Muhasebe Meslek Mensuplarının Karşılaştıkları Sorunlar Ve Bağlı Buldukları Meslek Odasından Beklentileri Üzerine Bir Araştırma. *Muhasebe ve denetime Bakış Dergisi*, S. 50, s. 37-56.
- Doğan, Z. Ve Özulucan, A. (2004). *Serbest Muhasebeci, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavirlerin Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri*. Ankara: Türmob.
- Dursun, S., Kaya, U. ve İştar, E. (2015). Kişilik - İş Uyumunun Duygusal Tükenmişlik İle İş Ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi: Muhasebe Meslek Mensupları Üzerinde Bir Uygulama. Karadeniz Teknik Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 9, s. 55-69.
- Gör, Y. (2017). Türkiye Muhasebe Standartları Ve Türkiye Finansal Raporlama Standartlarının Bilinirliği Üzerine Bir Çalışma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, ICMEB17 Özel Sayısı, s. 381-389.
- Gökgöz, A. ve Zeytin, M. (2012). Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Faaliyetlerinde Karşılaştıkları Sorunlar ve Beklentileri: Bilecik ve Yalova İlleri Uygulaması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 17(1), s. 477-493.
- Güvemli, O., Toraman, C., Güvemli, B. (2015). *Osmanlı İmparatorluğunda Devlet Muhasebesi Anadolu Muhasebe Kayıt Kültürü*. Ankara: KGK.
- İbrahimoglu, N., Kara, E. Ve Karaca, C. (2014). Muhasebe Meslek Mensuplarının Yönetimsel Sorunları Algılamaları Üzerine Bir Araştırma. *Gaziantep üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 13 (3), s. 589-605.
- Kalaycı Ş., Tekşen Ö. (2006). Muhasebecilik Mesleğinde Karşılaşılan Sorunlar Ve Çözüm Önerileri: Isparta İl Merkezi Uygulaması. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, S. 31, s. 90-101.
- Kılıç, M. ve Arslan, Ü. (2017). Muhasebe Meslek Örgütü Odalarının Günümüzde Yaşadığı Sorunları Ve Çözüm Önerileri: Batı Karadeniz Bölgesi İlleri Örneği. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 2017 Özel Sayısı, s. 523-533.
- Öztürk, M. ve Şimşek, A. (2017). Erzurum'daki Muhasebe Meslek Mensuplarının Yaşadıkları Sorunlar Ve Sorunların Tükenmişlikleri Üzerine Etkisi. *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 29, s. 851-876.
- Özulucan, A., Bengü, H. ve Özdemir F. S. (2010). Muhasebe Meslek Mensuplarının Güncel Sorunları, Uygulamada Karşılaştıkları Yetersizlikler ve Meslek Odalarından Beklentilerinin Unvanları ve Mesleki Deneyim Süreleri Yönüyle İncelenmesi: Türkiye Genelinde Bir Araştırma. *Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi*, S. 31, s. 41 - 64.
- Tuğay, O. Ve Tekşen, Ö. (2014). Muhasebe Meslek Mensuplarının Sorunları: Burdur İlinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 19(1), s. 223-232.
- Yayla, Hilmi E. (2007). Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin İş Tatmini Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Orta ve Doğu Karadeniz Bölgeleri Örneği. *Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi*, S. 23, s. 113-126.
- Yıldırım, S. (2007). Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Faaliyetlere İlişkin Anket Sonuçlarının Değerlendirilmesi. *Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi*, S. 23, s. 33-46.
- Yıldırım, S. ve Güney, S. (2012). Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin Genel Sorunları: Erzurum İli Örneği. *Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi*, S. 36, s. 335-48.
- Yılmaz, B., Dölen, T., Atik, M. (2016). Yerel Finansal Raporlama Çerçevesinin Muhasebe Meslek Mensupları Açısından Değerlendirilmesi: Ankara İli Meslek Mensupları Uygulaması. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, S. 9(3), s. 297-326.
- 5604 Sayılı Mali Tatil İhdas Edilmesi Hakkında Kanununun, 28.03.2007 Tarihli, 26476 Sayılı Resmi Gazete
- 6661 Sayılı Askerlik Kanunu Ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 14.01.2016
- ([http://www.turmobil.org.tr/istatistikler/c8172e63-2bef-4919-a863-86e403bdfdf0a/meslek-mensubu-dagilim-tablosu-\(sm-smmm\)#](http://www.turmobil.org.tr/istatistikler/c8172e63-2bef-4919-a863-86e403bdfdf0a/meslek-mensubu-dagilim-tablosu-(sm-smmm)#) , Erişim Tarihi: 21.02.2018).