

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**TÜRKİYE’DE MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ
MESLEKİ YETKİNLİK SORUNLARI VE BU SORUNLARIN
ÇÖZÜMÜNDE SÜREKLİ EĞİTİMİN ROLÜ**

DOKTORA TEZİ

Hüseyin İSKENDER

Enstitü Anabilim Dalı : İşletme

Enstitü Bilim Dalı : Muhasebe ve Finansman

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Hilmi KIRLIOĞLU

ARALIK - 2011

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**TÜRKİYE'DE MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ
MESLEKİ YETKİNLİK SORUNLARI VE BU SORUNLARIN
ÇÖZÜMÜNDE SÜREKLİ EĞİTİMİN ROLÜ**

DOKTORA TEZİ

Hüseyin İSKENDER

Enstitü Anabilim Dalı : İşletme
Enstitü Bilim Dalı : Muhasebe ve Finansman

Bu tez 30.01.2012 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği ile kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Hilmi KIRLIOĞLU

Jüri Başkanı

- Kabul
 Red
 Düzeltme

Prof. Dr. A. Vecdi CAN

Jüri Üyesi

- Kabul
 Red
 Düzeltme

Prof. Dr. Cihangir AKIN

Jüri Üyesi

- Kabul
 Red
 Düzeltme

Prof. Dr. Hanifi AYBOĞA

Jüri Üyesi

- Kabul
 Red
 Düzeltme

Doç. Dr. Şakir SAKARYA

Jüri Üyesi

- Kabul
 Red
 Düzeltme

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Hüseyin İSKENDER

23.12.2011

ÖNSÖZ

Küreselleşme ve teknolojik gelişmenin etkisi ile muhasebe uygulama ve standartlarında da değişimler yaşanmaktadır. Her muhasebe meslek mensubu mutlaka belli bir eğitim derecesine sahiptir. Ancak, muhasebe mesleğinde ortaya çıkan bu değişime uyum sağlayabilmeleri için, eğitim düzeyi ne olursa olsun, meslek mensuplarının mutlaka bilgi ve becerilerini güncellemeleri gerekmektedir. Bu süreçte meslek mensubunun eğitim düzeyinin yüksek olması, sadece, mesleki değişimin gerektirdiği yeni bilgi ve becerileri daha kolay ve hızlı bir şekilde öğrenmesini sağlayacak; fakat, yeni bilgi ve becerilerin edinilmesinin gerekliliğini ortadan kaldırmayacaktır.

Mesleki bilgi ve becerilerin güncellenmesi ise, ancak meslek mensuplarının meslek yaşamları boyunca mesleki eğitim programlarına katılmaları ile mümkün olabilecektir. Bu bağlamda başta meslek odaları, TÜRMOB ve üniversiteler olmak üzere, tüm ilgili kurum ve kuruluşların üzerlerine büyük sorumluluk düşmektedir. Meslek mensuplarına yönelik düzenleyecekleri eğitim programlarına katılımın artırılmasını sağlamak için, bu programları düzenleme aşamasında; meslek mensuplarının da şartlarının gözetilmesi, söz konusu programlar katılımı arttıracaktır.

Bu çalışmada, meslek mensuplarının mesleki yetkinlik sorunlarının belirlenmesi ve bu sorunların giderilmesinde sürekli eğitimin gerekliliği ve bunun için düzenlenen eğitim programlarının nasıl daha etkin hale getirilebileceği üzerinde durulmuştur.

Bu çalışma sürecinde bilgisini paylaşarak; beni motive edip yönlendiren danışman hocam Prof. Dr. Hilmi KIRLIOĞLU'na; tez izleme jürisinde önerileriyle yönlendiren hocalarım Prof. Dr. Cihangir AKIN ve Yrd. Doç. Dr. Mehmet SARAÇ'a; her zaman olduğu gibi bu süreçte de beni sürekli motive edip yönlendiren hocam Prof. Dr. Gültekin YILDIZ'a; anket sorularının hazırlanmasında ve verilerin analizinde yakın desteklerini esirgemeyen hocalarım Doç. Dr. H. Mehmet TAŞÇI, Doç. Dr. Harun KAYA, Yrd. Doç. Dr. Bayram TOPAL ve Okutman Bilal EZİLMEZ'e; anket uygulamalarında önemli katkıları bulunan SMMM Odası yönetimleri ile İstanbul Mali Müşavirler ve Muhasebeciler Derneği yönetimine, arkadaşlarıma ve öğrencilerime; tez yazımında yardımcı olan aileme teşekkürü bir borç bilirim.

Hüseyin İSKENDER

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR.....	ix
ŞEKİL LİSTESİ.....	xii
TABLO LİSTESİ.....	xiii
ÖZET.....	xvii
SUMMARY.....	xviii
GİRİŞ.....	1
BÖLÜM 1: MUHASEBE VE MUHASEBE MESLEĞİ.....	5
1.1. Muhasebe ve Muhasebe Mesleği	5
1.1.1. Muhasebe Kavramı.....	6
1.1.2. Muhasebe İşlevleri.....	7
1.1.2.1. Mali Verileri Saptama İşlevi.....	7
1.1.2.2. Mali Verileri Ölçme İşlevi.....	8
1.1.2.3. Mali Verileri Kaydetme İşlevi.....	8
1.1.2.4. Mali Verileri Sınıflandırma İşlevi.....	9
1.1.2.5. Mali Verilerin Rapor Edilmesi İşlevi.....	9
1.1.2.6. Mali Verileri Analiz Ederek Yorumlama İşlevi.....	9
1.1.2.7. Bilgi Verme İşlevi.....	10
1.1.3. Muhasebe Mesleği ve Meslek Mensupları.....	10
1.1.4. Dünyada Muhasebe Mesleğinin Gelişim Süreci	16
1.1.5. Türkiye’de Muhasebe Mesleğinin Gelişim Süreci	20
1.1.5.1. Mesleki Eğitimin Muhasebe Mesleğinin Gelişimine Etkisi.....	21
1.1.5.2. Yasal Düzenlemelerin Muhasebe Mesleğinin Gelişimine Etkisi... ..	23
1.1.5.3. Mesleki Örgütlenmenin Muhasebe Mesleğinin Gelişimine Etkisi..	36

**BÖLÜM 2: MESLEKİ YETKİNLİK SORUNLARI VE BU SORUNLARIN
ÇÖZÜMÜNDE ÖRGÜN VE SÜREKLİ MUHASEBE
EĞİTİMİNİN ROLÜ..... 44**

2.1. Mesleki Yetkinlik ve Mesleki Yetkinlik Sorunları.....	44
2.1.1. Mesleki Yetkinlik Kavramı.....	45
2.1.2. Yetkinlik ve Yeterlilik Kavramlarının Karşılaştırılması.....	48
2.1.3. Mesleki Yetkinliğin Temel Özellikleri.....	51
2.1.3.1. Mesleki Bilgi	51
2.1.3.2. Mesleki Beceriler	60
2.1.3.3. Mesleki Değerler, Etik İlkeler ve Tutumlar	65
2.1.4. Mesleki Yetkinliklerin Sınıflandırılması	72
2.1.5. Mesleki Yetkinliklerin Özellikleri	74
2.1.6. Mesleki Yetkinlik Sorunları	75
2.2. Muhasebe Eğitimi.....	76
2.2.1. Muhasebe Eğitiminin Tanımı ve Amaçları.....	77
2.2.2. Türkiye’de Muhasebe Eğitimi.....	81
2.2.2.1. Örgün Öğretimde Muhasebe Eğitimi.....	83
2.2.2.2. Sürekli Muhasebe Eğitimi.....	89
2.2.3. Dünya’da Muhasebe Eğitimi.....	92
2.2.4. Uluslararası Eğitim Standartlarının Kapsamı.....	98
2.2.4.1. Muhasebe Mesleği Eğitimine Giriş Gereklere Standardı.....	99
2.2.4.2. Muhasebe Meslek Eğitimi Programlarının İçeriği.....	100
2.2.4.3. Mesleki Beceriler ve Genel Eğitim Standardı	100
2.2.4.4. Mesleki Değerler, Etik ve Tutumlar Standardı	101
2.2.4.5. Uygulama Deneyimi Gereklere Standardı.....	102
2.2.4.6. Mesleki Yeterlilikler ve Yetkinliğin Değerlendirilmesi Standardı.....	103
2.2.4.7. Sürekli Mesleki Gelişim: Hayat Boyu Öğrenme ve Mesleki Yetkinliğin Sürekli Gelişimi Standardı.....	103
2.2.4.8. Denetçiler İçin Yetkinlik Gereklere Standardı.....	104
2.3. Mesleki Yetkinliğin Gelişiminde Sürekli Eğitimin Rolü	106
2.3.1. Sürekli Mesleki Eğitimin Tanımı ve Amacı.....	106
2.3.1.1. Sürekli Mesleki Eğitimin Tanımı.....	107
2.3.1.2. Sürekli Mesleki Eğitimin Amacı.....	108
2.3.2. Mesleki Yetkinliğin Gelişimi Üzerinde Sürekli Eğitimin Rolü.....	110

2.3.2.1. Uluslararası Eğitim Standartları Işığında Eğitim Gelişme İlişkisi..	112
2.3.2.2. Mesleki Yetkinliğin Gelişimine Sürekli Eğitimin Katkısı	113
2.3.3. Mesleki Yetkinliğin Geliştirilmesinde Meslek Odaları ve TÜRMOB'un Temel Sorumlulukları.....	115
2.3.3.1. Muhasebe Mesleğinin Uzmanlık Alanlarının Belirlenmesi	116
2.3.3.2. Mesleki Yetkinliklerin Belirlenmesi	117
2.3.3.3. Mesleki Yetkinliğin Değerlendirilmesi	118
2.3.3.4. Mesleki Yetkinliğin Sağlanması İçin Gelişim İmkanlarının Sunulması	118
2.3.4. Mesleki Yetkinliğin Geliştirilmesinde Meslek Mensubunun Temel Sorumlulukları	118
2.3.4.1. Mesleki Yetkinliğin Belirlenmesi	118
2.3.4.2. Mesleki Yetkinliğin Değerlendirilmesi	119
2.3.4.3. Sürekli Mesleki Eğitim Çalışmalarına Aktif Katılım	119
2.3.4.4. Öğrenilen Bilginin Uygulanmasına Çaba Gösterilmesi.....	120
2.4. Sürekli Eğitim Programlarının Düzenlenmesinde Mesleki Kuruluşların Rolü...	121
2.5. Sürekli Mesleki Eğitimde Kullanılabilecek Eğitim Araçları.....	121
2.6. Sürekli Mesleki Eğitimde Uygulanabilecek Öğretim Yöntemleri.....	122
2.6.1. Anlatma Yöntemi.....	124
2.6.2. Tartışma Yöntemi.....	124
2.6.3. Soru-Cevap Yöntemi.....	125
2.6.4. Örnek Olay Yöntemi.....	125
2.6.5. Gösterip-Yaptırma Yöntemi.....	126
2.6.6. Problem Çözme Yöntemi.....	126
2.6.7. Bireysel Çalışma Yöntemi.....	126
2.6.8. Karma Öğretim Yöntemi	127

BÖLÜM 3: MESLEK MENSUPLARININ MESLEKİ GELİŞİM

VE DEĞİŞİMLERİNİN SAĞLANMASINDA SÜREKLİ

EĞİTİMİN ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Önemi ve Amacı	128
3.2. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Varsayımları	129
3.3. Araştırmanın Soruları	130
3.4. Araştırmanın Hipotezleri	131

3.4.1. Mesleki Yetkinlik Sorunlarının Belirlenmesine Yönelik Hipotezler	131
3.4.2. Demografik Özelliklere Göre Mesleki Yetkinlik Düzeylerine İlişkin Hipotezler	133
3.5. Araştırma Modeli	134
3.6. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	137
3.7. Veri Toplama Setinin Oluşturulması	141
3.8. Veri Toplama Setinin Güvenilirliği	143
3.9. Veri Analiz Yöntemi	145
3.10. Araştırmanın Bulguları	146
3.10.1. Demografik Özelliklere İlişkin Frekans Değerleri	146
3.10.1.1. Araştırmaya Katılanların Cinsiyete Göre Frekans Değerleri...	147
3.10.1.2. Araştırmaya Katılanların Yaşlarına Göre Frekans Değerleri...	148
3.10.1.3. Araştırmaya Katılanların Eğitim Düzeylerine Göre Frekans Değerleri	149
3.10.1.4. Araştırmaya Katılanların Lisans Bölümlerine Göre Frekans Değerleri	150
3.10.1.5. Araştırmaya Katılanların Unvanlarına Göre Frekans Değerleri	152
3.10.1.6. Araştırmaya Katılanların Mesleki Kıdemlerine Göre Frekans Değerleri	152
3.10.1.7. Araştırmaya Katılanların Çalışma Şekline Göre Frekans Değerleri	153
3.10.1.8. Araştırmaya Katılanların Tuttukları Defter Sayısına Göre Dağılımı	154
3.10.1.9. Faaliyet Türüne Göre Defter Tutup Tutmayanların Dağılımı ...	155
3.10.1.10. Kullanılan Muhasebe Paket Programına Göre Dağılım	156
3.10.1.11. Muhasebe Faaliyetinin Sürdürüldüğü Merkeze Göre Dağılımı	156
3.10.1.12. Muhasebe Faaliyetinin Sürdürüldüğü Bölgeye Göre Dağılımı	157
3.10.1.13. Eğitim Çalışmasına Katılım Sıklığına Göre Dağılım	158
3.10.1.14. Eğitim Veren Kurumlara Göre Eğitime Katılım Sıklığı	159
3.10.1.15. Konusuna Göre Eğitim Çalışmasına Katılım Sıklığı	161
3.10.2. Mesleki Yetkinlik Sorunlarına Yönelik Frekans Analizi	162

3.10.3. Mesleki Yetkinlik Düzeyine Yönelik Frekans Analizi	164
3.10.3.1. Mesleki Bilgi Düzeyine Yönelik Frekans Analizi	164
3.10.3.2. Mesleki Beceri Düzeyine Yönelik Frekans Analizi	166
3.10.3.3. Mesleki Değerler, Etik ve Tutumlara Duyarlılıkla İlgili Frekans Analizi	167
3.10.4. Eğitim Çalışmalarının Etkinliğine Yönelik Frekans Analizi	168
3.10.4.1. Eğitim Çalışmalarını Düzenleme Şartlarıyla İlgili Frekans Analizi	168
3.10.4.2. Eğitim Çalışmalarında Kullanılan Enstrümanlarla İlgili Frekans Analizi	170
3.10.4.3. Eğitim Çalışmalarına Katılım Amacıyla İlgili Frekans Analizi	171
3.10.4.4. Eğitim Çalışmalarında Kullanılan Öğretim Yöntemleriyle İlgili Frekans Analizi	172
3.10.5. Mesleki Yetkinlik Sorunlarıyla İlgili Hipotezlerin Testine Yönelik Analizler	173
3.10.5.1. Cinsiyete Göre Mesleki Yetkinlik Sorunlarıyla İlgili Hipotezin Testi	173
3.10.5.2. Yaşa Göre Mesleki Yetkinlik Sorunlarıyla İlgili Hipotezin Testi	174
3.10.5.3. Eğitim Düzeyine Göre Mesleki Yetkinlik Sorunlarıyla İlgili Hipotezin Testi	174
3.10.5.4. Lisans Bölümüne Göre Mesleki Yetkinlik Sorunlarıyla İlgili Hipotezin Testi	175
3.10.5.5. Unvana Göre Mesleki Yetkinlik Sorunlarıyla İlgili Hipotezin Testi	176
3.10.5.6. Mesleki Kıdeme Göre Mesleki Yetkinlik Sorunlarıyla İlgili Hipotezin Testi	177
3.10.5.7. Faaliyet Ortamına Göre Mesleki Yetkinlik Sorunlarıyla İlgili Hipotezin Testi	177
3.10.5.8. İşletme Hesabı Defter Sayısına Göre Mesleki Yetkinlik Sorunlarıyla İlgili Hipotezin Testi	178
3.10.5.9. Bilanço Esasında Tutulan Defter Sayısına Göre Mesleki Yetkinlik Sorunlarıyla İlgili Hipotezin Testi	179

3.10.5.10. Faaliyet Yerine Göre Mesleki Yetkinlik Sorunlarıyla İlgili Hipotezin Testi	180
3.10.5.11. Coğrafi Bölgeye Göre Mesleki Yetkinlik Sorunlarıyla İlgili Hipotezin Testi	180
3.10.5.12. Eğitim Çalışmalarına Katılma Sıklığına Göre Mesleki Yetkinlik Sorunlarıyla İlgili Hipotezin Testi	181
3.10.6. Sürekli Eğitimin Mesleki Yetkinliğe Etkisiyle İlgili Regresyon Analizi	183
3.10.6.1. Veri Setinin Regresyon Analizine Hazırlanması	184
3.10.6.2. Regresyon Uygulamasında Kullanılan Değişkenlerin Tanım Listesi	186
3.10.6.3. Regresyon Uygulamasında Modellerin Oluşturulma Şekli	187
3.10.6.4. Demografik Özelliğe Göre Mesleki Yetkinlik Düzeyinin Regresyon Yöntemine Göre Test Sonuçlarının Yorumu	190
3.10.7. Unvana Göre Mesleki Yetkinlik Sorunlarıyla İlgili T-Testi	196
3.10.8. Unvana Göre Mesleki Yetkinlik Düzeyiyle İlgili T-Testi	199
3.10.8.1. Unvana Göre Mesleki Bilgi Düzeyiyle İlgili T-Testi	200
3.10.8.2. Unvana Göre Mesleki Beceri Düzeyiyle İlgili T-Testi	202
3.10.8.3. Unvana Göre Mesleki Etik ve Davranışlara Duyarlılıkla İlgili T- Testi	203
3.10.9. Unvana Göre Eğitim Çalışmalarının Etkinliğiyle İlgili T-Testi	204
3.10.9.1. Unvana Göre Eğitim Çalışmalarını Düzenleme Şartlarıyla İlgili T-Testi	205
3.10.9.2. Unvana Göre Eğitim Çalışması Araçlarıyla İlgili T-Testi	206
3.10.9.3. Unvana Göre Eğitim Çalışmasına Katılma Amacı İle İlgili T-Testi	208
3.10.9.4. Unvana Göre Eğitim Çalışmasındaki Öğretim Yöntemiyle İlgili T-Testi	210
3.10.10. Eğitim Çalışmasına Katılma Sıklığına Göre Mesleki Yetkinlik Sorunlarıyla İlgili Frekans Analizi	212
3.10.11. Eğitim Çalışmasına Katılma Sıklığına Göre Mesleki Yetkin Düzeyine Yönelik Frekans Analizi	215
3.10.11.1. Eğitim Çalışmasına Katılma Sıklığına Göre Mesleki Bilgi Düzeyine Yönelik Frekans Analizi	215

3.10.11.2. Eğitim Çalışmasına Katılma Sıklığına Göre Mesleki Beceri Düzeyine Yönelik Frekans Analizi	218
3.10.11.3. Eğitim Çalışmasına Katılma Sıklığına Göre Mesleki Değerler, Etik ve Tutumlara Duyarlılık Düzeyiyle İlgili Frekans Analizi	220
3.10.12. Eğitim Çalışmasına Katılma Sıklığına Göre Sürekli Mesleki Eğitim Çalışmalarının Etkinliğine Yönelik Frekans Analizi	222
3.10.12.1. Eğitim Çalışmasına Katılma Sıklığına Göre Eğitim Çalışması Düzenleme Şartlarının Etkinleştirilmesine Yönelik Frekans Analizi	222
3.10.12.2. Eğitim Çalışmasına Katılma Sıklığına Göre Eğitim Çalışmalarında Kullanılan Araçların Etkinliğine Yönelik Frekans Analizi	224
3.10.12.3. Eğitim Çalışmasına Katılma Sıklığına Göre Katılım Amacına Yönelik Frekans Analizi	225
3.10.12.4. Eğitim Çalışmasına Katılma Sıklığına Göre Öğretim Yöntemlerinin Etkinliğine Yönelik Frekans Analizi	227
3.10.13. Eğitim Çalışmasına Katılım Sıklığına Göre Mesleki Yetkin Sorunlarına Yönelik One Way Anova Analizi	229
3.10.14. Eğitim Çalışmasına Katılım Sıklığına Göre Mesleki Yetkinliklerine Yönelik One Way Anova Analizi	231
3.10.14.1. Eğitim Çalışmasına Katılım Sıklığına Göre Mesleki Bilgi Düzeyine Yönelik One Way Anova Analizi	231
3.10.14.2. Eğitim Çalışmasına Katılım Sıklığına Göre Mesleki Beceri Düzeyine Yönelik One Way Anova Analizi	233
3.10.14.3. Eğitim Çalışmasına Katılım Sıklığına Göre Mesleki Değerler, Etik ve Tutumlara Duyarlılık Düzeyine Yönelik One Way Anova Analizi	235
3.10.15. Eğitim Çalışmasına Katılım Sıklığına Göre Sürekli Mesleki Eğitim Programlarının Etkinliğine Yönelik One Way Anova Analizi	237
3.10.15.1. Eğitim Çalışmasına Katılım Sıklığına Göre Eğitim Programlarını Düzenleme Şartlarını Etkinleştirmeye Yönelik One Way Anova Analizi	237
3.10.15.2. Eğitim Çalışmasına Katılma Sıklığına Göre Eğitim	

Çalışmalarında Kullanılan Araçların Etkinliğine Yönelik One Way Anova Analizi	238
3.10.15.3. Eğitim Çalışmasına Katılım Sıklığına Göre Katılım Amacına Yönelik One Way Anova Analizi	240
3.10.15.4. Eğitim Çalışmasına Katılım Sıklığına Göre Öğretim Yöntemlerinin Etkinliğine Yönelik One Way Anova Analizi	241
3.10.16. Araştırma Hipotezlerinin Kabul Veya Red Durumları	243
3.10.16.1. Mesleki Yetkinlik Sorunlarının Belirlenmesine Yönelik Hipotezler	243
3.10.16.2. Demografik Özelliklere Göre Mesleki Yetkinlik Düzeylerine İlişkin Hipotezler	245
SONUÇ VE ÖNERİLER	247
KAYNAKÇA	260
EKLER	274
ÖZGEÇMİŞ	278

KISALTMALAR

ACCA	: İngiltere Sertifikalı Yetkili Muhasebeciler Birliği
ANOVA	: Varyans Analizi
CIA	: Sertifikalı İç Denetçiler
CIMA	: İngiltere Yetkili Yönetim Muhasebecileri Enstitüsü
CPA	: Amerikan Yeminli Kamu Muhasebecileri
CPE	: Sürekli Mesleki Eğitim
CPD	: Sürekli Mesleki Gelişme
ERP	: Kurumsal Kaynak Planlaması
FCM	: Akdeniz Ülkeleri Muhasebeciler Federasyonu
GATS	: Hizmetler Ticareti Genel Anlaşması
H	: Hipotez
IAAER	: Uluslararası Muhasebe Eğitimi ve Araştırması Birliği
IAESB	: Uluslararası Muhasebe Eğitimi Standartları Kurulu
IAS	: Uluslararası Muhasebe Standartları
IASB	: Uluslararası Muhasebe Standartları Kurulu
IASC	: Uluslararası Muhasebe Standartları Komitesi
IES	: Uluslararası Muhasebe Eğitim Standartları
IFAC	: Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu
IFRS	: Uluslararası Finansal Raporlama Standartları
İMKB	: İstanbul Menkul Kıymetler Borsası
KİT	: Kamu İktisadi Teşebbüsleri

NAFTA	: Kuzey Amerika Serbest Ticaret Antlaşması
O	: Ortanca
Sd	: Serbestlik Derecesi
SM	: Serbest Muhasebeci
SME	: Sürekli Mesleki Eğitim
SMG	: Sürekli Mesleki Gelişim
SMMM	: Serbest Muhasebeci Mali Müşavir
SMMMO	: Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası
SPK	: Sermaye Piyasası Kurulu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TDHP	: Tek Düzen Hesap Planı
TDSK	: Türkiye Denetim Standartları Kurulu
TESMER	: Temel Eğitim ve Staj Merkezi
TFRS	: Türkiye Finansal Raporlama Standartları
TMS	: Türkiye Muhasebe Standartları
TMSK	: Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu
TMUD	: Türkiye Muhasebe Uzmanları Derneği
TMUDESK	: Türkiye Muhasebe ve Denetim Standartları Kurulu
TTK	: Türk Ticaret Kanunu
TÜRMOB	: Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği
TDK	: Türk Dil Kurumu
UMES	: Uluslararası Muhasebe Eğitim Standartları

UMS	: Uluslararası Muhasebe Standartları
UFRS	: Uluslararası Finansal Raporlama Standartları
YMM	: Yeminli Mali Müşavir+
YÖK	: Yüksek Öğretim Kurulu

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Muhasebe Bilgisinin Taşınması Gereken Özellikler

Şekil 2: Mesleki Gelişim Sürecinin Alt Kümeleri

Şekil 3: Araştırma Modeli

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Mesleki Yetkinlik İle Yeterlilik Arasındaki İlişki

Tablo 2: Muhasebe Eğitiminin Amaçları

Tablo 3: Katlanılabilir Hata Oranlarına Göre Örneklem Büyüklükleri

Tablo 4: Coğrafi Bölge ve İllere Göre Araştırmaya Katılan Meslek Mensubu Sayısı

Tablo 5: Araştırma Ölçeğinin Güvenilirlik (Alfa) Katsayıları

Tablo 6: Cinsiyete Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı

Tablo 7: Yaş Gruplarının Frekans ve Yüzde Dağılımı

Tablo 8: Eğitim Düzeyi Frekans ve Yüzde Dağılımı

Tablo 9: Mezun Olunan Bölüme Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı

Tablo 10: Mesleki Unvana Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı

Tablo 11: Mesleki Çalışma Süresine (Kıdem) Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı

Tablo 12: Mesleğin İcra Edilme Şekline Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı

Tablo 13: Defteri Tutulan Müşteri Sayısına Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı

Tablo 14: Faaliyet Türüne Göre Defter Tutan Meslek Mensubu Sayısı

Tablo 15: Kullanılan Muhasebe Paket Programlarına Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı

Tablo 16: Mesleki Faaliyet Merkezine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı

Tablo 17: Coğrafi Bölge Esasına Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı

Tablo 18: Eğitim Çalışmasına Katılma Sayısına Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı

Tablo 19: Eğitim Çalışması Düzenleyen Kurumlara Göre Eğitime Katılım Sıklığı

Tablo 20: Konusuna Göre Eğitim Çalışmasına Katılım Sıklığı

Tablo 21: Mesleki Yetkinlik Sorunlarına İlişkin İfadelerin Frekans Analizi

Tablo 22: Mesleki Bilgi Düzeyine İlişkin İfadelerin Frekans Analizi

Tablo 23: Mesleki Beceri Düzeyine İlişkin İfadelerin Frekans Analizi

- Tablo 24:** Mesleki Etik, Tutum Ve Davranışlarda Duyarlılık Düzeyi Frekans Analizi
- Tablo 25:** Eğitim Çalışmalarını Düzenleme Şartlarıyla İlgili Frekans Analizi
- Tablo 26:** Eğitim Çalışmalarında Kullanılan Araçlarla İlgili Frekans Analizi
- Tablo 27:** Eğitim Çalışmalarına Katılma Amacıyla İlgili Frekans Analizi
- Tablo 28:** Eğitim Çalışmalarında Uygulanan Öğretim Yöntemleriyle İlgili Frekans Analizi
- Tablo 29:** Cinsiyete Göre Yetkinlik Sorunlarına İlişkin T-Testi
- Tablo 30:** Yaşa Göre Yetkinlik Sorunlarına İlişkin One Way ANOVA
- Tablo 31:** Eğitim Düzeyine Göre Yetkinlik Sorunlarına İlişkin One Way ANOVA
- Tablo 32:** Lisans Bölümlerine Göre Yetkinlik Sorunlarına İlişkin One Way ANOVA
- Tablo 33:** Unvana Göre Yetkinlik Sorunlarına İlişkin T-Testi
- Tablo 34:** Mesleki Kıdeme Göre Yetkinlik Sorunlarına İlişkin One Way ANOVA
- Tablo 35:** Faaliyet Ortamına Göre Yetkinlik Sorunlarına İlişkin T-Testi
- Tablo 36:** İşletme Hesabı Defter Sayısına Göre Yetkinlik Sorunlarına İlişkin One Way ANOVA
- Tablo 37:** Bilanço Esasında Tutulan Defter Sayısına Göre Yetkinlik Sorunlarına İlişkin One Way ANOVA
- Tablo 38:** Mesleki Faaliyet Yerine Göre Yetkinlik Sorunlarına İlişkin One Way ANOVA
- Tablo 39:** Coğrafi Bölgeye Göre Yetkinlik Sorunlarına İlişkin One Way ANOVA
- Tablo 40:** Eğitim Çalışmalarına Katılma Sıklığına Göre Yetkinlik Sorunlarına İlişkin One Way ANOVA
- Tablo 41:** Demografik Özellikler Açısından Mesleki Yetkinlik Regresyon Analizi
- Tablo 42:** Unvana Göre Mesleki Yetkinlik Sorunlarıyla İlgili T-Testi
- Tablo 43:** Unvana Göre Mesleki Bilgi Düzeyiyle İlgili T-Testi
- Tablo 44:** Unvana Göre Mesleki Beceri Düzeyiyle İlgili T-Testi

- Tablo 45:** Unvana Göre Mesleki Değerler, Etik Ve Tutumlara Duyarlılıkla İlgili T-Testi
- Tablo 46:** Unvana Göre Eğitim Çalışmalarını Düzenleme Şartlarıyla İlgili T-Testi
- Tablo 47:** Unvana Göre Eğitim Çalışması Araçlarıyla İlgili T-Testi
- Tablo 48:** Unvana Göre Eğitim Çalışmasına Katılım Amacıyla İlgili T-Testi
- Tablo 49:** Unvana Göre Eğitim Çalışmasındaki Öğretim Yöntemiyle İlgili T-Testi
- Tablo 50:** Eğitim Çalışmasına Katılma Sıklığına Göre Mesleki Yetkinlik Sorunlarıyla İlgili İfadelerin Frekans Analizi
- Tablo 51:** Eğitim Çalışmasına Katılma Sıklığına Göre Mesleki Bilgi Düzeyine Yönelik İfadelerin Frekans Analizi
- Tablo 52:** Eğitim Çalışmasına Katılma Sıklığına Göre Mesleki Beceri Düzeyine Yönelik İfadelerin Frekans Analizi
- Tablo 53:** Eğitim Çalışmasına Katılma Sıklığına Göre Mesleki Değerler, Etik ve Tutumlara Duyarlılık Düzeyine Yönelik İfadelerin Frekans Analizi
- Tablo 54:** Eğitim Çalışmasına Katılma Sıklığına Göre Eğitim Çalışması Düzenleme Şartlarının Etkinleştirilmesine Yönelik Frekans Analizi
- Tablo 55:** Eğitim Çalışmasına Katılma Sıklığına Göre Eğitim Çalışmalarında Kullanılan Araçların Etkinliğine Yönelik Frekans Analizi
- Tablo 56:** Eğitim Çalışmasına Katılım Sıklığına Göre Katılım Amacına Yönelik Frekans Analizi
- Tablo 57:** Eğitim Çalışmasına Katılım Sıklığına Göre Öğretim Yöntemlerinin Etkinliğine Yönelik Frekans Analizi
- Tablo 58:** Eğitim Çalışmasına Katılım Sıklığına Göre Mesleki Yetkinlik Sorunlarına Yönelik One Way Anova Analizi
- Tablo 59:** Eğitim Çalışmasına Katılım Sıklığına Göre Mesleki Bilgi Düzeyine Yönelik One Way Anova Analizi
- Tablo 60:** Eğitim Çalışmasına Katılım Sıklığına Göre Mesleki Beceri Düzeyine Yönelik One Way Anova Analizi

Tablo 61: Eğitim Çalışmasına Katılım Sıklığına Göre Mesleki Değerler, Etik ve Tutumlara Duyarlılık Düzeyine Yönelik One Way Anova Analizi

Tablo 62: Eğitim Çalışmasına Katılım Sıklığına Göre Eğitim Programlarını Düzenleme Şartlarını Etkinleştirmeye Yönelik One Way Anova Analizi

Tablo 63: Eğitim Çalışmasına Katılım Sıklığına Göre Eğitim Çalışmalarında Kullanılan Enstrümanların Etkinliğine Yönelik One Way Anova Analizi

Tablo 64: Eğitim Çalışmasına Katılım Sıklığına Göre Katılım Amacına Yönelik One Way Anova Analizi

Tablo 65: Eğitim Çalışmasına Katılım Sıklığına Göre Öğretim Yöntemlerinin Etkinliğine Yönelik One Way Anova Analizi

Tezin Başlığı: Türkiye’de Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Yetkinlik Sorunları ve Bu Sorunların Çözümünde Sürekli Eğitimin Rolü

Tezin Yazarı: Hüseyin İSKENDER **Danışman:** Prof. Dr. Hilmi KIRLIOĞLU

Kabul Tarihi: 30.01.2012

Sayfa Sayısı:xviii (ön kısım)+272 (tez)+4 (ekler)

Anabilim Dalı: İşletme

Bilim Dalı: Muhasebe ve Finansman

Özellikle son yıllarda ekonomide yaşanan küreselleşme ve teknolojik gelişmeler etkisiyle, muhasebe mesleğinin standart ve uygulamalarında önemli düzeyde değişim ve gelişmeler meydana gelmiştir. 2013 itibariyle uygulanacak olan yeni TTK’na göre, Türkiye’de işletmelerin bu ilke ve standartlara (IAS/IFRS) uygun muhasebe tutmalarının zorunlu olması; söz konusu ilke ve standartların uygulanmasını isteğe bağlı olmaktan çıkartmıştır. Muhasebe mesleğindeki hızlı ve sürekli değişim, muhasebe meslek mensuplarının profilini de değiştirerek; içinde buldukları meslek yaşamına sürekli uyum sağlama, çabuk ve etkin karar alabilme zorunluluğunu ortaya koymuştur. Bu durum, muhasebe meslek mensuplarının geniş ufuklu bakabilen, küresel ölçekte düşünebilen ve onun gereklerini yerine getirebilme yetkinliğine sahip meslek mensubu olmalarını zorunlu kılmaktadır. Mesleki uygulamalardaki bu yetkinlik ise; önemli ölçüde mesleki bilgi, mesleki beceri ve mesleki değerler, etik, tutum ve davranışların kazanılmasını gerektirmektedir.

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki yetkinliklerini, sadece belli bir zamanda aldıkları muhasebe eğitimi ile sürdürebilmeleri mümkün değildir. Küresel değişime paralel, mesleki ilke ve standartlardaki sürekli güncellemeler; önceden mesleki faaliyetlerini sorun yaşamadan sürdürebilen bir meslek mensubunun dahi, değişim ve gelişimin gerektirdiği yeni bilgi ve becerilere sahip olmadan, mesleki faaliyetlerini sürdürmesi mümkün olmayacaktır. Bu durum ise meslek mensuplarının meslek hayatına başladıkları günden, o mesleği bıraktıkları ana kadar sürekli olarak mesleki bilgi ve becerilerini güncellemelerini gerekli kılmaktadır. Bu da “yaşam boyu öğrenme”nin, muhasebe mesleği için “olmazsa olmaz” kuralı olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, meslek mensuplarının mesleki yetkinliklerini sürdürebilmeleri açısından hayati öneme sahip olan “sürekli mesleki eğitim” konusu, bu çalışmada (bir bölüm olarak) ele alınıp incelenmiştir.

Meslek mensuplarının mesleki yetkinlik sorunlarının belirlenmesine ve bu sorunların çözümünde sürekli eğitimin etkisine yönelik, literatür taramasına ek olarak Türkiye ölçeğinde uygulanan bir saha araştırması yapılmıştır. Araştırma veri setinin oluşturulmasında anket yöntemi kullanılmıştır. Anket yönteminin tercih edilmesinde; evrenin çok geniş bir alana dağılması, evren sayısının fazla olması ve mesleki yetkinlik sorunlarının yaşanmasında ve eğitim ihtiyaçlarının giderilmesinde bölgesel farklılıklar olup olmadığının da belirlenmek istenmiş olması, rol oynamıştır.

Bu bağlamda elde edilen bulgulardan, meslek mensuplarının önemli düzeyde mesleki yetkinlik sorunları yaşamakta oldukları, özellikle 2013’ten itibaren yasal zorunluluk gereği uygulanacak olan TMS/TFRS konusunda çok yetersiz buldukları ve sürekli eğitim çalışmalarına katılma sıklığının arttığı oranda, mesleki yetkinlik düzeylerinin de yükselmekte olduğu anlaşılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe Eğitimi, Mesleki Yetkinlik, Muhasebe Mesleği, Muhasebe Meslek Mensupları, Sürekli Eğitim

Title of the Thesis: Professional Competency Problems Of The Members Of The Accounting Profession In Turkey And The Role Of The Continuous Education In Solving These Problems

Author: Hüseyin İSKENDER **Supervisor:** Prof. Dr. Hilmi KIRLIOĞLU

Date: 30.01.2012 **Nu. Of Pages:** xviii (pre text)+272 (main body)+4(appendices)

Department: Management **Subfield:** Accounting and Finance

Especially in recent years, the globalization and technological developments in the economy have resulted to a significant level of change and results in the standards and practices of the accounting profession. According to the new TTK (Turkish Trade Law) , which will be implemented after 2013, companies in Turkey will have to keep proper accounting records of its policy and standards (IAS/IFRS International Financial Reporting Standards), made the application of these principles and standards an obligation. The rapid and continuous change in the accounting profession, the changing profile of professional accountants, have revealed the necessity of quick and effective decision-making and continuous adaptation to the profession they are in. In this case, the accounting profession looks for broadminded people, who can think on a global scale, and it enforces a competency to meet the requirements to be able to become a member of the profession.

It is not possible for the accounting professionals to continue their professional competencies with their accounting education they got at school. As a result of new developments, the continuous updates in the principles and standards became very important. From now on it will not be possible for the members of the accounting profession to carry on their professional activities without difficulties even if they could continue those activities before. This fact necessitates continuous updates of the professional knowledge and skills for the members of the profession from the beginning to the end of their career. This also shows that “life-long learning” is an essential must for the accounting profession. Therefore in this study it is considered and analyzed in a separate chapter that the “continuing professional education” issue which has vital importance to maintain the professional competency.

In addition to the literature review for identification of the problems of professional competence in the profession and for the determination of the effect of continuous professional education in solving these problems, a field research was conducted in the scale of Turkey. Likert-style questionnaire method was used to create of the data set.

That the size of the universe is too large with a very big sample number and our want to determine the role of the regional differences in professional competency problems and to remedy the training needs played a role for preferring the questionnaire survey method.

All in all, it is understood from the data collected that the members of the profession have been experiencing a significant level of professional competence problem; are particularly insufficient with the issue of TMS/IFRS which shall be applied as a legal obligation from the year 2013; and ,depending on the frequency of participation in continuing education activities, levels of their professional competence has been increasing .

Keywords: Accounting Education, Professional Competence, Accounting Profession, Members of the Accounting Profession, Continuing Education

GİRİŞ

Türkiye’de 1989 yılında muhasebe meslek yasası çıkartıldığında, söz konusu yasanın geçici hükümleri gereği, muhasebe alanında faaliyette bulunan her birey meslek ruhsatı alma hakkı kazanmıştır. Bu nedenledir ki, muhasebe mesleki faaliyetleri, eğitim düzeyi birbirinden farklı meslek mensupları tarafından yerine getirilmektedir. Bu durum halen eğitim-öğretim seviyesi düşük bir çok meslek mensubunun bu mesleği icra etmesine imkan tanımıştır. Bu konuda yapılmış bulunan bir çok araştırmadan ve tez çalışmaları sürecinde meslek mensupları ile yapılan ikili görüşmelerden; muhasebe meslek mensuplarının halen önemli bir bölümünün eğitim-öğretim düzeyinin ve mesleki bilgisinin, muhasebe mesleğinin gerektirdiği standartları karşılayacak düzeyde olmadığı bilgileri edinilmiştir.

Çalışmanın konusu, muhasebe meslek mensuplarının bilgi ve beceri gerektiren mesleki uygulamalarla ilgili olarak yaşadıkları mesleki yetkinlik sorunlarının belirlenmesi, bu sorunların çözümünde sürekli mesleki eğitimin rolünün nasıl olacağı ve bu eğitim programların etkinliği hususuna odaklanmıştır.

Bu çalıma toplam üç bölümden oluşmaktadır:

Çalışmanın birinci bölümünde; muhasebe mesleği, mesleğin tarihi gelişimi, muhasebe meslek mensubu tanımlanmaya ve tanıtılmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde; mesleki yetkinlik kavramı ele alınmış; meslek mensuplarının mesleki bilgi ve beceri yetersizliğine bağlı olarak yaşayacakları sorunlar üzerinde durulmuştur. Hem örgün öğretimde hem de yaşam boyu öğrenme ile ilgili muhasebe meslek eğitimi incelenmiş ve muhasebe meslek mensuplarının mesleki yetkinlik sorunlarının çözümünde sürekli eğitimin pozitif katkısı incelenmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise; muhasebe meslek mensuplarının mesleki gelişim ve değişimlerinin sağlanmasında sürekli eğitimin etkisini araştırmak amacıyla yapılan uygulama yer almaktadır. Anket yöntemiyle 7 coğrafi bölgedeki 43 vilayette gerçekleşen 1.230 katılımın, çeşitli istatistiksel yöntemlerle analizi yapılmış ve elde edilen bulgular yorumlanarak; muhasebe mesleğiyle ilgili bazı öneriler geliştirilmiştir.

Çalışmanın Önemi

Geçmişte muhasebe mesleğinde yaşanan önemli kırılma noktaları bir bir analiz edilirse, bu durum daha net anlaşılacaktır. Şöyle ki; 1994 yılında Tekdüzen Hesap Planı (TDHP) zorunlu olarak uygulanmaya başladığında, çok sayıda meslek mensubu söz konusu sisteme uyumda zorlanmışlar ve bu durum uzun zaman almıştır. Yine enflasyon muhasebesi uygulaması meslek mensuplarının korkulu rüyası olmuştur. Özellikle küresel ölçekte uygulanana gelen ve 2013 yılı itibariyle Türkiye’de de uygulanacak olan TMS/TFRS’ler, bu konuda bilgi düzeyleri yetersiz bulunan meslek mensuplarını oldukça tedirgin etmektedir. Bu sistemin uluslararası gelişmelere uygun olarak sürekli güncellenecek olması, meslek mensuplarının yeni bilgiye sürekli ihtiyaç duyacaklarının habercisi olmaktadır. Bu durum ise “yaşam boyu öğrenmeyi” kaçınılmaz yapmaktadır.

13.01.2011 tarihinde TBMM’nde kabul edilen 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu’nun 64-88. maddelerinde muhasebe mesleğiyle ilgili çok önemli standartlar hüküm altına alınmıştır. Bu Kanun’un muhasebe mesleğiyle ilgili hükümleri 01.01.2013 tarihinde yürürlüğe girecektir. Kanun’a tabi her işletmenin ticari defterleri tutmak mecburiyetinde olduğu, defterlerin tutulmasında, envanterin çıkartılmasında, mali tabloların düzenlenmesinde, ilgili bilanço kalemlerinin değerlemesinde Uluslararası Muhasebe Standartlarına (IAS) tam uyumlu olarak hazırlanmış bulunan Türkiye Muhasebe Standartlarına, kavramsal çerçevede yer alan muhasebe ilkelerine ve bunların ayrılmaz parçası olan yorumlara aynen uyulmasının ve bunların uygulanmasının gerekliliği, muhasebe meslek mensuplarının mesleki bilgi ve becerileri ile ilgili sorunlarını daha da derinleştireceği açıktır. Çünkü, 6102 sayılı TTK hükümlerine göre, Türkiye’deki mesleki uygulamalarla ilgili standartların, uluslararası muhasebe standartları baz alınarak düzenlenmiş olması ve bu standartların yeni Türk Ticaret Kanunu (TTK) hükmüne göre sürekli olarak uluslararası muhasebe standartlarına göre güncellenme zorunluluğunun bulunması, muhasebe meslek mensupları açısından mesleki yetkinlik konusunu bir o kadar daha önemli hale getirmiştir.

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu’na göre TMS/TFRS konusunda TMSK’yı yetkili kılınmış, bağımsız denetim konusunda ise, kamu tüzel kişiliğini haiz Türkiye Denetim Standartları Kurulu’nun (TDSK) kurulması hüküm altına alınmıştır. Fakat, 02.11.2011 tarih ve 28103 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 660 Karar Sayılı Kanun Hükmünde

Kararname ile Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu'nun kurulması sonucu; yeni Türk Ticaret Kanunu'nun TMSK ile TDSK verdiği yetki ve sorumluluklar söz konusu Kamu Gözetimi Kurumuna aktarılmıştır. Ticaret Yasasına göre Ticaret Bakanlığı'na verilmiş bulunan yerinden ve uzaktan denetim yapma yetkisi de söz konusu Bakanlık'tan alınmış ve Kamu Gözetimi kurumuna verilmiştir.

Çalışmanın Amacı

Muhasebe meslek mensupları sahip oldukları mevcut imkanlarla her zaman mesleki uygulamaların gereklerini yerine getirme hususunda yeterli olmayabilirler. Bu nedenle meslek mensuplarının ihtiyaç duydukları mesleki bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi ve değişime ayak uydurabilmeleri konusunda başta meslek odaları, TÜRMOB ve üniversiteler olmak üzere tüm ilgili kurum ve kuruluşların sürekli mesleki eğitim çalışmalarını yoğun bir şekilde gerçekleştirerek, üzerlerine düşen görev ve sorumlulukları en iyi şekilde nasıl yerine getirebilecekleri hususunda önerilerin ortaya konulması amaçlanmıştır.

Çalışmanın Yöntemi

Bu çalışma ile ilgili verilerin toplanmasında anket yöntemi kullanılmıştır. Çalışmanın evrenini, Türkiye'deki Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odalarından herhangi birine kayıtlı olarak, serbest ya da bağımlı bir şekilde muhasebe mesleğinde faal olan (çalışan) Serbest Muhasebeciler (SM) ile Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler (SMMM) oluşturmaktadır. Yeminli Mali Müşavirler (YMM) muhasebe meslek mensubu olarak tanımlanmakla birlikte, fonksiyonel ayırım nedeniyle kapsam dışı bırakılmıştır.

TÜRMOB'un üye meslek mensupları ile ilgili hazırlanmış bulunduğu faaliyet durum tablosuna (TÜRMOB, 2011) göre Türkiye'de toplam Serbest Muhasebeci (SM) ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM) sayısının 82.157 olduğu görülmektedir. Ancak, bu sayının içinde faal olmayan meslek mensupları da yer almaktadır.

Muhasebe meslek mensuplarıyla ilgili hazırlanan anket formununun 16 ifadesi demografik özelliklerle ilgili, 47 ifadesi mesleki uygulamalarda yaşanan yetkinlik sorunlarının, mesleki yetkinlik düzeylerinin, sürekli eğitim programlarının etkinliğinin ve bu programlarda uygulanan öğretim yöntemlerinin etkinliğinin belirlenmesine yönelik

olmak üzere toplam 63 ifadeden oluşmaktadır. Bu anket formu, araştırma kapsamında 7 coğrafi bölgedeki 43 vilayette faaliyet gösteren toplam 1.239 meslek mensubuna uygulanmıştır. Bunlardan 1.230'u istatistiki analizlerde kullanılmıştır. Anket formlarının muhasebe meslek mensuplarına ulaştırılmasında hem kağıda basılı hem de online anket formları kullanılmıştır.

BÖLÜM 1: MUHASEBE VE MUHASEBE MESLEĞİ

Bu bölümde genel olarak muhasebe mesleği ve muhasebe meslek mensupları ile ilgili bilgi verilmektedir. Muhasebe kavramı ve muhasebenin temel işlevleri ele alınmaktadır. Muhasebe mesleğinin gelişiminde rol oynayan faktörler ele alınmaktadır. Bu bağlamda muhasebe mesleğinin gelişimine; muhasebe eğitiminin, yasal düzenlemelerin ve meslek örgütlerinin katkıları incelenmektedir.

1.1. Muhasebe ve Muhasebe Mesleği

Muhasebe, ekonomik yaşam içinde faaliyetini sürdüren her organizasyonun finansal açıdan geçmişi değerlendirmek, gelecekle ilgili planları yapabilmek ve gerekli kararları alabilmek için ihtiyaç duyulan bilginin üretilmesi ve ilgili kesimlere iletilmesi fonksiyonunu yerine getiren bilgi sistemidir.

Muhasebenin bu fonksiyonu, tarihin derinliklerine kadar uzanmaktadır. Özellikle son yıllarda yaşanan küreselleşme ve teknolojik gelişmelerin etkisiyle, muhasebe mesleğinin standart ve uygulamalarında önemli düzeyde değişme ve gelişmeler meydana gelmiştir. Bu bağlamda muhasebenin bilgi üretme ve üretilen bilgiyi iletme fonksiyonu özellikle işletmeler açısından daha da önemli hale gelmiştir.

Muhasebenin bu fonksiyonu, artık akademik bir meslek olarak kabul edilen muhasebe mesleğinin mensuplarınca yerine getirilmektedir. Oldukça karmaşık bir yapı arz eden bu mesleğin icrası, çok fazla mesleki bilgi ve bilgiye dayalı beceri gerektirmektedir. Bu nedenle mesleğin geliştirilmesi, bu mesleği icra edecek meslek mensuplarının yetiştirilmesi ve geliştirilmesinde, başta muhasebe meslek odaları olmak üzere ilgili kurum ve kuruluşlara büyük sorumluluklar düşmektedir.

Bu başlık altında, muhasebe kavramının tanımı ve işlevleri ele alındıktan sonra muhasebe mesleğinin tarihsel gelişimi incelenmiştir. Ayrıca dünyada muhasebe mesleğinin gelişimi üzerinde durulmuştur.

1.1.1. Muhasebe Kavramı

Muhasebe ile ilgili bazı kaynaklarda muhasebe kelimesinin Türkçe'ye Arapça'dan geçmiş olduğu belirtilmektedir. Muhasebe kelimesinin, Arapça'daki sayma ve aritmetik anlamlarına gelen "hisab" kelimesinden türetildiği belirtilmektedir (Sevilengül, 1996:9).

Muhasebe ile ilgili kaynaklarda muhasebenin çok farklı şekilde tanımlar yapılmıştır. Aşağıda muhasebenin farklı şekilde yapılmış olan tanımlarından bir kaçı ele alınmıştır.

Muhasebe, işletme faaliyetlerinin kontrolünü olurlu kılmak, geleceğe ilişkin işletme faaliyetlerini planlamak, işletme içi ve dışındaki kişilere işletmeye ilişkin etkin kararlar alabilmeleri için, mali olaylarla ilgili bilgilerin toplanması ve iletilmesi işlemi olarak tanımlanabilir (Ataman, 1999:1).

Başka bir tanımda muhasebe, bir örgütün kaynaklarının oluşumunu, bu kaynakların kullanılma biçimini, örgütün işlemleri sonucunda bu kaynaklarda meydana gelen artış veya azalışları ve örgütün finansal açıdan durumunu açıklayan bilgileri üreten ve bunları ilgili kişi ve kuruluşlara ileten bir bilgi sistemi olarak ifade edilmektedir (Sevilengül, 2000:9).

Muhasebe, bir işletmede ortaya çıkan mali (finansal) olayları tarih sırasına göre kaydeden, sınıflandıran, (raporlayan) özetleyen ve bu bilgileri analiz ederek yorumlayan teknikler bütünüdür (Lazol, 2010:6) şeklinde tanımlanmaktadır. Söz konusu tanımda muhasebenin bir teknik olduğunun vurgulanmasının yanında Sevilengül'ün (1996:10) yapmış bulunduğu benzer tanımda muhasebenin bir "bilim ve sanat" olduğuna vurgu yapıldığı görülmektedir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde muhasebe sürecini bilim, teknik ve sanat yönleri bulunan bir bütün olarak tanımlamak mümkündür. Aslında genel anlamda muhasebenin tanımı yapılırken "işletme" yerine "organizasyon" kavramının kullanılması; muhasebe kavramını daha doğru açıklayan bir tanım olacaktır. Çünkü muhasebe, mali olayların meydana geldiği kar amacı olan organizasyonların yanında kar amacı olmayan organizasyonlar için de gerekli bulunmaktadır (Sevilengül, 2000). Bu nedenle, muhasebenin tanımında "işletme" yerine "organizasyon" kavramının kullanılması daha anlamlı olacaktır.

Muhasebe, işletmedeki olayları kendine özgü bir biçimde yansıttığı için "*işletme dili*" olarak nitelenmektedir. Muhasebenin ürettiği bilgiler finansal kararlara esas

oluşturacağından, muhasebeye “*finansal kararlar dili*” demek de mümkündür (Sevilengül, 1996:11). Bu açıdan bakıldığında “muhasebe öğrenmeyi; yeni bir dil öğrenmek” olarak da yorumlamak mümkündür. Hatta gerek muhasebe ve finans dersi veren hocaların gerekse muhasebe meslek mensuplarının, mali tabloların incelenmesi ve yorumlanması faaliyetine “bilanço okuma” ya da “mali tablo okuma” gibi deyimleri kullanmaları, muhasebenin kendine özgü bir dil olduğunu ortaya koymaktadır.

1.1.2. Muhasebe İşlevleri

Yukarıda farklı şekillerde muhasebenin tanımı yapılmıştır. Söz konusu tanımlardan hareketle muhasebenin işlevleri:

- Mali bilgileri saptama,
- Mali verileri ölçme,
- Mali verileri kaydetme,
- Mali verileri sınıflandırma,
- Mali verileri özetleyerek rapor etme,
- Mali verileri analiz ederek yorumlama,
- Bilgi verme,

işlevleri şeklinde sıralanabilir (Lazol, 2010; Sevilengül, 1996; Ataman, 1999).

Muhasebe işlevleri iki ana bölüme ayrılıp incelenebilir. Bu bağlamda yukarıdaki sıralama dikkate alındığında; sıralamadaki ilk üç işlev, mali verilerin toplanması işlevini, diğerleri ise mali verilerin iletilmesi işlevini yerine getirmektedir (Ataman; 1999).

Yukarıda maddeler halinde sıralanmış olan muhasebe işlevleri aşağıda maddeler halinde açıklanmıştır.

1.1.2.1. Mali Verileri Saptama İşlevi

Muhasebe sisteminde ilk olarak bir organizasyon adına ortaya çıkmış mali olayların belirlenmesi gerekmektedir. “Bir işlemin ya da olayın, muhasebenin çalışma alanına

girebilmesi için, işletmenin kişiliğini ilgilendirmesi ve parasal özellik taşıması gerekir (Özulucan, 2002:5). Bir işlemin mali nitelik taşıması için, işletmenin varlık ya da kaynaklarında bir değişme meydana getirmesi gerekmektedir. Örnek olarak işletmenin mal alımı, mal satımı vb. olayların her biri bir mali olay olarak tanımlanmaktadır. Ancak işletmeye genel müdür atanması; işletme açısından hayati öneme sahip bir olay olsa da, parasal özellik taşınamaması nedeniyle mali olay olarak tanımlanamamaktadır.

1.1.2.2. Mali Verileri Ölçme İşlevi

İşletmenin sahip olduğu mali değerler ile karşılması gerekli yükümlülüklerin ortak bir ölçü aracıyla ölçülebilmesi, ekonomik hayatı oldukça rahatlatacaktır. Bu nedenle muhasebenin en temel işlevlerinden biri ekonomik faaliyetlerin ortak bir ölçü aracıyla ölçülebilmesidir.

Ölçme işlemi, mali olayların para birimi türlerine göre ifade edilmesidir (Ataman, 1999:1). Her bir mali olay, ortak ölçü birimi üzerinden muhasebeye konu edilmelidir. İşletmede birbirinden farklı birçok mali olay meydana gelmektedir. Bu mali olaylar, varlıklarda ve kaynaklarda meydana gelen miktarsal artış veya azalış durumlarına göre muhasebeye konu edilecek olsa; muhasebe kayıt sisteminin, işin içinden çıkılmaz bir hal alacağı ortadadır. Oysa varlık ve kaynakların ortak ölçü aracı olan para ile tanımlanması, muhasebe sisteminin “ölçme” işlevini ortaya çıkartmaktadır.

1.1.2.3. Mali Verileri Kaydetme İşlevi

Kaydetme işlemi, işletme ortamında meydana gelen ve mali nitelik taşıyan işlem ve olaylara ilişkin bilgilerin, muhasebe kuramına ve ilgili yasalara göre muhasebe belge ve defterlerine aktarılması faaliyeti olarak tanımlanır (Özulucan, 2002:6). Bu fonksiyon, işletmede meydana gelen mali olayların fatura, tahsilat makbuzu, tediye makbuzu vb. belgelere dayanılarak tarih sırasına göre ve kesintisiz olarak yevmiye defterine kaydedilmesidir (Küçüksavaş, 1998:5). Bu işlem, organizasyon adına ortaya çıkan ve mali nitelik taşıyan her bilginin kronolojik olarak kayıt altına alınarak; depolanmasını sağlamaktadır.

1.1.2.4. Mali Verileri Sınıflandırma İşlevi

Tarih sırasına göre depolanmış olan bilginin kullanımının kolaylaştırılması için bir birine benzerlikleri açısından bu bilginin gruplandırılması bir zorunluluktur. Mali olayların belgelere dayanılarak tarih sırasına göre kaydedilmiş olması; çok sayıda bilginin düzensiz bir şekilde bir arada toplanmış olmasını sağlayacaktır. Oysa bu bilgilerin, anlaşılabilmesi ve bilgilerden kolay yararlanılabilmesi için, bu bilginin sınıflandırılması gerekmektedir. Bu sınıflandırma işi yevmiye defterine tarih sırasına göre kaydedilen ticari işlemlerin defter-i kebir'e her işlemin ilgili hesaba aktarılması suretiyle yapılacaktır (Küçüksavaş, 1998:5). Sınıflandırma işlevi sonucu, tarih sırasına göre düzensiz bir şekilde organizasyonda depolanmış halde bulunan bilgi yığını, kullanılabilir şekilde konulmuş olacaktır (Yalkın, 1994:2). Nasıl ki; herhangi bir kütüphanedeki kitapların nümerik ya da alfabetik esasa göre tasniflenmiş olmaları, onların bulunmasını kolaylaştırıyorsa, muhasebe sistemi içinde sınıflandırılmış bulunan hesaplarda, onların kullanımını ve bilgiye ulaşımını kolaylaştırmaktadır.

1.1.2.5. Mali Verilerin Rapor Edilmesi İşlevi

Mali verileri kaydetme ve sınıflandırma işlevi sonrası işletmede kullanılması oldukça zor olan bir veri yığını elde edilmiş olacaktır. Bu aşamadaki muhasebenin işlevi ise, söz konusu mali verilerin evrensel bir dilde özetlenerek; bu verilerden yararlanacak olan işletme ile ilgili kişi ve kurumların amaçlarına uygun raporlar haline getirilmesi sağlanmış olacaktır (Sevilengül, 2000; Yalkın, 1994). Bilanço ve gelir tablolarının düzenlenmesi, mali verilerin özetlenerek; rapor haline getirilmesidir. Çünkü, bilanço ve gelir tablosu aracılığıyla işletmenin varlık ve kaynak durumu, belli bir zaman dilimindeki gelir ve gider durumu evrensel bir dilde ve oldukça özet bir şekilde, işletmeyle ilgili üçüncü kişi ve kuruluşlara aktarılabilir.

1.1.2.6. Mali Verileri Analiz Ederek Yorumlama İşlevi

Muhasebenin mali verileri analiz etme ve yorumlama işlevi muhasebe raporlarında yer alan bilgilerin anlamının ve mali olaylar ile sonuçları arasındaki ilişkilerin araştırılarak; gelecek dönemler hakkında isabetli kararlar verilmesine imkan sağlayacak, alternatif sonuçların görülmesine ve değerlendirilmesine imkan veren bir işlemdir (Sevilengül, 2000; Yalkın, 1994). Bilanço ve gelir tablosuna dayanılarak, finansal analiz, finansal

planlama vb. teknikler uygulanıp; işletme hakkında oldukça yararlı yeni bilgiler elde edilebilecek ve bu bilgiler işletmeyle ilgili üçüncü kişi ve kuruluşların kullanımına sunulabilecektir. Bu yeni bilgiler, işletmenin hangi varlıklara ne düzeyde yatırım yapılması ve bu yatırımlarda hangi yerlerden ne düzeyde kaynak kullanılması gerektiğinin belirlenerek; varlık ve kaynak yönetiminde etkinlik ve verimlilik artışına katkı sağlayacak türden; işletme açısından çok değerli olan bilgilerdir.

1.1.2.7. Bilgi Verme İşlevi

Muhasebenin bilgi verme fonksiyonu ile işletmenin ortakları, yöneticileri, çalışanları, müşterileri, devlet kurumları, kredi kuruluşları, yatırımcılar vb. kişi ve kuruluşlar işletme adına hazırlanmış mali tablolar aracılığı ile işletme hakkında gerekli mali bilgileri elde edebilmektedir (Uçma, 2007:28). Söz konusu çıkar grupları bu yolla edindikleri bilgilerle işletmeyle daha sağlıklı ve güven içinde ilişkilerini sürdürme fırsatı yakalamış olacaktırlar.

1.1.3. Muhasebe Mesleği ve Meslek Mensupları

İçinde yaşanılan bilgi çağında toplumlar “meslek” kavramına özel bir anlam ve önem yüklemektedirler. Bunun sonucunda da uzmanlık alanı ne olursa olsun her meslek üyesinden mesleğe uygun özel davranış biçimini sürdürmesi gerektiği toplum tarafından düşünülmektedir (Selimoğlu, 2006:437-438). Meslek; bireylerin hayatlarını kazanmak için yaptığı ve belli bir eğitimle kazandığı bilgi ve becerilere dayalı faaliyetlerin tümüdür. Diğer bir ifadeyle meslek, bireylerin kendini ve yeteneklerini geliştirme yoludur ve bu yol, bireyin kişilik özelliklerini, hayallerini, hayat görüşünü ve değerlerini belirler (Ömürbek ve Usul, 2008:164).

Toplumun meslek mensuplarından beklentisi; onların toplumun diğer fertlerinden farklı bir biçimde, herkes tarafından itibarlı kabul edilen yüksek seviyeli bir davranış içinde bulunmalarıdır. Bu beklenti bağlamında meslek kavramı; toplumun belirlediği düzenleme ve yasaların da üzerinde bir davranış sorumluluğunu ifade etmektedir. (Selimoğlu, 2006:438).

Ancak yapılan her iş genel geçer olarak meslek kabul edilmesi mümkün değildir. Bir faaliyetin meslek olarak tanımlanabilmesi için bazı özellikleri taşıması gerekmektedir. Bunlar (Yayla ve Cengiz, 2005:148-149):

- i- Karmaşık ve sürekli gelişen bir bilgi yapısını içermesi,
- ii- Uygulamada karşılaşılan sorunların çözümünde mesleki yargı kullanılması,
- iii-Toplum yararına hizmet edecek mesleki bir sorumluluk taşımasıdır.

Muhasebe mesleği bu özelliklerin tümünü bünyesinde taşımaktadır. Muhasebe meslek mensupları karşılaştıkları sorunlara çözüm yolları ararken muhasebenin temel kavram ve ilkelerinden hareketle ve aynı zamanda hukuk, iktisat, maliye, teknoloji vb. alanlarda sahip olduğu bilgiler ışığında, gelişen ve değişen çağın işletmecilik anlayışı ile ekonomik ve sosyal gerekçelerine uygun bilgi üretimi gerçekleştirmektedirler (Yayla ve Cengiz, 2005:148-149).

Muhasebe, tüm toplumlarda önemli rol oynayan bir meslektir. Bu nedenle muhasebe, toplumda gerçekleşen değişim ve gelişime ayak uydurmalı ve ortaya çıkan ihtiyaçları karşılamalıdır. Toplumun bu beklentilerinin giderilebilmesi için muhasebecilik mesleği mükemmel iletişim becerilerine sahip teknik uzmanlık bilgisi gerektiren ve bu donanımla yeni bilgi ekonomisinin bilgi ihtiyaçlarını ve bunların raporlanmasını karşılayabilecek düzeyde olmalıdır (Arıkan, 2009:9).

Bir diğer şekilde muhasebe mesleği, ülkenin iktisadi bütünlüğünü oluşturan, kurum, işletme, dernek, sendika gibi hesapsal birimlerin muhasebe ve denetleme işlerini yasalara, kurallara, ilkelere uygun, tarafsız, nesnel, sır tutar ve güvenilir bir tutumla belirli bir yerde ve kendi sorumluluklarında yapan bireylerin sürekli olarak edindikleri iş ve uğraş alanı olarak tanımlanmaktadır (Uçma, 2007:29).

Muhasebeciler toplumda oldukça önemli bir rol oynamaktadırlar. İşletmeciler, yatırımcılar, kredi verenler, kamu kuruluşları ve ticaretle uğraşan diğer birimler; mali yönetim, raporlama ve vergilendirme konularında uzman tavsiyesi için muhasebecilere ihtiyaç duyarlar (Gül ve Ergün, 2004:54).

Yapılan açıklamalar bağlamında muhasebe meslek mensubu şu şekilde tanımlanabilir: Muhasebeci; nitelikli eğitim ve uygulamada edindiği muhasebe bilgi, beceri ve deneyimlerini sorumlu olduğu taraflara (müşterileri işletmelere, bireylere, finansal işlemler konusunda hizmet talep edenlere) muhasebecilik mesleği ile ilgili yasaların ve mesleki kuruluşların öngördüğü sınırlar içinde sunarak yaşamını sürdüren bir profesyoneldir (Arıkan, 2009:10).

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerini sürdürmekte olduğu alan olan muhasebe mesleği, “Ekonomik Denetim Düzeni”nin de en önemli yapı taşlarından biridir. Ekonomik denetim düzeninin oluşturulmasında muhasebe mesleğinin düzenlenmesi toplum içinde etkili hale getirilmesi gerekmektedir. Muhasebe mesleğinin denetim ve etik kuralları, bilgi çağının gereklerine uyumlu hale getirilmesi önem taşımaktadır (Yıldırım, 2007:34).

Muhasebe mesleğinin özelliklerini üç başlık altında toplamak mümkündür (Subaşı, 2006:6):

i-Eğitim; muhasebe mesleğinde gerçekleştirilen faaliyetler temel olarak zihinsel etkinliklerdir. Bu nedenle muhasebeci olarak nitelikli hizmet sunmak sadece meslekle ilgili temel eğitime bağlanamaz. Bunun yanında sürekli mesleki eğitim etkinliklerinin de teşvik edilmesi gerekmektedir. Meslek mensupları, güncel bilgilerin edinilmesini sağlayacak yoğunlukta sürekli mesleki eğitim çalışmalarına katılmalıdırlar.

ii-Etik; mesleği sembolize eden etik, muhasebe meslek mensuplarının mesleki görev ve sorumluluklarını yerine getirmesini sağlar. Muhasebe meslek kuruluşları etik standartlarını tanımlar ve geliştirir. İdeal mesleki eğitim, etik eğitimi olmadan tamamlanamaz. Bağımsızlık ve dürüstlük etiğin uygulama sonuçlarındandır.

iii-Uzmanlaşma; yasal düzenlemeler doğrultusunda muhasebecilik mesleğinin yapılabilmesi için uzmanlaşmak gerekmektedir. Eğer muhasebeci olmak amaçlanıyorsa, mesleğe uygun eğitim alınmalı, uygun görülen bir süre staj yapılmalı, muhasebe mesleğiyle ilgili ruhsatlandırma sınavları başarılmalı ve mesleki standartlar ile etik kurallara uygun hareket edilmelidir.

İçinde yaşanan bilgi çağında; küreselleşme, teknolojik gelişmeler, internet ve elektronik işlemler, bilgi yönetimi ve bilginin en etkin şekilde kullanımı dünyada yaşanan önemli gelişmeleri oluşturmaktadır (Arıkan, 2004:7). Bu gelişmeler sonucu, değişen iş koşullarında müşteriler, muhasebe meslek mensuplarından klasik muhasebe hizmetleri dışında, yönetime aracı olma, kamuyu aydınlatma, karşılaştırılabilir açık ve doğru bilgi aktarımı ve danışmanlık gibi birçok fonksiyonu da yerine getirebilmelerini beklemektedirler (Karasioğlu ve diğ., 2008:38). Müşterilerinin söz konusu beklentilerini karşılayabilmeleri için, muhasebe meslek mensuplarının teknolojiyi kullanma ve küresel

bilgiye ulaşma konusunda kendilerini yetiştirmeleri, ulaşılan bilgiyi analiz edip yorumlayabilmeleri, kullanmaları ve bu sayılan konulardaki becerilerini geliştirmeleri gerekmektedir.

Küresel iletişim ve etkileşimin çok yoğun bir şekilde yaşandığı bu çağda, muhasebe meslek mensuplarının artık bilgileri değerlendiren, yorumlayan, konulara dikkat çeken ve müşteriler/işverenler için gelecekte ihtiyaç duyulacak bilgileri belirleyip ortaya konmasını sağlayacak özelliklerle donatılmış ve bilişim teknolojilerini iyi kullanabilecek şekilde eğitilmeleri kaçınılmaz olmaktadır (Tetik ve diğ., 2008:71). Teknolojik yenilikler (IT vb.) bilgiye ulaşma becerisi ile küçük ölçekli muhasebe bürolarına (işletmelerine) da küresel pazarlara erişme imkanı sunacaktır. Muhasebe meslek mensuplarının teknolojiye hakimiyeti muhasebe mesleği açısından önemli olmasına karşın, onların mali analiz becerileri, problem çözümünde yenilikçilik, iletişim ve müşteri ilişkileri vb. kişisel bilgi ve beceriye dayalı fonksiyonları yerine getirmesi hep önemli olacaktır (Howieson, 2003:69). Muhasebe meslek mensupları oldukça karmaşık bir yapı içinde bu görevlerini yerine getirirken, bir taraftan müşterileri için maksimum müşteri memnuniyetini sağlamaya çalışacaklar; diğer taraftan mesleki yasalara, genel kabul görmüş muhasebe ilkeleri ve temel kavramları yanında mesleki etik kurallarına uygun hareket ederek; devlete, topluma ve mesleki kuruluşlara vb. ilgili kesimlere karşı sosyal sorumluluk bilinci içinde davranacaklardır (Bilen, 2008:28-29).

Bütün mesleki faaliyetler bazı yasal kurallara ve mesleki teamüllere bağlı olarak sürdürülmektedir. Ancak muhasebe mesleği uygulamaları diğer mesleklerde olmayan şiddette kural ve standartlara bağlanmıştır. Bu kural ve standartları yol gösterici olmaktan çok, uyulması zorunlu olan kural ve standartlar olarak görmek gerekmektedir. Muhasebe mesleğine has olan bu durum, meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerini ifa ederken ikilem yaşamalarına da neden olmaktadır. Çünkü, bazen bir tarafta müşterilerin talepleri ile diğer tarafta devletin, toplumun, meslek kuruluşlarının vb. ilgili kesimlerin talepleri birbiriyle zıt olabilmektedir (Usul ve Aslantaş, 2007:86-87; Gül ve Ergün, 2004:54-59). İşte muhasebe meslek mensupları söz konusu tarafların çatışan taleplerini büyük bir ustalıkla yönetip; aynı zamanda bir eğitmen (danışman) fonksiyonuyla müşterilerini mesleki yasalar, standartlar, etik ilkeler vb. konularda bilgilendirip, hiçbir şekilde dürüstlük ve tarafsızlığını bozmayarak yasalara uygun ve muhasebe kuralları

çerçevesinde işlem yapmasını başarabilmesi gerekmektedir (Usul ve Aslantaş, 2007:87). Çıkar çatışmasına neden olabilecek durumlarda, ideal olan, kamuya ve işverene karşı olan sorumluluklara ek olarak, bazen kişisel çıkarlarına ters düşse de, yüksek mesleki davranış standartlarına göre hareket edebilmektir (Toraman ve Akcan, 2003:60).

Muhasebe meslek mensuplarının ancak yukarıda bahsedilen şekilde davranışları sonucu, Uluslararası Muhasebeciler Federasyonunun (IFAC) profesyonel muhasebeciler için yapmış olduğu tanıma göre bir profesyonel muhasebeci olarak tanımlanması mümkün olabilecektir (Pekdemir, 2000:43-44).

Uzman kişi ibaresi meslek mensubunun taşıması gereken bazı özellikleri ifade etmektedir. Bu özellikler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Yayla ve Cengiz, 2005:149):

- i- Üniversite eğitimi ve uzmanlaşmış teknik bilgi birikimi,
- ii- Toplumun çıkarlarını en üst düzeyde tutan bir anlayış,
- iii- Mesleğe kabulü sağlayan mesleki niteliklere ilişkin standartlar,
- iv- Otoritesi olan bir mesleki örgüte bağlı olma,
- v- Yasal sorumluluk ve mesleki kurallar,
- vi- Kamu tarafından kabul edilmesidir.

Özellikle dünyada yaşanan finansal krizde bazı gelişmiş ülkelerdeki muhasebe meslek mensuplarının mesleki değerler, etik ilkeler ve tutumlarla bağdaşmayan uygulamalarına bağlı olarak bu mesleğin mensuplarına karşı genel bir güven sorunu yaşanmaya başlamıştır. Rezaee (2004:141-146) tarafından dünyada muhasebe mesleğine dönük algılanan güven boşluğunun giderilmesine yönelik yapılan önerilerin Türk muhasebe meslek mensupları açısından uyarlandığında, aşağıdaki öneri maddelerini sıralamak mümkündür:

i-Muhasebe meslek mensupları ile özellikle meslek odaları ve TÜRMOB sorunlar karşısında duyarlılıklarını aktif hale getirmelidirler. İlgili mesleki kuruluşlar bu noktada standartları belirleme, usulsüzlükleri önleme, eğitime katkı sağlama, akademik araştırmalara yön verme, denetimi sağlama gibi hususlarda inisiyatif almalıdırlar.

ii-Muhasebe meslek mensupları iş dünyasında ve kamu oyunda kendi görünürlük stratejileri ile daha aktif olarak yer almaları gerekmektedir.

- iii-Muhasebe meslek mensupları özellikle üniversitelerin faaliyetlerine katılmalıdırlar.
- iv-Finansal raporların doğruluğu ve güvenilirliğini sağlamak için yardımcı olacak olan müşterilere denetim ve muhasebe hizmetlerinin genişletilmelidir.
- v-Muhasebe meslek mensupları muhasebe mesleğini etkileyen ilke ve kuralların sağlanmasını pek çok açıdan düşünmelidirler. Bu ilke ve kuralların düzenleyicileri ile yakın bir çalışma yapmalılar.
- vi-Muhasebe meslek mensupları müşterileri için iç deneti işlevi ve iç kontrol yapısına dış denetçilerin müdahalesini yeniden gözden geçirmelidirler.
- vii-Muhasebe meslek mensupları müşterilerinin danışmanlık ve finansal bilgilerinin doğru açıklamaları için öneriler sunmalıdırlar.
- viii-Denetim etkinliğini arttırmak için daha etkili ve objektif denetim prosedürleri ve ilgili standartlar kullanılmalıdır.
- ix-Denetçiler, denetim personeli ve müşteriler için anti dolandırıcılık eğitim ve öğretim programlarına odaklanmaya devam etmelidirler.
- x-Denetçiler, anti-dolandırıcılık programları kullanılarak, sahtecilik ve özellikle mali tablo dolandırıcılığıyla mücadele için müşterilerine yardımcı olmaları gerekmektedir.
- xi-Denetçilerin şüpheli, uyanık ve meraklı profesyoneller olarak, kamu güveninin tesisi için denetçilik hizmeti vermek üzere lisanslandırıldıklarını anlayarak mesleklerine dönük sorgulamalar yapmaları gerekmektedir.
- xii-Denetçilerin güncelliği, güvenilirliği ve mali raporların şeffaflığını geliştirmek amacıyla ortaya çıkan İşletme Raporlama Modelinin sonuçlandırılması için meslek odası ve TÜRMOB'la yakın çalışmalar yapmaları gerekmektedir. Bu model şu beş unsuru içermektedir:

- Bilgileri toplamak, ölçmek ve analiz etmek için güvenilir sistemler,
- Sektöre özel finansal ve finansal olmayan performans ölçütleri,
- Basit ve daha özde yazılmış kaliteli açıklama,
- Kurumsal sorumlulukta duyarlı davranılması,

Bilgilerin gerçek zamanlı iletimi, şeklinde sıralanabilir.

Bu açıklamalardan da anlaşılacağı üzere bir muhasebe meslek mensubunun işinin gerektirdiği görev ve sorumlulukları yerine getirebilmesi için, ihtiyaç duyacağı mesleki bilgi, beceriler, etik ve davranışlara duyarlılık konularında asgari bir düzeye sahip olması mesleki bir zorunluluktur.

1.1.4. Dünyada Muhasebe Mesleğinin Gelişim Süreci

Dünyanın ilk mesleklerinden olup halen varlığını sürdüren sayılı mesleklerden biri de muhasebe mesleğidir. Belki ilk insanın yaratıldığından bugüne dek pek çok sayıda meslek ortaya çıkmış olsa da bunların ömrü farklı nedenlerden dolayı sınırlı kalmıştır.

Muhasebe ilk nerede, ne zaman, ne şekilde ortaya çıktığı tam ve kesin olarak bilinmemekle beraber insanlık tarihi kadar eski olduğu düşünülmekte, tüm yönetim bilim, teknik ve uygulamalarının en eskisi olduğu kabul edilmektedir (Can, 2007:2).

İnsanın hesap tutma ihtiyacı ekonomik hayatla birlikte doğmuş ve onun gelişmesine paralel bir gelişme seyri izlemiştir. Ekonomik hayat genişledikçe, işlemler değişip çeşitlendikçe muhasebe bunları izleyebilir duruma gelmiştir. Bu gelişme günümüzde de sürmektedir. Mevcut muhasebe teori ve uygulaması çok uzun süren bir değişim ve gelişim sonucu oluşmuştur. Basit şekilde hesap tutma tekniğinin doğuşu mübadelenin başladığı çağlara kadar uzanmaktadır (Sevilengül, 2000:12).

Yapılan araştırmalar sonucu muhasebe ile ilgili ilk yazılı belgelere M.Ö. 5000 yıllarında Sümerliler'de, M.Ö. 4000 yıllarında İbraniler'de, M.Ö. 3000 yıllarında Mısırlılar'da, M.Ö. 2000 yıllarında Babilliler'de ve M.Ö. 500 yıllarında Yunanlılar'da rastlamak mümkündür (Can, 2007:2). Bundan dört bin yıl önce Babil'de iş yaşamına ilişkin kayıtlar çivi yazısı ile kilden yapılmış levhalar üzerinde tutulmuş olan belgelerin ticari yaşama ilişkin ilk belgeler olduğu (Yalkın, 1994:9), Eski Mısır'da; papirüs üzerinde hesaplaşma metinleri, hesap icmalleri yapıldığı, Eski Yunan medeniyetinde tapınaklara ve bankalara ait hesapların tutulduğu (Sevilengül, 2000:12), Finikeliler, Hindliler, Çinliler, Türkler tarafından muhasebenin bilindiği (Daştan, 2008:52) ve ilk çağların sonlarına doğru Romalılar'ın hesap tutma tekniği bakımından en ileri noktaya ulaştığı anlaşılmıştır (Sevilengül, 2000:12). Yine muhasebe tarihi ile ilgili yapılan çalışmalarda, İran'ın kamu harcamalarının ve gelirlerinin M.Ö. 550 yıllarında doğru ve etkili bir

şekilde kayıtlarının tutulmuş olduğu ifade edilmektedir (Mashayekhi and Mashayekh, 2008).

Orta çağın başlarında büyük siyasal ve ekonomik çalkantılar sonucu gerilemiş olan hesap tutma tekniği, daha sonra ticaretin genişlemesi, kredili işlemlerin artması ve şirketlerin kurulmaya başlaması ile yeniden gelişme sürecine girmiştir. Aynı zamanlarda İslam Dünyası'nda matematik alanındaki ilerlemelerin etkisiyle Arap Uygarlığı'na ilişkin sayım cetvelleri, cari hesaplar, çeşitli hesap özetleri ve yönetim hesapları Batıda da kullanılmaya başlanmıştır (Sevilengül, 2000:12).

Muhasebenin bugünkü kayıt yöntemi muzaaf muhasebe yöntemi denen iki yanlı kayıt sistemine dayanmaktadır (Yalkın, 1994:9). Çift taraflı kayıt yönteminin ilk kez nerede kullanıldığıyla ilgili muhasebe tarihçileri arasında fikir birliği bulunmamakla birlikte; bu yöntemin bir buluştan çok, Orta Doğu'dan başlayan ve Güney Avrupa'da gelişimini sürdüren muhasebe uygulamaları sonucu olgunlaştığı yönünde genel bir kanaat bulunmaktadır (Daştan, 2008:52).

Uygulamalar sonucu olgunlaşan çift taraflı kayıt yöntemi, aynı zamanda bu yöntemin "babası" olarak da tanımlanan Fra Luca Pacioli tarafından yazılı bir metin haline getirilmiş ve bu metin söz konusu yazarın 1494 yılında Venedik'te yayımlanmış "Summa De Arithmetica, Geometrica, Proportioni et Proportionalitate" isimli eserin ilk bölümünde yer almıştır (Sevilengül, 2000:12; Daştan, 2008:52; Yalkın, 1994:9). Pacioli, kitabın ikinci bölümünde *Envanter*; yirmiyedinci bölümünde ise *kar/zarar ve büyük defter* kavramlarını ele almıştır. Söz konusu kitapta bilançodan bahsedilmemiştir. Kar/zarar hesabı XX. yüzyıla kadar gelir tablosu haline dönüştürülemediği ve Pacioli'nin anlatım seviyesinde varlığını sürdürmüştür (Güvemli, 2007:59).

Pacioli'nin ileri sürdüğü kayıt sisteminde ajanda, günlük defter ve büyük defter olmak üzere üç deftere yer verilmiş ve bunlar arasındaki ilişkilerin nasıl kurulacağı hakkında bilgi verilmiştir (Yalkın, 1994:10). Muhasebede bugün hala geçerli olan çift yanlı kayıt tekniğinin temellerinin Pacioli tarafından tanımlanmış olduğu düşüncesi tam olarak gerçeği ifade etmemektedir. Çünkü aynı çağda, İtalyan tacirlerinin defterlerinde bulunan muhasebe kayıtlarından esasında Pacioli'nin çift yanlı kayıt tekniğinin mucidi olmadığı, zira o dönemdeki muhasebe uygulamalarının, eserinde anlattıklarından çok daha ileri

düzeyde olduğu anlaşılmıştır. Pacioli'nin dahi kendi eserini bizzat orijinal saymadığını ifade etmek gerekir. Pacioli, ikiyüz yılı aşkın Venedik'te teamül haline gelmiş bulunan bir tekniği tasvir ettiğini bizzat belirtmiştir (Can, 2007:11-13).

Pacioli'nin bu kitabının yayımından XIX. yüzyıla kadar geçen süreçte muhasebe kavramında yeni gelişmeler görülmemiştir (Yalkın, 1994:10). Ancak bu süreçte, özel mülkiyet kavramında, işletme ve kredi kurumlarının yapısında ve sermaye birikiminde yaşanan gelişmelerin etkisiyle çift taraflı kayıt yönteminin İtalya ve diğer ülkelerde daha iyi anlaşılması ve uygulanması ile ilgili gelişmeler sağlanmıştır (Daştan, 2008:53; Yalkın, 1994:10).

Yukarıda açıklanan yaklaşımın aksine, tarihte ilk muhasebe kitabının İlhanlılar döneminde “Felek Alayı Tebrizi” tarafından 1307 yılında yazılan “Saadetname” olduğu ve İran'da ortaya çıkarıldığı vurgulanmaktadır (Daştan, 2008:53). Aynı şekilde Abdullah İbn Muhammed İbn Kiya Al Mazandarani tarafından 1363 yılında Farsça dilinde kaleme alınan “Risale-i Felekiyye / Kitab-us Siyagat” isimli el yazması kitapta da bugün uygulanan muhasebe esasları görülmektedir (Sevilengül, 2000:12-13).

Pacioli tarafından yazılıp 1494 yılında Venedik'te yayımlanmış bulunan ve Batılılar tarafında muhasebe alanında ilk yazılı eser olarak tanımlanan “Suma De Aritmetica, Geometrica, Proportionni et Proportionnalite” isimli kitabın yayım tarihine bakıldığında, İslam Medeniyeti'nde 1307 ve 1363 yıllarında yazılmış bulunan “Saadetname” ve “Risale-i Felekiyye / Kitab-us Siyagat” isimli muhasebe kitaplarına göre yaklaşık 150-200 yıl kadar daha yeni olduğu görülmektedir. Bu tespit, Batı'nın İslam Medeniyeti'nde üretilmiş olan muhasebe bilgi ve uygulamalarını elde edip, zaman içinde geliştirerek kullanmış olduğunu göstermektedir. Bu durumda Luca Pacioli'nin eserine, basılmış ilk muhasebe kitabı denmesi daha doğru olacaktır (Sevilengül, 2000:13).

“Ruhsatlı muhasebecilik” anlamında ifade edilebilecek muhasebe mesleğine ilişkin ilk yasal düzenleme İngiltere'de yapılmıştır. Söz konusu yasal düzenleme, 1870 yılında kurulan “Institute of Chartered Accountants” (Ruhsatlı Muhasebeciler Enstitüsü) adlı meslek örgütünün 1880 yılında “Royal Charter” (Kraliyet Ruhsatı) olarak resmen kabul edilmesi sonucu gerçekleşmiştir. Diğer ülkeler de bu oluşumu takip etmiştir. Fransa

1881’de, ABD 1886’da, Hollanda 1895’de ve Almanya 1899’da İngiltere’dekine benzer mesleki kuruluşları oluşturmuşlardır (Yayla ve Cengiz, 2005:150).

XIX. yüzyılda muhasebenin bilim olma çağı yaşanırken, bu süreçte muhasebe düşünürleri, genellikle bilanço-yu envantere dayalı olarak geliştirmeye çalışmışlardır. Muhasebenin bilim olarak kabul edilmesinden sonra özellikle XX. yüzyılın başlarında hesap planları arayışının muhasebe düşünürlerinin ilgi odağı haline gelmiş olduğu görülmektedir (Güvemli, 2007:59).

XIX. yüzyılın sonlarına doğru bilançonun envanterden bağımsız olarak ele alınması sonucu, yaşanan iki önemli gelişmeden birincisi bilançoda sermaye kavramının geliştirilmesi; ikincisi ise muhasebe düşünürlerinin mali tablolara önem vermeye başlamaları olmuştur (Güvemli, 2007:59-60).

Sanayi devrimi, işletmecilik alanındaki gelişmeler, çıkar grupları, sermaye hareketleri, teknolojik gelişmeler vb. yaşanan gelişmeler muhasebenin gelişmesinde önemli rol oynamış faktörlerdir (Daştan, 2008:54).

Özellikle gelişmiş bir çok ülkede XX. yüzyılın başından itibaren hesap planlarıyla ilgili hızlı gelişmeler yaşanmış ve buna bağlı olarak kapsamlı hesap isimleri, hesaplara sıra numarası verilmesi, büyük defter hesaplarının toplamlarına ve hesapların kalanlarına yer verilmesi, bilançonun hesap sınıfları bazında tanımlanması, gelir tablosu anlayışına uygun kar ve zarar tablosu çalışmaları (Güvemli, 2007:61-63), muhasebe mesleğiyle ilgili ortaya çıkan birlikler, kurumlar, dünya çapında organizasyonlar, muhasebe ve mesleki standartların belirlenmesi (Daştan, 2008:54), 1929 ekonomik buhranına karşı tedbiren gelişmiş ülkelerde muhasebe ilkelerinin ve finansal raporlamanın yasal zorunluluk haline getirilmesi, finansal raporlamanın kapsamının genişletilmesi, şirketlerin finansal raporlarının geliştirilmesi için muhasebecilik organizasyonları ile ekonomik kurumlar arasında işbirliği yapılmasının önerilmesi (Uçma, 2007:31) yüz yıl boyunca muhasebe dünyasında değişim ve gelişimin meydana gelmesine etki eden önemli unsurlar olmuştur. Muhasebe mesleğinde son dönemlerde değişiklikler yaşanmaktadır. Anektod niteliğindeki kanıtlar yönetim muhasebecisi iş unvanının, küresel maliyet yöneticisi gibi yeni adlandırmalarla yer değiştirdiğini göstermektedir (Ahrens ve Chapman, 2000:477).

Ancak Türkiye tam olmasa da büyük ölçüde bu gelişmelerin dışında kalmış ve gelişmiş ülkelerdeki muhasebe uygulamalarına kıyasla yüzyıla yakın bir süre gecikme yaşamıştır (Güvemli, 2007:62).

Valle'ye (2008:17) göre küreselleşme, daha büyük uluslararası yatırımlar ve yeni teknolojilerin ticari işlemlerin hızını artırması gibi nedenlerle son yıllarda iş dünyası özellikle de muhasebe mesleği önemli ölçüde değişime uğramıştır. Geçmişte olduğu gibi bugün de küresel çapta 123 ülkede birliği ve 157 üyesi olan Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu (The International Federation of Accountants - IFAC) ismiyle örgütlenmiş bulunan muhasebeciler (Valle, 2008:19), muhasebe uygulamasının seviyesini yükseltecek standartlar geliştirmeye ve finansal raporlamayı dünya çapında güvenilir ve yüksek kaliteli hale getirmeye ulaşmak için, IFAC bünyesinde oluşturulan Uluslararası Denetim ve Güvence Standartları Kurulu, Uluslararası Muhasebe Eğitim Standartları Kurulu, Muhasebeciler İçin Uluslararası Etik Standartları Kurulu ve Uluslararası Kamu Kesimi Standartları Kurulu (Valle, 2008:19) ile çalışmalarını sürdürmektedirler. Söz konusu kurulların uzun çalışmalar sonucu hazırlayıp yayınlamış oldukları uluslararası standartlar mevcut olup, aynı zamanda bu çalışmalar devam etmektedir. Bir çok ülkedeki muhasebe meslek mensupları mesleki uygulamalarında söz konusu standartlara uygun olarak görev ve sorumluluklarını yerine getirmektedirler.

1.1.5. Türkiye’de Muhasebe Mesleğinin Gelişim Süreci

Bu başlık altında Türkiye’de muhasebe eğitiminin, yasal düzenlemelerin ve muhasebe ile ilgili örgütlerin muhasebe mesleğinin gelişimine olan etkileri ele alınacaktır.

Türkiye, Osmanlı İmparatorluğu’nun mirası üzerine kurulmuş bir devlet olduğu için, her konuda olduğu gibi muhasebe mesleğinin gelişimi konusunda da, bu dönemdeki değişme ve gelişmelerin konu bütünlüğü içinde ele alınmasını gerektirmektedir.

Yüzyıllar boyu Osmanlı Devleti’nin bütün kurumlarında Merdiven Yöntemi olarak tanımlanan muhasebe yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem, Abbasi Devleti’nde (750-1258) kullanılmaya başlanmış, daha sonra İlhanlılar’da (1250-1340) gelişmiş ve Osmanlı İmparatorluğu’nda (1299-1922) olgunlaşmış bir devlet muhasebesi yöntemidir (Güvemli ve Güvemli, 2006:276).

Türkiye, Osmanlı İmparatorluğu gibi birkaç yüzyıl dünyaya hükmetmiş ve özellikle devlet muhasebesinde çok sistematik bir muhasebe temeline sahip olmasına rağmen, muhasebe sisteminin kurulmasında ve geliştirilmesinde Batılı ülkelere göre oldukça gecikmiştir.

1.1.5.1. Mesleki Eğitimin Muhasebe Mesleğinin Gelişimine Etkisi

Bir ülkede muhasebe mesleğinin gelişmesinde önemli rol oynayan etkenlerden bir tanesi, iyi bir muhasebe eğitim sisteminin kurulmuş olmasıdır. Çünkü, uzun bir zaman sürecinde yapılan bir çok araştırma ve uygulama sonucunda ortaya çıkarılmış ve genel kabul görmüş muhasebe ilke ve yöntemlerinin bu süreçte sistematik bir şekilde muhasebe meslek mensubu aday adaylarına aktarılması sağlanmaktadır. Bu bağlamda Türk muhasebe eğitim tarihi oldukça eskiye gitmektedir.

Bağımsız bir ders şeklinde yürütülmemekle birlikte temelleri İstanbul'un fethinden sonraki yıllarda (1500-1600) Enderun'a kadar uzanan Osmanlı İmparatorluğu'ndaki muhasebe eğitimi, Tanzimat sonrası dönemde önce Fransız sonra Alman muhasebe uygulamalarından ve eğitim sisteminden etkilenerek yürütülmüştür (Daştan, 2008:59).

XIX. yüzyılın ortalarından itibaren hem çift yanlı kayıt yöntemine ait kitaplar Türkçe'ye çevrilmiş, hem de muhasebe eğitimine önem veren okullar kurulmaya başlanmıştır (Güvemli ve Güvemli, 2006:276).

Osmanlı İmparatorluğu döneminde bir muhasebe dersinin müfredatta ilk kez 1864-65 yıllarında "Sanat ve Defter Tutmak Usul-i" adıyla Mekteb-i Mülkiye'de yer almıştır. 1870 yılında "Usul-i Defter" adıyla da Rüşdiye okullarında muhasebe dersi okutulduğu belirtilmekle birlikte; yoğun olarak muhasebe eğitiminin verilmeye başlandığı dönemin 1883 yılında İstanbul Ticaret Mekteb-i Alisi'nin kuruluşu ile gerçekleştiği ifade edilmektedir (Daştan, 2008:59).

1914 yılında Siyasal Bilgiler Fakültesi kurulmuş ve bu fakültede muhasebe eğitimi de verilmiştir (Erol ve Atmaca, 2004:171).

1923'de Cumhuriyet'in kurulmasında muhasebeciler başlangıç itibariyle İktisadi Devlet Teşekküllerinin ihtiyaçları gereği eğitim görmüş ve meslek mensubu olmuşlardır (Aysan, 2008:50). Cumhuriyet döneminde muhasebe mesleğinin gelişimine etki eden

olayların ilki Şubat 1923’de düzenlenen İzmir İktisat Kongresi olarak ifade edilebilir (Uçma, 2007:32-33).

Ticaret liseleri ve lise sonrası Yüksek Ticaret Okulları öğrencilerine muhasebe mesleğiyle ilgili derslerin okutulması ve bu derslerden bir kısmının Fransız ve Alman akademisyenler tarafından verilmesi (Aysan, 2008:50), 31.05.1933 tarih ve 2252 sayılı Kanun ile yapılan üniversite reformunun da katkısıyla lisans düzeyi muhasebe eğitiminin kapsamı ve içeriğinde gelişmeler kaydedilmesini sağlamıştır (Daştan, 2008:59). Aynı zamanda Türk Ticaret Kanunu’nun, Vergi Usul Kanunu’nun ve Gelir Vergisi Kanunu’nun yürürlüğe girmesi, Türkiye Sanayi ve Maden Bankası ve fabrikalarındaki organizasyon çalışmaları ile Sümerbank’ta yapılan maliyet muhasebesi çalışmaları, muhasebe alanında yeni ve ciddi gelişmelerin başlamasında en önemli etken rol oynayan faktörler olmuştur (Sevilengül, 2000:13).

1960’lı yıllardan itibaren muhasebe eğitimi alanında Türkiye’de hızlı bir okullaşma başlamış olup, bunların bazılarında muhasebe eğitimi üst düzeyde verilmiştir (Erol ve Atmaca, 2004:171).

Türkiye’de üç önemli üniversite reformu yapılmıştır. Muhasebe mesleğinin gelişimi açısından bunlar içinde en önemli olanı, 1982 reformudur. Bu reform ile Türkiye’de üniversite sayısı artmış ve her bir üniversite bünyesinde açılan işletme ile iktisadi ve idari bilimler fakültelerinin bünyesinde muhasebe eğitimi verilerek; muhasebeyle ilgili çok sayıda akademisyen ve uygulayıcılar yetişmiştir. Bu fakülteler vasıtasıyla muhasebe ve finans alanında çok sayıda yayın yapılabilmektedir (Güvemli, 2009:230). Üniversite sayısındaki bu artış zaman içinde muhasebe konusunda daha çok sayıda bilinçli akademisyen ve meslek mensubunun yetiştirilmesini sağlayarak, muhasebe mesleğinin gelişimine sürekli katkı sağlamıştır.

1979 yılından itibaren organize edilmeye başlayan ve temel amacı muhasebe eğitimi ve meslek sorunlarını tartışmak olan “Türkiye Muhasebe Eğitim Sempozyumları”nın da muhasebe eğitim ve uygulamalarının gelişimine katkısı büyük olmuştur. Bu sempozyumlar 1988, 1992 ve 1994 yılları dışında her yıl düzenli bir şekilde yapılmış (Gücenme, 2006:33-40) ve muhasebe alanında bir çok akademisyenin yetişmesinde ve

bu akademisyenlerin kendilerini geliştirmesinde önemli ölçüde rol oynamış olup halen bu fonksiyonunu devam ettirmektedir.

1.1.5.2. Yasal Düzenlemelerin Muhasebe Mesleğinin Gelişimine Etkisi

Türk muhasebe tarihi çok eskiye dayanmasına ve Osmanlı İmparatorluğu döneminde çok ciddi bir devlet muhasebe sisteminin var olmasına rağmen, Türkiye, muhasebe meslek yasasının çıkartılmasında, Tek Düzen Hesap Sistemi'nin oluşturulmasında ve Uluslararası Muhasebe Standartlarına uyumda oldukça gecikmiştir. Mesleki kanunların gecikmesi mesleğin arzu edilen yapıya ulaşmasını geciktirirken, etkin bir muhasebe sistemi kurulmasını da engellemiştir (Fidan, 2006:37). Bir yandan muhasebe konusunda hukuki alt yapının oldukça gecikmesi diğer yandan muhasebe sisteminin arzu edilen seviyede olmaması muhasebe mesleğinin gelişmesine olumsuz etki yapmıştır.

Muhasebeyle ilgili yasal düzenlemelerin muhasebe mesleğinin gelişimine etkileri aşağıdaki başlıklarda ele alınmıştır.

1.1.5.2.1. Ticaret Kanunu'nun Etkileri

Mali olayların muhasebeleştirilmesiyle ilgili hesap tutma tekniği ekonomik hayata paralel bir gelişme göstermiştir. Hayatın diğer alanlarındaki değişme ve gelişmeler, muhasebe eğitiminin örgün öğretimde ders olarak okutulmaya başlaması, muhasebe ile ilgili yasal düzenlemelerin yapılması vb. nedenler muhasebe mesleğinin daha hızlı gelişmesini sağlamıştır.

Muhasebe ilk kez 1850 tarihli Kanunname-i Ticaret ile bir düzene bağlanmıştır. Adı geçen Kanun, Fransız Ticaret Kanunu'nun tercümesi niteliğinde olup, bu durum Türk muhasebe sisteminin uzun bir süre Fransız muhasebe sisteminin etkisinde kalmasına neden olmuştur (Sevilengül, 2000:13).

Ticaret Kanunu 1926 yılında zamanın koşullarına uygun hale getirilip tekrar yayımlanmıştır. Bu Yasa'da "Yevmiye Defteri" ile "Mevcutat ve Muvazene Defteri" nin (Envanter ve Bilanço Defteri) tutulmasının zorunlu olduğu belirtilmekte ve bu defterlerin tanıtımı yapılmaktadır. Defter kayıtlarını itibari değer yerine gerçek değer üzerinden yapılması ve şayet varsa o günkü borsa değerinin kullanılması önerilmektedir. Tahsili imkansız hale gelen alacakların deftere yazılmaması

istenmektedir. Defterlerin istihdam edilecek bir başkası tarafından da tutulabileceği vurgulanarak; bu ifadeden muhasebecilik kavramının da kabul edilmiş olduğu anlaşılmaktadır (Güvemli ve Güvemli, 2006:286-287).

Bu Ticaret Yasası'nın hazırlanmasında Alman Ticaret Kanunu'ndan yararlanılmış olması nedeniyle anonim şirketler, bunların hesapları ile bilançolarını ilgilendiren açıklamalar Alman literatüründen yararlanılarak geliştirilmiş (Uçma, 2007:32-33) ve bu durum bir süre Türkiye'de muhasebe konusunda Alman muhasebe literatürünün etkisinde kalınmış olmasına neden olmuştur (Sevilengül, 2000:13).

1957 yılında yürürlüğe giren Ticaret Kanunu muhasebe mesleğinin değişmesi ve gelişmesi konusunda önemli ilerlemelerin yaşanmasına neden olmuştur (Sevilengül, 2000:13). 1960 yılı sonrasında muhasebenin Amerika muhasebe uygulamalarının etkisine girmesi, 1974 yılı sonrasında uluslararası muhasebenin Türkiye'de uygulama alanı bulması, Türk muhasebe sisteminin ve ilkelerinin yasal taleplerle uyuma sürecini etkilemiş ve farklılaşma belirgin bir hale gelmiştir (Arıkan, 2008:18). Ancak her şeye rağmen 1990'lara kadar muhasebe uygulamalarında tekdüzelik sağlanamamıştır. Uluslararası uygulamaların baz alınması sadece temenni düzeyinde kalmıştır.

1.1.5.2.2. KİT'lerle İlgili Mevzuatın Etkileri

1960'lı yıllarda başlayan planlı kalkınma döneminde işletmelerin plan hedeflerine uygun yatırım harcamalarına girişmeleri, İktisadi Devlet Teşekkülleri ve İştirakleri Hakkında Kanun ile işletme hesapları ve bütçeleri için yeni düzenlemelerin getirilmiş olması ve Kamu İktisadi Teşebbüsleri'nin (KİT) muhasebe usul ve esaslarının tekdüzen hale getirilmesinin zorunlu olması muhasebe mesleğinde önemli gelişmelerin yaşanmasına neden olmuştur (Sevilengül, 2000:13; Uçma, 2007:33). Ancak Kamu İktisadi Teşebbüsleri'nin içe kapanık ve sınırlı bir yapıda ve zaman içinde kendini çok fazla geliştiremeyen bir anlayışla faaliyetlerini sürdürmesi, genel olarak muhasebe mesleğinin gelişimine pek fazla bir şey katmamıştır. Bu bağlamda KİT'lerdeki muhasebe uygulamalarının tekdüze olması tüm işletmeler için de uygulanabilirliği düşüncesi baştan bir ümit oluştursa da daha sonra beklendiği gibi olmamıştır.

1.1.5.2.3. Sermaye Piyasası Kanunu'nun Etkileri

1981 yılında yürürlüğe giren 2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu ve bu Kanun'a dayalı olarak çıkartılan tebliğlerle kamuyu aydınlatma ilkesi ilk defa gerçek anlamda Türk hukukuna girmiş bulunmaktadır (Sayar, 2002:75).

2499 sayılı Kanun'un 16 ve 22/e maddeleri, Kanun kapsamında yer alan şirketlerin uymak zorunda oldukları muhasebe standartlarına ilişkin hükümler içermektedir.

Mali müşavirlik ve bağımsız denetim mesleğinin Türkiye'de fiilen icra edilmesine imkan sağlayan 16.01.1987 tarih ve 19343 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Bağımsız Denetim Kuruluşlarına İlişkin Tebliğ'e göre "bankacılık sektörü için bağımsız denetimin zorunlu hale getirilmesi sağlanmıştır (Ersoy ve diğ., 2009:7).

Kamunun aydınlatılmasını sağlamak, sermaye piyasasının güven, açıklık ve kararlılık içinde çalışması, tasarruf sahiplerinin hak ve yararlarının korunması maksadıyla, Sermaye Piyasası Kanunu'na tabi ortaklıklar, bankalar dahil aracı kurumlar, yatırım ortaklıkları ve yatırım fonlarınca düzenlenecek mali tabloların bağımsız denetleme kuruluşları tarafından denetlenmesi amacıyla, 13.12.1987 tarih ve 19663 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Sermaye Piyasasında Bağımsız Dış Denetleme Hakkında Yönetmelik yayımlanmıştır.

1.1.5.2.4. 3568 Sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu'nun Etkileri

3568 sayılı Kanun, muhasebe mesleğinin yasal alt yapısını oluşturmakta olup, muhasebe mesleğine atfen "Meslek Yasası" olarak da tanımlanmaktadır. Bu Yasa'nın kabulünde, gelişmiş ülkelere göre çok geç kalınmış olsa da, Türkiye'de muhasebe mesleğinin gelişimi ve uluslararası standartlara ulaştırılmasında çok önemli bir işlev görmüştür.

20. yüzyılın son on yılında muhasebe ve işletme finansını etkileyen önemli gelişmeler yaşanmıştır. Bu gelişmeler, başka bir deyişle bu olgular, 21. yüzyılın ilk çeyreğini etkiler nitelik taşımaktadır. Bu olguların etkin olan dördü önem taşımaktadır. Bu dört olgu şunlardır (Güvemli, 2009:230):

- i-** Üniversitelerin Türkiye'ye yaygınlaşması ve öğretim kadrolarının zenginleşmesi,
- ii-** Muhasebe uygulama mesleğinin örgütlenmesi,

iii- Muhasebe sistemi tekdüzen hesap planının yürürlüğe girmesi,

iv- Ekonomik küreselleşmeyi giderek bilimsel küreselleşmenin izlemesidir.

Muhasebe mesleğinin yasal bir zemine oturtulması ile ilgili çalışmalar uzun yıllar sürmüş, çeşitli tarihlerde TBMM’ne kanun tasarıları sunulmuş fakat 1989 yılına kadar bu çabalar herhangi bir sonuç vermemiştir (Yıldırım, 2007; Gücenme ve Poroy Arsoy, 2006). Ancak, muhasebe mesleğine yasal bir kimlik kazandıran Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu 13 Haziran 1989’da Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

Bu Kanun’un 1. maddesinde açıklanan amacı, işletmelerde faaliyetlerin ve işlemlerin güvenilir bir şekilde işleyişini sağlamak, faaliyet sonuçlarını ilgili mevzuat çerçevesinde denetlemeye, değerlendirmeye tabi tutarak gerçek durumu ilgililerin ve resmi mercilerin istifadesine tarafsız bir şekilde sunmak ve yüksek mesleki standartları gerçekleştirmek üzere, “Serbest Muhasebecilik”, “Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik” ve “Yeminli Mali Müşavirlik” meslekleri ve hizmetleri ile Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB)’un kurulmasına dair esasları belirlemek olarak ifade edilmektedir. Kanun’da birliğin kısa adının TÜRMOB olduğu belirtilmektedir. Bu Kanun hükmüne göre mesleği icra etmeye hak kazananlar,

i- Serbest Muhasebeci (SM),

ii- Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM),

iii- Yeminli Mali Müşavir (YMM)

olmak üzere üç unvan halinde tanımlanmıştır.

Bu Kanun maddesine göre, muhasebe mesleğinin farklı unvanlar halinde ayırma tabi tutulmasının temel sebebi, mesleki uygulama alanlarına göre iş bölümünün yapılmasını sağlamaktır (Yıldırım, 2007:34). Yasada öngörülen iş bölümünün ana çizgisi, Serbest Muhasebeci’nin kayıt yapması, Mali Müşavir’in denetleme yapması, Yeminli Mali Müşavir’in de onay yapması biçimindedir (Güvemli, 2005:25). Böyle bir ayırımda unvanlar için öğrenim şartları da dikkate alınmıştır (Yıldırım, 2007:34).

Ancak, 10.07.2008 tarih ve 5786 sayılı Kanun ile, 01.06.1989 tarih ve 3568 sayılı “Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali

Müşavirlik Kanunu”nun adı “Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu” olarak değiştirilmiştir. 5786 sayılı Kanun’un Geçici 11. madde hükmüne göre, Kanun’daki bu değişikliğin yürürlüğe girdiği tarihten önce SM unvanı almış olanlar ile SM’lik stajına devam edenlerden başarılı olanlar, SM unvanını kullanmaya devam edebilecekleri gibi; mesleki uyum eğitimine katıldıktan sonra girecekleri SMMM’lik sınavını başarmaları halinde, SMMM unvanı almaya da hak kazanabileceklerdir. Geçici 11. madde hükmünce, SM’lere verilen SMMM’ye geçiş hakkı uygulamasıyla, lisans mezunu olmayan meslek mensuplarının SMMM unvanı alabilmelerinin önü de açılmış olmaktadır.

3568 sayılı Kanun’un 2/A fıkrasında, muhasebecilik ve mali müşavirlik mesleğinin konusu:

Gerçek ve tüzel kişilere ait teşebbüs ve işletmelerin;

i-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.

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

iii-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,

şeklinde açıklanmıştır.

3568 sayılı Kanun’un 2/B fıkrasında ise, yeminli mali müşavirlik mesleğinin konusu:

Bu Kanun’un (A) fıkrasının (b) ve (c) bentlerinde yazılı işleri yapmanın yanında, Kanun’un 12’nci maddesine göre çıkartılacak yönetmelik çerçevesinde tasdik işlerini yapmaktır. Yeminli Mali Müşavirler’in yapamayacakları işler ise; muhasebe ile ilgili defter tutamazlar, muhasebe bürosu açamazlar ve muhasebe bürolarına ortak olamazlar, şeklinde açıklanmıştır.

3568 sayılı Kanun'un 3. maddesinde meslek unvanlarının haksız kullanılması yasaklanmaktadır. 4. maddede ise Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavir olabilmenin genel şartları maddeler halinde belirtilmektedir.

3568 sayılı Kanun'un 5. maddesinde ise Serbest Muhasebeci Mali Müşavir olabilmenin özel şartları belirtilmektedir. Buna göre Serbest Muhasebeci Mali Müşavir olabilmek için:

- i-** Hukuk, iktisat, işletme, maliye, muhasebe, bankacılık, siyasal bilgiler vb. dallardan birinden lisans veya lisansüstü seviyesinde mezun olmak,
- ii-** En az üç yıl staj yapmış olmak,
- iii-** Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik sınavını kazanmış olmak,
- iv-** Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ruhsatını almış olmak gerekmektedir.

3568 sayılı Kanun'un 6. maddesinde staj şartları düzenlenmiştir. Buna göre Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik stajı, bağımsız çalışan Serbest Muhasebeci Mali Müşavir veya Yeminli Mali Müşavir yanında ya da şirketlerinde yapılabilmektedir. Staja başlayabilmek için staja giriş sınavını kazanmak ve Birlik tarafından kurulan Temel Eğitim ve Staj Merkezi'nin (TESMER) eğitim programını tamamlayıp başarılı olmak şarttır.

Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik sınavı bu Kanun'un 7. maddesi hükmüncü oluşturulacak Sınav Komisyonu tarafından yazılı olarak aşağıdaki konularda yapılır (TÜRMOB, 2005:3):

- i-** Finansal Muhasebe,
- ii-** Finansal Tablolar ve Analizi,
- iii-** Maliyet Muhasebesi,
- iv-** Muhasebe Denetimi,
- v-** Vergi Mevzuatı ve Uygulaması,
- vi-** Hukuk; Ticaret Hukuku, Borçlar Hukuku, İş Hukuku, SSK ve Bağ-Kur Mevzuatı, İdari Yargılama Hukuku,
- vii-** Muhasebecilik ve Mali Müşavirlik Meslek Hukuku.

3568 sayılı Kanun'un 9. maddesinde Yeminli Mali Müşavir olabilmenin özel şartları yer almaktadır. Buna göre Yeminli Mali Müşavir olabilmek için:

- i-** En az 10 yıl Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik yapmış olmak,
- ii-** Yeminli Mali Müşavirlik sınavını vermiş olmak,
- iii-** Yeminli Mali Müşavir ruhsatını almış olmak, şartları aranır.

Yeminli Mali Müşavirlik sınavı bu Kanun'un 7. maddesi hükmünce oluşturulacak Sınav Komisyonu tarafından yazılı olarak aşağıdaki konularda yapılmaktadır (TÜRMOB, 2005:2):

- i-** İleri Düzeyde Finansal Muhasebe,
- ii-** Finansal Yönetim,
- iii-** Yönetim Muhasebesi,
- iv-** Denetim, Raporlama ve Meslek Hukuku,
- v-** Revizyon,
- vi-** Vergi Tekniği,
- vii-** Gelir Üzerinden Alınan Vergiler,
- viii-** Harcama ve Servet üzerinden Alınan Vergiler,
- ix-** Dış Ticaret ve Kambiyo Mevzuatı,
- x-** Sermaye Piyasası Mevzuatı.

3568 sayılı Kanun'un ikinci bölümünde Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odalarının, üçüncü bölümde de Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği'nin kuruluş ve yönetimine dair esasları belirlenmiştir.

Gerek SMMM'ler gerekse YMM'ler yukarıda belirtilen konularda katıldıkları sınavları başardıkları takdirde, meslek ruhsatı almaya hak kazanmaktadırlar. Ruhsatını alan her bir meslek mensubu üyesi bulunduğu meslek odasına (SMMMÖ ya da YMMÖ) bağlı olarak mesleki faaliyetlerini sürdürebilecektir. Meslek odalarının, üyelerinin etkin ve verimli bir şekilde mesleki faaliyetlerini sürdürebilmeleri için, onlara sürekli mesleki eğitim vb. konularda yardımcı olmak gibi önemli görev ve sorumlulukları bulunmaktadır.

1.1.5.2.5. Vergi Mevzuatının Etkileri

1950 yılında yürürlüğe giren Gelir Vergisi ve Vergi Usul Kanunları muhasebe mesleğinin gelişmesi konusunda önemli adımları atılmasına neden olmuştur (Sevilengül, 2000:13). 1950'lerde vergi mevzuatındaki bu adımlar önemli kabul edilse de, bu çalışmaların istikrarlı bir şekilde devamı gelmemiştir.

Çok uzun yıllar Türkiye'de muhasebeye yön veren düzenlemeler, başta Vergi Usul Kanunu olmak üzere tüm vergi mevzuatı olmuştur. Muhasebeyi organize eden kurumların en başında ise Maliye Bakanlığı gelmiştir. Fakat Maliye Bakanlığı'nın muhasebe konusundaki çalışmalarının çok büyük bir kısmı vergi odaklı kalmıştır. Bu bağlamda muhasebe defteri tutmanın amacı, genellikle verginin tarhi, tahakkuku ve tediyesi gibi yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesi anlayışı içinde zorunlu olarak yapılması gereken bir iş olarak görülmüştür. Bu geçen zamanda muhasebenin icra edilmesi bu amaçla yapıldığı için, defter tutmanın birincil fonksiyonu olan "bilgi üretme" fonksiyonu göz ardı edilmiştir. Her şeye rağmen Maliye Bakanlığı'nın Türkiye'de muhasebe mesleğinin gelişimine sağladığı en önemli katkı, Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği'ni yayımlayarak; Tek Düzen Muhasebe Sisteminin bu mesleğe kazandırmak olmuştur.

Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği'nin Muhasebe Mesleğinin Gelişimine Etkileri:

Türkiye'de işletme grupları itibariyle tekdüzenin sağlanmasıyla ilgili olarak bir çok kurum ve kuruluş düzeyinde çalışmalar yapılmıştır. Ancak bunlardan en kapsamlı uygulama alanı bulan Maliye (ve Gümrük) Bakanlığı'nın düzenleyip, 26.12.1992 tarih ve 21447 mükerrer sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği ile yasal bir zemine oturan Tek Düzen Hesap Planı (TDHP)'dir. Bu hesap planı ilk yayımlandığı şekle göre daha sonra yayımlanan vergi mevzuatıyla ilgili diğer tebliğlerle sürekli olarak geliştirilmiştir (Lazol, 2010:55).

Bu Tebliğ'de muhasebenin temel kavramları, muhasebe politikalarının açıklanması, mali tablo ilkeleri, mali tabloların düzenlenmesi ve sunulması, tekdüzen hesap çerçevesi, hesap planı ve işleyişi konularında düzenlemeler yapılmıştır (Gücenme ve Poroy Arsoy, 2006:313).

Türkiye’de, bilanço esasına göre defter tutan gerçek ve tüzel kişiler TDHP’ni uygulamak zorundadırlar. Ancak özel durumları nedeniyle;

i- Banka ve Sigorta Şirketleri,

ii- Özel Finans Kurumları,

iii-Finansal Kiralama Şirketleri,

iv-Menkul Kıymet Yatırım Fonları, Aracı Kurumlar ve Yatırım Ortaklıkları bu zorunluluğun dışında tutulmuşlardır (Lazol, 2010:55).

Maliye Bakanlığı’nın TDHP ile ilgili 1992 yılında yapmış olduğu yasal düzenleme, bilanço esasına göre muhasebe defteri tutan işletmelerin faaliyet ve sonuçlarının sağlıklı ve güvenilir bir şekilde muhasebeleştirilmesi, bilanço, gelir tablosu vb. mali tabloların hazırlanması ve bu tablolar aracılığı ile ilgili kesimlere sunulan bilgilerin tutarlı ve karşılaştırılabilir olma niteliklerini koruyarak gerçek durumu yansıtmasının sağlanması ve işletmelerde denetimin faaliyetlerinin kolaylaştırılması amacıyla yapılmıştır.

TDHP 1992 yılında yayımlanmış, 1993 yılında işletmeler tarafından isteğe bağlı olarak, 01.01.1994 tarihinden itibaren ise zorunlu olarak uygulanmaya başlanmıştır. İlk yıllarda meslek mensuplarının TDHP’na karşı bir direnci olsa da, konu hakkında bilgi yetersizliğinden kaynaklanan bu direnç daha sonraki yıllarda, bu uygulamanın Türkiye açısından muhasebe mesleğine çok katma değeri olduğu kabul görmüştür. Bu hesap planı muhasebe mesleğinin daha sistematik ve kolay bir şekilde uygulanmasını sağlamıştır.

TDHP’ni yayımlanıp zorunlu olarak uygulanmasıyla; işletme faaliyetlerinin nasıl muhasebeleştirilmesi gerektiği ve muhasebeleştirilen bu işlemlerin sonuçlarının mali tablolar aracılığı ile ilgililere ne şekilde sunulması gerektiği sorusunun cevapları verilmiştir. Ayrıca yapılan düzenlemenin (Arslan ve Erkuş, 2004:96);

i- Muhasebe bilgilerinin karar alma durumunda bulunan ilgililere yeterli ve doğru olarak ulaştırılmasına,

ii- Farklı işletmeler ile aynı işletmenin farklı dönemlerinin karşılaştırılmasına,

iii- Mali Tablolarda yer alan hesap adlarının tüm kesimler için aynı anlamı vermesine,

iv- Muhasebe terim birliğinin sağlanması suretiyle anlaşılabilir olmasına,

v- İşletmelerle ilgililer arasında güven unsurunun oluşturulmasına yönelik olduğu belirtilmiştir.

Güvemli'ye göre (2005:25) 15 yıl içinde sağlanan en önemli iki gelişmeden birisi yıllardır çaba gösterilen mesleğin örgütlenmesi sorununun çözümü olmuştur. İkincisi ise, yine yıllardır yapılmasına çalışılan tekdüzen hesap planının yürürlüğe konulmasıdır. Bu iki konunun 50-60 yıldır gerçekleştirilmesine çalışılan hususlar” olduğu belirtilmektedir.

Arslan ve Erkuş'un (2004:104) muhasebe meslek mensuplarına yönelik olarak yapmış buldukları araştırma sonucuna göre, Tekdüzen Muhasebe Sisteminin; muhasebe öğrenimini kolaylaştırdığı, muhasebede dil ve terminoloji birliği sağladığı, iç ve dış denetimi kolaylaştırdığı, karşılaştırılabilir ve kolay anlaşılabilir mali tabloların üretilmesini sağladığı tespitleri yapılmıştır.

Bu sistem sayesinde en önemlisi işletme sahip ve yöneticileri açısından oldukça önem arz eden doğru ve karşılaştırılabilir bilginin üretilmesi mümkün olabilmektedir.

1.1.5.2.6. 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun Etkileri

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu henüz yürürlüğe girmediği için, bu başlık, yukarıda verilmiş bulunan Türk Ticaret Kanunu'nun etkilerinden farklı olarak ele alınmıştır. Çünkü bu başlık altında henüz somut etkiler bulunmamaktadır. Bu Kanun'un bağımsız denetimle ilgili bazı hükümleri henüz yürürlüğe girmemişken, 660 Karar Sayılı Kanun Hükmünde Kararname'de hükümler nedeniyle geçersiz kalmıştır.

Hiç kuşkusuz Güvemli'nin (2009:230) belirtmiş olduğu ve yukarıda sayılmış bulunan muhasebe ve işletme finansını etkileyen olguların bir sonucu olarak, yeni kabul edilmiş bulunan 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda muhasebe mesleği ve uygulamalarıyla ilgili uluslararası düzeyde mesleki standartlarla ilgili hükümlerin yer almış olmasıdır.

13.01.2011 tarihinde TBMM'nde kabul edilmiş bulunan ve muhasebe mesleğiyle ilgili olarak 01.01.2013 tarihinde yürürlüğe girecek olan 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 64-88. maddelerinde muhasebe mesleğine ait hükümler yer almaktadır. Söz konusu maddelerde, bu Kanun'a tabi her işletmenin ticari defterleri tutmak

mecburiyetinde olduğu, defterlerin tutulmasında, envanterin çıkarılmasında, mali tabloların düzenlenmesinde, ilgili bilanço kalemlerinin değerlemesinde Uluslararası Muhasebe Standartlarına tam uyumlu olarak hazırlanmış bulunan Türkiye Muhasebe Standartlarına, kavramsal çerçevede yer alan muhasebe ilkelerine ve bunların ayrılmaz parçası olan yorumlara aynen uyulmasının ve bunların uygulanmasının gerekliliği hüküm altına alınmıştır.

Muhasebenin tutuluşunda TMS ve bu bağlamda IFRS emredici niteliktedir. Bu sonuç Kanun'un 88'inci maddesinden doğar. (Kanun'un 64. maddesi) hükmünün TMS'na ve Kanun'un 88'inci maddesine gönderme yapması özel bir anlam taşır. Muhasebe Vergi Usul Kanunu'na ve vergi mevzuatına göre tutulamaz. Yani muhasebe vergi için tutulamaz. Vergi verileri ve sonuçları bu surette tutulan muhasebeye dayandırılır (Ergün, 2011:63). Vergi odaklı olarak tutulan muhasebe, aslında muhasebe sisteminden beklenen faydanın elde edilmesine de engel olabilecektir. Halbuki, muhasebenin en temel fonksiyonu, bilgi üretmektir. İşletme yönetiminin hem geçmişi denetlemek ve değerlendirmek hem de gelecekle ilgili kısa ve uzun vadeli planları yapabilmek ve işletme ile ilgili önemli kararları alabilmek için, muhasebe sisteminde üretilen doğru bilgiye zannedildiğinden çok daha fazla ihtiyacı bulunmaktadır. Muhasebenin vergi odaklı olarak tutulması, muhasebe sisteminde üretilen bilginin güvenilirliğini azaltacaktır. Güvenilir olmayan bir bilgi ise ya hiç kullanılmayacak ya da kullanılması halinde, işletmenin geleceğiyle ilgili yanlış kararların alınmasına ve hatalı planlamaların yapılmasına neden olacaktır.

Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu'nun kurulmasıyla ilgili 660 Karar Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin, 02.11.2011 tarih ve 28103 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmasıyla; denetim standartları ve bağımsız denetimle ilgili bu Kararname'deki hükümlerin 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda yer alan benzeri hükümleri, hükümsüz kalmıştır. Çünkü, 660 Karar Sayılı Kararname'ye göre sadece bu Kararname'de hüküm bulunmayan hallerde 6102 sayılı TTK'nın denetim standartları ve bağımsız denetimle ilgili hükümleri uygulanabilecektir.

1.1.5.2.7. 660 Karar Sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Etkileri

Bakanlar Kurulu tarafından 26.09.2011 tarihinde kararlaştırılıp, 02.11.2011 tarih ve 28103 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmış bulunan 660 Karar Sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu'nun kurulmasını hakkında bir kararnamedir. Bu Kanun Hükmünde Kararname'nin amacı; uluslararası standartlarla uyumlu Türkiye Muhasebe Standartlarının oluşturulması ve yayımlanması, bağımsız denetimde uygulama birliğinin, gerekli güvenin ve kalitenin sağlanması, denetim standartlarının belirlenmesi, bağımsız denetçi ve bağımsız denetim kuruluşlarının yetkilendirilmesi ve bunların faaliyetlerinin denetlenmesi şeklinde sıralanabilir.

660 Karar Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile TMSK'nun tasfiye edilmiş olması ve uluslararası standartlarla uyumlu TMS'lerin oluşturulmasında tek yetkili olarak Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu görevlendirilmiştir. Öyle ki; bu Kararname ile 2011 yılında yayımlanmış bulunan ve 01.01.2013 tarihi itibarıyla yürürlüğe girecek olan 6102 sayılı TTK'nın muhasebe mesleğiyle ilgili pek çok hükmü anlamsız kalmıştır. Çünkü, sadece bu Kararname'de hüküm bulunmayan hallerde 6102 sayılı TTK'nın bağımsız denetimle ilgili hükümleri uygulanması söz konusudur. Aynı zamanda bu Kararname'de, denetim standartları ve bağımsız denetimle ilgili diğer bütün kanunlarda yer alan hükümlerinde uygulanmayacağı belirtilmektedir.

Muhasebe standartlarının uluslararası uyumlaştırılmasının işletmelerin ve işletmelerle ilgili kesimlerin bir çok avantajı olacağı gibi bu durum aynı zamanda muhasebe mesleğinin gelişme göstermesine ve saygın meslekler standardına ulaşmasına da önemli ölçüde katkı sağlayacağı ortadadır. Bu avantaj ve katkılar aşağıdaki gibi sıralanabilir (Bekçi, 2007:32):

i-Muhasebe uygulamalarında, ülkeler arası farklılıkları ortadan kaldırmak amacıyla işletmelerin finansal bilgilerinin karşılaştırılmasını sağlayacaktır. Böyle bir karşılaştırma, yabancı finansal tabloların güvenilirliği hakkındaki yanlış anlamaları ortadan kaldırmaktadır; böylece uluslararası yatırımın akışı önündeki en önemli engel ortadan kalkmış olmaktadır.

- ii-**Farklı finansal bilgilerin konsolide edilmesinden kaynaklanan finansal raporlamanın maliyeti azaltılmış olur. Böylece farklı finansal bilgilerin, bir çok raporlarla değişik hukuk ve uygulamaların etkisini aşmaya çalışması ortadan kalkacaktır.
- iii-**Muhasebe ilkeleri ve standartlarında henüz yeterli gelişmeyi sağlayamamış ülkeler açısından yol gösterici olmasını ve ülke standartlarının kalitesinin yükseltilmesini sağlayacaktır.
- iv-**Yatırımcıların yabancı sermaye piyasalarında yatırım yapmalarını özendirilecektir.
- v-**Uluslararası piyasalara kayıtlı olan işletmeler, daha şeffaf ve güvenli bir ortamda yatırım yapabilme fırsatı yakalayabileceklerdir.
- vi-**Yabancı yatırımcılar, işletme devir ve birleşmeleri konusunda doğrudan işlem yapabileceklerdir.
- vii-**Çok uluslu işletmelerin uluslararası sermaye piyasalarına uyumları kolaylaşacaktır.
- viii-**Denetim faaliyetlerinin maliyetlerinde bir indirim sağlanması gerçekleştirilebilecektir.
- ix-**Muhasebe meslek mensuplarının farklı ülkelerde çalışabilmeleri gerçekleşecektir.
- x-**Yabancı yatırımcıların elde ettikleri gelirleri üzerinden ödemeleri gereken vergilerin hesaplanması kolaylaşacaktır.

Muhasebe ve denetim standartları konusunda yapılan bu yasal düzenlemeler, Türkiye'nin gelişmiş ülkelere kıyasla geçen yüzyıl boyunca muhasebe mesleğiyle ilgili yaşamış olduğu gecikme ve kayıpları çok süratli bir şekilde telafi etme çabası içinde olduğunu göstermektedir.

Ancak, muhasebe standartları konusunda Türkiye açısından önemli olan ve bundan sonra yapılması gereken iş, TMS'nin yasal çerçeveye kavuşmuş olmasıyla birlikte ortaya çıkmıştır. Nasıl ki, TDHP'nin zorunlu olarak uygulanmaya başlandığı ilk yıllarda meslek mensuplarının konu hakkında bilgi yetersizliğinden dolayı bu hesap planına karşı bir endişe yaşadysalar; bugünde benzer endişeyi, oldukça teknik bir konu olan ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu gereği, 01.01.2013 tarihinden itibaren zorunlu olarak uygulanacak olan TMS/IFRS'ler için yaşamaktadırlar.

Meslek mensuplarının eski alışkanlıklarını bırakıp, yeni bir sistemi uygulayacak olmaları, onlar için önemli ölçüde yeni mesleki bilgi ve beceri sahibi olmayı gerekli kılmaktadır. Dolayısıyla, meslek mensuplarının temel endişesi, yeni durumda mesleki uygulamalarla ilgili gerekli bilgi ve becerileri kazanamayıp; mesleki yetkinliklerini geliştirememektir. Halbuki bu konuda katılacakları sürekli mesleki geliştirme programları aracılığıyla söz konusu bilgi ve beceri ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri mümkündür.

TMS/TFRS'lerle ilgili zaman kaybetmeden ülke çapında yaygın ve yoğun olarak mesleki geliştirme eğitim çalışmalarına başlanması gerekmektedir. Mesleki geliştirme eğitim çalışmalarıyla ilgili başta meslek odaları, TÜRMOB ve üniversiteler başta olmak üzere ilgili tüm kurum ve kuruluşların seferberlik başlatmaları gerekmektedir (Bekçi, 2007:39).

Bu çalışmanın araştırma sonuçlarına bakıldığında, araştırmaya katılan 1.230 meslek mensubundan büyük bir bölümünün TMS/TFRS konusunda herhangi bir eğitime katılmadıkları ve dahası kendilerini bu konuda yetersiz gördüklerini ifade etmiş olmaları, bu konuda meslek mensuplarına yardımcı olabilecek başta meslek odaları, TÜRMOB, üniversiteler ve diğer ilgili kurum ve kuruluşların harekete geçmelerini gerektirmektedir.

1.1.5.3. Mesleki Örgütlenmenin Muhasebe Mesleğinin Gelişimine Etkisi

1940'lı yılların başında 1980'li yılların sonuna kadar muhasebe mesleğinin örgütlenmesiyle ilgi çok sayıda girişim olmuştur. Bu girişimler ancak 1989 yılında meslek yasası kabul edilip, bu yasaya istinaden mesleki örgütleri (TÜMOB ve il/ilçe meslek odaları) kurularak, amacına ulaşabilmiştir. Muhasebe mesleğinin gelişimine katkı sağlayan girişimler aşağıdaki başlıklarda sıralanabilir.

1.1.5.3.1. Türkiye Muhasebe Uzmanları Derneği'nin Etkisi

1942 yılında, bağımsız muhasebeciler ve danışmanlar arasındaki işbirliği sonucu, Eksper Muhasipler ve İşletme Organizatörleri Derneği kurulmuştur. Kuruluşunda üye sayısı 12 iken zaman içinde 100'e ulaşmış olan bu dernek mesleğin tanınmasına öncülük etmiş, fakat uzun yıllar çalışmış olmasına rağmen mesleğin yasallaştırılması konusunda başarılı olamamıştır (Aysan, 2006:267).

Eksper Muhasipler ve İşletme Organizatörleri Derneği 1974 yılında adını Türkiye Muhasebe Uzmanları Derneği–(TMUD) olarak değiştirmiştir. TMUD 1957’den bu yana Türkiye’yi uluslararası kongrelerde temsil etmiş ve bu gerekçe ile 1977 yılında Almanya’da düzenlenen 11. Dünya Muhasebe Kongresi’ne katıldığı esnada kurulan Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu’nun (International Federation of Accountants –IFAC) kurucu üyesi olmuştur. TMUD, Türkiye Muhasebe Kongreleri’nin düzenlenmesinde, muhasebe mesleğinin yasal zemine kavuşturulmasında ve üniversitelerle işbirliğinin gerçekleştirilmesinde oldukça etkili olmuştur (Aysan, 2006:26).

TMUD, 1975 yılında alınan bir hükümet kararıyla yurtdışında Türkiye adını kullanma ayrıcalığını edinmiş bir dernektir. TMUD bütün faaliyetlerinde Türkiye ismini kullanabilmektedir. TMUD’un, Türkiye temsilcisi olarak, IASC’a tam üyeliği 1979 yılında kabul edilmiştir. TMUD uluslararası temsil görevini genişleterek “Akdeniz Ülkeleri Muhasebeciler Federasyonu” (FCM)’ye 1999 yılında, 2004 yılında da “Uluslararası Muhasebe Eğitimi ve Araştırması Derneği’ne” (IAAER) üye olmuştur (Aysan, 2008:52).

TMUD, mesleki konulardaki bazı görevlerini TÜRMOB’a devretmiş olsa da, halen muhasebe mesleğinin gelişimiyle ilgili konulardaki faaliyetlerini yapmaya devam etmektedir.

1.1.5.3.2. Sermaye Piyasası Kurulu’nun Etkisi

1981 yılında yürürlüğe giren 2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu ve bu Kanun’la kurulan Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tarafından çıkarılan tebliğlerle kamuyu aydınlatma ilkesi ilk defa gerçek anlamda Türk hukukuna girmiş bulunmaktadır (Sayar, 2002:75).

Muhasebenin kamunun aydınlatılması, finansal kararların alınması sürecinde ilgilileri bilgilendirmek amacına yönelik düzenlemeler Sermaye Piyasası Kanunu’nun yürürlüğe girmesiyle SPK tarafından gerçekleştirilmiştir. Kanun’un 16 ve 22/e maddelerinde SPK’ya muhasebe standartları belirleme yetkisi verilmiştir. SPK bu yetki çerçevesinde, Kanun kapsamında yer alan ortaklıkların uymak zorunda oldukları muhasebe standartlarına ilişkin düzenlemeler yapmaktadır (Sayar, 2002:78).

Mali müşavirlik ve bağımsız denetim mesleğinin bir yasaya kavuşmasından önce, bu mesleğin Türkiye’de fiilen icra edilmesine imkan sağlayacak gelişmeler olmuştur (Koç Yalkın, 1994:17). 16.01.1987 tarih ve 19343 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Bağımsız Denetim Kuruluşlarına İlişkin Tebliğ’e göre “bankacılık sektörü için bağımsız denetimin zorunlu hale getirilmesine yönelik ilk zorunlu denetim uygulaması başlamıştır (Ersoy ve diğ., 2009:7).

13.12.1987 tarih ve 19663 Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Sermaye Piyasasında Bağımsız Dış Denetleme Hakkında Yönetmelik” ile, kamunun aydınlatılmasını sağlamak, sermaye piyasasının güven, açıklık ve kararlılık içinde çalışması, tasarruf sahiplerinin hak ve yararlarının korunması maksadıyla, Sermaye Piyasası Kanunu’na tabi ortaklıklar, bankalar dahil aracı kurumlar, yatırım ortaklıkları ve yatırım fonlarınca düzenlenecek mali tabloların bağımsız denetleme kuruluşları tarafından denetlenmesi amaçlanmıştır.

Bağımsız denetim konusunda önemli bir düzenleme olmakla birlikte bu uygulamanın sadece Sermaye Piyasası Kanunu’na tabi şirketlerle sınırlı kalması, düzenlemenin en büyük kısıtı olmuştur.

1.1.5.3.3. Meslek Odaları (SMMMO ve YMMO) İle TÜRMOB’un Etkisi

Türkiye’de muhasebe mesleğinin 1990’lara kadar istenilen seviyeye gelişmemiş olmasının altında yatan en önemli neden, bu mesleğin yasal bir zemine oturtulamamış olmasıdır. Çünkü, mesleğin yasal dayanağının olmaması, meslek mensupları açısından mesleki ilişkilerde uyulması zorunlu kuralların oluşturulmasını da engellemiştir. Bu durum her meslek mensubunun başına buyruk bir şekilde mesleği icra etmesine, sadece vergi mevzuatı açısından düzenleyici kurallara uyularak, mesleki faaliyetlerin yerine getirilmesinin yeterli olacağı düşüncesine sahip olmasına neden olmuştur. Meslek mensuplarını organize edecek ve mesleki faaliyetleri belirli ilke kurallara göre yapılmasını sağlayacak mesleki mevzuat, uzun uğraşlar sonucu ancak 1989 yılında yürürlüğe girmiştir.

Muhasebe mesleğini icra etmenin önemli şartlarından birisi meslek mensubunun bir meslek odasına bağlı olarak çalışmasıdır (Yıldırım, 2007:35). 3568 sayılı muhasebe meslek yasası ve ona bağlı yönetmelik ve mesleki kararlarla 20 yıl içinde sağlanan en

önemli gelişmelerden birisi, yıllardır çaba gösterilen mesleğin örgütlenmesi sorununun çözümü olmuştur (Güvemli, 2005:25).

TÜRMOB, kurulduğundan bugüne kadar geçen yaklaşık 21 yıllık süreçte çok hızlı bir şekilde büyüyerek, bulunduğu il adıyla anılan 73 SMMM odası ve 8 YMM odası şeklinde örgütlenmiş olmakla birlikte, 83.245 meslek mensubu üyeye ulaşmıştır. Bu üyelerden 17.174'ü SM, 62.218'i SMMM ve 3553'ü YMM'dir (TÜRMOB, 2011). Alanya ve İskenderun ilçelerinde de kurulan SMMM odaları ile bu sayı 75'e ulaşmıştır. Meslek odaları merkezi Ankara'da bulunan Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği'ne (TÜRMOB'a) bağlıdır (Yıldırım, 2007:35).

Önceden bölgesi içinde kendi mesleği konusunda en az 25 meslek mensubu bulunan ve sadece il merkezlerinde kurulabilen meslek odaları, 10.07.2008 tarih ve 5786 sayılı Kanun ile 3568 sayılı Kanun'un 15. maddesi değiştirilerek, bölgesi içinde kendi mesleği konusunda en az 250 meslek mensubu bulunan il merkezleri yanında, bölgesi içinde 250 meslek mensubu bulunan büyükşehir belediyesi sınırları dışındaki ilçelerde de ve o ilçedeki en az 100 meslek mensubunun yazılı başvurusu ile kurulabilir hale gelmiştir. Her merkezde sadece bir oda kurulabilmektedir. Söz konusu Yasa gereği ayrı ayrı kurulan serbest muhasebeci mali müşavirler odaları ile yeminli mali müşavirler odaları, buldukları il ya da ilçenin adıyla anılması gerekmektedir.

3568 sayılı Yasa ile sağlanan yeterli finansman desteği ile TÜRMOB ülkenin en etkin kamu kurumu niteliğindeki örgütlerden biri haline gelmiştir. TÜRMOB, 1995'de IFAC üyesi, kısa bir zaman sonra da FCM üyesi olmuştur. TÜRMOB gelecekteki meslek mensuplarını yetiştirmek ve mevcut üyeleri geliştirmek amacıyla kendi eğitim sistemini geliştirerek, SMMM ve YMM belgelerini almaya hak veren meslek sınavlarını organize etmektedir (Aysan, 2008:52-53). Bu denli güçlü bir meslek birliğinin varlığı muhasebe meslek mensupları açısından çok büyük bir imkan olarak ifade edilebilir. Çünkü, muhasebe mesleği açısından hayati öneme sahip olan mesleki değişim ve gelişimlerin izlenmesi ve bunların hayata geçirilmesi için meslek mensuplarına katkı sağlanmasında önemli ölçüde rol oynayan bir organizasyondur.

1.1.5.3.4. Temel Eğitim ve Staj Merkezi'nin Etkisi

Muhasebe meslek mensuplarının faaliyet gösterdikleri çevrenin temel özelliklerinden biri hızlı değişim yaşamasıdır. Sürekli rekabet halinde olan girişimciler, bilgiye hızlı ulaşarak bir adım önde olabilmenin planlarını yaparken, bir yandan da her an değişen karmaşık düzenlemeler içerisinde faaliyetlerini devam ettirmektedirler. Bu durum güvenilir bilgiyi ve risk yönetimini daha önemli hale getirmektedir. Bu eğilimler ve yaşanan küresel ekonomik krizler; muhasebe meslek mensuplarının, geniş bir küresel bakışa sahip olmalarını gerektirmektedir. Bu nedendir ki; muhasebe meslek mensupları her zamankinden daha çok topluma katkıda bulunmak ve yetkinliklerini sürdürmek durumundadırlar. Eğitim ve staj yoluyla edinilen yetkinliğin korunması ve geliştirilmesi, ancak sürekli mesleki gelişimle mümkün olabilmektedir. Muhasebe mesleğinin eğitim, staj ve sürekli mesleki gelişim hususlarında yüksek standartlar kurması ve bunları yerine getirmesi bir mecburiyettir. Muhasebe meslek mensubu adaylarının ruhsat alma öncesi eğitim ve ruhsat aldıktan sonra sürekli mesleki gelişim konularında uluslararası gelişmelere paralel çalışmalar yapmak üzere TÜRMOB tarafından 1993 yılında faaliyete geçirilen Temel Eğitim ve Staj Merkezi (TESMER), bir çok ilde şube kurmuş ve şube kurma çalışmaları halen devam etmektedir (TÜRMOB, 2012). TESMER, meslek mensubu adayı ve meslek mensuplarına yönelik eğitim faaliyetlerini il/ilçe meslek odaları bünyesinde açtığı şubeleri aracılığıyla yürütmektedir. Akademik bir meslek olan muhasebe mesleğinin mensupları için sürekli mesleki eğitim oldukça önemlidir. Türkiye'deki meslek mensupların gerek staj dönemlerinde gerekse meslek ruhsatını aldıklarından sonra dönemlerinde yeni mesleki bilgi becerilerin geliştirilmesinde TESMER'in önemli düzeyde katkısı bulunmaktadır.

1.1.5.3.5. Türkiye Muhasebe ve Denetim Standartları Kurulu'nun Etkisi

Muhasebe ve denetim uygulamalarının, örgütlenmiş bir mesleğe yakışır bir düzeyde yürütülmesi zorunludur. Bu nedenle TÜRMOB, Türkiye Muhasebe ve Denetim Standartları Kurulu'nu (TMUDESK) 09 Şubat 1994 tarihinde kurmuş ve bu Kurul'a TÜRMOB, Maliye Bakanlığı, YÖK, Hazine Müsteşarlığı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Bankalar Birliği vb. muhasebe mesleği ile ilgili kurum ve kuruluşlardan üye almıştır (Yalkın, 2011).

TMUDESK'in kuruluş amacı, ülkede faaliyet gösteren işletmelerin ve diğer kuruluşların mali tablolarının düzenlenmesini esas almak, muhasebe ilkelerinde tek düzeni gerçekleştirmek ve meslek mensuplarının mali tabloların bağımsız denetiminde esas alacakları denetim standartlarını saptamaktır (Sayar, 2002:78).

Kurul üyelerinden oluşan 30 ayrı "Muhasebe Standardı Komisyonu" ile bir "Denetim Standardı Komisyonu" oluşturulmuştur. TMUDESK, mali tabloların gerçeklere uygun ve karşılaştırılabilir olması ve denetim faaliyetlerinin belli bir disiplin içinde yürütülmesi için Muhasebe ve Denetim Standartlarının geliştirilmesinde; 1- Uluslararası Muhasebe ve Denetim Standartlarını esas almak ve 2- Ülke yapısını ve koşullarını göz önünde bulundurma ilkesini benimsemiştir (Yalkın, 2011).

TMUDESK tarafından "Türkiye Muhasebe Standartları" adı altında standartlar yayımlanmıştır. Ancak TMUDESK tarafından belirlenen standartların uygulanmasına ilişkin hukuki düzenlemelerin yetersizliği, konu hakkında takdire şayan ve özverili olarak yapılan çalışmalardan beklenen faydanın elde edilememesine neden olmuştur (Sayar, 2002:78).

Bu tür çalışmaların başarıya ulaşması, o konuda hukuki alt yapının varlığına bağlıdır. TMUDESK faaliyetlerini devam ettirdiği sürece muhasebe ve denetim standartlarının oluşturulmasında önemli adımlar atmıştır. Yasal olarak TMSK'nun kurulmasıyla, muhasebe standardı oluşturma konusunda tek yetkili kurul TMSK olmuştur.

1.1.5.3.6. Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu'nun Etkisi

18.12.1999 tarihinde Sermaye Piyasası Kanunu'na ilave edilen bir madde ile Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu (TMSK) oluşturulmuştur. 2002 yılında faaliyete geçmiş bulunan Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu idari ve mali özerkliğe sahip Başbakanlığa bağlı bir kuruluştur. Bu Kurul, muhasebe mesleğiyle ilgili kurum ve kuruluşlardan aldığı üyelerle oluşmuştur.

TMSK'nın amacı, "denetlenmiş finansal tabloların sunumunda; finansal tabloların ihtiyaca uygun, gerçek güvenilir, dengeli, karşılaştırılabilir ve anlaşılabilir nitelikte olmaları için ulusal muhasebe ilkelerinin gelişmesi ve benimsenmesini sağlamak üzere ulusal muhasebe standartlarını saptamak ve yayımlamak olmuştur (Sayar, 2002:79).

TMSK, Ocak 2005'ten itibaren Uluslararası Muhasebe Standartlarına uyumlu Türkiye Muhasebe Standartlarını (TMS) Resmi Gazete'de yayımlamaya başlayarak, muhasebe mesleğinin uluslararası standartlarda bir meslek haline gelmesinde çok önemli bir rol oynamıştır.

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun yayımlanmasıyla TMSK'nın bu bağlamda yaptığı çalışmalar bir o kadar daha önem arz eder hale gelmiştir. Çünkü, 6102 sayılı TTK'nun 88. maddesinde, Uluslararası Finansal Raporlama Standartlarına tam uyumlu olacak şekilde, Türkiye Muhasebe Standartlarının ve muhasebe ilkelerinin hazırlanması ile bunların ayrılmaz parçası olan yorumlarına, TTK'nın 64 ila 88'inci madde hükümlerine tabi gerçek ve tüzel kişilerin defter tutarken ve finansal tablolarını düzenlerken aynen uymak ve bunları uygulamak mecburiyetinde oldukları belirtilmektedir.

660 Karar Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Türkiye'de muhasebe ve denetim standartlarının oluşturulması ve yayımlanması konusunda tek yetkili kurum olarak 02.11.2011 tarihinde kurulan "Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu"nun tayin edilmesiyle, TMSK'nın faaliyetlerine son verilmiştir.

1.1.5.3.7. Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu'nun Etkisi

Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu'nun kurulması ile ilgili 26.09.2011 tarihinde kararlaştırılan 660 Karar Sayılı Kanun Hükmünde Kararname, 02.11.2011 tarih ve 28103 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

660 Karar Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin amacından, Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu'nun bazı görevleri; uluslararası standartlarla uyumlu Türkiye Muhasebe Standartlarını oluşturmak ve yayımlamak, bağımsız denetimde uygulama birliğini, gerekli güveni ve kaliteyi sağlamak, denetim standartlarını belirlemek, bağımsız denetçi ve bağımsız denetim kuruluşlarını yetkilendirmek ve bunların faaliyetlerini denetlemek gibi faaliyetleri yapmak olarak sıralanabilir.

IAS/IFRS'lerin tam uygulanmasının geri kalmış ve gelişmekte olan ülkelerin ekonomileri için uygun olmadığı ve siyasi bir yapıda bulunduğu ileri sürülmektedir (Bakre, 2006:287). Bir ülkede uygulanacak olan eğitim, muhasebe ve denetim standartlarının uluslararası eğitim, muhasebe ve denetim standartlarına uyumlu olarak

yapılması, elbette ki; o ülkenin muhasebe sisteminin gelişmesine çok katkı sağlayacaktır. Fakat, bu standartların uygulanacak ülkedeki uyum derecesi oldukça önem arz etmektedir. Uluslararası standartların geri kalmış ya da gelişmekte olan herhangi bir ülkede bire bir uygulanması, söz konusu ülkenin sorunlarını çözmeye uygun olmayabilecektir (Bakre, 2006:299). Çünkü, uluslararası standartların gelişmiş ülkelerin çıkarlarını gözetebileceği ve bundan dolayı geri kalmış ve gelişmekte olan ülkeler açısından ekonomik, siyasal ve çevresel menfaatleriyle çatışabileceği ileri sürülmektedir (Bakre, 2006). Şayet, uluslararası standartların bir ülke açısından yarar ve sakıncaları belirlenerek esnek bir yapının oluşturulup uygulanması yukarıda değinilen sakıncaların etkisini azaltacaktır.

Türkiye Muhasebe Standartları Kurumu IAS/IFRS'leri olduğu şekliyle Türkçeye çevirip yayımlamıştır. Yani tam bir harmonizasyon (uyum) politikası izlemiştir. Şimdi ise bu konuda tek söz sahibi olan Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu'dur. 660 Karar Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile, uluslararası standartlar ışığında, Türkiye'de muhasebe mesleğiyle ilgili standartları belirleme konusunda tam yetkili bir kurumdur.

Bu Kanun Hükmünde Kararnamede muhasebe ve denetim konularıyla ilgili hüküm bulunmayan hallerde 6102 Sayılı TTK'nın bağımsız denetimle ilgili hükümleri uygulanacaktır. Bununla birlikte denetim standartları ve bağımsız denetimle ilgili diğer kanunlarda yer alan hükümlerinde uygulanmayacağı belirtilmektedir.

6102 sayılı TTK hükümleriyle bağımsız denetim faaliyetlerinin uzaktan ve yerinden olacak şekilde Ticaret Bakanlığı'na denetlenmesine yetki verilmekteydi. Fakat Ticaret Bakanlığı'nın TTK'dan kaynaklanan bu yetkisi 660 Karar Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile ortadan kalmıştır. 6102 sayılı TTK'nın ilgili maddelerince muhasebe mesleği üzerinde tek otorite Ticaret Bakanlığı görülürken, bu duruma 660 Karar Sayılı Kanun Hükmünde Kararname yoluyla yapılan müdahale, muhasebe mesleğini yönlendiren gizli otoritenin, öteden beri olduğu gibi yine Maliye Bakanlığı olacağını göstermektedir.

BÖLÜM 2: MESLEKİ YETKİNLİK SORUNLARI VE BU SORUNLARIN ÇÖZÜMÜNDE ÖRGÜN VE SÜREKLİ MUHASEBE EĞİTİMİNİN ROLÜ

Bu bölümde genel olarak muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunları, bu sorunların çözümü için mesleki yetkinliğin geliştirilmesi ve sürdürülebilmesinde örgün ve sürekli muhasebe eğitiminin (yaşam boyu öğrenmenin) önemi incelenecektir.

2.1. Mesleki Yetkinlik ve Mesleki Yetkinlik Sorunları

Muhasebe mesleği insanlık tarihinin ilk çağlarında var olup, halen devam eden birkaç meslekten biridir. Muhasebe mesleği tarih boyunca çok büyük değişim ve gelişim yaşamıştır. Özellikle son yıllarda yaşanan küreselleşme ve teknolojik gelişmelerin etkisiyle, muhasebe mesleğinin standart ve uygulamalarında önemli düzeyde değişim ve gelişmeler meydana gelmiştir. Muhasebe mesleğindeki bu hızlı ve sürekli değişim, küresel ölçekte düşünebilen ve onun gereklerini yerine getirebilme yetkinliğine sahip bir meslek mensubu olmayı zorunlu kılmaktadır. Mesleki uygulamadaki bu yetkinlik ise; önemli ölçüde muhasebe mesleğiyle ilgili bilgi, beceri, değerler, etik ilkeler ve tutumların geliştirilmesini gerektirmektedir. Muhasebe meslek mensupları mesleki yetkinliklerini, sadece belli bir zamanda aldıkları muhasebe eğitimi ile değil; aynı zamanda, mesleki ilke ve standartlardaki sürekli değişime paralel, meslek hayatlarının başından sonuna kadar mesleki bilgi ve becerilerini güncellemelerini gerekli kılmaktadır.

Muhasebe meslek mensupları, mevzuatın sık sık değişmesi, bazı yasal düzenlemelerin tam anlaşılır olmaması, mesleki uygulama sahasının geniş olmasından dolayı çok fazla uzmanlık bilgisinin gerekliliği gibi mesleki uygulamalarla ilgili yetkinlik sorunlarını yoğun bir şekilde yaşamaktadırlar. Bu çalışmayla ilgili Türkiye ölçeğinde anket yöntemiyle gerçekleştirilen araştırma bulgularından da, meslek mensuplarının önemli düzeyde mesleki yetkinlik sorunları yaşamakta oldukları, özellikle 2013'ten itibaren yasal zorunluluk gereği uygulanacak olan TMS/TFRS konusunda çok yetersiz bulduklarını belirtmiş olmaları da bu durumu ortaya koymaktadır.

Bu başlık altında mesleki yetkinlik kavramı ve mesleki yetkinlik sorunları üzerinde durulacaktır.

2.1.1. Mesleki Yetkinlik Kavramı

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarla ilgili sorumluluklarını başarılı bir şekilde yerine getirebilmeleri için uzmanlık alanıyla ilgili bilgi, beceri, mesleki değerler, etik ilkeleri ve tutumlara sahip olması gerekmektedir. Bu niteliklere sahip olan bir meslek mensubu ancak mesleki faaliyet alanıyla ilgili yetkinliğe sahip olmuş olabilecektir.

Bilgi çağının işletmeleri, yetişmiş insan kaynaklarının en değerli ve önemli sermayesi olduğunun farkındadırlar (Bek, 2007:108). Çünkü, bilgi çağı ve küreselleşmenin aynı anda yaşandığı günümüzde; insanın bilgisi, yapıcılığı, tecrübesi ve yetenekleri işletmelerin rekabette üstünlük sağlamaları için temel dayanak noktası olmuş, böylece insan kaynaklarının önemi daha da artmıştır (Biçer ve Düztepe, 2003:13). İşletmeler açısından, nitelikli insan kaynaklarının temini, işletmede uygun işlerde istihdam edilmeleri ve işletmeye bağlılıklarının fonksiyonel olarak sağlanması, iyi organize olmuş bir insan kaynakları yönetimini gerekli kılmaktadır (Bek, 2007:108).

Organizasyon ortamı, “Yirmibirinci yüzyıl çalışanları, görüş ve önerilerine saygı duyulmak, yaptığı işi benimsemek ve sevmek, ilerlemek ve sadece bilerek değil, öğrendiğini hayata geçirerek kendini gerçekleştirmek isteyen insanlardır” tanımında da ifade edilen düşünce yapısı gereği, tek taraflı yetiştirme ve öğretme anlayışının hakim olduğu bir ortam olmaktan çıkmış, yöneticiler tarafından da desteklenen sürekli öğrenme ortamı haline gelmiştir (Biçer ve Düztepe, 2003:13). Yaşam boyu öğrenmeyi ilkeselleştirmiş olan bu anlayış ise, işletme çalışanlarının yetkinliklerinin sürekli olarak geliştirmelerini sağlamaktadır.

Muhasebe meslek mensuplarının da mesleki görev ve sorumluluklarını başarılı bir şekilde yerine getirebilmeleri için, bu bağlamda mesleki yeterliliğini sağlamış olmakla birlikte, çağın gelişim ve değişimlerine uyum sağlayacak şekilde sürekli mesleki eğitim çalışmaları içinde yerini alarak, mesleki yetkinliklerini sağlayacaklardır.

Yetkinlik kavramı tarihsel süreç içinde belli aşamalardan geçerek günümüzdeki yerini almıştır (Ünsar, 2009:44). Ancak yinede farklı çalışmalarda yetkinlik kavramı farklı

anamlara gelen şekillerde tanımlanabilmektedir. Aşağıda farklı kaynaklara göre yetkinlik kavramının bir kaç tanımı yapılmıştır.

Yetkinlikler üstün performans gösterenden vasat performans göstereni ayırt eden, kişinin bir görevi başarıyla yerine getirirken sıklıkla tekrarladığı tutumlar, kabiliyet, davranış, motif ve diğer karakterlerdir. Yetkinlik işteki kritik davranışlar üzerine konuşmak için ortak ve tutarlı bir dil kullanılması ve genelden en iyisini farklılaştırıcı davranışlara bakılması anlamını taşır. Yetkinlikler, bir kişinin değişik durumlarda, daha sık ve daha iyi sonuçlar almasını sağlayan karakteristik özelliklerdir (Keçecioglu ve Kelgökmen, 2011: 216-217). Bu bağlamda yetkinlik, muhasebe meslek mensuplarının mevcut durumları ile gelişim ihtiyaçları arasındaki farkı tanımlamaktadır.

Yetkinlik; bir işletmede üstün başarının elde edilmesinde katma değer oluşturan; bilgi, beceri ve kişilik özelliklerini kapsayan gözlemlenebilir davranışlar olarak tanımlanabilir (Ünsar, 2009:44). Daha ayrıntılı başka bir tanımlama ise şu şekilde yapılmaktadır: Yetkinlik; kişinin işteki rolü ile sorumluluklarının önemli bölümünü etkileyen, işteki başarısı ile bağlantılı, kabul edilen standartlarla ölçülebilen, eğitim ve gelişim yolu ile iletilebilen mesleki bilgi, beceri, değerler, etik ilkeler ve tutumlardır (Biçer ve Düztepe, 2003:14).

Yetkinlikler, yüksek düzeyde iş başarısının ortaya çıkmasına neden olan kişisel özellikler olduğu için çalışanın bu davranışları ne kadar etkili veya etkisiz biçimde sergilediği başarının düzeyini belirlemektedir. Her yetkinlik davranışsal göstergelerden oluşur. Bu davranışsal göstergeler muhasebe mesleğinin ilke ve standartlarıyla uyumlu müşteri işletmelerin ihtiyaçları doğrultusunda tasarlanan Temel, Yönetmel ve Teknik Yetkinlikler doğrultusunda meslek mensupları için belirlenmelidir (Adalı, 2011).

Günümüzde muhasebe mesleği açısından yetkinlik kavramının önemi oldukça artmıştır. Çünkü, kapsamı genişleyerek planlama, kontrol ve karar almaya yardımcı olan muhasebe, işletme yönetimi ve diğer kullanıcılar tarafından vazgeçilemeyecek kadar önemli bir duruma gelmiştir (Demir, 2005:117). İşletme ile ilgili karar alıcı grupların doğru bir karara ulaşabilmesi noktasında, muhasebe bilgi sistemi işletme yönetimine son derece değerli bilgiler sağlamaktadır. Muhasebe bilgi sistemi, yönetimin varlıklar üzerindeki yönetim sorumluluğunu yerine getirerek, işletme eylemlerinin kontrolünü

olurlu kılmak, geleceğe ilişkin işletme eylemlerini planlamak için gerekli bilgileri sağlama amacındadır (Dinç ve Abdioğlu, 2009:179).

Türkiye’de 1990’lı yıllara kadar ciddi bir yasal zemini bulunmayan ve basit bir katiplik mesleği olarak görölen muhasebe mesleği, Şimdi ise bir çok gelişmiş ölkede uygulandığı gibi Türkiye’de uygulanacak olan ve oldukça karmaşık bir yapıya sahip bulunan Uluslararası Muhasebe Standartları, genel kabul görmüş muhasebe ilkeleri ve bunların ayrılmaz parçası kabul edilen yorumlarının muhasebe uygulamalarında esas alınması gerekmektedir. Bu nedenledir ki, muhasebe mesleğinin küresel düzeyde yapılması; bilgiye en kısa zamanda ulaŐabilen, ulaştığı bilgiyi üretime yansıtabilen ve değişimin gerçekteŐmesinde kullanabilen, değişen dünya koşullarına her an uyum sağlayabilen, bilinmeyenini bulup onu dünya insanların ihtiyaçlarına sunabilen, riske girebilen, karar verdiğinde kararına sahip çıkabilen, sorun değil çözümlü üreten, soru sormaktan, cevap vermekten, düşüncelerini söylemekten çekinmeyen, dinleme becerisi gelişmiş insan gücünün yetiştirilmesine bağlıdır (Tetik ve diğ., 2008:72).

Bu anlamda muhasebe mesleğini icra edecek kişiler profesyonel olarak mesleki faaliyette bulunan muhasebe meslek mensuplarıdır. Profesyonel bir muhasebeci, teknik muhasebe bilgi ve becerilerini edinmeye ek olarak, onların danışman, mali analist, iletişimci, müzakereci, ve yönetici olmalarına olanak sağlayan becerilere de sahip olmanın yanında dürüŐlölük, objektiflik, gönüllölölük, meslek etiği ve davranışları gibi niteliklere de sahip olan kiŐidir (Arıkan, 2009:9).

Muhasebe meslek mensuplarının profesyonel bir meslek mensubu olarak faaliyetlerini sürdürebilmeleri, çok karmaşık bir yapıya sahip olan mesleki ilke ve kuralları bilmeleri ve çok hızlı değişen muhasebe standartlarına zamanında uyum sağlayabilmek için, sürekli eğitim ve gelişim yolu ile mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını ilerleterek mesleki yetkinliğe sahip olmalarına bağlıdır.

2.1.2. Yetkinlik ve Yeterlilik Kavramlarının Karşılaştırılması

Yetkinlik ve yeterlilik kavramları her ne kadar bir birine yakın kavramlar olarak görölse de, bu kavramların anlamları birbirinden farklıdır. Fakat aynı zamanda bu iki kavram birbiriyle bir o kadar da ilişkilidir.

“Yetkinlik” ile “yeterlilik” kavramları anlam olarak karıştırılabilmektedir. Farkı belirtmek için yapılması gereken, elde edilmesi beklenen sonuçlar ile bu sonuçları elde etmek için başvurulmuş davranışlar arasında bir ayırım yapmaktır. Yetkinlik ile yeterlilik arasındaki fark aşağıdaki gibi açıklanabilir (Ünsar, 2009:45):

Yetkinlik (Nasıl): Yetkinlik kavramı, ulaşılmak istenen sonuca nasıl ulaşılabileceğini açıklamaktadır. İstenen sonuçları elde etmek için gösterilmesi gerekli davranışlar olarak ifade edilebilir.

Yeterlilik (Ne, nereye): Yeterlilik kavramı, ulaşılmak istenen sonucun ne olduğunu açıklamaktadır. Etkin başarıyı belirleyen sonuçlardır. Kişinin yapmaya yeterli olduğu işin özelliklerini gösterir.

Yukarıda yapılan tanımlar açısından iki kavrama bakıldığında yetkinlik ile yeterlilik bir madalyonun iki yüzüne benzetilebilir. Bu bağlamda yetkinlik; mesleki bilgi beceriler, değerler, etik ve ruhsatın gösterilmesi için gerekli davranışlar olarak tanımlanırken, yeterlilik; gerçek hayattaki çalışma şartlarına bağlı olarak tanımlanmış standartta bir işi gerçekleştirmek olarak tanımlanmaktadır (TÜRMOB, 2011:12).

Yetkinlikler; organizasyonun hedefleri ile uyumlu, kurumsal ve kişisel performans için kritik davranışlardan oluşmaktadır. Hedefler, şirket ve çalışanlar için “nereye” ulaşılması gerektiğini gösterirken, yetkinlikler ise o hedefe “nasıl” ulaşılacağına ifadesidir (Biçer ve Düztepe, 2003:14).

Mesleki bilgi, beceri, değerler, etik ilkeler ve tutumlar yeterliliğe ulaşabilmek yani onu ortaya koyabilmek için gerekli olan yetkinliklerdir. Yetkinlik, bireylerin rollerini gerçekleştirmelerini sağlayan niteliklerdir. Yetkinliğe sahip olma, bir bireyin, iş yerinde başarılı bir şekilde iş yapabileceğinin göstergesidir. Yani mesleki açıdan donanımlı olması demektir (Özbirecikli, 2007:76).

Yetkinlik, kişinin işinde yeterli ve başarılı olabilmesini sağlayan kişiye ait özellikleri gösterir. Kısaca, yetkinlikler, alınan sonuçlardan çok, kişinin üstün başarı elde etmek için göstermesi gereken davranışlarla ilgilidir. Kişilik, yetenek, ilgiler, motivasyon ve geçmiş yaşantılarla tarafından biçimlenen gözlemlenebilir davranış ve eylemler kümesidir (Ünsar, 2009:45). Yeterlilik, gerçek çalışma hayatını dikkate alarak, bir iş rolünü belirlenmiş standartlara uygun olarak yerine getirebilmektir. Bu, istenen

standartları gerçekten başarıp başaramadıklarını saptamak için bireylerin üstlendiği faaliyetler anlamına gelmektedir. Bir birey, yeteneklerini istenen işi istenen standartlarda gerçekleştirmek için kullandığında, yeterlilik başarılmış kabul edilir (yani bireyin yeterli olduğu söylenebilir) (Özbirecikli, 2007:76). Mesleki Yeterlilik, bireyin mesleğinin gerektirdiği bilgi ve becerilerde sahip olduğu özel yetkinlik düzeyi olarak tanımlanabilir (Taşdelen Karçkay, 2008:25).

Tablo 1’de yetkinlik ve yeterlilik kavramlarının karşılaştırılması gösterilmektedir.

Tablo 1. Mesleki yetkinlik ile yeterlilik arasındaki ilişki

YETKİNLİK	YETERLİLİK
Kilit (Önemli) Kavramlar	
Nitelikler	Faaliyetler
Potansiyel	Gerçek (Fiili)
Sahip olmak	Örneklerle ispatlamak/Göstermek
Öğrenme sonuçları olarak ifade edilebilir	Başarı (Performans) sonuçları olarak ifade edilebilir
Yetkinlik Türleri	Yeterlilik Türleri
<p>i- Mesleki bilgi (ör., temel işletme bilgisi, muhasebe ve finansman alan bilgisi ve bilişim teknolojisi bilgisi)</p> <p>ii-Mesleki beceriler (ör., entelektüel, teknik, teknik olmayan, kurumsal, kişisel, kişiler arası beceriler),</p>	<p>i-Uygulama standartlarına ilişkin başarı sonuçlarının türünü içerir (ör., fonksiyonel, yönetsel ve kişiler arası),</p>
<p>iii-Mesleki değerler, etik ve tutumlar (ör., etik değerler, mesleki tutum, yüksek teknik standartlara bağlılık, şüpheli tutum, sürekli gelişme ve hayat boyu öğrenme taahhüdü, kamu yararını ve sosyal sorumluluğu dikkate alma).</p>	<p>ii-Davranışsal standartlarıyla ilgili başarı sonuçlarının türünü içerir (ör., etik ve mesleki davranış, uygun şüpheliğin gösterilmesi, mesleki gelişme başarısı göstermek).</p>

Kaynak: TÜRMOB (2011e:12); Özbirecikli (2007:76).

Uluslararası Muhasebe Eğitim Standartları’ndan altıncısı “Mesleki Yeterlilik ve Yetkinliğin Değerlendirilmesi Standardı” başlığı altında IES 6 koduyla yayınlanmış olup, IES 2, IES 3, ve IES 4 kapsamlarında edinilen bilgiler, mesleki değerler, etik ve

tutum ile becerilerin sınanmasına ilişkin amaçları, kriterleri, yöntemleri ve yetki noktalarını düzenleyen standart, muhasebe meslek mensubu niteliğinin belirlenmesi ve onayını düzenlemektedir. Adayın yetkinlik ve yeterliliğinin sınanması, üniversite eğitimindeki lisans düzeyinin ötesinde bir akademik yeterliliği ifade etmektedir (Öncü ve Aktaş, 2004:163).

Bir bireyin mesleki gerekleri yerine getirmesi ve getirmeye devam edeceği dikkate alınarak, muhasebeci sıfatı ile resmen tanınması, muhasebe mesleği açısından “yeterlilik” olarak tanımlanmaktadır (Özbirecikli, 2007:77). Bu nedendir ki; meslek mensubu adaylarında, IES 6 hedef bilgi düzeyinin yanı sıra, çok kapsamlı beceriler düzeyini de ölçmeyi amaçlamaktadır. Buna göre adayların, bilgiye doğrudan ulaşmaları, bilginin farklı kaynaklardan elde edilmesi, veri setlerinden ilgili ve ilgili olmayan bilginin ayrıştırılması yollarıyla sorunları çözme yeteneğine ulaşılması, sınav işleminin en önemli bölümünü oluşturmaktadır (Öncü ve Aktaş, 2004:163).

Yetkinlik ve yeterlilik kavramlarıyla ilgili yukarıda yapılan tanım ve açıklamalardan da anlaşılacağı üzere bu iki kavram arasındaki ilişki, bir canlı vücudundaki et ile kemik arasındaki ilişki gibidir. Muhasebe meslek mensubunun mesleki uygulamalarda başarılı olabilmesi için, mesleki uzmanlık alanının gerektirdiği tüm bilgi ve becerilere sahip olması ve aynı zamanda mesleki değerlerin, etik ilke ve tutumların uygulanması konusunda duyarlı olmasını gerektirmektedir.

Meslek mensubunun uzmanlık alanıyla ilgili görev ve sorumluluklarını mesleki ilke ve standartlara göre başarılı bir şekilde yerine getirebileceği bilgi ve beceriye sahip olması o meslek mensubunun mesleki yetkinliğini göstermektedir. Aynı meslek mensubunun sahip olduğu bilgi ve becerisini kullanarak uzmanlık alanına ait bir görev ve sorumluluğu somut olarak yerine getirebilmesi ise o konudaki yeterliliğini göstermektedir.

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılmaktadır ki, mesleki yetkinlik; muhasebe meslek mensubunun mesleki uygulamalarla ilgili görev ve sorumluluklarını nasıl yerine getirmesi gerektiğiyle ilgili hangi bilgi ve becerilerle donanması gerektiği süreci ortaya koyarken, mesleki yeterlilik; meslek mensubunun mesleki uygulamalarla ilgili bir görev

ve sorumluluğunu mesleki ilke ve standartlara uygun olarak yerine getirebilmesi durumunu (sonucunu) ifade etmektedir.

2.1.3. Mesleki Yetkinliğin Temel Özellikleri

Yukarıda yapılan tanımlardan da anlaşılacağı üzere, profesyonel bir muhasebe meslek mensubunun mesleki yetkinlik kazanabilmesi için, aynı zamanda mesleki yetkinliğin üç saç ayağı denilebilecek şu temel özelliklere sahip olması gerekmektedir. Bunlar mesleki bilgi, mesleki beceriler ve mesleki değerler, etik ilkeler, tutum ve davranışlardır.

2.1.3.1. Mesleki Bilgi

Mesleki bilgi, muhasebe meslek mensubunun mesleki uygulamalarda yetkinlik kazanabilmesi ve bu yetkinliği sürdürebilmesi için sahip olması gereken üç unsurdan bir tanesi mesleki bilgidir.

Tarihin her döneminde “bilgi” kavramı önemli olmuştur. İnsanın bilgiye olan ihtiyacı insanlık tarihi kadar eski olup, günümüz bilgi çağında, bilgiye verilen önem her geçen gün artmaktadır (Fidan, 2006:4).

“İşletmenin dili” olarak algılanan muhasebe (Karasioğlu ve Altan, 2004: 53), bilgiyi üreten, analiz eden, yorumlayan ve ilgili bilgileri bilgi kullanıcılarına ileten bir sistem konumundadır. Günümüzde bilgi, geleceğin ürünü olarak düşünülmekte ise, muhasebe meslek mensupları da işletmelerde bu ürünün üretilmesinde baş aktör olmak durumundadır (Aktaş ve Acar, 2009:44).

Her yetkinliğin az ya da çok kavramsal boyutta bir bilgi düzeyi vardır (Özden, 2011). Muhasebe mesleğinin çok geniş bir alana sahip olması nedeniyle, meslek mensuplarının kavramsal boyutta oldukça fazla bilgiye ihtiyaç duymaları bir zorunluluk olmaktadır.

Muhasebe sürecinde üretilen bilginin doğru ve güvenilir olması, işletme sahip ve yöneticileri tarafından alınacak kararların da aynı derecede doğru ve başarılı olmasını sağlayacaktır. Bu nedenle Türkiye’de farklılıklar gösteren muhasebe uygulamalarının ortak bir dile ihtiyacı bulunmaktadır (Fidan, 2006:37).

Bilginin sürekli yenilenmesi ve yeni bilgilerin devrim niteliğinde değişimler oluşturacak özelliklere sahip olması öğrenmenin sürekli bir süreç haline getirilmesini zorunlu

kılmaktadır (Karacan, 2004:178). Bu hususta muhasebecilerde müşteri memnuniyeti ve müşteriye değer katacak uygulamalar konusunda kendilerini geliştirmelidirler (Fidan, 2006:48).

Refah ve katma değer oluşturmada katkısı olduğu belirtilen mesleki bilgi ve becerinin gelişimi, 4 aşamada incelenebilir (Subaşı, 2006:55):

i-Birinci aşama; bilişsel bilgi: Meslekle ilgili temel bilgilerin edinildiği eğitim sürecidir. Bu süreç sonunda bir sertifika veya bir diploma alınır.

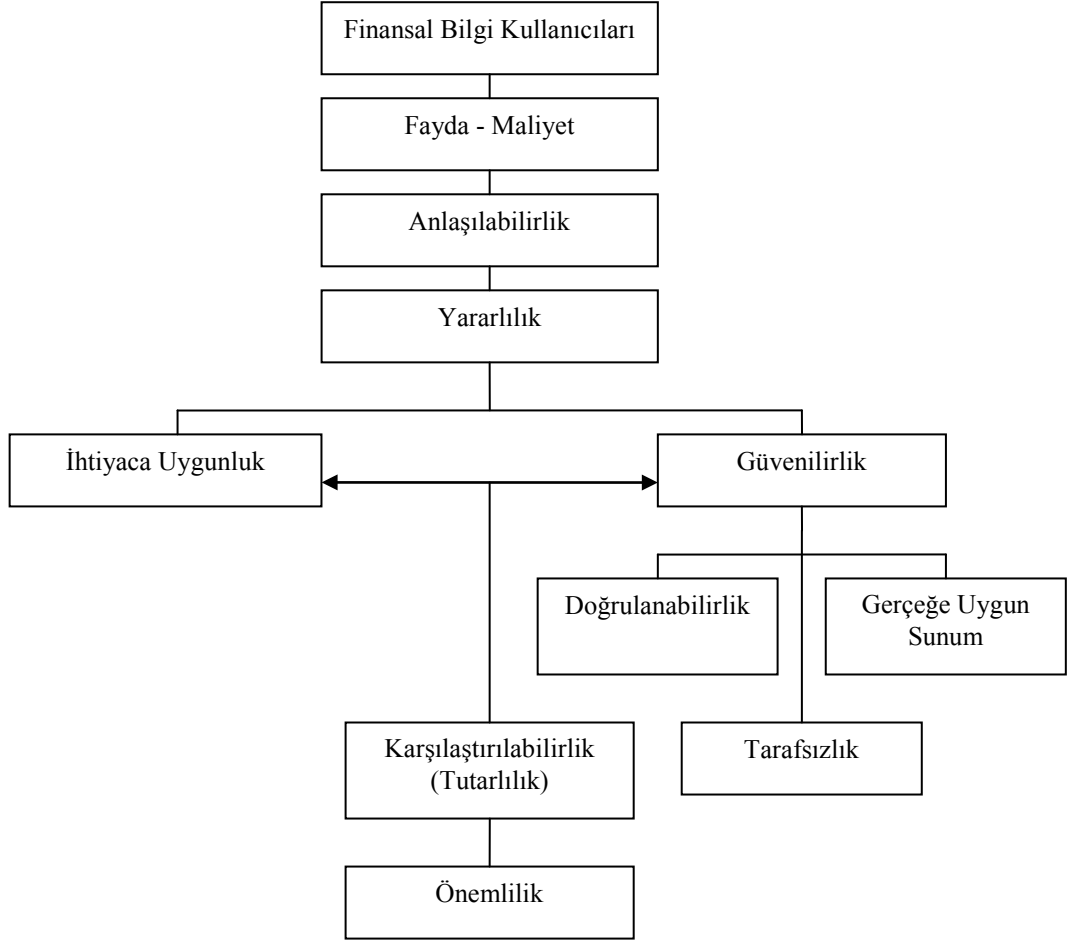
ii-İkinci aşama; uygulama bilgisi: Mesleki beceri aşamalarında en geniş değer oluşturan aşamadır. Bu aşama, mesleki alanla ilgili ileri düzeyde becerilerin ve okul bilgilerinin uygulamalı olarak gösterildiği aşamadır. Meslek mensupları, kitap bilgilerini ve ileri derecedeki becerilerini iş yerlerinde uygulayabilmektedirler.

iii-Üçüncü aşama; bütünleşik bilgi: Sistem anlama olarak düşünülen bu aşamada daha karmaşık ve büyük problemleri çözmek için, mesleki becerileri kapsayan, disiplinin ilişkilerini etkileyen ve neden olan derin ağı çözülmesi olarak tanımlanabilir. Bütünleşik bilgi aşamasında, meslek mensubu için örgütlerin işleyişini ve yapısını çözmenin önemi vardır. Bu aşamada son teknolojinin kullanımına yönelik ve takım çalışması ile ilgili beceriler de önem kazanmaktadır.

iv-Dördüncü aşama; dinamik bilgi: Kendi kendini motive eden üreticiliğin olduğu aşamadır. Bilgiyi uyarılama ve isteklendirme, başarı için temel kabul edilir. Bu aşamada amaç, hızla değişen çevresel koşullarda yapıcı çözümü bulabilmek için ilk üç aşamada kazanılan bilgiyi uyarlayabilmek ve uygulayabilmektir.

Muhasebenin en önemli işlevi özellikle işletmenin dış çevresinde yer alan ve alacakları ekonomik kararlarda bilgiye ihtiyaç duyan kişi ve kurumlara işletmede gerçekleşen ve planlanan olaylarla ilgili özet bilgi sunmaktır. Muhasebenin bu ilgili kişi ve kuruluşlara (finansal bilgi kullanıcıları) sunduğu bilginin, ihtiyaçlara cevap verebilmesi için bazı özellikler taşıması gerekir. Şekil 1’de muhasebe bilgisinin taşıması gereken özellikleri göstermektedir (Hacırüstemoğlu, 2009:18).

Şekil 1. Muhasebe bilgisinin taşınması gereken özellikler



Kaynak: Hacırüstemoğlu (2009:18).

Şekil 1’de Yer Alan Kavramların Tanımlanması:

i-Finansal Bilgi Kullanıcıları: Finansal bilgi, işletme içi ve işletme dışı bilgi kullanıcılarına sunulmak üzere üretilir. Bunlar işletme sahip ve yöneticileri, satıcılar, kreditorler, yatırımcılar vb. kesimlerdir.

ii-Fayda-Maliyet: Bilginin üretilmesinde mutlaka fayda maliyet karşılaştırılması yapılması gerekmektedir. Yani bilgiden elde edilecek fayda, onun elde edilmesi için katlanılan maliyetin üstünde olmalıdır.

iii-Anlaşılabilirlik: Elde edilen bilgidan yararlanacak tüm bilgi kullanıcılarının doğru karar vermelerine yardımcı olacak şekilde üretilen finansal bilginin yeterli, açık ve anlaşılır olmasını ifade etmektedir.

iv-Yararlılık: Üretilen finansal bilginin, bilgi kullanıcıları için yarar sağlaması gerektiğini ifade etmektedir. Bir finansal bilginin yarar sağlayabilmesi için, a-ihtiyaca uygun ve b-güvenilir olması gerekmektedir.

a-İhtiyaca uygunluk: Üretilen finansal bilginin, bilgi kullanıcılarının ihtiyaçlarını karşılayabilir düzeyde olmasını ifade etmektedir. Finansal bilginin alınacak kararlarda kullanılabilir olması gerektiğini ifade etmektedir.

b-Güvenilirlik: Finansal bilginin kendisinin güvenilir olması gerekmektedir. Güvenilir olmayan finansal bilginin yarar sağladığı söylenemez. Bir finansal bilginin güvenilir olduğunun anlaşılması için; -doğrulanabilir, -tarafsızlık ve -gerçeğe uygun sunum yapılmış olması gibi özellikleri taşıması gerekmektedir.

-Doğrulanabilirlik: Finansal bilginin doğrulanabilir olması yani gerektiğinde bilginin doğruluğunun teyit edilebilir olmasını ifade etmektedir.

-Tarafsızlık: Finansal bilgi kaynağının gerçek durumu yansıtan objektif belgelere dayandırılmasını gerekli kılmaktadır. Subjektif bilgi kaynaklarının kullanılmasından kaçınılmasının gerekliliğine vurgu yapılmaktadır.

-Gerçeğe Uygun Sunum: Üretilen finansal bilginin değiştirilmeksizin; gerçekte var olan bir bilginin çıkartılmadan ya da gerçekte olmayan bir bilginin de eklenmeden, finansal bilgi kullanıcılarına sunulmasının gerekliliğini ifade etmektedir.

v-Karşılaştırılabilirlik (Tutarlılık): Üretilen finansal bilginin ihtiyaca uygun ve güvenilir olarak dönemler arası karşılaştırılabilir bir şekilde kullanılabilmesi için, seçilen muhasebe politika ve yöntemlerinin birbirini izleyen dönemlerde değiştirilmeden uygulanması gereğini ifade etmektedir.

vi-Önemlilik: Üretilen finansal bilginin mali tablolara aktarılmasında özetlemeler yapılırken, önemli olaylara ait sayısal değerlerin diğer sayılarla birleştirilmeksizin; müstakil olarak gösterilmesinin gerekliliğini ifade etmektedir.

Muhasebe meslek mensuplarının işlevlerini yetkinlikle yerine getirmeleri için gerekli bilgi bütünü sürekli değişmekte, genişlemekte ve yerel koşullarda ihtiyaç duyulan bilgi tabanında değişiklikleri gerekli kılmaktadır. Bunun yanında muhasebe meslek mensubu kariyer yaşamı boyunca uzmanlaşacaktır. Bu yüzden standart, muhasebe meslek mensuplarının kendi bilgilerini sürekli güncelleştireceği varsayımına dayalı olarak geniş kapsamlı konu başlıkları ile ortaya çıkmaktadır (Öncü ve Aktaş, 2004:159).

IFAC bünyesinde düzenlenen ve muhasebe eğitimine dünyada ilgi duyan hemen her kesimin görüş ve birikimleri ile hazırlandığı kabul edilen Uluslararası Muhasebe Eğitim Standartları (IES)'nden (Öncü ve Aktaş, 2004:153) ikincisi “Muhasebe Meslek Eğitimi Programlarının İçeriği” başlığı altında IES 2 koduyla yayımlanmıştır. Bu standart, adayların muhasebe meslek eğitimi programı kapsamında edinmeleri gerekli bilgileri içermektedir. Bireylerin giderek karmaşıklaşan ve değişen bir çevrede, yetkin muhasebe meslek mensubu olarak fonksiyon göstermeleri için gerekli, ileri düzeyde muhasebe meslek bilgilerine sahip olmalarını sağlamak, standardın amacını oluşturmaktadır (Öncü ve Aktaş, 2004:157). IES 2 standardına göre, muhasebe meslek eğitim programlarının esasını oluşturan temel bilgiler üç ana başlıkta toplanmaktadır. Bu bilgiler (Özbirecikli, 2007:77; Öncü ve Aktaş, 2004:157): Muhasebe ve finans alan bilgisi, Organizasyon ve işletme bilgisi ve Bilişim teknolojisi bilgisi olarak sıralanmaktadır.

Yukarıda da açıklandığı gibi IES 2'ye göre mesleki bilginin alanlara göre içermesi gereken konular aşağıda ele alınmıştır.

2.1.3.1.1. Muhasebe ve Finans Eğitimi Alan Bilgisinin İçerdiği Konular

Uluslararası Eğitim Standardı 2'ye göre tanımlanan üç temel mesleki bilginin ilk başlığı “Muhasebe ve Finans Eğitimi Alan Bilgisinin İçerdiği Konular” olarak ifade edilmektedir.

Bu başlık altında ele alınan alt konu başlıkları ise aşağıda sıralanmıştır (Özbirecikli, 2007:77; Öncü ve Aktaş, 2004:157):

- i-** Finansal muhasebe ve raporlama,
- ii-** Yönetim muhasebesi ve kontrol,
- iii-** Vergileme,

- iv-** İşletme ve ticaret hukuku,
 - v-** Denetim ve sigorta hizmetleri,
 - vi-** Finans ve finansal yönetim,
 - vii-** Mesleki değerler ve etik,
- alan bilgilerinden meydana gelmektedir.

Yukarıda başlıklar halinde verilen bu bölümün en az muhasebe diploma derecesi düzeyinde verilmesi ve şu alt konuları kapsamı gerektiği açıklanmaktadır (Özbirecikli, 2007:77-78; Öncü ve Aktaş, 2004:157):

- i-** Muhasebe düşüncesinin ve mesleğinin tarihi,
- ii-** Finansal karar alıcıların, işletme faaliyetlerinin raporlanması sürecindeki içerik, kavram, yapı ve anlam ile ilgili bilgi ihtiyacı (iç ve dış kullanımda) ve bu ihtiyacın karşılanmasında muhasebe bilgilerinin rolü,
- iii-** Ulusal ve uluslararası muhasebe ve denetim standartları,
- iv-** Muhasebeyi düzenleyici yasa ve kurallar,
- v-** Planlama, bütçeleme, maliyet muhasebesi, kalite kontrol, performans ölçümü, örnek alma ve kıyaslama gibi konuları kapsayan yönetim muhasebesi,
- vi-** İşletme varlıklarının korunmasını, finansal verilerin doğruluğunu ve kesinliğini sağlayan kavramlar, yöntemler ve kontrol süreçleri,
- vii-** Vergilendirmenin finansal ve yönetsel kararlara etkisi,
- viii-** İşletmenin, sosyal güvenlik ve şirketler kanununu içeren yasal çevresine yönelik bilgiler,
- ix-** Risk değerlendirme, hile bulma ve bunların gerçekleştirilmesi için gereken entelektüel ve işlemsel esasları içeren denetimin doğasına ilişkin bilgiler,
- x-** Finansal tablolar analizi, finansal araçlar, ulusal ve uluslararası sermaye piyasaları, kaynak yönetimi konularını kapsayan finans ve finansal yönetim bilgileri,
- xi-** Mesleki ve toplumsal açıdan, muhasebe meslek mensuplarının etik ve mesleki sorumlulukları,
- xii-** Devlet ve kar amacı gütmeyen kuruluşların muhasebesi,
- xiii-** İşletmelerde finansal olmayan performans ölçütlerinin kullanılması,

alt konularını kapsamaktadır. Muhasebe meslek mensuplarının mesleki yetkinliklerini kazanmaları ve bu yetkinlikleri sürdürebilmeleri için muhasebe ve finans alanıyla ilgili açıklanan bilgilere sahip olması gerekmektedir.

2.1.3.1.2. Muhasebe Organizasyon ve İşletme Eğitimi Alan Bilgisinin İçerdiği Konular

Uluslararası Eğitim Standardı 2'ye göre tanımlanan üç temel mesleki bilginin ikinci başlığı “Muhasebe Organizasyon ve İşletme Eğitimi Alan Bilgisinin İçerdiği Konular” olarak ifade edilmektedir.

Muhasebe meslek mensuplarının çalıştığı, yakın ve uzak çevre hakkında bilgileri odak noktasına alan Organizasyon ve İşletme Bilgisi grubu, işletmelerin nasıl örgütlendiği, finanse edildiği ve yönetildiğinin yanı sıra işletmenin global çevresi ile ilgili bilgilerin de öğretilmesini öngörmektedir (Öncü ve Aktaş, 2004:157).

Organizasyon ve işletme alan bilgisinin içermesi gereken konular aşağıda sıralanmıştır (Özbirecikli, 2007:78; Öncü ve Aktaş, 2004:158):

- i-** İktisat,
 - ii-** İşletme ve çevresi,
 - iii-** Kurumsal şirket yönetişimi,
 - iv-** İş etiği,
 - v-** Finansal piyasalar,
 - vi-** Sayısal yöntemler,
 - vii-** Örgütsel davranış,
 - viii-** Yönetim ve stratejik karar alma,
 - ix-** Pazarlama,
 - x-** Uluslararası işletmecilik ve küreselleşme,
- alan bilgilerinden meydana gelmektedir.

Yukarıda başlıklar halinde verilmiş bulunan IES 2'de Organizasyon ve İşletme Eğitimi alan bilgisinin şu alt konuları kapsaması gerektiği açıklanmaktadır (Öncü ve Aktaş, 2004:158):

- i- Mikro ve makro ekonomi bilgisi,
 - ii- Finansal piyasalar ve işleyişi,
 - iii- Sayısal ve istatistiksel yöntemlerin işletme problemlerine uygulanması,
 - iv- Kurumsal şirket yönetimi ve iş etiği,
 - v- Örgütlerin ve faaliyet gösterdikleri çevrenin anlaşılması; temel ekonomik, yasal, politik, sosyal, teknik, uluslararası ve kültürel güçler ve bunların etkileri,
 - vi- Çevre sorunları, sürdürülebilir gelişmenin anlaşılması,
 - vii- Örgütlerde, grup ve bireyler arası dinamiklerin kavranması, değişimin gerçekleştirilmesi ve yönetilmesi,
 - viii- Personel ve insan kaynakları sorunlarının anlaşılması, insan kaynaklarının yönetimi,
 - ix- Proje yönetimi,
 - x- Karar destek sistemlerinin ve stratejilerinin anlaşılması,
 - xi- İşletme danışmanlığı, stratejik yönetim ve genel yönetim,
 - xii- Organizasyon ve faaliyet riski,
 - xiii- Uluslararası ticaret ve finans temel bilgisi,
 - xiv- Uluslararası işletmecilik, küreselleşme süreci,
- alt konuları kapsamamaktadır. Meslek mensuplarının mesleki yetkinliklerini kazanıp sürdürebilmeleri için aynı zamanda organizasyon ve temel işletme bilgisine de sahip olması gerekmektedir.

2.1.3.1.3. Bilişim Teknoloji Eğitimi Alan Bilgisinin İçerdiği Konular

Uluslararası Eğitim Standardı 2'ye göre tanımlanan üç temel mesleki bilginin üçüncü başlığı "Bilişim Teknoloji Eğitimi Alan Bilgisinin İçerdiği Konular" olarak ifade edilmektedir.

Bilişim teknolojileri eğitiminin içermesi gereken alan konuları aşağıda sıralanmıştır (Özbirecikli, 2007:78; Öncü ve Aktaş, 2004:158):

- i- Genel bilişim teknolojisi bilgisi,
- ii- Bilişim teknolojilerinin kontrolü,
- iii- Bilişim teknolojisi yeterliliği,

iv- Bilişim teknolojisi kullanıcılarının yetkinliği,

v- Bilişim sistemleri yöneticisinin, tasarımcısının veya değerlendirmecisinin ya da bir ekip olarak bütününün rolleri ve yetenekleri,

alan bilgilerini kapsamaktadır. Muhasebe meslek mensuplarının mesleki yetkinliklerini kazanıp bu yetkinliklerini sürdürebilmeleri için bilişim teknolojisi alanında da yukarıda açıklanmış bilgilere sahip olması gerekmektedir.

Muhasebe meslek mensubunun, bilişim sistemlerini ve teknolojilerini kullanmanın yanında, bu sistemlerin yönetimi, dizaynı ve değerlendirilmesinde takım üyesi olarak önemli roller üstlenebileceğine işaret edilmekte; yeterlilik aşamasında, adayların bu rollerden en az birinde bilgi ve yetkinlik unsuruna sahip olması gerektiği ifade edilmektedir (Öncü ve Aktaş, 2004:158).

Bilgi teknolojilerindeki değişim ve yenilikler sonucu, organizasyonlar arası ve organizasyonlar içindeki bilgileri toplama, ölçme, analiz etme, raporlama ve bilgi iletişimi teknikleri ile günümüzdeki muhasebe anlayışı ve muhasebeci kavramı geçmişe kıyasla oldukça farklılık arz etmektedir. Bu nedenle muhasebe meslek mensuplarının bilgi ve iletişim tekniklerini daha etkin ve verimli kullanmaları gerekmektedir. Çünkü, birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkede olduğu gibi Türkiye’de de Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu’nun kurulması ile ilgili 26.09.2011 tarihinde kararlaştırılan 660 Karar Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 6102 sayılı TTK’nın yürürlüğe girmesinden itibaren, muhasebe mesleğinin yetkin düzeyde işletme danışmanlığı hizmeti üreteceği, muhasebe meslek mensuplarının ise bilgi değerlendirme uzmanlığı işlevlerine geçeceği fikri genel kabul görmektedir (Aktaş ve Acar, 2009:44).

2.1.3.2. Mesleki Beceriler

Beceri kavramı birden fazla anlam oluşturacak şekilde tanımlanmaktadır. Beceri, bir kimsenin bedensel ya da düşünsel bir çaba göstererek bir işi kolaylık ve ustalıkla yapabilmesi (TDK-Bilim ve Terimleri Ana Sözlüğü) şeklinde tanımlanırken diğer bir şekilde beceri, kişinin yatkınlık ve öğrenime bağlı olarak bir işi başarma veya bir işlemi amaca uygun olarak sonuçlandırma yeteneği (TDK-Bilim ve Terimleri Ana Sözlüğü) olarak da tanımlanmaktadır.

Muhasebe mesleği açısından beceri, meslek mensuplarının iş başı ve iş dışındaki öğrenme süreci içinde kazanılması, geliştirilmesi ve iş yaşamına aktarılması tasarlanan kabiliyetleri olarak tanımlanabilir (Kuzu, 2011).

Günümüzde bilgiyi kullanmaya, bilgiyi edinmekten daha fazla vurgu yapılmakta ve daha anlamlı bulunmaktadır. Muhasebe meslek mensupları bilgiyi öğrenmenin önemini göz ardı etmeden; elde ettikleri bilgiyi problem çözmede, eleştirel ve yapıcı düşünmede kullanmalıdırlar. Mesleki beceri ise, bilgi gerektiren ve performans içeren karmaşık bir eylemdir. Mesleki bilgi ve becerilerin birleşmesi ile mesleki yetenek ortaya çıkmaktadır. (Kuzu, 2011).

Yapılan araştırmalarda, sürekli mesleki eğitimde katılımcıların katılımını etkileyen en önemli unsur motivasyondur. Motivasyonu etkileyen bir çok faktör tespit edilmiştir. Bunlar içinde en önemli olanı, mesleki bilgi ve becerileri geliştirmedir (Subaşı, 2006:56).

Uluslararası Muhasebe Eğitim Standartları (IES)'ndan (Öncü ve Aktaş, 2004:153) üçüncüsü "Mesleki Beceriler" başlığı altında IES 3 koduyla yayımlanmıştır. Mesleki beceriler standardı ile, adaylara muhasebe meslek mensubu niteliğine ve yetkinliğine ulaşabilmeleri için gerek duyulacak beceriler bütünüünün kazandırılması öngörülmektedir. Beceriler, aslında muhasebe meslek mensuplarının yetkinlikleri ile ilgili yeterlilikler setinin bir parçasıdır. Beceriler, bilgi, mesleki değerler, etik ve tutum ile bütünleşerek anlam ve uygulama alanı bulur. Yaşam boyu eğitimle korunur ve geliştirilir (Öncü ve Aktaş, 2004:159).

Mesleki beceriler, mesleki yeterliliğe ulaşılması için gerekli olan yetkinlikler setinin bir parçasıdır (Özbirecikli, 2007:78). Muhasebe meslek mensubu olmak isteyen bireylerin kazanmaları gereken beceriler bütünüünün; -Entelektüel, -Teknik ve Fonksiyonel, - Kişisel, -İletişim ve Kişiler Arası İlişkilerde Aranılan Yetiler ve -Örgütsel ve İşletme Yönetimi İle İlişkili beceriler olmak üzere beş alt grup içinde toplanması benimsenmiştir (Öncü ve Aktaş, 2004:159; Özbirecikli, 2007:78).

2.1.3.2.1. Entelektüel Beceriler

Sıradanlığın üzerindeki karmaşık ve çok boyutlu konulara üstünlük sağlayabilme imkanını oluşturmaktadır. Genel eğitimin bir sonucu olan bu beceriler işletmede

muhasebe meslek mensubunun doğru karar alabilme, hatalardan sakınabilme ve sorun çözme yetilerinin göstergesi olmaktadır (Öncü ve Aktaş, 2004:159-160).

Muhasebe mesleğinde rol almak isteyenlere, meslek mensupları tarafından üretilen muhasebe bilgilerinin ülke ekonomisi için çok önemli olduğu, bu bilgileri ilgili kesimlere (işletme yönetimi, yatırımcılar, kreditorler vb.) sunmak için söz konusu kesimlerle sürekli iletişim içinde olmaları gerekliliği kavratılmalıdır. Meslek mensubu adaylarının, sözlü, yazılı ve elektronik iletişim becerileri kazanarak bu mesleğe adım atmaları, meslek yaşamlarındaki başarılarını çok olumlu yönde etkileyecek ve özgüvenlerini artıracaktır (Demir, 2005:118).

Entelektüel becerilere aşağıdaki örnekler verilebilir (Özbirecikli, 2007:78):

- i-** İnsanlardan, yazılı ve elektronik kaynaklardan mesleki bilgiyi bulma, alma, düzenleme ve anlama becerisi,
- ii-** Araştırma, soruşturma, mantıksal ve analitik düşünme, sonuç çıkarma ve eleştirel analiz yapma kapasitesi,
- iii-** Tanıdık olmayan bir ortamda, beklenmedik bir şekilde gelişen bir sorunu doğru olarak tanımlama ve çözme becerisi.

Entelektüel beceriler, muhasebe meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerini yetkin bir biçimde yerine getirebilmesi için sosyal bir kişilik ve ileri bakış açısına sahip olması gerekliliğini ifade etmektedir.

2.1.3.2.2. Teknik ve Fonksiyonel Beceriler

Muhasebe meslek mensubu yönünden sayısal ve kalıplaştırma ile belirtilen durumlar için yararlı yetilerdir (Öncü ve Aktaş, 2004:160).

Teknik ve Fonksiyonel Becerilere aşağıdaki örnekler verilebilir (Özbirecikli, 2007:78):

- i-** Sayısal (matematiksel ve istatistiksel uygulamalar) ve bilgi teknolojisi becerileri,
- ii-** Karar modelleme ve risk analizi,
- iii-** Ölçme,

- iv- Raporlama,
- v- Yasal koşullara uyum becerileri.

Muhasebe meslek mensuplarının teknik ve fonksiyonel becerilere sahip olması, yaptığı iş alanıyla ilgili teknik konularda gerekli becerilere sahip olması ve bu konuda donanımlı olması gerekliliği ifade edilmektedir.

2.1.3.2.3. Kişisel Beceriler

Davranışların olumlu yönde yönlendirilmesine ilişkindir. Özellikle öğrenmeyi ve bireysel gelişmeyi özendirir, tercihleri rasyonelleştiren yönleriyle dikkati çeker (Öncü ve Aktaş, 2004:160).

Kişisel beceriler aşağıdaki gibi örneklenebilir (Özbirecikli, 2007:78):

- i- Kendi kendini yönetebilme,
- ii- Girişim, etkileme ve kendi kendine öğrenme,
- iii- İşleri dar zamanda organize edebilme ve sınırlı kaynakları öncelikleri dikkate alarak paylaşırabilme becerisi,
- iv- Değişime ayak uydurabilme becerisi,
- v- Karar verirken, mesleki değerlerin, meslek etiğinin ve mesleki davranışların etkilerini dikkate alabilme becerisi,
- vi- Mesleki şüphecilik.

Muhasebe mesleğinin başarılı bir şekilde sürdürülebilmesi için meslek mensubunun, mesleğin gerektirdiği kişilik özelliklerine sahip olması gerekliliğini ifade etmektedir.

2.1.3.2.4. İletişim ve Kişiler Arası İlişkilerde Aranılan Beceriler

Muhasebe meslek mensubunun örgüt içi ve dışındaki konumu, örgüt hedefleri ile uyumlu ve tutarlı olma ekseninde yerini bulur. Bu aynı zamanda ortak çalışmanın, bilgi alma ve aktarmanın karar etkinliğini geliştirmenin yol ve yöntemlerinin de işletilmesini gerektirir (Öncü ve Aktaş, 2004:160).

Muhasebeciler bilgiyi doğru, güvenilir ve anlaşılır bir biçimde hazırlamak ve kullanıcılarına iletmekle yükümlüdürler. Bu durum, muhasebecilerin sözlü ve yazılı iletişim becerilerine sahip olmalarını gerekli kılmaktadır (Demir, 2005:124).

İletişim ve Kişiler Arası İlişkilerde Aranılan Yetkinlikler için aşağıdaki örnekler gösterilebilir (Özbirecikli, 2007:78):

- i- Başkaları ile bilgi alış verişi içinde ve çatışmaları çözerek çalışabilmek,
- ii- Takım çalışması yapabilmek,
- iii-Kültürel ve entelektüel açıdan farklı insanlarla karşılıklı etkileşimde bulunabilme,
- iv- Kabul edilebilir çözümlerde uzlaşma ve mesleki koşullarda anlaşma,
- v- Kültürlerarası bir ortamda etkin bir şekilde çalışabilme,
- vi- Resmi, gayri resmi, yazılı ve sözlü iletişimde düşünce ve görüşlerini ifade etme, tartışma, bildirme ve savunma,
- vii-Kültürel ve dil farklılıklarını hassas bir şekilde dikkate alarak etkin bir şekilde okuma ve dinleme becerileridir.

Muhasebe meslek mensubu mesleki faaliyetlerini başarılı şekilde yerine getirebilmesi için başkalarıyla iletişiminde, grup çalışmalarındaki iletişim ve uyumda, her ortamda düşüncelerini etkin olarak aktarabilme konularında gerekli becerilere sahip olması gerekliliğini ifade eder.

2.1.3.2.5. Örgütsel ve İşletme Yönetimiyle İlişkili Beceriler

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalardaki görev ve sorumluluklarının yerine getirilmesinde başarılı olabilmeleri için sahip olmaları gereken becerilerden biri de, örgütsel ve işletme yönetimiyle ilgili becerilerdir.

Muhasebe meslek mensubunun karar ve yönetim süreci içinde üstlendiği işlevlerin gelişimi, kendisi ile ilgili beklentileri de, özellikle dinamizm yolunda hayli arttırmıştır. Bu aynı zamanda küresel ve politik bilinç ile işletmecilik vizyonunun yeterli olması gereğini ortaya çıkarmıştır (Öncü ve Aktaş, 2004:160).

Örgütsel ve İşletme Yönetimiyle ilgili beceriler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Özbirecikli, 2007:78):

- i- Stratejik planlama, proje yönetimi, insan ve kaynak yönetimi ve karar verme,
- ii- Görevlerin organize edilmesi ve dağıtılması, insanların güdülenmesi ve geliştirilmesi,
- iii- Liderlik,
- iv- Mesleki yargı ve sezi becerileridir.

İş yaşamında teknolojik gelişmelerden kaynaklanan becerilerdeki artış veya politik değişikliklerden dolayı iş yaşamındaki uygulamaların değişmesi, becerilerin değişmesine neden olmuştur. Meslek mensubunun, iş başarısının devamlılığı bu becerileri edinmesine bağlıdır (Subaşı, 2006:56). Özellikle son yıllarda muhasebe mesleğinde zaman içinde hızlı bir değişim ve gelişim görülmektedir. Meslek mensuplarının meslekteki bu değişme ve gelişmeye uyum sağlayabilmeleri ve mesleki uygulamalarda başarılı olabilmeleri için kendilerine gerekli olan yeni bilgi ve becerileri edinmeleri bir zorunluluktur. Aksi halde mesleki yetkinliklerini kaybetmelerine ve mesleki uygulamalarda başarısız olmalarına neden olabilecektir.

Temel becerilerin geliştirilmesinde başlıca kaynak “Temel Eğitim”dir. Tüm muhasebe eğitim programları arasında bu nedenle önemli ölçüde Temel Eğitime de yer verilmektedir. Temel Eğitimin muhasebe eğitiminde öngörülen diğer rolleri ise, yaşam boyu öğrenmeyi özendirilmesi ve muhasebe meslek eğitimine ortam hazırlamasıdır (Öncü ve Aktaş, 2004:160). IES 3’de mesleki beceriler başlığında sayılan konuların bazıları TESMER’in programında yer alan bazı derslerin içeriğinde olmakla birlikte bu konudaki esas önemli eğitim yeri stajın yapıldığı, mesleğin öğrenildiği işyerleri ve iş ortamlarıdır (Özbirecikli ve Pastacıgil, 2009:88-89). Özellikle muhasebe mesleği bilgiye dayalı becerilerin edinilmesini gerektiren bir meslektir. Bu nedenle mesleki değişme ve gelişmelerle ilgili olarak sadece teorik bilginin alınması yeterli olmayacak; alınan bilginin pratiğe nasıl dönüştürülmesi gerektiğinin de öğrenilmesi gerekecektir.

Birçok meslek için günümüzde “yaşam için iş” geleneksel anlayışı önemini yitirmiştir. Artık gelişimi devam ettirebilmek, sürekli iş sağlayabilmek için sürekli mesleki gelişim

önemli olmaya başlamıştır. Geleceğe yeterli uyumu sağlayabilmek için bugünün becerileri geliştirilmelidir (Subaşı, 2006:56).

Ancak, aşırı iş yükü nedeniyle kendine zaman ayırmakta güçlük çeken birçok meslek mensubu adaylarının entelektüel, teknik ve fonksiyonel, kişisel ve kişilerarası iletişim becerileri, örgütsel ve işletme yönetimi becerilerini geliştirmeye zaman ayırmalarını beklemek mümkün görünmemektedir. Ayrıca meslek mensupları içinde bu nitelikleri kazandırmak bir yana kendisi sahip olmayanlar da vardır (Özbirecikli ve Pastacıgil, 2009:89).

Muhasebe meslek mensuplarının yetkin olarak mesleki görev ve sorumlulukları yerine getirebilmeleri için aynı zamanda iyi bir lider, stratejik konularda isabetli karar alabilen bir yönetici, mesleki konularda kuvvetli sezgi ve yargıda bulunabilme becerilerine sahip olması gerekmektedir.

2.1.3.3. Mesleki Değerler, Etik İlkeler ve Tutumlar

Muhasebe meslek mensuplarının meslekte yetkin olarak görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmeleri için bu mesleğin gerektirdiği bilgi ve becerilerin yanında aynı zamanda mesleki değerlere, etik ilkelere ve mesleki tutumlara gerektiği ölçüde duyarlı olmaları gereklidir.

Toplumun muhasebe mesleğinden beklentileri yüksektir. Muhasebe meslek mensuplarının karar verme sürecinde önemli rolleri olması nedeniyle, mesleki ve yönetsel kararların potansiyel etik etkilerinin farkında olmaları gerekir (Özbirecikli, 2007:79).

Mesleki değerler, meslek mensuplarının davranışlarıdır. Bu davranışlar meslek kuruluşlarınca belirlenen çeşitli standartlarla tanımlanmışlardır. Mesleki değerler, meslek mensuplarının objektif davranmasını sağlar. Her meslek mensubu, bağlı bulunduğu kuruluşun yayınlamış olduğu meslek standartları, etik standartları gibi standartlara uyarak üyeliklerini sürdürebilir ve mesleği yapabilirler (Subaşı, 2006:56).

Etik, etimolojik olarak neyin doğru neyin yanlış olduğunu araştıran, insan hayatının gerçek amacının ne olması gerektiğini soruşturan, ahlaklı ve erdemli bir yaşayışın hangi unsurları içerdiğini irdeleyen bir felsefe dalıdır (Uçma, 2007:4).

Tutum, kişilik özellikleri, karakter, inanç ve değerler gibi sübjektif özelliklerin bilgi ve beceriyi harekete geçirme konusundaki yaklaşımıdır (Özden, 2011).

Mesleki değerler, etik ilkeler ve mesleki tutumlar konusu hem IES 4 açısından hem de Türkiye'deki düzenlemeler açısından iki alt başlıkta incelenebilir.

2.1.3.3.1. IES 4'e Göre Mesleki Değerler, Etik İlkeler ve Tutumlar

Muhasebe mesleğinin sağlıklı bir şekilde sürdürülebilmesi için sadece mesleki bilgi ve becerilerin kazanılması yeterli değildir. Muhasebe mesleğinin sürdürülebilmesi için en az belli bir düzeyde bilgi ile beceriye sahip olmak kadar mesleki değerler, etik ilkeler ve tutumlara duyarlılık düzeyine de sahip olmak gerekmektedir. Çünkü muhasebe meslek mensubu yaptığı işlemlerde, sadece iş yaptığı müşterinin/işverenin menfaatlerini değil; bu işle ilişkisi olan bir çok çıkar grubunun menfaatlerini korumak ve kollamak zorundadır.

Uluslararası Muhasebe Eğitim Standartlarının dördüncüsünde “Mesleki Değerler, Etik ve Tutum” ele alınmaktadır. Bu standart IES 4 koduyla yayınlanmıştır. Mesleki değerler, etik ve tutum standardının amacı, muhasebe meslek mensuplarının, yeterliliğe yönelik eğitim programı süresince uygun mesleki değerler, etik ilkeler ve mesleki tutumlara duyarlı olmayı öngörmektedir (Öncü ve Aktaş, 2004:161).

IES 4'e göre eğitim programlarında yer alan etik ilkeler ve mesleki davranışların kapsamı aşağıdaki unsurları içermesi gerekmektedir (Özbirecikli, 2007:79):

- i-** Toplum çıkarları ve sosyal sorumluluk duyarlılığı,
- ii-** Sürekli gelişim ve yaşam boyu öğrenme,
- iii-** Güvenilirlik, sorumluluk, zamanlılık ve saygı,
- iv-** Yasalar ve düzenlemeler.

IES 4'e göre mesleki değerler, etik ve tutumları öğreten programlar standart olarak belirlenmiş bazı konuları kapsmalıdır (Öncü ve Aktaş, 2004:161). Buna göre her bir programda öğretilen mesleki değerler, etik ilkeler ve mesleki tutumlar kendi ulusal ve kültürel çevresini ve amaçlarını yansıtacağı için, tüm programların en az şu unsurları içermesi gerekmektedir (Özbirecikli, 2007:79; Öncü ve Aktaş, 2004:161):

- i-** Etik sisteminin doğası,

- ii- Ayrıntılı kurallara göre ortaya çıkan farklılıklar dikkate alınarak bir etik çerçeve oluşturulması, bunun avantajlarının ve sakıncalarının vurgulanması,
 - iii- Dürüstlük, tarafsızlık, mesleki yetkinliğe ve gereken özene bağlılık ve gizlilik gibi temel etik ilkelere uyum,
 - iv- Mesleki davranış ve teknik standartlara uyum,
 - v- Bağımsızlık, şüphecilik, hesap verme ve kamu beklentileri kavramları,
 - vi- Etik ve mesleki sosyal sorumluluk,
 - vii- Yasalar, düzenlemeler ve kamusal çıkarlar arasındaki ilişkileri kapsayan etik ve yasalar,
 - viii- Etik dışı davranışların bireysel, mesleki ve geniş kapsamda toplumsal sonuçları,
 - ix- İşletme ve yönetim bağlamında etik,
 - x- Etik ve muhasebeci: İtirazlar (ihbar), çıkar çatışmaları, etiksel ikilemler ve çözüm yolları,
- gibi unsurlardır.

Mesleki değerler, etik ilkeler ve mesleki tutumlar konusu IES ve TÜRMOB açılarından ayrı ayrı başlıklar altında incelenebilir. Bu konuda bir IFAC üyesi olan TÜRMOB kendine bağlı olarak faaliyetlerini sürdüren meslek mensuplarına yönelik bir düzenleme yaparken, bu düzenlemenin ana çerçevesini IES 4 oluşturacaktır.

2.1.3.3.2. Meslek Mensuplarının Mesleki Faaliyetlerinde Uycakları Etik İlkeler

Mesleki değerler, etik ilkeler ve tutumların muhasebe meslek mensubu ve adaylarına sunumunda, çok boyutlu örnek olayları inceleme, drama, seçilmiş okuma parçalarının, video kasetlerinin analizi, gerçek iş yaşamı örnekleri üzerinden etik ikilemleri analiz etme, disiplin kararlarını ve bulgularını tartışma, iş yaşamından deneyimli kişileri konuşmacı olarak davet etme gibi katılımcı yaklaşım benimsenmelidir (Öncü ve Aktaş, 2004:162).

23.08.1997 tarihli staj yönetmeliğinin 6. maddesinde stajın hedefleri '*Mesleğin gerektirdiği ahlaki nitelikler ve meslek bilincini yerleştirmek*' olarak yazılmıştır. Ahlak

kelimesinin 1997’de muhasebe meslek adayları için telaffuz edilmesinden on yıl sonra bile etiğin eğitimle kazanılabileceği dikkatlerden kaçmış ve 19 Ekim 2007 tarih ve 26675 sayılı Resmi Gazete ile muhasebecilerin uyacakları etik ilkeler yayımlanmış ancak etik kavramı muhasebeci adaylarının eğitiminde yer almamıştır (Özbirecikli ve Pastacıgil, 2009:89-90).

Mesleki değerler, etik ve tutum muhasebe meslek mensuplarının çalışmalarını etkiler ve mesleki yaşamlarında teknik yetkinlikler kadar önem taşır. Mesleki kuruluşlar adayların yeterli eğitim ve staj deneyimi kazanmalarını zorunlu kılmalıdır. Bu nedenle, eğitim ve staj deneyim süresi adaylara iş ortamında mesleki değerler, etik ve tutum uygulamalarını gözleme fırsatı verecek şekilde yapılandırılmalıdır (Öncü ve Aktaş, 2004:162). Hatta lisans eğitiminde meslek etiği ile ilgili dersleri okutulmasının; bu konuda düzenlenmiş ilke ve kurallara daha duyarlı olan meslek mensubu adaylarının yetiştirilmesine katkı sağlayacağı söylenebilir.

TÜRMOB tarafından hazırlanmış bulunan muhasebe meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerinde uymaları gereken etik ilkelerle ilgili yönetmeliğin IES 4 ile ilgili kısmı şu şekilde özetlenebilir. Meslek mensubunun belirleyici özelliklerinden biri kamu yararına uygun hareket etme sorumluluğudur. Bu sorumluluğun yerine getirilebilmesi için meslek mensubunun bu yönetmelikle getirilen etik ilkelerine uyması gerekmektedir (Özbirecikli ve Pastacıgil, 2009:90).

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerinde uyacakları etik ilkeler TÜRMOB tarafından, 19 Ekim 2007 tarih ve 26675 sayılı Resmi Gazete’de “Serbest Muhasebeciler, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirlerin Mesleki Faaliyetlerinde Uyacakları Etik İlkeler Hakkında Yönetmelik”in Ek-1’inde aynı başlık altında üç kısım halinde yayımlanmış olup toplam 88 maddeden ibarettir. Bu kısımlar aşağıdaki başlıklar halinde incelenebilir.

a- TÜRMOB’a Bağlı Tüm Meslek Mensuplarının Uyacakları Temel Etik İlkeler

Bu yönetmeliğin Ek-1’indeki etik ilkelerin birinci kısmını oluşturan 1-17. maddelerinde tüm meslek mensuplarının uyması gereken “Temel Etik İlkeleri” ve bu ilkelerin uygulanması için gereken “Kavramsal Çerçeve” sunulmuştur. Yönetmelikte bahsi geçen temel etik ilkeleri aşağıdaki gibi açıklanmıştır (TÜRMOB, 2007:Ek 1).

Etik İlkeler Yönetmeliği Madde 1: Temel Etik İlkeleri:

- i-Dürüstlük:** Meslek mensuplarının tüm mesleki ve iş ilişkilerinde doğru sözlü ve dürüst davranmalarıdır.
- ii-Tarafsızlık:** Yanlı veya önyargılı davranarak; üçüncü kişilerin haksız ve uygunsuz biçimde yaptıkları baskıların meslek mensuplarının mesleki kararlarını etkilememesi veya engellememesidir.
- iii-Mesleki Yeterlilik ve Özen:** Meslek mensubunun mesleki faaliyetlerini yerine getirirken teknik ve mesleki standartlara uygun olarak, özen ve gayret içinde davranmasıdır.
- iv-Gizlilik:** Meslek mensubunun mesleki ilişkileri sonucunda elde ettiği bilgileri açıklamasını gerektirecek bir hak veya görevi olmadıkça üçüncü kişi veya gruplara açıklamaması ve bu bilgilerin meslek mensubunun veya üçüncü kişilerin çıkarları için kullanılmamasıdır.
- v-Mesleki Davranış:** Meslek mensubunun mevcut yasa ve yönetmeliklere uymasını ve mesleğin itibarını zedeleyecek her türlü davranıştan kaçınmasını ifade etmektedir.

Meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerinde uyacakları etik ilkeler hakkındaki yönetmeliğin Ek-1 giriş bölümünde Kavramsal çerçeve; meslek mensuplarının temel ilkelere uyum ile ilgili tehditleri belirlemeleri, bu tehditleri ortadan kaldırmak veya kabul edilebilir bir düzeye indirgemek için koruyucu önlemleri almaları için gerekli bir rehberdir (TÜRMOB, 2007:Ek 1) şeklinde tanımlanmıştır. Bu Yönetmeliğin 2. maddesinde kavramsal çerçeve aşağıdaki gibi açıklanmıştır (TÜRMOB, 2007:Ek 1):

Etik İlkeler Yönetmeliği Madde 2: Kavramsal Çerçeve:

- i-Meslek mensuplarının içinde bulunduğu koşullar temel etik ilkelerine uymakla ilgili bir takım tehditlerin ortaya çıkmasına neden olabilir. Bu tür davranış, durum veya ilişki tehdit olarak adlandırılır...Ayrıca, iş ilişkilerinin yapısının sürekli olarak değişmesi sonucu yeni tehditler ortaya çıkabilir...Saptanan tehditlerin önemsiz olmadığı durumlarda, meslek mensubu bunları ortadan kaldıracak veya kabul edilebilir bir düzeye indirecek önlemleri uygulamalıdır.**

ii-Herhangi bir tehdit söz konusu olduğunda meslek mensubu, bu tehdidi ortadan kaldıracak koşul veya ilişkileri biliyor veya bilmesi bekleniyorsa, tehdidi ortadan kaldırma yükümlülüğü vardır.

iii-Meslek mensubu bir tehdidin önemini değerlendirirken hem niteliksel hem de niceliksel faktörleri dikkate almalıdır. Bağımsız çalışan meslek mensubu uygun önlemleri alamıyorsa, belirli bir hizmetin ifasını azaltmalı veya sona erdirmeli, bağımlı çalışan meslek mensubu işveren işletmedeki görevinden istifa etmelidir.

iv-Meslek mensubu bu etik ilkelerden birisini istemeyerek ihlal edebilir. Bu tür bir ihlal tespit edildiğinde kısa sürede düzeltilmeli ve gerekli önlemler alınmalıdır.

v-Kavramsal çerçeveyi her bir meslek mensubunun karşılaştığı özel durumlara uygulaması gerekir.

Bu Yönetmeliğin Ek-1'in 3. maddesinde temel etik ilkelerine yönelik çok sayıda tehdit olabileceği belirtilmektedir. Bu tehditlerin çoğu; kişisel çıkar, yeniden değerlendirme, taraf tutma, yakınlık ve yıldırma amaçlı tehditler olarak sınıflandırılmaktadır.

Ek-1'in 4. maddesinde ise, tehditleri ortadan kaldıran veya kabul edilebilir bir düzeye indiren önlemler:

i-Mevzuat ile oluşturulacak önlemler,

ii-İş çevresinden sağlanacak önlemler,

olarak iki büyük gruba ayrılmaktadır.

Ek-1'in 5. maddesinde de, meslek mensuplarının temel etik ilkelerin uygulanması sırasında ortaya çıkabilecek uyuşmazlıklardan kaynaklanan çatışmaları bu düzenlemede yer alan temel etik ilkeleri esas alarak çözüme kavuşturmaları istenmektedir.

Temel etik ilkelerinin ne şekilde uygulanacağına ilişkin açıklamalar söz konusu yönetmeliğin Ek-1'in ilgili maddelerinde yapılmıştır. Buna göre, 6. ve 7. maddelerde "dürüstlük", 8. ve 9. maddelerde "tarafsızlık", 10. ve 11. maddelerde "mesleki yeterlilik ve özen", 12. – 15. maddelerde "gizlilik", 16. ve 17. maddelerde de "mesleki davranış" temel etik ilkelerin uygulanması ile ilgili açıklamalar yapılmıştır.

b- Serbest Çalışan Meslek Mensuplarının Uyacakları Etik İlkeler

Meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerinde uyacakları etik ilkeler hakkındaki yönetmeliğin Ek-1'in ikinci kısmını oluşturan 18-61. maddeleri, bağımsız (serbest) çalışan meslek mensupları için kavramsal çerçevenin belirli özel durumlarda nasıl uygulanacağını ortaya koymaktadır. Bu kısım bağımsız çalışan meslek mensupları için geçerli ilke ve durumları içermektedir. Bu kısımda ele alınan konu başlıkları kısaca aşağıdaki gibi özetlenebilir (TÜRMOB, 2007:Ek 1):

İkinci kısmın 18-20. maddelerinde bağımsız çalışan meslek mensubunun dürüstlüğe, tarafsızlığa ve mesleğin adına zarar verebilecek ve sonucunda mesleki hizmetlerin yerine getirilmesi ile bağdaşmayacak herhangi bir iş ya da faaliyete katılmaması belirtilmektedir.

Bağımsız çalışan meslek mensupları için 21-25. maddelerde; kişisel çıkar tehdidi, tekrar değerlendirme tehdidi, taraf tutma tehdidi, yakınlık tehdidi ve yıldırma tehdidi oluşturabilecek durumlarla ilgili bazı örnekler verilmiştir.

Bu tehditlere karşı 26-32. maddelerde alınabilecek önlemler yine örneklenmek suretiyle verilmektedir.

İkinci kısmın 33-61. maddelerinde; müşteri kabulü, sözleşme kabulü, mesleki atamalarda değişiklikler, çıkar çatışmaları, ikincil görüşler, ücret ve diğer gelirler, merkezi hizmetlerin planlanması, hediyeler ve ağırlama, müşteri varlıklarının muhafazası, tüm hizmetlerde tarafsızlık, güvence sağlama amaçlı sözleşmeler, bağımsızlık ve sözleşme dönemi konuları hakkında bilgi verilmiş, meslek mensuplarının bu konularla ilgili nasıl hareket etmeleri gerektiği açıklanmış ve bu hususlarda meslek mensupları açısından oluşabilecek tehditler tanımlanmıştır. Bu tehditlerin ortadan kaldırılması veya kabul edilebilir düzeye indirilmesinde kullanılacak önlemlerin neler olabileceği konusunda meslek mensuplarına yol gösterici bazı örnekler verilmiştir.

c- Bağımlı Çalışan Meslek Mensuplarının Uyacakları Etik İlkeler

Meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerinde uyacakları etik ilkeler hakkındaki yönetmeliğin Ek-1'in üçüncü kısmını oluşturan 62-88. maddeleri, birinci kısımda açıklanan kavramsal çerçevenin bağımlı çalışan meslek mensupları tarafından nasıl

uygulanacağını ortaya koymaktadır. Bu kısım bağımlı çalışan meslek mensupları için geçerli ilke ve durumları içermektedir. Bu kısımda ele alınan konu başlıkları kısaca aşağıdaki gibi özetlenebilir (TÜRMOB, 2007:Ek 1).

Üçüncü kısmın 62-69. maddelerinde; etik ilkelere genel giriş yapılmış, tehdit ve tehdide karşı önlemler ele alınmış, 70-72. maddelerde potansiyel çıkarlar, 73 ve 74. maddelerde bilginin hazırlanması ve raporlanması, 75-78. maddelerde yeterli uzmanlık bilgisi ile hareket etme, 79-82. maddelerde finansal çıkarlar ve 83-88. maddelerde ise teşvikler konuları hakkında bilgi verilmiş, bağımlı meslek mensuplarının bu konularla ilgili nasıl hareket etmeleri gerektiği açıklanmış ve bu hususlarda meslek mensupları açısından oluşabilecek tehditler tanımlanmıştır. Bu tehditlerin ortadan kaldırılması veya kabul edilebilir düzeye indirilmesinde kullanılacak önlemlerin neler olabileceği konusunda meslek mensuplarına yol gösterici bazı örnekler verilmiştir.

2.1.4. Mesleki Yetkinliklerin Sınıflandırılması

Yetkinlik hakkında yapılan çalışmalar incelendiğinde, bu kavramla ilgili farklı tanımların ve açıklamaların yapılmakta olduğu görülmektedir. Bu çalışmada bir çok kaynağa atıf yapılmış olmakla birlikte, yetkinlik kavramının muhasebe mesleği açısından en uygun neyi ifade ettiği verilmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda muhasebe mesleğinde yetkinlik, eğitim ve öğrenime bağlı olarak kazanılıp geliştirilen, meslek mensubunun görev ve sorumluluklarını yerine getirmede gerekli olan mesleki bilgi düzeyi, bilgiye bağlı olarak elde edilen beceri düzeyi ve mesleki değerler, etik ilkeler ve tutumlara olan duyarlılık düzeyi olarak tanımlanmaktadır.

Çalışan ile yaptığı iş arasında karmaşık bir ilişki vardır. İşverenler, işleri genellikle bir roldeki üstün başarıya götüren davranışların bileşimi, yani “yetkinlikler” olarak tarif ederler (Biçer ve Düztepe, 2003:14). Yetkinlikler çeşitli yazarlar ve bilim adamlarınca değişik gruplarda sınıflandırılmıştır (Ünsar, 2009:46). Bu bağlamda temel yetkinlikler şöyle sıralanabilir (Biçer ve Düztepe, 2003:14-15):

- i-Bilgi, beceri ve deneyim,
- ii-Yetenek; çalışanın neyi yapabilecek kapasitede olduğu,

iii-Stil; çalışanların iş arkadaşları, takımları ve organizasyonun tamamı ile nasıl bir ilişki içinde oldukları,

iv-Motivasyon; çalışanların işi yapmadaki enerjileri, onları motive eden veya etmeyen faktörler.

Bu yetkinlikler, sadece kavramın daha iyi anlaşılması için verilebilecek birkaç örnektir ve sayıları arttırılabilir (Biçer ve Düztepe, 2003:15).

Davit Mc Clelland yaptığı çalışmalar sonucu altı (6) başlık altında 20 yetkinlik belirlemiştir. Bunlar (Ünsar, 2009:46):

i- Başarı Yetkinlikleri: Başarı motivasyonu, geliştirme çabası, kalite ve düzen kaygısı,

ii- Yardım ve Hizmet Yetkinlikleri: Empati, müşteri odaklılık,

iii-Etki Yetkinlikleri: Etki ve tesir yetkinliği, örgütsel duyarlılık, ilişki kurma yetkinliği,

iv-Yönetmelik Yetkinlikler: Başkalarını geliştirme, direktif verme, takım çalışması ve işbirliği, takım liderliği,

v- Uygun Düşünme ve Problem Çözme Yetkinlikleri: Analitik düşünme, kavramsal düşünme, teknik uzmanlık ve bilgilenme çabası yetkinliği,

vi- Kişisel Etkinlik Yetkinlikleri: Kontrollülük, özgüven, örgüte bağlılık, esneklik.

Muhasebe meslek mensubu mesleki görev ve sorumluluklarını yerine getirirken, başarıya odaklanmalıdır. Bu hedefe ulaşmak için kendisini sürekli geliştirerek motive etmelidir. Günün koşullarına göre mesleğin gerektirdiği bilgi ve becerileri geliştirmeyen meslek mensuplarının başarılı olması söz konusu değildir. Tüm bunları yaparken aynı zamanda verdiği hizmetin kalitesi ve düzeni konusunda çok titiz davranması gerekmektedir.

Meslek mensubu görevini her zaman sorumluluk bilinci içinde yapması gerekmektedir. Kendisini müşterisinin yerine koyarak; empati yapmalıdır. Mesleki değerlere ve etik ilkelere aykırı olmamak üzere, verdiği hizmette sürekli müşteri memnuniyetini esas

almalıdır. Kendisine yapılmasını istemediği bir davranışı, kendisinin de müşterisine yapmaması gerekmektedir.

Meslek mensubu mesleki faaliyetlerde kişilerarası iyi iletişim kurmalı ve mesleğin gereklerini ilkesel bazda yerine getirerek; sosyal çevrede pozitif etki bırakmalıdır.

Mesleki birikimini yardımcıları (çalışanları) ve müşterileriyle paylaşmalı, takım çalışmalarına ağırlık vermeli, yardımcılarına zamanında ve yeteri kadar yetki devri yapabilmelidir. Örnek bir “lider” (muhasabe koçu) olmayı başararak, yönetsel konulardaki yetkinliğini de hayata geçirmiş olmalıdır.

Sürekli olarak mesleki konularda bilgilenme ve uzmanlaşma çabası içinde olup; mesleki sorunlar karşısında analitik düşünerek; çözüm üretmeli ve sorunların üstesinden gelebilmelidir.

Mesleki görevlerini yerine getirirken, çoğunlukla esnek olmalı ve özgüven duygusuyla hareket etmelidir. Bu süreçte sürekli kontrollü elde tutmalıdır. Üyesi olduğu meslek odasına her zaman bağlılığını göstermeli ve odanın ihtiyaç duyduğu hususlarda derhal yardımcı olabilmelidir.

2.1.5. Mesleki Yetkinliklerin Özellikleri

Kişinin uzun dönemde olaylar karşısındaki sürekli düşünce ve davranışlarının sebebi olan yetkinliklerin beş tür karakteristik özelliği vardır. Bunlar (Biçer ve Düztepe, 2003:15):

i-Güdü: Bireyin belli bir kişi, kurum ve objelerle ilgili olarak zihninde oluşturduğu düzenli bir inanç ve davranışa sebep olan düşünce sistemi olarak tanımlanabilir.

ii-Özellik: Fiziksel özellikler ve duruma uygun cevap verebilen bilgidir. Fiziksel özelliklerin işteki önemine savaş pilotunun el-göz koordinasyonu örnek gösterilebilir.

iii-Kişisel Kavramlar: Meslek mensubunun mesleki değerleri, tutumları ya da kişisel imajından oluşmaktadır.

iv-Bilgi: Özel bir alanda kişinin sahip olduğu bilgidir. Muhasebe meslek mensubunun sahip olması istenilen bilgi, mesleki faaliyetlerini başarılı şekilde sürdürmesine

yardımcı olacak organizasyon ve genel işletme bilgisi, muhasebe ve finans bilgisi ve bilişim teknolojisi bilgisidir.

v-Beceri: Mesleki görevlerin yerine getirilmesinde uygun fiziksel ve düşünsel performansın gösterilebilme yetisidir. Muhasebe mesleği açısından meslek mensubunun sahip olması istenen becerilerin çoğu eğitim yoluyla kazanılan beceriler olmaktadır. Yani bilginin eyleme dönüşmüş şekli mesleki beceri olarak tanımlanmaktadır.

Kişilerin potansiyelleri sahip oldukları yetkinlikleri ile ilişkilidir. Bireysel yetkinliklerinin belirlenmesi, aynı zamanda bireyin potansiyelinin açığa çıkarılmasını, güçlü yönlerini ve yetersiz özelliklerinin farkına varılmasını sağlamaktadır (Biçer ve Düztepe, 2003:15).

2.1.6. Mesleki Yetkinlik Sorunları

Muhasebe meslek mensuplarının bir takım nedenden dolayı mesleki uygulamaların gerektirdiği görev ve sorumluluklarla ilgili davranışları gösterememesi ya da bu davranışları göstermelerinde zorlanmaları, mesleki yetkinlik sorunu olarak tanımlanabilir.

Mesleki yetkinliklerin işletmelerde kullanılmasını olumlu veya olumsuz yönde etkileyen birtakım faktörler de mevcuttur. Kişisel yetkinliği etkileyen dışsal ve içsel olmak üzere 2 faktör mevcuttur. Bunlar (Ünsar, 2009:46):

i-Dışsal Faktörler; işin kendisi, işin karmaşıklığı, işin fiziksel çevresi işin sosyal çevresi,

ii-İçsel Faktörler; yetkinlik anlayışı, genel sağlık durumu, kişilik özellikleri, duygu durumu.

Bu faktörlerin işteki mevcudiyeti veya yokluğu iş görenlerin yetkinliklerini arttırabilir ya da azaltabilir. Önemli olan yöneticilerin adı geçen faktörleri kontrol altına alarak veya yönlendirerek iş görenlerin yetkinliklerini üst derecede sergileyebilecekleri ortamı oluşturmalarıdır (Ünsar, 2009:46).

Muhasebe meslek mensupları da mesleki uygulamalarla ilgili mevzuatın sık sık değişmesi, mesleki uygulamalarla ilgili olarak yapılan yasal düzenlemelerin tam anlaşılır olmaması, mesleki uygulama alanının çok geniş olması nedeniyle bir çok uzmanlık alanına ait bilgi gereksiniminin karşısında yeterli bilgi ve beceriye sahip olamamak gibi bir çok konuda mesleki yetkinlik sorunları yaşamaktadır. Tablo 18'den de görülebileceği üzere, bu çalışma ile ilgili yapılan araştırmaya katılan 1.230 meslek mensubunun büyük bir bölümü mesleki uygulamalarda yetkinlik sorunu yaşamakta olduklarını ifade etmiştir.

2.2. Muhasebe Eğitimi

Muhasebe mesleğinin başarılı bir şekilde sürdürülebilmesinin en temel unsurları, muhasebe meslek mensuplarının muhasebe mesleğiyle ilgili bilgi, beceri, değerler, etik ve tutumlara sahip olmalarını gerekli kılmaktadır. İnsanın sahip olduğu bir çok beceri doğuştan gelmektedir. Muhasebe mesleğiyle ilgili gerekli olan becerinin bilgiye dayalı beceri olduğu ve ancak eğitim ve öğretim faaliyetleri sonucu kazanılıp geliştirilebildiği çeşitli kaynaklarda belirtilmektedir. Bir ülkenin sahip olduğu kaynakların en değerlisi insan kaynağıdır. Bu kaynağın işlenip değerlendirilmesi, o ülkenin kalkınma hızına ve uygarlığa olan katkısını arttırmaktadır. İnsanın işlenip değerlendirilmesi ise, eğitim aracı ile gerçekleşmektedir (Tok ve Sontay, 2006:106). Muhasebe eğitimine önem verilmesi ve alınan bu eğitimde yeniliklerin takip edilmesi, gelişen ve değişen dünya koşullarına uygun olarak ortaya çıkan ihtiyaçların karşılanması için zorunludur (Fırat, 2009:115). Bu nedenle muhasebe mesleği konusunda meslek mensuplarının mesleki yetkinliklerini kazanabilmeleri için ihtiyaç duydukları bilgi ve becerilerin elde edilmesi için muhasebe eğitimi kaçınılmazdır.

Bu başlık altında muhasebe eğitiminin tanımı ve amaçları, Türkiye'de ve dünyada muhasebe eğitimi konuları incelenecektir.

2.2.1. Muhasebe Eğitiminin Tanımı ve Amaçları

Muhasebe mesleği ilk çağlardan günümüze varlığını sürdüren bir meslektir. Özellikle son yıllarda ekonomide yaşanan küreselleşme ve teknolojik gelişmeler etkisiyle, muhasebe mesleğinin standart ve uygulamalarında önemli düzeyde değişme ve gelişmeler meydana gelmiştir.

Bilim ve teknolojideki değişme ve gelişmeler, nitelikli insan gücüne olan ihtiyacı da arttıran oranda beraberinde getirmektedir (Yörük ve diğ., 2002:303). Öyle ki; bu değişme ve gelişmeler, muhasebenin bir bilim dalı olarak tanımlanmasını ve muhasebe mesleğinin sıradan bir meslek olmaktan çıkıp “akademik meslek”ler grubunda yerini almasını sağlamıştır. Bu mesleğin mensubu olmayı arzu eden bireylerin sadece usta-çırak ilişkisiyle bu mesleği icra etmeleri artık mümkün olmaktan çıkmıştır. Muhasebe mesleğinin bu şartları, söz konusu bireylerin en az lisans düzeyinde muhasebe eğitimi almalarını zorunlu hale getirmiştir.

Genel olarak eğitim, bireyin davranışlarında planlı şekilde değişiklikler yapma süreci diye tanımlanabilir (Tekindal ve Tekindal, 2009:106). Küreselleşme ve teknolojik gelişmenin hızı, toplumların ekonomik ve kültürel yaşantılarını etkilemektedir. Bu etkilemenin sonucunda ortaya çıkan farklılığa ayak uydurabilmeyi kolaylaştıran da eğitimidir (Subaşı, 2006:24). Muhasebe mesleğiyle ilgili küresel ölçekte ortaya çıkan değişimin meslek mensuplarına ve meslek mensubu adaylarına kazandırılması da ancak eğitim yoluyla olabilecektir.

İlk defa Dewey eğitim sürecinin içine eğilmiş, orada ne olup bittiğini düşünmüş; “eğitimi yaşantıların yeniden örgütlenmesi ya da yenilenmesi olarak” tanımlamış; her yaşantının daha önceki yaşantılara dayalı olarak oluştuğunu ve bireyde değişiklik yaptığı için de daha sonra edinilecek yaşantıları etkileyeceğini belirtmiştir (Büyükkaragöz ve Çivi, 1994:32). Ertürk’e göre eğitim, bireyin davranışında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istenilen yönde (eğitimin amaçlarına uygun) değişme meydana getirme sürecidir. Eğitim bireylerin bilgi, beceri ve diğer kabiliyetlerini geliştirmelerini amaçlayan sistematik öğrenme sürecidir. Akademik çevrelerde çoğunlukla yürütülürken, eğitim diğer çevrelerde iş başında veya iş dışında kurs (training) gibi sistematik öğrenme süreçlerini de kapsar (TÜRMOB, 2011e:15).

Fidan ve Erden’e göre eğitim sürecinin üç temel ögesi şu şekilde sıralanmaktadır; Amaç, öğretim-öğrenme etkinlikleri ve değerlemedir. Eğitim amaçla başlar. Öğretim-öğrenme etkinlikleriyle devam eder ve değerlendirme ile son bulur (Aydın, 2007:19). Günümüzde verimliliği arttırmak için sistemli çalışmak şarttır. Ayrıca gerek üretim sektöründe ve gerekse hizmet sektöründe olsun hatta hayatın her sahasında yenilikleri

takip etmek, kalite ve verimliliği arttırmak için eğitim kaçınılmaz bir ihtiyaçtır (Bek, 2007:109).

Eğitim tanımının içeriği şöyle özetlenebilir (Büyükkaragöz ve Çivi, 1994:32):

i- Eğitim bir süreçtir.

ii-Eğitim sürecinde, bireyin davranışlarının istenilen yönde değiştirilmesi amaçlanmaktadır.

iii-Davranışlarındaki değişme kasıtlı olarak gerçekleştirilmektedir.

iv-Eğitim sürecinde bireyin kendi yaşantıları esastır.

Eğitimin üretime dönük boyutu daha çok mesleki eğitim ve yetiştirme kavramları ile ifade edilmektedir. Mesleki eğitim genel anlamda “iş” ile “birey” arasında uyum sağlama sürecidir (Özcan ve Boynak, 2008:322). Genel açıdan mesleki eğitim, bireyin iş becerilerinin ve yeteneklerinin geliştirilerek mesleki tutum ve iş alışkanlıklarının kazandırıldığı geniş bir süreci kapsamaktadır (Subaşı, 2006:24).

Diğer bir şekilde mesleki eğitim, bireysel ve toplumsal yaşam için zorunlu olan belirli bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve pratik uygulama yeteneklerini kazandırarak bireyi zihinsel, duygusal, sosyal, ekonomik ve kişisel yönleri ile dengeli biçimde geliştirme süreci olarak tanımlanmaktadır (Uçma, 2007:52). Mesleki eğitim gerçekleştirmek istediği amaçlara ve yönelik olduğu hedef kitleye göre, teknik eğitim, geliştirme eğitimi, uyum eğitimi, mesleki yaygın eğitim vb. farklılaşabilmektedir (Özcan ve Boynak, 2008:322).

Eğitimde amaç bireyin önce “kendisi için” yararlı ve gerekli donanımları kazanmasını sağlamaktır. Eğitim bunu gerçekleştirmek için şu alt amaçlara ulaşmaya çalışır (Tok ve Sontay, 2006:106):

i- Bireyi bir meslek sahibi yapmak,

ii- Toplumsal uyumunu sağlamak,

iii- Kendisini geliştirme olanakları vermek,

iv- Toplumun düzenini ve sürekliliğini sağlayacak iyi bir insan, iyi bir vatandaş olarak yetişmesine çalışmak,

v- Toplumun ekonomik yaşamı için nitelikli insan gücünü sağlamak,

vi- Bireye iş yaşamında esnek, gelişmeye açık, yaratıcı ve verimli olabilecek davranışlar kazandırmak.

Konu özele indirgenerek muhasebe eğitimi açısından değerlendirildiğinde şunlar söylenebilir; Muhasebe mal ve hizmet üretiminde ekonomik ve teknik bir birim olan işletmenin mali nitelik taşıyan bilgilerini işletmeyle ilgili çıkar gruplarına sistemli bir şekilde sunan bilim dalı olarak tanımlanabilir. İşletme ile ilgili çıkar grupları olarak devlet başta olmak üzere, ortaklar, çalışanlar, kredi kuruluşları, müşteriler vb. sayılabilir. Her bir çıkar grubunun menfaatinin zarar görmemesi için işletmeye ait bilgilerin tam, doğru, anlaşılabilir ve sistemli bir şekilde sunulması gerekir. Gerek işletmelerin iktisadi gelişimi gerekse devletin kalkınmışlığı açısından tam ve doğru işleyen bir muhasebe sistemi son derece önemlidir. Doğal olarak bir toplumda tam ve doğru işleyen bir muhasebe sisteminin varlığı, o toplumda verilen muhasebe eğitiminin kalitesine bağlı gözükmektedir (Daştan, 2008:33). Lisans düzeyinde birçok muhasebe konusunda bir çok ders almış bulunan meslek mensubunun muhasebenin asıl fonksiyonu olan bilgiyi doğru bir şekilde üretme ve iletme fonksiyonunun başarılı bir şekilde yerine getirilmesini de sağlaması kolaylaşacaktır.

Muhasebe eğitimi, meslek mensuplarının, mesleğe aday veya asil olarak girişinden, çeşitli nedenlerle bu meslekten ayrılışına dek geçen bir süreyi kapsar. Bu süre içinde muhasebe mesleğiyle ilgili bilgi, beceri, mesleki değerler, etik ve tutumlarda değişiklik yapmaya yönelik etkinliklerin tümü mesleki eğitimin kapsamındadır (Subaşı, 2006:24).

Muhasebe eğitimi sürecinde meslek mensuplarının mesleki yetkinlik için ihtiyaç duyulan bilgi ve becerileri kazanması amaçlanmaktadır.

Genel olarak mesleki eğitimin tanımı ile muhasebenin tanımı ve muhasebe fonksiyonları birlikte sentezlendiğinde, muhasebe eğitimi; işletme kararlarına yararlı bilgilerin belirlenmesi, toplanması, ölçülmesi, işlenmesi, kaydedilmesi, doğruluğunun denetlenmesi, kolay anlaşılır raporlar şeklinde özetlenmesi, incelenmesi ve incelenmesinden çıkan sonuçların karar almada kullanılması konusunda öğrencilerin bilgilendirilmesi ve bu bilgilerin kullanılması için yeteneklerinin geliştirilmesi şeklinde tanımlanabilmektedir (Uçma, 2007:52).

Değişen iş koşullarında müşteriler, muhasebe meslek mensuplarından klasik muhasebe hizmetleri dışında bir takım yeni hizmetler beklentisi içerisinde. Muhasebe meslek

mensupları, klasik muhasebe faaliyetleri dışında, yönetime aracı olma, kamuyu aydınlatma, karşılaştırılabilir açık ve doğru bilgi aktarımı ve danışmanlık gibi bir çok fonksiyonu da yerine getirebilmelidir (Karasioğlu ve diğ., 2008:38). Bu nedenle de Günümüzde muhasebecinin artık, bilgileri değerlendiren, yorumlayan, konulara dikkat çeken ve yönetici için gerekecek bilgileri belirleyip ortaya konmasını sağlayacak özelliklerle donatılmış ve bilgi ve iletişim teknolojilerini iyi kullanabilecek şekilde eğitilmesi gerekmektedir (Sürmeli, 2007:30). Bu bağlamda muhasebe meslek mensupları arasında kalite politikasının ve standartlarının belirlenerek sürekli iyileştirilmesi ön plana çıkmaktadır (Karasioğlu ve diğ., 2008:38). Bu durum aynı zamanda Muhasebe eğitiminin de yeni imkan ve ihtiyaçlara göre geliştirilmesini zorunlu kılmaktadır (Korukoğlu, 1998:13). Özellikle 6102 sayılı TTK'nın hükümleri gereği TMS/TFRS'lerin IAS/IFRS'lere uygun olarak düzenlenmesi ve sürekli uyumlaştırılması zorunluluğu; muhasebe eğitiminin de bu standartlara geliştirilmesini mecbur hale getirmektedir.

Muhasebe eğitiminde asıl amaç; finansal bilgileri kullanmak durumunda olanlara nasıl doğru ve güvenilir bir biçimde muhasebe bilgilerinin sunulması gerektiği konusunda ilgilileri eğitmek ve uygulamaları da buna göre yönlendirmektir (Yayla ve Cengiz, 2005:153). Bu durum muhasebe eğitim sisteminin sürekli olarak kendisini yenilemesi gerektiğini göstermektedir.

Muhasebecileri bilgiyi üretmenin yanı sıra bilgiyi yönetme ve analiz etme becerisine sahip kişiler olmalıdır. Çünkü bilgi artık teknolojik imkanlarla depolanabilmekte ve gerekli formatlarda kullanıcıya sunulabilmektedir. Ancak bilginin analiz edilmesi ve yönetilmesi, zihinsel, sosyal ve ekonomik becerinin kazandırılmasına bağlıdır (Zaif, 2004:54).

Günümüzün muhasebe meslek mensupları, giderek artan bir biçimde mükemmel iletişim becerilerine sahip teknik uzmanlar olma ve yeni bilgi ekonomisinin raporlama ve bilgi ihtiyaçlarını karşılayabilme ihtiyacı duymaktadırlar. Muhasebe meslek mensuplarının, teknik muhasebe bilgisine sahip olmanın yanında gerektiğinde, işletme danışmanı, finansal analist, iletişimci, müzakereci ve yönetici olmalarını sağlayan becerilere sahip olmaları da gerekmektedir. Aynı zamanda, dürüstlük, tarafsızlık ve sağlam bir duruş için isteklilik muhasebe meslek mensuplarının önemli davranışlarıdır.

Mesleki değerler, etik kurallar ve davranışlar muhasebe meslek mensubu olmak için gereklidir (TÜRMOB, 2011e:22).

Bilim ve teknolojiye bağlı olarak iş dünyasındaki gelişmenin temel kaynaklarından biri olan mesleki yetkinliğe sahip muhasebe meslek mensubunun yetiştirilmesi ve bunların mesleki değişim ve gelişimler karşısında kendilerini yenileme gerekliliği (mesleki bilgi ve becerilerini güncelleme gerekliliği), bir bütün olarak muhasebe eğitim sistemine çok büyük görev ve sorumluluk yüklemektedir.

2.2.2. Türkiye’de Muhasebe Eğitimi

Günümüzde Türkiye’de gerek orta öğretim gerekse yükseköğretimde oldukça yoğun bir şekilde muhasebe eğitimi verilmektedir. Ancak bu eğitim sisteminin, muhasebe mesleğinin beklentilerini hangi ölçüde karşıladığı sorgulanabilir. Çünkü, muhasebe meslek mensuplarının, örgün eğitim ve öğretim kurumlarında verilen muhasebe eğitiminin muhasebe mesleğinin beklentilerini karşılar düzeyde olmadığı konusunda yoğun eleştirileri bulunmaktadır. Ancak hemen belirtilmelidir ki; evet bu eleştirilerin haklı yönü bulunmakla birlikte; aynı zamanda meslek mensuplarının bu eleştirilerin arka planında, muhasebenin kuramsal eğitim ve öğretimine olan itirazlarında “takıntı” düzeyinde abartılı olmaları da bulunmaktadır.

Her faaliyet alanında olduğu gibi muhasebe eğitim sektöründe de yoğun bir rekabet ortamı yaşanmakta ve buna bağlı olarak nitelikli insan yetiştirme çabaları diğer mesleklerde olduğu gibi muhasebe meslek alanında da giderek önem kazanmaktadır. Değişen ekonomik koşullar hem muhasebe eğitimi, hem eğitimi alan öğrenciler hem de eğitimi veren öğretim elemanları açısından içinde yaşanılacak dünyanın önceden tahmin edilmesi gereğini ifade eder (Yayla ve Cengiz, 2005:153).

Küreselleşme ile birlikte uluslararası yeni bir çehreye kavuşan muhasebe mesleği, yeni araştırmalarında konusu olmaya devam etmektedir. Sosyal ve ekonomik alanlarda gelişimini sürdüren ülkemizde de, gerek uluslararası, gerekse ulusal boyuttaki değişiklikler muhasebe eğitim ve uygulamalarını etkilemektedir (Demir ve Süer Öztekin, 2006:33).

Muhasebe eğitimi, bireye mesleki bilgi ve becerileri kazandırmasının yanı sıra meslek ahlakı ve mesleki tutum ve davranışların oluşturulmasını da sağlamalıdır (Aydın, 2007:19).

Muhasebe eğitimi, muhasebecinin içinde çalıştığı çevresel koşulları görebilme, sorunları belirleme ve bunlara çözüm bulabilme becerilerinin kazandırılması açısından çok önemlidir (Fidan, 2006:76). Türkiye’deki mevcut uygulamalarda bu tür eğitimlere katılmak mecburiyeti bulunmamakla beraber çoğu Avrupa ülkesinde hizmet içi eğitimlere katılma zorunluluğu bulunmaktadır (Karasioğlu ve diğ., 2008:39). Ancak 26.07.2008 tarih ve 26948 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 5786 sayılı Kanun ile, 3568 sayılı Kanun’un 44’üncü maddesinde değişiklik yapılarak; muhasebe meslek mensupları için “mesleki geliştirme eğitimi” zorunluluk haline getirilmiştir. Söz konusu Kanun maddesi; “Meslek mensuplarının, mesleki faaliyetlerini fiilen devam ettirebilmeleri için Birlik ve odalar tarafından düzenlenecek mesleki geliştirme ve eğitim seminerlerine katılmaları zorunludur. Meslek içi eğitimle ilgili konular, eğitim programları ve süreleri ile diğer hususlara ilişkin usul ve esaslar yönetmelikle belirlenir” hükmünü ifade etmektedir. Bu yasa hükmüne göre Türkiye’de de muhasebe meslek mensuplarının belirli bir zaman diliminde, belirli bir yoğunlukta TÜRMOB ve odalar tarafından organize edilecek mesleki geliştirme eğitim programlarına katılmaları zorunlu olmaktadır.

Diğer bir görüşe göre muhasebe mesleğinde eğitimi genel olarak iki farklı düzeyde incelemek sınırların belirlenmesi açısından önemlidir. Bunlardan ilki mesleğin uygulanabilmesi ve meslek unvanının kazanılabilmesi için gerekli olan eğitimidir. Diğeri ise meslek unvanının kazanılmasından sonra değişen iş koşullarında mesleği icra edebilmek için güncel bilgi ihtiyacının karşılanabilmesi için hizmet içi eğitimidir (Karasioğlu ve diğ., 2008:38).

Yukarıda yapılan tanımlardan, muhasebe eğitiminin birinci aşamada, bireylerin henüz meslek mensubu olmadan önce örgün, açık, uzaktan ve karma öğretim sürecinde alınan muhasebe eğitimi ikincisi ise, meslek mensubunun (ya da adayının) meslek hayatına başladıktan sonra sürekli mesleki eğitim kapsamında aldığı muhasebe eğitimidir.

Aşağıda ayrı ayrı başlıklarda Türkiye’de muhasebe eğitiminin ortaöğretim, ön lisans, lisans ve lisans üstü düzeylerde verilmesiyle ilgili açıklamalar yapılmaktadır.

2.2.2.1. Örgün Öğretimde Muhasebe Eğitimi

Muhasebe eğitimi, ticaret ve meslek liselerinden itibaren lisansüstüne kadar değişik süreçlerde verilmektedir. Örgün öğretimde muhasebe eğitiminin amacı yetiştirmeye yöneliktir. Yetiştirme belirli bir işin gerektirdiği nitelik ve yeteneklerin bireye kazandırılmasına ilişkin eğitsel faaliyetlerdir. Yani bireyin o iş için yeterli olabilmesi amacıyla eğitilmesi, kısaca yetiştirilmesidir (Biçer ve Düztepe, 2003:16).

Muhasebe eğitiminin genel ve özel amaçları lisans düzeyi, yüksek lisans düzeyi ve doktora düzeyi açısından aşağıdaki gibi sıralanır (Çaldağ ve diğ., 2004:123):

Tablo 2. Muhasebe eğitiminin amaçları

AŞAMA	Genel Amaçlar	Özel Amaçlar
Lisans Düzeyi	Öğrencilerin konular hakkında genel bilgi sahibi olmasını sağlamaktır.	Öğrencilere, iş hayatında muhasebe verilerini kolaylıkla ve doğru olarak değerlendirebilecekleri bilimsel ve mesleki formasyonu kazandırmaktır.
Yüksek Lisans Düzeyi	Öğrencilere lisans düzeyinde öğrendiği konular hakkında daha detaylı bilgiler vererek uzmanlaşmalarını sağlamaktır.	Öğrencileri muhasebe alanında bilimsel araştırmalara yönelmek, bu konudaki yaratıcılıklarını artıracak formasyonu sağlamaktır.
Doktora Düzeyi	Konu hakkında detaylı bilgisi olan öğrencilerin hem uygulama hem de teorik anlamda ileri düzeyde çalışmalar yapmasını ve bilgi edinmesini sağlamaktır.	Literatüre, evrensel muhasebe bilimine katkı sağlayacak ve çağdaş bilimsel yenilikleri yansıtmaya özelliği gösteren çalışmalar kazandırmaktır.

Kaynak: Çaldağ ve Diğ., (2004:124).

Muhasebe mesleği açısından bilgi ve beceri konusunda yetişmeyi sağlayan örgün öğretim süreci, orta öğretimde muhasebe eğitimi, meslek yüksekokullarında muhasebe eğitimi, lisans düzeyinde muhasebe eğitimi ve lisansüstü düzeyde muhasebe eğitimi şeklinde gruplara ayrılabilir.

2.2.2.1.1. Ortaöğretimde Muhasebe Eğitimi

Ortaöğretim, ilköğretime dayalı olarak genel, mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında verilen en az dört yıl süreli eğitimidir. Ortaöğretim tek kademedен oluşmaktadır. İlköğretimi bitiren tüm öğrenciler, ortaöğretimden yararlanma hakkına sahiptirler (Başer, 2010:34).

Ortaöğretim 15-18 yaş grubunu kapsayan, öğrencilere bir meslek kazandırmayı ve onları yüksek öğretim kurumlarına hazırlamayı amaçlayan eğitim devresidir. Gerek süre açısından gerekse programlar açısından farklılık gösteren bu kurumlarda, öğrenciler milli eğitimin genel amaçları ve temel ilkelerine uygun olarak, asgari ortak bir genel kültür ile birlikte, ilgi ve yeteneklerine göre “yüksek öğretime”, “hem mesleğe hem de yüksek öğretime” veya “hayata ve iş alanlarına” hazırlanırlar (Tok ve Sontay, 2006:106).

Muhasebe mesleği iş dünyasında en revaçta olan mesleklerdendir. Bu bağlamda en çok ihtiyaç duyulan eleman muhasebe mesleğindedir. Bunun için muhasebe mesleği her öğrenim seviyesinde elemana ihtiyaç duymaktadır (Gökgöz, 2007:1). Türkiye’de ortaöğretim aşamasında verilen muhasebe eğitimi meslek liseleri bünyesinde yapılmaktadır. Bu eğitimde amaç, muhasebe mesleği için önemli olan ara insan gücünün yetiştirilmesidir (Gelpiş, 2008:12). Ticaret Meslek Lisesi düzeyinde ilk Türk okulu 1883 yılında “Hamidiye Ticaret Mektebi” adıyla kurulmuştur. Bu okulun adı 1915’de “Ticaret Mektebi Alisi” olarak değişmiştir. Daha sonra çeşitli tarihi devrelerde değişimlerden geçerek günümüze kadar gelmiştir (Gökgöz, 2007:1).

Ticaret meslek liselerinden son yıllarda mezun olan öğrencilerin genelde gerek kültür derslerinde gerekse mesleki derslerinde bilgi düzeylerinin yetersiz olduğu görülmektedir. Bu duruma etken faktörlerin en başında; yaklaşık geçen 10 yıldır üniversiteye giriş sınavında meslek lisesi mezunlarının diğer lise mezunlarına göre daha düşük katsayı ile başarı puanlarının hesaplanıyor olmasının; meslek liselerini, başarılı ve üniversite hayali olan ilköğretim mezunu öğrencilerin tercih etmiyor olmaları rol oynamıştır. Ancak, meslek lisesi mezunlarının üniversiteye giriş sınavlarında uygulanan “düşük katsayı” sorunu 2011 yılında Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) tarafından kaldırılmış ve her lise mezununun eşit katsayı ile başarı puanının hesaplanacağı kuralı

getirilmiştir. Bu gelişme 2012 yılından itibaren meslek liselerini, ilköğretimde daha başarılı öğrencilerin de tercih etmesini sağlayabilecektir.

Yine meslek lisesi son sınıf öğrencilerinin eğitim dönemi içinde haftada iki gün okulda diğer üç gün iş başında eğitim görüyor olmaları, söz konusu öğrencilerin öğrencilik duygularını olumsuz yönde etkilemekte ve derslerdeki performanslarını düşürmektedir. Kaldı ki; iş başında geçirdikleri zamanın ilgisiz işlerde çok verimsiz bir şekilde geçirildiği de, söz konusu lise öğrencilerinin en çok şikayet ettikleri konuların başında gelmektedir. Bu konu hakkında Milli Eğitim Bakanlığı'nın ciddi inceleme yaparak; bu olumsuz durumun ıslahı ile ilgili çalışmaları yapması, muhasebe eğitiminin kalitesi açısından da önemli görülmektedir.

2.2.2.1.2. Meslek Yüksekokullarında Muhasebe Eğitimi

Muhasebe eğitim ve öğretimi alanında örgün öğretim kurumlarından biri de meslek yüksekokullarıdır. Meslek yüksekokullarının temel amaçlarından birisi kuşkusuz piyasaya yetişmiş iş gücü ve ara eleman yetiştirmektir. Daha önce Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı olarak faaliyette bulunan bu okullar YÖK ile birlikte üniversiteler bünyesine alınmışlardır. Üniversitelerin sayıca çoğalması ve fiziken yurdun dört bir yanına yayılmış olmaları üniversitelerin gerek fiziki, gerek teknik donanım sorunlarını çözememelerini gündeme getirmiştir. Yine en ciddi sorun olarak da karşımıza akademisyen ve öğretim elemanı gereksinimlerini karşılayamamaları çıkmaktadır (Güçlü, 2004:197).

Meslek yüksekokullarının fiziki yetersizliklerinin yanında, genelde mesleki eğitimi, özelde ise muhasebe eğitimini fevkalade olumsuz yönde etkileyen en önemli faktörlerin başında, ticaret meslek liselerinden sınavsız geçiş hakkını kullanarak meslek yüksekokullarına geçiş yapan ve bilgi düzeyi oldukça yetersiz bulunan öğrenci profilinin mevcudiyeti, 1990'lı yıllara göre meslek yüksekokullarının eğitim-öğretim kalitesinin düşmesine neden olmuştur.

Meslek lisesi mezunu eğitim düzeyi yetersiz olan öğrencilerin meslek yüksekokullarını tercih etmeleri halinde, diğer lise mezunlarına göre öncelikli olarak meslek yüksekokullarına yerleştirilmeleri; diğer lise mezunlarından gelmek isteyen daha başarılı adayların önünü de kesmektedir.

Bu konuda YÖK'ün ciddi bir çalışma yaparak; bu olumsuz gidişin düzeltilmesi için, meslek yüksekokullarına tekrar sınavlı girişin getirilmesini sağlaması, mesleki eğitimin kalitesinin artırılması adına yapılmış fevkalade önemli bir adım olacaktır.

2.2.2.1.3. Lisans Düzeyinde Muhasebe Eğitimi

Türkiye'de çok sayıda üniversitede işletme, iktisat, iktisadi ve idari bilimler fakültesi (İİBF) ve benzeri isimlerle yer alan fakültelerde lisans düzeyinde muhasebe eğitimi verilmektedir. Ancak, bu fakültelerin bölümleri arasında muhasebe eğitimi açısından homojen bir uygulama bulunmamaktadır. Yani bazı bölümlerin ders programlarında muhasebe mesleğiyle ilgili derslerin yoğun olduğu görülürken diğer bazılarında bu yoğunluk görülmeyebilmektedir. Hatta bazen farklı fakültelerdeki aynı isimli bölümler arasında dahi muhasebe mesleğiyle ilgili okutulan derslerin sayısı oldukça farklılık gösterebilmektedir. Aslında bu durum muhasebe eğitimi açısından bir sorun oluşturmaktadır.

Lisans düzeyinde verilecek muhasebe eğitiminin hedefi, muhasebe temel kavramlarının bir davranış biçimi olarak öğrenciye kazandırılması ve teknik becerilerle bilginin oluşturması, ölçmesi ve en önemlisi analiz ederek karar almada kullanmasının sağlanmasıdır (Zaif, 2004:57).

Üniversitelerde lisans düzeyinde verilen dersler arasında muhasebe derslerinin piyasayla olan ilişkisi açısından farklı bir yeri vardır. Zira muhasebe derslerinde verilen bilgiler ve söz konusu bilgilerin elde edilme süreci, piyasayla büyük bir paralellik göstermektedir. Bu önemden dolayı da özellikle lisans düzeyinde verilen muhasebe eğitiminin kalitesi; öğrenci, öğretici, uygulayıcı ve söz konusu eğitimi alan öğrencileri istihdam edecek işletmeler son derece önemlidir (Kaya ve Daştan, 2004:201).

Üniversitelerde verilen muhasebe eğitimi, büyük rekabetin yaşandığı iş dünyasına nitelikli personel yetiştirme amacına yönelik olmalıdır. Bu amaca ulaşabilmek için teorik muhasebe derslerinin yanında muhasebe paket programları ve uygulamalı muhasebe derslerine ağırlık verilmelidir (Karasioğlu ve diğ., 2008:38-39). Ancak şunu da belirtmek gerekir ki, ülkemizde muhasebe eğitimi veren fakültelerimizdeki öğrenci sayıları ve derslik özellikleri bir takım öğrenmeye yönelik öğretim tekniklerinin uygulanmasına imkan vermemektedir. Öğretim elemanının bilgi birikimi, bilgiyi

aktarma yeteneği ve kullandığı teknikler muhasebe eğitiminde hedefi yakalamaya y6nelik olsa da fiziki koşullar bu hedefe ulaşmayı engelleyebilmektedir (Zaif, 2004:59).

G6n6m6zde bilgi ve iletişim teknolojilerinin ortaya çıkarttığı yeni oluşumlar muhasebe eğitim ve uygulamalarında, bu mesleği uygulamalı ve akademik d6zeyde yapanlarda “stratejik bir değişim” kaçınılmaz olmuştur. Bu nedenle (S6rmeli, 2007:30):

i-Muhasebeye (muhasebe disiplinine),

ii-Muhasebe eğitimine ve 6đretimine,

iii-Muhasebe uygulayıcılarına,

iv-Muhasebe bilim adamlarına “teknik yeterlilik ve beceri” gereği doğmuştur.

Bu gereklilik çerçevesinde aşağıdaki konular b6y6k 6nem kazanmıştır (S6rmeli, 2007:30):

i- 6đrencileri gerçek iş d6nyası ile tanıştırmak ve onlara deneyim kazandırmak,

ii- 6đrencilere karar vermeye y6nelik finansal bilgi ve modelleri vermek,

iii- 6đrencilere bilgi işlem yeteneği kazandırmak,

iv- Muhasebe ve veri tabanı yazılımlarına yakın olmalarını sağlamak,

v- Ekonomi, finans, vergi gibi konulara yakın olmalarını sağlamak.

Muhasebe eğitimi, akademik bilgi kazandıran muhasebe kuramı ile muhasebe uygulamalarından oluşan bir b6t6nd6r. Muhasebe uygulamaları, muhasebe kuramına ilişkin mantığın oluşturulması ve geliştirilmesi için zorunludur. Muhasebeye ilişkin dersler, lisans ve lisans6st6 programlarda 6đretilmesi ve 6đrenilmesi eğitim kalitesi ve etkinliği ile b6y6k 6l6de ilgili derslerdir (Demirkan, 2004:99).

Yapılan bir araştırmadan elde edilen sonuca g6re genel muhasebe, şirketler muhasebesi, maliyet muhasebesi ve y6netim muhasebesi derslerinin 6niversitelerde, işletmelerin taleplerini karşılar d6zeyde verildiği, bunun aksine, sigorta muhasebesi, evre muhasebesi, enflasyon muhasebesi, bilgisayarlı muhasebe, uluslararası muhasebe, konaklama muhasebesi, finansal tablolar analizi, vergi hukuku ve muhasebeleştirilmesi, işletmelerde vergi avantajları, denetim – revizyon ve devlet muhasebesi gibi derslerin

ise üniversitelerde verilme düzeyinin, işletmelerin taleplerini karşılayamayacak kadar düşük kaldığını göstermektedir (Gençtürk, 2006:57).

Sürmeli'ye (2004:111) göre “lisans düzeyinde verilen muhasebe bilgileri, tüm muhasebeyi anlamaya ve kullanmaya yeterli midir?” sorusunun cevabı “hayır” olmaktadır. Bu durum muhasebe eğitiminin lisansüstünde de verilmesi zorunluluğunu getirmektedir.

Muhasebe meslek yasasında yapılan düzenleme ile artık sadece lisans mezunları muhasebe meslek ruhsatı alabilme hakkına sahip bulunmaktadırlar. Ancak, yasada meslek ruhsatı alabileceği belirtilen fakülteler arasında, öğrencilik döneminde hiç muhasebe dersi almamış bulunan hukuk fakültesi mezunlarının da yer almış olması çok manidardır. Çünkü profesyonel anlamda muhasebe mesleğini icra edebilmek için, hukuk bilgisi yanında önemli düzeyde muhasebe bilgi ve becerilerine de sahip olmak gerekmektedir.

Muhasebe meslek ruhsatı alabilme şartlarını yerine getirebilen meslek adaylarına, söz konusu meslek ruhsatı TÜRMOB tarafından verilmekte ve bu ruhsat, muhasebe mesleğini icra edebilmenin en önemli şartlarından birini oluşturmaktadır.

2.2.2.1.4. Lisansüstü Düzeyde Muhasebe Eğitimi

Muhasebe ve finansman alanında lisansüstü yapmak isteyen adayların mutlaka asgari belirlenmiş bir düzeyde muhasebe ve finansman konusunda ders almış olması zorunlu tutulmalıdır. Kredisi yeterli gelmeyen adaylardan, gerekirse isimleri belirlenecek derslerin lisans düzeyinde alınması istenmelidir. Çünkü mevcut duruma göre lisans mezuniyeti farklı olsa dahi, işletme vb. alanlardan birinde lisansüstü yapmış olan bir kişi meslek mensubu aday olabilmektedir.

Genel olarak muhasebe dersleri, uygulama ile paralel götürülmesi gereken bir derslerdir. Lisans düzeyinde temel teknik bilgilerin öğrenciye verildiği aşamada dersler teorik ağırlıklı olmaktadır. Ancak yüksek lisans düzeyinde uygulama ile entegrasyon kurulmaya başlanması gerekmektedir. Hele hele doktora düzeyinde uygulama ile tam entegrasyonun kurulması gerekmektedir. Ayrıca muhasebe eğitiminde artık geleneksel eğitim yöntemlerinden vazgeçilmeli, çağdaş anlamda öğrenci odaklı, dinamik ders ortamlarının sağlandığı eğitim yöntemleri tercih edilmelidir (Çaldağ ve Diğ., 2004:123).

Muhasebe konusunda ne kadar mesleki uygulama yapılırsa, eğitime tabi bireyin muhasebe mesleğiyle ilgili bilgi ve becerileri o ölçüde artar; yetkinliği gelişir ve meslek yaşamındaki performansı yükselir.

2.2.2.2. Sürekli Muhasebe Eğitimi

Muhasebe mesleği özellikle son asırda önemli değişme ve gelişme yaşamış ve özellikle son yıllarda küreselleşme ve teknolojidaki gelişmelerin etkisiyle muhasebedeki bu değişim hızı daha da artmıştır. Muhasebe mesleğindeki bu değişme ve gelişmeler sürekli olarak muhasebe meslek mensuplarının da mesleki bilgi ve becerilerini yenilemelerini gerekli kılmaktadır.

Hızla değişen çevre koşulları ve toplumsal dinamizm; hemen her alanda daha nitelikli insan gücüne duyulan ihtiyacın artmasına bağlı olmaktadır. Bugün birçok ülke gelecek yüzyılın ekonomik özelliklerini, uluslararası ilişkilerin boyutlarını ve yetiştirilecek insan tipinin özelliklerini belirlemeye çalışmaktadır (Arslan, 2002:50).

Meslek eğitimini tamamlayan muhasebeci adayları mesleğe atıldıklarında, öğrenilen bilgilerinin zamanla kaybolduğunu bu nedenle kendisini değişen bilgi, beceri ve değerlere karşı devamlı yenilemek zorunda olduğunu kabul etmek zorunda kalır (Fırat, 2009:116). Mesleki konularda ihtiyaç duyulan yeni bilgi ve becerilerin edinilmesinde hizmet içi eğitim vb. sürekli mesleki geliştirme programları uygulanabilir.

Hizmet içi eğitim ise genellikle meslek kuruluşları tarafından sunulan eğitim hizmetlerini kapsamaktadır. Türkiye’de hizmet içi eğitim faaliyetleri seminerler, konferanslar, toplantılar, süreli yayınlar ve çeşitli eğitim danışmanlık firmaları aracılığıyla verilmektedir (Karasioğlu ve diğ., 2008:39). Meslek odaları vb. kurum ve kuruluşlar tarafından uygulanacak sürekli mesleki geliştirme programları meslek mensubunun değişen şartlara daha kısa sürede uyum sağlamasını ve mesleki faaliyetlerde sorun yaşamamasını sağlayacaktır.

Yaşam boyu öğrenmeye hem insanın hem de toplumun ihtiyaç duyması, hizmet içi eğitimi bireyler için bir hak, devlet için bir görev niteliğine kavuşturmuştur. İnsanların hayatı boyunca, eğitimin bir gereği olarak hizmet içi eğitim, insanların meslek içindeki bilgi ve becerilerini arttırarak, gelişen teknolojiye uyum sağlamalarını hedeflemektir (Kayabaş, 2008:12). Hizmet içi eğitim vb. sürekli mesleki geliştirme programları

aracılığıyla birey mesleki görev ve sorumluluklarını başarılı bir şekilde yerine getirebilmek için ihtiyaç duyduğu yeni bilgi ve becerileri elde etmiş olacak, toplum ise görev ve sorumluluklarını başarılı olarak yerine getiren işgücüne sahip olmakla refah düzeyi yükselecek ve yaşam standartları yüksek daha mutlu ve huzurlu bir toplum olacaktır.

Sürekli eğitimi, mezuniyet sonrası (postgraduate) eğitimden ayırmak gerekir. Lisans mezuniyeti sonrası yapılan lisansüstü (yüksek lisan ve doktora) eğitim, bir uzmanlık belgesi veya akademik derece almayı amaçlayan bir eğitimidir. Sürekli eğitimde böyle bir amaç yoktur. Amaç meslek mensubunun bilgi ve becerisini artırmasıdır. Bu bakımdan lisans eğitiminin ikinci aşaması olan mezuniyet sonrası eğitim örgün bir eğitim, üçüncü aşaması olan sürekli eğitim ise yaygın yetişkin eğitimidir (Subaşı, 2006:46).

Meslek mensubunun sürekli mesleki eğitimdeki amacı, mesleki değişme ve gelişmeye sürekli uyum sağlayabilmesi ve mesleki uygulamaların gerektirdiği yeni bilgi ve becerileri kazanarak, yetkin şekilde mesleki görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmesidir. Buradan da anlaşılıyor ki; meslek mensuplarının mesleki yetkinliklerini geliştirebilmelerinin temelinde sürekli eğitim programlarına kesintisiz katılarak, bilgi ve becerilerini güncellemelerinin gerekli olduğu yatmaktadır. 2008 yılında 3568 sayılı Muhasebe Meslek Yasası'nın 44. maddesinde yapılan değişiklikle, muhasebe meslek mensuplarının mesleki geliştirme programlarına katılımı zorunlu hale getirilmiş fakat, mesleki yetkinliğin geliştirilmesi açısından oldukça önemli görülen söz konusu programlar halen pratik hayata geçirilememiştir.

İnsanlığın var oluşundan günümüze kadar olan süreçte sürekli öğrenilmesi gereken yeni bilgi ve beceriler ortaya çıktığı gibi bu bilgileri öğretme konusunda önemli görevler üstlenmiş olan öğretmenlerin yetiştirilmesinde, görevlerinde, rollerinde vb. de her geçen gün gelişme ve değişimler olmaktadır (Tekin ve Ayas, 2008:65).

Bir işletmede hizmet içi eğitimin hedefleri şu şekilde özetlenebilir (Yalçın ve İri, 2003:4-5):

- i- İş görenlerin işe ilişkin bilgi, beceri ve tutumlarını değiştirmek,
- ii- İşe alma sürecini geliştirmek,

- iii- İş görenlerin işletmeye bağlılıklarını arttırmak,
- iv- İşletmenin çevredeki imajını güçlendirmek,
- v- Kazaları azaltmak ve iş güvenliğini sağlamak,
- vi- İşe devamsızlığı minimum seviyeye indirmek,
- vii- İş görenlerin işletme ile uyumunu sağlamak,
- viii-Nitelik ve nicelik bakımından verimliliği ve maneviyatı arttırmak,
- ix- İş tatminliği yükseltmek, örgüt iletişimini güçlendirmek, personelin örgütsel amaçları öğrenmesini sağlamak, iç kaynaklardan personel teminini yükseltmek, personelin istenilmeyen davranışlarına engel olmak, personelin sorumluluk alma yeteneğini arttırmak, dinleme kavrama ve yazma yeteneğini yükseltmek, personelin kendine güvenme ve başarıya duygusunu geliştirmek,
- x- Hammadde ve malzeme israfını önlemek,
- xi- Yine hizmet içi eğitim öğrenme süresini kısaltır, gözetimi azaltır, örgütte süreklilik ve esneklik sağlar. Dahası, iş görenin eğitim programına alınması, onun kişiliğine özel bir değer verildiği anlamına gelir.

Çağımızda öğrenmeyi tesadüfi olmaktan kurtaran ve sistemli hale getiren hizmet içi eğitimi zorunlu kılan sebepler ise şunlardır (Yalçın ve İri, 2003:5):

- i-Hizmet öncesinde verilen bilgiler eksik ve yetersizdir,
- ii-Günümüzde bilim ve teknikte meydana gelen hızlı gelişmeler sektörde uygulanmakta olan bilgi teknik ve yöntemleri yetersiz kılmaktadır,
- iii-Bazı bilgi ve beceriler yalnız hizmet içinde kazanılır, görevleri etkinlikle yerine getirilmesi için gereken bilgi ve beceriler sadece hizmete girdikten sonra kazanılabilir,
- iv-Kişi nerede olursa olsun kendini geliştirmek ister. İnsanın yükselme isteği üst düzeyde ihtiyaç altındadır.

v-Öğrenme etkinliği her yerde her zaman olagelen bir etkinliktir. Bu sürecin rastlantılara bırakılması, istenmeyen davranışlara ve alışkanlıkların oluşmasına neden olabilir.

Sürekli mesleki eğitim, belli bir konuda var olan bilgi ve becerilerin geliştirilmesine ve bu şekilde günün şartlarına uyum sağlayabilen mesleki yetkinliğin kazanılmasına ve sürdürülebilmesine yönelik bir eğitim sürecidir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, sürekli mesleki eğitim belli bir anda yapılıp tamamlanan bir çalışma değil; meslek mensubunun mesleki hayata başladığı anda başlayıp, mesleğini bıraktığı ana kadar meslek yaşamı boyunca devam eden bir süreçtir.

2.2.3. Dünya’da Muhasebe Eğitimi

Özellikle gelişmiş ülkelerde muhasebe sisteminin geliştirilmesi ve uygulanması Türkiye’den yaklaşık 40-50 yıl daha önce gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla bu ülkelerde muhasebe mesleğinin gelişmesi ve kurumsallaşması daha önce olmuştur. Bu ülkelerde özellikle meslek mensuplarının mesleki gelişmelerinin sağlanabilmesi için sürekli eğitim faaliyetlerinin uygulanması, meslek mensuplarının yetkinliklerinin geliştirilmesinde önemli rol oynamaktadır.

Küreselleşme ile birlikte bilgiye ulaşmak kolaylaşmış ve bilgi edinmenin maliyeti azalmıştır. Bu nedenle teknolojinin gelişimi paralelinde hizmet sektöründe pazarın büyümesi, sermayenin dünyaya yayılması ve uluslararası şirketlerin sayısının artması dolayısıyla arasındaki rekabet de hızlanmıştır. Bütün bunlar işletmelerin kendilerini sürekli yenilemeleri gerektiğini ve işletme çevresindeki değişimlere uyum göstermesi zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır (Aydın, 2007:64-65). Bu durum ise, muhasebe meslek mensupları açısından sürekli muhasebe eğitiminin önemini artırmaktadır.

Muhasebe mesleğiyle ilgili yapılan bazı çalışmalarda, küreselleşen dünyada muhasebe mesleği açısından eğitimin daha da önem kazandığını vurgulanmaktadır. Bir araştırmaya ait bulgularda, muhasebe mesleğinin gerektirdiği ile meslek mensuplarının edindikleri beceriler arasındaki farka dikkat çekilmektedir. Muhasebe meslek eğitimi veren okulların verdikleri ile işletmelerin istedikleri beceriler arasında ortaya çıkan açığın kapatılması için, okul müfredat ve eğitim programlarının piyasaya dönük olarak ayarlanması gerektiği belirtilmektedir. Muhasebe eğitim sisteminin, bilgi tabanlı bir

eğitimden uygulamaya dönük süreç eksenli bir eğitim sistemine geçilmesi gerektiği önerilmektedir. Öğrenciler, bilgiyi sadece yüklenen ve öğrenen olarak değil; aynı zamanda araştıran ve sorgulayan bir eğitim sisteminde yetiştirilmelidirler (Mohamed and Lashine, 2003:13-14).

Muhasebe eğitiminde ürünün tanım ve niteliklerinin belirlenmesi, iş ortamının son elli yıldaki en canlı konularından birisi olmuştur. Yirminci yüzyılın, yirmibirinci yüzyıla yönelen son kavşağında küreselleşme ve dünyanın tek pazar olması hedefi gündeme gelirken, muhasebe eğitiminin de özellikle geçen yirmi yılda olağanüstü ilgi, tartışma ve hazırlıklara konu olduğu görülmüştür. Üzerinde yaklaşık görüş birliği sağlanan ürün “yetkinlik temelinde muhasebe eğitimi”dir. Sorun ise, bunun yeterince sağlanamamasıdır (Öncü ve Aktaş, 2004:151). Kanada muhasebe eğitim sisteminin İngiltere, Amerika, Avustralya ve Hollanda ile karşılaştırmalı olarak yapılan bir araştırmada elde edilen en önemli bulgunun; yetkinlik eğitime dair uygulama yapılırken yetkinlik kavramının ve hedeflerinin tanımlanmasının önemli olduğu ifade edilmektedir. Söz konusu araştırma bulgularında, muhasebe meslek eğitiminde beceri ve uygulama eğitiminin birlikte verilmesi halinde, verilen eğitimin oldukça etkili olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca, karşılaştırma yapılan ülkelerin de, bu konularda 1980’li yıllardan bu yana sürekli bir arayış ve çaba içinde buldukları da belirtilmektedir (Boritz ve Carnaghan, 2003:34).

Mesleki yetkinliğin kazanılması ve sürdürülebilmesinin olmazsa olmaz kuralı olan sürekli mesleki geliştirme programlarının meslek odaları tarafından devamlı yapılması ve bu programlara meslek mensubunun katılımı gerekmektedir. Gelişmiş ülkelerde meslek mensupların bu programlara katılımlarının zorunluluk olması, bu programların etkinliğini artırmaktadır.

Yeni lisans muhasebe eğitimi öğrencilere temel bir öğrenme felsefesi ve mesleki yetkinlik vermeli fakat bununla beraber bazı özel konuları da içerebilmelidir. Bu konular (Diamond, 2005:356-357):

- İş ve iş dışı girişimlerin tasarımı,
- İş ve iş dışı girişimlerde sorun tanımlama ve belirsizlik,
- Risk değerlemesi ve enformasyon değerlendirme,

- Multi-medya okuryazarlığı ve iletişim,
- Dinleme sanatı,
- Elektronik ticaret ve kağıtsız organizasyon,
- Liderlik ve takipçiliğin ahlaki ve kültürel boyutları,
- İşletme liderliği ile kamu yararı ve sosyal sorumluluk,
- Muhasebe bilgisinin çekirdek kavramları,
- Muhasebe ilkeleri ve yönetsel kararları ile ilgili uygulamalar

Herhangi bir ülkede muhasebe sistemi o ülkenin kültürel ve hukuki yapısı, vergi kanunları, işletme sahipleri ile sermaye sahipleri arasındaki ilişki ve ekonomik ortam gibi pek çok faktörün etkisi altında gelişimini sürdürür. Bu faktörlerin karışımı her ülkede farklı olduğu için muhasebe sistemleri farklı şekilde gelişerek muhasebe sistemlerinde çeşitlenmeye neden olmaktadır. Küreselleşen dünyada küreselleşen muhasebe ve denetim standartlarının sonucu muhasebe meslek mensuplarının eğitiminde de standardizasyon ihtiyacı doğmuştur. Bunun sonucunda küresel muhasebe eğitimi için bölgesel ve uluslararası düzeydeki kuruluşlar çeşitli düzenlemeler ve çalışmalar yapmışlardır (Köse ve Saban,2005: 143). Küreselleşmenin etkisi dünyadaki bir çok ülke için geçerlidir. Muhasebe eğitimi ve gelişimi konusunda, gelişmekte olan ülkelerde de yoğun bir çaba gösterildiği muhasebe ile ilgili bazı kaynaklardan anlaşılmaktadır (Mashayekhi and Mashayekh, 2008; Barke, 2006:308).

Genel olarak muhasebe eğitiminin altı temel sorunu olarak şu unsurlar dile getirilmektedir; eğitim programının içeriği ve müfredatı, pedagoji (yapıcı olmayan yani ezbere dayanan bir eğitim), beceri gelişiminde sorun yaşanması, uygun teknolojinin kullanılmaması, yetkinliğin geliştirilememesi ve ödül sisteminin uygulanmaması, stratejik yönlendirmenin uygulanmaması olarak sıralanabilir (Howieson, 2003:88).

Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu (IFAC) dünyanın birçok ülkesindeki muhasebe meslek mensuplarını bir çatı altında toplayan bir üst yapılanmadır. 1977 yılında kurulan bu kuruluşun misyonu, dünya çapında muhasebe mesleğinin güçlendirilmesi için devam eden yüksek kalitede mesleki standartlara bağlılığı teşvik ederek, güçlü uluslararası

ekonomilerin gelişmesine de katkı sağlayarak; kamu çıkarına hizmet etmek, muhasebe standartlarının uluslararası uyumlaştırılmasını sürdürmek ve meslek uzmanlığı ile alakalı konularda kamu yararına söz sahibi olmaktır. IFAC kamu uygulamalarında yaklaşık 2,5 milyon muhasebe meslek mensubunu temsil eden, dünya çapında sanayi ve ticarete, kamu sektöründe ve eğitimde oluşan, 124 ülkede 159 üye kuruluşu bünyesinde toplamıştır. IFAC kamu çıkarlarını korumak, yatırımcılar ve diğer çıkar gruplarının kullandığı bilgilerin güvenilirliğini sağlamak için uluslararası kabul görmüş standartlar geliştirmek, teşvik etmek ve uygulamanın bir araç olarak temel bir yol olduğunu kabul etmiştir (IFAC, 2012b).

Etik standartlara ilk olarak, muhasebeciler eğitim konusunda da sağlam bir temele ihtiyaç duymaktadır ve IFAC da tüm dünyada muhasebe eğitim programlarının düzenlenmesi için çalışmalar yapmaktadır. IFAC'ın Uluslararası Muhasebe Eğitim Standartları Kurulu, tüm muhasebeciler için yetkinlik ve sürekli mesleki gelişim gereklilikleri ile ilgili Uluslararası Eğitim Standartları ve kılavuzlar geliştirmektedir (Aydın, 2007:62).

Muhasebe mesleğinin küreselleşmesi konusunda önemli gelişmelerin yaşandığı bir dönemde uluslararası muhasebeciler federasyonu (IFAC - International Federation of Accountants) 1996 yılında 9 numaralı uluslararası eğitim tüzüğünü (Melsek Öncesi Eğitim: Profesyonel Muhasebeciler İçin Yetkinlik ve Deneyim Gereklilerinin Değerlendirilmesi) yayımlamıştır. Tüzüğün yayımlanma amacı; muhasebe eğitimi ve deneyiminin amacı, yaşamları boyunca içinde çalıştıkları mesleğe ve topluma pozitif katkı yapabilme yeteneğine sahip, yetkin meslek mensupları yetiştirmektir. Meslekte zaman içinde giderek yoğunlaşan değişimler karşısında mesleki yetkinliğin sürdürülebilmesi için, muhasebe meslek mensuplarının öğrenmeyi; bir öğrenme tutumu geliştirip, sürekli hale getirmelerini zorunlu kılmaktadır (Ayboğa, 2003:353-354). Gelişen teknoloji karşısında profesyonellik ve uzmanlaşmanın muhasebe eğitiminde yeri ve önemi artmıştır (Fırat, 2009:119).

Muhasebe eğitiminin küreselleşme sürecini hızlandıran faktörler arasında sermaye piyasalarındaki gelişmeler, ticaret sınırlarının kaldırılması, bunların sonucu olarak ortaya çıkan (i) Harmonizasyon çalışmaları ve muhasebe standartları, (ii) Akreditasyon standartları ve (iii) Muhasebe meslek mensuplarının çalışma isteği sayılabilir.

Muhasebe eğitiminin küreselleşme sürecini hızlandıran bu faktörler aşağıdaki gibi açıklanabilir (Köse ve Saban, 2005:144-147):

i-Harmonizasyon çalışmaları ve muhasebe standartları: Bu etkilerin başlangıç noktası bekli de son yıllarda yapıla gelen muhasebe alanındaki harmonizasyon çalışmalarının bir sonucu olarak uluslararası düzeydeki düzenlemelerdir. Muhasebede harmonizasyon; finansal tabloların uluslararası platformlarda karşılaştırılabilirliğini arttırmak amacı ile muhasebe standartlarında, uygulamalarında ve profesyonel yetki verme programlarında ülkeler arası farklılıkların azaltılması veya tamamen ortadan kaldırılması sürecidir. Harmonizasyon ile sermaye sahiplerinin şirketlerin finansal durumu hakkında karşılaştırılabilir ve anlaşılır bilgiler elde ederek daha rasyonel yatırımlar yapmaları dolayısıyla sermaye piyasalarının daha etkin hale gelmesi hedeflenmektedir.

ii-Akreditasyon Standartları: Muhasebe programlarının hedeflenen misyonlarının etkinliği ve bir bütün olarak yüksek kalitesinin sağlanabilmesi için bir rehber çerçeveyi oluşturan standartlardır.

iii-Meslek Mensuplarının Çalışma İsteği: Diğer bir neden muhasebecilerin başka ülkelerde çalışabilmesi için tanınma konusundaki gelişmelerdir. Örneğin ABD, Kanada ve Avusturalya arasında karşılıklı olarak muhasebe meslek mensupları tanınmaktadır. Bugünün global ortamında tanınma ve profesyonellerin serbest dolaşımı önemli konulardan biri haline gelmiştir. Diğer meslek mensupları gibi muhasebe mesleği de NAFTA (Kuzey Amerika Serbest Ticaret Antlaşması) GATS (Hizmetler Ticareti Genel Anlaşması (GTSA)) (General Agreement of Trade and Services) gibi anlaşmalardan büyük ölçüde etkilenmektedir. Muhasebecilerin karşılıklı tanınması dünya ticaret örgütü GATS ile düzenlenmektedir.

Uluslararası Muhasebe Eğitimi ve Araştırma Birliği (IAAER) tarafından çıkarılan “Muhasebe Eğitimcileri İçin Küresel Kurallar” ise muhasebe eğitimi veren birçok kurum tarafından dikkate alınmaktadır. Bu kurallara göre bir eğitmen, muhasebe eğitimine ilişkin sorumluluklar, akademik araştırmalara ilişkin sorumluluklar ve muhasebe eğitime ilişkin sorumluluklar taşımalıdır (Fırat ve Üçoğlu, 2009:54).

Ancak, tam bir harmanizasyon anlayışıyla hareket edip, IES, IAS/IFRS'ler vb standartların her ülke tarafından aynen tercüme edilip uygulanmasının sakıncaları olabilir. IES, IAS/IFRS'ler vb standartların her ülkenin kendi özel şartları dikkate alınıp; bu standartların söz konusu ülke açısından uygulanabilir hale getirildikten sonra uygulanması daha anlamlı olacaktır.

Muhasebe mesleğinin etkin bir şekilde sürdürülebilmesi için meslekte uzmanlaşma ve eğitim gerekmektedir. Dünyada muhasebe denetiminde belli yetki belgeleri bulunmaktadır. ACCA, CA, CPA, CIMA vb. gibi. Bu yetki belgelerini almak hiç kolay değildir. Bu yetki belgelerini almak için çok yoğun bir eğitim programı ve dönemi vardır. Bu eğitimler denetim, vergi ve muhasebe konularının dışında bilgi işlem sistemleri, yönetim muhasebesi, şirket alım satımları, gelişmiş finansal enstrümanlar gibi küresel gündemde olan çağdaş konuları da içermektedir (Ayboğa, 2003:354-355). Muhasebe mesleğiyle ilgili yetki belgesi sahibi olduktan sonra muhasebe eğitiminin bittiği düşünülmemelidir. Alınan meslek ruhsatının verdiği yetkileri yetkin bir şekilde kullanabilmek için, öğrencilik ve mesleki staj dönemlerinde kazanılan donanımın olduğu düzeyde kalmaması; yaşam boyu öğrenme faaliyetlerine katılarak sürdürülmesi gerekmektedir (Howieson, 2003:100).

Dünyanın bazı ülkelerinde muhasebe eğitimi ve tarihi gelişiminin ele alındığı çalışmalarda, muhasebe mesleğinin tam bir meslek olabilmesi için, muhasebe eğitiminde ve hizmet içi eğitim çalışmalarında etik konusuna önem verilmesi ve bu çalışmaların merkeze alınması gerekliliği üzerinde durulmaktadır (Gaffikin, 2009:183-184). Son dönemde dünyada yaşanan finans krizin ortaya çıkması, muhasebe meslek mensuplarının mesleki değerlere, etik ilkelere ve tutumlara duyarsızlık göstermelerinden kaynaklanmaktadır. Bu nedendir ki; üniversitelerin muhasebe mesleğine girenlere sadece mesleki bilgi değil; aynı zamanda ne denli asil ve etik değerlere duyarlılığın çok önemli olduğu bir mesleğe adım attıkları bilgisinin de verilmesinin gerekliliğine vurgu yapılmaktadır. Çünkü, bu konuda verilen eğitim mesleki değerlere, etik ilkelere ve tutumlara duyarlılığı arttıracak ve meslek mensuplarının bu kurallara uygun hareket etme konusunda daha dikkatli olmalarını sağlayacaktır (Diamond, 2005:361). Yolsuzluk karşıtı eğitim, program ve denetim aracılığı ile toplumda mesleğin kaybettiği güven duygusunun yeniden kazandırılmasına

dönük olarak meslek örgütleri ve hükümetler düzeyinde denetim ve eğitim konularında sürekli olarak çalışmalar yapılmaktadır. Buna göre piyasalarda meslek mensuplarına dönük algılanan güven açıklığının kapatılması için denetim ve iletişimin sürekliliğinin gerekli olduğu belirtilmektedir. AICPA'nın meslek için liderlik etkisinin önemi de vurgulanıyor (Rezaee, 2004:146-147).

IFAC'ın muhasebe eğitimi konusunda bağımsız bir standart belirleyici organı olan Uluslararası Muhasebe Eğitim Standartları Kurulu (IAESB); mesleki bilgi, beceri, değerler, etik ilkeler ve tutumları kapsayan muhasebe eğitim, geliştirme ve iyileştirme yoluyla dünya çapında muhasebe mesleğinin güçlendirilmesi için kamu yararına hizmet veren bağımsız bir standart belirleme organıdır (IFAC, 2012a).

Uluslararası Muhasebe Eğitimi Standartları Kurulu (IAESB), mesleki bilgi, beceri ve değerlerin geliştirilmesinin yanı sıra, muhasebe öğrencilerinin ve muhasebe mesleğini icra edenlerin etik zemininin oluşturulmasına yönelik standartları da yayınlamaktadır (Fırat ve Üçoğlu, 2009:55). IAESB tarafından, muhasebe eğitiminin içeriği ve bir profesyonel muhasebe meslek mensubunda var olması gereken mesleki yetkinlik konularını içeren standartları Uluslararası Muhasebe Eğitim Standartları (IES-International Education Standart for Professional Accountants) olarak yayınlanmıştır (Demir ve Bahadır, 2009:270-271). IAESB tarafından yayımlanan Uluslararası Eğitim Standartları, tüm dünyada muhasebe eğitimi konusunda harmonizasyonun sağlanabilmesine ve muhasebe mesleğinin daha yetkin bir şekilde uygulanabilmesine katkı sağlayacak standartlardır.

2.2.4. Uluslararası Eğitim Standartlarının Kapsamı

Muhasebe meslek mensuplarının için uluslararası eğitim standartlarının yayımlanmasıyla; eğitim, staj ve sürekli mesleki gelişim de dahil olmak üzere ruhsatlı muhasebecilerin asgari öğrenme şartları için kriterler oluşturarak, muhasebe mesleğinin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Uluslararası Eğitim Standartlarının uygulanmasındaki genel amaç, eğitim programının parçalarını uygun bir biçimde birleştirerek yetkin muhasebe mensupları yetiştirmektir (TÜRMOB, 2011e:23-24).

Uluslararası Muhasebe Eğitim Standartları Kurulu muhasebe standartlarını küreselleşmesinde kayda değer rol oynamıştır. Uluslararası Muhasebe Eğitim Standartları Kurulu'nun temel amaçları şunlardır (JR., 2010:601-605):

i-Profesyonel muhasebecileri değerlendiren ve geliştiren, öğrenme sürecinde iyi uygulamayı yansıtan genelgeleri ve birtakım uluslararası düzeyde standartlar oluşturmak.

ii-Uluslararası eğitim standartları'nın uygulanmasını ölçmek için kriterler geliştirmek.

iii-Profesyonel muhasebecilerin değerlendirilmesi, geliştirme ve öğrenmeye ilişkin konularda uluslararası tartışmaları ilerletmektir.

Uluslararası Muhasebe Eğitim Standartları Kurulu tarafından yayımlanmış ve halen yürürlükte bulunan 8 uluslararası muhasebe eğitimi standardı bulunmaktadır. Bu standartlar aşağıda maddeler halinde özetlenmiştir.

2.2.4.1. Muhasebe Mesleği Eğitime Giriş Gerekleri Standardı – (IES 1)

IAESB tarafından yayımlanan IES 1, “Muhasebe Mesleği Eğitime Giriş Gerekleri” (Entry Requirements to a Program of Professional Accounting Education) ile ilgili eğitim standartlarını düzenlemektedir.

Bu standart, bir IFAC üye kuruluşunun muhasebe mesleği eğitimi ve staj programına giriş şartlarını ortaya koyar. Bu standardın amacı, muhasebe meslek mensubu olmak isteyen öğrencilerin, çalışmalarında, yeterlilik sınavlarında ve staj dönemlerinde başarılı olmalarını mümkün kılacak bir eğitim alt yapısına sahip olmalarını sağlamaktır. Bu koşulun yerine getirilmesi için üye kuruluşlar, bazı adayların, giriş öncesi yeterlilik sınavlarını vermelerini gerektirebilir. Bir bireyin muhasebe meslek mensubu olmak için gereken mesleki bilgi, mesleki beceriler ve mesleki değerler, etik ilkeleri ve tutumları elde etmesinde gerekli temeli kurmak için muhasebe mesleği eğitimi programını, ilk eğitim ve öğretimin uygun seviyesine getirmesi gerekmektedir. Bu standardın yürürlük tarihi 01.01.2005'tir (IFAC, 2012b:34-36; TÜRMOB, 2011e:28-31; Öncü ve Aktaş, 2004:156).

IES 1 standardındaki şartları taşıyan kişilerin ancak muhasebe meslek mensubu adaylık başvurusu yapabileceği kabul edilmektedir.

2.2.4.2. Muhasebe Meslek Eğitimi Programlarının İçeriği – (IES 2)

IAESB tarafından yayımlanan IES 2, “Muhasebe Meslek Eğitimi Programlarının İçeriği” (Content of Professional Accounting Education Programs) ile ilgili eğitim standartlarını düzenlemektedir.

Bu standart, muhasebe meslek mensubu olarak ruhsatlandırılmak isteyen adayların, muhasebe meslek eğitimi programı kapsamında edinmeleri gerekli bilgi içeriğini tanımlamaktadır. Bu standardın amacı, IFAC üyesi kuruluşa katılmaya aday olanların, giderek karmaşıklaşan ve değişen bir çevrede, yetkin muhasebe meslek mensubu olarak çalışmalarını mümkün kılmak için onlara gerekli ileri düzeyde muhasebe bilgisine sahip olmalarını sağlamaktır. Muhasebe mesleği eğitim çalışmasının kapsayacağı temel bilgiler üç ana başlık altında sıralanmaktadır. Bunlar: i- Muhasebe, finans ve benzeri bilgiler, ii- Organizasyon ve işletme bilgisi iii- Bilişim teknolojisi (IT) bilgisidir. Bu standardın yürürlük tarihi 01.01.2005'tir (IFAC, 2012b:38-45; TÜRMOB, 2011e:32-38; Öncü ve Aktaş, 2004:157-159).

IES 2 standardında muhasebe meslek mensubu olmak isteyenlerin sahip olması gereken mesleki bilgiyi tanımlamaktadır. Ancak faaliyet alanı oldukça geniş olan meslek mensubunun, mesleki yetkinlik alanının dışında kalan bilgileri edinmemesi için, muhasebe mesleğiyle ilgili alt uzmanlık alanlarının ayrıntılı olarak belirlenmesi ve her bir uzmanlık alanıyla sınırlı kalınarak mesleki yetkinliğin sağlanmasında gerekli olan bilginin meslek mensuplarınca edinilmesi daha anlamlı olacaktır.

2.2.4.3. Mesleki Beceriler ve Genel Eğitim Standardı – (IES 3)

IAESB tarafından yayımlanan IES 3, “Mesleki Beceriler ve Genel Eğitim” (Professional Skills and General Education) ile ilgili eğitim standartlarını düzenlemektedir.

Bu standart, adayların muhasebe meslek mensubu olarak ruhsatlandırılmalarında gerekli olan becerilerin karışımını ön görmektedir. Bu standardın amacı IFAC üye kuruluşu üyeliği için adaylara muhasebe meslek mensubu niteliğine ve yetkinliğine ulaşabilmeleri için uygun beceriler karışımı donanımına sahip olmalarını sağlamaktır. Bu durum, muhasebe meslek mensuplarının yetkin muhasebe meslek mensubu olarak kariyerleri boyunca giderek artan karmaşık ve talep edilen çevrede çalışmalarını sağlar.

Muhasebe meslek mensuplarının sahip olması istenen beceriler beş başlık altında gruplanmaktadır: a) Entelektüel beceriler, b) Teknik ve fonksiyonel beceriler c) Kişisel beceriler d) Toplumsal ve iletişim becerileri e) Örgütsel ve temel işletme yönetimi becerileridir. Beceriler aslında muhasebe meslek mensuplarının yetkinlikleri ile ilgili yeterlilikler setinin bir parçasıdır. Beceriler, bilgi, mesleki değerler, etik ve tutum ile bütünleşerek anlam ve uygulama alanı bulur. Yaşam boyu eğitim ile korunur ve geliştirilirler. Bu standardın yürürlük tarihi 01.01.2005'tir (IFAC, 2012b:46-51; TÜRMOB, 2011e:39-44; Öncü ve Aktaş, 2004:159).

IES 3 standardında muhasebe meslek mensubu olmak isteyenlerin sahip olması gereken mesleki becerileri tanımlamaktadır. Muhasebe mesleğinde gerekli olan becerilerin çoğu bilgiye dayalı becerilerdir. Yani bir meslek mensubu mesleki bilgi sahibi olmadan, ne kadar kabiliyetli olursa olsun, mesleğin gerektirdiği becerileri göstermesi mümkün değildir. Meslek mensubunun mesleki uygulamalarda başarılı olabilmesi için önce mesleki bilgiye sahip olması gerekmekte, eş zamanlı ya da daha sonra, o bilgiyi beceriye dönüştürmesi söz konusu olabilmektedir.

2.2.4.4. Mesleki Değerler, Etik ve Tutumlar Standardı – (IES 4)

IAESB tarafından yayımlanan IES 4, “Mesleki Değerler, Etik İlkeler ve Tutumlar” (Professional Values, Ethics and Attitudes) ile ilgili eğitim standartlarını düzenlemektedir.

Bu standart, muhasebe meslek mensuplarının ruhsat almasına yönelik eğitim programları boyunca kazanılması gereken mesleki değerler, etik ve tutumları saptar. Mesleki değerler, etik ve tutum standardının amacı, muhasebe meslek mensuplarının yeterliliğe yönelik eğitim programı süresince uygun mesleki değerler, etik ve tutumlarla donanmalarını sağlamaktır. Muhasebe mesleği eğitimi programı, potansiyel muhasebe meslek mensuplarını mesleki yargıda bulunulması ve toplumun ve mesleğin çıkarını en uygun etik davranışla hareket edilmesi amacıyla mesleki değerler, etik ilkeler ve tutumlar çerçevesini sağlamalıdır. Muhasebe meslek mensupları için eğitim programındaki değerler ve tutumların kapsamı: a) Kamu yararı ve sosyal sorumluluklar için duyarlılık, b) Sürekli gelişim ve hayat boyu öğrenme, c) Güvenilirlik, sorumluluk, zamanlılık, nezaket ve saygı, d) Yasalar ve yönetmelikler, konularına uyum sağlayacak

şekilde sunulmalıdır. Bu standardın yürürlük tarihi 01.01.2005'tir (IFAC, 2012b:52-57; TÜRMOB, 2011e:45-49; Öncü ve Aktaş, 2004:161-162).

IES 4 standardında, muhasebe meslek mensubu olmak isteyenlerin mesleki değerlere, etik ilkelere ve tutumlara karşı göstermeleri gereken duyarlılıklarla ilgili standartlar tanımlamaktadır.

2.2.4.5. Uygulama Deneyimi Gerekleri Standardı – (IES 5)

IAESB tarafından yayımlanan IES 5, “Uygulama Deneyimi Gerekleri” (Practical Experience Requirements) ile ilgili eğitim standartlarını düzenlemektedir.

Bu standart, IFAC üyesi kuruluşların üyelerinin muhasebe meslek mensubu olarak ruhsatlandırılmadan önce elde etmelerini gerekli kılan stajı saptamaktadır. Bu standardın amacı, muhasebe meslek mensubu olmaya çalışan adayların, ruhsat sahibi muhasebe meslek mensubu olarak çalışmak için ruhsatlandırılmaları sırasında uygun olduğu düşünülen stajı almış olmalarını sağlamaktır. Muhasebe meslek mensuplarının işini yerine getirmekte staj süresi ruhsatlandırma öncesi programının bir parçası olmalıdır. Bu süre, adayların, mesleki yeterliliğe sahip olarak işlerini yerine getirmeleri ve kariyerleri boyunca gelişmelerini sürdürmeleri için gerekli olan mesleki bilgileri, mesleki becerileri, mesleki değerler, etik ve tutumları elde ettiklerini göstermelerini izin verecek uzunluk ve yoğunlukta olmalıdır. Staj süresi en az 3 yıl olmalıdır. Bu standardın yürürlük tarihi 01.01.2005'tir (IFAC, 2012b:58-63; TÜRMOB, 2011e:50-54; Öncü ve Aktaş, 2004:162-163).

Öğrencilik döneminde daha ziyade teorik olarak alınan muhasebe bilgisinin uygulamaya geçirilmesi ancak staj döneminde olabilmektedir. Muhasebe mesleğiyle ilgili asıl becerilerin kazanıldığı safha staj safhasıdır. Yetkin bir muhasebe meslek mensubunun koçluğunda mesleki bilgi ve beceriler ile mesleki değerler, etik ilkeler ve tutumlara duyarlılığın kazanılması mümkündür. Ancak bu dönemin başarılı geçebilmesi için “muhasebe koçu” konumundaki meslek mensubunun öğretmeye, meslek mensubu adayının da öğrenmeye istekli olması gerekmektedir.

2.2.4.6. Mesleki Yeterlilikler ve Yetkinliğin Değerlendirilmesi Standardı – (IES 6)

IAESB tarafından yayımlanan IES 6, “Mesleki Yeterlilikler ve Yetkinliğin Değerlendirilmesi” (Assessment of Professional Capabilities and Competence) ile ilgili eğitim standartlarını düzenlemektedir.

Bu standart, ruhsatlandırılma öncesinde bir adayın mesleki yeterlilik ve yetkinliğin son bir değerlendirilmesinin yapılması yükümlülüklerini saptar. Adayın yeterlilik ve yetkinliğinin sınanması, üniversite eğitiminde lisans düzeyinin ötesinde bir akademik yeterliliği ifade etmektedir. Adayların mesleki yetkinlikleri ve yeterliliği onların muhasebe meslek mensubu olarak ruhsatlandırılmalarından önce resmi olarak değerlendirilmelidir. Nihai değerlendirme bir IFAC üye kuruluşu veya bir IFAC üye kuruluşunun sürekli katkısına sahip bir düzenleyici otorite tarafından yürütülebilir. Bu standardın yürürlük tarihi 01.01.2005'tir (IFAC, 2012b:64-68; TÜRMOB, 2011e:55-58; Öncü ve Aktaş, 2004:163-164).

Türkiye’de bu fonksiyon, aynı zamanda IFAC’ın da üyesi olan TÜRMOB’un organizatörlüğünde yürütülmektedir. TÜRMOB bu işlemleri kendi bünyesinde oluşturduğu TESMER aracılığıyla yapmaktadır.

2.2.4.7. Sürekli Mesleki Gelişim: Hayat Boyu Öğrenme ve Mesleki Yetkinliğin Sürekli Gelişimi Standardı – (IES 7)

IAESB tarafından yayımlanan IES 7, “Sürekli Mesleki Gelişim: Hayat Boyu Öğrenme ve Mesleki Yetkinliğin Sürekli Gelişimi” (Continuing Professional Development: A Program of Lifelong Learning and Continuing Development of Professional Competence) ile ilgili eğitim standartlarını düzenlemektedir.

Bu standart, muhasebe meslek mensubu adaylarının muhasebe meslek sınavını başarıp, meslek mensubu yetki ve temsil gücünü kazanmalarından sonra, mesleğe devam ettikleri sürece üye kurumların aşağıda belirtilen hususları yerine getirmeleri öngörür: a) Muhasebe meslek mensupları arasında hayat boyu öğrenme sürecinin benimsenmesini teşvik etmek, b) Üyelerinin, sürekli mesleki gelişim fırsat ve kaynaklarına erişimlerini kolaylaştırmak, c) Kamu çıkarımının korunması için gerekli mesleki yetkinliği geliştirmek ve korumak üzere kullanılacak kıyasların üyelerinin istifade edeceği şekilde tesis etmek, d) Muhasebe meslek mensuplarının mesleki yetkinliklerinin sürekli

olarak geliştirilmesi ve muhafazası süreçlerini takip etmek ve gerekli yaptırımların uygulanmasını temin etmektir. Üye kuruluşlar yetkinliğin sürekli olarak iyileştirilmesinin ve hayat boyu öğrenme sürecinin benimsenmesinin önemli olduğu hususunu, tüm muhasebe meslek mensupları bakımından teşvik etmelidir. Tüm muhasebe meslek mensupları, mesleki yetkinliklerini, işlerinin mahiyeti ve mesleki sorumlulukları ile mütenasip şekilde geliştirmek ve muhafaza etmekle yükümlüdürler. Hayat boyu öğrenme süreci erken bir zamanda başlar, muhasebe meslek mensubu ruhsatını kazanmak için gerekli eğitimle gelişir ve sonra kariyer boyunca devam eder. Sürekli mesleki gelişim (SMG), muhasebe meslek mensubu ruhsatının kazanılması ile sonuçlanan eğitim sürecinin bir uzantısıdır. Muhasebe meslek mensubu ruhsatının kazanılmasına kadar süreçte edinilen mesleki bilgi, mesleki beceri ve mesleki değerler, etik ve tutum bundan sonrada gelişmeye devam eder ve bireyin mesleki faaliyet ve sorumlulukları ile mütenasip şekilde keskinleşir. Üye kuruluşlar, muhasebe meslek mensuplarının hayat boyu öğrenme konusundaki sorumluluklarını yerine getirmelerine yardımcı olmak üzere, onların sürekli mesleki gelişim fırsat ve kaynaklarına erişimlerini kolaylaştırmalıdır. Üye kuruluşlar, tüm muhasebe meslek mensuplarının, işleri ve mesleki sorumlulukları ile ilgili ve mütenasip yetkinliği geliştirmelerini ve muhafaza etmelerini talep etmelidir. Kendi yetkinliğinin geliştirilmesi ve devam ettirilmesi hususundaki sorumluluk her bir muhasebe meslek mensubunun kendisine aittir. Bu standardın yürürlük tarihi 01.01.2006'dır (IFAC, 2012b:69-78; TÜRMOB, 2011e:60-70; Öncü ve Aktaş, 2004:164-167).

Muhasebe meslek mensupları, TÜRMOB tarafından ruhsatlandırıldıktan sonra da muhasebe mesleğindeki değişim ve gelişmelere paralel, mesleki bilgi ve becerilerini yenileyerek kendilerini geliştirmeleri gerekmektedir. Bunun da en uygun yolu hayat boyu öğrenme yoluyla mesleki yetkinliğin sürekli geliştirilmesidir. 3568 sayılı Meslek Yasası'nın 44. maddesine göre, meslek mensuplarını sürekli mesleki gelişim programlarına katılmaları zorunluluk haline getirilmiştir.

2.2.4.8. Denetçiler İçin Yetkinlik Gereklere Standardı – (IES 8)

IAESB tarafından yayımlanan IES 8, “Denetçiler İçin Yetkinlik Gereklere” (Competence Requirements for Audit Professionals) ile ilgili eğitim standartlarını düzenlemektedir.

İş dünyasının küreselleşmesi ülke içinde ve sınır ötesinde tutarlı ve yüksek kalitede finansal raporlamaya olan ihtiyacı önemli ölçüde arttırmıştır. Bu hem muhasebe hem de denetimi doğrudan etkilemektedir. Günümüzün küresel çalışma ortamındaki pek çok paydaş genel kabul görmüş uluslararası muhasebe ve denetim standartlarıyla uyumlu olmayı beklemektedir. Denetçilerin yeterliliği için uluslararası kabul görmüş kıstasların belirlenmesi muhasebe ve denetimde uluslararası olarak kabul edilmiş standartların gelişimine yardımcı olacaktır. Yetkinlik, yeterliliği göstermek için gerekli olan mesleki bilgi, mesleki beceriler ve mesleki değerler etik ilkeler ve tutumlardır. Yeterlilik, gerçek çalışma ortamına atfen, tanımlanmış bir standarda göre yapılan görevi yerine getirme durumudur. Yetkinliğin ve yeterliliğin geliştirilmesi ve korunması açısından IFAC ın muhasebe meslek mensupları için etik ilkeleri, tüm muhasebe meslek mensuplarının ve yetkileri altında çalışanların bir mesleki yetkinlikte uygun eğitim ve gözetime sahip olmalarına ve gerçekleştirdikleri işi yerine getirme konusunda yeterli olmalarını sağlayacak adımları atmalarını gerekli kılar. Denetçilerin gerekli yetkinlik ve yeterlilik elde etmeleri için bireyler, muhasebe meslek mensubu olarak ruhsatlandırılmalarında ihtiyaç duyulanın ötesinde daha fazla eğitim ve gelişmeye ihtiyaç duyabilirler. Bu ek eğitim ve gelişim şartları, bir muhasebe meslek mensubu olarak ruhsatlandırılmak için eğitim ve gelişim programı boyunca veya sonrasında yerine getirilebilir. Denetçi yetkinliği elde etmek ve korumak için gerekli eğitim ve gelişim aşağıdakileri kapsayabilir: a) Akademik kuruluşlarda veya mesleki kuruluş programları aracılığıyla ileri mesleki eğitim, b) İş başında eğitim ve deneyim programları, c) İş dışında eğitim, d) Sürekli mesleki gelişim (SMG) kursları ve faaliyetleridir. Tüm muhasebe meslek mensupları, Sürekli Mesleki Gelişim: Hayat Boyu Öğrenme ve Mesleki Yetkinliğin Sürekli Gelişimi Standardında (IES 7), ana hatlarıyla belirtildiği gibi, mesleği ve sağladıkları hizmetlerin kalitesini etkileyen gelişmeleri güncel tutmak için hayat boyu öğrenmeyle meşgul olmak zorundadırlar. Bu standardın tüm denetçiler için yürürlük tarihi 01.07.2008'dir (IFAC, 2012b:82-98; TÜRMOB, 2011e:77-92).

Uluslararası muhasebe eğitimi standartlarının gerektirdiği yetkinlikler, meslek sınavlarını da etkilemiştir. Meslek sınavlarını düzenleyen kurumlar, sınavların içeriklerini bu yetkinliklere uygun biçimde düzenlemektedirler (Demir ve Bahadır, 2009:270-271).

Muhasebe meslek mensupları için uluslararası eğitim standartları, üye kuruluşların muhasebe meslek mensuplarının hazırlanmasında ve sürekli gelişiminde karşılamaları beklenen kriterleri belirtir. Standartlar, uluslararası tanınma, kabul edilebilirlik ve başvuru elde etmeyi amaçlayan bir seviyede eğitimin ve gelişmenin içeriği ve sürecinin asli unsurlarını ortaya koyar. Bu nedenle, üye kuruluşların bu yükümlülükleri yerine getirmesi gerekmektedir (TÜRMOB, 2011e:7-8).

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda herhangi bir sorun yaşamadan; mesleki yetkinliğe sahip bir muhasebeci olmak için, söz konusu eğitim standartlarının direktifleri doğrultusunda meslek yaşamları boyunca “sürekli mesleki eğitim” programlarına katılmaları artık bir tercih değil; zorunluluktur.

2.3. Mesleki Yetkinliğin Gelişiminde Sürekli Eğitimin Rolü

Mesleki yetkinliğin kazanılmasında olduğu gibi geliştirilmesinde de muhasebe mesleğindeki değişim ve gelişmelerin gerektirdiği yeni bilgi ve becerilere sahip olunmalıdır. Bu da meslek mensuplarının sürekli mesleki eğitim programlarına katılması ile mümkün olabilecektir.

Eğitimin yaşam kalitesine olan etkileri ancak eğitim seviyesinin artması ve toplumsal anlamda her seviyeye yayılması ile hissedilebilir. Toplum gelişim ve değişimine yardımcı olarak sosyal kalkınmayı sağlar. Suç oranlarının düşmesini, kurallara uymayı öğretir. Eğitimli insan araştırmacıdır. Sürekli olarak kendini geliştirme ihtiyacı duyar. Bu nedenle de toplumun gelişimine katkıda bulunur (Taş ve Yenilmez, 2008:170).

Sürekli mesleki geliştirme programlarına katılan meslek mensupları mesleki uygulamalarda gerekli bilgi ve becerilerini artırarak; mesleki yetkinliklerini geliştirecektir. Mesleki yetkinliğini geliştiren meslek mensupları ise görev ve sorumluluklarını daha başarılı bir şekilde yerine getirebileceklerdir.

2.3.1. Sürekli Mesleki Eğitimin Tanımı ve Amacı

Bireyin mesleki faaliyetlerini devam ettirdiği süreçte, sürekli mesleki gelişimini sağlayabilmesi için yaşamı boyunca öğrenme faaliyetleri içinde olması ve yetkinliğini sürekli geliştirmesi ancak sürekli mesleki eğitim ile mümkün olabilecektir.

Küreselleşme, bilim ve teknolojiadaki gelişmeler günümüz toplumlarının gerektirdiği insan gücü profilini belirleyen temel etmenler olmuştur. Başka bir deyişle, toplumlar artık, “kendini geliştiren” ve “yaşam boyu öğrenme” becerilerine sahip bireylere ihtiyaç duymaktadır. Öğretimin artık eğitim kurumları ile sınırlı olmadığı, yaşam boyu öğrenmenin zorunlu olduğu günümüz toplumlari, bireylerinin ve toplumlarının ihtiyaçlarını yeniden sorgulamak zorunda kalmışlardır (Soran ve diğ., 2006:202). Britanya’daki 16-19 yaş arası genel mesleki eğitimin kalitesinin benzer seviyedeki ülkelere kıyasla yetersiz olduğunu vurgulayan araştırmacılar, acil olarak bir yaşam boyu öğrenme perspektifli yeni bir programı hayata geçirmenin gerekli olduğunu belirtmektedirler. İki milyon poundluk bir mali profili olan program hem gençlere hem yetişkinlere eşit fırsat sağlamayı ve İngiltere’nin mesleki eğitim kalitesini yükseltmeyi amaçlıyor. (Layard ve diğ., 1995).

Bu ihtiyaçların karşılanması ise sürekli mesleki eğitim programlarının uygulanmasıyla yerine getirilebilecektir.

2.3.1.1. Sürekli Mesleki Eğitimin Tanımı

Eğitim, kişilerin yetenek ve becerilerini geliştiren, onların bilgi ve beceri edinmesini ve sosyalleşmesini sağlayan bir süreç olarak tanımlandığında, eğitimin kalkınma ile olan ilişkisi çok daha net biçimde anlaşılmalıdır. Kalkınmanın sağlanması için gerekli insan gücünü yetiştirmek, geliştirmek ve fertleri üretici hale getirmek hedef olarak alındığında, bu hedefe ulaşmak için kullanılacak araç ancak ve ancak eğitim olacaktır (Taş ve Yenilmez, 2008:181).

Eğitim yaşam boyu devam eden bir süreçtir. Geçmişte bir kez olan bir olay gibi tanımlanamaz, kişinin yaşamı boyunca sürekli bir etkinliktir. Günümüzde yaşanan bilgi patlaması, bilginin yapısındaki değişiklik, organizasyonlardaki karmaşık yapının artması, rekabet, kamunun daha iyi hizmet beklentisi, kamu sorumluluğu, yeniden lisans alma zorunluluğu, teknolojik ilerleme, devlet düzenlemelerindeki değişiklikler gibi nedenler, yaşam boyu eğitimi kaçınılmaz kılmaktadır (Subaşı, 2006:45).

Yaygın muhasebe eğitimi, örgün eğitim dışında kalan her yaştaki bireylere gereksinim duydukları eğitimi sosyal, ekonomik, kültürel ve eğitsel kurumlar aracılığı ile gereksinmelerine uygun bir biçimde, pratik yöntemlerle ve çeşitli programlarla

sağlamak üzere örgün eğitime paralel olarak ve onu tamamlayacak şekilde verilen eğitimidir (Uçma, 2007:56).

Sürekli mesleki eğitim (continuing professional education), ihtiyaç duyulan konularda bilgi ve becerilerin güncellenmesi için katılımcılara sağlanan eğitim programı olarak tanımlanabilir (Subaşı, 2006:47).

Muhasebe mesleği açısından sürekli olarak düzenlenecek bu programlar sayesinde meslek mensupları yeni bilgi ve becerilere sahip olacak ve mesleki uygulamalardaki başarılarını artıracaklardır.

2.3.1.2. Sürekli Mesleki Eğitimin Amacı

Her yıl binlerce genç işgücü farklı mesleki eğitim düzeylerinde örgün eğitim kurumlarından mezun olup iş hayatına atılmaktadırlar. Ancak, bu insanların büyük bir bölümü girdikleri iş sahasının gerektirdiği bilgi ve beceriler açısından donanımlı olmadıkları için görevlerinin gerektirdiği ayrıntılı rollerde eğitime ihtiyacı duymaktadırlar. İşletmelerin amaçları; işe devamın artırılması, kalitenin yükseltip iyileştirilmesi, maliyetlerin düşürülmesi, hata sayısının azaltılması vb. verimlilik artışının oluşmasında etkin faktörler olarak sıralanabilir. Bu faktörlerin sağlanabilmesi ancak, çalışanlara yönelik sürekli eğitim ve geliştirme programları uygulanmasıyla mümkün olabilecektir (Bek, 2007:109). Elbette mesleki geliştirme çabaları bu eğitime katılan bireyleri kendi koşulları içinde ele almalıdır. Bu durum, mesleki gelişmede en önemli araçlardan biri olan hizmet içi eğitim çalışmalarının katılımcılara bu fırsatı yeterli düzeyde sağlayıp sağlamadığı sorusunu da ortaya çıkarmaktadır. Hizmet içi eğitim programları, katılımcıların bilgi ve beceri düzeylerini artırabileceği gibi mesleki topluluk içinde işbirliği ruhunun oluşmasına da imkan sağlamaktadır (Baloğlu, 2007:170).

Sürekli mesleki gelişim (SMG), yetkin bir biçimde mesleki çevrelerde çalışabilmesi için muhasebe meslek mensubunun mesleki yetkinliğini geliştirmesini ve korumasını amaçlayan öğrenme aktivitesidir. Sürekli mesleki gelişim, meslek mensubunun ruhsat alma sonrası gelişimini ve mesleki yetkinliğinin korunmasını amaçlamaktadır. Mesleki yetkinliğin geliştirilmesi ya formel ve doğrulanabilir öğrenme programları (bazen

“sürekli mesleki eğitim” - SME olarak da söz edilebilir) ya da enformel öğrenme aktivitesi aracılığıyla gerçekleştirilebilir (TÜRMOB, 2011e:14).

Sürekli eğitim sürecinin temel amacı, meslekle ilgili bilgi ve becerileri güncellemektir. Bu tanım, mesleklerdeki değişimlere bağlı olarak, meslek mensubunun yeni becerileri edinebilmesi için sürekli olarak güncellenmesi olarak genişletilebilir. Sürekli mesleki gelişim (continuing professional development), mesleki üretkenlik için, mesleki uygulamaların yanında mesleki teorik becerilerinde gelişimini içeren bir süreçtir. Sürekli mesleki gelişim, sürekli mesleki eğitimin geniş konularından biri olarak da tanımlanabilmektedir. Mesleğini icra etmekte olan meslek mensuplarının, mesleki niteliklerini geliştirmek amacıyla, yeni becerileri öğrenmek ve mesleki yetkinliklerini sürdürebilmek için aldıkları eğitim olarak ifade edilen sürekli mesleki eğitim, bazı kaynaklarda, sürekli mesleki gelişim olarak da ifade edilmektedir (Subaşı, 2006:47).

Bir muhasebe eğitimi ve staj programının geleneksel yaklaşımların ötesine geçmesi gerekmektedir. Bu yaklaşım, zaman içerisinde belirtilen noktada, ilkeler, standartlar, kavramlar, gerçekler ve işlemler bilgisi açısından katı bir biçimde tanımlanan ve ölçülen öğrenme ile birlikte “bilgi transferi” üzerinde durmaktadır. Artan önemin, sürekli değişime uyabilmeyi mümkün kılacak yeterli genişlikteki meslekle ilgili bilgi, beceri, değerler, etik ilkeler ve tutumlar seti üzerinde durması gerekmektedir. Muhasebe meslek mensubu olmak isteyen bireylerin yeni olanı öğrenmek ve uygulamak için sürekli istek duyması gerekmektedir (TÜRMOB, 2011e:22).

Muhasebe eğitimiyle ilgili yapılan bir araştırmaya katılan öğrencilerden, bir muhasebe meslek mensubunda bulunması gereken temel altı ilkeyi önem derecesine göre sıralamaları istendiğinde; mesleki özen ve mesleki yetkinliğe sahip olma ilkesinin ilk sıraya yerleştiği ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda mesleki yetkinliğin geliştirilebilmesi için sürekli mesleki eğitimin çok önemli bir unsur olduğu bir kez daha ortaya konmaktadır (Uçma, 2007:129).

Meslek odaları, TÜRMOB vb. kurum ve kuruluşlar tarafından meslek mensuplarına, meslek mensubu adaylarına mesleki yetkinliğin kazandırılması ve geliştirilmesi için sürekli olarak mesleki geliştirme programları düzenlenmektedir. Bunların dışında dershaneler, kurslar vb. farklı organizasyonlar tarafından da özel muhasebe eğitimi

verilmektedir. Bu çalışmalarda muhasebe eğitimi daha ziyade uygulama ağırlıklı olarak sürdürülmektedir (Aydın, 2007:45-46). Muhasebe mesleğiyle ilgili edinilen bilginin beceriye dönüştürülmesi büyük oranda o konuyla ilgili uygulama yapmayı gerektirmektedir.

2.3.2. Mesleki Yetkinliğin Gelişimi Üzerinde Sürekli Eğitimin Rolü

Muhasebe mesleğinde meydana gelen değişim ve gelişime muhasebe meslek mensuplarının uyum sağlayabilmeleri için, sürekli mesleki eğitim programları aracılığıyla, onların mesleki yetkinliklerinin geliştirilmesi hayati önem arz etmektedir. Ancak bu programların başarıya ulaşması için, sadece ilgili kurum ve kuruluşlarca düzenlenmiş olması yetmez; aynı zamanda muhasebe meslek mensuplarının tamamının bu programlara katılarak, o eğitim programlarında verilen bilgi ve becerileri edinmeleri gerekmektedir.

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yetkinlik kazanmalarında ve bu yetkinliği geliştirebilmelerinde üç alt bileşen bulunmaktadır. Bunlar:

- Mesleki bilgi,
- Mesleki beceriler,
- Mesleki değerler, etik ilkeler ve tutumlardır.

Ekonomide bilgiye ihtiyaç duyanlarla bilgi üretmek durumunda olanların kesişim noktasında görev ve sorumluluk üstlenen muhasebe meslek mensupları, bu görev ve sorumluluklarını başarılı bir şekilde yerine getirebilmek amacıyla, mesleki yetkinliklerini geliştirip koruyabilmeleri için; tutarlı, güncel, değişen ve gelişen piyasa koşullarına uygun mesleki bilgiye sahip olmaları bir zorunluluktur (Ece ve Abdioğlu, 2005:69).

Mesleki beceriler, mesleki bağlamda uygun ve etkili bir biçimde mesleki bilgi ve mesleki değerler, etik kurallar ve tutumların uygulanmasını gerekli kılan çeşitli tipteki yeteneklerdir. Bir meslek mensubunun, mesleki görev ve sorumluluklarını başarılı şekilde yerine getirebilmesi için uluslararası eğitim standartlarında belirtilen becerilere sahip olması gerekmektedir (TÜRMOB, 2011e:17).

Muhasebe meslek etiği, meslek mensuplarınca gerek faaliyetlerin yürütülmesi sırasında gerekse herhangi bir sebeple mesleki faaliyetin yürütülemediği durum ve dönemlerde, kanunlara uygun işlemlerin yapılması yanında toplumun değer yargılarına da önem verilerek güvenilir bilgilerin topluma sunulması ve müşteriler, toplum, meslektaşlar ve ilgili meslek kuruluşları ile olan ilişkilerde uyulması gereken kurallar bütünü olarak tanımlanmaktadır (Sakarya ve Kara, 2010:58). Mesleki değerler, etik kurallar ve tutumlar teknik yeterlilik, etik davranış (ör. bağımsızlı, objektiflik, güvenilirlik ve dürüstlük), mesleki davranış (ör. gerekli özen, zamanlılık, naziklik, saygı, sorumluluk ve güvenilirlik), mükemmelliğın sürdürülmesi (ör.; sürekli ilerleme ve hayat boyu öğrenme taahhüdü) ve sosyal sorumluluk (ör.; bilinçlilik ve kamu çıkarına düşünme) taahhütlerini içermektedir (TÜRMOB, 2011e:17).

Muhasebe mesleği, tüm ülkelerin ekonomik yaşamlarının sürdürülebilmesi açısından önemli rolü olan bir meslektir. Bu nedenle, muhasebe meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerini sorunsuz olarak yapabilmesi için; muhasebe mesleğiyle ilgili bilgi, beceri, etik ilkeler ve tutumlara sahip olması gerekmektedir.

Dünya çapında gerçekleşen piyasa ekonomisine geçiş, yatırımların artması ve faaliyetlerin daha büyük boyutlara ulaşarak ulusal sınırları aşması nedeniyle artık muhasebe meslek mensuplarının geniş ufuklu, küresel bir dünya görüşüne sahip olmaları gerekmektedir. Günümüzde muhasebe meslek mensuplarının sadece kredi kuruluşlarının ve yatırımcıların değil, aynı zamanda diğer çıkar gruplarının da finansal bilgi ihtiyaçlarının karşılaması beklenmektedir. Meslek mensuplarının sürekli değişime ayak uydurabilmeleri, sadece sahip olduklarıyla yetinmeyip; önemli ölçüde muhasebe mesleğiyle ilgili bilgi, beceri, değerler, etik ilkeler ve tutumların geliştirilmesine bağlıdır (Özbirecikli, 2009:80).

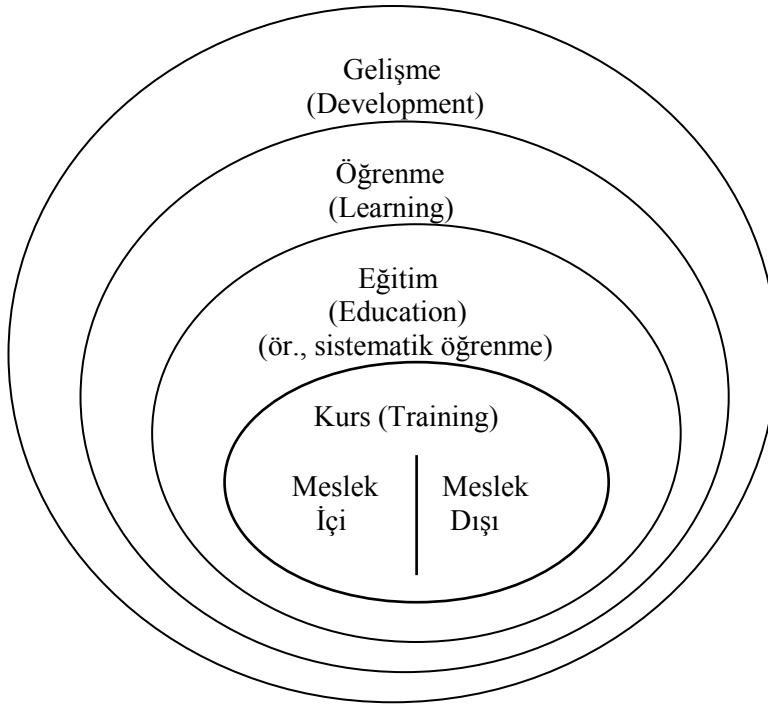
Muhasebe mesleğiyle ilgili bilgi, beceri, değerler, etik ilkeler ve tutumların geliştirilmesi; meslek mensubunun mesleki uygulamalarla ilgili var olan yetkinliğini daha da geliştirmesini sağlayacaktır. Bu ise ancak meslek mensubunun sürekli mesleki gelişim programlarına aktif olarak katılımı ile elde edilebilecek bir durumdur.

2.3.2.1. Uluslararası Eğitim Standartları Işığında Eğitim – Gelişme İlişkisi

Bu başlık altında uluslararası eğitim standartları ışığında sürekli eğitimin mesleki gelişime olan katkısı ele alınmıştır. Mesleki gelişim sürecinin alt kümeleri bir şekil üzerinde verilmiş ve eğitim ve gelişme ile ilgili kavramlar açıklanmıştır.

IFAC Eğitim Komitesi tarafından kullanılan ve muhasebe meslek mensupları açısından ana süreç olarak “eğitim” ve sonuç olarak “gelişim” kavramlarıyla ilgili şekil ve bu süreçte yer alan kavramların açıklamaları aşağıda yapılmıştır (TÜRMOB, 2011e:10-11):

Şekil 2. Mesleki gelişim sürecinin alt kümeleri



Kaynak: TÜRMOB (2011e:11).

Gelişme; hem bir süreç hem de bir sonuç olarak tanımlanmaktadır. Oxford ve Collins sözlüklerinde “Gelişme”; daha ileri bir aşamaya “götürmek” (süreç) veya “getirmek” (sonuç) anlamına geldiği ifade edilmektedir. Gelişme, mesleki anlamda, eğitim aracılığı ile ortaya çıkmaktadır.

Bu bağlamda, mesleki gelişme; meslek mensubunun mevcut durumuna göre daha iyiye ulaşabilmesi için her zaman devam eden (süreç) bir çabasını ifade etmekle birlikte,

zaman içinde muhasebe mesleğinde meydana gelen değişime uyum sağlayabilmesi amacıyla yeni bilgi ve becerileri kazanması gerekliliğinden hareketle, mesleki gelişme; muhasebe meslek mensubunun belli bir zamanda mesleki yetkinlik açısından ulaştığı en iyi düzeyi (sonucu) de ifade etmektedir.

Öğrenme; meslek mensuplarının yetkinliklerini kazandıkları (örneğin, mesleki bilgi, mesleki beceri, mesleki değerler, etik ilkeler ve tutumlar) temel süreçlerle ilgilidir. Öğrenme, sistematik ve resmi veya sistematik olmayan ve gayri resmi olabilir. Meslek mensupları sistematik bir süreçle öğreniyorlarsa bundan “eğitim” olarak söz edilebilir. Buna karşın, “eğitim”den başka; bilgi, deneyim, gözlem, düşüncenin kendi kendine ve planlanmamış kazanımı, mesleki yetkinliğin geliştirilmesini amaçlayan diğer programlanmamış faaliyetler gibi eğitim süreçleri de bulunmaktadır.

Eğitim; sistematik yapılandırılmış ve genellikle resmi öğrenme süreçleri anlamına gelir. Süreçler, önemli bir boyutta programlanır. Eğitim, kurs (training) olarak adlandırılan bir tarz gelişimle ilgili süreçleri içerir.

Kurs (training); muhasebe meslek mensuplarının işini nasıl yaptığı üzerinde duran eğitimin önemli bir türüdür. Training, genellikle mesleki kurallar ile mesleki uygulamanın karışımı şeklinde gerçekleştirilir. Training, deneyimle ilgili olup; eğitimin diğer biçimlerinden daha pratik ve uygulanan bir unsurdur. Training, meslek içi ya da meslek dışı olarak gerçekleştirilebilir.

2.3.2.2. Mesleki Yetkinliğin Gelişimine Sürekli Eğitimin Katkısı

Geliştirme, var olan yetkinliğin iyileştirilmesidir. Bir başka deyişle, geliştirme, bir işte çalışan, deneyimleri olan, fakat tam istenen ve tatmin edecek derecede bilgi ve beceriye sahip olmayan kişilere yönelik bir eğitim-öğretim faaliyetidir (Biçer ve Düztepe, 2003:16). Gelişme, bir süreç olarak elde edilmiş olmasının rağmen yeterliğe katkıda bulunan kabiliyetlerin artırılması anlamına gelir. Bireyler davranışlarını eğitim ve kursları (training) içeren öğrenme; deneyim; yansıtma; bilginin gözlemlenmesi veya alınması gibi çok çeşitli süreçler veya doğal büyüme aracılığıyla her zaman geliştirebilir. Gelişme ayrıca, gelişme sürecinin bir parçası olarak, bir bireyin tamamen gelişmiş olduğu düşünüldüğü, büyümenin son aşaması anlamına da gelebilir. Ancak, sürekli öğrenme ihtiyacı ile bir kimsenin kabiliyetlerini geliştirme süreci ve gelişmenin

hedeflenmiş bir aşamasına sonradan ulaşılması kesin veya değişmez değildir (TÜRMOB, 2011e:14).

Yetiştirme, sınırları saptanmış bir zaman dilimi içinde yapılmasına karşın, geliştirme; belli bir süreç içerisinde bitmeyen ve sınırları belirsiz bir çalışmadır. Yetiştirme belirli bir işin gerektirdiği nitelik ve yeteneklerin bireye kazandırılmasına ilişkin eğitsel faaliyetlerdir. Yani bireyin o iş için yeterli olabilmesi amacıyla eğitilmesi, kısaca yetiştirilmesidir. Ancak geliştirme kişide bulunan bilgi ve yeteneklerin mevcut iş için yeterli düzeyde olsa bile, hem bireyin daha verimli çalışması hem de farklı pozisyonlarda istihdamı için kendisine yeni bilgi ve becerinin kazandırılması ya da mevcut olanların geliştirilmesidir (Biçer ve Düztepe, 2003:16). Muhasebe meslek mensuplarının eğitimi ve deneyimi; onların öğrenmeye devam etmelerini ve profesyonel yaşamları boyunca değişimlere adapte olmalarını sağlayacak bilgi ve beceriler ve mesleki değerler temelini oluşturmak zorundadır (Ayboğa, 2003:353-354).

Mevcut durumdaki iş gücünün hangi yetkinliklere sahip olduğu ve nerede beceri eksikliklerinin olduğu analiz edilmelidir. Bu beceri eksikliklerinin tanımlanması, bireylerin gelişim planları için ne tür eğitim ve gelişim programları gerektiğini sağlayacaktır. Yetkinlikler kişilerin hayatları boyunca geliştirme ve bunu gösterme fırsatı bulacağı özellikler olarak kabul edilmektedir (Biçer ve Düztepe, 2003:16-17).

Mesleki yetkinliklerin geliştirilmesinin iki temel yolu vardır ki bunlar; mesleki eğitim ve mesleki uygulamadır. Öncelikle, geliştirilecek yetkinliğin bilgi boyutunun öğrenilmesi gerekmektedir. Örneğin iletişimin, zaman yönetiminin, kayıt tutmanın, karar almanın temel ilkeleri ve bu konudaki teknikler öğrenilebilir, bu ilke ve teknikler günlük çalışma yaşamında uygulanarak mesleki beceriler geliştirilebilir, davranışlar da etkin sonuç alma yönünde değiştirilebilir. Ancak, meslek mensuplarının bu konuda özel bir çaba göstermesi gerektiğinin altı çizilmelidir (Biçer ve Düztepe, 2003:17).

Yukarıda yapılan açıklamalar ışığında mesleki yetkiliğin geliştirilmesini şu şekilde tanımlamak mümkündür:

Mesleki yetkinliğin geliştirilmesi, muhasebe mesleğiyle ilgili meslek mensubunda var olan bilgi, beceri, değerler, etik ilkeler ve tutumlara duyarlılık düzeyinin günün

şartlarına göre sürekli eğitim yoluyla güncellenerek; yeni bir mesleki yetkinlik düzeyine ulaştırılması sürecidir.

Mesleki yetkinliklerin geliştirilmesi hem meslek mensupları hem de meslek odaları ve TÜRMOB açısından bazı sorumlulukları da beraberinde getirmektedir. Meslek mensupları mesleki gelişimlerini ve buna bağlı olarak belirledikleri hedefleri ancak mesleki yetkinliklerini geliştirerek elde edebilirler. Meslek mensuplarının hizmet sundukları müşterilerin/işverenlerin amaçlarına ulaşmaları da, istenilen düzeyde mesleki yetkinliğe sahip meslek mensuplarına iş yaptırılmaları ile mümkün olabilmektedir.

Mesleki yetkinliğin geliştirilmesinde hem meslek örgütlerine hem de meslek mensuplarına büyük görev ve sorumluluklar düşmektedir

2.3.3. Mesleki Yetkinliğin Geliştirilmesinde Meslek Odaları ve TÜRMOB'un Temel Sorumlulukları

Meslek mensuplarının mesleki yetkinliklerinin geliştirilmesinde asıl sorumluluk kendilerine olmakla birlikte, bu konuda başta meslek odaları, üniversiteler olmak üzere muhasebe mesleğiyle ilgili tüm kurum ve kuruluşlara da oldukça büyük görev ve sorumluluklar düşmektedir.

Çeşitli meslek standartları ve prensipleri, o mesleğin yapılması için gerekli temel nitelikteki yetkinlikleri de içerirler. Bu standartlar bazı mesleklerde (hukuk, tıp, muhasebe vb.) ayrıntılı olarak düzenlenmektedir. Bunlar mesleğin icrası için gereken ortak nitelikteki yetkinlikler olarak kabul edilmektedir. Kişilerin çalıştıkları firma açısından gerekli görülen yetkinliklerin belirlenmesi önem kazanmaktadır. İşletmenin yetkinlikler sözlüğünün olması ve her bir pozisyon için iş tanımları yapılarak iş spesifikasyonlarında o işin yapılması için gerekli yetkinlikler ve düzeylerinin belirtilmiş olması durumunda, bireyin (muhasebe meslek mensuplarının) sahip olması gereken yetkinliklerin belirlenmesi nispeten kolay olabilmektedir (Biçer ve Düztepe, 2003:15-16). Fakat bir çok muhasebe meslek mensubu ne faaliyet alanlarıyla ilgili yazılı iş tanımlarına ne de gerekli mesleki yetkinliklerin dökümüne sahiptir.

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki yetkinliklerinin geliştirilmesi hususunda ilgili kurum ve kuruluşların temel görev ve sorumlulukları aşağıda sıralanmıştır.

2.3.3.1. Muhasebe Mesleğinin Uzmanlık Alanlarının Belirlenmesi

Kişinin yetenekleri sınırsız değildir. Mesleki faaliyet alanı genişlediği ölçüde, mesleki uygulamalardaki yetkinliği zayıflayacaktır. Oysa bugünkü haliyle muhasebe mesleğinin faaliyet alanı oldukça geniştir. Bu çalışmayla ilgili yapılan araştırmaya katılan meslek mensuplarının çok büyük bir bölümü, mesleki uygulama alanının çok geniş olmasına bağlı olarak bir çok uzmanlık alanında bilgi ve beceri sahibi olma zorunluluğundan dolayı mesleki yetkinlik sorunu yaşamakta olduklarını belirtmişlerdir.

Muhasebe mesleğinde otorite olan bir çok kişinin çeşitli ortamlarda meslek mensuplarına yaptıkları tavsiyelerde, güç birliği oluşturulup (şirketleşme), uzmanlık esasına göre işbölümü yapılarak, mesleki faaliyetlerin sürdürülmesinin yararına vurgu yaptıkları görülmektedir. Halbuki, bu konu meslek mensubunun insiyatifine bırakılacak bir konu değildir. Çünkü, bu konuda meslek mensubu üzerinde psikolojik baskı oluşturabilecek bir çok faktör bulunmaktadır. Oysa, muhasebe mesleğinde uzmanlaşmanın, ruhsatlandırma aşamasında yasal bir gereklilik olarak uygulanması, daha köklü bir çözüm getirecektir. TÜRMOB bünyesinde oluşturulan bir kurul (TESMER olabileceği gibi daha geniş katılımlı yeni bir kurul da olabilir) tarafından yapılacak çalışmayla, muhasebe mesleğiyle ilgili farklı uzmanlık alanlarının belirlenmesi ve bu çalışma sonuçlarının yasal zemine oturtulması gerekmektedir. Tüm uzmanlık alanları için gerekli olan yeterlilikler ayrı ayrı belirlenmeli ve bu bağlamda her bir uzmanlık alanı için farklı ruhsatlandırma yoluna gidilmelidir.

Uzmanlık alanlarıyla ilgili “alan dersi” sadece muhasebe derleriyle sınırlı kalmamalı; hangi uzmanlık alanında ruhsatlandırma yapılacaksa, o uzmanlık alanıyla ilgili iş koluna (sektör) ait temel kavramları, kullanılan madde ve malzemeleri ve iş sürecini tanımlayan teknik derslerin de “alan dersleri” kapsamında düşünülmesi, meslek mensuplarının yetkinliği açısından oldukça katkı sağlayacaktır.

Buna göre tüm uzmanlık alanları için belli bir kredide alınması gerekli olan “ortak” mesleki dersler, daha sonra her bir uzmanlık alanına özgü belli bir kredide alınması gerekli olan özel nitelikteki “alan dersleri” belirlenmeli ve tanımları yapılmalıdır. Örneğin, Genel Muhasebe, Dönem Sonu Muhasebe İşlemleri vb. dersler tüm uzmanlık alanları için “ortak dersler” olarak tanımlanıp, tüm meslek mensupları için alınması

zorunlu tutulurken; İnşaat Muhasebesi dersi, inşaat sektörüyle ilgili temel kavramları açıklayan, madde ve malzemeleri tanımlayan, iş akışı hakkında vb. konularda bilgi ve beceri kazandıran teknik dersler inşaat taahhüt işleri uzmanlık alanı için “alan dersleri” olarak tanımlanıp, sadece bu uzmanlık alanıyla ilgili ruhsat sahibi olmak isteyen meslek mensuplarına zorunlu tutulmalıdır. Buna göre herhangi bir uzmanlık alanında mesleki faaliyette bulunulabilmesi için sahip olunması gereken meslek ruhsatı; o uzmanlık alanına özgü olmalı ve bu uzmanlık alanına ait ruhsatla muhasebe mesleğinin diğer uzmanlık alanlarında mesleki faaliyet yapılamamalıdır. Ancak, dileyen meslek mensubu birden fazla uzmanlık alanıyla ilgili ruhsat alabilmelidir.

2.3.3.2. Mesleki Yetkinliklerin Belirlenmesi

TÜRMOB bünyesinde oluşturulacak bir kurul (TESMER olabileceği gibi daha geniş katılımlı yeni bir kurul da olabilir) tarafından, muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarındaki tüm uzmanlık alanları için gerekli olan “ortak mesleki yetkinlikler” ile uzmanlık alanlarına göre ayrı ayrı olmak üzere her bir uzmanlık alanına özgü “özel nitelikteki mesleki yetkinlikler” belirlenmeli, tanımları yapılmalı, düzeyleri ve ölçümlerinin nasıl yapılacağı tespit edilmelidir (Biçer ve Düztepe, 2003:17). İngiltere ve İrlanda İç Denetim Enstitüsü’nün, değişik yetenek ve bilgi düzeylerine sahip dört farklı mesleki yetkinlik statüsü oluşturmasında (Abdioğlu, 2008:100-101) kurulan mantık uzmanlaşmaya dayalı olarak Türkiye’de oluşturulacak mesleki yetkinlik statüleri için de uygulanabilmesi mümkündür. Bu şekilde oluşturulacak mesleki yetkinlik statüleri muhasebe meslek mensuplarının kolay bir şekilde mesleki yetkinliklerini kazanmalarını ve geliştirmelerini sağlayacaktır.

Her uzmanlık alanına göre ayrı ayrı olmak üzere, meslek mensuplarının ne tür mesleki bilgi ve becerilere sahip olması gerektiği ve bunların düzeylerinin ne olacağı ayrıntılı olarak TÜRMOB bünyesinde oluşturulan bir kurul (TESMER olabileceği gibi daha geniş katılımlı yeni bir kurul da olabilir) tarafından yapılacak çalışmayla belirlenmelidir. Bu çalışmayla her bir dersin hangi içeriğe sahip olması gerektiği belirlenmelidir.

2.3.3.3. Mesleki Yetkinliğin Değerlendirilmesi

Meslek mensuplarının hangi mesleki yetkinliklere sahip olduğu ölçülmeli, buna göre geliştirmeleri gereken yetkinlikler belirlenmelidir. İlgili kurum ve kuruluşlar meslek mensuplarına yönelik eğitim çalışmalarını düzenlerken, konu seçimi rasgele değil; meslek mensuplarının mesleki yetkinliklerini geliştirecek şekilde yapılmalıdır (Biçer ve Düztepe, 2003:17). Bunu yapabilmek için, önce hangi meslek mensubunun hangi konu ya da konularda eğitim ihtiyacı duyduğu meslek odasınınca tek tek belirlenmeli ve her bir meslek mensubuna eğitim ihtiyacı duyduğu konu ya da konularda eğitim verilmelidir

2.3.3.4. Mesleki Yetkinliğin Sağlanması İçin Gelişim İmkanlarının Sunulması

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda kazandıkları yetkinliklerin zaman içinde sürdürülebilmesi için, meslekteki değişim ve gelişime paralel olarak ortaya çıkan yeni bilgi ihtiyaçlarının karşılanması ve becerilerin kazanılması hususlarında başta meslek odaları, üniversiteler olmak üzere ilgili tüm kurum ve kuruluşların üzerlerine düşen görev ve sorumlulukları yerine getirmeleri gerekmektedir (Biçer ve Düztepe, 2003:17). Bu kurum ve kuruluşlar, meslek mensuplarının mesleki yetkinliklerinin geliştirilmesi için onlara eğitim imkanları sağlamalıdır.

2.3.4. Mesleki Yetkinliğin Geliştirilmesinde Meslek Mensubunun Temel Sorumlulukları

Meslek mensubunun mesleki uygulamadaki yetkinliğinin geliştirilmesinde asıl sorumluluk kendisine düşmektedir. Mesleki yetkinliğinin hangi konularda geliştirilmesi gerektiğini belirleyip, eğitim ihtiyacı duyduğu konularda, başta meslek odaları, üniversiteler olmak üzere muhasebe mesleğiyle ilgili tüm kurum ve kuruluşlardan bu konularda yardım talep etmelidir.

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki yetkinliklerinin geliştirilmesi hususunda üzerlerine düşen görevler aşağıda tanımlanmıştır:

2.3.4.1. Mesleki Yetkinliğin Belirlenmesi

Muhasebe mesleğiyle ilgili, Uluslararası Eğitim Standartlarında (IES) belirtilen mesleki yetkinlik tanımları, muhasebe meslek mensuplarınınca hayata geçirilmek zorundadır. Çünkü, bir akademik meslek olan muhasebe mesleğinin sıradan bilgi ve becerilerle icra

edilmesi mümkün değildir. Mesleki faaliyetlerin sorunsuz şekilde sürdürülebilmesi için her meslek mensubunun IES’de belirtilen mesleki bilgi, beceri ve etik ilkelere duyarlık düzeylerine sahip olması gerekmektedir.

Yetkinliklerin belirlenmesinde başlangıç noktası temel yetkinlikler ve müşterilerin/işverenlerin stratejileri olmalıdır. Buradan hareketle yetkinliklerin belirlenmesinde daha doğru kararlar verilecektir. Aynı zamanda hangi yetkinliğin hangi etkin davranışı ve hangi sonucu getireceği önemlidir. (Biçer ve Düztepe, 2003:15).

Muhasebe mesleğinin faaliyet alanının çok geniş olması nedeniyle sorun yaşayan meslek mensuplarının bir araya gelip (şirketleşip); uzmanlık esasına göre görev bölümü yapmaları, her bir meslek mensubunun karşılaşması gereken mesleki yetkinlik alanını daraltacak ve mesleki uygulamalarda yaşamakta oldukları yetkinlik sorunlarının kendiliğinden çözümünü getirecektir.

2.3.4.2. Mesleki Yetkinliğin Değerlendirilmesi

Muhasebe meslek mensupları mesleki faaliyetlerini başarılı bir şekilde sürdürebilmeleri için mutlaka mesleki uygulamalarla ilgili iyi düzeyde mesleki bilgi ve becerilere sahip olmaları gerekmektedir.

Mesleki kurum ve kuruluşlar meslek mensuplarının mesleki uygulamadaki yetkinliklerini genel olarak değerlendirseler bile bu konuda geri bildirim sağlayamayabilmektedirler (Biçer ve Düztepe, 2003:17). Bu durumda meslek mensupları, sahip oldukları mesleki yetkinlikleri, bunların düzeylerini ve hangi yetkinlikleri geliştirmeleri gerektiğini kendi çabaları ile belirlemek zorundadırlar.

2.3.4.3. Sürekli Mesleki Eğitim Çalışmalarına Aktif Katılım

Meslek mensuplarının, mesleki uygulamadaki yetkinliklerin geliştirilmesi konusunda, meslekle ilgili kurum ve kuruluşların sağladığı tüm eğitim fırsatlarını değerlendirmeleri gerekmektedir. İlgili kurum ve kuruluşların mesleki yetkinliğin geliştirilmesi konusunda gerekli eğitimleri sağlayamaması halinde ise, meslek mensupları mesleki bilgi ve becerilerini geliştirecekleri eğitimlere kendi imkanlarıyla katılmaya çalışmalıdırlar (Biçer ve Düztepe, 2003:17). Meslek mensupları bu süreçte internet ortamında mesleki bilgilere ulaşarak, mesleki gelişimlerine katkı

sağlayabilecek yayınları izleme vb. eğitim araçlarını kullanarak mesleki yetkinliklerini geliştirebilecekleri bilgi ve becerileri kendi çabalarıyla öğrenmeleri gerekmektedir.

2.3.4.4. Öğrenilen Bilginin Uygulanmasına Çaba Gösterilmesi

Meslek mensubu gerek ilgili kurum ve kuruluşların sürekli eğitim programlarına katılarak, gerekse kendi çabasıyla öğrendiği bilgiyi günlük iş yaşamında uygulamaya çalışarak, gerekli davranış değişiklikleri için çaba göstermelidir. Meslek mensubu, belli bir mesleki uygulama konusundaki yetkinliğinin zayıf olduğunu ve geliştirilmesi gerektiğini düşünüyor ise, bu konuda öncelikle yetkinliğini geliştirmeye istek duymalı, daha sonra bu konuda aktif çaba göstermelidir (Biçer ve Düztepe, 2003:17).

Meslek mensubunun mesleki eğitim programlarına sürekli olarak katılma çabası göstermesi, onun ulaşması gereken mesleki yetkinlik düzeyine daha kısa sürede ulaşmasını mümkün kılacaktır. Ancak bu katılımın bir iki defa ile sınırlı kalmaması; sürekli olması gerekmektedir. Çünkü, muhasebe mesleğiyle ilgili çok sık yaşanan değişimler, meslek mensuplarının da bilgi ve becerilerini yenilemelerini gerekli kılmaktadır. Bu bağlamda meslek odaları, TÜRMOB, üniversiteler vb. kurum ve kuruluşların sıklıkla ve sürekli olarak düzenlemekte oldukları sürekli eğitim programları meslek mensuplarının yetkinliklerini geliştirmeleri açısından çok büyük imkan olarak değerlendirilebilir.

Ancak, bu çalışmayla ilgili 1.230 meslek mensubunun katıldığı araştırma sonuçlarından, meslek mensuplarının sürekli eğitim programlarına katılma hususunda çok istekli olmadıkları görülmektedir. Aslında, 10.07.2008 tarih ve 5786 sayılı Kanun ile 3568 sayılı Kanun'un 44. maddesinde değişiklik yapılarak; muhasebe meslek mensuplarının mesleki geliştirme programlarına katılımı yasal zorunluluk haline getirilmiştir. Bu konuyla ilgili TÜRMOB tarafından bir yönetmelik düzenlemesi yapılarak, zorunlu mesleki geliştirme programlarının hayata geçirilmesi; meslek mensuplarının mesleki yetkinliklerini sürekli geliştirmeleri açısından oldukça faydalı olacaktır. Çünkü, yine söz konusu araştırma sonuçlarından, sürekli eğitim programlarına katılma sıklığı arttıkça, meslek mensuplarının mesleki yetkinlik düzeylerinin de artmakta olduğu görülmektedir. Buda meslek mensupları için zorunlu

mesleki geliştirme programlarının uygulanmasının ne kadar gerekli olduğunun bir göstergesidir.

2.4. Sürekli Eğitim Programlarının Düzenlenmesinde Mesleki Kuruluşların Rolü

Yaygın muhasebe eğitimi, Milli Eğitim Bakanlığı'nın ilgili birimleri, Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB), Temel Eğitim ve Staj Merkezi (TESMER), muhasebe meslek odaları (SMMMO ve YMMO), Sermaye Piyasası Kurulu (SPK), Maliye Bakanlığı'nın ilgili birimleri, İstanbul Menkul Kıymetler Borsası (İMKB), Bankalar vb. kurumlar tarafından verilmektedir. Yine pek çok özel kurslarda muhasebe ve bilgisayarlı muhasebe konularında sertifikalı eğitimler verilmektedir. Bununla birlikte muhasebe mesleğinde meslek eğitimi özellikle üniversitelerin bünyesinde yukarıda isimleri zikredilen kurumların katkılarıyla uygulama ağırlıklı olarak muhasebe derslerinin bünyesinde verilmesinin, mesleğin ihtiyaçlarına yönelik meslek mensubu aday adaylarının yetiştirilmesine büyük katkı sağlayacaktır.

Toplumdaki bireylere yaşam boyu öğrenme becerilerinin kazandırılmasında üniversitelere de büyük görevler düşmektedir (Soran ve diğ., 2006:202). Ancak bu konuda yapılan çalışmalarda, muhasebe meslek mensupları ile akademik çevre arasındaki mesleki iletişimin olması gereken düzeyde olmadığını göstermektedir. Bu durum ise, meslek mensuplarının sürekli eğitim faaliyetlerinde üniversitelerin bilgi birikiminden yeterince yararlanamadıklarını göstermektedir. Meslek odaları ile üniversite yönetimlerinin organize etmesiyle, meslek mensupları ile akademisyenlerin çeşitli ortamlarda daha çok bir araya gelerek, mesleki bilgi paylaşımı yapmaları; aslında her iki kesim için daha yararlı sonuçların elde edilmesini sağlayabilecektir.

2.5. Sürekli Mesleki Eğitimde Kullanılabilecek Eğitim Araçları

Geleneksel olarak, meslek mensuplarının bilgi ve becerilerini seminer, kurs, konferans ya da mesleki yayın ve makaleleri izleme gibi yollarla geliştirerek güncellemeleri beklenir. Dış dünyada artan bilimsel gelişmeler mesleki gelişme çabalarının ana kaynaklarından biridir. Bu nedenle mesleki geliştirme çalışmalarının da büyük oranda bilginin transferine dayalı bir öğrenme üzerine temellendirildiği varsayılır (Baloğlu, 2007:169).

Hizmetiçi eğitim çalışmalarında göz önünde bulundurulması gereken bazı sınırlılıklar da bulunmaktadır. Yine Taymaz tarafından bu sınırlamalar (1992) aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Baloğlu, 2007:170-171):

Hizmetiçi eğitim:

i-İhtiyaç ve amacı saptanmadan yapılırsa,

ii-Düzenlenen program, personelin temel bilgi ve beceri seviyesine uygun değilse,

iii-Katılımcıların amaç ve ihtiyaçları göz önünde bulundurulmadan düzenlenirse,

iv-Kurumda yanlış bir personel politikası varsa,

v-Düzenlenen eğitimde görevin gerektirdiği nitelikte uygun elemanlar görevlendirilmezse bu çalışmaların yararlılık düzeyi azalır ve olumlu sonuçlar alınamaz.

Bu çalışmayla ilgili gerçekleştirilen araştırma sonuçlarından da, sürekli mesleki eğitim programlarında, konusunda uzman kişilerin sunum yapmasının, söz konusu eğitim programının etkinliğini artmasına katkı sağladığı görülmektedir.

2.6. Sürekli Mesleki Eğitimde Uygulanabilecek Öğretim Yöntemleri

Sürekli mesleki eğitim alıcıları yetişkinlerdir. Sürekli mesleki eğitim programı hazırlarken, bu programın içeriğinin yetişkin durumdaki katılımcılara hangi yöntemle aktarılmasının daha etkili sonuç doğuracağı düşünülmelidir.

Öğrenme, fiziksel uyarımlar sonucu beyinde oluşan biyo-kimyasal bir süreç olarak ta tanımlanabilmektedir. Öğrenmeyi açıklayan çok sayıda kuram bulunmaktadır (Sönmez, 1994:155). Sürekli eğitim programlarında geleneksel yaklaşım olarak ifade edilen pedagojik yaklaşımda, bağımsız bir kişiliği olan katılımcının öğrenme kaynağı, sahip olduğu mesleki tecrübesidir. Bu yaklaşımda öğrenme, önceden belirlenmiş içerik ya da konuyu verme süreci olarak görülür. Bu yaklaşım, meslek mensupları için düzenlenen eğitimlerde olduğu gibi, sürekli eğitim programlarında etkili olmadığı ileri sürülerek; bu tür eğitim programlarında daha etkili olan andragojikal yaklaşımı geliştirilmiştir. Andragojika yaklaşım, pedagojikal yaklaşıma nazaran insana yönelik olan ve

yetişkinlerin öğretim faaliyetlerinde daha fazla katkısı olan bir yaklaşımdır (Subaşı, 2006:71).

Muhasebe alanında kariyer yapmada yüksek bir talep olmasına rağmen, muhasebenin tüm seviyelerinde eğitim düşüşe geçmiştir. Öğrenciler ve eğitimciler son zamanlarda muhasebeyi sıkıcı olarak görmeye başlamışlar ve bu da büyük bir kuşku doğurmaya başlamıştır. Bu kuşku etkili öğretmeyi etkilemektedir. Muhasebe eğitimi verilirken anlatım tarzını değiştirmek, eğitmenin yeni öğretim türlerini oluşturmak, muhasebe eğitiminde pazarlamayı artırmak, öğrenmenin ve uygulamanın değişik yöntemlerini keşfederek, muhasebe kuşkusu giderilebilir (Buckhaults ve Fisher, 2011:31-35).

Eğitimde yöntem kavramı, katılımcıya yeni davranışları kazandırma işleminin nasıl gerçekleşeceğini ifade eder. Yöntem, genelde hedefe ulaşmak için izlenen en kısa yol olarak tanımlanmaktadır. Eğitim hedeflerinin gerçekleşmesi uygun bir yöntemin seçilmesi ile sağlanır. Bu nedenle her bir ders için illa tek bir yöntem değil, birden çok sayıda yöntemin kullanılması da mümkün olabilmektedir. Sürekli mesleki eğitim programlarının istenilen amaca ulaşması, her bir program için doğru öğretim yöntem ya da yöntemlerinin kullanılmasına bağlıdır (Subaşı, 2006:71).

Sürekli geliştirme programlarının uygulanmasında sık kullanılan ve özellikle yetişkinler için daha başarılı sonuçlar verecek olan öğretme ve öğrenme yöntemlerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

- Anlatma yöntemi,
- Tartışma yöntemi,
- Soru-cevap yöntemi,
- Örnek olay yöntemi,
- Gösterip-yaptırma yöntemi,
- Problem çözme yöntemi,
- Bireysel çalışma yöntemi,
- Karma yöntem,

olarak sıralanabilir. Bu öğretim yöntemleri aşağıdaki gibi açıklanabilir.

2.6.1. Anlatma Yöntemi

Anlatma yöntemi öğretim yöntemlerinin en eskisi ve en çok kullanılan yöntemidir. Muhasebenin kavramsal boyutunun verilmesinde en çok kullanılan yöntemlerden biridir.

Anlatma, sunucunun bir konu hakkındaki bilgileri karşısında pasif bir şekilde dinleyen katılımcıya iletmesi şeklinde uygulanan bir öğretim yöntemidir (Büyükkaragöz ve Çivi, 1994:78). Geçmişten bugüne eğitim ve öğretim faaliyetlerinde en yaygın ve en çok kullanılan bir öğretim yöntemidir. Bu yöntem özellikle sosyal bilimler alanında sözlü anlatım gerektiren eğitim ve öğretim faaliyetlerinde daha yaygın olarak kullanılmaktadır (Subaşı, 2006:72). Bu yöntemde sunucu önce bilgi düzeyindeki kavramları anlatmalı ve her bir kavramla ilgili gerçek yaşamdan en az iki örnek vermelidir. Anlaşılmayan kısımları tekrar anlatmalıdır (Sönmez, 1994:156).

Anlatma yöntemi en eski uygulanan ve en çok kullanılan yöntem olması her zaman tek doğru olduğunu göstermez. Bununla birlikte bu yöntemin avantajlarının yanında dezavantajları da bulunmaktadır. Örneğin sadece insanın duyu organına hitap etmesi, anlatılan konunun ya da anlatma şeklinin katılımcıyı sıkması birer dezavantaj olarak belirtilebilir.

2.6.2. Tartışma Yöntemi

Tartışma, bir konu üzerinde katılımcıları düşünmeye sevk etmek, iyi anlaşılmayan noktaları açıklamak ve verilen bilgileri pekiştirmek amacıyla kullanılan bir öğretim yöntemidir (Subaşı, 2006:72). Tartışma yöntemini geleneksel soru-cevap yönteminden ayırmak gerekir. Geleneksel soru-cevap yönteminde etkileşim sunucu ile katılımcı arasında ve çok sınırlı noktalar üzerinde olurken; tartışma yönteminde ise hem sunucu ile katılımcı arasında, hem de katılımcıların kendi arasında geçmektedir. Tartışma ortamı dinamik bir bilgi alış verişinin olduğu ortamdır. Bu yönüyle katılımcıların ilgilerini uyandırır ve öğrenme hızlarını artırır. Tartışma çeşitleri; münazara, panel, sempozyum, açık oturum, forum vb. sıralanabilir (Büyükkaragöz ve Çivi, 1994:100-102). Tartışma ortamı çok hareketli bilgi alış verişinin yaşandığı bir ortamdır. Böyle bir ortamda her katılımcı konu hakkında sahip olduğu bilgiyi rahatlıkla söyleyebildiği için,

diğer katılımcılardan o konuda bilgi sahibi olmayanların bu şekilde ihtiyaç duyacakları yeni bilgiye sahip olmaları sağlanmış olur.

2.6.3. Soru-Cevap Yöntemi

Soru-cevap yöntemi, anlatma yönteminin sıkıcılığını gidermek ve öğretimi daha etkili bir şekilde gerçekleştirmek düşüncesine bağlı olarak geliştirilmiştir. Soru cevap yöntemi, cevap almak amacıyla soru sormak demektir. Başka bir ifadeyle, sunucunun bir konu hakkında katılımcılara bazı sorular sorması ve bu sorulara aldığı cevapları eleştirerek öğretim faaliyetlerini sürdürmesidir. Sunucunun bunu yapabilmesi için konuya ayrıntılı bir şekilde hazırlanması gerekmektedir. Sunucunun soruları, aynı zamanda katılımcılarında soru sormasına ve bu yolla konunun daha iyi bir şekilde anlaşılmasına yardımcı olacak nitelikte olmalıdır. (Büyükkaragöz ve Çivi, 1994:82-83).

Konuyla ilgili olarak soruların sorulması, katılımcıların motivasyonunu artıracak ve konu hakkında düşüncelerini sağlayacak ve bu düşüncelerini açıklamalarına fırsat verecektir. Ancak bunun süresini iyi ayarlamak gerekir çünkü sadece soru ve cevap şeklinde geçen bir etkinli katılımcılar açısından sıkıcı bir ortamın doğmasına neden olabilir.

2.6.4. Örnek Olay Yöntemi

Örnek olay yöntemi, mesleki uygulamalarda karşılaşılabilecek olan sorunlarla meslek mensuplarını yüz yüze getiren bir yöntemdir. Bu yöntem öğrenme ve öğretme ortamında kuram ile gerçek hayat arasındaki boşluğun doldurulmasına yardımcı olur (Sönmez, 1994:219). Bazı ülkelerde yapılan araştırmalarda, sürekli mesleki geliştirme programlarıyla muhasebe meslek mensuplarının temel yetkinliklerinin geliştirilmesinde örnek olay (vaka) yönteminin etkili olduğu belirtilmektedir. Yaş grupları açısından ortaya çıkan araştırma sonuçlarına göre, otuz yaş ve üzeri meslek mensupları için örnek olay çalışmalarının daha faydalı olduğunu belirtilmektedir (Weil ve diğ., 2004:161-162).

Özellikle muhasebe mesleğinde yetkinliğin kazanılmasında olduğu gibi, mesleki becerilerin ağırlık kazandığı alanlarda, mesleki bilgi ve becerilerin kazandırılması ve geliştirilmesiyle ilgili eğitim programlarında örnek olay yönteminin kullanılması, katılımcılar açısından konunun daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır.

2.6.5. Gösterip-Yaptırma Yöntemi

Gösterip–yaptırma yöntemi, bir teknik yada bir işlemin uygulanmasını, araç-gereçlerin çalıştırılmasını, önce gösterip açıklayarak, sonra da katılımcıya alıştırmaya ve uygulama yaptırarak; bu konuda yetkinlik kazandırmanın amaçlandığı ortamlarda kullanılan bir öğretim öğrenme yöntemidir (Sönmez, 1994:240). Bu yöntemde eğitim programına katılmış muhasebe meslek mensuplarına bir uygulama ile ilgili bilgi ve beceriler uzman bir sunucu tarafından önce en güzel şekilde anlatılır ve gösterilir, sonra katılımcı meslek mensuplarından aynı becerilerin tekrarlanması ve uygulanması istenir. Ancak anlaşılması zor olan uygulamaların birkaç tekrar yapılarak, bu yolla kazanılan becerilerin unutulması önlenmiş olur.

2.6.6. Problem Çözme Yöntemi

Her meslek mensubu meslek hayatı boyunca sürekli olarak çeşitli sorunlarla karşı karşıya gelmektedir. Öyle ki, sorunun biri çözülmeden bir başkası ortaya çıkmakta ya da bir anda birkaç sorunla karşı karşıya kalılabilmektedir. Aslında meslek yaşamı sorunlar ve bunların çözümü ile bir anlam kazanmakta, bunların sonucunda meslek mensubunun mesleki yetkinliği artmaktadır. Mesleki sorun, meslek mensubunun mesleki uygulamalarda karşılaştığı, başarıya ulaşması için çözülmesi zorunlu güçlüklerdir. Bu bakımdan sürekli mesleki eğitim programlarında işlenecek konular, gerçek meslek hayatında meslek mensubunun karşılaşacağı sorunlar şeklinde ele alınmalı, bu sorunların çözüm yolları aranmalı, bir sonuca varılmalı ve sonucun değerlendirilmesine yönelik olmalıdır (Büyükkaragöz ve Çivi, 1994:85-86).

2.6.7. Bireysel Çalışma Yöntemi

Bireysel çalışma, katılımcının bir konuyu bizzat kendisi yaparak ve yaşayarak öğrenme yoludur. Bu yöntem, meslek mensubunun bir konuyu kendi başına öğrenmek istediği ya da kendi başına çalışmak istediğinde kullanılan bir yöntemdir. Her meslek mensubu öğrenme durumunu kendine göre belirler. Öğrenme, meslek mensubunun ilgi yetenek ve ihtiyacına uygun olarak yapılır. Şayet bu süreçte amaç iyi belirlenemez ve zamanda iyi kullanılamaz ise bir sonuca ulaşılması mümkün değildir (Subaşı, 2006:75).

Bireysel çalışma aslında bir öğrenme yöntemidir. Ancak muhasebe meslek mensupları açısından diğer öğretim yöntemleriyle öğrenmenin yanında bu yöntemde oldukça yoğun

bir şekilde kullanılmaktadır. Ancak bu çalışma ile ilgili yapılan araştırmada meslek mensuplarının en az ilgi duyduğu bir öğrenme yöntemi olduğu görölmektedir.

2.6.8. Karma Öğretim Yöntemi

Birden fazla farklı düzeyde hedef davranışları kazandırmak için uygun ve değişik yöntemlerin kullanılmasına karma öğretim yöntemi denir. Bu yöntemde göre her hedef davranışa uygun öğrenme stratejisi ve yöntemi seçilip uygulanmalıdır. Yani bilgi düzeyi için anlatım; uygulama için ise örnek olay ya da gösterip yaptırma yöntemi seçilip kullanılmalıdır (Sönmez, 1994:269-270).

Karma yöntemdeki anlayışa göre, herhangi bir eğitim programında muhasebe meslek mensuplarına farklı düzeyde hedef davranışları kazandırmak için farklı öğretim yöntemleri kullanılabilir.

BÖLÜM 3: MESLEK MENSUPLARININ MESLEKİ GELİŞİM VE DEĞİŞİMLERİNİN SAĞLANMASINDA SÜREKLİ EĞİTİMİN ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde sürekli mesleki eğitimin muhasebe meslek mensuplarının mesleki yetkinlikleri üzerindeki etkilerini araştırmak amacı ile yapılmış olan anket çalışmasının analiz ve yorumlarına yer verilmektedir.

3.1. Araştırmanın Önemi ve Amacı

Türkiye’de muhasebe mesleği, eğitim düzeyi birbirinden farklı meslek mensupları tarafından yerine getirilmektedir. 1989 yılında meslek yasası kabul edildiğinde, söz konusu yasanın geçici hükümleri gereği, muhasebe alanında faaliyette bulunan her birey meslek ruhsatı alma hakkı kazanmıştır. Bu durum eğitim seviyesi düşük bir çok meslek mensubunun bu mesleği icra etmesine imkan tanımıştır. Yine yapılmış bulunan bir çok araştırmada ve tez çalışmasına başlandığından bugüne meslek mensupları ile yapılan ikili görüşmelerde; muhasebe meslek mensuplarının birçoğunun mesleki bilgi düzeylerinin, muhasebe mesleğinin gerektirdiği standartları karşılayacak düzeyde olmadığı ortaya çıkmaktadır.

Küreselleşmenin muhasebe mesleği üzerindeki etkisi oldukça büyüktür. Bu nedenledir ki, uluslararası düzeyde muhasebe mesleğinde meydana gelen değişim ve gelişmelerden Türkiye’deki muhasebe meslek mensuplarının uzak kalması mümkün değildir. Meslek mensuplarının bu duruma duyarsız kalmaları, mesleki yetkinlik sorunları yaşamalarına ve muhasebe mesleğini icra etmekte zorlanmalarına neden olacaktır. Zaten 13.01.2011 tarihinde TBMM’nde kabul edilmiş bulunan ve muhasebe mesleğiyle ilgili olarak 01.01.2013 tarihinde yürürlüğe girecek olan 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu’nun 64-88. maddelerinde, bu Kanun’a tabi her işletmenin ticari defterleri tutmak mecburiyetinde olduğu, defterlerin tutulmasında, envanterin çıkarılmasında, mali tabloların düzenlenmesinde, ilgili bilanço kalemlerinin değerlemesinde Uluslararası Muhasebe Standartlarına tam uyumlu olarak hazırlanmış bulunan Türkiye Muhasebe Standartlarına, kavramsal çerçevede yer alan muhasebe ilkelerine ve bunların ayrılmaz parçası olan yorumlara aynen uyulmasının ve bunların uygulanmasının gerekliliği ve bu

konuda düzenleme yapmaya tek yetkili olarak Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu'nun gösterilmesi ve bu kurulun standart belirleme çalışmalarında Uluslararası Finansal Raporlama Standartları'nı (IFRS) baz alması gerektiği, muhasebe meslek mensuplarının mesleki yetkinlik konusundaki sorunlarını daha da büyütecektir. Çünkü, 6102 sayılı TTK hükümlerine göre, Türkiye'deki mesleki uygulamalarla ilgili standartların, uluslararası muhasebe standartları baz alınarak düzenlenmiş olması ve bu standartların yeni Türk Ticaret Kanunu hükmüne göre sürekli olarak uluslararası muhasebe standartlarına göre güncellenme zorunluluğunun bulunması, muhasebe meslek mensupları açısından mesleki yetkinlik konusunu bir o kadar daha önemli hale getirmiştir. Bu nedenle meslek mensuplarının mesleki değişim ve gelişmelere zamanında uyum sağlayabilmelerinin tek yolu, sürekli olarak mesleki eğitim faaliyetleri içinde yer almalarından geçmektedir. Bu da meslek mensuplarının mesleki sorunlarının belirlenmesine ve bu konularda düzenlenecek sürekli eğitim faaliyetlerinin etkinliğinin artırılmasına katkı sağlayacaktır.

Araştırmanın amacı, muhasebe meslek mensuplarının yaşamakta oldukları mesleki yetkinlik sorunlarını ve bu sorunların çözümünde sürekli mesleki eğitimin rolünü araştırmaktır. Bu gerekçe ile muhasebe meslek mensuplarının mesleki eğitim faaliyetlerine katılma alışkanlıkları ile mesleki bilgi, mesleki beceriler ve mesleki etik, tutum ve davranışları üzerindeki etkilerine yönelik düşünceleri araştırılmıştır. Araştırmada kullanılan çeşitli istatistiksel analiz yöntemleri uygulanarak, meslek mensuplarının demografik özellikleri bağlamında anlamlı ilişkilerin ve farklılıkların var olup olmadıkları belirlenmeye çalışılmıştır. Bu aşamada, muhasebe meslek mensupları sahip oldukları mevcut imkanlarla her zaman mesleki uygulamaların gereklerini yerine getirme konusunda yeterli olamayacaklarını, bu nedenle meslek mensuplarının ihtiyaç duydukları mesleki bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi ve değişime ayak uydurabilmeleri ile ilgili başta meslek odaları, TÜRMOB ve üniversiteler olmak üzere bütün ilgili kurum ve kuruluşların sürekli mesleki eğitim çalışmalarını yoğun bir şekilde gerçekleştirerek, üzerlerine düşen görev ve sorumlulukları en iyi bir şekilde nasıl yerine getirebilecekleri hususunda önerilerin ortaya konulması amaçlanmaktadır.

3.2. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Varsayımları

Araştırma bazı sınırlılıklar ve varsayımlar altında yapılmıştır. Bu sınırlılıklar aşağıdaki gibi sıralanmıştır.

Bu araştırma;

i-Muhasebe mesleğine yönelik olarak geliştirilen ölçekteki ifadelerin doğru olduğu varsayılmıştır,

ii-Muhasebe meslek mensuplarının ölçekteki ifadelerle ilgili alternatif tercihler arasında, kendileriyle en uyumlu olanı tercih ederek (işaretleyerek), ifadelere katılımlarını gerçekleştirdikleri varsayılmıştır.

iii-Anket formları, Haziran 2010 – Haziran2011 tarihleri arasındaki bir yıllık sürede Türkiye’de muhasebe mesleğinde serbest ya da bağımlı olarak faal olan ruhsatlı SM ve SMMM’lere unvanlı meslek mensuplarına uygulandığı varsayılmaktadır,

iv-Online olarak muhasebe meslek mensuplarının e-posta adreslerine gönderilen anket formlarının bizzat meslek mensubu tarafından doldurulmuş olduğu varsayılmaktadır.

3.3. Araştırmanın Soruları

Bu çalışma, muhasebe meslek mensuplarının mesleki yetkinlik sorunlarının belirlenmesi ve bu sorunların çözümünde sürekli mesleki eğitimin etkisinin ortaya konulmasına yöneliktir. Bu bağlamda önce muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunlarının kaynakları tespit edilecek ve sonra sürekli mesleki eğitim faaliyetlerinin bu sorunların çözümünde etkili olup olmadığının belirlenmesine çalışılacaktır. Bu tespitlerin yapılmasında başlıca kontrol değişkenleri olarak, muhasebe meslek mensuplarının demografik özellikleri; cinsiyeti, yaşı, eğitim düzeyi, mezun olduğu bölüm, mesleki unvanı, mesleki çalışma süresi, tuttuğu defter sayısı, işverenin/müşterilerinin faaliyet konusu/konuları, kullanmakta olduğu muhasebe paket programı, katıldıkları mesleki eğitim çalışma sayısı, faaliyette bulunduğu coğrafi bölge ve faaliyet merkezinin il ya da ilçe olması durumuna göre değişkenler belirlenmiştir.

Araştırma ile ilgili hazırlanan sorular ise şu başlıklar altında ifade edilebilir;

- Mesleki uygulamalarda dışsal etkenlerden kaynaklanan sorunların belirlenmesine yönelik sorular,
- Mesleki bilgi yetersizliğinden kaynaklanan sorunların belirlenmesine yönelik sorular,
- Mesleki becerilerin yetersizliğinden kaynaklanan sorunların belirlenmesine yönelik sorular,
- Mesleki etik, mesleki tutum ve davranışlardan kaynaklanan sorunların belirlenmesine yönelik sorular,
- İlgili kurum ve kuruluşların düzenleyecekleri sürekli mesleki eğitim çalışmalarının etkinliğinin artırılmasına yönelik şartların oluşturulabilmesine yönelik sorular,
- İlgili kurum ve kuruluşlarca düzenlenecek sürekli mesleki eğitim faaliyetlerinde etkin olarak uygulanabilecek eğitim enstrümanlarının belirlenmesine yönelik sorular,
- Meslek mensuplarının sürekli mesleki eğitim çalışmalarına katılma nedenlerinin (katılmadaki hedeflerinin) belirlenmesine yönelik sorular,
- İlgili kurum ve kuruluşlarca düzenlenecek sürekli mesleki eğitim çalışmalarında etkin olarak uygulanabilecek öğretim yöntemlerinin belirlenmesine yönelik sorulardır.

Meslek mensuplarınca yukarıdaki sorulara verilecek cevaplarla, muhasebe mesleği uygulamalarında yaşanan mesleki yetkinlik sorunlarının belirlenmesi amaçlanmakta olup; ilgili kurum ve kuruluşlarca düzenlenecek sürekli mesleki eğitim faaliyetleri, bu araştırma sonucunda belirlenip önerilecek olan şart ve yöntemler dikkate alınarak düzenlenmesi halinde, bu eğitim faaliyetlerinin meslek mensuplarının mesleki yetkinlik sorunlarının çözümüne katkı sağlayacağına inanılmaktadır.

3.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın bulguları, Türkiye'nin yedi coğrafi bölgesinde muhasebe mesleğinde serbest ya da bağımlı olarak faaliyette bulunan meslek mensuplarının anket sorularına verecekleri cevaplardan elde edilecek verilerin istatistiksel yöntemlerle analiz edilmesi

sonucu ortaya konulacaktır. Bu bağlamda araştırmanın amaç ve sorularından hareketle test edilmek üzere iki grup halinde hipotezler oluşturulmuştur.

3.4.1. Mesleki Yetkinlik Sorunlarının Belirlenmesine Yönelik Hipotezler

Bu grup altında oluşturulan hipotezler, muhasebe meslek mensuplarının demografik özelliklerine göre mesleki uygulamalarda yaşadıkları mesleki yetkinlik sorunlarının farklılık gösterip göstermediklerinin tespitine yönelik analizlerin yapılmasını gerektiren hipotezlerdir. Bu hipotezler;

H_{A1}: Muhasebe meslek mensuplarının cinsiyete göre mesleki uygulamalarda yaşadıkları mesleki yetkinlik sorunları farklılık gösterir.

H_{A2}: Muhasebe meslek mensuplarının yaşa göre mesleki uygulamalarda yaşadıkları mesleki yetkinlik sorunları farklılık gösterir.

H_{A3}: Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunları eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.

H_{A4}: Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunları mezun oldukları lisans bölümlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{A5}: Muhasebe meslek mensuplarının mesleki unvana göre mesleki uygulamalarda yaşadıkları mesleki yetkinlik sorunları farklılık gösterir.

H_{A6}: Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları mesleki yetkinlik sorunları mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{A7}: Muhasebe meslek mensuplarının mesleki faaliyet ortamına (serbest/bağımlı) göre mesleki uygulamalarda yaşadıkları mesleki yetkinlik sorunları farklılık gösterir.

H_{A8}: Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunları tuttukları işletme hesabı defter sayısına göre farklılık göstermektedir.

H_{A9}: Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunları bilanço esasında tutulan defter sayısına göre farklılık göstermektedir.

H_{A10}: Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunları mesleki faaliyetleri icra ettikleri yere göre farklılık göstermektedir.

H_{A11}:Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunları coğrafi bölgelere göre farklılık göstermektedir.

H_{A12}:Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunları eğitim çalışmalarına katılma sıklığına göre farklılık göstermektedir.

3.4.2. Demografik Özelliklere Göre Mesleki Yetkinlik Düzeylerine İlişkin Hipotezler

Bu grup altında oluşturulan hipotezler, meslek mensuplarının demografik özelliklerine göre mesleki yetkinlik düzeyleriyle ilgili hipotezlerdir. Bu hipotezlerle, meslek mensuplarının demografik özelliklerinin onların mesleki yetkinlik düzeyleri üzerindeki ilişkisi araştırılacaktır. Demografik özellikler “bağımsız değişken”, mesleki yetkinlik katsayısı (mesleki bilgi, beceriler, değerler, etik ve tutumlara duyarlılık düzeyleri açısından hesaplanmış katsayı) ise “bağımlı değişken” olarak tanımlanmaktadır. Bu hipotezler için, meslek mensuplarının demografik özelliklerine göre, onların mesleki yetkinlik düzeylerinde herhangi bir artış yaşanıp yaşanmadığının belirlenmesine yönelik regresyon analizleri yapılmıştır. Söz konusu hipotezler;

H_{B1}: Muhasebe meslek mensuplarının cinsiyete göre mesleki yetkinlik düzeylerinde farklılık vardır.

H_{B2}: Meslek mensuplarının yaşları arttıkça, mesleki yetkinlik düzeyleri de artar.

H_{B3}: Meslek mensuplarının mesleki kıdemleri arttıkça, mesleki yetkinlik düzeyleri de artar.

H_{B4}: Mesleki eğitim düzeyinin artması, meslek mensuplarının mesleki yetkinlik düzeyini de artırır.

H_{B5}: Mesleki unvana göre muhasebe meslek mensuplarının mesleki yetkinlik düzeyleri farklılık gösterir.

H_{B6}: Mesleki faaliyetlerin sürdürüldüğü ortama (serbest/bağımlı) göre muhasebe meslek mensuplarının mesleki yetkinlik düzeyleri farklılık gösterir

H_{B7}: Bilanço esasında tutulan defter sayısının artması meslek mensuplarının mesleki yetkinlik düzeylerini de artırır.

H_{B8}: Müşterilerin/İşverenlerin farklı faaliyet alan sayısının artması, meslek mensuplarının mesleki yetkinlik düzeyini de artırır

H_{B9}: Mesleki faaliyetlerin sürdürüldüğü yere (il/ilçe) göre muhasebe meslek mensuplarının mesleki yetkinlik düzeyleri farklılık gösterir.

H_{B10}: Mesleki faaliyetlerin sürdürüldüğü coğrafi bölgeye göre muhasebe meslek mensuplarının mesleki yetkinlik düzeyleri farklılık gösterir.

H_{B11}: Sürekli mesleki eğitim çalışmalarına katılma sayısının artması, muhasebe meslek mensuplarının mesleki yetkinlik düzeyini artırır.

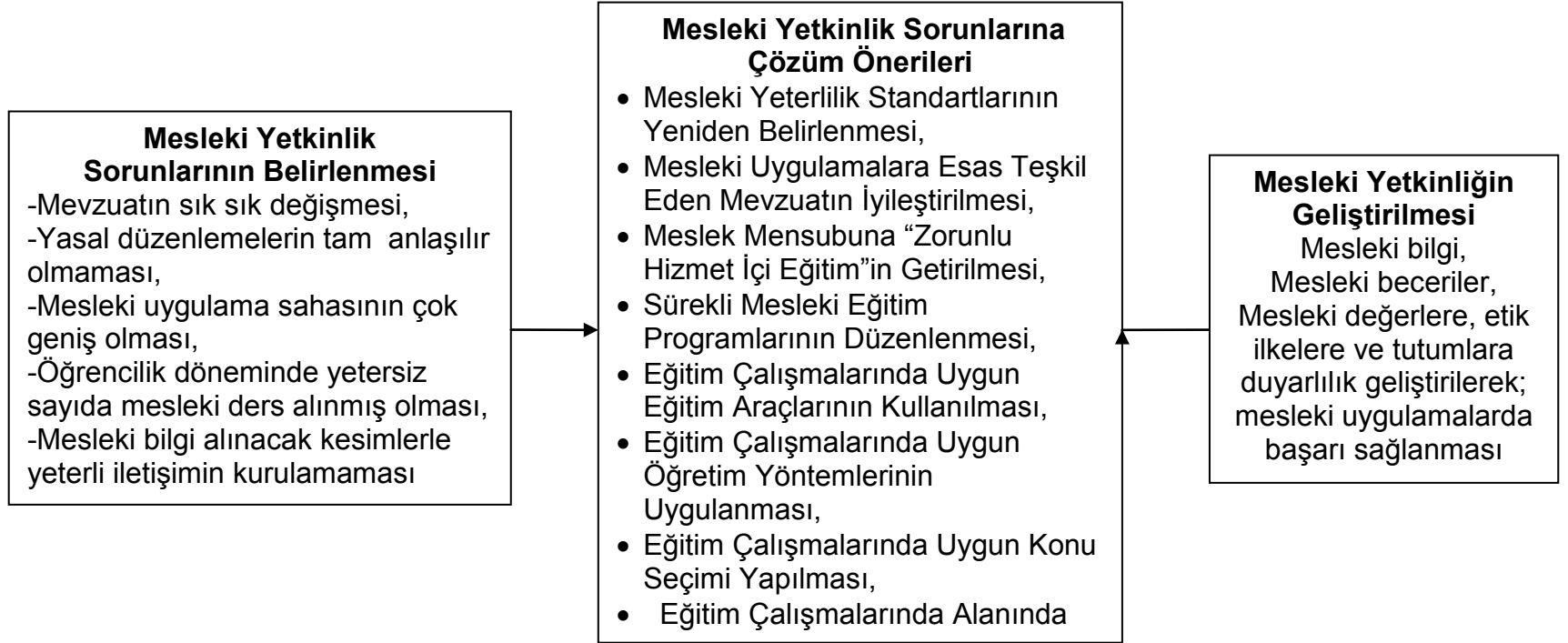
3.5. Araştırma Modeli

Bir araştırma ile ilgili olarak geliştirilen model, o araştırmayı bir nebze soyut olmaktan kurtarıp, somutlaştıracak ve araştırmacının, araştırma konusu ile ilgili sebep-sonuç ilişkisini daha başarılı bir şekilde kurmasını sağlayacaktır. Açıklanan söz konusu faydanın elde edilebilmesi için bu araştırma ile ilgili Şekil 3'deki model kurulmuştur.

Araştırma modelinin ilk bölümünde, meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşamakta oldukları yetkinlik sorunları; mevzuatın sık sık değişmesi, yasal düzenlemelerin tam anlaşılır olmaması, mesleki uygulama sahasının çok geniş olması, öğrencilik döneminde yetersiz sayıda mesleki ders alınmış olması, bilgi alınacak kesimlerle yeterli iletişimin kurulamaması vb. sorunlar olarak sıralanmıştır.

Araştırma modelinin ikinci adımında ise, belirlenen mesleki yetkinlik sorunlarının çözümüne yönelik öneriler yer almaktadır. Söz konusu öneriler; mesleki uygulamalara esas olan mevzuatın iyileştirilmesi, mesleki yeterlilik standartlarının yeniden belirlenmesi, meslek mensuplarına belirlenmiş bir dönem için belirli bir saate kadar “zorunlu hizmet içi eğitim” programlarının uygulanması (Bursa SMMM Odası, “Mesleki Sorunlar ve Çözüm Önerileri” Kitapçığı:26), ilgili kurum ve kuruluşlarca kurs, toplantı, konferans, seminer, sempozyum, mesleki uzaktan eğitim vb. sürekli mesleki eğitim çalışmalarının düzenlenmesi şeklinde sıralanmaktadır. Bu eğitim programlarına, meslek mensuplarının katılımını artıracak tedbirlerin neler olabileceği üzerinde çalışılmalı ve bu çalışma sonucunda elde edilecek bulgulara göre, eğitim programı düzenleme şartlarının oluşturulması sağlanmalıdır.

Şekil 3. Araştırma modeli



Araştırma modelinin üçüncü adımında ise, sürekli eğitim programlarına katılan meslek mensuplarının mesleki yetkinlik düzeylerinde sağlanan gelişim ele alınmaktadır. Sürekli mesleki eğitim programlarına katılma sıklığı arttıkça, mesleki yetkinliğin artıp artmadığı gözlemlenmiş ve bu araştırma sonucunda sürekli eğitim programlarına katılım sıklığının artmasına paralel meslek mensuplarının mesleki yetkinlik düzeylerinin de arttığı ortaya çıkmıştır. Bu durum, meslek mensubunun düzenlenen eğitim programlarına sürekli katılıp; mesleki yetkinliğini geliştirdiği ölçüde mesleki uygulamalarda daha başarılı olmasına neden olacağını göstermektedir.

3.6. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmacının çalışma alanını oluşturan, örneğini seçtiği ve edindiği sonuçları genelleştireceği gruba evren denir (Altunışık ve diğ., 2007:123) Araştırmacının özel amacı ve araştırma için varolan olanaklar göz önünde tutularak, hakkında bilgi edinilmesi istenen canlı veya cansız varlıkların tamamı, araştırma evreni olarak nitelendirilir (Çömlekçi, 2001:43). Yine diğer bir deyişle evren, belli bir özelliği taşıyan canlı ya da cansız elemanlar bütünüdür. Bu doğrultuda evren milyonlarca kişiyi kapsayacak kadar geniş ya da birkaç yüz kişiyi kapsayacak kadar dar olabilir (Karataş, 2011).

Bu araştırmanın evrenini, Türkiye'deki Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odalarından herhangi birine kayıtlı olarak, serbest ya da bağımlı şekilde muhasebe mesleğinde faal olan (çalışan) Serbest Muhasebeciler (SM) ile Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler (SMMM) oluşturmaktadır.

Yeminli Mali Müşavirler (YMM) muhasebe meslek mensubu olarak tanımlanmakla birlikte, faaliyetlerini tasdik odaklı sürdürüyor olmaları ve bu nedenle fonksiyonel açıdan Serbest Muhasebeciler ile Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler'den ayrılıyor olmaları; onların araştırma kapsamı dışında tutulmasını gerektirmiştir.

TÜRMOB'un (TÜRMOB, 2011d) üye meslek mensupları ile ilgili hazırlamış olduğu faaliyet durum tablosundan, Türkiye'de toplam Serbest Muhasebeci (SM) ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM) sayısının 82.157 olduğu görülmektedir. Bu meslek mensuplarının 14.919'u SM ve 67.238'i de SMMM'dir. Söz konusu meslek mensuplarından 45.074'ü muhasebe mesleğini büro ortamında serbest olarak icra

etmekte iken; kalan 37.083'ü bağımlı çalışanlar ile muhasebe mesleğini fiili olarak icra etmeyenlerdir. Muhasebe mesleğini fiili olarak icra etmeyen meslek mensuplarının sayısı tam olarak elde edilememiştir. Muhasebe mesleğini fiili olarak icra etmeyenler de çalışma kapsamı dışında tutulmaktadır. Bu bağlamda değerlendirildiğinde her halükarda araştırmanın evreni 80.000 sayısının altında kalmaktadır. Kuvvetle muhtemeldir ki; araştırmanın evren sayısı 50.000 - 80.000 meslek mensubu arasındadır.

Örnekleme, bir çalışma için seçtikleri büyük grubu (evren) temsil edebilecek şekilde, grup içersinden belli sayıda elemandan (denek) oluşan, bir alt elemanlar grubu oluşturulması sürecidir (Altunışık ve diğ., 2007:123). Araştırılmak istenen bir olayla ilgili evrenden, belli kurallara göre seçilmiş, evreni temsil ettiği varsayılan küçük bir küme örneklem olarak adlandırılır. Örneklem evreni oluşturan varlıkların alt parçalarından oluşur (Karatay, 2011).

Örnek bir kütleden elde edilen verilerden yola çıkarak evren hakkında genellemeler yapmak, olasılığa dayanır. Bu sebeple örnek kütle büyüdükçe evren hakkında yapılan genellemelerde yanılma olasılığı azalır (Altunışık ve diğ., 2007:126).

Örneklem büyüklüğünü etkileyen değişkenler vardır. Bunlar (Karasar, 2011:118):

- i-Ölçülmek istenen özellik açısından, evrenin benzeşikliği,
- ii-Kontrol edilemeyen önemli değişkenlerin sayısı,
- iii-Veriler çözümlenirken örneklemin bölüneceği alt küme (gözenek) sayısı,
- iv-Örnekleme türü,
- v-Evrendeğeri temsilde aranan güven düzeyi ile sapma miktarı,
- vi-Kestirilmek istenen evrendeğer türü,
- vii-Araştırma için var olan imkanlar'dır.

Örneklem hatası, örneklem alınan ve alınmayan birimlerin ortaya çıkardıkları şansa bağlı toplam hata miktarıdır. Bu miktarı gösteren ölçüt "standart hata"dır (Karatay, 2011). Belli istatistiksel tekniklerin uygulanabilmesi için en az 30 denegin olması gerektiği konusunda yaygın bir kabul vardır. 30 denekten az örnek kümelere dayanılarak yapılacak genellemelerin eleştiriye açık olduğu belirtilmektedir (Altunışık ve diğ., 2007:126-127)

Örnekleme konusunda hata riskini azaltacak kurallar aşağıdaki gibi sıralanabilir (Altunışık ve diğ., 2007:127-128):

i- 30'dan büyük 500'den küçük örnek büyüklükleri bir çok araştırma için yeterlidir.

ii- Örneklerin alt gruplara (eğitim, yaş, cinsiyet, statü, mevki vb.) ayrılması durumunda her kategorinin örnek büyüklüğünün en az 30 olması gerekir.

iii-Regresyon da dahil, bir çok multivariate analiz için örnek büyüklüğünün çalışmada kullanılan değişken sayısının birkaç katı (tercihen en az 10 katı veya daha fazla) olmasına dikkat edilmelidir.

iv-İnceleme türü araştırmalarda daha küçük örnek boyutları yeterli iken tanımlayıcı araştırmalarda örnek boyutunun yeterince büyük olması gerekmektedir.

v-Dağıtılacak anket sayısının hesaplanmasında hem incelenen olgunun evrende karşılaşıma oranını hem de deneklerin cevap verme oranını mutlaka dikkate almak gerekir.

Araştırmacılar genellikle %5'lik bir belirlilik düzeyinde çalışırlar. Bunun açıklaması şudur: Şayet örnek kütle 100 kere seçilmiş olsa, bunlardan en az 95 tanesi evrenin özelliklerini temsil edecek güce sahip olduğu anlamına gelir (Altunışık ve diğ., 2007:127).

Evrendeki eleman sayısı biliniyorsa bir evren ile ilgili örneklem sayısı aşağıdaki formül yardımı ile hesaplanabilir (Karatay, 2011):

$$n = \frac{N \cdot t^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N-1) + t^2 \cdot p \cdot Q}$$

Formülde;

N= Evrendeki birey sayısını,

n= Örnekleme alınacak birey sayısını,

p= İncelenecek olayın görülüş sıklığı (olasılığı),

q= İncelenecek olayın görülmeyiş sıklığı (1-p),

t= Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde t tablosunda bulunan teorik değer,

d= Olayın görülüş sıklığına göre yapılmak istenen \pm sapma olarak simgelenmiştir.

Çeşitli kaynaklarda evren büyüklüğünün 100.000 olması halinde; %5 örneklem hatası ile örneklem büyüklüğünün 383; %3 örneklem hatası ile de örneklem büyüklüğünün 1.056 olması yeterli görülmektedir. Muhasebe mesleğinde faal olmayanlar araştırmada evren dışında bırakıldığı için, bu araştırmanın evren büyüklüğü 80.000'den küçük olacaktır.

Tablo 3. Katlanılabilir hata oranlarına göre örneklem büyüklükleri

Evren Büyüklüğü	Kesinlik (Göz Yumulabilir Hata)				
	%1	%2	%3	%4	%5
1.000	**	**	**	375	278
2.000	**	**	696	462	322
3.000	**	1.334	787	500	341
4.000	**	1.500	842	522	350
5.000	**	1.622	879	536	357
10.000	4.899	1.936	964	566	370
20.000	6.489	2.144	1.013	583	377
50.000	8.057	2.291	1.045	593	381
100.000	8.763	2.345	1.056	597	383
500.000 ve üzeri	9.423	2.390	1.065	600	384

(**) Bu durumlarda evrenin %50'den fazlasının örnekte yer alması gerekmektedir.

Kaynak: Karatay (2011)

Bu araştırma ile ilgili ulaşılmış bulunulan örnekleme büyüklüğü 1.230 olduğuna göre, %3'lük katlanılabilir örnekleme hata oranına göre dahi bu büyüklükteki bir örneklemin evreni temsil edebileceği çok rahatlıkla söylenebilir. Tablo 3'de %5 güven düzeyinde olmak üzere %1, %2, %3, %4 ve %5 katlanılabilir hata oranlarına göre belli evren büyüklükleri için kabul edilebilir örneklem büyüklükleri verilmiştir.

Haziran 2010 – Haziran 2011 arasında yapılan çalışmalar sonucu toplam 1.239 meslek mensubunun ankete katılımı sağlanmıştır. Bu 1.239 anketten 9'unda, anket sorularının tamamına “aynı seçenek” işaretlenerek cevap verildiği için, bu anket formları

çıkartılmış olup; araştırmayla ilgili yapılan analizlere 1.230 anket formundan elde edilen veriler dahil edilmiştir.

Yedi coğrafi bölgedeki 43 farklı ilde bağımlı ya da serbest olarak faaliyet gösteren meslek mensuplarından araştırmaya katılanların bölgeler ve bu bölgelerdeki vilayetler bazındaki dağılımları Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4. Coğrafi bölge ve illere göre araştırmaya katılan meslek mensubu sayısı

BÖLGE ve İL ADI	KATILIM	BÖLGE ve İL ADI	KATILIM
I - AKDENİZ BÖL.	33	V- İÇ ANAD. BÖL.	88
Antalya	11	Aksaray	5
Hatay	11	Ankara	8
İçel	2	Karaman	1
K. Maraş	3	Kayseri	60
Osmaniye	6	Nevşehir	1
		Sivas	10
		Yozgat	3
II- DOĞU ANAD. BÖL.	37	VI- KARADENİZ BÖL.	74
Elazığ	1	Amasya	8
Erzurum	5	Artvin	5
Kars	7	Bolu	12
Malatya	2	Düzce	9
Van	22	Samsun	1
		Sinop	2
		Tokat	1
		Trabzon	14
		Zonguldak	22
III- EGE BÖL.	88	VII- MARMARA BÖL.	848
Aydın	10	Balıkesir	20
İzmir	19	Bilecik	8
Manisa	10	Bursa	159
Muğla	49	Çanakkale	7
		İstanbul	576
IV- G.DOĞU AND. BÖL.	62	Kırklareli	5
Batman	6	Kocaeli	6
Diyarbakır	1	Sakarya	64
Gaziantep	54	Tekirdağ	3
Şanlı Urfa	1		
T O P L A M			1.230

Saha araştırması kapsamında anket soruları ile ilgili hazırlanan hem kağıda basılı anket formu ve hem de online anket formu muhasebe meslek mensuplarına gönderilmiştir.

Anket formlarının meslek mensuplarına ulaştırılması hususunda; İstanbul'da Mali Müşavirler ve Muhasebeciler Derneği kanalıyla, diğer bir çok ilde SMMM Odaları, meslek mensupları, akademisyenler ve üniversite öğrencilerinden yardım alınmıştır. Ayrıca, özellikle yakın çevrede olmak üzere, bazı meslek mensupları ile yüz yüze görüşmeler yapılarak, ankete katılımları sağlanmıştır.

3.7. Veri Toplama Setinin Oluşturulması

Anket sorularının hazırlanması oldukça uzun bir zaman almıştır. İlk hazırlanan sorulara göre zaman içinde büyük oranda değişiklikler yapılarak; sorular tez konusu ile daha ilişkili hale getirilmeye çalışılmıştır. Anket sorularının hazırlanmasında, bu alandaki yayınlardan yararlanıldığı gibi bir çok muhasebe meslek mensubu ile akademisyenin katkısı sağlanmış ve ayrıca eleştiri ve görüşleri de dikkate alınmıştır.

Anketin 11. sorusu 6 şıklı olarak uygulanmıştır. Ancak uygulanan anket formunda adı bulunmayan bazı muhasebe paket programlarının önemli ölçüde kullanılıyor oldukları fark edildiği için, anketin analize hazırlanmasında bu sorunun şık sayısı oniki'ye (12) çıkartılarak; 6 adet muhasebe paket program adı anket formuna dahil edilmiştir.

Anketin uygulanmasında 13. soruya ait şık verilmemiş olup; vilayetlere göre bağlı buldukları SMMM odasının adının yazılması istenmiştir. Fakat anketin analize hazırlanmasında SMMM odalarının içinde buldukları coğrafi bölge esasına göre bu sorunun altında 7 şık belirlenmiş ve her vilayet, içinde buldukları coğrafi bölge için verilen kod numarasına göre tanımlanmıştır.

Tamamı 63 sorudan ibaret olan ankette demografik özelliklerin belirlenmesine yönelik ifadeler A grubu (s1-s16) olarak sınıflandırılmıştır. Beşli likert ölçeğine göre hazırlanan sorular B, C, D, E, F ve G olmak üzere altı grupta sınıflandırılmıştır. Analiz çalışmalarında F grubu sorularının geniş bir yelpazeye dağılmış olduğu anlaşıldığından; bu grup sorular üç farklı grup olarak tanımlanmıştır. Bu düzenleme sonrası analize tabi tutulan soru grupları B, C, D, E, F, G, H ve I olmak üzere sekiz grup halinde yeniden sınıflandırılmıştır. Bu bağlamda gruplar bazında sorular şu şekilde açıklanabilir:

B grubu sorularından (s17-s22) meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşamakta oldukları mesleki yetkinlik sorunlarının tespiti amaçlanmaktadır. C; mesleki

bilgi, D; mesleki beceriler ve E; mesleki değerler, etik ilkeler ve tutumlarla ilgili sorular (s23-s43) meslek mensuplarının mesleki yetkinlik düzeylerine yönelik sorulardır. Meslek mensuplarının mesleki yetkinliklerini kazanma, geliştirme ve sürdürebilmelerinin üç saçı ayağı bulunmaktadır. Bunlar muhasebe mesleğiyle ilgili; bilgi, beceriler, değerler, etik ilkeler ve tutumlardır. Bu nedendir ki; anketin C, D ve E gruplarındaki ifadelerden meslek mensuplarının mesleki yetkinlik düzeylerine yönelik veriler elde edilmesi amaçlanarak; C grubu soruları (s23-s31) ile mesleki bilgi düzeylerine yönelik, D grubu soruları (s32-s37) ile mesleki beceri düzeylerine yönelik ve E grubu soruları (s38-s43) ile mesleki değerler, etik ilkeler ve tutumlara duyarlılık düzeylerine yönelik verilerin elde edilmesi amaçlanmıştır. F, G, H ve I grubu sorular ile sürekli mesleki eğitim programlarının etkinliğinin artırılmasına yönelik veriler elde edilmek istenmiştir. Bu bağlamda, F grubu soruları (s44-s48) ile sürekli eğitim programlarını düzenleme şartlarının etkinleştirilmesine yönelik; bu programları düzenleyen kurum ve kuruluşların meslek mensuplarının katılımlarını artırmak için ne tür şartları sağlamaları gerektiğinin belirlenmesine yönelik verilerin elde edilmesi amaçlanmıştır. G grubu soruları (s49-s53) ile mesleki eğitim programlarının etkinliğinin artırılması için bu programların ne şekilde düzenlenmesinin uygun olacağı ve ayrıca bu programların meslek mensuplarınca kabul görüp görmeyeceğinin belirlenmesine yönelik bilgilerin edinilmesi amaçlanmıştır. H grubu soruları (s54-s56) ile meslek mensuplarının sürekli eğitim çalışmalarına katılmaktaki beklentilerinin yani hedeflerinin ne olduğunun belirlenmesine yönelik verilerin elde edilmesi amaçlanmıştır. I grubu soruları (s57-s63) ile sürekli mesleki eğitim programlarında uygulanan öğretim yöntemlerinden hangilerinin daha etkin olduğunun belirlenmesine yönelik verilerin elde edilmesi amaçlanmıştır.

3.8. Veri Toplama Setinin Güvenilirliği

Anket formundaki ölçeklerin anlamlı sonuç verip vermeyeceğinin anlaşılması için bu ölçeklerin güvenilirlik değerlerinin araştırılması gerekmektedir. Güvenilirlik analizi yapılabilmesi için öncelikle bireysel özellikleri araştırılan demografik sorular hariç soru sayısı 30'un üzerinde ($k > 30$) olmalıdır. Bir diğer husus ise, ölçme aracı (anket) çok sayıda rastgele seçilen deneklere uygulanmalıdır, denek sayısı en az 50 ($n > 50$) olmalıdır. Güvenirlilik katsayısı 0 ile 1 arasında değerler alır ve bu değer 1'e

yaklaştıkça güvenilirlik artar. Alfa katsayısının bulunabileceği aralıklar ve buna bağlı olarak da ölçeğin güvenilirlik durumu aşağıdaki gibi olabilir (Kılıç, 2011:157-158):

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir,

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir,

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilir ve ,

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Bu nedenle anketteki likert ölçekli (17-63 arası) soruları kapsayan “İç Tutarlılık Güvenilirliği Analizi” (Cronbach Alfa Katsayısı) yapılmalıdır. Cronbach’ın alfası bir içsel tutarlılık modelidir ve bölünmüş yarılar yönteminin geliştirilmiş bir şeklidir. Bölünmüş yarıların güvenilirliğini bulduğumuzu ve bu işi maddeleri rassal olarak yeniden bölerek, bütün olası bölünmüş yarılar için hesaplamalar tamamlanana kadar sürdürdüğümüzü varsayalım. Cronbach’ın Alfası matematiksel olarak bütün olası bölünmüş yarılarından elde edilen tahminlerin ortalamasına eşdeğerdir. Cronbach’ın Alfası uygulamada, aynı örneklem için elde edilen maddelerin bilgisayar tarafından rassal olarak bölünerek bütün olası bölünmüş yarılar için elde edilen tahminlerin (korelasyon katsayılarının) ortalaması bulunarak belirlenir (Gürsakal, 2001:27). Alfa katsayısı 0 – 1 arasında çıkmakta olup; bu katsayı “1”e yaklaştıkça ölçeğin güvenilirliği artacak, “0”a yaklaştıkça güvenilirliği düşecektir. Ölçeğin anlamlı sonuçlar vermesi için, yapılan analiz sonucunda Alfa katsayısının 0,60 ve bundan daha büyük bir oranda çıkması gerekmektedir.

Tablo 5. Araştırma ölçeğinin güvenilirlik (alfa) katsayıları

Değişkenler	Soru Aralığı	Güvenilirlik (Alfa) Katsayısı
Ölçekteki tüm ifadeler	17 - 63	0,8028
Mesleki Yetkinlik Sorunları	17 -22	0,6975
Mesleki Yetkinlik Düzeyi	23 - 43	0,8001
Eğitim Programlarının Etkinliğinin Belirlenmesine Yönelik Faktörler ^(*)	44 - 56	0,6127
Öğretim Yöntemlerinin Etkinliği ^(**)	57 - 63	0,6814

(*) 50. ve 54. sorular çıkartıldığında, alfa katsayısı 0,6127 olarak hesaplanmaktadır.

(**) 62. soru çıkartıldığında, alfa katsayısı 0,7501 olarak hesaplanmaktadır.

Araştırma Ölçeğinin Güvenilirlik (Alfa) Katsayısı (Tablo 5) Değerlerinin Yorumu:

i-Ölçekteki tüm ifadelerle ilişkin güvenilirlik katsayısı %80,28’dir. Bu güvenilirlik (alfa) katsayısı $0,80 \leq \alpha < 1,00$ arasında olmasından dolayı, ölçeğin tamamına ilişkin

ifadeler için elde edilen istatistiki sonuçtan “yüksek derecede güvenilir” bir ölçek olduğu anlaşılmaktadır.

ii- Ölçekteki mesleki yetkinlik sorunlarına yönelik ifadelerle ilişkin güvenilirlik (alfa) katsayısı %69,75’dir. Bu güvenilirlik katsayısı $0,60 \leq \alpha < 0,80$ arasında olmasından dolayı, ölçeğin mesleki yetkinlik sorunlarıyla ilgili ifadeler için elde edilen istatistiki sonuçtan “ölçek oldukça güvenilir” bir ölçek olduğu anlaşılmaktadır.

iii- Ölçekteki mesleki yetkinlik düzeyine yönelik ifadelerle ilişkin güvenilirlik (alfa) katsayısı %80,01’dir. Bu güvenilirlik katsayısı $0,80 \leq \alpha < 1,00$ arasında olmasından dolayı, ölçeğin mesleki yetkinlik düzeyine yönelik ifadeler için elde edilen istatistiki sonuçtan “yüksek derecede güvenilir” bir ölçek olduğu anlaşılmaktadır.

iv- Ölçekteki eğitim programlarının etkinliğinin belirlenmesine yönelik ifadelerle ilişkin güvenilirlik (alfa) katsayısı %61,27’dir. Bu güvenilirlik katsayısı $0,60 \leq \alpha < 0,80$ arasında olmasından dolayı, ölçeğin eğitim programlarının etkinliğinin belirlenmesine yönelik ifadeler için elde edilen istatistiki sonuçtan ölçeğin “oldukça güvenilir” bir ölçek olduğu anlaşılmaktadır.

v- Ölçekteki öğretim yöntemlerinin etkinliği yönelik ifadelerle ilişkin güvenilirlik (alfa) katsayısı %68,14’dür. Bu güvenilirlik katsayısı $0,60 \leq \alpha < 0,80$ arasında olmasından dolayı ölçeğin öğretim yöntemlerinin etkinliği yönelik ifadeler için elde edilen istatistiki sonuçtan “ölçek oldukça güvenilir” bir ölçek olduğu anlaşılmaktadır.

3.9. Veri Analiz Yöntemi

Anket verilerinin analizinde uzman desteği alınmış ve analiz sonucu elde edilen sayısal değerler araştırmanın amacı doğrultusunda yorumlanmıştır. Bu bağlamda öncelikle anket yolu ile elde edilen demografik özelliklere ait 1-16 soruları ile ilgili elde edilen verilerin veri türüne bağlı olarak frekans ve yüzde dağılımlarını tanımlayan istatistikler kullanılmıştır. Veri setinin 17- 63 soruları beşli likert ölçeğine göre oluşturulmuş olup; meslek mensupları her bir soru ile ilgili görüşlerini, “Hiç Katılmıyorum (1)”, “Çok Az Katılıyorum (2)”, “Kısmen Katılıyorum (3)”, “Genellikle Katılıyorum (4)” ve “Tamamen Katılıyorum (5)” olarak tespit edilmiş olan yargılardan birini seçerek ifade etmişlerdir.

İstatistiki analizler sonucu 1.230 muhasebe meslek mensubunun veri setindeki ifadelerle ilgili görüşleri “Hiç Katılmıyorum (1)”den “Tamamen Katılıyorum (5)”e dağılımının frekans değerleri, ortalamaları, ortancaları ve modları 21–28 nolu tablolar ile 50–57 nolu tablolarda gösterilmektedir. Tablolarda ortalamalar, muhasebe meslek mensuplarının her bir tutum yargısına verilen cevapların karşılığı olan değer (1, 2, 3, 4 veya 5) toplamının verilen cevap sayısına bölünmesi ile elde edilen aritmetik ortalamadır. Aşırı değerler ortalamayı uç noktalara çekmektedir. Mod ise, verilen cevaplarda en çok tekrarlanan cevabı ifade etmektedir (Banar ve Ekergil, 2010:148). Ortalamanın en sakıncalı yanı uç noktalardaki sayılardan etkilenmesidir. Bu uç noktalardaki sayılar, ortalamayı yukarı veya aşağı doğru çeker. Oysa büyük bir çoğunluk daha ortada yer almaktadır (Geray, 2006:94). Ortancayı bulmak için bütün rakamlar en düşükten en yükseğe kadar sıralanır. Sıralanan bu sayıların en düşüğünden ve en yükseğinden eşit olarak azaltılır (çıkartılır). En ortada kalan sayı ise ortanca olarak tanımlanır. Şayet son kalan sayılar iki tane olursa, son iki sayının ortalaması hesaplanır ve bu ortanca olarak tanımlanır. Ortanca, ortalamanın sakıncalarını da göstermez (Geray, 2006:94).

Araştırma ile ilgili kurulan hipotezler kullanılarak değişkenler arasında ne derece anlamsal ilişkilerin bulunduğu belirlenmesine yönelik regresyon analizi yapılarak; meslek mensuplarının demografik özelliklerine göre yetkinlik düzeylerinde değişimler meydana gelip gelmediği incelenmiştir. Değişkenler arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar olup olmadığının belirlenmesine yönelik; iki grup arasındaki farklılıkların belirlenmesi için t-testi, üç ve daha fazla grup arasındaki farklılıkların belirlenmesi için ise One Way ANOVA analizi yapılmıştır.

3.10. Araştırmanın Bulguları

Araştırmaya ait 1.230 muhasebe meslek mensubunun katılımı ile oluşturulan veri setinin yukarıda bahsedilen yöntemlere göre analizi yapılarak, araştırma hipotezlerine ilişkin aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

3.10.1. Demografik Özelliklere İlişkin Frekans Değerleri

Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının genel özellikleri hakkında bilgi edinmek amacı ile anket formunda demografik özelliklerle ilgili 17 soru

oluşturulmuştur. Bu sorular, meslek mensuplarının cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, faaliyetlerini hangi şekilde (serbest/bağımlı) sürdürdükleri, işletme hesabı ve bilanço esasına göre tuttukları defter sayısı, çalışma merkezlerinin il/ilçe olup olmadığı, hangi coğrafi bölgede faaliyette bulduklarıyla ilgili sorulardır.

Araştırmaya katılan meslek mensuplarının söz konusu demografik özelliklerine ait frekans ve yüzde değerleri aşağıda tablolar halinde verilip yorumlanmıştır.

3.10.1.1. Araştırmaya Katılanların Cinsiyete Göre Frekans Değerleri

Tablo 6 üzerindeki verilerden, araştırmaya katılan 1.230 meslek mensubundan %86,4'ünün (1.063 kişi) erkek, % 13,6'sının (167 kişi) ise bayan olduğu görülmektedir. TÜRMOB'un web sitesinde 01.11.2011 tarihinde güncellenerek verilmiş bulunan meslek mensuplarının cinsiyet dağılım tablosundaki (TÜRMOB, 2011c) verilere göre toplam 82.157 meslek mensubundan (SM ve SMMM) %76,2'sinin (62.620 kişi) erkek, % 23,8'inin (19.537 kişi) bayan olduğu görülmektedir. Bu durum, şimdiye kadar muhasebe mesleğinin daha çok erkekler tarafından tercih edildiğini göstermektedir. Ancak önceki yıllara göre şimdi bayanların bu mesleğe daha çok itibar ettikleri ve her geçen gün bu oranın bayan meslek mensuplarının lehine değiştiği de bilinmektedir. Örneğin TÜRMOB'un Nisan 2005 istatistiklerine göre bayan muhasebe meslek mensuplarının toplam içindeki yüzdesi %16,8 (Yayla ve Cengiz, 2005:152) iken, Tablo 6'dan da görüldüğü gibi, Kasım 2011'de bu oran %23,8'dir.

Tablo 6. Cinsiyete göre frekans ve yüzde dağılımı

Cinsiyet	Örneklem Frekans	Örneklem Yüzdesi	Evren (*) Frekansı	Evren Yüzdesi
Erkek	1.063	86,4	62.620	76,2
Bayan	167	13,6	19.537	23,8
Toplam	1.230	100,0	82.157	100,0

(*) Kaynak: TÜRMOB (2011c).

Cinsiyete göre likert ölçekli soruların (s17-s22) frekans değerlerine bakıldığında, genelde erkek ve bayan meslek mensuplarının mesleki yetkinlik sorunu yaşadıkları görülmektedir. Mesleki bilgi ve beceri düzeyleriyle ilgili sorulardan (s23-s37) erkek ve bayan meslek mensupları genelde iyi olduklarını belirtmekle birlikte, erkeklerin bayan meslek mensuplarına göre daha iyi oldukları; ancak muhasebe paket programlarının kullanımını gerektiren işlemlerin yapılmasında, bayanların daha başarılı oldukları

görülmektedir. Mesleki etik, mesleki değerler ve mesleki tutum ve davranışların belirlenmesine yönelik sorulardan (s38-s43) erkek ve bayanların bu konularda genelde duyarlı oldukları anlaşılmakla birlikte, özelden bayanların erkeklere göre daha duyarlı oldukları anlaşılmaktadır. Mesleki bilginin karşılanması amacı ile ilgili meslek mensuplarına danışılması (s49) konusunda bayan meslek mensuplarının erkeklere göre daha rahat oldukları; erkeklerin ise biraz sıkılganlık gösterdikleri anlaşılmaktadır. Mesleki açıdan değişime ayak uydurabilmek ve mesleki gelişim sağlayabilmek amacı ile sürekli mesleki eğitim programlarının farklı araçlar halinde devamlı uygulanması (s50-s56) konusunda bayanların erkeklere göre daha istekli oldukları görülmektedir.

3.10.1.2. Araştırmaya Katılanların Yaşlarına Göre Frekans Değerleri

Tablo 7 üzerindeki verilerden, araştırmaya katılan 1.230 meslek mensubundan %5,1'nin (63 kişi) 29 yaş ve altı, % 37'sinin (455 kişi) 30–39 yaşında, % 35,4'ünün (436 kişi) 40–49 yaşında, % 17,8'inin (219 kişi) 50–59 yaşında ve % 4,6'sının (57 kişi) 60 yaş ve üstünde olduğu görülmektedir.

Tablo 7. Yaş gruplarının frekans ve yüzde dağılımı

Yaş Grupları	Frekans	Yüzde
29 Yaş ve Altı	63	5,1
30 – 39 Yaş	455	37,0
40 – 49 Yaş	436	35,4
50 – 59 Yaş	219	17,8
60 Yaş ve Üzeri	57	4,6
Toplam	1.230	100,0

Tablo 7'deki değerlere bakıldığında, muhasebe mesleğine başlama yaşının oldukça yüksek olduğu görülmektedir. 29 yaş ve altı grubunun yaklaşık %5'lik gibi düşük bir seviyede çıkmış olmasının en önemli nedeni, muhasebe meslek mensubu olabilmenin kriterlerinin her geçen gün ağırlaşmasından kaynaklanmaktadır. Çünkü, Türkiye'de geç kalınmış olsa da, muhasebe mesleği, akademik meslekler grubunda yerini almış ve bu konuda mesleki yeterlik kazanılması oldukça uzun zaman gerektirmektedir. Muhasebe mesleğini icra eden en yoğun yaş grubu 30–49 yaşlar arasındaki iki gruptur. Bu yaş aralığında meslek mensuplarının en verimli oldukları zamanı göstermektedir. Tablo 7'de yer alan 50–59 yaş grubundaki meslek mensubu sayısının aynı tablonun 2. ve 3. saradaki yaş gruplarına göre yarı yarıya düştüğü görülmektedir. Bu durum muhasebe

mesleğinin yorucu bir meslek olduğunu ve bu nedenle meslek mensuplarının büyük bir kısmının bu yaş aralığında mesleği aktif olarak icra etmeyi bıraktıklarının bir göstergesidir. 60 yaşından sonra ise meslek mensuplarının çok büyük bir bölümünün mesleği bıraktıkları anlaşılmaktadır.

3.10.1.3. Araştırmaya Katılanların Eğitim Düzeylerine Göre Frekans Değerleri

Tablo 8 üzerindeki verilerden, araştırmaya katılan 1.230 meslek mensubundan %0,8'inin (10 kişi) lise altı, % 9,3'ünün (115 kişi) ticaret lisesi mezunu olduğu, %2,7'sinin (33 kişi) ticaret lisesi dışındaki başka tür bir liseden mezun olduğu, %5,9'unun (73 kişi) meslek yüksekokulu mezunu olduğu, % 74,3'ünün (914 kişi) lisans mezunu olduğu ve % 6,9'unun (85 kişi) doktora ya da yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Muhasebe meslek mensuplarının %12'si lise mezunu, %81,2'lik bölümü en az lisans olmak üzere toplam % 87,1'lik gibi büyük bir bölümü üniversite mezunudur. Kaldı ki; 2008 yılında değiştirilen meslek yasasına göre artık meslek mensubu olmanın ön şartı lisans mezunu olmak olmuştur.

Tablo 8. Eğitim düzeyi frekans ve yüzde dağılımı

Eğitim Düzeyi	Örneklem Frekans	Örneklem Yüzdesi	Evren ^(**) Frekansı	Evren Yüzdesi
Lise Altı	10	0,8	1.852	2,3
Ticaret Lisesi	115	9,3	13.553	16,5
Diğer Liseler	33	2,7	(*)	---
Meslek Yüksekokulu	73	5,9	4.712	5,7
Lisans	914	74,3	59.615	72,5
Lisansüstü	85	6,9	2.425	3,0
Toplam	1.230	100,0	82.157	100,0

(*) TÜRMÖB'un istatistiklerinde lise grubunda sadece meslek lisesi mezunlarına yer verilmiştir.

(**) Kaynak: TÜRMÖB (2011a).

TÜRMÖB'un web sitesinde 01.11.2011 tarihinde güncellenerek verilmiş bulunan meslek mensupları eğitim durum tablosundaki (TÜRMÖB, 2011a) verilere göre toplam 82.157 meslek mensubundan %2,25'inin ilköğretim, %16,50'sinin meslek lisesi, %5,74'ünün ön lisans, %72,56'sının lisans ve %2,95'inin lisansüstü (yüksek lisans ve doktora) mezunu olduğu belirtilmektedir. Fakat meslek ruhsatını hak etmiş bir meslek mensubunun eğitim durumunda meydana gelen değişikliği meslek odasına bildirmemiş olma ihtimali de söz konusu olabilir. Her şeye rağmen ankete katılan meslek

mensuplarının eğitim düzeyi oranları ile TÜRMOB'un sitesinde yayımlanmış gerçek eğitim düzeyi oranlarının birbirine oldukça yakın oldukları görülmektedir.

3.10.1.4. Araştırmaya Katılanların Lisans Bölümlerine Göre Frekans Değerleri

Aslında bu soruya cevap vermesi gereken meslek mensuplarının eğitim düzeyi en az lisans olması gerekmektedir. Tablo 8'de de görülebileceği gibi aslında lisans ve lisans üstü eğitim düzeyine sahip olup araştırmaya katılan meslek mensuplarının sayısı toplam 999 yapmasına karşın, Tablo 9'da bu sayının 1.049 olduğu görülmektedir. Ancak, çok büyük ihtimal bu durum, 50 meslek mensubunun meslek yüksekokulundan mezun olduğu program adını, lisans bölümü olarak yazmış olabileceğini göstermektedir.

Tablo 9 üzerindeki verilerden, en az lisans mezunu olarak araştırmaya katılmış bulunan 1.049 meslek mensubundan % 55,9'unun (586 kişi) işletme bölümü, %11,5'inin (121 kişi) maliye bölümü, % 1,7'sinin (18 kişi) çalışma ekonomisi bölümü, %3,0'ının (31 kişi) kamu yönetimi bölümü, % 0,4'ünün (5 kişi) ekonometri bölümü, %23,4'ünün (245 kişi) iktisat bölümü, % 0,4'ünün (4 kişi) uluslararası ilişkiler bölümü ve %3,7'sinin (39 kişi) diğer çeşitli bölümlerin mezunu olduğu görülmektedir.

Tablo 9. Mezun olunan bölüme göre frekans ve yüzde dağılımı

Lisans Bölümü	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
İşletme	586	55,9	55,9
İktisat	245	23,4	79,3
Maliye	121	11,5	90,8
Kamu Yönetimi	31	3,0	93,8
Çalışma Ekonomisi	18	1,7	95,5
Ekonometri	5	0,4	95,9
Uluslararası İlişkiler	4	0,4	96,3
Hukuk	0	0	96,3
Diğerleri	39	3,7	100,0
Toplam	1.049	100,0	

Bu soru ile muhasebe mesleğine en yakın bölüm/bölümlerin belirlenmesi; bölümlere göre mesleki yetkinlik konusunda sorun yaşanıp yaşanmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. 3568 sayılı muhasebe meslek yasasının 5. maddesine göre hukuk fakültesi mezunlarının da muhasebe meslek mensubu olmasına hak tanınmış olmasına rağmen,

araştırmaya katılan meslek mensuplarının hiçbirinin hukuk fakültesi mezunu olmadığı görülmektedir. Bu konu mesleki yetkinlik açısından değerlendirildiğinde; hukuk fakültesi mezunlarına muhasebe meslek ruhsatı alabilme hakkının tanınmış olmasını, temelsiz bir betonarme binanın inşasına ruhsat verme durumuna benzetilebilir. Çünkü, muhasebe mesleği sadece hukuk bilgisi ile icra edilebilecek bir meslek değildir. Hukuk bilgisi yanında önemli düzeyde temel işletmecilik, muhasebe ve finans bilgisi de gerektirmektedir. Oysa, hukuk fakültelerinin müfredatında bu bilgilerin alınacağı dersler bulunmamaktadır.

Mesleki yetkinliğin sağlanması açısından bakıldığında, muhasebe mesleğinin gerektirdiği bilgiyi en yoğun olarak müfredatında toplayan bölümün işletme bölümü olduğu söylenebilir. Zaten, Tablo 9'da görüldüğü gibi, araştırmaya katılan meslek mensuplarının yaklaşık %56'sının işletme bölümü mezunu olması, bunu ortaya koymaktadır.

Ancak, bununla birlikte tüm işletme bölümlerinin müfredatlarının homojen olmadığı da bir gerçektir. Bazı işletme bölümlerinde muhasebe mesleğiyle ilgili dersler yoğun olarak okutulurken, diğer bazı işletme bölümlerinde bu sayının azaldığı görülmektedir. Bu bağlamda, bölüm ayrımı yerine, muhasebe mesleği için objektif kriterlere göre tanımlanmış muhasebe derslerinden asgari bir krediye kadar her meslek adayı tarafından alınmasının zorunlu olduğu, meslek yasası ile teminat altına alınması gerekmektedir. Normal eğitim öğretim dönemlerinde söz konusu asgari krediyi tamamlayamamış meslek mensubu adaylarının, TÜRMOB'a bağlı yetkili bir kurul (ör., TESMER) tarafından hesaplanacak olan kredi noksanlıklarının, meslek mensubu adaylığına başvuru öncesi tamamlanması istenmelidir. Bu dersler normal öğrencilik döneminde alınabileceği gibi, öğrencilik sonrası dönemde de alınabilir. Nasıl ki; eğitim fakültesi dışındaki fakültelerden mezun öğretmen aday adaylarının çeşitli üniversitelerde düzenlenen pedagojik formasyon kursları ile öğretmenlik meslek derslerini almaları sağlanıyorsa, muhasebe meslek mensubu aday adaylarının da muhasebe konusunda düzenlenen benzer kurslar ile muhasebe meslek derslerini almaları sağlanabilir. Bu durum meslek mensubu adaylarının yetkinliklerinin homojen hale getirilmesini sağlayacak önemli bir çalışma olacaktır.

3.10.1.5. Araştırmaya Katılanların Unvanlarına Göre Frekans Değerleri

Tablo 10 üzerindeki verilerden, araştırmaya katılan 1.230 meslek mensubundan %10,8'inin (133 kişi) serbest muhasebeci (SM), %89,2'sinin (1.097 kişi) ise serbest muhasebeci mali müşavir (SMMM) olduğu görülmektedir.

Tablo 10. Mesleki unvana göre frekans ve yüzde dağılımı

Mesleki Unvan	Örneklem Frekans	Örneklem Yüzdesi	Evren ^(*) Frekansı	Evren Yüzdesi
SM	133	10,8	14.919	18,2
SMMM	1.097	89,2	67.238	81,8
Toplam	1.230	100,0	82.157	100,0

(*) Kaynak: TÜRMOB (2011d).

TÜRMOB'un web sitesinde 01.11.2011 tarihinde güncellenerek verilmiş bulunan meslek mensuplarının unvana göre dağılım tablosunda (TÜRMOB, 2011d) toplam 82.157 meslek mensubundan %18,2'sinin (14.919 kişi) SM, %81,8'inin (67.238 kişi) SMMM olduğu belirtilmektedir.

Yaklaşık iki yıl öncesine kadar SM'lerin toplam meslek mensubu içindeki payı şimdikinden daha büyüktü. Ancak yasal düzenleme ile SM'lerin SMMM'ye geçişlerine imkan verilmesi sonucu, çok sayıda SM unvanlı meslek mensubu, geçiş sınavını kazanarak; SMMM unvanı almıştır.

Düzenlenen sınavları başarmak için mesleki kurs ve benzeri faaliyetlere katılmış olmak ve bireysel olarak da mesleki bilgi ve becerileri daha yoğun öğrenme gayreti içine girmek, bu sınavlara katılan bir çok meslek mensubunun mesleki yetkinliğini arttırmasını sağlamış olacaktır.

3.10.1.6. Araştırmaya Katılanların Mesleki Kıdemlerine Göre Frekans Değerleri

Tablo 11 üzerindeki verilerden, araştırmaya katılan 1.230 meslek mensubundan %16,5'inin (203 kişi) üç yıldan az, %15'inin (184 kişi) 3–6 yıl arası, %19'unun (234 kişi) 7–10 yıl arası, %23,3'ünün (286 kişi) 11–20 yıl arası ve %26,3'ünün de (323 kişi) 21 yıl ve daha uzun bir süre fiili olarak muhasebe mesleğini icra ettiği görülmektedir.

Muhasebe mesleğinde mesleki yetkinlik kazanabilmek için sadece teorik olarak alınan mesleki bilgi yeterli gelmemektedir. Aynı zamanda bu bilginin zaman içinde beceriye dönüştürülmesi gerekmektedir. Bu durum ise oldukça uzun bir zaman almaktadır. Bu

nedenledir ki, belli bir standart eğitim temeli olmak kaydı ile muhasebe mesleğinde etkin ve verimli bir şekilde geçirilmiş sürenin, mesleki yetkinliğin kazanılmasında çok büyük rolü bulunmaktadır.

Tablo 11. Mesleki çalışma süresine (kıdem) göre frekans ve yüzde dağılımı

Mesleki Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
3 Yılden Az	203	16,5	16,5
3 – 6 Yıl Arası	184	15,0	31,5
7 – 10 Yıl Arası	234	19,0	50,5
11 – 20 Yıl Arası	286	23,3	73,8
21 Yıl ve Üzeri	323	26,3	100,0
Toplam	1.230	100,0	

Burada etkinlik ve verimlilikten; meslekte geçirilen süreçte sürekli mesleki eğitim programlarına katılarak, mesleki değişim ve gelişime uyum sağlayabilmek ve bu yolla mesleğin gereklerini yerine getirebilecek birikime sahip olmak kastedilmektedir. Bu şekilde meslekte geçirilmiş her bir zaman, meslek mensubunu konusunda daha da hakim kılacak ve bu konudaki yetkinliğini artırmasına katkı sağlayacaktır.

3.10.1.7. Araştırmaya Katılanların Çalışma Şekline Göre Frekans Değerleri

Araştırmanın evreni, muhasebe mesleğinde faal olan meslek mensupları olduğu için, ankete katılan meslek mensupları her halükarda ya serbest ya da bağımlı olarak mesleği icra edenlerden oluşmaktadır.

Tablo 12. Mesleğin icra edilme şekline göre frekans ve yüzde dağılımı

Mesleğin İcra Edildiği Şekil	Örneklem Frekans	Örneklem Yüzdesi	Evren(*) Frekansı	Evren Yüzdesi
Serbest	956	77,7	45.074	54,9
Bağımlı	274	22,3	37.083	45,1
Toplam	1.230	100,0	82.157	100,0

(*) Kaynak: TÜRMOB (2011b).

Tablo 12 üzerindeki verilerden, araştırmaya katılan 1.230 meslek mensubundan %77,7'sinin (956 kişi) serbest olarak, %22,3'ünün (274 kişi) ise bağımlı olarak muhasebe mesleğini icra etmekte olduğu görülmektedir. TÜRMOB'un web sitesinde 01.11.2011 tarihinde güncellenerek verilmiş bulunan meslek mensuplarının faaliyet durumuna göre dağılım tablosunda (TÜRMOB, 2011b) toplam 82.157 meslek mensubundan %54,9'unun (45.074 kişi) serbest olarak, %45,1'inin (37.083 kişi)

bağımlı olarak faaliyetini sürdürmekte olduğu belirtilmektedir. Ancak, Tablo 12’de, faaliyetlerini bağımlı olarak sürdürdüğü belirtilen 37.083 meslek mensubundan belli bir kısmı, mesleki ruhsat sahibi olmakla birlikte, muhasebe mesleğinde faal olmayan (çalışmayan) meslek mensuplarıdır. Bu şartlarda gerçek anlamda bir şirketin muhasebe ve/veya finansman bölümünde bağımlı personel olarak çalışan meslek mensubu sayısı görüldüğünden daha az sayıdadır.

3.10.1.8. Araştırmaya Katılanların Tuttukları Defter Sayısına Göre Dağılımı

Anketin 8. ve 9. sorularında yer alan, meslek mensuplarının işletme hesabı esasına ve bilanço esasına göre defterlerini tuttukları müşteri sayısına ait frekans değerleri Tablo 13’de birlikte verilmiştir. İşletme hesabı esasına göre tutulan defterler ile ilgili söz konusu tablo üzerindeki verilerden, araştırmaya katılan 1.230 meslek mensubundan %21,1’inin (259 kişi) hiç müşterisi olmadığı, %25,9’unun (319 kişi) 1–15 müşterisinin, %20,7’inin (254 kişi) 16–30 müşterisinin, %17,2’inin (211 kişi) 31–50 müşterisinin ve %15,2’sinin de (187 kişi) 51 ve üzeri müşterisinin bulunduğu görülmektedir.

Tablo 13. Defteri tutulan müşteri sayısına göre frekans ve yüzde dağılımı

Defteri Tutulan Müşteri Sayısı	İşletme Hesabına Göre Defter		Bilanço Esasına Göre Defter	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Hiç Müşteri Yok	259	21,1	133	10,8
1 – 15 Müşteri	319	25,9	565	45,9
16 – 30 Müşteri	254	20,7	321	26,1
31 – 50 Müşteri	211	17,2	136	11,1
51 ve üzeri Müşteri	187	15,2	75	6,1
Toplam	1.230	100,0	1.230	100,0

Bilanço esasına göre tutulan defterler ile ilgili söz konusu tablo üzerindeki verilerden, araştırmaya katılan 1.230 meslek mensubundan %10,8’inin (133 kişi) hiç müşterisi olmadığı, %45,9’unun (565 kişi) 1–15 müşterisinin, %26,1’inin (321 kişi) 16–30 müşterisinin, %11,1’inin (136 kişi) 31–50 müşterisinin ve %6,1’inin de (75 kişi) 51 ve üzeri müşterisinin bulunduğu görülmektedir. Bir iş yerinde bağımlı olarak çalışan meslek mensuplarının tuttukları defter, işverenin mükellefiyet durumuna göre ya işletme hesabı esasına göre ya da bilanço esasına göre tutulan defterlerden biri olacaktır. Oysa serbest olarak (büro ortamında) çalışan meslek mensuplarının çok büyük bir bölümünün hem işletme hesabı esasına ve hem de bilanço esasına göre

tuttukları defterler olacaktır. İşletme hesabı esasına göre defteri tutulan müşteri grupları arasındaki dağılım yüzdesi birbirine yakın çıkarken; bilanço esasına göre defteri tutulan müşteri gruplarından, 1–15 müşteri grubunu işaretleyen meslek mensubu sayısı, ankete katılanların yaklaşık yarısına (%46) denk gelmektedir.

3.10.1.9. Faaliyet Türüne Göre Defter Tutup Tutmayanların Dağılımı

Tablo 14’de müşterilerin/işverenlerin faaliyet türüne göre araştırmaya katılan meslek mensuplarının tuttukları muhasebe defterlerinin frekans ve yüzde dağılımları verilmiştir. Araştırma sonucu elde edilen veriler ayrıntılı olarak incelendiğinde, bazı meslek mensuplarının sadece bir tür defter tuttuğu gibi, diğer bazı meslek mensuplarının da birden fazla türde defter tutmakta oldukları anlaşılmaktadır.

Tablo 14. Faaliyet türüne göre defter tutan meslek mensubu sayısı

Müşteri/İşveren Faaliyet Türü	Defter Tutan Mes. Mensubu		Defter Tutmayan Mes. Men.	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Ticari Faaliyet	1.091	88,7	139	11,3
Hizmet Üret. Faliy.	894	72,7	336	27,3
Mamul Üret. Faliy.	754	61,3	476	38,7
İnşaat Taahhüt İşl.	553	45,0	677	55,0
Dış Ticaret İşleri	357	29,0	873	71,0

Tablo 14’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan 1.230 meslek mensubundan, ticari faaliyetleri ile ilgili olarak %88,7’sinin (1.091 kişi) defter tuttuğu; %11,3’ünün (139 kişi) defter tutmadığı, mamul üretim faaliyetleri ile ilgili olarak %61,3’ünün (754 kişi) defter tuttuğu; %38,7’inin (476 kişi) defter tutmadığı, hizmet üretim faaliyetleri ile ilgili olarak %72,7’sinin (894 kişi) defter tuttuğu; %27,3’ünün (336 kişi) defter tutmadığı, dış ticaret işleri ile ilgili olarak %29’unun (357 kişi) defter tuttuğu; %71’inin (873 kişi) defter tutmadığı ve inşaat taahhüt işleri ile ilgili olarak %45’inin (553 kişi) defter tuttuğu; %55’inin (677 kişi) defter tutmadığı görülmektedir.

3.10.1.10. Kullanılan Muhasebe Paket Programına Göre Dağılım

Anketin 11. sorusu 6 şıklı olarak uygulanmıştır. Ancak uygulanan anket formunda adı bulunmayan bazı muhasebe paket programlarının önemli ölçüde kullanılıyor oldukları fark edildiği için, anketin analize hazırlanmasında bu sorunun şık sayısına 6 adet daha

yeni muhasebe paket program adı eklenerek; analize dahil edilen paket program adı 12'ye çıkartılmıştır.

Tablo 15. Kullanılan muhasebe paket programlarına göre frekans ve yüzde dağılım

Program Adı	Frekans	Yüzde	Program Adı	Frekans	Yüzde
1. Luca	205	16,7	7. Data Soft	77	6,3
2. Eta	202	16,4	8. Link	32	2,6
3. Zirve	168	13,7	9. Zenon	22	1,8
4. Mikro	137	11,1	10. Netsis	21	1,7
5. Logo	130	10,6	11. Teknomax	8	0,7
6. Orka	101	8,2	12. Diğerleri	127	10,3
T o p l a m				1.230	100,0

Tablo 15 üzerindeki verilerden, araştırmaya katılan 1.230 meslek mensubundan %16,4'ünün (202 kişi) Eta, %10,6'sının (130 kişi) Logo, %16,7'sinin (205 kişi) Luca, %11,1'inin (137 kişi) Mikro, %13,7'sinin (168 kişi) Zirve, %6,3'ünün (77 kişi) Data Soft, %8,2'sinin (101 kişi) Orka, %1,7'inin (21 kişi) Netsis, %1,8'inin (22 kişi) Zenon, %0,3'ünün (8 kişi) Teknomax, %2,6'sının (32 kişi) Link ve %10,3'ünün (127 kişi) diğer bir tür muhasebe paket programını kullanmakta oldukları görülmektedir. Buna göre araştırmaya katılan meslek mensuplarının en çok tercih ettikleri muhasebe programının Luca olduğu, onu ikinci sırada Eta'nın yakından takip ettiği görülmektedir.

3.10.1.11. Muhasebe Faaliyetinin Sürdürüldüğü Merkeze Göre Dağılımı

Tablo 16 üzerindeki verilerden, araştırmaya katılan 1230 meslek mensubundan 1'inin bu soruyu işaretlemediği anlaşılmaktadır. Bu soruya cevap veren 1.229 meslek mensubundan %18,9'unun (232 kişi) ilçede, %15,5'inin (190 kişi) ilde ve %65,7'sinin (807 kişi) büyük şehirde faaliyetini sürdürmekte olduğu görülmektedir.

Tablo 16. Mesleki faaliyet merkezine göre frekans ve yüzde dağılımı

Faaliyet Merkezi	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
İlçe	232	18,9	18,9
İl	190	15,5	34,4
Büyükşehir	807	65,7	100,0
Toplam	1.229	100,0	

Özellikle eğitim çalışmalarının düzenlendiği yerin uzaklığı açısından, bu merkezlerde faaliyetlerini sürdüren meslek mensuplarının mesleki eğitim çalışmalarına katılmaları

konusunda önemli farklılıkların bulunup bulunmadığının tespiti için 12. soru ile 15. ve 16. sorular arasında ayrı ayrı hesaplanan frekans değerleri incelenmiş ve önemli bir farkın bulunmadığı gözlemlenmiştir.

3.10.1.12. Muhasebe Faaliyetinin Sürdürüldüğü Bölgeye Göre Dağılımı

Anketin uygulanmasında 13. soruya ait herhangi bir şık verilmemiş olup; vilayetlere göre bağlı buldukları SMMM odasının adının yazılması istenmiştir. Fakat anketin analize hazırlanmasında SMMM odalarının içinde buldukları coğrafi bölgeler itibariyle birden yediye kadar kodlanarak; bu sorunun altında 7 şık belirlenmiş ve her bir SMMM odası, içinde buldukları coğrafi bölge kod numarasına göre numaralandırılarak, yeniden tanımlanmıştır.

Tablo 17 üzerindeki verilerden, araştırmaya katılan meslek mensuplarının %2,7'inin (33 kişi) Akdeniz bölgesinde, %3'ünün (37 kişi) Doğu Anadolu bölgesinde, %7,2'inin (88 kişi) Ege bölgesinde, %5'inin (62 kişi) Güneydoğu Anadolu bölgesinde, %7,2'inin (88 kişi) İç Anadolu bölgesinde, %6'sının (74 kişi) Karadeniz bölgesinde ve %68,9'unun ise Marmara bölgesinde faaliyette bulunduğu görülmektedir.

Tablo 17. Coğrafi bölge esasına göre frekans ve yüzde dağılımı

Coğrafi Bölge	Örneklem Frekans	Örneklem Yüzdesi	Evren ^(*) Frekansı	Evren Yüzdesi
Akdeniz Bölgesi	33	2,7	8.309	10,1
Doğu Anadolu Böl.	37	3,0	1.444	1,8
Ege Bölgesi	88	7,2	10.822	13,2
G.doğu Anadolu Böl.	62	5,0	2.663	3,2
İç Anadolu Böl.	88	7,2	15.717	19,1
Karadeniz Bölgesi	74	6,0	4.517	5,5
Marmara Bölgesi	848	68,9	38.685	47,1
Toplam	1.230	100,0	82.157	100,0

(*) Kaynak: TÜRMOB (2011d)

TÜRMOB'un web sitesinde 01.11.2011 tarihinde güncellenerek verilmiş bulunan meslek mensuplarının illere göre dağılım tablosunda (TÜRMOB, 2011d) toplam 82.157 meslek mensubundan %10,1'inin (8.309 kişi) Akdeniz bölgesindeki, %1,8'inin (1.444 kişi) Doğu Anadolu bölgesindeki, %13,2'inin (10.822 kişi) Ege bölgesindeki, %3,2'inin (2.663 kişi) Güneydoğu Anadolu bölgesindeki, %19,1'inin (15.717 kişi) İç Anadolu bölgesindeki, %5,5'inin (4.517 kişi) Karadeniz bölgesindeki ve %47,1'inin ise

Marmara bölgesindeki serbest muhasebeci mali müşavirler odalarına kayıtlı oldukları görülmektedir. Ancak, TÜRMOB'un web sitesinde verilmiş bu istatistiki verilere, faal olmayan muhasebe meslek mensupları da dahil edilmiştir. Dolayısıyla araştırmanın gerçek evreni Tablo 17'de "Evren Frekansı" olarak verilmiş olan sayıdan daha küçük bir sayı olmaktadır.

3.10.1.13. Eğitim Çalışmasına Katılım Sıklığına Göre Dağılım

Tablo 18 üzerindeki verilerden, araştırmaya katılan meslek mensuplarından %8,3'ünün (102 kişi) hiç eğitime katılmadığı, %45,5'inin (560 kişi) 1 – 10 arasında, %19,4'ünün (239 kişi) 11 – 20 arasında, %11,5'inin (141 kişi) 21 – 30 arasında, %3,4'ünün (42 kişi) 31 – 40 arasında, %2,1'inin (26 kişi) 41 – 50 arasında ve %9,8'inin (120 kişi) ise 51 ve üzeri bir sayıda eğitim çalışmasına katılmış bulduklarını ifade ettikleri anlaşılmaktadır. Ankete katılan meslek mensuplarından %8,3'ünün hiçbir mesleki eğitim faaliyetine katılmamış olması çok manidardır.

Tablo 18. Eğitim çalışmasına katılma sayısına göre frekans ve yüzde dağılımı

Eğitim Çalışmasına Katılma	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Hiç Eğitime Katılmadı	102	8,3	8,3
1 – 10 Arası Katıldı	560	45,5	53,8
11 – 20 Arası Katıldı	239	19,4	73,2
21 – 30 Arası Katıldı	141	11,5	84,7
31 – 40 Arası Katıldı	42	3,4	88,1
41 – 50 Arası Katıldı	26	2,1	90,2
51 ve Üzeri Katıldı	120	9,8	100,0
Toplam	1.230	100,0	

Öbür taraftan yine ankete katılanların %45,5'lik gibi önemli bir bölümünün sadece 1-10 arası ve %19,4'ünün de 11-20 arası bir sayıda eğitim faaliyetlerine katılmış olması da çok yetersiz oranlardır. Çünkü, muhasebe mesleği çok hızlı değişim ve gelişim gösteren bir meslektir. Bu hızlı değişim ve gelişime ayak uydurmanın olmazsa olmaz şartı, meslek mensuplarının sürekli olarak mesleki eğitim faaliyetlerine katılmalarıdır.

3.10.1.14. Eğitim Veren Kurumlara Göre Eğitime Katılım Sıklığı

Anketteki 12. soru ile 15. soru arasında çaprazlama hesaplanan frekans değerleri incelendiğinde, 15. soruya cevap veren 1.128 meslek mensubundan 1.018'inin bağlı

buldukları meslek odasının, 501'inin TÜRMOB'un, 360'ının sosyal güvenlik kurumunun, 348'inin özel kursların, 335'inin Maliye Bakanlığı birimlerinin, 240'ının üniversitelerin, 165'inin diğer illerin meslek odalarının ve 285'inin diğer (SPK, İMKB, bankalar vb.) kurumların düzenledikleri eğitim çalışmalarına katılmış olduklarını belirttikleri görülmektedir. Bu sıralamadan anlaşılıyor ki; bir meslek mensubunun eğitiminde ilk sırada rol alan kurum, her meslek mensubunun bağlı bulunduğu meslek odasıdır. Ancak, en üzücü olan, sıralamada üniversitelerin neredeyse en geride kalmış olmasıdır. Bunun böyle gitmemesi için, üniversiteler ile meslek odalarının oluşturacakları işbirliği sonucu oluşacak organizasyonlarla, muhasebe ve finansman alanındaki akademisyenler ile meslek mensupları arasında mesleki iletişimin geliştirilmesi sağlanmalıdır.

Tablo 19. Eğitim çalışması düzenleyen kurumlara göre eğitime katılım sıklığı

	Bağlı Olduğu SMMM Odası	TÜRMOB	Sosyal Güvenlik Kurumu	Özel Kurslar	Maliye Bakanlığı Birimleri	Üniversiteler	Diğer SMMM Odaları	Diğer İlgili Kurumlar
Eğitime Katılan Kişi Sayısı	1.018	501	360	348	335	240	165	285
1. Öncelikli Katılım	%79,6	%26,2	%3,6	%15,5	%5,7	%12,1	%12,7	%15,4
2. Öncelikli Katılım	%12,7	%45,1	%32,2	%32,5	%27,8	%26,7	%27,3	%22,8
3. Öncelikli Katılım	%4,3	%12,6	%32,5	%26,4	%33,7	%23,8	%32,7	%22,1
4. Öncelikli Katılım	%1,7	%9,2	%18,6	%8,9	%19,7	%16,7	%10,3	%16,5
5. Öncelikli Katılım	%0,7	%5,2	%5,3	%8,9	%7,5	%10,4	%6,1	%7,4
6. Öncelikli Katılım	%0,5	%0,6	%5,6	%4,0	%3,0	%7,1	%4,9	%6,0
7. Öncelikli Katılım	%0,3	%0,8	%1,1	%3,2	%2,1	%2,1	%4,2	%3,5
8. Öncelikli Katılım	%0,2	%0,3	%1,1	%0,6	%0,5	%1,1	%1,8	%6,3
TOPLAM	%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100

Veri setinin 15. sorusuna cevap veren 1.018 meslek mensubunun %79,6'sı "birinci öncelikte", %12,7'si "ikinci öncelikte", %4,3'ü ise "üçüncü öncelikte" bağlı bulunduğu SMMM odasının düzenlediği eğitim programlarına katılmış olduğunu belirtmiştir. Yani, 1.018 meslek mensubunun %12,7'si bağlı bulunduğu meslek odasının düzenlediği eğitim programlarından daha çok, başka bir kurumun düzenlediği eğitim programlarına katılmış olduğunu belirtmiştir. Araştırmaya katılan 501 meslek mensubunun %26,2'si "birinci öncelikte", %45,1'i "ikinci öncelikte", %12,6'sı ise

“üçüncü öncelikte” TÜRMOB’un düzenlediği eğitim programlarına katılmış olduğunu belirtmiştir. Yani, 501 meslek mensubunun %45,1’i TÜRMOB’un düzenleyip de kendisinin katılmış bulunduğu eğitim çalışması sayısından daha fazla bir sayıda, başka bir kurumun düzenlediği eğitim çalışmasına katılmış olduğunu belirtmiştir. Araştırmaya katılan 360 meslek mensubunun %3,6’sı “birinci öncelikte”, %32,2’si “ikinci öncelikte”, %32,5’ ise “üçüncü öncelikte” sosyal güvenli kurumunun düzenlediği eğitim programlarına katılmış olduğunu belirtmiştir. Araştırmaya katılan 348 meslek mensubunun %15,5’i “birinci öncelikte”, %32,5’i ise “ikinci öncelikte”, %26,4’ü ise “üçüncü öncelikte” özel kursların düzenlediği eğitim programlarına katılmış olduğunu belirtmiştir. Araştırmaya katılan 335 meslek mensubunun %5,7’si “birinci öncelikte”, %27,8’i “ikinci öncelikte”, %33,7’si ise “üçüncü öncelikte” Maliye Bakanlığı birimlerinin düzenlediği eğitim programlarına katılmış olduğunu belirtmiştir. Araştırmaya katılan 240 meslek mensubunun %12,1’i “birinci öncelikte”, %26,7’si “ikinci öncelikte”, %23,8’i ise “üçüncü öncelikte” üniversitelerin düzenlediği eğitim programlarına katılmış olduğunu belirtmiştir. Araştırmaya katılan 165 meslek mensubunun %12,7’si “birinci öncelikte”, %27,3’ü “ikinci öncelikte”, %32,7’si ise “üçüncü öncelikte” diğer SMMM odalarının düzenlediği eğitim programlarına katılmış olduğunu belirtmiştir. Araştırmaya katılan 285 meslek mensubunun %15,4’ü “birinci öncelikte”, %22,8’i “ikinci öncelikte”, %22,1’i ise “üçüncü öncelikte” diğer ilgili kurumların (SPK, İMKB, bankalar vb.) düzenlediği eğitim programlarına katılmış olduğunu belirtmiştir.

Diğer kurumlar açısından da, yukarıda hem bağlı bulunulan meslek odası hem de TÜRMOB için yapılan yorumlara benzer yorumlar yapılabilir.

3.10.1.15. Konusuna Göre Eğitim Çalışmasına Katılım Sıklığı

Tablo 20’de muhasebe meslek mensuplarının katıldıkları sürekli eğitim programlarının konularına göre yüzdesel dağılımları görülmektedir. Buna göre hangi eğitim konusunda kaç meslek mensubunun sürekli eğitim programına katıldığı ve konularına göre öncelik sıralamasının ne şekilde olduğu yüzdesel olarak gösterilmektedir.

Tablo 20. Konusuna göre eğitim çalışmasına katılım sıklığı

Eğitim Konusu	Eğitime Katılan Kişi Sayısı	1. Öncelikli Katılım	2. Öncelikli Katılım	3. Öncelikli Katılım	4. Öncelikli Katılım	5. Öncelikli Katılım	Diğer Toplam	TOPLAM
D. Sonu Muh. İşl.	715	%36,4	%25,3	%16,2	%9,4	%4,8	%7,9	%100
Sos. Güv. Mevz.	686	%15,2	%23,6	%23,5	%15,0	%10,0	%12,7	%100
Enflasyon Muh.	594	%24,9	%20,7	%15,3	%11,8	%7,7	%19,6	%100
Vergi Mevzuatı	570	%18,1	%17,4	%17,4	%14,2	%12,0	%20,9	%100
Dönmiçi Muh. İşl.	477	%48,0	%20,0	%8,0	%6,5	%5,9	%11,6	%100
TMS/TFRS	395	%13,7	%8,6	%13,2	%13,7	%7,6	%43,2	%100
Mali Tab. Analizi	379	%7,7	%19,3	%21,4	%11,6	%9,0	%31,0	%100
Mesleki Mevzuat	346	%12,7	%7,2	%11,3	%11,6	%10,7	%46,5	%100
Denetim	326	%8,3	%13,2	%10,1	%9,8	%10,4	%48,2	%100
Maliyet Muh.	296	%6,8	%10,1	%17,2	%15,2	%11,5	%39,2	%100
İnşaat Muh.	281	%7,5	%15,7	%15,3	%15,0	%14,6	%31,9	%100
Mesleki Etik	268	%3,7	%6,7	%4,1	%7,8	%10,8	%66,9	%100
Dış Tic. İşl. Muh.	178	%5,6	%5,6	%9,6	%12,9	%8,4	%57,9	%100
Bilgisayarlı Muh.	169	%11,8	%4,7	%12,4	%11,2	%13,0	%46,9	%100
Bilgisayar Kullan.	156	%3,9	%8,3	%5,8	%10,9	%13,5	%57,6	%100
Diğer Konular	158	%16,5	%7,0	%10,8	%5,1	%4,4	%56,2	%100

Veri setindeki 12. soru ile 16. soru arasında hesaplanan frekans değerleri incelendiğinde ise, 16. soruya cevap veren 1.128 meslek mensubundan öncelik sırasına göre 715'inin dönem sonu muhasebe işlemleri, 686'nın sosyal güvenlik mevzuatı, 594'ünün enflasyon muhasebesi, 570'inin vergi mevzuatı, 477'sinin genel muhasebe, 395'inin TMS/TFRS, 379'inin mali tablolar analizi, 346'nın mesleki mevzuat, 326'nın denetim, 296 maliyet muhasebesi, 281'inin inşaat muhasebesi, 268'inin mesleki etik, 178'inin dış ticaret işlemleri muhasebesi, 169'unun bilgisayarlı muhasebe, 156'nin bilgisayar kullanımı ve 158'inin diğer konularda eğitim çalışmalarına katılmış olduklarını belirttikleri görülmektedir.

3.10.2. Mesleki Yetkinlik Sorunlarına Yönelik Frekans Analizi

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda karşılaştıkları mesleki yetkinlik sorunlarına ilişkin frekans değerleri Tablo 21'de gösterilmektedir. Bu

tablodaki sorulara 1.230 meslek mensubu katılmıştır. Ancak 4. satırdaki soru en az lisans mezunlarıyla sınırlı tutulduğu için bu soruya 1.163 katılım olmuştur. Aslında Tablo 8’den de görüleceği gibi araştırmaya katılan meslek mensuplarının lisans ve lisans üstü mezunu olanların toplamı 999 kişi yapmaktadır. Büyük ihtimalle meslek yüksekokulu mezunu olduğu halde, ankete katılmış olan meslek mensuplarından 164’ünün bu soruya cevap vermiş olduğu düşünülmektedir.

Tablo 21. Mesleki yetkinlik sorunlarına ilişkin ifadelerin frekans analizi

B-Mesleki Yetkinlik Sorunlarıyla İlgili İfadeler	1- Hiç Katılmıyorum	2- Çok Az Katılıyorum	3- Kısmen Katılıyorum	4- Genellikle Katılıyorum	5- Tamamen Katılıyorum	Ortalama	Stand. Sapma
Muhasebe mesleği uygulamalarıyla ilgili mevzuatın sık sık değişmesinden dolayı ortaya çıkan mesleki bilgi ihtiyacımı karşılamakta güçlük çekmekteyim.	85	123	342	292	388	3,63	1,22
Mesleki uygulamalarla ilgili bazı yasal düzenlemelerin tam anlaşılır olmaması, mesleğimi icra ederken zorluk çekmeme neden olmaktadır.	61	147	316	344	362	3,65	1,16
Mesleki uygulama sahamızın çok geniş olmasına bağlı olarak birçok uzmanlık alanında bilgi sahibi olma zorunluluğu, mesleğimi icra ederken zorlanmama neden olmaktadır.	60	103	284	375	408	3,79	1,14
Fakülte öğrenciliğim döneminde mesleğimle ilgili aldığım derslerin sayısının az olması, geçmişte “mesleki yeterlilik” sorunları yaşamama neden olmuştur.	233	203	306	209	212	2,97	1,37
Mesleki yayınlara kolaylıkla ulaşarak gerekli bilgi ihtiyacımı karşılayabilmekteyim.	33	63	223	416	495	4,04	1,01
Meslek mensupları ile akademik çevre arasındaki mesleki iletişimin yetersiz olması, üniversitelerin bilgi birikiminden yararlanmamızı engellemektedir.	58	91	304	312	465	3,84	1,15

Tablo 21’den de görüleceği üzere “*Muhasebe mesleği uygulamalarıyla ilgili mevzuatın sık sık değişmesinden dolayı ortaya çıkan mesleki bilgi ihtiyacımı karşılamakta güçlük çekmekteyim*” ifadesinin frekans ortalaması 3,63’tür. Bu sonuca göre araştırmaya katılan meslek mensuplarının büyük bir bölümünün mevzuatın sık sık değişmesinden dolayı mesleki uygulamalarda sorun yaşadığı ortaya çıkmaktadır. “*Mesleki uygulamalarla ilgili bazı yasal düzenlemelerin tam anlaşılır olmaması, mesleğimi icra ederken zorluk çekmeme neden olmaktadır*” ifadesinin frekans ortalaması 3,65’tir. Bu ortalamadan, araştırmaya katılan meslek mensuplarının büyük bir bölümünün, mesleki uygulamalarla ilgili yapılan yasal düzenlemelerin tam anlaşılır olmaması; yoruma muhtaç bulunması nedeniyle sorun yaşamakta olduğu anlaşılmaktadır. “*Mesleki uygulama sahamızın çok geniş olmasına bağlı olarak birçok uzmanlık alanında bilgi sahibi olma zorunluluğu, mesleğimi icra ederken zorlanmama neden olmaktadır*” ifadesinin frekans ortalamasının 3,79 olmasından da, muhasebe mesleki uygulama

sahasının çok geniş olmasının ve pek çok uzmanlık alanına ilişkin bilgi ve beceri gerektirmesinin meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda sorun yaşamalarına neden olduğu görülmektedir. *“Fakülte öğrenciliğim döneminde mesleğimle ilgili aldığım derslerin sayısının az olması, geçmişte “mesleki yeterlilik” sorunları yaşamama neden olmuştur”* ifadesinin frekans ortalaması 2,97’dir. Bu ortalamanın yaklaşık 3 çıkmış olması ve frekans değerlerinden 742’sinin doğrudan doğruya sorun yaşadığını ya da sorun yaşayıp yaşamadığı konusunda kararsız kaldığını belirtmiş olması; araştırmaya katılan meslek mensuplarının lisans öğrencilikleri döneminde aldıkları mesleki derslerin sayısının yetersiz olmasından dolayı aslında sorun yaşamış oldukları ortaya çıkmaktadır. *“Mesleki yayınlara kolaylıkla ulaşarak gerekli bilgi ihtiyacımı karşılayabilmekteyim”* ifadesinin frekans ortalaması 4,04’tür. Ortalamanın oldukça yüksek çıkmasından da anlaşılacağı üzere, meslek mensuplarının büyük bir bölümünün bu konuda sorun yaşamadıkları görülmektedir. Artık elektronik ortamdan mesleki yayınlara ulaşılabilmesi; meslek mensuplarının bu konulardaki ihtiyaçlarına cevap olmaktadır. *“Meslek mensupları ile akademik çevre arasındaki mesleki iletişimin yetersiz olması, üniversitelerin bilgi birikiminden yararlanmamızı engellemektedir”* ifadesinin frekans ortalaması 3,84’tür. Bu sorunun negatif yönlü bir soru olmasına rağmen, ortalamanın oldukça yüksek çıkması, meslek mensuplarının akademik çevre ile yeterli düzeyde mesleki iletişim kuramadıklarını göstermektedir. Zaten 15. soruda eğitim çalışması düzenleyen kurumlar sıralamasında üniversitelerin oldukça geride kalmış olması, bu durumu desteklemektedir.

Mesleki yetkinlik sorunlarına cinsiyet ayrımına göre bakıldığında, bu iki grubunda sorun yaşadığı görülmekle birlikte, mevzuatın sık sık değişmesi, yasal düzenlemelerin yoruma muhtaç olması ve mesleki uygulama sahasının çok geniş olması konularında bayanların erkeklere göre yaşadıkları sorunu daha kesin bir şekilde ifade ettikleri; üniversiteler ile mesleki iletişimde ise erkeklerin bayarlardan daha çok durumdan rahatsız olduklarını belirttikleri görülmektedir. Meslek mensuplarının serbest ya da bir iş yerine bağımlı olarak çalışma durumlarına göre aralarında sorun yaşama konusunda çok fazla bir fark olmamakla birlikte, serbest çalışan meslek mensuplarının bağımlı çalışanlara göre sorunlarını daha kesin bir şekilde ifade ettikleri görülmektedir.

3.10.3. Mesleki Yetkinlik Düzeyine Yönelik Frekans Analizi

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda görevlerini yerine getirebilmeleri amacıyla gerekli olan yetkinliği kazanabilmeleri için, muhasebe mesleğiyle ilgili gerekli düzeyde bilgi, beceriler, değerler, etik ilkeler ve tutumlara sahip olmaları gerekmektedir. Bu bölümde meslek mensuplarının söz konusu fonksiyonlara ilişkin frekans değerleri 22, 23 ve 24 nolu tablolarda gösterilmektedir. Bu tablodaki mesleki becerilerin belirlenmesine yönelik “*Mesleki değişim ve gelişimlere kolayca uyum sağlayabilmekte ve herhangi bir mesleki sorun yaşamamaktayım*” ifadesinin 1.229, diğer ifadelerin tamamına ise 1.230’ar katılım gerçekleşmiştir.

3.10.3.1. Mesleki Bilgi Düzeyine Yönelik Frekans Analizi

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamaları başarılı olarak sürdürebilmeleri için sahip olmaları gerekli yetkinliğin üç ana unsurundan biri de mesleki bilgidir. Tablo 22’de, araştırmaya katılan meslek mensuplarının bilgi düzeylerinin belirlenmesine ilişkin 9 ifadeye ilişkin frekans ortalama ve standart sapma değerleri gösterilmektedir.

Tablo 22. Mesleki bilgi düzeyine ilişkin ifadelerin frekans analizi

C- Mesleki Bilgi Düzeyiyle İlgili İfadeler	1- Hiç Katılmıyorum	2- Çok Az Katılmıyorum	3- Kısmen Katılmıyorum	4- Genellikle Katılmıyorum	5- Tamamen Katılmıyorum	Ortalama	Stand. Sapma
Muhasebe belgelerindeki mali verilere göre, TDHP’na uygun olarak muhasebe kayıtlarını yapabilmekteyim.	7	13	54	309	847	4,61	0,68
Dış ticaret işlemleriyle ilgili muhasebe kayıtlarını yapmakta zorlanmaktayım.	381	258	277	170	144	2,54	1,36
İnşaat taahhüt işleri yapan işletmelerin muhasebe defterlerini tutabilecek bilgiye sahibim.	84	113	176	281	576	3,94	1,26
Dönem sonu işlemlerine ait muhasebe kayıtlarını yapmakta zorlanmaktayım.	784	244	81	75	46	1,66	1,08
Üretim işletmelerinde ortaya çıkan mamul maliyetlerini hesaplayabilmekte ve bu tutarları ilgili maliyet hesaplarına kaydedebilmekteyim.	42	94	168	296	630	4,12	1,12
Şirketlerin kuruluş, devir, tasfiye vb. işlemlerine ait muhasebe kayıtlarını yapabilmekteyim	33	47	106	210	834	4,44	0,99
Bilanço ve gelir tablolarını hazırlayıp, bu tablolara ait kalemler arasında ilişkiler kurarak; işletmenin mali yapısı hakkında bilgi verebilecek analizler yapabilmekteyim.	19	37	135	313	726	4,37	0,91
TMS/TFRS karmaşık bir yapıya sahip oldukları için anlamakta zorlanıyor ve bu konularda bilgi ihtiyacı duyuyorum.	89	137	345	360	299	3,52	1,18
Mesleğimle ilgili bazı mevzuat (vergi, sos. güv, mesleki vb. hukuk) konularında bilgi ihtiyacımın olması, mesleki uygulamalarda sorun yaşamama neden olmaktadır.	202	268	366	241	153	2,90	1,25

Tablo 22'den de görüleceği üzere mesleki bilgi düzeyi ile ilgili “*Muhasebe belgelerindeki mali verilere göre hesap planına (TDHP) uygun olarak muhasebe kayıtlarını yapabilmekteyim*” ifadesinin frekans ortalaması 4,61 gibi yüksek bir ortalamadır. “*Dış ticaret işlemleriyle ilgili muhasebe kayıtlarını yapmakta zorlanmaktayım*” şeklindeki olumsuz yönlü ifadenin frekans ortalaması 2,54'tür. “*İnşaat taahhüt işleri yapan işletmelerin muhasebe defterlerini tutabilecek bilgiye sahibim*” ifadesinin frekans ortalaması 3,96'dır. “*Dönem sonu işlemlerine ait muhasebe kayıtlarını yapmakta zorlanmaktayım*” şeklindeki olumsuz yönlü ifadenin frekans ortalaması 1,66'dır. “*Üretim işletmelerinde ortaya çıkan mamul maliyetlerini hesaplayabilmekte ve bu tutarları ilgili maliyet hesaplarına kaydedebilmekteyim*” ifadesinin frekans ortalaması 4,12'dir. “*Şirketlerin kuruluş, devir, tasfiye vb. işlemlerine ait muhasebe kayıtlarını yapabilmekteyim*” ifadesinin frekans ortalaması 4,44'dür. “*Bilanço ve gelir tablolarını hazırlayıp, bu tablolara ait kalemler arasında ilişkiler kurarak; işletmenin mali yapısı hakkında bilgi verebilecek analizler yapabilmekteyim*” ifadesinin frekans ortalaması 4,37'dir. Bu ortalamalardan, araştırmaya katılan meslek mensuplarının büyük bir bölümünün mali olaylarla ilgili muhasebe işlem ve kayıtlarını yapabilme bilgisine sahip olduklarını belirttikleri görülmekle birlikte, diğer bir bölümünün de muhasebe bilgisi konusunda yeterli olmadığını ya da bu konuda kararsız kaldıklarını belirttikleri anlaşılmaktadır. “*TMS/TFRS karmaşık bir yapıya sahip oldukları için anlamakta zorlanıyor ve bu konularda bilgi ihtiyacı duyuyorum*” şeklindeki olumsuz yönlü ifadenin frekans ortalaması 3,52'dir. “*Mesleğimle ilgili bazı mevzuat (vergi, sosyal güvenlik, mesleki mevzuat vb.) konularında bilgi ihtiyacımın olması, mesleki uygulamalarda sorun yaşamama neden olmaktadır*” şeklindeki olumsuz yönlü ifadenin frekans ortalaması 2,90'dır. Bu ortalamalardan, araştırmaya katılan meslek mensuplarının % 81,6'sının TMS/TFRS konusunda direkt olarak bilgi ihtiyacı bulunduğunu ya da bu konuda kararsız kaldığını ve %61,8'inin de mevzuat ile ilgili bilgi ihtiyacı bulunduğunu ya da bu konuda kararsız kaldığını belirttikleri görülmektedir.

3.10.3.2. Mesleki Beceri Düzeyine Yönelik Frekans Analizi

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda başarılı olabilmesi için sahip olmaları gerekli yetkinliğin üç ana unsurundan biri mesleki beceridir. Tablo 23'de,

araştırmaya katılan meslek mensuplarının beceri düzeylerinin belirlenmesi amacıyla 6 ifadeye ilişkin frekans ortalama ve standart sapma değerleri gösterilmektedir.

Tablo 23. Mesleki beceri düzeyine ilişkin ifadelerin frekans analizi

D- Mesleki Beceri Düzeyiyle İlgili İfadeler	1- Hiç Katılmıyorum	2- Çok Az Katılmıyorum	3- Kısmen Katılmıyorum	4- Genellikle Katılmıyorum	5- Tamamen Katılmıyorum	Ortalama	Stand. Sapma
Mevzuat değişikliği ve diğer mesleki konularla ilgili eğitim almadan; kendi çabamla bilgi ihtiyacımı karşılayarak, mesleki görevlerimi yapıyor ve herhangi bir sorun yaşamıyorum.	57	86	317	457	313	3,72	1,06
Mesleki uygulamalara yönelik olarak ortaya çıkan bir problemi doğru olarak tanımlayıp; çözümleyebilirim.	10	35	212	527	446	4,11	0,84
Bir işletmenin belge, defter, mali tablolar vb. mali içerikli unsurlarını inceleyerek; muhasebe kayıtlarında hata ya da hile yapıp - yapılmadığını anlayabilmekteyim.	12	40	166	437	575	4,24	0,87
Bilgisayar ortamında mesleki uygulamalarla ilgili muhasebe paket programlarını kullanırken ve e-beyanname, vb. işlemleri yaparken zorlanmaktayım.	674	269	131	105	51	1,85	1,16
Mesleki değişim ve gelişmelere kolayca uyum sağlayabilmekte ve herhangi bir mesleki sorun yaşamamaktayım.	46	104	257	406	416	3,85	1,10
Mesleki görüş ve düşüncelerimi gerekli ortamlarda ifade eder, tartışır ve savunabilirim.	19	53	167	393	598	4,22	0,94

Mesleki becerilerin düzeyi ile ilgili “*Mevzuat değişikliği ve diğer mesleki konularla ilgili eğitim almadan; kendi çabamla bilgi ihtiyacımı karşılayarak, mesleki görevlerimi yapıyor ve herhangi bir sorun yaşamıyorum*” ifadesinin frekans ortalaması 3,72’dir. “*Mesleki uygulamalara yönelik olarak ortaya çıkan bir problemi doğru olarak tanımlayıp; çözümleyebilirim*” ifadesinin frekans ortalaması 4,11’dir. “*Bir işletmenin belge, defter, mali tablolar vb. mali içerikli unsurlarını inceleyerek; muhasebe kayıtlarında hata ya da hile yapıp - yapılmadığını anlayabilmekteyim*” ifadesinin frekans ortalaması 4,24’dür. “*Bilgisayar ortamında mesleki uygulamalarla ilgili muhasebe paket programlarını kullanırken ve e-beyanname, vb. işlemleri yaparken zorlanmaktayım*” şeklindeki olumsuz yönlü ifadenin frekans ortalaması 1,85’dir. “*Mesleki değişim ve gelişmelere kolayca uyum sağlayabilmekte ve herhangi bir mesleki sorun yaşamamaktayım*” ifadesinin frekans ortalaması 3,85’dir. “*Mesleki görüş ve düşüncelerimi gerekli ortamlarda ifade eder, tartışır ve savunabilirim*” ifadesinin frekans ortalaması 4,22’dir. Bu ortalamalardan, araştırmaya katılan meslek mensuplarının %50’sinden fazlasının mesleki uygulamaların gerektirdiği becerilere sahip olduklarını belirttikleri görülmekle birlikte; %37,4’ünün kendi çabasıyla bilgi ihtiyacını karşılama konusunda, %20,9’unun bir mesleki uygulama problemini doğru olarak tanımlama konusunda, %17,7’sinin mali defter ve tablolardaki hata ya da hileleri

anlama konusunda, %23,3'ünün muhasebe paket programı kullanımında, e-beyanname, e-bildirge vb. konularda, %33,1'inin mesleki değişim ve gelişime uyum sağlayabilme konusunda ve %19,4'ünün de mesleki görüş ve düşüncelerini ifade etme ve savunabilme konularında yeterli olmadıklarını ya da bu konularda kararlarını net olarak ortaya koyamadıkları anlaşılmaktadır.

3.10.3.3. Mesleki Değerler, Etik ve Tutumlara Duyarlılıkla İlgili Frekans Analizi

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda başarılı olabilmesi için sahip olmaları gerekli yetkinliğin ana unsurlarından üçüncüsü mesleki değerler, etik ilkeler ve tutumlardır. Tablo 24'de, araştırmaya katılan meslek mensuplarının mesleki değerler, etik ilkeler ve tutumlara duyarlılık düzeylerinin belirlenmesi amacıyla 6 ifadeye ilişkin frekans ortalama ve standart sapma değerleri gösterilmektedir.

Tablo 24. Mesleki etik, tutum ve davranışlarda duyarlılık düzeyi frekans analizi

E- Mesleki Etik, Tutum ve Davranışlarda Duyarlılık Düzeyiyle İlgili İfadeler	1-Hiç Katılmıyorum	2-Çok Az Katılmıyorum	3-Kısmen Katılmıyorum	4-Genellikle Katılmıyorum	5-Tamamen Katılmıyorum	Ortalama	Stand. Sapma
Mesleki uygulamalarla ilgili, mesleki değerler ve etik kurallara uygun hareket etmekteyim.	3	7	38	304	878	4,66	0,59
Meslek mensuplarının, müşterinin talebi doğrultusunda mali tablolarda değişiklik yapmasında herhangi bir sakınca görmüyorum.	769	201	157	50	53	1,71	1,11
Müşterilerime ait gizli bilgileri yasal zorunluluk dışında, üçüncü kişilere açıklamam.	10	5	14	44	1157	4,90	0,49
Meslek mensupları, mesleki etik kurallara her zaman uygun hareket etmemektedirler.	65	105	340	305	415	3,73	1,17
Mesleki görevlerimi; ilgili yasalara, mesleki ilke ve standartlara uygun olarak yerine getirmek için gereken özen ve gayreti gösteririm.	2	2	25	229	972	4,76	0,50
Yükseköğretimde “etik eğitimi” ile ilgili derslerin de okutulması, mesleki etik değerlere daha bağlı meslek mensubu yetiştirilmesine katkı sağlayacaktır.	51	46	120	173	840	4,39	1,07

Muhasebe meslek mensuplarının, mesleki değerler, mesleki etik ve mesleki tutum ve davranışlara duyarlılık düzeyi ile ilgili “*Mesleki uygulamalarla ilgili, mesleki değerler ve etik kurallara uygun hareket etmekteyim*” ifadesinin frekans ortalaması 4,66'dır. “*Meslek mensuplarının, müşterinin talebi doğrultusunda mali tablolarda değişiklik yapmasında herhangi bir sakınca görmüyorum*” şeklindeki olumsuz yönlü ifadenin frekans ortalaması 1,71'dir. “*Müşterilerime ait gizli bilgileri yasal zorunluluk dışında, üçüncü kişilere açıklamam*” ifadesinin frekans ortalaması 4,90'dır. “*Meslek*

mensupları, mesleki etik kurallara her zaman uygun hareket etmemektedirler” şeklindeki olumsuz yönlü ifadenin frekans ortalaması 3,73’dür. “*Mesleki görevlerimi; ilgili yasalara, mesleki ilke ve standartlara uygun olarak yerine getirmek için gereken özen ve gayreti gösteririm*” ifadesinin frekans ortalaması 4,76’dır. “*Yükseköğretimde “etik eğitimi” ile ilgili derslerin de okutulması, mesleki etik değerlere daha bağlı meslek mensubu yetiştirilmesine katkı sağlayacaktır*” ifadesinin frekans ortalaması 4,39’dur. Bu ortalamalardan, araştırmaya katılan meslek mensuplarının %96,1’inin mesleki uygulamalarda mesleki etik ve değerlere uygun hareket ettiklerini, %78,9’unun mali tablolarda müşteri taleplerine göre değişiklik yapmaya karşı oldukları, %97,6’sının müşterilere ait gizli bilgileri ifşa etmediklerini, %97,6’sının mesleki uygulamalarda mesleki ilke ve standartlara uygun hareket ettiklerini, %82,4’ünün yüksek öğretimde okutulacak “etik eğitimi” ile ilgili derslerin, yetiştirilecek meslek mensuplarına pozitif katkı sağlayacağı inancına sahip olduklarını belirttikleri görülmekle birlikte, meslek mensuplarından %21,1’inin müşteri talepleri doğrultusunda muhasebe defter ve tablolarında bir değişiklik yapmada sakınca görmedikleri ya da bu konuda kararsız kaldıklarını ve %17,6’sının yüksek öğretimde etik eğitiminin pozitif katkısı olmayacağına inandıklarını ya da bu konuda kararsız kaldıklarını belirtmişlerdir.

3.10.4. Eğitim Çalışmalarının Etkinliğine Yönelik Frekans Analizi

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki eğitim çalışmalarına katılma konusunda karşılaştıkları engellere, eğitim çalışmalarının yapılmasında kullanılan araçlar, eğitim çalışmalarına katılım amacı ve öğretim yöntemlerine ilişkin frekans değerleri ilgili bölüm başlıkları altında tablolar halinde verilmiştir.

3.10.4.1. Eğitim Çalışmalarını Düzenleme Şartlarıyla İlgili Frekans Analizi

Meslek mensuplarının eğitim çalışmalarına katılmalarına engel oluşturan unsurların ele alındığı ifadeler Tablo 25’de gösterilmektedir. Bu tablodaki sorulara 1.230 meslek mensubu katılmıştır. Ancak tablonun son satırındaki ifadeye meslek mensuplarından 1.211 katılım olmuştur.

Tablo 25’den de görüleceği üzere “*Düzenlenme zamanının uygun olmaması, eğitim çalışmalarına katılmamı zorlaştırmaktadır*” şeklindeki olumsuz yönlü ifadenin frekans ortalaması 3,87’dir. “*Düzenlendiği yerin uzak olması, mesleki eğitim çalışmalarına*

katılmamı zorlaştırmaktadır” şeklindeki olumsuz yönlü ifadenin frekans ortalaması 3,51’dir. *“Katılım maliyetlerinin yüksek olması, eğitim çalışmalarına katılmamı zorlaştırmaktadır”* şeklindeki olumsuz yönlü ifadenin frekans ortalaması 3,39’dur. *“Mesleki eğitim çalışmalarından haberdar olmadığım için bu çalışmalara katılamıyorum”* şeklindeki olumsuz yönlü ifadenin frekans ortalaması 2,29’dur. *“Konusunda uzman kişilerin sunum yapmış olması, mesleki eğitim çalışmalarından daha çok yararlanmamı sağlamıştır”* ifadesinin frekans ortalaması 4,28’dir.

Tablo 25. Eğitim çalışmalarını düzenleme şartlarıyla ilgili frekans analizi

F- Eğitim Çalışmalarını Düzenleme Şartları İfadeler	1-Hiç Katılmıyorum	2-Çok Az Katılıyorum	3-Kısmen Katılıyorum	4-Genellikle Katılıyorum	5-Tamamen Katılıyorum	Ortalama	Stand. Sapma
Düzenlenme zamanının uygun olmaması, eğitim çalışmalarına katılmamı zorlaştırmaktadır.	56	82	290	345	457	3,87	1,13
Düzenlendiği yerin uzak olması, mesleki eğitim çalışmalarına katılmamı zorlaştırmaktadır.	128	132	308	306	356	3,51	1,29
Katılım maliyetlerinin yüksek olması, eğitim çalışmalarına katılmamı zorlaştırmaktadır.	180	162	256	262	370	3,39	1,41
Mesleki eğitim çalışmalarından haberdar olmadığım için bu çalışmalara katılamıyorum.	438	298	276	131	87	2,29	1,25
Konusunda uzman kişilerin sunum yapmış olması, mesleki eğitim çalışmalarından daha çok yararlanmamı sağlamıştır.	23	44	147	349	648	4,28	0,94

Tablo 25’deki ifadelerle ilgili ortalamalardan, araştırmaya katılan meslek mensuplarının %65,2’sinin eğitim çalışmalarının düzenlenme zamanının uygun olmamasının, %53,8’inin düzenlenme yerinin uzak olmasının, %51,4’ünün katılım maliyetlerinin yüksek olmasının mesleki eğitim çalışmalarına katılımlarını zorlaştırdığını ifade ederken, düzenleme zamanının uygun olmamasında %23,6’sının, düzenleme yerinin uzak olmasında %25’inin, katılım maliyetlerinin yüksek olmasında ise %20,8’inin kararsız kaldığı anlaşılmaktadır. Mesleki eğitim çalışmalarından meslek mensuplarının haberdar edilmesi ve eğitim çalışmalarında uzman kişilerin sunum yapmış olması konularında başarılı olunmuş ve bu konularda çok fazla bir problem yaşanmadığı görülmüştür.

3.10.4.2. Eğitim Çalışmalarında Kullanılan Enstrümanlarla İlgili Frekans Analizi

Eğitim programları düzenleyen başta meslek odaları olmak üzere ilgili kurum ve kuruluşların, bu programları düzenlenmesinde kullanılan araçlarına göre meslek

mensuplarının tepkileri ölçülmek istenmiştir. Bu tablodaki sorulara 1.230 meslek mensubu katılmıştır.

Tablo 26. Eğitim çalışmalarında kullanılan ens ilgili frekans analizi

G- Eğitim Çalışmalarında Kullanılan Enstrümanlar	1-Hiç Katılmıyorum	2-Çok Az Katılmıyorum	3-Kısmen Katılmıyorum	4-Genellikle Katılmıyorum	5-Tamamen Katılmıyorum	Ortalama	Stand. Sapma
Gerektiğinde meslektaşlarıma danışarak, mesleki bilgi ihtiyacımı karşılayabilmekteyim.	47	90	261	369	463	3,90	1,10
Mesleki gelişmelerin izlenebileceği web sitesi ve e-posta hizmetlerinin sunulması, meslek mensuplarının bilgi ihtiyacının karşılanmasına katkı sağlamaktadır /sağlayacaktır.	2	20	95	279	834	4,56	0,72
Mesleki kurs, toplantı, konferans, seminer, sempozyum vb. eğitim programlarına katılarak, mesleki bilgi ihtiyacımı karşılayabilmekteyim.	56	131	361	345	337	3,63	1,13
İnternet ortamında düzenlenecek mesleki uzaktan eğitim programları, mesleki bilgi ihtiyacımızın karşılanmasında bize katkı sağlayacaktır.	45	85	236	333	531	3,99	1,11
Düzenli olarak zorunlu hizmet içi eğitim programlarına tabi tutulmamız; bizi mesleki uygulamalarımızda daha da başarılı kılacaktır.	75	89	221	271	574	3,96	1,22

Tablo 26'dan da görüleceği üzere, “*Gerektiğinde meslektaşlarıma danışarak, mesleki bilgi ihtiyacımı karşılayabilmekteyim*” ifadesinin frekans ortalaması 3,90, “*Mesleki gelişmelerin izlenebileceği web sitesi ve e-posta hizmetlerinin sunulması, meslek mensuplarının bilgi ihtiyacının karşılanmasına katkı sağlamaktadır /sağlayacaktır*” ifadesinin frekans ortalaması 4,56, “*Mesleki kurs, toplantı, konferans, seminer, sempozyum vb. eğitim programlarına katılarak, mesleki bilgi ihtiyacımı karşılayabilmekteyim*” ifadesinin frekans ortalaması 3,63, “*İnternet ortamında düzenlenecek mesleki uzaktan eğitim programları, mesleki bilgi ihtiyacımızın karşılanmasında bize katkı sağlayacaktır*” ifadesinin frekans ortalaması 3,99, “*Düzenli olarak zorunlu hizmet içi eğitim programlarına tabi tutulmamız; bizi mesleki uygulamalarımızda daha da başarılı kılacaktır*” ifadesinin frekans ortalaması 3,96'dır. Bu ortalamalardan anlaşılacağı üzere, meslek mensuplarının bilgi ihtiyacını karşılama konusundaki düşünceleri; %67,6'sının meslektaşlarından yardım aldıkları, %90,5'inin web sitesi ve e-posta hizmetlerinin sunulmasının katkı sağlayacağı, %55,4'ünün mesleki kurs, toplantı, konferans, seminer, vb. eğitim programlarına katılmanın katkı sağlayacağı, %70,2'sinin “mesleki uzaktan eğitim” programlarının katkı sağlayacağı ve %68,7'sinin de düzenli olarak “zorunlu hizmet içi eğitim” programlarına tabi tutulmanın katkı sağlayacağı yönündedir.

3.10.4.3. Eğitim Çalışmalarına Katılım Amacıyla İlgili Frekans Analizi

Bu başlık altında meslek mensuplarının eğitim çalışmalarına katılım amaçları araştırılmıştır. Tablo 27’deki ifadelerle 1.230 katılım sağlanmıştır.

Tablo 27. Eğitim çalışmalarına katılma amacıyla ilgili frekans analizi

H- Eğitim Çalışmasına Katılma Amacıyla İlgili İfadeler	1-Hiç Katılmıyorum	2-Çok Az Katılıyorum	3-Kısmen Katılıyorum	4-Genellikle Katılıyorum	5-Tamamen Katılıyorum	Ortalama	Stand. Sapma
Mesleğe giriş stajı, benim için gereksiz bir zaman kaybına neden olmuştur.	555	166	194	95	220	2,40	1,54
Mesleki görevlerimi yapabilmek için, öğretim hayatım boyunca ve mesleğe giriş stajım süresince öğrendiklerim bana yeterlidir; ayrıca bir mesleki eğitimi gerekli görmüyorum.	778	173	147	58	74	1,76	1,19
Mesleki eğitim çalışmalarına katılarak, günün şartlarına göre mesleki açıdan kendimi geliştirmeyi ve mesleğimi sorun yaşamadan icra etmeyi hedeflemekteyim.	23	32	154	298	723	4,35	0,93

Meslek mensuplarının eğitim çalışmalarına katılmadaki amaçlar ile ilgili bölümdeki Tablo 27’den de görüleceği üzere, “*Mesleğe giriş stajı, benim için gereksiz bir zaman kaybına neden olmuştur*” şeklindeki olumsuz yönlü ifadenin frekans ortalaması 2,40, “*Mesleki görevlerimi yapabilmek için, öğretim hayatım boyunca ve mesleğe giriş stajım süresince öğrendiklerim bana yeterlidir; ayrıca bir mesleki eğitimi gerekli görmüyorum*” şeklindeki olumsuz yönlü ifadenin frekans ortalaması 1,76 ve “*Mesleki eğitim çalışmalarına katılarak, günün şartlarına göre mesleki açıdan kendimi geliştirmeyi ve mesleğimi sorun yaşamadan icra etmeyi hedeflemekteyim*” ifadesinin frekans ortalaması 4,35’dir. Bu ortalamalardan anlaşılacağı üzere meslek mensuplarının %58,6’sı mesleğe giriş stajının mesleki yetkinliğine pozitif yönlü katkısı olduğunu düşünürken, geriye kalan %41,4 gibi büyük bir oranı da mesleğe giriş stajının her hangi bir katkı sağlamadığına inanması oldukça düşündürücüdür. Buna etken faktör, meslek mensuplarının stajyerlik dönemlerindeki şartların uygun olmamasından ve bu dönemlerinin verimsiz geçmiş olmasından kaynaklanmış olabilir. Yaşam boyu öğrenmeyle ilgili olarak, meslek mensuplarının %77,3’ünün mevcut mesleki bilgi ve becerilerinin yeterli olmayacağı ve mesleki değişim ve gelişimin sağlanabilmesi için sürekli mesleki eğitimin gerekliliğine inandıkları anlaşılmaktadır.

9.10.4.4. Eğitim Çalışmalarında Kullanılan Öğretim Yöntemleriyle İlgili Frekans Analizi

Sürekli mesleki eğitimde programlarında meslek mensuplarınca hangi öğretim yöntemlerinin tercih edildiği araştırılmıştır. Tablo 28'in 1. ve 6. satırlarındaki ifadelerle 1.229'ar, diğer satırlardaki ifadelerle ise 1.230'ar katılım sağlanmıştır.

Tablo 28. Eğitim çalışmalarında uygulanan öğretim yöntemleriyle ilgili frekans analizi

I- Eğit. Çalışmalarında Uygulanan Öğretim Yöntemleri	1-Hiç Katılmıyorum	2-Çok Az Katılmıyorum	3-Kısmen Katılmıyorum	4-Genellikle Katılmıyorum	5-Tamamen Katılmıyorum	Ortalama	Stand. Sapma
Öğrenmek istediğim bir konuyu arkadaşlarımla tartışarak (konuşarak) daha iyi öğrenirim.	26	60	255	373	515	4,05	1,01
Mesleki bir konuda “örnek olay” çalışması yapmam, daha iyi öğrenmemi sağlar.	13	21	137	365	694	4,39	0,83
Bir konunun eğitmen tarafından anlatılması, kolay anlamamı sağlar.	17	38	256	426	493	4,09	0,92
Soru-cevap yönteminin de kullanılması, mesleki uygulama konusunda yaşadığım sorunların çözümüne katkı sağlamaktadır/ sağlayacaktır.	10	28	177	411	604	4,28	0,85
“Problem çözümü” yöntemiyle çalışıp öğrendiklerim daha kalıcı olmaktadır.	15	26	142	378	669	4,35	0,86
“Bireysel” olarak çalıştığım bir konuyu daha iyi öğrenmekteyim.	59	143	425	329	273	3,50	1,10
“Gösterip – yaptırma” yöntemi ile çalıştığım bir konuyu daha iyi anlamaktayım.	30	54	240	416	490	4,04	0,99

Tablo 28'den de görüleceği üzere, “*Öğrenmek istediğim bir konuyu arkadaşlarımla tartışarak (konuşarak) daha iyi öğrenirim*” ifadesinin frekans ortalaması 4,05'dir. “*Mesleki bir konuda “örnek olay” çalışması yapmam, daha iyi öğrenmemi sağlar*” ifadesinin frekans ortalaması 4,39'dur. “*Bir konunun eğitmen tarafından anlatılması, kolay anlamamı sağlar*” ifadesinin frekans ortalaması 4,09'dur. “*Soru-cevap yönteminin de kullanılması, mesleki uygulama konusunda yaşadığım sorunların çözümüne katkı sağlamaktadır/ sağlayacaktır*” ifadesinin frekans ortalaması 4,28'dir. “*Problem çözümü*” yöntemiyle çalışıp öğrendiklerim daha kalıcı olmaktadır” ifadesinin frekans ortalaması 4,35'dir. “*Bireysel*” olarak çalıştığım bir konuyu daha iyi öğrenmekteyim” ifadesinin frekans ortalaması 3,50'dir. “*Gösterip – yaptırma yöntemi ile çalıştığım bir konuyu daha iyi anlamaktayım*” ifadesinin frekans ortalaması 4,04'dur.

Tablo 28'de, “bireysel” olarak çalışmanın dışındaki ifadelerin ortalamasınının 4'ün üstünde olduğu görülmektedir. Zaten bireysel olarak çalışma bir öğretim yöntemi değil,

öğrenme biçimidir. Bireysel çalışmayla ilgili ifadenin frekans ortalamasının 3,50 olmasından; meslek mensuplarının mesleki konularla ilgili bilgilere daha ziyade, başkalarının katkısıyla (öğretmesiyle) sahip olmak istedikleri anlaşılmaktadır. Öğretim yöntemlerinden en kabul gören yöntem ise 4,39 ortalama ile “örnek olay” olurken onu 4,35 ortalama ile “problem çözümü” ve 4,28 ortalama ile de “soru-cevap” yöntemi takip etmiştir. Anlatma, tartışma ve gösterip yaptırma yöntemleri ise sırasıyla 4,09 - 4,05 - 4,04 ortalamalarıyla kabul görmüştür.

3.10.5. Mesleki Yetkinlik Sorunlarıyla İlgili Hipotezlerin Testine Yönelik Analizler

Bu başlık altında araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının demografik özellikleri açısından yaşadıkları mesleki yetkinlik sorunlarıyla ilgili hipotezlerin testine ilişkin analiz sonuçları ile hipotezlerin kabul ya da reddine ilişkin bilgiler yer almaktadır. Mesleki yetkinlik sorunlarının grup düzeyinde testine yönelik analizler yapılmıştır. Bir demografik özellik ile ilgili en fazla iki alt grup bulunanlar için t-testi, ikiden fazla alt grubu bulunanlar için one way ANOVA testi yapılmıştır.

3.10.5.1. Cinsiyete Göre Mesleki Yetkinlik Sorunlarıyla İlgili Hipotezin Testi

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunlarına ilişkin görüşleri, cinsiyetlerine göre istatistiki olarak herhangi bir anlamlı farklılık göstermemektedir.

Tablo 29. Cinsiyete göre yetkinlik sorunlarına ilişkin t-testi

İfadeler	Cinsiyet	N	\bar{x}	Std. Sap.	Ser. Der.	T Değ.	P Değ.
B-Mesleki Yetkinlik Sorunları	Erkek	1063	21,75	4,23	1228	-0,062	0,951
	Bayan	167	21,77	4,14			

Meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları sorunlarla ilgili grup düzeyindeki ifadelerle ilişkin $p(0,951) > 0,05$ olması, cinsiyete göre oluşan meslek mensubu grupları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir.

Muhasebe meslek mensuplarının cinsiyete göre, mesleki yetkinlik sorunları konusunda kurulan hipotez; H_{A1} : “Muhasebe meslek mensuplarının cinsiyete göre mesleki uygulamalarda yaşadıkları mesleki yetkinlik sorunları farklılık gösterir” şeklinde bir

yargı belirtmektedir. T-testi bulgularından, muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları mesleki yetkinlik sorunlarında, cinsiyetlerine göre herhangi bir farklılık yoktur. Dolayısıyla Hipotez A1 RED edilmiştir.

3.10.5.2. Yaşa Göre Mesleki Yetkinlik Sorunlarıyla İlgili Hipotezin Testi

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunlarına ilişkin görüşleri arasında, yaşlarına göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 30. Yaşa göre yetkinlik sorunlarına ilişkin One Way ANOVA

İfadeler	Varyansın Kaynağı	Kare Topl.	Serb. Der.	Kare Ort.	F	Sig.
B grubu-Mesleki Yetkinlik Sorunları	Gruplar Arası	113,377	4	28,344	0,557	0,765
	Gruplar İçi	21784,981	1225	17,784		
	Toplam	21898,359	1229	---		

Meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunlarıyla ilgili grup düzeyindeki ifadelerle ilişkin sig.(0,765) > 0,05 olması, yaşa göre oluşan meslek mensubu grupları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir.

Muhasebe meslek mensuplarının yaşa göre, mesleki yetkinlik sorunları konusunda kurulan hipotez; H_{A2} : “Muhasebe meslek mensuplarının yaşa göre mesleki uygulamalarda yaşadıkları mesleki yetkinlik sorunları farklılık gösterir” şeklinde bir yargı belirtmektedir. One Way ANOVA analizi bulgularından, muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları mesleki yetkinlik sorunlarında, yaşlarına göre herhangi bir farklılık yoktur. Dolayısıyla Hipotez A2 RED edilmiştir.

3.10.5.3. Eğitim Düzeyine Göre Mesleki Yetkinlik Sorunlarıyla İlgili Hipotezin Testi

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunlarına ilişkin görüşleri arasında, yaşlarına göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

Meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunlarıyla ilgili grup düzeyindeki ifadelerle ilişkin sig.(0,003) < 0,05 olması, eğitim düzeyine göre

oluşan meslek mensubu grupları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıkların olduğunu göstermektedir.

Tablo 31. Eğitim düzeyine göre yetkinlik sorunlarına ilişkin One Way ANOVA

İfadeler	Varyansın Kaynağı	Kare Toplamı	Serb. Der.	Kare Ort.	F	Sig.
B grubu-Mesleki Yetkinlik Sorunları	Gruplar Arası	321,399	5	64,280	3,646	0,003
	Gruplar İçi	21576,960	1224	17,628		
	Toplam	21898,359	1229	---		

Muhasebe meslek mensuplarının eğitim düzeylerine göre, mesleki yetkinlik sorunları konusunda kurulan hipotez; “ H_{A3} : Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunları eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir” şeklinde bir yargı belirtmektedir. Tablo 31’den de görüleceği gibi, bu hipotezle ilgili yapılan One Way ANOVA analizi bulgularından, muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunlarında, eğitim düzeylerine göre istatistiki olarak anlamlı farklılıklar vardır. Dolayısıyla Hipotez A3 KABUL edilmiştir.

3.10.5.4. Lisans Bölümüne Göre Mesleki Yetkinlik Sorunlarıyla İlgili Hipotezin Testi

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunlarına ilişkin görüşleri arasında, mezun oldukları lisans bölümlerine göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 32. Lisans bölümlerine göre yetkinlik sorunlarına ilişkin One Way ANOVA

İfadeler	Varyansın Kaynağı	Kare Toplamı	Serb. Der.	Kare Ort.	F	Sig.
B grubu-Mesleki Yetkinlik Sorunları	Gruplar Arası	66,966	6	11,161	0,652	0,688
	Gruplar İçi	17157,449	1003	17,106		
	Toplam	17224,416	1009	---		

Meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunlarıyla ilgili grup düzeyindeki ifadelerle ilişkin sig.(0,688) > 0,05 olması, mezun olunan lisans bölümüne göre oluşan meslek mensubu grupları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir.

Muhasebe meslek mensuplarının mezun olunan lisans bölümüne göre, mesleki yetkinlik sorunları konusunda kurulan hipotez; H_{A4} : “Muhasebe meslek mensuplarının

mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunları mezun oldukları lisans bölümlerine göre farklılık göstermektedir” şeklinde bir yargı belirtmektedir. Tablo 32’den de görüleceği gibi, bu hipotezle ilgili yapılan One Way ANOVA analizi bulgularından, muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları mesleki yetkinlik sorunlarında, mezun oldukları lisans bölümlerine göre herhangi bir farklılık yoktur. Dolayısıyla Hipotez A4 RED edilmiştir.

3.10.5.5. Unvana Göre Mesleki Yetkinlik Sorunlarıyla İlgili Hipotezin Testi

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunlarına ilişkin görüşleri, mesleki unvana göre istatistiki olarak anlamlı farklılıklar göstermektedir.

Tablo 33. Unvana göre yetkinlik sorunlarına ilişkin t-testi

İfadeler	Unvan	N	\bar{x}	Std. Sap.	Ser. Der.	T Değ.	P Değ.
B-Mesleki Yetkinlik Sorunları	SM	110	3,52	0,735	1161	0,15	0,030
	SMMM	1053	3,67	0,698			

Meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları sorunlarla ilgili grup düzeyindeki ifadelerle ilişkin $p(0,030) < 0,05$ olması, unvana (SM ve SMMM) göre oluşan meslek mensubu grupları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıkların olduğunu göstermektedir.

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki unvana göre, mesleki yetkinlik sorunları konusunda kurulan hipotez; H_{A5} : ”Muhasebe meslek mensuplarının mesleki unvana göre mesleki uygulamalarda yaşadıkları mesleki yetkinlik sorunları farklılık gösterir.” şeklinde bir yargı belirtmektedir. Tablo 33’den de görüleceği gibi, bu hipotezle ilgili yapılan T-testi bulgularından, muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları mesleki yetkinlik sorunlarında, unvanlarına göre istatistiki olarak anlamlı farklılıklar vardır. Dolayısıyla Hipotez A5 KABUL edilmiştir.

3.10.5.6. Mesleki Kıdeme Göre Mesleki Yetkinlik Sorunlarıyla İlgili Hipotezin Testi

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunlarına ilişkin görüşleri arasında, mesleki kıdeme göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 34. Mesleki kıdeme göre yetkinlik sorunlarına ilişkin One Way ANOVA

İfadeler	Varyansın Kaynağı	Kare Toplamı	Serb. Der.	Kare Ort.	F	Sig.
B grubu-Mesleki Yetkinlik Sorunları	Gruplar Arası	67,232	4	16,808	0,943	0,438
	Gruplar İçi	21831,126	1225	17,821		
	Toplam	21898,359	1229	---		

Meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunlarıyla ilgili grup düzeyindeki ifadelerle ilişkin sig.(0,438) > 0,05 olması, mesleki kıdeme göre oluşan meslek mensubu grupları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir.

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki kıdemlerine göre, mesleki yetkinlik sorunları konusunda kurulan hipotez; H_{A6} : “Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları mesleki yetkinlik sorunları mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermektedir” şeklinde bir yargı belirtmektedir. Tablo 34’den de görüleceği gibi, bu hipotezle ilgili yapılan One Way ANOVA analiz bulgularından, muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları mesleki yetkinlik sorunlarında, mesleki kıdemlerine göre herhangi bir farklılık yoktur. Dolayısıyla Hipotez A6 RED edilmiştir.

3.10.5.7. Faaliyet Ortamına Göre Mesleki Yetkinlik Sorunlarıyla İlgili Hipotezin Testi

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunlarına ilişkin görüşleri, mesleki faaliyette buldukları ortama (serbest/bağımlı) göre istatistiki olarak herhangi bir anlamlı farklılık göstermemektedir.

Meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları sorunlarla ilgili grup düzeyindeki ifadelerle ilişkin $p(0,579) > 0,05$ olması, mesleki faaliyet ortamına göre

oluşan meslek mensubu grupları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir.

Tablo 35. Faaliyet ortamına (serbest/bağımlı) göre yetkinlik sorunlarına ilişkin t-testi

İfadeler	Faaliyet Ortamı	N	\bar{X}	Std. Sap.	Ser. Der.	T Değ.	P Değ.
B-Mesleki Sorunları	Yetkinlik Serbest	956	21,7877	4,30437	477,740	0,555	0,579
	Bağımlı	274	21,6350	3,92209			

Muhasebe meslek mensuplarının cinsiyete göre, mesleki yetkinlik sorunları konusunda kurulan hipotez; H_{A7} : “Muhasebe meslek mensuplarının mesleki faaliyet ortamına (serbest/bağımlı) göre mesleki uygulamalarda yaşadıkları mesleki yetkinlik sorunları farklılık gösterir” şeklinde bir yargı belirtmektedir. Tablo 35’den de görüleceği gibi, bu hipotezle ilgili yapılan T-testi bulgularından, muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları mesleki yetkinlik sorunlarında, mesleki faaliyet ortamına göre herhangi bir farklılık yoktur. Dolayısıyla Hipotez A7 RED edilmiştir.

3.10.5.8. İşletme Hesabı Defter Sayısına Göre Mesleki Yetkinlik Sorunlarıyla İlgili Hipotezin Testi

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunlarına ilişkin görüşleri arasında, işletme hesabı defter sayısına göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 36. İşletme hesabı defter sayısına göre yetkinlik sorunlarına ilişkin One Way ANOVA

İfadeler	Varyansın Kaynağı	Kare Toplamı	Serb. Der.	Kare Ort.	F	Sig.
B grubu-Mesleki Yetkinlik Sorunları	Gruplar Arası	136,138	4	34,035	1,916	0,105
	Gruplar İçi	21762,220	1225	17,765		
	Toplam	21898,359	1229	---		

Meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunlarıyla ilgili grup düzeyindeki ifadelerle ilişkin sig.(0,838) > 0,05 olması, işletme hesabı defter sayısına göre oluşturulan meslek mensubu grupları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir.

Muhasebe meslek mensuplarının tuttukları işletme hesabı defter sayısına göre, mesleki yetkinlik sorunları konusunda kurulan hipotez; H_{A8} : “Muhasebe meslek mensuplarının

mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunları tuttıkları işletme hesabı defter sayısına göre farklılık göstermektedir” şeklinde bir yargı belirtmektedir. Tablo 36’ dan da görüleceği gibi, bu hipotezle ilgili yapılan One Way ANOVA analiz bulgularından, muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunlarında, tuttıkları işletme hesabı defter sayısına göre herhangi bir farklılık yoktur. Dolayısıyla Hipotez A8 RED edilmiştir.

3.10.5.9. Bilanço Esasında Tutulan Defter Sayısına Göre Mesleki Yetkinlik Sorunlarıyla İlgili Hipotezin Testi

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunlarına ilişkin görüşleri arasında, bilanço esasında tutulan defter sayısına göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 37. Bilanço esasında tutulan defter sayısına göre yetkinlik sorunlarına ilişkin One Way ANOVA

İfadeler	Varyansın Kaynağı	Kare Toplamı	Serb. Der.	Kare Ort.	F	Sig.
B grubu-Mesleki Yetkinlik Sorunları	Gruplar Arası	25,625	4	6,406	0,359	0,838
	Gruplar İçi	21872,734	1225	17,855		
	Toplam	21898,359	1229			

Meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunlarıyla ilgili grup düzeyindeki ifadelere ilişkin sig.(0,838) > 0,05 olması, bilanço esasında tutulan defter sayısına göre oluşturulan meslek mensubu grupları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir.

Muhasebe meslek mensuplarının bilanço esasında tutulan defter sayısına göre, mesleki yetkinlik sorunları konusunda kurulan hipotez; H_{A9} : “Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunları bilanço esasında tutulan defter sayısına göre farklılık göstermektedir” şeklinde bir yargı belirtmektedir. Tablo 37’ den de görüleceği gibi, bu hipotezle ilgili yapılan One Way ANOVA analizi bulgularından, muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunlarında, bilanço esasında tutulan defter sayısına göre herhangi bir farklılık yoktur. Dolayısıyla Hipotez A9 RED edilmiştir.

3.10.5.10. Faaliyet Yerine Göre Mesleki Yetkinlik Sorunlarıyla İlgili Hipotezin Testi

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunlarına ilişkin görüşleri arasında, mesleki faaliyet yerine (ilçe, il ve Büyükşehir) göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 38. Mesleki faaliyet yerine göre yetkinlik sorunlarına ilişkin One Way ANOVA

İfadeler	Varyansın Kaynağı	Kare Toplamı	Serb. Der.	Kare Ort.	F	Sig.
B grubu-Mesleki Yetkinlik Sorunları	Gruplar Arası	25,625	4	6,406	0,359	0,838
	Gruplar İçi	21872,734	1225	17,855		
	Toplam	21898,359	1229			

Meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunlarıyla ilgili grup düzeyindeki ifadelere ilişkin $\text{sig.}(0,133) > 0,05$ olması, mesleki faaliyetlerin sürdürüldüğü yere göre oluşturulan meslek mensubu grupları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir.

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerini icra ettikleri yere göre, mesleki yetkinlik sorunları konusunda kurulan hipotez; H_{A10} : “*Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunları mesleki faaliyetleri icra ettikleri yere göre farklılık göstermektedir*” şeklinde bir yargı belirtmektedir. Tablo 38’den de görüleceği gibi, bu hipotezle ilgili yapılan One Way ANOVA analizi bulgularından, muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunlarında, mesleki faaliyetlerini icra ettikleri yere (ilçe, il ve büyükşehir) göre herhangi bir farklılık yoktur. Dolayısıyla Hipotez A10 RED edilmiştir.

3.10.5.11. Coğrafi Bölgeye Göre Mesleki Yetkinlik Sorunlarıyla İlgili Hipotezin Testi

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunlarına ilişkin görüşleri arasında, coğrafi bölgeye göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

Meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunlarıyla ilgili grup düzeyindeki ifadelere ilişkin $\text{sig.}(0,011) < 0,05$ olması, coğrafi bölgeye göre

oluşturulan meslek mensubu grupları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıkların olduğunu göstermektedir.

Tablo 39. Coğrafi bölgeye göre yetkinlik sorunlarına ilişkin One Way ANOVA

İfadeler	Varyansın Kaynağı	Karel Toplamı	Serb. Der.	Kare Ort.	F	Sig.
B grubu-Mesleki Yetkinlik Sorunları	Gruplar Arası	295,155	6	49,192	2,785	0,011
	Gruplar İçi	21603,204	1223	17,664		
	Toplam	21898,359	1229			

Muhasebe meslek mensuplarının, coğrafi bölgelere göre mesleki yetkinlik sorunları konusunda kurulan hipotez; H_{A11} : “Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunları coğrafi bölgelere göre farklılık göstermektedir” şeklinde bir yargı belirtmektedir. Tablo 39’dan da görüleceği gibi, bu hipotezle ilgili yapılan One Way ANOVA analizi bulgularından, muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunlarında, coğrafi bölgelere göre istatistiki olarak anlamlı farklılıklar vardır. Dolayısıyla Hipotez A11 KABUL edilmiştir.

3.10.5.12. Eğitim Çalışmalarına Katılma Sıklığına Göre Mesleki Yetkinlik Sorunlarıyla İlgili Hipotezin Testi

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunlarına ilişkin görüşleri arasında, eğitim çalışmalarına katılma sıklığına göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 40. Eğitim çalışmalarına katılma sıklığına göre yetkinlik sorunlarına ilişkin One Way ANOVA

İfadeler	Varyansın Kaynağı	Karel Toplamı	Serb. Der.	Kare Ort.	F	Sig.
B grubu-Mesleki Yetkinlik Sorunları	Gruplar Arası	1,652	6	0,275	0,557	0,765
	Gruplar İçi	571,608	1156	0,494		
	Toplam	573,260	1162	---		

Meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunlarıyla ilgili grup düzeyindeki ifadelerle ilişkin sig.(0,765) > 0,05 olması, eğitim çalışmalarına katılma sıklığına göre oluşturulan meslek mensubu grupları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir.

Muhasebe meslek mensuplarının, eğitim çalışmalarına katılma sıklığına göre mesleki yetkinlik sorunları konusunda kurulan hipotez; H_{A12} : “Muhasebe meslek mensuplarının

mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunları eğitim çalışmalarına katılma sıklığına göre farklılık göstermektedir” şeklinde bir yargı belirtmektedir. Tablo 40’den da görüleceği gibi, bu hipotezle ilgili yapılan One Way ANOVA analizi bulgularından, muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunlarında, eğitim çalışmalarına katılma sıklığına göre herhangi bir farklılık yoktur. Dolayısıyla Hipotez A12 RED edilmiştir.

Aslında, eğitim ve öğretim faaliyetleri sonucu kazanılan mesleki unvan, mesleki kıdem, eğitim çalışmalarına katılım sıklığının artması vb. değişkenler açısından bir ön yargı olarak kurulan hipotezlerin kabulü yönünde bir sonuç çıkması beklenmekteydi. Ancak, bu değişkenlere ilişkin hipotezlerin reddi ya da tam zıt yönde kabulü şaşırtıcı olmuştur. Çünkü, analiz bulguları, araştırmaya katılan meslek mensubu gruplarının arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir. Bu durum, Türkiye şartlarında yaşanan söz konusu mesleki yetkinlik sorunlarının gerçekten çok şiddetli hissedilmesi ve bu sorunların süreklilik arz etmesinden kaynaklanıyor olması ihtimali mümkün olup; bu bağlamda her grubun önemli düzeyde hissettiği bu sorunlara olan tepkisinin dışa yansımaları olabilir.

Örneğin, veri setindeki mesleki unvan ile diğer demografik özelliklere ait ifadeler arasında yapılan çapraz frekans analizleriyle, söz konusu hipotezin beklenenin aksi yönde kabul edilme nedenleri araştırıldığında; araştırmaya katılan SM’lerin %39,9’u en az lisans olmak üzere toplam %53,4’ünün üniversite mezunu olduğu görülmüştür. Yine SM’lerin mesleki kıdemlerine bakıldığında, %11,3’ünün 3 yıldan az, %7,5’inin 3-6 yıl, %14,3’ünün 7-10 yıl, %20,3’ünün 11-20 yıl ve %46,6’sının 21 yıl ve üzeri bir süredir bu mesleği fiili olarak icra ettikleri görülmüştür. Bu faktörler ise genelde araştırmaya katılan SM’lerin mesleki yetkinlik gerekleri açısından SMMM’lere yaklaşmış oldukları söylenebilir.

3.10.6. Sürekli Eğitimin Mesleki Yetkinliğe Etkisiyle İlgili Regresyon Analizi

Tez çalışmasının başlığı, *“Türkiye’de Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Yetkinlik Sorunları ve Bu Sorunların Çözümünde Sürekli Eğitimin Rolü”* olarak belirlenmiştir.

Bu başlıktan da anlaşılacağı üzere çalışmada önce “mesleki yetkinlik sorunlarının tespiti” amaçlanmakta ve ikinci aşamada da bu “mesleki yetkinlik sorunlarının çözümünde ve mesleki yetkinliklerin geliştirilmesinde sürekli eğitimin rolü”nün araştırılması hedeflenmektedir.

Muhasebe meslek mensuplarının meslek yaşamları boyunca “Mesleki Yetkinlik”lerini kazanıp sürdürebilmeleri için şu üç unsura sahip olmaları ve bunları sürekli güncellemeleri gerekmektedir. Mesleki yetkinliğin üç saç ayağı olarak da belirtilebilecek olan söz konusu unsurlar:

-Mesleki bilgi,

-Mesleki beceriler,

-Mesleki değerler, mesleki etik ve mesleki tutum ve davranışlar, olarak ifade edilmektedir.

Bu araştırmayla ilgili hazırlanan veri seti için 7 coğrafi bölgeden 1.230 meslek mensubunun katılımı sağlanmıştır. Veri setinin likert ölçekli 47 ifadesinden 21’i araştırmaya katılan meslek mensuplarının mesleki yetkinlik düzeylerinin tespitine yönelik olup; C- Mesleki bilgi, D- Mesleki beceriler ve E- Mesleki değerler, etik ilkeler ve tutumlara duyarlılık düzeylerinin tespitine yöneliktir.

Bu üç bölümde yer alan ifadeler ayrı ayrı demografik özellikler ile ilişkilendirilerek; Basit Regresyon Analizi ile araştırmaya katılan meslek mensuplarının yetkinlik düzeyleri incelenmiştir. Regresyon iki ya da çok sayıda değişken arasındaki matematiksel bağıntıyı ortaya koyan bir yöntemdir. Modeldeki (regresyon denklemi) bağımsız ve bağımlı değişken sayılarına ve modelin matematiksel yapısına (doğrusal, eğrisel vb.) göre farklı isimlerle anılır. Basit Doğrusal Regresyon: Bir bağımsız (X) ve bir bağımlı (Y) değişken arasındaki matematiksel bağıntıyı ifade eden yöntemdir (Özdamar, 2003:165).

Aşağıda analize geçmeden önce, veri setinin regresyon analizine hazırlanması ve ilgili regresyon uygulamasında kullanılan değişkenlerin tanım listesinin açıklanması yapılmıştır.

3.10.6.1. Veri Setinin Regresyon Analizine Hazırlanması

Regresyon analizine başlanmadan önce, verilerin analize hazırlanması gerekmektedir. Verilerin regresyon analizine hazırlanmasıyla ilgili süreç aşağıda 3 madde halinde anlatılmıştır.

- i- Mesleki yetkinliğin kazanılıp sürdürülebilmesinin “olmazsa olmaz” unsurları olarak kabul edilen muhasebe mesleğiyle ilgili bilgi, beceriler, mesleki değerler, etik ilkeler ve tutumlara duyarlılık düzeyiyle ilgili ifadeler veri setinde sırasıyla C, D ve E bölümlerinde toplam 21 adet olarak yer almaktadır. Bu ifadelerden bazıları olumsuz yönlüdür. Önce olumsuz yönlü ifadelerin, olumlu yönlü ifadeler haline dönüştürülmesi gerekmektedir. Bu nedenle veri setinde yer alan olumsuz ifadelerin olumlu ifadeler haline dönüştürülebilmesi için; (1) “kesinlikle katılmıyorum”dan (5) “kesinlikle katılıyorum”a ve (2) “katılmıyorum”dan (4) “katılıyorum”a veya bu durumların tam tersine dönüşmektedir (Banar ve Ekergil, 2010:148).

C bölümündeki 24, 26, 30 ve 31., D bölümündeki 35., E bölümündeki 39 ve 41. olumsuz yönlü ifadeler, olumlu yönlü ifade haline getirilmiş ve bu doğrultuda likert ölçeğine göre hazırlanmış söz konusu ifadeler meslek mensuplarının katılımları da düzeltmeler yapılmıştır. Şöyle ki;

-“5-Tamamen Katılıyorum” yargısı...; “1-Hiç Katılmıyorum” yargısına,

-“4-Genellikle Katılıyorum” yargısı...; “2-Çok Az Katılıyorum” yargısına,

-“2-Çok Az Katılıyorum” yargısı; “4-Genellikle Katılıyorum” yargısına,

-“1-Hiç Katılmıyorum” yargısı; “5-Tamamen Katılıyorum” yargısına dönüştürülmüş ve “3-Kısmen Katılıyorum” yargısı ise aynı şekilde bırakılmıştır.

- ii- Sonra her bölümdeki sorulara meslek mensuplarının katılımları dikkate alınarak, verilen cevapların C, D ve E bölümleriyle ilgili ayrı ayrı ortalamaları hesaplanmıştır.

Bölümler bazında hesaplanmış bulunan ortalamalar aritmetiksel olarak toplanıp 3’e bölünerek $[(C+D+E)/3]$; ikinci bir ortalama elde edilmiştir. Üç bölümün ortalamalarının ortalaması olarak hesaplanan bu katsayı “Mesleki Yetkinlik

Katsayısı” olarak tanımlanmış ve yapılacak olan regresyon analizinde “Bağımlı Değişken” olarak kabul edilmiştir.

Mesleki yetkinlik katsayısının belirlenmesinde, söz konusu üç bölüme ait toplam soruların tek bir ortalamasının alınmasının mı, yoksa yukarıda uygulandığı şekilde; önce her bir bölümün ayrı ayrı ortalamasının alınıp, sonra bu ortalamaların tekrar yeni bir ortalamasının alınmasının mı daha doğru olacağı tartışılmıştır. Ancak bu tartışma sonucu mesleki yetkinliği oluşturan üç önemli unsurdan hiç birinin diğerlerinden ne daha fazla ne de daha az önemli olduğu; her birinin önem derecesinin birbirine denk olduğu ve birinin eksikliğinin diğerlerinde daha başarılı olunmasıyla kapatılamayacağı görüşü ağır basarak, ayrı ayrı ortalamaların alındığı yöntemin uygulanması kararlaştırılmıştır.

iii- Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının her bir demografik özelliği ayrı ayrı bu regresyon analizinde “Bağımsız Değişken” olarak kabul edilmiştir.

Bağımsız değişken olarak tanımlanan herhangi bir “demografik özellik” ile bağımlı değişken olarak kabul edilen “mesleki yetkinlik katsayısı” birlikte analiz edilerek; söz konusu analize tabi demografik özelliğin alt grupları arasında istatistiki açıdan anlamlı kabul edilebilen farklılıklar olup oluşmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Analize konu demografik özelliğin alt grupları arasında istatistiki farklılıkların oluşması; alt gruplar içinde yer alan meslek mensupları arasında mesleki yetkinlik düzeyleri açısından farklılıklar olduğu anlamına gelecektir. Demografik özelliğin alt grupları arasında istatistiki farklılıkların bulunmaması ise; alt gruplar içinde yer alan meslek mensupları arasında mesleki yetkinlik düzeyleri açısından herhangi bir farklılığın bulunmadığı anlamı taşıyacaktır.

3.10.6.2. Regresyon Uygulamasında Kullanılan Değişkenlerin Tanım Listesi

Regresyon yöntemine göre yapılan analizde dört model kurulmuştur.

Bu analiz sonucu elde edilen ve Tablo 41’de görülen sayısal değerlerin sağ üstünde bir yıldız olanlar %10’da anlamlı, iki yıldız olanlar %5’de anlamlı ve üç yıldız olanlar ise %1’de anlamlı olarak ifade edilmişlerdir.

“Mesleki Kıdem” ile “Yaş” arasında korelasyon yüksek olduğu için, her ikisi birlikte model 3’e koyulduğunda; mesleki kıdem anlamsız, yaş ise %10’da anlamlı çıkmıştır. Dolayısıyla, Model 1, Model 2 ve Model 4 daha uygun modeller olarak ifade edilirken, “yaş” ve “mesleki kıdem”in birlikte yer aldığı Model 3’ün, bu iki değişken için uygun olmadığına karar verilebilmektedir.

Uygulamada Kullanılan Değişkenlerin Tanım Listesi:

- i. “Erkek” değişkeni bir kukla değişken olup, eğer ilgili kişi bayan ise 0, erkek ise 1 değerini almaktadır.
- ii. “Kıdem” değişkeni: Meslekte geçirilen çalışma süresini göstermektedir.
- iii. “Yaş” değişkeni: 29 yaş ve altı grubu için “1”, 30-39 yaş grubu için “2”, 40-49 yaş grubu için “3”, 50-59 yaş grubu için “4” ve 60 yaş ve üzeri grubu için “5”şeklindedir.
- iv. Yaş Grubu kukla değişkenleri: Yaş grupları için “baz” alınan kategori “29 yaş ve altı” grubudur. “Yaş” grubunu ölçen diğer kukla değişkenler sırasıyla: “Yaş 30-39”, “Yaş 40-49”, “Yaş 50-59” ve “Yaş 60 ve Üzeri” şeklinde tanımlanmıştır.
- v. Eğitim seviyesi ile ilgili 6 kukla değişken vardır. Uygulamada “baz veya referans” alınan kategori “Düz lise mezunu” grubudur. Eğitim seviyesini ölçen diğer kukla değişkenler sırasıyla: “Lise-altı”, “Ticaret Lisesi”, “Meslek Yüksekokulu”, “Lisans” ve “Lisansüstü” değişkenleridir.
- vi. “SMMM” bir kukla değişkendir ve “SMMM” için bir diğer grup “SM” için “sıfır” değerini almaktadır.
- vii. “Ortam: Bağımlı”, bir kukla değişkendir ve “Bağımlı çalışan meslek mensupları” için bir diğer grup “Serbest çalışan meslek mensupları” için “sıfır” değerini almaktadır.
- viii. “s9 Müşteri Sayısı” değişkeni: Bilanço esasına göre defteri tutulan müşteri sayısını göstermektedir.

- ix. “s10 toplam Faaliyet Türü” değişkeni: Meslek mensubunun müşterilerinin faaliyet alanlarına göre toplam kaç farklı faaliyet türünde muhasebe defteri tuttuğunu göstermektedir.
- x. “İl” ve “Büyükşehir” değişkeni: Mesleki faaliyetlerin sürdürüldüğü yer kapsamında 3 kukla değişken vardır ve sırasıyla; “ilçe”, “il” ve “büyükşehir” şeklindedir. Burada “ilçe” baz alınmıştır.
- xi. Coğrafi Bölgeyi ölçen 7 kukla değişken tanımlanmıştır. Bunlar sırasıyla: Akdeniz bölgesi “1”, Doğu Anadolu bölgesi “2”, Ege bölgesi “3”, Güneydoğu Anadolu bölgesi “4”, İç Anadolu bölgesi “5”, Karadeniz bölgesi “6” ve Marmara bölgesi “7” şeklindedir. Uygulamada “4. Güneydoğu Anadolu bölgesi ” baz alınmıştır.
- xii. “s14: Mesleki Eğitim Çalışma Sayısı” değişkeni: Meslek mensuplarının mesleki yaşamlarında, başta meslek odaları olmak üzere ilgili kurum ve kuruluşların düzenlemiş oldukları eğitim çalışmalarına katılım sayısını ölçen bir değişkendir. Bu değişken yardımıyla meslek mensuplarının mesleki yetkinliklerini zamana göre geliştirip geliştiremediklerinin irdelenmesi amaçlanmaktadır.

3.10.6.3. Regresyon Uygulamasında Modellerin Oluşturulma Şekli

Regresyon uygulamasında Tablo 41’den de görülebileceği gibi, 4 model oluşturulmuştur. Bu modellerin birbirine göre farklılıkları, “yaş” ile “mesleki kıdem” bağımsız değişkenleri arasındaki korelasyonun çok yüksek olmasından dolayı, bu iki bağımsız değişken her bir modelde farklı şekilde dikkate alınarak, birbirinden farklı 4 model oluşturulmuştur. Bu iki bağımsız değişken dışındaki diğer tüm bağımsız değişkenlere (cinsiyet, eğitim düzeyi, unvan, faaliyet şekli, defter sayısı, faaliyet türü, faaliyet merkezi, coğrafi bölge ve eğitim çalışmalarına katılma sayısı) ait istatistikî veriler 4 modelin tamamında değiştirilmeksizin modellere dahil edilmiştir.

Bu modellerin oluşturulmasında dikkate alınan farklılıklar aşağıda açıklanmıştır:

i-Model 1: Bağımsız değişken olan “mesleki kıdem” Model 1’den dışlanmış olup; “yaş” değişkeninin alt grupları yukarıda sayılan diğer tüm bağımsız değişkenlerle birlikte ele alınarak; Model 1 kurulmuştur.

Tablo 41. Demografik özellikler açısından mesleki yetkinlik regresyon analizi

Bağımsız Değişkenler (Demografik Özellikler)	Bağımlı Değişken: Mesleki Yetkinlik			
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
s1. Erkek	0,041 [0.037]	0,041 [0.037]	0,034 [0.037]	0,036 [0.037]
s6. Mesleki Kıdem		0.026*** [0.010]	0,012 [0.013]	
s2. Yaş			0.031* [0.018]	0.042*** [0.014]
Yaş 30-39	0.122** [0.057]			
Yaş 40-49	0.103* [0.058]			
Yaş 50-59	0.201*** [0.063]			
Yaş 60 ve Üzeri	0.223*** [0.079]			
s3. Lise Altı	0,237 [0.153]	0,232 [0.153]	0,237 [0.153]	0,238 [0.153]
Ticaret Lisesi	0.238*** [0.085]	0.227*** [0.084]	0.239*** [0.085]	0.238*** [0.085]
MYO	0.170* [0.090]	0.154* [0.090]	0.164* [0.090]	0.164* [0.090]
Lisans	0.214*** [0.079]	0.209*** [0.078]	0.218*** [0.079]	0.215*** [0.079]
Lisansüstü	0.315*** [0.090]	0.296*** [0.090]	0.307*** [0.090]	0.307*** [0.090]
s5. SMMM	0,025 [0.044]	0,027 [0.044]	0,031 [0.044]	0,028 [0.043]
s7. Mesleki Ortam: Bağımlı	0,015 [0.034]	0,012 [0.034]	0,016 [0.034]	0,015 [0.034]
s9. Bilanço Esaslı Müşteri Sayısı	0.051*** [0.014]	0.043*** [0.015]	0.046*** [0.015]	0.049*** [0.014]
s10. Faaliyet Tür Sayısı	0.040*** [0.011]	0.040*** [0.011]	0.040*** [0.011]	0.041*** [0.011]
s12. Faaliyet Merkezi: İl	0.075* [0.044]	0,064 [0.044]	0,07 [0.044]	0,072 [0.044]
Büyükşehir	0,05 [0.036]	0,041 [0.036]	0,045 [0.036]	0,047 [0.036]
s13. Bölge 1: Akdeniz Böl.	0,131 [0.096]	0,121 [0.096]	0,125 [0.096]	0,129 [0.096]
Bölge 2: Doğu Anadolu Böl.	-0,06 [0.094]	-0,067 [0.094]	-0,068 [0.094]	-0,07 [0.094]
Bölge 3: Ege Böl.	0.133* [0.074]	0.142* [0.075]	0.138* [0.075]	0.137* [0.075]
Bölge 5: İç Anadolu Böl.	0,074 [0.071]	0,069 [0.071]	0,07 [0.071]	0,07 [0.071]
Bölge 6: Karadeniz Böl.	0,047 [0.078]	0,062 [0.078]	0,055 [0.078]	0,054 [0.078]
Bölge 7: Marmara Böl.	0,025 [0.057]	0,029 [0.057]	0,024 [0.057]	0,024 [0.057]

Tablo 41'in devamıdır.

Bağımsız Değişkenler (Demografik Özellikler)	Bağımlı Değişken: Mesleki Yetkinlik			
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
s14: Eğitim Çalış. Katılma Sayısı	0.019** [0.008]	0.018** [0.008]	0.018** [0.008]	0.019** [0.008]
Sabit	3.253*** [0.122]	3.329*** [0.113]	3.275*** [0.118]	3.329*** [0.113]
Gözlem Sayısı	1228	1228	1228	1228
R-Kare	0,096	0,09	0,092	0,09
Düzeltilmiş R-Kare	0,079	0,075	0,076	0,075
F-İstatistiği	5,557	5,965	5,826	5,965
Olasılık>F	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]

Notlar: 1. Parantez İçerisindeki Değerler Standard Hatalardır

2. (*) %10'da anlamlı; (**) %5'de anlamlı; (***) %1'de anlamlı

ii-Model 2: Bağımsız değişken olan “yaş” Model 2’den dışlanmış olup; “mesleki kıdem” değişkeni yukarıda sayılan diğer tüm bağımsız değişkenlerle birlikte ele alınarak; Model 2 kurulmuştur.

iii-Model 3: “Yaş” ile “mesleki kıdem” bağımsız değişkenleri yukarıda sayılan diğer tüm bağımsız değişkenlerle hep birlikte ele alınarak; Model 3 kurulmuştur. Aralarındaki korelasyon çok yüksek olan “yaş” ile “mesleki kıdem” bağımsız değişkenleri Model 3’de birlikte kullanıldıkları için, bu değişkenler açısından Model 3 anlamlı sonuç vermemiştir.

iv-Model 4: Bağımsız değişken olan “mesleki kıdem” Model 4’den dışlanmış olup; bir bütün olarak “yaş” değişkeni yukarıda sayılan diğer tüm bağımsız değişkenlerle birlikte ele alınarak; Model 4 kurulmuştur.

R- Kare.....: Modelin açıklama gücüdür. Bu değer araştırma ile ilgili % 9 civarındadır. Modelin açıklama gücü, bu çalışmada veri seti anket verisi (yatay kesit verisi) olduğu için çok yüksek çıkmamıştır.

F-İstatistiği.: Tablo 41’in en alt satırında görüleceği üzere; modellerin istatistiki açıdan genel olarak anlamlı olduğu söylenebilir.

3.10.6.4. Demografik Özelliğe Göre Mesleki Yetkinlik Düzeyinin Regresyon Yöntemine Göre Test Sonuçlarının Yorumu

Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının her bir demografik özellikleri açısından yorumları aşağıdaki gibi yapılabilir.

3.10.6.4.1. Cinsiyete Göre Mesleki Yetkinlik

Cinsiyete göre mesleki yetkinlik konusunda kurulan hipotez “*H_{B1}: Muhasebe meslek mensuplarının cinsiyete göre mesleki yetkinlik düzeylerinde farklılık vardır*” şeklinde bir yargı belirtmektedir. Tablo 41’den de görüleceği gibi, regresyon analiz sonucuna göre elde edilen bulgulardan, meslek mensuplarının cinsiyetlerine göre mesleki yetkinlik düzeylerinde herhangi bir farklılık yoktur. Hipotez B1’de, muhasebe meslek mensuplarının cinsiyete göre mesleki yetkinlik düzeylerinde farklılık bulunduğu ileri sürülmüştür. Fakat araştırmaya katılan bay ve bayan muhasebe meslek mensuplarının mesleki yetkinlik düzeyleri arasında istatistiki açıdan anlamlı herhangi bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla Hipotez B1 RED edilmiştir.

3.10.6.4.2. Yaş ve Mesleki Kıdeme Göre Mesleki Yetkinlik

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki kıdemleri ile yaşları arasında korelasyon yüksek olduğu için, model kurulurken “mesleki kıdem” ya da “yaş” değişkenlerinden sadece birinin modelde yer alması istatistiki açıdan daha anlamlı sonuç verecektir. Çünkü, Tablo 41’den de görüleceği üzere, Model 3’de “yaş” ve “mesleki kıdem” değişkenleri birlikte analize dahil edilmiş ve elde edilen analiz bulgularından istatistiki açıdan anlamlı sonuçlar çıkmadığı görülmüştür.

Model 2’de, araştırmaya katılan meslek mensuplarının mesleki kıdemleri arttıkça istatistiki açıdan %1’de anlamlı olarak mesleki yetkinliklerinin de arttığı, Model 4’de ise meslek mensuplarının yaşları arttıkça istatistiki açıdan %1’de anlamlı olarak mesleki yetkinliklerinin de arttığı görülmektedir.

Model 1’e göre, yaş grupları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık söz konusudur. Yaşı 30’dan düşük olanlara göre diğer yaş gruplarında olan meslek mensupları daha çok mesleki yetkinliğe sahiptirler.

Mesleki kıdem ile yaş arasında korelasyon yüksek olduğu için, bu iki değişken aynı başlık altında yorumlanmaktadır. Yaş ve mesleki kıdeme göre mesleki yetkinlik konusunda kurulan hipotez; “*H_{B2}: Meslek mensuplarının yaşları arttıkça, mesleki yetkinlik düzeyleri de artar*” ve “*H_{B3}: Meslek mensuplarının mesleki kıdemleri arttıkça, mesleki yetkinlik düzeyleri de artar*” şeklinde bir yargı belirtmektedir. Bu hipotezlerin regresyon analiz sonuçlarına göre elde edilen bulgulardan Tablo 41’den de görüleceği gibi, meslek mensuplarının yaş ve mesleki kıdemlerinin artmasına paralel mesleki yetkinlik düzeyleri de artmaktadır. Dolayısıyla Hipotez B2 ile Hipotez B3 KABUL edilmiştir.

Bu sonuç göstermektedir ki; mesleki yaşamda daha uzun zaman geçirerek, daha çok mesleki deneyim ve tecrübe kazanmış olan meslek mensupları, mesleğe yeni başlamış meslek mensuplarına göre daha yetkin bir şekilde mesleki görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmektedirler.

3.10.6.4.3. Mesleki Eğitim Düzeyine Göre Mesleki Yetkinlik

Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının Tablo 41’den, eğitim düzeylerine göre mesleki yetkinlikleri test edildiğinde; düz lise mezunlarına göre ticaret lisesi, lisans ve lisansüstü mezunlarının mesleki yetkinliklerinin daha yüksek olduğu görülmektedir (bu değişken açısından meslek yüksekokulu mezunlarının ancak %10 seviyesinde anlamlı olduğu görülmektedir).

Eğitim düzeyine göre mesleki yetkinlik konusunda kurulan hipotez; “*H_{B4}: Mesleki eğitim düzeyinin artması, meslek mensuplarının mesleki yetkinlik düzeyini de artırır*” şeklinde bir yargı belirtmektedir. Tablo 41’den de görüleceği gibi, bu hipotezin testi için yapılan regresyon analizi bulgularından, meslek mensuplarının mesleki eğitim düzeylerinin artmasına paralel mesleki yetkinlik düzeylerinin de arttığı görülmektedir. Dolayısıyla Hipotez B4 KABUL edilmiştir.

Eğitim düzeyine göre yapılmış olan bu analiz sonucu, muhasebe mesleğinde başarılı olmak için mutlaka muhasebe meslek eğitimi almış olmak gerektiğini göstermektedir.

3.10.6.4.4. Unvana Göre Mesleki Yetkinlik

Unvana göre analiz sonucunda, serbest muhasebeciler ile serbest muhasebeci mali müşavirler arasında istatistiki olarak herhangi bir farklılık yoktur.

Unvana göre mesleki yetkinlik konusunda kurulan hipotez; “*H_{B5}: Mesleki unvana göre muhasebe meslek mensuplarının mesleki yetkinlik düzeyleri farklılık gösterir*” şeklinde bir yargı belirtmektedir. Tablo 41’den de görüleceği gibi, bu hipotezin testi için yapılan regresyon analizi bulgularına göre, meslek mensuplarının mesleki unvanlarına göre mesleki yetkinlik düzeylerinde istatistiki olarak herhangi bir farklılık yoktur. Dolayısıyla Hipotez B5 RED edilmiştir.

Aslında, bir ön yargı olarak mesleki unvana göre yetkilik düzeyi konusunda SMMM’leri lehine bir sonuç çıkması beklentisi oluşmaktadır. Bu nedenle “muhasebe meslek mensuplarının mesleki yetkinlik düzeyleri farklılık gösterir” hipotezinin kabul edileceği zannedilir. Fakat bu konuyla ilgili yapılan analizin bulgularından, söz konusu beklentinin boşa çıktığı görülmektedir. Dolayısıyla Hipotez B5 red edilmiştir. Ancak, araştırmaya katılan 133 SM unvanlı meslek mensuplarının eğitim düzeylerine bakıldığında %39,9’unun (53 kişi) en az lisans ve %13,5’inin (18 kişi) ön lisans mezunu oldukları görülmektedir. Bu durum araştırmaya katılan SM’ler ile SMMM’lerin yetkinlik düzeylerini birbirine yakınlaştıran bir faktör olabilir.

3.10.6.4.5. Mesleki Faaliyeti İcra Etme Şekline Göre Mesleki Yetkinlik

Mesleki faaliyetleri serbest ya da bağımlı olarak icra etmeye göre bu ikisinin arasında istatistiki açıdan herhangi bir farklılık yoktur.

Mesleki faaliyetlerin icra edildiği ortama göre mesleki yetkinlik konusunda kurulan hipotez; “*H_{B6}: Mesleki faaliyetlerin sürdürüldüğü ortama (serbest/bağımlı) göre muhasebe meslek mensuplarının mesleki yetkinlik düzeyleri farklılık gösterir*” şeklinde bir yargı belirtmektedir. Tablo 41’den de görüleceği gibi, bu hipotezle ilgili regresyon analizinde elde edilen bulgulardan, meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerini serbest ya da bağımlı olarak sürdürmesine göre mesleki yetkinlik düzeylerinde herhangi bir farklılık yoktur. Dolayısıyla Hipotez B6 RED edilmiştir.

3.10.6.4.6. Tutulan Defter Sayısına Göre Mesleki Yetkinlik

Muhasebe meslek mensuplarının sahip oldukları müşteri sayısı arttığı oranda mesleki yetkinliklerinin de arttığı görülmektedir. Regresyon yöntemine göre kurulmuş tüm modellerde, müşteri sayısı artışı ile mesleki yetkinlik artışı arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık vardır. Bu da müşteri sayısındaki artışa bağlı olarak meslek mensuplarının mesleki yetkinlik düzeylerinde de %1’de anlamlı bir artış meydana geldiğini göstermektedir.

Bilanço esasında tutulan defter sayısına göre mesleki yetkinlik konusunda kurulan hipotez; “*H_{B7}: Bilanço esasında tutulan defter sayısının artması meslek mensuplarının mesleki yetkinlik düzeylerini de artırır*” şeklinde bir yargı belirtmektedir. Tablo 41’den de görüleceği gibi, bu hipotezle ilgi regresyon analizinde elde edilen bulgulardan, meslek mensuplarının bilanço esasına göre tuttukları defter sayısının artmasına paralel mesleki yetkinlik düzeylerinin de arttığı görülmektedir. Dolayısıyla Hipotez B7 KABUL edilmiştir.

Bilanço esasında tutulan defter sayısı ile mesleki kıdem soruları çapraz analiz edildiğinde, daha ziyade mesleki kıdemi yüksek olan meslek mensuplarının daha çok defter tuttukları görülmektedir. Dolayısıyla kıdemin mesleki yetkinlik düzeyinin artması yönünde etki katkı sağladığı söylenebilir.

Aynı zamanda, bilanço esasına göre tutulan defter sayısının fazla olması, meslek mensuplarının farklı konularda çok sayıda mesleki uygulama yapma imkanı bulmasını ve bunun da zaman içinde söz konusu meslek mensubunun mesleki yetkinlik düzeyinin artmasını sağlayabileceği söylenebilir.

Bir başka bakış açısı ile; mesleki yetkinlik düzeyi yüksek olan meslek mensuplarına daha çok müşterinin iş yaptırmak istemiş olduğu ve bu aynı zamanda, bir meslek mensubunun yüksek mesleki yetkinlik düzeyine sahip olması ile gelirini arttırmasına da katkı sağlayabileceği şeklinde değerlendirilebilir.

3.10.6.4.7. Farklı Faaliyet Konularında Defter Tutulmasına Göre Mesleki Yetkinlik

Muhasebe meslek mensuplarının defterini tuttukları müşterilerin faaliyet türleri arttığı oranda, mesleki yetkinlik düzeylerinin de arttığı görülmektedir. Regresyon yöntemine göre kurulmuş tüm modellerde, faaliyet tür sayısı artışı ile mesleki yetkinlik artışı arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık vardır. Bu da tutulan defterlerin faaliyet tür sayısındaki artışa bağlı olarak meslek mensuplarının mesleki yetkinlik düzeylerinde istatistiki olarak %1’de anlamlı bir artış meydana geldiğini göstermektedir.

Müşterilerin/İşverenlerin faaliyet alanlarının farklılaşmasına göre mesleki yetkinlik konusunda kurulan hipotez; “*H_{B8}: Müşterilerin/İşverenlerin farklı faaliyet alan sayısının artması, meslek mensuplarının mesleki yetkinlik düzeyini de artırır*” şeklinde bir yargı belirtmektedir. Tablo 41’den de görüleceği gibi, bu hipotezle ilgili regresyon analiz bulgularında, meslek mensuplarının müşterilerinin/ işverenlerinin faaliyet alan (ticaret, üretim, hizmet, dış ticaret, inşaat vb.) sayısının artmasına paralel mesleki yetkinlik düzeylerinin de arttığı görülmektedir. Dolayısıyla Hipotez B8 KABUL edilmiştir.

Farklı faaliyet konularına göre tutulan defter sayısının fazla olması, meslek mensuplarının kendilerini bu alanlarda geliştirerek; bir birinden çok farklı konularda çok sayıda mesleki uygulama yapma imkanı bulmasını ve bu birikimin de zaman içinde yetkinlik düzeyinin artmasına olumlu katkı sağlamakta olduğu söylenebilir.

3.10.6.4.8. Faaliyetlerin Yürütüldüğü Yere Göre Mesleki Yetkinlik

İlçeye göre il veya büyükşehir’de yaşayarak mesleki faaliyetlerini icra edenler arasında istatistiki açıdan %1 ve %5 anlamlılık düzeylerinde herhangi bir farklılık yoktur. İlde yaşayan meslek mensupları, ancak, %10 anlamlılık düzeyinde ilçede yaşayan meslek mensuplarına göre mesleki yetkinlik düzeylerinin daha yüksek olduğu Tablo 41’de görülmektedir. Ancak bu çalışmada en az %5 anlamlılık düzeyindeki istatistiki değerler dikkate alındığı için, %10 anlamlılık düzeyindeki bir farklılık, araştırma açısından “anlamlı” bir farklılık olarak yorumlanamayacaktır.

Mesleki faaliyetin sürdürüldüğü merkeze göre mesleki yetkinlik konusunda kurulan hipotez; “*H_{B9}: Mesleki faaliyetlerin sürdürüldüğü yere (il/ilçe) göre muhasebe meslek mensuplarının mesleki yetkinlik düzeyleri farklılık gösterir*” şeklinde bir yargı belirtmektedir. Tablo 41’den de görüleceği gibi, regresyon analizi bulgularından, meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerini sürdürdükleri yere (ilçe, il ve büyükşehir) göre mesleki yetkinlik düzeylerinde herhangi bir farklılık yoktur. Dolayısıyla Hipotez B9 RED edilmiştir.

3.10.6.4.9. Faaliyetlerin Yürütüldüğü Coğrafi Bölgeye Göre Mesleki Yetkinlik

Güneydoğu bölgesine göre diğer bölgelerde yaşayan meslek mensupları arasında mesleki yetkinlik bakımından istatistiki olarak %1 ve %5 anlamlılık düzeylerinde genelde herhangi bir farklılık yoktur. Ege bölgesinde yaşayan meslek mensupları, Güneydoğu Anadolu Bölgesinde yaşayan meslek mensuplarına göre ancak %10 anlamlılık düzeyinde farklılık göstermektedir. Fakat bu araştırmada en az %5 anlamlılık düzeyindeki istatistiki değerler bir “anlam” ifade edebildiği için, %10 anlamlılık düzeyindeki bir farklılık araştırma açısından “anamlı” bir farklılık olarak yorumlanamayacaktır.

Mesleki faaliyetin sürdürüldüğü coğrafi bölgeye göre mesleki yetkinlik konusunda kurulan hipotez; “*H_{B10}: Mesleki faaliyetlerin sürdürüldüğü coğrafi bölgeye göre muhasebe meslek mensuplarının mesleki yetkinlik düzeyleri farklılık gösterir*” şeklinde bir yargı belirtmektedir. Tablo 41’den de görüleceği gibi, regresyon analizi bulgularından, meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerini sürdürdükleri coğrafi bölgeye göre mesleki yetkinlik düzeylerinde herhangi bir farklılık yoktur. Dolayısıyla Hipotez B10 RED edilmiştir.

3.10.6.4.10. Eğitim Çalışmalarına Katılma Sıklığına Göre Mesleki Yetkinlik

Tüm modellerde, istatistiki olarak %5 anlamlılık düzeyinde, araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarından eğitim çalışmalarına katılma sayısı artanların, mesleki yetkinlik düzeyleri de artmaktadır.

Eğitim çalışmalarına katılma sayısına göre mesleki yetkinlik konusunda kurulan hipotez; “*H_{B11}: Sürekli mesleki eğitim çalışmalarına katılma sayısının artması,*

muhasabe meslek mensuplarının mesleki yetkinlik düzeyini artırır” şeklinde bir yargı belirtmektedir. Tablo 41’de görüleceği gibi, bu hipotezle ilgili regresyon analizi bulgularından, meslek mensuplarının mesleki eğitim çalışmalarına katılma sayısının artmasına paralel istatistiki açıdan %5’de anlamlı olarak mesleki yetkinlik düzeylerinin de arttığı görülmektedir. Dolayısıyla Hipotez B11 KABUL edilmiştir.

Eğitim çalışmalarına katılma sayısı ile orantılı olarak meslek mensuplarının mesleki yetkinlik düzeylerinde de bir artış meydana gelmesi, aslında bu çalışmanın odak noktasını oluşturmaktadır. Hipotez B11’in kabul edilmesi, sürekli mesleki eğitim programlarına katılarak; kendisini mesleki açıdan geliştiren meslek mensubunun mesleki yetkinlik düzeyinin de pozitif yönde geliştiğini ortaya koymaktadır.

3.10.7. Unvana Göre Mesleki Yetkinlik Sorunlarıyla İlgili T-Testi

Bu başlık altında meslek mensuplarının mesleki yetkinlik sorunlarının belirlenmesi ve düzenlenen mesleki eğitim programlarının etkinliğini artıracak uygun şartların oluşturulması açısından, demografik özelliklerden en fazla iki alt grubu bulunanların, bu gruplar arasındaki karşılaştırmalarda %95 güven aralığında anlamlı farklılıklar bulunup bulunmadığının belirlenmesine yönelik t-testi yapılmıştır. Bu tekniğe göre gruplar arasında anlamlı farklılığın olması için, Significance (2-tailed) sütunundaki değer 0,05’ten küçük olması gerekmektedir (Altunışık ve diğ.,2007:170-181).

Bu analizde muhasabe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda karşılaştıkları mesleki yetkinlik sorunlarının unvana göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediği test edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 42 incelendiğinde, muhasabe meslek mensuplarının unvana göre mesleki yetkinlik sorunlarıyla ilgili ifadeler düzeyinde yapılmış olan t-testi sonuçlarına göre “*Meslek mensupları ile akademik çevre arasındaki mesleki iletişimin yetersiz olması, üniversitelerin bilgi birikiminden yararlanmamızı engellemektedir*” ifadesiyle ilgili p (0,026) < 0,05 olduğu için, bu ifadeyle ilgili SM ve SMMM grupları arasında anlamlı farklılıkların olduğu anlaşılmaktadır.

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunlarına ilişkin görüşleri, mesleki unvan değişkenine göre yapılan t-testi analizinde;

“Muhasebe mesleği uygulamalarıyla ilgili mevzuatın sık sık değişmesinden dolayı ortaya çıkan mesleki bilgi ihtiyacımı karşılamakta güçlük çekmekteyim” ifadesiyle ilgili p (0,988) > 0,05 olması, “Mesleki uygulamalarla ilgili bazı yasal düzenlemelerin tam anlaşılır olmaması, mesleğimi icra ederken zorluk çekmeme neden olmaktadır” ifadesiyle ilgili p (0,225) > 0,05 olması, “Mesleki uygulama sahamızın çok geniş olmasına bağlı olarak birçok uzmanlık alanında bilgi sahibi olma zorunluluğu, mesleğimi icra ederken zorlanmama neden olmaktadır” ifadesine ilişkin p (0,236) > 0,05 olması, “Fakülte öğrenciliğim döneminde mesleğimle ilgili aldığım derslerin sayısının az olması, geçmişte “mesleki yeterlilik” sorunları yaşamama neden olmuştur” ifadesine ilişkin p (0,534) > 0,05 olması ve “Mesleki yayınlara kolaylıkla ulaşarak gerekli bilgi ihtiyacımı karşılayabilmekteyim” ifadesine ilişkin p (0,080) > 0,05 olması, mesleki unvana göre oluşmuş meslek mensubu (SM ve SMMM) gruplarının genel olarak bu ifadelere ilişkin görüşleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıkların olmadığını göstermektedir.

Tablo 42. Unvana göre mesleki yetkinlik sorunlarıyla ilgili t-testi

İfadeler	Unvan	N	\bar{X}	Std. Sap.	Ser. Der.	T Değ.	P Değ.
B-Mesleki Yetkinlik Sorunları	SM	110	3,52	0,735	1161	0,15	0,030
	SMMM	1053	3,67	0,698			
Muhasebe mesleği uygulamalarıyla ilgili mevzuatın sık sık değişmesinden dolayı ortaya çıkan mesleki bilgi ihtiyacımı karşılamakta güçlük çekmekteyim.	SM	133	3,63	1,145	1228	-1,215	0,988
	SMMM	1097	3,63	1,225			
Mesleki uygulamalarla ilgili bazı yasal düzenlemelerin tam anlaşılır olmaması, mesleğimi icra ederken zorluk çekmeme neden olmaktadır.	SM	133	3,53	1,152	1228	-1,185	0,225
	SMMM	1097	3,66	1,165			
Mesleki uygulama sahamızın çok geniş olmasına bağlı olarak birçok uzmanlık alanında bilgi sahibi olma zorunluluğu, mesleğimi icra ederken zorlanmama neden olmaktadır.	SM	133	3,68	1,118	1161	-0,623	0,236
	SMMM	1097	3,80	1,139			
Fakülte öğrenciliğim döneminde mesleğimle ilgili aldığım derslerin sayısının az olması, geçmişte “mesleki yeterlilik” sorunları yaşamama neden olmuştur.	SM	110	2,88	1,561	1228	-1,764	0,534
	SMMM	1053	2,98	1,353			
Mesleki yayınlara kolaylıkla ulaşarak gerekli bilgi ihtiyacımı karşılayabilmekteyim.	SM	133	3,88	1,108	1228	-2,233	0,080
	SMMM	1097	4,06	1,002			
Meslek mensupları ile akademik çevre arasındaki mesleki iletişimin yetersiz olması, üniversitelerin bilgi birikiminden yararlanmamızı engellemektedir.	SM	133	3,63	1,203	1228	-1,311	0,026
	SMMM	1097	3,87	1,141			

B grubunda yer alan tüm ifadelerin unvana göre t-testi sonuçları $p > 0,05$ olduğu için, o ifadelerle ilgili SM ve SMMM grupları arasında mesleki yetkinlik sorunu yaşama konusunda istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın bulunmadığı söylenebilir.

Meslek mensuplarının mesleki unvanlarına göre mesleki yetkinlik sorunları ile ilgili B grubu düzeyinde frekans ortalamasının; SM'ler için 3,52, SMMM'ler için ise 3,67 olduğu görülmektedir. Bu grupta sadece bir ifadenin olumlu, diğerlerinin ise olumsuz yönlü ifadeler olduğu düşünülürse; B grubuna ait frekans ortalamalarının yüksek çıkmasından, hem SM'lerin hem de SMMM'lerin mesleki yetkinlik sorunu yaşamakta oldukları anlaşılmaktadır.

Bu grupta yer alan *“Muhasebe mesleği uygulamalarıyla ilgili mevzuatın sık sık değişmesinden dolayı ortaya çıkan mesleki bilgi ihtiyacını karşılamakta güçlük çekmekteyim”* ifadesinin frekans ortalaması, SM ve SMMM'ler için 3,63 olarak gerçekleşmiştir. Bu ortalamadan, her iki grubun da, mevzuatın sık sık değişmesinden dolayı bir birlerine eşit düzeyde mesleki yetkinlik sorunu yaşamakta oldukları anlaşılmaktadır. *“Mesleki uygulamalarla ilgili bazı yasal düzenlemelerin tam anlaşılır olmaması, mesleğimi icra ederken zorluk çekmeme neden olmaktadır”* ifadesinin frekans ortalaması, SM'ler için 3,53, SMMM'ler için ise 3,66 olarak gerçekleşmiştir. Burada SMMM'lerin frekans ortalamasının SM'lerin ortalamasından daha yüksek çıkmasının; gruplarca tutulan muhasebe defterlerinin işletme hesabı ya da bilanço esasına göre tutuluyor olması, defterleri tutulan müşterilerinin faaliyet türlerinin farklılığı vb. nedenlerden dolayı SMMM'lerin SM'lere oranla daha spesifik yasal düzenlemeler ile karşılaşması muhtemeldir. *“Mesleki uygulama sahamızın çok geniş olmasına bağlı olarak birçok uzmanlık alanında bilgi sahibi olma zorunluluğu, mesleğimi icra ederken zorlanmama neden olmaktadır”* ifadesinin frekans ortalaması, SM'ler için 3,68, SMMM'ler için ise 3,80 olarak gerçekleşmiştir. Bir çok kaynakta da belirtildiği gibi gerçekten de muhasebe mesleğinin faaliyet alanı oldukça geniş bir sahaya kapsamaktadır. Dolayısı ile meslek mensuplarının oldukça geniş olan bu sahada her konuda yetkinlik düzeylerini istenilen etkinlik ve verimlilikte sürdürebilmeleri çok zor bir durumdur. Bu nedendir ki; meslek mensuplarının şirketleşme yolu ile bir araya gelip; alt uzmanlık esasına göre aralarında iş bölümü yapmaları bu sıkıntılarını fevkalade azaltacaktır. Bu ifade ile ilgili frekans ortalamasında SMMM'lerin

SM'lerden daha büyük bir ortalama da çıkmış olmasının en önemli nedeni SMMM'lerin büyük çoğunluğunun mesleki faaliyetlerde daha fazla türde teknik konularla uğraşıyor olmaları; onların daha çok sorun yaşıyor olmalarına neden olabilir. “*Meslek mensupları ile akademik çevre arasındaki mesleki iletişimin yetersiz olması, üniversitelerin bilgi birikiminden yararlanmamızı engellemektedir*” ifadesinin frekans ortalaması, SM'ler için 3,63, SMMM'ler için ise 3,87 olarak çıkmıştır. Frekans ortalamasından da anlaşılacağı üzere bu konuda SM'lere göre SMMM'lerin daha çok şikayette bulunmalarının arka planında, SMMM unvanlı meslek mensuplarının üniversitelerden daha çok beklenti içinde olmaları olabilir. SM unvanlı meslek mensuplarının akademik camia ile mesleki iletişim konusunda çok fazla bir beklentisi olmadığı için aynı zamanda bu durumu bir şikayet konusu yapmamasına neden olmuş olabilir.

3.10.8. Unvana Göre Mesleki Yetkinlik Düzeyiyle İlgili T-Testi

Bu analizde muhasebe meslek mensuplarının mesleki yetkinlik düzeyleri ile ilgili ifadeler katılımlarında mesleki unvana göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediği test edilmeye çalışılmıştır. Meslek mensuplarının unvanlarına göre mesleki yetkinlik düzeylerine yönelik ifadeler katılımlarının frekans, ortalama, standart sapma, serbestlik derecesi “t” ve “p” değerleri 43, 44 ve 45 nolu tablolarda verilmiştir. Muhasebe meslek mensuplarının mesleki yetkinlik düzeyleri; onların muhasebe mesleğiyle ilgili sahip oldukları bilgi, beceriler, değerler, etik ilkeler ve tutumlara duyarlılık düzeyleri ile belirlenir. Bu bağlamda alt başlıklarda muhasebe meslek mensuplarının bahsi geçen konulardaki ifadelerle yönelik katılımları ele alınıp t-testine göre analiz edilmiştir.

3.10.8.1. Unvana Göre Mesleki Bilgi Düzeyiyle İlgili T-Testi

Tablo 43 incelendiğinde, muhasebe meslek mensuplarının unvana göre mesleki bilgi düzeylerine yönelik 9 ifadeden 2'sine katılımlarında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar olduğu, kalan 7'sinde ise anlamlı farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir.

“C” bölümündeki tüm ifadeler için bölüm düzeyinde yapılan t-testinde $p(0,346) > 0,05$ olarak çıkmış olması, SM ve SMMM grupları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir.

Tablo 43'deki her bir ifade için tek tek yapılmış olan t-testi sonuçlarına göre “Dış ticaret işlemleriyle ilgili muhasebe kayıtlarını yapmakta zorlanmaktayım” ifadesi ile ilgili $p(0,000) < 0,05$ ve “Dönem sonu işlemlerine ait muhasebe kayıtlarını yapmakta zorlanmaktayım” ifadesiyle ilgili $p(0,003) < 0,05$ olarak çıkmış olması, SM ve SMMM unvanlı meslek mensuplarının bu iki ifadeye katılımları açısından aralarında istatistiki olarak anlamlı farklılıkların bulunduğunu göstermektedir. Tablo 43’de görüldüğü üzere “C” grubunda yer alan diğer ifadelerin tamamında $p > 0,05$ olduğu için, SM ve SMMM gruplarının o ifadelere katılmaları konusunda aralarında istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir.

Tablo 43. Unvana göre mesleki bilgi düzeyiyle ilgili t-testi

İfadeler	Unvan	N	\bar{x}	Std. Sap.	Ser. Der.	T Değ.	P Değ.
C- Mesleki Bilgi Düzeyi	SM	133	3,61	0,573	1228	0,945	0,346
	SMMM	1097	3,56	0,428			
Muhasebe belgelerindeki mali verilere göre, TDHP’na uygun olarak muhasebe kayıtlarını yapabilmekteyim.	SM	133	4,53	0,724	1228	-1,311	0,190
	SMMM	1097	4,62	0,671			
Dış ticaret işlemleriyle ilgili muhasebe kayıtlarını yapmakta zorlanmaktayım.	SM	133	2,97	1,392	1228	3,856	0,000
	SMMM	1097	2,49	1,347			
İnşaat taahhüt işleri yapan işletmelerin muhasebe defterlerini tutabilecek bilgiye sahibim.	SM	133	3,95	1,287	1228	0,104	0,917
	SMMM	1097	3,94	1,259			
Dönem sonu işlemlerine ait muhasebe kayıtlarını yapmakta zorlanmaktayım.	SM	110	1,99	1,351	1228	3,050	0,003
	SMMM	1053	1,62	1,038			
Üretim işletmelerinde ortaya çıkan mamul maliyetlerini hesaplayabilmekte ve bu tutarları ilgili maliyet hesaplarına kaydedebilmekteyim.	SM	133	4,08	1,187	1228	-0,411	0,681
	SMMM	1097	4,12	1,109			
Şirketlerin kuruluş, devir, tasfiye vb. işlemlerine ait muhasebe kayıtlarını yapabilmekteyim	SM	133	4,31	1,095	1228	-1,429	0,155
	SMMM	1097	4,45	0,970			
Bilanço ve gelir tablolarını hazırlayıp, bu tablolara ait kalemler arasında ilişkiler kurarak; işletmenin mali yapısı hakkında bilgi verebilecek analizler yapabilmekteyim.	SM	133	4,26	1,036	1228	-1,325	0,187
	SMMM	1097	4,39	0,888			
TMS/TFRS karmaşık bir yapıya sahip oldukları için anlamakta zorlanıyor ve bu konularda bilgi ihtiyacı duyuyorum.	SM	133	3,57	1,157	1228	0,503	0,615
	SMMM	1097	3,52	1,184			
Mesleğimle ilgili bazı mevzuat (vergi, sos. güv, mesleki vb. hukuk) konularında bilgi ihtiyacımın olması, mesleki uygulamalarda sorun yaşamama neden olmaktadır.	SM	133	2,82	1,211	1228	-0,771	0,441
	SMMM	1097	2,91	1,253			

Tablo 43’den de görüleceği üzere, meslek mensuplarının mesleki unvanlarına göre mesleki bilgi düzeyleri ile ilgili “C” grubu düzeyinde frekans ortalamasının; SM’ler için 3,61, SMMM’ler için ise 3,56 olduğu görülmektedir.

Bu grupta yer alan “Muhasebe belgelerindeki mali verilere göre, TDHP’na uygun olarak muhasebe kayıtlarını yapabilmekteyim” ifadesinin frekans ortalaması, SM’ler için 4,53 ve SMMM’ler için 4,62 olarak gerçekleşmiştir. “Dış ticaret işlemleriyle ilgili muhasebe kayıtlarını yapmakta zorlanmaktayım” ifadesinin frekans ortalaması, SM’ler için 2,97, SMMM’ler için ise 2,49 olarak gerçekleşmiştir. “İnşaat taahhüt işleri yapan işletmelerin muhasebe defterlerini tutabilecek bilgiye sahibim” ifadesinin frekans ortalaması, SM’ler için 3,95, SMMM’ler için ise 3,94 olarak gerçekleşmiştir. “Dönem sonu işlemlerine ait muhasebe kayıtlarını yapmakta zorlanmaktayım” ifadesinin frekans ortalaması, SM’ler için 1,99, SMMM’ler için ise 1,62 olarak çıkmıştır. “Üretim işletmelerinde ortaya çıkan mamul maliyetlerini hesaplayabilmekte ve bu tutarları ilgili maliyet hesaplarına kaydedebilmekteyim” ifadesinin frekans ortalaması, SM’ler için 4,08, SMMM’ler için ise 4,12 olarak çıkmıştır. “Şirketlerin kuruluş, devir, tasfiye vb. işlemlerine ait muhasebe kayıtlarını yapabilmekteyim” ifadesinin frekans ortalaması, SM’ler için 4,31, SMMM’ler için ise 4,45 olarak çıkmıştır. “Bilanço ve gelir tablolarını hazırlayıp, bu tablolara ait kalemler arasında ilişkiler kurarak; işletmenin mali yapısı hakkında bilgi verebilecek analizler yapabilmekteyim” ifadesinin frekans ortalaması, SM’ler için 4,26, SMMM’ler için ise 4,39 olarak çıkmıştır. “TMS/TFRS karmaşık bir yapıya sahip oldukları için anlamakta zorlanıyor ve bu konularda bilgi ihtiyacı duyuyorum” ifadesinin frekans ortalaması, SM’ler için 3,57, SMMM’ler için ise 3,52 olarak çıkmıştır. “Mesleğimle ilgili bazı mevzuat (vergi, sosyal güvenlik, mesleki mevzuat vb.) konularında bilgi ihtiyacımın olması, mesleki uygulamalarda sorun yaşamama neden olmaktadır” ifadesinin frekans ortalaması, SM’ler için 2,82, SMMM’ler için ise 2,91 olarak çıkmıştır.

3.10.8.2. Unvana Göre Mesleki Beceri Düzeyiyle İlgili T-Testi

Tablo 44 incelendiğinde, muhasebe meslek mensuplarının unvana göre mesleki beceri düzeylerine yönelik 6 ifadeden 1’ine katılımlarında istatistiki olarak anlamlı farklılık olduğu, kalan 5’inde ise anlamlı farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir.

“D” bölümündeki tüm sorular için bölüm düzeyinde yapılan t-testinde $p(0,565) > 0,05$ olarak çıkmış olması, SM ve SMMM grupları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir.

Tablo 44'deki her bir ifade için ayrı ayrı yapılmış olan t-testi sonuçlarına göre “Bilgisayar ortamında mesleki uygulamalarla ilgili muhasebe paket programlarını kullanırken ve e-beyanname, vb. işlemleri yaparken zorlanmaktayım” ifadesiyle ilgili $p(0,044) < 0,05$ olduğu için, bu ifadeyle ilgili SM ve SMMM grupları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Tablo 44'de görüleceği üzere, “D” grubunda yer alan diğer ifadelerin tamamında $p > 0,05$ olduğu için, SM ve SMMM grupları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın bulunmadığı söylenebilir.

Tablo 44. Unvana göre mesleki beceri düzeyiyle ilgili t-testi

İfadeler	Unvan	N	\bar{x}	Std. Sap.	Ser. Der.	T Değ.	P Değ.
D- Mesleki Beceri Düzeyi	SM	133	3,69	0,660	1227	0,576	0,565
	SMMM	1096	3,66	0,568			
Mevzuat değişikliği ve diğer mesleki konularla ilgili eğitim almadan; kendi çabamla bilgi ihtiyacımı karşılayarak, mesleki görevlerimi yapıyor ve herhangi bir sorun yaşamıyorum.	SM	133	3,86	1,102	1228	1,601	0,110
	SMMM	1097	3,70	1,058			
Mesleki uygulamalara yönelik olarak ortaya çıkan bir problemi doğru olarak tanımlayıp; çözümleyebilirim.	SM	133	4,07	0,955	1228	-0,535	0,593
	SMMM	1097	4,11	0,829			
Bir işletmenin belge, defter, mali tablolar vb. mali içerikli unsurlarını inceleyerek; muhasebe kayıtlarında hata ya da hile yapıp - yapılmadığını anlayabilmekteyim.	SM	133	4,18	1,079	1228	-0,668	0,505
	SMMM	1097	4,25	0,846			
Bilgisayar ortamında mesleki uygulamalarla ilgili muhasebe paket programlarını kullanırken ve e-beyanname, vb. işlemleri yaparken zorlanmaktayım.	SM	133	2,05	1,224	1228	2,016	0,044
	SMMM	1097	1,83	1,152			
Mesleki değişim ve gelişmelere kolayca uyum sağlayabilmekte ve herhangi bir mesleki sorun yaşamamaktayım.	SM	133	3,88	1,122	1227	0,355	0,723
	SMMM	1096	3,84	1,093			
Mesleki görüş ve düşüncelerimi gerekli ortamlarda ifade eder, tartışır ve savunabilirim.	SM	133	4,14	1,046	1228	-0,887	0,377
	SMMM	1097	4,23	0,928			

Tablo 44'de görüleceği üzere, meslek mensuplarının mesleki unvana göre mesleki beceri düzeyleri ile ilgili “D” grubu düzeyinde frekans ortalamasının; SM’ler için 3,69, SMMM’ler için ise 3,66 olduğu görülmektedir.

Bu grupta yer alan “Mevzuat değişikliği ve diğer mesleki konularla ilgili eğitim almadan; kendi çabamla bilgi ihtiyacımı karşılayarak, mesleki görevlerimi yapıyor ve herhangi bir sorun yaşamıyorum” ifadesinin frekans ortalaması, SM’ler için 3,86 ve SMMM’ler için 3,70 olarak gerçekleşmiştir. “Mesleki uygulamalara yönelik olarak ortaya çıkan bir problemi doğru olarak tanımlayıp; çözümleyebilirim” ifadesinin

frekans ortalaması, SM'ler için 4,07, SMMM'ler için ise 4,11 olarak gerçekleşmiştir. “Bir işletmenin belge, defter, mali tablolar vb. mali içerikli unsurlarını inceleyerek; muhasebe kayıtlarında hata ya da hile yapılıp - yapılmadığını anlayabilmekteyim” ifadesinin frekans ortalaması, SM'ler için 4,18 SMMM'ler için ise 4,25 olarak gerçekleşmiştir. “Bilgisayar ortamında mesleki uygulamalarla ilgili muhasebe paket programlarını kullanırken ve e-beyanname, vb. işlemleri yaparken zorlanmaktayım” ifadesinin frekans ortalaması, SM'ler için 2,05, SMMM'ler için ise 1,83 olarak çıkmıştır. “Mesleki değişim ve gelişmelere kolayca uyum sağlayabilmekte ve herhangi bir mesleki sorun yaşamamaktayım” ifadesinin frekans ortalaması, SM'ler için 3,88, SMMM'ler için ise 3,84 olarak çıkmıştır. “Mesleki görüş ve düşüncelerimi gerekli ortamlarda ifade eder, tartışır ve savunabilirim” ifadesinin frekans ortalaması, SM'ler için 4,14, SMMM'ler için ise 4,23 olarak çıkmıştır.

3.10.8.3. Unvana Göre Mesleki Etik ve Davranışlara Duyarlılıkla İlgili T- Testi

Tablo 45’de, meslek mensuplarının unvana göre mesleki etik, tutum ve davranışlara duyarlılık düzeylerine yönelik 6 ifadeden 1’ine katılımlarında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olduğu, kalan 5’inde ise anlamlı farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 45. Unvana göre mesleki değerler, etik ve tutumlara duyarlılıkla ilgili t-testi

İfadeler	Unvan	N	\bar{x}	Std. Sap.	Ser. Der.	T Değ.	P Değ.
E- Mesleki Değerler, Etik İlkeler ve Tutumlara Duyarlılık Düzeyi	SM	133	4,02	0,470	1228	-0,180	0,857
	SMMM	1097	4,03	0,384			
Mesleki uygulamalarla ilgili, mesleki değerler ve etik kurallara uygun hareket etmekteyim.	SM	133	4,67	0,624	1228	0,102	0,919
	SMMM	1097	4,66	0,586			
Meslek mensuplarının, müşterinin talebi doğrultusunda mali tablolarda değişiklik yapmasında herhangi bir sakınca görmüyorum.	SM	133	1,97	1,381	1228	2,323	0,022
	SMMM	1097	1,68	1,064			
Müşterilerime ait gizli bilgileri yasal zorunluluk dışında, üçüncü kişilere açıklamam.	SM	133	4,83	0,665	1228	-1,175	0,242
	SMMM	1097	4,90	0,461			
Meslek mensupları, mesleki etik kurallara her zaman uygun hareket etmemektedirler.	SM	133	3,66	1,261	1228	-0,685	0,495
	SMMM	1097	3,74	1,155			
Mesleki görevlerimi; ilgili yasalara, mesleki ilke ve standartlara uygun olarak yerine getirmek için gereken özen ve gayreti gösteririm.	SM	133	4,71	0,613	1228	-1,119	0,265
	SMMM	1097	4,77	0,486			
Yükseköğretimde “etik eğitimi” ile ilgili derslerin de okutulması, mesleki etik değerlere daha bağlı meslek mensubu yetiştirilmesine katkı sağlayacaktır.	SM	133	4,27	1,175	1228	-1,313	0,190
	SMMM	1097	4,40	1,062			

“E” bölümündeki tüm sorular için bölüm düzeyinde yapılan t-testinde $p(0,857) > 0,05$ olduğu için, SM ve SMMM grupları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olmadığını anlaşılmaktadır.

Tablo 45’deki her bir ifade için ayrı ayrı yapılmış olan t-testi sonuçlarına göre “*Meslek mensuplarının, müşterinin talebi doğrultusunda mali tablolarda değişiklik yapmasında herhangi bir sakınca görmüyorum*” ifadesiyle ilgili $p(0,022) < 0,05$ olduğu için, bu ifadeyle ilgili SM ve SMMM grupları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Tablo 45’deki bilgilerden, “E” grubunda yer alan diğer ifadelerin tamamında $p > 0,05$ olduğu için, SM ve SMMM grupları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın bulunmadığı ve dolayısıyla SM ve SMMM’lerin genel olarak mesleki değerler, etik ve tutumlara duyarlılık düzeylerinde unvana göre birbirine yakın olduğu söylenebilir.

3.10.9. Unvana Göre Eğitim Çalışmalarının Etkinliğiyle İlgili T-Testi

Bu analizde muhasebe meslek mensuplarının eğitim çalışmalarının etkinliği ile ilgili ifadeler katılımlarında mesleki unvana göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediği test edilmeye çalışılmıştır. Meslek mensuplarının unvanlarına göre mesleki eğitim çalışmalarının etkinliğine yönelik ifadeler katılımlarının frekans, ortalama, standart sapma, serbestlik derecesi “t” ve “p” değerleri; aşağıda 46, 47, 48 ve 49 nolu tablolarda verilmiştir.

3.10.9.1. Unvana Göre Eğitim Çalışmalarını Düzenleme Şartlarıyla İlgili T-Testi

Eğitim çalışması düzenleme şartlarıyla ilgili “F” bölümü için unvana göre %5 anlam düzeyinde yapılan t-testinde $p(0,673) > 0,05$ olması, SM ve SMMM grupları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir. Eğitim çalışması düzenleme şartlarına ilişkin SM’lerin görüşleri ($\bar{x}=3,44$) ile SMMM’lerin görüşleri ($\bar{x}=3,47$) birbirine çok yakındır.

“F” bölümünde yer alan “*Konusunda uzman kişilerin sunum yapmış olması, mesleki eğitim çalışmalarından daha çok yararlanmamı sağlamıştır*” ifadesiyle ilgili $p(0,038) < 0,05$ olması, unvana göre meslek mensuplarının bu ifadeye ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılıkların bulunduğunu göstermektedir. Söz konusu ifadeye ilişkin SM’lerin

görüşleri ($\bar{x}=4,12$), SMMM’lerin görüşlerine göre ($\bar{x}=4,30$) daha düşüktür. Muhasebe meslek mensuplarının, mesleki eğitim çalışmalarında uzman kişilerin sunum yapmasının daha yararlı olduğuna ilişkin görüşlerinin unvana göre değiştiği ve SMMM unvanlı meslek mensupları lehine anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir.

Tablo 46. Unvana göre eğitim çalışmalarını düzenleme şartlarıyla ilgili t-testi

İfadeler	Unvan	N	\bar{X}	Std. Sap.	Ser. Der.	T Değ.	P Değ.
F-Eğitim Çalışması Düzenleme Şartları	SM	131	3,44	0,801	1209	-0,423	0,673
	SMMM	1080	3,47	0,793			
Düzenlenme zamanının uygun olmaması, eğitim çalışmalarına katılmamı zorlaştırmaktadır.	SM	133	3,87	1,177	1228	0,069	0,945
	SMMM	1097	3,87	1,120			
Düzenlendiği yerin uzak olması, mesleki eğitim çalışmalarına katılmamı zorlaştırmaktadır.	SM	133	3,46	1,334	1228	-0,506	0,613
	SMMM	1097	3,52	1,287			
Katılım maliyetlerinin yüksek olması, eğitim çalışmalarına katılmamı zorlaştırmaktadır.	SM	133	3,29	1,412	1228	-0,906	0,365
	SMMM	1097	3,40	1,408			
Mesleki eğitim çalışmalarından haberdar olmadığım için bu çalışmalara katılamıyorum.	SM	133	2,47	1,351	1228	1,574	0,117
	SMMM	1097	2,27	1,234			
Konusunda uzman kişilerin sunum yapmış olması, mesleki eğitim çalışmalarından daha çok yararlanmamı sağlamıştır.	SM	131	4,12	1,089	1209	-2,080	0,038
	SMMM	1080	4,30	0,025			

Yine “F” bölümünde yer alan “*Düzenlenme zamanının uygun olmaması, eğitim çalışmalarına katılmamı zorlaştırmaktadır*” ifadesiyle ilgili $p(0,945) > 0,05$ olması; unvana göre meslek mensuplarının bu ifadeye ilişkin görüşleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir. Söz konusu ifadeye ilişkin SM’lerin görüşleri ($\bar{x}=3,87$) ile SMMM’lerin görüşleri ($\bar{x}=3,87$) birbiriyle aynıdır. “*Düzenlendiği yerin uzak olması, mesleki eğitim çalışmalarına katılmamı zorlaştırmaktadır*” ifadesiyle ilgili $p(0,613) > 0,05$ olması; unvana göre meslek mensuplarının bu ifadeye ilişkin görüşleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir. Söz konusu ifadeye ilişkin SM’lerin görüşleri ($\bar{x}=3,46$) ile SMMM’lerin görüşleri ($\bar{x}=3,52$) birbirine yakındır. “*Katılım maliyetlerinin yüksek olması, eğitim çalışmalarına katılmamı zorlaştırmaktadır*” ifadesiyle ilgili $p(0,365) > 0,05$ olması; unvana göre meslek mensuplarının bu ifadeye ilişkin görüşleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir. Söz konusu ifadeye ilişkin SM’lerin görüşleri ($\bar{x}=3,29$) ile SMMM’lerin görüşleri ($\bar{x}=3,40$) birbirine yakındır. “*Mesleki eğitim çalışmalarından*

haberdar olmadığım için bu çalışmalara katılamıyorum” ifadesiyle ilgili $p(0,117) > 0,05$ olması; unvana göre meslek mensuplarının bu ifadeye ilişkin görüşleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir. Söz konusu ifadeye ilişkin SM’lerin görüşleri ($\bar{x}=2,47$) ile SMMM’lerin görüşleri ($\bar{x}=2,27$) birbirine yakındır.

Unvan ayrımı olmaksızın genelde meslek mensupları, sürekli mesleki eğitim çalışma organizasyonlarıyla ilgili; düzenleme zamanının uygun olmaması, düzenlendiği yerin uzak olması ve katılım maliyetlerinin yüksek olmasından dolayı zorlandıklarını belirtmektedirler. Genelde meslek mensuplarının bu konularda sıkıntı yaşadıkları ve bu durum, meslek mensuplarının bu tür programlara katılımları üzerinde olumsuz etki yapacağı söylenebilir. Bununla birlikte meslek mensupları genelde, söz konusu programlar hakkında zamanında haberdar olduklarını ve sunum yapanların konusunda uzman olmaları halinde, eğitim programlarının daha faydalı olduğunu belirtmektedirler.

3.10.9.2. Unvana Göre Eğitim Çalışması Araçlarıyla İlgili T-Testi

Sürekli eğitim çalışmalarında kullanılacak enstrümanlarla ilgili olan “G” bölümü ifadeleri için unvana göre %5 anlam düzeyinde yapılan t-testinde $p(0,770) > 0,05$ olması, SM ve SMMM grupları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir. Eğitim çalışması araçlarına ilişkin SM’lerin görüşleri ($\bar{x}=3,99$) ile SMMM’lerin görüşleri ($\bar{x}=4,01$) birbirine çok yakındır.

“G” bölümünde yer alan *“Mesleki kurs, toplantı, konferans, seminer, sempozyum vb. eğitim programlarına katılarak, mesleki bilgi ihtiyacımı karşılayabilmekteyim”* ifadesiyle ilgili $p(0,007) < 0,05$ olması, unvana göre meslek mensuplarının bu ifadeye ilişkin görüşleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın bulunduğunu göstermektedir. Söz konusu ifadeye ilişkin SM’lerin görüşleri ($\bar{x}=3,38$), SMMM’lerin görüşlerine ($\bar{x}=3,66$) göre daha düşüktür. Muhasebe meslek mensuplarının bu ifadeye ilişkin görüşleri unvana göre değiştiği ve SMMM unvanlı meslek mensuplar lehine anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir. *“İnternet ortamında düzenlenecek mesleki uzaktan eğitim programları, mesleki bilgi ihtiyacımızın karşılanmasında bize katkı sağlayacaktır”* ifadesiyle ilgili $p(0,016) < 0,05$ olması, unvana göre meslek mensuplarının bu ifadeye ilişkin görüşleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılığın

bulduğunu göstermektedir. Söz konusu ifadeye ilişkin SM'lerin görüşleri ($\bar{x}=4,21$), SMMM'lerin görüşlerine ($\bar{x}=3,97$) göre daha yüksektir. Muhasebe meslek mensuplarının bu ifadeye ilişkin görüşleri unvana göre değiştiği ve SM unvanlı meslek mensupları lehine anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir.

Tablo 47. Unvana göre eğitim çalışması araçlarıyla ilgili t-testi

İfadeler	Unvan	N	\bar{X}	Std. Sap.	Ser. Der.	T Değ.	P Değ.
G-Eğitim Çalışması Araçları	SM	133	3,99	0,674	1228	-0,292	0,770
	SMMM	1097	4,01	0,657			
Gerektiğinde meslektaşlarıma danışarak, mesleki bilgi ihtiyacımı karşılayabilmekteyim.	SM	133	4,01	1,118	1228	1,154	0,249
	SMMM	1097	3,89	1,101			
Mesleki gelişmelerin izlenebileceği web sitesi ve e-posta hizmetlerinin sunulması, meslek mensuplarının bilgi ihtiyacının karşılanmasına katkı sağlamaktadır /sağlayacaktır.	SM	133	4,54	0,754	1228	-0,374	0,708
	SMMM	1097	4,57	0,716			
Mesleki kurs, toplantı, konferans, seminer, sempozyum vb. eğitim programlarına katılarak, mesleki bilgi ihtiyacımı karşılayabilmekteyim.	SM	133	3,38	1,223	1228	-2,690	0,007
	SMMM	1097	3,66	1,111			
İnternet ortamında düzenlenecek mesleki uzaktan eğitim programları, mesleki bilgi ihtiyacımızın karşılanmasında bize katkı sağlayacaktır.	SM	133	4,21	1,008	1228	2,412	0,016
	SMMM	1097	3,97	1,118			
Düzenli olarak zorunlu hizmet içi eğitim programlarına tabi tutulmamız; bizi mesleki uygulamalarımızda daha da başarılı kılacaktır.	SM	133	3,83	1,264	1228	-1,326	0,185
	SMMM	1097	3,98	1,212			

Meslek mensuplarının mesleki eğitim çalışmalarında kullanılan enstrümanlar ile ilgili bu bölümde yer alan “*Gerektiğinde meslektaşlarıma danışarak, mesleki bilgi ihtiyacımı karşılayabilmekteyim*” ifadesiyle ilgili $p(0,249) > 0,05$ olması; unvana göre meslek mensuplarının bu ifadeye ilişkin görüşleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir. Söz konusu ifadeye ilişkin SM'lerin görüşleri ($\bar{x}=4,01$), SMMM'lerin görüşlerine ($\bar{x}=3,89$) göre daha yüksektir. “*Mesleki gelişmelerin izlenebileceği web sitesi ve e-posta hizmetlerinin sunulması, meslek mensuplarının bilgi ihtiyacının karşılanmasına katkı sağlamaktadır /sağlayacaktır*” ifadesiyle ilgili $p(0,708) > 0,05$ olması; unvana göre meslek mensuplarının bu ifadeye ilişkin görüşleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir. Söz konusu ifadeye ilişkin SM'lerin görüşleri ($\bar{x}=4,54$) ile SMMM'lerin görüşleri ($\bar{x}=4,57$) birbirine çok yakındır. “*Düzenli olarak zorunlu hizmet içi eğitim programlarına tabi tutulmamız; bizi mesleki uygulamalarımızda daha da başarılı kılacaktır*” ifadesiyle ilgili $p(0,185) > 0,05$ olması; unvana göre meslek

mensuplarının bu ifadeye ilişkin görüşleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir. Söz konusu ifadeye ilişkin SM'lerin görüşleri ($\bar{x}=3,83$), SMMM'lerin görüşlerine ($\bar{x}=3,98$) göre daha düşüktür. Meslek mensuplarının bu üç ifadeye ilişkin görüşleri aynı olmakla birlikte; söz konusu ifadelere pozitif yönlü katılımları vardır. Ancak SM'ler, SMMM'lere göre meslektaşlarından daha çok yardım aldıklarını belirtirken, SMMM'ler, SM'lere göre tüm meslek mensuplarının zorunlu hizmet içi eğitim programlarına tabi tutulmasında daha istekli olduklarını belirtmişlerdir.

3.10.9.3. Unvana Göre Eğitim Çalışmasına Katılma Amacı İle İlgili T-Testi

Tablo 48 incelendiğinde, muhasebe meslek mensupları, düzenlenen sürekli mesleki eğitim çalışmalarına katılma amaçlarıyla ilgili “H” bölümü bazında ifadelerle katılımlarında unvana göre %5 anlam düzeyinde yapılan t-testinde $p(0,022) < 0,05$ olması, SM ve SMMM grupları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olduğunu göstermektedir. Eğitim çalışmalarına katılmadaki amaçlara ilişkin SM'lerin görüşleri ($\bar{x}=2,99$), SMMM'lerin görüşlerine ($\bar{x}=2,82$) göre daha yüksektir.

“H” bölümünde yer alan *“Mesleki görevlerimi yapabilmek için, öğretim hayatım boyunca ve mesleğe giriş stajım süresince öğrendiklerim bana yeterlidir; ayrıca bir mesleki eğitimi gerekli görmüyorum”* ifadesiyle ilgili $p(0,000) < 0,05$ olması, unvana göre meslek mensuplarının bu ifadeye ilişkin görüşleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılığın bulunduğunu göstermektedir. Olumsuz yönlü olan söz konusu ifadeye ilişkin SM'lerin görüşleri ($\bar{x}=2,34$), SMMM'lerin görüşlerine ($\bar{x}=1,69$) göre daha yüksektir. *“Mesleki eğitim çalışmalarına katılarak, günün şartlarına göre mesleki açıdan kendimi geliştirmeyi ve mesleğimi sorun yaşamadan icra etmeyi hedeflemekteyim”* ifadesiyle ilgili $p(0,007) < 0,05$ olması, unvana göre meslek mensuplarının bu ifadeye ilişkin görüşleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılığın bulunduğunu göstermektedir. Söz konusu ifadeye ilişkin SM'lerin görüşleri ($\bar{x}=4,13$), SMMM'lerin görüşlerine ($\bar{x}=4,38$) göre daha düşüktür. Muhasebe meslek mensuplarının yukarıdaki iki ifadeye ilişkin görüşleri unvana göre değiştiği ve SMMM unvanlı meslek mensupları lehine anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir.

“Mesleğe giriş stajı, benim için gereksiz bir zaman kaybına neden olmuştur” ifadesiyle ilgili $p(0,307) > 0,05$ olması; unvana göre meslek mensuplarının bu ifadeye ilişkin görüşleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir. Olumsuz yönlü olan söz konusu ifadeye ilişkin SM’lerin görüşleri ($\bar{x}=2,53$), SMMM’lerin görüşlerine ($\bar{x}=2,38$) göre daha yüksektir.

Tablo 48. Unvana göre eğitim çalışmasına katılım amacıyla ilgili t-testi

İfadeler	Unvan	N	\bar{x}	Std. Sap.	Ser. Der.	T Değ.	P Değ.
H- Eğitim Çalışmasına Katılma Amacı	SM	133	2,99	0,857	1228	2,305	0,022
	SMMM	1097	2,82	0,739			
Mesleğe giriş stajı, benim için gereksiz bir zaman kaybına neden olmuştur.	SM	133	2,53	1,530	1228	1,021	0,307
	SMMM	1097	2,38	1,541			
Mesleki görevlerimi yapabilmek için, öğretim hayatım boyunca ve mesleğe giriş stajım süresince öğrendiklerim bana yeterlidir; ayrıca bir mesleki eğitimi gerekli görmüyorum.	SM	133	2,34	1,517	1228	5,978	0,000
	SMMM	1097	1,69	1,130			
Mesleki eğitim çalışmalarına katılarak, günün şartlarına göre mesleki açıdan kendimi geliştirmeyi ve mesleğimi sorun yaşamadan icra etmeyi hedeflemekteyim.	SM	133	4,13	1,026	1228	-2,730	0,007
	SMMM	1097	4,38	0,912			

Muhasebe mesleği açısından mesleki staj çok fazla önemli olan ve meslek mensuplarının yetişmesinde “olmazsa olmaz” kuralı olarak kabul edilen bu ifadeye ilişkin beklenen şiddette görüş belirtmemiş olmaları; şimdiye kadar yapılmış mesleki stajın ve staj şartlarının çok ciddi sorgulanmasını ve bundan çıkartılacak dersin, “staj uygulamaları konusunda geleceğe ışık tutmasının sağlanması” gerekmektedir.

3.10.9.4. Unvana Göre Eğitim Çalışmasındaki Öğretim Yöntemiyle İlgili T-Testi

Sürekli eğitim çalışmalarında uygulanan öğretim yöntemleriyle ilgili olan “T” bölümü ifadeleri için unvana göre %5 anlam düzeyinde yapılan t-testinde $p(0,350) > 0,05$ olması, SM ve SMMM grupları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir. Öğretim yöntemlerine ilişkin SM’lerin görüşleri ($\bar{x}=4,06$) ile SMMM’lerin görüşleri ($\bar{x}=4,10$) birbirine çok yakındır.

“T” bölümünde yer alan “Öğrenmek istediğim bir konuyu arkadaşarımla tartışarak (konuşarak) daha iyi öğrenirim” ifadesiyle ilgili $p(0,602) > 0,05$ olması; unvana göre meslek mensuplarının bu ifadeye ilişkin görüşleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir

farklılığın olmadığını göstermektedir. Söz konusu ifadeye ilişkin SM'lerin görüşleri ($\bar{x}=4,01$) ile SMMM'lerin görüşleri ($\bar{x}=4,06$) birbirine yakındır.

Tablo 49. Unvana göre eğitim çalışmasındaki öğretim yöntemiyle ilgili t-testi

İfadeler	Unvan	N	\bar{x}	Std. Sap.	Ser. Der.	T Değ.	P Değ.
I- Eğitim Çalışmalarında Uygulanan Öğretim Yöntemler	SM	133	4,06	0,629	1227	-0,934	0,350
	SMMM	1096	4,10	0,542			
Öğrenmek istediğim bir konuyu arkadaşlarımla tartışarak (konuşarak) daha iyi öğrenirim.	SM	133	4,01	1,077	1227	-0,521	0,602
	SMMM	1096	4,06	0,997			
Mesleki bir konuda “örnek olay” çalışması yapmam, daha iyi öğrenmemi sağlar.	SM	133	4,35	0,922	1228	-0,605	0,546
	SMMM	1097	4,39	0,819			
Bir konunun eğitmen tarafından anlatılması, kolay anlamamı sağlar.	SM	133	4,04	1,003	1228	-0,687	0,492
	SMMM	1097	4,10	0,912			
Soru-cevap yönteminin de kullanılması, mesleki uygulama konusunda yaşadığım sorunların çözümüne katkı sağlamaktadır/ sağlayacaktır.	SM	133	4,17	0,848	1228	-1,499	0,134
	SMMM	1097	4,29	0,850			
“Problem çözümü” yöntemiyle çalışıp öğrendiklerim daha kalıcı olmaktadır.	SM	133	4,27	1,016	1228	-0,966	0,336
	SMMM	1097	4,36	0,834			
“Bireysel” olarak çalıştığım bir konuyu daha iyi öğrenmekteyim.	SM	133	4,49	1,105	1227	-0,120	0,904
	SMMM	1096	3,50	1,103			
“Gösterip – yaptırma” yöntemi ile çalıştığım bir konuyu daha iyi anlamaktayım.	SM	133	4,08	1,063	1228	0,404	0,686
	SMMM	1097	4,04	0,985			

“Mesleki bir konuda “örnek olay” çalışması yapmam, daha iyi öğrenmemi sağlar” ifadesiyle ilgili $p(0,546) > 0,05$ olması; unvana göre meslek mensuplarının bu ifadeye ilişkin görüşleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir. Söz konusu ifadeye ilişkin SM'lerin görüşleri ($\bar{x}=4,35$) ile SMMM'lerin görüşleri ($\bar{x}=4,39$) birbirine yakındır. “Bir konunun eğitmen tarafından anlatılması, kolay anlamamı sağlar” ifadesiyle ilgili $p(0,492) > 0,05$ olması; unvana göre meslek mensuplarının bu ifadeye ilişkin görüşleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir. Söz konusu ifadeye ilişkin SM'lerin görüşleri ($\bar{x}=4,04$) ile SMMM'lerin görüşleri ($\bar{x}=4,10$) birbirine yakındır. “Soru-cevap yönteminin de kullanılması, mesleki uygulama konusunda yaşadığım sorunların çözümüne katkı sağlamaktadır/ sağlayacaktır” ifadesiyle ilgili $p(0,134) > 0,05$ olması; unvana göre meslek mensuplarının bu ifadeye ilişkin görüşleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir. Söz konusu ifadeye ilişkin

SM'lerin görüşleri ($\bar{x}=4,17$), SMMM'lerin görüşlerine ($\bar{x}=4,29$) göre daha düşüktür. *“Problem çözümü” yöntemiyle çalışıp öğrendiklerim daha kalıcı olmaktadır* ifadesiyle ilgili $p(0,336) > 0,05$ olması; unvana göre meslek mensuplarının bu ifadeye ilişkin görüşleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir. Söz konusu ifadeye ilişkin SM'lerin görüşleri ($\bar{x}=4,27$), SMMM'lerin görüşlerine ($\bar{x}=4,36$) göre daha düşüktür. *“Bireysel” olarak çalıştığım bir konuyu daha iyi öğrenmekteyim* ifadesiyle ilgili $p(0,904) > 0,05$ olması; unvana göre meslek mensuplarının bu ifadeye ilişkin görüşleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir. Söz konusu ifadeye ilişkin SM'lerin görüşleri ($\bar{x}=4,49$), SMMM'lerin görüşlerine ($\bar{x}=3,50$) göre daha yüksektir. *“Gösterip – yaptırma” yöntemi ile çalıştığım bir konuyu daha iyi anlamaktayım* ifadesiyle ilgili $p(0,686) > 0,05$ olması; unvana göre meslek mensuplarının bu ifadeye ilişkin görüşleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir. Söz konusu ifadeye ilişkin SM'lerin görüşleri ($\bar{x}=4,08$) ile SMMM'lerin görüşleri ($\bar{x}=4,04$) birbirine yakındır.

Yukarıdaki sonuçlardan unvana göre meslek mensupları arasında istatistiki olarak fark olmadığı şeklinde sonuçlar elde edilmiştir. Ancak bireysel olarak çalışma konusunda ortalama değerlere bakıldığında, SM'lerin SMMM'lere göre bireysel çalışma konusunda daha istekli oldukları yönünde görüş belirttikleri söylenebilir.

3.10.10. Eğitim Çalışmasına Katılma Sıklığına Göre Mesleki Yetkinlik Sorunlarıyla İlgili Frekans Analizi

Bu analizde muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda karşılaştıkları mesleki yetkinlik sorunlarının eğitim çalışmalarına katılma sıklığı açısından değerlendirilmesi yapılmaktadır.

Buna göre mesleki eğitim çalışmalarına katılım sıklığına göre oluşturulan 7 grup meslek mensubunun, mesleki uygulamalarda karşılaştıkları yetkinlik sorunlarına yönelik görüşlerinin frekans, ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 50'de verilmiştir. Bu tabloda lisans mezunlarıyla sınırlı tutulan *“Fakülte öğrenciliğim döneminde mesleğimle ilgili aldığım derslerin sayısının az olması, geçmişte “mesleki*

yeterlilik” sorunları yaşamama neden olmuştur” ifadesine toplam 1.163, diğer ifadelere ise 1.230’ar meslek mensubu katılmıştır.

Tablo 50. Eğitim çalışmasına katılma sıklığına göre mesleki yetkinlik sorunlarıyla ilgili ifadelerin frekans analizi

B- Mesleki Yetkinlik Sorunları	O*	Mod	Eğitime Katılma	N	\bar{X}	Sd Sp
Muhasebe mesleği uygulamalarıyla ilgili mevzuatın sık sık değişmesinden dolayı ortaya çıkan mesleki bilgi ihtiyacımı karşılamakta güçlük çekmekteyim.	4	5	Hiç Katılmadım	102	3,73	1,336
			1 – 10 Arası Katıldı	560	3,62	1,194
			11 – 20 Arası Katıldı	239	3,64	1,172
			21 – 30 Arası Katıldı	141	3,68	1,179
			31 – 40 Arası Katıldı	42	3,76	1,055
			41 – 50 Arası Katıldı	26	3,92	1,197
			51 ve Üzeri Katıldı	120	3,39	1,380
Mesleki uygulamalarla ilgili bazı yasal düzenlemelerin tam anlaşılır olmaması, mesleğimi icra ederken zorluk çekmeme neden olmaktadır.	4	5	Hiç Katılmadım	102	3,66	1,182
			1 – 10 Arası Katıldı	560	3,58	1,192
			11 – 20 Arası Katıldı	239	3,74	1,123
			21 – 30 Arası Katıldı	141	3,73	1,075
			31 – 40 Arası Katıldı	42	3,74	1,014
			41 – 50 Arası Katıldı	26	3,81	1,132
			51 ve Üzeri Katıldı	120	3,63	1,250
Mesleki uygulama sahamızın çok geniş olmasına bağlı olarak birçok uzmanlık alanında bilgi sahibi olma zorunluluğu, mesleğimi icra ederken zorlanmama neden olmaktadır.	4	5	Hiç Katılmadım	102	3,76	1,145
			1 – 10 Arası Katıldı	560	3,78	1,144
			11 – 20 Arası Katıldı	239	3,87	1,110
			21 – 30 Arası Katıldı	141	3,94	1,090
			31 – 40 Arası Katıldı	42	3,57	1,172
			41 – 50 Arası Katıldı	26	3,92	1,230
			51 ve Üzeri Katıldı	120	3,53	1,144
Fakülte öğrenciliğim döneminde mesleğimle ilgili aldığım derslerin sayısının az olması, geçmişte “mesleki yeterlilik” sorunları yaşa- mama neden olmuştur.	3	3	Hiç Katılmadım	94	2,89	1,548
			1 – 10 Arası Katıldı	530	3,05	1,378
			11 – 20 Arası Katıldı	231	3,03	1,348
			21 – 30 Arası Katıldı	130	2,83	1,277
			31 – 40 Arası Katıldı	41	2,68	1,254
			41 – 50 Arası Katıldı	25	3,00	1,258
			51 ve Üzeri Katıldı	112	2,78	1,406
Mesleki yayınlara kolaylıkla ulaşarak gerekli bilgi ihtiyacımı karşılayabilmekteyim.	4	5	Hiç Katılmadım	102	3,81	1,051
			1 – 10 Arası Katıldı	560	3,96	1,032
			11 – 20 Arası Katıldı	239	4,06	1,033
			21 – 30 Arası Katıldı	141	4,13	1,037
			31 – 40 Arası Katıldı	42	4,17	0,824
			41 – 50 Arası Katıldı	26	3,92	0,977
			51 ve Üzeri Katıldı	120	4,39	0,802
Meslek mensupları ile akademik çevre arasındaki mesleki iletişimin yetersiz olması, üniversitelerin bilgi birikiminden yararlanmamızı engellemektedir.	4	5	Hiç Katılmadım	102	3,87	1,200
			1 – 10 Arası Katıldı	560	3,84	1,159
			11 – 20 Arası Katıldı	239	3,81	1,176
			21 – 30 Arası Katıldı	141	3,97	1,075
			31 – 40 Arası Katıldı	42	3,74	1,061
			41 – 50 Arası Katıldı	26	3,69	1,050
			51 ve Üzeri Katıldı	120	3,78	1,154

(*) Ortanca

Tablo 50 incelendiğinde, muhasebe meslek mensuplarının sürekli mesleki eğitim çalışmalarına katılma alışkanlıklarının genelde çok zayıf olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmaya katılan 1.230 meslek mensubunun %8,3’ünün (102 kişi) hiç mesleki eğitim çalışmasına katılmadığı ve %45,5’inin de (560 kişi) 1-10 arasında mesleki eğitim çalışmasına katılmış olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların %9,8’i ise

50'den fazla defa mesleki eğitim çalışmasına katılmış olduklarını belirttikleri görülmektedir.

Araştırmaya katılan meslek mensuplarının mesleki yetkinlik sorunlarıyla ilgili ifadeler hakkındaki görüşlerinin ortalamalarına bakıldığında, gruplar arasında önemli farklılıkların olmadığı görülmektedir. Buradan da meslek mensuplarının tamamının, tabloda ifade edilmiş bulunan söz konusu mesleki yetkinlik sorunlarından etkilendikleri anlaşılmaktadır. *“Muhasebe mesleği uygulamalarıyla ilgili mevzuatın sık sık değişmesinden dolayı ortaya çıkan mesleki bilgi ihtiyacını karşılamakta güçlük çekmekteyim”* ifadesinin gruplara göre frekans ortalamasının en düşük olanı 3,39 ve en yüksek 3,92'dir. Eğitim çalışmalarına en çok katılmış bulunduğunu ifade eden meslek mensuplarının dahi, diğer gruplara göre daha az olmakla birlikte, mevzuatın sık sık değişmesinden dolayı mesleki uygulamalarda sorun yaşamakta oldukları yönünde görüş belirttikleri görülmektedir. *“Mesleki uygulamalarla ilgili bazı yasal düzenlemelerin tam anlaşılır olmaması, mesleğimi icra ederken zorluk çekmeme neden olmaktadır”* ifadesinin gruplara göre frekans ortalamasının en düşük olanı 3,58 ve en yüksek 3,81'dir. Ortalaması en düşük grupta yer alan meslek mensuplarının mesleki uygulamalarla ilgili yapılan yasal düzenlemelerin tam anlaşılır olmaması; yoruma muhtaç bulunması nedeniyle sorun yaşamakta bulduklarını ifade ettikleri anlaşılmaktadır. *“Mesleki uygulama sahasının çok geniş olmasına bağlı olarak birçok uzmanlık alanında bilgi sahibi olma zorunluluğu, mesleğimi icra ederken zorlanmama neden olmaktadır”* ifadesinin gruplara göre frekans ortalamasının en düşük olanı 3,53 ve en yüksek 3,94'dür. Mesleki eğitim çalışmalarına en çok katılmış bulunduğunu ifade eden meslek mensuplarının dahi, diğer gruplara göre daha az olmakla birlikte, muhasebe mesleki uygulama sahasının çok geniş olmasının ve pek çok uzmanlık alanına ilişkin bilgi ve beceri gerektirmesinin, mesleki uygulamalarda zorlanmasına neden olduğunu belirttiği görülmektedir. *“Fakülte öğrenciliğim döneminde mesleğimle ilgili aldığım derslerin sayısının az olması, geçmişte “mesleki yeterlilik” sorunları yaşamama neden olmuştur”* ifadesinin gruplara göre frekans ortalamasının en düşük olanı 2,68 ve en yüksek 3,05'dir. Meslek mensuplarının genelde kararsız olduklarını belirtmiş olmaları; araştırmaya katılan meslek mensuplarının lisans öğrencilikleri döneminde aldıkları mesleki derslerin sayısının yetersiz olmasından dolayı sorun yaşamış olduklarının bir göstergesidir. *“Mesleki yayınlara kolaylıkla ulaşarak gerekli*

bilgi ihtiyacımı karşılayabilmekteyim” ifadesinin gruplara göre frekans ortalamasının en düşük olanı 3,81 ve en yüksek 4,39’dur. Tüm grup ortalamalarının oldukça yüksek çıkmasından da anlaşılacağı üzere, meslek mensuplarının büyük bir bölümünün bu konuda sorun yaşamadıkları anlaşılmaktadır. Bununla birlikte ortalamasının en düşük olan grubun hiç eğitim çalışmalarına katılmamış olan gruba, ortalamasının en yüksek olan grubun da en çok eğitim çalışmalarına katılmamış olan gruba ait olması oldukça dikkat çekicidir. Yani eğitim çalışmalarına daha çok katılan gruptaki meslek mensuplarının kaynağa ulaşmada daha başarılı oldukları söylenebilir. “*Meslek mensupları ile akademik çevre arasındaki mesleki iletişimin yetersiz olması, üniversitelerin bilgi birikiminden yararlanmamızı engellemektedir*” ifadesinin gruplara göre frekans ortalamasının en düşük olanı 3,69 ve en yüksek 3,97’dir. Ortalamanın oldukça yüksek çıkmasından anlaşılacağı üzere, meslek mensuplarının akademik çevre ile yeterli düzeyde mesleki iletişim kuramamalarının önemli ölçüde rahatsızlık oluşturmakta olduğu görülmektedir. Zaten anketin 15. sorusundaki eğitim çalışması düzenleyen kurumlar sıralamasında, üniversitelerin oldukça geride kalmış olması, bu rahatsızlığın varlığını desteklemektedir.

Genel olarak mesleki uygulamalarda yaşanan mesleki yetkinlik sorunlarından şikayet etme derecesi, sürekli mesleki eğitim çalışmalarına katılım sıklığı arttığı oranda azalmaktadır. Meslek mensuplarının mesleki eğitim çalışmalarına katılım sıklığı arttığı oranda, mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunlarından dolayı şikayetlerinin azalıyor olması, eğitim çalışmalarına katılım sonucu mesleki yetkinliklerinin artması; mesleki bilgi ve becerilerini yeni mesleki şartlara göre güncellemeleri, onların mesleki uygulama sorunları karşısında daha iyi çözüm üretebildikleri görülmekte ve bu nedenle eğitim çalışmalarına daha az sayıda katılan meslek mensuplarına göre mesleki sorunlar karşısındaki şikayetleri azalmaktadır.

3.10.11. Eğitim Çalışmasına Katılma Sıklığına Göre Mesleki Yetkin Düzeyine Yönelik Frekans Analizi

Bu analizde muhasebe meslek mensuplarının sürekli mesleki eğitim çalışmalarına katılma sıklığına göre mesleki yetkinlik düzeylerine yönelik görüşlerinin değerlendirilmesi yapılmaktadır.

Buna göre mesleki eğitim çalışmalarına katılım sıklığına göre oluşturulan 7 grup meslek mensubunun, muhasebe uygulamalarının gerektirdiği mesleki bilgi, mesleki beceriler ve mesleki etik, tutum ve davranışlara duyarlılık düzeylerinin belirlenmesine yönelik ifadelerle ilişkin görüşlerinin frekans, ortalama ve standart sapma değerleri 51, 52 ve 53 nolu tablolarda verilmiştir.

3.10.11.1. Eğitim Çalışmasına Katılma Sıklığına Göre Mesleki Bilgi Düzeyine Yönelik Frekans Analizi

Tablo 51’de görüldüğü gibi, muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda sahip oldukları yetkinliklerine ilişkin görüşleri, Mesleki Uygulamalarla İlgili Bilgi Düzeyleri alt boyutunda eğitim çalışmalarına katılma sayısı değişkenine göre irdelendiğinde; eğitim çalışmalarına daha çok katılan meslek mensuplarının, eğitim çalışmalarına hiç katılmayan ya da daha az katılan meslek mensuplarına göre mesleki bilgi düzeylerinin daha fazla olduğunu belirttikleri görülmektedir. Eğitim çalışmalarına 50’den fazla kez katıldığını belirten grubun bu bölümde yer alan TMS/TFRS konusundaki görüşleriyle ilgili ortalama ise diğer grupların arasında kalmaktadır. Bunun nedeni ise bu grubu oluşturan meslek mensuplarının TMS/TFRS konusundaki eğitim çalışmalarına az katılmış olabileceği gibi, TMS/TFRS konusunun çok kapsamlı olmasından dolayı kendilerini halen yetersiz görüyor olmaları da etken rol oynamış olabilir.

“Muhasebe belgelerindeki mali verilere göre, TDHP’na uygun olarak muhasebe kayıtlarını yapabilmekteyim” ifadesine ilişkin meslek mensuplarının görüşleri $\bar{x}=4,58 - 4,73$ aralığında gerçekleşmiştir. Bu ifadeyle ilgili hem ortanca hem de mod 5 olarak gerçekleşmiştir.

“Dış ticaret işlemleriyle ilgili muhasebe kayıtlarını yapmakta zorlanmaktayım” olumsuz yönlü ifadeye ilişkin meslek mensuplarının görüşleri $\bar{x}=2,46-2,81$ aralığında gerçekleşmiştir. Bu ifadeyle ilgili ortanca 2, mod ise 1’dir. *“İnşaat taahhüt işleri yapan işletmelerin muhasebe defterlerini tutabilecek bilgiye sahibim”* ifadesine ilişkin meslek mensuplarının görüşleri $\bar{x}=3,69-4,33$ aralığında gerçekleşmiştir. Bu ifadeyle ilgili ortanca 4 mod ise 5’dir.

Tablo 51. Eğitim çalışmasına katılma sıklığına göre mesleki bilgi düzeyine yönelik ifadelerin frekans analizi

C- Mesleki Bilgi Düzeyi	O*	Mod	Eğitime Katılma	N	\bar{X}	Sd. Sp.
Muhasebe belgelerindeki mali verilere göre, TDHP'na uygun olarak muhasebe kayıtlarını yapabilmekteyim.	5	5	Hiç Katılmadım	102	4,64	0,610
			1 – 10 Arası Katıldı	560	4,59	0,684
			11 – 20 Arası Katıldı	239	4,58	0,656
			21 – 30 Arası Katıldı	141	4,58	0,729
			31 – 40 Arası Katıldı	42	4,62	0,731
			41 – 50 Arası Katıldı	26	4,62	0,898
			51 ve Üzeri Katıldı	120	4,73	0,608
Dış ticaret işlemleriyle ilgili muhasebe kayıtlarını yapmakta zorlanmaktayım.	2	1	Hiç Katılmadım	102	2,59	1,352
			1 – 10 Arası Katıldı	560	2,62	1,359
			11 – 20 Arası Katıldı	239	2,46	1,308
			21 – 30 Arası Katıldı	141	2,50	1,376
			31 – 40 Arası Katıldı	42	2,74	1,326
			41 – 50 Arası Katıldı	26	2,81	1,550
			51 ve Üzeri Katıldı	120	2,25	1,392
İnşaat taahhüt işleri yapan işletmelerin muhasebe defterlerini tutabilecek bilgiye sahibim.	4	5	Hiç Katılmadım	102	3,76	1,329
			1 – 10 Arası Katıldı	560	3,80	1,303
			11 – 20 Arası Katıldı	239	3,97	1,231
			21 – 30 Arası Katıldı	141	4,16	1,119
			31 – 40 Arası Katıldı	42	4,24	0,932
			41 – 50 Arası Katıldı	26	3,69	1,463
			51 ve Üzeri Katıldı	120	4,33	1,153
Dönem sonu işlemlerine ait muhasebe kayıtlarını yapmakta zorlanmaktayım.	1	1	Hiç Katılmadım	102	1,71	1,104
			1 – 10 Arası Katıldı	560	1,74	1,100
			11 – 20 Arası Katıldı	239	1,58	1,005
			21 – 30 Arası Katıldı	141	1,60	1,069
			31 – 40 Arası Katıldı	42	1,98	1,370
			41 – 50 Arası Katıldı	26	1,54	1,140
			51 ve Üzeri Katıldı	120	1,41	0,966
Üretim işletmelerinde ortaya çıkan mamul maliyetlerini hesaplayabilmekte ve bu tutarları ilgili maliyet hesaplarına kaydedebilmekteyim.	5	5	Hiç Katılmadım	102	4,17	1,135
			1 – 10 Arası Katıldı	560	4,01	1,129
			11 – 20 Arası Katıldı	239	4,11	1,158
			21 – 30 Arası Katıldı	141	4,27	1,082
			31 – 40 Arası Katıldı	42	4,05	1,011
			41 – 50 Arası Katıldı	26	3,96	1,248
			51 ve Üzeri Katıldı	120	4,51	0,907
Şirketlerin kuruluş, devir, tasfiye vb. işlemlerine ait muhasebe kayıtlarını yapabilmekteyim.	5	5	Hiç Katılmadım	102	4,29	1,165
			1 – 10 Arası Katıldı	560	4,34	1,015
			11 – 20 Arası Katıldı	239	4,44	0,993
			21 – 30 Arası Katıldı	141	4,51	0,938
			31 – 40 Arası Katıldı	42	4,69	0,680
			41 – 50 Arası Katıldı	26	4,38	1,203
			51 ve Üzeri Katıldı	120	4,82	0,665
Bilanço ve gelir tablolarını hazırlayıp, bu tablolara ait kalemler arasında ilişkiler kurarak; işletmenin mali yapısı hakkında bilgi verebilecek analizler yapabilmekteyim.	5	5	Hiç Katılmadım	102	4,35	0,897
			1 – 10 Arası Katıldı	560	4,33	0,923
			11 – 20 Arası Katıldı	239	4,35	0,949
			21 – 30 Arası Katıldı	141	4,38	0,907
			31 – 40 Arası Katıldı	42	4,38	0,854
			41 – 50 Arası Katıldı	26	4,19	1,096
			51 ve Üzeri Katıldı	120	4,67	0,640
TMS/TFRS karmaşık bir yapıya sahip oldukları için anlamakta zorlanıyor ve bu konularda bilgi ihtiyacı duyuyorum.	4	4	Hiç Katılmadım	102	3,50	1,265
			1 – 10 Arası Katıldı	560	3,52	1,167
			11 – 20 Arası Katıldı	239	3,53	1,111
			21 – 30 Arası Katıldı	141	3,66	1,212
			31 – 40 Arası Katıldı	42	3,36	1,144
			41 – 50 Arası Katıldı	26	3,23	1,336
			51 ve Üzeri Katıldı	120	3,49	1,250

(*) Ortanca

Tablo 51'in devamıdır.

C- Mesleki Bilgi Düzeyi	O*	Mod	Eğitime Katılma	N	\bar{X}	Sd. Sp.
Mesleğimle ilgili bazı mevzuat (vergi, sos. güv, mesleki vb. hukuk) konularında bilgi ihtiyacımın olması, mesleki uygulamalarda sorun yaşamama neden olmaktadır.	3	3	Hiç Katılmadım	102	2,90	1,190
			1 – 10 Arası Katıldı	560	2,98	1,268
			11 – 20 Arası Katıldı	239	2,87	1,230
			21 – 30 Arası Katıldı	141	2,90	1,267
			31 – 40 Arası Katıldı	42	2,98	1,179
			41 – 50 Arası Katıldı	26	2,65	1,164
			51 ve Üzeri Katıldı	120	2,57	1,228

(*) Ortanca

“Dönem sonu işlemlerine ait muhasebe kayıtlarını yapmakta zorlanmaktayım” olumsuz yönlü ifadeye ilişkin meslek mensuplarının görüşleri $\bar{x}=1,41-1,98$ aralığında gerçekleşmiştir. Bu ifadeyle ilgili hem ortanca hem de mod 1'dir. “Üretim işletmelerinde ortaya çıkan mamul maliyetlerini hesaplayabilmekte ve bu tutarları ilgili maliyet hesaplarına kaydedebilmekteyim” ifadesine ilişkin meslek mensuplarının görüşleri $\bar{x}=3,96-4,51$ aralığında gerçekleşmiştir. Bu ifadeyle ilgili hem ortanca hem de mod 5'dir. “Şirketlerin kuruluş, devir, tasfiye vb. işlemlerine ait muhasebe kayıtlarını yapabilmekteyim” ifadesine ilişkin meslek mensuplarının görüşleri $\bar{x}=4,29-4,82$ aralığında gerçekleşmiştir. Bu ifadeyle ilgili hem ortanca hem de mod 5'dir. “Bilanço ve gelir tablolarını hazırlayıp, bu tablolara ait kalemler arasında ilişkiler kurarak; işletmenin mali yapısı hakkında bilgi verebilecek analizler yapabilmekteyim” ifadesine ilişkin meslek mensuplarının görüşleri $\bar{x}=4,19-4,67$ aralığında gerçekleşmiştir. Bu ifadeyle ilgili hem ortanca hem de mod 5'dir. “TMS/TFRS karmaşık bir yapıya sahip oldukları için anlamakta zorlanıyor ve bu konularda bilgi ihtiyacı duyuyorum” olumsuz yönlü ifadeye ilişkin meslek mensuplarının görüşleri $\bar{x}=3,23-3,53$ aralığında gerçekleşmiştir. Bu ifadeyle ilgili hem ortanca hem de mod 4'dür. “Mesleğimle ilgili bazı mevzuat (vergi, sosyal güvenlik, mesleki mevzuat vb.) konularında bilgi ihtiyacımın olması, mesleki uygulamalarda sorun yaşamama neden olmaktadır” olumsuz yönlü ifadeye ilişkin meslek mensuplarının görüşleri $\bar{x}=2,57-2,98$ aralığında gerçekleşmiştir. Bu ifadeyle ilgili hem ortanca hem de mod 3'dür.

3.10.11.2. Eğitim Çalışmasına Katılma Sıklığına Göre Mesleki Beceri Düzeyine Yönelik Frekans Analizi

Tablo 52'deki “*Mesleki değişim ve gelişmelere kolayca uyum sağlayabilmekte ve herhangi bir mesleki sorun yaşamamaktayım*” ifadesine toplam 1.229, diğer ifadelerin tamamına ise 1.230'ar meslek mensubu katılmıştır.

Tablo 52'den de görüleceği üzere, muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda sahip oldukları yetkinlik düzeylerine ilişkin görüşleri, Mesleki Uygulamalarla İlgili Beceri Düzeyleri alt boyutunda eğitim çalışmalarına katılma sayısı değişkenine göre irdelendiğinde; eğitim çalışmalarına daha çok katılan meslek mensuplarının, eğitim çalışmalarına hiç katılmayan ya da daha az katılan meslek mensuplarına göre genelde mesleki beceri düzeylerinin daha fazla olduğunu belirttikleri görülmektedir. Eğitim çalışmalarına 50'den fazla kez katıldığını belirten grubun bu bölümde yer alan “*Mevzuat değişikliği ve diğer mesleki konularla ilgili eğitim almadan; kendi çabamla bilgi ihtiyacımı karşılayarak, mesleki görevlerimi yapıyor ve herhangi bir sorun yaşamıyorum*” ifadesine ilişkin görüşleriyle ilgili ortalamanın diğer grupların ortalaması arasında kalmıştır. Aslında bu ifade pozitif yönlü bir ifade olsa da, eğitim çalışmalarına en çok katılmış meslek mensubu grubu, mesleki değişim ve gelişmeler karşısında mesleki eğitim almadan sağlıklı bir şekilde mesleki görev ve sorumluluklarını yerine getirilemeyeceği; bu bağlamda mesleki eğitimin gerekliliğini vurgulanmak istedikleri anlaşılmaktadır.

“*Mevzuat değişikliği ve diğer mesleki konularla ilgili eğitim almadan; kendi çabamla bilgi ihtiyacımı karşılayarak, mesleki görevlerimi yapıyor ve herhangi bir sorun yaşamıyorum*” ifadesine ilişkin meslek mensuplarının görüşleri $\bar{x}=3,48-3,93$ aralığında gerçekleşmiştir. Bu ifadeyle ilgili hem ortanca hem de mod 4'dür. “*Mesleki uygulamalara yönelik olarak ortaya çıkan bir problemi doğru olarak tanımlayıp; çözümleyebilirim*” ifadesine ilişkin meslek mensuplarının görüşleri $\bar{x}=4,04-4,37$ aralığında gerçekleşmiştir. Bu ifadeyle ilgili hem ortanca hem de mod 4'dür. “*Bir işletmenin belge, defter, mali tablolar vb. mali içerikli unsurlarını inceleyerek; muhasebe kayıtlarında hata ya da hile yapılıp - yapılmadığını anlayabilmekteyim*”

ifadesine ilişkin meslek mensuplarının görüşleri $\bar{x}=4,12-4,45$ aralığında gerçekleşmiştir. Bu ifadeyle ilgili ortanca 4, mod ise 5'dir.

Tablo 52. Eğitim çalışmasına katılma sıklığına göre mesleki beceri düzeyine yönelik ifadelerin frekans analizi

D- Mesleki Beceri Düzeyi	O*	Mod	Eğitime Katılma	N	\bar{x}	Std. Sap.
Mevzuat değişikliği ve diğer mesleki konularla ilgili eğitim almadan; kendi çabamla bilgi ihtiyacımı karşılayarak, mesleki görevlerimi yapıyor ve herhangi bir sorun yaşamıyorum.	4	4	Hiç Katılmadım	102	3,93	1,083
			1 – 10 Arası Katıldı	560	3,76	1,039
			11 – 20 Arası Katıldı	239	3,56	1,106
			21 – 30 Arası Katıldı	141	3,79	1,025
			31 – 40 Arası Katıldı	42	3,48	1,153
			41 – 50 Arası Katıldı	26	3,58	1,137
Mesleki uygulamalara yönelik olarak ortaya çıkan bir problemi doğru olarak tanımlayıp; çözümleyebilirim.	4	4	Hiç Katılmadım	102	4,10	0,839
			1 – 10 Arası Katıldı	560	4,04	0,865
			11 – 20 Arası Katıldı	239	4,10	0,826
			21 – 30 Arası Katıldı	141	4,19	0,801
			31 – 40 Arası Katıldı	42	4,05	0,882
			41 – 50 Arası Katıldı	26	4,04	0,916
Bir işletmenin belge, defter, mali tablolar vb. mali içerikli unsurlarını inceleyerek; muhasebe kayıtlarında hata ya da hile yapıp - yapılmadığını anlayabilmekteyim.	4	5	Hiç Katılmadım	102	4,27	0,903
			1 – 10 Arası Katıldı	560	4,17	0,899
			11 – 20 Arası Katıldı	239	4,17	0,882
			21 – 30 Arası Katıldı	141	4,45	0,731
			31 – 40 Arası Katıldı	42	4,12	0,916
			41 – 50 Arası Katıldı	26	4,38	0,804
Bilgisayar ortamında mesleki uygulamalarla ilgili muhasebe paket programlarını kullanırken ve e-beyanname, vb. işlemleri yaparken zorlanmaktayım.	1	1	Hiç Katılmadım	102	2,04	1,143
			1 – 10 Arası Katıldı	560	1,86	1,134
			11 – 20 Arası Katıldı	239	1,76	1,174
			21 – 30 Arası Katıldı	141	1,84	1,199
			31 – 40 Arası Katıldı	42	1,98	1,297
			41 – 50 Arası Katıldı	26	2,08	1,354
Mesleki değişim ve gelişmelere kolayca uyum sağlayabilmekte ve herhangi bir mesleki sorun yaşamamaktayım.	4	5	Hiç Katılmadım	102	3,84	1,106
			1 – 10 Arası Katıldı	559	3,76	1,097
			11 – 20 Arası Katıldı	239	3,75	1,146
			21 – 30 Arası Katıldı	141	4,06	1,050
			31 – 40 Arası Katıldı	42	3,81	1,018
			41 – 50 Arası Katıldı	26	3,69	1,320
Mesleki görüş ve düşüncelerimi gerekli ortamlarda ifade eder, tartışır ve savunabilirim.	4	5	Hiç Katılmadım	102	4,03	1,076
			1 – 10 Arası Katıldı	560	4,15	0,956
			11 – 20 Arası Katıldı	239	4,24	0,915
			21 – 30 Arası Katıldı	141	4,32	0,873
			31 – 40 Arası Katıldı	42	4,29	0,995
			41 – 50 Arası Katıldı	26	4,15	1,156
51 ve Üzeri Katıldı	120	4,53	0,721			

(*) Ortanca

“Bilgisayar ortamında mesleki uygulamalarla ilgili muhasebe paket programlarını kullanırken ve e-beyanname, vb. işlemleri yaparken zorlanmaktayım” olumsuz yönlü ifadeye ilişkin meslek mensuplarının görüşleri $\bar{x}=1,81-2,08$ aralığında gerçekleşmiştir. Bu ifadeyle ilgili hem ortanca hem de mod 1'dir. “Mesleki değişim ve gelişmelere

kolayca uyum sağlayabilmekte ve herhangi bir mesleki sorun yaşamamaktayım” ifadesine ilişkin meslek mensuplarının görüşleri $\bar{x}=3,69-4,24$ aralığında gerçekleşmiştir. Bu ifadeyle ilgili ortanca 4, mod ise 5’dir. *“Mesleki görüş ve düşüncelerimi gerekli ortamlarda ifade eder, tartışır ve savuna- bilirim”* ifadesine ilişkin meslek mensuplarının görüşleri $\bar{x}=4,03-4,53$ aralığında gerçekleşmiştir. Bu ifadeyle ilgili ortanca 4, mod ise 5’dir.

3.10.11.3. Eğitim Çalışmasına Katılma Sıklığına Göre Mesleki Değerler, Etik ve Tutumlara Duyarlılık Düzeyiyle İlgili Frekans Analizi

Tablo 53’deki ifadelerin tamamına 1.230’ar meslek mensubu katılmıştır.

Bu tabloda da görüldüğü gibi, muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda sahip oldukları yetkinlik düzeylerine ilişkin görüşleri, Mesleki Değerler, Etik ve Tutumlara Duyarlılık Düzeyleri alt boyutunda eğitim çalışmalarına katılma sayısı değişkenine göre irdelendiğinde; araştırmaya katılan meslek mensuplarının genel ortalamasının çok yüksek olmasından, onların bu konudaki duyarlılıklarının çok fazla olduğu anlaşılmaktadır. Ancak, eğitim çalışmalarına hiç katılmamış olduğunu belirten grubun bu bölümde yer alan *“Yükseköğretimde “etik eğitimi” ile ilgili derslerin de okutulması, mesleki etik değerlere daha bağlı meslek mensubu yetiştirilmesine katkı sağlayacaktır”* ifadesine ilişkin görüşleri ($\bar{x}=4,10$) diğer grupların görüşlerine ($\bar{x}=4,31 - 4,64$) göre en düşük olanıdır. Bu ifadeyle ilgili hem ortanca hem de mod 5’dir. Her şeye rağmen araştırmaya katılan meslek mensuplarının çok büyük bir bölümünün, yükseköğretimde “etik eğitimi” ile ilgili derslerin verilmesinin, etik değerlere bağlı meslek mensuplarının yetişmesine katkı sağlayacağına inanmaları, mesleki eğitimde aynı zamanda etik eğitiminin de göz ardı edilmemesi gerektiğini göstermektedir. Yine bu bölümde yer alan *“Meslek mensupları, mesleki etik kurallara her zaman uygun hareket etmemektedirler”* ifadesine ilişkin, araştırmaya katılan meslek mensuplarının görüşlerinin ($\bar{x}=3,52-3,76$) oldukça yüksek çıkmıştır. Bu ifadeyle ilgili ortanca 4, mod ise 5’dir. Bu ifade ile ilgili ortalama, ortanca ve modun yüksek çıkmış olması; araştırmaya katılan çok sayıdaki meslek mensubunun, meslektaşlarının mesleki uygulamalarda her zaman mesleki etik kurallara uygun davranmadıklarına inanılmaktadır.

Tablo 53. Eğitim çalışmasına katılma sıklığına göre mesleki değerler, etik ve tutumlara duyarlılık düzeyine yönelik ifadelerin frekans analizi

E- Mesleki Değerler ve Etik İle İlgili Duyarlılık	O*	Mod	Eğitime Katılma	N	\bar{x}	Sd. Sp.
Mesleki uygulamalarla ilgili, mesleki değerler ve etik kurallara uygun hareket etmekteyim.	5	5	Hiç Katılmadım	102	4,53	0,805
			1 – 10 Arası Katıldı	560	4,66	0,571
			11 – 20 Arası Katıldı	239	4,64	0,653
			21 – 30 Arası Katıldı	141	4,70	0,492
			31 – 40 Arası Katıldı	42	4,67	0,612
			41 – 50 Arası Katıldı	26	4,81	0,402
			51 ve Üzeri Katıldı	120	4,81	0,416
Meslek mensuplarının, müşterinin talebi doğrultusunda mali tablolarda değişiklik yapmasında herhangi bir sakınca görmüyorum.	1	1	Hiç Katılmadım	102	1,76	1,064
			1 – 10 Arası Katıldı	560	1,82	1,191
			11 – 20 Arası Katıldı	239	1,56	0,963
			21 – 30 Arası Katıldı	141	1,55	0,974
			31 – 40 Arası Katıldı	42	1,88	1,273
			41 – 50 Arası Katıldı	26	1,58	1,065
			51 ve Üzeri Katıldı	120	1,64	1,035
Müşterilerime ait gizli bilgileri yasal zorunluluk dışında, üçüncü kişilere açıklamam.	5	5	Hiç Katılmadım	102	4,84	0,558
			1 – 10 Arası Katıldı	560	4,88	0,509
			11 – 20 Arası Katıldı	239	4,92	0,443
			21 – 30 Arası Katıldı	141	4,94	0,392
			31 – 40 Arası Katıldı	42	4,98	0,154
			41 – 50 Arası Katıldı	26	4,96	0,196
			51 ve Üzeri Katıldı	120	4,87	0,607
Meslek mensupları, mesleki etik kurallara her zaman uygun hareket etmemektedirler.	4	5	Hiç Katılmadım	102	3,75	1,158
			1 – 10 Arası Katıldı	560	3,76	1,158
			11 – 20 Arası Katıldı	239	3,72	1,207
			21 – 30 Arası Katıldı	141	3,72	1,141
			31 – 40 Arası Katıldı	42	3,52	1,174
			41 – 50 Arası Katıldı	26	3,54	1,240
			51 ve Üzeri Katıldı	120	3,76	1,160
Mesleki görevlerimi; ilgili yasalara, mesleki ilke ve standartlara uygun olarak yerine getirmek için gereken özen ve gayreti gösteririm.	5	5	Hiç Katılmadım	102	4,69	0,744
			1 – 10 Arası Katıldı	560	4,74	0,499
			11 – 20 Arası Katıldı	239	4,77	0,462
			21 – 30 Arası Katıldı	141	4,80	0,451
			31 – 40 Arası Katıldı	42	4,88	0,328
			41 – 50 Arası Katıldı	26	4,88	0,326
			51 ve Üzeri Katıldı	120	4,79	0,466
Yükseköğretimde “etik eğitimi” ile ilgili derslerin de okutulması, mesleki etik değerlere daha bağlı meslek mensubu yetiştirilmesine katkı sağlayacaktır.	5	5	Hiç Katılmadım	102	4,10	1,286
			1 – 10 Arası Katıldı	560	4,35	1,110
			11 – 20 Arası Katıldı	239	4,52	0,939
			21 – 30 Arası Katıldı	141	4,40	1,068
			31 – 40 Arası Katıldı	42	4,64	0,850
			41 – 50 Arası Katıldı	26	4,31	1,192
			51 ve Üzeri Katıldı	120	4,46	0,969

(*) Ortanca

“Mesleki uygulamalarla ilgili, mesleki değerler ve etik kurallara uygun hareket etmekteyim” ifadesine ilişkin meslek mensuplarının görüşleri $\bar{x}=4,53-4,81$ aralığında gerçekleşmiştir. Bu ifadeyle ilgili hem ortanca hem de mod 5’dir.

Tablo 53’de, araştırmaya katılan meslek mensuplarının mesleki değerlere, etik ilkelere ve tutumlara duyarlılık düzeylerinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Ancak,

genel olarak diğler meslektaşları için, onların her zaman mesleki değlerlere, etik ilkelere ve tutumlara karşı uygun hareket etmediklerini belirttikleri görölmektedir.

3.10.12. Eğitim Çalışmasına Katılma Sıklığına Göre Sürekli Mesleki Eğitim Çalışmalarının Etkinliğine Yönelik Frekans Analizi

Bu analizde muhasebe meslek mensuplarının sürekli mesleki eğitim çalışmalarına katılma sıklığına göre sürekli mesleki eğitim çalışmalarının etkinliğine yönelik görüşlerinin değerlendirilmesi yapılmaktadır.

Buna göre muhasebe meslek mensuplarından mesleki eğitim çalışmalarına katılım sıklığına göre oluşturulan 7 grup meslek mensubunun, muhasebe mesleğindeki değışme ve gelişmelere uyum sağlayabilmek için düzenlenen eğitim çalışmalarıyla ilgili düzenleme şartları, kullanılan araçlar, katılım amaçları ve bu programlarda kullanılan öğretim yöntemlerinin etkinliğine yönelik ifadelere ilişkin görüşlerinin frekans, ortalama ve standart sapma değlerleri 54, 55, 56 ve 57 nolu tablolarda verilmiştir.

3.10.12.1. Eğitim Çalışmasına Katılma Sıklığına Göre Eğitim Çalışması Düzenleme Şartlarının Etkinleştirilmesine Yönelik Frekans Analizi

Tablo 54’de görüldüğü gibi, muhasebe meslek mensuplarının, sürekli mesleki eğitim çalışmalarının etkinliğine ilişkin görüşleri, Eğitim Çalışması Düzenleme Şartlarının Etkinleştirilmesi alt boyutunda eğitim çalışmalarına katılma sayısı değışkenine göre irdelendiğinde; eğitim çalışmasını düzenleme zamanının uygun olmaması, eğitim çalışmasının düzenlendiği yerin uzak olması ve eğitim çalışmasına katılım maliyetinin yüksek olması gibi faktörlerin, bu çalışmalara katılımı zorlaştırdığını belirttikleri görölmektedir. Her grupta bulunan meslek mensuplarından söz konusu engelleyici faktörlerin eğitim çalışmalarına katılımı zorlaştırdığı yönünde görüşler bulunmakla birlikte, eğitim çalışmalarına daha az katılan gruplardaki meslek mensuplarının bu konulardaki şikayetlerinin daha fazla olduğu görölmektedir. Eğitim çalışmalarından haberdar olma konusu ise önemli bir katılmama sebebi olarak gösterilmemektedir.

Tablo 54’de görüldüğü gibi, “*Düzenlenme zamanının uygun olmaması, eğitim çalışmalarına katılmayı zorlaştır- maktadır*” olumsuz yönlü ifadeye ilişkin, araştırmaya katılan meslek mensuplarının görüşlerinin ($\bar{x}=3,53-3,99$) oldukça yüksek

çıkılmıştır. Bu ifadeyle ilgili ortanca 4, mod ise 5’dir. “*Düzenlendiği yerin uzak olması, mesleki eğitim çalışmalarına katılmamı zorlaştır- maktadır*” olumsuz yönlü ifadeye ilişkin, araştırmaya katılan meslek mensuplarının görüşlerinin ($\bar{x}=3,14-3,81$) oldukça yüksek çıkmıştır. Bu ifadeyle ilgili ortanca 4, mod ise 5’dir. “*Katılım maliyetlerinin yüksek olması, eğitim çalışmalarına katılmamı zorlaştır- maktadır*” olumsuz yönlü ifadeye ilişkin, araştırmaya katılan meslek mensuplarının görüşlerinin ($\bar{x}=3,04-3,67$) oldukça yüksek çıkmıştır. Bu ifadeyle ilgili ortanca 4, mod ise 5’dir.

Tablo 54. Eğitim çalışmasına katılma sıklığına göre eğitim çalışması düzenleme şartlarının etkinleştirilmesine yönelik frekans analizi

F- Eğitim Çalışması Düzenleme Şartları	O*	Mod	Eğitime Katılma	N	\bar{X}	Sd. Sp.
Düzenlenme zamanının uygun olmaması, eğitim çalışmalarına katılmamı zorlaştır- maktadır.	4	5	Hiç Katılmadım	102	3,99	1,173
			1 – 10 Arası Katıldı	560	3,99	1,027
			11 – 20 Arası Katıldı	239	3,77	1,166
			21 – 30 Arası Katıldı	141	3,77	1,091
			31 – 40 Arası Katıldı	42	3,62	1,268
			41 – 50 Arası Katıldı	26	3,92	1,164
			51 ve Üzeri Katıldı	120	3,53	1,327
Düzenlendiği yerin uzak olması, mesleki eğitim çalışmalarına katılmamı zorlaştır- maktadır.	4	5	Hiç Katılmadım	102	3,55	1,232
			1 – 10 Arası Katıldı	560	3,61	1,247
			11 – 20 Arası Katıldı	239	3,51	1,270
			21 – 30 Arası Katıldı	141	3,44	1,261
			31 – 40 Arası Katıldı	42	3,19	1,401
			41 – 50 Arası Katıldı	26	3,81	1,443
			51 ve Üzeri Katıldı	120	3,14	1,480
Katılım maliyetlerinin yüksek olması, eğitim çalışmalarına katılmamı zorlaştır- maktadır.	4	5	Hiç Katılmadım	102	3,67	1,395
			1 – 10 Arası Katıldı	560	3,51	1,335
			11 – 20 Arası Katıldı	239	3,28	1,418
			21 – 30 Arası Katıldı	141	3,28	1,415
			31 – 40 Arası Katıldı	42	3,19	1,452
			41 – 50 Arası Katıldı	26	3,31	1,569
			51 ve Üzeri Katıldı	120	3,04	1,590
Mesleki eğitim çalışmalarından haberdar olmadığım için bu çalışmalara katılamıyo- rum.	2	1	Hiç Katılmadım	102	2,54	1,256
			1 – 10 Arası Katıldı	560	2,39	1,241
			11 – 20 Arası Katıldı	239	2,19	1,217
			21 – 30 Arası Katıldı	141	2,14	1,263
			31 – 40 Arası Katıldı	42	2,17	1,167
			41 – 50 Arası Katıldı	26	2,12	0,952
			51 ve Üzeri Katıldı	120	2,11	1,352
Konusunda uzman kişilerin sunum yapmış olması, mesleki eğitim çalışmalarından daha çok yararlanmamı sağlamıştır.	5	5	Hiç Katılmadım	97	3,62	1,278
			1 – 10 Arası Katıldı	550	4,25	0,925
			11 – 20 Arası Katıldı	236	4,34	0,086
			21 – 30 Arası Katıldı	140	4,44	0,842
			31 – 40 Arası Katıldı	42	4,57	0,801
			41 – 50 Arası Katıldı	26	4,35	0,936
			51 ve Üzeri Katıldı	120	4,56	0,765

(*) Ortanca

Bununla birlikte araştırmaya katılan meslek mensuplarının, “*Mesleki eğitim çalışmalarından haberdar olmadığım için bu çalışmalara katılamıyorum*” olumsuz

yönlü ifadeye ilişkin görüşleri ($\bar{x}=2,11-2,54$) aralığında gerçekleşmiştir. Bu ifadeyle ilgili ortanca 2, mod ise 1'dir. *“Konusunda uzman kişilerin sunum yapmış olması, mesleki eğitim çalışmalarından daha çok yararlanmamı sağlamıştır”* ifadesine ilişkin görüşleri ($\bar{x}=3,62-4,57$) aralığında gerçekleşmiştir. Bu da sunum yapan kişinin konusunda uzman olmasının eğitim çalışmasının etkinliğini artıran önemli bir faktör olduğunu göstermektedir.

3.10.12.2. Eğitim Çalışmasına Katılma Sıklığına Göre Eğitim Çalışmalarında Kullanılan Araçların Etkinliğine Yönelik Frekans Analizi

Tablo 55'de görüldüğü gibi, muhasebe meslek mensuplarının, sürekli mesleki eğitim çalışmalarının etkinliğine ilişkin görüşleri, Eğitim Çalışmasında Kullanılan Araçların Etkinliği alt boyutunda eğitim çalışmalarına katılma sayısı değişkenine göre irdelendiğinde; *“Mesleki gelişmelerin izlenebileceği web sitesi ve e-posta hizmetlerinin sunulması, meslek mensuplarının bilgi ihtiyacının karşılanmasına katkı sağlamaktadır /sağlayacaktır”* ifadesine ilişkin görüşlerinin ($\bar{x}=4,38 - 4,68$) oldukça yüksek çıkmıştır. Bu ifadeyle ilgili hem ortanca hem de mod 5'dir.

“Mesleki kurs, toplantı, konferans, seminer, sempozyum vb. eğitim programlarına katılarak, mesleki bilgi ihtiyacımı karşılayabilmekteyim” ifadesine ilişkin; hiç eğitim çalışmasına katılmadığını belirten gruba dahil meslek mensuplarının görüşlerinin ($\bar{x}=2,71$) düşük olduğu, eğitim çalışmasına katıldığını belirten diğer 6 gruba dahil meslek mensuplarının görüşleri ($\bar{x}=3,46 - 4,33$) aralığında gerçekleşmiştir. Bu ifadeyle ilgili ortalama, meslek mensuplarının eğitim çalışmasına katılma sıklığının arttığı oranda yükseldiği görülmektedir. Bu ifadeyle ilgili ortanca 4, mod ise 3'dür. *“İnternet ortamında düzenlenecek mesleki uzaktan eğitim programları, mesleki bilgi ihtiyacımızın karşılanmasında bize katkı sağlayacaktır”* ifadesine ilişkin görüşler ($\bar{x}=3,65- 4,04$) aralığında gerçekleşmiştir. Bu ifadeyle ilgili ortanca 4, mod ise 5'dir. *“Düzenli olarak zorunlu hizmet içi eğitim programlarına tabi tutulmamız; bizi mesleki uygulamalarımızda daha da başarılı kılacaktır”* ifadesine ilişkin; hiç eğitim çalışmalarına katılmadığını belirten gruba dahil meslek mensuplarının görüşlerine ($\bar{x}=3,44$) göre eğitim çalışmasına katıldığını belirten diğer 6 gruba dahil meslek mensuplarının görüşlerinin ($\bar{x}=3,86 - 4,28$) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 55. Eğitim çalışmasına katılma sıklığına göre eğitim çalışmalarında kullanılan araçların etkinliğine yönelik frekans analizi

G- Eğitim Çalışmalarında Kullanılan Araçlar	O*	Mod	Eğitime Katılma	N	\bar{X}	Sd. Sp.
Gerektiğinde meslektaşlarıma danışarak, mesleki bilgi ihtiyacımı karşılayabilmekteyim.	4	5	Hiç Katılmadım	102	3,86	1,126
			1 – 10 Arası Katıldı	560	3,90	1,113
			11 – 20 Arası Katıldı	239	3,87	1,010
			21 – 30 Arası Katıldı	141	3,84	1,136
			31 – 40 Arası Katıldı	42	4,07	0,997
			41 – 50 Arası Katıldı	26	4,23	1,142
Mesleki gelişmelerin izlenebileceği web sitesi ve e-posta hizmetlerinin sunulması, meslek mensuplarının bilgi ihtiyacının karşılanmasına katkı sağlamaktadır /sağlayacaktır.	5	5	Hiç Katılmadım	102	4,62	0,732
			1 – 10 Arası Katıldı	560	4,56	0,722
			11 – 20 Arası Katıldı	239	4,51	0,733
			21 – 30 Arası Katıldı	141	4,57	0,729
			31 – 40 Arası Katıldı	42	4,38	0,854
			41 – 50 Arası Katıldı	26	4,54	0,811
Mesleki kurs, toplantı, konferans, seminer, sempozyum vb. eğitim programlarına katılarak, mesleki bilgi ihtiyacımı karşılayabilmekteyim.	4	3	Hiç Katılmadım	102	2,71	1,255
			1 – 10 Arası Katıldı	560	3,46	1,144
			11 – 20 Arası Katıldı	239	3,76	0,944
			21 – 30 Arası Katıldı	141	3,99	0,956
			31 – 40 Arası Katıldı	42	3,93	0,894
			41 – 50 Arası Katıldı	26	4,19	0,849
İnternet ortamında düzenlenecek mesleki uzaktan eğitim programları, mesleki bilgi ihtiyacımızın karşılanmasında bize katkı sağlayacaktır.	4	5	Hiç Katılmadım	102	4,02	1,177
			1 – 10 Arası Katıldı	560	4,01	1,111
			11 – 20 Arası Katıldı	239	4,01	1,039
			21 – 30 Arası Katıldı	141	3,92	1,141
			31 – 40 Arası Katıldı	42	3,90	1,185
			41 – 50 Arası Katıldı	26	3,65	1,441
Düzenli olarak zorunlu hizmet içi eğitim programlarına tabi tutulmamız; bizi mesleki uygulamalarımızda daha da başarılı kılacaktır.	4	5	Hiç Katılmadım	102	3,44	1,466
			1 – 10 Arası Katıldı	560	3,86	1,220
			11 – 20 Arası Katıldı	239	4,09	1,119
			21 – 30 Arası Katıldı	141	4,11	1,211
			31 – 40 Arası Katıldı	42	4,26	0,964
			41 – 50 Arası Katıldı	26	4,23	1,243
51 ve Üzeri Katıldı	120	4,28	1,069			

(*) Ortanca

Düzenli olarak zorunlu eğitim programlarının düzenlenmesiyle ilgili ifadeye, eğitim çalışmasına katılma sıklığı arttığı oranda, meslek mensuplarının bu ifadeye katılma konusundaki görüşlerinin yükseldiği görülmektedir. Bu ifadeyle ilgili ortanca 4, mod ise 5'dir.

3.10.12.3. Eğitim Çalışmasına Katılma Sıklığına Göre Katılım Amacına Yönelik Frekans Analizi

Tablo 56'da görüldüğü gibi, muhasebe meslek mensuplarının, sürekli mesleki eğitim çalışmalarının etkinliğine ilişkin görüşleri, Eğitim Çalışmasına Katılma Amacı alt boyutunda eğitim çalışmalarına katılma sayısı değişkenine göre irdelendiğinde;

“Mesleğe giriş stajı, benim için gereksiz bir zaman kaybına neden olmuştur” olumsuz yönlü ifadeye ilişkin görüşleri $\bar{x}=1,92 - 2,71$ aralığında gerçekleşmiştir. Bu ifadeyle ilgili ortanca 2, mod ise 1’dir. Olumsuz yönlü bu ifadeye, eğitim çalışmasına daha çok kez katılmış bulunan meslek mensupları, daha net “hayır” derken; meslek mensuplarının eğitim çalışmasına katılma sayısı azaldığı oranda ortalamanın 2,71’e kadar yükseldiği, yani bu görüşe kısmen de olsa katıldıkları görülmektedirler. “Mesleki görevlerimi yapabilmek için, öğretim hayatım boyunca ve mesleğe giriş stajım süresince öğrendiklerim bana yeterlidir; ayrıca bir mesleki eğitimi gerekli görmüyorum” ifadesine ilişkin meslek mensuplarının görüşleri $\bar{x}=1,60 - 2,23$ aralığında gerçekleşmiştir. Bu ifadeyle ilgili hem mod hem de ortanca 1 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 56. Eğitim çalışmasına katılım sıklığına göre katılım amacına yönelik frekans analizi

H- Eğitim Çalışmasına Katılma Amacı	O*	Mod	Eğitime Katılma	N	\bar{X}	Std. Sap.
Mesleğe giriş stajı, benim için gereksiz bir zaman kaybına neden olmuştur.	2	1	Hiç Katılmadım	102	2,71	1,596
			1 – 10 Arası Katıldı	560	2,56	1,593
			11 – 20 Arası Katıldı	239	2,28	1,420
			21 – 30 Arası Katıldı	141	2,18	1,480
			31 – 40 Arası Katıldı	42	2,50	1,612
			41 – 50 Arası Katıldı	26	1,92	1,294
Mesleki görevlerimi yapabilmek için, öğretim hayatım boyunca ve mesleğe giriş stajım süresince öğrendiklerim bana yeterlidir; ayrıca bir mesleki eğitimi gerekli görmüyorum.	1	1	Hiç Katılmadım	102	2,23	1,469
			1 – 10 Arası Katıldı	560	1,73	1,151
			11 – 20 Arası Katıldı	239	1,74	1,134
			21 – 30 Arası Katıldı	141	1,64	1,142
			31 – 40 Arası Katıldı	42	2,05	1,378
			41 – 50 Arası Katıldı	26	1,85	1,223
Mesleki eğitim çalışmalarına katılarak, günün şartlarına göre mesleki açıdan kendimi geliştirmeyi ve mesleğimi sorun yaşamadan icra etmeyi hedeflemekteyim.	5	5	Hiç Katılmadım	102	3,88	1,284
			1 – 10 Arası Katıldı	560	4,30	0,909
			11 – 20 Arası Katıldı	239	4,41	0,884
			21 – 30 Arası Katıldı	141	4,49	0,842
			31 – 40 Arası Katıldı	42	4,67	0,570
			41 – 50 Arası Katıldı	26	4,35	1,018
51 ve Üzeri Katıldı	120	4,63	0,734			

(*) Ortanca

Bir önceki ifadeye göre bu ifadeye çok daha fazla sayıda meslek mensubunun “hayır” dediği görülmektedir. “Mesleki eğitim çalışmalarına katılarak, günün şartlarına göre mesleki açıdan kendimi geliştirmeyi ve mesleğimi sorun yaşamadan icra etmeyi hedeflemekteyim” ifadesine ilişkin meslek mensuplarının görüşleri $\bar{x}=3,88 - 4,67$ aralığında gerçekleşmiştir. Bu ifadeyle ilgili hem ortanca hem de mod 5’dir. Ancak,

özellikle eğitim çalışmasına katılma sayısı azaldığı oranda bu ifadeye ilişkin ortalamanın 3,88'e kadar düştüğü görülmektedir.

3.10.12.4. Eğitim Çalışmasına Katılma Sıklığına Göre Öğretim Yöntemlerinin Etkinliğine Yönelik Frekans Analizi

Tablo 57'de görüldüğü gibi, muhasebe meslek mensuplarının, sürekli mesleki eğitim çalışmalarının etkinliğine ilişkin görüşleri, Eğitim Çalışmasında Uygulanan Öğretim Yöntemleri alt boyutunda eğitim çalışmalarına katılma sayısı değişkenine göre irdelendiğinde; *“Öğrenmek istediğim bir konuyu arkadaşlarımla tartışarak (konuşarak) daha iyi öğrenirim”* ifadesine ilişkin görüşler $\bar{x}=3,92-4,09$ aralığında gerçekleşmiştir. Bu ifadeyle ilgili ortanca 4, mod ise 5'dir. Bu durum söz konusu ifadeyle ilgili tüm gruptaki meslek mensuplarının görüşlerinin genelde birbirine yakın olduğunu göstermektedir. *“Mesleki bir konuda “örnek olay” çalışması yapmam, daha iyi öğrenmemi sağlar”* ifadesine ilişkin görüşler $\bar{x}=4,24 - 4,50$ aralığında gerçekleşmiştir. Bu ifadeyle ilgili hem ortanca hem de mod 5'dir. Bir önceki ifadeye göre bu ifadeye çok daha fazla sayıda meslek mensubunun daha kesin olarak “evet” dediği görülmektedir. *“Bir konunun eğitmen tarafından anlatılması, kolay anlamamı sağlar”* ifadesine ilişkin görüşler $\bar{x}=3,88 - 4,27$ aralığında gerçekleşmiştir. Bu ifadeyle ilgili ortanca 4, mod ise 5'dir. *“Soru-cevap yönteminin de kullanılması, mesleki uygulama konusunda yaşadığım sorunların çözümüne katkı sağlamaktadır/ sağlayacaktır”* ifadesine ilişkin görüşler $\bar{x}= 4,13 - 4,54$ aralığında gerçekleşmiştir. Bu ifadeyle ilgili ortanca 4, mod ise 5'dir. *“Problem çözümü yöntemiyle çalışıp öğrendiklerim daha kalıcı olmaktadır”* ifadesine ilişkin görüşler $\bar{x}= 4,32-4,60$ aralığında gerçekleşmiştir. Bu ifadeyle ilgili hem ortanca hem de mod 5'dir. *“Bireysel” olarak çalıştığım bir konuyu daha iyi öğrenmekteyim”* ifadesine ilişkin görüşler $\bar{x}= 3,37 - 3,65$ aralığında gerçekleşmiştir. Bu ifadeyle ilgili hem ortanca hem de mod 3'dür. Bu konu ile ilgili meslek mensuplarının genelde isteksiz oldukları; ihtiyaç duydukları mesleki eğitimin daha ziyade bir organizasyon tarafından verilmesinin, daha faydalı olacağı anlaşılmaktadır. Bu konuda ilgili kurum ve kuruluşlara büyük görev düştüğü anlaşılmaktadır. *“Gösterip-yaptırma yöntemi ile çalıştığım bir konuyu daha iyi*

anlamaktayım” ifadesine ilişkin görüşler $\bar{x} = 3,92 - 4,07$ aralığında gerçekleşmiştir. Bu ifadeyle ilgili ortanca 4, mod ise 5’dir.

Tablo 57. Eğitim çalışmasına katılım sıklığına göre öğretim yöntemlerinin etkinliğine yönelik frekans analizi

I- Eğit. Çalışmal Uygulanan Öğretim Yöntemleri	O*	Mod	Eğitime Katılma	N	\bar{X}	Sd. Sp.
Öğrenmek istediğim bir konuyu arkadaşlarımla tartışarak (konuşarak) daha iyi öğrenirim.	4	5	Hiç Katılmadım	102	4,09	1,091
			1 – 10 Arası Katıldı	560	4,06	0,996
			11 – 20 Arası Katıldı	238	4,06	0,957
			21 – 30 Arası Katıldı	141	4,09	0,955
			31 – 40 Arası Katıldı	42	3,98	1,070
			41 – 50 Arası Katıldı	26	3,92	1,230
Mesleki bir konuda “örnek olay” çalışması yapmam, daha iyi öğrenmemi sağlar.	5	5	Hiç Katılmadım	102	4,28	0,948
			1 – 10 Arası Katıldı	560	4,41	0,786
			11 – 20 Arası Katıldı	239	4,34	0,850
			21 – 30 Arası Katıldı	141	4,42	0,846
			31 – 40 Arası Katıldı	42	4,24	0,878
			41 – 50 Arası Katıldı	26	4,50	0,812
Bir konunun eğitmen tarafından anlatılması, kolay anlamamı sağlar.	4	5	Hiç Katılmadım	102	3,88	1,102
			1 – 10 Arası Katıldı	560	4,07	0,931
			11 – 20 Arası Katıldı	239	4,14	0,856
			21 – 30 Arası Katıldı	141	4,15	0,861
			31 – 40 Arası Katıldı	42	4,21	0,782
			41 – 50 Arası Katıldı	26	4,27	0,874
Soru-cevap yönteminin de kullanılması, mesleki uygulama konusunda yaşadığım sorunların çözümüne katkı sağlamaktadır/ sağlayacaktır.	4	5	Hiç Katılmadım	102	4,13	0,982
			1 – 10 Arası Katıldı	560	4,24	0,836
			11 – 20 Arası Katıldı	239	4,30	0,869
			21 – 30 Arası Katıldı	141	4,30	0,772
			31 – 40 Arası Katıldı	42	4,29	0,891
			41 – 50 Arası Katıldı	26	4,54	0,706
“Problem çözümü” yöntemiyle çalışıp öğrendiklerim daha kalıcı olmaktadır.	5	5	Hiç Katılmadım	102	4,40	0,915
			1 – 10 Arası Katıldı	560	4,32	0,836
			11 – 20 Arası Katıldı	239	4,33	0,945
			21 – 30 Arası Katıldı	141	4,39	0,725
			31 – 40 Arası Katıldı	42	4,60	0,544
			41 – 50 Arası Katıldı	26	4,38	0,941
“Bireysel” olarak çalıştığım bir konuyu daha iyi öğrenmekteyim.	3	3	Hiç Katılmadım	102	3,54	1,183
			1 – 10 Arası Katıldı	560	3,50	1,101
			11 – 20 Arası Katıldı	238	3,37	1,124
			21 – 30 Arası Katıldı	141	3,60	1,055
			31 – 40 Arası Katıldı	42	3,60	0,964
			41 – 50 Arası Katıldı	26	3,65	1,231
“Gösterip – yaptırma” yöntemi ile çalıştığım bir konuyu daha iyi anlamaktayım.	4	5	Hiç Katılmadım	97	4,00	1,053
			1 – 10 Arası Katıldı	550	4,07	0,951
			11 – 20 Arası Katıldı	236	4,03	1,043
			21 – 30 Arası Katıldı	140	4,00	1,062
			31 – 40 Arası Katıldı	42	3,95	0,936
			41 – 50 Arası Katıldı	26	3,92	1,262
51 ve Üzeri Katıldı	120	4,07	0,923			

(*) Ortanca

Genelde öğretim yöntemleriyle ilgili meslek mensuplarının görüşleri “olumlu” olarak gerçekleşmiştir. Bireysel olarak çalışmayla ilgili görüşlerinde ise diğer öğretim yöntemlerine kıyasla genelde isteksiz oldukları; ihtiyaç duydukları mesleki eğitimin daha ziyade bir organizasyon tarafından verilmesinin, daha faydalı olacağı anlaşılmaktadır. Bu konuda ilgili kurum ve kuruluşlara büyük görev düştüğü görülmektedir.

3.10.13. Eğitim Çalışmasına Katılım Sıklığına Göre Mesleki Yetkin Sorunlarına Yönelik One Way Anova Analizi

Uygulamada ikiden fazla grubun karşılaştırılabilmesi gerekebilmektedir. Örneğin bir pazarlama müdürü mamullerinin kullanıcılarını az, orta ve yoğun kullanıcılar şeklinde sınıflandırarak her bir grubun satın alma davranışlarını araştırmak ve üç grup tüketicinin mamule karşı tutumlarını incelemek istemektedir. Bu gibi durumlarda uygun test ANOVA (Analysls of Variance) testidir (Altunışık ve diğ., 2007:182).

Bu araştırmanın veri setinde eğitim çalışmalarına katılma sayısı yedi alt gruba ayrılmıştır. Farklılıkları incelenecek grup sayısı ikiden fazla olmasından dolayı, bu başlık altında One Way ANOVA analizi uygun olacaktır. %95 güven aralığında eğitim çalışmalarına katılma sayısına göre oluşturulan gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıkların bulunup-bulunmadığının belirlenmesine yönelik One Way ANOVA test sonuçları değerlendirilecektir. Bu tekniğe göre gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı farklılığın olabilmesi için, Sig. Sütunundaki sayısal değer 0,05'ten küçük olması gerekmektedir (Altunışık ve Diğ., 2007:182-184).

Bu analizde muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda karşılaştıkları mesleki yetkinlik sorunlarının eğitim çalışmasına katılma sıklığına göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediği test edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 58 incelendiğinde, muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunlarına ilişkin görüşleri, B- Grubu - Mesleki Yetkinlik Sorunları düzeyinde eğitim çalışmalarına katılma sayısı değişkenine göre bu bölümde yer alan ifadelerin toplamıyla ilgili Sig. (0,765) > 0,05 olarak çıkmış olması, eğitim çalışmasına katılma sayısına göre oluşmuş meslek mensubu grupların genel olarak

mesleki uygulamalarda yaşadıkları sorunlarla ilgili ifadelere katılımları açısından, aralarında istatistiki olarak anlamlı farklılıkların bulunmadığını göstermektedir.

Tablo 58. Eğitim çalışmasına katılım sıklığına göre mesleki yetkinlik sorunlarına yönelik One Way Anova analizi

İfadeler	Gruplar	Karel Topl.	Serb. Der.	Kare Ort.	F	Sig.
B grubu - Mesleki Yetkinlik Sorunları	Gruplar Arası	1,652	6	0,275	0,557	0,765
	Gruplar İçi	571,608	1156	0,494		
	Toplam	573,260	1162			
Muhasebe mesleği uygulamalarıyla ilgili mevzuatın sık sık değişmesinden dolayı ortaya çıkan mesleki bilgi ihtiyacımı karşılamakta güçlük çekmekteyim.	Gruplar Arası	11,125	6	1,854	1,255	0,276
	Gruplar İçi	1807,561	1223	1,478		
	Toplam	1818,687	1229			
Mesleki uygulamalarla ilgili bazı yasal düzenlemelerin tam anlaşılır olmaması, mesleğimi icra ederken zorluk çekmeme neden olmaktadır.	Gruplar Arası	6,742	6	1,124	0,829	0,547
	Gruplar İçi	1657,232	1223	1,355		
	Toplam	1663,975	1229			
Mesleki uygulama sahamızın çok geniş olmasına bağlı olarak birçok uzmanlık alanında bilgi sahibi olma zorunluluğu, mesleğimi icra ederken zorlanmama neden olmaktadır.	Gruplar Arası	15,014	6	2,502	1,945	0,071
	Gruplar İçi	1573,178	1223	1,286		
	Toplam	1588,192	1229			
Fakülte öğrenciliğim döneminde mesleğimle ilgili aldığım derslerin sayısının az olması, geçmişte “mesleki yeterlilik” sorunları yaşamama neden olmuştur.	Gruplar Arası	15,010	6	2,502	1,329	0,241
	Gruplar İçi	2175,876	1156	1,882		
	Toplam	2190,886	1162			
Mesleki yayınlara kolaylıkla ulaşarak gerekli bilgi ihtiyacımı karşılayabilmekteyim.	Gruplar Arası	25,688	6	4,281	4,224	0,000
	Gruplar İçi	1239,516	1223	1,014		
	Toplam	1265,204	1229			
Meslek mensupları ile akademik çevre arasındaki mesleki iletişimin yetersiz olması, üniversitelerin bilgi birikiminden yararlanmamızı engellemektedir.	Gruplar Arası	4,201	6	0,700	0,529	0,787
	Gruplar İçi	1619,884	1223	1,325		
	Toplam	1624,085	1229			

Tablo 58’de yer alan her bir ifade tek tek incelendiğinde; “*Muhasebe mesleği uygulamalarıyla ilgili mevzuatın sık sık değişmesinden dolayı ortaya çıkan mesleki bilgi ihtiyacımı karşılamakta güçlük çekmekteyim*” ifadesine ilişkin Sig. (0,276) > 0,05 olması, “*Mesleki uygulamalarla ilgili bazı yasal düzenlemelerin tam anlaşılır olmaması, mesleğimi icra ederken zorluk çekmeme neden olmaktadır*” ifadesine ilişkin Sig. (0,547) > 0,05 olması, “*Mesleki uygulama sahamızın çok geniş olmasına bağlı olarak birçok uzmanlık alanında bilgi sahibi olma zorunluluğu, mesleğimi icra ederken zorlanmama neden olmaktadır*” ifadesine ilişkin Sig. (0,071) > 0,05 olması, “*Fakülte öğrenciliğim döneminde mesleğimle ilgili aldığım derslerin sayısının az olması, geçmişte “mesleki yeterlilik” sorunları yaşamama neden olmuştur*” ifadesine ilişkin Sig. (0,241) > 0,05 olması ve “*Meslek mensupları ile akademik çevre arasındaki mesleki iletişimin yetersiz olması, üniversitelerin bilgi birikiminden yararlanmamızı*”

engellemektedir” ifadesine ilişkin Sig. (0,787) > 0,05 olması, eğitim çalışmasına katılma sayısına göre oluşmuş meslek mensubu grupların genel olarak mesleki uygulamalarda yaşadıkları sorunlarla ilgili ifadelerle ilişkin görüşleri bakımından, aralarında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı söylenebilir. “*Mesleki yayınlara kolaylıkla ulaşarak gerekli bilgi ihtiyacımı karşılayabilmekteyim*” ifadesine ilişkin Sig. (0,000) < 0,05 olması, eğitim çalışmasına katılma sayısına göre oluşmuş meslek mensubu grupların genel olarak bu ifadeye ilişkin görüşleri bakımından, aralarında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunduğu söylenebilir.

3.10.14. Eğitim Çalışmasına Katılım Sıklığına Göre Mesleki Yetkinliklerine Yönelik One Way Anova Analizi

Bu analizde muhasebe meslek mensuplarının mesleki yetkinlik düzeyleri ile ilgili ifadelerle katılımlarında sürekli eğitim çalışmalarına göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediği One Way ANOVA ile test edilmeye çalışılmıştır. Meslek mensuplarının eğitim çalışmalarına katılma sıklığına göre mesleki yetkinliklerine yönelik ifadelerle katılımlarının, gruplar arası ve grup içi olmak üzere, karelerin toplamı, serbestlik derecesi, karelerin ortalaması, F ve Sig. değerleri 59, 60 ve 61 nolu tablolarda verilmiştir.

3.10.14.1. Eğitim Çalışmasına Katılım Sıklığına Göre Mesleki Bilgi Düzeyine Yönelik One Way Anova Analizi

Tablo 59 incelendiğinde, muhasebe meslek mensuplarının eğitim çalışmasına katılma sıklığına göre mesleki bilgi düzeylerine yönelik 9 ifadeden 5’ine katılımlarında istatistiki olarak anlamlı farklılıkların olduğu, kalan 4’ünde ise anlamlı farklılıkların bulunmadığı görülmektedir.

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda sahip oldukları mesleki yetkinlik düzeylerine ilişkin görüşleri, Mesleki Uygulamalarla İlgili Bilgi Düzeyleri alt boyutunda eğitim çalışmalarına katılma sayısı değişkenine göre yapılan analizde Sig.(0,098) > 0,05 olması, eğitim çalışmasına katılım sıklığına göre oluşan gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir.

Tablo 59. Eğitim çalışmasına katılım sıklığına göre mesleki bilgi düzeyine yönelik One Way Anova analizi

İfadeler	Gruplar	Karel Topl.	Serb. Der.	Kare Ort.	F	Sig.
C grubu – Mesleki Bilgi Düzeyi	Gruplar Arası	2,121	6	0,354	1,787	0,098
	Gruplar İçi	241,902	1223	0,198		
	Toplam	244,023	1229	---		
Muhasebe belgelerindeki mali verilere göre, TDHP'na uygun olarak muhasebe kayıtlarını yapabilmekteyim.	Gruplar Arası	2,184	6	0,364	0,793	0,575
	Gruplar İçi	561,364	1223	0,459		
	Toplam	563,548	1229	---		
Dış ticaret işlemleriyle ilgili muhasebe kayıtlarını yapmakta zorlanmaktayım.	Gruplar Arası	19,011	6	3,168	1,721	0,113
	Gruplar İçi	2252,205	1223	1,842		
	Toplam	2271,216	1229	---		
İnşaat taahhüt işleri yapan işletmelerin muhasebe defterlerini tutabilecek bilgiye sahibim.	Gruplar Arası	44,177	6	7,363	4,712	0,000
	Gruplar İçi	1910,877	1223	1,562		
	Toplam	1955,054	1229	---		
Dönem sonu işlemlerine ait muhasebe kayıtlarını yapmakta zorlanmaktayım.	Gruplar Arası	18,614	6	3,102	2,671	0,014
	Gruplar İçi	1420,365	1223	1,161		
	Toplam	1438,980	1229	---		
Üretim işletmelerinde ortaya çıkan mamul maliyetlerini hesaplayabilmekte ve bu tutarları ilgili maliyet hesaplarına kaydedebilmekteyim.	Gruplar Arası	29,281	6	4,880	3,966	0,001
	Gruplar İçi	1504,910	1223	1,231		
	Toplam	1534,192	1229	---		
Şirketlerin kuruluş, devir, tasfiye vb. işlemlerine ait muhasebe kayıtlarını yapabilmekteyim	Gruplar Arası	27,873	6	4,646	4,879	0,000
	Gruplar İçi	1164,423	1223	0,952		
	Toplam	1192,297	1229	---		
Bilanço ve gelir tablolarını hazırlayıp, bu tablolara ait kalemler arasında ilişkiler kurarak; işletmenin mali yapısı hakkında bilgi verebilecek analizler yapabilmekteyim.	Gruplar Arası	12,287	6	2,048	2,515	0,020
	Gruplar İçi	995,680	1223	0,814		
	Toplam	1007,967	1229	---		
TMS/TFRS karmaşık bir yapıya sahip oldukları için anlamakta zorlanıyor ve bu konularda bilgi ihtiyacı duyuyorum.	Gruplar Arası	6,182	6	1,030	0,738	0,619
	Gruplar İçi	1706,681	1223	1,395		
	Toplam	1712,863	1229	---		
Mesleğimle ilgili bazı mevzuat (vergi, sos. güv, mesleki vb. hukuk) konularında bilgi ihtiyacımın olması, mesleki uygulamalarda sorun yaşamama neden olmaktadır.	Gruplar Arası	19,250	6	3,208	2,068	0,054
	Gruplar İçi	1897,047	1223	1,551		
	Toplam	1916,297	1229	---		

Tablo 59'daki her bir ifade için tek tek yapılmış olan One Way ANOVA testi sonuçlarına göre muhasebe meslek mensuplarının sahip oldukları mesleki bilgi düzeylerine ilişkin görüşleri, eğitim çalışmalarına katılma sayısı değişkenine göre yapılan analizde; “İnşaat taahhüt işleri yapan işletmelerin muhasebe defterlerini tutabilecek bilgiye sahibim” alt boyutu için Sig. (0,000) < 0,05 olması, “Dönem sonu işlemlerine ait muhasebe kayıtlarını yapmakta zorlanmaktayım” alt boyutu için Sig. (0,014) < 0,05 olması, “Üretim işletmelerinde ortaya çıkan mamul maliyetlerini

hesaplayabilmekte ve bu tutarları ilgili maliyet hesaplarına kaydedebilmekteyim” alt boyutu için Sig. (0,001) < 0,05 olması, “*Şirketlerin kuruluş, devir, tasfiye vb. işlemlerine ait muhasebe kayıtlarını yapabilmekteyim*” alt boyutu için Sig. (0,000) < 0,05 olması ve “*Bilanço ve gelir tablolarını hazırlayıp, bu tablolara ait kalemler arasında ilişkiler kurarak; işletmenin mali yapısı hakkında bilgi verebilecek analizler yapabilmekteyim*” alt boyutu için Sig. (0,020) < 0,05 olması, eğitim çalışmasına katılma sıklığına göre oluşmuş meslek mensubu grupların genel olarak bu ifadelere ilişkin görüşleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıkların olduğunu göstermektedir. Muhasebe meslek mensuplarının sahip oldukları mesleki bilgi düzeylerine ilişkin görüşleri, eğitim çalışmalarına katılma sayısı değişkenine göre yapılan analizde; “*Muhasebe belgelerindeki mali verilere göre, TDHP’na uygun olarak muhasebe kayıtlarını yapabilmekteyim*” alt boyutu için Sig. (0,575) > 0,05 olması, “*Dış ticaret işlemleriyle ilgili muhasebe kayıtlarını yapmakta zorlanmaktayım*” alt boyutu için Sig. (0,113) > 0,05 olması, “*TMS/TFRS karmaşık bir yapıya sahip oldukları için anlamakta zorlanıyor ve bu konularda bilgi ihtiyacı duyuyorum*” alt boyutu için Sig. (0,619) > 0,05 olması ve “*Mesleğimle ilgili bazı mevzuat (vergi, sos. güv, mesleki vb. hukuk) konularında bilgi ihtiyacımın olması, mesleki uygulamalarda sorun yaşamama neden olmaktadır*” alt boyutu için Sig. (0,054) > 0,05 olması, eğitim çalışmasına katılma sıklığına göre oluşmuş meslek mensubu grupların genel olarak bu ifadelere ilişkin görüşleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıkların olmadığını göstermektedir.

3.10.14.2. Eğitim Çalışmasına Katılım Sıklığına Göre Mesleki Beceri Düzeyine Yönelik One Way Anova Analizi

Tablo 60 incelendiğinde, muhasebe meslek mensuplarının eğitim çalışmasına katılma sıklığına göre mesleki beceri düzeylerine yönelik 6 ifadeden 5’ine katılımlarında istatistiki olarak anlamlı farklılıkların olduğu, kalan 1’inde ise anlamlı bir farklılığın bulunmadığı görülmektedir.

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda sahip oldukları mesleki yetkinlik düzeylerine ilişkin görüşleri, Mesleki Uygulamalarla İlgili Beceri Düzeyleri alt boyutunda eğitim çalışmalarına katılma sayısı değişkenine göre yapılan analizde Sig.(0,001) < 0,05 olması, eğitim çalışmasına katılım sıklığına göre oluşan gruplar arasında istatistiki olarak bir farklılığın olduğunu göstermektedir.

Tablo 60. Eğitim çalışmasına katılım sıklığına göre mesleki beceri düzeyine yönelik One Way Anova analizi

İfadeler	Gruplar	Karel Topl.	Serb. Der.	Kare Ort.	F	Sig.
D grubu - Mesleki Beceri Düzeyi	Gruplar Arası	7,643	6	1,274	3,861	0,001
	Gruplar İçi	403,130	1222	0,330		
	Toplam	410,773	1228	---		
Mevzuat değişikliği ve diğer mesleki konularla ilgili eğitim almadan; kendi çabamla bilgi ihtiyacımı karşılayarak, mesleki görevlerimi yapıyor ve herhangi bir sorun yaşamıyorum.	Gruplar Arası	16,004	6	2,667	2,376	0,028
	Gruplar İçi	1373,102	1223	1,123		
	Toplam	1389,107	1229	---		
Mesleki uygulamalara yönelik olarak ortaya çıkan bir problemi doğru olarak tanımlayıp; çözümleyebilirim.	Gruplar Arası	11,550	6	1,925	2,732	0,012
	Gruplar İçi	861,851	1223	0,705		
	Toplam	873,402	1229	---		
Bir işletmenin belge, defter, mali tablolar vb. mali içerikli unsurlarını inceleyerek; muhasebe kayıtlarında hata ya da hile yapılıp - yapılmadığını anlayabilmekteyim.	Gruplar Arası	15,307	6	2,551	3,377	0,003
	Gruplar İçi	923,897	1223	0,755		
	Toplam	939,204	1229	---		
Bilgisayar ortamında mesleki uygulamalarla ilgili muhasebe paket programlarını kullanırken ve e-beyanname, vb. işlemleri yaparken zorlanmaktayım.	Gruplar Arası	7,945	6	1,324	0,982	0,436
	Gruplar İçi	1649,714	1223	1,349		
	Toplam	1657,659	1229	---		
Mesleki değişim ve gelişmelere kolayca uyum sağlayabilmekte ve herhangi bir mesleki sorun yaşamamaktayım.	Gruplar Arası	32,311	6	5,385	4,563	0,000
	Gruplar İçi	1442,236	1222	1,180		
	Toplam	1474,547	1228	---		
Mesleki görüş ve düşüncelerimi gerekli ortamlarda ifade eder, tartışır ve savunabilirim.	Gruplar Arası	19,370	6	3,228	3,689	0,001
	Gruplar İçi	1070,237	1223	0,875		
	Toplam	1089,607	1229	---		

Tablo 60'daki her bir ifade için tek tek yapılmış olan One Way ANOVA testi sonuçlarına göre muhasebe meslek mensuplarının sahip oldukları mesleki beceri düzeylerine ilişkin görüşleri, eğitim çalışmasına katılma sayısı değişkenine göre yapılan analizde; “*Mevzuat değişikliği ve diğer mesleki konularla ilgili eğitim almadan; kendi çabamla bilgi ihtiyacımı karşılayarak, mesleki görevlerimi yapıyor ve herhangi bir sorun yaşamıyorum*” alt boyutu için Sig. (0,028) < 0,05 olması, “*Mesleki uygulamalara yönelik olarak ortaya çıkan bir problemi doğru olarak tanımlayıp; çözümleyebilirim*” alt boyutu için Sig. (0,012) < 0,05 olması, “*Bir işletmenin belge, defter, mali tablolar vb. mali içerikli unsurlarını inceleyerek; muhasebe kayıtlarında hata ya da hile yapılıp - yapılmadığını anlayabilmekteyim*” alt boyutu için Sig. (0,003) < 0,05 olması, “*Mesleki değişim ve gelişmelere kolayca uyum sağlayabilmekte ve herhangi bir mesleki sorun yaşamamaktayım*” alt boyutu için Sig. (0,000) < 0,05 olması ve “*Mesleki görüş ve düşüncelerimi gerekli ortamlarda ifade eder, tartışır ve savunabilirim*” alt boyutu için Sig. (0,001) < 0,05 olması, eğitim çalışmasına katılma

sıklığına göre oluşmuş meslek mensubu grupların genel olarak bu ifadelere ilişkin görüşleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıkların olduğunu göstermektedir. Muhasebe meslek mensuplarının sahip oldukları mesleki beceri düzeylerine ilişkin görüşleri, eğitim çalışmalarına katılma sayısı değişkenine göre yapılan analizde; *“Bilgisayar ortamında mesleki uygulamalarla ilgili muhasebe paket programlarını kullanırken ve e-beyanname, vb. işlemleri yaparken zorlanmaktayım”* alt boyutu için Sig. (0,436) > 0,05 olması, eğitim çalışmasına katılma sıklığına göre oluşmuş meslek mensubu grupların genel olarak bu ifadeye ilişkin görüşleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir.

3.10.14.3. Eğitim Çalışmasına Katılım Sıklığına Göre Mesleki Değerler, Etik ve Tutumlara Duyarlılık Düzeyine Yönelik One Way Anova Analizi

Tablo 61 incelendiğinde, muhasebe meslek mensuplarının eğitim çalışmasına katılma sıklığına göre mesleki değerler, etik ve tutum düzeylerine yönelik 6 ifadeden 3'üne katılımlarında istatistiki olarak anlamlı farklılıkların olduğu, diğer 3'ünde ise anlamlı farklılıkların bulunmadığı tespit edilmiştir.

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda sahip oldukları mesleki yetkinlik düzeylerine ilişkin görüşleri, Mesleki Uygulamalarla İlgili Mesleki Değerler, Etik ve Tutumlara Duyarlılık Düzeyleri alt boyutunda eğitim çalışmalarına katılma sayısı değişkenine göre yapılan analizde Sig.(0,358) > 0,05 olması, eğitim çalışmasına katılma sıklığına göre oluşan gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir.

Tablo 61'deki her bir ifade için tek tek yapılmış olan One Way ANOVA testi sonuçlarına göre muhasebe meslek mensuplarının sahip oldukları mesleki değerler, etik ve tutumlara duyarlılık düzeylerine ilişkin görüşleri, eğitim çalışmasına katılma sayısı değişkenine göre yapılan analizde; *“Mesleki uygulamalarla ilgili, mesleki değerler ve etik kurallara uygun hareket etmekteyim”* alt boyutu için Sig. (0,019) < 0,05 olması, *“Meslek mensuplarının, müşterinin talebi doğrultusunda mali tablolarda değişiklik yapmasında herhangi bir sakınca görmüyorum”* alt boyutu için Sig. (0,023) < 0,05 olması ve *“Yükseköğretimde “etik eğitimi” ile ilgili derslerin de okutulması, mesleki etik değerlere daha bağlı meslek mensubu yetiştirilmesine katkı sağlayacaktır”* alt

boyutu için Sig. (0,022) < 0,05 olması, eğitim çalışmasına katılma sıklığına göre oluşmuş meslek mensubu gruplarının genel olarak bu ifadelere ilişkin görüşleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıkların olduğunu göstermektedir.

Tablo 61. Eğitim çalışmasına katılım sıklığına göre mesleki değerler, etik ve tutumlara duyarlılık düzeyine yönelik One Way Anova analizi

İfadeler	Gruplar	Karel Topl.	Serb. Der.	Kare Ort.	F	Sig.
E grubu –Mesleki Değerler, Etik İlkeler ve Tutumlara Duyarlılık Düzeyi	Gruplar Arası	1,028	6	0,171	1,103	0,358
	Gruplar İçi	189,971	1223	0,155		
	Toplam	190,999	1229	---		
Mesleki uygulamalarla ilgili, mesleki değerler ve etik kurallara uygun hareket etmekteyim.	Gruplar Arası	5,250	6	0,875	2,529	0,019
	Gruplar İçi	423,076	1223	0,346		
	Toplam	428,326	1229	---		
Meslek mensuplarının, müşterinin talebi doğrultusunda mali tablolarda değişiklik yapmasında herhangi bir sakınca görmüyorum.	Gruplar Arası	17,880	6	2,980	2,456	0,023
	Gruplar İçi	1483,812	1223	1,213		
	Toplam	1501,692	1229	---		
Müşterilerime ait gizli bilgileri yasal zorunluluk dışında, üçüncü kişilere açıklamam.	Gruplar Arası	1,418	6	0,236	0,995	0,427
	Gruplar İçi	290,469	1223	0,238		
	Toplam	291,887	1229	---		
Meslek mensupları, mesleki etik kurallara her zaman uygun hareket etmemektedirler.	Gruplar Arası	3,325	6	0,554	0,406	0,875
	Gruplar İçi	1668,139	1223	1,364		
	Toplam	1671,463	1229	---		
Mesleki görevlerimi; ilgili yasalara, mesleki ilke ve standartlara uygun olarak yerine getirmek için gereken özen ve gayreti gösteririm.	Gruplar Arası	2,103	6	0,351	1,396	0,213
	Gruplar İçi	307,101	1223	0,251		
	Toplam	309,204	1229	---		
Yükseköğretimde “etik eğitimi” ile ilgili derslerin de okutulması, mesleki etik değerlere daha bağlı meslek mensubu yetiştirilmesine katkı sağlayacaktır.	Gruplar Arası	17,050	6	2,842	2,478	0,022
	Gruplar İçi	1402,515	1223	1,147		
	Toplam	1419,565	1229	---		

Muhasebe meslek mensuplarının sahip oldukları mesleki değerler, etik ve tutumlara duyarlılık düzeylerine ilişkin görüşleri, eğitim çalışmasına katılma sayısı değişkenine göre yapılan analizde; “*Müşterilerime ait gizli bilgileri yasal zorunluluk dışında, üçüncü kişilere açıklamam*” alt boyutu için Sig. (0,427) > 0,05 olması, “*Meslek mensupları, mesleki etik kurallara her zaman uygun hareket etmemektedirler*” alt boyutu için Sig. (0,875) > 0,05 olması ve “*Mesleki görevlerimi; ilgili yasalara, mesleki ilke ve standartlara uygun olarak yerine getirmek için gereken özen ve gayreti gösteririm*” alt boyutu için Sig. (0,213) > 0,05 olması, eğitim çalışmasına katılma sıklığına göre oluşmuş meslek mensubu gruplarının genel olarak bu ifadelere ilişkin görüşleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıkların olmadığını göstermektedir.

3.10.15. Eğitim Çalışmasına Katılım Sıklığına Göre Sürekli Mesleki Eğitim Programlarının Etkinliğine Yönelik One Way Anova Analizi

Bu analizde, ilgili kurum ve kuruluşlarca düzenlenen sürekli mesleki eğitim programlarının etkinliğiyle ilgili ifadelere, sürekli eğitim çalışmalarına katılma sayısına göre oluşmuş muhasebe meslek mensubu gruplarının görüşleri arasında anlamlı farklılıkların olup olmadığı One Way ANOVA ile test edilmeye çalışılmıştır. Meslek mensuplarının eğitim çalışmalarına katılma sıklığına göre mesleki eğitim çalışmalarının etkinliğine yönelik ifadelerin katılımlarının, gruplar arası ve grup içi olmak üzere, karelerin toplamı, serbestlik derecesi, karelerin ortalaması, F ve Sig. değerleri 62, 63, 64 ve 65 nolu tablolarda verilmiştir.

3.10.15.1. Eğitim Çalışmasına Katılım Sıklığına Göre Eğitim Programlarını Düzenleme Şartlarını Etkinleştirmeye Yönelik One Way Anova Analizi

Tablo 62’de, muhasebe meslek mensuplarının eğitim çalışmasına katılma sıklığına göre, sürekli mesleki eğitim çalışması düzenleme şartlarına yönelik 5 ifadenin tamamına katılımlarında istatistiki olarak anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 62. Eğitim çalışmasına katılım sıklığına göre eğitim programlarını düzenleme şartlarını etkinleştirmeye yönelik One Way Anova analizi

İfadeler	Gruplar	Karel Topl.	Serb. Der.	Kare Ort.	F	Sig.
F grubu-Eğitim Çalışması Düzenleme Şartları	Gruplar Arası	9,767	6	1,628	2,607	0,016
	Gruplar İçi	751,855	1204	0,624		
	Toplam	761,622	1210	---		
Düzenlenme zamanının uygun olmaması, eğitim çalışmalarına katılmamı zorlaştırmaktadır.	Gruplar Arası	29,750	6	4,958	3,971	0,001
	Gruplar İçi	1527,116	1223	1,249		
	Toplam	1556,866	1229	---		
Düzenlendiği yerin uzak olması, mesleki eğitim çalışmalarına katılmamı zorlaştırmaktadır.	Gruplar Arası	29,809	6	4,968	3,006	0,006
	Gruplar İçi	2021,508	1223	1,653		
	Toplam	2051,317	1229	---		
Katılım maliyetlerinin yüksek olması, eğitim çalışmalarına katılmamı zorlaştırmaktadır.	Gruplar Arası	36,824	6	6,137	3,128	0,005
	Gruplar İçi	2399,859	1223	1,962		
	Toplam	2436,683	1229	---		
Mesleki eğitim çalışmalarından haberdar olmadığım için bu çalışmalara katılamıyorum.	Gruplar Arası	22,800	6	3,800	2,456	0,023
	Gruplar İçi	1892,248	1223	1,547		
	Toplam	1915,048	1229	---		
Konusunda uzman kişilerin sunum yapmış olması, mesleki eğitim çalışmalarından daha çok yararlanmamı sağlamıştır.	Gruplar Arası	60,517	6	10,086	11,908	0,000
	Gruplar İçi	1019,765	1204	0,847		
	Toplam	1080,282	1210	---		

Muhasebe meslek mensuplarının, ilgili kurum ve kuruluşlarca düzenlenen sürekli mesleki eğitim programlarının etkinliğine ilişkin görüşleri, Sürekli Mesleki Eğitim Çalışması Düzenleme Şartları alt boyutunda eğitim çalışmalarına katılma sayısı değişkenine göre yapılan analizde Sig.(0,016) < 0,05 olması, eğitim çalışmasına katılım sıklığına göre oluşan gruplar arasında istatistiki olarak bir farklılığın olduğunu göstermektedir.

Tablo 62'deki her bir ifade için tek tek yapılmış olan One Way ANOVA testi sonuçlarına göre muhasebe meslek mensuplarının sürekli mesleki eğitim çalışması düzenlenme şartlarına ilişkin görüşleri, eğitim çalışmasına katılma sayısı değişkenine göre yapılan analizde; *“Düzenlenme zamanının uygun olmaması, eğitim çalışmalarına katılmamı zorlaştırmaktadır”* alt boyutu için Sig. (0,001) < 0,05 olması, *“Düzenlendiği yerin uzak olması, mesleki eğitim çalışmalarına katılmamı zorlaştırmaktadır”* alt boyutu için Sig. (0,006) < 0,05 olması, *“Katılım maliyetlerinin yüksek olması, eğitim çalışmalarına katılmamı zorlaştırmaktadır”* alt boyutu için Sig. (0,005) < 0,05 olması, *“Mesleki eğitim çalışmalarından haberdar olmadığım için bu çalışmalara katılmıyorum”* alt boyutu için Sig. (0,023) < 0,05 olması ve *“Konusunda uzman kişilerin sunum yapmış olması, mesleki eğitim çalışmalarından daha çok yararlanmamı sağlamıştır”* alt boyutu için Sig. (0,000) < 0,05 olması, eğitim çalışmasına katılma sıklığına göre oluşmuş meslek mensubu grupların genel olarak bu ifadelere ilişkin görüşleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıkların olduğunu göstermektedir.

3.10.15.2. Eğitim Çalışmasına Katılma Sıklığına Göre Eğitim Çalışmalarında Kullanılan Araçların Etkinliğine Yönelik One Way Anova Analizi

Tablo 63 incelendiğinde, muhasebe meslek mensuplarının eğitim çalışmasına katılma sıklığına göre eğitim çalışmasında kullanılan enstrümanların etkinliğine yönelik 5 ifadenin 2'sine katılımlarında istatistiki olarak anlamlı farklılıkların olduğu, diğer 3'ünde ise anlamlı farklılıkların bulunmadığı tespit edilmiştir. Aynı zamanda bu ifadelerin oluşturduğu G grubu düzeyinde, araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir.

Muhasebe meslek mensuplarının, ilgili kurum ve kuruluşlarca düzenlenen sürekli mesleki eğitim programlarının etkinliğine ilişkin görüşleri, Sürekli Mesleki Eğitim

Çalışmalarında Kullanılan Araçlar alt boyutunda eğitim çalışmalarına katılma sayısı değişkenine göre yapılan analizde Sig.(0,000) < 0,05 olması, eğitim çalışmasına katılım sıklığına göre oluşan gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olduğunu göstermektedir.

Tablo 63. Eğitim çalışmasına katılım sıklığına göre eğitim çalışmalarında kullanılan enstrümanların etkinliğine yönelik One Way Anova analizi

İfadeler	Gruplar	Karel Topl.	Serb Der	Kare Ort.	F	Sig.
G grubu-Eğitim Çalışmalarında Kullanılan Araçlar	Gruplar Arası	19,116	6	3,186	7,573	0,000
	Gruplar İçi	514,527	1223	0,421		
	Toplam	533,643	1229	---		
Gerektiğinde meslektaşlarıma danışarak, mesleki bilgi ihtiyacımı karşılayabilmekteyim.	Gruplar Arası	5,269	6	0,878	0,721	0,633
	Gruplar İçi	1490,218	1223	1,218		
	Toplam	1495,487	1229	---		
Mesleki gelişmelerin izlenebileceği web sitesi ve e-posta hizmetlerinin sunulması, meslek mensuplarının bilgi ihtiyacının karşılanmasına katkı sağlamaktadır /sağlayacaktır.	Gruplar Arası	4,238	6	0,706	1,366	0,225
	Gruplar İçi	632,316	1223	0,517		
	Toplam	636,554	1229	---		
Mesleki kurs, toplantı, konferans, seminer, sempozyum vb. eğitim programlarına katılarak, mesleki bilgi ihtiyacımı karşılayabilmekteyim.	Gruplar Arası	195,149	6	32,525	29,178	0,000
	Gruplar İçi	1363,277	1223	1,115		
	Toplam	1558,426	1229	---		
İnternet ortamında düzenlenecek mesleki uzaktan eğitim programları, mesleki bilgi ihtiyacımızın karşılanmasında bize katkı sağlayacaktır.	Gruplar Arası	4,587	6	0,764	0,620	0,714
	Gruplar İçi	1507,332	1223	1,232		
	Toplam	1511,919	1229	---		
Düzenli olarak zorunlu hizmet içi eğitim programlarına tabi tutulmamız; bizi mesleki uygulamalarımızda daha da başarılı kılacaktır.	Gruplar Arası	58,210	6	9,702	6,720	0,000
	Gruplar İçi	1765,757	1223	1,444		
	Toplam	1823,967	1229	---		

Tablo 63’deki her bir ifade için tek tek yapılmış olan One Way ANOVA testi sonuçlarına göre muhasebe meslek mensuplarının, sürekli mesleki eğitim çalışmalarında kullanılan enstrümanların etkinliğine ilişkin görüşleri, eğitim çalışmasına katılma sayısı değişkenine göre yapılan analizde; “*Mesleki kurs, toplantı, konferans, seminer, sempozyum vb. eğitim programlarına katılarak, mesleki bilgi ihtiyacımı karşılayabilmekteyim*” alt boyutu için Sig. (0,000) < 0,05 olması ve “*Düzenli olarak zorunlu hizmet içi eğitim programlarına tabi tutulmamız; bizi mesleki uygulamalarımızda daha da başarılı kılacaktır*” alt boyutu için Sig. (0,000) < 0,05 olması, eğitim çalışmasına katılma sıklığına göre oluşmuş meslek mensubu gruplarının genel olarak bu ifadelere ilişkin görüşleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıkların olduğunu göstermektedir.

Muhasebe meslek mensuplarının, sürekli mesleki eğitim çalışmalarında kullanılan enstrümanların etkinliğine ilişkin görüşleri, eğitim çalışmasına katılma sayısı değişkenine göre yapılan analizde; “*Gerektiğinde meslektaşlarıma danışarak, mesleki bilgi ihtiyacımı karşılayabilmekteyim*” alt boyutu için Sig. (0,633) > 0,05 olması, “*Mesleki gelişmelerin izlenebileceği web sitesi ve e-posta hizmetlerinin sunulması, meslek mensuplarının bilgi ihtiyacının karşılanmasına katkı sağlamaktadır /sağlayacaktır*” alt boyutu için Sig. (0,225) > 0 05 olması ve “*İnternet ortamında düzenlenecek mesleki uzaktan eğitim programları, mesleki bilgi ihtiyacımızın karşılanmasında bize katkı sağlayacaktır*” alt boyutu için Sig. (0,714) > 0,05 olması, eğitim çalışmasına katılma sıklığına göre oluşmuş meslek mensubu gruplarının genel olarak bu ifadelere ilişkin görüşleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıkların olmadığını göstermektedir.

3.10.15.3. Eğitim Çalışmasına Katılım Sıklığına Göre Katılım Amacına Yönelik One Way Anova Analizi

Tablo 64 incelendiğinde, muhasebe meslek mensuplarının eğitim çalışmasına katılma sıklığına göre bu çalışmalara katılma amacına yönelik 3 ifadeye ilişkin görüşlerinin tamamında istatistiki olarak anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. Fakat bu ifadelerin oluşturduğu H grubu düzeyinde araştırmaya katılanların görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir.

Tablo 64. Eğitim çalışmasına katılım sıklığına göre katılım amacına yönelik One Way Anova analizi

İfadeler	Gruplar	Karel Topl.	Serb Der	Kare Ort.	F	Sig.
H grub - Eğitim Çalışmasına Katılma Amacı	Gruplar Arası	6,486	6	1,081	1,906	0,077
	Gruplar İçi	693,433	1223	0,567		
	Toplam	699,918	1229	---		
Mesleğe giriş stajı, benim için gereksiz bir zaman kaybına neden olmuştur.	Gruplar Arası	64,414	6	10,736	4,607	0,000
	Gruplar İçi	2850,179	1223	2,330		
	Toplam	2914,593	1229	---		
Mesleki görevlerimi yapabilmek için, öğretim hayatım boyunca ve mesleğe giriş stajım süresince öğrendiklerim bana yeterlidir; ayrıca bir mesleki eğitimi gerekli görmüyorum.	Gruplar Arası	31,633	6	5,272	3,745	0,001
	Gruplar İçi	1721,571	1223	1,408		
	Toplam	1753,204	1229	---		
Mesleki eğitim çalışmalarına katılarak, günün şartlarına göre mesleki açıdan kendimi geliştirmeyi ve mesleğimi sorun yaşamadan icra etmeyi hedeflemekteyim.	Gruplar Arası	40,471	6	6,745	8,112	0,000
	Gruplar İçi	1016,979	1223	0,832		
	Toplam	1057,450	1229	---		

Muhasebe meslek mensuplarının, ilgili kurum ve kuruluşlarca düzenlenen sürekli mesleki eğitim programlarının etkinliğine ilişkin görüşleri, Sürekli Mesleki Eğitim Çalışmalarına Katılma Amaçları alt boyutunda eğitim çalışmalarına katılma sayısı değişkenine göre yapılan analizde Sig.(0,077) > 0,05 olması, eğitim çalışmasına katılım sıklığına göre oluşan gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir.

Tablo 64'deki her bir ifade için tek tek yapılmış olan One Way ANOVA testi sonuçlarına göre muhasebe meslek mensuplarının, sürekli mesleki eğitim çalışmalarına katılma amacına ilişkin görüşleri, eğitim çalışmasına katılma sayısı değişkenine göre yapılan analizde; *“Mesleğe giriş stajı, benim için gereksiz bir zaman kaybına neden olmuştur”* alt boyutu için Sig. (0,000) < 0,05 olması, *“Mesleki görevlerimi yapabilmek için, öğretim hayatım boyunca ve mesleğe giriş stajım süresince öğrendiklerim bana yeterlidir; ayrıca bir mesleki eğitimi gerekli görmüyorum”* alt boyutu için Sig. (0,001) < 0,05 olması ve *“Mesleki eğitim çalışmalarına katılarak, günün şartlarına göre mesleki açıdan kendimi geliştirmeyi ve mesleğimi sorun yaşamadan icra etmeyi hedeflemekteyim”* alt boyutu için Sig. (0,000) < 0,05 olması, eğitim çalışmasına katılma sıklığına göre oluşmuş meslek mensubu gruplarının genel olarak bu ifadelere ilişkin görüşleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıkların olduğunu göstermektedir.

3.10.15.4. Eğitim Çalışmasına Katılım Sıklığına Göre Öğretim Yöntemlerinin Etkinliğine Yönelik One Way Anova Analizi

Tablo 65 incelendiğinde, muhasebe meslek mensuplarının eğitim çalışmasına katılma sıklığına göre eğitim çalışmasında kullanılan öğretim yöntemlerinin etkinliğine yönelik 7 ifadenin tamamına katılımlarında istatistiki olarak anlamlı farklılıkların olmadığı tespit edilmiştir.

Muhasebe meslek mensuplarının, ilgili kurum ve kuruluşlarca düzenlenen sürekli mesleki eğitim programlarının etkinliğine ilişkin görüşleri, Sürekli Mesleki Eğitim Çalışmalarında Kullanılan Öğretim Yöntemleri alt boyutunda eğitim çalışmalarına katılma sayısı değişkenine göre yapılan analizde Sig.(0,0832) > 0,05 olması, eğitim

çalışmasına katılım sıklığına göre oluşan gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir.

Tablo 65. Eğitim çalışmasına katılım sıklığına göre öğretim yöntemlerinin etkinliğine yönelik One Way Anova analizi

İfadeler	Gruplar	Karel Topl.	Serb. Der.	Kare Ort.	F	Sig.
I grubu - Eğitim Çalışmalarında Uygulanan Öğretim Yöntemleri	Gruplar Arası	0,860	6	0,143	0,469	0,832
	Gruplar İçi	373,323	1222	0,306		
	Toplam	374,183	1228	---		
Öğrenmek istediğim bir konuyu arkadaşlarımla tartışarak (konuşarak) daha iyi öğrenirim.	Gruplar Arası	1,944	6	0,324	0,320	0,927
	Gruplar İçi	1238,928	1222	1,014		
	Toplam	1240,872	1228	---		
Mesleki bir konuda “örnek olay” çalışması yapmam, daha iyi öğrenmemi sağlar.	Gruplar Arası	3,561	6	0,593	0,860	0,524
	Gruplar İçi	844,231	1223	0,690		
	Toplam	847,792	1229	---		
Bir konunun eğitmen tarafından anlatılması, kolay anlamamı sağlar.	Gruplar Arası	7,391	6	1,232	1,453	0,191
	Gruplar İçi	1036,771	1223	0,848		
	Toplam	1044,163	1229	---		
Soru-cevap yönteminin de kullanılması, mesleki uygulama konusunda yaşadığım sorunların çözümüne katkı sağlamaktadır/ sağlayacaktır.	Gruplar Arası	8,534	6	1,422	1,977	0,066
	Gruplar İçi	879,929	1223	0,719		
	Toplam	888,463	1229	---		
“Problem çözümü” yöntemiyle çalışıp öğrendiklerim daha kalıcı olmaktadır.	Gruplar Arası	3,627	6	0,605	0,825	0,550
	Gruplar İçi	896,047	1223	0,733		
	Toplam	899,675	1229	---		
“Bireysel” olarak çalıştığım bir konuyu daha iyi öğrenmekteyim.	Gruplar Arası	6,899	6	1,150	0,945	0,461
	Gruplar İçi	1486,351	1223	1,216		
	Toplam	1493,250	1229	---		
“Gösterip – yaptırma” yöntemi ile çalıştığım bir konuyu daha iyi anlamaktayım.	Gruplar Arası	1,791	6	0,298	0,301	0,936
	Gruplar İçi	1212,011	1223	0,991		
	Toplam	1213,802	1229	---		

Tablo 65’deki her bir ifade için tek tek yapılmış olan One Way ANOVA testi sonuçlarına göre muhasebe meslek mensuplarının, sürekli mesleki eğitim çalışmalarında kullanılan öğretim yöntemlerinin etkinliğine ilişkin görüşleri, eğitim çalışmalarına katılma sayısı değişkenine göre yapılan analizde; “*Öğrenmek istediğim bir konuyu arkadaşlarımla tartışarak (konuşarak) daha iyi öğrenirim*” alt boyutu için Sig. (0,927) > 0,05 olması, “*Mesleki bir konuda “örnek olay” çalışması yapmam, daha iyi öğrenmemi sağlar*” alt boyutu için Sig. (0,524) > 0,05 olması, “*Bir konunun eğitmen tarafından anlatılması, kolay anlamamı sağlar*” alt boyutu için Sig. (0,191) > 0,05 olması, “*Soru-cevap yönteminin de kullanılması, mesleki uygulama konusunda yaşadığım sorunların çözümüne katkı sağlamaktadır/sağlayacaktır*” alt boyutu için Sig.

(0,066) > 0,05 olması, “*Problem çözümü yöntemiyle çalışıp öğrendiklerim daha kalıcı olmaktadır*” alt boyutu için Sig. (0,550) > 0,05 olması, “*Bireysel olarak çalıştığım bir konuyu daha iyi öğrenmekteyim*” alt boyutu için Sig. (0,461) > 0,05 olması ve “*Gösterip-yaptırma yöntemi ile çalıştığım bir konuyu daha iyi anlamaktayım*” alt boyutu için Sig. (0,936) > 0,05 olması, eğitim çalışmalarına katılma sıklığına göre oluşmuş meslek mensubu gruplarının genel olarak bu ifadelere ilişkin görüşleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıkların olmadığını göstermektedir.

3.10.16. Araştırma Hipotezlerinin Kabul Veya Red Durumları

Bu çalışma kapsamında kurulan hipotezler ve bu hipotezlerin araştırmadan elde edilen bulgulara göre kabul ya da red edilme durumları aşağıda özet olarak verilmiştir.

3.10.16.1. Mesleki Yetkinlik Sorunlarının Belirlenmesine Yönelik Hipotezler

Aşağıda, bu çalışmayla ilgili araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının mesleki yetkinlik sorunları ile ilgili hipotezler ve bu hipotezlerin kabul ya da red edilme durumları özet olarak verilmiştir.

H_{A1}: Muhasebe meslek mensuplarının cinsiyete göre mesleki uygulamalarda yaşadıkları mesleki yetkinlik sorunları farklılık gösterir.

Hipotez **A1 RED** edilmiştir.

H_{A2}: Muhasebe meslek mensuplarının yaşa göre mesleki uygulamalarda yaşadıkları mesleki yetkinlik sorunları farklılık gösterir.

Hipotez **A2 RED** edilmiştir.

H_{A3}: Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunları eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez **A3 KABUL** edilmiştir.

H_{A4}: Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunları mezun oldukları lisans bölümlerine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez **A4 RED** edilmiştir.

H_{A5}: Muhasebe meslek mensuplarının mesleki unvana göre mesleki uygulamalarda yaşadıkları mesleki yetkinlik sorunları farklılık gösterir.

Hipotez **A5 KABUL** edilmiştir.

H_{A6}: Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları mesleki yetkinlik sorunları mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez **A6 RED** edilmiştir.

H_{A7}: Muhasebe meslek mensuplarının mesleki faaliyet ortamına (serbest/bağımlı) göre mesleki uygulamalarda yaşadıkları mesleki yetkinlik sorunları farklılık gösterir.

Hipotez **A7 RED** edilmiştir.

H_{A8}: Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunları tuttıkları işletme hesabı defter sayısına göre farklılık göstermektedir.

Hipotez **A8 RED** edilmiştir.

H_{A9}: Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunları bilanço esasında tutulan defter sayısına göre farklılık göstermektedir.

Hipotez **A9 RED** edilmiştir.

H_{A10}:Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunları mesleki faaliyetleri icra ettikleri yere göre farklılık göstermektedir.

Hipotez **A10 RED** edilmiştir.

H_{A11}:Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunları coğrafi bölgelere göre farklılık göstermektedir.

Hipotez **A11 KABUL** edilmiştir.

H_{A12}:Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunları eğitim çalışmalarına katılma sıklığına göre farklılık göstermektedir.

Hipotez **A12 RED** edilmiştir.

3.10.16.2. Demografik Özelliklere Göre Mesleki Yetkinlik Düzeylerine İlişkin Hipotezler

Aşağıda, bu çalışmayla ilgili araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının mesleki yetkinlik düzeyleri ile ilgili hipotezler ve bu hipotezlerin kabul ya da red edilme durumları özet olarak verilmiştir.

H_{B1}: Muhasebe meslek mensuplarının cinsiyete göre mesleki yetkinlik düzeylerinde farklılık vardır.

Hipotez **B1 RED** edilmiştir.

H_{B2}: Meslek mensuplarının yaşları arttıkça, mesleki yetkinlik düzeyleri de artar.

Hipotez **B2 KABUL** edilmiştir.

H_{B3}: Meslek mensuplarının mesleki kıdemleri arttıkça, mesleki yetkinlik düzeyleri de artar.

Hipotez **B3 KABUL** edilmiştir.

H_{B4}: Mesleki eğitim düzeyinin artması, meslek mensuplarının mesleki yetkinlik düzeyini de artırır.

Hipotez **B4 KABUL** edilmiştir.

H_{B5}: Mesleki unvana göre muhasebe meslek mensuplarının mesleki yetkinlik düzeyleri farklılık gösterir.

Hipotez **B5 RED** edilmiştir.

H_{B6}: Mesleki faaliyetlerin sürdürüldüğü ortama (serbest/bağımlı) göre muhasebe meslek mensuplarının mesleki yetkinlik düzeyleri farklılık gösterir.

Hipotez **B6 RED** edilmiştir.

H_{B7}: Bilanço esasında tutulan defter sayısının artması meslek mensuplarının mesleki yetkinlik düzeylerini de artırır.

Hipotez **B7 KABUL** edilmiştir.

H_{B8}: Müşterilerin/İşverenlerin farklı faaliyet alan sayısının artması, meslek mensuplarının mesleki yetkinlik düzeyini de artırır.

Hipotez **B8 KABUL** edilmiştir.

H_{B9}: Mesleki faaliyetlerin sürdürüldüğü yere (il/ilçe) göre muhasebe meslek mensuplarının mesleki yetkinlik düzeyleri farklılık gösterir.

Hipotez **B9 RED** edilmiştir.

H_{B10}: Mesleki faaliyetlerin sürdürüldüğü coğrafi bölgeye göre muhasebe meslek mensuplarının mesleki yetkinlik düzeyleri farklılık gösterir.

Hipotez **B10 RED** edilmiştir.

H_{B11}: Sürekli mesleki eğitim çalışmalarına katılma sayısının artması, muhasebe meslek mensuplarının mesleki yetkinlik düzeyini artırır.

Hipotez **B11 KABUL** edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Muhasebenin en temel fonksiyonlarından bir tanesi “doğru bilginin üretilmesi” bir diğeri ise “bilginin zamanında iletilmesi”dir.

Muhasebe uygulamaları sonucu elde edilen bilgi, bu bilgiyi kullanacak olan kesimler tarafından çok değerlidir. Çünkü, bilgi kullanıcıları, muhasebe tarafından üretilip kendilerine sunulan bilgi ile, işletmenin geçmiş dönem faaliyetlerini değerlendirebilmekte, gelecekle ilgili planlar yapabilmekte ve hayati öneme sahip kararlar alabilmektedirler. Ancak, bilgi kullanıcılarının muhasebede üretilen bilgiden hareketle yapacakları planlamaların ve alacakları kararların sağlıklı olabilmesi için kullandıkları bilginin “doğru olması” ve “zamanında ele geçirilmiş olması” gerekmektedir.

Muhasebeden beklenen faydanın elde edilebilmesi için, bu iki fonksiyonun birlikte tahakkuk etmiş olması gerekmektedir. Şayet, bu iki fonksiyondan biri dahi gerçekleşmez ise, muhasebeden beklenen amacın gerçekleşmesi mümkün olamayacaktır. Çünkü, doğru olmayan bilgi kullanarak, gelecekle ilgili yapılacak planların ve alınacak kararların sağlıklı olması mümkün değildir. Bu durumda doğru olmayan bilgiye sahip olmaktansa, o bilgiye hiç sahip olmamak, daha iyi olacaktır. Aynı şekilde, çok hızlı değişim ve gelişimin yaşandığı günümüzde bilgiye ulaşmanın zamanlaması da hayati önem taşımaktadır. Zamanı geçmiş bir bilgi doğru bile olsa değerini yitirecektir. Hızlı değişim yaşandığı günümüzde bilginin devir hızı da çok yükselmiştir. Yani bilginin eskime (değersiz kalma) süresi çok kısalmıştır. O halde, bilgi kullanıcılarının rekabet üstünlüklerini koruyabilmeleri için, doğru bilgiye mümkün olan en kısa sürede ulaşabilmeleri gerekmektedir.

Türkiye’de muhasebenin “doğru bilgi üretme” ve “bilgiyi zamanında iletme” fonksiyonlarını yerine getirebilmesi için temelde iki sorunun çözülmesi gerekmektedir. Birinci sorunun çözümü, “vergi odaklı muhasebe” anlayışından kurtulup “bilgi odaklı muhasebe” anlayışına göre işleyen muhasebe sisteminin kurulması ve geliştirilmesi ile mümkün olabilecektir. İkinci sorunun çözümü ise, muhasebe meslek mensuplarının, sürekli mesleki geliştirme programlarına katılarak; mesleki yetkinliklerini geliştirmeleri ile mümkün olabilecektir. Sürekli mesleki

geliştirme programlarının düzenlenmesi ve tam katılımın sağlanabilmesi için gerekli yasal ve fiziki alt yapının kurulması sağlanmalıdır.

Vergi Odaklı Muhasebeden Bilgi Odaklı Muhasebeye Geçiş

Türkiye’de “vergi odaklı muhasebe” tutulmuş olması, şimdiye kadar muhasebenin “doğru bilgi üretme” fonksiyonunun göz ardı edilmesine neden olmuştur. Çünkü, Türkiye’de geçmişten bugüne kadar muhasebeye yön veren yasal düzenlemeler genelde vergi mevzuatı bünyesinde olmuştur. Aynı zamanda kamu otoritesi adına muhasebe mesleğini şekillendiren ve yönlendiren de Maliye Bakanlığı’dır. Bundan dolayı, gerek muhasebe meslek mensupları gerekse işletme sahip ve yöneticilerince, vergi mevzuatı hükümlerinin yerine getirilmesi hedef yapılmış ve muhasebe görev ve sorumluluğunun yerine getirilebilmesi için, bu mevzuat hükümlerine uymanın yeterli olacağı anlayışı hakim olmuştur. Dolayısıyla, muhasebe mesleğinin temel ilke ve kuralları göz ardı edilerek, öteden beri muhasebe mesleği icra edilmiştir. Bu durum, meslek mensuplarının sadece vergi mevzuatında belirtilen sorumluluklarını yerine getirmelerine, onun dışındaki mesleki ilke ve standartları ise göz ardı etmelerine neden olmuştur. Muhasebe ilke ve standartları göz ardı edilerek üretilen bir bilginin her zaman “doğru bilgi” olarak tanımlanması mümkün değildir.

Yine vergi mevzuatında mali verilerin toplanması ve iletilmesi ile ilgili uzun sürelerin belirlenmiş olması, muhasebede üretilen bilginin henüz bilgi kullanıcılarına iletilmeden güncelliğini yitirmesine neden olmaktadır. Yaşanılan bilgi çağında bir çok konuda olduğu gibi bilginin devir hızı da oldukça yüksektir. Böyle bir durumda hiç vakit kaybetmeden; mümkün olan en kısa sürede mali verilerin bilgiye dönüştürülerek, bilgi kullanıcılarının hizmetine sunulması bir zorunluluktur.

Ancak, 6102 sayılı TTK ile muhasebe kayıt ve diğer işlemlerinde IAS/IFRS’lere tam uyumlu olarak hazırlanmış bulunan TMS/IFRS’ye, kavramsal çerçevede yer alan muhasebe ilkelerine ve bunların ayrılmaz parçası olan yorumlara aynen uyulmasının ve bunların uygulanmasının gerekliliği ve 660 Karar Sayılı Kanun Hükmünde Kararname hükmü gereği, yine bu Kararname ile kurulmuş bulunan Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu’nun gözetiminde muhasebede üretilen bilginin ve bu bilginin ilgililere iletilmesinin, ilgili standartlara ve ilkelere uygunluğunun, konusunda

uzman denetim işletmelerince denetiminin yapılacak olması, 01.01.2013 tarihi itibariyle “bilgi odaklı muhasebe” sisteminin uygulanması konusunda önemli bir adım olacaktır. Bu durum, muhasebenin asli fonksiyonlarını yerine getirmeye başlamasını sağlayacaktır.

TTK’ya göre bu ilke ve standartlara aykırı hareket edilmesinin hem mali hem de cezai yaptırımlarının oldukça ağır biçimde uygulanacak olması, gelecek yıllarda muhasebe meslek mensupları açısından oldukça tedirgin edici bir durumdur. Bu ilke ve standartların zorunlu olarak uygulanmaya başlamasıyla, meslek mensuplarının eski alışkanlıklarını bırakıp; önce yoğun bir şekilde mesleki eğitim çalışmalarına katılarak, mesleki bilgi ve becerilerini güncelleyip; mesleki yetkinliklerini, mesleğin gereklerini yerine getirebilecek şekilde geliştirmeleri gerekmektedir.

Mesleki Yetkinliğin Geliştirilmesi

Muhasebe uygulamalarında “doğru bilginin üretilmesi” ve “bilginin zamanında iletilmesi” konusunda görev ve sorumluluk üstlenecek bireylerin bu görev ve sorumluluklarını başarılı şekilde yerine getirebilmeleri için, muhasebe mesleğiyle ilgili bilgi, beceri, değerler ve tutumlara duyarlılık düzeylerine sahip olarak, mesleki yetkinliklerini kazanmış olmaları gerekmektedir.

Türkiye’de muhasebe mesleği 1990’lı yıllara kadar olduğu gibi “katiplik mesleği” olmaktan çıkmış ve çok geniş yelpazede bir “akademik meslek” olma unvanına kavuşmuştur. Bu nedenledir ki; muhasebe mesleği, bu mesleğin gerektirdiği ilke ve standartlara uygun olarak icra etmek isteyenlerin, akademik anlamda bir çok uzmanlık alanında bilgi ve beceri kazanmaları ve meslek mensubu olarak mesleğe başladıktan sonra da ortaya çıkan değişme ve gelişmelere paralel, mesleki bilgi ve becerilerini yenileyip; sürekli olarak mesleki yetkinliklerini geliştirmelerini gerekli kılan bir meslektir.

Mesleki yetkinliğin sürekli geliştirilmesi ise, meslek mensubunun mesleki uygulamadaki “doğru bilgi üretme” ve “bilgiyi zamanında iletme” görev ve sorumluluklarını başarılı bir şekilde yerine getirerek, müşterilerine kalite standardı daha yüksek hizmet vermesini sağlayacak ve bu yolla müşteri memnuniyetinin artırılmasına katkı sağlayacaktır.

Eğitim düzeyi ne olursa olsun meslek mensuplarının mesleki faaliyetlere başladıkları günden bu meslekten ayrıldıkları güne kadar, mesleğin değişim ve gelişimine ayak uydurabilecek yeni bilgi ve becerileri edinmeleri bu mesleği yetkin olarak sürdürebilmelerinin “olmazsa olmaz” şartlarındandır.

Bu nedenledir ki; meslek mensuplarının, mesleki değişim ve gelişimi izleyebilmeleri için başta meslek odaları olmak üzere ilgili kurum ve kuruluşların düzenleyecekleri mesleki eğitim çalışmalarına azami ölçüde katılmaları ve bu yolla bilgi ve becerilerini güncelleyip; mesleki yetkinliklerini geliştirmeleri gerekmektedir.

İlgili kurum ve kuruluşlarca mesleki eğitim çalışmalarının sürekli olarak düzenlenmesi ve bu çalışmalara muhasebe meslek mensuplarının yüksek oranda katılmaları; onların mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunlarının üzümünde son derece önemli rol oynayacaktır.

Sürekli Eğitim Faaliyetlerine Tam Katılımın Sağlanması

Muhasebe meslek mensupları, mesleki değişim ve gelişimin çok sık ve yoğun olarak yaşandığı mesleki uygulamalar ile ilgili görev ve sorumluluklarını başarılı bir şekilde yerine getirebilmeleri için, faaliyet alanına ait mesleki bilgi ve becerileri sürekli yenileyerek, mesleki yetkinliklerini geliştirmeleri, kaçınılmaz bir gerekliliktir. Araştırmada elde edilen bulgulardan, muhasebe meslek mensuplarının sürekli eğitim programlarına katılma sıklığı arttığı oranda, mesleki uygulamadaki yetkinliklerinin de artmakta olduğu görülmektedir. Bu tespit, meslek mensuplarının mesleki yetkinliklerini geliştirebilmeleri için sürekli eğitim programlarına katılmalarının, mesleki açıdan hayati öneme sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırma bulgularından, meslek mensuplarının büyük bir bölümünün eğitim programlarına ya hiç katılamadıkları ya da çok az sayıda katılmış oldukları anlaşılmaktadır. Oysa bu programların faydalı olabilmesi için katılımın süreklilik göstermesi gerekmektedir. Yani “dostlar alış verişte görsün” anlayışıyla birkaç kez hasbelkader bu programlara katılmış olmak, mesleki yetkinliğin geliştirilmesi açısından yeterli değildir. Meslek mensuplarının mesleki yetkinliklerini sürekli geliştirebilmeleri için, sürekli mesleki geliştirme programlarına mütemadiyen katılmaları bir gerekliliktir. Aslında, 2008 yılında 3568 sayılı muhasebe meslek yasasının 44. maddesinde yapılan

değişiklikle, muhasebe meslek mensuplarının sürekli geliştirme programlarına katılmaları yasal zorunluluk haline getirilmiştir. Fakat, fakat bu zorunluluk halen hayata geçirilememiştir. Meslek mensuplarının belirli bir süreçte belli bir yoğunlukta sürekli eğitim programlarına katılmaları, onlara mesleki alanda ortaya çıkan değişme ve gelişmeler ile ilgili önemli bilgi ve becerileri elde etmelerini sağlayacaktır. İlgili kurum ve kuruluşlar tarafından sürekli mesleki eğitim programlarının düzenlenmesi ve bu programlara yoğun bir katılımın sağlanabilmesi için, söz konusu kurum ve kuruluşlar tarafından gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir. Her şeyden önce düzenlenecek olan sürekli mesleki geliştirme programlarının katılım şartlarının belirlenmesinde meslek mensuplarının şartlarının dikkate alınarak; bu programlara katılımın artırılması sağlanmalıdır.

Araştırma Bulguları

Türkiye’de muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunlarının çözümünde sürekli eğitimin rolüyle ilgili yukarıda yapılan açıklamalar ışığında değerlendirme yapıp öneriler geliştirebilmek için bir saha araştırması yapılmıştır. Saha araştırmasında, muhasebe meslek mensuplarının demografik özelliklerine, mesleki yetkinlik sorunlarına, mesleki bilgi, beceriler, mesleki değerler, etik ilkeler ve tutumlara duyarlılıklarından hareketle mesleki yetkinlik düzeylerine ve sürekli mesleki eğitim programlarının etkinliğine yönelik düşüncelerinin belirlenmesini amaçlayan ifadelerin yer aldığı veri seti kullanılmıştır. 7 coğrafi bölgedeki 43 vilayetteki SM ve SMMM unvanlı meslek mensuplarının katılımıyla elde edilen 1.230 anket formundaki verilerin analizinden elde edilen bulgular aşağıda maddeler halinde açıklanmıştır:

-Muhasebe meslek mensupları, büyük oranda mesleki yetkinlik sorunu yaşadıklarını belirtmişlerdir. Mesleki mevzuatın sık sık değişmesinden ve mevzuat metinlerinin tam olarak anlaşılmadığından yani yoruma muhtaç olmasından dolayı mesleki uygulamalarda zorlandıklarını belirtmektedirler.

-Muhasebe mesleğinin uygulama sahasının çok geniş olmasına bağlı olarak bir çok uzmanlık alanında bilgi ve beceri kazanma zorunluluğunun bulunması da meslek

mensuplarının mesleki yetkinlik yaşamalarında önemli etkenlerden biri olduğu ortaya çıkmaktadır.

-Meslek mensuplarının fakülte öğrenciliği döneminde almış oldukları derslerin sayısının az olması nedeniyle kısmen mesleki yeterlilik sorunu yaşadıklarını belirtmişlerdir.

-Mesleki yayınlara ulaşma konusunda genelde herhangi bir sorun yaşanmadığı anlaşılmaktadır.

-Meslek mensuplarının akademik çevre ile aralarındaki mesleki iletişimin yetersiz olduğu ve bunun üniversitelerdeki bilgi birikiminden yararlanamadıkları için şikayetçi olduklarını belirtmişlerdir.

-Meslek mensupları TMS/TFRS, vergi, sosyal güvenlik, mesleki mevzuat vb. konularda bilgi ihtiyacı duymakta olduklarını belirtmişlerdir. Analiz bulgularından, özellikle TMS/TFRS konusunda daha fazla bilgi ihtiyacı duymakta oldukları anlaşılmaktadır.

-Meslek mensuplarının mevzuat değişikliği ve diğer mesleki konularla kendi çabalarıyla bilgi ihtiyaçlarını karşılayabilme ve mesleki uygulamalara yönelik olarak ortaya çıkan bir problemi doğru olarak tanımlayıp; çözümleyebilme becerilerinin az da olsa biraz düşük çıktığı görülmektedir.

-Araştırmaya katılan meslek mensuplarının mesleki değerler, etik ilkeler ve tutumlara duyarlılıklarının oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Ancak, genelde diğer meslek mensuplarının mesleki etik kurallara her zaman uygun hareket etmedikleri konusundaki ifadeye çok büyük oranda katılım olduğu görülmektedir.

-Araştırmaya katılan meslek mensuplarının çok büyük bir bölümü, ilgili kurum ve kuruluşlarca düzenlenen sürekli eğitim programlarının düzenlenme zamanının uygun olmaması, düzenlendiği yerin uzak olması ve katılım maliyetlerinin yüksek olması vb. faktörlerin bu programlara katılımını zorlaştırdığını belirtmektedir. Yine meslek mensupların çok büyük bölümü düzenlenen eğitim programlarından zamanında haberdar olduğunu ve konusunda uzman kişilerin sunum yapmasının, eğitim programının etkinliğini artırdığını belirtmişlerdir.

-Web sitesi, e-posta hizmetleri, mesleki kurs, toplantı, konferans, seminer, sempozyum, mesleki uzaktan eğitim, zorunlu hizmet içi eğitim vb. programların mesleki yetkinliğin geliştirilmesine katkısı olacağı belirtilmektedir. Ancak, eğitim programlarına daha çok katılmış olan meslek mensuplarının bu programlara daha az sayıda katılmış olanlara göre bu ifadelere katılım dereceleri daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

-Sürekli eğitim programlarında kullanılabilecek öğretim yöntemlerinden tartışma, örnek olay, anlatma, soru-cevap, problem çözme ve gösterip-yaptırma yöntemlerinin meslek mensuplarınca oldukça yüksek oranda kabul gördüğü belirlenmiştir. Aslında öğrenme yöntemi olmasına rağmen öğretim yöntemleri arasında verilen; bireysel çalışma yönteminin yukarıda açıklanan öğretim yöntemlerine göre meslek mensuplarınca daha az kabul edildiği görülmektedir.

Yaşanan Mesleki Yetkinlik Sorunlarında Demografik Özelliklere Göre Farklılıklar:

-Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları mesleki yetkinlik sorunlarında, cinsiyetlerine göre herhangi bir farklılık bulunmadığı belirlenmiştir.

-Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları mesleki yetkinlik sorunlarında, yaşlarına göre herhangi bir farklılık bulunmadığı belirlenmiştir.

-Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunlarında, eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılıkların bulunduğu tespit edilmiştir.

-Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları mesleki yetkinlik sorunlarında, mezun oldukları lisans bölümlerine göre herhangi bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir.

-Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları mesleki yetkinlik sorunlarında, unvanlarına göre anlamlı farklılıkların bulunduğu belirlenmiştir.

-Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları mesleki yetkinlik sorunlarında, mesleki kıdemlerine göre herhangi bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir.

-Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları mesleki yetkinlik sorunlarında, mesleki faaliyet ortamına (serbest-bağımlı) göre herhangi bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir.

-Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunlarında, tuttıkları muhasebe defteri sayısına göre herhangi bir farklılığın bulunmadığı belirlenmiştir.

-Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunlarında, mesleki faaliyetlerini icra ettikleri yere (ilçe, il ve büyükşehir) göre herhangi bir farklılığın bulunmadığı belirlenmiştir.

-Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunlarında, coğrafi bölgelere göre anlamlı farklılıkların bulunduğu belirlenmiştir.

-Muhasebe meslek mensuplarının mesleki uygulamalarda yaşadıkları yetkinlik sorunlarında, eğitim çalışmalarına katılma sıklığına göre herhangi bir farklılığın bulunmadığı belirlenmiştir. Aslında eğitim programlarına katılma sıklığı arttığı oranda ters orantılı olarak meslek mensuplarının mesleki yetkinlik sorunlarında bir azalma meydana gelmesi beklenirdi. Fakat bu beklentinin gerçekleşmediği görülmektedir. Şunu belirtmek gerekir ki; muhasebe mesleki alanının çok geniş olması ve yaşanan sorunun çok şiddetli olmasından dolayı, eğitim çalışmasına katılmış olanlarında bu şikayetlerini dile getirmelerine neden olmuş olabilir. Bunun yanında eğitim programlarının etkinliğinin daha da artırılmasının ve bu programlara meslek mensuplarının daha sık katılımlarının gerektiği söylenebilir.

Mesleki Yetkinliğin Demografik Özelliklere Göre Artıp Artmadığı:

-Muhasebe meslek mensuplarının cinsiyetlerine göre mesleki yetkinlik düzeylerinde anlamlı herhangi bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Zaten, mesleki yetkinlik düzeyinin artmasına etken faktörlerin eğitim ve öğretim yolu ile kazanılmış olması gerekmektedir. Oysa, cinsiyet farklılığı doğuştan gelen bir durumdur. Dolayısıyla cinsiyet ayrımına göre mesleki yetkinlik düzeyinde bir artış ya da azalışın yaşanmaması olağan bir durum olarak değerlendirilebilmektedir.

-Meslek mensuplarının yaş ve mesleki kıdemlerinin artmasına paralel mesleki yetkinlik düzeyleri de artmaktadır. Bu sonuç göstermektedir ki; mesleki yaşamda daha uzun zaman geçirerek, daha çok mesleki deneyim ve tecrübe kazanmış olan meslek mensupları, mesleğe yeni başlamış meslek mensuplarına göre daha yetkin olarak mesleki görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmektedirler.

-Meslek mensuplarının mesleki eğitim düzeylerinin artmasına paralel mesleki yetkinlik düzeylerinin de arttığı görülmektedir. Eğitim düzeyinin artmasına paralel meslek mensuplarının mesleki yetkinliklerinin artması, muhasebe mesleğinde mesleki görev ve sorumlulukları başarılı olarak yerine getirebilmek için mutlaka muhasebe meslek eğitimi almak gerektiğini göstermektedir.

-Meslek mensuplarının mesleki unvanlarına göre mesleki yetkinlik düzeylerinde herhangi bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir. Ancak bu sonuç şaşırtıcıdır. Çünkü, muhasebe mesleğindeki unvan eğitim ve öğretim farklılığına dayanmaktadır. Bu nedenle SMMM'lerin SM'lere göre mesleki yetkinliklerinin daha yüksek çıkması beklenirdi. Ancak, araştırmaya katılan 133 SM unvanlı meslek mensuplarının eğitim düzeylerine bakıldığında %39,9'unun (53 kişi) en az lisans ve %13,5'inin (18 kişi) ön lisans mezunu oldukları görülmektedir. Bu durum araştırmaya katılan SM'ler ile SMMM'lerin yetkinlik düzeylerini birbirine yakınlaştıran bir faktör olabileceği tahmin edilmektedir.

-Meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerini serbest ya da bağımlı olarak sürdürmesine göre mesleki yetkinlik düzeylerinde herhangi bir farklılığın bulunmadığı belirlenmiştir. Dolayısıyla mesleği serbest ya da bağımlı olarak icra etmenin mesleki yetkinliği artıran ya da azaltan bir etki oluşturmadığı ortaya çıkmıştır. Ancak, bağımlı çalışan meslek mensuplarının serbest çalışan meslek mensuplarına göre faaliyet alanlarının daha dar olması ve problemle karşılaştıklarında genellikle danışabilecekleri konusunda uzman bir başka meslek mensubunun bulunması, bağımlı çalışan meslek mensupların katılımını olumlu yönde etkilemiş olabilir.

-Meslek mensuplarının bilanço esasına göre tuttıkları defter sayısının artmasına paralel mesleki yetkinlik düzeylerinin de arttığı tespit edilmiştir. Bilanço esasında tutulan defter sayısı ile mesleki kıdem soruları çapraz analiz edildiğinde, daha ziyade mesleki

kıdemi yüksek olan meslek mensuplarının mesleki kıdemi az olan meslek mensuplarına göre daha çok defter tuttukları görülmektedir. Dolayısıyla meslekte geçirilen sürenin mesleki yetkinlik düzeyinin artması yönünde katkı sağladığı söylenebilir. Aynı zamanda, çok sayıda defter tutarak, farklı türlerde defter tutma imkanı bulunan ve benzer olaylar bile olsa daha çok sayıda tekrar yapan ve mesleki uygulama yoğunlu fazla olan meslek mensuplarının mesleki yetkinliklerinin yükselmesinin olağan olduğu kabul edilecektir.

-Meslek mensuplarının müşterilerinin/işverenlerinin faaliyet tür (ticaret, üretim, hizmet, dış ticaret, inşaat vb.) sayısının artmasına paralel mesleki yetkinlik düzeylerinin de arttığı belirlenmiştir. Farklı faaliyet konularına göre tutulan defter sayısının fazla olması, meslek mensuplarının kendilerini bu alanlarda geliştirerek; bir birinden çok farklı konularda çok sayıda mesleki uygulama yapma imkanı bulmasını ve bu birikimin de zaman içinde yetkinlik düzeyinin artmasına olumlu katkı sağlamakta olduğu söylenebilir.

-Meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerini sürdürdükleri yere (ilçe, il ve büyükşehir) göre mesleki yetkinlik düzeylerinde herhangi bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Bu bulgu, meslek mensubunun nerede olursa olsun, bilgiye ulaşabilmesi ve mesleki eğitim etkinliklerine katılması, onun mesleki yetkinliğini geliştirmesinde olumlu katkı sağlayabileceğini göstermektedir.

-Meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerini sürdürdükleri coğrafi bölgeye göre mesleki yetkinlik düzeylerinde herhangi bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

-Meslek mensuplarının sürekli mesleki eğitim programlarına katılma sayısının artmasına paralel mesleki yetkinlik düzeylerinin de arttığı tespit edilmiştir. Eğitim programlarına katılma sayısı ile orantılı olarak meslek mensuplarının mesleki yetkinlik düzeylerinde de bir artış meydana gelmesi, aslında bu çalışmanın odak noktasını oluşturmaktadır. Bu tespit, sürekli mesleki eğitim programlarına katılarak; mesleki bilgi ve becerilerini yenileyen meslek mensubunun mesleki yetkinliğinin de geliştiğini ortaya koymaktadır.

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki yetkinliklerinin geliştirilmesini kolaylaştıracağı düşünülen bazı öneriler aşağıda ele alınmıştır.

Muhasebe Mesleğinde Alt Uzmanlık Alanları Oluşturulması İle İlgili Öneriler:

Kişinin yetenekleri sınırsız değildir. Bu nedenle mesleki faaliyet alanı genişlediği ölçüde, mesleki uygulamalardaki yetkinliği zayıflayacaktır. Oysa bugünkü haliyle muhasebe mesleğinin faaliyet alanı oldukça geniştir. Bu çalışmayla ilgili yapılan araştırmaya katılan meslek mensuplarının çok büyük bir bölümü, mesleki uygulama alanının çok geniş olmasına bağlı olarak bir çok uzmanlık alanında bilgi ve beceri sahibi olma zorunluluğundan dolayı mesleki yetkinlik sorunu yaşamakta olduklarını belirtmişlerdir. Öyle ki; muhasebe meslek mensuplarından eğitim düzeyi yüksek olanlar, kıdemi fazla olanlar, sürekli eğitim programlarına en çok katılanlar dahi bu sorundan şikayetçi olduklarını belirtmişlerdir.

Muhasebe mesleğinde otorite olan bir çok kişinin çeşitli ortamlarda meslek mensuplarına yaptıkları tavsiyelerde, güç birliği oluşturulup (şirketleşme), uzmanlık esasına göre işbölümü yapılarak, mesleki faaliyetlerin sürdürülmesinin yararına vurgu yaptıkları görülmektedir. Halbuki, bu konu meslek mensubunun inisiyatifine bırakılacak bir konu değildir. Çünkü, bu konuda meslek mensubu üzerinde psikolojik baskı oluşturabilecek bir çok faktör bulunmaktadır. Oysa, muhasebe mesleğinde uzmanlaşmanın, ruhsatlandırma aşamasında yasal bir gereklilik olarak uygulanması, daha köklü bir çözüm getirecektir. TÜRMOB bünyesinde oluşturulan bir kurul (TESMER olabileceği gibi daha geniş katılımlı yeni bir kurul da olabilir) tarafından yapılacak çalışmayla, muhasebe mesleğiyle ilgili farklı uzmanlık alanlarının belirlenmesi ve bu çalışma sonuçlarının yasal zemine oturtulması gerekmektedir. Tüm uzmanlık alanları için gerekli olan yeterlilikler ayrı ayrı belirlenmeli ve bu bağlamda her bir uzmanlık alanı için farklı ruhsatlandırma yoluna gidilmelidir.

Uzmanlık alanlarıyla ilgili “alan dersi” sadece muhasebe derleriyle sınırlı kalmamalı; hangi uzmanlık alanında ruhsatlandırma yapılacaksa, o uzmanlık alanıyla ilgili iş koluna (sektör) ait temel kavramları, kullanılan madde ve malzemeleri ve iş sürecini tanımlayan teknik derslerin de “alan dersleri” kapsamında düşünülmesi, meslek mensuplarının yetkinliği açısından oldukça katkı sağlayacaktır.

Buna göre tüm uzmanlık alanları için belli bir kredide alınması gerekli olan “ortak” mesleki dersler, daha sonra her bir uzmanlık alanına özgü belli bir kredide alınması

gerekli olan özel nitelikteki “alan dersleri” belirlenmeli ve tanımları yapılmalıdır. Örneğin, Genel Muhasebe, Dönem Sonu Muhasebe İşlemleri vb. dersler tüm uzmanlık alanları için “ortak dersler” olarak tanımlanıp, tüm meslek mensupları için alınması zorunlu tutulurken; İnşaat Muhasebesi dersi, inşaat sektörüyle ilgili temel kavramları açıklayan, madde ve malzemeleri tanımlayan, iş akışı hakkında vb. konularda bilgi ve beceri kazandıran teknik dersler inşaat taahhüt işleri uzmanlık alanı için “alan dersleri” olarak tanımlanıp, sadece bu uzmanlık alanıyla ilgili ruhsat sahibi olmak isteyen meslek mensuplarına zorunlu tutulmalıdır. Buna göre herhangi bir uzmanlık alanında mesleki faaliyette bulunulabilmesi için sahip olunması gereken meslek ruhsatı; o uzmanlık alanına özgü olmalı ve bu uzmanlık alanına ait ruhsatla muhasebe mesleğinin diğer uzmanlık alanlarında mesleki faaliyet yapılamamalıdır. Ancak, dileyen meslek mensubu birden fazla uzmanlık alanıyla ilgili ruhsat alabilmelidir.

Sürekli Eğitim Faaliyetlerine Katılımın Artırılması İçin Öneriler:

Muhasebe meslek mensubunun mesleki görev ve sorumluluklarını başarılı şekilde yapabilmesinin en temel gereği, mesleki bilgi ve becerilerini sürekli olarak yenileyip; mesleki yetkinliğe günün şartlarına uygun olacak şekilde geliştirmesidir. Meslek mensuplarının mesleki yetkinliklerini geliştirebilmeleri için, onların katılabilecekleri sürekli eğitim programlarının, ilgili kurum ve kuruluşlarca etkin olarak mütemadiyen düzenlemeleri gerekmektedir.

Sürekli mesleki eğitim programlarının düzenlenmesinde, bu programlara katılımın artırılması için, muhasebe meslek mensuplarının şartlarının gözetilmesi gerekmektedir.

Araştırmaya katılan meslek mensuplarının çok büyük bir bölümü, sürekli mesleki eğitim programlarının düzenlenme zamanının uygun olmaması nedeniyle bu programlara katılım konusunda zorlandığını belirtmişlerdir. Özellikle şehir ve büyük şehirlerde alternatif zamanlarda benzer programlar düzenleyerek, tüm meslek mensupların kendilerine uygun bir zamanda bu programlara katılımları sağlanabilir. Örneğin gün içinde, akşam saatlerinde ve hafta sonlarında olacak şekilde aynı konularda fakat farklı zamanlarda düzenlenecek olan eğitim programları meslek mensuplarının katılımlarını artıracaktır. Küçük yerleşim yerlerinde ise genelde tüm meslek mensupları için en uygun zamanın belirlenerek bu programların düzenlenmesi,

meslek mensuplarının katılımlarını kolaylaştıracaktır. Buna göre, gerekirse online anket vb. yöntemlerle meslek mensuplarının en uygun zamanları belirlenerek, eğitim programlarının düzenlenmesi mümkün olabilecektir.

Araştırmaya katılan meslek mensuplarının çok büyük bir bölümü, eğitim çalışması düzenlenen yere uzak olmasından dolayı bu çalışmalara katılımı zorlandığını ve bu durumun bir engel oluşturduğunu belirtmişlerdir. Bu nedenle eğitim hizmetlerinin meslek mensubunun ayağına götürülmesinde büyük yarar bulunmaktadır. Nüfusu belli sayıya ulaşmış ilçelerde yeni kurulacak meslek odaları ile, meslek odası açılmayan ilçelerde ise ilçe oda temsilcilikleri aracılığıyla; tüm ilçelerde düzenlenecek mesleki eğitim faaliyetlerine meslek mensuplarının daha çok katılımları sağlanabilecektir.

Yine araştırmaya katılan meslek mensuplarının büyük bir bölümünün eğitim çalışmalarına katılım maliyetlerinin oldukça yüksek olduğundan şikayetçi oldukları görülmektedir. Meslek mensuplarının sürekli eğitim çalışmalarına katılım maliyetlerinin düşürülmesi meslek mensupları açısından bu çalışmalara katılımları hususunda motivasyon oluşturan bir faktör olabilir.

Sürekli mesleki eğitim programlarını düzenleyen kurum ve kuruluşlar tarafından katılım maliyetini düşürecek ve katılımı kolaylaştıracak tüm tedbirlerin alınması, meslek mensuplarının bu programlara katılımları hususunda olumlu etkiler yapabilecektir. Bu bağlamda uzaktan mesleki eğitim yöntemlerinin uygulanması da yararlı olabilecektir.

KAYNAKÇA

- ABDİOĞLU, Hasan (2008), “İç Denetim Alanında Mesleki Yetkinliklerin Güçlendirilmesi Arayışları ve İngiltere ve İrlanda İç Denetçiler Enstitüsünün Yetkinlik Tanımlamaları”, *Sayıştay Dergisi*, Sayı:68 Ocak-Mart, s.91-103.
- ACAR, D., O. Bayri, H. Dalgar ve O. Özdemir, (2009), "Meslek Mensuplarının TMS/TFRS Uygulamalarına Bakış Açuları ve Farkındalık Düzeyleri: Bir Alan Araştırması", *XXVIII. Türkiye Muhasebe Eğitimi Sempozyumu*, 20-24 Mayıs, s. 3-24, Çeşme.
- ADALI, Sema (2011), İnsan Kaynaklarının Anayasası “Yetkinlik”ler, http://www.semaadali.com/ekohaber_8.htm, Erişim Tarihi: 21.03.2011
- ADIGÜZEL, Oktay Cem (2009), “Meslek Yüksek Okulu Öğrencilerinin İş Yeri Eğitimi Öğrenme Ürünlerinin Değerlendirilmesi”, *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 27, s.115-128.
- AHRENS, T. ve C. S. Chapman, (2000), “Occupational Identity Of Management Accountants In Britain and Germany”, *European Accounting Review*, Vol. 9:4, s.477-498.
- AKTAŞ, Rafet ve Vedat Acar (2009), “Muhasebe Eğitiminde Bilgisayarlı Muhasebeden Kurumsal Kaynak Planlaması (ERP) Uygulamalarına Geçiş ‘ERP Eğitim Modül Önerisi’”, *Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi*, Sayı: Ocak 2009, s. 43-60.
- ALTUNIŞIK, R., R. Coşkun, S. Bayraktaroğlu ve E. Yıldırım (2007), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Sakaya Yayıncılık, Sakarya.
- ARIKAN, Yahya (2009), “Muhasebe Mesleğinde Uzmanlaşma ve Kurumsallaşma Süreci”, *Mali Çözüm Dergisi*, Sayı 91, s. 9-17
- ARIKAN, Yahya (2008), “TÜRMOB 19. Olağan Genel Kuruluna Giderken Türk Muhasebe Mesleğinin Dünyadaki ve Ülkemizdeki Yeri”, *Mali Çözüm Dergisi*, Sayı 88, s. 17-22.

- ARIKAN, Yahya (2004), “Türk Muhasebe Mesleğindeki Gelişmelerin Ortaya Çıkardığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, *Mali Çözüm Dergisi*, Sayı 69, s. 7-13.
- ARSLAN, Feyzullah (2002), “Türk Emniyet Örgütünde Sürekli Eğitim”, *Polis Bilimleri Dergisi*, Sayı:4, s.49-64.
- ARSLAN, Mehmet ve Hakan Erkuş (2004), “Onuncu Yılında Tekdüzen Muhasebe Sistemi Uygulamalarının Değerlendirilmesi: Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesinde Bir Uygulama”, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Sayı 24, s. 95-104.
- ATAMAN, Ümit (1999), *Genel Muhasebe*, Cilt 2, 12. Baskı, Türkmen Kitabevi, İstanbul.
- AYBOĞA, Hanifi (2003), “Globalleşme Sürecinde Ülkemizde Muhasebe Mesleği ve Meslek Mensuplarının Eğitimi”, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt: XVIII, Sayı:1, s.327-359.
- AYDIN, Sinan (2007), “Muhasebe Eğitiminin İşletme Beklentilerini Karşılama Derecesinin Ölçülmesi ve Uluslar arası Muhasebe Eğitimi Standartlarına Uygunluğunun Değerlendirilmesi”, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- AYSAN, Mustafa A. (2006), “Türkiye’de Muhasebe Mesleğinin Gelişimi”, *Mali Çözüm Dergisi*, Sayı 76 (özel sayı), s. 265-274.
- AYSAN, Mustafa A., (2008), "Uluslararası Finansal Raporlama Standartlarına Ulusal Uyum: Türkiye Örneği", *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Sayı 40, s. 44-53.
- BAKRE, Owolabi M. (2006), “Accounting Education, Training and The Profession In The Commonwealth Caribbean: Integration or internationalisation?”, *Accounting Forum*, Volume 30, Issue 3, September, s.285-313.
- BALOĞLU, Nuri (2007), “İlk ve Ortaöğretim Okulu Yönetici Yardımcılarının Alması Gereken Hizmetçi Eğitim Konuları Hakkında Okul Yöneticilerinin Görüşleri”, *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, Cilt:8, Sayı:1, s.167-178.

- BANAR, Kerim ve Vedat Ekergil (2010), “*Türkiye’deki Muhasebe Meslek Mensuplarının (SM – SMMM) Mesleki Tutumları*”, Nisan Kitabevi, Eskişehir.
- BAŞBAKANLIK (2008), Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”, *Resmi Gazete*, 26 Temmuz 2008, Sayı: 26948, s.1-5
- BAŞBAKANLIK (1989), “01.06.1989 Tarih ve 3568 Sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu”, *Resmi Gazete*, 13 Haziran 1989, Sayı: 20194, s.1
- BAŞER, Hakan (2010), “Meslek Yüksekokullarında Muhasebe Eğitimi ve İş Dünyasının Beklentilerine Göre Yapılandırılması”, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- BEK, Hafızullah (2007), “İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim ve Geliştirme Etkinliği (Örnek Bir Uygulama)”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 17, s. 107-120.
- BEKÇİ, İsmail (2007), “Muhasebe Meslek Mensuplarının Türkiye Muhasebe Standartları Hakkında Görüşlerinin Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi*, Mayıs 2007, s. 27-40.
- BİÇER, Gülkibar ve Şerafettin Düztepe (2003), Yetkinlikler ve Yetkinliklerin İşletmeler açısından Önemi”, *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi*, Sayı 2, s.13-20
- BİLEN, Abdulkadir (2008), “Doğu Anadolu Bölgesindeki Muhasebe Meslek Mensuplarının Profilleri, Etik Kurallarına Bakışları ve Meslek Sorunları Üzerine Bir Araştırma”, *Mali Çözüm Dergisi*, Sayı 85, s. 27-42.
- BORITZ, J. E. and C. A. Carnaghan (2003), “Competency-Based Education and Assessment For The Accounting Profession: A Critical Review”, *Canadian Accounting Perspectives*, Iss 2 s.7-42.

- BUCKHAULTS, J. ve D. Fisher (2011), “Trends in Accounting Education: Decreasing Accounting Anxiety and Promoting New Methods”, *Journal of Education for Business*, Vol. 86, s.31–35.
- BÜYÜKKARAGÖZ, S. Savaş ve Cuma Çivi (1994), “Genel Öğretim Metotları”, 4. Baskı, Atlas Kitabevi, Konya.
- CAN, A. Vecdi (2007), “Luca Pacioli Muhasebenin Babası mıdır”, *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E Dergisi*, Sayı 12, Makale No: 8
- ÇALDAĞ, Yurdakul, Rıdvan Bayırlı ve Adem Altay (2004), “Muhasebe Doktora Programlarının Etkinliğinin Artırılması”, *XXIII. Türkiye Muhasebe Eğitimi Sempozyumu*, İ.Ü. İşletme Fakültesi Muhasebe Enstitüsü, 19-23 Mayıs 2004, Antalya, s.123-150.
- ÇÖMLEKÇİ, Necla (2001), “Bilimsel Araştırma Yöntemi ve İstatistiksel Anlamlılık Sınamaları”, *Bilim Teknik Yayınevi*, İstanbul.
- DAŞTAN, Abdülkerim, (2008), *Bilgi ve Eğitim Teknolojilerinde Yaşanan Gelişmelerin Muhasebe Eğitimine Etkisi: Türkiye Değerlendirmesi*, Yayın No: 209, Sermaye Piyasası Kurulu, Ankara.
- DEMİR, Berna (2005), “Üniversitede Kazanılan İletişim Becerilerinin Muhasebe Mesleğindeki Önemi”, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Sayı 27, s. 117-124.
- DEMİR, Volkan ve Oğuzhan Bahadır, (2009), "Muhasebe Eğitimi Çerçevesinde CPA ve ACCA sınavlarının İncelenmesi ve SMMM Sınavları ile Karşılaştırılması", *XXXVIII. Türkiye Muhasebe Eğitimi Sempozyumu*, 20-24 Mayıs, s. 269-304, Çeşme.
- DEMİR, Volkan (2008), “Yönetim Muhasebesindeki Değişim ve Değişimi Etkileyen Faktörler”, *Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi*, Sayı: Ekim 2008, s. 51-69.
- DEMİR, Volkan ve Ömür Süer Öztekin (2006), “Avrupa Birliğine Giriş Sürecinin Türkiye’de ki Muhasebe Eğitimine Etkileri”, *Muhasebe ve Denetime Bakış*, Ekim 2006, s.31-44.

- DEMİRKAN, Şefika (2004), “Lisans Programında Muhasebe Eğitiminin Kalitesini Artırma Yollarına İlişkin Bir Yaklaşım: Öğrenme Stilleri”, *XXIII. Türkiye Muhasebe Eğitimi Sempozyumu*, İ.Ü. İşletme Fakültesi Muhasebe Enstitüsü, 19-23 Mayıs 2004, Antalya, s.99-109.
- DİAMOND, Michael (2005), “Accounting Education, Research and Practice: After Enron, Where Do We Go?”, *European Accounting Review*, Vol. 14, Iss. 2, s. 353-362.
- DİNÇ, Engin ve Hasan Abdioğlu (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, s.157-184.
- ECE, Oğuzhan ve Hasan Abdioğlu (2005), “Toplam Kalite Yönetiminin Muhasebe Meslek Elemanları Üzerinde Uygulanmasına Yönelik Bir Model Önerisi”, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Sayı:1 s.67-96
- ERGÜN, Mevci (2011), “6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu”, *Bursa Bilanço Dergisi*, sayı 131, s. 60-63.
- EROL, Mikail ve Metin Atmaca (2004), “Meslek Yüksekokullarında Muhasebe Eğitimi Alan Öğrencilerin İş Dünyasında Muhasebe Mesleğinde Çalışmaya Karşı Tutumları”, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Sayı 24, s. 171-179.
- ERSOY, Ayten, Süleyman Uyar ve Emre Cengiz (2009), “Türkiye’de Denetim Mesleğinin Uluslararası Eğitim Standartları-8 Açısından Değerlendirilmesi”, *Muhasebe ve denetime Bakış Dergisi*, Sayı: Nisan 2009.
- FIRAT, Emine (2009), “Muhasebe Eğitiminde Etik – Ekonomik Kriz Kaynaklı Etik Problemler”, *XXVIII. Türkiye Muhasebe Eğitimi Sempozyumu*, Celal Bayar Üniversitesi, 20-24 Mayıs 2009, Alaçatı-Çeşme, s.111-124.
- FIRAT, Faruk Ziya ve Derya Üçoğlu (2009), “Muhasebe Eğitiminde Etiğin İş Dünyasına, Öğretim Elemanlarına ve Öğrencilere Yansımaları”, *XXVIII. Türkiye Muhasebe Eğitimi Sempozyumu*, Celal Bayar Üniversitesi, 20-24 Mayıs 2009, Alaçatı-Çeşme, s.51-62.

- FİDAN, Hakan (2006), “Bilgi Çağında Yeni Muhasebeci Kimliği ve Eğitimi”, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- GAFFIKIN, Michael (2009), “Education For An Accounting Profession “, *Pacific Accounting Review*, Vol. 21, Iss: 2, s.170-185.
- GENÇTÜRK, Mehmet (2006), “Alınan Eğitimin Meslek Yaşamındaki Yeterlilik Düzeyinin İşletmelerin Muhasebe – Finans Bölümünde Çalışanlar Üzerinde Tespitine Yönelik Bir Alan Çalışması: Isparta, Burdur, Denizli ve Antalya Organize Sanayi Bölgeleri Örneği”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: (12) 2006 / 2, s.55 – 82.
- GERAY, Haluk (2006), “Toplumsal Araştırmalarda Nicel ve Nitel Yöntemlere Giriş” 2. Baskı, Siyasal Kitabevi, Ankara
- GÖKGÖZ, Ahmet (2007), “Ticaret Meslek Liselerinde Muhasebe Eğitimi Alan Öğrencilerin Stajyerlikte Karşılaştıkları Problemler ve Çözüm Önerileri: İstanbul Örneği”, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- GÜCENME, Ümit ve Aylin Poroy Arsoy (2006), “Türkiye’de Cumhuriyet Döneminde Muhasebe Eğitimi”, *Mali Çözüm Dergisi*, Sayı 76 (özel sayı), s. 308-328.
- GÜÇLÜ, Faruk (2004), “Muhasebe Eğitimi Açısından Meslek Yüksekokulları Hacettepe Üniversitesi Ankara Meslek Yüksekokulu Deneyimi”, *XXIII. Türkiye Muhasebe Eğitimi Sempozyumu*, İ.Ü. İşletme Fakültesi Muhasebe Enstitüsü, 19-23 Mayıs 2004, Antalya, s.197-199.
- GÜL, Kudret ve Halil Ergün (2004), “Muhasebe Mesleğinde Etik”, *Muhasebe ve Bakış Dergisi*, Sayı: Ocak 2004, s. 53-76.
- GÜRSAKAL, Nemci (2001), “*Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*”, Uludağ Üniversitesi Basımevi, Görükle/Bursa.
- GÜVEMLİ, Oktay (2005), “3568 Sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Yasası’nın 15. Yılı Üzerine”, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Sayı 25, s. 24-29.

- GÜVEMLİ, Oktay ve Batuhan Güvemli (2006), “Osmanlı’dan Cumhuriyet’e Muhasebe Düşüncesinin Gelişmesi”, Sayı 76 (özel sayı), *Mali Çözüm Dergisi*, s. 275-289.
- GÜVEMLİ, Oktay (2007), “1949 Vergi Reformunda Envanter Standartları, Hesap Planı Anlayışı ve Muhasebe Eğitimi”, XXVI. Türkiye Muhasebe Eğitimi Sempozyumu, 23-27 Mayıs 2007, Antalya, Uludağ Üniversitesi Basımevi, s.57-71, Bursa
- GÜVEMLİ, Oktay (2009), “Muhasebe Eğitim ve Uygulamalarını Etkileyen ve Yeni Yüzyılın Başlarını Biçimlendiren Gelişmeler ve Bu Gelişmelerin Mufad’ın Faaliyetlerini Etkilemesi”, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Sayı 42, s.229-232.
- HACİRÜSTEMOĞLU, Rüstem (2009), “Muhasebede Uzmanlaşma (Specialization in Accounting), *Mali Çözüm Dergisi*, Sayı 93, s. 17-27.
- HOWIESON, Bryan (2003), “Accounting Practice In The New Millennium: Is Accounting Education Ready To Meet The Challenge?”, *The British Accounting Review*, Volume 35, Issue 2, s.353-362.
- IFAC (2012a), <http://www.ifac.org/education>, 14.01.2012
- IFAC (2012b),“Handbook Of International Education Pronouncements”, (2010 Edition), s.1-225, <https://www.ifac.org/sites/default/files/publications/files/handbook-of-international-e-2.pdf>, 14.01.2012
- IFAC (2012c), http://www.ifac.org/sites/default/files/publications/files/International%20Education%20Standards%20Revision%20Project_Final.pdf, 14.01.2012
- İŞGÜDEN, Burcu (2007), “Sosyal ve Kültürel Değerlerin Muhasebe Meslek Etiği Üzerine Etkileri”, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- JR., B. E. N. (2010), Accounting Education: The Impact of Globalization, Vol. 19, No. 6, s.601–605, December.
- KARACAN, Sami (2004), “Entelektüel Sermaye ve Yönetimi”, *Mali Çözüm Dergisi*, Sayı 69, s.177-199.

- KARASAR, Niyazi (2011), “*Bilimsel Araştırma Yöntemi*”, Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık”, Yayın Nu:59, 22. Basım, Ankara.
- KARASİOĞLU, F., A. Akgül ve A. V. Çam (2008), “Meslek Örgütünün Kalite Politikaları ve Kalite Standartlarının Belirlenmesinde Muhasebe Meslek Mensuplarının Görüşleri: Karaman İlinde Bir Araştırma” *Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi*, Ekim 2008, s. 37-50
- KARASİOĞLU, Fehmi ve Mikail Altan (2004), “Muhasebecilerin Bilgi, Beceri, Güvenilirlik ve Toplumsal Sorumluluk Açısından Toplumun Çeşitli Katmanları Tarafından Algılanma Biçimi Üzerine Bir Araştırma”, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Sayı 21, s. 53 – 64.
- KARATAY, Mahmut (2011), “Araştırmada Örneklem”, <http://80.251.40.59/education.ankara.edu.tr/aksoy/eay/mkaratay.doc>, 24.11.2011
- KAYABAŞ, Yücel (2008), “Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitimde Yetiştirilmesinin Önemi ve Esasları” *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Sayı:2, s.9-32.
- KAYA, Uğur ve Abdulkerim Daştan (2004), “Türkiye’de Lisans Düzeyinde Verilen Muhasebe Eğitiminin Öğrenci – Öğretici ve Uygulayıcılar Açısından Değerlendirilmesi”, *XXIII. Türkiye Muhasebe Eğitimi Sempozyumu*, İ.Ü. İşletme Fakültesi Muhasebe Enstitüsü, 19-23 Mayıs 2004, Antalya, s.201-215.
- KEÇECİOĞLU, Tamer ve Derya Kelgökmen (2011), “Yetkinlik Modellerinin İnsan Kaynakları Yönetiminde Yapılandırılması ve Bir Yetkinlik Modeli Önerisi”, *Review of Social Economic & Business Studies*, Vol. 3/4, s. 216-232, <http://fbe.emu.edu.tr/journal/doc/34/34Article12.pdf>, 26.02.2011
- KILIÇ, Recep (2011), “Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerde Bir Öz Yetenek Oluşturma Stratejisi Olarak İnovasyon: Balıkesir İli ve Çevresinde Bir Araştırma” Basılmamış Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- KORUKOĞLU, Ayşen (1998), “İşletmelerde Muhasebe Eğitimi ve Üniversitelerle İş Birliği”, *D.E.Ü.İ.İ.B.D. Dergisi*, Cilt:13, Sayı: II, s.13-24.

- KÖSE, Yasemin ve Metin Saban (2005), “Global Muhasebe Eğitiminde Uluslararası Düzenlemeler ve Gelişmeler”, *XXIV. Türkiye Muhasebe Eğitimi Sempozyumu*, Muğla, s.143-157.
- KUZU, Veli (2011), “Beceri Nedir?”, <http://www.sosyalbilgilerciyiz.com/yazili-evraklar/beceri-nedir/>, 28.06.2011.
- KÜÇÜKSAVAŞ, Nihat (1998), *Genel Muhasebe İlkeler ve Uygulaması*, 7. baskı, Beta Basım, Yayın Dağıtım, İstanbul.
- LAYARD, Richard, Peter Robinson and Hilary Steedman (1995), “Lifelong Learning”. *CEP Occasional Paper*, No. 9. Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, London, UK.
- LAZOL, İbrahim (2010), *Genel Muhasebe*, 16. Baskı, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
- MASHAYEKHI, Bita and Shahnaz Mahhayekh (2008), “Developments Of Accounting In Iran” *The International Journal Of Accounting*, Vol. 43, Iss. 1, March, s.66-86.
- MOHAMED, Ehab K.A. and Sherif H. Lashine (2003), “Accounting Knowledge and Skills and The Challenges Of A Global Business Environment”, *Managerial Finance*, Vol. 29, Iss: 7, s.3-16.
- ÖMÜRBEK, Vesile ve Hayrettin Usul (2008), "Muhasebe Mesleğinin Seçilmesinde Etkin Olan Etkenlerin Faktör Analiziyle İncelenmesi", *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Sayı 37, s. 164-173
- ÖNCÜ, Semra ve Hüseyin Aktaş (2004),“Uluslararası Muhasebe Eğitimi Standartları” *XXIII. Türkiye Muhasebe Eğitimi Sempozyumu*, İ.Ü. İşletme Fakültesi Muhasebe Enstitüsü, s.151-170, 19-23 Mayıs 2004, Tekirova/Antalya.
- ÖZBİRECİKLİ, Mehmet (2009), “Muhasebe Meslek Mensuplarının Eğitim Düzeyleri: 1992’den Günümüze Bir İnceleme”, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Sayı 43, s. 80 – 84.

- ÖZBİRECİKLİ, Mehmet ve Arın Pastacıgil (2009), “Türkiye’de Muhasebeci Eğitiminin Gelişim Süreci: IFAC Standartları ile Mukayeseli Bir İnceleme”, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Sayı 41, s. 82 – 96.
- ÖZBİRECİKLİ, Mehmet (2007), “Ana Hatlarıyla IFAC Muhasebeci Eğitim Standartları”, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Sayı 33, s. 73 – 80.
- ÖZCAN, Mustafa ve Ferdi Boynak (2008), “İşletmelerde Meslek Eğitimi Uygulamasına Yönelik Bir Değerlendirme”, *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı 178.
- ÖZDAMAR, Kazım (2003), “Modern Bilimsel Araştırma yöntemleri”, Kaan Kitabevi, Yayın No:5, Eskişehir.
- ÖZDEMİR YAYLACI, Gaye (2007), “İlköğretim Düzeyinde Kariyer Eğitimi ve Danışmanlığı”, *Bilig / Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 40, s. 119-140.
- ÖZDEN, Mehmet Cemil (2011), “Yetkinli “In”, İş Analizleri “Out”!, <http://www.ikademi.com/insan-kaynaklari-planlama/488-yetkinlik-analizleri-out.html>, 21.03.2011
- ÖZULUCAN, Abitter (2002), *Genel Muhasebe İlkeleri ve Uygulamaları*, 2. baskı, Gazi Kitabevi, Ankara.
- PEKDEMİR, Işıl (2000), “Profesyonel Muhasebecilikte Meslek Öncesi Staj Uygulaması: Bir Araştırma”, *Muhasebe ve Denetim Bakış Dergisi*, Ekim 2000, s.43-63.
- RESMİ GAZETE (1992), “Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği – 1 Sıra Nolu”, 26 Aralık 1992, Sayı: 21447 Mükerrer.
- REZAEI, Zabihollah (2004), "Restoring Public Trust In The Accounting Profession By Developing Anti-Fraud Education, Programs, And Auditing", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 19 Iss: 1, s.134 – 148.
- SAKARYA, Şakir ve Suat Kara (2010), “Türkiye’de Muhasebe Meslek Etiğine Yönelik Düzenlemeler ve Meslek Mensupları Tarafından Algılanması Üzerine Bir Alan Araştırması”, *KMÜ. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12 (18), s.57-72.

- SAYAR, A. R. Zafer (2002), “Oluşturulmakta Olan Türkiye Muhasebe Standartları Kurulunun Işığında Türkiye’de Muhasebe Standartlarının Mevcut Durumu ve Kamuyu Aydınlatma”, *Muhasebe ve Denetim Bakış Dergisi*, Ekim, s.73-80.
- SELİMOĞLU, Seval Kardeş (2006), “Türk Muhasebe Uygulamalarında Etik”, *Mali Çözüm Dergisi*, Sayı 76 (özel sayı), s. 437- 456.
- SEVİLENGÜL, Orhan (1996), *Genel Muhasebe*, 5. Baskı, Setma Matbaası, Ankara.
- SEVİLENGÜL, Orhan (2000), *Genel Muhasebe*, 9. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara.
- SORAN, Haluk, Buket Akkoyunlu ve Yüksel Kavak (2006), “Yaşam Boyu Öğrenme Becerileri ve Eğiticilerin Eğitimi Programı: Hacettepe Üniversitesi Örneği”, *H.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 30, s201-210.
- SÖNMEZ, Veysel (1994), “Program Geliştirmede Öğretmen El Kitabı”, 5. Baskı, *PEGEM*, Yayın No: 12, Ankara.
- SUBAŞI, Şerife (2006), "Muhasebe Meslek Mensuplarının Sürekli Eğitimi ve Türkiye'deki Uygulamanın Değerlendirilmesi", Basılmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- SÜRMEİ, Fevzi (2007), “Muhasebe Eğitiminde e-Değişimi Yakalamak”, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*
- SÜRMEİ, Fevzi (2004), “Muhasebede Doktora Eğitimi”, *XXIII. Türkiye Muhasebe Eğitimi Sempozyumu*, İ.Ü. İşletme Fakültesi Muhasebe Enstitüsü, 19-23 Mayıs 2004, Tekirova/Antalya, s.111-121.
- TAŞDELEN KARÇKAY, Arzu (2008), “Farklı Eğitim Programı Mezunu Psikolojik Danışmanların Mesleki Yeterlilikleri ve İş Doyumlarının İncelenmesi”, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 24, s. 24-35.
- TAŞ, Umut ve Füsün Yenilmez (2008), “Türkiye’de Eğitimin Kalkınma Üzerindeki Rolü ve Eğitim Yatırımlarının Geri Dönüş Oranı”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 9, s.155-186.

- TDK – Bilim ve Sanat Terimleri Ana Sözlüğü (2011), <http://tdkterim.gov.tr/?kelime=beceri&kategori=terim&hng=md>, 28.06.2011
- TEKİN, Seher ve Alipaşa Ayas (2008), “Kimya Öğretmenleri İçin Geliştirilen Bir Hizmet-İçi Eğitim Kursunun Değerlendirilmesi: Trabzon Örneği”, *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı:178, s.65-79.
- TEKİNDAL, Satılmış ve Betül Tekindal (2009), “Eğitimde Yaratıcılığı Ölçme”, *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı: 182.
- TETİK, N., F. Kınay ve A. Ciğer, (2008), "Antalya İlindeki Muhasebe Meslek Mensuplarına Yönelik Durum Analizi ve Beklentilerini Saptamaya Dönük Bir Araştırma", *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Sayı 38, s. 70-79.
- TOK, Akif ve Serpil Sontay (2006), “Mesleki Eğitimde Öğrenci Memnuniyeti ve Etkili Öğretim”, *Milli Eğitim*, Sayı:172, s.106-115.
- TORAMAN, Cengiz ve Ahmet Akçan (2003), “Muhasebe Denetiminde Etik Teori”, *Muhasebe ve Denetim Bakış Dergisi*, Ocak 2003, s. 59-69.
- TÜRMOB (2012), <http://www.turmob.org.tr/TurmobWeb/Attachment.aspx?param=+quFU/yYHWdxwcxxfhEJ5y3vyO1Beof3gJoaJx78MFqWstIVtVZ2RCbpMRFLli zch+E0QPgSh78=>, 25.01.2012
- TÜRMOB (2011a), <http://www.turmob.org.tr/TurmobWeb/turkce/popup.aspx?Sayfa=/Arsiv/turmobwebdb/dosyalar/istatistikler5.pdf>, 23.11.2011
- TÜRMOB (2011b), <http://www.turmob.org.tr/TurmobWeb/turkce/popup.aspx?Sayfa=/Arsiv/turmobwebdb/dosyalar/istatistikler7.pdf>, 23.11.2011
- TÜRMOB (2011c), <http://www.turmob.org.tr/TurmobWeb/turkce/popup.aspx?Sayfa=/Arsiv/turmobwebdb/dosyalar/istatistikler8.pdf>, 23.11.2011
- TÜRMOB (2011d), <http://www.turmob.org.tr/TurmobWeb/turkce/popup.aspx?Sayfa=/Arsiv/turmobwebdb/dosyalar/istatistikler10.pdf>, 23.11.2011
- TÜRMOB (2011e), “Muhasebe Meslek Mensupları İçin Uluslararası Eğitim Standartları-Taslak Çeviri”, TÜRMOB Araştırma Biriminin Türkçe’ye Çevirisi, s.1-92, <http://dosya.izsmmmo.com/documan/egitim.doc>, 31.10.2011

- TÜRMOB (2007), “Serbest Muhasebeciler, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirlerin Mesleki Faaliyetlerinde Uyacakları Etik İlkeler Hakkında Yönetmelik”, *Resmi Gazete*, 19 Ekim 2007, Sayı: 26675, s.
- TÜRMOB (2005), “Yeminli Mali Müşavirlik ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik Sınav Yönetmeliği”, *Resmi Gazete*, 16 Ocak 2005, Sayı: 25702, s. 1-4.
- UÇMA, Tuğba, (2007), "*Muhasebe Meslek Mensubu Olmak İsteyenlerin Etik Değer Anlayışlarının Belirlenmesi ve Muğla Üniversitesi Uygulaması*", Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- USUL, Hayrettin ve Burcu Ateş Aslantaş (2007), “Muhasebeci – Mükellef Çatışması”, *Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi*, Mayıs 2007, s. 85-103.
- UZAY, Şaban ve Şükran G. Tanç, (2004), "Muhasebecilerin Sorunları ve Beklentileri: Kayseri ve Nevşehir İlleri Uygulaması", *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Sayı: 22, s. 94-104
- ÜNSAR, Sinan (2009), “Yetkinliğe Dayalı Ücret Yönetiminin Genel Bir Değerlendirilmesi”, *C.Ü. İkt. ve İdari Bil. Dergisi*, Cilt 10, Sayı 1, s.43-55
- VALLE, Fermin Del, (2008), "Küreselleşme, Standartlarda Yakınsama ve Muhasebe Mesleğine Rehberlik Eden İlkeler", *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Sayı 40, s. 17-23.
- WEIL, Sidney, Peter Oyelere and Elizabeth Rainsbury (2004), “The Usefulness Of Case Studies In Developing Core Competencies In A Professional Accounting Programme: A New Zealand Study”, *Accounting Education*, Vol. 13, s.139-169.
- YALÇIN, İbrahim ve Ruhi İri (2003), “Hizmet İçi Eğitim Türkiye’de Beş Yıldızlı Otellerde Uygulanmayı Bekliyor” *G.Ü. Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı:1, s.91-106.
- YALKIN, Yüksel Koç (2011), “Türkiye Muhasebe ve Denetim Standartları Kurulu (TMUDESK) ve Ulusal Standartların Geliştirilmesi”, s.259-270, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/468/5399.pdf>, 25.02.2011.

- YALKIN, Yüksel Koç (1994), *Genel Muhasebe İlkeleri Uygulaması ve Tek Düzen Muhasebe Sistemi Uygulamaları*, 8. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara.
- YAYLA, Hilmi Erdoğan ve Ekrem Cengiz (2005), “Muhasebe Mesleğinin Tercih Edilmesinde Etkili Olan Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması: Karadeniz Teknik Üniversitesi Örneği”, *Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi*, Yıl: 5, Sayı: 16, Eylül 2005
- YILDIRIM, Suat (2007), “Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Faaliyetlere İlişkin Anket Sonuçlarının Değerlendirilmesi”, *Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi*, Eylül 2007, s. 33-44.
- YÖRÜK, Sinan, Abdullah Dikici ve Ahmet Uysal (2002), “Bilgi Toplumu ve Türkiye’de Mesleki Eğitim”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:12, Sayı:2, s299-312, Elazığ.
- ZAFİF, Figen (2004), “Muhasebe Eğitiminde Yeni Yaklaşımlar”, *XXIII. Türkiye Muhasebe Eğitimi Sempozyumu*, İ.Ü. İşletme Fakültesi Muhasebe Enstitüsü, 19-23 Mayıs 2004, Tekirova/Antalya, s.53-62.

EKLER

Ek 1. Anket Uygulama Formu

Değerli Meslektaşımız;

Bu anket formu, “Türkiye’de Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Yetkinlik^(*) Sorunları ve Bu Sorunların Çözümünde Sürekli Eğitimin Rolü” başlıklı doktora tez çalışmasında veri setini elde edebilmek amacıyla hazırlanmıştır.

Tez çalışmasının kapsamı, meslek mensuplarından serbest ya da bağımlı olarak muhasebe mesleğinde faal olan (çalışan) Serbest Muhasebeciler (SM) ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler (SMMM) ile sınırlandırılmıştır.

Bu kapsamda meslek mensuplarının yetkinlik sorunlarının çözümü için eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi konusunda, yine siz meslektaşlarımızın görüşlerinin alınması planlanmıştır. Bu nedenle *araştırmadan sağlıklı sonuç alınabilmesi için anket formunun, mutlaka “meslek mensubu” tarafından doldurulması oldukça önem arz etmektedir.*

Anket katılımcılarının verecekleri cevaplar gizli tutulacak ve akademik amaç dışında kesinlikle kullanılmayacaktır.

Değerli zamanınızı ayırdığınız için şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Saygılarımızla,

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Hilmi KIRLIOĞLU
Sakarya Üniversitesi İ.İ.B.F.
İşletme Böl. Öğretim Üyesi

Smmm Hüseyin İSKENDER
Balıkesir Üniversitesi
Bandırma Meslek Yüksekokulu
Muhasebe Prog. Öğretim Görevlisi

İletişim

GSM....: 555 872 11 37

E-posta:

hiskender@balikesir.edu.tr

hiskender5@hotmail.com

(*)Yetkinlik: Görev ve sorumluluk alanındaki başarı ya da başarısızlığı belirleyen bilgi, beceri, tutum ve davranışlar bütünüdür.

NOT: Anket formunda verilen ifadelere katılım düzeyinizi, lütfen ölçeğe göre “X” işareti koyarak belirtiniz.

A- Lütfen Aşağıdaki Demografik Özelliklerle İlgili Soruları Cevaplayınız.

- 1- Cinsiyetiniz? 1.()Bay 2.()Bayan
- 2- Yaşınız? 1.() 29 yaş ve altı 2.()30 – 39 3.()40 – 49 4.()50 – 59 5.()60 yaş ve üzeri
- 3- Eğitim düzeyiniz? (Lütfen en son aldığınız eğitim derecesini seçiniz)
- 1.()Lise altı 2.()Ticaret Lisesi 3.()Diğer Liseler
4.()Meslek Yüksekokulu 5.()Lisans 6.()Lisansüstü
- 4- Üniversite eğitiminiz en az lisans düzeyinde ise, mezun olduğunuz bölüm?
- 1.()İşletme 2.()Maliye 3.()Çalışma Ekonomisi 4.()Kamu Yönetimi 5.()Ekonometri
6.()Hukuk 7.()İktisat 8.()Uluslar arası İlişkiler 9.()Diğer:.....
- 5- Mesleki unvanınız? 1.()Serbest Muhasebeci(SM) 2.()Serbest Muhasebeci Mali Müşavir(SMMM)
- 6- SM ve/veya SMMM unvanı ile mesleğinizi fiilen icra ettiğiniz süre?
- 1.()3 yıldan az 2.()3 – 6 yıl 3.()7 – 10 yıl 4.()11 – 20 yıl 5.()21 yıl ve üzeri
- 7- Mesleğinizi icra ettiğiniz ortam?
- 1.() Muhasebe bürosunda “**serbest**” olarak mesleğimi icra ediyorum,
2.() Bir işletmenin mesleğimle ilgili departmanında “**bağımlı**” olarak mesleğimi icra ediyorum.
- 8- İşletme hesabı esasına göre muhasebe defterini tuttuğunuz müşteri sayısı?
- 1.()Hiç yok 2.()1 – 15 3.()16 – 30 4.()31 – 50 5.()50 müşteri ve üzeri
- 9- Bilanço esasına göre muhasebe defterlerini tuttuğunuz müşteri sayısı?
- 1.()Hiç yok 2.()1 – 15 3.()16 – 30 4.()31 – 50 5.()50 müşteri ve üzeri
- 10- Müşterilerinizin/İşvereninizin faaliyet konusu/konuları? (Birden çok şıkkı işaretleyebilirsiniz.)
- 1.()Ticari faaliyet, 2.()Mamul üretim faaliyeti, 3.() Hizmet üretim faaliyeti,
4.()Dış ticaret işleri, 5.()İnşaat taahhüt işleri.
- 11- Kullanmakta olduğunuz muhasebe paket programı?
- 1.()Eta 2.()Logo 3.()Luca 4.()Micro 5.()Zirve 6.()Diğerleri:.....
- 12- Mesleki faaliyetinizi sürdürdüğünüz yer? 1.()İlçe 2.()Şehir (İl) 3.()Büyükşehir (İl)
- 13- Bağlı bulunduğunuz meslek odası: SMMM Odası.
- 14- Şimdiye kadar **yaklaşık olarak** katıldığınız mesleki eğitim çalışması sayısı?
- 1.()Hiç katılmadım 2.() 1 - 10 arası 3.() 11 - 20 arası 4.() 21 - 30 arası
5.()31-40 arası 6.()41 - 50 arası 7.() 51 ve üzeri
- 15- Düzenledikleri eğitim çalışmalarına **katıldığınız** kurumları, eğitim çalışmalarına en çok katıldığınız kurumdan en az katıldığınıza doğru “**1, 2, 3, ..., n**” şeklinde sıralayınız. Katılmadığınız kurumları boş bırakınız.
- 1.()TÜRMOB 2.()Üniversiteler 3.()Bağlı olduğunuz SMMM Odası 4.()Diğer SMMM Odaları
5.()Özel kurslar 6.() Sos. Güv. Kur. 7.()Maliye Bak. Birimleri 8.()Diğer:.....
- 16- **Katıldığınız** mesleki eğitim çalışmalarında ele alınan konuları, en çok (sık) katılmış bulunduğunuz konudan en az (seyrek) katıldığınıza doğru “**1, 2, 3, ..., n**” şeklinde lütfen sıralayınız. Katılmadıklarınızı boş bırakınız.
- 1.()Dönem içi muhasebe işlemleri 2.()Enflasyon muhasebesi 3.()Mali tablolar analizi
4.()Dönem sonu muhasebe işlemleri 5.()İnşaat muhasebesi 6.()Maliyet muhasebesi
7.()Sosyal güvenlik mevzuatı 8.()Bilgisayarlı muhasebe 9.()Vergi mevzuatı
10.()Dış ticaret işlemleri muhasebesi 11.()Bilgisayar kullanımı 12.()Denetim
13.()Türkiye Muhasebe Standartları/Türkiye Finansal Raporlama Standartları 14.()Mesleki mevzuat
15.()Mesleki etik, mesleki değerler ve mesleki tutum ve davranışlar 16.()Diğer:.....

		5-Tamamen Katlıyorum	4-Genellikle Katlıyorum	3-Kısmen Katlıyorum	2-Çok Az Katlıyorum	1-Hiç Katılmıyorum
B	Mesleki Uygulamalarda Sorun Yaşanmasına Neden Olan Dışsal Etkenlerle İlgili Aşağıdaki İfadelere Katılım Derecenizi Lütfen Belirtiniz.					
17	Muhasebe mesleği uygulamalarıyla ilgili mevzuatın sık sık değişmesinden dolayı ortaya çıkan mesleki bilgi ihtiyacımı karşılamakta güçlük çekmekteyim.	5	4	3	2	1
18	Mesleki uygulamalarla ilgili bazı yasal düzenlemelerin tam anlaşılır olmaması, mesleğimi icra ederken zorluk çekmeme neden olmaktadır.	5	4	3	2	1
19	Mesleki uygulama sahamızın çok geniş olmasına bağlı olarak birçok uzmanlık alanında bilgi sahibi olma zorunluluğu, mesleğimi icra ederken zorlanmama neden olmaktadır.	5	4	3	2	1
20	Fakülte öğrenciliğim döneminde mesleğimle ilgili aldığım derslerin sayısının az olması, "mesleki yeterlilik" sorunları yaşamama neden olmuştur.	5	4	3	2	1
21	Mesleki yayınlara kolaylıkla ulaşarak gerekli bilgi ihtiyacımı karşılayabilmekteyim.	5	4	3	2	1
22	Meslek mensupları ile akademik çevre arasındaki mesleki iletişimin yetersiz olması, üniversitelerin bilgi birikiminden yararlanmamızı engellemektedir.	5	4	3	2	1
C	Mesleki Bilgi İhtiyacıyla İlgili İfadelere Katılım Derecenizi Lütfen Belirtiniz.					
23	Muhasebe belgelerindeki mali verilere göre, hesap planına (TDHP) uygun olarak muhasebe kayıtlarını yapabilmekteyim.	5	4	3	2	1
24	Dış ticaret işlemleriyle ilgili muhasebe kayıtlarını yapmakta zorlanmaktayım.	5	4	3	2	1
25	İnşaat taahhüt işleri yapan işletmelerin muhasebe defterlerini tutabilecek bilgiye sahibim.	5	4	3	2	1
26	Dönem sonu işlemlerine ait muhasebe kayıtlarını yapmakta zorlanmaktayım.	5	4	3	2	1
27	Üretim işletmelerinde ortaya çıkan mamul maliyetlerini hesaplayabilmekte ve bu tutarları ilgili maliyet hesaplarına kaydedebilmekteyim.	5	4	3	2	1
28	Şirketlerin kuruluş, devir, tasfiye vb. işlemlerine ait muhasebe kayıtlarını yapabilmekteyim	5	4	3	2	1
29	Bilanço ve gelir tablolarını hazırlayıp, bu tablolara ait kalemler arasında ilişkiler kurarak; işletmenin mali yapısı hakkında bilgi verebilecek analizler yapabilmekteyim.	5	4	3	2	1
30	Türkiye Muhasebe Standartları/Türkiye Finansal Raporlama Standartları karmaşık bir yapıya sahip oldukları için anlamakta zorlanıyor ve bu konularda bilgi ihtiyacı duyuyorum.	5	4	3	2	1
31	Mesleğimle ilgili bazı mevzuat (vergi, sos. güv. mesleki mevzuat vb. hukuk) konularında bilgi ihtiyacımın olması, mesleki uygulamalarda sorun yaşamama neden olmaktadır.	5	4	3	2	1
D	Mesleki Becerilerle İlgili İfadelere Katılım Derecenizi Lütfen Belirtiniz.					
32	Mevzuat değişikliği ve diğer mesleki konularla ilgili eğitim almadan; kendi çabamla bilgi ihtiyacımı karşılayarak, mesleki görevlerimi yapıyor ve herhangi bir sorun yaşamıyorum.	5	4	3	2	1
33	Mesleki uygulamalara yönelik olarak ortaya çıkan bir problemi doğru olarak tanımlayıp; çözümlenebilirim.	5	4	3	2	1
34	Bir işletmenin belge, defter, mali tablolar vb. mali içerikli unsurlarını inceleyerek; muhasebe kayıtlarında hata ya da hile yapıp - yapılmadığını anlayabilmekteyim.	5	4	3	2	1
35	Bilgisayar ortamında mesleki uygulamalarla ilgili muhasebe paket programlarını kullanırken ve e-beyanname, e-bildirge, vb. işlemleri yaparken zorlanmaktayım.	5	4	3	2	1
36	Mesleki değişim ve gelişmelere kolayca uyum sağlayabilmekte ve herhangi bir mesleki sorun yaşamamaktayım.	5	4	3	2	1
37	Mesleki görüş ve düşüncelerimi gerekli ortamlarda ifade eder, tartışır ve savunabilirim.	5	4	3	2	1
E	Mesleki Etik, Mesleki Değerler ve Mesleki Tutum ve Davranışlarla İlgili İfadelere Katılım Dereceniz?					
38	Mesleki uygulamalarla ilgili, mesleki değerler ve etik kurallara uygun hareket etmekteyim.	5	4	3	2	1
39	Meslek mensuplarının, müşterinin talebi doğrultusunda mali tablolarda değişiklik yapmasında herhangi bir sakınca görmüyorum.	5	4	3	2	1
40	Müşterilerime ait gizli bilgileri yasal zorunluluk dışında, üçüncü kişilere açıklamam.	5	4	3	2	1

		5-Tamamen Katlıyorum	4-Genellikle Katlıyorum	3-Kısmen Katlıyorum	2-Çok Az Katlıyorum	1-Hiç Katılmıyorum
41	Meslek mensupları, mesleki etik kurallara her zaman uygun hareket etmemektedirler.	5	4	3	2	1
42	Mesleki görevlerimi; ilgili yasalara, mesleki ilke ve standartlara uygun olarak yerine getirmek için gereken özen ve gayreti gösteririm.	5	4	3	2	1
43	Yükseköğretimde “etik eğitimi” ile ilgili derslerin de okutulması, mesleki etik değerlere daha bağlı meslek mensubu yetiştirilmesine katkı sağlayacaktır.	5	4	3	2	1
F	Meslek Odaları, TÜRMOB vb. Kesimlerin Yapacakları Eğitim Çalışmalarının, Meslek Mensuplarının Mesleki Eğitim İhtiyaçlarının Karşılansındaki Rolüyle İlgili İfadelere Katılım Derecenizi Belirtiniz.					
44	Düzenlenme zamanının uygun olmaması, eğitim çalışmalarına katılmamı zorlaştırmaktadır.	5	4	3	2	1
45	Düzenlendiği yerin uzak olması, mesleki eğitim çalışmalarına katılmamı zorlaştırmaktadır.	5	4	3	2	1
46	Katılım maliyetlerinin yüksek olması, eğitim çalışmalarına katılmamı zorlaştırmaktadır.	5	4	3	2	1
47	Mesleki eğitim çalışmalarından haberdar olmadığım için bu çalışmalara katılamıyorum.	5	4	3	2	1
48	Konusunda uzman kişilerin sunum yapmış olması, mesleki eğitim çalışmalarından daha çok yararlanmamı sağlamıştır.	5	4	3	2	1
49	Gerektiğinde meslektaşlarıma danışarak, mesleki bilgi ihtiyacımı karşılayabilmekteyim.	5	4	3	2	1
50	Mesleki gelişmelerin izlenebileceği Web sitesi ve e-posta hizmetlerinin sunulması, meslek mensuplarının bilgi ihtiyacının karşılanmasına katkı sağlamaktadır /sağlayacaktır.	5	4	3	2	1
51	Mesleki kurs, toplantı, konferans, seminer, sempozyum vb. eğitim programlarına katılarak, mesleki bilgi ihtiyacımı karşılayabilmekteyim.	5	4	3	2	1
52	İnternet ortamında düzenlenecek mesleki uzaktan eğitim programları, mesleki bilgi ihtiyacımızın karşılanmasında bize katkı sağlayacaktır.	5	4	3	2	1
53	Düzenli olarak zorunlu hizmet içi eğitim programlarına tabi tutulmamız; bizi mesleki uygulamalarımızda daha da başarılı kılacaktır.	5	4	3	2	1
54	Mesleğe giriş stajı, benim için gereksiz bir zaman kaybına neden olmuştur.	5	4	3	2	1
55	Mesleki görevlerimi yapabilmek için, öğretim hayatım boyunca ve mesleğe giriş stajım süresince öğrendiklerim bana yeterlidir; ayrıca bir mesleki eğitimi gerekli görmüyorum.	5	4	3	2	1
56	Mesleki eğitim çalışmalarına katılarak, günün şartlarına göre mesleki açıdan kendimi geliştirmeyi ve mesleğimi sorun yaşamadan icra etmeyi hedeflemekteyim.	5	4	3	2	1
G	Eğitim Çalışmalarında Uygulanan Öğretim Yöntemlerinin Etkinliğiyle İlgili Aşağıdaki İfadelere Katılım Derecenizi Lütfen Belirtiniz.					
57	Öğrenmek istediğim bir konuyu arkadaşlarımla tartışarak (konuşarak) daha iyi öğrenirim.	5	4	3	2	1
58	Mesleki bir konuda örnek olay çalışması yapmam, daha iyi öğrenmemi sağlar.	5	4	3	2	1
59	Bir konunun eğitmen tarafından anlatılması , kolay anlamamı sağlar.	5	4	3	2	1
60	Eğitim çalışmalarında soru cevap yönteminin de kullanılması, mesleki uygulama konusunda yaşadığım sorunların çözümüne katkı sağlamaktadır/sağlayacaktır.	5	4	3	2	1
61	Problem çözümü yöntemiyle çalışıp öğrendiklerim daha kalıcı olmaktadır.	5	4	3	2	1
62	Bireysel olarak çalıştığım bir konuyu daha iyi öğrenmekteyim.	5	4	3	2	1
63	Gösterip – yaptırma yöntemi ile çalıştığım bir konuyu daha iyi anlamaktayım.	5	4	3	2	1

DEĞERLİ ZAMANINIZI AYIRDIĞINIZ İÇİN TEKRAR ÇOK TEŞEKKÜR EDERİZ

ÖZGEÇMİŞ

Hüseyin İSKENDER, 1963 yılında Sakarya'da doğmuştur. İlk ve orta öğrenimini Sakarya'da tamamlamıştır. 1983'de Gazi Üniversitesi Bolu İdari Bilimler Yüksekokulu'nda başladığı lisans öğrenimini 1988'de Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme bölümünde tamamlamıştır. İstanbul'da 1989/1990 yıllarında Asteğmen olarak askerliğini ifa etmiş ve askerlik sonrası bir süre Sakarya'da ticaretle uğraşmıştır. 1992 yılında Gazi Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi'nde katıldığı kurs sonrası Pedagojik Formasyon belgesi almıştır. 1995 yılında Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalında yüksek lisansını tamamlamıştır. 1994-2000 yıllarında Sakarya Üniversitesi Sakarya Meslek Yüksekokulu'nda öğretim görevlisi olarak çalışmıştır. 2000 yılında Balıkesir Üniversitesi Bandırma Meslek Yüksekokulu'nda başlamış olduğu öğretim görevliliğini halen sürdürmektedir. Aynı zamanda Bursa SMMM Odası'na kayıtlı Serbest Muhasebeci Mali Müşavir'dir. Evli ve dört çocuk babasıdır.