

**MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ  
SÜREKLİ EĞİTİMİ VE TÜRKİYE'DEKİ  
UYGULAMANIN DEĞERLENDİRİLMESİ**

**Şerife SUBAŞI**

**Doktora Tezi**

**Eskişehir 2006**

**MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ SÜREKLİ EĞİTİMİ  
VE TÜRKİYE'DEKİ UYGULAMANIN DEĞERLENDİRİLMESİ**

**Şerife SUBAŞI**

**DOKTORA TEZİ**

**İşletme Ana Bilim Dalı – Muhasebe BD**

**Danışman: Doç. Dr. Nurten ERDOĞAN**

**Eskişehir**

**Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**

**Ocak 2006**

## **DOKTORA TEZ ÖZÜ**

### **MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ SÜREKLİ EĞİTİMİ VE TÜRKİYE'DEKİ UYGULAMANIN DEĞERLENDİRİLMESİ**

Şerife SUBAŞI

İşletme Ana Bilim Dalı – Muhasebe BD

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ocak 2006

Danışman: Doç. Dr. Nurten ERDOĞAN

Muhasebe mesleği, içinde bulunduğu çevre (sosyal, ekonomik, hukuki, teknolojik) nedeniyle bilgi çağı ve küreselleşmenin beraberinde getirdiği değişimlerden en çok etkilenen mesleklerden biridir.

Muhasebe, bir ülkenin gelişme göstergesi olan ekonomi ve işletmelerle ilgili bilgi üretir. Gerek ülkeler, gerek işletmeler, gerekse bireyler bu bilgilerden yararlanarak ekonomik kararlara varırlar, bu yüzden bilgilerin doğruluğu ve güvenilirliği her geçen gün önem kazanmaktadır. Bilgilerin doğruluğu ve güvenilirliği, bu bilgiyi üreten sisteme bağlıdır. Birçok sistemde olduğu gibi bu sistemdeki en önemli unsurlardan biri insandır, yani muhasebe mesleğini gerçekleştiren kişilerdir.

Muhasebe meslek mensubunun teknolojik, ekonomik ve sosyal değişimler karşısında etkin ve yeterli olabilmesi için sadece okuldan alınan mesleki eğitimle yetinmeyip, meslek yaşamı boyunca eğitimine devam etmesi önem kazanmıştır. Sürekli eğitim veya yaşam boyu eğitim olarak adlandırılan eğitim yaklaşımları, muhasebe meslek mensuplarının çağımızın gelişmelerini algılayabilmesi ve onlara ayak uydurabilmesi için bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır. Muhasebe meslek mensuplarının, doğru ve güvenilir bilgi sunabilmek için bu değişimleri izlemeleri ve kendilerini bu konularda geliştirmeleri gereklidir.

Çok hızlı değişen bilgi ve becerileri takip etmesi, kaynakları tek başına yaratması meslek mensubunun çok zamanını alacaktır. Meslek kuruluşları, tüm bu

değişim ve gelişmeleri meslek mensubu için takip edip, uygun programlar geliştirerek üyelerinin niteliklerinin artırılmasını sağlamalıdır.

Muhasebe meslek kuruluşları mesleğe girişte üyelerinden üniversite mezunu olma, mesleğe giriş sınavını başarmış olma ve staj (deneyim) şartı aramalıdır. Bunun yanında mesleği sürdürebilmesi içinde belirli sürelerle üyelerinden lisanslarını (ruhsat) yenilemelerini istemelidir. Lisans yenilemede sınav yapmak yerine belirli saatte eğitim almış olmalarını talep ederek, meslek mensubunun değişimleri takip etmesini sağlayabilir. Meslek kuruluşu üyelerini, üniversiteler ve özel eğitim kuruluşları ile ortaklaşa hazırlamış olduğu eğitimlere katılması için yönlendirmelidir. Ayrıca internet üzerinden gerçekleştirilecek eğitimle de üyelerin mesleki bilgi ve becerileri edinmeleri ve güncelleştirilmesi sağlanmalıdır.

## **ABSTRACT**

### **CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION FOR ACCOUNTANTS AND VALUATION OF TURKEY'S APPLICATION**

Şerife SUBAŞI

Major Branch – Accounting

Graduate School of Social Sciences, Anadolu University, 2005

Advisor: Ass. Prof. Nurten ERDOĞAN

Because of the social, economical, legal and technological developments in the environment, the accounting profession is affected by the globalization and information.

The accounting produces economical information for a country which shows a country's development level. Countries, businesses, and people use this kind of information for their economical decisions. Therefore, confidence and accuracy of the accounting information are important and these depend on the accounting system. The people called accountants who work for the accounting system are the most important factors as many other systems. For catching the technological, economical, and social changes, only the graduation from a school is not enough therefore, the accountant should improve himself very often during his professional life.

The educational approach which is called continuing education or lifelong education (learning) is necessary for the accountants. The accountants may not be enough and need to spend too much time for this changes and developments. Instead of the accountants, the professional organizations can follow this kind of developments.

The professional organizations organize some education programs which can update and improve the information and skills of the members. They should force to attend them to these programs. The professional organizations should look for the proficiency examination, the university graduation and experience from their candidates. In addition, the members need to renewal (relicense) their license in a specific period to continue for their professions. The professional organizations should request the attendance of an educational program from their members. They also should

make them to attend other educational program which is organized by universities and training institutes. By given education on the internet, the members can update their professional information and skills.

## JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Şerife SUBAŞI'nın "Muhasebe Meslek Mensuplarının Sürekli Eğitimi ve Türkiye'deki Uygulamanın Değerlendirilmesi" başlıklı tezi 31 Ocak 2006 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, **İşletme (Muhasebe)** Anabilim Dalında Doktora tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

İmza \_\_\_\_\_

Üye (Tez Danışmanı) : Doç.Dr.Nurten ERDOĞAN  
Üye : Prof.Dr.Fethi HEPER  
Üye : Prof.Dr.Ümit GÜCENME  
Üye : Prof.Dr.Ali KARTAL  
Üye : Doç.Dr.Kerim BANAR

Prof.Dr.Nurhan AYDIN  
Anadolu Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

## ÖNSÖZ

Son yıllardaki hızlı teknolojik gelişmeler ve değişimlerle birlikte bilginin oluşturulması ve iletilmesi gibi birçok şey değişmiştir. Tüm meslek grupları çeşitli bilgileri veri olarak almakta ve bunları yeni bilgilere dönüştürmektedir. Mesleklerin bağlantılı olduğu çevrelerle ilişkili olarak aldıkları ve ürettikleri bilginin önemi ve değeri ne olursa olsun, değişim göstermekte ve güncellenmesi gerekmektedir. Ayrıca teknolojik gelişme ve değişimler karşısında yeni beceriler edinme ihtiyacı da doğmaktadır. Bunun en güzel örneği bilgisayarlardır. Birkaç yıl öncesine kadar birçok kişinin yabancı olduğu bilgisayarlar şimdi hayatın ayrılmaz bir parçası niteliğindedir. Bilgisayarlarla ilgili her gün yeni donanım ve yazılımlar çıkmaktadır. Bilgisayarla birlikte değişimlerin hızını artıran önemli bir araç da internettir.

Ülkemizdeki, muhasebe meslek mensubu, birkaç yıl öncesine kadar fişlerini muhasebe ortamında kaydetmeyi öğrenirken bugün bazı belgelerini (beyannameleri) düzenlerken interneti kullanmaktadır. Kayıt tutma nedeniyle muhasebecilere bağımlı kalan işletmeler artık bu işi kendileri gerçekleştirmekte, onay işini sertifikalı muhasebecilere bırakmaktadır. Özellikle teknolojik değişimler karşısında yön değiştiren muhasebe meslek mensubunun bu değişimlere ayak uydurmasının yanında, ekonomik alanda ve işletme yönetim anlayışlarında meydana gelen değişimleri de takip edebilmesi gerekir. Bunu bireysel olarak ve düzenli olarak yapmak zor olabilir.

Ayrıca bilindiği gibi muhasebe meslek mensuplarının görev yapabilmeleri için lisans (ruhsat) almaları gerekmektedir. Lisansı veren kuruluş, meslek mensubunun bu işi yapacak yeterlilikte olduğunu onaylamaktadır. Bu nedenle belirli dönemlerde verdiği bu onayın denetimini yapması da işin başka bir boyutudur. Tüm bu anlatılanlar göz önünde bulundurulduğunda ortaya çıkan, sürekli eğitimidir. Sürekli eğitimle meslek mensubu bilgilerini güncelleyip becerilerini geliştirirken, lisansı veren kuruluştaki eğitimlerin sonucunda onayını tekrarlayacaktır.

Gittikçe önem kazanan ve henüz ülkemizde üzerinde fazla çalışılmamış bir konu olmasından dolayı bu çalışmada muhasebe meslek mensuplarının sürekli eğitimine değinilmiştir.

Bu alanda çalışma konusunda yön veren, sürekli olarak destekleyen ve her anlamda bilgi ve tecrübelerini paylaşan danışman hocam Doç Dr. Nurten ERDOĞAN'a; tez izleme jürilerinde bilgi ve tecrübeleri ile yol gösteren ve motive eden Prof. Dr. Fethi



HEPER ve Doç. Dr. Kerim BANAR'a; tezin üçüncü bölümünde analizler konusunda yardımcı olan Yard. Doç. Dr. Metin ARGAN'a; yoğun günlerimde her zaman yanımda olan ve bana destek veren sevgili anneme; kardeşlerime; dostlarıma; bu branşı seçmemi destekleyen merhum amcam Naci SUBAŞI'ya ve katkı sağlayan herkese teşekkür ederim.

Şerife SUBAŞI

## İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖZ .....	i
ABSTRACT .....	iii
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI .....	v
ÖNSÖZ .....	vi
ÖZGEÇMİŞ .....	viii
TABLOLAR LİSTESİ .....	xv
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	xvii
KISALTMALAR LİSTESİ .....	xviii
GİRİŞ .....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### MUHASEBE MESLEĞİ VE MESLEKİ EĞİTİM

1. MUHASEBENİN TANIMI VE İŞLEVİ .....	3
2. MUHASEBE MESLEĞİNİN TANIMI VE MESLEK	
MENSUBUNUN GÖREV VE SORUMLULUKLARI .....	4
2.1. Mesleğin Tanımı Ve Özellikleri .....	5
2.2. Görev Ve Sorumlulukları .....	7
3. MUHASEBE MESLEĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ .....	11
3.1. Amerika Birleşik Devletleri'nde Muhasebe Mesleğinin Gelişimi .....	11
3.2. Avrupa'da Muhasebe Mesleğinin Tarihsel Gelişimi .....	12
3.3. Türkiye'de Muhasebe Mesleğinin Gelişimi .....	14
4. TÜRKİYE'DE VE BAZI ÜLKELERDE MUHASEBE MESLEĞİ .....	15

4.1. ABD’de Muhasebe Mesleğinin Sınıflandırılması .....	16
4.2. Avrupa’da Muhasebe Mesleğinin Sınıflandırılması .....	17
4.3. Türkiye’de Muhasebe Mesleğinin Sınıflandırılması .....	22
<b>5. MESLEKİ EĞİTİM .....</b>	<b>24</b>
5.1. Mesleki Eğitimin Tanımı ve Amacı .....	24
5.2. Mesleki Eğitimin Gerekliliği .....	24
5.3. Mesleki Eğitim Uygulamaları .....	25
<b>6. MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ EĞİTİMİ .....</b>	<b>26</b>
6.1. Muhasebe Mesleğinde Mesleki Eğitimin Gerekliliği .....	26
6.2. Muhasebe Mesleğinde Mesleki Eğitimi Etkileyen Faktörler .....	27
6.3. Muhasebe Mesleğinde Mesleki Eğitim Uygulamaları .....	30
6.3.1. ABD’de Mesleki Eğitim Uygulamaları .....	33
6.3.2. Avrupa’da Mesleki Eğitim Uygulamaları .....	35
6.3.3. Türkiye’de Mesleki Eğitim Uygulamaları .....	40
6.3.4. Türkiye ve Diğer Ülkelerdeki Uygulamaların Karşılaştırılması ve Değerlendirilmesi .....	41

## İKİNCİ BÖLÜM

### SÜREKLİ EĞİTİM VE MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ SÜREKLİ EĞİTİMİ

<b>1. SÜREKLİ EĞİTİMİN TANIMI VE AMAÇLARI .....</b>	<b>44</b>
1.1. Tanımı ve Gelişimi .....	45
1.2. Amaçları .....	53
1.2.1. Bilgi .....	55
1.2.2. Beceri .....	56
1.2.3. Mesleki Değerler .....	56

<b>2. SÜREKLİ MESLEKİ EĞİTİM MODELLERİ .....</b>	<b>57</b>
2.1. Güncelleştirme Modeli .....	58
2.2. Yeterlik Modeli .....	59
2.3. Performans Modeli .....	61
<b>3. SÜREKLİ EĞİTİMİN UYGULANMASI .....</b>	<b>64</b>
3.1. Sürekli Mesleki Eğitim Veren Kuruluşlar .....	70
3.2. Sürekli Eğitimde Uygulanacak Öğretim Yöntemleri .....	71
3.2.1. Anlatım Yöntemi .....	72
3.2.2. Tartışma Yöntemi .....	72
3.2.3. Örnek Olay Yöntemi .....	74
3.2.4. Gösterip Yaptırma Yöntemi .....	75
3.2.5. Problem Çözme Yöntemi .....	75
3.2.6. Bireysel Çalışma Yöntemi .....	75
3.3. Sürekli Eğitimde Uygulanacak Öğretim Teknikleri .....	75
3.3.1. Grupla Öğretim Teknikleri .....	76
3.3.1.1. Beyin Fırtınası .....	76
3.3.1.2. Soru – Cevap .....	77
3.3.1.3. Drama .....	77
3.3.1.4. Benzetim .....	77
3.3.1.5. İkili ve Grup Çalışmaları .....	77
3.3.1.6. Mikro Öğretim .....	77
3.3.2. Bireysel Öğretim Teknikleri .....	78
3.3.2.1. Bireyselleştirilmiş Öğretim .....	78
3.3.2.2. Programlı Öğretim .....	78
3.3.2.3. Bilgisayar Destekli Öğretim .....	79
3.4. Sürekli Eğitim Uygulamalarında Kullanılan Araçlar .....	79
3.5. Uzaktan Sürekli Eğitim Uygulaması .....	80
<b>4. MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ SÜREKLİ EĞİTİMİ .....</b>	<b>84</b>
4.1. Muhasebe Meslek Mensuplarının Sürekli Eğitiminin Önemi .....	85
4.2. Sürekli Eğitimle Muhasebe Meslek Mensuplarının	

Sahip Olması Beklenen Nitelikler .....	86
4.2.1. Bilgi .....	87
4.2.1.1. Genel Bilgi .....	88
4.2.1.2. İşletmecilik (Örgüt) Bilgisi .....	88
4.2.1.3. Bilgi Teknolojisi Bilgisi .....	89
4.2.1.4. Muhasebe Ve Muhasebeyle İlgili Bilgiler .....	90
4.2.2 Beceriler .....	91
4.2.2.1. Entelektüel Beceriler .....	91
4.2.2.2. Farklı Kişilerle İlişki Kurma Becerileri .....	92
4.2.2.3. İletişim Becerileri .....	92
4.2.3. Mesleki Değerler .....	93
4.3. Muhasebe Meslek Mensuplarına Yönelik Sürekli Eğitimde Uygulanan Öğretim Teknikleri ve Kullanılan Araçlar .....	93
4.4. Muhasebe Meslek Mensuplarına Yönelik Sürekli Eğitim Uygulamaları....	93

## Ü Ç Ü N C Ü B Ö L Ü M

### TÜRKİYE’DE MUHASEBE MESLEK ODALARININ GERÇEKLEŞTİRDİĞİ EĞİTİMLERE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA VE BİR MODEL ÖNERİSİ

<b>1. ARAŞTIRMANIN KONUSU</b> .....	108
<b>2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ</b> .....	109
<b>3. ARAŞTIRMANIN AMACI</b> .....	109
3.1. Araştırma Probleminin Tanımlanması .....	109
3.2. Değişkenler Arasındaki İlişkinin Ortaya Konması .....	111
<b>4. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ</b> .....	111
4.1. Araştırma Modeli .....	111

4.2. Ana Kütle Çerçevesinin Oluşturulması ve Örneklem Yöntemi .....	112
4.3. Veri Toplama Yöntemi .....	114
4.3.1. Anketin Geçerliliği .....	116
4.4. Verilerin Analizi .....	116
<b>5. BULGULAR .....</b>	<b>116</b>
5.1. Muhasebe Meslek Odalarının Üye Sayılarına İlişkin Bilgiler .....	117
5.2. Muhasebe Meslek Odalarının Verdikleri Eğitimlere İlişkin Bilgiler .....	118
5.3. Oda Başkanlarının Lisans Yenilemeye İlişkin Görüşleri .....	122
5.4. Meslek Mensuplarının Oda Dışındaki Eğitim Durumları .....	125
5.5. Meslek Odalarının Uzaktan Eğitim Uygulamaları .....	126
5.6. Odaların İnternet Uygulamaları İle ilgili Görüşleri .....	127
5.7. Değişkenler Arası İlişkilerin Analizi .....	129
5.7.1. Eğitim Konuları İle Diğer Değişkenler Arasındaki İlişkiler .....	129
5.7.2. Meslek Odalarının Eğitimlerde Kullandığı Öğretim Yöntem ve Tekniklerinin Diğer Değişkenlerle İlişkisi .....	134
5.7.3. Odaların Eğitim Verme Durumu ile Diğer Değişkenler Arasındaki İlişki .....	136
5.7.4. Lisans Yenileme İle Diğer Değişkenler Arasındaki İlişkiler .....	137
5.7.5. Mesleki Eğitimin Gerekliliği Görüşünün Bazı Değişkenlerle İlişkisi .....	140
<b>6. BULGULAR İLE İLGİLİ TARTIŞMA VE ÖNERİLER .....</b>	<b>142</b>
6.1. Tartışma .....	142
6.2. Sınırlılıklar .....	147
6.3. Öneriler .....	148
<b>7. TÜRKİYE'DE MUHASEBE MESLEK MENSUPLARINA YÖNELİK SÜREKLİ EĞİTİM MODEL ÖNERİSİ .....</b>	<b>148</b>
7.1. Sürekli Mesleki Eğitim Programlarının Amaçları ve Hedefleri .....	150
7.2. Sürekli Mesleki Eğitim Türleri .....	150
7.3. Sürekli Mesleki Eğitimde Organizasyon .....	150

7.4. Sürekli Mesleki Eğitim Etkinliklerinin Kapsamı .....	154
7.5. Sürekli Mesleki Eğitimin Yürütülmesi .....	155
7.6. Sürekli Mesleki Eğitim Etkinliklerinin Değerlendirilmesi .....	156
7.7. Sürekli Mesleki eğitim Ders Örnekleri .....	157
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER .....</b>	<b>161</b>
<b>EKLER LİSTESİ.....</b>	<b>166</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>175</b>

## TABLolar LİSTESİ

### Sayfa

Tablo 1. İrlanda’da Muhasebeciler Arasında Yapılan Araştırmaya Göre Günümüzdeki En Önemli On Faaliyet .....	7
Tablo 2. İrlanda’da Muhasebeciler Arasında Yapılan Araştırmaya Göre Faaliyetlerdeki Değişiklikler .....	8
Tablo 3. CPA’lerin Taşınması Beklenen Beş Temel Değer, Hizmet Ve Beceri.	30
Tablo 4. Bazı Ülkelerde Bağımsız Muhasebeci Olabilme Koşulları .....	42
Tablo 5. 1976 ve 2001 Yıllarında ABD’de Yeniden Lisans Almak İçin Sürekli Eğitimi Zorunlu Kılan Eyaletlerin Sayısı .....	94
Tablo 6. Altı Ülkede Muhasebe Meslek Mensuplarına Yönelik Sürekli Eğitim Uygulamaları Süresi ve Zorunluluğu .....	104
Tablo 7. Altı Ülkedeki Muhasebe Meslek Kuruluşlarının İnternet Sitelerinin Sürekli Eğitim Kapsamında İncelenmesi .....	105
Tablo 8. SMMM Odalarının Web Sitelerinin Eğitim Kapsamında İncelenmesi ..	106
Tablo 9. SMMM Odalarının Web Siteleri İçerik İncelemesi .....	107
Tablo 10. TÜRMOB’a Bağlı Odaların Sayısı .....	114
Tablo 11. Ankete Katılan Odaların Türü .....	117
Tablo 12. YMMO’na Kayıtlı Üye Sayısı .....	117
Tablo 13. YMMO’na Kayıtlı Aktif Olan Üye Sayısı .....	117
Tablo 14. SMMMO’na Kayıtlı Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Sayısı .....	118
Tablo 15. Muhasebe Meslek Odalarının Eğitim Etkinlikleri Düzenleme Durumu.	119
Tablo 16. Muhasebe Meslek Odalarının 2004 Yılında Üyelerine Verdikleri Eğitim Sayısı .....	119
Tablo 17. Muhasebe Meslek Odalarının Eğitim Verme Sıklıkları .....	119
Tablo 18. Meslek Odalarının Verdikleri Eğitimden Yararlanan Üye Sayısı .....	119
Tablo 19. Muhasebe Meslek Odalarının Eğitim Konularına İlişkin Durumları.....	121
Tablo 20. Eğitimlerde Yararlanılan Öğretim Yöntem ve Teknikleri.....	122
Tablo 21. Muhasebe Meslek Oda Başkanlarının Lisans Yenileme Görüşleri .....	123



Tablo 22. Muhasebe Meslek Oda Başkanlarının Lisans Yenilemek İçin Mesleki Eğitimin Gerekliliğine İlişkin Görüşleri .....	123
Tablo 23. Lisans Yenilemenin Katkılarına Yönelik Görüşler .....	124
Tablo 24. Üyelerin Farklı Kurumlarca Düzenlenen Eğitimlere Katılması İçin Yönlendirmesi ve Desteklenmesi Durumu .....	125
Tablo 25. Farklı Kuruluşların Verdiği Eğitimler İçin Üyelere Verilen Destek Türü .	126
Tablo 26. Muhasebe Meslek Odalarının Uzaktan Eğitim Uygulaması Durumları..	126
Tablo 27. Uzaktan Eğitim Uygulamaları Kapsamı .....	127
Tablo 28. Muhasebe Meslek Odalarının İnternet Sitesinin Varolması Durumu.....	128
Tablo 29. Mesleki Eğitimde İnternet Kullanımına İlişkin Görüşler .....	128
Tablo 30. Verilen Eğitim Konularına Göre Yararlanılan Öğretim Yöntem Ve Tekniklerinin Durumu .....	132-131
Tablo 31 Eğitim Konularının Üye Sayısına Göre Durumu .....	133
Tablo 32. Eğitimlerde Kullanılan Öğretim Yöntem ve Tekniklerinin Üye Sayısına Göre Durumu .....	135
Tablo 33. Eğitim Veren Odaların Uzaktan Eğitim Uygulamaları Durumu.....	136
Tablo 34. Eğitim Veren Odaların İnternet Sitesinin Olması Durumu .....	136
Tablo 35. Eğitim Veren Odaların Lisans Yenilemeye İlişkin Görüşleri .....	137
Tablo 36. Lisans Görüşünün Oda Türüne Göre Durumu .....	137
Tablo 37. Lisans Yenileme Gerekliliğinin Üye Sayısına Göre Durumu .....	138
Tablo 38. Lisans Yenilemede Mesleki Eğitim Gereklilik Durumu .....	139
Tablo 39. Lisans Yenileme İle Verdikleri Eğitim Desteği Arasındaki İlişki .....	139
Tablo 40. Lisans Yenilemek İçin Mesleki Eğitimin Gerekliliği Görüşünün Oda Türüne Göre Durumu .....	140
Tablo 41. Mesleki Eğitim Görüşünde Uzaktan Eğitim Uygulamaları Durumu.....	141
Tablo 42. Mesleki Eğitim Görüşünde İnternet Sitesinin Olması Durumu .....	141
Tablo 43. Mesleki Eğitimde Kullanılan Öğretim Yöntem -Tekniklerinin Durumu	142
Tablo 44. Sürekli Mesleki Etkinliklerinin Kapsamı .....	155

## ŞEKİLLER LİSTESİ

### Sayfa

Şekil 1. Muhasebe Eğitiminde Yararlanılan Sistemler .....	31
Şekil 2. ABD’de Eğitim Sistemi .....	34
Şekil 3. Fransa’da Eğitim Sistemi .....	37
Şekil 4. Yaşam Boyu Öğrenme Modeli .....	46
Şekil 5. Eğitimin Aşamaları .....	47
Şekil 6. Tam Zamanlı, Yarı Zamanlı ve Aralıklı Sürekli Eğitim .....	49
Şekil 7. Sürekli Eğitimin Gerekliliği .....	54
Şekil 8. Mesleki Bilginin Dört Düzeyi .....	56
Şekil 9. Sürekli Mesleki Eğitim Modelleri .....	57
Şekil 10. Güncelleştirme Modelinin 1950’ler Versiyonu .....	59
Şekil 11. 1980’lerdeki Yeterlilik Modeli Versiyonu .....	60
Şekil 12. Performans Modeli .....	63
Şekil 13. Sürekli Mesleki Eğitim ve Gelişim .....	64
Şekil 14. TÜRMOB İçin Önerilen Sürekli Eğitim Organizasyon Yapısı .....	151
Şekil 15. Sürekli Mesleki Eğitim Standartlarını Oluşturma Üçgeni .....	157

## KISALTMALAR

AAA	Amerikan Muhasebe Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
ACCA	İngiltere Sertifikalı Yetkili Muhasebeciler Birliği
AGA	Amerikan Devlet Muhasebecileri Birliği
AICPA	Amerikan Yetkili (Bağımsız) Kamu Muhasebecileri Enstitüsü
BVB	Almanya Yeminli Muhasebe Denetçileri Federal Birliği
CIA	Sertifikalı İç Denetçiler
CIMA	İngiltere Yetkili Yönetim Muhasebecileri Enstitüsü
CIPFA	İngiltere Yetkili Devlet Muhasebeciler Enstitüsü
CMA	Bağımsız Yönetim Muhasebecileri
CNCC	Fransa Şirket Denetçileri Ulusal Birliği
CNDC	İtalya Ticaret Doktorları Ulusal Kurulu
CNRPC	İtalya Ticari Uzmanlar ve Muhasebeciler Ulusal Kurulu
CONSOB	Fransa Borsa Komisyonu
CPA	Amerikan Yeminli Kamu Muhasebecileri
CPE	Sürekli Mesleki Eğitim
CPD	Sürekli Mesleki Gelişim
FEI	Amerikan Mali Uygulamacılar Enstitüsü
FTP	İnternet Üzerinden Dosya Transferi
ICAEW	İngiltere ve Galler Yetkili Muhasebeciler Enstitüsü
ICAI	İrlanda Ruhsatlı Muhasebeciler Enstitüsü
ICAS	İskoçya Yetkili Muhasebeciler Enstitüsü
IDW	Almanya İşletme Denetçileri Enstitüsü

IFAC	Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu
IIA	Amerikan İç Denetçiler Enstitüsü
IMA	Amerikan Yönetim Muhasebecileri Enstitüsü
ISACA	Bilgi Sistemleri, Denetim ve Meslek Birliği
NASBA	Amerika Muhasebecilik Eyalet Kurulları Ulusal Birliği
OEC	Fransa Kamu Muhasebecileri Ulusal Enstitüsü
ÖSYM	Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi
PA	Kamu Muhasebecisi
SEC	Amerika Sermaye Piyasası Kurulu
SMMM	Serbest Muhasebeci Mali Müşavir
SMMMO	Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası
SPK	Sermaye Piyasası Kurulu
TESMER	Türkiye Eğitim ve Staj Merkezi
TÜRMOB	Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odalar Birliği
YMM	Yeminli Mali Müşavir
YMMO	Yeminli Mali Müşavirler Odası
YÖK	Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı
WPK	Almanya İşletme Denetçileri Odası

## GİRİŞ

Teknolojik gelişmeler ve globalleşmenin etkisiyle dünyada birçok alanda gözle görülebilir hızlı değişimler olmuştur. Bu değişimler toplumların eğitim, ekonomi ve iş çevrelerinde gözlenebilmektedir. Değişimlere çabuk uyum sağlayabilen toplumlar gelişmişlik düzeylerini de artırmaktadırlar. Toplumların değişimlere uymasını etkileyen önemli unsurlardan biri eğitimidir. Nitelikli meslek mensupları için verilen genel eğitim kadar meslek mensubunun genel eğitimden sonra, meslek yaşamı süresince değişimler karşısında bilgisini güncellemesi ve becerilerini geliştirmesini kapsayan sürekli eğitimi önem kazanmaktadır.

Muhasebe meslek mensubunun ürettiği ve kaynak edindiği bilgiler, hızlı değişim içinde olan ekonomik gelişmeler ve işletmelerle ilgilidir. Bu da muhasebe meslek mensubu için sürekli eğitimin kaçınılmaz olduğunun göstergesidir. Elbette, muhasebe meslek mensuplarının bireysel olarak kendilerini geliştirmeleri mümkündür ama bireysel çabalar değişim ve gelişmeler karşısında yetersiz veya etkisiz kalabilir. Bu yüzden de meslek mensuplarının bireysel çabalarının yanında, bağlı oldukları meslek kuruluşları tarafından, düzenli bir biçimde oluşturulan eğitim programları aracılığıyla mesleki gelişimlerini sürdürmeleri birçok açıdan daha uygun olacağı düşüncesi bu çalışmaya temel olmuştur.

Çalışmada ülkemizdeki muhasebe meslek yasasına göre; “Serbest Muhasebeci”, “Serbest Muhasebeci Malî Müşavir” ve “Yeminli Malî Müşavir” olarak sınıflandırılan meslek mensuplarının, Amerika ve Avrupa ülkelerindeki uygulamalar da göz önünde bulundurularak, güncel mesleki bilgileri ile teknolojik bilgi ve becerileri kadar kişisel becerilerinin geliştirilmesine yönelik, Serbest Muhasebeci Malî Müşavirler ve Yeminli Malî Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB) tarafından uygulanacak bir sürekli eğitim modelinin önerilmesi amaçlanmaktadır.

Çalışmamız üç bölüm olarak ele alınacaktır. Birinci bölümde muhasebe mesleğinin tanımı yapılacak, mesleğin tarihsel gelişimi içinde bugünkü durumu değerlendirilecektir. Ayrıca Amerika ve Avrupa ülkeleriyle Türkiye’deki muhasebe meslek sınıfları karşılaştırılarak, aralarındaki farklılıklar ortaya konmaya çalışılacaktır. Genel olarak mesleki eğitim ve muhasebe meslek mensuplarının eğitimi üzerinde durulduktan sonra, Türkiye ile birlikte farklı ülkelerdeki mesleki eğitim uygulamaları

verilmeye çalışılacaktır. Türkiye'deki muhasebe mesleğine yönelik mevcut uygulamalar ortaya konulacak, diğer ülkelerdeki uygulamalarla karşılaştırması yapılacaktır.

İkinci bölümde, çalışmanın esas konusu olan "Sürekli Eğitim" kavramı ve uygulamaları hakkında bilgi verilecektir. Daha sonra Amerika, Fransa, İngiltere, İtalya, Almanya ve Türkiye'deki muhasebe meslek mensuplarının sürekli eğitimine ilişkin gerçekleştirilen uygulamaların neler olduğu üzerinde durulacaktır. Bu bölümde ayrıca bu ülkelerdeki muhasebe meslek kuruluşlarının internet siteleri incelenerek eğitim konusunda ne tür bilgilere ulaşıldığı ortaya konulmaya çalışılacaktır.

Üçüncü bölümde, Türkiye'deki muhasebe meslek mensuplarına yönelik olarak meslek odalarınca gerçekleştirilen eğitimler ile ilgili yapılan anketin analizleri verilecek ve Türkiye'deki muhasebe meslek mensuplarının sürekli eğitimine yönelik, meslek kuruluşu tarafından yürütülebilecek bir model önerisi oluşturulacaktır.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### MUHASEBE MESLEĞİ VE MESLEKİ EĞİTİM

#### 1. MUHASEBENİN TANIMI VE İŞLEVİ

İnsan hayatında vazgeçilmez bir unsur olarak geçmişten günümüze kadar yerini almış olan değişim, işletmelerin çevreleriyle olan ilişkilerine çeşitli boyutlar kazandırmıştır. Sürekli değişen çevre, işletmelere bir yandan çeşitli gelişme fırsatları sunarken, bir yandan da tehlikeler yaratmaktadır. Önemli olan işletmenin mevcut ve potansiyel kaynak ve becerileriyle, çevre değişikliklerinin yarattığı fırsatları en iyi şekilde değerlendirilmesidir<sup>1</sup>. İşletmeler zaman içerisinde sürekli değiştiği gibi, ellerindeki stratejik gücün kaynağı da değişiklik göstermiştir. Önceleri gücün kaynağı; toprak, sermaye, işgücü gibi kavramlar arasında değişim gösterirken günümüzde işletmelerdeki gücün kaynağı bilgidir<sup>2</sup>.

Günümüzde, bilgiye sahip olan ve onu zamanında ve etkili bir biçimde kullanan işletmeler, amaçlarına ulaşmada daha avantajlı konumdadır<sup>3</sup>. Özellikle de işletmelere ilişkin çeşitli finansal bilgiler, bu noktada önem kazanmaktadır. Muhasebe bilgi sistemi, tüm işletmelerin temel finansal bilgi sistemini oluşturur. Sistem hem işletme içi, hem de işletme dışı kullanıcıları için bilgi üretir<sup>4</sup>.

Muhasebenin temel amacı, herhangi bir işletmenin finansal durumunu ve faaliyet sonuçlarını gösteren raporlar ve bilgilerin sağlanması ile bu bilgi ve verilerin analiz edilmesi ve yorumlanmasıdır<sup>5</sup>.

Muhasebe, işletmenin faaliyet süreci içerisinde varlıklarda ve varlıkların kaynaklarında oluşan parasal değişimleri saptar ve bunları yeni kararlar alınmasında

---

<sup>1</sup> Hüseyin Ergin ve Orhan Elmacı, "Maliyet ve Yönetim Muhasebesinde Yeni Açılımlar II Stratejik Alternatiflerin Analizi ve Uygun Stratejinin Seçiminde Stratejik Yönetim Muhasebesinin Rolü", **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Yıl: 3, Sayı: 5, (Haziran 2001), s.214 .

<sup>2</sup> Ali Eleren ve Mustafa Kurt, "Bilginin Organizasyonlar İçin Değişen Anlamı ve Stratejik Önemi", **Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, Cilt:III, Sayı:1, (2001), s.1.

<sup>3</sup> Ergin ve Elmacı, a.g.e., s.214.

<sup>4</sup> Şerafettin Sevim, "Toplu Pazarlıkta Muhasebe Bilgilerinin Açıklanması", **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Yıl:1, Sayı:1, (Ocak 1999), s.42.

<sup>5</sup> Yüksel Koç Yalkın, **Genel Muhasebe, İlkeler-Uygulamalar** (11. Baskı. Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları, 1998), s.3.

tekrar kullanılabilir bilgiler haline getirir.

Mali karakterdeki olaylarla ilgili bilgilerin toplanması, kaydedilmesi, aynı özellikte olanların sınıflandırılması ve mali raporlar halinde özetlenmesi muhasebenin fonksiyonlarının ilkidir. Bu kapsamdaki muhasebe, muhasebenin tümü değil “kayıt tutma” aşamasıdır<sup>6</sup>. Günümüzdeki teknolojik gelişmeler muhasebenin bu yönüne yeni bir boyut kazandırmıştır. Artık muhasebeciler, muhasebenin kayıt tutma işlevini bilgisayar programları aracılığıyla gerçekleştirmektedir. Bu noktada tek bir komutla kaydetme, sınıflandırma ve özetleme işlemlerini rahatlıkla gerçekleştirmektedirler. Mali karakterdeki olaylar hakkında kayıtlar ile yaratılan toplu bilgiler yeterli değildir. Bu bilgilerin analiz ve yorum ile kullanılabilir bilgiler haline getirilmesi gerekir. Bu da muhasebenin ikinci fonksiyonudur<sup>7</sup>. Artık, günümüzde muhasebenin bu fonksiyonu önem kazanmış ve muhasebecilik mesleğine de yön vermiştir.

Muhasebe, bilgi ve veri yaratma sürecinden daha geniş kapsamlıdır. Muhasebenin temel amacı, yaratılan bilgi ve verilerin kullanılmasıdır<sup>8</sup>. Bir ölçü ve iletişim süreci olan muhasebe, işletmenin dili olarak da tanımlanmaktadır.

## **2. MUHASEBE MESLEĞİNİN TANIMI VE MESLEK MENSUBUNUN GÖREV VE SORUMLULUKLARI**

Son yıllarda özellikle, ABD’de yaşanan bazı olumsuz olaylar muhasebecilik mesleğinin sorgulanmasına neden olmuştur. Başta dünyanın en büyük yedinci şirketi olan enerji şirketi Enron’un iflas etmesi, tüm dünyada büyük bir şaşkınlık yaratmıştır. Çünkü bu şirketin defterlerinin denetimi, dünyaca ünlü denetim kuruluşu Arthur Andersen tarafından yapılmış ve şirket karlı gösterilmişti. Ayrıca Worldcom, Adelphia, Tyco ve Global Crossing gibi şirketlerde gerçekleşen iflas ve yolsuzluk olaylarının muhasebeyle de ilişkili olması bu meslekle ilgili bazı kaygılar uyandırmıştır. Ancak ABD başta olmak üzere gelişmiş ülkelerde, bu meslekle ilgili mesleki kuruluşlarca olumsuzlukları gidermeye yönelik araştırmalar ve çalışmalar yapılmaktadır.

Gelişmiş ülkelerde yatırımcıların kararlarını yönlendiren finansal bilgiyi üreten muhasebecinin görev ve sorumlulukları ile niteliklerinin doğru tanımlanması önem

---

<sup>6</sup> Özgül Cemalcılar ve Nurten Erdoğan, **Genel Muhasebe-Teknik, İlkeler, Tekdüzen Muhasebe Sistemi Uygulaması** (5. Basım. İstanbul: Beta Yayınları, 2000), s.9.

<sup>7</sup> Cemalcılar ve Erdoğan, a.g.e., s.14.

<sup>8</sup> Koç Yalkın, a.g.e., s.2.



kazanmaktadır.

## 2.1. Mesleğin Tanımı ve Özellikleri

Muhasebe tarihsel gelişim süreci içinde önemli değişimler göstermiş ve bugünkü önemini kazanmıştır. Muhasebenin işletmedeki ve toplumdaki işlevlerinde ortaya çıkan değişmelerin paralelinde muhasebecilik mesleğinde de değişme olmuştur. İlk olarak defter tutuculuğu olarak tanımlanan muhasebecilik, bütçeleme, analiz ve denetimi de içine alan daha kapsamlı bir yöne doğru gitmektedir.

Muhasebecilik mesleği; ülkenin iktisadi bütünlüğünü oluşturan kurum, işletme, vakıf, dernek, sendika, siyasal parti gibi hesapsal birimlerin muhasebe işlerini yasalara, kurallara, ilkelere, yöntemlere uygun, tarafsız, nesnel, sır tutar ve güvenilir bir tutumla, belirli bir yerde ve kendi sorumluluklarında yapan kişilerin sürekli olarak edindikleri iş ve uğraş alanıdır biçimde ifade edilebilir<sup>9</sup>.

Muhasebecilik mesleğinin en belirgin özelliği, topluma karşı taşıdığı büyük sorumluluktur. Meslek, ekonominin işleyişinde etkilidir. Çünkü işletmelerle ilgili müşteriler, kredi garantörleri, hükümetler, işverenler, çalışanlar, yatırımcılar ve diğerleri muhasebecilerin güvenilirlik ve tarafsızlığına dayanarak karar alırlar. Bu güven muhasebecilik mesleğine kamu çıkarlarını gözetme sorumluluğunu yükler<sup>10</sup>.

IFAC (Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu), muhasebecilik mesleğinin amaçlarını, en yüksek profesyonellik standardında çalışmak, yüksek performans düzeyine ulaşmak ve kamu yararı (kamu yararı, muhasebecilerin hizmet verdiği insan topluluğu ya da kuruluşların ortak mutluluğu olarak tanımlanabilir) gereksinimlerini karşılamak olarak kabul etmiştir. IFAC yayınladığı mesleki dokümanlarda, bugünün muhasebecilerini, muhasebe bilgisi ve yeteneklerinin dışında gerektiği zamanlarda işadamı, yatırımcı, iş ortağı, finans analisti, iyi birer satış elemanı, mükemmel iletişimci, yeterli arabulucu ve halkla ilişkiler ve birinci sınıf müdür olmalıdır biçiminde tanımlamaktadır. Muhasebe meslek mensuplarının amaçlarına ulaşması için yerine getirilmesi gereken temel ilkeler şunlardır:

- Dürüstlük, Güvenilirlik, Tarafsızlık

<sup>9</sup> Mehmet Yazıcı, **Bağımsız Muhasebe ve Denetleme Mesleği Üzerine Araştırma** (İstanbul: Yüksek Ticaret Mezunları Derneği Yayınları, 1986), s.10.

<sup>10</sup> Şükrü Şenalp, IFAC'ın Profesyonel Muhasebeciler İçin Ahlak Kuralları

- Bağımsızlık
- Mesleki Yeterlilik ve Özen
- Gizlilik
- Profesyonel Tutum
- Teknik standartlar

Muhasebe mesleğinin özelliklerini (vasıfları) üç başlık altında toplamak mümkündür<sup>11</sup>;

- **Eğitim**; Muhasebe mesleğinde gerçekleştirilen faaliyetler temel olarak zihinsel etkinliklerdir. Bu nedenle muhasebeci olarak nitelikli hizmet sunmak sadece meslekle ilgili temel eğitime bağlanamaz, sürekli mesleki eğitim etkinlikleri de yetkililerce teşvik edilmelidir. Meslek mensupları, güncel bilgilerin edinilmesini sağlayacak sürekli mesleki eğitim etkinliklerine katılmalıdırlar.
- **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 olmadan tamamlanamaz. Bağımsızlık ve dürüstlük etğin uygulama sonuçlarındandır.
- **Uzmanlaşma**; Yasal düzenlemeler doğrultusunda muhasebecilik mesleğini yapabilmek için uzmanlaşmak gerekmektedir. Eğer muhasebeci olmak amaçlanıyorsa, mesleğe uygun eğitim tamamlanmalı, meslekle ilgili sınavlar başarılmalı ve mesleki standartlar ve etik kurallarına uyulmalıdır.

Hızlı değişim profesyonel muhasebecilerin çalıştıkları ortamın en baskın özelliği olmuştur. İş ve diğer organizasyonlarda çok daha karmaşık düzenlemeler ve işlemler söz konusudur. Bilgi teknolojisi çok hızlı bir şekilde gelişmektedir ve internet küresel iletişimde bir devrim yaratmıştır. Alışveriş ve ticaret uluslar arası hale gelmiştir. Özelleştirme birçok ülkede önem kazanmaya başlamıştır. Bu gelişmelerin hepsi muhasebeye olan ihtiyacı arttırmıştır ve bunun sonucu olarak mesleğe olan ilgi tüm toplumlarda yükselmeye devam edecektir. Bu gelişmeler, muhasebecilerin topluma olan katkılarının arttığını gösterirken aynı zamanda yeterliliği korumanın önemini de

---

<sup>11</sup> William H. Soper, "Characteristics of Professional Accountant", **The National Public Accountant**, C:17, S:1, (January 1992), s.8–15.

desteklemektedir. Muhasebecilik mesleğinde, meslek mensuplarının sorumluluklarını yerine getirmesinde yeterli olup olmadığını belirlemek meslek kuruluşlarının görevidir<sup>12</sup>.

## 2.2. Görev ve Sorumlulukları

Muhasebecilik mesleği, günümüzde planlama, karar verme ve kontrol aşamalarında da etkin rol oynayan, mali nitelikli işlemleri yorumlayarak işletmenin geleceğine ilişkin bilgi verme görevini üstlenen profesyonel bir meslek haline dönüşmüştür<sup>13</sup>. Muhasebecilik mesleğinin bilgi toplayıp kaydetmenin yanı sıra, işletmenin finansal durumunu ve gösterdiği gelişmeleri yorumlayan, farklı bilgi kullanıcılarının karar verme süreçlerine yardımcı olan bir yapıya bürünmesini etkileyen, küreselleşme ve özellikle de teknolojik gelişmelerdir. Küreselleşme ve teknolojik gelişmeler, muhasebecilik mesleğinin sunduğu hizmetleri değiştirmiştir<sup>14</sup>.

**Tablo 1.** İrlanda’da Muhasebeciler Arasında Yapılan Araştırmaya Göre Günümüzdeki En Önemli On Faaliyet

Günümüzdeki En Önemli On Faaliyet	%
Çalışanların Denetimi	38
Muhasebe Sistemleri ve Finansal Raporlama	31
İç Danışmanlık	25
Bilgisayar Sistemi ve Bilgi Teknolojisi	24
Müşterilerin Denetimi	21
Hesapların Hazırlanması	20
Strateji Planlama ve Karar Alma	19
Muhasebeye Uygunluk	19
İşe Uygun Personel Arama	17
Danışmanlık	16

İrlanda’da yapılan bir incelemede muhasebecilerin çalışmalarının ve işlerinin

<sup>12</sup> “Introduction to International Education Standards for Professional Accountants”, [www.ifac.org/education](http://www.ifac.org/education)

<sup>13</sup> Berna Taner, Ayşen Koruköğlü, ve Türker Susmuş, “Muhasebe Mesleğinin Müşterileri Durumunda Bulunan Kesimlerin Muhasebe Mesleğinden Beklentileri: İzmir İli Uygulaması”, **V. Türkiye Muhasebe Denetimi Sempozyumu**, (İstanbul 2001), s.169.

<sup>14</sup> Fuat Öksüz, “Türk Muhasebe Mesleğinin Vizyonu ve Misyonu Açısından Yeni Ufuklar”, **V. Türkiye Muhasebe Denetimi Sempozyumu**, (İstanbul 2001), s.47.

nasıl değiştiği incelenmiştir. İrlanda Yetkili Muhasebecileri (Irish Chartered Accountants) üzerinde yapılan bu incelemede, son 5–10 yılda muhasebecilik mesleğinde değişikliklerin olduğu ve bunların devam ettiği açıklandı. Yapılan araştırmaya göre, muhasebecilerin zamanını alan işler Tablo 1’de sıralanmıştır<sup>15</sup>.

Danışmanlık ve stratejik planlama gibi geleneksel olmayan işler, 5 yıl öncesi ile karşılaştırıldığında, günümüzde muhasebecinin daha çok zamanını aldığı görülmektedir. Muhasebeye uygunluk, hesapların hazırlanması, hesapların analizi gibi geleneksel işler, muhasebecilerin daha az zamanını almaktadır. Bunun nedeni de rutin işlemlerin mekanikleşmesidir. Teknolojik gelişmeler ve küreselleşmeye bağlı olarak değişen bilgi yoğunluğu ve bilgi akışı muhasebecilerin yaptığı işleri değişirmiştir. Muhasebe mesleğinin her aşamasında, veri toplama, veri girişi ve verilerin doğrudan raporlanmasının yerine analiz, yorum ve açıklama önem kazanmıştır.

Tablo 2’de de grldği gibi, muhasebeciler daha çok deneyim kazandıķa ve kariyer olarak geliştikçe, rutin muhasebe işlerinde daha az zaman harcamaya başlamışlardır, diğer yandan araştırmanın temel aldığı son beş yılda stratejik planlama, danışmanlık gibi faaliyetlere daha fazla zaman ayırmaya başlamışlardır. Bu da muhasebecilerin yeni roller üstlendiklerini gösterir<sup>16</sup>.

**Tablo 2.** İrlanda’da Muhasebeciler Arasında Yapılan Araştırmaya Göre Faaliyetlerdeki Değişiklikler

<b>Faaliyetlerdeki Değişiklikler</b>		
	5 yıl önce daha fazla zaman alan %	Son 5 yılda daha fazla zaman alan %
Strateji Planlama ve Karar Alma	2	35
Çalışanların Denetimi	25	17
Bilgisayar Sistemi ve Bilgi Teknolojisi	17	16
İş Gelişimi	1	10
İşe Uygun Personel Arama	12	8
İ Danışmanlık	14	19

Türkiye’de 1989’da muhasebecilik mesleği ile ilgili yasa çıkarılıncaya kadar,

<sup>15</sup> Martin Meagher, “Improving Accountancy Education, The Professionals’ Perspective”, **Accountancy Ireland**, (October 2001), s.18.

<sup>16</sup> Meager, a.g.e., s.18.

maliye ve vergi dairesi ile mükellef arasındaki ilişkilerini sağlayan, beyanname dolduran, vergilerini alıp yatıran kişiye muhasebeci denilmektedir. Muhasebeciler, faturaları bilgisayara giren, kayıtları tutan kişiler olarak görülmektedir<sup>17</sup>. Yani sadece bilgi üreten kişiler olarak görülmektedirler.

Bugün muhasebede pek çok sayıda finansal bilgi üretilmektedir. Üretilen bu bilgiler önemlilik ve öncelik esaslarına göre sunulmalıdır. Zira çok sayıda bilgi sunulması, az bilgi sunmak kadar tehlikeli ve yanıltıcı olabilmektedir<sup>18</sup>. Bu nedenle günümüzde muhasebeci sadece bilgiyi üreten değil, üretilen bilgiyi zamanında ve etkili bir biçimde kullanıma hazır hale getiren kişi olarak da görülmektedir. İyi bir muhasebeci elde ettiği verilerin anlamı ile ilgilenir, olaylar ile finansal sonuçlar arasındaki önemli ilişkiler üzerinde durur, gelecek dönemler hakkında doğru tahminler sağlayacak araştırmaları yapar ve belirlenen çeşitli seçeneklerin sonuçlarını inceler<sup>19</sup>.

Muhasebeciler pek çok farklı görevde bulunabilir ve güvenilirliklerini çok farklı şartlar altında gösterebilirler. Muhasebeciler raporlama görevini üstlendikleri gibi vergi ve diğer yönetim danışmanlığı hizmetlerini de yürütmektedirler. Bazı muhasebeciler ise diğerlerinin astı olarak mali tablolar hazırlar, iç denetim hizmetleri verirler ve sanayi, ticaret, kamu sektörü ve eğitimde finansman yönetimi görevlerinde bulunurlar. Günümüzde, özellikle sanayi işletmelerinin içinde bulunduğu toplum ve çevrelerinde ortaya çıkan; çevre kirlenmesi, birtakım mal ve hizmetlerin kalitesizliği, işçi işveren ilişkilerindeki sorunlar ve toplumun beklediği bazı katkı ve hizmetler ilgili sorunların çözümlenmesinde muhasebeciler önemli bir katkı görevi üstlenebilirler. Artık muhasebeciler, toplumsal sorumluluklarının gereği olarak, işletmenin sosyal yararlarını ve sosyal maliyetlerini ölçen ve işletmenin çevresel zararı, mal ve hizmet katkıları, işgören katkıları, toplumsal katkılarını gösteren sosyal etki tablosunu hazırlamaktadırlar<sup>20</sup>.

Dünyada, muhasebecilik mesleğine öncülük eden ülkelerden, ABD'nin muhasebe meslek kuruluşlarından AICPA (Yetkili Muhasebeciler Enstitüsü)'nin yapmış

<sup>17</sup> Özcan Uslu , “Mesleğimizin Dünü, Bugünü ve Yarını”,  
<http://66.111.64.54/mevzuat/kunukyazarlar/ozcanuslu/19-07-2001.htm>

<sup>18</sup>Ali Tayyar, “Türk İş Dünyasında Muhasebe Mesleğinde Beklenenler”, **V. Türkiye Muhasebe Denetimi Sempozyumu**, (İstanbul. 2001), s.165.

<sup>19</sup> Koç Yalkın, a.g.e., s.2.

<sup>20</sup>Halim Sözbilir, “Muhasebecilik Mesleğinin Gelişmesinde Yeni Ufuklar”, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Kütahya İ.İ.B.F. Yılığ, 1991, s.44

olduğu çalışmalardan biri olan Vizyon Projesinde, CPA'lerin (Amerikan Sertifikalı Kamu Muhasebecileri) en üst düzeyde sunacağı beş önemli hizmet şöyle sıralanmıştır<sup>21</sup>;

- *Doğru ve Güvenilir Bilgi Sunma*: İşletmelerin karar alma süreçlerinde kullanmak üzere gerekli bilgilerin doğru ve zamanında yöneticilerin elinde olması için hizmetler sunmak ve sunulan bilginin kalitesini arttırmak ya da içeriğini zenginleştirmek.
- *Teknoloji Hizmetleri Sunma*: İşletme uygulama süreçleri, sistem bütünlüğü, bilgi yönetimi, sistem güvenliği, yeni işletmecilik yöntemleri ve uygulamalarına bütünlüşmeyi sağlayan karar alma süreçlerini geliştirmek için teknolojidен yararlanılan hizmetler sunmak.
- *Yönetim Danışmalığı ve Performans Yönetim Hizmetleri*: Geniş işletmecilik bilgisi ve yargılama yeteneğiyle, bir işletmenin fonksiyonel ve stratejik süreçleri hakkında finansal ve finansal olmayan performanslarını ortaya koymak ve önerilerde bulunmak.
- *Finansal Planlama ve Kontrol*: Finansal bilgileri kullanarak karara varan kurumlara ve bireylere, vergi planlaması, gayrimenkullerin değerlendirilmesi, geleceğe yönelik planların hazırlanması gibi değişik konularda hizmetler sunmak.
- *Uluslararası Hizmetler*: Uluslararası pazarlardaki ticareti desteklemeye ve kolaylaştırmaya yönelik hizmetler sunmak.

Bilgi teknolojisinin ve küresel ekonominin etkisi, yeni rekabet kaynakları ve büyük sorumluluk ihtiyacı muhasebecilik mesleğinin niteliğini değiştirmiştir ve bu mesleğe sahip kişiler için yeni beceriler gerektirmiştir. Bunlar<sup>22</sup>;

- *Entelektüel Beceriler* (problem çözme, kritik düşünme, yaratıcılık)
- *İletişim Becerileri* (sözlü- yazılı iletişim)
- *Kişiler arası Beceriler* (interaktif görüşmeler, takım çalışmaları)
- *Teknoloji Becerileri* (problem çözümünde bilgisayar kullanımı, internet)

Geleceğin başarılı muhasebecisi, iletişimde daha güçlü olacaktır. Bilgi

<sup>21</sup> <http://www.aicpa.org/vision/index.htm>

<sup>22</sup> "Inventory of Educational Technology in Accounting", [www.iacpa.org](http://www.iacpa.org)

teknolojisinde de daha iyi olacaktır. Stratejik vizyonla, teknik becerileri birleştirme yeteneğine sahip olacaktır. Mesleği danışmanlık niteliğinde olduğu için geleceğin muhasebecileri, yaşam boyu öğrenmeyi gerçekleştirecekler<sup>23</sup>.

Muhasebecilik mesleği, yeni etkili gelişmeler ve diğer değişikliklerin etkisiyle değişmeye devam edecektir. Bu da yeni nesil muhasebecilerin ortaya çıkacağını göstermektedir.

### 3. MUHASEBE MESLEĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Muhasebe kayıtlarının kullanımı M.Ö. 5000 yıllarına kadar dayanmaktadır. Ancak muhasebecilik mesleğinin uzmanlaşmış bir meslek olarak ortaya çıkışı 18. yy.'ın sonlarına doğru İngiltere'nin ticaret merkezlerinde başlamıştır. 19. yy. süresince İngiltere'de gerçekleşen sanayi devrimi ve ekonomik gelişmeyle ve büyük sermaye hareketiyle, muhasebeye olan ihtiyaç ve talep artmıştır.

Ekonomik, teknolojik değişimler ve gelişmelerin etkisiyle dünyada, muhasebecilik mesleğinde 19. yy.ın ikinci yarısından itibaren bölgesel örgütlenmeler başlamıştır. Muhasebecilik mesleği, II. Dünya Savaşından sonra birçok ülkede doktorluk, avukatlık gibi serbest mesleklerden biri olmaya başlamıştır.

Günümüzde dünyanın birçok yerinde muhasebe mesleği birçok alt dala ayrılmış ve meslek mensupları çeşitli organizasyonlar oluşturarak örgütlenmişlerdir. Bu örgütlenme dünyanın her tarafına yayılarak devam etmektedir.

#### 3.1. Amerika Birleşik Devletleri'nde Muhasebe Mesleğinin Gelişimi

ABD'de, muhasebecilik mesleği İngiltere'yle paralel oluşmuş ve gelişmiştir. 19. yy.da İngiliz yatırımcılar ABD'de büyük yatırımlarda bulunmuşlardır. Bu yatırımcıların haklarını korumak amacıyla İngiliz Muhasebeciler de bu ülkeye gelmeye başlamışlardır. ABD'de şube açan İngiliz muhasebe şirketleri, Amerikan muhasebe şirketlerinin kurulmasına öncülük etmişlerdir. ABD'de muhasebecilik mesleğine ilişkin ilk adım 1896 yılında atılmıştır<sup>24</sup>. New York eyaletinde 1896'da çıkarılmış olan "Sertifikalı Kamu Muhasebecisi" (Certified Public Accountant) başlıklı yasa ile muhasebecilik mesleğine ilişkin bir yapı oluşturulmuştur. Ancak A.B.D'de muhasebecilik mesleği ile

<sup>23</sup> Barry Cooper, "Who Are the 21st Century CPAs?," *Australian CPA*, (Mar 2002), s.1.

<sup>24</sup> Tom Lee, "The Professionalization of Accountancy a History of Protecting the Public Interest in a Self-Interested Way", *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, C:8, S:4, (1995), s.56.

ilgili önemli gelişmeler 1930'lu yıllarda olmuştur. 1929 yılında sermaye piyasasının çöküşü muhasebe raporlarına karşı güvensizliği yaratmıştır. Çalışmalar iyileştirme doğrultusunda olmuş, muhasebecilik mesleğine güven yaratılmaya çalışılmıştır. Muhasebeye ilişkin kavramlar, ilkeler ve standartlar geliştirilmiştir. 1934 yılında çıkarılan Menkul Kıymet Borsaları yasası ile bağımsız bir kuruluş olan Amerika Sermaye Piyasası Kurulu (U.S. Securities and Exchange Commission- SEC) kurulmuştur. ABD'de 1933 ve 1934 yıllarında çıkarılan Sermaye Piyasası Yasasına göre, menkul kıymetlerini satışa sunmak isteyen işletmeler borsaya kayıt yaptırabilmek için sertifikalı kamu muhasebecileri (CPA) tarafından denetlenmiş ve onaylanmış mali tablolarını SEC'e sunmak zorundadırlar. Bu yasaya göre ayrıca kayıt işleminden sonraki yıllarda da denetlenmiş mali tabloların sunulması zorunluluğu devam eder.<sup>25</sup>

1938 yılında New York eyaletinde yürürlüğe giren bir yasa ile CPA olabilmek için lisans mezuniyet derecesine sahip olma zorunluluğu getirilmiştir. 1982 yılında AICPA, muhasebecilik mesleği için gerekli teknik bilgiye sahip güvenilir personel azlığından ve muhasebe alanında yüksek öğrenim veren bir kuruluşun olmamasından dolayı New York Muhasebe Okulunu kurmuştur.

Günümüz dünyasında muhasebecilik mesleğine yön veren ülke konumuna gelen ABD'de, farklı alanlarda uzmanlaşmış muhasebecileri temsil eden ve onlarla ilgili ilkeler, standartlar belirleyen, araştırmalar yapan çok sayıda meslek kuruluşu bulunmaktadır.

### **3.2. Avrupa'da Muhasebe Mesleğinin Tarihsel Gelişimi**

Muhasebe binlerce yıldır geliştirilmiş ve Avrupa da bunda rol oynamıştır. Muhasebe kayıtları, Roma ve Yunanlılardan kalmadır fakat çift taraflı kayıt daha açık bir biçimde İtalya'nın kuzeyinde bulunmuştur. Birkaç yüzyıl sonra çift taraflı kayıt sistemi, Avrupa'nın tümünde genel kabul görmüştür. İngiltere muhasebecilik mesleği kapsamında finansal tabloların zorunlu yayınlanması ve denetimi görüşlerine öncülük etmiştir<sup>26</sup>. Değişik faktörler muhasebeyi ve muhasebecilik mesleğini şekillendirmiştir. Muhasebenin ürettiği bilgilerin ülke ekonomilerinde etkili olması mesleğin örgütlenmesini zorunlu hale getirmiştir. Muhasebecilik mesleği Avrupa ülkelerinden

<sup>25</sup> Latif Çakıcı, "Yeminli Mali Müşavirlik Mesleği ve Muhasebe Eğitimi," **Muhasebe Enstitüsü Dergisi**, C:12, S:43-44, (Şubat-Mayıs 1986), s.14.

<sup>26</sup> European Accounting, Accounting & Finance, www.fee.org, s.1.



İngiltere’de 1870, Almanya’da 1886, Fransa’da 1927, İtalya’da 1955, Belçika’da 1953, Yunanistan’da 1947 yılında yasallaşmıştır. Meslek kuruluşlarının farklı tarihlerde örgütlenmesi, mesleğin gelişimini ülkeden ülkeye değiştirmiştir.

Avrupa Birliği’nin oluşması ile birlikte Avrupa ülkelerindeki muhasebecilik mesleğine ilişkin bu farklılıkları gidermeye yönelik çalışmalar sürdürülmektedir. Bunun için çeşitli örgütlenmeler sağlanarak, ortak ilke ve standartlar belirlenmeye çalışılmaktadır. Bu bölümde gelişmiş Avrupa ülkelerinden İtalya, İngiltere, Almanya ve Fransa’da muhasebecilik mesleğinin gelişimi hakkında bilgi verilecektir.

**İtalya’da** Ticari Doktor mesleği ile ilgili enstitü 1924 yılında kurulmuştur ve 1929’da ekonomik ve ticari alanlarda hizmet edebilme şartları düzenlenmiş ve kabul edilmiştir. Mesleğin bugünde geçerli olan çalışma alanları ile ilgili genel çerçeveye ilişkin düzenlemeler 1953’de yapılmıştır. 1997 yılında denetim alanında büyük değişiklikler yapılmış, Avrupa Birliği’ne uygun standartlar oluşturulmuştur<sup>27</sup>.

**Almanya’da** muhasebe ve işletme denetçiliği mesleğinin yasal düzenlenmesi, 1897’de Prusya Ticaret Odası Yasasına göre muhasebe denetçilerinin yeminli ticaret bilirkişileri olarak görev ve yetkilerini düzenleyen meslek örgütü yönetmeliği ile başlamıştır. 1926 yılında Almanya Muhasebe Denetçileri Birliği, mesleğe giriş koşullarını, sınav konularını ve mesleği uygulama ilkelerini belirlemiştir. 1937’de İşletme Denetçileri ve Yeminli Muhasebe Denetçileri mesleğini düzenleyen yasalar çıkarılmıştır. Bugün, Almanya’da İşletme Denetçileri ve Yeminli Muhasebe Denetçileri mesleğini düzenleyen meslek örgütü yasası 1961’de çıkarılmıştır<sup>28</sup>.

**Fransa’daki** muhasebe mesleği ile ilgili ilk önemli kuruluş 1881 kurulan Soci  r   de Comptabilit   de France’dır. 1912’de Paris’de The Compagnie des Experts-Comptables de Paris kuruldu. 1918 yılında ise diğ  r kuruluşlarla birlikte k   k bir federasyon kurmuşlardır. Fransa’da muhasebe ve denetleme mesleğinin yasal düzenlenmesine ilişkin önemli gelişmelerden biri de 1927 yılında h  k  metin Uzman Muhasebeci Belgesinin verilmesine m  dahale etmesidir. 1942’de yapılan denetlemeye g  re de Ekonomi ve Finans Bakanlığına bağlı olarak Uzman Muhasebeciler ve Yetkili

<sup>27</sup> Rudolfo Di Dato ve W.P. Birkett, “A Profession on the Way to the Future The Dottore Commercialist in Italy”, <http://www.cndc.it>

<sup>28</sup> Yazıcı, a.g.e., s.18.

Muhasebeciler Ulusal Birliği kurulmuş ve bu yasa 1945’de yenilenmiştir<sup>29</sup>. Bu yeni yasa ile uzman muhasebeci ve yetkili muhasebeci ayırımı yapılmıştır. Ancak 1970’li yıllarda yetkili muhasebeci tamamen ortadan kaldırılmıştır<sup>30</sup>. 1994 yılında dzenlemelerle denetçilerin çalışma alanları genişletilmiştir.

*İngiltere’de*, muhasebe ve denetleme mesleği, İngiltere’ye özgü geleneklerle yıllar önce oluşmuş ve “Kraliyet Ruhsatı” ile yasal olarak dzenlenmiştir. 1840–1850 yıllarında başlayan büyük sermaye hareketleri, muhasebe ve denetleme mesleğinin dzenlenmesini gerektirmiştir. Bugün, İngiltere’de **Ruhsatlı Muhasebeci** olarak ifade edilen mesleğe ilişkin yasal dzenlemelerin dayanağı 1880’lerde yürürlüğe giren Kraliyet Ruhsatı yasasıdır. İngiltere’de 1900 yılında çıkarılan bir yasa ile sınırlı sorumlu şirketlere denetim zorunluluğu getirilmiştir. İngiltere’de çeşitli yıllarda çıkartılan farklı yasalarla, muhasebeci ve denetçilere sürekli artan yetki ve sorumluluklar verilmiştir. Böylece İngiltere’de bir yandan Kraliyet Ruhsatı, diğer yandan da ilgili kanunlarla muhasebecilik mesleği yasal olarak dzenlenmiştir. İngiltere’de muhasebecilik mesleği hem özel sektör tarafından hem de yasal dayanaklardan destek almaktadır. Ayrıca İngiltere’deki muhasebecilerin ABD’deki muhasebecilerle güçlü bağlantılar içinde olmaları, ortak bir dil kullanmış olmaları diğer Avrupa ülkelerine kıyasla daha güçlü ve gelişmiş olmalarını sağlamıştır.

### 3.3. Türkiye’de Muhasebe Mesleğinin Gelişimi

Ülkemizde muhasebenin gelişmesinde 1926 yılına kadar Fransa’nın, 1926–1960 yılları arasında daha çok Almanya’nın etkisi görölmüştür. 1960’dan beri ABD’deki muhasebe anlayışının ülkemizde hâkim olmaya başladığı gözlenmektedir<sup>31</sup>.

Ülkemizde, 1947, 1958, 1963, 1966, 1983 yıllarında çeşitli muhasebecilik ve mali müşavirlik yasa tasarıları hazırlanmış ve yasama organına sunulmuştur ancak yasalaşamamıştır. Uzun yıllar muhasebe uygulamalarına Türk Ticaret Kanunu, Bankalar Kanunu, Vergi Kanunları ve Sermaye Piyasası Kanunu yön vermiştir. Muhasebecilik mesleğini dzenleyen bir yasal dayanağın olmayışı, muhasebenin sadece vergi

<sup>29</sup> Aynı, s.31.

<sup>30</sup> Çakıcı, a.g.e., s.14.

<sup>31</sup> Küçüksavaş, a.g.e., s.10.

muhasebesi olarak görülmesine neden olmuştur<sup>32</sup>.

Küreselleşmenin etkisiyle de ülkemizdeki mali, ekonomik ve ticari gelişmeler doğru ve anlaşılır muhasebe bilgilerini gerekli kılmıştır. Bu amaçla, muhasebecilik mesleğinin uzman kişilerce yürütülebilmesi için, 1989 yılında bir yasa çıkartılmıştır. Muhasebecilik mesleğine yasal düzenleme getiren, 3568 sayılı “*Serbest Muhasebeci, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu*”, 1.6.1989 tarihinde kabul edilmiş, 13.6.1989 tarihinde ve 20194 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Muhasebecilik mesleğinin dünyadaki genel yapılanması çerçevesinde, mevcut yasa üzerinde birtakım değişiklikleri öngören bir tasarı mecliste görüşülmek üzere beklemektedir. Bu tasarıda, muhasebecilik mesleğinin yeniden sınıflandırılması, sürekli eğitim gibi konular bulunmaktadır.

#### 4. TÜRKİYE’DE VE BAZI ÜLKELERDE MUHASEBE MESLEĞİ

Dünyada işletmelerin rolü gittikçe artmaktadır. Ülkelerin ekonomik yapılarının ve gelişmelerinin farklı olması bu rolün etkisini değiştirmiştir. Ancak işletmelerin buldukları toplumlardaki rolünün artması kaçınılmazdır. Bu durum finansal faaliyetlerin denetlenmesini gerekli kılmaktadır. Bu durum bağımsız muhasebecilik mesleğinin oluşumunu ve gelişimini etkilemiştir.

Muhasebe mesleği; ekonomik, sosyal, finansal ve teknolojik alanlarda ortaya çıkan değişimlerle birlikte şekillenmektedir. Bu alanların farklı ülkelerdeki gelişim hızının değişik olması mesleğin şekillenmesini de etkilemiştir.

Genelde, birçok ülkede başlıca iki tip muhasebeci vardır; sertifikalı muhasebeciler ve sertifikalı olmayanlar. Belirli muhasebe faaliyetleri sadece sertifikalı muhasebeciler tarafından gerçekleştirilmektedir. Özellikle de dış denetimin gerçekleştirilmesi, sertifikalı muhasebeciler yani kamu muhasebecileri tarafından yapılır<sup>33</sup>. Sertifikalı muhasebeciler, yaptığı iş karşılığında serbest meslek kazancı elde eden ve kamuya hizmet verenlerdir. Bunlar, bağımsız denetim işlevi yanında, vergi planlaması ve yönetim danışmanlığı da yapmaktadırlar. Genelde bir işletmenin muhasebe bölümünde yapılacak işlemler, sertifikalı olmayan muhasebeciler yani özel

<sup>32</sup> Mehmet Ali Ahtuğlu, “Düzenlenmiş Meslek: Muhasebecilik ve Mali Müşavirlik Mesleği”, **Dokuz Eylül Üniversitesi. İ.İ.B.F. Dergisi**, C:1, S:1, (1986), s.196.

<sup>33</sup> Sertifikalı muhasebeciler için farklı yayınlarda kamu muhasebecisi veya yetkili muhasebeci kavramları da kullanılmaktadır.

muhasebeciler tarafından gerçekleştirilir<sup>34</sup>. Özel Muhasebeciler işletmelerde olduğu gibi, hayır kurumlarında, eğitim kurumlarında ve hatta devlet dairelerinde bir işverene bağlı olarak mesleğini yapanlardır. Bu tezin kapsamında sertifikalı (kamu, yetkili) muhasebeciler bulunmaktadır.

#### 4.1. ABD’de Muhasebe Mesleğinin Sınıflandırılması

A.B.D.’de kamu muhasebecileri, Sertifikalı Kamu Muhasebecileri (Certified Public Accountant- CPA) unvanını alırlar.

ABD’de CPA’ler, kişilerin ve kuruluşların geleceklerini yönlendirmelerine imkân veren güvenilir profesyonellerdir biçiminde tanımlanmışlardır<sup>35</sup>. CPA’ler onay hizmetleri dışında her türlü işletme kuruluşu ile ilgili hizmeti verirler.

ABD’de muhasebe meslek mensuplarını bağlı oldukları kuruluşlara göre şöyle sınıflandırmak da mümkündür;

- CPA (*Certified Public Accountant*) : Sertifikalı Kamu Muhasebecileri, Bağımsız Kamu Muhasebecileri, Serbest Muhasebe Uzmanları olarak ifade edilebilir.
- CMA (*Certified Management Accountant*) : Sertifikalı veya Bağımsız Yönetim Muhasebecileri olarak adlandırılabilir.
- CIA (*Certified Internal Auditor*) : Sertifikalı İç Denetçilerdir

ABD’de tüm eyaletlerde olmamasına rağmen bazı eyaletlerde CPA sınavlarında başarılı olamamış adaylar serbest muhasebecilik yapma yetkisi almışlardır. Bunlara (PA- *Public Accountants*) Kamu Muhasebecisi denmektedir.

ABD’de muhasebe meslek mensupları, uzmanlıklarına göre örgütlenmişlerdir. ABD’deki muhasebe meslek kuruluşları şunlardır;

- AICPA (*American Institute of Certified Public Accountant*) : Amerikan Sertifikalı (Yetki Belgeli - Bağımsız) Kamu Muhasebecileri Enstitüsü
- AAA (*American Accounting Association*) Amerikan Muhasebe Birliği
- IMA (*The Institute of Management Accountant*) : Yönetim Muhasebecileri Enstitüsü

<sup>34</sup> Ahmet Kızıllı ve Zekeriya E. Erkal, “İngiltere’de Muhasebe Mesleği, Muhasebe Mesleği ile İlgili Kurumlar ve Muhasebe-Denetim Standartları,” **MÖDAV Bülteni**, Sayı:7, (Temmuz 1997), s.37.

<sup>35</sup> Ahmet Köse, “ABD’de Muhasebeciliğin Gelişimi, Mevcut Durumu, 21. yy. İçin Beklentiler”, **Muhasebe ve Finansman Dergisi**, (Ekim 1999), s.35.

- IIA (*The Institute of Internal Auditor*) : İç Denetçiler Enstitüsü
- FEI (*The Financial Executives Institute*) : Mali Uygulamacılar Enstitüsü
- AGA (*Association of Government Accountant*) : Devlet Muhasebecileri Birliği
- ISACA (*Information Systems, Audit & Control Association*) : Bilgi Sistemleri, Denetim ve Meslek Birliği.

CPA'lerin ulusal meslek örgütü, Amerikan Yetki Belgeli Kamu Muhasebecileri Enstitüsüdür (AICPA). AICPA, 1887 yılında “Amerikan Kamu Muhasebecisi Birliği” adıyla kurulmuş, 1957’de bugünkü adını almıştır. Kuruluş muhasebecilik mesleğine yön verir, muhasebe ve denetim ilkelerini geliştirir, denetim sırasında CPA'lerin takip edecekleri yolu belirler. CPA'lik belgesi vermeye yetkili tek kuruluş AICPA'dır. Günümüzde yaşanan gelişmeler karşısında CPA'lerin vizyonu ve misyonu ile ilgili çalışmalar yapmanın yanında mesleki eğitimle de yakından ilgilidir. ABD’de muhasebenin bilimsel ve araştırmaya yönelik yönüyle ilgilenen kuruluş AAA’dır. AGA ise, ülke çapında devlet yönetiminde ve belediyelerde muhasebeci, denetçi, yönetici olarak görev yapan kişilerin üye olduğu bir kuruluştur.

#### **4.2. Avrupa’da Muhasebe Mesleğinin Sınıflandırılması**

Avrupa’da her ülkenin farklı yasal ve ekonomik yapısı, meslek kuruluşlarının farklı tarihlerde örgütlenmesi, muhasebecilik mesleğinin uzmanlaşmasını farklılaştırmıştır. Muhasebecilik mesleği İngiltere’de güçlü ve eski olmasına rağmen Fransa, Almanya gibi ülkelerde daha yenidir ve gelişmektedir. Avrupa ülkelerinde muhasebe ve denetim genelde hükümetlerin kontrolündedir. Almanya’da diğer Avrupa ülkelerine göre, vergi uzmanlığı (danışmanlığı) mesleği, muhasebecilik mesleğinden daha gelişmiştir<sup>36</sup>.

Avrupa Birliği’nde, muhasebe mesleğine yönelik olarak, şu ana kadar çıkartılan yönergeler, denetçilerin gerçekleştirecekleri denetim süreci ve raporu ile ilgilidir. Mesleki eğitim, mesleğe giriş ve mesleğin devamlılığı konusunda henüz belirlenmiş ortak kesin kurallar bulunmamakla birlikte bu konuda çalışmalar yapılmaktadır. Örneğin birliğe üye olan ülkelerdeki muhasebe meslek mensubu adayları, stajlarını üye ülkelerdeki yetkili kuruluşlarda gerçekleştirebilmektedirler.

<sup>36</sup> European Accounting, Accounting & Finance, s.2–3.

Avrupa Birliği'nde muhasebe mesleğine yön vermek ve muhasebe alanında düzenlemeler yapabilmek için bir birim kurulmuştur. Avrupa Birliği üyesi ülkeler ile aday ülkelerin üyeliğinden oluşan Avrupa Muhasebeciler Federasyonu (FEE), Avrupa'da muhasebe mesleğini temsil etmek için kurulmuştur ve muhasebe alanında önemli bir rol oynamaktadır. FEE üyeleri sadece serbest çalışan muhasebeciler değildir. Sanayi, ticaret, devlet ve eğitim sektörlerindeki kuruluşlara bağlı olarak çalışanlar da federasyona üye olabilmektedirler. FEE'nin amacı yüksek nitelikli hizmet sunmayı sağlayacak biçimde mesleğin ayrıcalıklarını ve vasıflarını ortaya koymaktır. Denetim, ahlak, vergi, kamu sektörü muhasebeciliği, bankacılık ve sigortacılık, sermaye piyasaları, çevre sorunları, elektronik bilgi akımı gibi meslekle ilgili bir çok alanda faaliyet göstermektedir. Bu alanlarda çeşitli gruplar oluşturarak faaliyetlerini sürdürmektedir. FEE'nin amaçlarından biri de Avrupa muhasebe mesleğini uluslar arası düzeyde temsil etmektir<sup>37</sup>. Avrupa Birliği kapsamında meslekle ilgili henüz kesin ortak sınıflandırmalar ve mesleğe girişle ilgili ortak kurallar olmadığı için bu kısımda birkaç Avrupa ülkesindeki muhasebe mesleği sınıflandırmasına değinilecektir.

**İtalya'da**, muhasebeciler iki unvan almaktadırlar;

- Muhasebeciler ve Ticari Uzmanlar (*Ragionieri e Periti Commerciali*)
- Ticari Doktorlar (*Dottori Commercialisti*)

İtalya'da muhasebe meslek mensuplarını temsil eden iki meslek kuruluşu bulunmaktadır;

- CNDC (*Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti*) : Ticaret Doktorları Ulusal Kurulu
- CNRPC (*Consiglio Nazionale dei Ragionieri e Periti Commercialisti*) Ticari Uzmanlar ve Muhasebeciler Ulusal Kurulu

İtalya'da iki meslek kuruluşunun faaliyetleri, Adalet Bakanlığına bağlı ayrı bir başkanlık tarafından yönetilir. CNDC üyeleri İtalyan muhasebe mesleğinin akademik koludur. CNRPC üyeleri ise daha çok uygulamadandır. CNDC ve CNRPC üyelerinin yaptığı işler aynıdır. Her iki meslek kuruluşu üyeleri de bağımsız denetim yapabilirler. Ancak bunu yapabilmeleri için, Borsa Komisyonu (CONSOB – Commissione Nazionale Der le Societa e la Borsa) tarafından yayınlanan resmi listede adlarının

---

<sup>37</sup> www.fee.be.

bulunması gereklidir. Her iki meslek kuruluşunun üyeleri de, vergi yasalarının doğru uygulanmasını sağlamak, defter tutmak ve bunun gözetimini sağlayarak yıllık hesapları hazırlamak, mesleki sendikanın hesaplarının kontrolünü yapmak, adaletle ilgili konularda bilirkişilik yapmak gibi görevleri gerçekleştirirler. İtalya’da Ticari Doktor mesleği 1924’de kurumsallaşmış ve 1929’da ticaret ve ekonomide hizmet edebilmek için bir şart olarak tanımlanmış ve düzenlenmiştir. 1953’de yapılan düzenlemeyle mesleğin alanları şöyle belirlenmiştir;

- İşletmelerin ve bireysel varlıkların yönetiminde görev almak,
- Teknik konulara değer biçme ve danışmanlık yapmak,
- Yönetim kontrol ve denetimi gerçekleştirmek,
- Bilânço, hesaplar, defter girişleri ve işletme tarafından kullanılan diğer muhasebe belgelerinin güvenilirliğini araştırmak ve doğrulamak,
- Zararların ödenmesi ve hesapların kapanması ile uğraşmak,
- Ticari kuruluşlarda denetimci olarak ve denetim kuruluşunun bir üyesi olarak görevlerini yerine getirmek.

İtalya’da muhasebe mesleğinin denetimi, Adalet Bakanlığının elindedir. Ticari Doktorların faaliyet alanı, Avrupa Birliği Yönergeleri doğrultusunda, şirketlerle ilgili yapılan yasalardaki yeniliklere, vergi ve mali konulardaki reformlara, endüstriyel büyümelere, ulusal ve ticari sorunlardaki karmaşık büyümelere uygun olarak değiştirilmekte, yapılandırılmaktadır. 1990’larda İtalya’nın Avrupa Birliğine katılmasının sonucunda ve küreselleşmenin etkisiyle meslekte bir takım değişimler olmuştur. 1990’ların başında Ticari Doktorlardan aşağıdaki uzmanlık alanlarında hizmet sunmaları beklenmiştir<sup>38</sup>;

- Ticari kurum ve şirketlerin organizasyon, finansman, vergi, muhasebe ve yönetim, denetim, değer biçme ve birleşme, yasal anlaşmalar gibi konuları gerçekleştirmek,
- Kamu kurum ve kuruluşlarında finansman, proje planlama, muhasebe ve yönetim, kontrol, vergi ve eğitim konularında hizmet sunmak,
- Özel kişiler ile ilgili sözleşmeler, vergi hizmetleri, finansal planlama gibi işlevleri gerçekleştirmek

<sup>38</sup> Melih Erdoğan, **Denetim** (Eskişehir:2001), s.12; Rudolfo Di Dato ve W.P. Birkett, <http://www.cndc.it>

- Kamu ilgisini sağlama (koruma) ile ilgili konularda ve yargı sürecinde bilirkişilik yapmak.

**Fransa’da** muhasebe ve denetim mesleğinde son yıllarda diğer gelişmiş ülkelere benzer değişiklikler olmuştur. İngilizce konuşulan bir dünyada, Fransızca kullanılan bir meslek, ekonominin küçük bir bölümünde kalmaktadır. Yasa ile düzenlenmiş muhasebe ve denetleme meslekleri;

- Uzman (Kamu) Muhasebeci (Expert Comptable)
- Yetkili Muhasebeci (Comptable Agrée) olarak sınıflandırılmıştır.

Uzman Muhasebeci, Yetkili Muhasebecinin de görevlerini yapabilir ve yetkilerine sahiptir. Ancak, Yetkili Muhasebeciler üçüncü kişilerin hesaplarının tasdikinde yetkili değildirler.

Fransa’da muhasebe meslek mensuplarının bağlı olduğu odalar şunlardır<sup>39</sup>;

- OEC (*Ordre des Experts Comptables*) : Kamu Muhasebecileri (Uzman Muhasebeciler ve Yetkili Muhasebeciler) Ulusal Enstitüsü
- CNCC (*Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes*) : Şirket Denetçileri Ulusal Birliği

Fransa’da CNCC ve OEC üyesi olmayan biri muhasebe işlemlerini gerçekleştiremez. Bu kuruluşlar muhasebe ve denetim mesleklerin gelişimi için uluslararası programlara uygun çalışmalar yapmaktadırlar. Fransa’da kayıtlı kamu muhasebecilerinin tek mesleki kuruluşu Ekonomi Bakanlığına bağlı olan OEC’dir. OEC, Kamu Muhasebecileri tarafından sağlanan hizmetlerin niteliklerinden sorumludur. OEC üyelerinin bağımsızlığını ve itibarını korumak için kamu muhasebeciliği mesleğinin denetimini ve giriş koşullarını objektif olarak sağlamak için kurulmuştur<sup>40</sup>. Adalet Bakanlığına bağlı olan CNCC, kayıtlı denetçilerin ulusal kuruluşudur. Denetçiler yasal zorunluluklar ve denetim ilkeleri çerçevesinde işletmelerin hesaplarını, denetler ve görüş bildirirler<sup>41</sup>.

Fransa’da kamu muhasebecileri (muhasebe uzmanları ve yetkili muhasebeciler), OEC üyeleri için yasalarla sınırlandırılmış kuruluşların defterlerini tutmak, bilirkişilik, ticari, yönetsel ve genel organizasyon danışmanlık görevlerinin yanında muhasebe sistemi organizasyonu, bilgi işlem sistem organizasyonu oluşturma, bilgisayarda

<sup>39</sup> <http://www.experts-comptables.org/html/countries/gb/centre.html>

<sup>40</sup> Peter Standish, “*Developments in French Accounting and Auditing 2000*”, s.114.

<sup>41</sup> <http://www.experts-comptables.org/html/countries/gb/historical/centre.html>



muhasebe işlemlerinin denetimi gibi görevleri de üstlenmişlerdir<sup>42</sup>.

**Almanya’da**, Yeminli Muhasebe Denetçisi (*Vereidige Buchprüfer*), Alman yasalarınca belirlenmiş şirketlerin yasal denetimini üstlenirler ve vergi konularında danışmanlık yaparlar. Almanya’da muhasebe, denetim, vergi konularında üç farklı meslek kuruluşuna bağlı şu meslekler vardır<sup>43</sup>;

- Bağımsız (Yetkili) İşletme Denetçisi (*Wirtschaftsprüfer*),
- Yeminli Muhasebe Denetçisi (*Vereidige Buchprüfer*),

Almanya’da bu meslek gruplarının bağlı olduğu meslek kuruluşları şunlardır;

- WPK (*Wirtschaftsprüferkammer*) : İşletme Denetçileri Odası
- IDW (*Institut der Wirtschaftsprüfer*) İşletme Denetçileri Enstitüsü
- BVB (*Bundesverband der Vereidigten Buchprüfer*) Yeminli Muhasebe Denetçileri Federal Birliği

Almanya’daki tüm denetçiler WPK üyesi olmak zorundadırlar. WPK, mesleki standartları düzenlemenin yanında meslek mensubunu eğitime fonksiyonlarını da yerine getirir. WPK’nın üyeleri işletme denetçileri ile muhasebe denetçilerinden oluşur. IDW’nin üyeleri bağımsız işletme denetçileridir. Kuruluş meslek mensubu ve adayları için staj, eğitim ve mesleki standartları belirler. Almanya’da denetçiler, denetim işlevinin yanında müşterilerine vergi ve hukuki konularda danışmanlık yaparlar ve vergi kuruluşları karşısında müşterinin temsil edilmesi gibi hizmetleri gerçekleştirirler. Almanya’da defter tutan ve vergi konularında danışmanlık yapan bir başka meslek mensubu da Vergi Danışmanlarıdır.

**İngiltere’de**, bağımsız çalışan muhasebeciler Yetkili Muhasebeci (Chartered Accountant) ünvanını alırlar. Yetkili Muhasebeciler; defter tutarlar, denetim yaparlar, danışmanlık yaparlar. Ayrıca işletmelerin yıllık hesaplarını hazırlayıp, onaylarlar. İngiltere’de kuramsal olarak, muhasebe işlemlerini kimin yaptığı önem taşımaz. Hesapların denetimini gerçekleştirmek için İngiltere’de muhasebe meslek örgütlerinden birinin üyesi olma şartı aranmaktadır<sup>44</sup>. İngiltere’de muhasebe meslek mensupları ile ilgili meslek kuruluşları şunlardır;

<sup>42</sup> Melih Erdoğan, “AT ülkelerinde Muhasebe Mesleğinin Örgütlenmesi” s.213.; Standış, a.g.e., s.116; <http://www.experts-comptables.org/html/countries/gb/centre.html>

<sup>43</sup> Erdoğan, 2001, a.g.e., s.13.

<sup>44</sup> Erdoğan, 2001, a.g.e., s.14.

- ICAEW (*The Institute of Chartered Accountants in England & Wales*) : İngiltere ve Galler Yetkili Muhasebeciler Enstitüsü
- ICAS ( *The Institute of Chartered Accountants of Scotland*) : İskoçya Yetkili Muhasebeciler Enstitüsü
- ACCA (*The Association of Chartered Certified Accountants*) : Yetkili Sertifikalı Muhasebeciler Birliği
- CIPFA (*The Chartered Institute of Public Finance and Accountancy*) : Yetkili Devlet Muhasebeciler Enstitüsü
- CIMA (*The Chartered Institute of Management Accountants*) : Yetkili Yönetim Muhasebecileri Enstitüsü
- ICAI (*Institute of Chartered Accountants of Ireland*) : İrlanda Yetkili (Ruhsatlı) Muhasebeciler Enstitüsü

İngiltere’de bu meslek kuruluşlarının kuruluşu, yüz yıl öncesine dayanmaktadır. Bu kuruluşlar içinde en bilineni ICAEW’dir. ICAEW 1880 yılında beş yerel muhasebe topluluğunun birleşmesiyle kurulmuştur. 1980 yılından başlayarak meslek kuruluşları, muhasebe meslek mensuplarının yaptığı denetleme, yönetim ve danışmanlık konularında ortak karar almaya başlamışlardır.

ICAS, ICAEW, ICAI ve ACCA üyelerini özel sektörde muhasebe ile ilgili alanlarda işe yerleştirmektedirler. CIMA ve CIPFA üyeleri denetçi olarak faaliyette bulunamamaktadır. CIMA üyeleri ticaret ve sanayi alanında yönetim muhasebesi konusunda, CIPFA üyeleri ise yerel ve merkezi devlet kademelerinde görev almaktadırlar.

### **4.3. Türkiye’de Muhasebe Mesleğinin Sınıflandırılması**

Muhasebecilik mesleğine yasal düzenleme getiren, 3568 sayılı “*Serbest Muhasebeci, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu*”na göre muhasebe mesleği, görev ve sorumluluk açısından üçe ayrılmıştır:

- Serbest Muhasebeci
- Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik
- Yeminli Mali Müşavirlik

3568 sayılı yasaya göre *serbest muhasebeciler*, gerçek ve tüzel kişilere ait teşebbüs ve işletmelerin, genel kabul görmüş muhasebe prensipleri ile ilgili mevzuat

hükümleri gereğince, defterlerini tutmak, bilânço, kar zarar tablosu ve beyannameleri ile diğer belgelerini düzenlemek ve benzeri işleri yapmakla yetkilidir.

*Serbest muhasebeci mali müşavirler* ise serbest muhasebecilerin yaptığı işlerin yanında gerçek ve tüzel kişilere ait teşebbüs ve işletmelerin, muhasebe sistemlerini kurmak, geliştirmek, işletmecilik, muhasebe, finans, mali mevzuat ve bunların uygulamaları ile ilgili işlerini düzenlemek veya bu konularda müşavirlik yapmak, denetim yapmak, mali tablo ve beyannamelerle ilgili konularda yazılı görüş vermek, rapor ve benzerlerini düzenlemek, tahkim, bilirkişilik ve benzeri işleri yapmakla da yetkilidir.

Mevcut yasaya göre *yeminli mali müşavirler*, gerçek ve tüzel kişilere ait işletmelerin mali tablolarının ve beyannamelerinin mevzuat hükümleri, muhasebe prensipleri ile muhasebe standartlarına uygunluğunu onaylar ve hesapların denetim standartlarına göre incelediğini de tasdik eder. Ayrıca işletmelerin muhasebe sistemlerini kurmak, geliştirmek ve çeşitli konularda danışmanlık yapmakla da yetkilidirler. Yeminli mali müşavirler, muhasebe ile ilgili defter tutamazlar.

Türkiye’de, serbest muhasebeci mali müşavir ile yeminli mali müşavir denetim yetkisine sahiptirler. Yeminli mali müşavirler bağımsız denetimin yanında vergisel denetim yapma hakkında da sahiptirler. Türkiye’de yeminli mali müşavirler, bağımsız denetimden çok vergisel denetim (yani gelir ve kurumlar vergisi beyannamesi ve ekleri, katma değer vergisi ile ilgili iade ve mahsup işleri, veraset ve intikal vergisi, damga vergisi, vergi erteleme ve taksitlendirme, teşvik, indirim, istisna ve muafiyetlerle ilgili beyanların tam tasdiki v.b.) yapmaktadırlar<sup>45</sup>.

Serbest muhasebeci mali müşavir ile yeminli mali müşavirlerin denetim yapabilmeleri için Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tarafından yayınlanan listede yer almaları gerekmektedir.

Türkiye’de bağımsız olarak çalışan muhasebe meslek mensuplarının kayıtlı olmak zorunda oldukları kuruluş, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odalar Birliğidir (TÜRMOB). TÜRMOB, mesleğe giriş sınavlarını gerçekleştirdiği gibi güncel gelişmeler doğrultusunda meslekle ilgili düzenlemeleri de

---

<sup>45</sup> Hayrettin Usul ve İsmail Bekçi, “AB Ülkeleri ve Türkiyede’ki Mesleki Eğitim ve Deneyim Standardı: Karşılaştırmalı Bir İnceleme” **Muhasebe ve Denetime Bakış**, Sayı:7, Yıl:2, (Ekim 2002), s.51.

gerçekleştirmektedir.

## 5. MESLEKİ EĞİTİM

Küreselleşme ve teknolojik gelişimin hızı, toplumlarının ekonomik ve kültürel yaşantılarını etkilemektedir. Bu etkilenmenin sonucunda ortaya çıkan farklılığa ayak uydurabilmeyi kolaylaştıran da eğitimidir.

### 5.1. Mesleki Eğitimin Tanımı ve Amacı

Eğitim, bireyin doğduğu andan başlayan ve ölene kadar süren çok kapsamlı bir süreçtir<sup>46</sup>. Eğitim, bireye ilişkin bilgi, beceri, nitelik veya diğer yetenek ve vasıfların gelişimini amaçlayan sistemli eylemler veya yöntemlerdir biçiminde tanımlanabilir<sup>47</sup>. Eğitim önceden belirlenmiş amaçlar doğrultusunda insanların düşüncelerinde, tutum ve davranışlarında ve yaşamlarında belirli iyileştirme ve geliştirmeler sağlamaya yarayan sistematik bir süreçtir. Bu süreçten geçen insanın kazandığı yeni bilgi, beceri ve tutum onun birey olma, ait olma farkındalığını artırır, kişiliğini geliştirir ve daha değerli kılar<sup>48</sup>.

Mesleki eğitim, bireyin iş becerilerinin ve yeteneklerinin geliştirilerek, mesleki tutum ve iş alışkanlıklarının kazandırıldığı geniş bir süreci kapsamaktadır<sup>49</sup>. Mesleki eğitimde, bireye iş hayatında belirli bir meslekle ilgili bilgi, beceri ve iş alışkanlıkları kazandırılır ve bireyin yetenekleri, mesleğe uygun çeşitli yönlerde geliştirilir<sup>50</sup>.

Mesleki eğitim, meslek mensuplarının, mesleğine aday veya asil olarak girişinden, çeşitli nedenlerle işinden ayrılışına dek geçen bir süreci kapsar, bu süreçte içinde bilgi, beceri ve davranışlarında değişiklik yapmaya yönelik etkinliklerin tümü mesleki eğitimin kapsamındadır<sup>51</sup>. Mesleki eğitimdeki amaç, bireye beceri kazandırmak ya da değişen koşullar karşısında bireyin becerilerini geliştirmektir.

### 5.2. Mesleki Eğitimin Gerekliliği

Bilimsel ve teknolojik gelişmeler, ekonomik ve toplumsal gelişmenin getirdiği

<sup>46</sup> İhsan Kurt, **Yetişkin Eğitimi** (Ankara: Nobel Yayın Dağıtım Ltd. Şti, 2000), s.63.

<sup>47</sup> "Professional Values and Ethics," (Exposure Draft, June 2002), www.ifac.org

<sup>48</sup> İsmet Barutçugil, **Eğiticinin Eğitimi**, (İstanbul: Kariyer Yayınları, 2002), s.18.

<sup>49</sup> Hüseyin İslamoğlu, "Türkiye'de Mesleki Eğitimin Yeniden Yapılanması" (Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1997), s.2.

<sup>50</sup> Cevat Alkan, Hıfzı Doğan ve İlhan Sezgin, **Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları**, (Dördüncü Baskı. İstanbul: Alkım Yayınları, 1998), s.5.

<sup>51</sup> Necat Berberoğlu, **Çalışma Ekonomisi**, (Birinci Basım. Eskişehir: Ant Matbaa-Yayın., 1995), s.206.

zorunluluklar, insanın ortalama ömrünün uzaması, çalışma sürelerinin kısalması, bilgi birikimindeki ve teknolojideki baş döndürücü gelişmeler ve bunun için yeni bilgi ve becerilerin sürekli olarak kazanılması gereği ve uluslararası ilişkilerdeki uyumluluğun sağlanabilme talebinin artması sonucu, mesleklerle ilgili eğitimi gerekli kılmaktadır<sup>52</sup>.

Eğitimini tamamlamış bir kişi, her yıl teorik bilgisinin %5'ini kaybetmekte, yani edindiği kuramsal bilgiler hızla eskimektedir. Bilgilerini tazelemeyen biri, mesleğinde ortaya çıkan gelişmelerin ve yeniliklerin gerisinde kalacaktır. Bunun için bir meslekle uğraşanlar, zamanlarının yaklaşık %15'ini bilgi ve beceri yenilemeye ayırmaları gerekmektedir<sup>53</sup>.

İçinde bulunduğumuz bilgi çağının en büyük özelliği, bilgi ve teknolojideki birikim ve değişimdir. Teknolojik gelişmeler ve değişimler, bilginin oluşumunu ve kullanımını değiştirmiştir. Bilgiyi üreten ve kullanan tüm meslekler bundan etkilenmiştir. Çağımızda insanın öğrenmesi gereken bilgi miktarı da sürekli artmaktadır. Bu da bir mesleğin tüm ayrıntılarını bilmeyi olanaksızlaştırmaktadır. Günümüzde artık, mesleklerde uzmanlaşma öne çıkmıştır. Meslek mensuplarının kendi alanlarındaki hızlı değişim ve gelişmelere uyum sağlayabilmesi, eğitimle mümkün olmaktadır.

Günümüzdeki değişim ve gelişmeler karşısında, bireylerden bilgi toplumunun gereklerini yerine getirebilmek için uyum sağlama, iletişim kurma, doğru bilgiye ulaşma, karar verme, sorumluluk alma, yaratıcılık gösterme, işbirliği yapma, sorun çözme, karmaşık sistemleri algılama becerilerinin kazanmış olması beklenmektedir<sup>54</sup>. Bunun da eğitimle sağlanacağı kaçınılmazdır.

### 5.3. Mesleki Eğitim Uygulamaları

Mesleki eğitim; iş için eğitim, belirli özel konuların öğretimi, el maharetlerini gerektiren işler için eğitim, üretim için eğitim, çalışanların eğitimi, bireyi sosyal yönden yararlı bir işe hazırlama etkinliği, çalışanların etkinliğini arttırmak amacıyla düzenlenmiş bir dizi sistemli ve denetimli yaşantılar bütünü, bireyin istediği bir meslek için gerekli bilgi, beceri ve tavırlarla ilgili yeterliliğinin geliştirilmesi süreci gibi

<sup>52</sup> Ahmet Duman, **Yetişkinler Eğitimi** (Birinci Basım. Ankara:Ütopya Yayınevi, 2000), s.38.

<sup>53</sup> Duman, a.g.e., s. 42.

<sup>54</sup> Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği, **Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitimin Yeniden Yapılanması** (İstanbul:1999), s.35.

birbirinden farklı anlamları kapsadığı için farklı uygulamaları içermektedir<sup>55</sup>. Bu çerçeveden alınırsa mesleki eğitim;

- Bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştiren çıraklık eğitimi uygulamaları;
- Sendikalarca sistemli olarak, bilgi, tutum ve becerileri geliştirmesi için işçilerin eğitilmesi ile ilgili uygulamalar,
- Bireyin mesleki ilgi ve yetenekleri ile iş hayatını tanıma ve birey-meslek uyumu sağlamak amacı ile verilen meslek öncesi eğitim ile ilgili uygulamalar,
- İşe yeni alınan personelin iş yerine uyumunu sağlamayı amaçlayan intibak eğitimi uygulamaları
- Meslek mensuplarının, kendi alanlarındaki yeni gelişmelere ayak uydurabilmesi için meslekleri ile ilgili yeni beceriler kazanması için planlanan sürekli eğitim uygulamaları gibi farklı amaçlara yönelik uygulamaları kapsamaktadır.

Konumuzla ilgili olarak bu bölümde muhasebe mesleğine katılmak isteyen adaylardan istenen mesleki eğitim şartları hakkında bilgi verilecektir. Tez konusu olan sürekli eğitime ise ikinci bölümde daha ayrıntılı değinilecektir.

## **6. MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ EĞİTİMİ**

Muhasebe meslek mensubu, görev niteliği ne olursa olsun, birbirinden farklı bilgi kullanıcıları için bilgi üretmektedir. Bunu gerçekleştirmesi için meslek mensubunun belli bir birikim ve eğitime sahip olması beklenmektedir. Daha öncede değinildiği gibi, gelişen teknoloji bilgi birikimine neden olmaktadır. Böyle bir durumda muhasebe meslek mensubunun doğru ve güvenilir bilgi üretebilmesi için, son gelişmelerden ve değişimlerden haberdar olması gerekir.

### **6.1. Muhasebe Mesleğinde Mesleki Eğitimin Gerekliliği**

Muhasebe eğitiminin amacı, meslek mensuplarına yaşamları boyunca çalıştıkları toplumda ve alanda pozitif katkı sağlayabilecek nitelikleri verebilmektir. Artan değişimler karşısında muhasebecilerin yeterliklerini sağlayabilmeleri, öğrenmek için

---

<sup>55</sup> Alkan, Doğan, Sezgin, a.g.e., s.2.

öğrenme tavrının geliştirilmesine ve devam ettirilmesine bağlıdır. Muhasebe meslek mensuplarının eğitimi, meslek yaşamları boyunca değişimlere uyum sağlayabilmeleri ve onları öğrenebilmelerinin devamlılığı için gerekli olan bilgi, beceri ve mesleki değerleri verebilmelidir.

Muhasebe meslek mensubunun ürettiği bilginin, hızlı değişim ve etki altında olan teknoloji, ekonomi ve toplumsal yapıyla yakın ilişkisi vardır. Meslek mensubunun bu değişimlere hızlı ayak uydurabilmesi, sağlam temelli ve sürekli bir eğitime bağlıdır.

Muhasebe mesleğinde, işletme yönetimlerinin başarımının ölçülmesi, geleceğe yönelik yönetim planlarının yapılması ve planların uygulanma başarımını ölçmeye yarayacak bilgiler üretilir<sup>56</sup>. Ayrıca, tasarruf sahiplerinin paralarını hangi araçlarda kullanabileceklerine dair karar almalarına yardımcı olacak bilgileri üretmek muhasebe meslek mensuplarının en büyük sorumluluklarından biridir. Müşterilerinin ilgi duydukları işletmelerin yatırım durumlarını inceleyen finansal analistler ve danışmanlar, ekonomik faaliyetleri ölçme ve gelecekteki ekonomik şartları planlayan ekonomistler, kendi uzmanlık alanları ile ilgili verileri analiz eden ve istatistikler oluşturan ticaret ve sanayi odaları, işletmelerin faaliyetlerinin hukuka uygunluğunu inceleyen avukatlar, uzmanlaştıkları konular (özellikle de işletme, ekonomi gibi) ile ilgili yayın yapan basın ve yayın organları gibi kamu, üretilen muhasebe bilgisinden yararlanır<sup>57</sup>. Muhasebe meslek mensubu, bilgiyi üretirken bu sorumlulukla hareket eder. Bu nedenle de, küreselleşmenin etkisiyle hızla çoğalan ve yayılan bilgi ile teknolojik gelişmeler ve değişimleri mesleki yaşamına uyarlamalıdır. Bunu bireysel olarak edinebileceği gibi, bağlı olduğu kurumlar tarafından oluşturulan ve geliştirilen bir eğitim programı ile de gerçekleştirebilir.

## **6.2. Muhasebe Mesleğinde Mesleki Eğitimi Etkileyen Faktörler**

AICPA'ya göre CPA'lerin niteliklerinin değişmesini etkileyen faktörler şöyledir<sup>58</sup>;

- Muhasebe mesleğini seçen öğrenci ve gençlerin sayısı gün geçtikçe azalmaktadır,

<sup>56</sup> Cemalcılar ve Erdoğan, a.g.e., s.8.

<sup>57</sup> Aynı, s.13-14.

<sup>58</sup> CPA Vision Project, [www.aicpa.org/vision](http://www.aicpa.org/vision)

- CPA için gerekli olan temel nitelikler, teknolojinin yaygın ve hızlı gelişimi karşısında değişmektedir,
- CPA’lerin kuruluştaki yeri değişmiştir. Rekabette avantaj yaratmaya yardımcı olan ve kuruluşa değer katan bir rol üstlenmiştir. CPA için defter tutmaktan işletme ortaklığına doğru finansal bir değişim vardır.
- Teknoloji yaşam biçimini, işleri, eğitimi ve iletişim biçim ve tekniklerini etkilemiştir. Bunlar sonucunda işletmelerde yeni kurallar ortaya çıkmıştır. Bunlara uyum sağlayan kişi ve kuruluşlara da birçok avantaj sağlamıştır.
- Dünyadaki sınırlar kalkmıştır. Piyasalarda CPA’lerden daha fazla beceri, bilgi ve tecrübe gerektiren hizmetlere talep vardır.
- Globalleşen dünyanın en büyük özelliklerinden biri de şirket birleşmeleridir. Bunun için yeni bilgi, beceri ve bakış açısına sahip iç ve dış danışmanlıklara gereksinim vardır.

AICPA’nın raporuna göre ortaya çıkan değişimleri etkileyen bu faktörleri üç başlık halinde toplamak mümkündür;

*Teknolojik gelişmeler ve değişimler*, insan emeğinin çalışma yaşamındaki önemini etkilemiştir. Bazı işler artık insan emeğine gereksinim duyulmadan, teknolojik donanımlarla sağlanmaktadır. Teknolojik gelişmeler, muhasebe mesleğinde olduğu gibi birçok mesleği etkilemiştir. Muhasebe mesleği uzun yıllar, kaydetme-sınıflandırma-özetlemeden oluşan muhasebe fonksiyonlarını içeren bir meslek olarak görülmüştür. Muhasebe mesleğinde, “defter tutma” olarak nitelendirilen bu işlemler, muhasebecilerin büyük bir zamanını almaktaydı ama artık bu işlemler, bilgisayarlar aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Böylece uzun yıllar göz ardı edilen, muhasebenin analiz etme-raporlama ve yorumlama fonksiyonu öne çıkmıştır. Ayrıca e-devlet uygulamaları kapsamında birçok işlem bilgisayarlar aracılığıyla gerçekleştirilmektedir.

*Küreselleşme*, mesleki eğitimi etkileyen başka bir faktördür. Küreselleşmeyle birlikte, ülkelerin ulusal sınırları belirsiz hale gelmiş, bir ülkedeki gelişme tüm dünyayı etkiler duruma gelmiştir. Örneğin ABD’de yaşanan Enron skandalı, tüm dünyada, muhasebe mesleğinin yeniden gözden geçirilmesine neden olmuştur. Küreselleşmenin etkisiyle teknolojik gelişmeler de ülkeler arasında hızla yayılmaktadır. Hızla artan bir



diğer olay da şirket birleşmeleridir. Bu tür alanlarda üretilen bilgiler önem kazanmaktadır.

*Bilgi patlaması*, bazı meslekleri ortadan kaldırırken bazı mesleklerin niteliğini değiştirmiştir. Günümüzde çok bilgi edinmek yerine, yararlı ve güvenilir bilgiye ulaşmanın önem kazanması mesleklerin niteliğini değiştirmiştir. Nitelikli muhasebeci, güvenilir ve doğru bilgi üreten kişi olarak tanımlanmaktadır. Muhasebecilerin ürettiği bilgi, özellikle de gelişmiş ülkelerde yatırımcıların kararlarında etkili olduğundan önem kazanır. Muhasebe mesleğini etkileyen bu faktörler meslek mensubunun taşıması gereken nitelikleri ve gerçekleştirecekleri hizmetleri de etkilemektedir.

AICPA, CPA'lerin taşıması gereken becerileri şöyle sıralamıştır<sup>59</sup>;

- *İletişim ve liderlik becerileri*; uygun bir konuşma tarzıyla birlikte anlamlı bir içerikle bilgiyi karşısındakine aktarabilmelidir. Başarıya ulaşmak için başkalarını da teşvik edebilmelidir
- *Stratejik ve mantıksal düşünme becerileri*; Stratejik karar alabilmek için veri ve bilgi arasında mantıksal bağlantı kurarak nitelikli tavsiyelerde bulunmalıdır.
- *Müşteri, tüketici ve pazara odaklanma*; Rakiplerinden daha iyi bir biçimde müşteri, işveren ve pazarın değişen ihtiyaçlarını karşılayabilmeli ve tahmin edebilmelidir.
- *Bilginin yorumlanması*; Finansal ve finansal olmayan bilgileri kullanarak daha geniş bir içerik sağlayarak yorumlamalıdır.
- *Teknolojiyi kullanabilme*; Müşteri, tüketici ve çalışanına artı değer katacak şekilde teknolojiyi kaldırıcı gücü olarak kullanılmalı ve teknolojiden faydalanmalıdır.

Tablo 3'de görüldüğü gibi AICPA, CPA'ler için beş temel değer, hizmet ve beceriyi öngörmektedir.

AICPA'nın CPA'ler için belirlediği bu özellikler göz önünde bulundurulduğunda muhasebe meslek mensupları sertifikayı (lisansı) aldıktan sonra da

<sup>59</sup> CPA Vision Project, [www.aicpa.org/vision](http://www.aicpa.org/vision)

eğitime değer vermeli, yeni beceri ve bilgileri devamlı olarak edinmelidir denebilir. Muhasebe meslek mensubunun verimli, uygun ve verimli yöntemlerle yüksek kalitede iş yapabilme yeterliğine sahip olmalıdır. Ayrıca mesleki etik ve dürüstlikle iletişimde bulunmalıdır. Çıkar çatışması, kişisel önyargılar ve çarpıtılmış gerçeklerin üstesinden gelebilmeli, iş çevreleri ile ilgili kapsamlı konulara uyum sağlamalıdır.

Tablo 3. CPA'lerin Taşınması Beklenen Beş Temel Değer, Hizmet Ve Beceri

<b>Temel Değerler</b>	<b>Temel Hizmetler</b>	<b>Temel Beceriler</b>
<i>Sürekli Eğitim ve Yaşam Boyu Öğrenme</i>	<i>Bilgi Doğruluğu ve Güvenirliği</i>	<i>İletişim ve Liderlik Becerileri</i>
<i>Yeterlilik</i>	<i>Teknoloji Hizmetleri</i>	<i>Stratejik ve Mantıksal Düşünme Becerileri</i>
<i>Doğruluk (Bütünlük)</i>	<i>Yönetim Danışmanlığı ve Performans Yönetimi</i>	<i>Müşteri, Tüketici ve Pazara Odaklanma</i>
<i>İşletme Amaçlarına Uygunluk</i>	<i>Finansal Planlama</i>	<i>Bilginin Yorumlanması</i>
<i>Tarafsızlık</i>	<i>Uluslararası Hizmetler</i>	<i>Teknolojiyi Kullanabilme</i>

Mesleki eğitim, muhasebe meslek mensuplarına ve meslek adaylarına yukarıda sıralanan nitelikleri verecek biçimde düzenlenmelidir. Mesleğe giriş öncesinde de girdikten sonrada alınan eğitimler çağa uygun bilgi ve becerileri verebilmelidir.

### **6.3. Muhasebe Mesleğinde Mesleki Eğitim Uygulamaları**

Bugünün muhasebe eğitimi, muhasebe meslek mensuplarına sahip olunan muhasebe bilgi ve becerilerinin yanında, çok iyi yöneticiler kadar halkla ilişkiler uzmanları, yetenekli arabulucular, iyi iletişimciler, mükemmel satış personelleri, finansal analistler ve girişimci olabilmelerini sağlayacak becerileri de vermelidir. Eğitim öğretim yöntemleri, belirli niteliklere sahip olduktan sonra kendi kendine öğrenme için gerekli olan araçları da sağlayabilmelidir<sup>60</sup>. Muhasebe meslek mensuplarının eğitimi ve deneyimi, meslek yaşamları boyunca değişikliklere uyumu sağlayacak ve öğrenmeyi sürdürebilecek temel bilgi, beceri ve mesleki değerleri

<sup>60</sup> "Prequalification Education, Assessment of Professional Competence and Experience Requirements of Professional Accountants", [www.ifac.org/education](http://www.ifac.org/education)

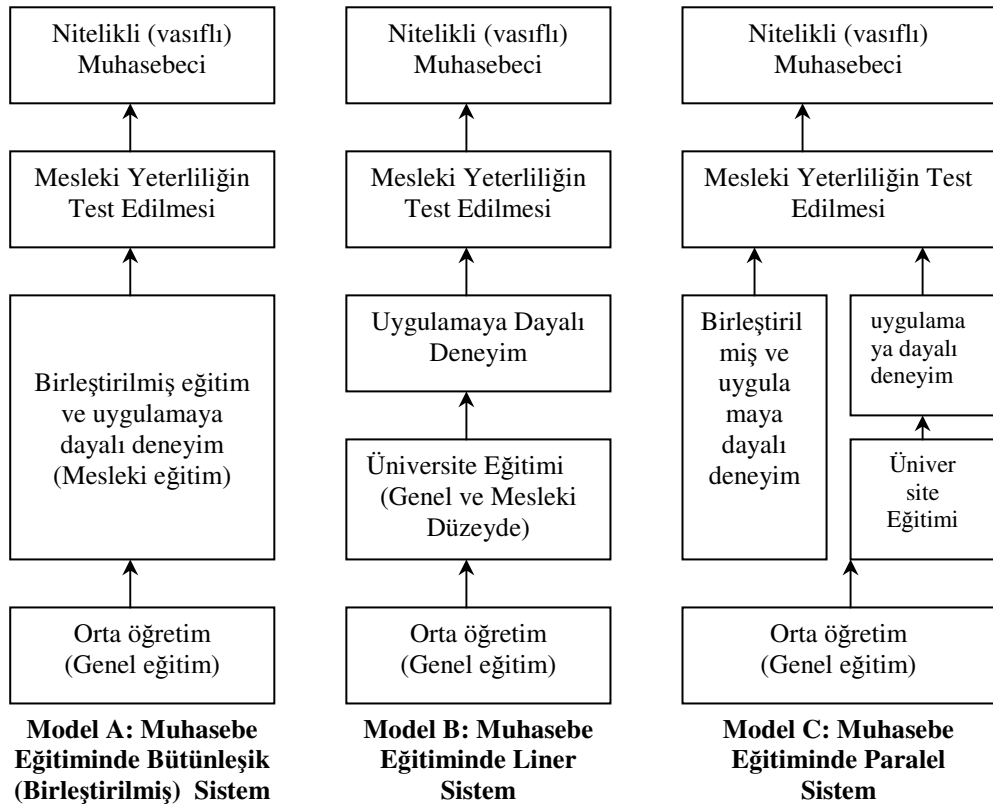
vermelidir.

Ülkelerin muhasebe meslek kuruluşlarının örgütlenmelerinin ve gelişmelerinin farklı olması, bu mesleğe girişte farklılıklar olmasına neden olmaktadır. Ancak tüm ülkelerde muhasebe mesleğine girişle ilgili aranılan koşulları şu genel başlıklar altında toplamak mümkündür;

- Minimum eğitim (üniversite mezunu olmak gibi) standartlarına sahip olmak,
- Mesleki deneyime sahip olmak (staj),
- Mesleki giriş sınavlarını başarmış olmak.

Birçok ülkede bu şartları farklı ölçütlerde sağlayanlar, muhasebe meslek mensubu olarak faaliyet gösterebilmektedir.

Muhasebe mesleğinde eğitim almış olmak kaçınılmaz bir koşuldur. Bunun için ülkeler gelişim politikaları doğrultusunda farklı eğitim sistemleri oluşturmuşlardır.



Şekil 1. Muhasebe Eğitiminde Yararlanılan Sistemler

Bazı ülkelerde, mesleki eğitim aynı zamanda uygulamayla birlikte verilerek muhasebeci yetiştirilirken, bazılarında, önce belli bir süre önce eğitim alınıp bunun

tamamlanmasından sonra mesleki deneyimin kazanılmasına yönelik sistemler oluşturulmuştur. Bazı ülkeler ise karma bir sistem oluşturmuştur (Şekil 1).

Toplumların gelişim hızı, teknolojik gelişim ve uygulamalardaki farklılıklar, dünyada muhasebe mesleğinin yapılanmasını, gelişimini ve muhasebe mesleğine yönelik mesleki eğitim uygulamalarındaki farklılıkların nedenidir. Ancak, günümüzde küreselleşme olgusuyla birlikte bu farklılıkların giderilmesi ihtiyacı doğmuştur. Bu nedenle birçok meslekte olduğu gibi muhasebe mesleğinde de mesleğin nitelikleri ve meslek mensuplarının nitelikleri konusunda bazı standartlar oluşturulmaya çalışılmaktadır.

Muhasebe mesleği ile ilgili standartlar, IFAC tarafından oluşturulmaya çalışılmaktadır. IFAC, muhasebeci olabilmek için gerekli olan temel şartları şöyle sıralamaktadır<sup>61</sup>;

- Giriş şartları
- Genel eğitim
- Mesleki eğitim
- Deneyim (staj) şartı

***Giriş Şartları***; Bir kişinin profesyonel muhasebeci olabilmesi için gereken bilgi, beceriler ve mesleki değerleri sağlamak için en azından minimum düzeyde, muhasebe eğitim ve deneyimi içeren bir programı tamamlamış olması gerekmektedir. Bunun amacı öğrencilere okul yaşamlarında bu mesleği istiyorlarsa ona göre çalışmalarını gerektiğini aşılmasıdır.

***Genel Eğitim***; Genel eğitim, programdan programa, ülkeden ülkeye değişiklik gösterse de sanat, bilim ve sosyal konularda öğrencilere iletişim, kişiler arası (interpersonal) ilişkiler ve entelektüel beceriler ile genel bilgiler gibi geniş bir konunun gelişimine odaklanmalıdır. Eğitim yaşam boyu öğrenme için önemlidir, muhasebe ve mesleki çalışmalar için temel sağlar. Genel eğitimle öğrencilere şunlar verilmelidir;

- Tarihi olayların ve düşüncelerin akışını, bugünün dünyasındaki farklı kültürleri ve uluslar arası bakışı anlama,
- Dünyadaki politik, ekonomik ve sosyal güçlerin karşılıklarını, konuları ve

<sup>61</sup> “Summary of IFAC International Education Guideline No:9; Prequalification Education, Tests of Professional Competence and Practical Experience of Professional Accountants”, [www.ifac.org/education](http://www.ifac.org/education)

fikirleri anlama,

- Verinin niteliğini araştırma ve değerlendirme,
- Kritik düşünmeyi anlama, mantıksal düşünmeyi gerçekleştirme ve araştırma yapabilme becerisi
- Bilim, sanat ve edebiyatın önemini anlama,
- Araştırma ve karar süreci ile kişisel ve toplumsal değerlerin farkında olma,
- Değer yargısında tecrübe edinme.

**Mesleki Eğitim;** mesleki eğitim en az iki yıl tam zamanlı bir çalışmadan oluşmalıdır. Mesleki eğitim, genel eğitimle verilen iletişim, entelektüel ve kişiler arası becerileri daha da geliştirebilmelidir. Mesleki eğitim,

- Temel örgüt (organizational) ve işletme bilgilerini,
- Temel bilgi teknolojileri bilgilerini,
- Muhasebe ve muhasebeyle ilgili bilgileri içermelidir.

Aralarında Türkiye'nin de bulunduğu 158 IFAC üyesi, eğitim sistemlerini oluştururken IFAC'ın bu değerlendirmelerini göz önünde bulundurmalıdır.

### **6.3.1. ABD'de Mesleki Eğitim Uygulamaları**

Bu kısımda, ABD'deki eğitim sistemi hakkında kısa bir bilgi verildikten sonra, bu ülkede muhasebeci olabilme şartlarına değinilecektir.

Eğitim konusunda eyaletlerin sorumlu olduğu, eğitimle ilgili bir bakanlığı bulunmayan ABD'de, ilk ve orta öğretimin toplam süresi oniki yıldır. Altı yıllık ilköğretimden sonra üç yıllık ortaokul (junior high) ve üç yıl süren lise (senior high) öğretimi başlar. Ortaokul döneminde mesleki rehberliğe önem verilerek, gelecekle ilgili planları yapmalarına yardımcı olunur. Lise de ise öğrenciler mesleki ve genel eğitim amaçlı dersler alırlar. Lise sonrasında iki ve dört yıllık kurumlardan oluşan yükseköğretim vardır. Bölge idaresinin yönetiminde olan yüksekokulların amacı, teknik ve profesyonel alanlarda eğitim vermek ve öğrencileri dört yıllık okullara hazırlamaktır.

Bir öğrencinin yükseköğretimde eğitim alabilmesi için, yükseköğretim kurumunun belirlediği şartları taşınmalıdır. ABD'de öğrenciler yükseköğretime kabul

edilirken ortaöğretim notları, ülke genelinde verilen GRE ve GMAT gibi genel yetenek ve başarı testlerinden alınan puanlar ile tavsiye mektupları göz önünde bulundurulur. ABD'deki eğitim sistemi Şekil 2'de gösterilmiştir<sup>62</sup>.

YAŞ		İLERİ ÇALIŞMA VE ARAŞTIRMA			
25		DOKTORA			
24		MASTER			
23		YÜKSEKÖĞRETİM			
22		YÜKSEKÖĞRETİM			
21		YÜKSEKÖĞRETİM			
20	İKİ YILLIK YÜKSEKOKUL			MESLEKİ VE TEKNİK OKUL	YÜK SEK ÖĞR ETİM
19					
18	GELENEKSEL ORTA ÖĞRETİM	ORTA VE LİSE	LİSE	MESLEKİ VE TEKNİK OKULLAR	XII
17					XI
16					X
15			ORTAOKUL		IX
14					VIII
13					VII
12					VI
11					V
10					IV
9					III
8					II
7					I
6			ANAOKULU		OKUL ONCESİ
5			KREŞLER		
4					
3					

Şekil 2. ABD'de Eğitim Sistemi

Bu eğitim sisteminden geçen kişilerin, ABD'de muhasebe meslek mensubu (CPA, CMA, CIA) olabilmesinin genel koşulu, öğrenim durumu ve mesleki kuruluşların düzenlemiş olduğu mesleki giriş sınavlarında başarılı olmaktır. ABD'de Sertifikalı Kamu Muhasebecisi (CPA) olabilmek, sınırları içinde kanun çıkarma

<sup>62</sup> İrfan Erdoğan, **Çağdaş Eğitim Sistemleri**, (İstanbul: Sistem Yayıncılık, 2003), s.59-83

yetkisine sahip eyaletin şartlarına bağlıdır.

Yetkili muhasebeci olabilme şartı eyaletten eyalete farklılık gösteren ABD’de ulusal birlik AICPA (American Institute of Certified Public Accountants) tarafından belirlenmiş ortak kurallar şunlardır;

- Bir kolej veya üniversitede muhasebe konusunda eğitim veren bir programı tamamlamış olmak (AICPA, CPA olabilmek için genel temel bilgileri kapsayan 150 saatlik bir muhasebe eğitimi tavsiye etmektedir),
- AICPA tarafından değerlendirilen ve geliştirilen tek tip bir sınavdan geçmek,
- Kamu muhasebesinde belirli bir miktarda mesleki iş deneyimi kazanmak (bütün eyaletler bunu istemeyebilirler ancak birçok eyalette en az iki yıl iş deneyimi istenmektedir)<sup>63</sup>.

CPA Sınavı (The Uniform CPA Examination) Mayıs ve Kasım’da olmak üzere yılda iki kez verilir. Sınav dört bölümden oluşmaktadır: İş Hukuku ve Mesleki Sorumluluk; Denetim; Muhasebe, Raporlama-Vergi, Devlet ve Kar Amaçlı Olmayan Kuruluşlar; Finansal Muhasebe Raporlama Özel Girişimler.

ABD’de tüm CPA adayları CPA sınavını başarmak zorundadırlar. Bunun dışındaki eğitim ve deneyim konularında eyaletten eyalete farklılıklar vardır. Ancak eyaletlerin çoğunda lisans mezunu olmak ve en az iki yıl mesleki deneyime sahip olmak şartları aranmaktadır. ABD.’de birçok eyalette, CPA mesleki lisansı alındıktan sonra, uygulama için yıllık olarak özellikle belirtilmiş belirli bir süre, sürekli mesleki eğitim dersi alınmış olması istenmektedir<sup>64</sup>.

### **6.3.2. Avrupa’da Mesleki Eğitim Uygulamaları**

Avrupa Birliği kapsamındaki tüm ülkelerin eğitim konusunda uymak zorunda oldukları belirli bir sistem bulunmamaktadır. Ancak kabul edilen ortak eylem programında, eğitim sistemlerinin iyileştirilerek ortak bir seviyeye getirilmesi, eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanması, yabancı dil eğitiminin geliştirilmesi, yüksek öğretimde işbirliğine gidilmesi, göçmen işçiler ve çocukları için kültürel ve meslekî eğitim projeleri uygulanması, gençlerin öğrenim hayatından iş hayatına geçişini kolaylaştırıcı

<sup>63</sup> <http://www.aicpa.org/nolimits/become/index.htm>

<sup>64</sup> <http://www.aicpa.org/nolimits/become/index.htm>

düzenlemeler yapılması ve gençlerin istihdamının teşvik edilmesi, yeni teknolojilerin kullanımına yönelik eğitim programlarının düzenlenmesi gibi alanlara öncelik verilmesi kararlaştırılmıştır.

Avrupa Birliği, eğitim konusunda ülkelerin eğitim programlarına direkt olarak müdahale etmemektedir. Daha çok eğitim sistemlerinin genel sorunlarıyla ilgili projeler geliştirmektedir. Ayrıca Avrupa Birliği, üye ülkelerin eğitim sistemleri hakkındaki bilgileri ve meydana gelen değişimleri de takip etmektedir.

Bu kısımda, Avrupa Birliği kararlarında etkili olan birkaç ülkedeki eğitim sistemleri ve muhasebe mesleğine giriş şartları hakkında bilgi verilecektir.

**Fransa**'da eğitim sistemi, Milli Eğitim Bakanlığı sorumluluğunda merkeziyetçi bir yapıya sahiptir. Zorunlu eğitim, 6–16 yaşları arasındadır. Ülkede nüfusu 2000'i aşan yerleşim yerlerinde okulöncesi kurumları açılmak zorundadır. Fransa'da belediyeler tarafından açılan ilkokullarda üç ayrı kademe vardır. İki devreden oluşan ortaöğretimde, birinci devre dört yıl, ikinci devre de üç yıl sürmektedir. Birinci devre zorunlu eğitim kapsamındadır ve kolej olarak anılmaktadır.

İkinci devre ise lisedir. İkinci devrede, üniversiteye gitmek isteyen öğrenciler ve mesleki eğitim almak isteyen öğrenciler farklı kollara ayrılırlar. Fransa'da liseyi tamamlayan öğrenciler üniversiteye başvurabilirler. Üniversitelerin dışında, üniversitelerle yasal bir bağlantısı bulunmayan, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı olan 2 ile 5 yıllık öğrenim süresini kapsayan yüksekokullar da tercih edilebilir. Fransa'daki eğitim sistemi Şekil 3'de gösterilmiştir<sup>65</sup>.

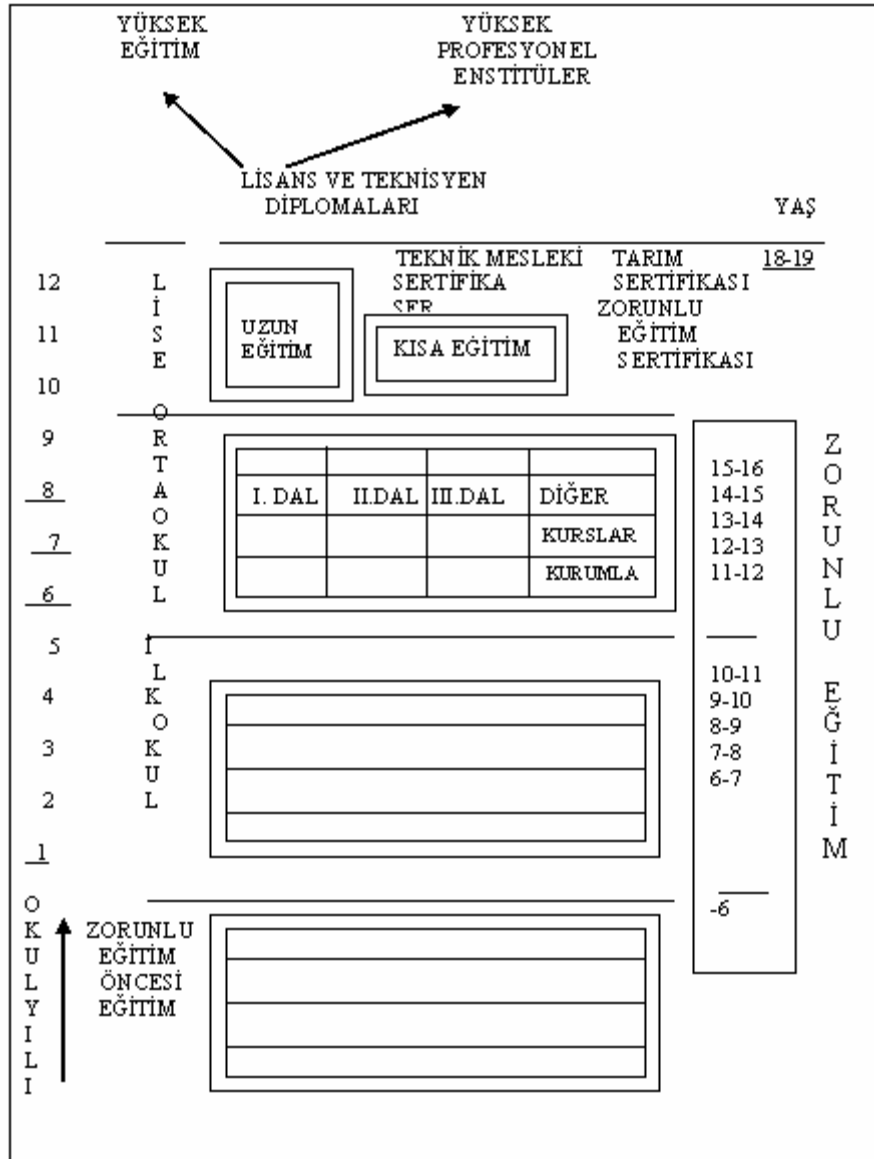
Uzman Muhasebeci ve Yetkili Muhasebeci olabilmek için Eğitim Bakanlığınca, dört yıllık bir eğitimden sonra verilen ulusal bir diplomaya sahip olmak ve mesleki kuruluşun yaptığı sınavları başarmak ve üç yıllık bir staj yapmak gerekmektedir. Muhasebe alanından fakülte diplomasına sahip olan bir aday yapılan 16 testin 14'ünden muafır. Ekonomi veya bilgi teknolojisi alanında fakülte mezunu olanlar ise birkaçından muafır.

Fransa'da yaklaşık 20 işletme okulu vardır. Bunlar üniversitelerden bağımsızdır ve bunların öğrencileri kaydetme yöntemleri de farklıdır. Öğrenciler bu okula girmek için önce iki yıllık bir hazırlık programı izlerler, daha sonra bu okula girmek için sınava

<sup>65</sup> İ.Erdoğan, a.g.e., s.134-150.



girerler.



Şekil 3. Fransa'da Eğitim Sistemi

Muhasebe uzmanları için işletme okullarından mezun olmak çok önemlidir. İşletme okulundan mezun olanlar mesleki sınavdaki birçok testten muafırlar. Fransa'da muhasebe meslek mensubu olmak için en çok tercih edilenler bunlardır. Bir de bunların dışında öğrenimini yarım bırakanlar içinde muhasebecilik yolu açıktır. Yüksekokuldan ayrılan öğrencilere kredilerini tamamlamak için eğitim veren çeşitli eğitim merkezleri vardır. Bu eğitim merkezlerinde aldıkları derslerin sınavlarında başarılı olanlarda öğrenim koşulunu yerine getirmiş olurlar.

Teorik eğitimini başarıyla tamamlayan adaylar, Fransa'da bir muhasebe meslek

kuruluşunda üç yıl tam gün staj yapmak zorundadır. Eğer öğrenci isterse stajın iki yılını Avrupa Birliğindeki başka bir ülkede de yapabilir. Aday stajını işletmelerin muhasebe, finans, denetim gibi bölümlerinde gerçekleştirmelidir. Aday staj döneminde her yıl, enstitünün organize ettiği teknik konuları, mesleki ve etik standartlarını içeren sekiz seminere katılmak zorundadır. Aday stajın sonunda meslekle ilgili bir konuda tez hazırlamak zorundadır. Daha sonra da iki sınavı başarması gerekmektedir. Bu sınavlar, finansal tablolar ve denetimle ilgili yazılı bir test ve genel mesleki bilgiyi stajdaki deneyimlerle birlikte ölçen sözlü bir sınavdan oluşmaktadır<sup>66</sup>.

*İngiltere*'de zorunlu öğretim 11 yıl olup 16 yaşına kadar devam etmektedir.16 yaşına kadar okullarda sınıfta kalma yoktur. Altı yıl süren ilkököl dönemini üç yıl süren ortaokul ve belli konularda yoğunlaşmış olan General Certificate of Secondary Education (GCSE) programı izler. Orta öğretimde sınıflar öğrencilerin yeteneklerine göre sınıflandırılır. Orta öğretimde farklı türden okullar (gamer okulları, teknik okullar, modern okullar, çok amaçlı okullar) vardır. Bunlar içinde mesleki eğitim verenler de vardır. Bu okullardan orta dereceli teknik okulların (Secondary Technical School) ticaret, mühendislik gibi çeşitli bölümlerinden mezun olanlar meslek hayatına atılabilirler veya öğrenimine devam edebilirler. Orta öğretimden sonra değişik biçimlerde gerçekleştirilen ileri eğitim (Colleges of Further Education) uygulamaları vardır. Teknik ve ticari okullar; işverenlerin açtığı yarım gün süren kurslar, akşam sınıfları gibi mesleki eğitim kurumları bu gruba girmektedir. İngiltere'de üniversite öğrenimi üç yıl sürmektedir. Ancak 1-2 yıllık bir dönemi kapsayan bir hazırlık programı bu sürenin dışındadır. Bir öğrencinin üniversiteye girebilmesi için Genel Eğitim Sertifikası sınavına girmiş olmaları gerekmektedir<sup>67</sup>.

*İngiltere*'de muhasebe mesleği ile ilgili farklı meslek kuruluşları vardır. Bir kişinin bu meslekte faaliyette bulunabilmesi için öncelikle bu mesleki kuruluşlardan birine üye olması gerekmektedir. Bunun dışında belirli bir öğrenim düzeyi ve iş deneyimine sahip olmak ve mesleki kuruluşun açmış olduğu sınavı başarmış olmak şartlarını da sağlamış olması gerekmektedir. Fransa'dakine benzer biçimde üniversite ve yüksekokul mezunları sınavlardaki belirli konulardan muaf tutulur.

ICAEW'e üye olup faaliyetler bulunabilmek için adayın üç ayrı sınavı başarması

<sup>66</sup> <http://www.experts-comptables.org/html/countries/gb/qualification/centre.html>

<sup>67</sup> <http://www.uluslararasıegitim.com/ulkeler/uk/egitim/egt2.asp>

gerekmektedir. Birinci sınavı başaran aday 3 yıl içinde diğer iki sınavı da başarmalıdır. Bu arada bir kuruluşta staja başlar. Adaylar üç sınavın ikisinde başarılı olduktan 1 yıl sonra yeterlilik sınavına girerler. Bu sınavı başaranlar uygulama sertifikası almak için 2 yıl daha staj yapmak zorundadırlar. Meslek mensubu aday, staj süresinin sonunda temel bir sınava girip başarılı olmak zorundadır<sup>68</sup>. İngiltere’de ACCA üyesi olarak faaliyete bulunmak isteyen muhasebe meslek mensubu adayları, kuruluşun giriş sınavını kazanmak zorundadırlar. Sınavı kazandıktan sonra 3 yılı bir denetim firmasında mesleki deneyim biçiminde olan 5 yıllık bir eğitime tabi olurlar<sup>69</sup>.

*Almanya’da* eğitim sistemi tüm ülke düzeyinde dört basamaklı bir yapıdan oluşur: Okulöncesi eğitim, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim. Bu eğitim basamaklarında şu okul türleri yer alır<sup>70</sup>.

- Okulöncesi eğitim alanında 3–6 yaş arasındaki çocukların isteğe bağlı olarak devam ettikleri anaokulları ve anasınıfları.
- Zorunlu eğitim kapsamında 5–10 yaş arasındaki çocukların devam ettikleri dört yıllık ilkokulları.
- Zorunlu eğitim kapsamında ortaöğretim I.devresinde 10–16 yaş arasındaki öğrencilerin öğrenim gördükleri altı yıllık (5.-10. sınıflar) temel eğitim okulları, ortaokullar, liseler ve çok programlı okullar.
- Ortaöğretim II. devresinde öğrencileri yükseköğretime giriş için zorunlu olan genel eğitim olgunluk diplomasına hazırlayan üç yıllık (11.-13. sınıflar) lisenin ve çok programlı okulun ikinci devresi ile öğrencileri mesleki eğitim olgunluk diplomasına ve/veya mesleğe hazırlayan 1–3 yıllık mesleki eğitim okulları.
- Ortaöğretimin II. devresini bitiren ve genel veya mesleki olgunluk diploması olan öğrencilerin sınavsız aldıkları üniversiteler ve yüksekokullar.

Alman mesleki eğitim sistemi esas olarak teorik eğitim ile uygulamalı eğitim programlarının bütünleştirildiği bir temele oturtulmuştur. Avrupa Birliği içinde en gelişmiş meslekî eğitim sistemlerinden birine sahip olan Alman sistemini güçlü kılan

<sup>68</sup> <http://www.icaew.co.uk/careershome>

<sup>69</sup> <http://careers.accaglobal.com>

<sup>70</sup> <http://www.uluslararasıegitim.com/ulkeler/>

unsur, eğitim ile istihdam arasında geliştirilmiş olan sıkı uyumdur<sup>71</sup>.

Almanya'da muhasebe meslek mensupları adaylarında çoğunlukla aranan koşul; hukuk, işletme, ekonomi ve muhasebe alanlarında üniversite mezunu olmak ve beş yıllık denetim uygulamalarını kapsayan bir mesleki deneyime sahip olmaktır. Ayrıca Finans ve Ekonomi Bakanlığı tarafından düzenlenen, muhasebe, işletme, hukuk, vergi gibi konuları kapsayan yazılı ve sözlüden oluşan bir sınavı da başarıları gerekmektedir.

*İtalya*'da zorunlu eğitim 6 yaşından 14 yaşına kadar devam eder. İlkokul eğitimi 6 yaşından 11 yaşına kadar 5 yıl sürer. Orta öğrenim, 3 yıl ortaokul ve bunu takip eden 5 yıllık lise eğitimi olmak üzere 8 yıldır. Teknik lise eğitimi Istituto Tecnico (teknik enstitü) okullarında verilmektedir. 14 yaşından 19 yaşına kadar 5 yıl sürer.

İtalya'da iki muhasebe meslek kuruluşuna bağlı olarak faaliyet sürdürebilmenin koşulları farklılık göstermektedir; CNDC'ye bağlı olarak faaliyet sürdüren bir ticari doktor unvanını alabilmek için üniversite mezunu olmak ve Eğitim Bakanlığı tarafından yapılan yazılı ve sözlü olan, mesleki sınavları başarmak gerekmektedir. CNR üyesi olan muhasebeci ve ticari uzman olabilmek için ise İtalya'daki bir işletme yüksek okulundan mezun olmanın yanında iki yıl mesleki deneyim yapmak gerekmektedir. Stajın sonunda yapılan yazılı ve sözlü sınavı başaranlar kuruluşa üye olarak faaliyette bulunmaktadır<sup>72</sup>.

### **6.3.3. Türkiye'de Mesleki Eğitim Uygulamaları**

Türkiye'deki eğitim sistemi, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim dönemlerinden oluşmaktadır. Türkiye'de 8 yıllık ilköğretim 6–14 yaşlarındaki çocukların eğitimini ve öğretimini kapsamaktadır ve zorunludur. Orta öğretim dönemi, ilköğretime dayalı en az üç yıllık öğrenim veren genel liseler ile mesleki ve teknik liseleri kapsamaktadır. Bu dönemdeki amaç, öğrencilere asgari ortak bir genel kültür vermek, uygulanacak çeşitli programlarla ilgi ve yetenekleri ölçüsünde mesleğe, yüksek öğretime ve iş hayatına hazırlamaktır. Ancak, orta öğretime öğrencilerin ilgi ve yeteneklerine göre yönlendirilmeleri konusunda yetersizlikler vardır. Yüksek öğretim, orta öğretime dayalı en az iki yıllık yüksek öğrenim veren eğitim kurumlarının tümünü kapsamaktadır. Lise ve dengi okul mezunları üniversitelere, Yüksek Öğretim Kurulu

<sup>71</sup> Aykaç, a.g.e., s.156.

<sup>72</sup> Usul ve Bekçi, a.g.e., s.49.

Başkanlığınca (YÖK) her yıl düzenlenen ve Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi'nce (ÖSYM) ülke düzeyinde yapılan sınavda başarı gösterdikleri takdirde girmeye hak kazanmaktadırlar. Yüksek öğretim programlarına alınacak öğrencilerin seçimi ve tercihlerine göre yerleştirilmeleri, Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi tarafından tek basamaklı bir sınav sistemi uygulanarak yapılır.

Türkiye'de serbest muhasebeci mali müşavir (SMMM) olabilmek için üniversite eğitimini tamamlamış olmak gerekmektedir. Üniversite öğrenimini tamamlayan meslek mensubu aday, yılda iki defa yapılan staja başlama sınavında başarılı olmalıdır. Sınavı başaran adaylar bir meslek kuruluşunda 2 yıllık staj yapmak zorundadır. SMMM olabilmek için stajın sonunda TURMOB ve devlet tarafından yapılan yeterlilik sınavından 100 üzerinden 60 genel ortalamasını başarması gerekmektedir. Yeterlilik sınavında başarısız olan bir adayın 2 yıl içinde 4 defa sınava girme hakkı vardır<sup>73</sup>.

Bir adayın Yeminli Mali Müşavir (YMM) olabilmesi için öncelikle 10 yıl SMMM olarak çalışmış olması gerekmektedir. Daha sonra meslek örgütü ve devlet tarafından yapılan yeterlilik sınavından 100 üzerinden 65 genel ortalamasını başarmak zorundadırlar. Başarısız olan bir adayın iki yıl içinde üç defa daha sınava girme hakkı vardır.

Türkiye'de mevcut yasaya göre ticaret meslek lisesini bitiren öğrenciler serbest muhasebeci olarak çalışabilmek için 6 yıllık bir staj süresini tamamlamış olmalıdırlar.

#### **6.3.4. Türkiye ve Diğer Ülkelerdeki Uygulamaların Karşılaştırılması Ve Değerlendirilmesi**

Ülkelerdeki eğitim sistemlerinin farklılığı, yetişen meslek mensuplarının bilgi ve becerilerini etkilemektedir. Mezun olan öğrencinin niteliğinin ülkeden ülkeye farklılık göstermesi, mesleğin yapılanmasını da etkilemektedir. Türkiye'de eğitim sisteminin ölçme ve değerlendirme konusundaki yetersizliği, öğrencinin niteliklerini belirlemede yetersiz kalmaktadır. Öğrencilerin eğitim süresince doğru rehberlik hizmetleri almamaları, onların meslek seçimi konusunda yanlış kararlar alınmasına neden olmaktadır. Amerika ve birçok Avrupa ülkesinde öğrenciye ilköğretimin ardında, doğru meslek tercihi için rehberlik hizmeti verilmektedir. Bu da o mesleği isteyen ve yapabileceklerin tercih etmesini etkilemekte ve gelecekte mesleğin yapılanmasına

<sup>73</sup> <http://www.turmob.org>

olumlu katkıda bulunmaktadır.

Türkiye’de öğrencilerin muhasebecilik mesleğini seçmeleri konusunda etkin ve yeterli bir sistem olmamasının yanında, mesleğin yapılanması da diğer ülkelere göre daha geç olmuştur.

Türkiye’de SMMM’ler, ABD’deki CPA’lerin görevleri ile eşdeğer fonksiyonlara sahiptirler. Ancak ABD ve Avrupa’da hiçbir meslek mensubu ülkemizde olduğu gibi YMM’lerin tasdik yetkisine sahip değildirler. Türkiye’de YMM’ler, ABD ve Avrupa’daki birçok meslek mensubu gibi bağımsız denetim yetkisine sahip olmakla birlikte ayrıca vergi konularında devlet adına vergi denetimi yapıp tasdik yetkisine de sahiptirler. Ayrıca, Türkiye’de YMM olabilmek için aranan 10 yıl SMMM olarak çalışma ön koşulu, incelenen hiçbir ülkenin meslek mensupları için söz konusu değildir.

Muhasebe meslek mensubu olabilmek için gerçekleştirilen mesleki giriş sınavları ABD ve İngiltere’de meslek örgütleri tarafından, Türkiye’de meslek örgütü ve hükümet tarafından gerçekleştirilirken Fransa, Almanya ve İtalya’da ilgili bakanlıklarca yapılmaktadır.

Tablo 4. Bazı Ülkelerde Bağımsız Muhasebeci Olabilme Koşulları

ÜLKELER	Toplam Mesleki Eğitim Süresi***	Mesleki Deneyim Süresi	Mesleki Giriş Sınavı Yapan Kurum
Fransa	7	3	Hükümet
İtalya	6	2	Hükümet
Almanya	9,5	5	Hükümet
İngiltere	5	6	Meslek Örgütü
ABD*	6	2	Meslek Örgütü
Türkiye**	6	2	Meslek Örgütü/Hükümet

\* ABD’de bağımsız muhasebeci (CPA) olabilmek için aranan öğrenim durumu ve staj süresi eyaletten eyalete değişmektedir. Burada birçok eyaletteki uygulamalar göz önünde bulundurulmuştur.

\*\* Bu tabloda SMMM olabilmek için gerekli şartlar göz önünde bulundurulmuştur.

\*\*\* Toplam mesleki eğitim süresi, öğrenim süresi ve mesleki deneyime sahip olmak için meslek kuruluşlarında geçirilen zamanın yıl toplamıdır.

Fransa, Türkiye, İtalya Almanya gibi ülkelerde muhasebe meslek mensubu olabilmek için bir veya iki mesleki örgütün koşullarını sağlamak yeterli iken ABD’de

eyaletlerin kendi özel yasalarına uygun şartları ve İngiltere'deki çok sayıdaki meslek örgütünün ön şartlarını sağlamak gerekmektedir.

Avrupa ülkeleri, ABD ve Türkiye'de bağımsız muhasebeci olabilmek için aranan mesleki eğitim süresi, mesleki deneyim süresi ve mesleki giriş sınavını gerçekleştiren kurumlar Tablo 4'de gösterilmiştir.

## İKİNCİ BÖLÜM

### SÜREKLİ EĞİTİM VE MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ SÜREKLİ EĞİTİMİ

#### 1. SÜREKLİ EĞİTİMİN TANIMI VE AMAÇLARI

Günümüzde bilgi teknolojilerinin yaygın kullanılmasıyla toplumlar hızlı bir biçimde çok kültürlü toplumlar olarak genişlemişlerdir. Birçok meslek ve kuruluş bundan etkilenmiş ve niteliği değişmiştir. Bu gelişmelerin ve değişimlerin beraberinde 1990'lı yıllarda toplumlar birçok sorunla baş etmek zorunda kalmışlardır. Bunların başında da eğitim gelmektedir. Bilgi çağında ortaya çıkan çok kültürlü toplumların temel sorunlarından eğitimde, çözülmesi gereken birçok şey vardır. Uygun ders programlarının oluşturulması, etkin öğrenme ve öğretme yöntem ve tekniklerinin seçilmesinin yanında sürekli eğitim ve yaşam boyu öğrenme eğitim içinde yer alan konulardandır.

Yapılan birçok araştırma, eğitime yapılan yatırımın büyük miktarlarda olduğunu ve her geçen gün eğitim için yapılan harcamaların arttığını göstermektedir. 1996 yılında ABD'de 59 milyon insanın resmi eğitimi için 60 milyon \$ harcanmıştır. Bu insanların büyük bir çoğunluğu orta ve alt düzey yönetimde yer alan meslek sahipleridir. Muhasebe ve danışma şirketi olan Arthur Andersen 1992'de eğitim için, gelirinin %6,5'i kadarına denk gelen 300 milyon \$'lık harcama yapmıştır. Motorola ise 120 milyon \$ harcamıştır. İşletmeler, eğitim için harcanan 1 \$'ın üç yıl içinde 30 \$'lık kazanç sağladığını hesaplamışlardır<sup>74</sup>. 1998'de yapılan bir araştırmaya göre ABD ve Kanada'da devlete bağlı olan veya olmayan, ulusal veya uluslar arası nitelik taşıyan mesleki kuruluşların %90'ı kamuya ve üyelerine sürekli eğitim hizmeti sunmaktadır. Günümüzde, sürekli eğitim uygulamaları kapsamındaki materyaller için 8,5 milyar \$ harcanmaktadır. OECD ülkelerinde, her yıl yaklaşık %18 oranında işçi işini kaybetmekte ve işini koruyabilmek için daha fazla bilgi ve beceriye ihtiyaç duymaktadır. Enstitülerin yaptıkları araştırmalara göre 18–22 yaşın üstündeki yetişkin

<sup>74</sup> Ronald M. Cervero, "Continuing Professional Education in Transition, 1981-2000" **International Journal of Lifelong Education**, C:20, S:1/2, (January-April 2000), s.19-20



olanlar için öğrenme ihtiyacı ve isteği daha fazladır<sup>75</sup>. Çünkü insanlar uzun yaşamlarında, işlerinde ve kariyerlerinde başarı beklentisi içindedirler. Bu veriler, günümüz toplumlarında, tatmin edici verimli ve uzun bir yaşam için sürekli öğrenmenin ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.

ABD’de hizmet içi eğitim uygulamalarına yapılan harcamalar, eğitim sistemine yapılan harcamaların toplamını geçmektedir. Hizmet içi eğitimin çok yaygın olması sayesinde Amerikalılar birçok alanda güncel kalabilmekte ve kendini yenileyebilmektedir. Hizmet içi eğitim çalışmaları kapsamında, üniversiteler ve çeşitli endüstri kuruluşları ortaklaşa (corporate classroom) eğitim vermektedirler. Üniversitelerde programların yetişkinlerin görebilecekleri şekilde düzenlenmesi, part-time statüde eğitim verilmesi, yetişkinlerin eğitimini yükseltmektedir.

Teknolojik gelişmeler ve küreselleşme olgusuyla birlikte, iş alanlarının dağılımı değişmekte, beceri sahibi olmadan yapılan işler yok olmaktadır. Son on yılda, mesleki gelişim ön plana çıkmıştır ve sürekli eğitim, mesleki gelişimin temel elementi olarak görülmeye başlanmıştır. Günümüzde sürekli eğitim, temel eğitim gibi bir hak olarak görülmeye başlanmıştır.

### 1.1. Tanımı ve Gelişimi

Eğitim yaşam boyu devam eden bir süreçtir. Geçmişte bir kez olan bir olay gibi tanımlanamaz, kişinin yaşamı boyunca sürecek 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 kılmıştır.

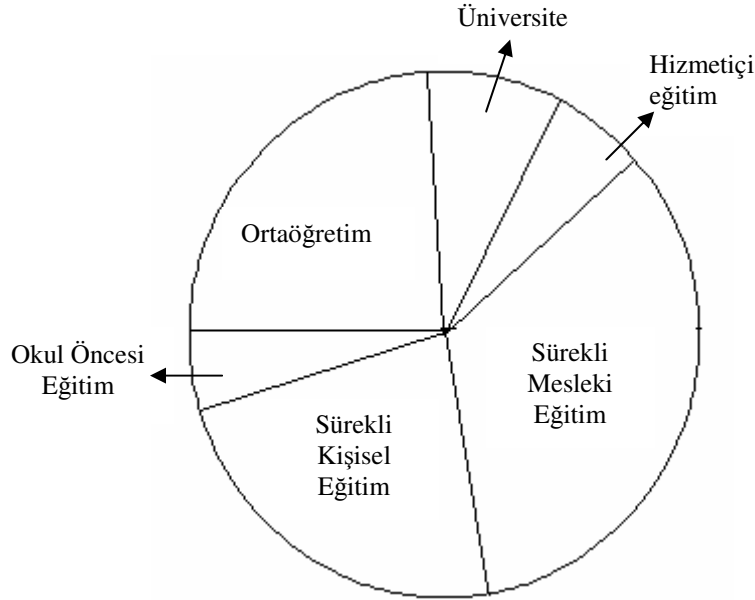
Gelecek yılların eğitim politikasının en önemli konusu olan yaşam boyu öğrenme gereksiniminin altında mesleki çeşitlilik ve gelişim, kişisel gelişim ve toplumsal gelişim yer almaktadır. Mesleki sınavlar, farklı mesleklerdeki sürekli mesleki gelişimin önemli bir bölümünü oluşturmaktadır.

Şekil 4’de gösterildiği gibi, kişisel ilgilerin yanında kültürel normlara bağlı

---

<sup>75</sup> Cynthia C. Jones Shoemaker, **Leadership in Continuing and Distance Education in Higher Education**, (USA: Allyn&Bacon A. Viacom Company, 1998), s.1.

olarak kişiler, bir biçimde yaşam boyu öğrenme sürecinin içindedirler<sup>76</sup>. Eğitim ömür boyu sürer ve ister kişisel isterse mesleki nedenlerle olsun sürekli eğitim, bunun büyük bir bölümünü kapsamaktadır.



Şekil 4. Yaşam Boyu Öğrenme Modeli

Sürekli eğitim, temel eğitimden sonra, kariyer yapabilmek için gerekli becerilerin geliştirilmesi ve yeniden lisans alabilmek için alınan eğitimdir.

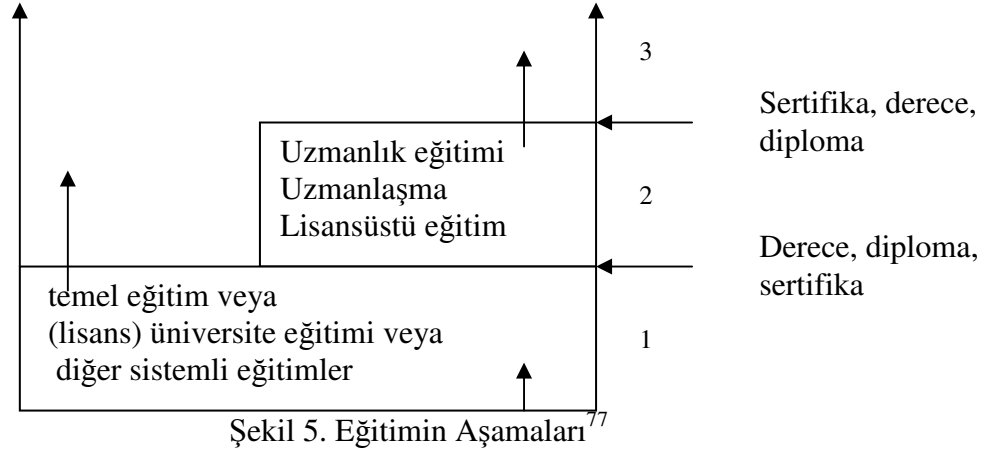
Sürekli eğitimi kesin ve net bir biçimde tanımlamak son derece zordur. Çünkü sürekli eğitim, dünyadaki gelişmeler ve değişimler sonucu özellikle de bilgi teknolojisindeki değişimler sonucu oluşturulmuş bir sistemdir.

Sürekli eğitimi, mezuniyet sonrası (postgraduate) eğitimden ayırmak gerekir. Mezuniyet sonrası eğitim, bir uzmanlık belgesi veya akademik bir derece almayı amaçlayan bir eğitimdir. Sürekli eğitimde böyle bir amaç yoktur. Amaç meslek mensubunun bilgi ve yeteneğini arttırmasıdır. Bu bakımdan lisans eğitiminin ikinci aşaması olan mezuniyet sonrası eğitim örgün bir eğitim, üçüncü aşaması olan sürekli eğitim ise yaygın yetişkin eğitimidir (Şekil 5).

Meslek mensubunun bazı mesleki yayınları okuması, düzenlenen bazı kurslara veya kongrelere katılması, günümüzde sürekli eğitim olarak bahsedilen biçimde bir

<sup>76</sup> Darlene E. Weingand, "Describing The Elephant: What Is Continuing Professional Education", **IFLA Journal**, C:26, S:3, (2000), [http:// www.ifla.org/IV/ifla65/papers/089-104e.htm](http://www.ifla.org/IV/ifla65/papers/089-104e.htm), s.198.

çalışma değildir. Sürekli eğitim uygulamaları daha geniş kapsamlı ve daha sistematik bir biçimde sürdürülen etkinlikleri kapsar.



Sürekli mesleki eğitim (*continuing professional education–CPE*), ilgili alanlarda bilgi ve becerilerin güncellenmesi için katılımcılara sağlanan eğitim programı olarak tanımlanabilir. Bu eğitim sürecinin temel amacı, meslekle ilgili bilgi ve becerileri güncellemektir. Bu tanım, mesleklerdeki değişimlere bağlı olarak, meslek mensubunun yeni becerileri edinilebilmesi için sürekli olarak güncellenmesi olarak genişletilebilir.

Sürekli mesleki gelişim (*continuing professional development – CPD*), mesleki üretkenlik için, mesleki uygulamaların yanında mesleki teorik becerilerinde gelişimini içeren bir süreçtir<sup>78</sup>. Sürekli mesleki gelişim, sürekli mesleki eğitimin geniş konularından biri olarak da tanımlanabilmektedir<sup>79</sup>. Mesleklerini yürütmekte olan meslek mensuplarının, mesleki niteliklerini geliştirmek amacıyla, yeni becerileri öğrenmek ve yeterliliklerini sürdürebilmek için aldıkları eğitim olarak ifade edilen sürekli mesleki eğitim, bazı kaynaklar da, sürekli mesleki gelişim olarak da ifade edilmektedir<sup>80</sup>. Bu farklı yaklaşımların nedeni, sürekli mesleki eğitim literatürünün, mesleki gelişme ile öğretim yaklaşımları arasındaki ilişkiyi açıklayacak kadar net bir

<sup>77</sup> Ann C. Benkingham, “Models for Continuing Nursing Education in Gerontology”, **Gerontological Society of America New Orleans**, (November 1993), s.38.

<sup>78</sup> Flemming K. Fink, “Modelling The Context of Continuing Professional Development”, **31st ASEE/IEEE Frontiers in Education Conference**, (Reno. October 10-13, 2001), s.19.

<sup>79</sup> A Rahman, “CPE and Profession”, **Journal of Lifelong Learning**, s.288

<sup>80</sup> Esharenana E. Adomi ve Kenneth I.N. Nwalo, “Prospects for continuing professional education for library and information science professionals in Nigeria: the case of Delta State”, **New Library World**, C:104, S: 11/12 . (2003), s. 499-508.

teori kuramamış olmasındandır<sup>81</sup>.

Sürekli eğitim sisteminin oluşturulması, tartışılması ve geliştirilmesinin ilk adımları 20. yy.da atılmıştır. 1960'lı yıllarda özellikle tıpta, sürekli eğitim amacıyla birçok yayın çıkarılmış, tıp alanında çalışanların ortaya çıkan değişikliklerden haberdar edilmesi sağlanmıştır. 1970'lerde ise birçok meslekte yeniden lisans (ruhsat) veya sertifika alabilmek için sürekli eğitim almış olma şartı getirilmeye başlanmıştır. Sürekli mesleki eğitimin sistem olarak tartışılması 1980'li yıllara denk gelmektedir. Araştırma ve uygulama arasındaki farklılıklar bu yıllarda sürekli mesleki eğitimin önemini ortaya çıkarmıştır. 1980'lerde eğitimcilik, yöneticilik, hemşirelik, mimarlık, kütüphanecilik, veterinerlik, doktorluk, avukatlık, muhasebecilik, mühendislik gibi birçok meslekte sürekli eğitim programları geliştirilmiştir<sup>82</sup>. Son on yılda da birçok meslekte, sürekli eğitim sağlayıcıları akreditasyon sistemleri geliştirmişlerdir. Günümüzde, birçok meslekte, yeniden lisans alabilmek için sürekli eğitimin zorunlu olması şartı gittikçe yaygınlaşmaktadır.

Şekil 6'da sürekli eğitimin birkaç biçimi gösterilmektedir. A yarı zamanlı (part-time) eğitimi göstermektedir ve diğer biçimlerden daha az sıklıkta gerçekleşir. B sürekli eğitimin yarı zamanlı ve tam zamanlı gerçekleştiğini ifade etmektedir. C ise sürekli eğitimin devamlılığından ziyade belirli aralıklarla gerçekleştiğini ortaya koymaktadır<sup>83</sup>. Yani sürekli eğitim belirli dönemlerde başlayıp duran bir biçimde de düzenlenebilir. Sürekli eğitim, çocuklukta başlayan zorunlu eğitim dönemini de kapsayan bir eğitim olarak tanımlandığında karşımıza tam zamanlı sürekli eğitim çıkar. Bunun yanında bu eğitim sırasındaki bireysel, ekonomik, toplumsal ve mesleki yönlerde içine alındığında süreklilik gösteren yarı zamanlı sürekli eğitim söz konusu olur<sup>84</sup>.

Sürekli mesleki eğitim programındaki öncelikli ilke, elde edilen bilgi, beceri ve tavırların araştırma ve teorilerle ilişkilendirilmesidir<sup>85</sup>. Sürekli eğitim, verimlilik ve mesleki yeterliliği devam ettirmeyi ve sürdürmeyi sağlayan bir süreçtir. Başka bir deyişle, bir diploma veya lisansı elde etmek için sürdürülemez. Sürekli eğitimin amacı,

---

<sup>81</sup> Rahman, a.g.e., s.288.

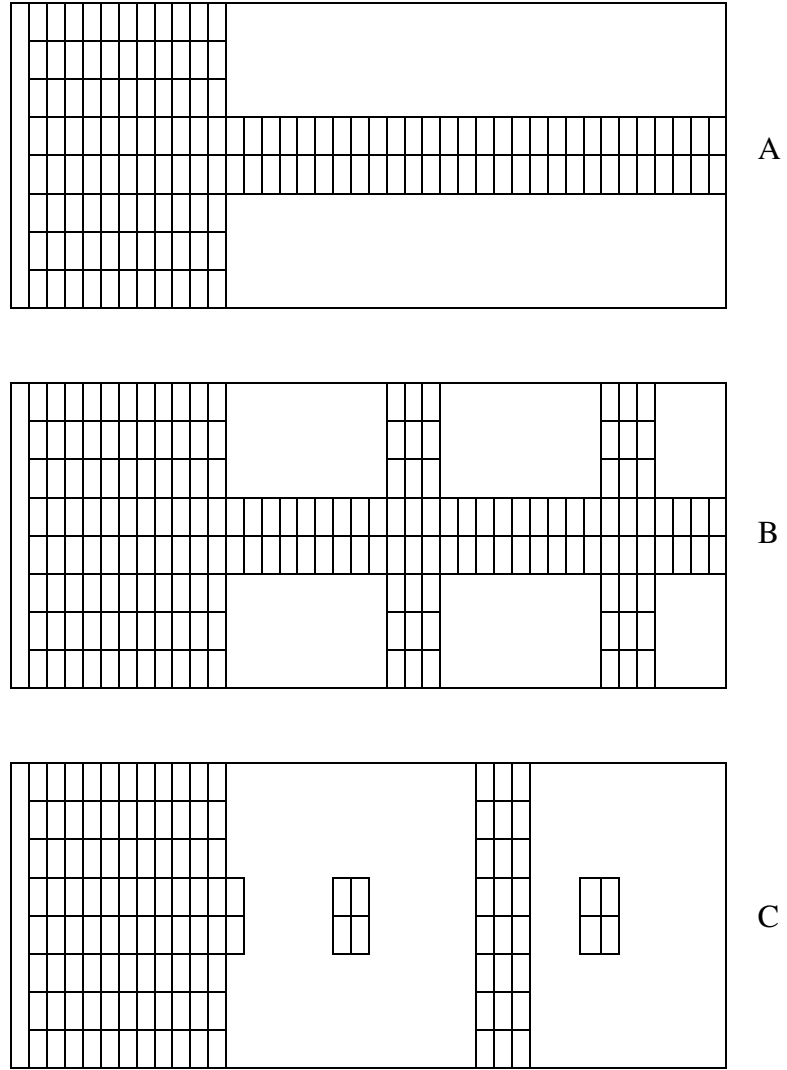
<sup>82</sup> Cervero, a.g.e., s.17-18.

<sup>83</sup> Peter Jarvis, **Adult and Continuing Education Theory and Practice**, (Second Edition, London: Routledge Publishing, 1995), s.26.

<sup>84</sup> Jarvis, a.g.e., s.27.

<sup>85</sup> Aynı, s.39.

mesleki uygulamalara yansıyan, mesleki gelişimlere yardımcı olmak ve mesleki bilgilerde meydana gelen gelişmeleri etkinliklerle haberdar etmeye yardımcı olmaktadır.



Şekil 6. Tam Zamanlı, Yarı Zamanlı ve Aralıklı Sürekli Eğitim

Öğrenmenin bireysel bileşenleri, özel mesleki kavramlar, mesleklerin toplumdaki konumları, sürekli eğitimden yararlananlara tanınan fırsatlardaki sürekli değişiklikler sürekli eğitim sistemine değişken bir nitelik vermektedir. Dünya piyasalarındaki değişimlerin toplumun farklı kesimlerindeki etkisiyle sürekli eğitim, başlangıç eğitiminden daha çok önemli olmaya başlamıştır.

Sosyal değişimler karşısında kaybolan bilgi ve özel becerilerin tekrar kazanılması için yeniden eğitim şarttır. Bu da sürekli eğitimi gerekli kılmaktadır. Sürekli mesleki eğitime katılan katılımcının öğrenme ihtiyacı, varolan bilgi boşluğunu

doldurmak için önemlidir ve bu onların öğrenme için bireysel amaçlarıdır<sup>86</sup>. Kendi kendine başlatılan, yönlendirilen ve değerlendirilen sürekli öğrenme için önemli dört aşama vardır<sup>87</sup>;

- Kariyer amaçlarını geliştirmeye yardımcı olacak mesleki uygulamaların kendi kendine değerlendirilmesi,
- Öğrenme ihtiyaçlarını tanımlamak için kişisel değerlendirme,
- Kariyer amaçları ve öğrenme ihtiyaçlarını birbirine uyumlaştıracak biçimde, beş yıllık bir öğrenme planı oluşturulması,
- Sonuçların değerlendirilmesi.

Bu dört aşamayı gerçekleştirenler, sürekli öğrenmeyi sağlamış olurlar.

Sürekli mesleki eğitim kapsamında yetişkinler vardır. Sürekli mesleki eğitim programı oluşturulurken, yetişkin eğitiminin temel prensipleri de göz önünde bulundurulmalıdır<sup>88</sup>;

- Yetişkinler daha çok kendi kendilerine bağımsız olarak öğrenmeyi tercih ederler.
- Öğrenme konusunda yetişkin tecrübesi önemli bir yer tutar.
- Yetişkinler öğrenmeye karşı farklı motivasyonlara sahiptirler.
- Yetişkin eğitiminde fiziki ve psikolojik çevre son derece önemlidir.
- Yetişkin için zaman son derece önemlidir.
- Yetişkinlikler öğrenme kabiliyetinin gerilemesi arasında zorunlu bir ilişki yoktur.
- Yetişkin eğitiminde ihtiyaçların tespiti, planlanması ve değerlendirilmesi, yetişkinlerin kendilerine bırakılmalıdır.
- Yetişkin eğitiminde eğitimcinin görevi sadece rehberlik etmektir.

Bu ilkeler göz önünde bulundurulurken, sürekli eğitim sisteminin kurulabilmesi

<sup>86</sup> Benkingham, a.g.e., s.37.

<sup>87</sup> Commission on Dietetic Registration, (1991), s.7.

<sup>88</sup> Mustafa Köylü, "Yetişkin Eğitiminin Temel Prensipleri", <http://yayim.meb.gov.tr/yayimlar/>.

için şu üç sorunun da cevabı açıkça ortaya konulmalıdır<sup>89</sup>;

*Ne için sürekli eğitim?* : Mesleki uygulamaları geliştirmek için, mesleki bilgiyi güncelleştirme çabası bu sorunun cevabıdır. Uygulamacıların bilgi temelini, günlük uygulamalarında oluşmuş deneyimi, değerleri ve inançları içerir. Ayrıca, meslek mensubunun diğer mesleklerle olan ilişkileri, iş çevreleriyle ve toplumla olan önemli ilişkilerini de kapsar. Bu etkenlerin her biri ayrı bir bakış ve gereklilik verirken, onların toplamı olan sürekli mesleki eğitim, meslek mensubunun günlük uygulamalarına destek olmalı ve yeterliliğini tanımlamalıdır<sup>90</sup>. Sürekli eğitim, meslek mensubunun uygulamadaki başarısını ilerletmek içindir ve meslek mensubu için istenilen mesleki eğitimin diğer aşamalarına göre en büyük avantajı sağlamalıdır. Sürekli eğitim ile uzmanlaşma arasında önemli bir bağ vardır. “Uzmanlaşma ile ilgili yapılabilecek en iyi şey nedir?” diye düşünüldüğünde, akla gelen yanıt sürekli eğitimidir.

*Kimler sürekli eğitimden yarar sağlar?* : Sürekli mesleki eğitimden, bilgi ile işi olan, işinde bilgiyi kullanan herkes yararlanır. Teknolojik ve toplumsal değişimler karşısında mesleğini ayakta tutma sorumluluğuna sahip olan her çalışan bu eğitimden yararlanır<sup>91</sup>. Ayrıca ekonomik, politik ve öğrenme gündemi içinde çabalayanlar da bu sistemden yararlanır. Sürekli eğitim mesleki performansı geliştirmek isteyen birey ve kurumlar için farklı yararlar sağlayabilir.

*Sürekli eğitimi kim sağlamalıdır?* Çalışma çevresi ve onunla işbirliği içindeki çeşitli kurumlar sürekli eğitim sağlamalıdır. Özellikle de üniversiteler ve meslek kuruluşlarının sürekli eğitimde önemli rolleri vardır.

Ekonomik, sosyal, yasal ve politik nedenlerden etkilenen sürekli mesleki eğitim, işletmeler, girişimciler ve mesleki kuruluşların değişmez sorunlarından<sup>92</sup>. İşletmeler ve mesleki kuruluşlar, yukarıda verilen soruların cevabını vererek, uygun sürekli mesleki eğitim sistemini oluşturabilirler. Böylece kurumlarının ve çalışanlarının verimliliğini artırabilirler.

Sürekli mesleki eğitimi şekillendiren üç alan vardır;

<sup>89</sup> Cervero, a.g.e., s.25-26.

<sup>90</sup> Commission on Dietetic Registration:., Continuing professional education: Guidelines for the registered dietitian, American Dietetic Association, Chicago, IL (1991), s.19.

<sup>91</sup> E. Darlene Weingand, a.g.e., s.198.

<sup>92</sup> Zenon Arthur S. Udan, “CPE: Training and Developing Phillipino Professionals Amidst Globalization”, (March 2002), <http://pasen.pids.gov.ph/DiscList/d02/s02-02.pdf>.

**Toplum;** sürekli mesleki eğitim sorgusu, meslek mensubu ve toplum arasındaki ilişkiyle başlamıştır. Profesyonel kişi, topluma hizmet etmek için özel bilgilere gereksinim duyar ve bunu sağlamak için çabalar. Bunun karşılığında da hak ve ayrıcalıklar kazanırlar. Bu hak ve ayrıcalıklar, mesleki özerkliği ve mesleği düzenleme hakkını içerir. Bunlar, çok uzun zaman önce de vardı. Ancak II. Dünya Savaşından sonra, bu yüzyılın başlamasıyla, toplumlar özellikli bilgiler için çeşitli meslek mensuplarına bağımlı olmuşlardır.

Ayrıca, teknolojinin günlük yaşamda yerini alması ve bilgi çağına girilmesiyle birlikte, bazı mesleklerdeki uygulamacıların sayısı artmıştır. Bu da toplumların hoşlanmadıkları bir durum yaratmıştır. Bu nedenle, çok sayıda meslek için mesleğe girişte lisans ve sertifika sahibi olma şartı getirilmeye çalışılmıştır. Günümüzde de bu belgelerin güncellenmesi için eğitim, kaçınılmaz ön koşullardan olmuştur.

**Mesleki yeterlik;** Yeterliğin bir yönü, teknik bilgidir. İlgili (formal) eğitim programını başarıyla tamamlayan tüm meslek mensuplarının mesleki yeterliliklerini sağlayabilmeleri için bilgilerini güncellemeye ihtiyaçları vardır.

**Uygulama;** Yeterliliği sağlamak için eğitimin kullanılması, mesleki etkinliklerin teknik yönüne dayanmaktadır. Mesleki etkinlikler, bilimsel teori ve teknik uygulamalardan oluşmuş, etkili problem çözümlere bağlıdır. Eğer mesleki etkinliğin amacı çok iyi tanımlanmış bir problem için uzman bilgi sağlamaksa, bu durumda bilgi performansı geliştirir ve yeterliliği sağlar. Sürekli mesleki eğitim, uygulama ihtiyaçlarını ve yeterlikleri değerlendirmeye izin veren kesin bilgiyi oluşturmaya yardımcı olur. Mesleki bilgi ve yargı, uygulamalar için çok değerlidir. Bunun yanında toplumla, diğer mesleklerle ve diğer müşterilerle ilişkiler ve kişisel etkenler de uygulamaları etkilemektedir. Uygulama meslek mensubunun kişisel yaşamından, mesleki değer ve inançlarından ayrı düşünülemez. Ayrıca tüm uygulamalar birbirini etkilemektedir. Her biri diğerini yeniden şekillendirmektedir.

Bu üç unsur, sürekli mesleki eğitim programlarını biçimlendirmektedir. Bununla birlikte, sürekli eğitim programlarının başarılı olamamasının nedenleri de şöyle sıralanabilir;

- Finansal destek yetersizliği,



- Politik destek yetersizliği,
- Üniversite-meslek kuruluşları (işletme) işbirliği yetersizliği,
- Fayda yetersizliği,
- Derslerin niteliğinin yetersizliği

Söz konusu yetersizlikler giderildiği takdirde sürekli eğitim programlarından istenilen sonuçlara ulaşılabilir.

Meslek mensubunun verimli olabilmesi için eğitim alması şarttır. Sürekli eğitim sahip olunan bilgi, beceri ve uzmanlığın modasının geçmemesi amacıyla güncel mesleki bilgilere duyulan gereksinimin bir sonucudur. Çalışanlar, eğitimlerini tamamladıktan sonra da bilgilerinin güncellemek için cesaretlendirilmelidir. Meslek mensuplarının kariyer yapabilmeleri için, seminer, fikir üretme toplantısı, basit alıştırma programları, şirket gezileri, konferanslar, kurum içi eğitim programları, resmi ve özel dersler, yayınlar ve diğer yüksek eğitim programları gibi sürekli eğitim fırsatlarından yararlanmaları sağlanmalıdır.

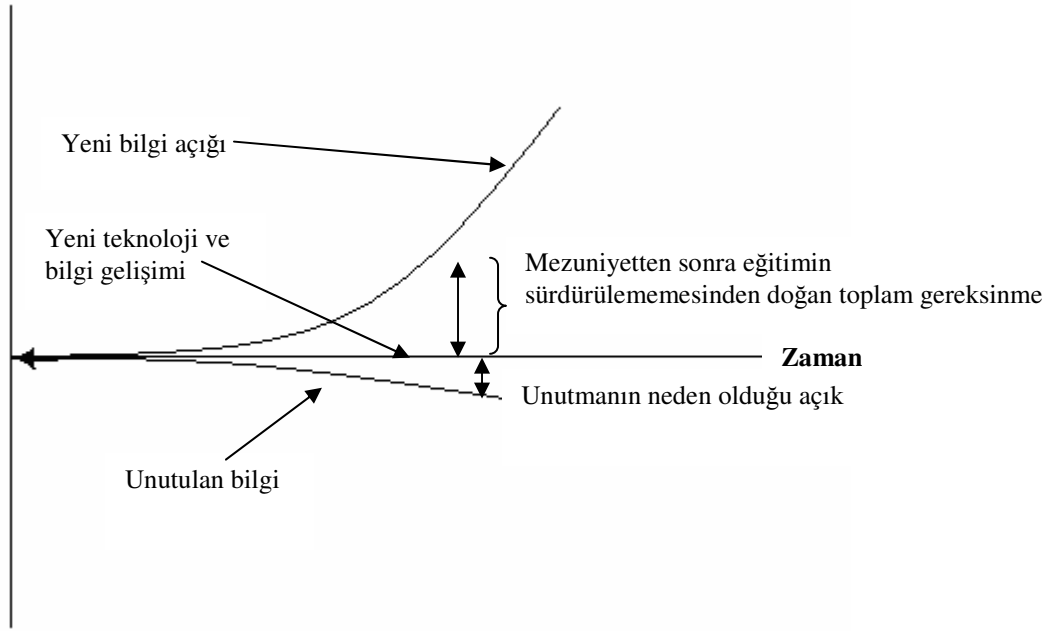
## 1.2. Amaçları

İlk mesleki eğitim 3 ile 6 yıl arasında değişmesine rağmen, mesleki uygulamanın ortalama süresi 40 yıl olduğu bilinmektedir. Bu durumda iş yaşamı boyunca yeterli olabilmek için bilgilerin tazelenmesi gerekmektedir. Hızlı sosyal değişimler, araştırmaya dayalı bilginin artması ve teknolojik yenilikler karşısında, mesleki uygulamanın 40 yıl sürebilmesi de zorlaşmaktadır. Meslek mensubunun, mesleki kariyerinin uzun sürebilmesi için, değişimlerden haberdar olmasını sağlayan sürekli eğitime ihtiyacı olduğu anlaşılmaktadır<sup>93</sup>. Bu amaçla meslek mensubunun, çeşitli sürekli eğitim uygulamalarına katılması kaçınılmaz olmaya başlamıştır.

Lisans veya lisansüstü eğitimini bitiren meslek mensubu, mesleki bilgi ve becerisini geliştirmeye devam etmezse, bir yandan bildiklerinin bir kısmını unutarak diğer yandan da yenilikleri öğrenmeyerek veya yanlış olduğu saptanan görüşlerini koruyarak hızla zamanın gerisinde kalırlar. Yenileme ve gelişme gereği Şekil 7’de gösterilmiştir.

<sup>93</sup> Ronald M. Cervero, “Trends and Issues CPE”, *New Directions For Adult and Continuing Education*, S:86, (Summer 2000), s. 4.

Rekabetçi küreselleşme, değişiklik ve teknolojik çözümlerin çabuk uygulanması, yeni bin yılın gerçeklerini vermektedir. İşyerlerinde, meslek mensuplarının mesleki ve kişisel gelişimlerinde sürekliliği sağlamaya ihtiyaçları vardır. Sürekli mesleki eğitim, bilgi patlaması ve mesleki çevredeki değişikliklerle ortaya çıkan mesleki yıpranmayı önlemeyi amaçlamaktadır.



Şekil 7. Sürekli Eğitimin Gerekliliği<sup>94</sup>

Sürekli mesleki eğitim, çeşitli meslek dallarındaki çalışanları, kendi alanlarındaki yeni gelişmelere ayak uydurmak, meslekleri ile ilgili yeni beceriler kazandırmak ve içinde buldukları toplumla bağlarını arttırmak için gerçekleştirilir.<sup>95</sup> Bu nedenle tüm mesleklerde göze çarpan mesleki değişim, sürekli mesleki eğitimi gündeme getirmiştir.

Sosyal değişimler karşısında hızla kaybolan ve değişen bilgi, beceri ve mesleki değerlerin tekrar kazanılması için yeniden eğitim gerekmektedir. Bu nedenle lisans veya diplomayı yenilemek amacıyla zorunlu hale gelen sürekli mesleki eğitim programlarında bilgi ve becerilerin güncellenmesi, mesleki değerlerin kazanılması amaçlanmaktadır<sup>96</sup>.

<sup>94</sup> Şekil, "sürekli tıp eğitimi" ile ilgili bir kaynaktan alınmıştır. Metnin kaynağı bilinmemektedir.

<sup>95</sup> Hıfzı Doğan, Cevat Alkan ve İlhan Sezgin, **Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları** (Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2001), s.

<sup>96</sup> Beckingam, a.g.e., s.39.

### 1.2.1. Bilgi

Mesleki uygulamalarda bilginin kullanımı, önemli bir konudur. Günümüzün hızlı değişimleri karşısında mesleki bilgi ve beceriler, yeterli gelmemektedir. Meslek mensubunun başarılı bir kariyer için, mesleki değişimler karşısında, bilgi ve becerilerini zamana uygun hale getirmesi, gittikçe önem kazanmaktadır.

Bilgilerdeki değişimin doğrudan veya dolaylı etkileri yüzünden, ilgili meslekte veya bağlı diğer disiplinlerde de değişim meydana gelmektedir<sup>97</sup>. Meslek mensubunun bu değişimlere uyum sağlaması, günümüzde kaçınılmaz bir hal almıştır.

Refah ve artı değer yaratmada katkısı olduğu belirtilen mesleki bilgi ve becerinin gelişimi, 4 aşamada incelenebilir<sup>98</sup>;

**I. aşama;** *bilişsel bilgi*. Meslekle ilgili temel bilgilerin edinildiği eğitim sürecidir. Bu süreç sonunda bir sertifika veya diploma alınır.

**II. aşama;** *uygulama bilgisi*. Mesleki beceri aşamalarında en geniş değer yaratan aşamadır. Bu aşama, iş alanında ileri becerilerin ve okul bilgilerinin uygulama becerisinin gösterilmesidir. Meslek mensupları, kitap bilgilerini ve ileri derecedeki becerilerini işyerlerinde uygulayabilirler.

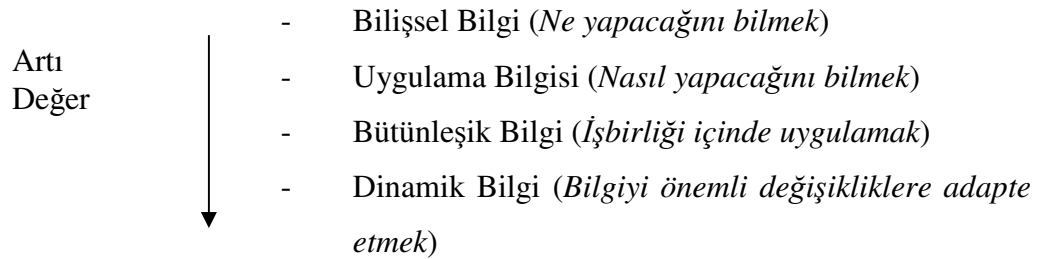
**III. aşama;** *bütünleşik bilgi*. Sistem anlama olarak düşünülen bu aşamada daha karmaşık ve büyük problemleri çözmek için, mesleki becerileri kapsayan, disiplinin ilişkilerini etkileyen ve neden olan derin ağin çözümlenmesi olarak tanımlanabilir. Bütünleşik bilgi aşamasında, meslek mensubu için örgütlerin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

**IV. aşama;** *dinamik bilgi*. Kendi kendini motive eden yaratıcılığın olduğu aşamadır. Bilgiyi uyarılma ve isteklendirme, başarı için temel kabul edilir. Bu aşamada amaç, hızla değişen çevresel koşullarda yaratıcı çözümü bulabilmek için ilk üç aşamada kazanılan bilgiyi uyarlayabilmek ve uygulayabilmektir.

Bu bilgiler arttıkça, meslek mensubunun kazandığı değer de artar. Mesleki bilginin mesleki gelişime kazandırdığı artı değer Şekil 8'deki gibi gösterilebilir.

<sup>97</sup> Rahman, a.g.e., s.289.

<sup>98</sup> Watkins, a.g.e., s.62-63.



Şekil 8. Mesleki Bilginin Dört Düzeyi

### 1.2.2. Beceri

Yapılan araştırmalarda, sürekli mesleki eğitimde katılımcıların katılımını etkileyen en önemli unsur motivasyondur. Motivasyonu etkileyen birçok faktör tespit edilmiştir. Bunlar içinde en önemli olanı, mesleki bilgi ve becerileri geliştirmedir<sup>99</sup>.

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.

İş yaşamında teknolojik gelişmelerden kaynaklanan becerilerdeki artış veya politik değişikliklerden dolayı iş yaşamındaki uygulamaların değişmesi, becerilerin değişmesine neden olmuştur. Meslek mensubunun, iş başarısındaki devamlılığı bu becerileri edinmesine bağlıdır. Meslek mensubunun becerilerini güncellemesi, sürekli eğitimle gerçekleştirilebilir.

### 1.2.3. Mesleki Değerler

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 standartlar gibi standartlara uyarak üyeliklerini sürdürebilir ve mesleği yapabilirler. Meslek mensubunun kariyeri, meslek kuruluşlarınca, uluslararası standartlar kapsamında oluşturulan ve değiştirilen standartları mesleki yaşamına uygulamasıyla bağlantılıdır.

---

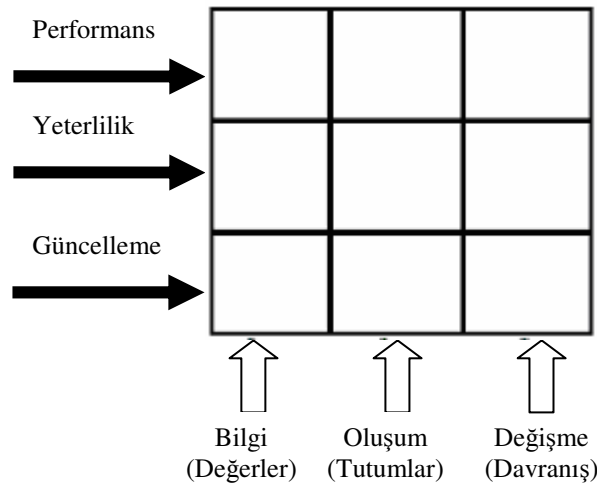
<sup>99</sup> Furze Gill ve Pat Pearcey, “Continuing Education in Nursing: A Review of The Literature”, **Journal of Advanced Nursing**, C:29, S:2, (1999), s.356.

Sürekli mesleki eğitimle meslek mensuplarının bu standartları takip etmesi sağlanabilir.

## 2. SÜREKLİ MESLEKİ EĞİTİM MODELLERİ

Birçok mesleğe ilişkin eğitim, meslek liselerinde ve yüksek öğrenim kurumlarında gerçekleşir. Mesleklere ait kavram, teori ve uygulama prosedürleri üniversitelerdeki eğitimlerle ortaya çıkmıştır. Meslek kuruluşları, işverenler ve çeşitli özel eğitim ve danışmanlık kuruluşları gibi hizmet sağlayıcılar da, mesleki uygulama ve çalışma sistemleri bilgisine sahiptir ve meslek mensubuna bu yönde eğitim sunarlar. Ancak bu kuruluşlar, eğitim süreçleri ve güncel araştırma bilgilerine sahip değildirler. Bu nedenle üniversitelerle ortak çalışmaları kaçınılmazdır. Sürekli eğitim modelleri, bu durum göz önünde bulundurularak oluşturulmalı, geliştirilmeli ve uygulanmalıdır.

Sürekli mesleki eğitim modelleri; mesleki uygulamaları değiştirmek için mi yoksa daha çok geliştirmek için mi gerçekleştirilmelidir soruları son yıllarda artmıştır<sup>100</sup>. Sürekli mesleki eğitimle ilgili çalışmalar ve yapılanmalar da bu kapsamda devam etmektedir.



Şekil 9. Sürekli Mesleki Eğitim Modelleri

Günümüzde oluşturulan, sürekli mesleki eğitim müfredat programları modelleri şöyle sıralanabilir<sup>101</sup>;

<sup>100</sup> David Battersby, "The Learning Organization and CPE: Some Philosophical Considerations", **The Learning Organization**, C:6, S:2, (1999), s.58.

<sup>101</sup> Bizhan Nasseh, "Continuing Professional Educations Models", <http://www.bsu.edu/classes/nasseh/bn100/paper.html>, Nisan 2004.

- Güncelleştirme Modeli (Update Model)
- Yeterlik Modeli (Competence Model)
- Performans Modeli (Performance Model)

Bu modellerde, meslek mensubunun sahip olması beklenen değer, tutum ve davranışlarının yeterliliği, performansı ve bilgi güncellemesini ölçmeye yönelik programlar oluşturulması amaçlanmaktadır (Şekil 9).

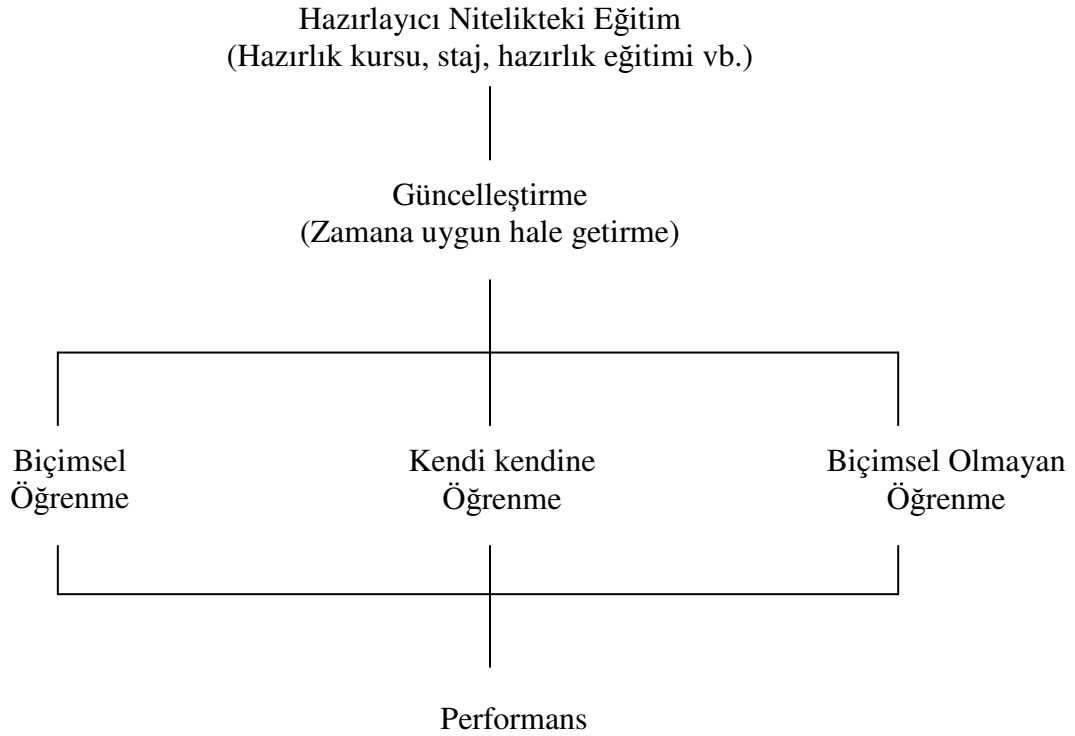
### **2.1. Güncelleştirme Modeli**

Bu modelde sürekli mesleki eğitimin amacı, meslek mensubunun sahip olduğu bilgi ve becerilerin, meslek okullarından yeni mezun olanlarla karşılaştırılabilir nitelikte olmasını sağlamaktır. Burada bilgi, mesleki değer sistemlerini şekillendiren her şeydir. Bilgi, işlenmiş ve seçilmiş veridir, evrensel ilkelerle ayrılmıştır, öğreticinin düşüncelerinde birikenlerdir. Güncelleştirme, meslekle ilgili yeni teknik veri ve bilginin edinilmesini ifade eder. Güncelleştirme, ayrıca mesleki alandaki güncel olayları içeren eğilimleri ve gelişmeleri de kapsar. Örneğin 1970'lerde güncelleştirilmiş ders programlarıyla, muhasebe bölümlerinden mezun olanların, yeni mezun olanların sahip oldukları bilgi ve beceri arasındaki boşluğu kapatmaya gereksinimleri vardır.

Bu modelin uygulamasında bir eğitimci rehberliğinde, katılımcının bilgiyi keşfetmesi amaçlanmaktadır. Başka bir deyişle, sürekli mesleki eğitim öğreticisinden katılımcıya bilginin transferi olarak tanımlanan bilgi ve değerlerin iletilmesi ve kazanılması bu modelin amacıdır. Bu modelde, geliştirilmiş ders müfredatlarının temel özelliği, bir konuda tek bir öğreticinin sunum yaptığı iki-üç günlük yoğun kısa derslerdir. Etkinlikler büyük gruplara verilen dersler şeklindedir. Modelde, öncelikle kurs içerikleri güncel bilgilerle donanır ve örgün eğitim düzeninde tek öğretici eşliğinde bilgiler aktarılır. Kısa dersler, meslek sahiplerinin uygulamalarını güncelleştirerek, mesleği koruma temel amacıyla verilir. Bu toplantılarda, problem tanımlamaya karşın problem çözmenin vurgulanması bu modelin temel özelliğidir.

Konferans ve toplantılar da bu model kapsamındadır. İkişer saatlik, dört ayrı oturumdan oluşan, bilgi verenlerin sunumlarını video ve datashowla zenginleştirdiği, üç günlük bir konferansta, konu ile ilgili yeni yaklaşımlar ve kavramlar üzerinde durulur. Ulusal ve uluslar arası katılımın sağlandığı toplantılarda, konu ile ilgili güncel

bilgilere değinilir. Katılımcılar, kurumlarına güncellenmiş yeni bilgilerle dönerler. Bu tür iki üç günlük toplantılar, yeni konuları anlamak için etkilidir, meslekle ilgili bazı güncel konularda çalışma fırsatı yaratır. Bilgi güncelleme, meslek mensupları için yüksek performans ve yeterlilik sağlayamaz. Güncelleştirme modelinde geliştirilmiş ders programlarının geçerliliği, katılımcıların üç günlük katılımlarından sonra edindikleri yeni becerilerle ölçülemez.



Şekil 10. Güncelleştirme Modelinin 1950'ler Versiyonu<sup>102</sup>

Bu modelde, yeni becerilerin kazanılması yoktur. Sadece bilgi güncelleme vardır. Diğer bir ifadeyle yeni becerileri öğrenme ve becerileri ölçme, güncelleştirme modelinde yoktur.

1950'lerde uygulanan güncelleştirme modeli, sürekli mesleki eğitimin ilk modelidir. Daha az karışık bir çevrede gerçekleşen bu modelin 1950'li yıllardaki biçimi Şekil 10'da şematize edilmiştir.

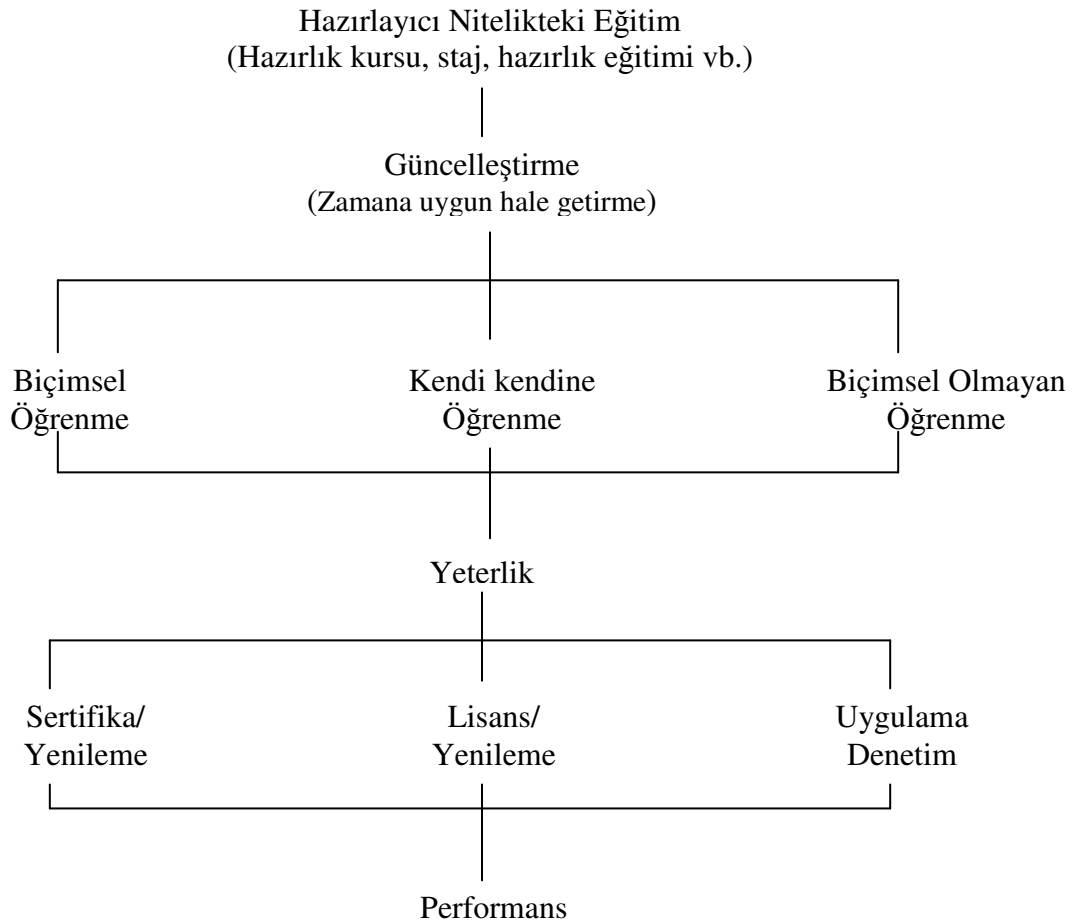
## 2.2. Yeterlik Modeli

Yeterliğe dayalı programlar, uygulamayı devam ettirebilmek için istenen

<sup>102</sup> Aynı.

mesleki yeterlilikleri sağlamak için oluşturulmuştur. Yeterlilik, istenen hizmetleri sunabilmek ve sorumluluğunu yerine getirebilmek için gerekli olan bilgi, beceri ve karar verebilme niteliği ve durumudur.

Daha öncede belirtildiği gibi mesleki çevrelerdeki birçok değişim ve gelişme, bazı mesleklerin değişmesine ve bazı mesleklerde de yeni uygulamaların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Günümüzde mevcut uygulamalardaki bu değişikliklerden dolayı, birçok meslek yeterliliğe odaklanmıştır. İşverenler, meslek kuruluşları ve yüksek öğretim kurumları, Yeterlilikle ilgili; meslek okulları programlarının yeniden değerlendirilmesi, uzun dönemli sürekli eğitimin planlaması, lisans verme ve lisans yenileme, sertifika verme ve yenileme, değerlendirme ve standartlar geliştirme gibi birçok konuyu üstlenmişlerdir.



Şekil 11. 1980'lerdeki Yeterlilik Modeli Versiyonu<sup>103</sup>

<sup>103</sup> Aynı.



Meslekte yeterliliği temel alan bu model, mesleklerin yüz yüze kaldığı, giderek karmaşıklaşan sorunlara yaratıcı cevaplar vermeyi hedeflemektedir<sup>104</sup>. Bu model kapsamında, bir program oluşturulmadan önce, programın kapsamına uygun alanlarda çalışanlardan oluşan bir komite oluşturulmalıdır. Komite, programdan yararlanacakların bilgi seviyelerini tespit etmek için anket, görüşme, gözlem gibi yöntemleri kullanarak bilgi toplar ve eğitim alacak kişileri belirli seviyelerde gruplandırır. Bu modelde program etkinlikleri; olay inceleme, senaryo uygulama rol oynama, iş problemleri çözme, özel dersler, benzetim, ders verme biçimindedir. Bu etkinlikler, eğitim veren kuruluşun problemi tanımlamasına ve değerlendirmesine bağlı olarak değişebilir.

Bu eğitimin sonunda, özel bir problemin çözümüyle özel bazı yeterlilikler elde edilmiş olacaktır.

Eğitmcilerin sorumluluğu, dersin yürütüleceği ortamı hazırlamaktır. Örneğin bilgisayar teknolojileri konulu bir eğitimde, işletmelerin bilgisayar servisi çalışanlarından, üniversitelerin bilgisayar bölümlerinde çalışanlardan ve eğitimcilerden oluşan komite, eğitim alacaklar üzerinde yaptıkları inceleme, anket ve gözlem sonucu katılımcıları temel bilgi isteyenler ve isteğe bağlı olarak, belli bir program öğrenmek isteyenler olmak üzere iki gruba ayırabilir. Eğitimciler, ders için öğretme ve öğrenme sürecinde kullanılacak olan bilgisayar teknolojileriyle eğitim alanları hazırlamak için, dersler başlamadan iki saatlik bir düzenlemeden sorumludurlar. Eğitimde belirtilen tekniklerden biri veya birkaçı kullanılabilir. Muhasebe ile ilgili yeni bir programın öğretilmesi amacıyla düzenlenecek beş-altı günlük bir eğitim programında, ilgili kuruluştan, programcılarının veya akademik uygulayıcılarının gelip çalışanlara bu özel konuda eğitim vermeleri de bu model kapsamındadır. Bu, varolan ve özel bir problemin çözümü için yeni yeterliliklerin, becerilerin öğrenilmesinin en etkili yoludur.

Yeterlilik modeli, 1980'lerde meslekler için sürekli eğitimin ikinci kuşağı kabul edilir. 1980'lerin karmaşık çevresindeki Yeterlilik modeli Şekil 11'de gösterilmeye çalışılmıştır<sup>105</sup>.

### 2.3. Performans Modeli

Performans modeli, mesleki performansı çok fazla etkileyen değişkenlere

---

<sup>104</sup> Aynı.

<sup>105</sup> Aynı.

odaklanır. Bu değişkenleri şu başlıklarla sıralamak mümkündür<sup>106</sup>;

- Temel bilgi ve beceriler,
- Çevre etkileri ve uygulama kültürü,
- Yaşam becerileri (yaşamın sürprizleriyle baş edebilme becerileri),
- Güncelleme ihtiyaçları,
- Bireysel ve kurumsal öğrenme becerileri,
- Kritik düşünme becerileri,
- İnsan ilişkileri becerileri,
- Kendi kendine öğrenmede yeterlilik,
- Organizasyon yapıları,
- Başkasının emrinde çalışma,
- Bireysel kültür.

Bu değişkenlerin hepsi ve diğer değişkenler performans üzerinde etkili olmaktadır.

Performans modeli, işten çok düşünceyle ilgili konulara eğilir. Performans modelinde program geliştirmede ailevi problemler, işletme yöneticilerinin iş yapma beceriksizliği gibi dış olaylar da önemlidir. Bunların hepsi göz önünde bulundurulmalıdır.

Bu modelde program oluşturabilmek için veri ve bilgi toplamak önemlidir. Yeterlilik modeli için esas olan yeterlilik değerlendirme, bu modelde değerlendirmenin bir kısmıdır. Ayrıca, mesleki ilişkiler ve davranışlar da değerlendirme kapsamındadır.

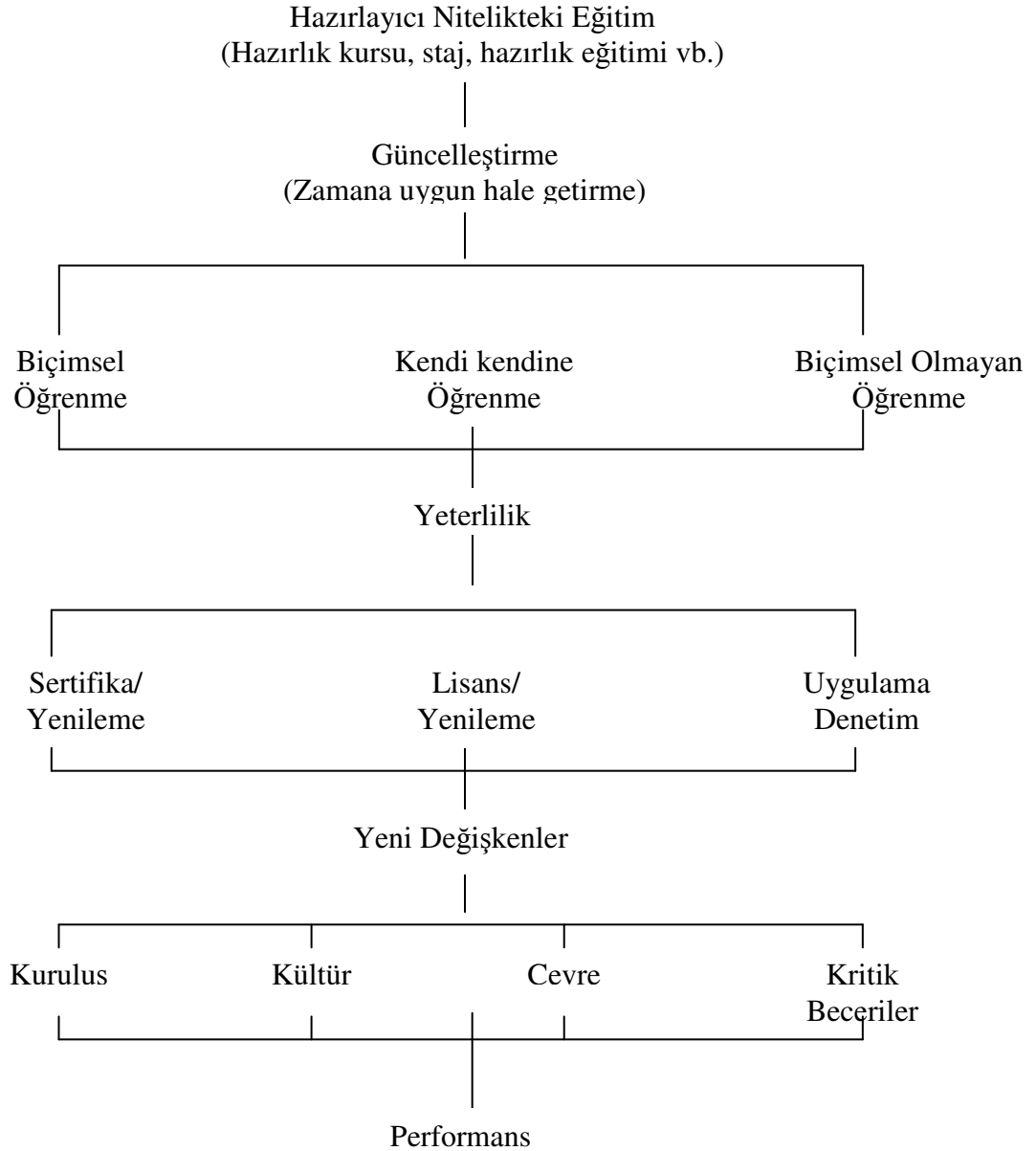
Muhasebe programı için, performans modelinde bir ders programı oluşturulacaksa, üç temel etken; eğitimci, eğitimi alan ve çevre hakkında bilgiler toplanmalıdır. Bilgiler anket, gözlem, mülakat sonucu elde edilebilir. Toplanan bilgiler amaçlar, standartlar, taşınması gereken nitelikler, kültür gibi konularda fikir vermelidir.

Performans modeli çok zor ve pahalı bir modeldir. Meslek kuruluşları, onların müşterileri ve sürekli mesleki eğitim sağlayıcıları tarafından desteklenmesi gerekmektedir. Günümüzde sürekli mesleki eğitim için hazırlanan ders programlarında en çok yeterlilik modeli tercih edilmektedir. Ancak 2000’li yıllardan itibaren sürekli

---

<sup>106</sup> Aynı.

mesleki eğitimde, performans modeline dayalı ders programlarının geliştirilmesi için işbirliği, zaman ve teknolojiye ihtiyaç olacaktır.



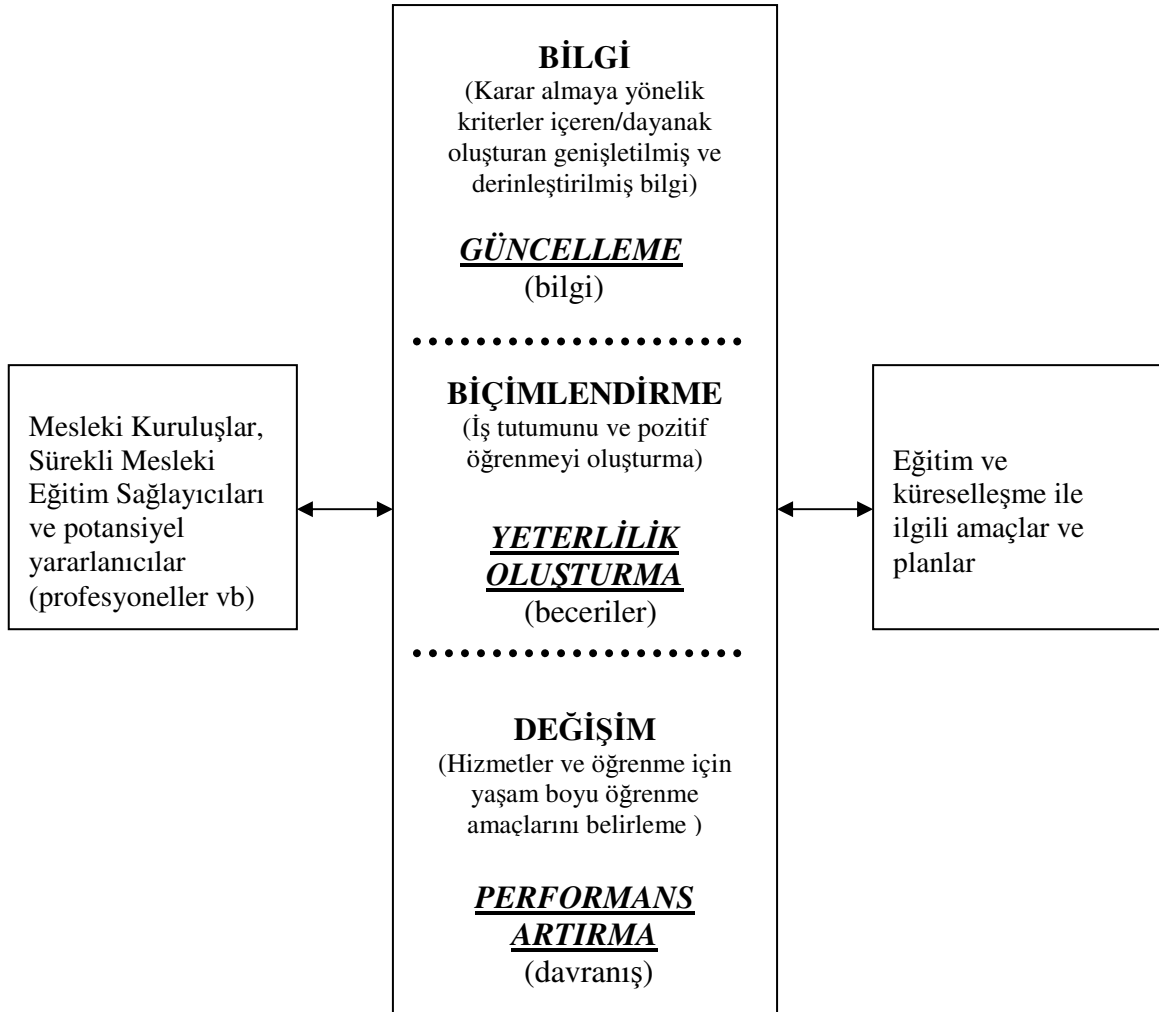
Şekil 12. Performans Modeli<sup>107</sup>

Meslek kuruluşları genel olarak, Şekil 13'te dikey ekseninde verilen, üç aşamalı yeterlikleri ararlar. Bu, meslek kuruluşlarına sürekli mesleki eğitim modelini oluşturma konusunda yol gösterir. Şekle göre, temel öğrenme bileşenleri bilgi, beceri, değerler ve davranışları içermelidir<sup>108</sup>. Yetenek oluşturma ve performans artırma, mesleki birlik üyeleri arasında teşvik edilmelidir. Yeterlik ve performanstaki olumlu sonuç ve gelişme,

<sup>107</sup> Aynı.

<sup>108</sup> Zenon Arthur S. Udan, <http://pasen.pids.gov.ph/Disc-Lst/do2/s02-02.pdf>

mesleğe önemli katkılarda bulunarak, mesleğe olumlu bir yön verir.



Şekil 13. Sürekli Mesleki Eğitim ve Gelişim

### 3. SÜREKLİ EĞİTİMİN UYGULANMASI

Profesyonel ve mesleki başarıda, büyük ve karmaşık bilgiyle baş edebilmek, mesleki becerileri arttırmak ve sürdürmek önem kazanmaktadır<sup>109</sup>.

Bilgi ve yeterlilik, son yıllarda bilgi teknolojisine dayalı endüstrilerde rekabette önemli parametre olmuştur. Günümüzde profesyonel olarak çalışan birinin, rekabetçi ortamdaki avantajını devam ettirebilmesi için kendi alanında daima yeni bilgileri edinme konusunda bir adım önde olması gerekmektedir.

Ticaretteki değişiklikler, toplumsal değerlerdeki değişimler, teknolojinin

<sup>109</sup> Vivian Mott, "Continuing Professional Education in Today Changing World", **The Inquiring Mind**, The university of Wisconsin Pres, s.2.

yarattığı yeni beceri ve özelliklerden dolayı birçok mesleğin niteliği değişirken, bazı yeni meslekler de ortaya çıkmıştır. Mesleklerin yapılarını değiştirmeye neden olan üç önemli unsur şöyle sıralanabilir<sup>110</sup>;

» *Rollerin karmaşıklığının artması*; 1990'larda ürünlerde, pazarlarda, süreçlerde ve örgütsel yapı ve yönetimdeki değişiklikler meslekleri de etkilemiştir. Bu değişiklikler devam etmektedir. Bu değişimler karşısında meslek mensubunun birden fazla görevi üstlenmesi öne çıkmıştır. Meslek mensubunun, bu değişimlere hızla uyum sağlayabilmesi için doğru beceri ve davranışlara sahip olması gerekmektedir.

» *İstenen becerilerin artması*; günümüzün önemli bir unsuru olan bilgiyi üreten meslekler, sorun çözme, koordinasyon, anlaşılabilme, ikna etme gibi becerileri geliştirme baskısını taşımaktadır. Ayrıca gelecek yıllarda yönetim becerilerine de sahip olabilmeleri önem kazanacaktır. Mesleklerde başarı, teknolojik ve sosyal değişimlerin ortaya çıkardığı yeni becerilere sahip olmakla sağlanacaktır.

» *Takım çalışması*; Günümüzde bir iş veya projede takım çalışması yapmak normal bir durum haline gelmiştir. Bu da performans ölçüm sistemlerinde değişikliğe yol açmaktadır. İşbirliğinin arttığı bir yerde bireysel başarıyı ölçmek gittikçe zorlaşmaktadır.

Tüm bu etkenler mesleklerin yapılarını, bu mesleklerde çalışanların niteliklerini değiştirmektedir. Mesleğinde başarılı bir kariyere sahip olmak isteyenler, güncel değişimlerin yansıdığı bilgi ve becerilere sahip olmalı, mesleki değerleri taşımalıdır.

Sürekli mesleki eğitim, öğrenmenin en önemli koşulu olan güdülenme bakımından örgün eğitimden (formal education) farklıdır. Örgün eğitimde, öğrenmenin amacı belli bir programı takip ederek bir meslek sahibi olmak, bir diploma almaktır. Sürekli eğitimde meslek mensubu için öğrenme isteği mesleki niteliğini artırmakla ilgilidir. Birçok ülkede meslek mensuplarının mesleki faaliyetleri süresince sürekli olarak eğitilmelerini sağlamak için çeşitli uygulamalar gerçekleştirilmektedir. Bunlardan biri sürekli eğitimin zorunlu olmasıdır. Bazı ülkeler ise zorunluluk getirmeden güdüleyici uygulamalar gerçekleştirmektedirler. Bunun için en yaygın uygulama sürekli eğitimi gerçekleştiren meslek mensuplarının lisanslarının belirli

<sup>110</sup> Jeff Watkins, "UK Professional Associations And Continuing Professional Development: A New Direction", **International Journal of Lifelong Education**, C:18, S:1, (January-February 1999), s.62.

aralıklarla yenilenmesi koşuludur. Bazı ülkelerde ise meslek mensuplarının söz konusu meslek kuruluşuna bağlı olarak faaliyet sürdürebilmesi için, meslek kuruluşunun öngörmüş olduğu sürekli eğitim programlarına katılarak her dönemin sonunda belli sayıda kredi (eğitim puanı) alması gereklidir. Bazı ülkelerde ise bazı meslekler için belirli aralıklarla gerçekleştirilen sınavların başarılması öngörülmektedir.

Sürekli eğitimin ideal şekli, kişinin hayatı boyunca kendini eğitmesi, bilgi ve becerisini yenilemesidir<sup>111</sup>. Sürekli eğitim çalışmaları, kişisel eğitim ve grup eğitimi olarak iki biçimde yapılabilir. Sürekli mesleki eğitim, şekil ve yer olarak da farklı biçimlerde verilebilir. Yüz yüze gerçekleşebileceği gibi teknolojisinin kullanıldığı elektronik ortamda da verilebilir. Sürekli mesleki eğitim temelde iki ortamda verilir<sup>112</sup>;

*Sınıf*; Eğitimci ve katılımcıların toplandığı fiziksel ortam.

*Uzaktan Eğitim*; Eğitimci ve katılımcı zaman ve mekân olarak ayrırırlar. Uzaktan öğretim; video, telekonferans, radyo, mektuplaşma, internete dayalı uzaktan öğretim gibi çok farklı ortamları kapsayan bir kavramdır. Teknolojik gelişmelere paralel olarak bu seçeneklerin listesi değişebilir, genişleyebilir.

Teknolojinin de etkisiyle dersler farklı biçimlerde de verilmektedir. Dersleri geliştirirken ve sunarken bunlar göz önünde bulundurulmalıdır;

- *Yüz yüze dersler*: Geleneksel öğretim biçimleri kullanılır.
- *Online dersler*: Bu öğretim biçimi, internete dayalı eğitimidir.
- *Karma dersler*: İnternete dayalı ve yüz yüze eğitimin karmasından oluşan bir öğretim biçimidir.

Karma şekilde verilen derslerde, katılımcıya bilgi teknolojisine dayalı eğitim için olanak verir. Eğitimciler, sosyal bir iletişimde bulunurlar ve sürekli eğitim sürecinde de iletişimde bulunurlar. Online eğitimde, öğretme ve öğrenmeye yardımcı olacak çok sayıda seçenek vardır: internet, web sayfaları, bilgi teknolojisine dayalı konferans sistemleri, CD-Rom, video gibi. Kullanılacak teknolojik seçenekler, dersin teknik içeriğini yansıtılabilmelidir. Ayrıca kullanılacak öğretim biçimine uygun bir teknolojinin kullanılması da çok önemlidir.

Sürekli mesleki eğitim uygulamaları denildiğinde, bir diploma programına

<sup>111</sup> Bu yönetime "Life-long self-directed education" denmektedir.

<sup>112</sup> Weingand, a.g.e., s.201.

kayıtlı olmanın dışında mesleki bilgileri güncellemek amacıyla bazı sertifika ve diplomalar veren üniversiteler, teknik okullar ve özel sektör tarafından sağlanan ve hafta sonları, akşamları ya da bir dönem boyunca verilen bazı dersler düşünülebilir. Sürekli mesleki eğitim, meslek gruplarının ve üyelerince izlenen yapılandırılmış ve yapılandırılmamış öğrenmeyi ve eğitimi ifade eder<sup>113</sup>. Sürekli eğitim kapsamındaki etkinlikler bu açıdan ikiye ayrılabilir<sup>114</sup>;

#### ***Yapılandırılmış Sürekli Eğitim Etkinlikleri***

- Çeşitli mesleki kuruluşların düzenlediği etkinlikler,
- Üniversitede verilen dersler,
- Ulusal ve uluslar arası konferanslar,
- Branş dersleri,
- Ulusal dersler,
- Değerlendirilebilen uzaktan öğrenme,
- Dış sağlayıcılar (özel eğitim kuruluşları gibi) tarafından düzenlenen etkinlikler,
- Diğer etkinlikler.

#### ***Yapılandırılmamış Sürekli Eğitim Etkinlikleri***

- Mesleki ve teknik makaleleri okuma,
- Eğitimle ilgili video ve teyp kasetleri,
- Uygulama alanı ile ilgili özel okuma materyalleri,
- Uzaktan öğrenme,
- Evde eğitim.

İngiltere'deki Sertifikalı Yetkili Muhasebeciler Birliği (ACCA) ise yapılandırılmış etkinlikleri şöyle tanımlamaktadır: “geleneksel olarak sınıfta yapılan

<sup>113</sup> “2<sup>nd</sup> Working Group Meeting of the South Eastern European Partnership on Accountancy Development on Preprofessional Education, Training and Certification Programmes for Accountants and Auditors in the Republika of Croatia, (5-6 June 2000)”, www.nasba.org

<sup>114</sup> 2001 Institute of Chartered Accountants of New Zealand, www.icanz.co.nz

derslerde hazır bulunmaktır”<sup>115</sup>. Öğrenmede kullanılan teknolojik gelişmeler, çalışma yöntemlerindeki çeşitlilikle birlikte bu tanım çevrimiçi ve videolu eğitim dersleri ve çalışmaları olarak genişlemiştir. ACCA, mezuniyet sonrası nitelikleri geliştirmekle ilgisi olan sınıf ortamında veya uzaktan öğrenme ile gerçekleşen çeşitli çalışmaları, yapılandırılmış etkinlik olarak kabul etmektedir. ACCA yapılandırılmış etkinlikleri, eğitimi veren kuruluşları da göz önünde bulundurarak yapmıştır. Buna göre<sup>116</sup>;

- ACCA tarafından düzenlenmiş olaylar ve etkinlikler,
- Muhasebe ile ilgili diğer meslek kuruluşlarının eğitim birimlerinin verdiği eğitimler,
- Muhasebe firmalarının eğitim bölümlerinin eğitimleri,
- Özel eğitim veren kuruluşların verdiği eğitimler,
- Şirketlerin hizmet içi eğitimleri yapılandırılmış etkinlikler kapsamındadır.

ACCA’ya göre sınıfta yürütülen, yapılandırılmış derslerin özellikleri şöyledir<sup>117</sup>;

- Dersi sunan kişi, gösterilen konuya uygun deneyime sahip olmalıdır,
- Geleceğe yönelik olarak katılımcının unutmaması için dersle ilgili notlar hazırlanmalıdır,
- Sunumlar en az 1,5 saat olmalıdır ve soru-cevap, tartışma, rol oynama gibi öğretim yöntem ve teknikleri kullanılmalı, videolardan yararlanmalıdır.
- Sunumlar etkileşimli olmalıdır. Katılımcıların soru sormalarına, tartışmalarına izin verilmelidir
- Yeterli etkileşimin sağlanabilmesi için en az 5 katılımcının olması gerekir.

ACCA’ya göre web erişimli (çevrimiçi) derslerinin özellikleri de şöyledir;

- Dersin içeriği, sunulan konuya uygun bilgi ve deneyimi olan bir uzman tarafından hazırlanmalıdır.
- Ders (kurs) materyalleri web sitesinden bilgisayara yüklenebilmelidir.

<sup>115</sup> <http://www.accaglobal.com/members/cpd2002/structured>

<sup>116</sup> Aynı.

<sup>117</sup> Aynı.



- Ders, öğrenmenin engellenmediği ve odaklanabilen bir ortamda gerçekleşmelidir.
- Katılımcı, diğer katılımcılarla çevrimiçi tartışma grupları içine girerek etkileşimde bulunma fırsatına sahip olmalıdır.
- Dersler katılımcı tarafından yapılacak ödevleri içermeli ve kopyaları alıkonulmalıdır.
- Online derslerin değerini belirleyecek net bir sistem yoktur. Ders için harcanan dakika/saatler hesaplanabilir (herhangi bir zaman içinde 45 dakikadan az, 2 saatten fazla olmayan dersler, çevrimiçi dersler olarak kabul edilebilir )
- Online dersler, yıllık yapılandırılmış etkinliklerinin %50'sinden fazla olamaz

Sürekli mesleki eğitimdeki yetişkin katılımcıları, eğitimde olumlu ve olumsuz anlamda etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Yetişkin eğitimcilerin tepkilerini tanımlayabilmek için bu faktörler;

- durum engelleri (zaman, para, çocuk bakımı, ulaşım, hava),
- kurumsal engeller (eğitim servisini sağlayan kurumla ilgili faktörler),
- sosyo demografik engeller (yaş, cinsiyet, gelir, eğitim seviyesi, coğrafi yerleşimi),
- kişisel özellikler (mizaç, özgüven, grup çalışması becerisi) olarak gruplandırılabilir<sup>118</sup>.

Sürekli eğitim programları oluşturulurken, katılımcıları etkileyen tüm bu faktörlerin göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Sürekli eğitim programı oluşturulurken birçok özel konu da göz önünde bulundurulmalıdır; istenilen yeterlilik seviyesi, ihtiyaçlar, katılımcıların eğitim ve deneyim düzeyleri, iş nitelikleri, katılımcıların eğitim geçmişi, mesleki tanımları, kurumun beklentileri, eğitimin içeriği, katılımcının öğrenme için harcadığı zaman ve yaptığı yatırım, katılımcının ailevi

---

<sup>118</sup> Emmalou Van Tilburg, "Participation and Persistence in Continuing Lifelong Learning Experiences of the Ohio Cooperative Extension Service: An Investigation Using Expectancy Valence", **Journal of Agricultural Education**, (Winter 1989), s.42.

sorumlulukları, zaman yönetimi kaynakları, katılımcının teknolojiye erişimi gibi<sup>119</sup>. Öğrenme yaklaşımları da sürekli eğitim derslerini planlarken önemli rol oynar.

Sürekli mesleki eğitimi sunanlar, bilimsel ve teknolojik gelişmeler doğrultusunda, uygun ortamlarda, uygun öğretim yöntemlerini, tekniklerini ve araçlarını kullanarak eğitim verdikleri takdirde sürekli mesleki eğitim amacına ulaşacaktır.

### 3.1. Sürekli Mesleki Eğitim Veren Kuruluşlar

Sürekli mesleki eğitim dersleri, meslek mensuplarının hedeflerine ulaşmasını sağlamak için statik olmayan bilgi ve becerileri sürekli olarak yenileyen bir biçimde kuruluşlarca oluşturulmalıdır. Üniversite ve meslekle ilgili diğer kuruluşlar (şirketler, örgütler) arasındaki bilgi alışverişi etkili bir mesleki gelişimin oluşturulabilmesi için önemlidir. Günümüzde birçok ülkede, meslek kuruluşları üyelerine sürekli eğitim sağlayan çeşitli kurslar sunmaktadırlar. Ayrıca yerel üniversite ile yerel ticari ve endüstri kuruluşlarının da kendi aralarında ortak çalışmalar yapması oldukça yaygın uygulamalardır. Avrupa’da, meslek eğitiminin küçük bir kısmını üniversiteler sağlamaktadır. Özel okullar, endüstriyel birlikler, şirketlerin düzenledikleri eğitim programları geri kalan kısmı oluşturmaktadır<sup>120</sup>.

Sürekli mesleki eğitim veren dört önemli kuruluş vardır<sup>121</sup>;

- Üniversiteler, enstitüler ve meslek okulları,
- Meslek kuruluşları (birlikleri),
- İş yerleri (ticari veya endüstriyel kuruluşlar),
- Bağımsız kar amaçlı kuruluşlar (özel eğitim kuruluşları).

Sürekli eğitim hizmeti veren kuruluşlar, finansal yapıları göz önünde bulundurulduğunda şöyle de sınıflandırılabilir<sup>122</sup>;

- Kısmen veya tamamen vergilerle desteklenenler,
- Kar amacı gözetmeyen kuruluşlar,

<sup>119</sup>Flemming Fink, “Understanding The Dynamic Of Continuing Professional Development”, **Proceedings Of The 8th World Conference On Continuing Engineering Education**, (Toronto, 2001)

<sup>120</sup> Cervero, April 2000, s.19.

<sup>121</sup> Peter Jarvis, “Continuing Education in a Late-modern or Global Society: Towards a Theoretical Framework for Comparative Analysis”, **Comparative Education**, C:32, S:2, (1996), s.242.

<sup>122</sup> Jarvis, a.g.e., s.243.

- Kar amaçlı kuruluşlar,
- Öğrenme şartlarına göre organize olmamış kuruluşlar (modern teknolojik gelişmeler içindeki öğrenme fırsatlarının gelişimiyle ilgili, internet gibi).

### 3.2. Sürekli Eğitimde Uygulanacak Öğretim Yöntemleri

Sürekli mesleki eğitim derslerinde kullanılan öğretim yaklaşımları önemlidir. Sürekli mesleki eğitimde kullanılan öğretim yaklaşımları, mesleki çevredeki değişimleri iletebilmelidir.

Sürekli mesleki eğitim programlarında geleneksel yaklaşım olarak ifade edilen pedagojik yaklaşımda, bağımsız bir kişiliği olan katılımcının öğrenme kaynağı, sahip olduğu iş deneyimidir. Bu yaklaşım, öğrenmeyi, önceden belirlenmiş içerik veya konuyu verme süreci olarak görür. Bu yaklaşımın yetişkin eğitiminde yani sürekli mesleki eğitimde etkili olmadığı öne sürülerek alternatif bir yaklaşım, sanat ve bilimin yetişkin öğrenmeye katkısını içeren andragojikal yaklaşım geliştirilmiştir<sup>123</sup>.

Andragojikal yaklaşım, pedagojikal yaklaşımdan daha çok insana yöneliktir. Bu yaklaşımda, öğreticinin öğrenmedeki rolü, araştırmayı kolaylaştırmaktan, iyi bir uygulamayı yapmaya kadar değişir. Yaklaşım; sürekli mesleki eğitim programlarının, deneyime dayalı olduğu, katılımcının yüz yüze kaldığı sorunları çözdüğü zaman öğrenmenin etkili olduğunu öne sürmektedir. Ayrıca programın uygulamalarla ilgili olduğu, katılımcının geçmiş deneyimlerini dikkate aldığı ve katılımcının kendisinin gelişime ihtiyaç duyduğu zaman da öğrenme sürecinin kolaylaştığını öne sürmektedir.

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 tek bir yöntem değil, çok farklı yöntemlerin kullanılması söz konusu olabilir<sup>124</sup>.

Sürekli eğitim derslerinin istenilen amaca ulaşması, doğru öğretim yöntemlerinin kullanılmasına bağlıdır. Eğitimde yöntem kavramı, katılımcıya yeni davranışları kazandırma işleminin nasıl gerçekleştirileceğini ifade eder. Öğretim yöntemleri,

<sup>123</sup> Rahman, a.g.e., s.288

<sup>124</sup> Raif Çakmak, EARGED Eğitim Teknolojileri Kılavuzu.

katılımcılara belirli niteliklere sahip olduktan sonra kendi kendilerine öğrenmeleri için gerekli olan araçları sağlayabilmelidir<sup>125</sup>. Öğretme ve öğrenme sürecinde en yaygın olarak kullanılan yöntemler anlatma yöntemi, tartışma yöntemi, örnek olay yöntemi, gösteri yapma yöntemi, problem çözme yöntemi ve bireysel çalışma yöntemidir.

### 3.2.1. Anlatım Yöntemi

Eğitim tarihinde ve günümüzde en yaygın ve en çok kullanılan ve aynı zamanda "en eski" niteliğini de taşıyabilecek bir öğretim yöntemidir. Geleneksel bir yöntemdir. Bu yöntem, bugün de genellikle sosyal bilimler alanında ağırlıklı olmak üzere, sözlü anlatım gerektiren eğitim-öğretim faaliyetlerinde kullanılmaktadır<sup>126</sup>.

Bu yöntem, derse giriş yaparken, konuyu özetlerken ya da konuyla ilgili bilgi aktarılırken kullanılır. Daha çok bilgi düzeyindeki davranışların kazandırılmasında kullanılır. Aynı anda çok sayıda kişiye kısa zamanda bilgi aktarılır. Bu yöntemin iyi kullanılabilmesi, öğretmenin kişiliğine, bilgisine, ses tonuna, konuşma gücüne (konuşma temposu, melodisi, telaffuzu, süre ayarlama), jest ve mimiklerine bağlıdır.

### 3.2.2. Tartışma Yöntemi

Tartışma, bir konu üzerinde katılımcıları düşünmeye yöneltmek, iyi anlaşılmayan noktaları açıklamak ve verilen bilgileri pekiştirmek amacı ile kullanılan bir yöntemdir. Daha çok konunun kavranması aşamasında karşılıklı olarak görüşler ortaya koyulurken, bir problemin çözüm yolları aranırken ve değerlendirme çalışmaları yapılırken kullanılır. Bu yöntemde eğitici-katılımcı etkileşimi söz konusudur. Katılımcılara yaşantılarından örnekler verilmesi için imkân sağlar. Analiz, sentez ve değerlendirme gücü kazandırır. Yöntemden etkin bir biçimde yararlanabilmek için konunun önceden belirlenmesi ve tartışma ile ilgili bir planın yapılması gerekmektedir<sup>127</sup>.

Belli başlı tartışma yöntemleri şöyledir;

**Münazara:** Belli bir konunun lehinde ve aleyhinde konuşmak üzere iki grup oluşturulur. Toplantı öncesi konuya ilişkin tüm hazırlıklarını tamamlayan katılımcılar,

<sup>125</sup> Prequalification Education, Assessment of Professional Competence and Experience Requirements of Professional Accountants, [www.ifac.org/education](http://www.ifac.org/education)

<sup>126</sup> "Genel Öğretim Metodları", <http://kutlualtay81.sitemynet.com/genelogretimmetodlari.htm>, 2004.

<sup>127</sup> Özcan Demirel, **Genel Öğretim Yöntemleri**. Ankara: USEM Yayınları, 1994, s.45-48.

kendilerine tanınan süre içinde savundukları görüşün haklılığını göstermek ve diğer tarafın görüşlerini ve fikirlerini çürütmek için karşılıklı konuşurlar. Münazarada genellikle bir de dinleyici grup vardır. Fazla bilimsel olmamakla birlikte bir fikri savunma, söz ustalığı, çabuk cevap hazırlama gibi yetenekleri geliştirdiği için sıklıkla kullanılan bir yöntemdir<sup>128</sup>.

**Panel:** Bu yöntemde, oluşturulan bir grubun üyeleri belli bir konu ya da sorun üzerinde tartışma yaparlar, buldukları verileri incelerler ve bu ön hazırlıktan yararlanarak görüşlerini sıra ile açıklarlar. Genellikle eğitmen panel başkanlığını üstlenir. Toplantıya ayrılan süre bitinceye kadar konuşmacılara (eşit sürelerle) konuşma hakkı tanır. Yine eğitmen isterse panelden sonra konuyu tüm sınıfla tartışabilir<sup>129</sup>.

**Vızıltı Grupları:** Vızıltı grupları çeşitli şekillerde oluşturulur. Örneğin, vızıltı 22 de iki katılımcı bir konu üzerinde ikişer dakika konuşur. Vızıltı 66 ‘da ise altı katılımcı aynı konu üzerinde altışar dakika tartışır. Vızıltı gruplarında önemli olan, katılımcıların belirli bir süre bir konu üzerinde tartışması ve sonunda varılan kararların açıklanmasıdır. Bu tür grup tartışması 4 ile 36 dakika arasında sürebileceği için vızıltı gruplarına “kısa süreli tartışma grupları” da denilmektedir<sup>130</sup>.

**Fikir Taraması:** Kısa süreli tartışma grupları türünden olan fikir taramasında 4–9 kişiden oluşan gruplarda konu üzerinde 5–10 dakika konuşulur. Burada önemli olan husus yaratıcı düşünce ve soruna değişik çözümler getirmedir. Eğitmen fikir taramasından çeşitli biçimlerde yararlanabilir. Fikir taramasında önemli olan basit bir sorun üzerinde mümkün olduğu kadar kısa bir süre durmaktır<sup>131</sup>.

**Forum:** Özel bir tartışma yöntemidir. Bu yöntemde küçük bir grup katılımcı diğer katılımcılara bilgi verir. Sununun sonunda dinleyiciler konuşmacılara konuya ilişkin sorular yöneltirler. Kendine soru yöneltilen katılımcı o sorunun cevabını verebilecek en yetkili kişi olarak açıklamalarda bulunur<sup>132</sup>.

**Sempozyum:** Önceden belirlenmiş ve hatta yazılı olarak tartışmaya katılacaklara duyurulmuş bir konu üzerinde, uzman kişiler tarafından konunun değişik yönlerinin

<sup>128</sup> “Genel Öğretim Metotları”, <http://www.egitim.aku.edu.tr/metod02.htm>, 2004.

<sup>129</sup> Aynı.

<sup>130</sup> “Genel Öğretim Metotları”, <http://kutlualtay81.sitemynet.com/genelogretim-metodlari.htm>, 2004.

<sup>131</sup> Aynı.

<sup>132</sup> Aynı.

genelde 15 dakikalık sunumlar olarak büyük dinleyici kitleye sunulmasıdır. Oturuma katılacak kişiler 5–6 kişi olabilir. Uzman kişilerin sundukları ve çoğu zaman yazılı olarak da düzenleme kuruluna verdikleri konuşmalarına "tebliğ" denir. Bazı sempozyumlarda tebliğlerin hepsi yazılı olarak sunulmaz, o anda özet olarak verilebilir. Daha sonra sempozyum kitabı içinde ayrıntılı olarak yayınlanır. Bazı sempozyumlarda da bir kısım tebliğler "poster tebliğ" olarak, düzenleme komitesinin belirlediği bir yerde panolara asılır. Sempozyum esnasında tebliğler üzerinde tartışma olmaz. Ancak daha sonra, tebliğlerin sunulması bittikten sonra, o oturuma katılanlarla bir panel (veya doğrusu forum) düzenlenerek, dinleyicilerin sorularına cevap verilebilir. Bu anda grup üyeleri arasında tartışma da yapılabilir<sup>133</sup>.

**Seminer:** Bir grubun belli bir konuda ön çalışmalar yapıp bunu bir dinleyici kitlesinin önünde tartışma yöntemi ile sunmasıdır. Bu yöntem değişik biçimlerde uygulanmaktadır. En yaygın kullanım biçimi ise yazılı bir tez ya da çalışma üzerinde grupça tartışılmasıdır. Üzerinde görüşülecek yazılı materyal iki-üç hafta önceden grup üyelerine dağıtılır. Böylece grup üyeleri çalışmanın üzerinde enine boyuna inceleme yapma imkânına kavuşurlar. Bu yöntemde katılımcılar tartışarak öğrenirler. Katılımcıların soru sorma, sorulara hemen cevap verme gibi yetenekleri gelişir. Katılımcılar, kendi görüşleri üzerine düşünce, eleştiri ve değerlendirmeleri öğrenirler. Bu yöntemle eğitmen katılımcılarını daha iyi tanıma imkânına kavuşur<sup>134</sup>. Sürekli mesleki eğitimde, bir günden beş güne kadar olan kısa sürelerde gerçekleştirilen, öğreticinin katılımı kadar katılımcının da doğrudan katılımını sağlayan seminer etkinlikleri önemlidir<sup>135</sup>.

### 3.2.3. Örnek Olay Yöntemi

Gerçek hayatta karşılaşılan problemlerin sınıf ortamında çözülmesi yoluyla öğrenimin sağlanmasıdır. Bu yöntem, katılımcılara bir konuyu ya da beceriyi kazandırmak ve o konuda uygulama yaptırmak amacıyla kullanılır. Katılımcılar,

<sup>133</sup> "Genel Öğretim Metodları", <http://kutlualtay81.sitemynet.com/genelogretim-metodlari.htm>, 2004.

<sup>134</sup> Leyla Küçükahmet. **Öğretim İlke ve Yöntemleri**. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fak, 1986, s.56

<sup>135</sup> Weingand, a.g.e., s.200.

bildiklerini ve kavradıklarını gerçek bir duruma uygulama şansına sahiptir. Problemi çözmeyi, analiz edip sonuca ulaşmayı öğrenirler<sup>136</sup>.

#### **3.2.4. Gösterip Yaptırma Yöntemi**

Bir işlemin uygulanmasını, bir araç gerecin çalıştırılmasını önce gösterip açıklama, sonra da katılımcıya alıştırma ve uygulama yaptırarak öğretme yoludur. Bu yöntem, bir konuya ilişkin bilgilerin açıklanması ve bu bilgilerin beceriye dönüştürülmesi için gerekli uygulamaların yapılması aşamasında kullanılır. Gösteri eğitmen merkezli, yapma işlemi de katılımcı merkezlidir. Katılımcılar, becerilerini yaparak yaşayarak geliştirir ve öğrenirler. Her katılımcıya istenilen beceriyi kazanması için yeterli zaman ve tekrar yapma şansı verilmelidir. Beceriler sırayla ve aşamalı olarak öğretilmeli, bir beceri tam öğrenilmeden diğerine geçilmemelidir<sup>137</sup>.

#### **3.2.5. Problem Çözme Yöntemi**

Problem çözme, istenilen hedefe ulaşabilmek için etkili ve yararlı olan araç ve davranışları türlü olanaklar arasından seçme ve kullanmadır. Bu yöntem, bir problemin çözümünde, genelleme ve sentez yapmada kullanılır. Katılımcı merkezli olan bu yöntem, katılımcı da ilgi ve güdülemeyi artırır. Katılımcı bir problemi çözerken önce problemi tanımlamadır. Daha sonra çözüm için veri toplamalı, toplanan verileri analiz edip yorumlamadır<sup>138</sup>.

#### **3.2.6. Bireysel Çalışma Yöntemi**

Bireysel çalışma, katılımcının bir konuyu yaparak, yaşayarak öğrenme yoludur. Bu yöntem, bir katılımcının bir konuyu kendi başına öğrenmek istediği veya kendi başına çalışma yapmak istediği zaman kullanılır. Her katılımcı öğrenme durumunu kendine göre ayarlar. Öğrenme, katılımcının ilgi, yetenek ve ihtiyaçlarına uygun olarak yapılır. Eğer amaç iyi belirlenmemişse ve zaman da iyi kullanılmazsa istenilen sonuçlara ulaşılamaz<sup>139</sup>.

### **3.3. Sürekli Eğitimde Uygulanacak Öğretim Teknikleri**

Öğretimde teknik kavramı, bir öğretme yöntemini uygulamaya koyma biçimi

<sup>136</sup> “Genel Öğretim Metodları”, <http://www.egitim.aku.edu.tr/metod02.htm>, 2004

<sup>137</sup> “Öğretim Yöntemleri”, <http://www.orucu.8m.com/ogretim.htm>, 2004

<sup>138</sup> “Genel Öğretim Metodları”, <http://www.egitim.aku.edu.tr/metod02.htm>, 2004

<sup>139</sup> Özcan Demirel, a.g.e., s.48 ; “Genel Öğretim Metodları”, <http://kutlualtay81.sitemynet.com/genel-ogretim-metodlari.htm>, 2004.

yâda sınıf içinde yapılan işlerin bütünü olarak tanımlanabilir. Başka bir ifade ile teknik desenlenen ve planlanan düşüncelerin uygulamaya aktarılmasında izlenen yol olarak da görülebilir. Eğitimin gruplar halinde sınıf gibi fiziksel bir ortamda gerçekleşmesi sırasında kullanılan teknikler şunlardır; beyin fırtınası, gösteri, soru – cevap, rol yapma, drama, benzetim. Gruplara yönelik öğretim yöntemlerinin yanında bireye dönük öğretim yöntemleri de vardır. Bunların belli başlıcaları; bireyselleştirilmiş öğretim, programlı öğretim ve bilgisayar destekli öğretimdir.

Teknolojik gelişmelere ve sosyal değişmelere paralel olarak eğitimde de gereksinimler değişmiştir. Bu doğrultuda ortaya çıkan yeni uygulamalardan biri de elektronik öğrenme laboratuvarlarıdır. Bu tür laboratuvarlar, bilimsel deneylerin yapıldığı bir ortam anlamında değildir. Bu ortamlarda katılımcılar üzerinde çalıştıkları konuyla ilgili deneyler yapmazlar. Aksine, onu yaşayarak ve deneyerek bulurlar. Bir başka deyişle uygulama yeridir<sup>140</sup>. Yaygın olarak kullanılan teknikler grupla öğretim teknikleri ve bireysel öğrenim teknikleri olarak iki grupta incelenebilir.

### **3.3.1. Grupla Öğretim Teknikleri**

Grup çalışmasının özünde eğitim alanların bir konu veya problemle ilgili olarak birlikte konuşmaları ve çözüm yollarını aramaları vardır. Grup çalışmaları, öğretme-öğrenme sürecine etkin katılım, etkili iletişim becerisini kurma, olayları gözden geçirip birlikte sonuca ulaşabilmeyi sağlar.

#### **3.3.1.1. Beyin Fırtınası**

Bir konuya çözüm getirmek, karar vermek ve hayal yoluyla düşünce ve fikir üretmek için kullanılan yaratıcı bir tekniktir. Temel ilkesi, bir problemi çözmeye görevlendirilen gurubun üyelerinin mümkün olduğu kadar çok fikir üretmesidir. Burada fikirlerin savunulması istenmez. Bu teknikte amaç, belirli bir zaman içinde amacın ya da sorunun ne olduğunun belirtilmesidir. Beyin fırtınası ile problem çözmeye istenilen düşünce yöntemleri farklılıklar göstermekle birlikte en çok yararlanılan çözüm yolları benzerinden yararlanma, fikir bağlantıları kurma ve zarardan yarar çıkarmadır<sup>141</sup>.

<sup>140</sup> Çakmak, a.g.e., s.4.

<sup>141</sup> “Öğretim Teknikleri”, <http://www.orscu.8m.com/ogretim.htm>, 2004



### 3.3.1.2. Soru – Cevap

Katılımcılara düşünme ve konuşma alışkanlıkları kazandırma bakımından önemli bir tekniktir. Bütün topluluğu ilgilendiren sorular, tümüne sorulmalı ve aynı anda herkes cevabı bulmak için düşündürülmeli ve daha sonra cevap verecek kişi belirlenmelidir<sup>142</sup>.

### 3.3.1.3. Drama

Katılımcılara hangi durumlarda nasıl davranılması gerektiğini yaşayarak öğreten bir tekniktir. Problem çözme ve iletişim kurma yeteneğini geliştirir. Bu teknik, bilinen en eski öğretme tekniklerinden birisidir. Çok kullanışlı ve yararlı olduğu için günümüzde eğitim kurumlarında yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu yöntemle katılımcının kendine olan güveni artar ve etkili ve dikkatli dinleme yeteneği gelişir<sup>143</sup>.

### 3.3.1.4. Benzetim

Sınıf içinde katılımcıların bir olayı gerçekmiş gibi ele alıp üzerinde eğitici çalışma yapmalarına olanak sağlayan tekniktir. Benzetim tekniğinin uygulanmasında katılımcıların iş görüleri gerçektir. Ancak eğitmen tarafından ortaya konan durum ya da olay yapaydır. Böylece katılımcılar ileride alabilecekleri rollere daha iyi hazırlanmış olabilirler. Bildikleri ilkeleri hayata geçirebilme yetilerini geliştirirler. Öğrenmeye daha çok güdülenirler ve analiz ve sentez yapabilme becerilerini geliştirirler. Ayrıca bu teknikle katılımcıların iletişim becerileri de gelişmiş olur<sup>144</sup>.

### 3.3.1.5. İkili ve Grup Çalışmaları

Katılımcı sayısına göre bir konu üzerinde gruplar oluşturulur ve etkinlikler soru cevap tekniği ile sürdürülür.

### 3.3.1.6. Mikro Öğretim

Yüz yüze eğitimin gerçekleştirilmesi için uygulanan tekniktir. Mikro öğretim çoğunlukla **öğret-yeniden öğret** çevrimi adı verilen bir sınama yanılma durumu olarak saptanır. Bu çevrim altı basamaktan oluşur.<sup>145</sup>

<sup>142</sup> M.ehmet M. Toker, Öğretim Teknikleri, <http://www.geocities.com/egitimcilersitesi/eoaktifogrenme2>

<sup>143</sup> “Öğretim İlke ve Yöntemleri”, <http://www.egitimbahcesi.netteyim.net/ogretimteknik/ay.html>, 2004

<sup>144</sup> Gürhan Can ve diğerleri. **Öğretimde Planlama ve Değerlendirme** (Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını, 2001), s118.

<sup>145</sup> Raif Çakmak, <http://www.meh.gov.tr/ogretmeyontemleri.htm>

- Verilen görevin gereklerine uygun bir mikro ders hazırlanır.
- Belirlenen mikro ders öğretilir.
- Öğitmen işlemin ne derece başarıyla yerine getirildiğine dair dönüt alır.
- Alınan dönüt ışığında mikro ders yeniden düzenlenir.
- Mikro ders yeniden öğretilir.
- Bu defa öğretme işleminde gerçekleştirilen ya da gerçekleştirilemeyen iyileştirmelerle ilgili sözlü ya da yazılı dönüt alır.

### **3.3.2. Bireysel Öğretim Teknikleri**

Yukarıda sıralanan gruplara yönelik öğretim yöntemlerinin yanında bireye dönük öğretim yöntemleri de vardır. Bunların belli başlıcaları; bireyselleştirilmiş öğretim, programlı öğretim ve bilgisayar destekli öğretimdir.

#### **3.3.2.1. Bireyselleştirilmiş Öğretim**

Öğrenme hızlarındaki farklılık ve katılımcılar arasındaki bireysel farklılığın giderilmesi, her katılımcının öğrenme hızına uygun düşecek bir öğretim yapılması öğretimin bireyselleştirilmesi ile mümkün görülmektedir. Bireysel öğretim tekniği kullanılırken öğretmen ve katılımcılara yeni roller düşmektedir. Öğretim katılımcı merkezli olmaktadır. Katılımcıların öğretim etkinliğine aktif olarak katılma, nasıl öğreneceklerini kararlaştırma vb. sorumlulukları yüklenmelerini gerektirmektedir. Bireysel gereksinimlere beceri geliştirme çalışmaları veya düzey geliştirme çalışmaları gibi çalışmalar yapılabilir<sup>146</sup>.

#### **3.3.2.2. Programlı Öğretim**

Buradaki temel felsefe, öğretimin bireyselleştirilmesi ve hatanın en aza indirilmesi gibi iki önemli yeniliği gerektirmesidir. Programlı öğretim tekniğinde, katılımcı belirlenen hedef ve davranışlara kendi algı hızıyla bireysel bir çalışma sonucunda ulaşmaktadır. Programlı öğretim araç ve yöntemleri, programlı öğretime göre hazırlanmış kitap ve programlı öğretim makinelerini ve bilgisayar destekli eğitim araç ve yöntemlerini kapsamaktadır<sup>147</sup>.

<sup>146</sup> Demirel, 1996, a.g.e., s.70 ; “Öğretim Teknikleri”, <http://www.orscu.8m.com/ogretme.htm>

<sup>147</sup> “Öğretim Teknikleri”, <http://www.orscu.8m.com/ogretme.htm>, 2004; Çakmak, a.g.e., s.4; Demirel, 1996, a.g.e., s.72.

### 3.3.2.3. Bilgisayar Destekli Öğretim

Bilgisayarın öğretme sürecinde eğitmenin yerine geçecek bir seçenek değil, sistemi tamamlayıcı güçlendirici bir araç olarak girmesi esastır. Uygun öğretim programları sayesinde katılımcı kendi hızına göre çalışır ve istediği kadar tekrar yapma imkânına kavuşur. Bilgisayar destekli öğretimde alıştırmaya ve tekrar programları, bire bir öğretim programları, problem çözmeye yönelik programları gibi programlar uygulanarak eğitim gerçekleştirilmektedir<sup>148</sup>.

### 3.4. Sürekli Eğitim Uygulamalarında Kullanılan Araçlar

Öğretimde kullanılan araçlar farklı biçimlerde sınıflandırılmaktadır. Bu sınıflandırmalardan biri de, öğretim araç gereçlerinin duyu organlarını etkileme durumlarına göre yapılmıştır. Buna göre eğitimde kullanılan araçlar üç başlık altında gruplandırılmıştır<sup>149</sup>.

Görsel araç ve gereçler, numune ve modeller, filmler, slâytlar, resimler, yazılı ve basılı araçlardan oluşur. Bu sınıfta sürekli eğitimde en yaygın olarak kullanılanlar kitap ve dergilerdir. Bu araçlar sayesinde katılımcı herhangi bir bilgiyi defalarca tekrar edebilir.

İşitsel araçlar grubunda radyo, teyp ve CD gibi sadece işitme duyusuna hitap eden araçlar bulunmaktadır. Bilgisayarların yaygın kullanımıyla CD'ler sadece işitsel olmaktan çıkmış ayrıca görme duyusuna da hitap etmektedirler.

Görsel-işitsel araçlar, kendi içinde televizyon, video ve bilgisayarlar olarak gruplandırılabilir. Görüntü ve sesi birlikte kullanarak insanların görme ve işitme duyularına hitap eden televizyon, birçok ülkede öğrenmeyi güdülemek ve öğretimi zenginleştirmek için yaygın bir biçimde kullanılmaktadır<sup>150</sup>. Sürekli eğitim konusunda Amerika Birleşik Devletleri'nde televizyondan geniş bir ölçüde yararlanılmaktadır. Ayrıca eğitimler için hazırlanan videokasetlerinin katılımcılara gönderilmesi de tercih edilen araçlardan biridir. Ama çağımızdaki önemli gelişme olan bilgisayarın sürekli eğitimdeki yeri yadsınamaz. Sürekli eğitimin yaygınlaşmasının da temel bir etkeni olan bilgisayarlar sayesinde, katılımcı bulunduğu mekândan, işyerinden de eğitime

<sup>148</sup> “Öğretim Teknikleri”, <http://www.orscu.8m.com/ogretme.htm>, 2004.

<sup>149</sup> Gürcan Can ve diğerleri, a.g.e., s.146.

<sup>150</sup> Aynı, s.153.

katılabilmekte, mesleki gelişimine katkıda bulunmaktadır. Bilgisayar teknolojisiyle birlikte bilgisayar programlarındaki hızlı gelişmeler, internetin yaygın kullanılması, sürekli eğitimde bunların önceliğini öne çıkarmıştır. Çalışanlara, işlerini aksatmadan eğitim sağlamanın en kolay yolu, internet üzerinden eğitimidir. Meslek kuruluşları, kendi internet sayfaları aracılığıyla, üyelerine mesleki konularla ilgili birçok gelişmeyi iletebilmektedir. Üyelerin de bu bilgilere hemen ulaşması söz konusudur.

Sürekli mesleki eğitimde, yararlanılacak araç gereçler seçilirken, konunun amacı, fiziksel ortamlar, eğitmen ve katılımcının özellikleri ile öğretimin amacı ve katılımcı sayısı gibi etkenler göz önünde bulundurulmalıdır.

Sürekli eğitim uygulamalarına bakıldığında en yaygın kullanılan araç gereçler, televizyon, video, bilgisayarın içinde olduğu görsel işitsel araçlardır. Günümüzde sürekli eğitimde, bunlar içinde en yaygın kullanılanı bilgisayarlardır. Bunun yanında video ve televizyonda sürekli eğitimde başvurulan araçlardandır.

### **3.5. Uzaktan Sürekli Eğitim Uygulaması**

Uzaktan eğitim, sürekli değişmekte olan sosyal yapıya, paralel olarak ihtiyaç duyulan yeni bir eğitim modelidir. Sosyal yapı, teknolojik değişmelerle birlikte, hızlı değişim içindedir. Bu yapının sağlanması ve sürdürülmesi, başka bir deyişle mevcut kültürün tüm sosyal tabakalara ve yeni nesillere aktarılması kendine has eğitim tekniklerini de zorunlu kılmaktadır. Böylece yeni ihtiyaçlara uygun olan eğitim teknolojileri üretilmektedir. Uzaktan eğitim teknolojisi, bunun bir yansıması olarak ele alınmalıdır.

Kişinin içinde bulunduğu toplumda, özellikle de iş yaşamında başarı elde edebilmesi içinde sürekli eğitime ihtiyacı vardır. Ancak zaman ve fiziksel mekân sınırlamaları sürekli eğitimi güçleştirmiştir. İşte uzaktan eğitim bu zorluğu gideren bir öğretimdir. Mesleki kuruluşların üyelerinin farklı coğrafik bölgelerde olmaları, uzaktan eğitimi önemli bir uygulama haline getirmiştir.

Bireylerin içinden çıktıkları ve nitelikleri üzerinde etkin olan bir sosyal kesim vardır. Bu sosyal kesim tüm gelişmelerden ve değişikliklerden etkilenmektedir. Özellikle de teknolojik gelişmeler içinde en önemlisi olan bilgisayar teknolojisindeki gelişmelerden sonra bu etkilenmenin hızı artmıştır. Birey bu sosyal kesimin etkisiyle eğitimini şekillendirir. Uzaktan öğretim, toplumdaki bu değişmeler doğrultusunda

ortaya çıkmış bir zorunluluktur<sup>151</sup>.

Kişisel bilgisayarların son 20 yıl içindeki yaygın kullanımı sürekli eğitimin yüzünü değiştirmiştir. İnternete dayalı veya online eğitim gündeme gelmiştir. 1998'de ABD'de 18 Batı eyaletinde devlet yetkililerince başlatılan sürekli eğitim dersleri televizyon ve internet üzerinden sunulmaktadır. Dünyanın her yerinden katılımcılar bu programa kayıt yaptırabilmektedir. Dersler, üniversite ve şirketlerden oluşan geniş bir grup tarafından verilmektedir.

Uzaktan (online) eğitimin tercih edilen bir sistem olmasının altında daha az maliyetli olması da yatmaktadır. Yer kiralama maliyeti, eğitimci maliyeti ve ders materyallerini dağıtma maliyetleri, bir yerde ders verebilme maliyetlerinin azalması bu sistemin yaygınlaşmasını etkilemektedir<sup>152</sup>.

Uzaktan eğitimle, katılımcı çok sayıda kaynağa ulaşma imkânı bulmuştur. Uzaktan öğrenme ile zaman kısalmıştır ve kişiler bireysel öğrenme ile daha etkin öğrenme gerçekleştirme imkânına sahip olmuşlardır. Değişik duyu organlarına hitap etmesiyle fiziksel ortamın rahatsız edici unsurlarından en alt düzeyde etkilenme, böylece de öğretme ve öğrenme sürecinde verimliliğin artması şeklinde bir yararı da olmuştur.

Uzaktan eğitim içerisindeki uygulamalara; CD-ROM'lar ve geliştirilmiş yayınlar, TV, video, telefon destekli elektronik sınıflar, multimedya eğitim merkezleri, internet ve uzantıları hızlı ve etkin bir şekilde girmiştir. İnternette kullanılan araçlar kapsamında; www, elektronik posta, FTP, tartışma-haber grupları ve posta listeleri, ses akışı ve video konferans sistemi, ortak çalışma, yardımcı yazılım programları, sanal gerçeklik ile sohbet (chat) odaları ve paylaşılabilen beyaz tahtalar ele alınabilir.

WWW, internet temelli bir gezinti, bir bilgi dağıtım sistemidir. Kitlesele ya da kişisel iletişimde dinamik bir biçimde kullanılmaktadır. İnternet üzerindeki web siteleri her geçen gün hızla artmaktadır. Web'in en önemli özelliği multimedya olmasıdır. Grafik ortamda ses, görüntü ve yazılı bilgi alışverişinde bulunulup, web sayfalarında bulunan ve hyperlink adı verilen bağlantılarla diğer hizmetlerden de

<sup>151</sup> "Uzaktan Eğitim: Başarıya Giden Yol Teknolojide mi Yoksa Pedagojide mi?", [www.teknoturk.org](http://www.teknoturk.org)

<sup>152</sup> Richard McCausland, "High marks for online CPE", **Accounting Technology**, ABI/INFORM Globalpg, (Nov 2002), s. 44.

yararlanılabilmektedir. Bu yönüyle kullanım bakımından diğer internet hizmetlerinden çok daha kolaydır.

Web sayfaları, aşağıdaki özelliklere sahiptir:

- Basımı çok kolaydır.
- Doküman hazırsa çok çabuk basılabilir.
- Birçok animasyon eklenerek dersin anlaşılabilirliği artırılabilir.
- İşitsel, görsel ve grafiksel öğelerle zenginleştirilebilir.

Elektronik posta, internetin en yaygın ve en kullanışlı hizmeti olup, bu ortamda istenilen kullanıcıya elektronik mektup yollanabilmektedir. İnternet kullanıcılarının önemli bir kesimi yalnızca bu hizmetten yararlanmaktadır. New York Times tarafından yayınlanan bir araştırmada, ABD'deki internet kullanıcılarının %77 sinin sadece bu hizmeti kullandıkları belirlenmiştir. Elektronik posta, aşağıdaki yararları sağlamaktadır:

- İnteraktif çalışma hızını artırır.
- Yüz yüze iletişimden daha rahattır.
- İletişimdeki yanlış algılamaları ortadan kaldırır.
- Sözlü ifadesi iyi olmayanlar için daha etkindir.
- Grafik, resim, yazı vb. her şey iletilebilir.

FTP (File Transfer Protocol), internet üzerinden dosya transferini sağlayan bu erişim tipi, web erişimi kadar sık kullanılmasa da aktarılan bilginin büyüklüğü göz önünde bulundurulduğunda önem kazanmaktadır. FTP kullanımı çoklukla kullanıcı tarafından web erişiminden farksız bir biçimde gerçekleşmektedir.

Tartışma-haber grupları ve posta listeleri, internet ortamında benzer konuda çalışan çeşitli mekânlardaki insanları, aynı veya farklı zamanlarda bir araya getirerek fikirlerini birbirlerine aktarma olanağı yarattığı gibi, karşıt fikirlerin tartışma listelerine dâhil edilerek tartışılmasını da sağlayabilmektedir. E-posta kişiden kişiye iletişim sağlarken haber grupları tartışma forumlarında birçok insan birbiriyle iletişimde bulunabilir. Bir mesaj haber gruplarına gönderildiğinde herkes tarafından okunur hale gelir. E-postanın tersine kişiye özel değildir. Posta listeleri, tartışma ve haber grupları

ile e-postanın bir çeşit birleşimidir. Gönderilen bütün mesajlar otomatik olarak listedeki herkese postalanır. Tartışma ve haber grupları ile posta listeleri bireylerin birbirleri ile etkileşimlerini sağlamalarına rağmen, eşzamanlı iletişimler değildir<sup>153</sup>.

Dinleme, ses akışı ve video konferans sisteminde herhangi bir kişi, seyahat güçlüğü çekmeden, mevcut görevini fazla aksatmadan kısa bir sürede herhangi bir toplantıda görüş bildirip, karşıdakilerin yorumunu alabilmektedir.

İlgili kişilerle eşzamanlı ya da eşzamansız ortak çalışmalar yapılabilmektedir. Bununla ilgili internette kullanılabilecek çeşitli programlar mevcuttur.

Sanal Gerçeklik (Virtual Reality) bir başka internet aracıdır. Sanal gerçeklik üç boyutlu iken, web sayfaları iki boyutludur. Kullanıcı dünyanın içinde olup, görüntüyü önünde görebilmektedir. Bu yöntem, teknik sorunlardan dolayı henüz yaygın kullanılmamaktadır. Yöntemle ilgili sorunlar giderildiğinde, eğitim açısından tatminkâr sonuçlar doğurabilecektir.

Aynı anda izin verildiği takdirde bilgisayar ekranı başkaları tarafından da kullanılabilir. Beyaz tahta uygulaması yardımıyla, kullanıcılardan birinin yaptığı yanlış bir diğeri tarafından düzeltilbilir veya eksik kalanlar eklenebilir. Bu program yardımıyla açıklamalar karşılıklı çok daha kolay anlaşılır.

Uzaktan eğitim teknolojileri içindeki bilgisayarın eğitim alanındaki kullanımları şöyle sıralanabilir<sup>154</sup>;

- Elektronik Posta; bir iletişim ağı yoluyla eğitimcilerin birbiriyle haberleşmeleri sağlanabilir.
- Tartışma Grupları; internet ortamında ortak sorunların ele alındığı ve tartışıldığı platformlardır.
- Sohbet Programları; internet ortamında anında iletişim kurulabilecek etkileşimli programlardır.
- Arama motorları; Bireyler arama yaparak kendileri ile ilgili metinlere ulaşabilirler.

<sup>153</sup> Sadegül Akbaba Altun ve Arif Altun "Bir Eğitim Aracı Olarak İnternet"

<sup>154</sup> S. Sadi Seferoğlu, "Hizmet İçinde Mesleki gelişim ve Uzaktan Eğitim Teknolojilerinin Kullanılması" **II. Uzaktan Eğitim Sempozyumu**, (15-16 Kasım 1999), s.103.

ABD’de kar amaçlı kuruluşlar, uzaktan öğretimi diğer kuruluş ve organizasyonlara göre daha çok tercih etmektedirler.

#### 4. MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ SÜREKLİ EĞİTİMİ

Dünyadaki sınırlar kalkarken, piyasalar daha da karmaşıklaşmakta, şirketlerin global ve teknolojik nedenlerden dünyadaki diğer şirketlerle iş yapmaları kaçınılmaz olmaktadır. Şirketler için sürdürülebilir bir rekabet avantajının yaratılmasına yardımcı olan muhasebecilerin çalıştıkları kuruluşlara yeni değerler katması gittikçe önem kazanmaktadır. Muhasebecilerin temel geleneksel bazı becerileri, hızla artan ve gelişen yeni teknolojiler karşısında değişmektedir. Muhasebecilerden, artık tam zamanlı danışmanlık gibi hizmetler beklenmektedir. Muhasebecilerin, becerilerini, yeterliliklerini bu yönde geliştirmeleri gerekmektedir

Günümüz gereksinimi, değişken bir tutum göstermektedir. Bilgi kaybı, uygulama için lisans yenileme yasal zorunluluğu ve uzmanlaşma muhasebede sürekli mesleki eğitimin büyümesini etkilemektedir<sup>155</sup>. Endüstriyel alanlardaki hızlı değişimler muhasebeciler için mesleki gelişimi kaçınılmaz kılmıştır<sup>156</sup>.

Muhasebeci, bazı değerlere ve mesleki etiğe sahip olmalıdır. Geleneksel eğitimin erozyona uğraması, toplumda bu meslek için etiksel değişimlere duyulan ihtiyaç, mesleki eğitimde etik eğitiminin önemini çıkarmıştır. Muhasebe mesleği için etik programları kaçınılmazdır. Etik eğitimi sürekli eğitimle güncelleştirilebilir<sup>157</sup>.

Muhasebecilerin değerini arttırmak ve geliştirmek amacını taşıyan IFAC’a göre profesyonel muhasebecilerin, yasal, teknik ve uygulamadaki güncel gelişmelere uygun hizmet bekleyen işveren ve müşterilere istediklerini verebilmek için istenilen düzeydeki mesleki bilgi ve beceriyi devam ettirecek sürekli bir görevi vardır<sup>158</sup>. Bugün zorunlu hale gelen bazı yeterliklerin devam etmesi için IFAC, üyeleri olan tüm profesyonel muhasebecilere, sürekli mesleki gelişimi zorunlu bir araç olarak gördüğünü bildirmiştir.

<sup>155</sup> Catriona Paiseyf ve Nicholas J. Paiseyf, “Continuing Professional Education: Pause For Reflection?”, **Critical Perspectives on Accounting**, C: 7, S:1, (February 1996), s.103.

<sup>156</sup> Flemming K. Fink, “Continuing Engineering Education: a New Task for Universities in Denmark”, **Global J. of Engng. Educ.**, C:1.6, S:2, (Australia), s. 167.

<sup>157</sup> Martin Prozesky “Ethics education in the accountancy profession”; **Accountancy SA Accounting & Tax Periodicals**, (Jun 2003), s.3.

<sup>158</sup> “Introduction International Education Standart For Professional Accountant” [www.ifac.org/education](http://www.ifac.org/education); Australia CPA



#### 4.1. Muhasebe Meslek Mensuplarının Sürekli Eğitiminin Önemi

Muhasebede meslek çevresinin hızla değişmesi, hem sürekli mesleki eğitimde hem de üniversite eğitiminde, pedagojiden andragojiye yönlendirmiştir<sup>159</sup>. Globalleşme, sermaye piyasası, rekabet, yeni işletme modelleri, uzmanlaşma ve yeni eğitim modelleri muhasebe mesleğini bilgi teknolojisi kadar etkilemektedir. Muhasebe mesleğinde, sürekli eğitimi gerekli kılan nedenleri şu başlıklarla sıralamak mümkündür<sup>160</sup>;

**Globalleşme**, tüm dünyadaki muhasebe mesleğinin de içinde olduğu topluluklar arasındaki karşılıklı dayanışmanın büyümesidir. Globalleşmenin muhasebe mesleğine en önemli etkilerinden biri de, uygulamaların standartlarla uyumlaştırılmasıdır.

**Uluslararası sermaye piyasalarının büyümesi**, işletmeleri ve doğal olarak muhasebe mesleğini etkileyen önemli gelişmelerden biridir. Bu konu özellikle muhasebe müfredat programlarının içeriğini özellikle de finans yanını etkilemiştir. Muhasebe mesleğinin kamu uygulamaları ve maliyet muhasebesi alanlarındaki başarılar için temel oluşturmaya başlamıştır.

**Rekabet**, muhasebeciler defter tutma hizmetleri, vergi işlemleri, finansal tablo hazırlama ve denetleme gibi çok sayıda işte faaliyet göstermektedirler. Uzun süre, bu faaliyetler muhasebecilerin ekonomik konumlarını korumada avantaj sağlamışlardır. Ancak son yirmi yılda bu durum, birçok ülke için değişmiştir. Gelişen teknolojik ve diğer değişim ve düzenlemelere uyum sağlamak önem kazanmıştır.

**Yeni iş modelleri**, çeşitli ortaklıklarda bilişimin (network) tercih edilmesi, farklı biçimlerde birleşmeler gibi birçok yenilik farklı yönetim biçimlerini, raporlama sistemlerini gerektirmiştir. Bunun sonucunda karar almaya yönelik bilginin niteliğini geliştirmek için yeni işlemlerin oluşturulmasına gereksinim duyulmuştur.

**Uzmanlaşma**, rekabetin artmasıyla yeni işler ortaya çıkmış, başarı sağlamada uzmanlaşma etkin bir rol almıştır. Profesyonel kişi, işletme içindeki birçok işe hakim olmalıdır. Muhasebe mesleğinde yüksek bir konuma gelebilmek için sadece eğitim kurumlarında verilen ders programları ile yetinilmemeli, gelinen pozisyonla ilgili yeni nitelikler edinilmeye çalışılmalıdır. Gelecek birkaç yıl içinde, muhasebe kuruluşları,

<sup>159</sup> Rahman, a.g.e., s.287.

<sup>160</sup> J.E. Boritz, The Accounting Curriculum and IT, (30 July 1999)

uzmanlaşma öncesinde aradıkları birçok niteliği uzmanlaşmadan sonra da isteyecekler ve meslek mensuplarının niteliklerini geliştirmelerini isteyeceklerdir.

Yapılan araştırmalar, günümüzde muhasebe mesleğine nitelikli öğrencilerden yeteri kadar katılımın olmadığını göstermektedir. Sosyal becerilere sahip, iletişim gücü bulunan ve analitik ve teknik düşünebilen muhasebecilere günümüzde ihtiyaç duyulurken yapılan araştırmalar günümüz muhasebe ders programlarının öğrencilere yeterli beceri ve yetenekleri veremediğini göstermektedir<sup>161</sup>. Bunun için de muhasebecilik mesleğinde her geçen gün sürekli mesleki eğitim, önem kazanmaktadır.

Muhasebe mesleğinde değişen iki yön vardır;

- Bilgi alanlarının değişmesi
- Faaliyetlerle ilgili uygulamaların ve becerilerin değişmesi

Türkiye’de Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavir olarak adlandırılan Yetkili Kamu Muhasebeciler, artan bir önemde bilgi insanı rolünü almaya başlamıştır. Günümüzde bilginin daha fazla kullanımı ve daha çok bilgi olması, Yetkili Kamu Muhasebecilerinin pozisyonunu değiştirmiştir. Bu pozisyonu korumak ve geliştirmek için de eğitim zorunlu hale gelmiştir<sup>162</sup>.

Tüm dünyada, muhasebe meslek kuruluşlarının sürekli mesleki eğitime yer vermesi önemli bir gelişmedir. Mesleğin yapısının değişmesinin fark edilmesi, muhasebede sürekli mesleki eğitimin zorunlu olmasını gerektiren bir neden olmuştur<sup>163</sup>.

#### **4.2. Sürekli Eğitimle Muhasebe Meslek Mensuplarının Sahip Olması Beklenen Nitelikler**

Günümüzde tüm meslek mensupları sürekli eğitim etkinliklerine katılmalıdır. Bu etkinlikler mesleğe girmek için gereken eğitimden sonraki eğitimi ifade etmektedir.

Ekonomik nedenlerden kamu ve destek grupları, daha fazla beceriye sahip meslek mensuplarını istemektedirler. 21.yy.da çeşitli mesleklerle ilgili ileri yönetim ve kişiler arası becerilere sahip olma beklentisi bulunmaktadır. Gelişmelerden etkilenen mesleklerin değişimlerle baş edebilmesi, söz konusu becerileri edinebilmesi, daha

<sup>161</sup> Martha Lair Sale, “Steps to Preserving The Profession”, **National Public Accountant**, s.8.

<sup>162</sup> Peter D. Fleming, “Steering a Course for The Future”, **Journl of Accountancy**, (Novmber 1999), s.35.

<sup>163</sup> Rahman, a.g.e., s.287.

nitelikli olabilmesi yaşam boyu öğrenme ile sağlanabilir. Meslek kuruluşları da üyelerinden rollerini koruyabilmeleri için sahip oldukları ve meslekteki yeterliliği ifade eden becerilerini artırmayı beklemektedir. Gelecekte mesleklerden istenilen nitelikte faaliyette bulunabilmeleri şu üç alanda gelişmeleri beklenecektir;

- Uygulama
- Eğitim
- Güven Belgesi (Referans Mektubu)

Bu üç alanda sürekli gelişim gösteren meslek mensubu başarılı bir kariyer sağlayacaktır.

Muhasebeciler yeterli uygulama yapabilmek için gerekli bilgi ve becerilerini geliştirmek ve sürdürmek için yaşam boyu öğrenmenin içinde olmalıdırlar. Meslek mensubu bireysel mesleki gelişimi için, kısa ve uzun vadeli amaçlarını oluşturmalı, öğrenme ihtiyaçlarını belirlemeli ve mesleki gücünü devamlı olarak değerlendirmelidir. Ve bu kapsama uygun olan sürekli eğitim programı oluşturmalıdır<sup>164</sup>.

#### **4.2.1. Bilgi**

Bir kişinin, muhasebe alanında çalışabilmesi için öncelikle işletme ve örgütsel alanlar, bilgi teknolojisi, muhasebe ve muhasebe ile ilişkili bilgilere sahip olması beklenen bir niteliktir.

Muhasebeciler sadece bilgi sağlamazlar. Öncelikle bilgiyi elde etmeli ve veriyi bilgiye dönüştürme sürecinde de becerilerini sergileyerek yer almalıdır.

Günümüzde muhasebe meslek mensubunun yapacağı işlerin çeşitliliğinin artmasına paralel olarak mesleki bilgileri de artmaktadır. Bilgideki ve iş rollerindeki bu değişimler karşısında, meslek kuruluşları da mesleki yeterliliği ve kamu güvenirliliğini sağlamak için, üyelerinden artan bu bilgiyi istemelidir. Eleştirel düşünme ve kendi kendine öğrenme, hızlı değişen bilgiye cevap verme, iş alanlarındaki değişimlere cevap verebilmenin en iyi yoludur.

Meslek mensubunda, sahip olması beklenen bilgi, beceri ve yeterlikler için

---

<sup>164</sup> Commission on Dietetic Registration. (1991), s.1.

mesleki eğitimin önemi açıktır. Mesleki eğitim, genel eğitimle verilen iletişim, entelektüel ve kişiler arası becerileri daha da oluşturmali ve geliştirebilmelidir. IFAC'a göre muhasebe alanında verilecek mesleki eğitim,

- Temel örgüt ve işletmecilik bilgilerini,
- Temel bilgi teknolojileri bilgilerini,
- Muhasebe ve muhasebeyle ilgili bilgileri içermelidir.

Gerek lisans eğitim programları gerekse sürekli mesleki eğitim programları bu bilgileri verecek biçimde oluşturulmalıdır.

#### **4.2.1.1. Genel Bilgi**

Kişilerin düşünüp etkili iletişime geçebilmesi için araştırma yapması, sorgulama yapması ve daha sonra da mantıksal düşünmeyi uygulayıp kritik analizler yaparak bilgiyi elde edebilmesi için iyi bir temele oturmuş genel eğitime sahip olması gerekir. Kişilerin sahip olduğu bu temel, onların toplumun bir bölümüyle ilgili kararlar almasına, doğru düşünmesine, mesleki yeterlilikleri gerçekleştirmesine, farklı gruplardaki kişilerle iletişime geçmesine ve mesleki gelişim sürecinin başlamasına yardımcı olur.

#### **4.2.1.2. İşletmecilik (Örgüt) Bilgisi**

İşletme bilgisi muhasebe meslek mensubunun çalışma çevresi ile ilgili bilgileri sağlar. Bu bilgi; işletmelerin, hükümetlerin, kar amaçlı olmayan kuruluşların nasıl organize oldukları, nasıl finanse edildikleri ve nasıl yönetildikleri ile ilgili geniş bir bilgidir. Ayrıca işletme bilgisi, muhasebecilik mesleğinin işleyişi için temel olan global çevre ile ilgili bilgileri de kapsar.

Örgüt ve işletme bilgisinin içeriğinde şu konular yer almalıdır;

- Ekonomi
- İşletmeler için nicel metotlar ve istatistik
- Örgüt davranışı
- Kuruluş yönetimi
- Pazarlama

- Uluslar arası işletme

Örgüt ve işletme bilgisi, profesyonel muhasebecinin işveren ve müşterilerinden oluşan çalışma çevresi ile ilgili bilgilerine zenginlik katar. Ayrıca birçok becerinin (entelektüel, iletişim, kişiler arası) gerçekleşebilmesi için temel oluşturur.

Eğitim programlarında yer alan örgüt ve işletme eğitimi kapsamında aşağıda sıralanan konuların muhasebecilere verilmesi beklenmektedir;

- İşletme, devlet, kar amaçlı olmayan kuruluşlar ve faaliyet sürdürdükleri çevrenin etkinlikleriyle ilgili bilgi. Ayrıca önemli ekonomik, yasal, politik, sosyal, uluslar arası ve kültürel güçler ve onların etki ve değerleri ile ilgili bilgiler,
- Makro ve mikro ekonomi bilgisi,
- İşletme problemleri için nicel metotlar ve istatistiksel uygulama bilgisi,
- Örgütlerdeki değişikliği yaratan ve yöneten yöntemleri de içeren örgütteki kişiler arası ve grup dinamiklerini anlamaya yönelik bilgi,
- Yönetim işlemleri, örgüt stratejisi, pazarlama ve yönetim bilgisi,
- Uluslar arası ticaret ve finans ile uluslar arası işletmelerle bağlantı kurmayı sağlama yollarına ilişkin temel bilgi,
- Kuruluşun stratejik amaçlarının bileşenlerini bütünleştirebilme becerisi.

#### **4.2.1.3. Bilgi Teknolojisi Bilgisi**

Bilgi teknolojisi muhasebecilik mesleğinin uygulama alanını değiştirmiştir. Muhasebecilik mesleği, sadece bilgi sistemini kullanmak ve değerlendirmek değildir. Sistemi oluşturma, şekillendirme ve yönetmede önem kazanmıştır.

Muhasebecilere, bilgi teknolojisi ve sistemlerini kullanabilme ve değerlendirebilme için gereksinim duyulan bilgi ve becerileri sağlamanın yanında bu sistemleri oluşturabilme ve yönetebilme bilgisi de verilmelidir. Bu bilgiye sahip bir muhasebeci, donanım ve yazılım ürünlerini kullanabilen vasıflı biri niteliğindedir. Muhasebeci, ayrıca işletim sistemleri, yönetim süreçleri hakkında da bilgiye sahip olursa bilgi teknolojileri ürünlerini ve sistemlerini geliştirmek ve uygulamak için istenen becerilere de sahip olmuş olur.

Tüm muhasebeciler, şu bilgi teknolojileri bilgi ve becerilerine sahip olmalıdır;

- İşletme faaliyetlerine uygun bilgi teknolojileri
- Bilgisayara dayalı sistemlerde iç kontrol
- Bilgi teknolojisini edinme, yönetme, uygulama ve kullanma
- İşletme sistemleri için standartlar ve uygulamalar geliştirme
- Bilgisayara dayalı işletim sistemlerini değerlendirme

#### **4.2.1.4. Muhasebe Ve Muhasebeyle İlgili Bilgiler**

Muhasebeyle ilgili ortaya çıkan bilgi değişimlerine örnek olarak, 1960 ve 1970'li yıllarda gelişen enflasyon muhasebesi teknikleri örnek verilebilir. Enflasyon muhasebesi ile ilgili gelişmeler muhasebenin yanında muhasebe ile ilgili çevreleri ve dolayısıyla bunların kullandıkları bilgiyi etkilemiş, yeni gelişmelere neden olmuştur. Bu nedenle de muhasebecilik mesleğinde başarılı bir kariyer için güçlü bir teknik alt yapı oluşturulmalıdır.

Muhasebe ve muhasebe ile ilgili bilgiler kapsamında muhasebecilerin bilgi sahibi olması beklenen konular şunlardır;

- Finansal muhasebe ve raporlama
- Yönetim muhasebesi
- Vergilendirme
- İş ve ticari hukuk
- Denetim
- Finans ve finansal yönetim
- Mesleki etik

Bu bilgiler profesyonel muhasebeci olarak kariyer yapabilmek için yeterli olacak mesleki etik ve değerler, teorik ve teknik muhasebe bilgisini verir. Bu bilgileri de şöyle açmak mümkündür;

- Muhasebe ve muhasebe mesleğinin tarihi

- Ulusal ve uluslar arası muhasebe ve denetim standartları
- Yönetim kaynaklarını içeren finansal yönetim, planlama ve bütçeleme, maliyet yönetimi, nitelik kontrol ve değerlendirme
- Çevresel faktörler ve muhasebe düzenlemeleri
- Muhasebecinin ahlaki ve mesleki sorumlulukları
- Vergilendirme ve bunun finans ve yönetim kararlarına etkisi.

#### 4.2.2. Beceriler

IFAC, bilgiyi ders müfredat programlarının içerikleri olarak tanımlarken, becerileri bilgiyi başarılı kullanmadaki sonuç olarak ifade etmiştir. Beceriler, genelde özel derslerle elde edilememektedir ancak mesleki deneyim ve eğitim programlarının toplam etkisi sonucu edinilmektedir.

Bilgi teknolojisi, globalleşen ekonomi, yeni rekabet kaynakları ve büyük sorumluluk talebinin etkisiyle muhasebe mesleğinin yapısı ve istenen bazı beceriler değişmiştir. Çeşitli muhasebe kuruluşları, geleceğin muhasebecisinin rolünü etkileyen faktörleri tanımlayan raporlar hazırlamışlardır. Geleceğin muhasebecisi, çeşitli danışmanlar, mühendisler, finansal planlamacılar, işletme danışmanları, vergi uzmanları ile rekabet edecektir. Bu nedenle de muhasebeciler, yaşam boyu öğrenmeyi gerçekleştirerek yeni becerileri geliştirmeli ve daha yüksek değerli etkinlikleri gerçekleştirmelidir<sup>165</sup>.

21. y.y.'da çeşitli becerilerini geliştirme ihtiyacı duyacak olan muhasebeciler, bunu sürekli mesleki eğitimle sağlayacaklardır. Muhasebeciler, müşterilerin, işverenlerin ve çalışanların ihtiyaç duyduklarından daha iyisini yapmalıdırlar<sup>166</sup>. Bunu gerçekleştirebilmek için IFAC'a göre muhasebecilerin sahip olması gereken beceriler üç temel başlıkta toplanabilir; entelektüel beceriler, kişiler arası ilişki becerileri ve iletişim becerileri.

##### 4.2.2.1. Entelektüel Beceriler

Entelektüel beceriler, profesyonel muhasebecinin problem çözebilmesi, karar

<sup>165</sup> ..... "Who are The 21st century CPAs", **Australian CPA**, C:72, S:2, (March 2002), s.36.

<sup>166</sup> ..... "ChangingRole of The Accounting Profession, s.12.

alabilmesi ve karışık işletme sorunlarında doğru düşünebilmesidir. Üzerinde uzlaşılabilir entelektüel beceriler şunlardır;

- Soruşturma, araştırma, mantıksal düşünme, tündengelim ve tüme varım muhakeme yapabilme ve kritik analiz yeteneği<sup>167</sup>
- Alışılmadık ortamlarda tanımlanmamış problemleri tanımlama ve çözme ve bir danışmanlık süreci içinde çözümleri uygulayabilme yeteneği
- Sınırlı kaynaklar içinde öncelikleri belirlemek ve seçmek ve bunları çalışma için organize etme yeteneği
- Değişikliklere adapte olabilme yeteneği

#### **4.2.2.2. Farklı Kişilerle İlişki Kurma Becerileri**

Kişilerle iletişim, profesyonel muhasebecilerin, farklı kuruluşlardaki kişilerle çalışabilmesini ifade eder. Farklı kişilerle ilişki kurma becerilerinin unsurları da şunlardır;

- Danışmanlık sürecinde (consultative process) başkaları ile özellikle de gruplarla çalışabilme, onları organize edebilme, gerektiğinde görevleri devredebilme, insanları geliştirebilme ve motive edebilme, anlaşmazlıklara dayanabilme ve onları çözebilme ve çalışanlara liderlik için zaman ayırabilme yeteneği
- Kültürel ve entelektüel olarak farklı olan insanları etkileyebilme yeteneği
- Mesleki konularda kabul edilebilir çözümler ve anlaşmaları ağırlayabilme yeteneği

#### **4.2.2.3. İletişim Becerileri**

İletişim becerileri, profesyonel muhasebecinin, mantıklı değerlendirmeler yapabilmesi ve etkili kararlar alabilmesi için bilgiyi sağlaması ve iletmesi yeteneğidir. Muhasebecinin doğru bilgi toplayabilmesi doğru iletişim yapabilmesine bağlıdır. Çalışanlara, müşterilere doğru sorular sorarak doğru bilgiyi edinir<sup>168</sup>. İletişim becerileri

---

<sup>167</sup> Kritik analiz yeteneği (düşünme); analiz yaparken problemleri kesin ve açık olarak belirtirken, varsayımları açıklarken ve ayrıntıya dönüştürürken, kanıtları ölçüp biçerken, sonuçları değerlendirirken, iddialarla gerçekler arasındaki ince farklılıkları bulurken ve davranışlar ve inançlar altındaki değerleri doğrularken, haklı çıkarırken kullanılan dil yani mantık, düşünme olarak tanımlanır.

<sup>168</sup> ..... “ ChangingRole of The Accounting Profession, s.12.



de şunlardan oluşur;

- Resmi veya resmi olmayan, yazı ve konuşma dillerinde etkili bir biçimde görüşleri sunabilme, tartışabilme ve savunabilme yeteneği
- Farklı kültürleri ve dilleri duyarlılıkla dinleyebilme yeteneği
- İnsandan, yazılı ve elektronik kaynaklardan bilgiyi bulma, elde etme, düzenleme, raporlama ve kullanabilme yeteneği

#### **4.2.3. Mesleki Değerler**

Mesleki değerler, muhasebe meslek mensuplarının davranışlarından oluşur. Muhasebeciler, geliştirdikleri becerilerini yaptıkları etkinliklerle gösterebilirler. Bunu yapmak için de kamu ilgisi ve bağımsızlık gibi geleneksel güçlerden faydalanmaya ihtiyaç duyarlar. IFAC'ın yayınlarında belirtmiş olduğu mesleki değerler şunlardır;

- Dürüst, tarafsız ve bağımsız olma taahhüdü
- Mesleki etik standartlar bilgisi
- Kamu yararını gözetme ve sosyal sorumluluklara duyarlılık

#### **4.3. Muhasebe Meslek Mensuplarına Yönelik Sürekli Eğitimde Uygulanan Öğretim Teknikleri ve Kullanılan Araçlar**

Sürekli mesleki eğitim uygulamalarında kullanılan ve yararlanılan tüm öğretim teknikleri, yöntemleri ve araçları muhasebecilerin sürekli eğitimi için de kullanılabilir. Meslek birlikleri, sürekli eğitimi verirken mektuplaşma, e-mail, tartışma forumları gibi fırsatlardan yararlanırlar. Bu olanaklar gerçekleştirilirken mesleki kuruluşların yerel birimleri de unutulmamalıdır. Bunun dışında teleders, online sınav gibi uygulamalarda yapılmaktadır<sup>169</sup>.

#### **4.4. Muhasebe Meslek Mensuplarına Yönelik Sürekli Eğitim Uygulamaları**

Sürekli mesleki eğitim etkinlikleri, teori ile uygulama arasındaki ilişkiyi güçlendirmeyi ve bunu yansıtan uygulamacılar oluşturmayı amaçlamaktadır. Sürekli mesleki eğitim etkinlikleri, farklı alanlarda çalışan muhasebeciler için farklı beklenti ve

<sup>169</sup> Carol Ebbinghouse, "Would You Hire You? Continuing Education For The Information Professional", *Searcher*, C:10, S:7, (Jul-Aug 2002), s.110.

becerilerle ilgili konuları kapsamaktadır<sup>170</sup>.

Sürekli eğitim, uygulama alanlarını güncellemek, çağa uygun hale getirmek için meslek mensupları için önemli bir yol olarak tanımlanmaktadır. Yetişkin eğitimi üzerine çalışan eğitimciler, eğitimin zorunlu olması ve mesleki yeterliliği artırması ile ilgili tartışmalar yapmaktadırlar<sup>171</sup>. Son yıllarda yeniden lisans alabilmek için de sürekli eğitimin kullanımı gittikçe yaygınlaşmaktadır. ABD, İngiltere, Avustralya ve Yeni Zelanda gibi birçok ülkede yetkili (sertifikalı, kamu) muhasebecilerinin faaliyette bulunabilmesi için sürekli mesleki eğitim zorunlu olmaya başlamıştır.

1970'lerden bu yana birçok meslekte lisans veya sertifika alınabilmesi zorunlu sürekli eğitim koşuluna bağlanmıştır. ABD'de birçok eyalette yeniden lisans alabilmek için sürekli eğitimin kullanımı son yirmi yılda yaygınlaşmıştır. 1976 yılında CPA için bunu isteyen eyaletlerin sayısı 23 iken 2001'de 49 olmuştur.

**Tablo 5.** 1976 ve 2001 Yıllarında ABD'de Yeniden Lisans Almak İçin Sürekli Eğitimi Zorunlu Kılan Eyaletlerin Sayısı<sup>172</sup>

Meslek Türü	1976	2001
Muhasebecilik	23	49
Avukatlık	10	37
Eczacılık	14	47

ABD'de, 1958 yılında AICPA, sürekli mesleki eğitim projesi için 50.000\$ ayırmıştır. 2000 katılımcıdan oluşan, birkaç seminerlik bu başlangıç, yıllık yüz binlerce katılımcının olduğu milyon dolarlık bir projeye ulaşmıştır<sup>173</sup>.

Son yıllarda eğitimde internetten yararlanılması gittikçe yaygınlaşmaktadır. Meslek mensuplarının gün içindeki iş yoğunluğundan eğitimlere katılmalarını sağlamanın kolay yollarından biri internet siteleri üzerinden eğitim verilmesidir. Ayrıca internetin yaygın kullanımı sayesinde, bilgilerin aktarılması da kolaylaşmıştır. Meslek mensupları meslekleri ile ilgili birçok gelişmeyi ve değişmeyi, meslek kuruluşlarının siteleri yardımıyla takip edebilirler. Meslek mensupları online sürdürülen bu eğitimler

<sup>170</sup> Catriona Paiseyf ve Nicholas J. Paiseyf, a.g.e., s.103.

<sup>171</sup> [http://wwwlib.umi.com/dissertations/preview\\_pickup/17/61/71761/1/00019.gif](http://wwwlib.umi.com/dissertations/preview_pickup/17/61/71761/1/00019.gif)

<sup>172</sup> R. Cervero, transition, a.g.e., s.24.

<sup>173</sup> Robert E. Schlosser, Bernard Z. Lee ve George A. Rabito, "Continuing Professional Education 1887-1987", **Journal of Accountancy**, (May 1987), s.240.

sayesinde, gerçek bir sınıf ortamında gerçekleştirilen birçok etkinliğe katılabilmektedirler. Bu nedenle tez çalışması kapsamında, Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere, Fransa, Almanya, İtalya ve Türkiye'deki meslek kuruluşlarının internet siteleri incelenmiş, meslek mensuplarının bu internet siteleri aracılığıyla ne tür bilgilere ulaştıkları incelenmiştir. Ayrıca bu ülkelerde muhasebe meslek mensuplarının tabi olduğu sürekli mesleki eğitim etkinlikleri de ortaya konmaya çalışılmıştır.

### *Amerika*

Amerika'da yetkili muhasebeci kuruluşları, 1940'ların sonlarından 1950'lerin başlarına kadar, üyeleri için eğitim programlarını kabul etmişlerdir. Bu programlar genellikle, Kamu Muhasebecisi olarak gerçek uygulamaya katılan yeni üyenin eğitimine yöneliktir<sup>174</sup>. Günümüzde bu kuruluşlar, zorunlu eğitimin dışında, çalışanlarının gelişimine yönelik programlar da geliştirmişlerdir<sup>175</sup>.

Amerika' da muhasebe meslek mensupları ile ilgili iki site incelenmiştir. Bunlar;

- Amerikan Yetki Belgeli Kamu Muhasebecileri Enstitüsü: <http://www.aicpa.org>
- Muhasebecilik Eyalet Kurulları Ulusal Birliği (NASBA): <http://www.nasba.org>

Sürekli mesleki eğitimle ilgili bilgiler NASBA'nın internet sitesinde yer almaktadır. Eğitimle ilgili temel şartlar, standartlar, eğitim veren kuruluşlar gibi birçok bilgiye buradan ulaşılabilmektedir. Ayrıca lisans ve sertifika alma ve sınavlar hakkında da bilgilere erişilebilmektedir. Sınavlara hazırlanma, sınavlara kayıt, dersler, örnek testlere de yer verilmektedir. AICPA sitesinde, muhasebecilik mesleği ve denetim konularında yapılan çok sayıda araştırmaya ulaşmak mümkündür. Muhasebe ilkeleri, finansal raporlama, mesleki etik standartları ve muhasebe mesleğinin birçok alanla (pazarlama, ticaret, ekonomi gibi) ilişkisini açıklayan yayınlara ulaşılabilmektedir. Muhasebeciler, sitenin sağladığı bağlantılarla internet üzerinden eğitim veren kuruluşlara yönelebilmektedir. Sitede iç kontrol sistemlerinin kurulması, denetim planlarının hazırlanması ve güncel denetim bilgileri gibi konulara online erişim imkânı vermektedir. AICPA, mesleğin geleceğinin muhasebe öğrencilerinin nasıl eğitildiğiyle bağlantılı olduğuna inandığı için meslekle ilgili üniversitelere destek vermektedir. Sitede bu kapsamda eğitim programları ile ilgili bilgiler yer almaktadır. AICPA

<sup>174</sup> Bu uygulama, Türkiye'de halen stajyerlere uygulanan eğitim uygulamasına benzemektedir

<sup>175</sup> Robert E. Schlosser, Bernard Z. Lee, George A. Rabito, a.g.e., s.241.

komitelerinin yayınlarına online erişimin yanında Enstitünün toplantı ve çalışmaları ile ilgili bilgilere, standart taslaklarına da ulaşmak söz konusudur. Ayrıca AICPA üyelerine, sigorta ve emeklilik programları, kendi kendine çalışma, video, seminer ve konferans programları hakkında bilgi verilmektedir. AICPA ayrıca üyeleri için kariyer olanakları da yaratılmaktadır. Üyeleri, AICPA sitesinde kariyer planlama ile ilgili bilgiler ve fırsatlar bulabilmektedir.

Sitede sürekli eğitim etkinlikleri incelendiğinde Amerikan Bağımsız Kamu Muhasebecileri Enstitüsünün (AICPA) tüm üyelerinden, 2001 yılından itibaren 120 saatlik sürekli mesleki eğitimi tamamlamış olma zorunluluğunu aradığı görülmektedir. Kamu uygulamalarında çalışan üyeler her yıl en az 20 saat olmak koşuluyla, 3 yılda 120 saatlik eğitimi tamamlamış olmalıdırlar. Kamu uygulamalarında çalışmayan üyeler ise her yıl minimum 15 saat olmak şartıyla, 3 yılda 90 saatlik bir eğitimi tamamlamış olmalılar. Eğitim süresi, meslek mensubu AICPA'ya üye olduktan sonra başlamaktadır<sup>176</sup>. Sürekli mesleki eğitim kapsamındaki derslerin üyelerin istihdamını veya uygulama alanlarındaki mesleki yeterliklerini sürdürmesine katkıda bulunması umulmaktadır. Üyeler her yıl AICPA'nın istediği raporları hazırlamalı, tüm kayıtlarını saklamalıdırlar. Enstitü istediğinde bir kopyasını sunmalıdır. Emekliler, çalışmayanlar (işsizler), ve geçici olarak işyerlerinden ayrılanlar sürekli eğitim etkinliklerinden muaftırlar. Lisans sahibi olup da aktif olmayan CPA'ler, bağlı bulunduğu eyaletin kurulu istemediği sürece, AICPA'nın sürekli mesleki eğitim şartlarından muaftırlar. Sürekli mesleki eğitim talebi, eyaletten eyalete farklılık göstermektedir<sup>177</sup>.

Avrupa Birliği, 2000 yılında Lizbon'da yaptığı toplantıda on yıllık misyonunu şöyle tanımlamıştır<sup>178</sup>; "büyük bir sosyal uyum için ve daha iyi işlerle birlikte güçlü gelişen bir büyümede, dünyadaki bilgiye dayalı dinamik ve rekabetçi ekonomide en iyi olabilmek ve yetenekli olabilmek için yaşam boyu öğrenme sağlanmalıdır." Yaşam boyu öğrenme, sadece rekabet ve istihdam için değil sosyal katılım, kişisel gelişim için de gerekmektedir. Avrupa Birliği'nde, yaşam boyu öğrenme eğitim politikalarının gelişimi için rehber ilke olacaktır. Avrupa Birliği'ne üye ülkeler bu ilkeye uymak zorundadırlar.

<sup>176</sup> [http://www.aicpa.org/about/cpe\\_q\\_a.htm](http://www.aicpa.org/about/cpe_q_a.htm)

<sup>177</sup> [www.nasba.org](http://www.nasba.org)

<sup>178</sup> [http://europa.eu.int/comm/education/policies/lll/lll\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/education/policies/lll/lll_en.html)

Yetkili Muhasebeci olarak Avrupa Birliği ülkelerinde faaliyete bulunabilmek için uygulama sertifikasına (ruhsat, lisans) sahip olmak gerekmektedir.

Bu kısımda bazı Avrupa Birliği üyesi ülkelerdeki muhasebe meslek mensuplarının mevcut sürekli eğitim uygulamalarına değinilecektir.

### *İngiltere*

İngiltere’de Yetkili Muhasebecilerle ilgili birden fazla kuruluş bulunmaktadır. Bu çalışmada bu kuruluşlardan aşağıdakilerin internet sitesi incelenmiştir;

- İngiltere ve Galler Yetkili Muhasebeciler Enstitüsü: <http://www.icaew.co.uk>
- İskoçya Yetkili Muhasebeciler Enstitüsü: <http://www.icas.org.uk>
- Sertifikalı Yetkili Muhasebeciler Birliği: <http://www.accaglobal.com>
- Yetkili Devlet Muhasebeciler Enstitüsü: <http://www.cipfa.org.uk>
- Yetkili Yönetim Muhasebecileri Enstitüsü: <http://www.cimaglobal.com>

Sürekli eğitim konusunda en ayrıntılı bilgiye İngiltere’deki kuruluşların internet sitelerinden ulaşılabilmektedir. Yetkili Muhasebeci adayları olan öğrencilerle ilgili, online öğrenci kayıtlarına, sınav uygulamalarına, işe dayalı öğrenmeye, sınav istatistiklerine kadar birçok bilgiye ulaşılabilmektedir. Ayrıca internet sitelerinde denetim, sigorta, şirket finansmanı, finansal yönetim, bilgi teknolojileri ve vergi konularındaki bilgilere de ulaşmak mümkündür. Yetkili Muhasebeci olabilmenin şartları hakkında da bilgilere ulaşmak mümkündür. Ayrıca, kuruluşların ve üyelerin yayınlarına, güncel konulara, meslek standartlarına internet sitesinden erişilebilmektedir. Üyelerini yeni iş olanakları ve fırsatları hakkında bilgilendirirken, kariyer geliştirmelerine de destek verilmektedir.

Sertifikalı Yetkili Muhasebeciler Birliği (ACCA) internet sitesinde Sürekli mesleki gelişim programlarını online takip etme imkânı vardır. Üyeler bu programlara internet üzerinden kaydolabilmekte, bu program kapsamındaki etkinlikler ve bunların katkısı hakkında bilgi edinebilmektedir. Üyeler online dersler aracılığıyla bilgi ve becerilerini geliştirme fırsatına sahiptirler. İnternet sitesinde 130 e-öğrenme dersi bulunmakta, bunlara kayıtlı üyeler ulaşabilmektedir. Ayrıca sürekli mesleki gelişim uygulamalarını sağlayan kuruluşlar hakkında da bilgiler bulunmaktadır. Üyeler internet

sitesinden, kuruluşların yayınlarını satın alabilmektedirler.

ICAEW sitesinden üyelerin sürekli mesleki eğitim etkinliklerini takip edebileceklerini sağlayacak ayrı bir siteye bağlantı verilmektedir. (<http://cpd.icaew.co.uk>). Üyeler bu siteye ancak, meslek kuruluşunun verdiği kullanıcı kodları ve şifreleri ile girebilmektedir. Üye bu sitede katılmış olduğu tüm etkinlikleri takip edebilmektedir.

İngiltere’de sürekli mesleki gelişim başlığı altında, farklı kategorilerdeki tüm üyelere eğitim verilmektedir. Bu programın amacı, tüm üyelerin gelişimini ve profilini arttırmaktır. İngiliz meslek kuruluşu olan Yetkili Devlet Muhasebeciler Enstitüsü (CIPFA), bu programla, üyelerini mesleği yapmak için gerekli olan ve istenen beceriler ve bilgilerle donatarak, mesleki sorumluluğu sağlamaya ve kamu anlayışını geliştirmeye katkıda bulunmaktadır<sup>179</sup>. CIPFA, sürekli mesleki gelişimi, üyelerinin kariyerleri süresince uygun bilgi ve becerilerini geliştirebilecekleri ve sürdürebilecekleri bir süreç olarak tanımlamaktadır. CIPFA’nın hazırlamış olduğu programlara katılım iki biçimde gerçekleşir<sup>180</sup>;

**1. aşama**, güncel yasal düzenlemelerle ilgili hazırlanmış basit bir programdır.

**2. aşama**, daha çok mesleki uygulamalarla ilgilidir.

Üyeler isterlerse her iki etkinliğe de katılabilmektedirler. Tüm üyeler, 1 Ocak 2005 tarihinden itibaren enstitüye üye olabilmek için bu programlara kayıt olmalıydılar. Sürekli mesleki gelişim programına kayıt olma zorunluluğu nedeniyle bir intibak programı hazırlanmıştır. Üyelerin enstitüye üye olma tarihine göre belirlenen üç aşamalı geçiş programı 2007 yılına kadar sürecektir. Her üye belirtilen tarihte programa kayıt olmak zorundadır. Üyeler programa yılın herhangi bir zamanında başlayabilmektedirler. CIPFA üyesinin aldığı role göre (denetçi, geleneksel muhasebeci, genel yönetim pozisyonları ve diğer roller) edinecekleri bilgi ve beceriler de değişmektedir. Gelişim için gerekli olan bilgi ve becerileri verecek bir plan ve ders programını oluşturmada üyeler esnek davranabilmektedirler. CIPFA’nın hazırlamış olduğu programda üyelerin teknik ve yönetsel becerileri geliştirmeleri hedeflenmektedir. Teknik gelişmelere, finans ve bilgi teknolojisi, denetim ve muhasebeciliğin düzeyi örnek verilebilir.

<sup>179</sup> <http://www.cipfa.org.uk/cpd/benefits.cfm>

<sup>180</sup> <http://www.cipfa.org.uk/cpd/quidelines.htm>

Yönetim becerileri ise, takım liderliği, sunum becerileri, zaman yönetimi, iletişim gibi daha güncel bilgi ve becerileri ifade eder. Yönetim becerileri, sadece yönetimde çalışanlar için değil herkes için gereklidir. Teknik ve yönetim bilgi ve becerileri arasındaki denge üyenin rolüne, işine, çalıştığı sektöre, kariyerindeki ilerlemesine göre üyeden üyeye değişecektir.

Program oluşturulmadan önce kazanılması veya geliştirilmesi istenilen bilgi ve beceriler tanımlanmakta, daha sonra bunun nasıl yapılacağı ortaya koyulmaktadır. Üyenin öğrenme stilini destekleyen etkinlikler seçilmektedir. Üye planına uygun oluşturduğu ders programını gerçekleştirirken şu etkinliklerden yararlanabilmektedir<sup>181</sup>;

- Özet bilgiler (kısa toplantılar, brifing)
- Dersler
- Toplantılar
- Seminerler
- Çalışma odası etkinlikleri (workshops)
- Tartışma grupları
- Konferanslar
- Bölgesel etkinlikler (olaylar)
- Gönüllü etkinlikler
- İşte öğrenme
- Web'e dayalı gelişim
- Kılavuzlar
- Uzaktan Öğrenme

Program çerçevesinde üyenin katıldığı etkinlikler doğrulanmalı ve kanıtlanmalıdır. Bu nedenle de etkinlikleri onaylayan bağımsız kayıtlar oluşturulması gereklidir.

CIPFA, üyelerinden her yıl minimum 20 saat olmak şartıyla, 3 yılda 120 saatlik

---

<sup>181</sup> <http://www.cipfa.org.uk/cpd/quidelines.htm>

bir etkinlik istemektedir. Üyeler özel programlarda, sürekli mesleki gelişim bölümünün onayı ile ders saatlerinin azaltılmasını isteyebilirler. Her istekte bireyin yararı göz önünde bulundurulmaktadır. CIPFA üyeleri, katılımlarını ispat etmek zorundadırlar. Üyeler, yıllık olarak 1. aşama ve 2. aşamadaki etkinliklere katıldıklarını gösteren Beyan Tablosunu (Statement of Declaration) göndermelidirler. Beyan tablosunun bir kopyası kuruluşun web sitesinde ([www.cipfa.org.uk/cpd](http://www.cipfa.org.uk/cpd)) basılmak için yayınlanmaktadır. CIPFA üyelerinin katılımlarını, etkinliğin türüne uygunsuzsa, etkinliğe temsilcilerini göndererek, soru sordurarak da denetlemektedir.

İngiltere’de sürekli mesleki eğitim şu durumlarda zorunludur;

- Uygulama sertifikası almak için,
- Yetkili Muhasebecilik üyeliği için,
- Yetkili Muhasebecilerin eğitime denetçi olarak katılabilmek için,
- Denetim, işletme yatırımları, haciz gibi kısıtlı alanlarda çalışabilmek için,
- İleri diploma (Advanced Diploma) için sürekli mesleki eğitim zorunludur.

### ***İtalya***

İtalya’da, Ticaret Doktorları Ulusal Kurulu (CNDC) 31 Haziran 2002 tarihinde Ticari Doktorlar için Sürekli Mesleki Eğitim Uygulamasını (Continuous Professional Formation) onaylamıştır. Sürekli mesleki eğitim, mezun olan ticari doktorların uyguladıkları mesleki etkinliklerle ilgili teknik ve bilinen beceriler ile bilgileri derinleştirmeye ve yenilemeye yönelik etkinliklerdir. Katılımcıların hangi alanda yenilenmesi gerektiği doğru tespit edilirse doğru bir uygulama olacaktır. CNDC, sürekli mesleki eğitim, mesleği daha iyi sürdürebilmek için mesleki etkinlikleri destekleyen ve tamamlayan çalışmalar olarak tanımlamaktadır. Sürekli mesleki eğitim, meslek kuruluşlarına kayıtlı olan tüm ticari doktorlar için zorunludur. Ancak meslek kuruluşuna kayıtlı olup da aktif olarak çalışmayanlar için zorunlu değildir. İtalya’da da sürekli mesleki eğitimin süresi 3 yıldır. İlk uygulamaya 1 Ocak 2003’te geçilmiştir. Bu dönemde programa başlayanların programı 31 Aralık 2005’te bitecektir<sup>182</sup>.

İtalya’daki Ticaret Doktorları Ulusal Kurulu internet sitesi incelenmiştir. Ticaret

<sup>182</sup> <http://www.cndc.it/CNDC/Documents/regolamentazionpc/RegolamentoFPC.pdf>, 2004.



Doktorları Ulusal Kurulu'nun internet sitesi <http://www.cndc.it> şeklindedir. Sitenin dili İtalyanca'dır. Bu sitede yeni mezunlar için mesleğe girme şartları, meslek kuralları hakkında bilgi verilmektedir. Muhasebe ile ilgili sirküler, genelgelere de ulaşmak mümkündür. Sitedeki *Sürekli Mesleki Bilgi* sayfasında sürekli eğitim ile ilgili rehberlik bilgileri yanında kurul tarafından programlanmış etkinlikler hakkında bilgi verilmektedir. Eğitimlerin nerede, hangi tarih ve saatlerde olduğu, kaç kredi değerinde olduğu, kapsamının ne olduğu açıklanmaktadır. Site, kurul tarafından, üniversiteler ve diğer teknik enstitülerce düzenlenen seminer, kongre, konferans, toplantı ve dersler hakkında da bilgi vermektedir. Ayrıca kar, iflas, defter tutma prensipleri, elektronik işlemler gibi çok sayıda konuyu kapsayan araştırmalara, makalelere de site üzerinden ulaşmak mümkündür. Ayrıca Web Trust bağlantısı ile abone olan üyelerine eğitim vermektedir.

### ***Fransa***

Fransa'da Kamu Muhasebecileri Ulusal Enstitüsüne (OEC) kayıtlı olan üyeler sürekli mesleki eğitime tabidirler. Fransa'da da üyelerden 3 yılda minimum 120 saatlik sürekli mesleki eğitim istenmektedir. Enstitünün yerel organları seminerlerle eğitimi sağlamaktadırlar. Ayrıca üyeler isterlerse özel kuruluşlardan da çeşitli dersler alabilmektedirler<sup>183</sup>.

Fransa'daki iki meslek kuruluşu incelenmiştir;

- Kamu Muhasebecileri Ulusal Enstitüsü: <http://www.experts-comptables.org>
- Şirket Denetçileri Ulusal Birliği: <http://www.cncc.org>

Bu sitelerin dili Fransızca'dır. Ancak Kamu Muhasebecileri Ulusal Enstitüsü'nün internet sitesinde İngilizce bağlantı sağlanabilmektedir. İngilizce bağlantı sağlandığında muhasebe mesleği ve kuruluşla ilgili tanıtıcı bilgilere ulaşılabilir. Mesleğin tarihçesi, nitelikleri, mesleki kuruluşlar ve üyelikler hakkında bilgiye ulaşılmaktadır. Bunun yanında siteye Fransızca bağlandığında, Web Trust bağlantısı ile üyelerine online eğitim vermektedir. Bu program çerçevesinde 2000 yılında AICPA ve Kanada Yetkili Muhasebeciler Enstitüsü ile ortaklaşa sürdürülen programda, 50'den fazla firmaya e-ticaret sertifikası verilmiştir. Sitede meslekle ilgili eğitim olanaklarını ve

<sup>183</sup> <http://www.experts-comptables.org/html/countries/gb/practice/centre.html>, 2004.

mesleki uygulama standartlarını kapsayan gelişmelerle ilgili bilgilere ve meslekle ilgili güncel bilgilere ulaşmak mümkündür. Ayrıca üyelerine 50000'nin üzerinde uluslar arası dergi, kitap ve CD-ROM'u gözden geçirme fırsatı vermektedir. 1994 yılından beri, denetçilerin karşılaşılabilecekleri durumlarla ilgili, son koşulları da göz önünde bulundurarak çeşitli kurslar verilmektedir. Bunlarla ilgili bilgilere de sitede ulaşılabilir.

### *Almanya*

IDW (Yetkili Muhasebeciler Enstitüsü)'nin düzenlediği iki eğitim vardır<sup>184</sup>;

- Mesleğe yeni başlayanlar için uygulanan eğitim programı: Bu program işe yeni başlayanların teknik bilgileri edinmesini kapsamaktadır. Bu eğitimle adaylar yetkili muhasebeci sınavlarına hazırlanırlar ve işe başladıktan sonra gerekli olan teknik bilgileri de edinmiş olurlar
- Yoğun ileri meslek eğitim programı: IDW'ye bağlı yerel komiteler, her yıl meslekle ilgili güncel konularda verilen eğitim merkezi değildir. 12 yerel komite bulunmaktadır. Bu komitelerin düzenlediği eğitimlere üyeler ücretsiz olarak katılmaktadırlar.

IDW yılda bir kez (çoğunlukla Kasım ayında) üç günlük çalışma toplantıları düzenlemektedir. Bu toplantılar yetkili muhasebecilerin görev alanları ile ilgili güncel bilgilerin aktarılması için fırsat sunmaktadır. Toplantılara ortalama 700– 800 üye katılmaktadır. Bu toplantılarda vergi yasaları kadar güncel ekonomik ve hukuki konular da ele alınmaktadır. IDW, politik ve teknolojik gelişmeleri konu alan seminerler de düzenlemektedir<sup>185</sup>. IDW web sayfasında, eğitim etkinliklerini kapsamlı ileri düzey eğitim olarak tanımlamakta ve bu eğitim programlarını, üyelerinin ulusal ve uluslar arası düzeyde mesleki çıkarlarını koruyacak iş becerilerini ve güncel gelişmeleri sağlayacak biçimde düzenlediğini ifade etmektedir. IDW ayrıca üyeleri için yasal değişiklikler, ulusal ve uluslar arası vergi ve muhasebe konularını içeren, sınav konuları ile ilgili bilgiler veren yayınlar çıkarmaktadır. Ayrıca mesleğe yeni girenler için, sınavlara hazırlanabilmeleri amacıyla dersler verilmektedir<sup>186</sup>. Bunun yanında 2–3 yılda

<sup>184</sup> www.idw.de, 2004.

<sup>185</sup> <http://www.idw.de/idw/generator/id=280930.html>, 2004.

<sup>186</sup> <http://www.idw.de/idw/generator/id=333826.html>, 2004.

bir politika, ekonomi ve bilim çevresi gibi farklı kesimlerin katıldığı ticari konferanslar düzenlenmektedir. Üyelerin internet üzerinden bazı bilgilere ulaşması da sağlanmaktadır.

Almanya’da ayrıca WPA (Yetkili Muhasebeciler Akademisi) da ekonomi, vergi yasaları gibi konuları içeren 1–2 günlük seminerler düzenlemektedir. Bu konular farklı alanlardaki etkinliklere yönelik güncel bilgileri de kapsamaktadır<sup>187</sup>.

Almanya’da muhasebecilik mesleği ile ilgili olan üç internet sitesi incelenmiştir. Bu siteler şunlardır;

- İşletme Denetçileri Odası: <http://www.wpk.de>
- İşletme Denetçileri Enstitüsü: <http://www.idw.de>
- Yetkili Muhasebeciler Akademisi: <http://www.wpa-akademie.de>

Sitelerin dili Almancadır. Muhasebe Denetçileri Odasına İngilizce de bağlanabilmektedir. İngilizce bağlantı sağladığında kuruluş ve meslek hakkında genel bilgiler edinilmektedir. İnternet sitelerinde meslek sınavlarına hazırlananlar için testler bulunmaktadır. Ayrıca kuruluşların yapmış olduğu duyurular ve düzenledikleri etkinlikler de site üzerinden üyelere bildirilmektedir. Kuruluşların yayınları olan kitap ve dergilere online erişim söz konusudur. Üyeler isterlerse, internet sitesi üzerinden bu yayınları satın alabilmektedirler. Yetkili Muhasebeciler Akademisinin düzenlediği ileri eğitim etkinlikleri (iç kontrol özellikleri, yılsonu işlemleri gibi konularla ilgili seminerler gibi) ile ilgili bilgilere ulaşmak da mümkündür.

### ***Türkiye***

Türkiye’de muhasebe meslek mensuplarına yönelik olarak TÜRMOB’un belirli dönemlerde düzenlediği seminer, sempozyum ve toplantılar sürekli mesleki eğitim etkinlikleri kapsamındadır. Özellikle de vergi uygulamaları ağırlıklı olan bu etkinlikler daha çok illerdeki odalar tarafından organize edilmektedir. Mesleki ve kişisel gelişim için meslek mensupları, üniversite veya diğer özel eğitim kurumlarından ders almamaktadırlar. Ülkemizde, lisans yenileme için sürekli eğitim zorunluluğu bulunmamaktadır.

---

<sup>187</sup> <http://www.wpa-akademie.de/idw/generator/id=283076.html>, 2004.

Türkiye bağımsız muhasebeciler meslek kuruluşu olan Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odalar Birliğinin (TÜRMOB) bünyesinde bulunan görev yaptıkları ildeki odaya bağlı olarak faaliyetlerini gerçekleştirir. Bu nedenle Türkiye’de hem TURMOB’un internet sitesi<sup>188</sup> hem de internet sitesi olan illerdeki odalar incelenmiştir. TÜRMOB’un sayfasında kuruluş hakkında genel bilgilere ulaşmanın yanında muhasebecilerin çalışmalarında kolaylıklar sağlayan bazı vergi konularındaki güncel bilgiler bulunmaktadır. Bunun yanında TÜRMOB’un yayınları hakkında da bilgi edinmek söz konusudur. Ayrıca kayıtlı üyeleri için makalelere online erişim imkânı da verilmektedir. Türkiye’de yayınlanmış muhasebe standartları hakkında da bilgiye ulaşmak mümkündür.

**Tablo 6.** Altı Ülkede Muhasebe Meslek Mensuplarına Yönelik Sürekli Eğitim Uygulamaları Süresi ve Zorunluluğu

<i>Ülke</i>	<i>Sürekli Eğitim Süresi</i>	<i>Lisans Yenileme Şartı</i>	<i>Programlara Katılma Zorunluluğu</i>
<b>Amerika</b> <sup>189</sup>	3 yılda toplam 120 saat (her yıl minimum 20 saat)	Var	Var
<b>İngiltere</b>	3 yılda toplam 120 saat (her yıl minimum 20 saat)	Var	Var
<b>İtalya</b>	3 yılda toplam 120 saat	-	Var
<b>Fransa</b>	3 yılda toplam 120 saat	-	Var
<b>Almanya</b>	-	-	-
<b>Türkiye</b>	-	-	-

Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere, İtalya, Fransa, Almanya ve Türkiye’nin<sup>190</sup> içinde olduğu altı ülkenin internet siteleri sürekli eğitim kapsamında incelenmiştir. İnternet sitelerinde sürekli eğitim ve lisans yenileme konusunda ABD ve İngiltere internet sitelerinde bilgiye ulaşılırken diğer ülkelerin internet sitelerinde bu konuda bir bilgiye ulaşılamamaktadır. Ancak İtalya ve Fransa’nın internet sitelerinde muhasebe

<sup>188</sup> www.turmobil.org.tr

<sup>189</sup> ABD’de lisans alma ve yenileme eyaletten eyalete farklılık gösterir. Birçok eyalet lisans alabilmek için eğitim, sınav, deneyim ve bazı etik kurallarını şart olarak belirler. Lisans yenileme şartı da ağırlıklı olarak belirli bir eğitimi almayı kapsamaktadır (<http://www.nasba.org/nasbaweb.nsf/>).

<sup>190</sup> Tüm bu ülkelerin, meslek kuruluşlarına Tablo 6’daki bilgiyi doğrulamak amacıyla e-posta gönderilmiştir. İngiltere meslek kuruluşu internet sitesine yönlendirecek bir yanıt vermiş, diğer ülkelere herhangi bir yanıt alınmamıştır.

meslek mensuplarının alması gereken eğitim şartları belirtilmiştir. Almanya ve Türkiye'ye ait muhasebe meslek kuruluşlarının siteleri incelendiğinde sürekli mesleki eğitim zorunluluğu ile ilgili herhangi bir bilgiye ulaşılamamaktadır. Muhasebe meslek kuruluşları internet siteleri incelemesi sonucu yukarıdaki tablo oluşturulmuştur.

Yukarıda sıralanan altı ülkenin muhasebe meslek kuruluşlarına ait internet siteleri eğitim etkinlikleri kapsamında incelenerek Tablo 7 hazırlanmıştır.

Tablo 7. Altı Ülkedeki Muhasebe Meslek Kuruluşlarının İnternet Sitelerinin Sürekli Eğitim Kapsamında İncelenmesi

	Amerik a	İngiltere e	Fransa a	İtalya	Almanya a	Türkiye
Sürekli eğitim programları hakkında yardımcı ve açıklayıcı bilgiler	√	√	√	√	√	-
Kaynaklara (materyallere) online erişim	√	√	√	√	√	-
Güncel mesleki bilgiler	√	√	√	√	√	√
Kitap, CD v.b. online satışı	√	√	√	-	-	-
Online eğitim (ders)	√	√	√	√	-	-
Sınavlara hazırlık	√	√	√	√	√	√
Çeşitli mesleki standartlar hakkında ayrıntılı bilgi	√	√	√	√	√	√
Yayımlar hakkında bilgi	√	√	√	√	√	√
Etkinlik duyuruları	√	√	√	√	√	√

Türkiye'de TÜRMOB tarafından uygulanabilecek bir sürekli eğitim programı için; TÜRMOB'a bağlı odaların düzenlemiş olduğu eğitim etkinlikleri ile ilgili bilgi sağlamaya çalışılmıştır. Bunun için internet siteleri incelenmiş ve anket düzenlenmiştir.

Türkiye'de 70 ilde Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Odası bulunmaktadır. Bu odalardan 46 tanesinin internet sitesi bulunmaktadır. İnternet siteleri genelde aynı biçimde hazırlanmıştır. İnternet siteleri içerik olarak, meslek mensubunu bilgilendirmek ve yönlendirmek açısından oldukça zayıf kalmaktadır. İnternet sitelerinde genelde oda

başkanları ve oda üyeleri hakkında bilgiler verilmekte, günlük işlemler sırasında kullanılabilir bazı yasal oranlar ve değerler verilmektedir. Bunun dışında çıkan tebliğ, genelgeler hakkında da bilgiler verilmektedir. İnternet sitelerinde yayın olarak genelde birliğin yayın listesi yayınlanmaktadır. Bunun dışında, birkaç sitede kendi odalarının aylık bülteni yayınlanmakta, bazılarında ise meslek mensuplarının yazmış olduğu makaleler yayınlanmaktadır. Hemen hemen tüm sitelerde, staj sınav sonuçları ile ilgili link bulunmaktadır. Stajlara hazırlanmak için internet üzerinden eğitim veren site bulunmamaktadır. Ancak Zonguldak SMMMO'da eğitim çalışmaları adı altında örnek soru ve cevaplar bulunmaktadır. Ayrıca iş olanakları hakkında bilgi veren tek site Malatya SMMMO'dur. Tüm sitelerde, duyurular başlığında, oda tarafından düzenlenen etkinliklerden ziyade, sınav sonuçları ile ilgili bilgiler verilmektedir. Birçok internet sitesi 3-4 sayfadan fazla değildir. Sitelerle ilgili olarak yapılan incelemeler doğrultusunda Tablo 8 oluşturulmuştur.

Tablo 8. SMMM Odalarının İnternet Sitelerinin Sürekli Eğitim Kapsamında İncelenmesi

Sitede İncelenen Konu	Oda Sayısı
Yasalar, tebliğler, genelgeler ile ilgili bilgiler	42
Odanın düzenlediği etkinlikler hakkında bilgiler	8
Odanın ve Birliğin yayınları hakkında bilgiler	40
Yayınlara online erişim	7
Yayınlara online satışı	0
Sohbet odaları, forumlar	5
Staj hakkında bilgiler (staja başlama, sınavlara hazırlık vb.)	12
Diğer kuruluşların düzenlediği etkinlikler, kurslar hakkında bilgi	2

Türkiye'deki Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odalarının (SMMMO) internet siteleri ile ilgili yapılan bir araştırmaya dayandırılarak ayrıca Tablo 9 oluşturulmuştur<sup>191</sup>.

<sup>191</sup> Salim Şengel, "Bilgi Sunma Aracı Olarak Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odaları Web Siteleri İçerik Analizi", Muhasebe Bilim Dünyası, Nisan 2005.

Tablo 9. SMMM Odalarının Web Siteleri İçerik İncelemesi

<b>Sitede İncelenen Konu</b>	<b>Oda Sayısı</b>
<b>Mesleki Bilgiler</b>	
Ücret Tarifesi	10
Mali Takvim	19
Vergi Bilgileri	38
Ekonomik Veriler	17
Sosyal Güvenlik Bilgileri	28
<b>Oda Bilgileri</b>	
Oda Organizasyon Yapısı	29
Oda Duyuruları	31
Güncel Duyurular	32
<b>Eğitim Etkinlikleri</b>	
SMMM Staja Başlama Haz. Kur.	13
SMMM Yeterlilik Sınavı. Haz. Kur.	12
Tesmer Seminerleri	22
<b>Mesleki Etkinlikler</b>	
Seminer	10
Panel	7
Sempozyum	6
<b>Sosyal Etkinlikler</b>	
Tesmer Hakkında Bilgi	29
Staj Yönetmeliği	15
Stajyer Olabilme Koşulları	13
Sınav Yönetmeliği	18
Staj Takvimi	17
Başvuru Formları	9
Staj Başvurusu	10
Sınav Sonuçları	25

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### TÜRKİYE'DE MUHASEBE MESLEK ODALARININ GERÇEKLEŞTİRDİĞİ EĞİTİMLERE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA VE BİR MODEL ÖNERİSİ

#### 1. ARAŞTIRMANIN KONUSU

Bu bölümde Türkiye'deki sertifikalı muhasebecilerin kuruluşu TÜRMOB'un (Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odalar Birliği) üyelerine yönelik gerçekleştirmiş olduğu eğitim etkinlikleri ile ilgili yapılan bir araştırma ve araştırmanın sonuçları hakkında bilgi verilecektir. Daha sonra elde edilen bilgiler ışığında meslek mensupları için bir sürekli eğitim modeli önerisinde bulunulacaktır.

Günümüzde teknolojik ve ekonomik değişme ve gelişmeler, mesleklerdeki kalıcılığı ve rekabeti etkilemiştir. Meslek mensuplarının, başarılarının ve varlıklarının devamlılığını sağlayabilmeleri için sürekli gelişim içinde olmaları kaçınılmaz olmuştur. Bazı meslekler gelişmeler karşısında kaybolmuş, bazıları da değişmiştir. Ancak farklı meslek gruplarına bakıldığında hepsinde ortak nokta olarak kurumlaşmaya çalıştıkları görülmektedir. Muhasebecilik, doktorluk, avukatlık gibi sosyal sorumluluğu olan mesleklerde faaliyette bulunabilmek için temel belirli kriterler sağlanmıştır. Bu kriterleri, değişen koşullara bağlı olarak değiştirme ve denetleme görevi ilgili meslek kuruluşlarına verilmiştir. Bu bağlamda günümüzde meslek kuruluşlarının görev ve sorumlulukları artmıştır. Meslek kuruluşlarının en önemli görev ve sorumlulukları arasında mesleğe giren kişilere yetki belgesi (lisans) vermek ve bunun denetimini sağlamaktır. Ayrıca bu kuruluşlar meslek mensuplarının yeterliliğini sağlamaktan da sorumludurlar. Bu kapsamda meslek kuruluşlarının, meslek mensuplarının güncel değişimlerden haberdar edilmesini sağlayacak etkinlikleri düzenleme sorumluluğu da artmıştır. Meslek kuruluşları çeşitli eğitim programları düzenlemekte ve uygulamaktadırlar. Ayrıca en iyiyi bulabilmek için çeşitli araştırmalar da yapmaktadırlar.



Ülkemizde muhasebe meslek mensuplarına yönelik eğitim etkinlikleri ve araştırmaları, meslek kuruluşu olan Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odalar Birliği (TÜRMOB) tarafından sağlanmaktadır. Eğitimler TÜRMOB'a bağlı illerde bulunan odalarca geręekleřtirilmektedir. Daha öncede değinildiği gibi TÜRMOB'a bağlı faaliyet sürdüren üç meslek ünvanı bulunmaktadır. TÜRMOB bünyesinde, 70 ilde Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler için hizmet sunmakta olan Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası bulunmaktadır. Ayrıca Yeminli Mali Müşavirler içinde 8 ilde Yeminli Mali Müşavirler Odası bulunmaktadır.

Bu araştırmada, Türkiye'deki sertifikalı muhasebecilerin kuruluşu olan TÜRMOB'un üyeleri için geręekleřtirmiş olduğu eğitim etkinlikleri ortaya konmaya çalışılacaktır.

## **2. ARAşTIRMANIN ÖNEMİ**

Meslek mensupları için sürekli eğitimin kaçınılmaz olduğu günümüzde, muhasebe meslek mensuplarına yönelik sürekli eğitim uygulamalarının ne olduğunu ortaya koymak açısından önemli bir araştırmadır. Bu araştırma ile gelişmiş ülkelerde önemli bir unsur olmaya başlayan sürekli eğitim uygulamaları ile ilgili Türkiye'de bir araştırmanın olmayışı veya çok sınırlı olması da bu araştırmayı önemli kılmaktadır.

Bu araştırma ile muhasebe meslek mensuplarına yönelik geręekleřtirilen mevcut eğitim uygulamalarının ortaya konularak eksikliklerinin saptanması, meslek mensuplarının gelişimi ile ilgili yapılacak farklı çalışmalar için de dayanak teşkil edebilir.

## **3. ARAşTIRMANIN AMACI**

Araştırma amacını ortaya koyarken araştırma probleminin ele alınması ve buna göre amaçlarının tespit edilmesi yararlı olacaktır.

### **3.1. Araştırma Probleminin Tanımlanması**

Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odalar Birliği'ne (TÜRMOB) bağlı odaların meslek mensuplarına yönelik eğitim verip verilmediği, ne tür eğitimler verildiği, eğitimlerin hangi konuları kapsadığı ve hangi eğitim ve öğretim yöntem ve tekniklerinin kullanıldığı gibi konuların açıklanması

amacıyla ortaya konan problem: “TÜRMOB’a bağlı odaların meslek mensuplarına yönelik sürekli eğitim uygulamaları var mıdır?” biçiminde tanımlanabilir.

Bu genel probleme bağlı olarak çözümlenmek istenen alt problemler ise şunlardır;

1. Üye sayısı nedir?
2. Odalar aracılığıyla üyeler için eğitim programları düzenlenmekte midir?
3. 2004 yılında üyelere kaç kere eğitim verildi?
4. 2004 yılında düzenlenen eğitimlerden ortalama kaç üye yararlandı?
5. Eğitimler hangi periyotlarla verilmektedir?
6. Eğitim verilen konular ve düzenlenme sıklıkları nedir?
7. Eğitimlerde hangi öğretim yöntem ve teknikleri kullanılmaktadır?
8. Lisans(Ruhsat) yenileme gerekli midir?
9. Lisans yenilemek için mesleki eğitim gerekli midir?
10. Lisans yenileme, bilgileri güncel tutma, mesleki gelişimi sağlama, meslek standartlarını uygulama gibi konularda etkili midir?
11. Meslek mensupları, farklı kurumlar tarafından düzenlenen eğitimlere katılmak için yönlendirilmekte midir?
12. Farklı kurumlar tarafından düzenlenen eğitimlere katılması için üyelere nasıl bir destek verilmektedir?
13. Odaların uzaktan eğitim uygulaması var mıdır?
14. Uzaktan eğitim uygulamaları kapsamında hangi etkinlikler gerçekleştirilmektedir?
15. Odaların web sayfası var mıdır?
16. Mesleki eğitimde, mesleki bilgi ve becerilerin kazandırılmasında internet uygulamaları etkili midir?

### 3.2. Değişkenler Arasındaki İlişkinin Ortaya Konması

Probleme ve değişkenler arasındaki ilişkiye bağlı olarak bu araştırmanın amacı, Türkiye'deki sertifikalı muhasebecilere yönelik olarak meslek odalarınca gerçekleştirilen eğitimleri ortaya koymaktır.

Teknolojik, ekonomik gelişmeler karşısında meslek mensuplarının yeterliliklerini sağlamaları, bilgilerini güncelleştirmeleri kaçınılmazdır. Bu amaçla meslek kuruluşları, üyelerine destekte bulunmaktadır. Bu kapsamda çeşitli eğitim etkinlikleri düzenlemektedirler. Bu etkinliklerin bir kısmı günümüzün vazgeçilmez unsuru internet aracılığıyla sağlanırken, bir kısmı meslek kuruluşlarının bulunduğu yerlerde veya anlaştıkları eğitim kurumlarında gerçekleştirilmektedir.

Uluslararası araştırmalara ve gelişmiş ülkelerdeki uygulamalara bakıldığında meslek odaları, meslek mensuplarının gelişiminde önemli rol oynamaktadır. Bu amaçla, Türkiye'deki sertifikalı muhasebeciler odalar birliğinin organize ettiği eğitim etkinliklerini ortaya koyarak, gelişmiş ülkelerdeki etkinlikler ile karşılaştırma fırsatı sağlanmaktadır. Ayrıca ülkemizde verilen eğitim konuları, eğitimde yararlanılan araç ve teknikler, öğretim yöntemleri, uzaktan eğitim uygulamalarını da ortaya koymak önemli amaçlardan biridir.

## 4. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

### 4.1. Araştırma Modeli

Araştırmada istenilen amaçlara ulaşabilmek için “Tanımlayıcı (Betimsel) ve Bağıntısal Araştırma Modeli” kullanılmıştır. Betimsel araştırmalar bir konudaki herhangi bir durumu saptamayı hedefleyen araştırmalardır. Bağıntısal araştırmalarda, değişkenler arası ilişkiler incelenir. Bu araştırma modelinde amaç; problemle ilgili durumları, değişkenleri ve değişkenler arası ilişkileri tanımlamaktır. Böyle bir tanımlama yapıldıktan sonra bu tanıma dayanılarak ileriye dönük tahminler yapmak mümkün olacaktır<sup>192</sup>.

---

<sup>192</sup> Metin Argan, Spor Pazarlamasında Sponsorluk ve Futbol Branşında Sponsorluk Yapan Kuruluşlara İlişkin Bir Araştırma, A.Ü. Sosyal Bilimler Ens., Doktora Tezi, Eskişehir, 2001, s.164; Şener Büyükköztürk, Veri analizi El Kitabı, 4.Baskı. (Ankara:2004), s.5.

#### 4.2. Ana Küttele Çerçevesinin Oluşturulması ve Örnekleme Yöntemi

Türkiye’de Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odalar Birliği’ne (TÜRMOB) bağlı iki tür oda bulunmaktadır. Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ile ilgili düzenlemeleri organize eden Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odaları (SMMMÖ) ve Yeminli Mali Müşavirler için de Yeminli Mali Müşavirler Odaları (YMMÖ) bulunmaktadır. Ülkemizde TÜRMOB’un web sitesinden alınan bilgilere göre 70 ilde SMMMÖ, 8 ilde de YMMÖ bulunmaktadır. Bu sayılar TÜRMOB’a bağlı odaların sayısını vermektedir. TÜRMOB’a bağlı bu odalar, onun adına eğitim verme yetkisini sahip olduklarından, odalarının düzenlemiş olduğu eğitimler hakkında bilgi alabilmek için oda başkanlarına anket uygulanmıştır.

Ana kütlesi Türkiye’deki tüm Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odaları ile Yeminli Mali Müşavirler Odalarından oluşmaktadır. Anket tüm kütleye uygulanmıştır. Türkiye’deki Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odalarının listesi aşağıda verilmiştir;

Adana	Çankırı	Kahramanmaraş	Ordu
Adıyaman	Çorum	Karabük	Osmaniye
Afyon	Denizli	Karaman	Rize
Aksaray	Düzce	Kars	Sakarya
Amasya	Diyarbakır	Kastamonu	Samsun
Ankara	Edirne	Kayseri	Sinop
Antalya	Elazığ	Kırklareli	Sivas
Artvin	Erzincan	Kırıkkale	Şanlıurfa
Aydın	Erzurum	Kırşehir	Tekirdağ
Balıkesir	Eskişehir	Kocaeli	Tokat
Bartın	Gaziantep	Konya	Trabzon
Batman	Giresun	Kütahya	Uşak
Bilecik	Gümüşhane	Malatya	Van
Bitlis	Hatay	Manisa	Yalova
Bolu	Isparta	Mardin	Yozgat
Burdur	Mersin	Muğla	Zonguldak
Bursa	İstanbul	Nevşehir	
Çanakkale	İzmir	Niğde	

Türkiye’de Adana, Ankara, Antalya, Bursa, Eskişehir, Gaziantep, İstanbul ve İzmir’de olmak üzere 8 Yeminli Mali Müşavirler Odası bulunmaktadır.

Yeminli Mali Müşavirler Odaları sadece bir ilin değil birkaç ilin yani belirli bir bölgenin temsilcisi olarak faaliyette bulunmaktadır. Türkiye’deki Yeminli Mali Müşavirler Odaları ve Bu odalara bağlı olan illerin listesi aşağıda verilmiştir;

<b>ADANA YMMO</b>	<b>İZMİR YMMO</b>	<b>ANKARA YMMO</b>		<b>GAZİANTEP YMMO</b>
Adana	Aydın	Ağrı	Kastamonu	Adıyaman
Aksaray	Denizli	Amasya	Kayseri	Batman
Hatay	İzmir	Ankara	Kırıkkale	Bingöl
İçel	Manisa	Ardahan	Kırşehir	Bitlis
Niğde	Muğla	Artvin	Konya	Diyarbakır
Osmaniye	Uşak	Bartın	Muş	Elazığ
		Bayburt	Nevşehir	Gaziantep
<b>ESKİŞEHİR YMMO</b>	<b>İSTANBUL YMMO</b>	Bolu	Ordu	Hakkari
Afyon	Edirne	Çankırı	Rize	Kahramanmaraş
Bilecik	Tekirdağ	Çorum	Samsun	Kilis
Eskişehir	Kırklareli	Düzce	Sinop	Malatya
Kütahya	Kocaeli	Erzincan	Sivas	Mardin
	Sakarya	Erzurum	Tokat	Şanlıurfa
<b>BURSA YMMO</b>	İstanbul	Giresun	Trabzon	Şırnak
Balıkesir		Gümüşhane	Van	Siirt
Bursa	<b>ANTALYA YMMO</b>	Iğdır	Yozgat	Tunceli
Çanakkale	Antalya	Karabük	Zonguldak	
Yalova	Isparta	Karaman		
	Burdur	Kars		

TÜRMOB’a bağlı toplam oda sayısı 78’dir. Bu sayı anakütle çerçevesinin büyüklüğünü göstermektedir. “Anakütle bireylerinin tamamının incelemeye tabi tutulduğu duruma tam sayım denilir.<sup>193</sup>” Araştırmacının mali durumu, zamanı uygun olup anakütle ulaşılabilecek genişlikte ise tam sayım uygulanabilir. Anakütle sayısının

<sup>193</sup> Argan, a.g.e., s.166.

sınırlı ve ulaşılabilecek olması bu araştırmada tam sayım yapılmasını olanaklı kılmıştır ve anakütleyi oluşturan odaların tümüne anket formu gönderilmiştir.

Daha önce belirtildiği gibi TÜRMOB'a bağlı toplam 78 oda bulunmaktadır. Bu odalardan SMMMO sayısı 70 olup oranı % 88,7'dir. YMMO sayısı ise 8 olup oranı %10,3'tür (Tablo 10).

Tablo 10. TÜRMOB'a Bağlı Odaların Sayısı

Oda Türü	Sayı	Yüzde (%)
SMMMO	70	88,7
YMMO	8	10,3
<i>Toplam</i>	78	100

#### 4.3. Veri Toplama Yöntemi

Araştırma modelinin tanımlayıcı olması ve gerekli verilerin tarafsız ve istatistiksel analize uygun olarak toplanabilmesi bakımından en uygun veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmıştır.

Anket soruları düzenlenmeden önce bu konuda yapılmış araştırmalar gözden geçirilmiştir. Ayrıca odalarda gerçekleştirilen eğitimler ve dünyadaki farklı sürekli eğitim uygulamaları göz önünde bulundurularak anket soruları düzenlenmiştir.

Araştırma amaçlarına uygun olarak hazırlanan anket formu (Ek 3) ekte verilmiştir. Anket soruları, odaların üyelerine verdikleri eğitimleri belirleyecek şekilde hazırlanmıştır.

- 1. ve 2. sorular, odaların üye sayısını belirlemeye yöneliktir.
- 3., 4., 5. ve 6. sorular odaların eğitim verme durumlarını, eğer eğitim veriyorlarsa eğitim sayısını ve bundan yararlanan üye sayısını ortaya koymayı amaçlamaktadır.
- 7. soru, odaların verdikleri eğitim konularının ne olduğu ve bu eğitimleri hangi sıklıkla düzenlediklerini belirlemeye yarayan 4 ölçekten (1 Her ay, 4 Yılda bir veya daha az) oluşmaktadır.
- 8. soru, odalar tarafından düzenlenen eğitimlerde hangi öğretim yöntem ve tekniklerinin kullanıldığının ortaya konması amaçlanmıştır.

- 9., 10. ve 11. sorular, oda başkanlarının *Lisans Yenileme* konusunda ne düşündükleri ve lisans yenilemede mesleki eğitimin gerekliliği ile ilgili görüşlerini ortaya koymayı amaçlamaktadır.
- 12., 13. ve 14. sorular, odaların üyelerini oda dışındaki farklı kurumlardan eğitim almaları konusunda destekleme durumlarını ve biçimlerini ortaya koymak için hazırlanmıştır.
- 15. ve 16. sorular, odaların uzaktan eğitim uygulamalarını ortaya koymaya yöneliktir.
- 17. soru, odaların web sayfasının olup olmadığını tespit etmeye yöneliktir.
- 18. soru mesleki eğitimde mesleki bilgi ve becerilerin kazandırılmasında internet kullanımına ilişkin oda başkanlarının görüşlerinin ortaya konması ile ilgilidir.

Ana kütleye anketler (78 adet) kargo yoluyla gönderilmiştir. Anketin geçerliliğini ölçmek amacıyla pilot çalışma kapsamında, öncelikle 10 ile anket gönderilmiş, gönderimden sonra telefon edilerek görüşleri alınmıştır. Görüşler göz önünde bulundurularak yeniden düzenlenen anket formlarından (31 Ocak- 4 Şubat 2005 tarihleri arasında) 70 SMMMO ve 8 YMMO Başkanına olmak üzere toplam 78 adet gönderilmiştir. Gönderim sonrası geri dönüş oranını arttırmak amacıyla tüm oda başkanlarına telefon edilmiştir. Gönderimden 2 hafta sonra geri dönüşümü olmayan odalar tekrar telefonla aranmıştır. Bu çabalar sonucunda geri dönen toplam anket sayısı 58 olup, geri dönme oranı ise yaklaşık %74'tür. Anketin oda türüne göre geri dönme durumuna bakıldığında, 54 SMMMO ve 4 YMMO'ndan anketlerin geri döndüğü görülmektedir.

Posta yoluyla yapılan anketlerde cevaplama oranının düşük olması karşılaşılan bir problemdir. Araştırmalar, posta yoluyla yapılan anketlerde anketin cevaplandırılmasında *anket izleme yordamlarının* etkili olduğunu göstermektedir. Anketin geri dönme oranını arttırmak amacıyla telefon etmek, geri dönüş zarfı koymak gibi yöntemlerden yararlanır. Ülkemizde posta aracılığıyla yapılan anketlerde cevaplama oranı %20 civarındadır<sup>194</sup>.

Kargo aracılığıyla yapılan bu anket çalışmasında geri dönme oranını arttırmak için telefon ve üzerinde alıcı ve gönderici adreslerinin yazılı olduğu geri dönüşüm

---

<sup>194</sup> Argan, a.g.e., s.170.

poşetleri gibi izleme çalışmaları ile anket geri dönme oranı %74,35 olarak gerçekleşmiştir. Bu oranın anakütleyi temsil etmede yeterli olduğu söylenebilir.

#### **4.3.1. Anketin Geçerliliği**

Anketin hazırlanması aşamasında anketin geçerliliğinin sınanması amacı ile çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Bunlar:

- Anketin hazırlanması sırasında eğitim konusunda ve diğer konularda anket ile veri toplama yönteminden yararlanmış kişilerin görüşleri alınmıştır.
- Anket formuna son şekli verilmeden önce 10 meslek odası ile pilot çalışma yapılmıştır. Pilot çalışma yapılan meslek odaları belirlenirken anakütle çerçevesi doğrultusunda yargısal örneklemeden yararlanılmıştır. “Yargısal örneklemede, araştırmacı yapılacak inceleme için en iyi örnek olacağına inandığı örneği kendi yargısına göre seçer.<sup>195</sup>” Yapılan pilot çalışma ana kütlenin % 12,82’sini oluşturmaktadır. Pilot çalışmadaki katılımcı sayısının ana kütlenin %10-20 arasında olması kabul görmektedir.
- Odalara yönelik yapılan daha önceki araştırma bulguları gözden geçirilmiştir.

#### **4.4. Verilerin Analizi**

Veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanıldığından, verilerin analizi için bilgisayar ortamında SPSS (Statistical Package For Social Sciences) 12.00 paket programında yapılmıştır. Verilerin analizinde; frekans, yüzde, ortalama, standart sapma tekniklerinden yararlanılmıştır. Çeşitli değişkenler arası ilişkileri ortaya koymak amacıyla Crosstabs yapılmıştır.

### **5. BULGULAR**

Elde edilen bulgularla ilgili olarak muhasebe meslek odalarına ilişkin üye sayıları, verdikleri eğitimler, eğitimlerde yararlandıkları öğretim yöntem ve teknikleri, uzaktan eğitim uygulamaları ile ilgili bilgileri ve lisans yenileme hakkındaki düşünceleri frekans, yüzde ve ortalama biçiminde tanımlanmaya çalışılmıştır. Ayrıca değişkenler arasındaki ilişkiler de ele alınmıştır.

---

<sup>195</sup> Argan, a.g.e., s.171



### 5.1. Muhasebe Meslek Odalarının Üye Sayılarına İlişkin Bilgiler

Aşağıda Tablo 11’de görüldüğü gibi anketi yanıtlayan 58 odanın %93.1’i (54 oda) Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası iken geri kalan %6.9 (4 oda) Yeminli Mali Müşavir Odasıdır.

Tablo 11. Ankete Katılan Odaların Türü

Oda Türü	Oda Sayısı	Frekans
SMMMO	54	93.1
YMMO	4	6.9
<i>Toplam</i>	<i>58</i>	<i>100</i>

\* Gönderilen toplam anket sayısı 78’dir.

Tablo 12 ve 13’te görüldüğü gibi ankete katılan YMMO’larının % 50 (2)’sinin üye sayısı 1–100, diğer % 50’si (2) ise 501 ve daha fazla olduğu ifade edilmiştir.

Tablo 12. YMMO’na Kayıtlı Üye Sayısı

Üye Sayısı	Frekans	Yüzde (%)
1-100	2	50
501 ve Üstü	2	50
<i>Toplam</i>	<i>4</i>	<i>100</i>

Bu üyelerin aktiflik durumunu ortaya koymak üzere sorulan soruya 2 oda (%50) 1–50 üyesinin, diğer % 50 ise 301 ve daha fazla üyesinin aktif olduğunu ifade etmiştir

Tablo 13. YMMO’na Kayıtlı Aktif Olan Üye Sayısı

Üye Sayısı	Frekans	Yüzde (%)
1–50	2	50
301 ve Üstü	2	50
<i>Toplam</i>	<i>4</i>	<i>100</i>

SMMMO’na kayıtlı serbest muhasebeci ve serbest muhasebeci mali müşavirlerin sayısını gösteren Tablo 14’te görüldüğü gibi ankete katılan SMMMO’larının % 33,4 (18)’ü 1–100, %29,6 (16)’sı 101–200, kalan % 37’nin (20) ise 201 ve daha fazla Serbest Muhasebeci ünvanındaki üyeye sahip olduğunu ifade etmiştir. Yine aynı tablodan anlaşıldığı gibi, ankete katılan odaların % 48,2’si (26)’sinin 1–100,

% 22,2'si (12) ise 101–200 ve %29,6 (16) ise 201 ve daha fazla Serbest Muhasebeci Mali Müşavir üyesi bulunduğunu ifade etmişlerdir.

Tablo 14. SMMMO'na Kayıtlı Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Sayısı

Üye Sayısı	Serbest Muhasebeci Sayısı		Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Sayısı	
	Frekans	Yüzde (%)	Frekans	Yüzde (%)
1–100	18	33,4	26	48,2
101–200	16	29,6	12	22,2
201 ve üstü	20	37,0	16	29,6
<i>Toplam</i>	<i>54</i>	<i>100</i>	<i>54</i>	<i>100</i>

## 5.2. Muhasebe Meslek Odalarının Verdikleri Eğitimlere İlişkin Bilgiler

Tablo 15'te görüldüğü gibi ankete katılan odaların 55'i (%94,8) üyeleri için çeşitli eğitim etkinlikleri düzenlemektedirler. Ankete yanıt veren 58 odanın 3'ü (%5,2) üyeleri için herhangi bir eğitim etkinliği düzenlemediklerini ifade etmişlerdir

Tablo 15. Muhasebe Meslek Odalarının Eğitim Etkinlikleri Düzenleme Durumu

Eğitim Etkinleri Düzenleme Durumu	Frekans	Yüzde (%)
Evet	55	94.8
Hayır	3	5.2
<i>Toplam</i>	<i>58</i>	<i>100</i>

Tablo 16, 2004 yılında muhasebe meslek odalarının üyelerine verdikleri eğitim durumunu göstermektedir. Ankete katılan odaların %38.2'si (21'i) 2004 yılında 4–6 kez arasında, %27.3'ü (15'i) ise 7–9 kez eğitim verdiklerini ifade etmişlerdir. Ankete katılan 7 odanın 12'den fazla eğitim verdiği görülürken 6'sının (%10.9'u) 1–3 kez, 6'sında 10–12 kez eğitim verdikleri görülmektedir.

Tablo 16. Muhasebe Meslek Odalarının 2004 Yılında  
Üyelerine Verdikleri Eğitim Sayısı

Verilen Eğitim Sayısı	Frekans	Yüzde (%)
1 – 3 kez	6	10.9
4 – 6 kez	21	38.2
7 – 9 kez	15	27.3
10 – 12 kez	6	10.9
Daha fazla	7	12.7

Aşağıdaki tabloya (Tablo 17) göre ankete katılan odaların %60.4'ü (32'si) eğitim verme sıklığının üç ayda bir olduğunu belirtirken, %32.1'i (17'si) her ay, 2 (%3.8) oda altı ayda bir eğitim etkinlikleri düzenlediklerini ifade etmişlerdir. Ayrıca 2 oda da yılda bir veya daha seyrek eğitim verdiklerini belirtmişlerdir.

Tablo 17. Muhasebe Meslek Odalarının Eğitim Verme Sıklıkları

Üye Sayısı	Frekans	Yüzde (%)
Her ay	17	32.1
Üç ayda bir	32	60.4
Altı ayda bir	2	3.8
Yılda bir veya daha seyrek	2	3.8
<i>Toplam</i>	<i>53</i>	<i>100</i>

Aşağıdaki tabloya (Tablo 18) göre, muhasebe meslek odalarının verdiği eğitimlerden ortalama 101 ve üstü üye (%47.3) yararlanmıştır. Ankete katılanlardan %32.7'sinin verdiği eğitimlerden 51–100 üyesi yararlanmış, 11 odanın (%20) verdiği eğitimlerden ise 1–50 arasında üye yararlanmıştır.

Tablo 18. Muhasebe Meslek Odalarının Verdikleri Eğitimden  
Yararlanan Üyelerin Sayısı

Üye Sayısı	Frekans	Yüzde (%)
1 – 50	11	20.0
51 – 100	18	32.7
101 ve üstü	26	47.3

Tablo 19, muhasebe meslek odalarının üyeleri için hangi konularda eğitim etkinlikleri düzenlediklerini göstermektedir. Ankete yanıt veren 58 odanın 53'ü kurumlar vergisi, gelir vergisi, KDV v.b. mevzuat değişiklikleri ile ilgili eğitimler düzenlediklerini belirtmişlerdir. Bu konuda eğitim veren odaların % 45.3'ü (24'ü) üç ayda bir eğitim verirken, %30.2'si (16'sı) her ay eğitim verdiklerini, %15.1'i ise yılda bir veya daha az eğitim verdiklerini bildirmişlerdir. Ankete katılan 44 oda güncel muhasebe sorunları ile ilgili olarak ortalama (2.11) üç ayda bir eğitim düzenlediklerini ifade etmişlerdir. Güncel muhasebe sorunları ile ilgili olarak eğitim veren odaların %43.2'si (19) üç ayda bir, %27.3'ü (12) her ay, %20.5'i (9) altı ayda bir eğitim verdiklerini belirtmişlerdir. Yine tabloda görüldüğü gibi 42 oda mesleki etik konusunda eğitim düzenlediklerini belirtmişlerdir. Mesleki etik eğitimi veren odaların %39.3'ü (14) eğitimleri üç ayda bir, %28.6'sı (12) yılda bir veya daha az, %21.4'ü de (9) her ay vermektedir. Odalar muhasebe temel bilgileri ile ilgili eğitimleri ortalama (2.87) altı ayda bir gerçekleştirdiklerini belirtmişlerdir.

Günümüzde muhasebe mesleğinin vazgeçilmez unsurlarından olan ve çok hızlı değişim gösteren bilgi teknolojileri (bilgisayar) ile ilgili olarak 36 oda eğitim verdiğini belirtmiştir. Bu 36 odanın 15'i (%41.7) eğitimleri yılda bir veya daha seyrek, 14'ü (%38.9) altı ayda bir, 2'si (%5.6) üç ayda bir verirken, sadece 5 oda (%13.9) her ay eğitim düzenlediklerini belirtmişlerdir. Uluslararası muhasebe ve denetim standartları ile ilgili eğitimlerin, ortalama (3.76) yılda bir veya daha az verildiği tablodan anlaşılmaktadır. Muhasebe meslek mensuplarının kişisel gelişimlerine katkıda bulunacak (zaman yönetimi, duygusal zeka, stres yönetimi, yazışma ve konuşma becerileri, problem çözebilme becerileri v.b. konulardaki) eğitimler de altı ayla yılda bir arasındaki bir zamanda gerçekleştirilmektedir.

Tablo 19 incelendiğinde; odaların eğitimleri ortalama altı ayda bir (3.10) gerçekleştirdiği görülmektedir.

Meslek odalarının, meslek mensupları için çeşitli konularda verdiği eğitimlerde yararlandıkları öğretim yöntem ve tekniklerini ortaya koyan yukarıdaki tabloda (Tablo 20) görüldüğü gibi ankete katılan ve eğitim verdiklerini bildiren 55 oda da seminerler düzenlemektedir. Eğitim verdiklerini bildiren odalardan 23'ü panel düzenlediklerini, 22'si eğitim konusunu bir sınıf ortamında meslek mensuplarına anlatım yoluyla aktardıklarını, 19'u da konferanslar düzenlediklerini belirtmişlerdir.

Tablo 19. Muhasebe Meslek Odalarının Eğitim Konularına İlişkin Durumları

Alpha= .842

Eğitim Konuları	Her Ay		3 Ayda Bir		6 Ayda Bir		Yılda bir veya daha az		Ortalama	Standart Sapma
	1		2		3		4			
	F	%	F	%	F	%	F	%		
Yasal değişiklikler ( <i>mevzuat değişiklikleri ile ilgili eğitim</i> )	16	29.1	24	43.6	5	9.1	10	18.2	2,16	1,049
Temel muhasebe bilgileri	4	7.3	14	25.5	3	5.5	34	61.8	33,22	1,066
Güncel muhasebe sorunları	12	21.8	19	34.5	9	16.4	15	27.3	2,49	1,120
Muhasebe standartları	1	1.8	9	16.4	5	9.1	40	72.7	3,53	,835
Mesleki etik	9	16.4	14	25.5	7	12.7	25	45.5	2,87	1,171
Mesleki değerler ( <i>tarafsız ve bağımsız davranabilme, kamu yararını gözetme vb. konulara yönelik</i> )	6	10.9	8	14.5	6	10.9	35	63.6	3,27	1,079
Uluslararası muhasebe ve denetim standartları	-	-	2	3.6	2	3.6	51	92.7	3,89	,416
Finans ve finansal yönetim konuları	1	1.8	5	9.1	-	-	49	89.1	3,76	,692
İşletme ve yönetim konuları	3	5.5	1	1.8	7	12.7	44	80.0	3,67	,771
Temel bilgi teknolojileri ( <i>bilgisayar</i> )	5	9.1	2	3.6	14	25.5	34	61.8	3,40	,934
Denetim konuları ( <i>denetimi planlama, raporlama v.b</i> )	-	-	8	14.5	7	12.7	40	72.7	3,58	,737
Finansal bilgileri yorumlama	-	-	3	5.5	5	9.1	47	85.5	3,80	,523
Kişisel gelişim ( <i>zaman yönetimi, duygusal zeka, stres yönetimi</i> )	2	3.6	1	1.8	3	5.5	49	89.1	3,80	,649
Problem çözebilme becerileri	1	1.8	3	5.5	1	1.8	50	90.9	3,82	,611
Grup çalışmaları becerileri	1	1.8	2	3.6	7	12.7	45	81.8	3,75	,615
Yazışma ve konuşma becerileri	1	1.8	1	1.8	-	-	53	96.4	3,90	,482

Tablo 20’de de görüldüğü gibi, meslek mensuplarının rahatlıkla ulaşabileceği internet sayfalarında sanal tartışma grupları oluşturma, soru çözme gibi internet uygulamalarını gerçekleştiren oda sayısı tüm odaların %5’i kadardır. İş yoğunluğundan dolayı bireysel çalışmanın öne çıktığı günümüzde, bunu sağladığını belirten oda sayısı 2’dir.

Tablo 20. Eğitimlerde Yararlanılan Öğretim Yöntem ve Teknikleri

Öğretim Yöntem ve Teknikleri	Frekans
Bir sınıfta konu anlatımı	22
Panel düzenleme	23
Seminer düzenleme	55
İnternet sayfası üzerinden konu anlatımı	14
Konferanslar düzenleme	19
Sanal tartışma grupları oluşturma	4
Bir konu ile ilgili problem çözme	5
İnternet sayfası üzerinden soru çözme	3
Beyin fırtınası yapma	4
Bireysel çalışmaya olanak yaratma	2
Diğer	4

N=58

### 5.3. Oda Başkanlarının Lisans Yenilemeye İlişkin Görüşleri

Globalleşen dünyada rekabet kaçınılmazdır. Rekabette başarılı olmanın temelinde bilgiye sahip olmak yatmaktadır. Günümüzde birçok ülkede, meslek mensuplarının bilgilerini güncel tutmanın bir yolu olarak lisans<sup>384</sup> (ruhsat) yenileme zorunluluğu getirilmektedir. Bu kısımda muhasebe meslek oda başkanlarının bu konudaki görüşleri ortaya konmaya çalışılacaktır.

Son yıllarda birçok meslekte mesleği sürdürebilmek için sadece lisansın olması yeterli görülmemekte, lisansın belirli aralıklarla yenilenmesi şartı getirilmiştir.

<sup>384</sup> Günümüzde sertifikalı muhasebecilerin çalışabilmesi için hem öğrenim belgesine hem de lisansa (ruhsat) sahip olmaları gerekmektedir. Muhasebecilerin, bilgi seviyesini gösteren belge öğrenim belgesi (certification) olarak tanımlanırken, muhasebe uygulamaları için sahip oldukları belgeye lisans (licence) denir.

Aşağıdaki tabloya (Tablo 21) göre meslek oda başkanlarının %24.6'sı (14'ü) lisans yenilemeye gerek olmadığını ifade ederken geriye kalan %75.4'ü (43'ü) lisans yenilemenin gerekli olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 21. Muhasebe Meslek Oda Başkanlarının Lisans Yenilemeye İlişkin Görüşleri

Lisans Yenilemeye İlişkin Görüşler	Frekans	Yüzde (%)
3 yılda bir lisans yenilenmeli	4	7.0
5 yılda bir lisans yenilenmeli	22	38.6
7 yılda bir lisans yenilenmeli	4	7.0
10 yılda bir lisans yenilenmeli	13	22.8
Lisans yenilemeye gerek yok	14	24.6
<i>Toplam</i>	<i>57*</i>	<i>100</i>

\* Bu soruya yanıt vermeyen bir oda bulunmaktadır.

Lisans yenileme gerekliliği konusunda görüş bildiren oda başkanlarının büyük çoğunluğu da (%38.6'sı, yani 22'si) beş yılda bir lisans yenilenmesi gerektiğini ifade ederken, %22,8'i (13'ü) on yılda bir, %7'si yedi yılda bir, geriye kalan %7'i de üç yılda bir lisans yenilenmesi gerektiğini ifade etmişlerdir.

Tablo 22. Muhasebe Meslek Oda Başkanlarının Lisans Yenilemek İçin Mesleki Eğitimin Gerekliliğine İlişkin Görüşleri

Mesleki Eğitim Gerekliliği	Oda Sayısı	Yüzde (%)
Evet	45	81.8
Hayır	10	18.2
<i>Toplam</i>	<i>55</i>	<i>100</i>

Tablo 22'den de anlaşıldığı gibi, ankete katılanların %81.8'i yani 45 oda başkanı lisans yenilemek için mesleki eğitimin gerekli olduğunu, geriye kalan %18.2'si (10 oda başkanı) ise mesleki eğitimin gerekli olmadığını ifade etmişlerdir.

Tablo 23 incelendiğinde lisans yenileme ile meslek üyelerinin mesleki bilgilerinin güncel tutulduğuna inanan oda sayısının 46 (%92) olduğu görülür. İki oda ise bu konuda kararsız olduğunu, 2 oda da bu görüşe katılmadıklarını belirtmişlerdir. Lisans yenileme şartı getirildiğinde oda üyelerinin eğitim etkinliklerine daha aktif

katılacağına inanan oda sayısı 42'tür. Bu konuda görüş bildirenlerin %84'üne denk gelmektedir. Bu konuda kararsız olduğunu belirten oda sayısı 4 iken, katılmadığı yönünde görüş bildiren 2 oda bulunmaktadır.

Tablo 23. Lisans Yenilemeye İlişkin Görüşler

Alpha= .886

Görüşler	Katılıyorum 1		Kararsızım 2		Katılmıyorum 3		Ortalama	Standart Sapma
	F	%	F	%	F	%		
Üyelerin mesleki bilgileri güncel tutulur	46	92.0	2	4.0	2	4.0	1.12	.435
Üyeler eğitim etkinliklerine daha aktif katılırlar	42	84.0	6	12.0	2	4.0	1.20	.495
Gelişmiş ülke standartlarına ulaşmak kolaylaşır	40	81.6	5	10.2	4	8.2	1.27	.604
IFAC standartlarına uyulması kolaylaşır	34	72.3	10	21.3	3	6.4	1.34	.581
Mesleki değerlerin kazanılması sağlanır	42	84.0	4	8.0	4	8.0	1.24	.692
Meslek ahlak kurallarına uyulması sağlanır.	38	76.0	6	12.0	6	12.0	1.36	.643
Lisans yenileme meslek mensuplarının zamanı gereksiz yere alacaktır.	4	8.3	11	22.9	33	68.8	2.60	.447

Lisans yenileme ile gelişmiş ülke standartlarına ulaşmanın kolay olacağına inanan odalar, yanıt veren odaların %81.6'sını (40 oda) oluşturmaktadır. Bu soruya yanıt veren 49 odanın %10.2'si (5 oda) kararsız olduğunu, %8.2'si de (4 oda) katılmadığını belirtmiştir. IFAC Standartlarına uyum sağlamada lisans yenilemenin etkili olacağını belirten 34 oda bulunmaktadır. Bu odalar soruya yanıt veren odaların %72.3'ünü oluşturmaktadır. Bu konuda kararsız olduğunu belirten oda sayısı 10



(%21.3) iken katılmadığı yönünde görüş bildirenler 3 (%6.4)'tür. Mesleki değerlerin kazandırılmasında lisans yenilemenin etkili olduğuna katılan 42 oda (%84) bulunurken 4 oda kararsız olduğunu, 4 oda da katılmadıklarını belirtmişlerdir. Lisans yenilemenin gereksiz olduğuna ve muhasebe meslek mensubunun zamanını alacağına inanan oda sayısı 4'tür. Bu sayı bu soruya yanıt veren 48 odanın %8.3'ünü oluştururken, %68.8'i (33 oda) bu düşünceye katılmadıklarını, %22.9'u (11 oda) da kararsız kaldıklarını ifade etmişlerdir.

Lisans yenilemenin meslek mensuplarının bilgilerini güncel tutacağına, mesleki eğitimlere katılımları olumlu etkileyeceğine, mesleki değer ve kuralların uygulanmasını kolaylaştıracağına ve standartların rahatlıkla uygulanabileceğine inanların ortalaması 1.10-1.36 arasındadır.

#### 5.4. Meslek Mensuplarının Oda Dışındaki Eğitimlerine İlişkin Görüşler

Tablo 24'te görüldüğü gibi meslek odalarının %89.7'si (52 oda) üyelerinin farklı kurumlar tarafından düzenlenen eğitimlere katılması için yönlendirirken, %10.3'ü (6 oda) yönlendirmediklerini belirtmiştir. Yine meslek odalarının %60.3'ü (35 oda), üyelerine başka kurumlar tarafından düzenlenen eğitimlere katılmaları için destek verdiklerini ifade etmişlerdir. Geri kalan %39.7'si (22 oda) ise üyelerini bu konuda desteklemediklerini belirtmişlerdir.

Tablo 24. Farklı Kurumlarca Düzenlenen Eğitimler İçin Üyelerin Yönlendirmesi ve Desteklenmesi Durumu

Farklı Kurumların Eğitimleri İçin		Oda Sayısı	Yüzde
Farklı Kurumlarca Düzenlenen Eğitimlere Üyelerin Yönlendirilmesi	Evet	52	89.7
	Hayır	6	10.3
Farklı Kurumlarca Düzenlenen Eğitimler İçin Üyelerin Desteklenmesi	Evet	35	60.3
	Hayır	22	39.7

Tablo 25'te görüldüğü gibi, farklı kurumların düzenlediği eğitimlere katılması için üyelerine her zaman parasal destek veren oda sayısı 5 (% 21.7) iken, ara sıra parasal destek veren oda sayısı 7'dir (% 30.4). Bu soruya yanıt veren 23 meslek odasının 11'i (% 47.8) hiçbir zaman parasal destek vermediklerini belirtmişlerdir. "Üyelerinizi farklı kuruluşların düzenlediği eğitimlerle ilgili bilgilendiriyor musunuz" sorusuna yanıt

veren, 31 odanın %77.4'ü (24 oda) "her zaman", %22.6'sı (7oda) ise ara sıra cevabını vermişlerdir.

Tablo 25. Farklı Kuruluşlarca Verilen Eğitimlere Katılması İçin Üyelere Verilen Destek Türü

Görüşler	Toplam*	Her zaman		Ara sıra		Hiçbir Zaman	
		F	%	F	%	F	%
Parasal Destek	23	5	21.7	7	30.4	11	47.8
Eğitimlerle ilgili bilgilendirme	31	24	77.4	8	22.6	-	-
Ulaşım aracı temin etme	28	7	25.0	18	64.3	3	10.7
Basılı materyal sağlama	30	18	62.1	11	34.5	1	3.4
Eğitimler için gerekli donanım ve ortamı sağlama	25	15	60.0	10	40.0	-	-

\* Buradaki toplam sayısı sadece bu soruya yanıt veren oda sayısını ifade etmektedir. Üyelerine eğitim desteği verdiğini belirten oda sayısı 35 olmasına rağmen bu odaların tamamı bu soruya yanıt vermemiştir.

Üyelerine farklı illerde düzenlenen kurs, sempozyum, panel gibi etkinliklere katılması için her zaman ulaşım aracı temin ettiğini belirten oda sayısı 7'dir, 18 oda da ara sıra ulaşım aracı temin ettiğini belirtirken, 3 oda da bu konuda hiçbir zaman destek vermediğini belirtmiştir. Çeşitli kurumlara ait basılı materyali sağlayıp ve bunu üyelerine her zaman ulaştıran oda sayısı 18 iken, bunu ara sıra yapan oda sayısı 11'dir. Bir oda bu konuda destek sağlamadığını ifade etmiştir. 15 oda (bu soruya yanıt veren odaların %60'ı) üyelerine yönelik farklı kuruluşların eğitim talebi için gerekli donanım ve ortamı her zaman sağladıklarını belirtmişlerdir. 10 oda (%40) bu desteği ara sıra sağladıklarını belirtmişlerdir.

### 5.5. Meslek Odalarının Uzaktan Eğitim Uygulamaları

Tablo 26. Muhasebe Meslek Odalarının Uzaktan Eğitim Uygulamaları

Uzaktan Eğitim Uygulamaları	Oda Sayısı	Frekans
Evet	13	22.4
Hayır	45	77.6
<b>Toplam</b>	<b>58</b>	<b>100</b>

Türkiye’de muhasebe meslek mensuplarına yönelik olarak uzaktan eğitim uygulaması gerçekleştiren oda sayısı 13’tür. Bu sayı anketi yanıtlayanların %22.4’ünü oluşturmaktadır. Uzaktan eğitim uygulamaları olmadığını bildiren odaların sayısı 45’tir ve anketi yanıtlayanların %77.6’sını oluşturmaktadır (Tablo 26).

Tablo 27 ankete yanıt veren odaların uzaktan eğitim kapsamında hangi etkinlikleri gerçekleştirdiklerini göstermek için hazırlanmıştır.

Tablo 27. Uzaktan Eğitim Uygulamaları Kapsamı

Uzaktan Eğitim Uygulamaları	Oda Sayısı
Eğitim konuları ile ilgili CD-ROM’lar vermek	10
Televizyon yayınlarından yararlanmak	4
Eğitim konuları ile ilgili videokasetleri vermek	3
Telefon destekli eğitim vermek	3
Elektronik posta (e-mail) aracılığıyla üyelere güncel mesleki konular hakkında bilgi vermek	9
İnternet sayfasında tartışma grupları oluşturarak muhasebe konuları üzerine tartışmak	4
İnternet sayfasındaki sohbet programları aracılığıyla üyeler arasında etkileşimi, bilgi alışverişini sağlamak	4
İnternet ortamında ders vermek	2

Tablo 27’de görüldüğü gibi uzaktan eğitim uygulamaları kapsamında, ankete yanıt veren 58 odadan 10 oda üyelerine eğitim amaçlı CD-ROM, 3 oda da videokasetler verdiğini belirtmişlerdir. 4 oda televizyon yayınları aracılığıyla üyelerine eğitim verdiklerini ifade ederken 9 oda elektronik posta (e-mail) aracılığıyla üyelere güncel mesleki konular hakkında bilgi verdiğini ifade etmiştir. 4 oda internet sayfasında tartışma grupları oluşturarak muhasebe konuları üzerine tartışırken, 4 oda internet sayfasındaki sohbet programları aracılığıyla üyeler arasında etkileşimi, bilgi alışverişini sağladıklarını belirtmişlerdir. 2 oda ise internet ortamında ders verdiklerini belirtmiştir.

### 5.6. Odaların İnternet Uygulamaları İle İlgili Görüşleri

Tablo 28’de görüldüğü gibi ankete yanıt veren 58 odanın %74.1’nin yani 43 odanın internet sitesi bulunmaktadır.

İnternet sitesine sahip olmadığını ifade eden 15 oda bulunmaktadır.

Tablo 28. Muhasebe Meslek Odalarının İnternet Sitesinin Varolması Durumu

İnternet Sitesi	Oda Sayısı	Frekans
Evet	43	74.1
Hayır	15	25.9
<b>Toplam</b>	<b>58</b>	<b>100</b>

Tablo 29, muhasebe meslek odalarının mesleki eğitimde internet kullanımına ilişkin görüşlerini göstermektedir.

Tablo 29. Mesleki Eğitimde İnternet Kullanımına İlişkin Görüşler

Alpha = .715

Görüşler	Etkili 1		Kısmen Etkili 2		Etkili Değil 3		Ortalama	Standart Sapma
	F	%	F	%	F	%		
İnternet aracılığıyla sanal topluluklar oluşturarak eğitim vermek	17	45.9	14	37.8	6	16.2	1.70	.740
Mesleki konularda bilgilendirme amacıyla e-posta göndermek	35	81.4	8	18.6	-	-	1.18	.393
İnternet ortamında mesleki konularla ilgili çevrimiçi ders vermek	10	27.0	17	45.9	10	27.0	2.00	.745
Sohbet programları aracılığıyla bir konu üzerinde tartışmak	14	37.8	18	48.6	5	13.5	1.75	.683
Bazı mesleki konuları meslek mensubuna vererek arama motorlarında arama yapmalarını sağlamak	18	45.0	18	45.0	4	10.0	1.65	.662

İnternet aracılığıyla sanal topluluklar oluşturarak eğitim vermenin etkili olacağına ifade eden oda sayısı 17 (%45.9), kısmen etkili olacağını ifade eden oda sayısı ise 14 (%37.8)'tür. 6 oda (%16.2) sanal topluluklar oluşturarak eğitim vermenin etkili olmayacağını belirtmiştir.

“Mesleki konularda bilgilendirme amacıyla e-posta göndermek” etkilidir diyen 35, kısmen etkilidir diyen 8 oda bulunmaktadır. 11 oda internet ortamında mesleki konularla ilgili online ders vermenin etkili olacağı, 16 oda kısmen etkili olacağı ve 10 oda etkili olmayacağı yönünde görüş bildirmiştir. Sohbet programları aracılığıyla bir konu üzerinde tartışmanın etkili olacağına dair görüş bildirenlerin sayısı 15, kısmen etkili olacağını ifade edenler de 17 iken etkili olmayacağı yönünde görüş bildirenler 5’tir. “Bazı mesleki konuları meslek mensubuna vererek arama motorlarında arama yapmalarını sağlamak etkilidir” diye görüş bildiren oda sayısı 18’dir. Yine 18 oda bu konuda “kısmen etkilidir” görüşünü bildirmiştir. Bu uygulamanın etkili olmayacağını belirten oda sayısı 4’tür.

Mesleki eğitimde internet kullanımına ilişkin görüşler ile ilgili hesaplanan Cronbach’s Alpha değeri .715 olup, sosyal bilimlerde aranan .70 değerinden büyük olması ölçeğin güvenilirliğini göstermektedir.

### **5.7. Değişkenler Arası İlişkilerin Analizi**

Bu kısımda değişkenler arasındaki ilişki ortaya konulmaya çalışılmıştır. Ağırlıklı olarak, oda başkanlarının lisans yenileme görüşleri, mesleki eğitimin verilmesi, odaların sahip olduğu üye sayısı, eğitimlerin düzenlenme sıklığı, eğitimlerde kullanılan öğretim yöntem ve teknikleri, eğitim dönemleri, oda türü gibi değişkenler arasındaki ilişkiler ortaya konulmaya çalışılmıştır.

#### **5.7.1. Verilen Eğitim Konuları İle Diğer Değişkenler Arasındaki İlişkiler**

Tablo 30, verilen eğitim konularına göre hangi öğretim yöntem ve tekniklerinin kullanıldığını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Tablodan da anlaşıldığı gibi, yasal değişiklikler konusunda verilen eğitimlerde 22 oda konu anlatımı uyguladığını, panel düzenlediğini belirtirken 31 oda bu yöntemleri uygulamadığını ifade etmiştir. Bu konuda eğitim veren 53 oda seminerler hazırladıklarını belirtmişlerdir.

Yasal değişiklikler konusunda eğitim veren odaların %24.’i (13 oda) internet sayfası üzerinde söz konusu konu ile ilgili anlatım yaptığını belirtirken, %75.5’i (40 oda) bu yöntemi uygulamadığını belirtmiştir.

Tablo 30. Verilen Eğitim Konularına Göre Yararlanılan Öğretim Yöntem Ve Tekniklerinin Durumu \*

Öğretim Yöntem ve Teknikleri	Konu Anlatımı		Panel Düzenleme		Seminer Düzenleme		İnternette Konu Anlatımı		Konferans Düzenleme	
	Evet	Hayır	Evet	Hayır	Evet	Hayır	Evet	Hayır	Evet	Hayır
Eğitim Konuları										
Yasal Değişiklikler	22	31	22	31	53	-	13	40	17	36
Temel Muhasebe Bilgileri	18	20	20	18	38	-	11	27	16	22
Güncel Muhasebe Konuları	20	24	20	24	44	-	14	30	17	27
Muhasebe Standartları	11	18	14	15	29	-	12	17	12	17
Mesleki Etik	17	25	20	22	42	-	11	31	16	26
Mesleki değerler	15	18	18	15	33	-	10	23	14	19
Uluslar arası Standartlar	12	13	13	12	25	-	9	16	10	15
Finans Konuları	10	12	12	10	22	-	8	14	9	13
İşletme ve Yönetim Konuları	9	14	11	12	23	-	8	15	7	16
Temel Bilgi Teknolojileri	17	19	16	20	36	-	12	24	12	24
Denetim Konuları	12	15	14	13	27	-	10	17	10	17
Finansal Bilgileri Yorumlama	7	11	9	9	18	-	8	10	8	10
Kişisel Gelişim	11	10	11	10	21	-	8	13	10	11
Problem çözebilme becerileri	7	13	11	9	20	-	7	13	9	11
Grup çalışmaları becerileri	7	12	10	9	19	-	7	12	7	12
Yazışma ve konuşma becerileri	5	9	6	8	14	-	6	8	5	9

\* Odalarca eğitim verildiğini belirten 55 oda başkanı tarafından eğitim verilen konular ile ilgili sorudaki tüm seçenekler seçilmemiştir. Bazı oda başkanları ilgili soruda sadece birkaç seçenek seçmiştir.

Tablo 30. Verilen Eğitim Konularına Göre Yararlanılan Öğretim Yöntem Ve Tekniklerinin Durumu (Devamı)

Öğretim Yöntem ve Teknikleri	Sanal tartışma grupları		Problem çözme		İnternette soru çözme		Beyin fırtınası		Bireysel çalışma	
	Evet	Hayır	Evet	Hayır	Evet	Hayır	Evet	Hayır	Evet	Hayır
Yasal Değişiklikler	4	49	5	48	2	51	4	49	2	51
Temel Muhasebe Bilgileri	2	36	5	33	2	36	2	36	1	37
Güncel Muhasebe Konuları	4	40	5	39	3	41	3	41	2	42
Muhasebe Standartları	3	26	3	26	2	27	3	26	-	29
Mesleki Etik	3	39	3	39	2	40	3	39	2	40
Mesleki değerler	2	31	3	30	2	31	2	31	2	31
Uluslar arası Standartlar	2	23	4	21	2	23	2	23	-	25
Finans Konuları	1	21	3	19	2	20	2	20	1	21
İşletme ve Yönetim Konuları	1	22	2	21	2	21	2	21	1	22
Temel Bilgi Teknolojileri	3	33	4	32	3	33	3	33	2	34
Denetim Konuları	2	25	4	23	2	25	2	25	-	27
Finansal Bilgileri Yorumlama	1	17	2	16	2	16	2	16	-	18
Kişisel Gelişim	1	20	2	19	2	19	2	19	-	21
Problem çözebilme becerileri	1	19	2	18	2	18	2	18	1	19
Grup çalışmaları becerileri	1	18	2	17	2	17	2	17	1	18
Yazışma ve konuşma becerileri	1	13	2	12	1	13	2	12	-	14

Yasal değişiklikler konusunda verilen eğitimlerde sanal tartışma grupları oluşturarak eğitim veren oda sayısının 4, problem çözme yöntemini kullanan oda sayısının 5, internet sayfası üzerinden soru çözen oda sayısının 2, beyin fırtınası yapan oda sayısının 4, bireysel çalışmaya olanak yaratan oda sayısının ise 2 olduğu tablo 31’de görülmektedir. Temel muhasebe bilgileri konusunu kapsayan eğitimlerde de en çok başvurulan yöntem seminer düzenlemedir. Bu konuda gerçekleştirilen bir diğer etkinlik de panellerdir.

Ankete yanıt veren odaların bütün konular için en çok uyguladıkları yöntem seminerlerdir. Bunun yanında panel ve konferanslarla sınıfta konu anlatımı da sık başvurulan yöntemler arasındadır. En az başvurulan ise bireysel çalışmadır. Bunun yanında internet üzerinden konu anlatımı, soru çözme, sanal ortamlar yaratma gibi yöntemleri uygulayan oda sayısı çok fazla değildir.

Tablo 30’da diğer eğitim konularında hangi öğretim yöntem ve tekniklerinin kullanıldığı ayrıntılı bir biçimde gösterilmiştir.

Tablo 31 muhasebe meslek odalarının verdiği eğitim konularının üye sayısına göre durumlarını göstermektedir. Tablodan da anlaşıldığı gibi yasal değişiklikler konusunda eğitim verdiğini belirten 53 odanın %60.4’ü (32 oda) 200’ün altında üyeye sahipken, %39.6’sının (21 oda) üye sayısı 200’ün üzerindedir. Temel muhasebe bilgileri konusunda eğitim veren 38 odanın % 50’si 200’ün altında, % 50’si de 200’ün üstünde üyeye sahiptir. Güncel muhasebe sorunları konusunda eğitim veren 44 odanın 23’ü 200’ün altında, 21’i de 200’ün üzerinde üyeye sahiptir. Muhasebe standartları konusunda eğitim veren odaların %55.2’si (16 oda) 200’ün üstünde üyeye sahipken %44.8’i (13 oda) 200’ün altında üyeye sahiptir. 200’ün altında üyesi bulunan 24 oda, 200’den fazla üyesi bulunan 18 oda mesleki etik konusunda eğitim verdiklerini ifade etmişlerdir. Mesleki değerler konusunda eğitim veren 33 odanın %54.5’i (18 oda) 200’den fazla üyesi bulunurken %45.5’inin 200’den az üyesi bulunmaktadır. Kişisel gelişim konusunda eğitim verdiğini belirten 12 odanın üye sayısı 200’den fazla iken 9’unun üye sayısı 200’ün altındadır.



Tablo 31. Muhasebe Meslek Odalarının Verdiği Eğitim Konularının Üye Sayısına Göre Durumları

Alpha= .948

Eğitim Konuları	Toplam	Üye Sayısı			
		1-200 üyesi olan odalar		201 ve üstünde üyesi olan odalar	
		F	%	F	%
Yasal değişiklikler ( <i>mevzuat değişiklikleri ile ilgili eğitim</i> )	53	32	60.4	21	39.6
Temel muhasebe bilgileri	38	19	50.0	19	50.0
Güncel muhasebe sorunları	44	23	52.3	21	47.7
Muhasebe standartları	29	13	44.8	16	55.2
Mesleki etik	42	24	57.1	18	42.9
Mesleki değerler	33	15	45.5	18	54.5
Uluslararası muhasebe ve denetim standartları	25	12	48.0	13	52.0
Finans ve finansal yönetim konuları	22	11	50.0	11	50.0
İşletme ve yönetim konuları	23	12	52.2	11	47.8
Temel bilgi teknolojileri ( <i>bilgisayar</i> )	36	19	52.8	17	47.2
Denetim konuları ( <i>denetimi planlama, raporlama v.b</i> )	27	12	44.4	15	55.6
Finansal bilgileri yorumlama	18	10	55.6	8	44.4
Kişisel gelişim ( <i>zaman yönetimi, duygusal zeka, stres yönetimi</i> )	21	9	42.9	12	57.7
Problem çözebilme becerileri	20	10	50.0	10	50.0
Grup çalışmaları becerileri	19	9	47.4	10	52.6
Yazışma ve konuşma becerileri	14	7	50.0	7	50.0
Diğer.....	10	7	70.0	3	30.0

### 5.7.2. Meslek Odalarının Eğitimlerde Kullandığı Öğretim Yöntem ve Tekniklerinin Diğer Değişkenlerle İlişkisi

Tablo 32 muhasebe meslek odalarının eğitimlerde yararlandığı öğretim yöntem ve tekniklerinin üye sayısına göre durumlarını göstermektedir. Tablo 32'ye göre, ankette ilgili soruya yanıt veren 53 odadan, 200'ün altında üyesi olan 32 odanın 10'u (%30.3), 200'ün üzerinde üyesi olan 22 odadan da 12'si (%54.5) eğitimlerinde konu anlatımını uyguladıklarını ifade etmişlerdir. 200'ün altında üyeye sahip olduğunu belirten 33 odanın %27.3'ü (9 oda) panel düzenlediklerini, %21.2'si (7 oda) internet sayfası üzerinden konu anlatımı yaptığını, %24.2'si (8 oda) konferanslar düzenlediklerini, %6.1'i (2 oda) sanal tartışma grupları oluşturduklarını belirtmişlerdir. Tüm odalar üyelerine eğitim verirken seminerlerden yararlandıklarını belirtmişlerdir. 200'ün üzerinde üyesi olan 22 odanın 63.6'sı (14 oda) panel düzenlediklerini, %31.8'i (7 oda) internet sayfası üzerinden konu anlatımı yaptığını, % 50'si (11 oda) konferanslar düzenlediklerini, %9.1'i (2 oda) sanal tartışma grupları oluşturduklarını belirtmişlerdir. Ayrıca üye sayısı 1-200 arasında olan bir oda konu ile ilgili problem çözdüğünü, 2'si internet sayfası üzerinden soru çözdüklerini, 3 oda beyin fırtınası tekniği kullandıklarını belirtmişlerdir. Üye sayısı 200'den az olan odaların bireysel çalışma için olanak yaratmadıkları görülmektedir. Üye sayısı 200'den fazla olan sadece 2 oda bireysel çalışmaya olanak yarattıklarını belirtmişlerdir. Yine üye sayısı 200'den fazla olan sadece 1 oda internet sayfası üzerinden soru çözdüğünü belirtmiştir.

Konu anlatımı daha ayrıntılı olarak incelendiğinde; 1-50 üyeye sahip olan odaların % 50'si konu anlatımını uygulamakta, üye sayısı 51-100 arasında olan odaların % 80'i sınıfta konu anlatımını uygulamamakta, aynı şekilde üye sayısı 101-200 arası olan odaların % 75'i, üye sayısı 201-350 arasında olan odaların % 87.5'i de sınıfta konu anlatımını uygulamazken, üye sayısı 351 ve daha fazla olan odaların % 83.3'ü ise sınıfta konu anlatımını uygulamaktadır. Tüm bu rakamlar üye sayısındaki değişme ile sınıfta konu anlatımı arasındaki farklılığa işaret eder. Panel düzenleme detaylı bir biçimde ele alındığında; üye sayısı 1-50, 51-100, 101-200 arasında olan odaların büyük bir çoğunluğu panel düzenlemez iken, üye sayısı 201-350 ve 351 ve daha fazla üyeye sahip olan odaların en azından yarısı veya büyük bir kısmı panel düzenlemektedir.

Tablo 32. Eğitimlerde Kullanılan Öğretim Yöntem ve Tekniklerinin  
Üye Sayısına Göre Durumları

Alpha= .948

Öğretim Yöntem Teknik	Üye Sayısı	1-200 Üyesi Olan			200'den fazla üyesi olan		
		Evet	Hayır	Toplam	Evet	Hayır	Toplam
Bir sınıfta konu anlatımı	Sayı	10	23	33	12	10	22
	%	30.3	69.7	100	54.5	45.5	100
Panel düzenleme	Sayı	9	24	33	14	8	22
	%	27.3	72.7	100	63.6	36.4	100
Seminer düzenleme	Sayı	33	-	33	22	-	22
	%	100	-	100	100	-	100
İnternet sayfası üzerinden konu anlatımı	Sayı	7	26	33	7	15	22
	%	21.2	78.8	100	31.8	68.2	100
Konferanslar düzenleme	Sayı	8	25	33	11	11	22
	%	24.2	75.8	100	50.0	50.0	100
Sanal tartışma grupları oluşturma	Sayı	2	31	33	2	20	22
	%	6.1	93.5	100	9.1	90.9	100
Bir konu ile ilgili problem çözme	Sayı	1	32	33	4	18	22
	%	3.0	97.0	100	18.2	81.8	100
İnternet sayfası üzerinden soru çözme	Sayı	2	31	33	1	21	22
	%	6.1	93.9	100	4.5	95.5	100
Beyin fırtınası yapma	Sayı	3	30	33	1	21	22
	%	9.1	90.9	100	4.1	95.5	100
Bireysel çalışmaya olanak yaratma	Sayı	-	33	33	2	20	22
	%	-	100	100	9.1	90.9	100

Muhasebe meslek odalarının eğitimleri sırasında yararlandığı diğer öğretim yöntem ve tekniklerine ilişkin ayrıntı Tablo 32'de verilmiştir.

### 5.7.3. Odaların Eğitim Verme Durumu ile Diğer Değişkenler Arasındaki İlişki

Tablo 33 incelendiğinde üyelerine eğitim veren odaların %23.6 (13 oda) uzaktan eğitim uygulamaları gerçekleştirdiklerini belirtmişlerdir.

Tablo 33.Eğitim Veren Odaların Uzaktan Eğitim Uygulamaları Durumu

		<b>Odanın Uzaktan Eğitim Uygulaması Durumu</b>			
			<i>Evet</i>	<i>Hayır</i>	<i>Toplam</i>
<b>Odanın Eğitim Verme Durumu</b>	<i>Evet</i>	Sayı	13	42	55
		%	23.6	76.4	100
	<i>Hayır</i>	Sayı	0	3	3
		%	0	100	100
	<i>Toplam</i>	Sayı	13	45	58
		%	22.4	77.6	100

Eğitim verdiğini belirten 42 oda ise (%76.4) uzaktan eğitim uygulaması gerçekleştirmediğini ifade etmiştir. Ankette uzaktan eğitim uygulamaları ile ilgili soruyu yanıtlayanların %77.6'sı uzaktan eğitim uygulamaları gerçekleştirmediklerini belirtmişlerdir.

Tablo 34. Eğitim Veren Odaların İnternet Sitesinin Olması Durumu

		<b>Odanın Sitesinin Varolması Durumu</b>			
			<i>Evet</i>	<i>Hayır</i>	<i>Toplam</i>
<b>Odanın Eğitim Verme Durumu</b>	<i>Evet</i>	Sayı	42	13	55
		%	76.4	23.6	100
	<i>Hayır</i>	Sayı	1	2	3
		%	33.3	66.7	100
	<i>Toplam</i>	Sayı	43	15	58
		%	74.1	25.9	100

Tablo 34 eğitim veren odaların internet sitesinin varolup olmadığını göstermektedir. Tablo 34'e göre, üyelerine eğitim veren odaların %76.4'nün (42 oda)

internet sitesi varken %23.6'sı (13 oda) internet sitesi olmadığını bildirmiştir. Üyelerine eğitim vermediğinin belirten bir odanın da internet sitesi bulunmaktadır. Üyelerine eğitim vermediğini belirten 2 odanın internet sayfası bulunmamaktadır.

#### 5.7.4. Lisans Yenileme İle Diğer Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Eğitim veren odaların lisans yenilemeye ilişkin görüşlerini göstermek için Tablo 35 hazırlanmıştır. Tabloya göre, Eğitim veren 55 odanın %40'ı (22 oda) beş yılda bir lisans yenilemenin gerekli olduğunu ifade ederken, %21.8'i (13 oda) 10 yılda bir, %7.3'ü 7 yılda bir ve geri kalan %7.3'de (4 oda) 3 yılda bir lisans yenilenmesi gerektiğini düşünmektedir. Eğitim veren 55 odanın %23.6'sı (13 oda) lisans yenilemenin gerekli olmadığını ifade etmiştir. Eğitim vermediğini bildiren 2 odadan biri 10 yılda bir lisans yenilemenin gerekli olduğunu belirtirken, biri de gerekli olmadığını ifade etmiştir.

Tablo 35. Eğitim Veren Odaların Lisans Yenilemeye İlişkin Görüşleri

Lisans Yenileme Durumu								
			3 yılda bir lisans yenileme	5 yılda bir lisans yenileme	7 yılda bir lisans yenileme	10 yılda bir lisans yenileme	lisans yenileme- meli	Toplam
Odanın Eğitim Verme Durumu	Evet	Sayı	4	22	4	12	13	55
		%	7.3	40	7.3	21.8	23.6	100
	Hayır	Sayı	0	0	0	1	1	2
		%	0	0	0	50	50	100
Toplam	Sayı	4	22	4	3	14	57	
	%	7.0	38.6	7.0	22.8	24.6	100	

Lisans yenileme görüşünün oda türüne göre durumunu ortaya koymak amacıyla aşağıdaki tablo düzenlenmiştir.

Tablo 36. Lisans Görüşünün Oda Türüne Göre Durumu

		Oda Türü			
			SMMMO	YMMO	Toplam
Lisans Yenileme	Evet	Sayı	43	0	43
	Hayır	Sayı	11	3	14
	Toplam	Sayı	54	3	57

Lisans yenileme gerekliliği konusunda olumlu görüş bildiren 43 oda da Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odasıdır. Yani lisans yenilemesi ile ilgili soruya "evet"

yanıt verenlerin %100 SMMMO'dır. Türkiye'de 8 Yeminli Mali Müşavir Odasına anket gönderilmiş, ancak 3'ünden yanıt alınabilmiştir. Anketi yanıtlayan üç YMMMO da lisans yenilenmemesi gerektiği yönünde görüş bildirmişlerdir. Ayrıca ankete yanıt veren 11 SMMMO da bu lisans yenilenmesi konusunda olumsuz görüş bildirmiştir.

Tablo 37, lisans yenileme gerekliliği ile odalara kayıtlı üye sayısı arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için hazırlanmıştır. Aşağıdaki tablo incelendiği zaman üye sayısı ne olursa olsun tüm odalar lisans yenilemenin gerekli olduğuna inanmaktadır. Üye sayısı 1-50 arasında olan odaların % 75'i, üye sayısı 51-100 arasında olanların % 81.8'i, üye sayısı 101-200 olanların % 81.3'ü, üye sayısı 201-350 olanların % 87.5'i, 351 üye ve daha fazla üyeye sahip olan odaların ise % 57.1'i lisans yenilemenin gerekliliğine inanmaktadır.

Bu sonuçtan da anlaşılacağı gibi üyesi ne olursa olsun odaların büyük bir kısmı lisans yenilemeyi düşünmektedir.

Tablo 37. Lisans Yenileme Gerekliliğinin Üye Sayısına Göre Durumu

			Odaya Kayıtlı Üye Sayısı					
			1-50	51-100	101-200	201-350	351 üstü	Toplam
<b>Lisans Yenileme</b>	<i>Evet</i>	Sayı	6	9	13	7	8	43
		%	75	81.8	81.3	87.5	57.1	75.4
	<i>Hayır</i>	Sayı	2	2	3	1	6	13
		%	25	18.2	18.8	12.5	42.9	24.6
	<i>Toplam</i>	Sayı	8	11	16	8	14	57
		%	100	100	100	100	100	100

Tablo 38 incelendiğinde lisans yenilemesi görüşünü paylaşan 42 odanın % 95.02'si (40 oda) lisans yenileme konusunda mesleki eğitimin gerekli olduğunu, % 4.8'i ise (2 oda) lisans yenilemede mesleki eğitimin gerekli olmadığını ifade etmektedir. Lisans yenilenme görüşünü paylaşmayan 12 odanın % 58.3'ü (7 oda) lisans yenilemede eğitimin gerekli olmadığını, % 41.7'si (5 oda) ise olası lisans yenileme olması durumunda eğitimin gerekli olduğunu düşünmektedir. Buna göre odaların büyük bir kısmı lisans yenilemeyi düşünmekte ve lisans yenilenmeli diyenler de büyük bir

çoğunluk ile lisans yenilemek için eğitimin gerekli olduğunu düşünmektedir. Lisans yenileme ile mesleki eğitim görüşleri arasındaki ilişki Tablo 38’de gösterilmiştir.

Tablo 38. Lisans Yenilemede Mesleki Eğitim Gereklilik Durumu

<b>Lisans Yenilemek için mesleki eğitimin gerekli olduğunu düşünüyor musunuz?</b>					
			<i>Evet</i>	<i>Hayır</i>	<i>Toplam</i>
<b>Lisans Yenileme</b>	<i>Evet</i>	Sayı	40	2	42*
		%	95.02	4.8	100
	<i>Hayır</i>	Sayı	5	7	12
		%	41.7	58.3	100
	<i>Toplam</i>	Sayı	45	9	54
		%	83.3	16.7	100

\* Lisans yenilenmeli görüşünü bildiren 43 oda bulunmaktadır. Ancak bu odalardan biri “lisans yenileme için mesleki eğitim gerekli midir?” sorusuna cevap vermediği için burada gözüken sayı 42’dir. Aynı şekilde lisans yenilenmemeli diyen 14 odanın 2’si söz konusu soruya yanıt vermediği için toplamda 12 oda gözükmektedir.

Tablo 39. Odaların Lisans Yenileme İle Verdikleri Eğitim Desteği Arasındaki İlişki

<b>Farklı Kurumlarca Verilen Desteklere Üyeleri Yönlendirme/Destekleme Durumu</b>								
			Yönlendirme			Destek Verme		
			Evet	Hayır	Toplam	Evet	Hayır	Toplam
<b>Lisans Yenileme Görüşü</b>	<i>Evet</i>	Sayı	39	4	43	26	17	43
		%	90.7	9.3	100	60.5	39.5	100
	<i>Hayır</i>	Sayı	13	1	14	9	5	14
		%	92.9	7.1	100	64.3	35.7	100
	<i>Toplam</i>	Sayı	52	5	57	35	22	57
		%	91.2	8.8	100	61.4	38.6	100

Tablo 39, Oda başkanlarının lisans yenileme görüşleri ile farklı kurumlarca verilen eğitimler için üyelerin yönlendirilmesi ve desteklenmesi konusundaki tutumlarını ortaya koymak için hazırlanmıştır. Tabloya göre Lisans yenilenmeli diyen

43 odanın %90.7'si üyelerini farklı kurumların düzenlediği eğitimlere katılması için yönlendirmektedir. %60.5'i de üyelerini farklı kurumların verdiği eğitimlere katılması için destek vermektedir. Lisans yenilenmemeli diyen 14 odanın büyük bir çoğunluğu olan %92.9'u (13 oda) da üyelerini yönlendirirken, destek veren oda sayısı %64.3'tür (9 oda). Tablo incelendiğinde Lisans yenileme görüşü ne olursa olsun anketi yanıtlayan odaların %91.2'si (52 oda) üyelerini eğitimler için yönlendirirken, destek veren oda sayısı daha azdır. Bu sayı ankette ilgili soruyu yanıtlayanların %61.4'üne (35 oda) denk gelmektedir.

### 5.7.5. Mesleki Eğitimin Gerekliliği Görüşünün Bazı Değişkenlerle İlişkisi

Tablo 40, lisans yenilemek için mesleki eğitimin gerekliği görüşünün oda türüne göre durumunu ortaya koymaktadır. Tabloda görüldüğü gibi, 43 SMMM odası lisans yenilemek için mesleki eğitimin gerekli olduğunu ifade ederken, 11 SMMM odası gerekli olmadığı yönünde görüş bildirmiştir. Ankete yanıt veren 3 YMM odası da lisans yenilemek için mesleki eğitimin gerekli olmadığı yönünde görüş bildirmiştir. Ankete katılan YMM odalarından hiçbiri lisans yenilemek için mesleki eğitimin gerekliği konusunda olumlu görüş bildirmemiştir.

Tablo 40. Lisans Yenilemek İçin Mesleki Eğitimin Gerekliliği Görüşünün Oda Türüne Göre Durumu

	Oda Türü				
			SMMMO	YMMO	Toplam
<b>Mesleki Eğitim Gerekliliği</b>	<i>Evet</i>	Sayı	43	0	43
	<i>Hayır</i>	Sayı	11	3	14
	<i>Toplam</i>	Sayı	54	3	57

Tablo 41, Lisans yenilemek için mesleki eğitimin gerekli olduğu görüşü ile odaların uzaktan eğitim uygulamaları arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Şöyle ki; mesleki eğitimin gerekli olduğunu düşünen 45 odanın %24.4'ü (11 oda) uzaktan eğitim uygulamaları gerçekleştirdiklerini ifade ederken, %75.6'sı (34 oda) gerçekleştirmediklerini belirtmişlerdir. Lisans yenilemek için mesleki eğitimin gerekli olduğunu düşünmeyen 2 oda, uzaktan eğitim uygulamaları olduğunu belirtmişlerdir.



Tablo 41. Mesleki Eğitim Görüşünde Uzaktan Eğitim Uygulamaları Durumu

<b>Uzaktan Eğitim Uygulamaları Durumu</b>					
			<i>Evet</i>	<i>Hayır</i>	<i>Toplam</i>
<b>Mesleki Eğitim Gerekliliği</b>	<i>Evet</i>	Sayı	11	34	45
		%	24.4	75.6	100
	<i>Hayır</i>	Sayı	2	8	10
		%	20.0	80.0	100
	<i>Toplam</i>	Sayı	13	42	55
		%	23.6	76.4	100

Günümüzde en yaygın uzaktan eğitim aracı internettir. İnternet aracılığıyla eğitim verilmek istenen konuda bilgi aktarımı yapılabilir, bilginin güncellenmesi ve taraması gibi çok sayıda işlem gerçekleştirilebilir. Sürekli eğitim kapsamında da yaygın kullanılan uzaktan eğitimi uygulamalarının durumunu ortaya koymak için aşağıdaki tablo (Tablo 42) hazırlanmıştır.

Mesleki eğitimin gerekli olduğunu düşünen 45 odadan 35'nin (%77.8) internet sitesi bulunurken, 10 odanın internet sitesi yoktur.

Tablo 42. Mesleki Eğitim Görüşünde İnternet Sitesinin Olması Durumu

<b>İnternet Sitesinin Olması Durumu</b>					
			<i>Evet</i>	<i>Hayır</i>	<i>Toplam</i>
<b>Mesleki Eğitim Gerekliliği</b>	<i>Evet</i>	Sayı	35	10	45
		%	77.8	22.2	100
	<i>Hayır</i>	Sayı	6	4	10
		%	60.0	40	100
	<i>Toplam</i>	Sayı	41	14	55
		%	74.5	25.5	100

Tablo 43, lisans yenilemek için mesleki eğitimin gerekli olduğunu düşünen 44 odanın eğitimlerinde hangi öğretim yöntem ve tekniklerini kullandıklarını ortaya koymaktadır. Buna göre 17 oda bir sınıfta konu anlatımını, 18 oda eğitimler kapsamında

paneller düzenlediklerini belirtmişlerdir. Mesleki eğitimin gerekliliği konusunda olumlu görüş bildiren 44 odanın tamamı da seminer düzenlediklerini ifade etmişlerdir. Mesleki eğitimin gerekliliğini ifade eden 44 odanın 11'i internet sayfası üzerinden konu anlatımı, 2'si internette soru çözdüklerini, 2'si de sanal tartışma grupları oluşturduklarını ifade etmişlerdir. Konferanslar düzenlediğiniz belirten oda sayısı ise 17'dir. Günümüzün yoğun iş çalışma koşulları nedeniyle öne çıkan bireysel çalışma için olanak yarattığını belirten oda sayısı ise sadece 1'dir.

Tablo 43. Mesleki Eğitimde Kullanılan Öğretim Yöntem ve Tekniklerinin Durumu

Öğretim Yöntem ve Teknikleri	Mesleki Eğitimin Gerekliliği Görüşü	
	Evet	Hayır
Sınıfta konu anlatımı	17	27
Panel	18	26
Seminer	44	-
İnternette konu anlatımı	11	33
Konferans	17	27
Sanal tartışma grupları	2	42
Problem çözme	3	41
İnternette soru çözme	2	42
Beyin fırtınası	3	41
Bireysel Çalışma	1	43

## 6. BULGULAR İLE İLGİLİ TARTIŞMA VE ÖNERİLER

### 6.1. Tartışma

Günümüzün hızlı değişimleri karşısında muhasebe meslek mensuplarının niteliklerinin de artırılabilmesi için eğitim kaçınılmaz bir şart olmaya başlamıştır. Yapılan anket çalışmasının sonucunda da görülmüştür ki odaların %94.8'i üyeleri için çeşitli eğitim etkinlikleri düzenlemektedirler. Eğitimin verilmesi kadar düzenlenen eğitimlerin sıklıkları da önemlidir. Bu amaçla sorulan soruya odaların %60.4'ü üç ayda

bir eğitim verdiklerini belirtmişlerdir. Yasal ve ekonomik değişiklikler ile ilişkili olan muhasebe gibi alanlarda eğitimlerin daha sık olması gerektiği kaçınılmazdır. Değişikliklerin üyelere aktarılma süresi ne kadar az olursa meslek mensuplarının bilgilerinin güncellenmesi o kadar çok sağlanmış olur. Odaların 2004 yılında üyeleri için düzenledikleri eğitim sayısı incelendiğinde, 21 odanın 4 ile 6 kez üyelerine eğitim verdiği, 15 odanın 7-9 kez eğitim verdiği anlaşılmaktadır. Buna göre odalar ortalama olarak üç ayda bir veya her ay sadece bir kez eğitim düzenlemektedirler. Oysa muhasebenin ilişkili olduğu alanlar (ekonomi, teknoloji, yönetim, vergi vb.) düşünülürse bu alanlardaki güncel değişimleri üyelere aktarabilmek için sadece bir eğitim değil birkaç farklı eğitimin verilmiş olması daha yararlı olacaktır.

Odaların düzenlemiş oldukları eğitim konuları ağırlıklı olarak mevzuat değişiklikleri ile ilgili konulardan oluşmaktadır. 53 oda bu konuda eğitim verdiğini bildirmiştir. Bu konuların yanında muhasebe standartları, mesleki etik ve değerler konusunda da eğitimlerin ağırlıklı olduğu görülmektedir. Muhasebede “defter tutuculuk” olarak ifade edilen fonksiyonlar günümüzde bilgisayarlar aracılığıyla rahatlıkla gerçekleştirilmektedir. Her geçen gün muhasebe temel ilkeleri doğrultusunda hazırlanmış yeni bilgisayar programları piyasaya sürülmektedir. Bilgisayar konusunda üyelerine eğitim verdiklerini belirten 36 odanın %41.7’si bu eğitimi yılda bir veya daha az verdiklerini belirtmişlerdir. Oysa bu alanda en çok değişen konulardan biriyle ilgili bilgi güncellenmesinin daha sık yapılması gerekir. Muhasebe mesleğinin “defter tutuculuktan” denetime yöneldiği bu dönemlerde Türkiye’deki 27 muhasebe meslek odası, denetim konusunda eğitim verdiklerini ve çoğunlukla (%44.4) bu eğitimi de yine yılda bir verdiklerini ifade etmişlerdir. Muhasebe meslek mensupları, farklı biçimlerde organize olmuş şirketlerin işlerini yürütmektedirler. Şirketlerin finansal işlemlerini yürütmesi için gerekli olan birçok bilgi muhasebeci tarafından üretilir. Muhasebecinin bilgi ürettiği birimlerle ilgili almış olduğu eğitimler incelendiğinde; 22 odanın finans ve finansal yönetim konularında, 23 odanın işletme ve yönetim konularında, 18 oda finansal bilgileri yorumlama konusunda eğitim düzenlediği anlaşılmaktadır. Sertifikalı muhasebecilerin başarılı olabilmesi, küreselleşen çevreye ayak uydurmasına bağlıdır. Bunun için yapılması gereken etkinliklerden biri de, uluslararası değişimleri takip edebilmektir. Üyelerine uluslar arası muhasebe ve denetim standartları konusundaki soruya 25 odanın %84’ü (21 oda) yılda bir veya daha az eğitim verdiklerini

belirtmişlerdir. Günümüzde meslek mensuplarının sadece bilgi sahibi olması yeterli gelmemekte, kendilerinden bazı beceriler de beklenmektedir. Meslek odalarından da üyelerin becerilerini geliştirmelerine yönelik destek vermeleri beklenmektedir. Bu amaçla ankete katılan oda başkanlarına üyelerine zaman yönetimi, duygusal zekâ, stres yönetimi gibi kişisel özelliklere nitelik katan, problem çözebilme becerilerini kazandıran, etkili iletişim için yazışma ve konuşma becerilerini kapsayan eğitimler verip vermedikleri sorulmuştur. Ortalama 20 civarında oda bu soruya yanıt vermiş ve verdikleri yanıt da yılda bir veya daha az biçimindedir. Yani bu konularda ya yılda bir eğitim veriyorlar veya hiç vermiyorlar. Globalleşme ile rekabet öne çıkmıştır. Bireysel olarak rekabette başarı gittikçe zorlamıştır. Bunun için gelişmiş ülkelerde yetkili muhasebeciler şirketleşmeye başlamışlardır. Şirket içinde başarının sağlanabilmesi güçlü bir takım çalışmasına bağlıdır. Türkiye'deki odaların üyelerine böyle bir çalışma için hazırlayıp hazırlamadıklarını görmek amacıyla sorulan soruya verilen cevaplardan anlaşılmıştır ki sadece 19 oda grup çalışmasına dönük eğitimler vermektedirler. Bu odaların %36.8'i (7 oda) 6 ayda bir eğitim verdiklerini, %47.4'ü (9 oda) ise yılda bir veya daha az eğitim verdiklerini ifade etmişlerdir.

Meslek mensuplarına yönelik hazırlanan eğitim programlarındaki en önemli konulardan biri de eğitimde yararlanılan öğretim yöntem ve teknikleridir. Çünkü meslek mensuplarının gün içindeki çoğu zamanı işle geçmektedir. Gelişmiş ülkelerde eğitimlerde çoğunlukla çevrimiçi eğitimde yararlanma eğiliminin arttığı görülmektedir. Bunun nedeni de meslek mensuplarını gün içinde fazla alıkoymadan, bulunduğu ortamdan fazla uzaklaştırmayarak strese sokmadan eğitim almasını sağlamaktır. Yine üyelerin mesleki bilgilerinin güncel tutulması için panel, seminer gibi etkinlikler çok başvurulan yöntemlerdendir. Ülkemizde eğitim düzenlediğini belirten tüm odalar seminer tekniğinden yararlanmaktadır. Bunun yanında ülkemizde sık tercih edilen yöntemlerden biri de konu anlatımıdır. 22 oda bir sınıfta konu anlatımıyla üyelerine eğitim verdiklerini belirtmişlerdir. İnternet sayfası üzerinden konu anlattığını belirten oda sayısı 14'tür. Ancak daha önce odaların internet sayfaları incelendiğinde görülmüştür ki internet üzerinden çevrimiçi eğitim veren oda bulunmamaktadır. Odaların internet sayfalarında yasal bazı sayısal veriler ile ilgili bilgiler yer almaktadır. Online ders dışında sanal topluluklar oluşturarak bilgi alışverişini sağlayan 4 oda bulunmaktadır. Üyeler sitedeki forumlar aracılığıyla birbirlerine bilgi ve soru

aktarabilmektedir. İş yoğunluğu, kişisel öğrenme becerileri gibi nedenlerle bireysel olarak meslek mensuplarının bilgi güncellemesine olanak yaratılabilir. Bunu gerçekleştirdiğini ifade eden iki oda bulunmaktadır.

Değişen dünyada rekabet, rekabet içinde bilgiye sahip olmak önem kazanmıştır. Değişimler karşısında meslek mensuplarının bilgilerini güncellemeleri gerekmektedir. Çağımızda güncellenen bilginin göstergesi lisans yenilemedir. Birçok meslek için belirli aralıklarla lisans yenileme zorunluluğu getirilmektedir. Türkiye’de muhasebe meslek mensubu olabilmek için lisans (ruhsat) zorunluluğu vardır. Lakin mesleğe girdikten sonra lisans yenilemesi ile ilgili yasal bir zorunluluk bulunmamaktadır. Lisans yenileme zorunluluğu ile ilgili olarak oda başkanlarının sadece %24.6’sı (14 oda), lisans yenilemeye gerek olmadığı yönünde görüş bildirmiştir. 14 odanın 11’i SMMMO iken 3’ü YMMO’dır. Lisans yenilenmesi ile ilgili olarak olumlu yanıt veren 43 odanın tamamı da SMMMO’dır. Anket gönderilen 8 YMMO’dan 3’ünden geri dönüş olmuş ve 3’ü de lisans yenilenmesi konusunda olumsuz görüş bildirmiştir. Lisans yenilenmeli diyen oda başkanlarının 22’si (%38.6) 5 yılda bir lisans yenilenmesi gerektiği şeklinde görüş bildirmişlerdir. Eğitim veren odaların büyük bir çoğunluğu (%40) da 5 yılda bir lisans yenilenmeli şeklinde görüş bildirmişlerdir. Lisansın yenilenebilmesi için eğitimle desteklenmesi gerekir ki meslek mensubu değişimlerden haberdar olabilsin. Lisans yenilemek için mesleki eğitimin gerekli olduğunu ifade eden 45 oda bulunmaktadır. Lisans yenileme ile 46 oda başkanı meslek mensuplarının bilgilerinin güncel tutulacağına, 42 oda başkanı üyelerin eğitimlere daha aktif katılacağına ve mesleki değerlerin kazanılacağına, 40 oda başkanı gelişmiş ülke ve IFAC standartlarına ulaşmanın kolay olacağına ve 38 oda başkanı da mesleki ahlak kurallarına uyulmasının sağlanacağına inandıklarını belirtmişlerdir. Lisans yenilenmesi konusunda görüş bildiren 40 oda başkanı ayrıca, lisans yenilemede mesleki eğitimin gerekli olduğunu da ifade etmişlerdir.

Daha öncede ifade edildiği gibi, bilgi güncellemesinin ve mesleki gelişiminin sağlanabilmesi için lisans yenilenmesi önem kazanmaktadır. Meslek mensubunun lisans yenilemesi ile ilgili gerçekleştirilen bir uygulama da belirli bir dönem için eğitim almasını sağlamaktır. Ülkemizde 43 SMMMO lisans yenilemek için mesleki eğitimin gerekli olduğu yönünde görüş bildirirken, yapılan ankete yanıt veren 3 yeminli mali müşavir odası mesleki eğitimin gerekli olmadığı yönünde görüş bildirmiştir.

Eğitimlerin profesyonel kuruluşlarca verilmesi etkinliği ve verimliliği artıracaktır. Bu amaçla meslek mensuplarının alanları ile ilgili eğitimle sadece ve illa meslek odalarından değil çeşitli eğitim kuruluşlarından (üniversiteler, özel eğitim kuruluşları gibi) alması sağlanabilir. Gelişmiş ülkelerdeki uygulamalar incelendiğinde meslek kuruluşlarının eğitimi doğrudan kendileri vermek yerine çeşitli eğitim kuruluşları ile anlaşmalar yaparak, üyelerinin farklı kuruluşlardan eğitim almalarına destek verdikleri görülmektedir. Ülkemizdeki 52 muhasebe meslek odası üyelerini farklı kurumlarca düzenlenen eğitimler için yönlendirirken, sadece 35 oda üyelerine destek verdiğini belirtmiştir. Verilen destek çoğunlukla eğitimlerle ilgili bilgilendirme (31 oda) veya basılı materyal sağlama (30 oda) biçimindedir. Üyelerinin başka kurumlarca verilen eğitimleri katılması için her zaman para desteği veren oda sayısı sadece 5'tir. Yine 15 oda farklı kurumların kendi odalarında verecekleri eğitimler için her zaman destek verdiklerini ifade etmişlerdir.

Teknolojik gelişmelerdeki hızlı değişim eğitimi de etkilemiş, uzaktan eğitim uygulamaları dikkat çekmeye başlamıştır. Uzaktan eğitim uygulamaları kapsamında önceleri videokaset vermek, telefon aracılığıyla eğitim vermek, televizyon üzerinden eğitim vermek söz konusu iken bilgisayarın dünyamıza girmesiyle farklılık göstermiştir. Artık CD'ler, e-postalar, sanal tartışma grupları, sohbet programları, online dersler uzaktan eğitim uygulamaları kapsamına girmiştir. 10 oda eğitim konuları ile ilgili CD'ler verdiğini ifade ederken 9 oda da elektronik posta aracılığıyla üyelerine güncel mesleki konular hakkında bilgi verdiğini belirtmiştir. Birçok işte bilgisayarın ağırlıklı olduğu günümüzde odaların verdikleri eğitimlerde bundan pek yararlandığı söylenemez. İnternet sayfasında tartışma grupları oluşturarak muhasebe konuları üzerine tartıştığını belirten ve yine internet sayfasında sohbet programları aracılığıyla üyeler arasında etkileşimi sağlayarak bilgi alışverişine olanak yarattığını belirten oda sayısı sadece 4'tür.

Ankete yanıt verenlerin %25.9'un hala internet sayfası bulunmaktadır. Oysaki odaya kayıtlı üyelerin il merkezi ve ilçelerinde dağınık ve farklı yerlerde olduğu düşünülürse, hepsine rahat ve kolaylıkla ulaşmanın yolu internet sayfasının olduğu görülmektedir. İnternet kullanımının yaygınlaştığı günümüzde odaların sitelerinde sadece oda yönetimi, Türmob'un standart duyuruları dışında sitelerini

zenginleştirmeleri, üyelerine gelişimlerini ve bilgi güncellemelerini sağlayacak biçimde geliştirmeler gerekmektedir.

Oda başkanları, internet aracılığıyla sanal topluluklar oluşturarak eğitim verme, mesleki konularda bilgilendirme amacıyla e-posta gönderme, internet ortamında mesleki konularla ilgili çevrimiçi ders verme, sohbet programları aracılığıyla bir konu üzerinde tartışma ve bazı mesleki konuları meslek mensubuna vererek arama motorlarında arama yapmalarını sağlama gibi internet üzerinden yapılacak uygulamaların mesleki eğitimde etkili olacağını inanmaktadır (ortalama = 1.18 – 2.00).

Odaların büyük bir çoğunluğu eğitim verdiğini bildirmiş (55 oda) ancak bunlardan sadece 13'ü uzaktan eğitim uygulamaları gerçekleştirdiklerini bildirmişlerdir. Eğitim veren odalardan 42'si (%76.4) uzaktan eğitim uygulamalarına yer vermemektedir. Daha öncede ifade edildiği gibi üyelerin farklı il merkezlerinde ve farklı ilçelerde oldukları ve yoğun iş temposu göz önünde bulundurulursa, seminerler, belirli bir ortamda konu anlatımı gerçekleştirmek yerine uzaktan eğitim uygulamaları kapsamında özellikle internetle ilgili seçeneklerin gerçekleştirilmesi odaların ve üyelerin gelişimini katkıda bulunacaktır.

## 6.2. Sınırlılıklar

Türkiye'deki muhasebe meslek kuruluşu TÜRMOB'un (Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odalar Birliği) üyelerine yönelik gerçekleştirmiş olduğu eğitim etkinlikleri ile ilgili yapılan bir araştırmada aşağıdaki sınırlılıklar bulunmaktadır.

- Araştırma oda başkanlarına yönelik yapılmıştır. Oda üyeleri olan muhasebe meslek mensupları araştırmaya dâhil edilmemiştir.
- Araştırma Ocak-Şubat 2005 döneminde yapılmıştır.
- Anakütle TÜRMOB'tan alınan bilgiler doğrultusunda oluşturulmuştur.
- Postalama yoluyla yapılan anketlerde geri dönüş oranını artırıcı yöntemlerden biri olan “ödül verme yöntemi” finansal nedenlerle uygulanamamıştır.
- Araştırma kapsamında istenen bazı bilgiler (üye sayısı, verilen eğitim sayısı, eğitim sıklığı gibi) 2004 yılına aittir.

### 6.3. Öneriler

Betimsel bir çalışmayı tamamlayan veya eksikliklerini ortaya koyan araştırmaların yapılması, meslek mensuplarının sürekli eğitimine yönelik uygulamaların gelişimine katkıda bulunacaktır. Meslek mensuplarının odaların verecekleri eğitimlere ilişkin beklentilerini ortaya koymaya yönelik gerçekleştirilecek araştırmalar odaların daha etkin eğitim programları düzenlemelerine katkıda bulunabilir.

İleride yapılacak anketlerde posta yoluyla gönderim düşünüldüğünde geri dönüş oranını artırmak amacıyla izleme çalışmalarının (gönderimler arası kart, mektup gönderme, gönderilen mektupların kişiselleştirilmesi vb.) yapılması ve geri dönüş için her türlü kolaylaştırıcı işlemin (üzeri adres bilgileri ile doldurulmuş geri dönüş poşeti koyma vb.) yapılması anketin geri dönme oranını arttırabilir.

## 7. TÜRKİYE'DE MUHASEBE MESLEK MENSUPLARINA YÖNELİK SÜREKLİ EĞİTİM MODEL ÖNERİSİ

Meslek mensubu verimli olabilmek ve mesleki niteliklerini geliştirebilmek amacıyla, yeni becerileri öğrenmek ve yeterliliklerini sürdürebilmek için eğitim almalıdır. Mesleğe girişe kadar alınan eğitim, uzmanlaşma için yeterli gelmemektedir. Hızla değişen teknolojik gelişmeler, bilgi işlemeyi ve iletmeyi de hızlandırmıştır. Özellikle de konusu bilgi üretmek olan mesleklerin, bu değişimlere ayak uydurması devamlılıkları için önem taşımaktadır. Bilgi üretmede teknolojinin kullanılması, uzmanlaşmayı hızlandırmıştır. Yine meslek mensubunun uzmanlık alanında ilerleyebilmesi, alanı ile ilgili güncel değişimleri takip etmesiyle ilişkilidir. Bu anlamda meslek mensuplarının kariyer yapabilmeleri için, seminer, workshop, sempozyum gibi etkinliklere katılmaları ve meslekle ilgili yayınları takip edebilmeleri yanında meslek kuruluşu veya diğer eğitim kurumları tarafından yürütülen programlardan yararlanmaları sağlanmalıdır.

Günümüzde, birçok meslek bağlı buldukları meslek kuruluşları sayesinde ayakta kalabilmektedir. Meslek kuruluşları, mesleğin niteliklerini ve kalitesini artırmak ve meslek mensuplarına organize bir biçimde yardım etmek amacıyla kurulurlar. Bu nedenle, değişimin önem kazandığı bu dünyada mesleğin ayakta kalabilmesinden, gelişebilmesinden sorumludurlar. Meslek kuruluşları, meslek mensuplarının niteliklerinin artması için çeşitli standartlar ve kurallar oluşturmakta ve bunların



uygulanmasını sağlamaktadırlar. Birçok ülkede bağımsız meslek mensubu olarak faaliyette bulunabilmek için yasalar tarafından oluşturulan ve desteklenen meslek kuruluşlarına üye olmak kaçınılmaz hal almıştır. Bağımsız olarak mesleği sürdürebilmek için meslek kuruluşunun öngördüğü şartları sağlamış olmak gerekir. Artık doktorluk, avukatlık, mimarlık, hemşirelik, mühendislik, muhasebecilik gibi birçok mesleğe giriş için eğitim (özellikle de lisans eğitimi) ön koşul olarak kabul edilmiştir. Bunun yanında meslek mensubunun belirli bir deneyime sahip olması ve bazı sınavları da geçmesi beklenmektedir. Bu koşulları sağlayan meslek mensubu adaylarına, mesleği yapabilmeleri için lisans belgesi verilmektedir. Meslek mensubu bu lisans belgesi sayesinde mesleği sürdürebilmekte ve sorumluluklarını yüklenmektedir. Günümüzde hızlı değişimler karşısında lisans belgesinin sadece mesleğe giriş sırasında alınması yeterli bulunmamaktadır. Meslek mensubunun, değişimler karşısında; meslekteki yenilikleri edinip edinmediğinin ölçülmesi önem kazanmıştır. Meslek kuruluşları artık, meslek mensubunun sadece mesleğe giriş sırasında yeterliklerini ölçmekle kalmamakta, ayrıca mesleği sürdürmesi sırasında da yeterli olabilmesi için etkinlikler gerçekleştirmekte ve bunları değerlendirmektedir. Meslek kuruluşları, meslek mensuplarının mesleğe girişlerinden, meslek mensubunun meslekle ilgili güncel bilgilerden haberdar olmasından, mesleki etiğin belirlenmesinden ve uygulanmasına kadar birçok alanda sorumluluk taşımaktadır. Meslek kuruluşlarının en önemli sorumluluklarından biri de meslek mensuplarının ve adaylarının eğitimidir.

Meslek kuruluşları, meslek mensubunun mesleki kariyerini geliştirmesini sağlamak, meslekteki nitelikleri arttırabilmek için, meslek mensubunu, mesleğin gerektirdiği yeni becerileri edindirmek ve güncel ve de yeni bilgileri edindirmek konusunda eğitmekle de sorumludurlar. Bu alandaki sorumluluklarını, sürekli eğitim etkinlikleri ile yerine getirirler. Gelişmiş ülkelerde meslek kuruluşları, gerçekleştirdikleri veya destekledikleri eğitim etkinlikleriyle üyelerine katkı ve destekte bulunurlar.

Muhasebe mesleğinde öncülük yapan Amerika ve İngiltere gibi ülkelere bakıldığında muhasebe mesleği ile ilgili uzmanlaşma olduğu ve her uzmanlık alanından sorumlu bir meslek kuruluşunun olduğu görülür. Bu meslek kuruluşlarına bakıldığında, meslek mensuplarının eğitimi için kendileri doğrudan bazı etkinlikler gerçekleştirirken, diğer yandan özel eğitim kuruluşlarından ve üniversitelerden de destek almaktadırlar.

Bunun yanında, günümüzde gittikçe yaygınlaşan internete dayalı eğitimden de yararlanmaktadır. Türkiye için bir model oluşturulurken gelişmiş ülkelerdeki uygulamalar göz önünde bulundurulmuştur. Ayrıca Avrupa Birliği üyeliği için aday olan Türkiye için, bu topluluğun önde gelen ülkelerindeki uygulamalarda göz önünde bulundurulmuştur.

Bu tez kapsamında oluşturulan model, Türkiye’de meslek odalarınca, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavirlere yönelik verilecek sürekli eğitim etkinliklerini kapsamaktadır.

### **7.1. Sürekli Mesleki Eğitim Programlarının Amaçları ve Hedefleri**

Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM) ve Yeminli Mali Müşavir (YMM) ünvanı ile faaliyette bulunan yetkili muhasebecilere yönelik uygulanacak eğitim programlarının amacı, yetkili muhasebecilerin vermeye sorumlu oldukları hizmetleri en iyi biçimde yerine getirmeleri için gerekli olan ve sürekli değişen bilgi ve becerileri edinmelerini sağlamaktır. Sürekli mesleki eğitim etkinlikleri, muhasebe meslek mensuplarının bilgilerini güncelleyerek değişikliklere uyum sağlamalarının yanında mesleki unvan sınavlarına hazırlanmalarını sağlamak, teknolojik gelişmeler paralelinde yeni beceriler edinmelerini sağlamak ve mevcut becerilerini geliştirmek amacını da taşırlar.

### **7.2. Sürekli Mesleki Eğitim Türleri**

Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavir’lerinin;

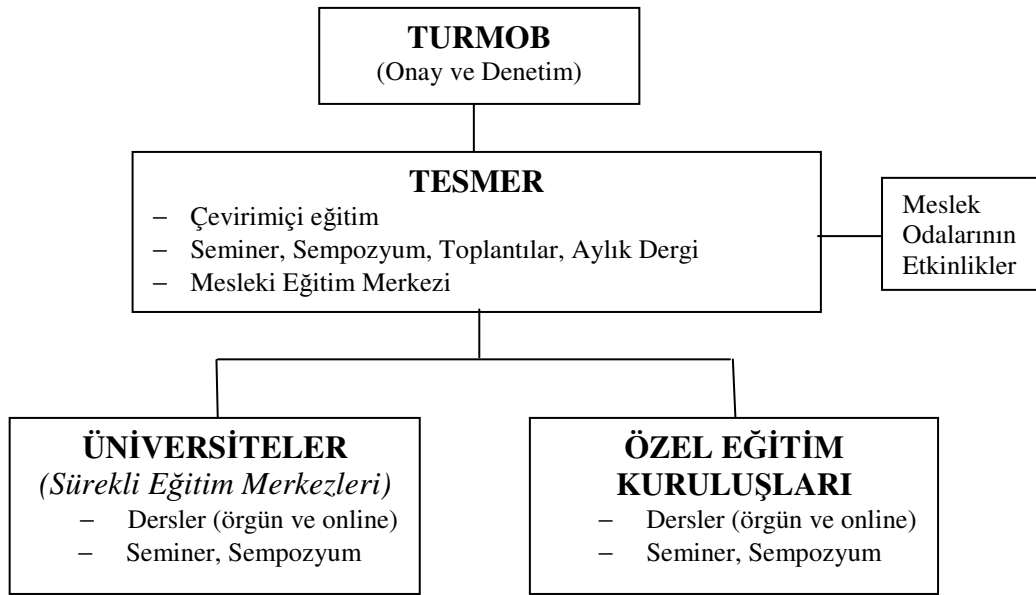
- Güncel bilgileri edinmesine,
- Değişikliklere uyum sağlamasına,
- Lisans yenileme sınavlarına hazırlanmalarına,
- Teknolojik gelişmelerden kaynaklanan beceriler edinmelerine ve
- Kişisel beceriler edinmelerine yönelik eğitimler verilmelidir.

### **7.3. Sürekli Mesleki Eğitimde Organizasyon**

TÜRMOB tarafından gerçekleştirilecek sürekli eğitim etkinlikleri, TÜRMOB’a bağlı oluşturulan eğitim ve stajlardan sorumlu birim olan eğitim ve staj merkezi TESMER tarafından düzenlenmelidir. TESMER, yıllık olarak gerçekleştireceği eğitim

etkinliklerini planlamalıdır. TESMER'in hazırladığı planlar, odalar birliği tarafından onaylanmalıdır.

Bir IFAC üyesi olan TESMER'in, federasyonun öngördüğü sürekli eğitimi sağlaması için bağlı odalardan destek almasının yanında üniversitelerle işbirliği içinde olması önerilmektedir. TURMOB üyeleri, üniversitelerce oluşturulan sürekli eğitim merkezlerinde açılan derslerden yararlanabilirler. Bu merkezler, TÜRMÖB'un onaylamış olduğu ve kendi internet sitesinde de üyelerine ilan etmiş olduğu birimlerdir.



Şekil 14. TÜRMÖB İçin Önerilen Sürekli Eğitim Organizasyon Yapısı

Ayrıca TURMOB üniversitelerle görüşerek, istediği derslerin sürekli eğitim merkezlerinde açılmasını da sağlayabilir.<sup>197</sup> Ülkemizde özel eğitim ve danışmanlık kuruluşları bulunmaktadır. TURMOB üyelerinin, bu kuruluşlardan onay verdiklerinden eğitim almalarını sağlayabilir. Bu kuruluşlarının özellikle de teknolojik gelişmeler ve kişisel gelişimle ilgili bazı becerilen kazandırılmasında katkısı olacaktır.

Ülkemizdeki birliklerin genel işleyişi merkezi yapıdadır. TURMOB da bu şekilde faaliyette bulunmaktadır. TURMOB merkezine bağlı illerde odalar bulunmaktadır. Odalar, sadece TURMOB temsilcisi niteliğindedir. Kendi kural ve özel yapılanmaları yoktur. Yapılanmaları TURMOB'a benzemektedir. Bu nedenle

<sup>197</sup> Üniversitelerde, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu uyarınca kurulan sürekli eğitim merkezlerinin amacı; üniversitelerin örgün önlisans, lisans ve lisansüstü öğretim programları dışında verilecek eğitim programları düzenlemek ve bu yolla üniversitenin kamu, özel sektör ve uluslararası kuruluşlarla işbirliğini geliştirerek, ülke kalkınmasına hizmet vermek biçiminde ifade edilmektedir.

TURMOB'a bağlı her bir odanın ayrı bir eğitim etkinliği dzenlemesindense, tek bir merkezden sdrdrülen eğitimin kontrolü daha kolay olacaktır. Gdnmzde, eğitim de teknolojiden etkilenmiştir. Eğitimde bilgisayar kullanılması bir yana, bilgisayara dayalı eğitimler oluşturulmaktadır. Özellikle de internetin son yıllardaki hızlı yaygınlaşması karşısında, internete dayalı eğitim kaınılmaz olmuştur. TURMOB için de internete dayalı eğitim uygun olacaktır. TURMOB için internete dayalı eğitimin önerilmesinin birkaç nedeni vardır;

- TÜRMOB'un merkezden sdrdrülecek eğitim etkinliklerini kontrol etmesi kolaylaşır,
- Her üyenin internete ulaşması mümkündür ve internete erişim gittikçe ucuzlamaktadır,
- Üyeler çalıştığı için, gdn içinde fiziki bir mekânda gerçekleştirilen eğitimlere katılmaları zordur. Ama internet üzerinden sdrdrülecek eğitimlere istedikleri zaman katılabilirler,
- Meslek odalarının buldukları iller arasında belirli bir dengenin sağlanıp fırsat eğitsizliğinin en aza indirilebilir,
- Basım, kırtasiye benzeri giderler dūřürölür,
- Derslerle ilgili bilgi ve belgelerin herkesin kullanıma açık olur,
- Katılımcılar arasında çok yönlü etkileşim sağlanabilir (eğitimci-katılımcı, katılımcı-katılımcı gibi),
- Geleneksel sınıf ortamlarında aktif olamayan katılımcıların kendilerini ifade etmelerine yardımcı olur,
- Öğrenmenin bireyselleşmesinden dolayı katılımcının sorumluluğu artar.

Sürekli mesleki eğitimde, internete dayalı uzaktan eğitim en çok tercih edilen seçenekler arasındadır. İnternete dayalı uzaktan eğitimde her türlü internet imkânlarının kullanılmasıyla verilen eğitim olarak tanımlanabilir. İnternette kullanılan araçlar kapsamında; internet sayfası (www), elektronik posta, FTP, tartışma-haber grupları ve posta listeleri, video konferans sistemi, ortak çalışma, yardımcı yazılım programları,

sohbet (chat) odaları ve paylaşılabilen beyaz tahtalar ele alınabilir.<sup>198</sup> Bu araçlar yardımıyla konu anlatımları sağlanabilir, ayrıca edinilen bilgi ölçülebilir ve güncellenebilir. TURMOB internet sitesinde bu araçlardan yararlanarak sürekli eğitim kapsamında etkinlikler sağlayabilir.

İnternete dayalı uzaktan eğitim modellerinin pek çok avantajı vardır. Farklı mekânlarda olan, çalışma veya boş zamanı farklı olan meslek mensuplarının kendileri için uygun olan bir zamanda öğrenmeye katkıda bulunması en önemli avantajlarından sayılabilir. Bu yapılanma, gelecekte daha da popüler olma yolundadır.<sup>199</sup>

TURMOB'un sürekli eğitim de kullanabileceği eğitim-öğretim yöntem, teknik, araç ve gereçleri şöyle sıralanabilir:

**Dergi ve kitaplar:** Bilgilerin yenilemesinde geleneksel kaynak, dergi ve kitaplardır. Muhasebe Meslek mensuplarının çeşitli dergilere abone olması sağlanarak, sürekli olarak bu kaynaklardan yararlanması teşvik edilebilir. Söz konusu dergi ve kitaplar, meslekle ilgili değişme ve gelişmeleri duyurmak veya unutulmuş bilgileri hatırlatmak amaçlı olmalıdırlar.

**Programlanmış öğretim gereçleri:** Zamanımızda geliştirilmiş eğitim tekniklerinden biri, programlanmış eğitim (programmed instruction) dir. Programlanmış eğitim basılı materyal ile yapıldığı gibi elektronik görsel-ışitsel eğitim araçları ile de yapılmaktadır. Öğrenmek isteyen kişiye öğrenmek istediği konuda soru sormak ve verdiği cevabı, doğru cevaplarla karşılaştırmasını sağlamaktır. Meslek mensubu verdiği sorunun cevabını yayınladığı kitap veya broşürün sonunda görebilir. Bilgi teknolojilerinin yaygınlaşmasıyla ortaya çıkan internet sitelerinde de bu yöntem rahatlıkla kullanılabilir. Bu yöntem, bilgi noksanının başkaları tarafından bilinmesi olanağı bulunmaması nedeni ile öğrenmek isteyeninin küçük düşme endişesine kapılmasına da yer vermemektedir.

**Görsel ve işitsel eğitim gereçleri:** İşitsel eğitim araçlarının başında kasetlere kaydedilmiş ders ve konferanslar gelmektedir. Gelişmiş ülkelerde yaygın olarak kullanılan öğretim yöntemlerinden biri olan videokaset veya cd'leri de kitaplıklarda yer almaktadır. Meslek mensubuna, dalı ile ilgili ulaşabileceği çok sayıda ders ve konferans

<sup>198</sup> Bülent ÖZDİL ve Adnan ÇELİK "İnternete Dayalı Uzaktan Eğitim"

<sup>199</sup> Bülent ÖZDİL ve Adnan ÇELİK "İnternete Dayalı Uzaktan Eğitim"

kayıtlarını temin edebilme olanağı yaratılmalıdır. Mesleki birlik, bunun için bir merkez oluşturabilir, meslek mensuplarının da buradan yararlanmasını sağlayabilir. Meslek kuruluşları (birlik ve odalar, dernekler) mesleki eğitim kapsamında çeşitli slâytlar da hazırlayıp, bunlara ulaşımı internet sitesi, cd gibi araçlarla sağlayabilirler.

**Danışman öğreticiler:** Tıp başta olmak üzere bazı meslek gruplarında sürekli eğitim kapsamında uygulanan yöntemlerden biri de konuyu öğrenmek isteyenini onu bir bilene sormasıdır. Bu amaçla eğitim merkezleri oluşturulmuştur. Meslek mensubunun telefonla, mektupla ve internet aracılığıyla bu merkeze ulaşması sağlanmaktadır.

**Mesleki toplantılar:** Kongreler, konferanslar, çeşitli kulüpleri ve kurslarda düzenlenerek eğitim sağlanabilir. Mesleki toplantıların yararlı olması için, toplantılar, bu toplantılara katılanların ve ülkenin gereksinimleri de göz önüne alınarak planlanmalı ve uygun eğitim, yöntem, gereç ve araçlar kullanılmalıdır.

#### **7.4. Sürekli Mesleki Eğitim Etkinliklerinin Kapsamı**

Meslek mensuplarının internet üzerinden katılacakları dersler yanında, diğer etkinliklere katılması da sağlanmalıdır. Ülkemizde gerçekleştirilen seminer, sempozyum, konferanslara da katılması için teşvik edilmelidir. Ayrıca meslek mensubunun, meslekle ilgili çıkarılan çeşitli sürekli yayınları takip etmesi istenmelidir. Bunun yanında meslek mensubu makale, bildiri gibi yayınlar için teşvik edilmelidir. Sürekli mesleki eğitim etkinlikleri, bu etkinlikleri sağlayan birimler ve etkinliklerin kapsamı ile ilgili olarak Tablo 45 hazırlanmıştır.

Muhasebe meslek mensuplarının katılmış olduğu etkinlikler TESMER tarafından kontrol edilir. Bu nedenle meslek mensubunun, katıldığı etkinlikleri belgelemesi istenmelidir. Bu belgeler meslek mensubu için oluşturulacak bir dosyada saklanmalıdır. TESMER, bu belgelerin bir kısmını denetleme hakkına sahip olmalıdır. TURMOB da TESMER tarafından hazırlanan eğitim programlarını denetleme hakkına sahip olmalıdır.

Meslek mensubunun, sürekli eğitim kapsamında katıldığı etkinlikler, saat olarak kredilendirilmeli ve meslek mensubunun 3 yılda 120 saatlik kredi sağlaması istenmelidir.

### 7.5. Sürekli Mesleki Eğitimin Yürütülmesi

TESMER meslek mensuplarının eğitimi konusunda temel belirleyici ve yol göstericidir. TESMER etkinliklerini, şubeleri ve illerde bulunan odalar yardımıyla meslek mensuplarına iletebilir.

Tablo 44. Sürekli Mesleki Etkinliklerinin Kapsamı

<i>Etkinlikler</i>	<i>Etkinliği Sağlayacak Birim</i>	<i>Etkinliğin Kapsamı</i>
Online Dersler	<ul style="list-style-type: none"> <li>– TESMER</li> <li>– Üniversitelerin Sürekli Eğitim Merkezleri</li> <li>– Özel eğitim kuruluşları</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Muhasebe ve ilişkili konular</li> <li>– Kişisel becerileri geliştirmeye yönelik konular</li> </ul>
Örgün Eğitim	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Üniversitelerin Sürekli Eğitim Merkezleri</li> <li>– Özel eğitim kuruluşları</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Muhasebe ve ilişkili konular</li> <li>– Kişisel becerileri geliştirmeye yönelik konular</li> </ul>
Seminer, Konferans, Sempozyum v.b.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– TESMER</li> <li>– TESMER’e bağlı odalar</li> <li>– Üniversitelerin Sürekli Eğitim Merkezleri</li> </ul>	Muhasebe, ekonomi, vergi, denetim v.b. konular
Tartışma Toplantıları	<ul style="list-style-type: none"> <li>– TESMER</li> <li>– TESMER’e bağlı odalar</li> </ul>	Muhasebe ve muhasebeyle ilişkili konular
Sürekli Yayınları Takip Etme	<ul style="list-style-type: none"> <li>– TESMER</li> <li>– TESMER’e bağlı odalar</li> </ul>	Muhasebe ve muhasebeyle ilişkili konular
Makale, bildiri vb. yayın çalışmaları	TESMER’in onay verdiği dergi, sempozyum ve konferanslar	Muhasebe, ekonomi, vergi, denetim v.b. konular

Bunun yanında TESMER, merkeze bağlı olarak aktif hale getirilecek internet üzerindeki eğitimden de sorumludur. TESMER bunun için ayrı bir alt birim oluşturabilir. İnternet üzerinden yürütülecek dersler, bu derslerin kapsamı, içeriği ve değerlendirmesi ile ilgili düzenlemeler bu birim tarafından gerçekleştirilir.

TESMER, üniversiteler ve özel eğitim ve danışmanlık kuruluşları ile de ortak çalışmalar yapabilir. Bu çalışmaları yapacağı kuruluşların şu özellikleri taşımasına özen

göstermelidir;

- Eğitim-öğretim yapılacak konuda yeterli teknik bilgiye sahip olmalıdırlar,
- Eğitim-öğretim konularına uygun koşullar ve donanımlara sahip olmalıdırlar,
- Bu kurumlarda, eğitimi sağlayacak personelin yetişkin öğretimi prensipleri ve uygulamaları hakkında bilgi ve deneyimleri olmalıdır,
- Eğitimler çerçevesinde verilecek dersler objektif bir biçimde değerlendirilmelidir,
- Katılımcılar için yeterli kaynak sağlamalıdır.

#### **7.6. Sürekli Mesleki Eğitim Etkinliklerinin Değerlendirilmesi**

Meslek mensubunun eğitimlere katılmasını sağlayabilmek için, meslek mensubu eğitim koşullarını gerçekleştirdikten sonra lisansı yenileme hakkına sahip olmalıdır. 3 yıl içinde istenen krediyi sağlayamayan meslek mensubuna yeniden lisans alabilmek için bir sınav hakkı verilmelidir. TESMER tarafından düzenlenecek olan lisans yenileme sınavını başaran meslek mensubu, mesleğe devam edebilecektir. Hem istenen eğitimleri sağlamayan hem de lisans yenileme sınavlarını başaramayan meslek mensuplarının lisansı geçici olarak durdurulmalıdır.<sup>200</sup> Meslek mensubu istenen şartları sağladığı takdirde mesleğe yeniden devam edebilir. Meslek mensuplarının katılacağı

---

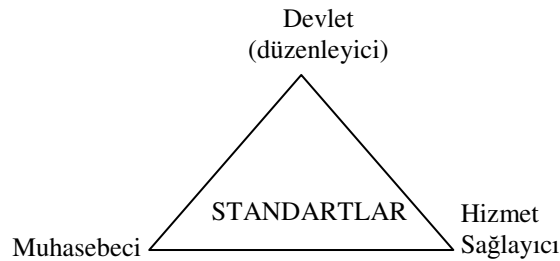
<sup>200</sup>Ülkemizde, sermaye piyasası alanında ihtisas personeli, yönetici, türev araçlar personeli ve değerlendirme uzmanı olarak çalışanların mesleki yeterliliklerini, bilgi ve tecrübelerini gösterir lisans belgesi verilmektedir. Lisansların yenilenmesi için, her dört yılda bir Lisans Yenileme Eğitim Programlarına katılması gerekir. Dört yıllık sürenin hesaplanmasında, başlangıç tarihi olarak lisans belgesinin verildiği yılın son günü (31 Aralık) esas alınır. Lisans yenileme için öngörülen sürenin sona ermesinden en az 2 ay önce, lisans yenilemek için başvuruda bulunulması zorunludur. Lisansın yenilenmemesi veya lisansın kapsadığı görev alanlarında aralıksız olarak 2 yıl süreyle faaliyette bulunulmaması hallerinde, lisans geçici olarak iptal edilir. Lisanslı kişilerin sicil kayıtlarında bulunan bilgilerden, Kanun ve Kurulun ilgili karar ve düzenlemelerinde belirlenen niteliklerden herhangi birini yitirdiklerinin tespit edilmesi halinde, lisansları sürekli olarak iptal edilir. Bireysel emeklilik araçları için hazırlanan yönetmelikte de lisansların yenilenmesi için, iki yılda bir sınavda yer alan konular itibarıyla Emeklilik Gözetim Merkezince düzenlenen lisans yenileme programlarına katılım zorunlu görülmüştür. İki yıllık sürenin hesaplanmasında, başlangıç tarihi olarak lisans belgesinin verildiği takvim yılının son günü esas alınır. Lisans yenileme için öngörülen sürenin sona ermesinden en az 2 ay önce lisans yenilemek için başvuruda bulunulur. Bireysel emeklilik aracısının lisans yenileme programı süresince Lisans yenileme programına katılmamış olan bireysel emeklilik aracısının yeniden sınava girmesi zorunlu görülmektedir.



online dersleri için değerlendirme dersin kapsamı içinde yer almalıdır. Online dersler oluşturulurken, katılımcının her ünite sonunda düzenlenecek olan bir sınavı veya ödevi tamamlamış olması istenmelidir. Etkinliği tamamlayan katılımcıya bir sertifika verilmeli ve bu sertifika katılımcı tarafından TESMER'e sunulmalıdır.

Meslek mensubunun özel eğitim kuruluşlarından veya üniversitelerin sürekli eğitim merkezlerinden alacakları dersleri de belgelendirmeleri ve bu belgeleri TESMER'e sunmalıdırlar. TESMER, üyelerinin bu kuruluşlardan ders almalarına onay vermeden önce, bu eğitim kuruluşları ile görüşüp dersin amacını, içeriğini, ders içinde kullanılan eğitim öğretim yöntem ve tekniklerini, dersin değerlendirmesi ile bilgileri edinmelidir.

TÜRMOB, sürekli eğitim etkinliklerinden verim almak istiyorsa bu etkinliklere ait standartlar oluşturmalıdır. Standartlar oluşturulurken, eğitimi alacak muhasebeciler, eğitimi verecekler (hizmet sağlayıcı) ve yasa koyucunun ilke ve politikaları göz önünde bulundurulmalıdır (Şekil 14). Standartların kapsamı mesleki gelişime katkıda bulunacak nitelikte olmalıdır. Amerika'da CPA'ler için AICPA ve NASBA tarafından oluşturulmuş ve geliştirilmiş sürekli meslek eğitim standartları EK 1'de verilmiştir.



Şekil 15. Sürekli Mesleki Eğitim Standartlarını Oluşturma Üçgeni

### 7.7. Sürekli Mesleki Eğitim Ders Örnekleri

Dersler oluşturulmadan önce ana alanlar oluşturmalı, daha sonra da dersler belirlenmelidir. Muhasebe meslek mensupları için oluşturulacak dersler şu alanların altında şekillendirilmelidir;

- Muhasebe ve Denetim
- Danışmanlık Hizmetleri
- Etik

- Yönetim
- Kişisel Gelişim
- Uzmanlık Bilgisi ve Uygulamaları
- Vergi

Muhasebe ve Denetim başlığı altında, muhasebe disiplinine uygun olarak muhasebe kuruluşlarınca ilan edilen muhasebe ve finansal raporlama konuları bu alan içinde yer almalıdır. Ayrıca finansal raporlama, muhasebe işlemlerinde kullanılan programlar ve işletim sistemleri, iç kontrol, yönetsel kontroller, denetim sonuçlarının raporlanması, incelenmesi gibi konularda bu kapsamda ele alınmalıdır. Bu kapsamdaki dersler Serbest muhasebeci mali müşavirler ve yeminli mali müşavirleri kapsamalıdır.

Muhasebe ve Denetim Araştırmaları

Finansal Tablolar ve Raporlama

Özel Finansal Tabloların Hazırlanması ve Değerlendirilmesi

İMKB Uygulamaları

Devlet Muhasebesi

Denetim Prosedürleri

Denetim Raporları

KOBİ'lerde Muhasebe Sistemi gibi dersler bu kapsamda oluşturulabilir.

Danışmanlık Hizmetleri, profesyonel muhasebeciler tarafından sağlanan danışmanlık hizmetleriyle ilgilidir. Sadece sertifikalı muhasebeciler, profesyonel muhasebeci olarak görülemez. Şirketlerde farklı kademelerde görev yapanlarda bu sınıfta yer alır. İşletmelerdeki tüm sistemlerle ilgili danışmanlık hizmeti sunulabilir. Danışmanlık hizmeti mevcut şirketlere verilebileceği gibi yeni kurulmakta olan şirketler içinde sağlanabilir. Muhasebecinin işletme faaliyetlerini özellikle de finansal faaliyetlerin her aşamasını bilmeleri, bu aşamaları ait planlama organizasyon ve kontrollerde bilgi sunabilmelerini sağlayacak nitelikte dersler oluşturulmalıdır. Bu kapsamdaki birkaç ders şöyle sıralanabilir;

Planlama ve Kontrol Sistemleri (üretim, pazarlama, insan kaynakları, yönetim bilgi sistemi, Ar-ge , finans gibi sistemler)

Yeni Yönetim Anlayışları

Üretim Teknikleri

Kişisel finansal Planlama

Etik kapsamında, ulusal ve uluslar arası muhasebe meslek kuruluşlarının, meslek birlik ve odalarının, devletin yasal mercilerinin ön gördüğü ve istediği düzenleme ve kurallarla ilgili etik bilgileri sunulmalıdır. Bu kapsamda açılacak dersler şunlar olabilir;

Kamu İlgisi ve Sorumluluğu  
 Mesleki Standartlar  
 Lisans Alma ve Yenileme İlkeleri  
 Bağımsızlık  
 Güvenirlik

Yönetim, finansal raporlamayı etkileyen örgüt yapısı, pazarlama faaliyetleri ve insan kaynakları yönetimini içerir. Bu başlık altında ele alınan bu üç konu finansal yönetimin örgütlenmesini, bilgi sistemlerini, bütçelemeyi, varlık yönetimini etkilemektedir. Bütçeleme, maliyet analizi gibi konularda bu bilgilere ihtiyaç vardır.

Kamuda ve Özel Sektörde İnsan Kaynakları Yönetimi,  
 Muhasebe Uygulamalarının Örgütlenme Biçimi  
 Pazarlama Hizmetleri  
 Kamu ve Özel Sektörde Yönetim Bilgi Sistemi  
 Bütçeleme  
 Maliyet Analizi  
 Yönetimi Planlama  
 Araştırma Yöntemleri ve Analiz Teknikleri  
 İşletmelerin Alınması ve Satılması gibi dersler bu grupta açılabilir.

Kişisel Gelişim, kariyer planlamada, danışmanlık hizmetlerini sunmada ve diğer görüşmelerde iletişim, yönetim, liderlik gibi alanların geliştirilmesini kapsar. Yeterli nitelikleri edinmeye yarayacak dersler konmalıdır. Zaman yönetimi, stres yönetimi, liderlik becerilerini geliştirme v.b. dersler bu kapsamda oluşturulabilir.

Uzmanlık Bilgisi ve Uygulamaları, kar amaçlı olmaya kuruluşlar, sağlık kuruluşları gibi özel uzmanlık gerektiren kuruluşlarla ilgili bilgileri veren dersler bu başlık altında ele alınır. Organizasyonun şekli, ekonomik yapı, finansman kaynakları, yasal düzenlemeler, pazarlama, teknoloji gibi konuları içeren dersler örnek verilebilir.

Vergi başlığı altında vergi yasalarınca öngörülen vergi ödemeleri için planlama

yapmaya, ödeme ile ilgili alternatifler yaratmaya ve karışık ve sıra dışı vergi olaylarını anlamaya yönelik dersler olmalıdır.

Vergi Kaynakları

Vergi Muhasebesi

Gelir Vergisi

Kurumlar vergisi

Çeşitli Beyannamelerin Düzenlenmesi

Uluslararası Vergileme

Vergi Uygulamalarında Bilgisayar Kullanımı

Yerel Vergiler (çevre-temizlik, emlak)

Yukarıdaki başlıklar altında hazırlanacak dersler yanında matematik, bilgisayar, temel muhasebe, yabancı dil eğitimi gibi konularda da eğitim verilebilir. Yukarıda sıralanan konular seminer ve konferanslar biçiminde sunulabileceği gibi, internet sayfasında çevrimiçi dersler biçiminde verilebilir. Ayrıca üniversite ve özel eğitim kuruluşları ile anlaşmalar yapılarak bu konu başlıkları altında dersler verilebilir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Artık insanların gençliklerinde öğrendikleri şeyleri, yaşamları boyunca kullanmaları mümkün değildir. Çünkü bugün çok önemli değişimlerin meydana gelme süresi bir insanın ömründen daha kısa bir sürede olmaktadır.

Bilgi ve yeterlik, son yıllarda bilgi teknolojisine dayalı endüstrilerde rekabette önemli parametre olmuştur. Günümüzde profesyonel olarak çalışan birinin rekabetçi ortamdaki avantajını devam ettirebilmesi için daima kendi alanında yeni bilgileri edinme konusunda bir adım önde olması gerekir.

Sürekli eğitim, temel eğitimden sonra, verimlilik ve mesleki yeterliliği devam ettirmek için sağlanan bir süreçtir. Başka bir diploma veya lisansı sağlamak için sürdürülemez. Meslek mensuplarının uygulama alanlarını güncellemesi ve çağa uygun hale getirmesi için sürekli eğitim önemli görülmektedir.

Sürekli mesleki eğitim, mesleklerini yürütmekte olan meslek mensuplarının, mesleki niteliklerini geliştirmek amacıyla, yeni becerileri öğrenmek ve yeterliliklerini sürdürüebilmek için aldıkları bir eğitimidir. Son yıllarda, ABD başta olmak üzere birçok ülkede, bazı mesleklerde faaliyette bulunabilmek için zorunlu sürekli mesleki eğitim yaygınlaşmaktadır. Yetişkin eğitimin alt bileşenlerinden biri olarak kabul edilen sürekli eğitimin üzerine çalışan eğitimciler, bu eğitimin zorunlu olup olmaması üzerinde hala tartışmaktadırlar.

Sürekli mesleki eğitimi etkileyen nedenler; ekonomik, sosyal, yasal ve politik başlıklar altında toplanabilir. Ancak teknolojik gelişme ve değişmelerin hızı, sürekli mesleki eğitimi etkileyen en önemli faktördür. Ayrıca sürekli mesleki eğitim, rekabete dayalı bu sistemde devamlılığın sağlanmasında etkili faktörlerdendir. Sürekli mesleki eğitimle, entelektüel kültür, kişisel ve toplumsal gelişim, sosyal değişim, kurumsal etkililik sağlanır.

Artık günümüzde birçok ülkede bir mesleği sertifikalı (yetkili) olarak sürdürüebilmek için üç temel şart aranmaktadır. Bunlar;

- Eğitim (üniversite mezunu olma)
- Mesleki deneyim (staj)
- Mesleğe giriş sınavını başarma

Gerekli lisans programını tamamlayan birinin meslek kuruluşuna bağlı olarak faaliyette bulunabilmesi için kuruluşun öngördüğü stajı tamamlamış olmalı ve açmış

olduğu mesleğe giriş sınavlarını başarmış olmalıdır. Birçok meslek kuruluşu meslek mensubu adaylarını mesleğe hazırlamak için eğitim programları hazırlarlar. Eğitimi tamamlayıp sınavlarda başarı sağlayan adaylar meslek mensubu olabilmektedirler. TÜRMOB'un sürekli eğitim etkinlikleri kapsamında buna yönelik çalışmaları ulunmaktadır. Mesleki sınavlar sürekli mesleki eğitimin en basit uygulaması olarak görölmektedir.

Mesleğe girmiş ve faaliyette bulunan sertifikalı (yetkili) meslek mensuplarının değişimler karşısında bilgi ve becerilerini güncelleştirmeye, değişen rollerine uyum sağlamaya ve geliştirmeye ihtiyaçları vardır. Meslek mensupları bunu gidermede bireysel olarak yetersiz kalabilirler. Meslek kuruluşları onlar adına değişimleri takip edip uygun programlar oluşturarak meslek mensuplarının niteliklerini arttırabilirler.

Ölkemizde hala çoğunlukla defter tutan kişi olarak görölen muhasebecilerin farklı ölkelerdeki rolleri değişmektedir. Bugünün profesyonel muhasebecileri, sahip olunan muhasebe bilgi ve becerilerinin yanında, çok iyi yöneticiler kadar halkla ilişkiler uzmanları, yetenekli arabulucular, iyi iletişimciler, mükemmel satış personelleri, finansal analistler ve girişimciler de olabilmelidirler. Muhasebe meslek mensuplarına verilen eğitim, temel bilgi, beceri ve mesleki değerleri sağlamalıdır.

Yetkili muhasebecilerin yeterliliklerini sağlayabilmeleri yani uygun ve verimli yöntemlerle yüksek kalitede iş yapabilmeleri için sertifikayı aldıktan sonra sürekli eğitime değer vermeleri, bilgilerini ve beceriler devamlı olarak güncellemeleri önemlidir. Güncelleme, meslekle ilgili teknik bilgi ve beceriyi ifade eder. Güncelleme ayrıca, mesleki alandaki güncel olayları içeren gelişmeleri ve eğilimleri meydana çıkarmayı da gösterir. Sürekli eğitimle meslek mensubunun bilgi güncellenmenin yanında mesleki değerleri de edinmeleri sağlanmalıdır. Sertifikalı (yetkili) muhasebeciler ürettiği bilgiyi dürüstlükle (doğruluk) yani mesleki etik çerçevesinde iletmesi niteliğini arttıracaktır. Yetkili muhasebecilerin ürettiği doğru ve nitelikli bilgilerin işletme amaçlarına uygun, iş çevreleriyle ilgili kapsamlı konulara uyumlu, objektif nitelikte olması gerekir. Sertifikalı (yetkili) muhasebeciler çıkar atışması, kişisel önyargılar ve çarpıtılmış gerçeklerin üstesinden gelebilmelidir. Muhasebe mesleği için etik programları kaçınılmazdır. Etik eğitimi de sürekli eğitimle güncelleştirilebilir.

Bilgi güncellemesinin yanında ayrıca uygun sürekli mesleki eğitimlerle muhasebe meslek mensubunun temel becerileri edinmesi de sağlanmalıdır. Muhasebe meslek mensubu işi tek başına yapamaz. Yapacağı işte destek alacak ve başkalarına destek verecektir. Bu nedenle de iletişim ve liderlik becerilerini geliştirmelidir. Uygun bir konuşma tarzıyla birlikte anlamlı bir içerik içinde aktaracağı bilgilerle karşısındaki kişilerin tavırlarını değiştirebilmelidir. Başarıya ulaşmak için başkalarını teşvik edebilmelidir. Veri, bilgi ve anlayış arasında bağlantı kurarak stratejik karar vermek için nitelikli tavsiyelerde bulunabilmelidir. Müşteri, tüketici, işveren, pazarın değişen ihtiyaçlarını karşılayabilmeli ve tahmin etmelidir. Finansal ve finansal olmayan bilgileri kullanarak daha geniş bir içerik sağlamalı ve yorumlamalıdır. Ayrıca, müşteri, tüketici ve çalışanına artı değer katacak şekilde teknolojiyi kaldıraç gücü olarak kullanmalı ve teknolojiden faydalanmalıdır.

Muhasebe meslek mensubunun yukarıda sıralan mesleki değerleri ve becerileri edinmelerini sağlayacak nitelikli sürekli mesleki eğitimler meslek kuruluşlarınca düzenlenmelidir. Muhasebe meslek kuruluşları, üyelerinin yukarıda sıralanan nitelikleri taşımasına özen göstermeli bu konuda çaba harcamalıdır. Bunun için sadece lisans vermekle kalmamalı, değişimler karşısında meslek mensubunun da kendisini geliştirip geliştirmediğini kontrol etmelidir. Bu noktada meslek kuruluşu için sürekli mesleki eğitim önemli bir araç niteliğindedir. Yapılan araştırmada TÜRMOB'a bağlı oda başkanlarının %74'ü lisans yenilenmesi gerektiği konusunda görüş bildirmişlerdir.

Meslek kuruluşları, muhasebe meslek mensuplarından “Yetkili (Yeminli) Muhasebeci” olarak faaliyette bulunabilmeleri için iki belgeye sahip olmalarını istemelidir: uygulamaları için lisans (licence) ve bilgi seviyesi sertifikası (diploma, certification). Lisansı muhasebe meslek kuruluşu vereceği için uygulamalarda meslek mensubunun yeterliğinden de sorumludur. Bu sorumluluk sürekli eğitim uygulamalarını gerektirmektedir.

Yapılan araştırmada TÜRMOB'un üyelerine yönelik eğitim verdiği görülmüştür. TÜRMOB'un üyelerine (SM, SMMM, YMM) ortalama olarak 6 ayda bir ağırlıklı olarak mevzuat değişiklikleri konusunda seminer biçiminde eğitim verdiği görülmektedir. TÜRMOB'a bağlı olan eğitim ve staj merkezi (TESMER), ağırlıklı olarak meslek mensubu adaylarının mesleğe girişleri ile ilgili olarak çalışmaktadır. Gelişmiş ülkelerde olduğu gibi meslek mensubunun gelişimi konusuna önem vermelidir. Gelişmiş ülkelerin

muhasebe meslek kuruluşları, Uluslararası Muhasebe Federasyonu'nun (IFAC) da öngördüğü gibi üyelerinden 3 yılda 120 saatlik eğitimi tamamlamış olmalarını beklemektedir. ABD'nin gibi bazı eyaletlerinde sürekli eğitimi programını tamamlamayan üyelerin lisansları (ruhsat) yenilenmemektedir. Teknolojik gelişmelerle bilginin hızla değiştiği düşünülürse meslek mensubunun sadece mesleğe girerken bilgilerinin ölçülmesinin yetersiz kaldığı görülür. TÜRMÖB üyelerinin niteliklerini arttırmak istiyorsa, zorunlu sürekli mesleki eğitim programları ile bunu gerçekleştirmelidir.

İnternet giderek yaygınlaştığı için meslek kuruluşları mesleki eğitim uygulamalarında bundan yararlanmaktadırlar. Gelişmiş ülkelerde muhasebe meslek kuruluşlarının internet sitelerinde eğitim konusunda ayrıntılı bilgilere ulaşmak söz konusudur. Hatta sürekli eğitim için ayrı siteler oluşturulmuştur. TÜRMÖB'un internet sitesi bu anlamda zayıf kalmaktadır. Meslek mensubunun daha çok sayıda yayına ulaşabilmesinin yanında ders alması da sağlanmalıdır.

Sürekli mesleki eğitim dersleri oluşturulurken, meslek mensuplarının hedeflerine ulaşmayı sağlayacak statik olmayan bilgi ve becerileri sürekli sağlayacak biçimde oluşturulmalıdır. Meslekle ilgili diğer kuruluşlar ve üniversite arasındaki bilgi alışverişi etkili bir mesleki gelişimin oluşturulabilmesi için önemlidir. TÜRMÖB mesleğe giriş sınav sorularının hazırlanmasında üniversitelerden destek almaktadır. Ancak meslek mensuplarının üniversitelerde ders almasını sağlayacak biçimde bir çalışma bulunmamaktadır. Eğitimi meslek mensuplarının öğrenme yaklaşımları sürekli eğitim derslerini planlarken önemli rol oynamalıdır. Sürekli eğitim programı oluşturulurken istenilen yeterlik seviyesi, katılımcıların yaşı, ihtiyaçlar, deneyim, iş nitelikleri, katılımcıların eğitim geçmişi, mesleki kapsamları, mesleki kuruluşun ve toplumun beklentileri, meslek mensubunun öğrenme için harcadığı zaman ve yaptığı harcama, ailevi sorumlulukları, zaman yönetimi kaynakları, katılımcının teknolojiye erişimi gibi birçok özel konu göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca eğitim etkinlikleri düzenlenirken teknolojinin etkisi de göz önünde bulundurulmalıdır. Örneğin çevrimiçi eğitim daha az maliyetli olmaya başlamıştır. Online eğitimde eğitimci maliyeti ve ucuz ders materyali dağıtma göz önünde bulundurulursa tercih edilmesi önem kazanır.

Türkiye'de muhasebe meslek mensubuna yönelik olarak şu etkinlikler gerçekleştirilebilir;



- Bilgilerin yenilemesine yönelik olarak geleneksel kaynak olan dergi ve kitapların sayısı arttırılarak ulaştırılabilir,
- İnternet sitesi aracılığıyla meslek mensuplarının bilgi ve becerilerinin güncellenmesini sağlayacak konuların yayınlanması, soruların çözülmesi, e-posta ile bazı konularda bilgilendirme, tartışma forumları yaratmak gibi internet dayalı uygulamalar daha yaygın ve etkin bir biçimde kullanılabilir,
- CD vb. donanımlara kaydedilmiş ders veya konferans kayıtları meslek mensubuna sunulabilir,
- Bir sürekli eğitim merkezi oluşturularak meslek mensubunun bu konudaki sorularına yanıt verilebilir,
- Düzenli olarak kongreler, konferanslar ve kurslar gibi mesleki toplantılar düzenlenebilir,
- Üniversite ve özel eğitim kuruluşları ile anlaşma yaparak meslek mensubunun buralardan ders alınması sağlanabilir.



## EKLER LİSTESİ

### Sayfa

EK- 1. Muhasebe Meslek Mensuplarının Eğitimine İlişkin Anket Formu.....	167
EK-2. Sürekli Mesleki Eğitim Programları İçin Standartlar .....	172

## EK-1.

### MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ EĞİTİMİNE İLİŞKİN ANKET FORMU

Sayın Oda Başkanı,

Küreselleşmenin etkisi ve bilgi teknolojilerindeki hızlı gelişmeler, her alanda değişimi kaçınılmaz kılmıştır. Küreselleşmenin beraberinde getirdiği değişimlerden etkilenen mesleklerden biri de muhasebe mesleğidir. Her meslekte olduğu gibi muhasebe meslek mensubunun başarısı da bu değişimlere ayak uydurmasına bağlıdır. Diğer taraftan muhasebe meslek mensupları, birçok kuruluşa ait, bir ayağı finansal yapıya dayanan bir ayağı ise yasal yapıya dayanan bir çok işlemi gerçekleştirmektedir. Küreselleşmenin, ekonomik ve sosyal çevrenin etkisiyle bu yapılar sürekli değişmektedir. Muhasebe meslek mensuplarının, doğru ve güvenilir bilgi sunabilmek için bu değişimleri izlemeleri ve kendilerini bu konularda geliştirmeleri gereklidir. Diğer bir ifadeyle, muhasebe meslek mensubunun, teknolojik, ekonomik ve sosyal değişimler karşısında etkin ve yeterli olabilmesi için sadece okuldan alınan mesleki eğitimle yetinmeyip, meslek yaşamı boyunca eğitimine devam etmesi gereklidir. Muhasebe meslek mensupları için sürekli eğitimin gerekli olduğunu düşünüyor bu amaçla doktora tez çalışmamızda bunun için bir program oluşturmaya çalışıyoruz.

Ekteki anket, odanızın üyelerine (Serbest Muhasebeci, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir, Yeminli Mali Müşavirlere) yönelik düzenlemiş olduğu eğitim uygulamalarını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu anketin sonuçları doktora tez çalışmasının önemli bir bölümü için veri olacaktır.

Sizden ricamız, anket formunun Oda Başkanı veya varsa eğitimden sorumlu yetkili tarafından eksiksiz doldurulması ve en kısa sürede gönderilmesine yardımcı olmanızdır. **Göndereceğiniz bilgiler sadece bu çalışma için kullanılacak ve hiçbir şekilde başkalarıyla paylaşılmayacaktır.**

Bu formu yanıtlamak için kullanacağınız zaman ve değerli görüşlerinizin bilimsel bir çalışmanın tamamlanmasına önemli katkılar sağlayacağını bilmenizi isteriz. İlginiz için teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dileriz. Saygılarımızla.

*Danışman: Doç. Dr. Nurten ERDOĞAN  
Anadolu Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fak.*

*Öğr. Gör. Şerife SUBAŞI  
Anadolu Üniversitesi  
Bozüyük Meslek Yüksekokulu  
E-posta: ssubasi@anadolu.edu.tr  
İş Tel: 0 228 314 11 95  
Faks: 0 228 314 11 96*

SMMMO İÇİN ANKET FORMU<sup>201</sup>

- 1) Odanıza kayıtlı **Serbest Muhasebeci** sayısı nedir?  
1-50      51-100      101-200      201-350      351 ve üstü (.....)
- 2) Odanıza kayıtlı **Serbest Muhasebeci Mali Müşavir** sayısı nedir?  
1-50      51-100      101-200      201-350      351 ve üstü (.....)
- 3) Odanız aracılığıyla üyeleriniz için eğitim programları düzenliyor musunuz?  
(*Bu soruya yanıtınız **HAYIR** ise lütfen 9. soruya geçiniz*)  
Evet      Hayır
- 4) 2004 yılında üyelerinize kaç kere eğitim verdiniz?  
1-3      4-6      7-9      10-12      Daha fazla
- 5) 2004 yılında düzenlediğiniz eğitimlerden ortalama kaç üyeniz yararlandı?  
1-10      11-25      26-50      51-100      101 ve üstü (.....)
- 6) Eğitimleri hangi periyotlarla veriyorsunuz?  
Her ay      3 ayda bir      6 ayda bir      Yılda bir veya daha seyrek
- 7) Eğitim verdiğiniz konular ve düzenlenme sıklıkları ile ilgili uygun seçeneği işaretleyiniz.

	Her Ay	Üç Ayda Bir	Altı Ayda Bir	Yılda bir veya daha az
Yasal Değişiklikler (kurumlar, gelir vergisi, KDV vb. mevzuat değişiklikleri ile ilgili eğitim)				
Temel Muhasebe Bilgileri				
Güncel Muhasebe Sorunları				
Muhasebe Standartları				
Mesleki Etik				
Mesleki değerler (tarafsız ve bağımsız davranabilme, kamu yararını gözetme vb. konulara yönelik)				
Uluslararası Muhasebe ve Denetim Standartları				

<sup>201</sup> Anket uygulanırken yeminli mali müşavirler odalarına farklı anket gönderilmiştir. Yeminli mali müşavirler odası için hazırlanan anketteki ilk iki soru bu anketteki sorulardan farklıdır, diğer sorular aynıdır. YMM Odaları için hazırlanan anketin ilk iki sorusu ve seçenekleri şunlardır:

- 1) Mevcut **toplam** Yeminli Mali Müşavir üye sayınız nedir?  
1-100      101-200      201-300      301-500      501 ve üstü (.....)
- 2) Odanızda, **aktif olarak görev yapan** kayıtlı Yeminli Mali Müşavir sayısı nedir?  
1-50      51-100      101-150      151-300      301 ve üstü (.....)

Finans ve Finansal Yönetim Konuları
İşletme ve Yönetim Konuları
Temel Bilgi Teknolojileri (bilgisayar)
Denetim Konuları (denetimi planlama, raporlama, hilelerin tespit edilmesi v.b)
Finansal Bilgileri Yorumlama
Kişisel Gelişim (zaman yönetimi, duygusal zeka, stres yönetimi)
Problem çözebilme becerileri
Grup çalışmaları becerileri
Yazışma ve konuşma becerileri
Diğer (lütfen belirtiniz, .....)

8) Eğitimlerinizde aşağıdaki öğretim yöntem ve tekniklerinden hangilerini kullanıyorsunuz?

*(Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)*

- Bir sınıfta konu anlatımı
- Panel düzenleme
- Seminer düzenleme
- İnternet sayfası üzerinden konu anlatımı
- Konferanslar düzenleme
- Sanal tartışma grupları oluşturma
- Bir konu ile ilgili problem çözme
- İnternet sayfası üzerinden soru çözme
- Beyin fırtınası yapma
- Bireysel çalışmaya olanak yaratma
- Diğer (lütfen belirtiniz, .....)

9) *Lisans(Ruhsat) Yenilenmesi* ile ilgili olarak sizin için **en uygun** seçeneği işaretleyiniz.

- 3 yılda bir lisans yenilenmeli
- 5 yılda bir lisans yenilenmeli
- 7 yılda bir lisans yenilenmeli
- 10 yılda bir lisans yenilenmeli
- Lisans yenilemenin gerekli olduğunu düşünmüyorum

***(Bu seçeneği seçiyorsanız 12. soruya geçiniz)***

10) Lisans yenilemek için mesleki eğitimin gerekli olduğunu düşünüyor musunuz?

- Evet
- Hayır

11) Lisans yenileme ile ilgili aşağıda verilen ifadeleri değerlendiriniz.

	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum
Üyelerin mesleki bilgileri güncel tutulur			
Üyeler eğitim etkinliklerine daha aktif katılırlar			
Gelişmiş ülke standartlarına ulaşmak kolaylaşır			
IFAC standartlarına uyulması kolaylaşır			
Mesleki değerlerin kazanılması sağlanır			
Meslek ahlak kurallarına uyulması sağlanır.			
Lisans Yenileme meslek mensuplarının zamanını gereksiz yere alacaktır.			
Diğer (lütfen belirtiniz,.....)			

12) Üyelerinizi farklı kurumlar tarafından düzenlenen eğitimlere katılması için yönlendiriyor musunuz?

Evet Hayır

13) Farklı kurumlar tarafından düzenlenen eğitimlere katılması için üyelerinize herhangi bir destek veriyor musunuz?

(cevabınız **HAYIR** ise 15. soruyu geçiniz)

Evet Hayır

14) Üyelerinize verdiğiniz destekle ilgili uygun seçeneği işaretleyiniz

	Her zaman	Ara sıra	Hiçbir Zaman
Parasal Destek			
Farklı kuruluşların düzenlediği eğitimlerle ilgili bilgilendirme			
Farklı illerdeki kurs, sempozyum, panel gibi etkinlikler için ulaşım aracı temin etme			
Çeşitli kurumlara ait basılı materyali sağlama ve ulaştırma			
Meslek mensuplarına yönelik farklı kuruluşların eğitim talebi için gerekli donanım ve ortamı sağlama			
Diğer (lütfen belirtiniz, .....)			

15) Odanızın uzaktan eğitim uygulaması var mıdır?

(cevabınız **HAYIR** ise 17. soruya geçiniz)

Evet Hayır

16) Uzaktan eğitim uygulamaları kapsamında verdiğiniz eğitimlerle ilgili en uygun seçeneği işaretleyiniz.

	Evet	Hayır
Eğitim konuları ile ilgili CD-ROM'lar vermek		
Televizyon yayınlarından yararlanmak		
Eğitim konuları ile ilgili video kasetleri vermek		
Telefon destekli eğitim vermek		
Elektronik posta (e-mail) aracılığıyla üyelere güncel mesleki konular hakkında bilgi vermek		
İnternet sayfasında tartışma grupları oluşturarak muhasebe konuları üzerine tartışmak		
İnternet sayfasındaki sohbet programları aracılığıyla üyeler arasında etkileşimi, bilgi alışverişini sağlamak		
İnternet ortamında ders vermek		
Diğer (lütfen belirtiniz, .....)		

17) Odanızın internet sitesi var mı?

Evet                      Hayır

*İnternet sitenizin adresi:* <http://www.....>

18) Mesleki eğitimde, mesleki bilgi ve becerilerin kazandırılmasında internetin kullanımına ilişkin aşağıda verilen ifadeleri değerlendiriniz?

	Etkili	Kısmen	Etkili Değil
İnternet aracılığıyla sanal topluluklar oluşturarak eğitim vermek			
Mesleki konularda bilgilendirme amacıyla e-posta göndermek			
İnternet ortamında mesleki konularla ilgili online ders vermek			
Sohbet programları aracılığıyla bir konu üzerinde tartışmak			
Bazı mesleki konuları meslek mensubuna vererek, arama motorlarında arama yapmalarını sağlamak			



## **EK-2.**

### **SÜREKLİ MESLEKİ EĞİTİM PROGRAMLARI İÇİN STANDARTLAR**

Bu standartlar, AICPA ve NASBA'nın katılımıyla yayınlanmaktadır.<sup>202</sup>

#### **CPA'ler için Standartlar;**

- Tüm CPA'ler mesleki yeterliliklerini geliştirmek ve sürdürmek için öğrenme etkinliklerine katılmalıdır.
- CPA'ler tüm sürekli mesleki eğitim taleplerine uymalıdır. Sürekli mesleki eğitim sunanlara ilişkin düzenlenen standartlarda istenen koşullara uygun olan kredileri talep edebilirler.
- CPA'ler kazandıkları sürekli mesleki eğitim kredilerinin uygunluğunu doğru raporlamakla sorumludurlar ve öğrenme etkinliklerine katılımlarını ispatlayan uygun belgeleri kaybetmemelidirler. Bu belgelerde; sürekli mesleki eğitim programının adı ve bağlantı bilgileri, içeriğin tanımı ve başlığı, program tarihi, mümkünse yer ve sürekli mesleki eğitim etkinliğinin kredi sayısı ile ilgili bilgiler olmalıdır. Bu belge etkinliği sunan kuruluş tarafından hazırlanmalıdır.
- Mesleki yeterliliklerini geliştirmek ve sürdürmek için öğrenme etkinliklerinin tamamlayan CPA'ler, sürekli mesleki eğitim sunucuları tarafından iddia edilen sürekli mesleki eğitim kredilerini talep etmelidirler.
- CPA'ler standartlara uygun olmak koşuluyla, sürekli mesleki eğitim sunucularının direktifleri doğrultusunda bağımsız çalışabilirler.

#### **Sürekli Mesleki Eğitim Verenler İçin Standartlar;**

##### **Genel Standartlar**

- Sürekli mesleki eğitim verenler uygulanabilir tüm standartlar ve diğer sürekli mesleki eğitim talepleri gereğince sorumludurlar.

##### **Sürekli mesleki eğitim geliştirme standartları**

---

<sup>202</sup> Statement on standards for Continuing Professional education Programs, [www.ifac.org/education/cpe](http://www.ifac.org/education/cpe)

- Sunulan öğrenme etkinlikleri, bu etkinliklerde katılımcı tarafından başarılan bilgi, beceri ve yeteneklerini açıkça ortaya koyan sonuçlara ve öğrenme amaçlarına dayanmalıdır.
- Sürekli mesleki eğitim hizmeti verenler, katılımcıların ileri düzey hazırlıklarını ve/veya önceden alınan eğitim ve deneyimleriyle tutarlı öğrenme etkinliklerinin oluşturmalı ve geliştirmelidir.
- Sürekli mesleki eğitim hizmeti verenler, güncel olan, teknik olarak doğru olan ve etkin düzenlenen faaliyetler, materyalleri ve sunum sistemlerini kullanmalıdır.
- Kendi kendine çalışma ve grup çalışmaları programları veren sürekli mesleki eğitim hizmeti verenler, teknik olarak doğru ve güncel olan ve öğrenme amaçlarını vurgulayan programı sağlamak için bu konularda gelişmiş nitelikli kişilerce gözden geçirilmelidir. Bu gözden geçirme bu materyallerin ilk sunumundan önce yapılmalıdır ve sürekli mesleki eğitim programının her yeni gözden geçirilmesinde tekrarlanmalıdır.
- Verilen sürekli mesleki eğitim programlarından bağımsız çalışma öğrenme etkinlikleri, önemli konularda sınırlandırılmalıdır.
- Kendi kendine çalışma programları, öğrenme amaçlarını tanımlayan, öğrenme sürecinde katılımcıya rehberlik yapan ve programın tamamlanmasıyla katılımcının yeterliliğini kanıtlayan öğrenme yöntemlerini kullanmalıdır.

### **Sürekli Mesleki Eğitim Sunumları İçin Standartlar**

- Sürekli mesleki eğitim hizmeti verenler uygun öğrenme etkinliklerini değerlendirmek için tanımlanan materyalleri CPA'lere sağlamalıdır. Bunun içinde sürekli mesleki eğitim programları katılımcıları; öğrenme amaçları, önceden gerekli olanlar, program düzeyi, program içeriği, ileri hazırlık, eğitim-dağıtım yöntemleri, önerilen sürekli mesleki eğitim kredileri ve kurs kayıt istekleri konularında bilgilendirmelidir.
- Sürekli mesleki eğitim programı sunanlar, eğitim yöntemlerini ve program içeriğinin kullanabilen nitelikli eğitimcilerle çalışmalıdır.

- Sürekli mesleki eğitim hizmeti verenler, öğrenme etkinliklerinin değerlendirmede kullanılacak eğitimsel yöntemleri kullanmalıdır. Öğrenme etkinlikleri, tanımlanabilir ve teorik materyalleri kapsayan bir çeşitlikte sunulmalıdır.

### **Sürekli Mesleki Eğitim Programlarını Ölçme Standartları**

- Sunulan öğrenme etkinlikleri 1 sürekli mesleki eğitim kredisi için 50 dakikalık bir süre olan program uzunluğu ile ölçülmelidir. Yarım kredilik artış (25 dakikaya denk gelen) öğrenme etkinliklerinde ilk kredi kazanıldıktan sonra izin verilmelidir.
- Kendi kendine öğrenme etkinliklerindeki sürekli mesleki eğitim kredileri, ortalama tamamlama süresinin pilot testine dayandırılmalıdır.

### **Sürekli Mesleki Eğitim Programlarını Raporlama Standartları**

- Sürekli mesleki eğitim hizmeti verenler aşağıdaki bilgileri içeren bir belgeyi katılımcılara vermelidir;
  - sürekli mesleki eğitim hizmeti verenler kurumun adı ve iletişim bilgileri
  - katılımcının adı
  - kursun adı
  - çalışma alanı
  - başlama ve tamamlama tarihi
  - mümkünse yer
  - kullanılan eğitim türü
  - önerilen kredi sayısı
- Sürekli mesleki eğitim hizmeti verenler, raporları 5 yıl süresince saklamalıdır.

## KAYNAKÇA

### *Kitaplar*

ALKAN Cevat, DOĞAN Hıfzı ve SEZGİN İlhan. **Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları**, Dördüncü Baskı, Alkım Yayınları, İstanbul, 1998.

BARUTÇUGİL, İsmet. **Eğiticinin Eğitimi**, Kariyer Yayınları, İstanbul, 2002.

BERBEROĞLU, Necat. **Çalışma Ekonomisi**, Birinci Basım, Ant Matbaa-Yayın, Eskişehir, 1995.

BÜYÜKÖZTÜRK, Şener. **Veri Analizi El Kitabı**, 4.Baskı, Ankara, 2004.

CAN, Gürhan ve diğerleri. **Öğretimde Planlama ve Değerlendirme**, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir, 2001.

CEMALCILAR, Özgül, ERDOĞAN, Nurten. **Genel Muhasebe-Teknik, İlkeler, Tekdüzen Muhasebe Sistemi Uygulaması**, 5. Basım, Beta Yayınları, İstanbul, 2000.

DEMİREL, Özcan. **Genel Öğretim Yöntemleri**, USEM Yayınları, Ankara, 1994.

DOĞAN Hıfzı, ALKAN Cevat ve SEZGİN İlhan, **Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2001.

DUMAN, Ahmet. **Yetişkinler Eğitimi**, Birinci basım, Ütopya Yayınevi, Ankara, 2000.

ERDOĞAN, İrfan. **Çağdaş Eğitim Sistemleri**, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2003.

ERDOĞAN, Melih. **Denetim**, Eskişehir, 2001.

JARVIS, Peter. **Adult and Continuing Education Theory and Practice**, Second Edition, Routledge Publishing, London, 1995.

KOÇ YALKIN, Yüksel. **Genel Muhasebe, İlkeler-Uygulamalar**, 11. Baskı, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara, 1998.

KURT, İhsan. **Yetişkin Eğitimi**, Nobel Yayın Dağıtım Ltd. Şti, Ankara, 2000.

KÜÇÜKAHMET, Leyla. **Öğretim İlke ve Yöntemleri**, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fak, Ankara, 1986.

MOTT, Vivian W.. "Continuing Professional Education in Today' Changing World", **The Inquiring Mind**, The Univesity of Wisconsin Pres.

SHOEMAKER, Cynthia C. Jones. **Leadership in Continuing and Distance Education in Higher Education**, Allyn&Bacon A. Viacom Company, USA, 1998.

YAZICI, Mehmet. **Bağımsız Muhasebe ve Denetleme Mesleği Üzerine Araştırma**, Yüksek Ticaret Mezunları Derneği Yayınları, İstanbul, 1986.

..... Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği, **Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin Yeniden Yapılanması**, İstanbul, 1999.

### *Makaleler*

ADOMİ, Esharenana E. ve NWALO, Kenneth I.N.. “Prospects for continuing professional education for library and information science professionals in Nigeria: the case of Delta State”, **New Library World** . C:104, S: 11/12 , 2003.

AHTUĞLU, Mehmet Ali. “Düzenlenmiş Meslek: Muhasebecilik ve Mali Müşavirlik Mesleği”, **Dokuz Eylül Üniversitesi. İ.İ.B.F. Dergisi**. C:1, S:1, 1986.

BATTERSBY, David. “The Learning Organization and CPE: Some Philosophical Considerations”, **The Learning Organization**. C:6, S:2, 1999.

BENKINGHAM, Ann C.. “Models for Continuing Nursing Education in Gerontology”, **Gerontological Society of America New Orleans**. November, 1993.

CERVERO, Ronald M.. “Continuing Professional Education in Transition, 1981-2000” **International Journal of Lifelong Education**. C:20, S:1/2, January-April, 2000.

CERVERO, Ronald M.. “Trends and Issues CPE”, **New Directions For Adult and Continuing Education**. S:86, Summer, 2000.

COOPER, Barry. “Who Are the 21st Century CPAs?,” **Australian CPA**. (Mar 2002).

ÇAKICI, Latif. “Yeminli Mali Müşavirlik Mesleği ve Muhasebe Eğitimi,” **Muhasebe Enstitüsü Dergisi**. C:12, S:43-44, Şubat-Mayıs, 1986.

EBBINGHOUSE, Carol. “Would You Hire You? Continuing Education For The Information Professional”, **Searcher**. C:10, S:7, Jul-Aug, 2002.

ELEREN, Ali; KURT, Mustafa. “Bilginin Organizasyonlar İçin Değişen Anlamı ve Stratejik Önemi”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**. Cilt:III, Sayı:1, 2001.

ERGİN Hüseyin; ELMACI Orhan. “Maliyet ve Yönetim Muhasebesinde Yeni Açılımlar II Stratejik Alternatiflerin Analizi ve Uygun Stratejinin Seçiminde Stratejik Yönetim Muhasebesinin Rolü” , **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. Yıl: 3, Sayı: 5, Haziran, 2001.

FINK, Flemming K.. “Continuing Engineering Education: a New Task for Universities in Denmark”, **Global J. of Engng. Educ.**,C:1.6, S:2, Australia

FLEMİNG, Peter D.. “Steering a Course for The Future”, **Journl of Accountancy**. November, 1999.

GILL, Furze ve PEARCEY, Pat. “Continuing Education in Nursing: A Review of The Literature”, **Journal of Advanced Nursing**. C:29, S:2, 1999.

JARVIS, Peter. “Continuing Education in a Late-modern or Global Society: Towards a Theoretical Framework for Comparative Analysis”, **Comparative Education**. C:32, S:2, 1996.

KIZIL, Ahmet; ERKAL, Zekeriya E. “İngiltere’de Muhasebe Mesleği, Muhasebe Mesleği ile İlgili Kurumlar ve Muhasebe-Denetim Standartları,” **Möдав Bülteni**. Sayı:7, Temmuz, 1997.

KÖSE, Ahmet. “ABD’de Muhasebeciliğin Gelişimi, Mevcut Durumu, 21. yy. İçin Beklentiler,” **Muhasebe ve Finansman Dergisi**. Ekim, 1999.

LEE, Tom. “The Professionalization of Accountancy a History of Protecting the Public Interest in a Self-Interested Way”, **Accounting, Auditing & Accountability Journal**.

MCCAUSLAND, Richard. “High marks for online CPE”, **Accounting Technology**. ABI/INFORM Globalpg, Nov 2002.

MEAGHER, Martin. “Improving Accountancy Education, The Professionals’ Perspective”, **Accountancy Ireland**. October, 2001.

PAİSEYF, Catriona ve PAİSEYF, Nicholas J.. “Continuing Professional Education: Pause For Reflection?”, **Critical Perspectives on Accounting**. C: 7, S:1, February, 1996.

PROZESKY, Martin. “Ethics education in the accountancy profession”; **Accountancy SA Accounting & Tax Periodicals**.(Jun 2003.

RAHMAN,A. “CPE and Profession”, **Journal of Lifelong Learning**.

SCHLOSSER, Robert E.; LEE, Bernard Z. ve RABİTO, George A.. “Continuing Professional Education 1887-1987”, **Journal of Accountancy**. May, 1987.

SALE, Martha Lair. “Steps to Preserving The Profession”, **National Public Accountant**.

SEVİM, Şerafettin. “Toplu Pazarlıkta Muhasebe Bilgilerinin Açıklanması”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. Yıl:1, Sayı:1, Ocak, 1999.

SÖZBİLİR, Halim. “**Muhasebecilik Mesleğinin Gelişmesinde Yeni Ufuklar**”, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Kütahya İ.İ.B.F. Yıllığı, 1991.

TİLBURG, Emmalou Van. “Participation and Persistence in Continuing Lifelong Learning Experiences of the Ohio Cooperative Extension Service: An Investigation Using Expectancy Valence”, **Journal of Agricultural Education**. Winter, 1989.

USUL, Hayrettin ve BEKÇİ, İsmail. “AB Ülkeleri ve Türkiyede’ki Mesleki Eğitim ve Deneyim Standardı: Karşılaştırmalı Bir İnceleme” **Muhasebe ve Denetime Bakış**. Sayı:7, Yıl:2, Ekim, 2002.

WATKİNS, Jeff. “UK Professional Associations And Continuing Professional Development: A New Direction”, **International Journal of Lifelong Education**. C:18, S:1, January-February, 1999.

WEİNGAND, Darlene E.. “Describing The Elephant: What Is Continuing Professional Education”, **IFLA Journal**, C:26, S:3, (2000),

..... “ ChangingRole of The Accounting Profession.

..... “Who are The 21st centruy CPAs”, **Australian CPA**, C:72, S:2, March, 2002.

### ***Bildiriler Ve Tezler***

ARGAN, Metin. “Spor Pazarlamasında Sponsorluk ve Futbol Branşında Sponsorluk Yapan Kuruluşlara İlişkin Bir Araştırma”. **Doktora Tezi**. A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2001.

FINK, Flemming K.. “Understanding The Dynamics Of Continuing Professional Development”, **Proceedings Of The 8th World Conference On Continuing Engineering Education**. Toronto, May 2001.

FINK, Flemming K.. “Modelling The Context of Continuing Professional Development”. **31st ASEE/IEEE Frontiers in Education Conference**, Reno, October 10-13, 2001.

İSLAMOĞLU, Hüseyin. “Türkiye’de Mesleki Eğitimin Yeniden Yapılanması”, **Yüksek Lisans Tezi**, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1997.

ÖKSÜZ, Fuat. “Türk Muhasebe Mesleğinin Vizyonu ve Misyonu Açısından Yeni Ufuklar” . **V. Türkiye Muhasebe Denetimi Sempozyumu**, İstanbul, 2001.

SEFEROĞLU, S. Sadi. “Hizmet İçinde Mesleki gelişim ve Uzaktan Eğitim Teknolojilerinin Kullanılması”. **II. Uzaktan Eğitim Sempozyumu**, 15-16 Kasım 1999.

TANER, Berna; KORUKÖĞLU, Ayşen; SUSMUŞ, Türker. “Muhasebe Mesleğinin Müşterileri Durumunda Bulunan Kesimlerin Muhasebe Mesleğinden Beklentileri: İzmir İli Uygulaması”. **V. Türkiye Muhasebe Denetimi Sempozyumu**, İstanbul, 2001.

TAYYAR, Ali. “Türk İş Dünyasında Muhasebe Mesleğinde Beklenenler”. **V. Türkiye Muhasebe Denetimi Sempozyumu**, İstanbul, 2001.

### *İnternet Siteleri Ve Diğerleri*

ALTUN, Sadegül Akbaba ve Arif ALTUN. “Bir Eğitim Aracı Olarak İnternet”

BORİTZ,J.E. The Accounting Curriculum and IT, 30 July 1999.

Commission on Dietetic Registration. (1991). Continuing professional education: Guidelines for the registered dietitian. Chicago, IL: American Dietetic Association

CPA Vision Project, <http://www.aicpa.org/vision>.

ÇAKMAK, Raif. <http://www.meh.gov.tr/ogretmeyontemleri.htm>

ÇAKMAK, Raif. EARGED Eğitim Teknolojileri Kılavuzu.

DATO, Rudolfo Di; BİRKETT, W.P.. “A Profession on the Way to the Future The Dottore Commercialista in Italy” <http://www.cndc.it>



DEMİREL, Özcan. “Genel Öğretim Metodları”,

<http://kutlualtay81.sitemynet.com/genelogretim- metodlari.htm>.

ERDOĞAN, Melih. “AT ülkelerinde Muhasebe Mesleğinin Örgütlenmesi”,

European Accounting, Accounting&Finance, <http://www.fee.org>

Genel Öğretim Metodları: <http://kutlualtay81.sitemynet.com/genelogretimmetodlari.htm>

Genel Öğretim Metodları: <http://www.egitim.aku.edu.tr/metod02.htm>

Inventory of Educational Technology in Accounting, <http://www.iacpa.org>

KÖYLÜ, Mustafa. “Yetişkin Eğitiminin Temel Prensipleri”,

<http://yayim.meb.gov.tr/yayimlar/>

NASSEH, Bizhan. “Continuing Professional Educations Models”,

<http://www.bsu.edu/classes/nasseh/bn100/paper.html>:

Öğretim Teknikleri: <http://www.orscu.8m.com/ogretim.htm>.

Öğretme Yöntemleri: <http://www.orscu.8m.com/ogretme.htm>.

Öğretim Yöntemleri: <http://www.egitimbahcesi.netteyim.net/ogretimteknik/ay.html>

ÖZDİL, Bülent ve ÇELİK, Adnan. “İnternete Dayalı Uzaktan Eğitim”

Prequalification Education, Assessment of Professional Competence and Experience Requirements of Professional Accountants: <http://www.ifac.org/education>

Professional Values and Ethics, Exposure Draft, June 2002), <http://www.ifac.org>.

STANDISH, Peter. “*Developments in French Accounting and Auditing 2000*”,

<http://www.cndc.it>

ŞENALP, Şükrü. IFAC’ın Profesyonel Muhasebeciler İçin Ahlak Kuralları,

ŞENGEL, Salim. “Bilgi Sunma Aracı Olarak Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odaları Web Siteleri İçerik Analizi”, Muhasebe Bilim Dünyası

Summary of IFAC International Education Guideline No:9: Prequalification Education, Tests of Professional Competence and Practical Experience of Professional Accountants <http://www.ifac.org/education>.

TOKER, Mehmet Mustafa. “Öğretim Teknikleri”

<http://www.geocities.com/egitimcilersitesi/eo-aktifogrenme2.htm>

UDAN, Zenon Arthur S. “CPE: Training and Developing Fillipino Professionals Amidst Globalization”, March 2002. <http://pasen.pids.gov.ph/DiscList/d02/s02-02.pdf>.

USLU, Özcan. Mesleğimizin Dünü, Bugünü ve Yarını

Uzaktan Eğitim: Başarıya Giden Yol Teknolojide mi Yoksa Pedagojide mi?:

<http://www.teknoturk.org>

2<sup>nd</sup> Working Group Meeting of the South Eastern European Partnership on Accountancy Development on Preofessional Education, Training and Certification Programmes for Accountants and Auditors in the Republika of Croatia, (5-6 June 2000)

<http://www.nasba.org>.

2001 Institute of Chartered Accountants of New Zealand, <http://www.icanz.co.nz>

<http://66.111.64.54/mevzuat/kunukyazarlar/ozcanuslu/19-07-2001.htm>

<http://careers.accaglobal.com>

[http://europa.eu.int/comm/education/policies/lll/lll\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/education/policies/lll/lll_en.html)

<http://www.accaglobal.com/members/cpd2002/structued>

[http://www.aicpa.org/about/cpe\\_q\\_a.htm](http://www.aicpa.org/about/cpe_q_a.htm)

<http://www.aicpa.org/nolimits/become/index.htm>

<http://www.aicpa.org/vision/index.htm>

<http://www.cipfa.org.uk/cpd/benefits.cfm>

<http://www.cipfa.org.uk/cpd/quidelines.htm>

<http://www.cipfa.org.uk/cpd/quidelines.htm>

<http://www.cndc.it/CNDC/Documents/regolamentazionpc/RegolamentoFPC.pdf>

<http://www.experts-comptables.org/html/countries/gb/centre.html>

<http://www.experts-comptables.org/html/countries/gb/centre.html>

<http://www.experts-comptables.org/html/countries/gb/historical/centre.html>

<http://www.experts-comptables.org/html/countries/gb/practice/centre.html>

<http://www.experts-comptables.org/html/countries/gb/qualification/centre.html>

<http://www.icaew.co.uk/careershome>

<http://www.idw.de/idw/generator/id=280930.html>

<http://www.idw.de/idw/generator/id=333826.html>

<http://www.ifla.org/IV/ifla65/papers/089-104e.htm>

<http://www.orscu.8m.com/ogretme.htm>

<http://www.turmob.org>

[http://www.lib.umi.com/dissertations/preview\\_pickup/17/61/71761/1/00019.gif](http://www.lib.umi.com/dissertations/preview_pickup/17/61/71761/1/00019.gif)

<http://www.uluslararasiegitim.com/ulkeler/>

<http://www.uluslararasiegitim.com/ulkeler/uk/egitim/egt2.asp>

<http://www.wpa-akademie.de/idw/generator/id=283076.html>