

Sürekli Mesleki Gelişim'in Muhasebe Meslek Mensupları Tarafından Algılanması

Perception of Continuing Professional Development by Professional Accountants

Tevfik EREN *

ÖZ

Muhasebe uygulamalarında çeşitli faktörlerin etkisi ile meydana gelen değişimler, bilgi kullanıcılarının daha nitelikli bilgi talep etmeleri gibi nedenler, muhasebe meslek mensuplarının meslek hayatına başladıktan sonra sürekli olarak yeni bilgiler öğrenme, yeni beceriler kazanma ve yetkinliklerini geliştirme yani Sürekli Mesleki Gelişim (SMG) faaliyetlerinde bulunma zorunluluğunu ortaya çıkarmaktadır. SMG meslek mensuplarının sorumluluğunda olup, meslek odalarına ise bu konuda önemli bir görev düşmektedir. Muhasebe meslek mensuplarının SMG ile ilgili algılarının analiz edilmesi amacı ile nitel bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda, muhasebe meslek mensuplarının en fazla "kendi kendine öğrenme, okuma veya araştırma" şeklinde SMG faaliyetinde bulunduğu tespit edilmiştir. Meslek odası tarafından yapılan eğitim faaliyetlerinde bir takım eksiklikler olduğu fakat meslek mensuplarının mesleki gelişimlerine katkı sağladığı, özgüvenlerini geliştirdiği ve mesleki saygınlıklarını artırdığı belirlenmiştir. Meslek mensupları meslek odasından çeşitli eğitimler talep etmekte en fazla ise mevzuat ve mevzuat değişiklikleri ile e-muhasebe uygulamaları ile ilgili eğitimler talep etmektedirler. Meslek mensupları tarafından meslek odasının, mesleğin ve meslek mensubunun gelişimi ile meslek mensuplarının gelişimini teşvik için eğitim faaliyetlerinde bulunması gerektiği, belirtilmiştir.

ANAHTAR KELİMELER

Muhasebe Mesleği, Sürekli Mesleki Gelişim, Uluslararası Muhasebe Eğitim Standartları

ABSTRACT

Changes in accounting practices, reasons such as information users' demand for more qualified information reveal the obligation of professional accountants to continuously learn new information, gain new skills and develop their competencies, that is, engage in Continuous Professional Development (CPD) activities after starting their professional life. The CPD is the responsibility of professional members, and professional chambers have an essential role in this regard. Qualitative research was conducted to analyze the perceptions of professional accountants regarding CPD. As a result of the study, it has been determined that professional accountants mainly engage in CPD activities in "self-learning, reading or research." It has been determined that there are some deficiencies in the training activities carried out by the professional chamber. Still, it contributes to the professional development of the professional members, improves their self-confidence, and increases their professional prestige. Members of the profession demand various training from the professional chamber, and they mostly request training on legislation and legislative changes and e-accounting practices. The profession members have stated that the professional chamber should carry out educational activities to encourage the development of the profession and the member of the profession and development of the members of the profession.

KEYWORDS

Accounting Profession, Continuing Professional Development, International Accounting Education Standards

Makale Geliş Tarihi / Submission Date 13.09.2021	Makale Kabul Tarihi / Date of Acceptance 11.10.2021
Atf	Eren, T. (2021). Sürekli Mesleki Gelişim'in Muhasebe Meslek Mensupları Tarafından Algılanması. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 24 (2), 463-474.

GİRİŞ

Dünyadaki ekonomik ve sosyal alanda meydana gelen gelişmelerle birlikte sürekli bir değişim yaşanmakta ve bunun sonucu olarak yeni bilgilerin öğrenilmesi gereksinimi ortaya çıkmaktadır. Bu durum örgün öğretimde alınan bilgilerin zamanla yenilenerek ve üzerine yeni ilavelerin yapılmasını gerekli kılmaktadır (Şengel, 2010: 85). Muhasebe meslek mensuplarının mesleki yaşamlarında başarılı olabilmeleri için daha fazla mesleki beceri ve kişisel niteliğe sahip olmaları gerekmektedir (Lucianelli ve Citro, 2018:1).

Muhasebe uygulamaları küreselleşme, yasal değişiklikler, teknolojik alanda meydana gelen değişimler gibi çeşitli faktörlerden etkilenmektedir. Muhasebe mesleğinin uygulayıcıları olan meslek mensupları mesleki faaliyetlerini aksatmadan yerine getirebilmesi ve kendilerinden beklenen hizmeti bilgi kullanıcılarına sunabilmesi için, mesleki yaşamları boyunca muhasebe uygulamaları ile ilgili değişim ve gelişmeleri öğrenerek, kendilerini sürekli geliştirmeleri gerekmektedir.

Muhasebe meslek mensupları, günümüzde sürekli olarak değişen zorlu ekonomik ortamda, gerekli beceri ve özenle hareket etmelerini sağlayan, yetkinlik ve bilgi sahibi olmaya ihtiyaç duymaktadırlar. Bu nedenle sürekli mesleki gelişim, mesleğine devam eden meslek mensupları için zorunlu bir faaliyet haline gelmiştir (Lange vd., 2013:495).

TÜRMOB'un da (Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odalar Birliği) üye olduğu Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu (IFAC: International Federation of Accountants) bünyesinde yer alan Uluslararası Muhasebe Eğitim Standartları Kurulu (IAESB: International Accounting Education Standard Board) muhasebe mesleğine girişte ve mensuplarının sürekli mesleki gelişimi için küresel ölçütler oluşturmak amacı ile Uluslararası Muhasebe Eğitim Standartları'nı geliştirmiştir. Bu standartlardan 7. standart "Uluslararası Eğitim Standardı 7: Sürekli Mesleki Gelişim" standardıdır. IFAC üye kuruluşlara yönelik olarak çıkartılan bu standartta üye kuruluşların görevlerinin, "muhasebe meslek mensuplarının mesleki yeterliliklerini geliştirmelerine ve sürdürmelerine yardımcı olmak" olduğu vurgulanmıştır. Standartta muhasebe meslek mensuplarının görevlerini yerine getirebilmek amacıyla yetkinliklerini geliştirmek ve sürdürmelerini için sürekli mesleki gelişimi üstlenmelerini sağlamaları amaçlanmıştır. Bu bağlamda, IFAC üyesi olan TÜRMOB tarafından "Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği Sürekli Mesleki Geliştirme Eğitimi Yönetmeliği" 23.06.2018 Tarih ve 30457 Sayılı Resmi Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

1. SÜREKLİ MESLEKİ GELİŞİM

Friedman, Davis ve Phillips tarafından Birleşik Krallık meslek kuruluşlarının en sık kullandığı Sürekli Mesleki Gelişim (SMG) tanımlaması ortaya konulmuş olup, bu tanımlamada SMG "Bireyin çalışma hayatı boyunca mesleki ve teknik görevlerin yerine getirilmesi için gerekli olan bilgi ve becerilerin sistematik olarak sürdürülmesi, iyileştirilmesi, genişletilmesi ve kişisel niteliklerin geliştirilmesi" şeklinde yapılmıştır (IFAC, 2008:98). SMG, Sürekli Mesleki Gelişim standardında ise şu şekilde açıklanmaktadır (IFAC, 2019, s. 175); İlk mesleki gelişim sonrası gerçekleşen ve muhasebe meslek mensuplarının görevlerini yetkin bir şekilde yerine getirmeye devam etmelerini sağlamak için mesleki yeterliliği geliştiren ve sürdüren öğrenme ve gelişimdir. SMG (a) öğretim, (b) eğitim, (c) pratik deneyim, (d) rehberlik ve koçluk, (e) ağ oluşturma, (f) gözlem, geri bildirim ve yansıtıcı etkinlikler, (g) kendini geliştirme faaliyetleri gibi muhasebe meslek mensuplarının rolleriyle ilgili öğrenme ve geliştirme faaliyetlerini içerir. Mesleki yetkinliğin geliştirilmesi, muhasebe mesleğiyle ilgili meslek mensubunda var olan bilgi, beceri, değerler, etik ilkeler ve tutumlara duyarlılık düzeyinin günün şartlarına göre sürekli eğitim yoluyla güncellenerek; yeni bir mesleki yetkinlik düzeyine ulaştırılması sürecidir (İskender, 2011:111). Yetkinlik statik bir kavram olmayıp ancak ömür boyu öğrenme sürecinde gelişir (Els, 2009:48).

Muhasebe meslek mensupları meslek yaşamları boyunca devam edecek olan artan bilgi ve beceri beklentileri ile karşı karşıyadır. Meslek mensuplarının bu beklentileri karşılayabilmeleri için mesleki yeterliliğin sürekli gelişimi ve yaşam boyu öğrenme kritik bir öneme sahiptir (Berg, 2007:319).

Muhasebenin küresel bir uzmanlık bilim alanı olarak daha da gelişmesi, yaygın bir şekilde kabul ve teşvik edilmesi, yaşam boyu öğrenme ve sürekli mesleki gelişim ile mümkündür (Lange vd., 2015:53). Sürekli mesleki gelişim aynı zamanda uygulama aracılığı ile kazanılan informal eğitimi de kapsamakta olup (Lindsay, 2016:3), daha üst düzey bir diplomaya yönelik formel eğitim olmayıp, bilgi ve becerilerin toplumun ihtiyaçlarına uygun olmasını garantiye alan, bunların kaybedilmemesini, artırılmasını sağlayan yaşam boyu öğrenme sürecidir (Şengel, 2010:83).

Muhasebe meslek mensuplarının mesleklerine başladıktan sonra ortaya çıkan değişim ve gelişmeler doğrultusunda, mesleki bilgi ve becerilerini sürekli olarak yenileyip, yetkinliklerini geliştirmelidirler. Meslekteki hızlı ve sürekli değişim, meslek mensuplarının bu değişimlerin gereğini yerine getirme yetkinliğine

sahip bireyler olmasını zorunlu hale getirmektedir (İskender ve Bayram, 2019:129). Küreselleşme, teknolojik alanda meydana gelen değişimler, uluslararası ve ulusal muhasebe standartları, yasal değişiklikler, kullanıcıların bilgi ihtiyacındaki değişimler gibi birçok faktör muhasebe uygulamalarını etkileyerek değiştirmektedir. Muhasebe mesleğinin uygulayıcıları olan meslek mensuplarının kendilerinden beklenen hizmetleri kaliteli bir şekilde yerine getirebilmeleri için ortaya çıkan değişim ve gelişmelere bağlı olarak sürekli olarak mesleki bilgi ve becerilerini yenileyip geliştirmeleri gerekmektedir.

Günümüzün dinamik ve zorlu ekonomik ortamında, profesyonel muhasebecilerin, beceri ve özenli davranabilmeleri için güncel gelişmelerin yetkinliğini ve bilgisini korumaları gerekmektedir (Lange vd., 2015:42). Muhasebe meslek mensupları, günümüzde sürekli olarak değişen zorlu ekonomik ortamında, gerekli bilgi, beceri ve dikkatle hareket etmelerini sağlayan, yetkinliklere ihtiyaç duymaktadırlar. Bu nedenle sürekli mesleki gelişim, muhasebe mesleğine devam etmek için zorunlu bir faaliyet haline gelmiştir (Lange vd., 2013:495).

2. TÜRMOB TARAFINDAN SÜREKLİ MESLEKİ GELİŞİM İLE İLGİLİ YAPILAN DÜZENLEMELER

Uluslararası Muhasebe Eğitim Standartları Kurulu (IAESB: International Accounting Education Standard Board), muhasebe meslek mensupları için meslek hayatı boyunca sürekli öğrenmeyi bir kural haline getiren "Uluslararası Eğitim Standardı 7: Sürekli Mesleki Gelişim" (SMG) standardı geliştirilmiştir. Bu standart Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu (IFAC: International Federation of Accountants) üyelerine yönelik olup, muhasebe meslek mensuplarının sürekli mesleki gelişimi için üye kuruluşlara sorumluluk yüklemektedir.

SMG faaliyetlerini üstlenerek mesleki yeterliliği geliştirmek ve sürdürmek profesyonel muhasebecilerin sorumluluğundadır. Ancak bu standart IFAC'a üye kuruluşlara yöneliktir, üye kuruluşların görevleri profesyonel muhasebecilerin mesleki yeterliliği geliştirmelerine ve sürdürmelerine yardımcı olmaktadır (IFAC, 2019:175).

IFAC' a üye kuruluşların önemli bir rolü üyelerinin sürekli mesleki gelişimi için fırsat ve kaynakları kolaylaştırmak olup, böylece muhasebe meslek mensuplarına hayat boyu öğrenme yolu ile mesleki yeterlilik için sorumluluklarını yerine getirmede yardımcı olmaktadır (Lange vd., 2015:42). Meslek kuruluşu meslek mensuplarının teknik ve mesleki bilgilerini sürdürebilmesi ve geliştirebilmesi için, sürekli mesleki gelişim faaliyetlerine erişim imkanlarını sunmalı ve bu konuda yardımcı olmalıdır (Hacırüstemoğlu, 2009:24). Muhasebe meslek mensuplarının bir bilgi profesyoneli olarak iş dünyasına katkılarını artırmak için sürekli mesleki gelişimin, mesleğin farklı uzmanlık alanlarındaki ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde tasarlanması gerekmektedir (Lange vd., 2013:494). Muhasebe meslek mensuplarının mesleki bilgi, beceri, değerler, etik ilkeler ve tutumlarının geliştirilmesi; meslek mensuplarının var olan yetkinliğinin geliştirilmesi sürekli mesleki gelişim programlarına aktif katılımları ile sağlanabilir (İskender, 2011:111).

Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB) tarafından 1993 yılında faaliyete geçirilen Temel Eğitim ve Staj Merkezi (TESMER), örgün öğretim kuruluşları dışında, muhasebe eğitimini bilinçli ve organize olarak yapan ilk mesleki kuruluştur (Şengel, 2010:82). IFAC Eğitim Komitesi tarafından yayınlanan "Sürekli Mesleki Eğitim" rehberi ile uyumlu olan "Sürekli Mesleki Eğitim Kararı", TÜRMOB'un 1999 yılında yapılan 10. Olağan Genel Kurulu'nda kabul edilmiştir (Utku ve Kurtcebe, 2019:15).

3568 Sayılı Serbest Muhasebecilik, Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu'nun 44. Maddesinde 10.07.2008 Tarihinde 5786 Sayılı Kanun (26948 Sayılı Resmi Gazete) ile yapılan değişikliklerle muhasebe meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerini devam ettirebilmeleri için birlik ve odalar tarafından düzenlenecek mesleki geliştirme ve eğitim seminerlerine katılmaları zorunlu hale getirilmiştir. TÜRMOB tarafından "Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği Sürekli Mesleki Geliştirme Eğitimi Yönetmeliği" 23.06.2018 Tarih ve 30457 Sayılı Resmi Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Yönetmelik kapsamında Sürekli Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi (SÜRGEM) kurulmuştur.

Yönetmelikte sürekli mesleki geliştirme eğitim programlarının amaçları ayrıntılı bir şekilde sıralanmıştır. Bu amaçlar meslek mensubu ve meslek ile ilgidir. Eğitim programları ile meslek mensuplarının teknik bilgi ve mesleki yetkinliklerinin geliştirilmesi, uygulama, mevzuat yetkinliklerinin sağlanması, kişisel gelişimlerinin sağlanması, aidiyet duygularının geliştirilmesi, mesleki faaliyetlerinin kalitesinin artırılması, ulusal ve uluslararası standartları bilmeleri ve uygulamalarının sağlanması, bilgi teknolojileri ve yabancı dil konusunda yetiştirilmesi, mesleki uzmanlık ve üst unvanlar için hazırlanmalarının sağlanması amaçlanmıştır. Bu amaçların yanında, meslek mensuplarına yardımcı olmak, meslek statüsünün oluşumunu sağlamak, meslek

mensupları arasındaki iletişim, ilişki, dayanışma ve koordinasyonu güçlendirmek, disiplin olaylarının, anlaşmazlıkların ve şikayetlerin azaltılması amaçları da yer almaktadır.

3. SÜREKLİ MESLEKİ GELİŞİM FAALİYETLERİ VE ÖLÇÜMÜ

SMG standardında IFAC üye kuruluşların meslek mensuplarının sürekli mesleki gelişimi için desteleyebileceği planlanmış ya da planlanmamış öğrenme ve gelişim faaliyetlerine çeşitli örnekler verilmiştir. Yüz yüze veya sanal kurslara, e-öğrenme kurslarına, konferanslara, seminerlere katılım, mesleki yayınlar, dergiler okumak/araştırmak, mesleki ve akademik kitap, makale ve yazılar yazmak gibi birçok faaliyet örnek SMG faaliyeti olarak sayılmıştır.¹

TÜRMOB tarafından yürürlüğe konulan yönetmeliğin 8. ve 13. maddelerinde de sürekli mesleki gelişim ile ilgili faaliyet ve eğitim programları sıralanmıştır. Yönetmelikte sürekli mesleki geliştirme programları ve sürekli mesleki geliştirme kapsamındaki diğer faaliyetler Tablo 1’de olduğu gibi sınıflandırılmıştır.

Tablo 1: Sürekli Mesleki Geliştirme Programları ve Diğer Faaliyetler

Sürekli Mesleki Geliştirme Programları	
1	Mesleki ve Teknik Bilgilerin Korunması ve Geliştirilmesi Eğitim Programı
2	Yeni Teknikler ve İktisadi Gelişmelerin Kavranması, Değişen Sorumluluklar ve Meslekten Beklentiler Eğitim Programı
3	Kamu Güveni, Kamu Çıkarı, Kalite ve Mesleki Statü Geliştirme Eğitim Programı
4	Mesleki Çalışma Standartları ve Etik İlkeler Eğitim Programı
5	Kişisel Gelişim, Aidiyet ve Moral Değerler Eğitim Programı
6	Ulusal ve Uluslararası Mesleki Standartlar Eğitim Programı
7	Bilgi Teknolojileri, Yabancı Dil ve Yeni İş Olanakları Eğitim Programı
8	Mevzuat Eğitim Programı
9	Muhasebe ve Finansal Raporlama Eğitim Programı
10	Denetim ve Güvence Standartları Eğitim Programı (yılda bir kez)
Sürekli Mesleki Geliştirme Kapsamındaki Diğer Faaliyetler	
1	SMGM’ye akredite olmuş kurum ya da kuruluşlar tarafından gerçekleştirilecek kurs, konferans, seminer, sempozyum, araştırma çalışmaları vb. etkinliklere katılım
2	Akredite olmuş meslek ile ilgili teknik komitelere ve komisyonlara katılım ve görev alma
3	Konferans, sempozyum vs. etkinliklere konuşmacı olarak katılma ya da bildiri sunma, toplantı moderatörlüğü

Sürekli Mesleki Gelişim Standardında, muhasebe meslek mensuplarının sürekli mesleki gelişimlerinin ölçümleri için, “çıktı temelli”, “girdi temelli” ve “her ikisinin birlikte kullanılabileceği yaklaşım” olmak üzere üç adet yöntem belirlenmiştir (IFAC, 2019:176). Çıktı tabanlı yaklaşımda öğrenme çıktıları önemli olup, muhasebe meslek mensuplarının öğrenme çıktılarının başarı gösterip göstermeyeceği belirlenerek SMG ölçülmektedir. (IFAC, 2019:176). Girdi temelli yaklaşımda ise muhasebe meslek mensuplarının mesleki faaliyetleri ile ilgili belirli miktarlarda eğitim ve geliştirme faaliyetlerini tamamlanması ve sürdürmesi istenecektir (IFAC, 2019:176). IFAC’a üye kuruluş her üç yıllık bir dönemde 60 saatinin doğrulanabilir olması şartı ile en az 120 saat ve her yıl için ise en az 20 saat mesleki gelişim ile ilgili faaliyet belirleyebilir (IFAC, 2019, s. 182).

TÜRMOB tarafından yayınlanan yönetmelikle, her yıl en az 30 saat ve üç yılda en az 120 saat olmak üzere, tüm meslek mensuplarının, meslek ruhsatlarını aldıkları yılı takip eden yılın ilk gününden itibaren SMG eğitim programlarına düzenli olarak katılmaları zorunlu hale getirilmiştir. Sürekli mesleki geliştirme eğitiminde en az eğitim sürelerinin ise nasıl uygulanacağı hususu açıklanmıştır. Buna göre: meslek mensupları Sürekli Mesleki Geliştirme Eğitimi Merkezi (SMGM) tarafından planlanarak programlanmış ve TESMER tarafından gerçekleştirilecek her yıl için en az, 10 saatlik uzaktan eğitim programına, 10 saatlik yüz yüze eğitim programına katılmaları zorunludur. Bunların dışında ise meslek mensuplarının yönetmeliğin 13. maddesinde yer alan diğer faaliyetlere de her yıl en az 10 saat katılmaları zorunlu kılınmıştır.

Yönetmelikte yer alan ölçümü, standartta yer alan ölçüm yaklaşımları açısından değerlendirdiğimizde, yönetmelikte belirli saatlerde eğitim alınması zorunlu olmasından dolayı “girdi temelli” bir yaklaşım benimsenmiştir.

Yönetmeliğin 15. Maddesine göre Sürekli Mesleki Geliştirme Eğitimine tabi meslek mensuplarına, her bir üç yıllık eğitim süreci için ilk yılın tamamlanmasından itibaren kayıtlı oldukları oda tarafından "Eğitim Sertifikası" verilecektir.

¹ Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız, IFAC, 2019: 180-181

4. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerini yürütebilmesi için değişen şartlara bağlı olarak bilgi ve becerilerini yenileyerek birçok yönden kendilerini geliştirmesi yani sürekli mesleki gelişim faaliyetinde bulunması gerekmektedir. Bu bağlamda bu çalışma muhasebe meslek mensuplarının SMG ile ilgili algılarını incelemek amacı ile yapılmıştır.

Araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma, gözlem, görüşme ve belge analizi gibi nitel veri yöntemleri kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamlarında gerçekçi ve bütüncül şekilde ortaya konmasına yönelik bir sürecin izlenmiş olduğu bir araştırma türüdür (Aydın, 2018:61). Disiplinler arası bütüncül bir yaklaşım açısı ile araştırmaya konu olan problemi yorumlayıcı bir yaklaşım ile inceleyen bir yöntemdir. Bu yöntemde üzerinde araştırma yapılan olgu ya da olaylar kendi ortamlarında ele alınarak, veriler insanların onlara yüklemiş oldukları anlamlar bakımından yorumlanır (Altunışık vd., 2010:302). Nitel araştırmalarda örneklem sayısı 5 ile 25 arasında değişebilir (Baltacı, 2018:263).

Bu çalışmada veriler, nitel araştırma yöntemlerinden olan “görüşme tekniği” ile elde edilmiştir. Literatür taramasına bağlı olarak önceden oluşturulan sorular muhasebe meslek mensuplarına yöneltilmiştir. Araştırma kapsamındaki soruların cevaplarının tekrar etmeye başlamış olduğu aşamaya kadar veri toplamaya devam edilmiştir. Araştırma kapsamında 25 muhasebe meslek mensubu ile görüşme yapılmış, yeterli veri toplandığında ve veri doyumuna ulaşıldığında veri toplama işlemine son verilmiştir. Araştırma verileri 19.07.2021 – 30.07.2021 tarihleri arasında toplanmıştır.

Araştırma kapsamında elde edilen bulguların analizinde içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. İçerik analizi toplanan verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmak amacı ile yapılır (Yıldırım ve Şimşek, 2018:242). Katılımcıların kimliklerinin gizli tutulması amacı ile katılımcılar “K” harfi ile kodlanmış ve 1-25 arasında numara verilmiştir.

Bu araştırmanın evrenini Konya SMMM odasına kayıtlı muhasebe meslek mensupları oluşturmakta olup tesadüfî örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırma kapsamında katılımcılara toplam 20 soru sorulmuş bu soruların 5'i katılımcıların tanımlayıcı özellikleri ile ilgili olup diğer 15 soru ise SMG'nin meslek mensupları tarafından algılanması ile ilgilidir. Bu 15 sorunun 5'i kapalı uçlu olarak, 10'u ise açık uçlu soru sorulmuştur. Soruların hazırlanmasında literatür, Tolleson ve Guess (2013), Wessels (2007) ile Lange vd., (2015) tarafından yapılmış olan çalışmalardan faydalanılmıştır.

5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

5.1. Katılımcılar İle İlgili Tanımlayıcı Özellikler

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular iki kategoride değerlendirilmiştir. 1. Kategoride katılımcıların tanımlayıcı özellikleri ile ilgili bulgular, 2. kategoride ise muhasebe meslek mensuplarının SMG algıları ile ilgili bulgular yer almaktadır.

Aşağıdaki tabloda katılımcılara ait tanımlayıcı bilgiler yer almaktadır.

Tablo 2: Katılımcılara İlişkin Tanımlayıcı Özellikler

Katılımcı Kodu	Cinsiyet	Yaş	Unvan	Meslekte Çalışma Yılı	Çalışma Türü
K1	Kadın	25-30	SMMM	1-5	Serbest
K2	Erkek	41-45	SMMM	16-20	Serbest
K3	Erkek	36-40	SMMM	11-15	Serbest
K4	Erkek	46-50	SMMM	21-25	Serbest
K5	Erkek	41-45	SMMM	16-20	Serbest
K6	Erkek	41-45	SMMM	16-20	Serbest
K7	Erkek	51-55	SMMM	26 ve üstü	Serbest
K8	Erkek	41-45	SMMM	6-10	Serbest
K9	Erkek	41-45	SMMM	16-20	Serbest
K10	Kadın	31-35	SMMM	6-10	Bağımlı
K11	Erkek	36-40	SMMM	16-20	Serbest
K12	Erkek	46-50	SMMM	16-20	Serbest
K13	Erkek	56 ve üstü	SMMM	26 ve üstü	Serbest
K14	Erkek	36-40	SMMM	6-10	Serbest
K15	Erkek	46-50	SMMM	26 ve üstü	Bağımlı
K16	Erkek	31-35	SMMM	6-10	Serbest

K17	Erkek	41-45	SMMM	16-20	Serbest
K18	Erkek	31-35	SMMM	1-5	Serbest
K19	Erkek	41-45	SMMM	16-20	Serbest
K20	Erkek	41-45	SMMM	16-20	Serbest
K21	Kadın	36-40	SMMM	6-10	Bağımlı
K22	Erkek	31-35	SMMM	6-10	Bağımlı
K23	Erkek	41-45	SMMM	6-10	Bağımlı
K24	Erkek	41-45	SMMM	21-25	Serbest
K25	Erkek	41-45	SMMM	6-10	Serbest

Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların tamamı SMMM olup, çoğunluğu serbest çalışmakta ve çoğunluğunun mesleki tecrübesi 16 yıl üzerindedir. Katılımcıların çoğunluğu erkek olup, çoğunluğunun yaşı 41 üzerindedir.

5.2. Katılımcıların SMG Algıları İle İlgili Bulgular

2019 ve 2020 Yıllarında kaç saat SMG eğitimi aldınız mı, şeklindeki kapalı uçlu soruya meslek mensuplarının vermiş oldukları aşağıdaki tabloda yer almaktadır. Yönetmelikle SMG faaliyetlerine katılım zorunlu hale getirilmesine rağmen henüz bu kapsamda uygulamanın başlatılmamış olması nedeni ile meslek mensuplarının bu yıllardaki SMG eğitimleri gönüllü olarak almış oldukları eğitimler olup, meslek odası dışındaki kurum ve kuruluşlardan almış oldukları SMG eğitimlerini de kapsamaktadır.

Tablo 3: Katılımcıların 2019 ve 2020 Yılı İçerisinde SMG Eğitimlerine Alma Durumu

Eğitim Saati	2019 Yılı (Sayı)	2020 Yılı (Sayı)
10 saat ya da daha az	11	13
11-20 saat arası	4	3
21-30 saat arası	4	4
31 saatten fazla	2	1
Hiç Katılmadım	4	4
Toplam	25	25

Tablo 3’de yer aldığı üzere katılımcıların çoğunluğunun her iki yılda da on saat ya da daha az SMG eğitimine katıldığı dör tanesinin ise hiçbir eğitime katılmadığı görülmektedir.

Kapalı uçlu olarak katılımcılara yönetilen, son 1 yıl içinde gerçekleştirmiş olduğunuz SMG faaliyetlerinin yöntemleri nelerdir, sorusuna katılımcıların vermiş oldukları cevaplar aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 4: Son 1 yıl içinde gerçekleştirmiş olduğunuz SMG faaliyetlerinin yöntemleri

SMG Faaliyeti Türü*	Sayı	%
Kendi kendine öğrenme, okuma veya araştırma	25	100
Konferanslara, seminerlere, tartışma gruplarına ve/veya çalıştaylara katılım	13	52
E-öğrenme kursları	7	28
Bir sertifika, üst unvan ya da başka bir uzmanlık almak için yüz yüze eğitim programlarına katılım	6	24
Bir sertifika, üst unvan ya da başka bir uzmanlık almak için uzaktan eğitim programlarına katılım	4	16
Makale, yazı ya da kitap yazmak	4	16
Teknik komitelerde yer almak	1	4

*Katılımcılar birden çok cevap vermiştir.

Tablo 4’te görüldüğü üzere katılımcıların en fazla gerçekleştirmiş olduğu SMG faaliyetinin “kendi kendine öğrenme, okuma veya araştırma” olduğu bunu “konferanslara, seminerlere, tartışma gruplarına ve/veya çalıştaylara katılım” ve e-öğrenme kurslarının takip ettiği görülmektedir. Katılımcılardan sadece bir tanesi ise teknik komitelere katıldığı görülmektedir.

Araştırma kapsamında katılımcılara meslek odası tarafından düzenlenen eğitimlere ne sıklıkta katılıyorsunuz sorusu yönetilmiştir. Bu sorunun cevabına ilişkin bulgular Tablo 5’te yer almaktadır.

Tablo 5: Meslek Odası tarafından düzenlenen eğitimlere Katılım Durumu

Katılım Durumu	Sayı	%
Genellikle katılıyorum	11	44
Nadiren katılıyorum	11	44

Sınavlara hazırlık amaçlı katılıyorum	1	4
Katılmıyorum	2	8

Meslek odası tarafından düzenlenen eğitimlere katılımcıların, on birinin genellikle katıldığını yine on bir tanesinin ise nadiren katıldığını, bir tanesinin sınavlara hazırlık amaçlı katıldığını ve iki tanesinin ise hiç katılmadığını görmekteyiz.

Bazı katılımcıların bu soruya vermiş olduğu cevaplar şu şekildedir.

Katılmıyorum, çünkü verilen eğitimler geliştirme odaklı değil, herkesin birçok yerden kolaylıkla ulaşabileceği türden eğitimler (K22).

Daha çok sınavlara hazırlık amacı ile sınav zamanlarında katılıyorum (K2).

Meslek odası tarafından düzenlenen mesleki eğitim faaliyetleri mesleki gelişiminize katkı sağladı mı, sorusuna katılımcıların vermiş olduğu cevaplar aşağıdaki tabloda 6'da yer almaktadır.

Tablo 6: Meslek Odası Tarafından Düzenlenen Mesleki Eğitim Faaliyetlerin Meslek Mensuplarının Mesleki Gelişimine Katkı Sağlama Durumu

Eğitimlerin Mesleki Gelişime Katkı Sağlama Durumu	Sayı
Evet	11
Kısmen	9
Hayır	3
Katılmadım	2

Katılımcıların çoğunluğu meslek odası tarafından düzenlenen eğitimlerin mesleki gelişimlerine katkı sağladığını belirtmişlerdir. Katılımcılardan üç tanesi mesleki eğitim faaliyetlerinin katkı sağlamadığını belirtirken, 2 katılımcı ise meslek odasının hiçbir eğitimine katılmadığını belirtmiştir.

Meslek odasının gerçekleştirmiş olduğu Mesleki Eğitim Faaliyetlerindeki eksiklikler nelerdir, sorusuna vermiş oldukları cevaplar Tablo 7'de yer almaktadır.

Tablo 7: Meslek Odası Tarafından Düzenlenen Eğitim Faaliyetlerindeki Eksiklikler

Eğitim Faaliyetlerindeki Eksiklikler*	Sayı
Eğitim saatlerinin yetersiz olması	11
Eğitimde uygulama yapılmaması ya da yetersiz uygulama yapılması	9
Eğitimcilerin mesleki bilgi ve tecrübesinin yeterli olmaması	7
Etik ve kişisel gelişim ile ilgili eğitim verilmemesi	5
Eğitim şartlarının yetersiz olması	3
Eğitimlerin meslek mensuplarının talepleri ve ihtiyaç duymuş olduğu konuların dikkate alınmadan düzenlenmesi	2
Eğitimlerin zaman planlamasının yanlış olması	2
İhtisas konuları ile ilgili eğitim verilmemesi	1
Mevzuat değişiklikleri ile ilgili eğitimlerde geç kalınması zamanında yapılmaması	1
Eğitim şeklinin yanlış tercih edilmesi (eğitimlerin daha çok yüz yüze yapılması, uzaktan eğitimlerin yapılmaması)	1
Eğitim faaliyetlerinin daha çok sınavlara yönelik olması	1
Eğitim faaliyetlerinin sayısının yetersiz olması	1
Bazı eğitimlerin anlaşılabilirlikten uzak olması	1
Meslek mensubunun her zaman ulaşabileceği bilgi arşivinin olmaması	1

*Katılımcılar birden çok cevap vermiştir.

Meslek odası tarafından düzenlenen eğitim faaliyetlerinin eksiklikleri olarak en fazla verilen cevaplar şunlardır. On bir katılımcı *eğitim saatlerinin yetersiz olması*, dokuz katılımcı, *eğitimde uygulama yapılmaması ya da yetersiz uygulama yapılması*, yedi katılımcı *eğitimcilerin mesleki bilgi ve tecrübesinin yeterli olmaması*, beş katılımcı *etik ve kişisel gelişim ile ilgili eğitim verilmemesi*, üç katılımcı *eğitim şartlarının yetersiz olmaması*, cevabını vermiştir.

Bazı katılımcıların bu soru kapsamında vermiş oldukları ifadeleri aşağıdaki gibidir.

Eğitimciler, kanun, tebliğ, yönetmelikler hakkında yeterli bilgiye sahip olmaması, eski ve yeni uygulamalar ile karşılaştırma yapmadan sadece sunular üzerinden eğitim yapmakta ve bu buda ihtiyacı karşılamamakta (K1).

Eğitim faaliyetleri genellikle mesleki faaliyetleri konu almakta, kişisel gelişim ve etik değerler gibi konularda eğitim faaliyeti yapılmıyor. Eğitimimin uygulamalı olarak yapılmaması ya da uygulamanın yetersiz olması, eğitimin görseller ile desteklenmemesi bir diğer eksiklik (K4).

Eğitim saatleri yeterli değil. Mevzuat ve muhasebe uygulamalarında çok fazla değişiklik meydana gelmekte ve birçok konunun detaylı olarak anlatılması gerekiyor. Bu anlatımlara, meslek mensubunun her zaman ulaşabileceği şekilde (video, belge) alt yapı oluşturulmalı. Her zaman ulaşılacak bilgi arşivi oluşturulmalı. Uygulamalı videolar olmalıdır (K7).

Eğitimler daha iyi organize edilmeli ve eğitimin yapılmış olduğu fiziki ortamlar yetersiz, birçok eğitimde ortam aşırı kalabalık oluyor ve hiçbir uygulama yapılmaması (K17).

Eğitim faaliyetleri meslek mensuplarının talepleri ve ihtiyaç duymuş olduğu konular dikkate alınmadan yapılmakta (K18).

Her 3 yılda bir SMG sertifikasının tekrar alınmasını doğru buluyor musunuz sorusuna, katılımcıların verdiği cevaplar incelendiğinde katılımcıların çoğunluğu (on yedi kişi) SMG sertifikasının her 3 yılda bir yeniden alınmasının uygun olduğunu belirtmekte. Bir katılımcı beş yıllık sürenin uygun olduğunu, bir katılımcı muhasebe uygulamalarındaki değişime bağlı olarak sürelerin belirlenmesi gerektiğini belirtirken diğer katılımcılar ise her üç yılda yeniden sertifika alımını doğru bulmadıklarını, belirtmektedirler.

Bazı katılımcıların bu soruya vermiş oldukları cevaplar aşağıdaki gibidir.

Her 3 yılda bir sertifika almak doğru değildir. Mesleği özveri ile yapan bir meslek mensubu bu eğitimler ile sınırlı kalmayıp kendini sürekli geliştirmelidir. Buradaki amaç meslekte kendini geliştirmeyen meslek mensuplarının mesleki bilgilerinin güncellenmesinin sağlanması gibi bir düşünceden kaynaklanmaktadır ve bu tarz meslek mensupları eğitimlere de kendileri değil büroda çalışan elamanları katılmaktadır (K15).

Hayır doğru bulmuyorum, iş yükü fazlalığı nedeni ile özel olarak eğitime ayrılacak vakit kalmıyor (K18).

Meslek odası ne tür eğitim programları düzenlemelidir sorusuna katılımcıların vermiş oldukları cevaplar aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 8: Meslek Odasından Düzenlenmesi İstenilen Eğitim Programları

Meslek Odasından Düzenlenmesi İstenilen Eğitim Programları *	Sayı
Mevzuat ve mevzuat değişiklikleri	18
E-muhasebe uygulamaları	10
Kişisel gelişim	5
Muhasebe standartları	3
İhtisas muhasebesi ve özellik arz eden konular	2
Etik değerler	2
Muhasebe uygulamaları	2
Muhasebe denetimi ile ilgili uygulamalı eğitim	1
Yatırım teşvik mevzuatı	1
Yöneticilik	1
Bilişim	1

*Katılımcılar birden çok cevap vermiştir.

Tabloda görüldüğü üzere katılımcılar sırası ile en fazla, mevzuat ve mevzuat değişiklikleri, e-muhasebe uygulamaları, kişisel gelişim ve muhasebe standartları konularında eğitim programı düzenlenmesi gerektiğini, bu eğitimleri diğer eğitimlerin takip ettiği görülmektedir. Son yıllarda ülkemizdeki mevzuat değişiklikleri ile uygulamaya konulan e-muhasebe uygulamalarının, meslek mensuplarının eğitim ihtiyaçlarını etkilediğini söyleyebiliriz.

Araştırma kapsamında katılımcılara meslek odası eğitim faaliyetlerinin nasıl olması gerektiği kapalı uçlu olarak sorulmuştur. Verilen cevaplar incelendiğinde katılımcıların yarısından fazlası yüz yüze eğitimin daha faydalı olacağını belirtmişlerdir. Uzaktan eğitimi faydalı bulanların sayısı üç kişi ile sınırlıdır. Araştırmaya katılanların sekiz tanesi ise karma eğitim tercih etmektedir.

Bazı katılımcıların bu soruya vermiş oldukları cevaplar aşağıdaki gibidir.

Daha verimli olması nedeni ile yüz yüze olmalı (K14).

Karma olmalı işin yoğun olduğu dönemlerde yüz yüze eğitimlere katılmıyorum. Meslek mensuplarının iş yoğunluğunun fazla olduğu dönemlerde katılım açısından uzaktan eğitim daha iyi olur (K15).

Uzaktan eğitim. İş yükünden dolayı, yüz yüze eğitime katılmak her zaman mümkün olmuyor (K18).

Uzaktan eğitim. Bağımlı çalışmam nedeni ile iş yerinden izin almak ve ayrılmak zor oluyor (K23).

SMG eğitimi zorunlu olmasaydı, eğitimi almak ister miydiniz sorusuna katılımcıların yirmiüçü, SMG eğitimi zorun olmasa da bu eğitimi almak istediğini ikisi ise almak istemediği cevabını vermiş ve almak isteyenlerin bunun nedeni olarak vermiş oldukları cevaplar aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 9: SMG Eğitimi Zorun Olmasa da SMG Eğitimi Alma Nedenleri

SMG Eğitimi Zorun Olmasa da SMG Eğitimi Alma Nedeni	Sayı
Mevzuat ve muhasebe uygulamalarındaki değişimler	10
Mesleki faaliyetlerimi yürütebilmek için	8
Mükelleflere kaliteli bir hizmet verebilmek için	6
Mesleki gelişimim için	1

Katılımcıların onu, mevzuat ve muhasebe uygulamalarındaki değişimlerin nedeni ile sekizi mesleki faaliyetlerimi yürütebilmek için, altısı mükelleflere kaliteli bir hizmet verebilmek için ve bir tanesi ise mesleki gelişimim için SMG eğitimi almanın zorunlu olduğu cevabını vermiştir.

Bazı katılımcıların cevapları aşağıdaki gibidir.

Kendimi geliştirmek için kurs, seminer, konferans katılıyorum. Mevzuat ve muhasebe uygulamalarındaki değişimler SMG eğitimini zorunlu kılmakta (K1).

Güncel mesleki bilgileri öğrenmek, mesleki faaliyetlerimi yerine getirebilmek için eğitimi almak zorundayım (K2).

SMG çağımızın bir gereğidir, muhasebe uygulamalarında meydana gelen değişimler bunu zorunlu kılmaktadır. Muhasebe uygulamalarındaki değişimleri öğrenmeyen ve kendisini geliştirmeyen meslek mensuplarını kaliteli bir hizmet sunması mümkün değildir, zorunlu tutulması doğru olmayıp, her meslek mensubu için bir gerekliliktir (K6).

SMG eğitimi almanın mesleki saygınlığınızı artırdığına inanıyor musunuz sorusuna, araştırma kapsamındaki katılımcıların on sekizi SMG eğitimi almanın mesleki saygınlığını artırdığına inandığını, altı katılımcı inanmadığını ve bir katılımcı ise bu konuda kararsız olduğunu ifade etmiştir.

Bilgi her zaman saygınlığı artırır (K4).

Bilgi birikimi mesleki saygınlığı beraberinde getirmekte ve mükellefler tarafından tercih edilebilirliği arttırmakta (K5).

Katılmış olduğunuz SMG eğitimleri sonucunda özgüven duygunuz gelişti mi? şeklindeki soruya katılımcıların on beşi, SMG eğitimleri sonucunda özgüven duygusunun geliştiğini, sekizi ise gelişmediğini, iki katılımcı ise herhangi bir SMG eğitimine katılmadığı için bu soruya cevap vermemiştir.

Bazı katılımcıların bu soruya vermiş olduğu cevaplar aşağıda yer almaktadır.

SMG eğitimi ile mevzuat ve mesleki uygulamalardaki değişimi öğrenen bir meslek mensubu, yapmış olduğu mesleki uygulamalarından tereddüt etmeyecek ve böylelikle özgüveni artacaktır. Benimde özgüvenimi arttırdı (K5).

Muhasebe uygulamalarındaki sürekli değişim nedeni ile yeni uygulamaları öğrenmek çok önemli olup, özgüveni artırır (K9).

Mesleğe daha profesyonel bakmamı sağladı. Özgüvenimi arttırdı (K11).

Kendimi daha nitelikli ve yetkin görmeye başladım (K23).

Mesleki kuruluş/meslek odası meslek mensuplarının mesleki yeterliliğini geliştirmelerine ve sürdürmelerine yardımcı olacak faaliyetlerde bulunmalı mıdır, neden sorusuna, katılımcıların tamamı, meslek odasının SMG faaliyetlerinde bulunması gerektiği cevabını vermiştir. Bunun nedeni olarak ise aşağıdaki Tablo 10'da yer alan cevapları vermişlerdir.

Tablo 10: Meslek Odası Neden SMG Eğitiminde Bulunmalı

Meslek Odası Neden SMG Eğitiminde Bulunmalı*	Sayı
Mesleğin ve meslek mensubunun gelişimi için	19
Meslek mensubunun mesleki gelişimini teşvik etmek için	6
Uygulamada karşılaşılan sorunların çözümü için	2
Meslek mensubunun mükelleflerine vereceği hizmetin kalitesi için önemlidir	2

*Katılımcılar birden çok cevap vermiştir.

Katılımcıların on dokuzu, *mesleğin ve meslek mensubunun gelişimi için*, altısı *meslek mensubunun mesleki gelişimini teşvik etmek ve rehberlik için*, ikisi *uygulamada karşılaşılan sorunların çözümü için* ve yine ikisi *meslek mensubunun mükelleflerine vereceği hizmetin kalitesi için* meslek odasının SMG faaliyetlerinde bulunması gerektiği cevabını vermiştir.

Bazı katılımcıların bu soru kapsamındaki ifadeleri şu şekildedir.

Mesleki uygulamalarda sürekli değişiklikler meydana gelmekte. Meslek odaları bu değişikliklerle ilgili mesleki eğitim faaliyeti düzenleyip, meslek mensubunun mesleki gelişimine katkı sağlamalıdır. Meslek mensuplarını yönlendirici olmalıdır (K5).

Meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerini iyi bir şekilde yerine getirip mükelleflerine kaliteli hizmet sunmaları ve mesleğin gelişimi için meslek mensuplarının ihtiyaç duyduğu eğitim faaliyetlerini düzenlemeli (K17).

Sürekli Mesleki Gelişim kimin sorumluluğunda olmalıdır, sorusu kapalı uçlu olarak yönetilmiş verilen cevaplara ilişkin bulgular Tablo 11’de yer almaktadır.

Tablo 11: SMG Kimin Sorumluluğunda Olmalıdır

SMG Kimin Sorumluluğunda Olmalıdır	Sayı
Meslek Mensubu	15
Mesleki Kuruluş/Meslek Odası	7
Meslek Mensubu + Mesleki Kuruluş/Meslek Odası	3

Katılımcıların on beşi SMG’den *meslek mensubunun*, yedisi *meslek odasının*, üçü ise *meslek mensubu ve meslek odasının* birlikte sorumlu olduğu cevabını vermiştir.

Yıllık belirli saatlerde SMG eğitimi almak zorunlu olmalı mıdır, sorusuna katılımcıların yirmisi SMG eğitimi almanın zorunlu olması gerektiği, beş katılımcı ise zorunlu olmaması gerektiği cevabını vermiştir. Bazı katılımcıların bu soru kapsamındaki ifadeleri aşağıdaki gibidir.

İsteğe bağlı olması durumunda yeterince katılım olmayacaktır (K5).

Eğitim almak zorunlu olmalı fakat süreler uygun olmalı, mevzuat ve mesleki uygulamalardaki değişimlere bağlı olarak zorunlu eğitim süreleri yıllık olarak belirlenmeli (K2).

Hayır. SMG eğitiminin belirli saatte zorunlu eğitim almak belirli bir şekilde ölçümünü doğru değildir. SMG faaliyetinde bulunmak değişen mesleki uygulamalar açısından bir mecburiyet olmuştur (K6).

SMG faaliyetleri nasıl ölçülmelidir, şeklindeki kapalı uçlu soruya katılımcıların vermiş oldukları cevaplar aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 12: SMG Eğitimi Ölçüm Şekli

SMG Eğitimi Ölçüm Şekli	Sayı
Belirli saat eğitim alma şeklinde	11
Sonuç bazında ölçülmeli (belirli aralıklarda sınav yapılarak)	3
Karma olarak ölçülmeli (belirli saat eğitim alma + sınav yapılarak ölçüm)	10
Ölçümüne gerek yoktur	1

Katılımcıların on biri SMG faaliyetlerinin, Belirli saat eğitim alma şeklinde, üçü Sonuç bazında (Belirli aralıklarda sınav yapılarak), onu ise Karma olarak (Belirli saat eğitim alma + sınav yapılarak ölçüm) ölçülmesi gerektiği cevabını vermişlerdir. Bir katılımcı ise SMG faaliyetinin ölçümüne gerek olmadığı cevabını vermiştir.

SONUÇ

Muhasebe uygulamaları küreselleşme, mevzuat değişiklikleri, bilgi kullanıcıları tarafından daha nitelikli bilgi talep edilmesi ve ulusal ya da uluslararası faktörler gibi birçok faktörden etkilenerek değişime uğramaktadır. Muhasebe meslek mensupları tarafından muhasebe uygulamalarında meydana gelen değişimleri öğrenmeleri ve sürekli olarak, bilgi ve becerilerini yenileyerek kendilerini geliştirmeleri, mesleki faaliyetlerini yerine getirme ve bilgi kullanıcılarının kendilerinden talep etmiş olduğu bilgileri hazırlama açısından büyük önem arz etmektedir. Meslek mensupları mesleki gelişimlerine katkıda bulunacak çeşitli SMG faaliyetlerinde bulunabilirler. Kendi kendilerine SMG faaliyetinde bulunabilecekleri gibi meslek odaları ya da çeşitli eğitim kurumları tarafından düzenlenecek SMG eğitim faaliyetlerine katılabilirler. Meslek kuruluş olarak meslek odalarının düzenleyeceği SMG faaliyetleri ise meslek mensuplarının SMG’inde önemli bir paya sahiptir.

Muhasebe meslek mensuplarının SMG ile algılarının analiz edilmesi amacı ile yapılan bu çalışmada öne çıkan bulguları aşağıdaki gibi özetleyebiliriz.

- Meslek mensuplarının SMG faaliyetinde kullanmış olduğu yöntemlerin en çok sırası ile “kendi kendine öğrenme”, “konferanslara, seminerlere, tartışma gruplarına ve/veya çalıştaylara katılım”, “e-öğrenme kursları” olduğu ve bunları diğer çeşitli yöntemlerin takip ettiği saptanmıştır.

- Meslek mensuplarının yarıya yakın kısmının meslek odası tarafından düzenlenen eğitimlere genellikle katıldığı, katılmayanların çok az olduğu, meslek odası tarafından düzenlenen SMG eğitim faaliyetlerinin meslek mensuplarının mesleki gelişimlerine katkı sağladığı tespit edilmiştir.

- Meslek odası tarafından düzenlenen eğitim faaliyetlerinde bir takım eksiklikler olduğu, bunların başında; “eğitim saatlerinin yetersiz olması”, “eğitimde uygulama yapılmaması ya da yetersiz uygulama yapılması”, “eğitmcilerin mesleki bilgi ve tecrübesinin yeterli olmaması”, “etik ve kişisel gelişim ile ilgili eğitim verilmemesi”, “eğitim şartlarının yetersiz olması” geldiği belirlenmiştir.

- Katılımcıların çoğunluğu, her 3 yılda bir SMG sertifikasının tekrar alınması zorunluluğunun doğru olduğunu belirtmişlerdir.

- Meslek mensupları, meslek odası tarafından çeşitli eğitim programlarının düzenlenmesini talep etmekte, bunların başında sırası ile “mevzuat ve mevzuat değişiklikleri”, “e-muhasebe uygulamaları” ile ilgili eğitimler gelmektedir. Katılımcıların çoğunluğu yapılacak eğitimlerin daha çok yüz yüze olmasını, önemli bir kısmı ise eğitimin karma (yüz yüze eğitim + uzaktan eğitim) olmasını, az bir kısmı ise uzaktan olmasını istemektedirler.

- Meslek mensupları SMG faaliyetinde bulunmalarındaki en büyük nedeninin, mevzuat ve muhasebe uygulamalarındaki değişimler olduğunu, SMG eğitimi almanın meslek mensuplarının özgüvenlerini geliştirdiğini ve mesleki saygınlıklarını artırdıklarını belirtmişlerdir.

- Meslek odasının, mesleğin ve meslek mensubunun gelişimi ile meslek mensuplarının gelişimini teşvik için SMG faaliyetlerinde bulunması gerektiğini, SMG faaliyetinde bulunma sorumluluğunun meslek mensubuna ait olduğunu belirtmişlerdir.

- Meslek mensuplarının çoğunluğu SMG faaliyetinin ölçümünün, “belirli bir saat şeklinde eğitim alma” ve karma olarak ölçülmeli (belirli saat eğitim alma + sınav yapılarak ölçüm) şeklinde yapılması gerektiğini belirtmişler ve her iki yöntemi de isteyenlerin sayısı hemen hemen aynıdır. Sınav yapılarak ölçüm yapılmasını isteyenler ise çok az sayıdadır.

Araştırma sonucunda elde edilen bulguları genel olarak değerlendirdiğimizde, meslek mensuplarının SMG'leri için çeşitli mesleki gelişim faaliyetlerinde bulunduğu, bunların başında kendi kendine öğrenme ve konferanslara, seminerlere, tartışma gruplarına ve/veya çalıştaylara katılımın geldiği ve meslek odası tarafından düzenlenen eğitim faaliyetlerinin meslek mensuplarına katkı sağladığı tespit edilmiştir. Tolleson ve Guess (2013) ile Wessels (2007) tarafından Amerika Birleşik Devletlerinde yapılan araştırmada da ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının çoğunun, zorunlu sürekli mesleki eğitimin fayda sağladığı konusunda hem fikir oldukları tespiti yer almaktadır. Meslek odası tarafından düzenlenen eğitim faaliyetlerinde bir takım eksiklikler olduğu, en büyük eksikliğin eğitim faaliyeti saatlerinin yetersiz olduğu, meslek odası tarafından çeşitli eğitim programlarının düzenlenmesi gerektiği tespit edilmiştir. Tuğay ve Tekşen (2014), Gökgez ve Zeytin (2012) ile Özulucan, Bengü ve Özdemir (2010) tarafından yapılan çalışmalarda da meslek mensuplarının, meslek odalarından mesleki eğitimlerin sayılarının ve niteliklerinin artırılması beklentileri olduğu tespitleri yer almaktadır. Alagöz ve Ceran (2007) tarafından yapılan çalışmada da meslek mensuplarının, meslek odasının muhasebe uygulamaları ve yenilikler ile ilgili konularda eğitim kurslarına ağırlık vermesi ve mesleki konularda danışmanlık yapması istendiği tespitleri yer almaktadır. Türkiye’de son yıllarda e-muhasebe uygulamalarının uygulamaya konulmasının ve mevzuattaki değişimlerin meslek mensuplarının eğitim taleplerini şekillendirdiği yani eğitim taleplerinin daha çok bu yönde olduğu görülmektedir. Alınan SMG eğitimlerinin özgüvenlerini geliştirdiği ve mesleki saygınlıklarını artırdığı belirlenmiştir. Her 3 yılda bir eğitim sertifikası alma zorunluluğunun meslek mensuplarınca doğru karşılandığı, meslek odasının, meslek odasının eğitim faaliyetlerinin meslek mensubunun ve mesleğin gelişimi için önemli olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç olarak şunu diyebiliriz, meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerini yerine getirmesi ve müşterilerine kaliteli bir hizmet sunabilmesi için günün değişen koşullarına göre mesleki bilgi, beceri ve yetkinlikleri geliştirecek SMG faaliyetlerinde bulunması artık bir zorunluluk haline gelmiştir. Meslek odalarına da düzenleyecekleri eğitim programları ile meslek mensuplarının SMG’si için önemli bir görev düşmektedir.

KAYNAKÇA

- Alagöz, A. ve Ceran, Y. (2007). "Muhasebe Meslek Mensuplarının Sorunları, Meslek Örgütünden Beklentileri ile Mesleki Vizyon Algılarını Belirlemeye Yönelik bir Araştırma: Konya İli Uygulaması", Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 14, 291-312.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yıldırım, E. (2010). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı, 6. Baskı, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
- Aydın, N., (2018). "Nitel Araştırma Yöntemleri: Etnoloji", Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi, 2 (2), 60-71.
- Baltacı, A. (2018). "Nitel Araştırmalarda Örnekleme Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme", Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7(1), 231-274.
- Berg, M. C. (2007). "Continuing Professional Development - The IFAC Position", Accounting Education: an international journal, 16(4), 319-327.
- Els, G. (2009). "Attitudes of accounting students towards ethics, continuous professional development and lifelong learning", African Journal of Business Ethics, 4(1), 46-53.
- Gökgöz, A. ve Zeytin, M. (2012). "Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Faaliyetlerinde Karşılaştıkları Sorunlar ve Beklentileri: Bilecik ve Yalova İlleri Uygulaması", Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, 17 (1), 477-493.
- Hacırustemoğlu, R. (2009). "Türkiye’de Muhasebe Eğitimi İçin On Yıllık Hedefler", Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi, 11(3), 19-31.
- IFAC (2008). "Approaches to Continuing Professional Development (CPD) Measurement. information paper June 2008". <http://www.ifac.org/sites/default/files/publications/files/approaches-to-continuing-pr.pdf> (Erişim: 10.05.2021)
- IFAC (2019). Handbook of International Education Pronouncements. <https://www.ifac.org/system/files/publications/files/Handbook-of-International-Education-Standards-2019.pdf> (Erişim: 02.01.2021)
- İskender, H. (2011). "Türkiye’de Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Yetkinlik Sorunları ve Bu Sorunların Çözümünde Sürekli Eğitimin Rolü", Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- İskender, H. ve Bayram, M. (2019). Muhasebe Meslek Mensuplarının Çalışma Ortamlarının Mesleki Yetkinliklerinin Geliştirilmesi Üzerindeki Etkisi: Marmara Bölgesi’nde Bir Araştırma", Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi, 12(1), 129-146.
- Lange, P. D., Jackling B. and Basioudis I. G. (2013). "A Framework of Best Practice of Continuing Professional Development for the Accounting Profession", Accounting Education: an international journal, 22(5), 494-497.
- Lange, P. D., Jackling B. and Suwardy T. (2015). "Continuing Professional Development in the Accounting Profession: Practices and Perceptions from the Asia Pacific Region", Accounting Education: an international journal, 24(1), 41-56.
- Lindsay, H. (2016). "More than ‘continuing professional development’: a proposed new learning framework for professional accountants", Accounting Education, 25(1), 1-13.
- Lucianelli, G. and Citro F. (2018). "Accounting Education for Professional Accountants: Evidence from Italy", International Journal of Business and Management, 13(8), 1-15.
- Özulucan, A., Bengü, H. ve Özdemir, F. S. (2010). "Muhasebe Meslek Mensuplarının Güncel Sorunları, Uygulamada Karşılaştıkları Yetersizlikler ve Meslek Odalarından Beklentilerinin Unvanları ve Mesleki Deneyim Süreleri Yönüyle İncelenmesi: Türkiye Genelinde Bir Araştırma", Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi, 31,41-64.
- Şengel, S. (2010). "Sürekli Muhasebe Meslek Eğitiminin Önemi ve Bir Değerlendirme", Muhasebe ve Finansman Dergisi, (47), 81-94.
- Tolleson, T. D. ve Guess, A. K. (2013). "Perceptions of Mandatory Continuing Professional Education: Some Evidence from Florida and Texas CPAs", Journal of Accounting and Finance, 13(1),11-21.
- Tuğay, O. ve Tekşen, Ö. (2014). "Muhasebe Meslek Mensuplarının Sorunları: Burdur İlinde Bir Araştırma", Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, 19(1), 223-232.
- Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği Sürekli Mesleki Geliştirme Eğitimi Yönetmeliği. (2018). Resmi Gazete, Sayı 30457.
- Utku, M. ve Kurtcebe, E. (2019). Muhasebe Meslek Örgütlenmesinin Türkiye’deki Tarihi ve TÜRMOB’un Mesleki Eğitimindeki Rolü. . Ed. Yücel, G., Yılmaz F. ve Sakin T. XXXVIII. Türkiye Muhasebe Eğitimi Sempozyumu Kırk Yılın Muhasebesi ve Yeni Hayallerimiz içinde (ss. 7-25), Matsis Matbaa, İstanbul.
- Wessel, S. B. (2007). "Accountants’ Perceptions of the Effectiveness of Mandatory Continuing Professional Education", Accounting Education: an international journal 16(4), 365-378.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. 11. Baskı. Ankara: Seçkin.