

İŞLETMELERDE MUHASEBE EĞİTİMİ ve ÜNİVERSİTELERLE İŞBİRLİĞİ

Aysen KORUKOĞLU^(*)

ÖZET

Bu çalışmada, işletmelerde muhasebe eğitimi uygulamalarına hangi düzeyde yer verildiği, ne gibi düzenlemeler yapıldığı ve bu konuda üniversitelerle olan işbirliğinin boyutu ve önemi saptanmaya çalışılmıştır.

1.GİRİŞ

Günümüzde küreselleşme ile uluslararası rekabetin yapısı değişmiş ve daha da karmaşık bir hale gelmiştir. Bu durum doğal olarak, işletme yönetiminde de önemli değişiklikler meydana getirmiş ve getirmeye de devam etmektedir. Özellikle küreselleşme, işletmelerin diğer fonksiyonlarında olduğu gibi muhasebe ve finansman fonksiyonlarında da değişimleri gerekli kılmaktadır. Küreselleşmenin otomasyon ortamında üretimi teşvik etmesi işletmelerin maliyet yapılarını değiştirmiş, ayrıca yeni ödeme ve riski sınırlama araçları ortaya çıkmış, geleneksel para ve sermaye piyasaları yanında gelecek piyasaları oluşturmuştur (Karakaya,1993:369-370).

Küreselleşme, ekonomik, teknolojik ve işletmecilik alanındaki gelişmelerle bilginin öneminin artması, yeni üretim sistemlerinin geliştirilmesi ve yeni finansal araç ve tekniklerinin kullanılması, muhasebe eğitiminin de yeni imkan ve ihtiyaçlara göre geliştirilmesini zorunlu kılmaktadır. Bu zorunluluk karşısında işletmelerin de muhasebe eğitim programlarını geliştirmeleri ve uygulamaya koymaları kaçınılmazdır. Bilindiği gibi üniversitelerin, öğretim, eğitim ve araştırma-geliştirme gibi üç temel görevi bulunmaktadır (Küçükçirkin,1990:28). İşletmelerin kendi bünyelerinde farklı düzeylerde muhasebe veri ve bilgilerini kullanan çalışanlarına yönelik geliştirici ve yenileyici eğitim programlarının uygulanması konusunda, gerekli düzenlemeler yapılırken üniversitelerle de işbirliğine girişmeleri oldukça önem kazanmaktadır. Söz konusu işbirliği ile sanayi ve eğitim kurumları teknik personelinden yararlanmak suretiyle bilgi, tecrübe, yeni teknoloji ve uygulama usulleri daha yararlı bir şekilde kullanılmış, yeni bilgilerin teknolojiye aktarılması, zaman kaybına neden olmaksızın kendiliğinden gerçekleşmiş, eğitimde ve sanayide verimlilik ve kalite artmış olacaktır (Küçükçirkin,1990:36).

^(*)Yrd.Doç.Dr. E.Ü.İ.B.F. İşletme Bölümü

İşletmelerde muhasebe eğitimi ve üniversitelerle işbirliğinin mevcut durumunu saptamaya yönelik bu çalışmanın örneklemini, İzmir ili ve çevresinde imalat sanayii içerisinde; gıda, içki; dokuma; kağıt ve kağıt ürünleri; kimya, petrol ve kauçuk ürünler; çimento; metal ana sanayi ve metal eşya gibi sektörlerde faaliyetlerini sürdüren işletmeler oluşturmaktadır.

Toplam 40 işletmeye yönetici için 80, diğer muhasebe elemanları için ise 200 adet anket formu tesadüfi olarak dağıtılmıştır. 30 işletmeden 36 adet yönetici ve 112 adet diğer katılımcı anket formu geri alınabilmiştir. Anket sonuçları, Minitab Paket Programı'nda değerlendirilmiş ve χ^2 bağımlılık testi uygulanmıştır.

2.ARAŞTIRMA BULGULARI

Gerçekleştirilen araştırma sonucunda muhasebe eğitim faaliyetlerinde bulunan işletmelerin oranı % 71 olarak saptanmış ve sözkonusu işletmelerde muhasebe eğitim faaliyetlerinin yürütüldüğü birimlerin; Personel ve İdari İşler Departmanı, Muhasebe Departmanı, Eğitim Departmanı, İnsan Kaynakları ve Eğitimi Departmanı, Denetim ve Mali İşler Koordinatörlüğü, Finans ve Personel Departmanları (birlikte) ve Holding bünyesinde olduğu saptanmıştır. İşletmelerin muhasebe eğitimi ile ulaşmak istedikleri amaçların bazıları;

- Genel kabul görmüş muhasebe ilkeleri doğrultusunda işletmede kayıt sisteminin oluşturulması,
- Muhasebenin temel kavramları doğrultusunda kişilerin eğitilmesi ile işletme amaçlarına hızlı ve doğru ulaşılması,
- Muhasebe standartlarının oluşturulması ve geliştirilmesi,
- Muhasebe uygulamaları ve raporlama tekniklerinin öğretilmesi, doğru ve sağlıklı bilgi üretilerek yönetime aktarılması,
- Muhasebe dalındaki bilgi ve becerinin arttırılması, personel kalitesinin yükseltilmesi,
- Muhasebe uygulamaları ile ilgili güncel gelişme ve değişikliklerin izlenilmesi,
- Teknolojik gelişmelerin muhasebe uygulamalarına yansıtılması,

İşletmelerde Muhasebe Eğitimi

- Yasal düzenlemelerde yapılan değişikliklerin izlenerek personelin bilgilendirilmesi,
- Yönetim muhasebesi dalındaki gelişmelerin izlenebilmesi,
- Hataların minimuma indirilmesi ve iş veriminin artırılması,
- Yeni işe başlayan elemanların eğitilmesi, çalışan personelin kendi işletmesinin muhasebe şekil ve şartlarına uygun muhasebe bilincine varmasının sağlanması,
- Diğer yöneticilerin (Teknik kökenli v.d.) muhasebe dalında bilgilendirilerek birimlerarası iletişim ve koordinasyonun sağlanması şeklinde olduğu belirtilmiştir.

Araştırma bulguları incelendiğinde işletmelerde eğitim biriminin görev ve sorumluluklarının eğitim faaliyetlerini yerine getirmede sadece % 26.7'sinin yeterli olduğu görülmüştür. Büyük ölçüde yeterli olmamasının başlıca nedenleri ise Çizelge-1 de belirtildiği gibi; isteksizlik, birimlerarası koordinasyon eksikliği, birim içinde görev ve sorumluluk dağılımının olmayışı olarak saptanmıştır.

Çizelge - 1 : Eğitim Biriminin Görev ve Sorumluluklarının Eğitim Faaliyetlerini Yerine Getirmede Yeterli Olmamasının Nedenleri

Nedenler	n	%
Birim içinde görev ve sorumluluk dağılımının olmayışı	3	13.6
Birimlerarası koordinasyon eksikliği	7	31.8
Zaman kısıtı	2	9.1
Kaynak yetersizliği	2	9.1
İsteksizlik	8	36.4
Diğer	-	-
Toplam	22	

Çizelge-2 de görüldüğü gibi muhasebe eğitimi gereksinimini belirleyen etmenlerin öncelik sıralamasında hem yönetici hem de muhasebe elemanı, yasal düzenlemelerde değişikliği ilk sırada, teknolojik gelişmeleri ikinci sırada ve yeni elemanın işe başlamasını üçüncü sırada belirtmişlerdir.

Çizelge - 2 : Muhasebe Eğitimi Gereksinimini Belirleyen Etmenlerin Öncelik

Sıralaması

Seçenek	Personel			Yönetici			Muh. Elemanı		
	Ö.S.	n	%	Ö.S.	n	%	Ö.S.	n	%
Personel hareketliliğinde artış	(7)	4	3.4	(6)	22	8.4	(6)	22	8.4
İşlem hatalarının artması	(6)	6	5.2	(5)	23	8.8	(5)	23	8.8
Dikey yükselmelerin planlanması	(4)	16	13.8	(7)	9	3.4	(7)	9	3.4
Teknolojik gelişmeler	(2)	26	22.4	(2)	60	22.9	(2)	60	22.9
Yeni elemanın işe başlaması	(3)	20	17.2	(3)	39	14.9	(3)	39	14.9
Yasal düzenlemelerde değişiklik	(1)	32	27.6	(1)	75	28.6	(1)	75	28.6
Standartlarda değişiklik düşünülmesi	(5)	12	10.3	(4)	34	13.0	(4)	34	13.0
Diğer	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Toplam		116			262			262	

Araştırma sonucunda yöneticilerin % 77.1'i muhasebe eğitimine olan ihtiyaçların gerçekçi olarak belirlendiğini belirtmelerine karşılık muhasebe elemanlarının ancak % 38.4 'ü bu konuda görüş bildirmişlerdir. Eğitim programları düzenlenmeden önce muhasebe eğitimine olan ihtiyaçların gerçekçi olarak belirlenip belirlenememesi konusunda personelin görüşlerinde istatistiksel olarak farklılık olduğu saptanmıştır [$\chi^2=16.053$ (s.d.=1, $p<0.01$)] .

Muhasebe eğitimi ihtiyaçlarının gerçekçi olarak belirlenemeyişinin nedenleri araştırıldığında ise Çizelge-3 de görüldüğü gibi, muhasebe eğitim politikasındaki belirsizlik her iki grup için ilk sırada yer alırken, diğer nedenlerde sıralama farklılıkları ortaya çıkmıştır. Özellikle yöneticiler, muhasebe elemanının isteksiz oluşunu ikinci sırada bir neden olarak gösterirken, muhasebe elemanları bu nedeni dokuzuncu sırada belirtmişlerdir.

Çizelge- 3 : Muhasebe Eğitimi İhtiyaçlarının Gerçekçi Olarak Belirlenemeyişinin Nedenlerinin Dağılımı

Nedenler	Personel			Yönetici			Muh.Elemanı		
	Ö.S.	n	%	Ö.S.	n	%	Ö.S.	n	%
İhtiyacı belirleyecek yeterli tecrübenin olmayışı	(6)	4	7.8	(4)	22	12.1	(4)	22	12.1
Muhasebe eğitim politikasındaki belirsizlik	(1)	11	21.6	(1)	47	25.8	(1)	47	25.8
Birimlerarası koordinasyon eksikliği	(4)	7	13.7	(3)	26	14.3	(3)	26	14.3
Görev ve sorumluluk dağılımının belirsizliği	(7)	3	5.9	(5)	17	9.3	(5)	17	9.3
Eğitim birimine ayrılan kaynak yetersizliği	(8)	2	3.9	(2)	30	16.5	(2)	30	16.5
Yeter sayıda eğitime önem veren eleman yokluğu	(5)	5	9.8	(7)	15	8.2	(7)	15	8.2
Teknolojik gelişmelerin yeterince izlenememesi	-	-	-	(8)	6	3.3	(8)	6	3.3
Muhasebe elemanının isteksiz oluşu	(2)	10	19.6	(9)	2	1.1	(9)	2	1.1
Önceki seminerlerin uygulamaya geçirilemeyişi	(3)	9	17.7	(6)	17	9.3	(6)	17	9.3
Diğer	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Toplam		51			182			182	

Yine yöneticiler, önceki seminerlerin uygulamaya geçirilemeyişi üçüncü sırada, diğer grup ise altıncı sırada bir neden olarak göstermişlerdir.

Çizelge-4 : Personelin Muhasebe Eğitimi Gereksinimlerini Saptama Şekilleri

Saptama Şekilleri	Personel		Yönetici		Muh. Elemanı	
	n	%	n	%	n	%
Departman elemanlarıyla görüşmeler	21	33.3	60	37.5		
Departman kayıt ve rapor incelemeleri	8	12.7	12	7.5		
Başarı testleri	2	3.2	2	1.3		
İş analizleri	6	9.5	12	7.5		
Üst düzey yönetici istekleri	17	27.0	54	33.8		
Eğitim çizelgeleri	3	4.8	8	5.0		
Soru kağıtları	4	6.3	6	3.8		
Diğer	2	3.2	6	3.8		
Toplam	63		160			

Personelin muhasebe eğitimi gereksinimlerini saptama şekilleri konusunda Çizelge-4 de görüldüğü gibi gerek yöneticilerin gerekse muhasebe elemanlarının görüşlerinde farklılık görülmemektedir [$\chi^2 = 4.119$ (s.d.= 7, p > 0.05)]. Her iki grup, eğitim gereksinimleri saptanırken özellikle departman elemanlarıyla görüşmelerin yapıldığını ve üst düzey yönetici isteklerinin dikkate alındığını belirtmişlerdir.

Çizelge-5: Muhasebe Eğitim Programlarına Dahil Edilen Kesimlerin Öncelik Sıralaması

Kesimler	Ö.S.	n	%
Üst düzey muhasebe yöneticileri	(1)	17	45.9
Orta düzey muhasebe yöneticileri	(2)	12	32.4
Alt düzey muhasebe yönetici ve elemanları	(3)	8	21.6
Diğer	-	-	-
Toplam		37	

Muhasebe eğitim programlarına dahil edilen kesimlerin öncelik sıralamasında Çizelge-5 de görüldüğü gibi ilk sırada üst düzey, ikinci sırada orta düzey ve üçüncü sırada ise alt düzey muhasebe yönetici ve elemanları yer almaktadır. Muhasebe eğitim programlarına ayrıca, yönetici pozisyonunda teknik ve idari personel, potansiyel yönetici personel dahil edilmektedir.

Çizelge-6 : Muhasebe Eğitimi Programlarında Kullanılan Yöntemler

Yöntemler	n	%
Bir üste bağlı olarak çalışma	9	8.3
Yetki devri	8	7.4
Rotasyon	14	13.0
Proje çalışması	5	4.6
Rapor hazırlama	6	5.6
Konferanslar	13	12.0
Seminerler	26	24.1
Kurslar	15	13.9
Örnek olay çözümü	10	9.3
Diğer	2	1.9
Toplam	108	

Muhasebe eğitim programlarında kullanılan yöntemler arasında ise, seminerler, kurslar, rotasyon, konferanslar, örnek olay çözümü, bir üste bağlı olarak çalışma vd. yöntemler yer almaktadır (Çizelge-6).

Çizelge-7 : Muhasebe Yöneticilerinin Kişisel Gelişimini Sağlama Tutumları

Seçenek	n	%
Eğitim kurumları programlarına katılma	11	16.7
Seminerlere katılma	28	42.4
Medyanın kullanımı	4	6.1
Uzmanlara danışma	21	31.8
Diğer	2	3.0
Toplam	66	

Çizelge-7 de görüldüğü gibi, muhasebe yöneticileri kişisel gelişimlerini sağlamak amacıyla seminerlere katılmakta, uzmanlara danışmakta ve ayrıca eğitim kurumlarının programlarını izlemektedir.

Çizelge-8 : Muhasebe Eğitiminde Kullanılan Eğitim Teknolojisi Araçlarının Dağılımı

Eğitim Teknolojisi Araçları	n	%
Tepegöz	20	35.1
Bilgisayar	25	43.9
Slayd projeksiyon	1	1.8
Televizyon ve video	2	3.5
Data show	6	10.5
Diğer	3	5.3
Toplam	57	

Muhasebe eğitiminde eğitim teknolojisi araçlarından daha çok bilgisayarlardan ve tepegözlerden yararlandığı görülmektedir (Çizelge-8).

İşletmelerde Muhasebe Eğitimi

Çizelge-9 da yer alan eğitim teknolojisi araçlarından yeterince yararlanılmaması nedenlerine ilişkin oranlarda personel görüşlerinde farklılık görülmesine rağmen istatistiksel olarak farklılık saptanamamıştır [$\chi^2 = 4.344$ (s.d.=3, $p > 0.05$)].

Çizelge- 9 : Muhasebe Eğitiminde Eğitim Teknolojisi Araçlarından Yeterince Yararlanılmaması Nedenlerinin Dağılımı

Nedenler	Personel		Yönetici		Muh.Elemanı	
	n	%	n	%	n	%
Araç yokluğu ve yetersizliği	5	20.0	14	25.0	14	25.0
Araç kullanımı konusunda bilgi olmayışı	9	36.0	10	17.9	10	17.9
Eğitim ortamının uygun olmayışı	6	24.0	24	42.9	24	42.9
Araç kullanımının yararlı olmayacağı düşüncesi	1	4.0	-	-	-	-
Diğer	4	16.0	8	14.3	8	14.3
Toplam	25		56		56	

Çizelge- 10 : Personelin Yetiştirilmesinde ve Geliştirilmesinde Düzenlenen Muhasebe Eğitimi Programlarının Başarı Düzeyi

Başarı Düzeyi	Personel		Yönetici		Muh.Elemanı	
	n	%	n	%	n	%
Oldukça başarılı	5	16.7	10	20.8	10	20.8
Başarılı	16	53.3	18	37.5	18	37.5
Kısmen başarılı	9	30.0	20	41.7	20	41.7
Başarısız	-	-	-	-	-	-
Toplam	30		48		48	

Çizelge-10 da görüldüğü gibi düzenlenen muhasebe eğitim programlarının başarı düzeyleri açısından personel görüşlerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır [$\chi^2 = 1.904$ (s.d.= 2, $p > 0.05$)].

Çizelge- 11 : Muhasebe Eğitim Faaliyetlerinden Sağlanan Faydanın Ölçülüp Ölçülemediğinin Dağılımı

Seçenek	n	%
Ölçülebilir	8	28.6
Kısmen Ölçülebilir	10	35.7
Ölçülemez	10	35.7
Toplam	28	

Muhasebe eğitim faaliyetlerinden sağlanan faydanın ölçülüp ölçülemediğinin dağılımına bakıldığında (Çizelge-11), fayda kısmen ölçülebilir ve ölçülemez şeklinde eşit bir cevaplama oranı ile karşılaşılmaktadır. Çizelge-12 de görüldüğü gibi, muhasebe eğitimi alanındaki

gelişmelerin izlenebilirlik düzeyleri açısından personel arasında istatistiksel farklılık saptanmıştır [$\chi^2 = 7.682$ (s.d.= 2, $p < 0.05$)].

Çizelge- 12 : Muhasebe Eğitimi Alanındaki Gelişmelerin İzlenip İzlenemediğinin Dağılımı

Seçenek	Personel		Yönetici		Muh. Elemanı	
	n	%	n	%	n	%
İzleniyor	23	63.9	48	44.4		
Kısmen izlenebiliyor	5	13.9	8	7.4		
İzlenemiyor	8	22.2	52	48.2		
Toplam	36		108			

Muhasebe eğitimi alanındaki gelişmelerin izlenememesinin nedenleri arasında ise; koordinasyon eksikliği nedeniyle gelişmelerden haberdar olunamaması, eğitim veren kuruluşlardan sürekli bilgi gelmemesi, yoğun işler arasında gereği kadar vakit ayırlanamaması, eleman sayısının azlığı, konuya gereken önemin verilmemesi, gerekli kaynak ve zaman olmayışı, bu konuda organizasyon yokluğu belirtilmiştir.

Çizelge-13 de görüldüğü gibi işletmede teknolojik gelişmelerin izlenebilirlik düzeyleri açısından personel arasında istatistiksel farklılık saptanmıştır [$\chi^2 = 11.317$ (s.d.= 4, $p < 0.05$)]. Teknolojik gelişmelerin eğitim programlarına etki düzeyleri açısından (Çizelge-14) ise, personel arasında istatistiksel farklılık saptanmamıştır [$\chi^2 = 3.054$ (s.d.= 4, $p > 0.05$)].

Çizelge- 13 : İşletmede Teknolojik Gelişmelerin İzlenebilirlik Düzeyi

Seçenek	Personel		Yönetici		Muh. Elemanı	
	n	%	n	%	n	%
Oldukça Fazla	7	19.4	7	6.3		
Fazla	15	41.7	32	28.8		
Kısmen	5	13.9	36	32.4		
Az	4	11.1	9	8.1		
Hiç	5	13.9	27	24.3		
Toplam	36		111			

Çizelge- 14 : Teknolojik Gelişmelerin Muhasebe Eğitim Programlarına Etki Düzeyi

Etki Düzeyi	Personel		Yönetici		Muh. Elemanı	
	n	%	n	%	n	%

İşletmelerde Muhasebe Eğitimi

Oldukça Fazla	4	11.1	10	9.0
Fazla	10	27.8	36	32.4
Kısmen	16	44.4	36	32.4
Az	3	8.3	20	18.0
Hiç	3	8.3	9	8.1
Toplam	36		111	

İşletmelerin muhasebe eğitim faaliyetlerinde işletme dışı eğitim kurum ve kuruluşlarından da büyük ölçüde yararlandıkları saptanmıştır (Çizelge-15).

Çizelge- 15 : Muhasebe Eğitim Faaliyetlerinde İşletme Dışı Eğitim Kurum ve Kuruluşlarından Yararlanılıp Yararlanılmamasının Dağılımı

Seçenek	n	%
Yararlanılıyor	27	81.8
Yararlanılmıyor	6	18.2
Toplam	33	

Yararlanılan kurum ve kuruluşların öncelik sıralaması incelendiğinde, ilk sırada danışmanlıkların, ikinci sırada eğitim merkezlerinin ve üçüncü sırada ise üniversitelerin yer aldığı görülmüştür (Çizelge-16). İşletmelerin muhasebe eğitim faaliyetlerinde söz konusu kurum ve kuruluşlardan yararlanmaları ise, eğitim programına katılacak elemanların kurum ve kuruluşlara gönderilmesi,

Çizelge- 16 : Muhasebe Eğitim Faaliyetlerinde Yararlanılan İşletme Dışı Eğitim Kurum ve Kuruluşlarının Öncelik Sıralaması

Kurum ve Kuruluşlar	Ö.S.	n	%
Üniversiteler	(3)	10	14.7
Araştırma ve Uygulama Merkezleri	(5)	7	10.3
Eğitim Merkezleri	(2)	11	16.2
Birlikler	-	-	-
Odalar	(9)	2	2.9
Danışmanlıklar	(1)	17	25.0
MPM	(4)	9	13.2
TSE	(7)	4	5.9
Uluslararası Kuruluşlar	(6)	5	7.4
Diğer	(8)	3	4.4
Toplam		68	

bunun yanında eğitim verecek kişilerin işletmeye davet edilmesi şeklinde saptanmıştır (Çizelge-17).

Çizelge- 17 : Muhasebe Eğitim Faaliyetlerinde Yararlanılan İşletme Dışı Eğitim Kurum ve Kuruluşlarından Yaralanma Şekillerinin Dağılımı

Seçenek	n	%
Eğitim programına katılacak elemanların kurum ve kuruluşlara gönderilmesi	14	51.9
Eğitim verecek kişilerin işletmeye davet edilmesi	3	11.1
Her iki şekilde	10	37.0
Toplam	27	

Üniversitelerle İşbirliği Yapılmamasının Ya da Yeterince Yapılamamasının Nedenleri:

- Üniversitelerin eğitim ya da bilgilendirme amaçlı işletme isteklerini kısa sürede cevaplayıp karşılayamamaları,
- Teknolojik gelişmeleri ya da yasal düzenlemelerdeki değişiklikleri geç takip etmeleri,
- Piyasadaki gelişmelerden çok kopuk ve teoride kalmaları, işletme ihtiyaçlarına uygun ve uygulamaya yönelik bilgileri sunamamaları,
- Üniversitelerin işletmelere yönelik işbirliğinin yeterli düzeyde olmaması, işletmelere kendilerinin sağlayabileceği yararları tam olarak aktaramamaları ve eğitim faaliyetlerini yeterince duyuramamaları,
- Özel firmaların işletmeleri iyi analiz edip uygun zamanda uygun program önermeleri, üniversitelerin ise bu konuda yeterli olmayışı,
- İşletmelerin üniversitelerle işbirliği politikasının olmayışı, işbirliğine gerek duyulmaması,
- Üniversitelerin teoride kaldığı düşüncesi ve de üniversitelerle işbirliğine daha önce gidilmemiş olması,
- İşlerin yoğunluğu bahane edilerek üniversitelerle iletişim kurulamaması,
- İşverenlerin eğitim konusuna gereken önemi vermemesi, personelini eğitmek yerine yetişmiş elemanları tercih etmeleri ve bu konuda üniversitelerle işbirliğine gitmemeleri,
- Muhasebe eğitimi faaliyetlerinin sadece işletme içi imkanlarla yürütülmesi.

İşletmelerin Üniversitelerden Eğitim Konusunda (Lisans, Lisansüstü ve İş Düzeyinde) Beklentileri :

- Üniversitelerin pratiğe yönelmeleri, teorik bilgiden çok uygulamaya yönelik bilgiler verilmesi,
- İşletmelere eğitim programları ve işbirliğine ilişkin yayın ve bilgilerin gönderilmesi,
- İşletmeler ile işbirliğine girerek iş konusunda daha fazla eğitim almak ve bilgisini arttırmak isteyen elemanlara bir lisansüstü programı hazırlayarak (iş kaybını en aza indiren bir program olması) işletmeye sunulması,
- Muhasebe biliminin sürdürülmesi yönünde çalışmalara yoğunluk verilmesi, bu konuda seminer, konferans konuları saptanarak işletmelerden elemanlar çağırılması, yetişmiş yöneticilerin tecrübelerinden ve pratiğinden yararlanılması,
- Düzenli periyodiklerin çıkarılması, uygulamaya yönelik yayınların arttırılması,
- Staja daha fazla önem verilerek öğrencilerin iş ortamını tanımalarının sağlanması,
- Eğitim programlarının konusunun, içeriğinin ve faydalarının belirtilmesi, uygulamasının mesai saatlerine uygun olmasının sağlanması,
- Üniversitelerin birikimleriyle ilgili olarak işletmelere düzenli olarak bilgi iletilmesi,
- Üniversitelerce lisansüstü gece eğitiminin yapılması,
- Ortaklaşa projelerin gerçekleştirilmesi.

3.SONUÇ

Araştırma bulgularından da görüldüğü gibi işletmeler muhasebe eğitimine gereken önemi vermemekte, özellikle yetişmiş elemanları istihdam ederek eğitim konusundan uzaklaşmaktadırlar. İşletmelerin bu tutum yerine, öncelikle muhasebe eğitimine önem vermeleri, muhasebe veri ve bilgilerini kullanan tüm çalışanlarına yönelik geliştirici ve yenileyici programları sürekli bir şekilde uygulamaları gerekmektedir. Bu konuda üniversite-sanayi işbirliği

Ayşen Korukoğlu

kurulmalı, mevcut ilişkiler arttırılmalı, iki yönlü bilgi alışverişi ile teori ve uygulama birbirini tamamlar hale getirilmelidir.

ABSTRACT

In this study, the applications of accounting education in business will be investigated from the different points of view such as the level of accountig education and what kind of arrangements have been made. This study also attempts to determine the dimension and importance of cooperation between business and universities on accounting education.

KAYNAKÇA

KARAKAYA, Mevlüt (1993), "Küreselleşmede Bilişim Teknolojisinin Rolü ve Muhasebe Eğitime Etkisi", *Türkiye XIII. Muhasebe Eğitimi Sempozyumu Bildirileri*, 20-22 Mayıs 1993, Çeşme-İzmir, 369-83.

KÜÇÜKÇİRKİN, Mehmet (1990), *Üniversite Sanayi İşbirliği*, Türkiye Ticaret Sanayi Deniz Ticaret Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği, Ankara.