



Muhasebe Meslek Stajyerlerinin Sorunları ve Beklentileri: Bir Araştırma

Yrd. Doç. Dr. Şaban Uzay

Erciyes Üniversitesi, İİBF

Özet

Bu çalışmanın amacı, profesyonel muhasebe mesleğinde meslek öncesi stajyerlerin sorunları ve beklentilerini saptamaktır. Muhasebe mesleğinde staj, adayın meslek mensubu olduğunda yararlanacağı mesleki bilgi ve beceriler ile mesleki değerlerin kazanıldığı bir dönemdir. Stajın iyi planlanması, yanında staj yapılan meslek mensubunun rehberliği, meslek mensubu - meslek odası arasındaki iletişim, staj süresince sürekli eğitim gibi konular stajın başarılı olmasını etkileyen faktörlerdir. Ülkemizde stajyerlerin başlıca sorunları; staj yeri bulamama, stajyerlere Ödenen ücretlerin yetersizliği, staj öncesi eğitim programları arasındaki farklılıklar ve yanında staj yapılan meslek mensubunun stajyere yeterince zaman ayıramamasıdır. Stajyerlere yönelik yapılan araştırmanın sonuçlarına göre stajyerlerin başlıca beklentileri ise; meslek mensuplarının ilgi ve takdiri ile meslek örgütlerinden mali tatil, yeni iş sahalarının açılması ve mevzuatın basitleştirilmesidir. Çalışmanın sonunda ülkemiz staj ortamının iyileştirilmesine yönelik bazı öneriler de sunulmuştur.

Anahtar Sözcükler: Stajyerlerin sorunları ve mesleki beklentileri.

Abstract (A Study on the Problems and Expectations of the Trainees)

This study aims to determine the problems and expectations of trainees. Training is a period of time in which trainees gain professional knowledge, professional skills, professional values, and ethics. Among the critical factors that affect the success of a specific training program are: a good planning of the training, mentoring quality of the professional accountant, the quality of the communication between the professional accountant and the professional institution concerned, and the quality of the courses taken during the training period. Main problems of trainees in Turkey are finding a professional accountant for training, low wage level, the difference in educational programs that trainees attended, the insufficiency of time professional accountants may have for trainees. The survey conducted in relation with this research finds that trainees expect motivation from professional accountants; as well as paid-holiday, new job opportunities, and simplification of laws and regulations from professional organizations. In conclusion, this study makes some suggestions for improving training conditions in Turkey.

Key Words: Problems and professional expectations of trainees.

1. Giriş

Profesyonel muhasebe mesleğinde staj (practical experience; practical training), adayın zorunlu eğitim koşulunu sağladıktan sonra yerine getirmesi gereken önemli bir aşamadır. Geleceğin muhasebecileri, muhasebe mesleği ile ilk kez staj orta-

mında tanışmaktadır. Bir ülkenin ekonomik, mali ve sosyal açılarından gelişmesinde önemli bir rol üstlenmesi beklenen muhasebecilerin, toplumun beklentilerine uygun olarak niteliklerinin yükseltilmesinde, staj döneminin başarılı bir şekilde planlanması önemlidir. Adayların staja kabulünden başlayarak, staj dönemi boyunca yanında

veya gözetiminde staj yapılan meslek mensubunun rehberliği, meslek kuruluşunun zorunlu eğitim programları, adaya profesyonel bir muhasebecide bulunması gereken mesleki yeterlilikleri ve değerleri kazandıracaktır.

Stajın amaçlarına ulaşması için stajyerlerin sorunlarına ve beklentilerine ilgisiz kalınmamalıdır. Maalesef yerli literatürde meslek öncesi staj ve stajyerlerle ilgili çalışma sayısı sınırlıdır. Bunlara örnek olarak; Bayazıtlı (2002), Pekdemir (2000) ve Nalbantoğlu (1997) verilebilir. Bu çalışmanın amacı, stajyerlerin staj döneminde karşılaştıkları sorunları ve beklentilerini öğrenmektir. Bu amaçla stajyerlere yönelik Kayseri ilinde ankete dayanan bir araştırma yapılmıştır. Çalışma başlıca dört bölüme ayrılmıştır. İlk bölümde stajın önemi; ikinci bölümde ülkemizde staj kuralları; üçüncü bölümde stajyerlerin sorunları ve beklentilerine ilişkin araştırmanın sonuçları özetlenecektir. Dördüncü bölümde ise, araştırma sonuçlarının kısa bir değerlendirilmesi ile staja ilişkin bazı öneriler sunulacaktır.

2. Profesyonel Muhasebe Meselesinde Meslek Öncesi Stajın Yeri Ve Önemi

Profesyonel muhasebeci olabilmek için bir çok ülke tarafından kabul edilen asgari koşullar şunlardır; a) Konu ile ilgili bir üniversite programının tamamlanması, b) Önceden belirlenmiş bir staj programının tamamlanması, c) Staj sonrası mesleki yeterlik sınavında başarı sağlanmasıdır. Son yıllarda ABD'de, söz konusu koşullara ayrıca sürekli eğitim şartı da eklenmiştir (Linder, 2004:100).

Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu IFAC (International Federation of Accountants), üye ülkelerde staj koşulları arasında uyumu sağlamak amacıyla uluslararası eğitim standardı IES (International Education Standards) yayınlamıştır. IFAC'ın 1 Ocak 2005 tarihinden itibaren yürürlüğe girecek olan staj koşulları standardının (IES 5: Practical Experience Requirements) amacı; stajyerlerin yetkili profesyonel muhasebeciler olarak faaliyet gösterecekleri zamana kadar uygulama tecrübesi kazanmalarını sağlamaktır. Staj

döneminde aday, muhasebe mesleği için gerekli mesleki bilgi ve becerileri, değerleri ve meslek ahlakını kazanmaktadır. Staj, adayların yeteneklerini geliştirmelerine imkan sağlamaktadır. Staj, stajyerlerin (www.ifac.org/members/);

- a) İş ilişkilerinin nasıl yapıldığını öğrenecek örgütleri anlama düzeylerini artırır,
- b) Diğer işletme fonksiyonları ve faaliyetleri ile muhasebe faaliyetleri arasında bağlantı kurmalarını sağlar,
- c) Sunulan hizmetlerle ortamın farkına varmalarını sağlar,
- d) Gerçek yaşamdan örneklerle, meslek ahlakını geliştirir,
- e) Gittikçe artan sorumluluk düzeyinde çalışmalarını için fırsat sunar.

Stajyerin söz konusu yeteneklerini geliştirebilmesi için staj döneminin yeterli uzunlukta olması gerekmektedir. Standartta önerilen staj süresi asgari üç yıldır. Ancak staj, stajyerin bu süreyi stajda geçirmesi olarak düşünülmemelidir. Çünkü stajın asıl amacı; mesleki eğitimi ile genel eğitimin uygun kombinasyonunu sağlayarak nitelikli meslek mensupları yetiştirmektir. Genel eğitim ile staj arasında dengenin sağlanmasında her ülke, staj koşullarını kendi kamuoyunun muhasebecilerden beklentilerine ve düzenleyici kurumların ihtiyaçlarına göre belirleyebilecektir.

Stajın başarıya ulaşması için yanında staj yapılan meslek mensubunun rehberliği çok önemlidir. Yanında staj yapılan meslek mensubu, bazı çalışmalarda denetleyici/gözetici (supervisor) olarak nitelenirken; IFAC standardında daha geniş anlamda danışman (mentor) olarak ifade edilmiştir. Standartta göre, yanında staj yapılan meslek mensubu ve uygulama ortamı, meslek kuruluşu tarafından onaylandıktan sonra, staj başlayabilmektedir. Ayrıca, staj süresince meslek kuruluşunun yanında staj yapılan meslek mensubunu düzenli aralıklarla değerlendirmesi de gerekmektedir.

Ülkemizdeki staj kurallarına geçmeden önce üyesi olmayı hedeflediğimiz, Avrupa Birliği (AB)'de staj uygulamaları özetle şöyledir; AB ülkelerinde 8. yönergede de belirtilen üç yıllık staj süresine genellikle

bulunmaktadır. Örneğin; Yunanistan'da staj süresi sekiz yıl, İsveç'te ise yetkili kamu muhasebecisi [Authorised Public Accountant -Auktoriserad Revisor- (AK)] olabilmek için staj süresi beş yıldır (www.far.se). Ancak staj öncesi eğitim programları arasında AB ülkeleri arasında çok farklı düzenlemelere rastlanmaktadır. Ülkelerin büyük çoğunluğunda bir yüksek öğrenim derecesine ilave olarak mesleki eğitim aranırken; bazılarında ise, mesleki eğitim programı bir yüksek eğitim derecesine denk sayılmaktadır <FEE, 2002:4>¹.

3. Ülkemizde Staj Koşullarına İlişkin Kurallar

Türkiye'de muhasebe mesleğine ilişkin staj kurallarının asıl kaynağı 3568 sayılı kanun ve bu kanuna dayanarak çıkartılan düzenlemelerdir. Staj kuralları üç farklı düzenlemede açıklanmaktadır. Bunlar: a) 3568 sayılı kanun², b) Staj yönetmeliği³, c) Staj yönergesidir⁴. Ayrıca, stajyerler sınav yönetmeliği ve disiplin yönetmeliğine de uymak zorundadırlar. Ülkemizde staj koşulu, serbest muhasebeci (SM) ve serbest muhasebeci mali müşavir (SMMM) unvanlarını alabilmek için aranan bir koşuldur. Yeminli mali müşavirlik (YMM) mesleği için staj söz konusu olmayıp, 10 yıl SMMM olarak çalışmış olma koşulu aranmaktadır.

Ülkemizde staja ilişkin kuralları aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür. Bunlar;

a) Staja Başlama Değerlendirme sınavı: SM ve SMMM adaylarının staja başlayabilmesi için Kanunun 4. maddesinde belirtilen genel şartlar ile 5.

1 AB ülkelerinde muhasebe ve denetim meslekleriyle ilgili olarak eğitim koşulu, staj, mesleki eğitim, sınav vb. konular hakkında karşılaştırmalı ve ayrıntılı bilgi için bakınız (FEE, 2002; 6-50).

2"Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu", Kanun No: 3568, Resmi Gazete, No: 20294, Tarih:13.06.1989.

3"Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Serbest Muhasebecilik Staj Yönetmeliği", Resmi Gazete, No: 23089, Tarih:23.08.1997.

4TESMER, Staja İlişkin Usul ve Esaslar Hakkındaki Uygulama Yönergesi, Yayın No:51, Ankara 2003.

maddesinde belirtilen öğrenim şartlarını sağlaması gerekmektedir. Ayrıca, yılda iki kez yapılan (Temmuz, Kasım) staj değerlendirme sınavından 100 puan üzerinden en az 60 puan alınması gerekmektedir. Staja başlama değerlendirme sınav konuları; ticaret lisesi ve maliye meslek liseleri, ön lisans/iki yıllık meslek yüksek okulları, lisans/yüksek lisans mezunları için olmak üzere üç gruptan oluşmaktadır. SMMM mesleği için staja başlama değerlendirme sınav konuları Temmuz 2004'den itibaren; genel kültür ve yetenek (Türkçe, Matematik, Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi) ile alan bilgisi (Muhasebe, Ekonomi ve Maliye, Hukuk) olmak üzere iki grupta toplanmıştır (www.turmobil.org.tr/tesmer/).

b) Staj Süresi: SMMM adayları için SMMM veya YMM yanında ve/veya onların denetim ve gözetiminde iki yıl; SM adayları için ise, SM, SMMM veya YMM yanında ve/veya onların denetim ve gözetiminde, Ön lisans mezunlarının 4 yıl, ticaret ve maliye meslek lisesi mezunlarının ise 6 yıl staj yapması gerekmektedir. Staj, meslek men subunun gözetim ve denetiminde bir ticari işletmenin merkezinde de yapılabilir. Ancak bu tür işletmelerde yalnızca bir stajyerin staj yapmasına izin verilmektedir. Staj başvuruları Nisan, Ağustos ve Aralık aylarında yapılmaktadır. Staja ise, Mayıs, Eylül ve Ocak aylarında başlanmakta ve kesintisiz yapılmaktadır. Staja devam zorunludur.

c) Staj Ara Dönem Değerlendirmeleri: SM adayları, iki yılda bir yazılı olarak staj ara dönem değerlendirmelere (A ve B grubu) ve staj sonunda da staj bitirme değerlendirme sınavına (C grubu) tabi tutulur. SMMM adayları ise, staj dönemini tamamlayıp, staj değerlendirme notu olarak yanında veya gözetiminde staj yaptığı meslek mensubundan en az 100 puan üzerinden 60 puan almış ise, sınav yönetmeliğinde belirtilen konulardan sınava tabi tutulur. Yanında staj yapılan meslek mensuplarının stajyerler için her yıl 100 puan üzerinden verdikleri gizli tezkiye notu SM adayları için de söz konusudur. Staj ara dönem ve bitirme değerlendirme sınavları TESMER (Temel Eğitim ve Staj Merkezi) tarafından yapılmaktadır.

d) Staj Döneminde Zorunlu Eğitim:

Staja yönelik zorunlu eğitim programlarının her yıl TESMER tarafından teorik ve uygulamalı şekilde hazırlanacağı ve uygulanacağı yönetmelikte belirtilmektedir. 1993 yılında yayınlanarak yürürlüğü giren bir yönerge ile kurulan TESMER, TÜRMOB (Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği) bünyesinde çalışmalarını sürdürmekte olup, ülke genelindeki 25 ilde açmış olduğu şubeleri ile sadece stajyerlere değil, meslek mensuplarına da eğitim programları düzenlemektedir (www.tesmer.org.tr).

e) Staj Süresinden Sayılan Hizmetler: Yönergeye göre stajdan sayılan hizmetler dört başlık altında toplanmaktadır. Bunlar; kamu kuruluşlarında, özel kuruluşlarda, üniversitelerde görev yapanlar ve diğer yapılan işlerdir. Diğer kısmında, stajyerin TÜRMOB'un onayladığı bilgisayar, yabancı dil kursları gibi kurslar için toplam 6 ay, staj sırasında tamamlanması ve sunulması şartıyla yüksek lisansta 12 ay, doktora eğitiminde geçen 18 ay stajdan sayılmıştır.

4. Stajyerlerin Sorunları ve Beklentilerine İlişkin Bir Araştırma

Ülkemizde muhasebe mesleğine ve dolayısıyla staja yönelik ilginin çoğalmasına yol açan başlıca faktörler; yüksek öğretimde sosyal bilimler alanında giderek artan oranlarda öğrenci alınması ve muhasebe mesleğinin son yıllarda ekonomik yaşam içinde kazandığı önem ve prestijdir (Bayazıtlı, 2002:3).

Ülkemizde Mayıs 2003 tarihi itibarıyla, stajyerlerin toplam sayısı 21.231 olup, bunun 11.544'ü SM stajı yapmakta (%54), 9.687'si ise SMMM stajı yapmaktadır (%46). Toplam stajyerlerin 7.328 (%35)'i bayanlardan oluşmaktadır. Kadın /erkek oranı toplamda böyle olmakla birlikte il bazında incelendiğinde farklılıklara rastlanmaktadır. Örneğin, kadın stajyerlerin oranı İstanbul'da %9 iken doğu ve güneydoğuda %1'lere düşmektedir. Sınava girenlerin en yoğun olduğu üç il ise sırasıyla; İstanbul, Ankara ve İzmir'dir. Staja başlama değerlendirme sınavları 2000 yılından itibaren ÖSYM (Yüksek-

öğretim Kurulu öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi) tarafından yapılmaya başlandıktan sonra, ortalama başarı yüzdesi %72'den %25'e düşmüştür (TÜRMOB, 2003:93 ; Bayazıtlı, 2002:28).

Ülkemizde stajyerlerin sorunları, literatürde yer alan çalışmalara göre başlıca üç başlıkta toplanabilir (Nalbantoğlu, 1997: 34; Pekdemir, 2000:63). Bunlar;

a) Staj yeri bulma ve ücret sorunu:

Mesleğe başlamak isteyen adaylar, staj yapacak yer bulamamakta, bulanlar ise göstermelik ücretlerle işe başlatılmaktadır. Ülkemizde Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde ve onu takip eden bir veya iki yıl içerisinde, bu sorun kendini daha fazla hissettirmektedir.

b) Eğitim sorunu: Eğitim sorununu başlıca üç kısımda ele almak mümkündür. Bunlar: staj öncesi eğitim, staj süresince eğitim ve sürekli meslek içi eğitimidir.

i) Staj öncesi eğitim: Muhasebe melse-ğine yönelik teorik bilgileri adaylar eğitim kurumlarından almaktadırlar. SM adayları ticaret lisesi, maliye meslek lisesi ve kanunda belirtilen alanlarda ön lisans eğitimi yolu ile; SMMM adayları ise, belirtilen alanlarda lisans veya yüksek lisans eğitimleri yoluyla öğrenim koşulunu sağlamaktadırlar. Staj öncesi eğitimde karşılaşılan başlıca sorun, gerek lisans gerekse yüksek lisans eğitiminde ortak bir program bulunmamasıdır. Örnek olarak, ülkemizde 23 İİBF (İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi)'nin işletme bölümü programları arasında yapılmış olan karşılaştırma sonucuna göre; ders isimleri, krediler, derslerin yer aldığı yarı yıl veya yıl, derslerin isimleri aynı olmakla birlikte içerikleri ile değerlendirme sistemlerinde farklılıklar bulunduğu, ayrıca fakültelerin öğretim üyelerinin sayı ve ihtisas alanlarının programları belirlediği ve temel derslerin bazı fakültelerde seçimlik olarak verilebildiği saptanmıştır (Güllülü, 2003:32-37). Sekiz üniversitenin İ.İ.B.F. işletme bölümleri ders programlarının karşılaştırılmasına ilişkin bir başka araştırmada ise; 3.ve 4. sınıfların zorunlu ve seçmeli dersleri arasında muhasebe-finance derslerinin yüzdesi %18 ile %37 arasında değişmekte olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Ercan, 2003:67).

ii) Staj süresince eğitim: Staja başlama

değerlendirme sınavlarına hazırlık kursları ve bu amaca yönelik yardımcı malzemelerin sunulması dışında, staj döneminde stajyerin mesleki gelişimine yönelik eğitim programları ülkemizde etkin bir şekilde uygulanmamaktadır (www.tesmer.org.tr). İlave eğitim programları AB'ye üye bir çok ülkede yaygın şekilde gerçekleştirilmektedir. Örneğin, Avusturya, Yunanistan, İrlanda, İtalya, Malta, Hollanda, Norveç, İspanya ve İngiltere gibi ülkelerde tam zamanlı kurslar düzenlenmektedir. Uzaktan eğitim programları ise; Fransa, İrlanda, İtalya, İspanya ve İngiltere'de düzenlenmektedir. Eğitim programlarına devam her ülkede zorunlu olmamakla birlikte, stajyerlerin katılması önerilmektedir (FEE, 2002:17). Ülkemizde ise; stajyerlerin eğitim programına katılmamaları, staj sırasında ilişik kesme nedeni sayılarak (Yön. Md.24/b), devam zorunluluğu getirilmiştir.

iii) Sürekli meslek içi eğitim: Sürekli mesleki eğitim, stajyerlerden ziyade, meslek mensuplarının mesleki yeterliliklerini sürdürmeleri için bir gerekliliktir. Bu amaçla IFAC, üye ülkeler için 2004 yılı Mayıs ayında Sürekli Mesleki Eğitim Standardını (IES -7: Continuing Professional Development: A Program of Lifelong Learning and Continuing Development of Profesisonal Competence) yayınlamıştır. Standart 1 Ocak 2006 tarihinde yürürlüğe girecektir (www.ifac.org/Members/). Ülkemizde ise, TÜRMOB'un 9 Ekim 1999 tarihinde yapılan 10. Olağan Genel Kurulu'nda sürekli mesleki eğitim yönergesi kabul edilmekle birlikte, uygulamada daha çok meslek mensuplarının kendi kendilerini geliştirmeleri beklenmiştir (Sümer ve Akışık, 2004:23).

c) **Yanında staj yapılan meslek mensubundan kaynaklanan sorunlar**: TESMER tarafından düzenlenen teorik staj eğitimine ilave olarak, bir yerde usta-çırak ilişkisine benzeyen uygulamalı eğitim, adaylar için çok önemlidir. Ancak, meslek mensuplarının eğitim verebilecek düzeyde olmaması ve vergiye endeksli bir muhasebe uygulaması ile stajyeri ile ilgilenecek zamanı yaratamaması, bu konuda karşılaşılan önemli bir sorundur. Dolayı-

sıyla stajyerler, dönemsel olarak beyanemelerin hazırlanmasına yardım eden, meslek mensubu-mükellef-idare arasında belge taşıyan, ancak taşıdığı belgenin anlamını tam olarak bilmeyen insanlar haline gelmektedir (Nalbantoğlu, 1997:134).

Yanında staj yapılan sorumlu meslek mensubunun deneyimi, stajın başarısı için çok önemlidir. Yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre, sorumlu meslek mensubunun deneyimi; stajın başarılı olması, staj programının yararlı bir şekilde uygulanması, iyi bir staj ortamının hazırlanması ve staj süresi içinde stajyerlere gerekli mesleki bilgi ve beceriler ile bazı değerleri kazandırması açısından önemli bulunmuştur (Pekdemir, 2000:63).

Stajyerlerin staj süresince geçirdikleri aşamalarda karşılaştıkları sorunları ve meslek örgütlerinden beklentilerini öğrenmek amacıyla bir araştırma yapılmıştır.

4.1. Araştırmanın Amaçları, Kapsamı ve Metodu

Stajyerler üzerinde yapılan araştırmanın amaçları; a) Stajyerlerin sorunlarının belirlenmesi, b) Stajyerlerin, yanında staj yapılan meslek mensuplarından ve meslek örgütlerinden olan beklentilerinin belirlenmesidir.

Ankete dayanan araştırmamız, Kayseri'de muhasebe bürolarında staj yapan stajyerlere uygulanmıştır. Kayseri Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Odasına kayıtlı toplam 357 stajyer bulunmaktadır. Bunların 100'ü ticaret lisesi, 49'u ön lisans, 208'i ise lisans mezunudur. Ayrıca toplam sayının, 301'i erkek, 56'si bayandan oluşmaktadır (TÜRMOB, 2003:92). Araştırmanın amaçlarına uygun olarak hazırlanan anket formu, tesadüfi olarak seçilen 85 stajyere yüz yüze görüşme yöntemi ile uygulanmıştır. Basit tesadüfi örneklemede örnek hacminin tahminine ilişkin hesaplama yöntemlerine göre, örnek hacminin ana kütleliyi temsil ettiği sonucuna varılmıştır (Nakip, 2003:215). Araştırma verileri SPSS 10.0 paket programından faydalanılarak değerlendirilmiştir.

4.2. Araştırmanın Bulguları

Stajyerlere yönelik genel sorular kapsamında araştırmaya katılan 85

stajyere ilişkin genel bilgiler özetle şöyledir;

- Stajyerlerin 69'u erkek, 16'sı kadındır. Eğitim düzeyleri ise; 36'sı ticaret lisesi, 19'u ön lisans, 30'u ise lisans mezunudur.

- Anket kapsamındaki stajyerlerin muhasebe mesleğini tercih etme nedenleri sırasıyla; muhasebe mesleğini sevmek, daha iyi iş ve yaşam imkanlarına sahip olmak, çevrenin önerisi, boşta kalmamak ve diğer olarak sıralanmıştır. Adayların çoğunun muhasebe mesleğini sevmesi, gelecekte başarılarını olumlu etkileyecek önemli bir unsurdur.

- Stajyerlerin büyük çoğunluğu (%87), staj süresini yeterli bulmaktadır, %7'si kısmen yeterli bulmakta, %6'sı ise yeterli bulmamaktadır.

- Anket kapsamındaki stajyerlerin %26'sı staj yerini değiştirmiştir. Staj yerlerini değiştirme nedenleri; yanında staj yapılan meslek mensubunun ölmesi, anlaşmazlık, ücretin yetersiz olması, işyerinin kapanması, ikamet yeri değiştirme, evlilik, işten çıkarılma, askerlik ve daha iyi imkanlar sağlanmasıdır.

4.2.1. Staja Başlangıç Aşamasında Stajyerlerin Karşılaştıkları Sorunlar

Tablo 1'de görüldüğü gibi, stajyerlerin staja başlama aşamasındaki en önemli sorunları, staja başlama değerlendirme sınavını kazanmaktır. Daha sonra ise, staj yeri bulmak önemli bir sorun haline gelmektedir. Diğer seçeneğinde belirtilen sorunlar ise; yeni meslek mensubunun yetişmesinin istenmemesi, stajla ilgili kursların yetersiz olması, stajyerlerin yeterince yönlendirilememesi olarak belirtilmiştir.

Tablo 1: Stajyerlerin Staja Başlangıç Aşamasında Karşılaştıkları Sorunlar

| Faktörler | Stajyer Sayısı | Ortalama Önem Derecesi |
|---|----------------|------------------------|
| Staja başlama sınavını kazanmak | 82 | 4,3171 |
| Staj yeri bulmak | 84 | 4,2143 |
| Staja başlama işlemlerinin maliyetinin yüksekliği | 83 | 4,0000 |
| Staja başlamaya ilişkin bürokratik engeller | 84 | 3,5476 |
| Diğer | 5 | 3,6000 |

Ölçek: 1 = Önemsiz 5 = Çok Önemli

Araştırma, bürolarda staj yapan stajyerler üzerinde yapılmakla birlikte, gözlemlerimize göre; meslek mensubunun gözetim veya denetimi altında bir ticari işletmenin merkezinde staj yapanlar için, sadece bir stajyerin staja başlayabilmesine izin verilmesi, o işletmede söz konusu kontenjanın boşalmasını bekleyen diğer adayları zor durumda bırakmaktadır.

4.2.2. Stajyerlerin Staj Yerlerinde Yaptıkları İşler

Tablo 2'de görüleceği gibi, stajyerlerin staj yerlerinde en fazla yaptıkları işler, belgeleri veya fişleri defterlere kaydetmek ve vergi beyannamelerini düzenlemektir. Diğer seçeneği kapsamında belirtilen işler ise; mali danışmanlık, kambiyo işlemleri, mali raporlar, karşıt inceleme tutanağı, finans işlemleri ve mali konularda bilgi, evrak toplama ve dağıtma faaliyetleri olarak belirtilmiştir.

Tablo 2: Staj Yapılan Büro/Şirkette Yapılan İşlerin Sıklık Dereceleri

| Faktörler | Stajyer Sayısı | Ortalama Önem Derecesi |
|--|----------------|------------------------|
| Belgeleri veya fişleri defterlere kayda geçirmek | 85 | 2,8706 |
| Vergi beyannamelerini düzenlemek | 84 | 2,7619 |
| Mali tablo (Bilanço ve Gelir tablosu) düzenlemek | 83 | 2,7108 |
| Mükelleflerin vergi dairesi, sigorta vb. işlemlerini takip etmek | 83 | 2,5422 |
| Diğer | 7 | 2,4286 |

Ölçek: 1 = Hiç 2=Nadiren 3=Sıklıkla

4.2.3. Stajyerlerin Staja Başladıktan Sonra Karşılaştıkları Sorunlar

Tablo 3'de görüleceği gibi staj döneminde stajyerlerin başlıca sorunu, sık sık değişen mevzuatı izleyememektir. Vergi sisteminin basit ve sistematik hale getirilmesi, stajyerlerin yanında meslek mensuplarının da Maliye Bakanlığı'ndan başlıca beklentileri arasında yer almaktadır (Uzay ve Tanç, 2004:100).

Tablo 3: Staj Yaparken Karşılaşılan Sorunlar

| Faktörler | Stajyer Sayısı | Ortalama Önem Derecesi |
|--|----------------|------------------------|
| Sık sık değişen mevzuatı izleyememek | 85 | 4,4824 |
| Mesleki sınavlara yeterince hazırlanamamak | 85 | 4,4706 |
| Alınan ücretin yetersizliği | 85 | 3,7176 |
| Sigorta ile ilgili sorunlar yaşanması | 85 | 3,4941 |
| Çalışma saatlerinin uzaması | 84 | 3,1667 |

Ölçek: 1=Önemsiz 5=Çok Önemli

4.2.4. Yanında Staj Yapılan Meslek Mensuplarının Stajyerlere Bakışı

Yanında veya gözetiminde staj yapılan meslek mensuplarının, stajyerlere yeterli bilgi aktarımını aktarmadıklarına yönelik sorulara verilen yanıtlara göre; %69 evet, %25 kısmen, %6'sı ise hayır seçeneğini işaretlemiştir. Yanında veya gözetiminde staj yapılan meslek mensuplarının, stajyerlere yeterince rehberlik yapmaması, bilgi aktarmamasının nedenlerini anket kapsamındaki stajyerler önem sırasına göre şöyle sıralamıştır; staj yerindeki işlerin yoğun olması, stajyerlere geçici eleman gözüyle bakılması, stajyerlerin rakip olarak görülmesi ve yeterince önemsenmemesidir.

4.2.5. Stajyerlerin Meslek Mensuplarından Beklentileri

Stajyerlere staj sürecinde en fazla destek, yanında staj yapılan meslek mensuplarından ve işyerindeki diğer çalışanlardan gelmelidir. Dolayısıyla, stajyerlerin staj yerinden beklentilerini Öğrenmek amacıyla, stajda kendilerini en fazla mutlu eden ve üzen olayları belirtmeleri istenmiştir.

Buna göre anket kapsamındaki stajyerleri en fazla mutlu eden olaylar sırasıyla; vergi ve muhasebe konularında bilgi birikiminde artış, yeni insanlarla ve çevreyle tanışma, yakın ilgi görme, hiç bilmediği konuları öğrenme ve takdir edilme gelmektedir. Stajyerleri en fazla üzen olaylar ise, sırasıyla; tatil yapamamak, kendilerine basit büro işlerinin yaptırılması ve ilgisizlik olarak belirtilmiştir.

4.2.6. Stajyerlerin Meslek örgütlerinden Beklentileri

Tablo 5'de görüleceği gibi, stajyerlerin meslek örgütlerinden başlıca beklentileri arasında, geleceğin muhasebecilerine yeni iş sahalarının açılması ön sırada yer almaktadır. Ülkemizde muhasebe meslek mensupları arasında yoğun bir rekabet yaşanmakta ve haksız rekabet muhasebecilerin başlıca sorunu olarak belirtilmektedir (Uzay ve Tanç, 2004:98).

Diğer yandan yaşanan ekonomik krizler, meslek mensuplarının mükellef kaybetmesine veya işsiz kalmasına yol açmaktadır. Dolayısıyla yeni iş sahaları açılması beklentisinin ilk sırada yer alması anlamlıdır.

Stajyerlerin, sosyal konularda meslek örgütlerinden fazla bir beklentileri bulunmamaktadır. Halbuki, meslek odalarınca düzenlenecek çeşitli sosyal etkinlikler (gezi, sportif faaliyetler, eğlence programları vb. gibi) stajyerlerin farklı meslek mensuplarıyla tanışarak mesleki açıdan gelişmelerine de yardımcı olacaktır.

Tablo 4: Stajyerlerin Meslek Örgütlerinden (Meslek Odası, TESMER ve TÜRMÖB) Başlıca Beklentileri

| Beklentiler | Stajyer Sayısı | Ortalama Önem Derecesi |
|---|----------------|------------------------|
| Geleceğin muhasebecilerine yeni iş sahalarının açılması | 84 | 4,6786 |
| Mevzuatta meydana gelen değişikliklerin bildirilmesi | 84 | 4,6786 |
| Stajyerlerin haklarının korunması | 85 | 4,6706 |
| Sınavlara hazırlık eğitimleri verilmesi | 85 | 4,6471 |
| Sürekli meslek içi eğitim | 84 | 4,5952 |
| Sınav ve ruhsat ücretlerinin düşürülmesi | 85 | 4,5882 |
| Stajyerlerin öğrencilik haklarından yararlanması | 85 | 4,5412 |
| Aylık bülten çıkarılması | 85 | 4,3882 |
| Stajyerlere yönelik sosyal etkinliklerin artırılması | 85 | 3,1269 |

Ölçek: 1:Önemsiz 5: Çok önemli

5. Araştırma Sonuçlarının Değerlendirilmesi Ve Bazı Öneriler

Literatürde yer alan çalışmalardan ve araştırma sonuçlarından yararlanarak ülkemiz staj ortamının iyileştirilmesine yönelik bazı değerlendirmeler ve bu bağlamda bazı öneriler aşağıda sunulmuştur. Bunlar;

✓ Staja başlama sınavını kazanmak ve staj yeri bulmak başlangıç aşamasında stajyerlerin karşılaştıkları başlıca sorundur. Meslek odalarının adaylarla meslek mensupları arasında aracı rol oynayarak, adaylara yardımcı olması gerekmektedir. Diğer yandan özellikle bir meslek mensubunun gözetim veya denetimi altında bir ticari işletmenin merkezinde staj yapanlar için getirilen "bir kişilik kontenjan" kuralı günümüz koşullarına uygun hale getirilmelidir. Örneğin, kontenjan sayısı işletmenin büyüklüğü ile ilişki kurularak artırılabilir.

✓ Stajyerlerin ücretlerinin yetersizliği sorununa yönelik olarak TÜRMÖB'un hazırlamış olduğu ancak kanunlaşamayan 3568 sayılı kanunla ilgili değişiklik teklifinde belirtilen; "stajyerlere ödenen ücretlerin asgari ücret kadar kısmının vergiden muaf tutulması" önerisinin gerçekleştirilmesine çalışılabilir (www.turmob.org.tr/mevzuat/).

✓ Staj öncesi eğitimde ön lisans, lisans ve yüksek lisans programları arasındaki farklılıkları ortadan kaldırmak için; "adayların belirli muhasebe dersleri almasının ön koşul olarak getirilmesi" veya ABD'de uygulandığı gibi "muhasebe eğitiminde asgari 150 kredi saati ders alma" Önerileri TESMER tarafından değerlendirilmelidir. ABD'de bir çok eyalette değişen işletme koşullarına uyum sağlayabilmek amacıyla eğitim şartı 120 saatten 150 saate çıkarılmıştır. Adaylar söz konusu krediyi lisansta veya yüksek lisans eğitimlerinde tamamlamaktadır (TÜRMÖB Haber, 2004:5). Bazı ülkelerde ise adayın lisans eğitiminde alacağı toplam kredinin dağılımı bile belirlenmiştir. Örneğin İsveç'te bir adayın lisans eğitiminde alması gereken toplam 120 kredinin; 60 kredisi işletme, 30 kredisi hukuk, 20 kredisi bilgisayar bilimleri, iktisat, istatistik ve matematik,

10 kredi ise adayın kendi isteğine bırakılmıştır (www.far.se).

✓ Stajyerler geleceğin meslek mensubu adayları olarak, meslek kuruluşlarından kendilerine yeni iş sahaları açılmasını beklemektedirler. Söz konusu beklenti, meslek kuruluşu yanında bir çok ekonomik ve sosyal faktöre de bağlıdır. Ancak her şeyden önce, adayların meslek mensubu olduktan sonra sektörde kendilerine yer edinebilmelerini sağlayacak bilgi ve becerileri genel eğitimde ve mesleki eğitimde (staj döneminde) kazanmalarına bağlıdır.

✓ Muhasebe mesleği küreselleşmeden en fazla etkilenen mesleki erden biridir. Meslek mensuplarının ve adaylarının rekabet güçlerini korumak ve geliştirmek için günümüzde bir yabancı dili (tercihen İngilizce) iyi bilmeleri gerekmektedir. Dolayısıyla, SMMM adayları için yabancı dil sınavı, mesleki yeterlik sınav konuları arasında yer almalıdır.

✓ Anket kapsamındaki stajyerlerin büyük çoğunluğu (%87) staj süresini yeterli bulmakla birlikte, IFAC ve AB Komisyonu'nun kabul ettiği staj süresi SMMM adayları için üç yıldır.

✓ IFAC'in Mesleki Değerler ve Ahlak Kuralları Standardında; stajyerlerden mesleki değerleri ve ahlak kurallarını doğru bir şekilde algılamaları ve değerlemeleri beklenmektedir. Stajyerlerin, ilgili ahlak kurallarını tanıması ve kritik değerlendirmeler yapması teşvik edilmelidir. Söz konusu değerlerin stajyerlere kazandırılmasında, stajyer eğitiminin yönlendirilmesinden sorumlu olanlara önemli görevler düşmektedir (Köse ve Yılmaz, 2004: 33-45). Bununla birlikte, TÜRMÖB tarafından yayınlanan meslek ahlak kurallarında stajyerlerden hiç bahsedilmemektedir.

✓ Stajın başarılı olabilmesi için stajla ilgili tarafların sorumluluk ve görevlerini çok iyi bilmesi ve uygulaması gerekmektedir. Dolayısıyla TESMER'in, staj programında; yanında ve/veya gözetiminde staj yapılan meslek mensupları ile stajyerlerin rollerinin ve sorumluluklarının ayrıntılı bir şekilde belirtildiği bir "rehber" hazırlaması yararlı olacaktır.

6. Sonuç

Muhasebecilik mesleğinin ülkemizde daha da ilerlemesi, mesleğe yeni gireceklerin nitelikli olmasına bağlıdır. Dolayısıyla adayların staja başlamadan önce eğitimi, staj sürecindeki eğitimi ve gözetimi son derece önemlidir. Adayların bu süreçte, muhasebe mesleği için "ahlaki ve mesleki değerleri" kazanmaları, sürekli Öğrenmeyi bir yaşam tarzı olarak benimsemeleri, bir yabancı dili (tercihen İngilizce'yi) iyi bilmeleri, muhasebe mesleğinin geleceğini olumlu yönde etkileyeceklerdir. Bu değerlerin kazandırılmasında adayın kendisine ve yanında staj yapılan meslek mensubu, meslek odası, eğitim kurumları gibi birimlere önemli görevler düşmektedir.

Kayseri ilinde stajyerlere yönelik ankete dayanan araştırmanın sonuçlarına göre; stajyerler meslek mensuplarından, ilgi ve takdir beklemekte, kendilerine basit büro faaliyetleri ötesinde işler verilmesini istemektedirler. Meslek örgütlerinden ise; mali tatil, yeni iş sahalarının açılması ve mevzuatın basitleştirilmesini beklemektedirler. Benzer çalışmalar, başka iller için gerçekleştirilebilir. Önemli olan; geleceğin muhasebecisi olan stajyerlerin sorunları ve beklentilerine duyarlı olmak, stajın muhasebe mesleğinde önemli bir aşama olduğunu ve çok iyi değerlendirilmesi gerektiğini stajyerlere hatırlatmaktır.

Yararlanılan Kaynaklar

- Bayazıtlı, Ercan,** (2002), Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Staja Başlama Staj Değerlendirme ve Mesleki Yeterlik Sınavları (1991-2001) Analiz, Yorum ve Öneriler, TESMER, Yayın No:44, Ankara.
- Ercan, Metin K.,** (2003), "İşletme Bölümü Ders Programları ve Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü Ders Programı", Erciyes Üniversitesi Nevşehir İ.İ.B.F., Hafta Sonu Semineri.
- FEE (Federation des Experts Comptable Europeens), (2002), Admission to the Profession of Accountant and Auditor - A

Comparative Study - December www.fsr.dk (17.04.2004).

Güllülü, Uğur, (2003), "İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinin İşletme Bölümleri Ders Programlarının Karşılaştırılması", Erciyes Üniversitesi Nevşehir İ.İ.B.F., Hafta Sonu Semineri.

Köse, Ahmet K., Fatih Yılmaz, (2004), "Mesleki Yeterlik Öncesi IFAC'ın Meslek Kuralları", VI. Türkiye Muhasebe Denetim Sempozyumu, İSMMM Yayın No: 49, İstanbul.

Linder, Thomas,(2004), "CPA-The 150 Hour Rule", VI. Türkiye Muhasebe Denetim Sempozyumu, İSMMM Yayın No: 49, İstanbul.

Nakip, Mahir, Pazarlama Araştırmaları Teknikleri ve (SPSS Destekli) Uygulamaları, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2003.

Nalbantoğlu, Rıfat, (1997), "Meslek Mensuplarının Yetiştirdikleri Stajyerlerin Durumu", II. Türkiye Muhasebe Denetimi Sempozyumu, İSMMM Yayınları No: 19, İstanbul.

Pekdemir, Işıl, (2000), "Profesyonel Muhasebecilikte Meslek Öncesi Staj Uygulaması: Bir Araştırma", BAKİŞ, Sayı:2.

Sümer, Haluk ve Orhan Akışık, (2004), "Sürekli Mesleki Eğitim ve Mali Müşavirlik Mesleği İçindeki Yeri-II", Yaklaşım, Sayı:135.

TESMER, Staja İlişkin Usul ve Esaslar Hakkındaki Uygulama Yönergesi, Yayın No:51, Ankara, 2003.

TÜRMOB Haber, Yıl:1, Sayı:2, 2004.

TÜRMOB, Çalışma Raporu 2002-2003, Yayın No: 218, Ankara, 2003.

Uzay,Şaban ve Şükran G.Tanç, (2004), "Muhasebecilerin Sorunları ve Beklentileri: Kayseri ve Nevşehir İlleri Uygulaması", MUFAD, Muhasebe ve Finansman Dergisi, Sayı:22.

www.far.se/english.asp?id=9&page=1
(11.06.2004)

www.ifac.org/Mcmembers/Downloads/IES 5.pdf
(18.05.2004)

www.ifac.org/Mcmembers/Downloads/AES 7.pdf
(18.05.2004)

www.tesmer.org.tr (10.08.2004) www.turmobil.org.tr/tesmer/duyurular/sbk.doc
(9.09.2004)

www.turmobil.org.tr/mev2uat/rg/3568.doc
(9.07.2004)