

# MUHASEBE MESLEĞİNİN DEĞİŞEN DOĞASINDA YETKİNLİK KAVRAMI

Öğr. Gör. Metin ALLAHVERDİ\*

Arş. Gör. H. Merve ALAGÖZ\*\*

Prof. Dr. Ali ALAGÖZ\*\*\*

Makale Gönderim Tarihi :06.11.2020 / Kabul Tarihi : 08.02.2021

Makale Türü: Araştırma

## ÖZ

Yaşamın her alanında tartışılan bir sistem başarısızlığının nedenleri arasında ilk sıraya yerleştirilen “li-yakat” kavramı şüphesiz bir kamu hizmeti sunan muhasebe mesleği çalışanları içinde önemlidir. Günümüz ekonomik yaşamında tüm kesimlerin önem verdikleri “güven ve istikrar” ortamının oluşmasında, işletmelere ve açıklanan finansal raporlarına güveni sağlamak amacıyla bilgi güvenliği, muhasebe standartları, denetim standartları, iç denetim, bağımsız denetim gibi yeni alanlarda düzenlemeler ön plana çıksa da tüm kesimlerin ihtiyaç ve beklentilerini karşılayacak muhasebe meslek mensubunun yetkinliği de üzerinde konuşulması gereken önemli bir konu olarak karşımıza gelmektedir.

Çalışmanın amacı, değişen iş ortamları ve teknolojinin sonucu olarak sürekli bir dönüşüm yaşayan muhasebe mesleğinde “yetkinlik kavramı” bakış açısına katkıda bulunmaktır. Bu amaç doğrultusunda çalışmada, yetkinlik kavramı ve yetkinlik çerçevesini oluşturan bileşenler tanımlanmış, geliştirilen bu çerçeve esas alınarak literatür örnekleriyle muhasebe mesleği bağlamında yetkinlik kavramı açıklanmış ve muhasebe mesleğinde yetkinliği etkileyen faktörler ve mesleki yetkinliğin nasıl geliştirilmesi gerektiği sorularının cevaplarına yönelik değerlendirmelere yer verilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Mesleki Yetkinlik, Muhasebe Mesleği, Muhasebe Eğitimi, Teknoloji

**JEL Sınıflandırma Kodları:** M40, M41

\* Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Muhasebe ve Vergi Bölümü, allahverdi@selcuk.edu.tr, orcid.org/ 0000-0002-8247-4167

\*\* Konya Gıda Tarım Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik Bölümü, merve.alagoz@gidatarim.edu.tr, orcid.org/ 0000-0002-2623-1638

\*\*\* Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, aalagoz@selcuk.edu.tr, orcid.org/ 0000-0002-7538-2213

## THE CONCEPT OF COMPETENCY IN THE CHANGING NATURE OF THE ACCOUNTING PROFESSION

### ABSTRACT

The concept of “merit” which is placed first among the reasons for the failure of a system discussed in all areas of life, is undoubtedly important for accounting profession employees who provide a public service. Although regulations have come to the fore in new areas such as information security, accounting standards, audit standards, internal auditing and independent auditing to provide confidence in the trust and stability environment that all segments care about in today’s economic life, the competency of the accounting profession to meet the needs and expectations of all segments is also an important issue to be discussed.

The study aims to contribute to the perspectives on the concept of competency in the context of the accounting profession. In line with this purpose, the concept of competency was tried to be explained with a theoretical infrastructure and the components that form the framework of competency were revealed. In the study, the concept of competency was explained in the context of the accounting profession and supported by examples from the literature. The study also focused on the factors affecting the competency of the accounting profession and advised on how to improve professional competency according to these factors.

**Keywords:** Competency, Accounting Profession, Accounting Education, Technology

**JEL Classification Codes:** M40, M41

## 1. GİRİŞ

**T**he Concise Oxford Dictionary’e göre “bir işi yapma yeteneği” veya “bir görevi yerine getirme yeteneği”, “The Macquarie Concise Dictionary” göre ise “yetkin olma kalitesi” olarak tanımlanan yetkinlik “uygun niteliklere sahip olma” veya “belirli bir alanda yeteneklilik” anlamlarına gelir. Bu tanımlara göre, bazı görevlerin tatmin edici bir şekilde tamamlanmasını sağlayacak yetenek veya kabiliyete sahip çalışanlar ise yetkin kişilerdir. Bir mesleğin yetkin bir şekilde yerine getirilmesi için gereken yeteneklerin veya kabiliyetlerin tanımı, yetkinliği sağlayan performansın altında yatan “bilgi”, “beceriler” ve “tutumlar” gibi kişisel özelliklere ait terimler gerektirir. (Gonci et al., 1990: 9; Hager & Gonci, 1996: 15-16). Dolayısıyla mesleki yetkinlik, belirli bir profesyonel alanda, işte, rolde, örgütsel bağlamda ve görev durumunda sürdürülebilir etkili (değerli) performans (problem çözme, inovasyon gerçekleştirme ve dönüşüm yaratma dahil) sunmaya yönelik genel, entegre ve içselleştirilmiş yetenek olarak görülür (Mulder, 2014: 109). Böyle bir yetkinliğin geliştirilmesinde; eğitim ve uygulama olmak üzere iki temel yol vardır. İlk olarak, eğitimle birlikte geliştirilecek yetkinliğin bilgi boyutunun öğrenilmesi gerekmektedir. Uygulama boyutu ise beceri geliştirme ve davranış, tutum, etik gibi değerlerin kazanılması aşamasıdır. (Biçer ve Düztepe, 2003: 17).

Belirli bir bilgi, beceri, mesleki değer ve etik kümesine sahip olan, aynı zamanda yaptıkları kritik görevler nedeniyle kendilerinden istenen performans ve kapasiteye ulaşmaya çalışan muhasebe meslek mensupları, yetkinlik kavramını belki de en yakından üzerinde hissettiği mesleklerdendir. Muhasebe mesleği, özel ve kamu sektöründeki tüm örgütlerde kilit role sahiptir. Çünkü mesleği icra edenlerin verdikleri kararlar ekonomik ve sosyal sonuçların ortaya çıkmasına neden olmaktadır ve bu da mesleğin çağdaş ekonomide ve toplumda önemli bir meslek grubu olmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla mesleğin değer katmaya devam etmesi için, profesyonel muhasebeciler, onları eğiten ve istihdam edenler mevcut ihtiyaçları karşılayabilmeli ve ortaya çıkan talepleri öngörebilmelidir (ACCA, 2016: 9). Ayrıca henüz profesyonelliğe adım atmamış yeni nesil muhasebeci adaylarının gerekli yetkinliklere sahip olacak şekilde donatılması için çaba gösterilmelidir.

Muhasebe meslek mensuplarından beklenen yetkinlik gereksinimlerini karşılamak için öncelikle istihdam öncesi muhasebe eğitiminin mevcut gelişmeyle paralel olması, kariyer sonrasında ise sürekli iş başında geliştirme kursları ile dijital dünyaya adapte edilmesi gerekmektedir (Serçemeli, 2018: 383). Kaçınılmaz olarak, istihdam edilebilir mezunlar sağlamak için müfredatın çağdaş gelişmeleri yansıtabilecek şekilde gözden geçirilmesi gerekmektedir (Al-Htaybat, et al., 2018: 339).

Doğru kişinin doğru işe yerleştirilmesi için bireylerin yetkinliklerinin doğru tanımlanması gerekir (Çelik ve Şimşek, 2013: 305). Muhasebe mesleği açısından yetkinlik kavramının doğru tanımlanması hem eğitim hem de uygulama açısından *boşlukların tespit edilmesi* için önemlidir. Doğru tanım yapılmaması durumu ise Woodruffe (1993: 29)'un belirttiği gibi, bir kuruluş veya meslek yetkinliklerini belirtmek isteyen kişinin ne aradığına dair net bir fikri olmamasına ve eksikliğin neye sebep olduğuna dair teorik bir katkı sağlayamamasına sebep olacaktır.

Bu çalışmada yetkinlik kavramı üzerine odaklanılmış, kavramın bileşenleri ortaya konularak, muhasebe mesleği bağlamında mesleki yetkinlik tanımlamaları yapılmaya çalışılmıştır. Çalışmada ayrıca mesleki yetkinliği etkileyen faktörler üzerinden yetkinlik değişimleri üzerinde durulmuştur.

## 2. KAVRAMSAL AÇIDAN YETKİNLİK

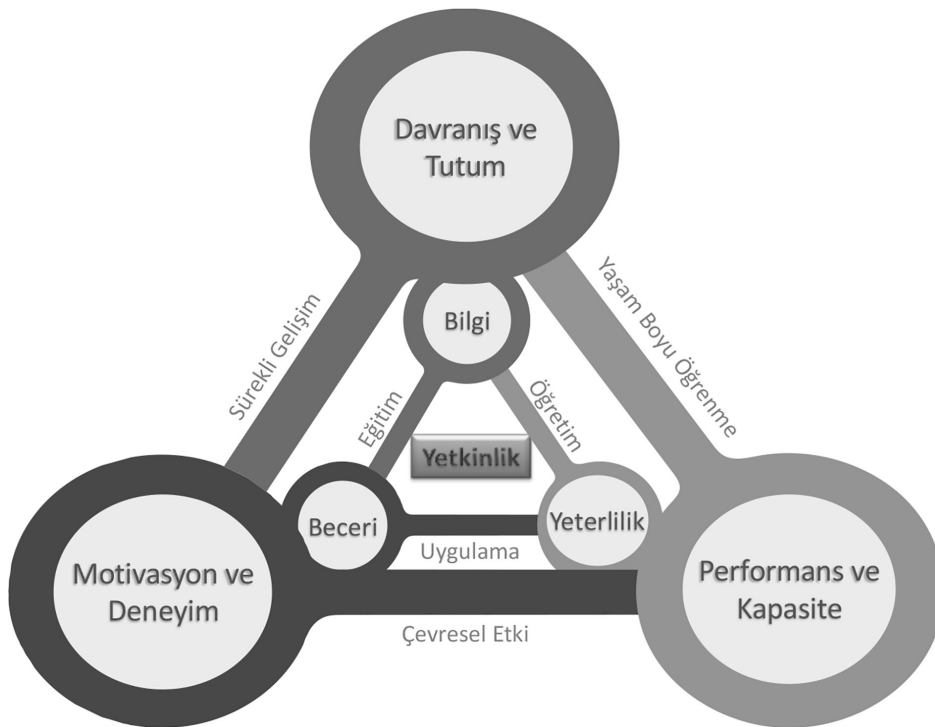
“Yetkinlik” kavramı, 1973 yılında McClelland tarafından yapılan çalışmada; yüksek performansa ulaşmak için geleneksel zekâ testlerine alternatif olarak yetkinlik değerlendirilmesi gerektiğinin ileri sürülmesiyle gündeme gelmiştir (Çetinkaya ve Öztoku, 2012: 143). Bulanık bir kavram olarak karşımıza çıkan “yetkinlik”, Boon ve Van der Klink (2002: 6) tarafından “eğitim ve iş gereksinimi arasındaki boşluğu dolduran” yararlı bir terim olarak tanımlanmaktadır. Bu açıdan bakıldığında köprü görevi üstlenmesi açısından “yetkinlik” kavramının doğru şekilde tanımlanması, ona sahip olanların istenen kapasite ve performansı göstermesini sağlayacaktır. Çünkü Boyatzis'in (1982: 21) belirttiği gibi yetkinlik, bir bireyin üstün ya da etkin performansa ulaşmasını sağlayan temel özelliklerdir. Bu temel özelliklere açıklık getiren başka bir tanımda yetkinlik, “çalışanların kendi işlerinde başarılı performans göstermelerine olanak sağlayan kişisel yetenekler, bilgi, tecrübe ve beceri birikimleri” olarak belirtilmiştir (Yaşar, 2019: 86). Burada bilgi; öğrenilecek entelektüel içeriktir, beceriler; bilgiyi belirli amaç ve hedeflere ulaşmak için uygulama kapasitesidir ve yetenekler; bilgi ve becerilerin profesyonel bir çalışma ortamında uygulanmasıdır (Lawson et al., 2014: 296). Yetkinlik aynı zamanda Abbasi'nin (2013: 3) belirttiği gibi istenen bir amaca veya hedefe ulaşmak için bazı faaliyet ve işlevleri yerine getirmek için

yeterli bir kapasitedir.

Tanımlardan da anlaşılacağı gibi “yetkinlik” kavramı, birkaç bileşenin bir araya gelmesi ile oluşmaktadır. Bunlar (Biçer ve Düztepe, 2003: 14-15; Sağır, 2006: 6-7; Reşitoğlu, 2011: 10-12);

- Eğitim, deneyim, gözlem ve araştırma yoluyla elde edilen gerçek ve insan zekasının çalışması sonucu ortaya çıkan *bilgi, beceri ve yeterlilik*,
- Bireyin işletme içerisinde ve çevresinde, kazandığı bilgi ve becerisini sergilediği *davranış ve tutum*,
- Sergilenen davranışlar sonucunda elde edilen *performans ve kapasite*,
- Sürekli gelişim sonucu elde edilen motivasyon ve deneyim.

Tüm bu bileşenler kullanılarak *yetkinlik* kavramının çerçevesi Şekil 1’de olduğu gibi oluşturulabilir.



**Şekil 1. Yetkinlik Kavramının Çerçevesi**

Çerçeve, meslek yetkinliklerinin belirlenmesi, değerlendirilmesi ve geliştirilmesini olanaklı hale getiren yapısal bir rehberlik sağlar (Çukur ve Andaç, 2014: 80). İyi tanımlanmış bir yetkinlik çerçevesi, bir kuruluşun doğru kişilerden optimum faydayı almasını sağlayarak vizyonu ve misyonu doğrultusunda hedeflerine ulaşmasında kilit rol oynar. Ayrıca kavramsal açıdan oluşturulan yetkinlik çerçevesi, mesleki yetkinlik çerçevesinden önce gelmektedir. Böylelikle mesleki yetkinliğin oluşması için hangi bileşenlerin katkısı olduğu tespit edilebilir.

Diğer taraftan *yetkinlik* ve *yeterlilik* kavramları birbirlerinin yerine sık sık kullanılmaktadır. Fakat, *yetkinlik*; “olağanüstü performansı ayırt eden bireysel özellikleri nitelerken”, *yeterlilik*; “bireyin işini etkin yapabilmesi için gerekli minimum iş standartlarını ortaya koymaktadır” (Karahan ve Kav, 2018: 161). Bu ayırım iş performansının ve kapasitesinin maksimum düzeyde sağlanması beklentisi nedeniyle “yetkinlik” kavramını ön plana çıkarmaktadır.

Bazı mesleklerin elde edilmesi için *yetkinlik* kavramının gereklilikleri yerine *yeterlilik* kavramının gerekliliklerinin (minimum iş standartları) sağlanması yeterli görülebilir. Ülkemiz açısından muhasebe mesleği buna bir örnek olarak verilebilir. Çünkü ülkemizde “mali müşavirlik” yani “profesyonel muhasebeci” mesleği için belirli standartları sağlamak, mesleği icra etmek için yeterli görülmektedir. Ancak her “mali müşavir”in *yetkin* olup olmadığı tartışılabilir. Çünkü Athey ve Orth (1999: 216) tarafından belirtildiği gibi *yetkinlik*, bireysel performans, beceriler, tutumlar ve davranışların yanı sıra yüksek performansla bağlantılı ve kuruluşa sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayan kolektif ekip, süreç ve organizasyonel yetenekler de dahil olmak üzere bir dizi gözlemlenebilir performans boyutudur. Dolayısıyla ülkemizde profesyonel muhasebe mesleğini icra edenlerin yetkinliği sağlanması için ölçülebilir performansta istenen kapasiteyi vermesi ve bunu meslek yaşamı boyunca sürekli hale getirmesi gerekir.

### 3. MUHASEBE MESLEĞİ AÇISINDAN YETKİNLİK KAVRAMI

Yetkinlik, gerçek performans bağlamında kullanılacak tutarlı bir bilgi, beceri ve davranış kümesidir (Mulder, 2014: 109). Ancak muhasebe mesleği için *yetkinlik* kavramı performans odaklı olmaktan çok, profesyonel meslek kuruluşları tarafından belirlenen standart özelliklere uyma anlamı taşımaktadır. Bu durum meslek elemanı yetiştirmek için verilen eğitimlerde öğrencilerin günümüzün *dijital ekonomisinde işlev görmesi için yeterli olmayan kavram ve kurallar bilgisine odaklanmasına* (Vasarhelyi, Teeter ve Krahel, 2010: 415) ve eğitim için *baskıcı müfredatların* (Yaşar, 2019: 94) oluşmasına neden olmaktadır. Ancak, meslekte yetkinlik sadece eğitim sonucu elde edilebilecek bir kazanım değildir. Çünkü yetkinlik, belirli aşamalardan geçtikten sonra kazanılabilmektedir (Karahan ve Kav, 2018: 161).

Profesyonel kuruluşlar, bugünün muhasebecisinin geçmişin muhasebecisinden önemli ölçüde farklı olduğunu göstermektedir. Yeni profesyonellerin mesleğe girişinden emekliliğe kadar katma değerli bir odağa ihtiyacı vardır (Bolt-Lee and Foster, 2003: 34). Katma değer yaratmak için sahip olunması gereken *yetkinlik* ancak dinamik bir süreçle mümkündür. Bu süreçte göre, muhasebe meslek mensupları mesleki yetkinliklerini sadece belli bir zamanda aldıkları muhasebe eğitimi ile değil; aynı zamanda, mesleki ilke ve standartlardaki sürekli değişimden dolayı meslek hayatlarının başından sonuna kadar mesleki bilgi ve becerilerini güncelleyerek geliştirilmelidirler (İskender, 2011: 44). Yani, muhasebe mesleği ile ilgili oluşturulan yetkinliklerin, *yaşam boyu öğrenmeyi* teşvik etmesi gerekmektedir (Foster and Bolt-Lee, 2002: 68).

Bu süreçte göre, muhasebe meslek mensupları mesleki yetkinliklerini sadece belli bir zamanda aldıkları muhasebe eğitimi ile değil; aynı zamanda, mesleki ilke ve standartlardaki sürekli değişimden dolayı meslek hayatlarının başından sonuna kadar mesleki bilgi ve becerilerini güncellemeleri gerekmektedir.

İş dünyası geliştikçe muhasebe meslek mensuplarından beklenenler de artmaktadır. Artan bu beklentiler karşısında muhasebe meslek mensupları, genişleyen çeşitli paydaşların ihtiyaçlarını karşılamak

için yetkinliklerini ve bakış açılarını genişletmelidir (ACCA, 2016: 21). Yani muhasebe mesleğinde yetkinlik, performansı ve kapasiteyi *talep* eden tarafından belirlenmektedir. Dolayısıyla profesyonel muhasebe mesleğinde bireyin yetkin olabilmesi, belirli gelişimsel hedeflere ulaşmak ve dış çevrenin sunduğu önemli talepleri karşılamak için gerekli koşulları elde ettiklerinde veya edindiklerinde mümkün olabilmektedir (Weinert, 1999: 3).

Profesyonel muhasebe mesleği için çok çeşitli yetkinlik tanımlamaları yapılmıştır. Örneğin Lawson ve arkadaşları (2014: 300-306) oldukça geniş bir literatür taraması sonucuna göre muhasebe yetkinliklerinin, eğitim, staj ve iş tecrübesi kombinasyonu yoluyla zaman içinde geliştiği ve entegre olduğu bir çerçeve hazırlamışlardır. Çerçeveye göre muhasebe yetkinliklerini üç kategoride sınıflandırmışlardır. Bunlar; temel yetkinlikler, geniş yönetim yetkinlikleri ve muhasebe yetkinlikleri kategorisi şeklindedir.

İlk kategori olan *temel yetkinlikler* kategorisi, tüm işletme okullarında öğrencilere verilen yetkinliklerdir. “İletişim, nicel yöntemler, analitik düşünme ve problem çözme, insan ilişkileri ve teknoloji”den oluşan bu temel yetkinlikler, diğer geniş yönetim ve uzman muhasebe yetkinliklerini destekler ve öğrencileri yaşam boyu kariyerlere hazırlar.

İkinci kategoride *geniş yönetim yetkinlikleri* yer almaktadır. Başarılı bir yönetici olmayı amaçlayanlar için çok önemli olan bu yetkinliklere sahip olmak, muhasebecilerin değer yaratmak için organizasyonun tüm üyeleriyle birlikte ve etkin bir şekilde çalışmasına yardımcı olacaktır. Geniş yönetim yetkinliği beş kategoride tanımlanmıştır. Bunlar; liderlik; etik ve sosyal sorumluluk; süreç yönetimi ve iyileştirme; yönetişim, risk yönetimi ve uyumluluk; ve ek temel yönetim yetkinlikleridir.

Son kategoride ise *muhasebe yetkinlikleri* yer almaktadır. Muhasebe yetkinlikleri, muhasebecilerin teknoloji tarafından desteklenen yönetim ve analitik yöntemleri entegre ederek bir işletmenin stratejisini başarılı bir şekilde formüle etmesi ve yürütmesine yardımcı olmasını sağlar. Muhasebe yetkinlikleri altı kategoriye ayrılmıştır. Bunlar; dış raporlama ve analiz; planlama, analiz ve kontrol; vergilendirmeye uygunluk ve planlama; bilgi sistemleri; güvence ve iç kontrol; ve mesleki değerler, etik ve tutumlardır.

Amerika Mali Müşavirler Enstitüsü (AICPA) ve Yönetim Muhasebesi Enstitüsü (CIMA)’nın 2012 yılında kurduğu bir kuruluş olan Küresel Yönetim Muhasebecileri Birliği (CGMA) tarafından yapılan ve oldukça geniş katılımlı (14 ülke 130 kuruluşla röportaj, 4 kıta 20 ülkede yuvarlak masa toplantısı ve profesyoneller, öğrenciler ve akademisyenlerinde içinde bulunduğu 5000 anket) bir araştırmanın sonuçlarına göre; muhasebe yetkinlik çerçevesi, dört yeterlilik düzeyi (temel, orta, ileri ve uzman) ve mesleki gelişim için beş beceri başlığı altında oluşturulmuştur. Araştırmaya katılanlar yeterliliklerin entegre olarak görülmesi gerektiği ve tüm yeterliliklerin *etik, dürüstlük ve profesyonellik* ile desteklenmesi ihtiyacını teyit etmişlerdir. Ayrıca çerçeve, *yaşam boyu mesleki öğrenme* ve *deneyim* kavramını desteklemektedir. Raporla yer alan beceriler ve açıklamalar şöyledir (CGMA, 2019: 4);

- Teknik beceriler; finans profesyonellerinin çeşitli paydaşlarla paylaşılacak bilgileri toplamasını, saklamasını, işlemlerini ve analiz etmesini sağlar. Bunlar, muhasebe standartlarına göre iç ve dış raporların hazırlanması ve dağıtılmasını içerir.
- İşletme becerileri; finans profesyonellerinin verileri anlamlı bir hale dönüştürmek için faaliyet gösterdiği ekosistemler hakkındaki bilgilerini kullanmalarını sağlar. Bu, işletmelerin stratejik konum-

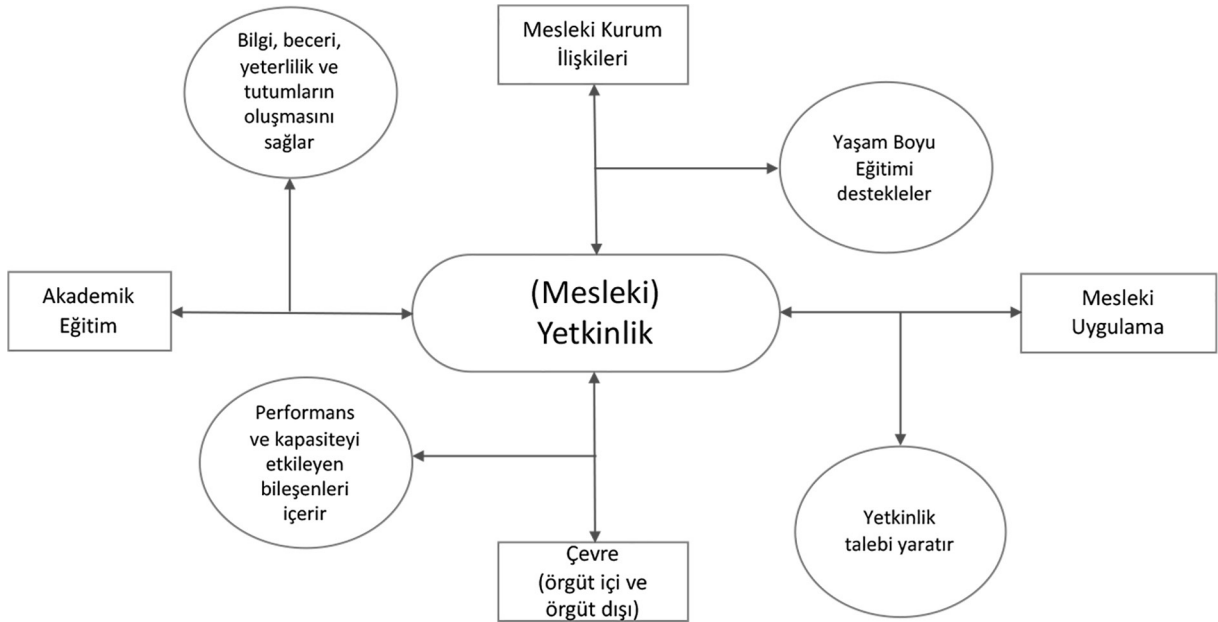
larını, iş modellerinin stratejilerine uyumunu, performanslarını ve gelecek için fırsatlarını değerlendirmelerini sağlar.

- İnsanların becerileri ve etkili iletişim kurma yeteneği; karar vericilerin ve diğer kuruluşların ve paydaşların kararlarını, eylemlerini ve davranışlarını etkilemek için kullanılır. Ortaklarla işbirliği yapma ve ortak çalışma becerisi de önemli bir beceridir.
- Liderlik becerileri; çeşitli seviyelerde gerçekleşir. Akran, işlevsel ve stratejik olarak üç tür liderlik becerisi tanımlanabilir. Akran liderliği, organizasyonun iç ve dış çalışma ortamlarındaki olayların ve sorunların finansal sonuçlarını anlamaya ihtiyaç duyulan konularda yönlendirmeleri içerir. İşlevsel liderlik; finans işlevinin amaçlarını kuruluşa iletmesini sağlayan liderlik anlamına gelir. İşlevsel liderlik, orta seviyeden itibaren, fakat çoğunlukla ileri düzeyde gerçekleşir. Stratejik liderlik; stratejik düzeyde uygulanır. Uzmanlar, kuruluşun stratejisinin uygulanmasını tanımlamak, formüle etmek ve denetlemek için diğer işlevsel alanlardaki liderlerle birleşir.
- Dijital beceriler; temel dijital okuryazarlıktan bulut bilişim, siber güvenlik, veri analizi ve dijital maliyetleme konusunda daha derin bir uzmanlığa kadar finans uzmanları için gereklidir. Finans uzmanları konuyla ilgili olarak kalacaklarsa, teknolojiye ayak uydurmalı ve dijital dünyada finans fonksiyonunu yönetebilmeli ve yönlendirebilmelidirler. Bağımsız bir bilgi alanı olmasının yanı sıra, dijital beceriler diğer bilgi alanlarına da nüfuz eder.

Muhasebe mesleğinde gelişim ve dönüşümü mümkün kılmak için, meslek mensuplarının bu alanlarda ortaya çıkan gelişmelere uyum sağlayabilmesi ve değişiklikleri uygulayabilmesi, bu konularla ilgili eğitim almaları ve kendilerini bu alanlarda geliştirmeleri gerekmektedir (Yıldız & Akyel, 2018: 48). Bu durum, *yetkinlik temelli muhasebe eğitime* olan ihtiyacı ortaya çıkarmıştır. Çünkü yetkinlik temelli muhasebe eğitimi, başarılı olmak adına gerekli olan performans ve kapasitenin geliştirilmesi için müfredata uygunluğu getirecektir. Böylelikle öğrenciler ve profesyoneller muhasebeyi daha cazip bir kariyer seçeneği olarak algılayacaklardır (French and Copping, 2003: 112).

#### **4. MUHASEBE MESLEĞİNDE YETKİNLİĞİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER**

Mesleki yetkinlik, meslekten elde ettiğimiz deneyimlerimizin ve yaşamımız boyunca edinilen bilgi, beceri, değer ve tutumların toplamı olarak tanımlanabilir (Erondu, 2002: 60). Mesleki yetkinlik ayrıca, akademik eğitim ve mesleki uygulama yoluyla edinilebilecek belirli yetenekleri de ifade eder (Wilcox, 2012: 58). Mesleki yetkinlik bileşenleri Şekil 2'de gösterildiği gibidir.

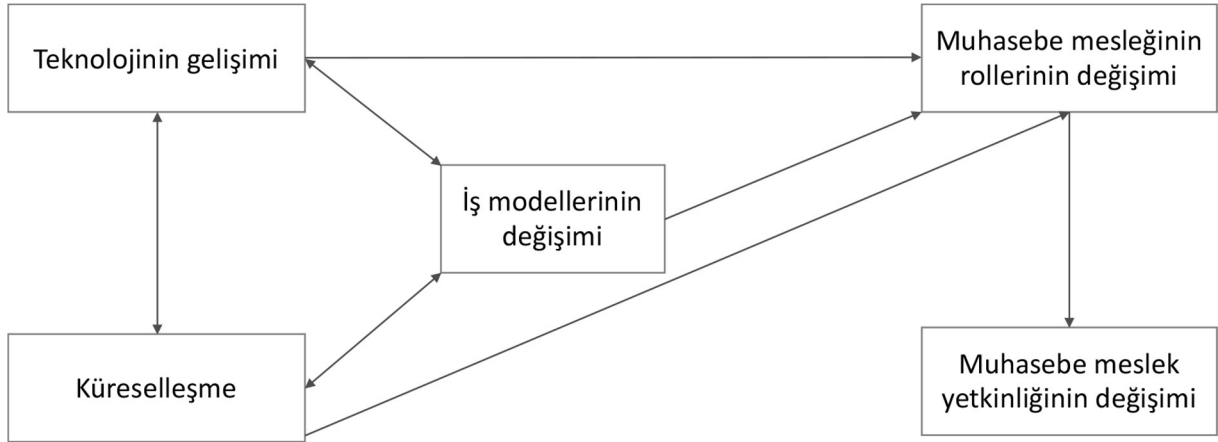


**Şekil 2. Mesleki Yetkinlik Bileşenleri**

Mesleki yetkinliği etkileyen faktörleri tespit etmek için, öncelikle mesleği etkileyen ve mesleğe yön veren etkenlerin tespit edilmesi doğru olacaktır. Çünkü daha önce de belirtildiği gibi meslekte yetkinlik, belirli gelişimsel hedeflere ulaşmak ve dış çevrenin sunduğu önemli talepleri karşılamak için gerekli koşulları elde ettiklerinde kişilere atfedilebilir. Görüldüğü gibi yetkinliğin ortaya çıkmasını sağlayan, onu talep eden mesleki uygulamalardır. Dolayısıyla mesleki uygulamaları etkileyen tüm faktörler aynı zamanda yetkinliği etkileyen faktörler olacaktır. Bu açıdan bakıldığında muhasebe dünyasında uygulamaları etkileyen birkaç önemli faktör vardır ve bunların her biri kariyer yolları ve gerekli yetkinlik üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir.

Özellikle 1980'lerden sonra teknolojinin gelişimi ve küreselleşme muhasebe mesleğinin yapısını dönüştürmeye başlamıştır. Teknoloji ve küreselleşmenin gelişimi ile birlikte iş modellerinin dönüşümü başlamış, bu da yeni düzen biçimleri, yönetim türleri, ihtiyaçlar ve beklentileri beraberinde getirmiştir. Muhasebe mesleğini etkileyen faktörler Şekil 3'teki gibidir.





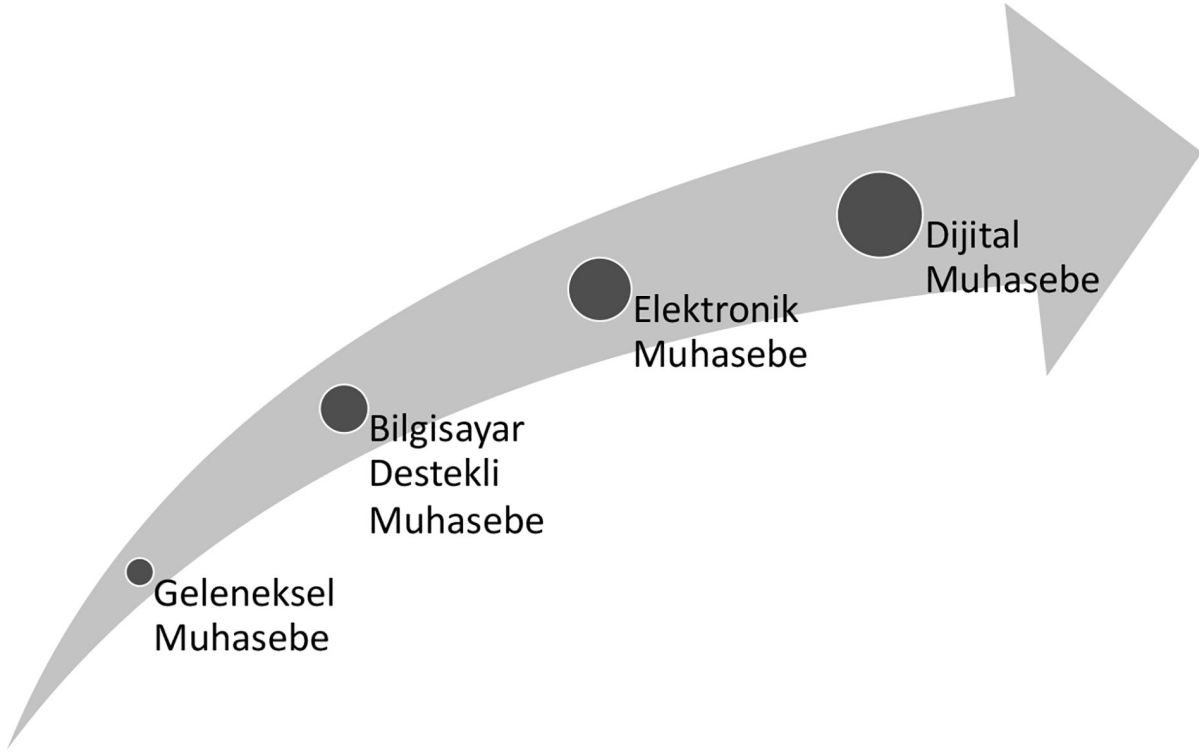
**Şekil 3. Muhasebe Mesleğini Etkileyen Faktörler**

Yeni küresel iş modelleri ve dijital çağ, muhasebecilerin çalışmalarından beklentileri değiştirmiştir. 20 yıl önce birçok muhasebe mezunu, iş başarısının büyük ölçüde muhasebecinin işletme rolünde edindiği uzmanlık bilgisine (teknik beceri) dayandığını düşünmekteyken, zamanla yeni çalışmalar, teknik becerilerin genel becerilerden üstün olduğu ve sosyal becerilerin devredilebilir özellikler olduğu iddiasına meydan okumuştur (Jackling & De Lange, 2009: 371).

ACCA (Association of Chartered Certified Accountants) tarafından yapılan ve iki binden fazla profesyonelin katıldığı küresel bir araştırmaya göre önümüzdeki yıllar içinde en yüksek etkiye sahip olması beklenen faktörler (2016: 11); akıllı ve otomatik muhasebe sistemleri ve bulut bilişim, ekonomideki dalgalanmalar ve değişim, muhasebe ve işletme standartlarının daha uyumlu hale getirilmesi ve bunlara bağlı olarak ihtiyaç ve taleplerin değişmesi olarak tespit edilmiştir.

#### 4.1. Dijital Teknolojilerin Etkileri

Son otuz yılda, iş uygulamaları muazzam değişikliklere, hızla ve ivmelenmeye neden olmuştur (Hunton, 2002: 56). Teknolojideki gelişmeler bu konuda en büyük paya sahip olmuştur. Çünkü teknolojinin hızlı gelişimi ve değişimi, geleneksel bilgi işleme, araştırma iletişimi ve hizmet sağlama yöntemlerini büyük ölçüde değiştirmiştir (Patrick et al., 2013: 327). Geleneksel yöntem alışkanlığına sahip olan muhasebe mesleği de teknolojinin hızlı gelişiminden etkilenmiş ve kendi geleneksel yöntemlerini geliştirmek için teknolojinin sunduğu olanaklardan faydalanmıştır. Buna göre muhasebenin dönüşümü Şekil 4'te gösterildiği gelişmiştir.



**Şekil 4. Muhasebenin Dönüşümü**

Başlangıçta işletmeler açısından ekonomik faaliyetleri kayıt altına alma, özetleme ve raporlama gibi basit işlemleri elle gerçekleştirebilen, devlet açısından ise denetim ve vergi hesaplama araçları olarak kullanılan muhasebe, teknolojinin gelişimi ile birlikte fonksiyonlarını girdi, süreç ve çıktı işlemlerini gerçekleştiren yazılımlarla yaparak bir bilgi sistemine dönüşmüştür. Web teknolojilerinin gelişimi ile birlikte hem kamu hem de özel sektörün uygulamalarını elektronik ortama geçirmesi, muhasebe mesleğinde de yeni bir dönemi başlatarak elektronik uygulamaların doğmasına sebep olmuştur. Günümüzde geldiğimiz nokta ise, elektronik uygulamalarında ötesinde mobil teknoloji, yapay zekâ, bulut bilişim, blokzincir gibi teknolojilerin ortaya çıkması ile dijital muhasebe çağının yaşandığı dönemdir. Tüm bu gelişmeler yeni nesil muhasebe profesyonellerinin dilinin dijitalleşme ve teknoloji olacağını bize göstermektedir (Tekbaş, 2018).

Nitekim Thomson Reuters tarafından 2018 yılında yapılan “Yarının Muhasebecisi – 2028’de Muhasebe Mesleği Anketi” katılımcıları (345 profesyonel muhasebeci katılımcısı) “önümüzdeki 10 yıl içinde teknolojiye hangi üç gelişme rolünüzü en çok değiştirecek?” sorusuna verdikleri cevaplar aşağıdaki gibidir (2018: 9):

**Tablo 1. Gelecekte Teknolojinin Muhasebe Mesleğine Beklenen Etkisi**

Mobil uygulamalar dahil bulut tabanlı sistemler (dijital teknoloji)	67%
Gerçek zamanlı veri kullanımı, veri madenciliği ve daha ayrıntılı analizler	52%
Kullandığımız uygulamalar arasında daha fazla entegrasyon	47%
Yapay Zeka (AI) veya makine öğrenimi	41%
Özel muhasebe yazılımı	27%
Robotik işlem otomasyonu	17%
İletişim teknolojisi	11%
Blokzincir	8%
Teknolojideki herhangi bir ilerlemenin önümüzdeki 10 yıl içinde rolümü fazla değiştireceğini düşünmüyorum	1%
Diğer	1%

Özellikle muhasebe uygulamalarının çevrimiçiye taşınması, muhasebe rollerinde önemli ilerlemeler kaydedilmesine neden olmuştur. Bu duruma imkan tanıyan bulut teknolojileri doğal olarak gelecek beklentilerde yüzde 67 ile ilk sırada yer almıştır. Bulut (muhasebe) sistemlerinin de etkisiyle muhasebe profesyonellerinin beklentilerinde ikinci sırayı yüzde 52 ile gerçek zamanlı veri kullanımı ve bununla birlikte daha detaylı analiz, üçüncü sırayı ise yüzde 47 ile kullanılan uygulamalar arasındaki entegrasyon artışı almıştır. Yine aynı çalışmada katılımcıların “gelecekte anlamanız için hangi bilgi alanları kritik olacaktır?” sorusuna verdikleri cevaplar aşağıdaki gibidir (Thomson Reuters, 2018: 14):

**Tablo 2. Muhasebe Mesleğinde Gelecekte Beklenen Alanlar**

Dijital / bulut teknolojisi	89%
Danışmanlık (vergi planlaması, iş planlaması gibi)	82%
Muhasebe / vergi kanunu	74%
İş geliştirme / pazarlama	51%
İş zekası	49%
Diğer	2%

Tablo 2’ye göre gelecekte muhasebe mesleğinde dijitalleşme ile birlikte beklenen yetkinliklerin değişmesi ön plana çıkmaktadır. Daha fazla teknoloji muhasebe profesyonellerinin işletmeler için artık daha çok bilgi edinme amaçlı danışmanlık veya proje tabanlı çalışmalar yapmaya yönlendirecektir. Ancak büyük bir çoğunluk muhasebe mesleğinin asli görevini yapacağını söylemektedir. Tüm bunların yanında muhasebe profesyonellerinden işletme için pazarlama veya iş zekası gibi görev beklentileri de olacaktır.

Dijital teknolojilerin yayılması ve iş dünyası üzerindeki etkileri muhasebe uygulamalarını ve muhasebe meslek mensuplarının gerektirdiği yeterlilikleri değiştirecektir. Akıllı yazılım ve sistemler manuel işlerin (defter tutma gibi) yerini alacak, karmaşık ve çok yönlü süreçleri otomatikleştirecek (finansal kapanış gibi) ve bazı hizmetlerin dış kaynaklardan temini ve diğerlerinin ülkelerine geri gönderilmesine yönelik eğilimleri destekleyecektir. İşletme, finansman, ödemeler ve dağıtılmış defter dahil daha geniş blokzincir tabanlı uygulamalar gibi yeni modeller hakkında bilgi sahibi olmak, tüm muhasebe meslek mensupları için hayati öneme sahip olacaktır. Analitiklerin uzman kullanımı, gerçek zamanlı raporlamaya daha fazla, daha iyi ve daha yakın olmasını sağlayacak, tahmine dayalı analizi artıracak ve finansal ve finansal olmayan performansın birbirine bağlılığını vurgulayacaktır. Video ve sosyal medyanın daha fazla kullanılması işbirliği, açıklama, sunum ve paydaş katılımını geliştirecektir (ACCA, 2016: 10).

Tüm bu teknolojik gelişmelerin muhasebecinin rolünü gereksiz kılmayacağı, aksine iş uygulamalarının verimliliğini, güvenilirliğini ve kârlılığını iyileştirmeye odaklanmak için daha fazla zaman kazandıracığı söylenebilir (White, 2018). Bilgilerin daha hızlı ve daha doğru değerlendirilmesi, iş zekasını artırarak, daha akıllı kararlar verilmesini sağlayacaktır.

#### **4.2. Küreselleşmenin Etkileri**

Küreselleşme, ülkeler arasındaki bazı toplumsal ve ekonomik dönüşümleri ve değişimleri ifade eder. Bu, farklı ülkelerdeki vatandaşları, hükümetleri ve işletmeleri teknoloji ile birlikte uluslararası ticaret ve yatırım yapmak için birbirine bağlı olduğu bir süreçtir. Küresel iş ortamının bağlamı ve dinamikleri, müşterileri için değer katmak isteyen muhasebecilerin ihtiyaç duyduğu becerilerde değişikliklere neden olmuştur (Jackling & De Lange, 2009: 369).

Küreselleşme sürecinde işletmeler arası rekabet, toplumların ve aynı zamanda bireylerin tercih ve ihtiyaçlarının değişmesi, ülkelerin dünya ekonomisine katkılarının artması, uluslararası sermaye piyasasının gelişmesi, alternatiflerden yararlanma arzusuyla dünya ekonomisinin yeniden yapılanma süreci, işletmelerin uluslararası düzeyde faaliyet göstermesine neden olmuştur (Ayboğa, 2003: 328).

Küresel sermayenin tüm ülkelerde yaygınlaşması ve sermayenin serbest dolaşımının artması sonucunda; sermaye sahipleri ve yatırımcıların, yatırımlarını yönlendirdikleri yatırım araçları hakkında alacakları kararlar için finansal ve finansal olmayan bilgi gereksinimine ihtiyaçları artmaktadır (Türker, 2018: 205). Ayrıca küreselleşmenin bir sonucu olarak, uluslararası ticaret ve yatırımdaki artış; işletmelerin finansal bilgilerinin uyumlaştırılmasına, muhasebenin şeffaflığının artırılmasına ve yatırımcıların daha doğru ve tutarlı raporlara duyulan ihtiyacı artırmıştır (Wei, 2008: 82). Çünkü yatırımcılar, yatırım kararlarını ağırlıklı olarak finansal tablolardaki bilgilere göre verirler. Yatırımcılar ve diğer karar alıcılar da finansal bilgiler ve iş başarısı konusunda bağımsız güvenceye ihtiyaç duyar. (Türker, 2018: 206). Tüm bu ihtiyaçlardan dolayı küreselleşmenin muhasebe üzerindeki en önemli etkisi, Uluslararası Muhasebe Standartlarını oluşturma ihtiyacının ortaya çıkması olmuştur. (Ayboğa, 2002: 43).

Uluslararası Muhasebe Standartları Kurulu (IASB) tarafından geliştirilen Uluslararası Muhasebe Standartları (UMS) ve Uluslararası Finansal Raporlama Standartları (UFRS) birçok ülkenin halka açık şirketlerinde zorunlu olarak uygulanmaya başlanmıştır. Sonuç olarak, tüm dünyadaki muhasebeciler yeni standartlara uyum sağlamak zorundadır. Bu, yerel finansal raporlama standartları UFRS'ye uygun olarak

sürekli olarak değiştirildiği için, halihazırda kabul edilen muhasebe standartlarını sürekli olarak takip etmeyi ve gerektiğinde yeni gereklilikleri değiştirmeyi ve uyarlamayı gerektirmektedir (Wei, 2008: 82).

Küreselleşme ile birlikte muhasebe meslek mensuplarının, iş uygulamalarında, rollerde, sorumluluklarda ve düzenlemelerde ortaya çıkan farklılıkları önceden tahmin etmeleri ve bunlara uyum sağlamaları gerekecektir. Muhasebe ve işletme standartlarının uyumu arttıkça, çokuluslu ve kültürel açıdan farklı ekiplere duyulan ihtiyaç da artacaktır. Çok dilli olmak, farklı ülkeleri ve kültürleri anlamak ve farklı ekiplerin bir parçası olarak çalışmak ve yönetmek için çevresiyle uyum becerilerine sahip olmak, teknik beceriler kadar önemli hale gelecektir (ACCA, 2016: 11).

Küreselleşme, işletmelerin giderek daha fazla sınır ötesi faaliyetler göstermesine neden olduğundan, muhasebe profesyonellerinin yeni beceriler, bilgi ve standartlara hakim olmasını gerektirecektir. Muhasebe profesyonellerinin, küreselleşmenin sebep olduğu uyum sorununu yaşamaması için, UFRS'nin getirdiği değişikliklere ek olarak, hükümetler tarafından çıkarılan diğer düzenleyici ve yasal gereklilikler genişlemeye devam edecektir. Küçük işletmelere hizmet veren muhasebe profesyonelleri bile, müşterilerini uluslararası müşteri olarak genişlettikçe diğer ülkelerin standartları ve yönetmelikleri hakkında bilgiye ihtiyaç duyacaktır (Intuit, 2011: 3).

### **4.3. Yeni Düzen Biçimlerinin Etkileri**

Teknoloji ve küreselleşme, ulusal ve uluslararası düzeyde yayınlanan birtakım düzenlemelere sebep olmuştur. Bu düzenlemeler karmaşık ve sürekli değişken bir özelliğe sahip olsa da aslında, uyumlaştırmayı kolaylaştırmak ve belirli koşulların yerine getirilmesi için ortaya çıkarılmışlardır (Dutil & Williams, 2017: 565). Muhasebe mesleğini doğrudan veya dolaylı olarak etkileyecek yeni düzen biçimleri aşağıdaki gibidir (Demir, 2012; Akışık: 2013; Ghandar, 2015; Hind, 2017; Islam, 2017);

- İş hayatında uygulanan kanun ve kuralların uluslararası standartlara uyumlu olması,
- Muhasebe uygulamalarına yönelik yönetmelik değişimleri,
- İşletmelerde standart uygulamaların değişmesi,
- Ekonomide şeffaflık, etkinlik ve verimlilik için yapılan düzenlemeler,
- Vergi adaletini sağlamaya ve kayıt dışını önlemeye yönelik düzenlemeler,
- İşletmelerde iç kontrol standartlarında ve raporlama biçimlerindeki düzenlemeler,
- Çevre ile ilgili yapılan düzenlemeler,
- Banka ve finans sektörü için yapılan düzenlemeler,
- Veri gizliliği ve güvenliği için yapılan düzenlemeler.

Tüm bu düzenlemeler ve değişen yönetim biçimleri muhasebe departmanlarına daha fazla sorumluluk yüklemiştir. Meslek profesyonellerinin önemli ölçüde değişen koşullar ve ihtiyaçlar karşısında uyum sağlayabilmesi, beceri ve yetenekleri destekleyen, yaşam boyu öğrenmeye açık bir yetkinlik stratejisinin geliştirilmesine bağlıdır.

Yeni düzen biçimleri, muhasebe profesyonellerinin yetkinliklerini, sadece belli bir zamanda aldıkları muhasebe eğitiminin yeterli olmayacağını; aynı zamanda sürekli değişime paralel olarak, kariyerlerinin başından sonuna kadar mesleki bilgi ve becerilerini güncellemelerini gerekli olduğunu göstermektedir (İskender ve Kırılıoğlu, 2012: 5).

## 5. MUHASEBE MESLEĞİNDE YETKİNLİK GELİŞİMİ

Yetkinliğin ortaya çıkmasını sağlayan, onu *talep* eden uygulamalardır. Yönetilmesi gereken iki yetkinlik türü; şu anda gerekli olan davranışları destekleyen yetkinlikler ve iş gücünün gelecekte gerektiği gibi yeni görevleri hızla gerçekleştirmeye hazır olmasını sağlayan yetkinliklerdir. Bir kuruluşun günümüzde ihtiyaç duyduğu temel beceri, bilgi ve tutumlardan bazıları da gelecekte yararlı olacaktır. Bunların bazı- larının modası geçecek ve bazıları da değişecektir (Jackson ve Schuler, 2000: 12). Dolayısıyla yetkinlik geliştirilirken bu hususlara dikkat edilmelidir.

Yetkinliğin geliştirilmesinde en büyük pay sahibi akademik eğitim olsa da kişinin bağlı bulunduğu orga- nizasyon tarafından verilen eğitim de yetkinliğin gelişimine katkıda bulunacaktır. Ayrıca organizasyon- ların değişmesi ve yeni iş modellerinin ortaya çıkması, bireylerin yeni beceriler öğrenmeye ve çalışma hayatlarını yeniden tasarlamaya devam etmesi için meslek kuruluşları tarafından verilen sürekli gelişim eğitimleri de önemli bir yer tutmaktadır.

Gelişmiş ülkelerde yetkinlik geliştirme yükü esas olarak ilk ve orta öğretimde yoğunlaşmıştır. Ancak ülkemizde ilk ve orta öğretim yetkinlik üzerine değil, daha çok içerik ezberleterek bir dizi çoktan seç- meli sınava hazırlamaya odaklı olduğundan, öğrenciler üniversiteye yetkinlik açısından önemli eksik-likle başlamaktadır. Asıl görevi akademik eğitim vermek olan üniversitelerin ise yetkinlik geliştirme kapasitesi çok zayıftır (Erkut, 2015: 5-6). Çünkü, akademik eğitimde yetkinlik temelli öğrenme modeli uygulanmamaktadır. Yetkinlik temelli öğrenme, öğrencinin verilen eğitim sonunda göstermesi istenen öğrenme çıktılarını öğrenme sürecinin merkezine koyan bir eğitim yaklaşımıdır. Örneğin, Özdoğan ve Mollaoğulları (2019: 1046-1047) tarafından yapılan çalışmada Ege Bölgesi'ndeki devlet üniversitele- rinin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümleri'nin teknik muhasebe eğitimini ilgilendiren 2 nolu Uluslararası Eğitim Standardı'na uyum seviyesi incelenmiştir. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre, üniversitelerde öğrenme çıktılarının %40'ı zorunlu dersler, %26'sı ise seçmeli derslerle karşıla- nırken, %34'ünün karşılanmadığı görülmüştür. Ayrıca 10 yetkinlikten 3'ünün hiç karşılanmadığı ya da sadece bir üniversite tarafından karşılandığı tespit edilmiştir. Elde edilen diğer bir sonuç ise üniversite- lerin finansal (sayısal) olmayan yetkinliklerin karşılanmasında sıkıntı yaşamalarıdır.

Türkiye'de muhasebe eğitimi, mesleğin daha çok *stereotip (basmakalıp) muhasebecilik* yapmasından dolayı gelenekselleşmiş ve çoğu üniversitede iş standardı (yeterlilik) için gerekli olan bilgi ve beceri gelişimi üzerine kurulmuştur. Allahverdi ve Karaer (2019: 268-269) tarafından yapılan çalışmada, Tür- kiye'deki 64 üniversitenin işletme lisans bölümlerinin müfredatlarında araştırma yapılmış ve bu çalış- mada muhasebe adaylarının sahip olması gereken mesleki yeterliliklerin ("mesleki beceriler", "işletme bilgisi becerileri", "genel bilgi becerileri", "mesleki etik, tutum ve davranış yeterlilikleri" ve "teknolo- jik beceriler (e-dönüşüm yeterlilikleri)") karşılanması için gerekli olan derslerin düzeyi araştırılmıştır. Buna göre çalışma sonucunda;

- *Mesleki becerilerin %74,48*
- *İşletme bilgisi becerilerin %70,18*
- *Genel bilgi becerilerinin %99,06*
- *Mesleki etik, tutum ve davranış yeterliliklerinin %17,19*
- *Teknolojik becerilerin (e-dönüşüm yeterlilikleri) %15,91 oranında karşılıklarının olduğu tespit edilmiştir.*

Birçok akademisyen öğretim zamanlarının çoğunu giriş düzeyi genel muhasebede veya yönetim muhasebesinde temel veya zorunlu derslerde geçirmektedir ve bu durum ciddi bir muhasebe eğitimi geliştirme zorluğuna neden olmaktadır (Boyce, 2004: 576-577). Halbuki, temel muhasebe eğitimi ve sürekli gelişim programlarının, iş ve mesleğin değişen beklentilerini ve ihtiyaçlarını yansıtacak şekilde düzenli olarak gözden geçirilmesi ve güncellenmesi gerekmektedir (ACCA, 2012: 30). Al-Htaybat ve arkadaşları (2018: 350) tarafından yapılan çalışmada muhasebe müfredatı ile ilgili nasıl değişiklik yapılması gerektiği ile ilgili aşağıdaki sonuç ve öneriler ortaya konulmuştur:

*.. İlk olarak, tüm katılımcılar, temel muhasebe kuralları, daha genel problem çözme ve eleştirel analiz gibi klasik becerilerin de dahil edilmesi gerektiğini düşünmektedirler. Buna karşılık, her standardın ayrıntılı uygulaması ve bu tür standartların ezberlenmesi daha az önemli olacaktır, çünkü ilgili donanım ve yazılım uygun analizler ve değerlendirmeler sağlayacaktır, böylece standardın belirlenmesi üzerinde durulacaktır. Ayrıca, teknolojiyi belirli derslerde belirtmek yerine, düzenli derslere dahil etmeye büyük önem verilmiştir. Ayrıca, problem çözme, insan davranışı tahmini ve senaryo analizi sahip olunması gereken önemli beceriler olarak ortaya çıkmıştır. Ayrıca, bazı akademisyenler istatistiksel bilginin artırılması ve programlama bilgisinin edinilmesi gerektiğini öne sürmüşlerdir. Muhasebe mezunlarının veri analistlerinin yerini alması beklenmese de profesyonel muhasebe firmalarının bilişim teknolojileri uzmanlarına ve veri analistlerine daha fazla odaklanmaları, böylece iletişim kurabilmeleri ve benzer bilgileri sağlayabilmeleri gelecekte muhasebe mezunlarına önemli bir avantaj sağlayacaktır. Şu anda, muhasebe uzmanları veri madenciliği ve veri çıkarma, temel eğilimleri belirleme, stratejik düşünme ve analize katılma, finansal analiz, bütçeleme bağlamında analiz edebilme ve karar alabilme gibi veri analitiği konusunda bilgi sahibi değildir...*

Yetkinlik, geniş kapasitelere atıfta bulunan soyut bir yapıdır. Bilgi, beceri ve tutumlar üzerine kuruludur (Wilcox, 2012: 58). Yetkinliklerin belirlenmesinde başlangıç noktası, bir meslekte beklenen performans ve kapasiteyi sağlayabilmek için mesleğe ait olan bilgi, beceri ve yeterliliklerden oluşan temel yetkinlikler ve işletmelerin stratejileri olmalıdır. Aynı zamanda önemli olan, hangi yetkinliğin hangi etkili davranış ve sonuçları getireceğidir. (Ünsar, 2009: 47). Yetkinlik sürekli gelişime açıktır. Çünkü muhasebe mesleğindeki ihtiyaçlar değiştikçe veya geliştikçe, beklenen yetkinlik de değişecektir. Dolayısıyla mesleki yeterliliklerin kazanılması ve sürdürülmesi için vazgeçilmez bir ilke olan sürekli mesleki gelişim programları, meslek kuruluşları tarafından ve bu programlara profesyonel üyenin katılımı ile yürütülmelidir (İskender, 2011: 93).

Meslek için gerekli yetkinliklerin düzeyleri ile çalışmada mevcut olan yetkinliklerin düzeyi arasındaki farklar hesaplanmalı (boşluk analizi) ve ihtiyaçlar belirlenmelidir. Böylelikle hangi yetkinliklerin ne kadar geliştirileceği gerektiği belirlenmiş olur ve yetkinliklerin geliştirilmesi aşamasına, yani eğitim aşamasına geçilir (Sağır, 2006: 96). Fakat burada doğru müfredatın oluşması için piyasanın beklentileri ölçülmeli ve eğitim müfredatı ile arasındaki boşluk hesaplanmalıdır. Böylelikle eğitim gereksinimleri belirlenecek ve talep edilen yetkinlikler kazandırılacaktır.

## 6. SONUÇ

Çalışmada ele alındığı gibi yetkinlik, bir meslek için gerekli olan bilgi, beceri, yetenek ve tutumların birleşimi ile oluşan kümeden beklenen davranış, performans ve kapasitedir. Yetkinlik ile ilgili tanımın net yapılması ve bileşenlerinin ortaya konulması bir meslek mensubundan beklenen taleplerin doğru anlaşılmasını sağlayacaktır.

Dünya üzerinde meydana gelen akıllı ve dijitalleşen teknoloji gelişimi, küreselleşme ve bunun sonucunda ortaya çıkan standartlaşma, hükümetler ve organizasyonlar tarafından ortaya çıkarılan yeni düzen biçimleri muhasebe mesleğini icra edenlerin iş dünyasında ve pratikte zorluklarla ve heyecan verici fırsatlarla karşı karşıya kalmalarına sebep olmaktadır. Tüm bunlara cevap verebilmek için özel ve kamu işletmeleri, profesyonel muhasebe kuruluşları ve eğitim kurumları, yeni nesil muhasebecileri gerekli yetkinliğe sahip olacak şekilde donatmak için onlara verecekleri eğitimi düzenlemelidirler. Geleceğin profesyonel muhasebecilerini yetiştirmek için üniversite eğitimcilerinin profesyonel uygulamalar için beklenen ve talep edilen yetkinlikleri geliştirme ve müfredata entegre etme konusunda kararlı olmaları gerekir. Tüm bunlar muhasebe eğitiminde yetkinlik temelli eğitim modellerini geliştirme ihtiyacını ortaya çıkarmıştır.

Türkiye’de muhasebe mesleği için önemli eksiklerinden birisi olarak meslek için bir yetkinlik çerçevesinin olmaması görülebilir. Muhasebe mesleği için tüm paydaşların bir proje çatısı altında mesleki yetkinlik çerçevesinin oluşturulması tavsiye edilir. Çünkü muhasebe mesleğinde yetkinlik çerçevesinin oluşturulması, meslek eğitiminde değişim ihtiyaçlarının net bir şekilde görülmesini sağlayacak ve değişimlerin müfredata entegre edilmesinin önünü açacaktır. Ayrıca oluşturulacak çerçevede yetkinlik türlerine (statülerine) yer verilmesi muhasebe meslek mensuplarının mesleki yetkinliklerini kolaylıkla kazanmalarını ve geliştirmelerini sağlayacaktır. Bunun sonucunda organizasyonların, ortaya koydukları hedef ve stratejileri için doğru yetkinliğe ulaşması sağlanacaktır.

Küresel iş ortamının bağlamı ve dinamikleri, müşterileri için değer katmak isteyen profesyonel muhasebecilerin yetkinliklerinde değişime neden olmaktadır. Kişinin sahip olduğu yetkinlikler, daha karmaşık bir dünyada çalışacak özellikler oluşturmayı sağlayamazsa bu yetkinlikler hızla gereksiz hale gelebilecektir. Bir yetkinlik modelinin oluşturulması meslek mensubundaki performans ve kapasite eksikliğinin tespit edilmesine ve sürekli eğitimde istenen gelişim ve verimliliği elde edilmesini sağlayacaktır. Bu sebeple değişen dünyada kişilerin öğrenme ve gelişimlerini yaşam boyu sürdürmelerini ve sürekli kendilerini yenilemelerini sağlayan imkanların oluşturulması gerekir.



**KAYNAKÇA**

- Abbasi, N. (2013). Competency Approach To Accounting Education: A Global View. *Journal of Finance and Accountancy*, 13(1), 1-18.
- ACCA (2012). *100 Drivers of Change for the Global Accountancy Profession*. <https://www.accaglobal.com/content/dam/accaglobal/PDF-technical/futures/pol-af-doc.pdf>, Erişim Tarihi: 05.01.2020
- ACCA (2016). *Professional Accountants – the Future: Drivers of Change and Future Skills*. <https://www.accaglobal.com/content/dam/members-beta/images/campaigns/pa-tf/pi-professional-accountants-the-future.pdf>, Erişim Tarihi: 05.01.2020
- Akışık, O. (2013). Accounting Regulation, Financial Development, and Economic Growth. *Emerging Markets Finance and Trade*, 49(1), 33-67.
- Al-Htaybat, K., von Alberti-Alhtaybat, L., & Alhatabat, Z. (2018). Educating Digital Natives for the Future: Accounting Educators' Evaluation of the Accounting Curriculum. *Accounting Education*, 27(4), 333-357.
- Allahverdi, M., ve Karaer, M. (2019). E-Dönüşümün Muhasebe Mesleği Yeterlilikleri Üzerindeki Etkileri ve Türkiye'de Lisans Düzeyi Muhasebe Eğitiminin Mesleki Yeterlilikler Açısından Analizi. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 21(1), 246-273.
- Athey, T. R., & Orth, M. S. (1999). Emerging Competency Methods for the Future, *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 38(3), 215-225.
- Ayboğa M. H. (2002). Globalleşme Sürecinde Muhasebe Alanındaki Gelişmelere Ülkemizin Uyumu. *Sosyal Bilimler Dergisi, Balıkesir Üniversitesi SBE Yayını*, 39-55.
- Ayboğa, M. H. (2003). Globalleşme Sürecinde Ülkemizde Muhasebe Mesleği ve Meslek Mensuplarının Eğitimi. *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, 18(1), 327-359.
- Biçer, G., ve Düztepe, Ş. (2003). Yetkinlikler ve Yetkinliklerin İşletme Açısından Önemi. *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi*, 1(2), 13-20.
- Bolt-Lee, C., & Foster, S. (2003). The Core Competency Framework: A New Element in the Continuing call for Accounting Education Change in the United States. *Accounting Education*, 12(1), 33-47.
- Boon, J., & Van Der Klunk, M. (2002). Competencies: the Triumph of A Fuzzy Concept. *Academy of Human Resource Development Annual Conference, Honolulu, HA, 27 February–3 March*, in: *Proceedings, Vol.1*, 327 – 334
- Boyatzis R. E. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. New York: John Wiley&Son.
- Boyce, G. (2004). Critical Accounting Education: Teaching and Learning Outside the Circle. *Critical Perspectives on Accounting*, 15, 565–586.
- CGMA (2019). *CGMA Competency Framework*. <https://www.cgma.org/resources/tools/cgma-competencyframework.html>, Erişim Tarihi: 15.01.2020
- Çelik, A., ve Şimşek, M. Ş. (2013). *Yönetim ve Organizasyon*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Çetinkaya, M. (2009). Yöneticilerin Yönetimsel Yetkinlik Algılamalarına İlişkin Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(2), 219-239.
- Çetinkaya, M., ve Özutku, H. (2012). Yönetimsel Performansa Yetkinlik Temelli Yaklaşım: Türk Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(1), 142-161.
- Çukur, M., ve Andaç, M. (2014). IIA Küresel İç Denetim Yetkinlik Çerçevesi. *Denetim*, (15), 80-86.

- Demir, B. (2012). Muhasebeye Yön Veren Gelişmeler ve Meslek Yüksekokullarında Verilen Muhasebe Eğitimine Yansımaları. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 1(4), 109-120.
- Dutil, P., & Williams, J. (2017). Regulation Governance in the Digital Era: A New Research Agenda. *Canadian Public Administration*, 60(4), 562-580.
- Erkut, E. (2015). 21. Yüzyıl Yetkinlikleri – Sorun. [http://erhanerkut.com/wp-content/uploads/2016/02/21YY\\_Yetkinlikleri\\_Sorun.pdf](http://erhanerkut.com/wp-content/uploads/2016/02/21YY_Yetkinlikleri_Sorun.pdf). Erişim Tarihi: 20.01.2020
- Erondu, E. A. (2002). The Concept and Application of Managerial Competence in Developed and Developing Economies: A Two Country Analysis. *Journal of African Business*, 3(2), 59-84.
- Foster, S., & Bolt-Lee, C. (2002). New Competencies for Accounting Students. *The CPA Journal*, 72(1), 68-71.
- French, G. R., & Coppage, R. E. (2003). A Strategic Model for Accounting Education. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 19(2), 107-116.
- Ghandar, A. (2015). *Four Reasons We Need to Talk About Regulation*. <https://www.ifac.org/knowledge-gateway/developing-accountancy-profession/discussion/four-reasons-we-need-talk-about>. Erişim Tarihi: 11.01.2020
- Gonczi, A., HAGER, P., and Oliver, L. (1990). *Establishing Competency-Based Standards in the Professions*. Research paper (National Office of Overseas Skills Recognition) no. 1. Canberra: Australian Government Publishing Service.
- Hager, P., & Gonczi, A. (1996). What is competence?. *Medical Teacher*, 18(1), 15–18.
- Hind, D. (2017). *How New GDPR Regulations Affect Accountants*. <https://www.accountingweb.co.uk/community/blogs/danhind/how-new-gdpr-regulations-affect-accountants>. Erişim Tarihi: 15.01.2020
- Hunton, J. E. (2002). Blending Information and Communication Technology with Accounting Research. *Accounting Horizons*, 16(1), 55-67.
- INTUIT (2011). *Intuit 2020 Report - Future of the Accounting Profession - A New Mindset and Model for Thriving in a Connected World*. [http://http-download.intuit.com/http.intuit/CMO/intuit/futureofsmallbusiness/intuit\\_corp\\_vision2020\\_0111v5.pdf](http://http-download.intuit.com/http.intuit/CMO/intuit/futureofsmallbusiness/intuit_corp_vision2020_0111v5.pdf). Erişim Tarihi: 15.01.2020
- Islam, M. A. (2017). *Future of Accounting Profession: Three Major Changes and Implications for Teaching and Research*. <https://www.ifac.org/knowledge-gateway/preparing-future-ready-professionals/discussion/future-accounting-profession-three>. Erişim Tarihi: 15.01.2020
- İskender, H. (2011). *Türkiye’de Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Yetkinlik Sorunları ve Bu Sorunların Çözümünde Sürekli Eğitimin Rolü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- İskender, H., ve Kırılıoğlu, H. (2012). Türkiye de Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Yetkinliklerinin Geliştirilmesinde Sürekli Eğitimin Rolü, *UFRS Dünyası (World of IFRS) Dergisi*, (3), 1-31.
- Jackling, B., & De Lange, P. (2009). Do Accounting Graduates’ Skills Meet the Expectations of Employers? A Matter of Convergence or Divergence. *Accounting Education: An International Journal*, 18:4-5, 369-385.
- Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (2000). Managing Human Resources for Innovation and Learning. In R. Berndt (Ed.), *Innovatives Management* (pp. 327-356). Berlin: Springer – Verlag.
- Karahan, A., ve Kav, S. (2018). Hemşirelikte Mesleki Yetkinlik. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 5(2), 160-168.

- Lawson, R. A., Blocher, E. J., Brewer, P. C., Cokins, G., Sorensen, J. E., Stout, D. E., ... & Wouters, M. J. (2014). Focusing Accounting Curricula on Students' Long-Run Careers: Recommendations for an Integrated Competency-Based Framework for Accounting Education. *Issues in Accounting Education*, 29(2), 295-317.
- Mulder, M. (2014). Conceptions of Professional Competence. In: S. Billett, C. Harteis, H. Gruber (Eds). *International Handbook of Research in Professional and Practice-based Learning* (pp. 107-137). Dordrecht: Springer.
- Özdoğan, B., ve Mollaogulları, B. F. (2019). Devlet Üniversitelerinde Verilen Muhasebe Eğitimi İle Uluslararası Muhasebe Eğitimi Standartları Üzerine Mukayeseli Bir İnceleme: Ege Bölgesi Örneği. *Muhasebe Bilim Dünyası*, 21(4), 1037-1060.
- Patrick O. G., Anthony A. & Yaw B. (2013). The Adoption Of Information And Communication Technology In The Public Sector; A Study Of The Financial Management In The Ghana Education Service (GES). *International Journal of Scientific & Technology Research*, 2(12), 327-335.
- Reşitoğlu, S. (2011). *Yetkinlik Bazlı Performans Değerlendirme ve Çalışan Memnuniyeti- Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Sağır, H. (2006). *Yetkinlik Bazlı İnsan Kaynakları Süreçleri ve Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Serçemeli, M. (2018). Muhasebe ve Denetim Mesleklerinin Dijital Dönüşümünde Yapay Zekâ. *Turkish Studies*, 13(30), 369-386.
- Tekbaş, İ. (2018). *The Profession of the Digital Age: Accounting Engineering*. <https://www.ifac.org/knowledge-gateway/preparing-future-ready-professionals/discussion/profession-digital-age-accounting>. Erişim Tarihi: 20.01.2020
- Thomson Reuters (2018). *The Accountant of Tomorrow - Accountancy in 2028 Survey*. <https://tax.thomsonreuters.co.uk/wp-content/private/pdf/uk/report/Thomson-Reuters-Accountant-of-Tomorrow-Report.pdf>, Erişim Tarihi: 21.01.2020
- Türker, M. (2018). Dijitalleşme Sürecinde Küresel Muhasebe Mesleğinin Yeniden Şekillenmesine Bakış. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 20(1), 202-235.
- Ünsar, S. (2009). Yetkinliğe Dayalı Ücret Yönetiminin Genel Bir Değerlendirilmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 10(1), 43-56.
- Vasarhelyi, M.A., Teeter, R.A., and Krahel, J.P. (2010). Audit Education and the Real-Time Economy. *Issues in Accounting Education*, 25(3), 405-423.
- Wei, H. C. (2008). Globalisation and Its Effects On Accountants, *Journal of Accounting Perspectives*. Vol. 1, 81-84.
- Weinert, F. E. (1999). *Concepts of Competence*. Munich: Max Planck Institute for Psychological Research.

Wilcox, Y. (2012). *An Initial Study to Develop Instruments and Validate the Essential Competencies for Program Evaluators (ECPE)*. (Unpublished doctoral dissertation). University of Minnesota, Minneapolis.

Woodruffe, C. (1993). What is meant by a competency?. *Leadership & Organization Development Journal*, 14(1), 29-36.

Yaşar, Ş., R. (2019). Kalıpların Dışına Çıkmak: Yetkinlik Odaklı Muhasebe Eğitimi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (81), 85-100.

Yıldız, Ş., & Akyel, N. (2018). Yeni Muhasebe Uzmanlık Alanlarının Muhasebe Eğitimindeki Yeri ve Türkiye Örneği. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (79), 49-70.