



Muhasebe Mesleğinde Sürekli Mesleki Gelişim: Konya SMMM Odasının Sürekli Mesleki Gelişim Faaliyetlerinin İncelenmesi

Continuous Professional Development in Accounting Profession: A Review of Continuous Professional Development Activities of Konya Chamber of CPA

Dr. Öğr. Üyesi Tevfik EREN¹

Öz

Uluslararası Muhasebe Eğitim Standartları Kurulu (IAESB: International Accounting Education Standard Board) tarafından, muhasebe meslek mensupları için meslek hayatı boyunca sürekli öğrenmeyi bir kural haline getiren “Uluslararası Eğitim Standardı 7: Sürekli Mesleki Gelişim” (SMG) standardı geliştirilmiştir. Bu standart Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu (IFAC: International Federation of Accountants) üyelerine yönelik olup, muhasebe meslek mensuplarının sürekli mesleki gelişimi için üye kuruluşlara sorumluluk yüklemektedir. Bu doğrultuda Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odalar Birliği (TÜRMOB) tarafından “Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği Sürekli Mesleki Geliştirme Eğitimi Yönetmeliği” uygulamaya konulmuştur. Muhasebe meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerini aksatmadan iyi bir şekilde yerine getirebilmeleri için mesleki uygulamalardaki değişimleri öğrenerek, sürekli olarak kendilerini geliştirmeleri gerekmektedir. Muhasebe meslek odaları tarafından düzenlenen eğitim faaliyetlerinin meslek mensuplarının sürekli mesleki gelişiminde önemli bir rol oynadığı düşünülmektedir. Bu doğrultuda Konya SMMM odası tarafından 2010 ve 2020 yılları arasında düzenlenen eğitim faaliyetleri, oda arşivleri ve yıllık faaliyet raporları dikkate alınarak incelenmiştir. Yapılan araştırma sonucunda meslek odası tarafından düzenlenen eğitim faaliyetlerinin daha çok, bağımsız denetçilik, bilirkişilik, vergi uygulamaları, yasal değişiklikler ve e-muhasebe uygulamaları gibi konuları kapsadığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sürekli mesleki gelişim, uluslararası muhasebe eğitim standartları, muhasebe mesleği

Makale Türü: Araştırma

Abstract

"International Education Standard 7: Continuous Professional Development" standard has been developed by the IAESB (International Accounting Education Standards Board) which makes continuous learning a rule for the accountants throughout their professional life. This standard is intended to IFAC (International Federation of Accountants) members and imposes responsibilities on member organizations regarding continuous professional development of accounting profession members. In this regard, "Continuous Professional Development Education Regulation of the Union of Chambers of Certified Public Accountants of Turkey" is put into practice by TURMOB (the Union of Chambers of Certified Public Accountants of Turkey). The members of accounting profession need to develop themselves by learning evolutions in professional practices in order to carry out their professional activities properly and without any delay or inefficiency. Training activities carried out by the associations and chambers of accounting profession members are considered to play a key role with respect to continuous professional development of profession members. For this purpose, the training activities of Konya Chamber of Certified Public Accountants between 2010 and 2020 are probed through Chamber's archives and annual activity reports. Research revealed that the training activities carried out by the Chamber mostly

¹Necmettin Erbakan Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, teren@erbakan.edu.tr

Atf için (to cite): Eren, T. (2022). Muhasebe mesleğinde sürekli mesleki gelişim: Konya SMMM Odasının sürekli mesleki gelişim faaliyetlerinin incelenmesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(1), 252-266.

encompassed the themes such as independent auditing, expertness, tax practices, legal changes and e-accounting practices.

Keywords: Continuing professional development, international accounting education standards, accounting profession

Paper Type: Research

Giriş

Muhasebe uygulamaları küreselleşme, yasal değişiklikler, teknolojik alanda meydana gelen değişimler gibi çeşitli faktörlerden etkilenmektedir. Türkiye’de de çeşitli faktörlerin etkisi ile birlikte muhasebe uygulamalarında birçok değişiklik olmuş ve Türkiye Muhasebe Standartları/Türkiye Finansal Raporlama Standartları (TMS/IFRS), Büyük ve Orta Boy İşletmeler İçin Finansal Raporlama Standardı (BOBİ IFRS) ve E-Muhasebe uygulamaları hayata geçirilmiştir. Diğer taraftan vergi yasaları başta olmak üzere birçok yasa da değişiklikler yapılmış olup, zaman zaman yine çeşitli değişiklikler yapılmaktadır. Muhasebe uygulamaları bu değişikliklerden önemli ölçüde etkilenmiştir.

Muhasebe mesleğinin uygulayıcıları olan meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerini aksatmadan yerine getirebilmesi ve kendilerinden beklenen hizmeti bilgi kullanıcılarına sunabilmesi için, mesleki yaşamları boyunca muhasebe uygulamaları ile ilgili değişim ve gelişmeleri öğrenerek, kendilerini sürekli geliştirmeleri gerekmektedir.

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

Bu çalışmada sürekli mesleki gelişim standardı ile muhasebe mesleğinde sürekli mesleki gelişimin gerekliliği üzerinde durularak, muhasebe meslek mensuplarının mesleki kuruluşu olan TÜRMOB’un sürekli mesleki gelişimde rolü üzerinde durulmuş ve bu bağlamda Konya SMMM odasının arşivleri ve yıllık faaliyet raporları incelenerek 2010-2020 yılları arasında hangi eğitim faaliyetlerinin verildiği incelenmiştir.

1. Muhasebe Mesleğinde Sürekli Mesleki Gelişim: Yaşam Boyu Öğrenme

Mesleki yetkinliğin geliştirilmesi, muhasebe mesleğiyle ilgili meslek mensubunda var olan bilgi, beceri, değerler, etik ilkeler ve tutumlara duyarlılık düzeyinin günün şartlarına göre sürekli eğitim yoluyla güncellenerek; yeni bir mesleki yetkinlik düzeyine ulaştırılması sürecidir (İskender, 2011, s. 111). Yetkinlik statik bir kavram olmayıp ancak ömür boyu öğrenme sürecinde gelişir (Els, 2009, s.48). Friedman, Davis ve Phillips tarafından Birleşik Krallık meslek kuruluşları tarafından en sık kullanılan Sürekli Mesleki Gelişim (SMG) tanımı ortaya konulmuş olup, bu tanımlamada SMG “Bireyin çalışma hayatı boyunca mesleki ve teknik görevlerin yerine getirilmesi için gerekli olan bilgi ve becerilerin sistematik olarak

sürdürülmesi, iyileştirilmesi, genişletilmesi ve kişisel niteliklerin geliştirilmesi” şeklinde yapılmıştır (IFAC, 2008, s. 98).

Muhasebe uygulamaları küreselleşme, teknolojik yenilikler, ulusal ve uluslararası standartlar, toplumun sosyal ve ekonomik yapısı, yasal değişiklikler gibi birçok faktörden etkilenerek sürekli değişime uğramaktadır. Bu değişim ile ortaya çıkan yenilikler ise mesleğin uygulayıcıları olan meslek mensuplarının sürekli olarak yeni bilgiler edinmeleri zorunluluğunu ortaya çıkarmaktadır (Nalbantoğlu, 2003). Meslek mensupları yoğun rekabet ortamında küresel düşünerek, müşterilerine katma değeri yüksek hizmet sunacak şekilde kendilerini etkin bir şekilde konumlandırmalıdır (Howieson, 2003, s. 75).

Günümüzde işletme ile ilgilenen taraflar ülke sınırları dışına çıkmış ve muhasebe sürecinde üretilen bilgiler uluslararası düzeyde kullanılmaya başlanmıştır. Bilgi kullanıcıları ihtiyaçlarını karşılayacak belirli niteliklere sahip bilgi talep etmektedirler. Bunun sonucu olarak, bilgi kullanıcılarının ihtiyaç duymuş olduğu bilgileri üretecek muhasebe meslek mensuplarının günün değişen koşullarına uygun olarak bilgi ve beceriler ile donatılması ve geliştirilmesi büyük bir önem kazanmaktadır (Şengel, 2010, s. 81). Bilgi değer oluşturmada önemli bir unsur olup, gelişmiş ülkelerde şirket değerlerinin % 50 - % 66’sını oluşturmaktadır. Bilginin rekabet avantajı oluşturan temel unsurların başında gelmesi sebebi ile bilgi konusunda muhasebe meslek mensuplarının kendilerini yetiştirmesi zorunlu hale gelmiştir (Hacırüstemoğlu, 2009b, s. 24). Muhasebe meslek mensuplarının mesleki yaşamlarında başarılı olabilmeleri için daha fazla mesleki beceri ve kişisel niteliğe sahip olmaları gerekmektedir (Lucianelli ve Citro, 2018, s. 1).

Küreselleşme ile birlikte iş ortamındaki dinamikler değişmiş ve buna bağlı olarak da muhasebe meslek mensuplarının değişimi zorunlu hale gelmiştir. Dolayısıyla muhasebe meslek mensuplarının yapmış olduğu işin niteliği gereği, dünyadaki gelişmelere uyum sağlamanın zorunlu olması nedeni ile her zaman değişim gösterecektir (Türegün ve Kaya, 2019, s. 340).

Küresel boyutta yaşanan ekonomik krizler, meslek mensuplarının geniş bir küresel bakış açısına sahip olmalarını, artan sosyal sorumluluk ile birlikte her zamankinden daha fazla topluma katkı sağlamalarını ve yeterliliklerini sürdürmelerini, yetkinliklerini uluslararası kabul görececek bir düzeye ulaştırmalarını ve bunu korumalarını zorunlu hale getirmiştir. Yetkinliğin korunması ve sürdürülmesi ise eğitim, staj ve sürekli gelişim ile mümkündür (Erkan ve Yenigün, 2015, s. 219-220). Muhasebe meslek mensuplarının mesleklerine başladıktan sonra ortaya çıkan değişim ve gelişmeler doğrultusunda, mesleki bilgi ve becerilerini sürekli olarak yenileyip, yetkinliklerini geliştirmeleri gerekmektedir. Meslekteki hızlı ve sürekli değişim, meslek mensuplarının bu değişimlerin gereğini yerine getirme yetkinliğine sahip bireyler olmasını zorunlu hale getirmektedir (İskender ve Bayram, 2019, s. 129).

Artık günümüzde bilgi teknolojilerini iyi bir biçimde kullanabilen, mesleğin gerektirmiş olduğu analizleri yapabilen, girişimci bir ruha ve etik değerlere sahip, yenilikleri takip eden ve yaşam boyu öğrenme bilincine sahip olan meslek mensuplarına ihtiyaç vardır (Sabuncu, 2019, s. 158). Teknolojik alanda meydana gelen değişimle birlikte muhasebe faaliyetleri kapsamında yapılan işlerin de kapsamı değişmiş, yapılan işlemler elektronik ortama taşınmıştır. Muhasebe alanındaki bu oluşum e-muhasebe olarak tanımlanmakta olup muhasebe meslek mensuplarının bilgi teknolojileri konusunda farkındalıklarının arttırılmasını gerektirmektedir (Hacırüstemoğlu, 2009b, s. 24).

Son yıllarda, dünyadaki siyasi ve mali durumdaki değişiklikler, ulusal hükümetlerin ve uluslararası kurumların muhasebeye olan yaklaşımlarını kademeli olarak değiştirmiş ve değiştirmeye devam etmektedir (Lucianelli ve Citro, 2018, s. 1).

Muhasebe mesleği, gün geçtikçe tarihi bilgilerin kayıt altına alınıp, mali tabloların hazırlanarak raporlanması ile vergi beyannamelerinin doldurulması boyutunun ötesine geçmiştir (Özbirecikli ve Pastacıgil, 2009, s. 96). Hızla gelişen iş ortamları geleneksel muhasebe hizmetlerine olan talebin değişmesine sebep olmaktadır (Türegün ve Kaya, 2019, s. 340).

Ülkemizde ortaöğretimde lise düzeyinde ve üniversitelerde ise önlisans, lisans, yüksek lisans, doktora düzeylerinde muhasebe eğitimi yapılmakta ve muhasebe alanında nitelikli insan gücü yetiştirilmeye çalışılmaktadır. Ancak formel bir şekilde yapılan muhasebe eğitimi, küreselleşme ve birçok alanda meydana gelen değişim ile birlikte, muhasebe mesleğinin icra edilmesinde yeterli olmayıp, örgün öğretimden sonra da sürekli eğitim gereksinimi ortaya çıkarmaktadır (Şengel, 2010, s. 83). Meslek mensuplarının mesleki kuruluşlar, üniversiteler, bağımsız denetim kurumları ile iletişimleri çok önemli olup, uzmanlıklarını web-siteleri ve web-kütüphaneleri ile sürekli güncelleyerek, sürekli öğrenme alışkanlık ve çabasında olmalıdırlar (Hacırüstemoğlu, 2009b, s. 25).

Sürekli mesleki gelişim, daha üst düzey bir diplomaya yönelik formel eğitim olmayıp, bilgi ve becerilerin toplumun ihtiyaçlarına uygun olmasını garantiye alan, bunların kaybedilmemesini, artırılmasını sağlayan yaşam boyu öğrenme sürecidir (Şengel, 2010, s. 83). SMG uygulama aracılığı ile kazanılan enformel eğitimi de kapsamaktadır (Lindsay, 2016: s. 3).

Dünyadaki ekonomik ve sosyal alanda meydana gelen gelişmelerle birlikte sürekli bir değişim yaşanmakta ve bunun sonucu olarak yeni bilgilerin öğrenilmesi gereksinimi ortaya çıkmaktadır. Bu durum ise örgün öğretimde alınan bilgilerin zamanla yenilenerek üzerine yeni ilavelerin yapılmasını gerekli kılmaktadır (Şengel, 2010, s. 85).

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

Muhasebenin küresel bir uzmanlık bilim alanı olarak daha da gelişmesi, yaygın bir şekilde kabul ve teşvik edilmesi, yaşam boyu öğrenme ve sürekli mesleki gelişim ile mümkündür (Lange, Jackling ve Suwady, 2015, s. 53).

2. Türkiye’de Muhasebe Uygulamalarında Meydana Gelen Önemli Değişimler

Muhasebe uygulamaları ulusal ve uluslararası düzeyde faktörden etkilenerek değişmektedir. Ulusal muhasebe uygulamaları hukuki sistem, vergi mevzuatı, sermaye sahiplerinin yapısı ve ulusal kültür olmak üzere çok sayıda değişkenden etkilenmektedir. Diğer taraftan sermayenin küreselleşmesi de muhasebe uygulamalarını, uluslararası uygulamalar ile ulusal uygulamaların karması haline getirmektedir (Tarakçıoğlu Altınay, 2016, s. 2148).

Küreselleşmenin muhasebe üzerindeki etkisi sonucunda Uluslararası Muhasebe Standartlarının oluşturulması zorunluluğu ortaya çıkmıştır (Ayboğa, 2003, s. 337). Borsaya kayıtlı olan şirketlerin büyük bölümü 2004 yılından itibaren UFRS’ye (Uluslararası Finansal Raporlama Standartları) uyumlu finansal tablo düzenlemeye başlamışlardır (Akdoğan, 2007, s. 116). 2006 Yılında Türkçe’ye çevrilerek Türkiye Muhasebe Standartları/Türkiye Finansal Raporlama Standartları (TMS/TFRS) olarak yayınlanan UFRS’ler Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (BDDK) ve Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tarafından kendilerine bağlı kurumlarca uygulanmak üzere kabul edilmiştir. Yeni Türk Ticaret Kanunu’nun 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girmesi ile birlikte standartların kullanım alanı daha da genişlemiştir. Belirli bir büyüklükte olan anonim ve limited şirketler, mali tablolarını 01.01.2013 tarihinden beri standartlara uygun olarak hazırlamaktadır. Kamu Yararını İlgilendiren Kuruluşlar (KAYİK) düzenlemesi ile standartların uygulama alanı daha da kapsamlı hale gelmiştir (Türegün ve Kaya, 2019, s. 340). Büyük ve Orta Boy İşletmeler için Finansal Raporlama Standardı (BOBİ FRS), 01.01.2018 tarihi ve sonrasında başlayan hesap dönemlerinde uygulanmak üzere, 29.07.2017 tarih ve 30138 sayılı Mükerrer Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. KGK tarafından Küçük ve Mikro İşletmeler İçin Finansal Raporlama Standardı (KÜMİ FRS) taslağı 2019 yılı içinde

yayınlanarak görüşe açılmış olup, standardın erken uygulanması da mümkün olmakla beraber 01.01.2021 tarihi ve sonrasında başlayan hesap dönemlerinden itibaren uygulamaya konulması planlanmış (KGG, 2019), ancak henüz uygulanmaya konulmamıştır.

Türkiye’de Vergi Usul Kanunu’nda 2001 yılında yapılan düzenlemeler ile elektronik defter, elektronik belge ve elektronik kayıt kavramları mevzuata girmiştir. E-Muhasebe uygulamaları ile ilgili ilk uygulama 2004 yılında elektronik beyanname uygulaması ile ihtiyari olarak uygulanmaya konulmuş ve daha sonra bu uygulama zorunlu hale getirilmiştir (Kurtçebe ve Utku, 2020, s. 76).

Maliye Bakanlığı tarafından E-Belge uygulamaları ile ilgili 397, 416, 421, 424, 433, 447, 448, 454, 486 ve 487 Sıra No.lu VUK Genel Tebliği yayımlanmıştır (Tektüfekçi, 2018, s. 102-106). Maliye Bakanlığı tarafından e-defter uygulamaları ile ilgili 1 Sıra No’lu (13.12.2011 Tarih ve 28141 Sayılı Resmi Gazete), 2 Sıra No’lu (24.12.2013 Tarih ve 28861 Sayılı Resmi Gazete) ve 3 Sıra No’lu (19.10.2019 tarih 30923 Sayılı Resmi Gazete) Elektronik Defter Genel Tebliği yayınlanmış olup, uygulamaya konulan bazı e-muhasebe uygulamaları şunlardır (Eren ve Salur, 2020, s. 259): E-Beyanname, E-Fatura, E-Defter, E-Arşiv Fatura, E-İrsaliye, E-Serbest Meslek Makbuzu, E-Müstahsil Makbuzu, E-Gider Pusulası, E-Bilet, E-Döviz Alım Belgesi, E-Dekont, E-Sigorta.

3. Uluslararası Eğitim Standardı 7: Sürekli Mesleki Gelişim

IFAC tarafından 2006 yılında uygulamaya konulan SMG standardı Ocak 2014’te revize edilmiştir (Lange, Jackling ve Suwardy, 2015, s. 41). Standart daha sonra bir kez daha revize edilmiş ve Ocak 2020’de yeni hali ile uygulamaya konulmuştur (IFAC, 2019, s. 176).

Standartlar IFAC’a üye kuruluşlara yardımcı olmak için tasarlanmış olup, muhasebe eğitimi ile ilgili yasal ve düzenleyici otoriteler de dahil olmak üzere, muhasebe meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerini yüksek kalitede yerine getirmeleri ile ilgilenen herkes için önemli bir çerçeve sunmaktadır. Buna ek olarak standartlar, muhasebe öğrencilerinin ihtiyaç duymuş oldukları yetkinliklerini geliştirmeleri ve meslek mensuplarının hizmet ettikleri toplulukların beklentilerini sürekli olarak karşılayabilmeleri için yaşam boyu öğrenme becerilerini ve stratejilerini geliştirmelerini sağlamada, muhasebe eğitiminden sorumlu olanlara yardımcı olmaktadır (Saville, 2007, s. 107-108).

IFAC mesleki yeterlilik öncesi ve sonrası için oluşturduğu mesleki kurullarla, meslek mensuplarına katkı sağlamayı amaçlamaktadır (Hacırüstemoğlu, 2009a, s. 23-24). Muhasebe mesleğinin kalitesinin artırılması ve standartların bütün dünyada benimsenerek uygulanmasını sağlamak amacıyla IFAC kendi çatısı altında standartlar hazırlayan kurullar ve komiteler oluşturmuştur. Bu kurullardan birisi de Uluslararası Muhasebe Eğitim Standartları Kuruludur (IAESB: International Accounting Education Standard Board) (IFAC, 2008). IAESB, muhasebe meslek mensuplarının eğitimini ve muhasebe mesleğinin gelişimini sağlamak amacı ile Uluslararası Eğitim Standartları yayınlamaktadır (Okan Gökten ve Gökten, 2016, s. 55). Muhasebe mesleğinin saygınlığı ile sürekliliği açısından muhasebe eğitim standartlarına uyulması bir gerekliliktir (Uyar, 2008, s. 101).

IAESB tarafından hazırlanan çalışma ile meslek mensubunun ihtiyaç duymuş olduğu bilgi donanımını sağlamak için tüm muhasebe kuruluşlarının uygulayabileceği standartlar hazırlanmıştır (Sarı Özgün, 2019, s. 1159).

Uluslararası Eğitim Standartları, Avrupa Birliği tarafından benimsenen yaşam boyu öğrenme yaklaşımını benimsemesinin yanı sıra eğitimde kaliteyi, tekdüzeliği ve tutarlılığı sağlama amaçlamaktadır (Güney, 2017, s. 245). Sürekli mesleki gelişim standardı ile muhasebe meslek mensupları için meslek hayatı boyunca öğrenme, bir kural haline gelmektedir (Sarı Özgün, 2019, s. 1170).

IFAC tarafından benimsenen yaklaşım, muhasebe mesleğinin kamu yararına çalışan bir meslek olarak statüsünü koruması açısından da önemlidir (Lange, Jackling ve Suwardy, 2015, s. 53).

Sürekli Mesleki Gelişim Standardı, muhasebe meslek mensuplarının mükelleflere, işverenlere, diğer paydaşlara yüksek kalitede hizmet sunmak ve böylece mesleğe olan kamu güvenin geliştirilmesi için gerekli yüksek düzeydeki mesleki yeterliliklerini geliştirmeleri ve korumaları için muhasebe meslek mensuplarından istenen sürekli mesleki gelişimi (SMG) tanımlamaktadır (IFAC, 2019, s. 175).

IES (International Education Standards/Uluslararası Eğitim Standartları) 7’de SMG, ilk mesleki gelişim sonrası gerçekleşen ve muhasebe meslek mensuplarının görevlerini yetkin bir şekilde yerine getirmeye devam etmelerini sağlamak için mesleki yeterliliği geliştiren ve sürdüren öğrenme ve gelişimdir. SMG (a) öğretim, (b) eğitim, (c) pratik deneyim, (d) rehberlik ve koçluk, (e) ağ oluşturma, (f) gözlem, geri bildirim ve yansıtıcı etkinlikler, (g) kendini geliştirme faaliyetleri gibi muhasebe meslek mensuplarının rolleriyle ilgili öğrenme ve geliştirme faaliyetlerini içerir (IFAC, 2019, s. 175).

Standart, IFAC üyelerine yönelik olup, üye kuruluşlar muhasebe meslek mensuplarının SMG’si için sorumludurlar (IFAC, 2019, s. 175).

Sürekli Mesleki Gelişim faaliyetlerini üstlenerek mesleki yeterliliği geliştirmek ve sürdürmek profesyonel muhasebecilerin sorumluluğundadır. Ancak bu standart IFAC üye organlarına yöneliktir, çünkü görevleri profesyonel muhasebecilerin mesleki yeterliliği geliştirmelerine ve sürdürmelerine yardımcı olmaktır. Üye kuruluşlar muhasebe meslek mensuplarına karşı bu sorumluluklarını aşağıda yer alan faaliyetler aracılığıyla gerçekleştirmektedirler (IFAC, 2019, s. 175):

(a) Uygun ölçüm, izleme ve uygunluk prosedürlerinin geliştirilmesi ve uygulanmasına ilişkin öngörülen SMG gerekliliklerinin benimsenmesi,

(b) Muhasebe meslek mensupları arasında yaşam boyu öğrenmenin önemini ve bağlılığını teşvik etmek,

(c) Muhasebe meslek mensupları için SMG fırsatlarına ve kaynaklarına erişimi kolaylaştırmak.

Standartın amacı, muhasebe meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerini, bir muhasebe meslek mensubu olarak yerine getirebilmeleri için gerekli olan mesleki yetkinliği, geliştirme ve sürdürme hususunda ilgili SMG yükümlülüklerini üstlenmelerini sağlamaktır (IFAC, 2019, s. 176).

SMG’nin desteklenmesi, mesleki yetkinliğin geliştirilmesi ve sürdürülmesine katkı sağlayabilecek faaliyetlere örnek olarak aşağıdakiler sayılabilir (IFAC, 2019, s. 180):

a) SMG’nin önemini düzenli olarak muhasebe meslek mensuplarına açıklamak,

b) Öğrenme ve gelişimi desteklemek için muhasebe meslek mensupları tarafından bir SMG çerçevesinin kullanılmasının teşvik edilmesi,

c) Muhasebe meslek mensuplarının faydalanabileceği SMG fırsatlarının çeşitliliğini teşvik etmek,

d) Performans yönetim süreçlerinde SMG’nin önemini vurgulamak için işverenler ile birlikte çalışmak,

e) Yerel SMG gerekliliklerinin farkındalığını ve uyumunu desteklemek için yerel düzenleyiciler ve lisans yetkilileri ile birlikte çalışmak.

IFAC üye kuruluşların SMG için destekleyebileceği planlanmış ya da planlanmamış öğrenme ve gelişim faaliyetlerine örnek olarak verilebilecek faaliyetler şunlardır (IFAC, 2019, s. 180-181):

- a) Yüz yüze veya sanal kurslar, e-öğrenme kursları, konferanslar, seminerler gibi eğitim programları,
- b) Kendini değerlendirme aktiviteleri vasıtası ile kişisel gelişim planlarını geliştirme ve pratik tecrübeler üzerine yansıtma,
- c) Bir danışman ve iş koçundan işbaşı eğitimi, performans geri bildirim veya mesleki gelişim rehberliği almak,
- d) Bir danışman veya iş koçu olarak işbaşı eğitimi, performans geri bildirim veya mesleki gelişim rehberliği sağlamak,
- e) Profesyonel kurullara, teknik komitelere, sektör faaliyetlerine, bilgi ağlarına, uygulama topluluklarına veya diğer benzer gruplara katılmak ve bunlar üzerinde çalışmak,
- f) Teknik, mesleki ya da akademik nitelikli makaleler, yazılar veya kitaplar yazmak,
- g) Muhasebe meslek mensubunun faaliyetlerinde kullanmak amacıyla mesleki yayınları, dergileri okumak ve konuyu araştırmak,
- h) Mesleki, yenileme veya diğer resmi sınavlara hazırlanmak,
- i) Kişi için öğrenme kursları (canlı veya sanal olarak), e-öğrenme kursları, konferanslar, seminerler veya diğer eğitim programları ve eğitim etkinlikleri tasarlamak, geliştirmek, gözden geçirmek veya öğretmek.

Standartta muhasebe meslek mensuplarının sürekli mesleki gelişimlerinin ölçümleri için, “çıkıta temelli”, “girdi temelli” ve “her ikisinin birlikte kullanılabilir olduğu yaklaşım” olmak üzere üç adet yöntem belirlenmiştir (IFAC, 2019, s. 176). Çıkıta tabanlı yaklaşımda öğrenme çıktıları önemli olup, muhasebe meslek mensuplarının öğrenme çıktıları SMG ile ölçülmektedir (IFAC, 2019, s. 176). Girdi temelli yaklaşımda ise muhasebe meslek mensuplarının mesleki faaliyetleri ile ilgili belirli sayıda eğitim ve geliştirme faaliyetlerini tamamlanması ve sürdürmesi istenmektedir (IFAC, 2019, s. 176). IFAC’a üye kuruluşlar her üç yıllık bir dönemde 60 saatinin doğrulanabilir olması şartı ile en az 120 saat ve her yıl için ise en az 20 saat mesleki gelişim ile ilgili faaliyet belirleyebilir (IFAC, 2019, s. 182).

4. TÜRMOB Tarafından Sürekli Mesleki Gelişim İle İlgili Yapılan Düzenlemeler

Akademik eğitim meslek mensuplarının yetkinliğinin gelişiminde en büyük paya sahip olsa da meslek odalarının vereceği eğitim de, yetkinliğin gelişiminde katkı sağlayacaktır. Meslek mensuplarının yeni beceriler öğrenme ve çalışma hayatlarını yeniden tasarlamaya devam edebilmesi açısından meslek kuruluşlarının düzenlediği sürekli değişim eğitimleri önemli bir yer tutmaktadır (Allahverdi, Alagöz ve Alagöz, 2021, s. 152).

IFAC’a üye kuruluşların önemli bir rolü üyelerinin sürekli mesleki gelişimi için fırsat ve kaynakları kolaylaştırmak olup, böylece muhasebe meslek mensuplarına hayat boyu öğrenme yolu ile mesleki yeterlilik için sorumluluklarını yerine getirmede yardımcı olmaktadır (Lange, Jackling ve Suwardy, 2015, s. 42). Meslek kuruluşu meslek mensuplarının teknik ve mesleki bilgilerini sürdürebilmesi ve geliştirebilmesi için, sürekli mesleki gelişim faaliyetlerine erişim imkanlarını sunmalı ve bu konuda yardımcı olmalıdır (Hacırüstemoğlu, 2009a, s. 24). Sürekli mesleki gelişimin, farklı alanlarda uzlaşmış meslek mensuplarının ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde tasarlanması gerekmektedir (Lange, Jackling ve Basiodis, 2013, s. 494).

Türkiye’de muhasebe meslek mensupları TÜRMOB çatısı altında toplanmışlardır. TÜRMOB çatısı altında 77 adet Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM) ve 8 adet Yeminli Mali Müşavir (YMM) odası bulunmaktadır. Bu meslek odalarına kayıtlı 15.01.2021 tarihi itibarı

ile 7.598 Serbest Muhasebeci (SM) 106.555 SMMM ve 4.807 adet YMM olmak üzere toplam 118.960 adet meslek mensubu bulunmaktadır (TURMOB, 2021).

TÜRMOB tarafından 1993 yılında faaliyete geçirilen Temel Eğitim ve Staj Merkezi (TESMER), örgün öğretim kuruluşları dışında, muhasebe eğitimini bilinçli ve organize olarak yapan ilk mesleki kuruluştur (Şengel, 2010 s. 82). IFAC Eğitim Komitesi tarafından yayınlanan “Sürekli Mesleki Eğitim” rehberi ile uyumlu olan “Sürekli Mesleki Eğitim Kararı”, TÜRMOB’un 1999 yılında yapılan 10. Olağan Genel Kurulu’nda kabul edilmiştir (Utku ve Kurtcebe, 2019, s. 15).

3568 Sayılı Serbest Muhasebecilik, Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu’nun 44. Maddesinde 10.07.2008 Tarihinde 5786 Sayılı Kanun (26948 Sayılı Resmî Gazete) ile yapılan değişiklikle muhasebe meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerini devam ettirebilmeleri için birlik ve odalar tarafından düzenlenecek mesleki geliştirme ve eğitim seminerlerine katılmaları zorunlu hale getirilmiştir.

Yönetmeliğin 1. Maddesinde yönetmeliğin amacı, “Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavirlerin, yaşam boyu öğrenme sürecini benimsemelerini, uzmanlık alanları, üst unvanlar ve yeni iş alanları için hazırlanmalarını, uygulama, mevzuat ve yöntem bilgilerinde yeterli ve yetkin olmalarını, müşterilerine ve diğer paydaşlara yüksek kaliteli hizmet sunmaları için mesleki yetkinliklerini artırmalarını ve geliştirmelerini sağlamak; sürekli mesleki gelişim fırsat ve kaynaklarına erişimlerini kolaylaştırmak; kamu çıkarının korunması ve kamu güveninin sağlanması için mesleki yeterliklerini geliştirmek ve korumak; mesleki standartlar ile etik kurallara uyumunu tesis ve teşvik etmek üzere gerçekleştirilecek katılımı zorunlu eğitim faaliyetlerini, bu faaliyetlerin gerçekleştirilme yöntemlerini, zorunlu eğitim faaliyetlerine katılmama halinde uygulanacak yaptırımları belirlemektir” şeklinde yer almaktadır.

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

Yönetmelikte sürekli mesleki geliştirme programları ve sürekli mesleki geliştirme kapsamındaki diğer faaliyetler Tablo 1’de olduğu gibi sınıflandırılmıştır.

Tablo 1. Sürekli Mesleki Geliştirme Programları ve Diğer Faaliyetler

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

Yönetmelikle, her yıl en az 30 saat ve üç yılda en az 120 saat olmak üzere, tüm meslek mensuplarının, meslek ruhsatlarını aldıkları yılı takip eden yılın ilk gününden itibaren SMG eğitim programlarına düzenli olarak katılmaları zorunlu hale getirilmiştir. Sürekli mesleki geliştirme eğitiminde en az eğitim sürelerinin ise nasıl uygulanacağı hususu açıklanmıştır. Buna göre: meslek mensupları Sürekli Mesleki Geliştirme Eğitimi Merkezi (SMGM) tarafından planlanarak programlanmış ve TESMER tarafından gerçekleştirilecek her yıl için en az, 10 saatlik uzaktan eğitim programına, 10 saatlik yüz yüze eğitim programına katılır. Bunların dışında ise meslek mensuplarının her yıl en az 10 saat olmak üzere, SMGM'ye akredite olmuş kurum ya da kuruluşlarca düzenlenen kurs, konferans, seminer vb. etkinliklere katılmaları, konferans ve seminer gibi etkinliklerde bildiri sunmalar ya da konuşmacı olarak katılmaları, toplantı moderatörlüğü yapmak gibi faaliyetlere katılmaları zorunludur.

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki bilgi, beceri, değerler, etik ilkeler ve tutumlarının geliştirilmesi; meslek mensuplarının var olan yetkinliğinin geliştirilmesi sürekli mesleki gelişim programlarına aktif katılmaları ile sağlanabilir (İskender, 2011, s. 111). Tolleson ve Guess (2013) ile Wessels (2007) tarafından Amerika Birleşik Devletlerinde yapılan araştırmada ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının çoğunun, zorunlu sürekli mesleki eğitimin fayda sağladığı konusunda hem fikir oldukları tespiti yer almaktadır.

5. Yöntem

5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırma muhasebe meslek mensuplarının sürekli mesleki gelişiminde meslek odalarının eğitim faaliyetlerinin önemini ortaya koymak amacı ile yapılmıştır. Çalışma kapsamında Konya SMMM odasının mesleki eğitim faaliyetleri incelenmiştir.

Çalışma, muhasebe meslek mensuplarının SMG'si için meslek odalarının yapmış olduğu eğitim faaliyetlerinin öneminden dolayı, meslek odası eğitim faaliyetlerinin incelenmesi nedeni ile önemlidir.

5.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Konya SMMM odasının 2010 ve 2020 yılları arasındaki oda arşivleri ve yıllık faaliyet raporlarında yer alan mesleki eğitim faaliyetleri oluşturmaktadır. Konya SMMM odası üye sayısı itibari ile Türkiye'deki meslek odaları arasındaki büyük odalardan birisi olması nedeni ile seçilmiştir.

Konya SMMM odası Türkiye genelindeki 77 SMMM odasından birisi olup, merkez ilçeler dahil olmak üzere toplam 25 ilçede ve Konya dışında kayıtlı üyeleri bulunmaktadır (KSMMMO, 2021). Konya SMMM odasının 2010 ve 2020 yılları arasındaki üye sayılarının dağılımı Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. 2010 ve 2020 yılları arası Konya SMMM Odası üye sayısı

Yıl	SM	SMMM	Toplam
2010	507	1.341	1.848
2011	328	1.540	1.868
2012	312	1.637	1.949
2013	292	1.682	1.974
2014	273	1.772	2.045
2015	258	1.858	2.116
2016	242	1.955	2.197
2017	236	2.052	2.288
2018	223	2.162	2.385
2019	209	2.247	2.456
2020	194	2.303	2.497

Kaynak: Konya Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası,
<https://www.ksmmmo.org.tr/sayfa/107/faaliyet-raporlari>, Erişim: 10.02.2021.

5.3. Veri Toplama Süreci ve Analiz Yöntemi

Araştırma tanımlayıcı bir araştırma olup, Konya SMMM odasının 2010 ve 2020 yılları arasındaki eğitim faaliyetleri, oda arşivleri ve yıllık faaliyet raporları incelenerek bu süreçte hangi eğitim faaliyetlerinin verildiği incelenmiştir.

Çalışmada, araştırma ile ilgili veriler 10.01.2021 ve 10.04.2021 tarihleri arasında Konya SMMM odasının 2010 ve 2020 yılları arasındaki arşivleri ve faaliyet raporları incelenerek elde edilmiştir. Araştırmada elde edilen veriler ilgili odanın arşiv ve faaliyet raporlarında yer alan bilgiler ile kısıtlıdır.

6. Bulgu ve Analizler

Konya SMMM odasının 2010 ve 2020 yılları arasında yapmış olduğu mesleki eğitim faaliyetleri, bu yıllara ait faaliyet raporları (KSMMMO, 2021) ve oda arşivleri taranarak mesleki eğitim faaliyetlerinin konularına göre dağılımlarının Tablo 2’deki gibi olduğu tespit edilmiştir. Oda tarafından açılan staj başlatma ve yeterlilik sınavları hazırlık kursları ile panel ve bilgilendirme toplantıları tablo 3’te yer almamaktadır.

Tablo 3. Konya SMMM 2010-2020 yılları arası muhasebe meslek mensuplarına yönelik eğitim faaliyetleri

	Eğitim Konusu	Faaliyet Sayısı
1	Bağımsız Denetim Eğitimi ve Denetim Standartları	55
2	Gelir ve Kurumlar Vergisi (Beyanı, Önem Arz Eden Konular, Değişikliklerin Şirket Uygulamalarına Etkisi)	34
3	Bilirkişilik Temel Eğitimi	33
4	E-Muhasebe Uygulamaları	28
5	Katma Değer Vergisi	12
6	Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması, SGK Borç Yapılandırılması, Vergi Affı	12
7	Dönem Sonu Muhasebe ve Vergi Uygulamaları	11
8	Uzlaştırmacı Eğitimi	9
9	İş Kanunu – İş Sağlığı ve Güvenliği	8
10	Teşvik Uygulamaları (İstihdam Teşvikleri, SGK Teşvikleri, Teşvik Mevzuatı vb.)	7
11	Vergi İnceleme Süreçleri, Vergi İncelemelerinde Mükellef Hakları ve İzaha Davet Müessesesi	7
12	Sosyal Güvenlik Uygulamaları ile İlgili Seminerler, (SGK Kayıt Dışı İstihdam, Teftişte Yaşanan Sorunlar)	7

Tablo 3. Konya SMMM 2010-2020 yılları arası muhasebe meslek mensuplarına yönelik eğitim faaliyetleri (Devamı)

	Eğitim Konusu	Faaliyet Sayısı
13	İnşaat Muhasebesi Vergi Uygulamaları ve İnşaat Muhasebesi Uygulamaları Semineri	6
14	Konkordato Komiserliği İhtisas Eğitimi Semineri ve Konkordato Uygulamaları	6
15	Yeni Türk Ticaret Kanunu Eğitimleri	5
16	TMS/TFRS- KOBİ standartları	3
17	Muhtasar ve SGK Beyannamesi Birleşmesi	3
18	Nitelikli Hesaplamalar Eğitimi (İş Hukukundan, Aile ve Miras Hukuku ve İcra ve İflas Hukukundan Kaynaklı)	3
19	İletişim ve Kişisel Gelişim	2
20	Tarım ve Hayvancılık Muhasebesi Semineri	2
21	Etik Kuralları ve Haksız Rekabet	2
22	Mali Tabloların Düzenlenmesi ve Analizi	2
23	MERSİS Projesi İle İlgili Bilgilendirme ve Uygulama semineri	2
24	Güncel Mesleki Sorunlar, E- Birlik Uygulamaları Semineri	2
25	Yabancı İşçi Çalıştırma Mevzuatı ve Uygulaması	2
26	Kişisel Verilerin Korunması	2
27	3568 Sayılı Yasanın Staj Mevzuatı Hakkında Bilgilendirme Semineri	2
28	İhracat İşlemlerinde Muhasebe	1
29	Sermaye Piyasası Kurulu Lisanslama Sınavları Bilgilendirme semineri	1
30	İleri Düzey Excel Eğitimi	1
31	Yapı Kooperatifleri Mevzuatı Kapsamındaki Değişiklikler	1
32	Gıda ve Metal Sektöründe Maliyet Muhasebesi Uygulamaları	1
33	Konaklama Vergisi ve Turizm Payı Beyanı, Geri Kazanım Katılım Payı Semineri	1
34	KOSGEB Destekleri Semineri	1
35	Sürekli Eğitim	1
36	Aile Şirketlerinin Sorunlarının Azaltılması ve Uzun Ömürlülük Eğitimi	1
37	Kısa Çalışma Ödeneği Semineri	1
38	NACE Ekonomik Faaliyet Sınıflaması Semineri	1
39	Kayıtlı Elektronik Posta KEP Semineri	1
40	Halka Arzda Yanlış Bilinenler- Kobiler Halka Arz Edilebilir mi, Aile Şirketlerinde Yeni Kurumsallaşma Modelleri ve Aile Anayasası Semineri	1
41	Kayyumluk İhtisas Kursu	1
42	Proje Teftişleri Kapsamında Eğitim ve Bilgilendirme Semineri	1
43	Şirket Genel Kurulları Faaliyet Raporunun Hazırlanması, Anonim Şirket ve Kooperatiflerin Denetlenmesi	1
44	Farkındalık Eğitimleri İş Teftişleri ile Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar	1
	Toplam	284

Tabloda görüldüğü üzere 2010 ve 2020 yılları arasında 44 farklı konuda olmak üzere toplam 284 adet eğitim faaliyeti gerçekleştirilmiştir. 2020 yılında ise birçok eğitim faaliyetinin Covid 19 tedbirleri kapsamında düzenlenemediği ya da iptal edildiği tespit edilmiştir.

2010-2020 yılları arasında en fazla eğitimin 55 faaliyet ile bağımsız denetim alanında verildiği, bunu sırası ile 34 faaliyet ile Gelir ve Kurumlar Vergisi, 33 faaliyet ile bilirkişilik temel eğitimi ve 28 faaliyet ile e-muhasebe uygulamaları ve diğerleri ise bunları takip etmektedir. Bu eğitim faaliyetlerinin yapılmış olduğu dönemler dikkate alındığında eğitim faaliyetlerinin, Yeni TTK'nın yürürlüğe girmesi, bağımsız denetim ile ilgili yapılan yasal düzenlemeler, vergi kanunları ve uygulamalarındaki değişiklikler, e-muhasebe uygulamalarının uygulamaya konulması gibi muhasebe mesleğini ve uygulamalarını etkileyen değişikliklerle ilgili olduğu tespit edilmiştir.

Tabloda da görüldüğü üzere yapılan eğitim programlarının daha çok belirli konularda yoğunlaştığı, yoğunlaşan eğitim konularının daha çok mevzuat ve uygulamada meydana gelen değişimler ile ilgili olduğu bunlarında dışında kalan örneğin kişisel gelişim, etik değerler, moral değerler eğitimi, kamu güveni, kamu çıkarı, kalite, mesleki statü geliştirme gibi konularda ya hiç eğitim faaliyetinin yapılmadığı ya da çok az sayıda yapıldığı görülmektedir. Bu da yapılan eğitim faaliyetlerinin yönetmelikte belirtilen amaçlara ulaşılması açısından yetersiz olduğunu göstermektedir. Eğitim faaliyetlerinin belirli alanlarda özellikle uygulama ve mevzuat

değişiklikleri alanında yoğunlaşmasını, bilgi için değil vergi için muhasebe anlayışının bir yansıması olarak da görebiliriz.

Meslek mensuplarının günümüzün değişen koşullarına göre bilgi ve becerilerin kazandırılması, geliştirilmesi; bilgi kullanıcılarının ihtiyaç duymuş oldukları bilgilerin üretilmesi açısından büyük önem arz etmektedir. Diğer taraftan meslek mensuplarının mesleki yaşamlarında başarılı olabilmeleri için sadece daha fazla mesleki bilgiye sahip olması yeterli olmayıp, aynı zamanda daha fazla kişisel niteliklere de sahip olması gerekmektedir. Bu bağlamda meslek odasının, 2010-2020 yılları arasında kişisel gelişim ile ilgili olarak düzenlemiş eğitim faaliyetlerinin sayısının yetersiz olduğunu söyleyebiliriz.

Sonuç ve Öneriler

Günümüzde birçok alanda meydana gelen değişimler ile birlikte, bilgi kullanıcıları ve hizmet vermiş oldukları mükellefler, muhasebe meslek mensuplarından sadece muhasebe kayıtlarını tutmasını istenmeyip daha çeşitli ve nitelikli bilgi talep etmektedir. Bu nedenle meslek mensuplarının iyi bir bilgi teknolojisi kullanıcısı, iyi bir iletişimci, iyi bir girişimci, mevzuata hakim, değişiklikleri yakından takip eden, mesleki becerileri çok iyi olan bireyler olması gerekmektedir.

Muhasebe uygulamaları yasal değişiklikler, e-muhasebe uygulamaları, ulusal ve uluslararası standartlar gibi birçok faktörün etkisi ile sürekli değişmekte bu da zamanla lisans eğitiminde alınan bilgilerin yetersiz kalmasına neden olabilmektedir. Diğer taraftan bilgi kullanıcıları gün geçtikçe daha nitelikli bilgi talep etmektedir. Meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerini yürütebilmesi için değişen şartlara bağlı olarak bilgi ve becerilerini yenileyerek birçok yönden kendilerini geliştirmesi zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Bütün bunlara bağlı olarak da artık günümüzde muhasebe meslek mensuplarının iyi bir bilgi teknolojicisi kullanıcısı, etik değerlere sahip, yenilikleri takip eden, yaşam boyu öğrenme bilincine sahip bireyler olması gerekmektedir. Bu bağlamda meslek odaları tarafından yapılacak eğitim faaliyetleri büyük önem arz etmektedir.

IES 7, IFAC üye kuruluşlara meslek mensuplarının sürekli mesleki gelişiminde önemli bir sorumluluk yüklemektedir. Bu doğrultuda IFAC'a üye bir kuruluş olarak TÜRMOB tarafından "Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği Sürekli Mesleki Geliştirme Eğitimi Yönetmeliği" 2018 yılında yürürlüğe konulmuştur.

Meslek odaları tarafından düzenlenecek sürekli mesleki eğitim programları, muhasebe meslek mensuplarının sürekli gelişiminde önemli bir rol oynamakta olup, bunların belirli bir program dahilinde yapılması gerekmektedir. Bu programların muhasebe uygulamaları ve mevzuattaki değişimlerin yanı sıra, SMG standardı ve TÜRMOB tarafından yürürlüğe konulan yönetmelikte de sayılan, muhasebe meslek mensuplarının kişisel gelişimlerini, etik değerleri, mesleki statü geliştirme gibi konuları da kapsamaları sürekli mesleki gelişim açısından büyük önem arz etmektedir.

Sürekli mesleki geliştirme eğitimi yönetmeliğinde eğitim programlarının birçok amacı sıralanmıştır. Yönetmelikte meslek mensuplarının sadece teknik bilgi ve mesleki yetkinliklerinin geliştirilmesi amaçlanmayıp, kişisel gelişim ve iletişim bilgileri gibi birçok yönden geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Diğer taraftan meslek statüsünün gelişimi gibi amaçlarda bulunmaktadır. Yönetmelikte belirlenen tüm amaçlara ulaşılması açısından Konya SMMM odası tarafından düzenlenen eğitim faaliyetlerinin, mevzuat ve mesleki yetkinliklerin geliştirilmesi dışında kalan bazı eğitim faaliyetleri sayısının 11 yıllık süreçte 2-3 adet gibi çok sınırlı sayıda düzenlendiği, kamu güveni, kamu çıkarı, kalite ve mesleki statü geliştirme gibi konularda hiçbir eğitim faaliyetinin yapılmadığını dikkate aldığımızda, yapılan eğitim faaliyetlerinin yönetmelikte belirlenen amaçlara ulaşılması açısından yetersiz olduğu görülmektedir. Yönetmelikte yer alan amaçlara ulaşılması açısından meslek odalarının bu amaçlara uygun eğitim programları düzenlemesi gerekmektedir.

Meslek mensuplarının sürekli mesleki gelişim faaliyetleri yetkinliklerini doğrudan etkileyeceği için müşterilerine sunacağı hizmetin kalitesine de olumlu katkı yapacaktır.

Sürekli mesleki gelişim sadece planlanmış eğitim programlarına katılım olmayıp bunun ötesinde bir faaliyettir. Sürekli mesleki gelişim, yaşam boyu öğrenme felsefesi olup, hem belirli programa bağlı olarak öğrenmeyi hem de belirli bir programa bağlı olmadan öğrenmeyi de kapsamaktadır. Muhasebe meslek mensuplarının mesleki gelişiminde, meslek odaları önemli bir role sahiptir. Fakat sürekli mesleki gelişim için sadece meslek odaları tarafından düzenlenen eğitim programlarına katılım yeterli olmamaktadır. Meslek mensuplarının meslek odaları dışındaki kurumlardan da eğitim almaları, iş başı eğitimi almaları, profesyonel kurullara katılmaları, teknik komitelere katılmaları, sektör faaliyetlerine katılmaları, mesleki yayınları okumaları, araştırma yapmaları, mesleki ve ya da akademik nitelikli makaleler, yazılar, kitaplar yazmak gibi öğrenme ve gelişim faaliyetlerinde bulunmaları sürekli mesleki gelişim için büyük önem arz etmektedir.

Kaynakça

- Akdoğan, N. (2007). Türkiye muhasebe/finansal raporlama standartlarının uygulama süreci. *Mali Çözüm*, (80), 101-117
- Allahverdi, M., Alagöz, H. M. ve Alagöz, A. (2021). Muhasebe mesleğinin değişen doğasında yetkinlik kavramı. *Muhasebe ve Denetim Bakış*, 63, 139-158.
- Ayboğa, H. (2003). Globalleşme sürecinde ülkemizde muhasebe mesleği ve meslek mensuplarının eğitimi. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 18(1), 327-359.
- Els, G. (2009). Attitudes of accounting students towards ethics, continuous professional development and lifelong learning. *African Journal of Business Ethics*, 4(1), 46-53
- Eren, T. ve Salur N. (2020). Muhasebe ve bilgi teknolojilerinde değişim, e dönüşüm: muhasebe uygulamalarına ve muhasebe mesleğine etkisi. (Ed.) Sönmez, S. ve Kara, A. *Sosyal, Beşeri İdari Bilimler Alanında Güncel Araştırmalar Cilt II* içinde (ss. 253-267). İzmir: Duvar Yayınları.
- Erkan, M. ve Yenigün, T. (2015). SMMM ve YMM'lerin eğitim durumları ve sınavlardaki başarıları. *Muftav Dergisi*, (9), 216-239.
- Gökten Okan, P. ve Gökten, S. (2016). Uluslararası eğitim standartlarına genel bakış: geçerliğinin türkiye açısından değerlendirilmesi. 4 *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (6), 9-66.
- Güney, A. (2017). Muhasebe Eğitiminde Eğitim Standartlarının Önemi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 241-248.
- Hacıüstemoğlu, R. (2009a). Türkiye'de Muhasebe Eğitimi İçin On Yıllık Hedefler. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 11(3), 19-31.
- Hacıüstemoğlu, R. (2009b). Muhasebede Uzmanlaşma. *Mali Çözüm Dergisi*, (93), 17-27.
- Howieson, B. (2003). Accounting practice in the new millennium: is accounting education ready to meet the challenge?. *The British Accounting Review*, 35(2), 69-103
- International Federation of Accountants (2008). *Approaches to Continuing Professional Development (CPD) Measurement*. <http://www.ifac.org/sites/default/files/publications/files/approaches-to-continuing-pr.pdf> (Erişim tarihi: 07.08.2021)
- International Federation of Accountants (2019). *Handbook of International Education Pronouncements*. <https://www.ifac.org> (Erişim tarihi: 02.01.2021)

- İskender, H. (2011). Türkiye’de muhasebe meslek mensuplarının mesleki yetkinlik sorunları ve bu sorunların çözümünde sürekli eğitimin rolü (Yayınlanmamış doktora tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- İskender, H. ve Bayram, M. (2019). Muhasebe meslek mensuplarının çalışma ortamlarının mesleki yetkinliklerinin geliştirilmesi üzerindeki etkisi: Marmara Bölgesi’nde bir araştırma. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 12(1), 129-146.
- Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu (2019). *Küçük ve mikro işletmeler için finansal raporlama standardı taslağı kamuoyu görüşüne açılmıştır*. <https://www.kgk.gov.tr> (Erişim tarihi: 10.12.2020)
- Konya Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası (2010-2020). *Faaliyet raporları*. <https://www.ksmmmo.org.tr/sayfa/107/faaliyet-raporlari> (Erişim tarihi: 10.02.2021)
- Kurtçebe, E. ve Utku M. (2020). Muhasebe ve vergi uygulamalarında e-dönüşüm: 509 nolu V.U.K. Genel Tebliğinin Ticari Hayata Etkileri. *Ekonomi Maliye İşletme Dergisi*, 3(1), 75-84.
- Lange, P. D., Jackling B. ve Basioudis I. G. (2013). A Framework of best practice of continuing professional development for the accounting profession. *Accounting Education: an international journal*, 22(5), 494-497.
- Lange, P. D., Jackling B. ve Suwardy T. (2015). Continuing professional development in the accounting profession: practices and perceptions from the asia pacific region. *Accounting Education: an international journal*, 24(1), 41-56.
- Lindsay, H. (2016). More than ‘continuing professional development’: a proposed new learning framework for professional accountants. *Accounting Education*, 25(3), 1-13.
- Lucianelli, G. ve Citro F. (2018). Accounting education for professional accountants: evidence from Italy. *International Journal of Business and Management*, 13(8), 1-15.
- Nalbantoğlu, R. (2003). Muhasebe uygulamaları konusunda meslek mensuplarının bakış açıları, VI. Uluslararası Muhasebe Sempozyumu, 16-19 Nisan 2003. http://archive.ismmmo.org.tr/docs/SEMPOZYUMLAR/SEMPOZYUM_06/5Oturum/RifatNalbantoglu.pdf (Erişim: 05.04.2021).
- Özbirecikli, M. ve Pastacıgil, A. (2009). Türkiye’de muhasebeci eğitiminin gelişim süreci: IFAC standartları le mukayeseli bir inceleme. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (41), 82-97.
- Sabuncu, B. (2019). Muhasebe eğitim sürecinde gereksinimler. (Ed.) Yücel, G., Yılmaz F. ve Sakin T. *XXXVIII. Türkiye Muhasebe Eğitimi Sempozyumu Kırk Yılın Muhasebesi ve Yeni Hayallerimiz* içinde (ss. 147-262). İstanbul: Matsis Matbaa.
- Sarı Özgün, H. (2019). Uluslararası muhasebe eğitim standartları’nın güncel çevirisi ve Türkiye’de durum. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(66), 1158-1174.
- Saville, H. (2007). International education standards for professional accountants (IESs). *Accounting Education: an international journal*, 16(1), 107-113.
- Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun. (2008). Resmi Gazete, Sayı 26948.
- Şengel, S. (2010). Sürekli muhasebe meslek eğitiminin önemi ve bir değerlendirme. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (47), 81-94.
- Tarakçıoğlu Altınay, A. (2016). muhasebe eğitiminin geleceğine stratejik bir bakış. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırma Dergisi*, 5(7), 2144-2150.

- Tektüfekçi, F. (2018). Türkiye’de E- Dönüşüm sürecinde elektronik belge ve defter kontrolü ile denetimi üzerine bir inceleme. *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 101-109.
- Tolleson, T. D. ve Guess, A. K. (2013). Perceptions of mandatory continuing professional education: some evidence from Florida and Texas CPAs. *Journal of Accounting and Finance*, 13(1), 11-21.
- Türegün, N. ve Kaya C. T. (2019). Küreselleşmenin Türkiye’deki yükseköğretim ve muhasebe eğitimi üzerine etkileri. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 9(2), 335-341.
- Türkiye Serbest Muhasebeci mali müşavirler ve yeminli mali müşavirler odaları birliği sürekli mesleki geliştirme eğitimi yönetmeliği. (2018). Resmi Gazete, Sayı 30457.
- Türkiye Serbest Muhasebeci Mali müşavirler ve yeminli mali müşavirler odaları birliği (2021). *Üye istatistikleri*. <https://www.turmob.org.tr> (Erişim tarihi: 30.01.2021)
- Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (2021). *SMMM odaları listesi*. <https://www.turmob.org.tr> (Erişim tarihi: 15.01.2021)
- Utku, M. ve Kurtcebe, E. (2019). Muhasebe meslek örgütlenmesinin Türkiye’deki tarihi ve TÜRMOB’un meslek eğitimindeki rolü. Ed. Yücel, G., Yılmaz F. ve Sakin T. XXXVIII. *Türkiye Muhasebe Eğitimi Sempozyumu Kırk Yılın Muhasebesi ve Yeni Hayallerimiz* içinde (ss. 7-25). İstanbul: Matsis Matbaa.
- Uyar, S. (2008). Uluslararası eğitim standartları (IES) ve Akdeniz Üniversitesi’nde muhasebe eğitimi. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 10(1), 79-107.
- Wessel, S. B. (2007). Accountants’ perceptions of the effectiveness of mandatory continuing professional education. *Accounting Education: an international journal* 16(4), 365-378.

ETİK ve BİLİMSEL İLKELER SORUMLULUK BEYANI

Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara ve bilimsel atıf gösterme ilkelerine riayet edildiğini yazar(lar) beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi’nin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarlarına aittir.