

İŞ DÜNYASININ MUHASEBE EĞİTİMİNDEN BEKLENTİLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Öğr. Gör. Selin COŞKUN¹

Manisa Celal Bayar Üniversitesi, (selin.coskun@cbu.edu.tr)

Öğr. Gör. Ayşe KIR

Manisa Celal Bayar Üniversitesi, (ayse.kir@cbu.edu.tr)

Öğr. Gör. Dr. Sedat COŞKUN

Manisa Celal Bayar Üniversitesi, (sedat.coskun@cbu.edu.tr)

ÖZET

Günümüzün iş dünyasında başarılı olabilmenin ve rekabet avantajı elde edebilmenin en önemli anahtarlarından biri eğitimi; yetiştirilmiş ve kalifiye iş gücüne sahip olabilmektir. İş gücüne gereken nitelikleri kazandırmak mesleki eğitim veren üniversitelerin temel görevleri arasında yer almaktadır. Meslek yüksekokulu muhasebe bölümlerinde verilen muhasebe eğitiminde iş dünyasının ihtiyaç duyduğu nitelikli muhasebe meslek elemanlarının yetiştirilmesi amaçlanmakta ve bu doğrultuda mesleki eğitim gerçekleştirilmektedir. Öğrencilerin mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazanması ve zamanın bilimsel, teknolojik değişme ve gelişmelerine ayak uydurabilmesi, hem üniversitelerin hedeflerini gerçekleştirebilmelerine olanak sağlamakta, hem de iş dünyasının beklentilerini karşılayabilmektedir.

Çalışmada, Manisa'daki serbest muhasebeci ve serbest muhasebeci mali müşavirlik bürolarında çalışan meslek mensuplarının muhasebe eğitiminden ve muhasebe meslek eğitimi almış öğrencilerden beklentilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda iş dünyasını temsil eden muhasebe meslek mensupları, muhasebe bölümü mezununun/stajyerlerinin "pratik deneyim eksikliği, teorik bilgi yetersizliği, defter tutulmasının öğrenilmemesi, sosyal yönlerinin yetersizliği ve çalışma hayatını algılama güçlüğü" nedenleriyle muhasebe işlevlerinde yetersiz kaldığını düşünmektedir. Yeni mezun/stajyerlerde "özeleştiri yapabilme" kişilik özelliklerinde, "yabancı dil bilme" ise temel yeteneklerde en önemsiz bulunan özelliklerdir. İş dünyası üniversite öğrenimi sırasında alan dersleri olarak "genel muhasebe, ofis programları, ön muhasebe, bilgisayarlı muhasebe ve maliyet muhasebesi" derslerinin alınmasının önemli olduğunu düşünmektedir. Bunların yanı sıra meslek mensupları, alan dışı "ticari belgeler, iş etiği, maliyet yönetimi, bilgi/belge yönetimi, işletme becerileri/grup çalışması ve büro yönetimi/iletişim" konularında derslerin de öğrenim süresince alınmasının önemli olduğu görüşündedir. Muhasebe meslek mensubunun demografik özellikleri ile adayların muhasebe işlevlerinde yetersiz kalma nedenleri, adaylarda aranılan kişilik özellikleri/temel yetenekler ve üniversite eğitimi sırasında alınması gereken alan/alan dışı dersler hakkındaki görüşleri kurulan hipotezler ile test edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe Eğitimi, Muhasebe Mesleği.

A RESEARCH ON EVALUATION OF BUSINESS WORLD'S EXPECTATIONS FROM ACCOUNTING EDUCATION

ABSTRACT

One of the most important keys to success and competitive advantage in today's business world is to have educated, trained and qualified workforce. To gain the necessary qualifications to the workforce is one of the main tasks of giving vocational education universities. In the accounting education given in the accounting departments of the vocational schools, it is aimed to train the professional accounting professionals who are needed by the business world and vocational education is carried out in this direction. The students acquiring the knowledge, skills and attitudes required by the profession and keeping up with the scientific, technological changes and developments of the time both allows to achieve the goals of the universities and also is able to meet the expectations of the business world.

In the study, it is aimed to determine the expectations of accounting professions, working in the public accountancy offices of the independent accountants and public accountants in Manisa, from the students trained in accounting education and the accounting profession. As a result of the research, accounting professions who represent the business world think that graduates / trainees of accounting department are insufficient in accounting functions due to "lack of practical experience, lack of theoretical knowledge, learning of bookkeeping, inadequacy of social aspects and difficulty in perceiving working life". In new graduates / trainees, "self-criticism" is the personality traits and "foreign language knowing" is the least important traits in the basic talents. The business world thinks that it is important to take "general accounting, office programs, pre-accounting, computerized accounting and cost accounting" as field courses during university education. In addition to these, professional members are of the view that it is important to take lessons during the course of the "commercial documents, business ethics, cost management, information / document management, business skills / group work and office management / communication". The demographic characteristics of the professional accountant and the reasons for insufficiency in the accounting functions of the candidates, the personality characteristics / basic skills required in the candidates, and the areas to be taken during university education / out-of-class courses were tested with hypotheses.

Keywords: Accounting Education, Accounting Profession.

¹Sorumlu Yazar

1. Giriş

İçinde bulunduğumuz yüzyılın gereklerinden biri işletmeler için ihtiyaç duyulan nitelikli insan kaynağının bulunmasıdır. Nitelikli insan kaynağı yetiştirme görevini üstlenen kurumların başında üniversiteler gelmektedir. Üniversiteler iş dünyasının beklentilerine uygun meslek mensuplarını yetiştirirken ekonomik birimlerin isteklerini ve ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmamalıdır. Özellikle iş dünyasının ara eleman ihtiyacını karşılayan üniversitelerin meslek yüksekokullarında verilen eğitimin çağın gerektirdiği teknolojik ve billimsel alt yapıyı karşılaması açısından önemi büyüktür.

Meslek Yüksekokullarında muhasebe meslek mensubu yetiştiren programlarda verilen eğitimin niteliği ve kazandırılan yetkinliklerin özelliği hem mezunların iş dünyasına uyumu konusunda hem de iş verenlerin isteklerini karşılama noktasında dikkate alınması gereken bir husustur. Öyle ki son yıllarda muhasebe alanında üniversitelerde verilen muhasebe eğitiminde derslerin, ders içeriklerinin ve uygulamaya yönelik anlatılanların iş dünyasının beklentilerini ve ihtiyacını karşılamadığı yönünde sorunlar ile karşılaşmaktadır. Bu sebeple muhasebe bürolarında ön muhasebe işlerini gerçekleştirecek meslek mensubu mezunların sahip olması gereken özelliklerin belirlenmesi, kazandırılması gerekli yeteneklerin tespit edilmesi ve karşılaşılan sorunların önüne geçilmesi gerekmektedir. Bunun için üniversite ve iş dünyası arasında iş birliği kurulması bu sorunların çözümü yolunda atılacak adımlardan biridir.

Araştırma kapsamında muhasebe mesleğinin ülkemizde gelişimi ve mesleğin önemi vurgulanmış, yaşanan sorunlar araştırılmış ve meslek mensuplarının meslek yüksekokullarından mezun öğrencilerde aradıkları özellikler tespit edilmeye çalışılmıştır.

1.1. Türkiye’de Muhasebe Mesleği ve Mesleki Eğitimin Gelişimi

Bir uğraşının meslek olarak kabul edilebilmesinde bazı kriterlere bakılmaktadır. Meslek olarak kabul edilebilecek bir uğraşı (Ayboğa, 2003:330);

- Karmaşık ve sürekli gelişen bir bilgi yapısını içeriyorsa,
 - Uygulamada karşılaşılan sorunların çözümünde mesleki yargı kullanıyorsa,
 - Kamu yararına hizmet edecek mesleki bir sorumluluk taşıyorsa,
- meslek olarak kabul edilebilmektedir.

Bu özelliklere sahip bir uğraşı olan muhasebe mesleğinin Türkiye’de, Maliye Bakanlığı tarafından kanunlaşma sürecinin gerçekleştirilmesi ve mesleğin sadece bir kısmını oluşturan “Vergi Denetimi” konusunda değerlendirilmiş olması yasal dayanağa kavuşmasının gecikme sebeplerinden biridir (Başer, 2008: 3).

1940 Kazanç Vergisi Kanunu, 1950 Gelir Vergisi Kanunu gibi düzenlemeler muhasebenin önemi de arttırmış olsa da 1960’lı yıllarda vergi ve diğer yasalar ile muhasebenin işletmeler üzerinde bir yük olduğu anlaşılmıştır (Özyürek, 2009:62). Dolayısıyla o yıllardan 1989 yılına kadar muhasebenin resmi statüye kavuşması sağlanamamıştır.

1981 yılında Sermaye Piyasası Kanunu’nun kabul edilmesiyle sermaye piyasasındaki kurumların standart mali tablo ve raporlama ihtiyacını gidermek için 1983 yılında Standart Mali Tablo ve Raporlar Tebliği, 1984 yılında Standart Genel Hesap Planı Tebliği yayınlanmıştır. 13.06.1989 tarihinde Resmi Gazete’ de yayınlanan 3568 Sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu ile muhasebe mesleğinin yasal dayanağı oluşturulmuştur. Bu yasa ile muhasebenin meslek olarak tanımlanmasının yanında, mesleğin ihtiyaç duyduğu eğitimlerin verilmesi, mesleki faaliyetlerin gerçekleştirilmesi, teşkilatlanma, denetim ve belgelendirmelerin yapılabilmesi amacıyla bağlı olacakları birlik olarak TÜRMOB yetkilendirilmiştir.

1994 yılında uygulanmaya başlanan Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği 1992 yılında yayınlanarak daha önceki kanunlarda belirtilmeyen işletmelerin uyması gereken muhasebe ilkeleri açıklanmıştır.

4487 Sayılı Kanunla 1999 yılında Türkiyede Muhasebe Standartları Kurulu kurulmuştur. 2002 yılındaki toplantı ile faaliyetlerine başlayan TMSK 2004 yılında yayınlanmış olan yönetmelikle faaliyetlerini yürütmektedir. 2006 yılında kurul tarafından uluslararası muhasebe ve finansal raporlama standartlarının çevirisi yapılarak dilimize tercüme ettirilmiş ve yorumlanmıştır. Muhasebe açısından tüm dünya genelinde ortak bir dil oluşturulması amacıyla geliştirilen uluslararası muhasebe ve finansal raporlama standartlarının kamu yararı açısından kurul tarafından ulusal muhasebe ilkelerine dönüştürülmesi, geliştirilmesi, benimsenmesi sağlanmaktadır.14/02/2011 tarihinde de 27846 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren yeni TTK 88. Maddesine uygun olarak, TMSK tarafından yayımlanan standartların uygulanması zorunlu hale gelmiştir.

İşletmelerdeki işgücünün yetiştirilmesindeki öneminin anlaşılmasıyla işverenin ve çağın istediği niteliklere haiz insanların yetiştirilmesinin meslek eğitiminden geçtiğinin farkına varılmıştır (Binici & Arı, 2004:390).

Ülkemizde mesleki eğitim Cumhuriyet döneminin ilk yıllarından itibaren uygulanmaktadır. 1923-1924 yıllarında 44 eğitim kurumunda 4.000 öğrenci ve 258 öğretmen ile mesleki eğitim verilmiştir (Doğan, 1983:171).

1930'lu yıllar ile iktisadi hayatın planlı dönemi arasında mesleki eğitimin gerçekleştirilebilmesi için pek çok düzenleme yapılmıştır. 1960 ve sonrası planlı dönem olarak adlandırılmaktadır. Bu dönemlerdeki ilk üç Kalkınma Planında fabrikaların adeta eğitim kurumlarına döndürülmesi için çalışmalar yapılmış ve uygulamaya dönük usta çırak eğitiminin geliştirilmesi amaçlanmıştır.

1940'lı yıllardan günümüze mesleki eğitimin gelişimi incelendiğinde mesleki eğitimin kalkınma planları çerçevesinde belirlenen hedefleri gerçekleştirmesi ve iş gücü piyasasında istihdamın beklentilerini karşılaması amacıyla çalışmalar yapıldığı görülmektedir (Doğan, 1983:174).

Geçmiş dönemden bu yana mesleki eğitim, pek çok eğitim kuruluşu çatısı altında gerçekleştirilmektedir. Bu eğitim kurumları arasında çırak okulları, akşam sanat okulları, mesleki ve teknik eğitim okulları, meslek yüksekokulları ve fakülteler bulunmaktadır. Bunların yanı sıra odalar ve birlikler gibi örgütlenmiş kuruluşların bünyesinde de eğitim faaliyetleri gerçekleştirilmektedir.

1.2. Muhasebe Mesleği ve Eğitiminin Önemi

İşletmelerin her geçen gün artan rekabet koşullarında faaliyetlerini daha etkin ve verimli gerçekleştirmesi gelişen teknolojilere entegre olunmasının yanında iş gücü kalitesinin artırılmasıyla mümkündür. İşletmelerde yetişmiş insan gücü ve bilgisine ihtiyaç duyulan fonksiyonlardan biri de muhasebedir. Muhasebe elemanlarının yetiştirilmesi ve alanında uzmanlaşması verilen mesleki eğitimin niteliği ile yakından ilgilidir.

Muhasebe mesleğinin iş hayatında önemli bir konumu bulunmaktadır. Değişen koşullara ve bilgi ihtiyacına yönelik uyum sağlamak durumunda olan mesleklerden biridir. Dolayısıyla bu mesleği icra edenlerin, söz konusu işletmelerin beklentilerini gerçekleştirebilmesi için belirli bir birikime ve eğitime sahip olması gerekmektedir (Yürekli & Gönen, 2015:304).

İş dünyasının gereksinim duyduğu kadar kaliteli ve rekabet edebilir bir eğitim, meslekî eğitim sistemi ile gerçekleştirilebilir. Bu eğitimde, iş dünyasına yüksek öğretimden geçiş sırasında genel rekabetin ve meslekî yeteneklerin ön planda tutulması gerekir (Binici & Arı, 2004:386).

Muhasebe işletmenini içinde bulunduğu çevredeki değişimlerden doğrudan etkilenen ve kendini sürekli güncelleyen bir bilgi sistemidir (Alkan, 2015:140). Dolayısıyla mesleğin icra edilmesine yönelik bilgi birikimi için gerekli nitelikler her geçen gün artmaktadır. Artan nitelikleri kazandırarak işletmelerin ihtiyaçlarına cevap vermek mesleki eğitimin rolünü önemli kılmaktadır.

1.3. Türkiye’de Meslek Yüksekokullarındaki Muhasebe Eğitiminde Karşılaşılan Sorunlar

Ülkemizde ara eleman ihtiyacının giderilmesinde meslek yüksekokullarından mezun edilen bireylerin önemi büyüktür. Bu bireyler meslek yüksekokullarında 2 yıl süreyle eğitim görmektedirler. Zorunlu ve seçmeli olmak üzere iki grup ders havuzundan ders seçmekte ve öğrenimleri süresinde staj uygulaması gerçekleştirmektedirler. Ancak bu eğitim-öğretim sırasında meslek yüksekokullarında verilen eğitim-öğretim faaliyetlerinde birçok sorunla karşılaşmaktadır.

Bu sorunların başlıcalarını şöyle sıralamak mümkündür;

– Her geçen gün meslek yüksekokullarında açılan öğretim programlarına yenisinin eklenmesi nitelikli öğretici ihtiyacının artmasına neden olmaktadır (Yürekli & Gönen, 2015:306).

– Genç nüfusun gelecekte istihdamdaki payını arttırmak ve niteliklerini geliştirmek amacıyla üniversite eğitime yönlendirilmesi öğrenim gören öğrenci sayısında artışa ve kalitenin sürdürülmesinde sorunlara yol açmaktadır.

– Eğitim-öğretimdeki kaynak ihtiyacının artması (öğretim ortamlarının yetersizliği vb.) öğretim planlarının ve kaynak tahsisinin güncellenmesi gereğini doğurmaktadır (Süer, 2007:60; Aksakaloğlu, 2013:56).

– Ortaöğretimde mesleki eğitim gören öğrencilerin yükseköğretime sınavsız geçiş yapabilmesi üniversitelerde kalite başta olmak üzere birçok sorunu beraberinde getirmiştir (Gençoğlu & İşseveroğlu, 2010:30).

– Yükseköğretim esnasında edinilen teorik bilgilerin pratikte uygulamaya dökülmesi amacıyla müfredatlara konmuş olan staj uygulaması göstermelik olmaktan öteye gidememiştir (Demir, 2015:79).

– Üniversiteler teknolojik gelişmeleri ve yasal düzenlemeleri geç takip etmektedir (Çürük & Doğan, 2002:109). Mesleki mevzuatla ilgili yapılan değişikliklerin takibi ve bu değişikliklerin mevcut öğretim planlarına aktararak uygulamaya konması güç olmakla birlikte zaman alıcı bir süreci beraberinde getirmektedir.

– Meslek yüksekokullarındaki bir diğer önemli sorun ise, yüksekokul ile işveren arasındaki iletişim ve işbirliği eksikliğidir (Yürekli & Gönen, 2015:307).

Muhasebe eğitimi veren meslek yüksekokullarından mezun işgücünün mevcut sorunlarının tespiti ve çözümlerinin bulunması amacıyla iş dünyasının mezunlardan beklentilerinin araştırılması gerekmektedir. Bu da iş dünyası ve üniversiteler arasındaki diyalogun artırılması ile mümkündür. Ayrıca nitelikli elemanları yetiştirecek öğretim kurumlarının fiziki ve sosyal alt yapı ihtiyaçlarının tamamlanması, öğretici taleplerinin karşılanması ve ortaöğretimdeki eğitim kalitesinin artırılarak yükseköğretime öğrenci profilinin geliştirilmesi önem arz etmektedir.

2. Literatür Araştırması

Çalışmanın bu bölümünde meslek yüksekokullarındaki muhasebe eğitimine ve meslek mensubu kişilerin mezunlardan beklentilerinin değerlendirilmesine yönelik yapılmış başlıca çalışmalar sunulmuştur.

Yıldız (2017) Kayseri ilindeki SMMM'lerin MYO muhasebe bölümü mezunlarından beklentilerini ve mezunların mesleki yeterliliklerini tespit etmeye yönelik yaptığı çalışmada, SMMM'lerin MYO'larda verilen eğitim ve öğretimi genel anlamda yetersiz buldukları ve uygulamalı eğitime öncelik verilmesi gerektiğini tespit etmiştir. SMMM'lerin işe alacakları mezunlarda iş tecrübesinden ziyade güvenilir, işini seven, çalışkan ve sorumluluk sahibi, yeniliklere ve öğrenmeye açık olma özelliklerini istediklerini belirlemiştir.

Yürekli ve Gönen'in (2015) yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanarak yaptığı çalışmada sınavsız geçiş nedeni ile de artan öğrenci sayısının, yeterli derslik ve donanım ihtiyacının tam olarak tamamlanmamış olmasının, öğretim elemanı eksikliğinin bir sorun olduğunu ortaya koymuşlardır. Teorik ve uygulamanın birlikte verilmesi gerektiği sonucuna ulaşmışlardır.

Alkan (2015) İzmir'deki işletmelerin önlisans eğitiminden beklentilerini araştırmak üzere yaptığı çalışmada bölgesel gereksinimlerin incelenen üniversitelerde eğitim içeriklerine yansıtılmadığını tespit etmiştir.

Tugay ve Ömürbek (2014) Burdur ilinde MYO'larda verilen muhasebe eğitiminin uygulamada kullanılma düzeyi ile verilen eğitimin uygulamada yeterli olup olmadığını değerlendirdikleri çalışmada meslek mensuplarının beklentileri ile verilen eğitim arasında farklılıklar olduğunu belirlemiştir.

Gençoğlu ve İşseveroğlu'nun (2010) meslek yüksekokulu sayılarının 2004-2008 yıllarındaki artış oranı ile 2004-2008 yıllarındaki staja başlama sınavındaki başarı oranlarını karşılaştırdıkları çalışmada, meslek yüksekokulu sayısındaki artışa rağmen sınav başarı oranının azaldığını tespit etmişlerdir.

Başer (2010) Ankara'daki işletmelerin beklentileri doğrultusunda muhasebe eğitiminin yeniden yapılandırılması amacıyla yaptığı çalışmada, nitelikli eleman yetersizliğinin sebebini "meslek yüksekokulu" ile ilgili politikalar, "çıraklık eğitimi" yetersizliği ve okullarda verilmekte olan "teorik eğitim"e bağlamaktadır. Araştırmadan edinilen bir diğer sonuç, meslek yüksekokullarını tercih eden öğrencilerin eğitimdeki başarı sıralamasında geride kalan öğrencilerden oluştuğu ve bunun da mesleki eğitimden beklenen başarıyı etkilediğidir.

Jackling ve De Lange'nin (2009) Avustralya'da üniversiteden mezun 174 kişiden elde edilen veriler ile işverenlerin ihtiyaçlarını karşılaştırdıkları çalışmada, mezunların muhasebe becerilerinin işverenlerin beklentilerini karşılayıp karşılamadığını araştırmışlardır. Sonuçta her iki grubun da teknik muhasebe becerilerinin önemini kabul ettiklerini tespit etmişlerdir. İşverenlerin muhasebe lisans programından mezunlara öğretilen genel becerilerin yeterli olmadığını düşündüklerini belirlemiştir. Ayrıca, işverenlerin mezunlarda aradığı özellikleri takım becerileri, liderlik potansiyeli, sözlü iletişim ve mezunların kişilerarası becerileri olarak sıralamışlardır.

Kavanagh ve Drennan (2008) muhasebe mezununda ihtiyaç duyulan becerileri ve nitelikleri belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada, işverenlerin mesleğe giren mezunlarda, analitik/problem çözme becerileri, iş bilinci seviyesi ya da gerçek yaşam deneyimi ve temel muhasebe becerileri almış olmalarını beklediklerini tespit etmiştir. Aynı zamanda sözlü iletişim becerileri, etik farkındalık ve mesleki beceriler, takım çalışması, yazılı iletişim ve iş dünyasının disiplinler arası doğasının anlaşılmasını beklemektedir.

Çürük ve Doğan (2002) muhasebe ders ve içeriklerinin verilme düzeyleri konusunda Türkiye'de ilk 500 şirket arasındaki işletmelerin üniversitelerden taleplerini belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada, teorik bilginin örnek olay veya uygulamalı programlar ile desteklenmesi gerektiği sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca üniversitelerin iş dünyasının taleplerini en kısa sürede cevaplaması gerektiği, staj uygulamalarında işletme seçimi konusunda işletmelerle diyaloga açık olunması gerektiğini belirlemiştir.

Gabric ve McFadden'in (2000) mezunların operasyon yönetimi becerilerinin ve işe giriş seviyesinde işveren tarafından istenilen becerilerini ölçmek amacıyla yaptığı çalışmasında, hem öğrencilerin hem işverenlerin sözlü iletişim, problem çözme ve dinleme becerilerini ilk üç genel iş becerisi olarak sıraladığını, ancak diğer beceriler karşılaştırıldığında çelişkiler olduğunu tespit etmişlerdir.

3. Araştırma Kapsamı ve Yöntemi

Çalışmada araştırma yöntemi olarak yapılandırılmış mülakat tekniği kullanılmıştır. Bu teknikte araştırmacı araştırmaya katılan her bir kişiye aynı soruları aynı biçimde ve aynı sözcüklerle sorabilmektedir. Mülakatta verilen yanıtlar kapalı uçludur. Kişi kendisine sunulan olası seçeneklerden birisini seçerek yanıtını vermektedir. Yapılandırılmış görüşme bu yapıyla anket çalışmalarına benzer tarzda nicel veri sunmaktadır (Türnüklü, 2000:547). Mülakatta sorulacak soruların belirlenmesinde Yürekli ve Gönen (2015), Başer (2010) gibi literatürdeki çalışmalardan esinlenilmiştir.

Meslek mensupları ile yüz yüze görüşme yoluyla mülakat yapılmıştır. Meslek mensuplarının seçiminde rastgele örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırma kapsamında Manisa ili merkez ve ilçelerinde bulunan 41 meslek mensubu ile görüşülmüştür.

Analize ilk olarak güvenilirlik analizi ile başlanılmıştır. Bu amaçla Cronbach Alfa modeli kullanılmıştır. Bu modelde alfa katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği şu şekilde yorumlanmaktadır.

- $0 \leq \alpha \leq 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir,
- $0.40 \leq \alpha \leq 0.60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşüktür,
- $0.60 \leq \alpha \leq 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir,
- $0.80 \leq \alpha \leq 1$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Araştırmada kullanılan mülakat sorularının güvenilirlikleri için SPSS 21 istatistik programı ile analiz yapılmış ve sonuçları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Mülakat Soru Sayıları ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Soru Tipi	Soru Sayısı	
Meslek mensubunun demografik özelliklerinin yanı sıra büronun yönetimi için genel bilgilerin edinilmesine yönelik	14	
Beşli Likert Tipi Sorular	Madde Sayısı	Cronbach Alpha Sayısı
Meslek mensuplarının yanlarında çalışan mezunların yetersiz kaldıkları muhasebe işlevlerini belirlemeye yönelik	10	0,79
Mezunların kişilik özelliklerini (8 ifade) ve Muhasebe mezunlarının sahip olması gereken yeterlilikleri belirlemeye yönelik (10 ifade)	18	0,92
Muhasebe bölümü mezunlarının sahip olması gereken yeterlilikleri belirlemeye yönelik	16	0,95
Bilgi birikimi ve becerilerin artırılması amacıyla üniversite eğitimi sırasında ilaveten alınması gereken eğitimlere yönelik	17	0,91
TOPLAM	61	0,97

Tablo 1'de Cronbach Alfa sayısının 0,97 olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, ölçek yüksek derecede güvenilirdir. Araştırmadan elde edilen veriler Tablo 1'de belirtildiği gibi alt kategoriler halinde toplanarak değerlendirilmiştir.

4. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın temelde iki kısıtı olduğu düşünülmektedir. Bunlardan ilki Manisa ilindeki muhasebe meslek mensuplarının tamamına ulaşılamaması, diğeri ise tüm sektörlerde çalışan muhasebe meslek mensupları yerine SM, SMMM ve YMM bürolarındaki meslek mensuplarının görüşü alınarak değerlendirme yapılmasıdır.

5. Bulgular

Bu bölümde araştırmadan elde edilen verilerden yararlanarak yapılan analiz sonuçları verilmiştir. Araştırmaya katılan meslek mensuplarının demografik özelliklerine yönelik bulgular Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: Muhasebe Meslek Mensuplarının Demografik Özellikleri

	Frekans	%		Frekans	%		
Cinsiyet	Kadın	3	7,3	Mesleki Unvan	SM	2	4,9
	Erkek	38	92,7		SMMM	38	92,7

Yaş	25-34	4	9,8	YMM		1	2,4
				Büroda Çalışan Kişi Sayısı	1-4 Arası		
Yaş	35-44	13	31,7	5-9 Arası	35	85,4	
	45-54	18	43,9	10 ve üzeri	4	9,8	
	55 ve üzeri	6	14,6		2	4,9	
Öğrenim Durumu	Lise	8	19,5	Mesleki Deneyim	5 yıl ve altı	5	12,2
	Ön Lisans	6	14,6		6-9 yıl arası	6	14,6
	Lisans	22	53,7		10-14 yıl arası	5	12,2
	Y. Lisans	3	7,3		15-19 yıl arası	4	9,8
	Doktora	2	4,9		20 yıl ve üzeri	21	51,2

Meslek mensuplarının bürolarına stajyer seçim/staja alım sürecindeki seçim ve atama rollerine yönelik elde edilen bulgular Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3: Muhasebe Meslek Mensuplarının Personel Seçim ve Atamadaki Rolü

		Frekans	%
Büronuza, meslek yüksekokulu muhasebe programında eğitim alan stajyer öğrenci kabul ediyor musunuz?	Evet	28	68,3
	Hayır	13	31,7
Stajyer muhasebeci alma/onay verme kararlarındaki rolünüz nedir?	Karar verme	15	36,6
	Uygulama	9	22,0
	Karar verme-Uygulama	17	41,5
İşletmenize aldığımız stajyer öğrencilerin muhasebe bilgi birikiminden genel anlamda memnun musunuz?	Evet	13	31,7
	Hayır	28	68,3

Tablo 3 incelendiğinde muhasebe bölümü stajyer öğrencilerin meslek mensupları tarafından iş dünyasına kabul edildiği ancak atanan öğrencilerin muhasebe bilgi birikiminde bir memnuniyetsizlik olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya dahil edilen meslek mensuplarının yanlarında çalışanların eğitim düzeylerine, yeni mezunların büroda çalışabileceği görev yerlerine, yeni mezunlardan beklenen eğitim seviyesine ve bürodaki hizmet içi eğitime yönelik bulgular Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: Meslek Mensuplarının Yanlarında Çalışanların Eğitim Bilgilerine Yönelik Bulgular

		Frekans	%
Büronuzda hâlihazırda çalışmakta olan muhasebe elemanlarının eğitim düzeyleri nelerdir?	Ticaret Lisesi	5	12,2
	Meslek Yüksekokulu	19	46,3
	4 Yıllık Yüksekokul	4	9,8
	4 Yıllık Fakülte	13	31,7
Muhasebe programı mezunu yeni alınan bir çalışan hangi alanda görev almaktadır?	Ön Muhasebe	21	51,2
	Genel Muhasebe	16	39,0
	Cari Hesaplar Takibi	4	9,8
Sizce büronuza alacağınız elemanın muhasebe temel eğitimi en az hangi düzeyde olmalıdır?	Ticaret Lisesi	9	22,0
	Meslek Yüksekokulu	14	34,1
	4 Yıllık Yüksekokul	10	24,4
	4 Yıllık Fakülte	8	19,5
Büronuzda çalışanlara hizmet içi eğitim verilmekte midir?	Evet	27	65,9
	Hayır	14	34,1

Araştırmaya dahil edilen meslek mensuplarının yeni mezun/stajyer muhasebe elemanlarının bazı özellikleriyle muhasebe işlevlerinde yetersiz kaldıklarını düşünmektedir. Bu özellikleri tespit etmeye yönelik sorulan sorulardan belirlenen bulgular Tablo 5'te verilmiştir. Tabloda eksik görülen özellikler önem derecesine göre 1 (çok önemli) ve 5 (en az önem taşıyan) şeklinde gösterilmiştir.

Tablo 5: Muhasebe Mezunlarının/Stajyerlerinin Genel Özellikleri ve Donanımları

Özellik ve Donanımlar	1	2	3	4	5	Ortalama
-----------------------	---	---	---	---	---	----------

Sosyal yönleri	13	18	9	0	1	1,98
Teorik bilgi	20	20	1	0	0	1,54
Pratik deneyim	21	15	5	0	0	1,61
Çalışma hayatını algılama	13	23	4	1	0	1,83
İletişim kurma yetenekleri	11	23	6	0	1	1,95
Bilgisayar kullanma becerileri	13	23	3	1	1	1,88
Yabancı dil	2	4	17	14	4	3,34
Üretim işlemlerine yönelik muhasebe bilgi ve becerileri	10	20	7	2	2	2,17
Vergi hukuku açısından önemli ve değişen Vergi Kanunlarının bilinmemesi	9	23	7	2	0	2,05
Defter tutulmasının öğrenilmemesi	14	22	4	1	0	1,80

İş dünyasında meslek mensuplarının yeni mezunların/stajyerlerin muhasebe işlevlerinde yetersiz kalmalarının nedenleri arasında en önemlisinin *pratik deneyim* eksikliği olduğunu belirtmişlerdir. Ardından *teorik bilgi* yetersizliği, *defter tutulmasının öğrenilmemesi*, *sosyal yönlerinin yetersizliği*, *çalışma hayatını algılama güçlüğü* gibi sebepler gelmektedir. Meslek mensupları, *yabancı dil* ve *üretim işlemlerine yönelik muhasebe bilgi ve becerilerin* stajyerlerin muhasebe işlevlerinde yetersiz kalmalarının nedenleri arasında önemsiz olduğunu belirtmişlerdir.

Araştırmanın bir diğer bölümünde, meslek mensuplarının yeni mezunlarda/stajyerlerde aradıkları kişilik özellikleri ve temel yeteneklerden önemli olanları belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 6 ve Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 6:Yeni Mezunlarda/Stajyerlerde Aranılan Kişilik Özellikleri

Kişilik Özellikleri	1	2	3	4	5	Ortalama
Dürüst ve ahlaklı	34	5	1	0	1	1,27
Ekip çalışmasına yatkın	20	19	1	0	1	1,61
Özeleştiri yapabilen	10	19	10	0	2	2,15
Verilen işi eksiksiz yapabilen	18	19	2	2	0	1,71
Tertipli ve düzenli olma	13	22	5	1	0	1,85
İş disiplinine sahip olma	16	20	4	0	1	1,78
Konular arasında ilişki kurabilen	10	26	4	1	0	1,90
Analitik düşünebilen	11	25	3	2	0	1,90

Tablo 7: Yeni Mezunlarda/Stajyerlerde Aranılan Temel Yetenekler

Temel Yetenekler	1	2	3	4	5	Ortalama
Araştırmacı ve sorgulayıcı olma	14	21	5	0	1	1,85
Mesleki kariyer planı olma	9	27	5	0	0	1,90
Mesleki istek ve heyecana sahip olma	18	20	2	1	0	1,66
Tek düzen hesap planını bilme	16	18	7	0	0	1,78
Tek düzen muhasebe sistemini ve muhasebenin temel prensiplerini bilme	19	18	2	1	1	1,71
Sistemli çalışma	14	24	0	2	1	1,83
Sorun çözebilme	12	22	5	2	0	1,93
Bilgisayar kullanabilme	15	21	3	2	0	1,80
Yabancı dil bilme	2	5	19	10	5	3,27
Üretken ve gelişime açık olma	11	18	8	2	2	2,17

Meslek mensuplarının yeni mezun/stajyerlerde aradıkları en önemli kişilik özelliği *dürüst ve ahlaklı olma* olarak belirlenmiştir. Önemlilik derecesine göre diğer aranılan kişilik özellikleri; *ekip çalışmasına yatkın*, *verilen işi eksiksiz yapabilen* ve *iş disiplinine sahip olma* şeklinde sıralanmaktadır. Yeni mezun/stajyerlerde aranılan temel yetenekler arasında en önemlisi *mesleki istek ve heyecana sahip olma*'dır. Ardından aranılan en önemli yetenekler sırasıyla *tek düzen muhasebe sistemini ve muhasebenin temel prensiplerini bilme*, *tek düzen hesap planını bilme*, *bilgisayar kullanabilme* şeklindedir. Temel yeteneklerden en önemsizi, meslek mensuplarının muhasebe işlevlerini yerine getirmede de önemsiz buldukları *yabancı dil bilme*'dir.

Muhasebe meslek elemanlarının eğitim süreçlerinde aldıkları derslerin önem derecesi hakkında meslek mensuplarının düşüncelerine yönelik bulgular Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8: Muhasebe Meslek Elemanlarının Eğitim Sürecinde Aldıkları Mesleki Derslerin Önem Derecesi

	1	2	3	4	5	Ortalama
Ön Muhasebe (Cari Hesap- Stok Takibi –KDV)	16	16	5	4	0	1,93
Genel Muhasebe	17	19	2	3	0	1,78
Vergi Hukuku	9	23	5	2	2	2,15
Borçlar Hukuku	9	15	11	5	1	2,37
Bilgisayarlı Muhasebe	15	20	2	1	3	1,95
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku	7	24	6	2	2	2,22
Şirketler Muhasebesi	10	21	7	1	2	2,12
Maliyet Muhasebesi	12	19	5	4	1	2,10
Mali Tablolar Analizi	10	15	11	4	1	2,29
Finansal Yönetim	10	14	14	2	1	2,27
İhtisas (Banka – Yönetim-Dış Ticaret) Muhasebesi	8	12	15	5	1	2,49
Muhasebe Denetimi	10	17	8	5	1	2,27
Pazarlama	4	13	17	7	0	2,66
Yabancı Dil	4	13	17	7	0	3,20
İstatistik	6	9	17	7	2	2,76
Ofis Programları (Word-Excel)	17	15	6	1	2	1,93

Tablo 8 incelendiğinde, meslek yüksekokullarında verilen eğitim sürecinde yeni mezunların/stajyerlerin aldıkları mesleki derslerden en önemlisinin *genel muhasebe* dersi olduğu görülmektedir. Muhasebe meslek eğitiminde alınması gereken meslek derslerinden önemli olanlarından diğerleri *ofis programları, ön muhasebe, bilgisayarlı muhasebe ve maliyet muhasebesi*’dir.

Meslek yüksekokullarında verilen muhasebe eğitimi süresince meslek derslerinin yanında ilaveten alınması gereken derslere yönelik meslek mensuplarının düşüncelerine ait bulgular Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9: Muhasebe Meslek Elemanlarının Bilgi Birikimi ve Becerilerini Artırması Amacıyla Üniversite Eğitiminde İlaveten Alması Gereken Dersler

	1	2	3	4	5	Ortalama
Ticari Belgeler	17	18	5	0	1	1,78
Genel Ekonomi	8	19	11	1	2	2,27
İş Etiği	14	24	1	0	2	1,83
Maliyet Yönetimi	13	21	5	2	0	1,90
Pazarlama	7	15	12	6	1	2,49
Bilgi ve Belge Yönetimi	9	26	3	2	1	2,02
Örnek Olay Analizi	5	28	5	1	2	2,20
İşletme Yönetimi	8	22	9	2	0	2,12
Yönetim – Organizasyon	7	23	9	1	1	2,17
İşletme becerileri ve Grup Çalışması	11	21	5	3	1	2,07
Mesleki İngilizce	1	9	23	6	2	2,98
Toplam Kalite Yönetimi	3	16	17	2	3	2,66
Büro Yönetimi ve İletişim	7	28	3	2	1	2,07
Davranış Bilimleri	4	27	7	2	1	2,24
Girişimcilik	7	20	13	1	0	2,20
Halkla İlişkiler	6	27	6	2	0	2,10
İnsan Kaynakları ve Yönetim	5	26	8	1	1	2,20

Tablo 9 incelendiğinde meslek mensuplarının yeni mezunların/stajyerlerin muhasebe eğitimi sırasında meslek dersleri dışında ilave olarak alınması gereken derslerden en önemlisi *ticari belgeler*’dir. Bu ders dışında alınması gereken diğer önemli dersler sırasıyla *iş etiği, maliyet yönetimi, bilgi/belge yönetimi, işletme becerileri/grup çalışması ve büro yönetimi/iletişim*’dir. Meslek mensuplarının muhasebe eğitiminde mesleki dersler dışındakiler içinde en önemsiz gördükleri dersler *mesleki İngilizce ve toplam kalite yönetimi*’dir.

Araştırmada ayrıca “Muhasebe mesleğine giren adayların bürodaki muhasebe işlevlerinde yetersiz kalma nedenleri”, “Büroda istihdam edilecek bir muhasebecide aranılan Kişilik Özellikleri ve Temel Yetenekler”, “Büroda çalışan/çalışacak olan muhasebe elemanının sahip olması gereken yeterlilikler” ve “Büroda çalışacak meslek elemanlarının bilgi birikimi ve becerilerini artırması amacıyla üniversite eğitimi sırasında ilaveten alması gereken eğitimler” değişkenleri ile demografik değişkenler arasında kurulan hipotezler test edilmiştir. Kurulan hipotezler ve gerçekleştirilen analizler ile sonuçları Tablo 10, Tablo 11, Tablo 12 ve Tablo 13’te verilmiştir.

Tablo 10: Muhasebe İşlevlerinde Yetersiz Kalma Nedenleri ile Demografik Özellikler Arasında Kurulan Hipotezler, Testleri ve Sonuçları

Sıra No	H ₁ Hipotezi	Test Türü	İstatistik Değeri	Olasılık Değeri	Karar
1	Meslek mensubu adayların muhasebe işlevlerinde yetersiz kalma nedenlerinde cinsiyet açısından anlamlı bir fark vardır.	Bağımsız İki Örneklem t testi	-0,322	0,749	Red
2	Meslek mensubu adayların muhasebe işlevlerinde yetersiz kalma nedenlerinde yaş grupları açısından anlamlı bir fark vardır.	ANOVA (F)	0,074	0,974	Red
3	Meslek mensubu adayların muhasebe işlevlerinde yetersiz kalma nedenlerinde katılımcıların öğrenim durumları açısından anlamlı bir fark vardır.	ANOVA (F)	3,822	0,011	Kabul
4	Meslek mensubu adayların muhasebe işlevlerinde yetersiz kalma nedenlerinde katılımcıların mesleki unvan açısından anlamlı bir fark vardır.	ANOVA (F)	0,144	0,866	Red
5	Meslek mensubu adayların muhasebe işlevlerinde yetersiz kalma nedenlerinde kabul edilen stajyer öğrencilerin bilgi birikiminden memnuniyet açısından anlamlı bir fark vardır.	Bağımsız İki Örneklem t testi	-2,053	0,047	Kabul
6	Meslek mensubu adayların muhasebe işlevlerinde yetersiz kalma nedenlerinde muhasebe programı mezunu yeni alınan personelin çalıştırıldığı görev alanı açısından anlamlı bir fark vardır.	ANOVA (F)	1,093	0,345	Red

Tablo 10 incelendiğinde adayların muhasebe işlevlerinde yetersiz kalma nedenleri ile demografik özellikler arasında kurulan hipotezlerden 1,2,4 ve 6 reddedilirken, 3. ve 5. hipotez kabul edildiği görülmektedir. Muhasebe meslek mensubunun öğrenim durumu değiştiğinde meslek adaylarının muhasebe işlevlerinde yetersiz kalma nedenleri hakkındaki görüşlerinin değiştiği bulunmuştur. LSD testi sonuçlarına göre doktora mezunları lise, ön lisans, lisans ve yüksek lisans mezunlarına göre meslek adaylarının muhasebe işlevlerinde yetersiz kalma nedenlerini daha fazla önemsemektedir. Muhasebe programı mezunu yeni alınan personelin çalıştırıldığı görev alanı ile muhasebe işlevlerinde yetersiz kalma nedenleri arasında anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir.

Tablo 11: Büroda İstihdam Edilecek Bir Yeni Mezun/Stajyerde Aranılan Kişilik Özellikleri ve Temel Yetenekler ile Muhasebe Meslek Mensubunun Demografik Özellikleri Arasında Kurulan Hipotezler, Testleri ve Sonuçları

<i>Kişilik Özellikleri</i>					
Sıra No	H ₁ Hipotezi	Test Türü	İstatistik Değeri	Olasılık Değeri	Karar
1	Büroda istihdam edilecek bir muhasebecide aranılan kişilik özelliklerinde cinsiyet açısından anlamlı bir fark vardır.	Bağımsız Örneklem t Testi	-0,416	0,680	Red
2	Büroda istihdam edilecek bir muhasebecide aranılan kişilik özelliklerinde mesleki unvan açısından anlamlı bir fark vardır.	ANOVA (F)	0,323	0,726	Red

3	Büroda istihdam edilecek bir muhasebecide aranılan kişilik özelliklerinde mesleki deneyim açısından anlamlı bir fark vardır.	ANOVA (F)	1,623	0,190	Red
---	---	-----------	-------	-------	-----

Temel Yetenekler

Sıra No	H ₁ Hipotezi	Test Türü	İstatistik Değeri	Olasılık Değeri	Karar
1	Büroda istihdam edilecek bir muhasebecide aranılan temel yeteneklerde cinsiyet açısından anlamlı bir fark vardır.	Bağımsız Örneklem t Testi	0,250	0,804	Red
2	Büroda istihdam edilecek bir muhasebecide aranılan temel yeteneklerde mesleki unvan açısından anlamlı bir fark vardır.	ANOVA (F)	0,655	0,525	Red
3	Büroda istihdam edilecek bir muhasebecide aranılan temel yeteneklerde mesleki deneyim açısından anlamlı bir fark vardır.	ANOVA (F)	2,023	0,112	Red

Kişilik özellikleri ve temel yetenekler için 3'er hipotez kurulmuştur. Muhasebe bürosunda istihdam edilecek bir muhasebe stajyerinde/mezununda aranılan kişilik özellikleri ve temel yetenekler hakkındaki görüşleri ile muhasebe meslek mensubunun demografik özellikleri arasında kurulan hipotezlerin hepsinin reddedildiği Tablo 11'de görülmektedir.

Tablo 12: Büroda Çalışan/Çalışacak Olan Muhasebe Elemanının Sahip Olması Gereken Yeterlilikler ile Muhasebe Meslek Mensubunun Demografik Özellikleri Arasında Kurulan Hipotezler, Testleri ve Sonuçları

Sıra No	H ₁ Hipotezi	Test Türü	İstatistik Değeri	Olasılık Değeri	Karar
1	Büroda çalışan/çalışacak olan muhasebe elemanının sahip olması gereken yeterliliklerde cinsiyet açısından anlamlı bir fark vardır.	Bağımsız Örneklem t Testi	-0,872	0,388	Red
2	Büroda çalışan/çalışacak olan muhasebe elemanının sahip olması gereken yeterliliklerde mesleki unvan açısından anlamlı bir fark vardır.	ANOVA (F)	0,980	0,385	Red
3	Büroda çalışan/çalışacak olan muhasebe elemanının sahip olması gereken yeterliliklerde mesleki deneyim açısından anlamlı bir fark vardır.	ANOVA (F)	2,230	0,085	Red

Tablo 12'ye bakıldığında, büroda çalışan/çalışacak olan muhasebe elemanının sahip olması gereken yeterlilikler hakkındaki görüşleri ile muhasebe meslek mensubunun demografik özellikleri arasında kurulan hipotezlerin hepsinin reddedildiği görülmektedir.

Tablo 13: Üniversite Eğitimi Sırasında İlaveten Alınması Gereken Eğitimler ile Muhasebe Meslek Mensubunun Demografik Özellikleri Arasında Kurulan Hipotezler, Testleri ve Sonuçları

Sıra No	H ₁ Hipotezi	Test Türü	İstatistik Değeri	Olasılık Değeri	Karar
1	Üniversite eğitimi sırasında ilaveten alınması gereken eğitimlerde cinsiyet açısından anlamlı bir fark vardır.	Bağımsız Örneklem t Testi	-2,150	0,038	Kabul
2	Üniversite eğitimi sırasında ilaveten alınması gereken eğitimlerde mesleki unvan açısından anlamlı bir fark vardır.	ANOVA (F)	2,302	0,114	Red

3	Üniversite eğitimi sırasında ilaveten alınması gereken eğitimlerde mesleki deneyim açısından anlamlı bir fark vardır.	ANOVA (F)	0,803	0,531	Red
4	Üniversite eğitimi sırasında ilaveten alınması gereken eğitimlerde kabul edilen stajyer öğrencilerin bilgi birikiminden memnuniyet açısından anlamlı bir fark vardır.	Bağımsız Örneklem t Testi	-2,717	0,010	Kabul

Muhasebe meslek mensuplarının, meslek adaylarının üniversite eğitimi sırasında ilaveten alması gerektiği eğitimler hakkındaki görüşleri ile meslek mensubunun demografik özellikleri arasında kurulan hipotezlerden 2 ve 3 reddedilirken, 1 ve 4 kabul edilmiştir. Muhasebe meslek mensubunun cinsiyeti değiştiğinde öğrencilerin ilaveten alması gerektiği düşünülen eğitimlerin önem derecesi değişmektedir. Ayrıca meslek mensuplarının stajyer öğrencilerin bilgi birikiminden memnuniyetleri değiştiğinde öğrencilerin alan derslerine ilaveten alması gereken eğitimlere verilen önem de değişmektedir.

6. Sonuç

Muhasebe mesleği iş dünyasının gözde meslekleri arasında yer almaktadır. İş dünyasındaki değişimler ve yeni gelişmeler neticesinde bu gözde mesleği icra edecek muhasebe elemanlarında ihtiyaç duyulan nitelikler her geçen gün önem arz etmektedir. İş dünyasının beklentilerinin karşılanabilmesi iş gücüne kaynak yetiştiren üniversiteler ile işverenlerin iletişimine bağlıdır. Bu iletişimin gerçekleştirilmesine katkı sağlamak iş dünyasının beklentilerini belirlemek amacıyla yapılmış araştırmada elde edilen bulgular değerlendirildiğinde şu sonuçlara ulaşılmıştır.

SM, SMMM ve YMM'ler %68,3'ü meslek yüksekokulu muhasebe programında eğitim alan stajyer öğrencileri iş yerlerinde staj için kabul etmektedir ancak stajyer öğrencilerin muhasebe bilgi birikiminden genel anlamda memnun olmadığı tespit edilmiştir. Meslek mensuplarının %46,3'ünün yanlarında çalışmakta olan muhasebe elemanlarının eğitimi meslek yüksekokulu düzeyindedir. %51,2'si meslek yüksekokulu muhasebe mezunlarını ön muhasebe görevlerinde çalıştırmaktadır. Çalışmada iş gücünü talep eden olarak nitelendirdiğimiz muhasebe meslek mensuplarının %34,1'i bürolarına alacakları elemanların muhasebe temel eğitiminin en az meslek yüksekokulu seviyesinde olması gerektiğini düşünmektedir. Hali hazırda %65,9'u hizmet içi eğitim vermektedir. Bu bilgiler doğrultusunda meslek mensuplarının ön lisans mezunu muhasebe elemanlarının eğitimleri sürecinde kazandıkları nitelikleri yeterli bulmadıkları için hizmet içi eğitimlerle beklenen niteliklerin kazandırılmasını amaçladıkları düşünülmektedir.

SM, SMMM ve YMM'ler iş yaşamına başlayan yeni mezunların/stajyerlerin muhasebe işlevlerinde yetersiz kaldıklarını düşündükleri tespit edilmiştir. Bu yetersizliğin nedenleri önem derecesine göre sıralandığında *pratik deneyim eksikliği, teorik bilgi yetersizliği, defter tutulmasının öğrenilmemesi, sosyal yönlerinin yetersizliği, çalışma hayatını algılama güçlüğü* şeklindedir. Meslek mensupları, yeni mezunların/stajyerlerin *yabancı dil bilmemesinin* ve *üretim işlemlerine yönelik muhasebe bilgi ve becerilerinin* yetersiz olmasının muhasebe işlerini yerine getirmede önemsiz olduğu görüşündedir.

Bir mesleği yerine getirecek adaylarda kişilik özelliklerinin yanı sıra temel yetenekler de oldukça önemlidir. Muhasebe meslek mensuplarının yeni mezun/stajyer muhasebecilerde aradıkları kişilik özellikleri sırasıyla *dürüst ve ahlaklı olma, ekip çalışmasına yatkın, verilen işi eksiksiz yapabilen ve iş disiplinine sahip olma* şeklindedir.

Aranılan temel yetenekler ise sırasıyla *mesleki istek ve heyecana sahip olma, tek düzen muhasebe sistemini ve muhasebenin temel prensiplerini bilme, tek düzen hesap planını bilme, bilgisayar kullanabilme* şeklindedir. Kişilik özellikleri arasında en önemsizi şartıcı bir şekilde *özeleştirici yapabilme* iken, temel yeteneklerden en önemsizinin ise *yabancı dil bilme* şeklinde olduğu çalışma sonucunda görülmüştür.

Meslek yüksekokullarında verilen eğitim sürecinde muhasebe meslek adaylarına alınan derslerin mesleğin icrasındaki katkısı yadsınamaz derecede önemli bir diğer husustur. Muhasebe öğrenimi sırasında yeni mezunların/stajyerlerin aldıkları mesleki derslerin meslek mensupları tarafından önem derecesine göre değerlendirilmesi sonucunda sırasıyla *genel muhasebe, ofis programları, ön muhasebe, bilgisayarlı muhasebe ve maliyet muhasebesi* derslerinin önemli olduğu belirlenmiştir. Ayrıca yeni mezunların/stajyerlerin muhasebe öğrenimi sırasında meslek dersleri dışında ilave olarak alması gereken derslerin sırasıyla *ticari belgeler, iş etiği, maliyet yönetimi, bilgi/belge yönetimi, işletme becerileri/grup çalışması ve büro yönetimi/iletişim* olduğu belirlenmiştir. Meslek mensuplarının muhasebe eğitiminde mesleki dersler dışında, derslerden en önemsiz gördükleri *mesleki İngilizce ve toplam kalite yönetimi*'dir. Bu bağlamda meslek mensupları ön lisans öğrenimi sırasında mesleki İngilizce dersinin okullarda öğretilmesinin ve temel yetenek olarak kazanılmasının muhasebe işlevlerinde önemli olmadığı görüşündedir.

Kaynakça

- Aksakoğlu, H. (2013). *Ticaret Meslek Liselerinde Verilen Muhasebe Eğitiminin Muhasebecilik Mesleğine Uygunluğu: Bursa İli Örneği*. Zonguldak: Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Alkan, G. (2015). İşletmelerin Önlisans Muhasebe Eğitiminden Beklentileri: İzmir'de Bir Araştırma. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 17(1), 137-158.
- Ayboğa, H. (2003). Globalleşme Sürecinde Ülkemizde Muhasebe Mesleği ve Meslek Mensuplarının Eğitimi. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 18(1), 327-359.
- Başer, H. (2010). *Meslek Yüksekokullarında Muhasebe Eğitimi Ve İş Dünyasının Beklentilerine Göre Yapılandırılması*. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Başer, M. (2008). *Muhasebe Mesleğinin Örgütlenmesinde Türkiye*. (D. M. Bildiri, Ed.) Retrieved 03 24, 2017, from http://archive.ismmmo.org.tr/docs/Sempozyum/04_SEMPOZYUM/1GUN1OTURU_M1-METINBASER.doc
- Binici, H., & Arı, N. (2004). Mesleki ve Teknik Eğitimde Arayışlar. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(3), 383-396.
- Çürük, T., & Doğan, Z. (2002). Muhasebe Ders ve İçeriklerinin Verilme Düzeyleri Konusunda İşletmelerin Üniversitelerden Taleplerinin Tesbitine İlişkin Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi*, 17(1), 107-126.
- Demir, B. (2015). Meslek Yüksekokullarında Verilen Muhasebe Eğitiminde Stajın Önemi, Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 76-80.
- Doğan, H. (1983). Mesleki ve Teknik Eğitimin İlkeleri ve Gelişmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 16(1), 167-181.
- Gençoğlu, Ü., & İşseveroğlu, G. (2010). Türkiye'de Meslek Yüksekokullarındaki Eğitimin Muhasebe Mesleğine Katkısı Üzerine Bir Araştırma. *Muhasebe ve Finansman*(47), 28-40.
- Jackling, B., & De Lange, P. (2009). Do Accounting Graduates' Skills Meet The Expectations of Employers? A Matter of Convergence or Divergence. *Accounting Education*, 18(4-5), 369-385.
- Kavanagh, M. H., & Drennan, L. (2008). What skills and attributes does an accounting graduate need? Evidence from student perceptions and employer expectations. *Accounting & Finance*, 48(2), 279-300.
- Özyürek, H. (2009). Türkiye'de Muhasebe ve Muhasebe Mesleğinin Tarihi, Muhasebecilerin İş Tatmini, Beklentileri, Karşılaşılan Sorunlar. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Süer, H. M. (2007). *Ticaret Meslek Liselerinde Muhasebe Eğitimi, Muhasebe Eğitiminden Beklentiler ve Karşılaşılan Sorunlar*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tugay, O., & Ömürbek, V. (2014). Meslek Yüksekokullarında Verilen Muhasebe Derslerinin Uygulamada Kullanılma Düzeyi ve Yeterliliği Üzerine Bir Araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 53-74.
- Türnüklü, A. (2000). Eğitimbilim Araştırmalarında Etkin olarak Kullanılabilecek Nitel Bir Araştırma Tekniği: Görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*(24), 543-559.
- Yıldız, G. (2017). Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslek Yüksekokulu Muhasebe Programı Öğrencilerinden Beklentileri: Kayseri İlinde Bir Araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*(73), 169-184.
- Yürekli, E., & Gönen, S. (2015). Muhasebe Meslek Mensuplarının Nitelikli Meslek Mensubu Yetiştirilmesine Yönelik Önlisans Programlarından Beklentileri. *Kafkas Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(10), 301-316.