

Meslek Mensuplarının Muhasebe Mezunlarından Beklentileri Ve Beklenti Boşluğu: Balıkesir İli Uygulaması*

İsmail ATABAY**

ÖZET

Bu çalışma, bağımsız çalışan Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler'in bürolarında istihdam edecekleri muhasebe elemanlarında aradıkları bilgi/beceriler ile kişisel özelliklerin neler olduğunu ve bir beklenti boşluğu bulunup bulunmadığını belirlemeye yöneliktir. Bu amaçla, Balıkesir ilinde faaliyette bulunan 247 bağımsız çalışan SMMM ile yapılan anket çalışmasından elde edilen veriler SPSS 22.0 ve Microsoft Office Excel programları ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda, meslek mensuplarının işyerlerinde çalıştıracakları muhasebe elemanlarında aradıkları bilgi/becerilerden “insan ilişkileri becerisi” başta olmak üzere jenerik becerilerin teknik becerilerden daha yüksek ortalamaya sahip olduğu ve yine jenerik becerilerde daha yüksek olmak üzere beklenti boşluğunun bulunduğu belirlenmiştir. Ayrıca, meslek mensuplarının işyerlerinde çalıştıracakları muhasebe meslek elemanlarında aradıkları kişisel özelliklerin başında “doğruluk, dürüstlük ve güvenilirlik” in geldiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe Meslek Mensupları, istihdam edilebilirlik becerileri, teknik beceriler, jenerik beceriler, beklenti boşluğu

JEL Sınıflandırması: M40, M41, A23, J20.

Expectations Of Accountants From Accounting Graduates And Expectation Gap: An Application In Balıkesir Province

ABSTRACT

This work is aimed to determine what knowledge / skills and personal characteristics they look for in the accounting staff they will employ in the offices of professional accountants who work independently, and whether there is an expectation gap. For this purpose, the data obtained from the survey study conducted with 247 independent professional accountants in Balıkesir province were analyzed with SPSS 22.0 and Microsoft Office Excel programs. As a result of the research, professional accountants are looking for generic skills more than technical skills, especially "human relations skills" in the accounting staff they will work in their workplaces and, it was determined that there was an expectation gap, higher in generic skills. In addition, it has been determined that “accuracy, honesty and reliability” are among the at the top of personal characteristics that professional accountants are looking for in accounting staff.

Keywords: Accountants, employability skills , technical skills, generic skills, expectation gap

Jel Classification: M40, M41, A23, J20.

* Makale Gönderim Tarihi: 04.02.2020, Makale Kabul Tarihi: 06.04.2020 , Makale Türü: Nicel araştırma
Araştırmaya ilişkin veriler 04-29 Kasım 2019 tarihleri arasında yapılan anket çalışmasına dayalı olduğundan, etik kurul izni sunulmamıştır.

** Dr., Balıkesir Üniversitesi Havran Meslek Yüksekokulu, atabay@balikesir.edu.tr, orcid.org/0000-0001-8979-5548.

1. GİRİŞ

Günümüzde küreselleşme olgusu, bilim ve teknolojiye yaşanan gelişmeler ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda büyük değişimler yaratmaktadır. Dünya hızlı ve artan bir değişim içerisinde ve meslekler açısından da bu değişim kaçınılmazdır. Muhasebecilik mesleğinin de bu değişimin dışında kalması mümkün değildir. Muhasebecilik mesleğinde yaşanan değişim, meslek elemanlarında aranan nitelik ve becerilerde de değişim yaratmaktadır. Zira, meslek mensuplarının rekabetçi konumlarını sürdürmek için müşterilerine kaliteli hizmetler sağlamaları gerekmektedir ve kaliteli hizmet kaliteli personel istihdamı ile sağlanabilmektedir (Chan ve Ho, 2000). İşverenler, rekabet üstünlüğünü korumak için çeşitli beceri ve niteliklere sahip muhasebe mezunlarını aramaktadır (Kavanagh ve Drennan, 2008).

İşletmelerin ve muhasebe mesleğinin gereklilikleri, muhasebe eğitiminin amacı için belirleyici olarak kabul edilmiştir (Zraa vd., 2011). Değişen küresel iş ortamı, muhasebecilerin neye ihtiyaç duyduğunu anlamayı gerektirmekte ve dolayısıyla muhasebe eğitimini etkilemektedir (Low vd., 2016). Muhasebecilerin rolü üzerinde büyük bir etkiye sahip olan teknolojiye gelişmeler muhasebeyi modernize etmeye devam ettikçe, çeşitli teknik fonksiyonlar ve işlemler bilgisayarlaştırıldıkça, muhasebecinin rolü bilgi sağlayıcısından bilgi analistine değişmiştir (Ahadiat ve Martin, 2015). Bu yeni ortam, muhasebecilerin hem işe alımda hem de ileri kariyerlerinde daha geniş ve daha karmaşık bir beceri setini karşılamalarını gerektirmekte ve muhasebe meslek mensuplarının rollerinde bir değişikliğe yol açmaktadır (Tempone vd., 2012).

Türkiye’de muhasebe eğitimi orta öğretimde Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri bünyesindeki Muhasebe ve Finansman alanı bölümlerinde, yaygın eğitim sistemi içerisinde Halk Eğitim Merkezleri bünyesinde açılan kurslarda, yükseköğretim sistemi içerisinde ise ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora programlarında verilmektedir. Bunun dışında özel kurum ve kuruluşlarca açılan kurs ve eğitim programları da bulunmaktadır. Ancak Türkiye’de muhasebe eğitiminin yoğun olarak üniversitelerde verildiği bilinmektedir.

Muhasebe eğitiminin öğrencilerde piyasanın beklentilerini karşılayabilecek düzeyde nitelik ve beceriler kazandırması gerekmektedir. Ancak, meslek mensupları ile çeşitli platformlarda yapılan görüşmelerde, muhasebe alanında eğitim görmüş mezunların sahip olduğu nitelik ve beceriler ile muhasebe elemanı istihdam edecek meslek mensuplarının/işverenlerin beklentileri arasında bir uyumsuzluk olduğu (beklenti boşluğu) yönünde bir algı edinilmiştir.

Türkiye’de, işverenler tarafından muhasebe mezunlarında aranan tutarlı bir beceri, nitelik ve yeterlilik kümesi belirleyemeye yönelik çalışmalar sınırlıdır. Bu araştırma, Türkiye’de muhasebe meslek elemanı olarak istihdam edilecek “ideal” muhasebe mezunlarında, meslek mensubu işverenlerin neyi aradıklarını tam olarak belirlemeye çalışmaktadır. Bu çalışma mevcut literatüre, Türkiye’de muhasebe alanında işveren beklentileri ve beklenti boşluğunun düzeyi hakkında güncel bilgiler vererek katkıda bulunmaktadır. Bu çalışmanın bulguları, ilgili kurum ve kuruluşlar ile muhasebe eğitimcilerine mezunların istihdam edilebilirliklerinin artırılabilmesi açısından hangi niteliklerin ve becerilerin kazandırılması gerektiği konusunda ışık tutarken, öğrencilere de eksikliklerini görmeleri ve zorlu iş piyasasına hazırlanırken piyasanın ihtiyaç duyduğu nitelik ve becerileri kazanma fırsatı yakalamaları açısından yol gösterecektir.

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

Küreselleşmiş bir iş ve istihdam dünyasında istihdam edilebilirlik becerileri konusu tüm dünyada ve muhasebe de dahil olmak üzere tüm disiplinlerde yıllar içinde giderek daha fazla önem kazanmıştır.

İstihdam edilebilirlik; bir bireyin iş için istihdam edilme yetenekleri olarak tanımlanmakta ve bu yeteneklerin beceriler, bilgi ve kişisel özellikleri içerdiğini belirtilerek, bireyin bir iş bulma, işi kaybetmeme ve aynı sektördeki işler arasında geçiş yapabilme yeteneğini yansıttığı ifade edilmektedir (Hartshorn ve Sear, 2005; Clarke, 2008; Clarke ve Patrickson, 2008). Brewer (2013), istihdam edilebilirliğin, ilk işe alınma yeteneğinden çok daha fazlasını gerektirdiğini belirterek, yaşam boyu istihdam edilebilir durumda kalma kapasitesine sahip olmayı işaret etmektedir. İstihdam edilebilirlik statik bir durum olmayıp, işin doğası değiştikçe zamanla değişebilmektedir.

Literatürde istihdam edilebilirlik kavramları genellikle, hem alana özgü teknik bilgi ve beceriler, hem genel bilgi ve beceriler, hem de kişisel özelliklerden oluşan bir dizi beceri olarak görülmektedir. Alana özgü teknik bilgi ve beceriler sert beceriler (hard skills), genel bilgi ve beceriler ise yumuşak becerilerdir (soft skills).

Sert beceriler (hard skills); bireyin işini yapabilmesi için gerekli olan teknik becerilerdir. Bu beceriler, gereksinimlerine göre çeşitli alanlarda ve endüstrilerde farklılık gösterebilir. Sert beceriler temel olarak bilgiyle yakından ilgilidir ve bu nedenle nispeten kolay bir şekilde öğretilir ve ölçülebilir (Balcar, 2016).

Yumuşak beceriler (soft skills) ise; teknik bilgidен ziyade kişilik, tutum ve davranışla ilgili beceriler, yetenekler ve özellikler olarak tanımlanabilir (Moss ve Tilly, 1996). Yumuşak beceriler; mesleğe özgü teknik beceriler olmayıp, kişinin yaşama bakışını, işine ve diğer insanlarla ilişkilerine yaklaşımını açıklamak için kullanılan kişilerarası becerilerdir. Literatürde genel beceriler, jenerik beceriler olarak da adlandırılmaktadır (Tempone vd., 2012; Abayadeera ve Watty, 2014). Yumuşak becerilerin tutumlarla daha yakından ilgili olması ve esas olarak psikolojik özelliklerden, tercih ve deneyimlerden etkilenmesi, bu becerilerin gelişimini yavaşlatır ve daha zorlaştırır. Çünkü becerisini geliştirmek için genellikle önce tutumlarını değiştirmeyi ve sonra da bu beceriyi geliştirmek için çaba sarf etmeyi gerektirir. Ayrıca, yumuşak becerilerin ölçülmesi zordur, sert becerilerin aksine becerinin kendisini test etmenin nesnel bir yolu yoktur (Balcar, 2016). Yumuşak becerilerin geliştirilmesi, daha az ölçülebilir unsurlar içerdiğinden ve her bireyin karakteri ve geçmişi oldukça farklı olduğundan zor bir görev olma devam etmektedir (Shakir, 2009).

Bireyin sadece teknik becerilere sahip olması günümüzün iş dünyasında artık yeterli görülmemektedir. Sert becerilerini (hard skills) ve yumuşak becerilerini (soft skills) dengeli bir biçimde kullanan bireyler, işverenler tarafından daha çok tercih edilmektedir. Çalıştığı kurumda, bir kişinin uyumlu olması, iş birliğine açık olması, doğru alışkanlıklara, iyi bir karaktere, iletişim becerilerine de sahip olması beklenir. Dolayısıyla, teknik beceriye sahip pek çok adayın bulunduğu iş piyasasında, yumuşak becerilere sahip olanlar diğerleri karşısında rekabet avantajı sağlamaktadırlar.

Soft becerilerin neler olduğuna yönelik tek bir liste olmamakla birlikte, literatürde en çok bahsi geçen yumuşak beceriler arasında; takım çalışması yeteneği, sözlü ve yazılı iletişim

yeteneği, öğrenme arzusu, öğretilbilir olma, insan ilişkileri becerisi, motivasyon, esneklik, bağımsızlık, yaratıcılık, problem çözme, eleştirel düşünme, duygusal zeka ve genel olarak pozitif bir tutumda olma sayılabilir (Andrews ve Higson, 2008; Finch vd., 2013; Finch vd., 2016; Jordan ve Bak, 2016; McMurray vd., 2016; Robles, 2012; Schultz, 2008; Nguyen vd., 2005; Jackling ve De Lange 2009; Jones ve Abraham, 2009).

İşveren beklentileri üzerine yapılan bazı araştırmalar; işverenlerin, teknik muhasebe bilgisinden çok olmasalar da, genel becerileri giderek daha fazla vurguladıklarını belirtmiş, (Tempone vd., 2012; Jackling ve Watty, 2010; Jones ve Abraham, 2007), bazı araştırmalar ise işverenlerin genel becerileri teknik becerilerin üzerinde önceliklendirdiğini göstermiştir (Jackling ve De Lange, 2009).

Genel olarak, iletişim becerileri muhasebe kariyerine giren mezunlar için en önemli beceriler olarak kabul edilir (Borzi ve Mills, 2001; Kerby ve Romine, 2009; Breaux vd., 2010). Gray (2010) tarafından yapılan çalışmada, özellikle sözlü iletişim becerilerinin işe alımlarda önemli olduğu belirlenmiştir. Bu durum, muhasebe mesleğinin müşterilerle yüz yüze veya dolaylı iletişiminin hizmet kalitesi açısından önemli oluşuna bağlanabilir.

Tüm mesleklerde olduğu gibi, muhasebe mesleğinin de, değişen iş ortamına uyum sağlaması için, önemli olduğu düşünülen bir beceri çerçevesi vardır. Bu becerilerin, piyasanın beklentilerini karşılayabilecek düzeyde, muhasebe eğitimi ile öğrencilere kazandırılması gerekmektedir. Bu nedenle üniversitelerdeki eğitim programları, öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerilerini geliştirmelerine yardımcı olma konusunda önemli bir rol oynamaktadır.

Muhasebe mesleğine ilişkin yeterlilikler konusunda, ulusal ve uluslararası düzeydeki standartlarla yapılan düzenlemeler mevcuttur.

Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu (International Federation of Accountants - IFAC) bünyesinde kurulan Uluslararası Muhasebe Eğitimi Standartları Kurulu (International Accounting Education Standards Board – IAESB) muhasebe meslek mensubu olmak isteyen bireylerin kazanmaları gereken becerileri; teknik beceriler, profesyonel yetenekler ile profesyonel değerler, etik ve tutumlar olarak üç ana başlıkta ele almıştır (IAESB,2017).

Amerika Muhasebeciler Birliği (American Accounting Association - AAA) ve Amerikan Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Enstitüsü (American Institute of Certified Public Accountants -AICPA) tarafından, muhasebe mesleğinin gelecekteki yapısını incelemek ve eğitim ile ilgili öneriler geliştirmek için oluşturulan Pathways Komisyonu tarafından belirlenen yetkinlikleri (Pathways Commission, 2012) içerecek şekilde eğitim çerçevesi öneren Lawson vd. (2014), muhasebeciler için gerekli yeterlilikleri üç temel başlık altında belirtmişlerdir. Bunlar; temel yetkinlikler, genel yönetim yeterlilikleri ve muhasebe yeterlilikleri'dir.

İngiltere yükseköğreniminde standartları ve kaliteyi izleme ve tavsiyede bulunma yetkisine sahip bağımsız kurum olan Yükseköğretim Kalite Güvence Ajansı (Quality Assurance Agency-QAA) ise yayınladığı standartlarda (QAA, 2019), muhasebe eğitiminde gerekli yeterlilikleri; konuya özel (teknik) bilgi ve beceriler ile bilişsel yetenekler ve genel beceriler olmak üzere iki temel başlık altında belirtmiştir.

Elbette her ülkenin kendine özgü koşulları nedeniyle, ülkelerin muhasebe eğitim sistemi kendi gereksinmelerine cevap verebilecek şekilde oluşturulmalıdır. Ancak, küreselleşen dünyada, uluslararası kurum ve kuruluşların belirlediği standartlarının ve görüşlerin göz ardı edilmesi de düşünülemez.

Bunun da ötesinde, iş dünyasının küreselleşmesi nedeniyle, muhasebe eğitimi verilen programların artık öğrencilere ülkeye özgü teknik muhasebe bilgilerini öğretmenin ötesine geçmesi, onları yaşam boyu öğrenen küresel vatandaşlar olarak, sosyal ve kişisel gelişimin temsilcileri olarak hazırlayan eğitimleri içermesi beklenmektedir (Kavanagh ve Drennan, 2008).

İşverenlerin istihdam edecekleri adaylarda aradıkları beceri ve nitelikler ile adayların taşıdıkları gerçek beceri ve nitelikler arasındaki fark “beklenti boşluğu” olarak ifade edilmektedir. İş dünyasında yaşanan hızlı değişim, yükseköğretimin iş dünyasının eğitimden beklentilerini yerine getirme kabiliyeti hakkında bir takım soruları ve şüpheleri gündeme getirmiştir (Barac, 2009; Burritt vd., 2010; Tucker ve Lowe, 2014; Sharma ve Kelly, 2015). Literatürde, işverenlerin beklediği beceri ve nitelikler olmadan üniversiteden ayrılan mezunların tetiklediği bir “beklenti boşluğuna” dikkat çekilmiş ve eğitim ile uygulama arasındaki boşluğun genişlediği belirtilmiştir (Kavanagh ve Drennan, 2008; Jackling ve De Lange, 2009; Marshall vd., 2010; Low vd., 2016, Albrecht ve Sack, 2000; De Lange vd., 2006). Likierman (2004) tarafından yapılan çalışmada, akademisyenlerin uygulamadan yalıtılmış olarak çalışma eğiliminde oldukları, yani uygulayıcıların günlük işlerinde karşılaştıkları sorunları çözmedikleri ileri sürülmektedir. Muhasebe mezunlarının sahip olduğu genel (teknik olmayan) becerilerin eksikliğinden dolayı boşluğun daha da arttığına işaret eden çalışmalar bulunmaktadır (Bui ve Porter, 2010; Kavanagh ve Drennan, 2008). Literatürde, muhasebe eğitimcilerinin genel beceriler pahasına teknik becerilerin geliştirilmesine odaklandıkları için mezunlar ve işverenler tarafından eleştirildiği bir beceri beklenti boşluğuna işaret edilmektedir (Albrecht ve Sack, 2000; Bui ve Porter, 2010; Jackling ve De Lange, 2009; Jackling vd., 2013; Kavanagh ve Drennan, 2008; De Lange vd., 2006).

Oliver vd.(2011, s. 2) muhasebe programlarında genel becerilerde önemli bir boşluk belirlediklerini iddia ederek; açık ve etkili bir şekilde yazmayı, eleştirel ve analitik düşünmeyi, karmaşık, gerçek dünya sorunlarını çözmeyi ve genel endüstri bilincini geliştirmeyi önermişlerdir.

Jackling ve De Lange (2009) yaptıkları çalışmada, işverenlerin muhasebe mezunlarının istihdam için gerekli genel becerilerden yoksun olduğuna inandıklarını tespit etmiş ve “işverenlerin bakış açısıyla en büyük beceri alanlarının”, takım becerileri, liderlik potansiyeli, sözlü iletişim ve mezunların kişilerarası becerileri olduğunu ifade etmişlerdir.

Gray ve Murray (2011), sözlü iletişim becerilerinin muhasebede algılanan önemini araştırmış ve muhasebe işverenlerinin sözlü iletişim becerilerini önemli fakat yeni muhasebe mezunlarında yoksun olarak gördüklerini bulmuşlardır.

Yıldız ve Durak (2011) tarafından yapılan Kırklareli Yöresi’nde faaliyet gösteren küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin muhasebe kayıtlarını tutan elemanları ve serbest muhasebeci mali müşavirler ile yapılan çalışmada, Türkiye’de üniversitelerde verilen

muhasebe eğitiminin, işletmelerin taleplerini tam olarak karşılar düzeyde olmadığına ilişkin önemli tespitler yer almaktadır.

Alkan (2015) tarafından yapılan çalışmada, SMMM'lerin ön lisans muhasebe eğitiminden temel muhasebe konularındaki beklentileri içerisinde en yüksek beklentinin "temel muhasebe kavramlarını bilmesi" olduğu, yasal yükümlülükler ile ilgili beklentileri içerisinde en yüksek beklentinin "KDV Beyannamesi düzenleyebilmesi" olduğu, mesleki sorumluluk ve etik konularındaki beklentileri içerisinde ise en yüksek beklentinin "mesleki sırları saklayacak etik algıya sahip olmak" ve "mesleki sorumlulukları yerine yetirirken dürüst olmak" olduğu belirlenmiştir. Aynı çalışmada önlisans muhasebe mezunlarının Excel programını kullanımlarında yetersizlik olduğu ileri sürülmüştür.

Şengel (2011) tarafından, bir gazetenin 1995-2010 yılları arasındaki İnsan Kaynakları (İK) ekleri incelenerek, iş dünyasının aradığı muhasebe meslek elemanı özelliklerini belirlemek üzere yapılan çalışmada, iletişim becerisi, analitik düşünme, takım çalışmasına uygunluk, sorumluluk alma gibi özelliklerin son yıllarda daha fazla aranır hale geldiği tespiti yapılmıştır.

Yürekli ve Gönen (2015) yaptıkları çalışmada, muhasebe meslek mensuplarının işyerlerine stajyer olarak alacakları elemanlarda temiz giyimli ve bakımlı olmasının ön plana çıktığını, aynı zamanda stajyerin araştırmacı ve sorgulayıcı olmasını istediklerini ileri sürmüşlerdir.

Coşkun vd. (2017) tarafından yapılan çalışmada da meslek mensuplarının yeni mezunlarda/stajyerlerde aradıkları kişilik özelliklerinin; dürüst ve ahlaklı olma, ekip çalışmasına yatkın, verilen işi eksiksiz yapabilen ve iş disiplinine sahip olma şeklinde olduğu, aranan temel yeteneklerin ise; mesleki istek ve heyecana sahip olma, tek düzen muhasebe sistemini ve muhasebenin temel prensiplerini bilme, tek düzen hesap planını bilme, bilgisayar kullanabilme olduğu belirlenmiştir.

Çürük ve Doğan (2001) tarafından yapılan çalışmada, Türkiye'de muhasebe derslerinin verilme düzeyi ile işletmelerin talebi arasında önemli farklar olduğu sonucuna varılmıştır.

3. ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı

Türkiye'de, işverenler tarafından muhasebe mezunlarında aranan tutarlı bir beceri, nitelik ve yeterlilik kümesi belirleyemeye yönelik çalışmalar sınırlıdır. Bu çalışmanın amaçlarından biri, bağımsız çalışan SMMM'lerin bürolarında istihdam edecekleri muhasebe elemanlarında aradıkları bilgi/beceriler ile kişisel özelliklerin neler olduğunu belirlemektedir. Bu çalışmanın amaçlarından bir diğeri ise, mezunların sahip olduğu bilgi/beceriler ile muhasebe elemanı istihdam edecek meslek mensubu işverenlerin beklentileri arasında boşluk bulunduğu algısına ilişkin bulgular edinmektir.

3.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, Balıkesir ilinde faaliyet gösteren bağımsız çalışan SMMM'ler üzerinde yapılmış olup, ülkemizin diğer bölgelerindeki bağımsız çalışan meslek mensuplarının zaman ve imkanlar nedeniyle araştırmaya dahil edilememiş olması bu araştırmanın kısıtlarından biridir. Araştırmanın diğer bir kısıtı ise, muhasebe elemanı istihdam edilen SMMM büroları dışındaki işletme ve kuruluşların bu araştırmaya dahil edilememiş olmasıdır.

3.3. Araştırmanın Örnekleme

Balıkesir ilinde faaliyette bulunan bağımsız çalışan SMMM büroları bu araştırmanın ana kütesini oluşturmaktadır. Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB) kayıtlarına göre Balıkesir'de bağımsız çalışan meslek mensubu sayısı 636'dır.

Anket uygulaması için kolayda örnekleme metodu seçilmiş ve uygulama yüz yüze yapılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında araştırmaya katılmayı kabul eden 247 meslek mensubu 04-29 Kasım 2019 tarihleri arasında görüşülmüştür. Araştırma evreninin bilindiği durumlarda kullanılan $n=(Nt^2 pq)/(d^2(N - 1) + t^2pq)$ formülüne göre (Salant ve Dillman, 1994: 55), % 95 güven aralığında ve % 5 hata payı ile örneklem büyüklüğü 240 olup, bu araştırmaya katılan 247 bağımsız çalışan muhasebe meslek mensubu araştırma evrenini temsil edecek niteliğe sahiptir.

3.4. Araştırmada Kullanılan Verilerin Toplanması ve Analiz Yöntemleri

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formunda, ilgili literatür taranarak belirlenen 21 bilgi/beceri alanı ile 10 kişisel özellik kullanılmıştır. Anket formu 4 bölümden oluşmaktadır. Anket formunun birinci bölümünde, araştırmaya katılan meslek mensuplarından, belirlenen 21 bilgi/becerinin kendileri açısından ne kadar önemli olduğunu 1'den 5'e kadar numaralandırılmış Likert Tipi ölçekte belirlemeleri istenmiştir. Anket formunun ikinci bölümünde, araştırmaya katılan meslek mensuplarından, üniversitelerde muhasebe alanında eğitim almış yeni mezunları bu 21 bilgi/beceri açısından ne kadar yeterli gördüklerini 1'den 5'e kadar numaralandırılmış Likert Tipi ölçekte belirlemeleri istenmiştir. Anket formunun üçüncü bölümünde, araştırmaya katılan meslek mensuplarından, işyerlerinde çalıştıracakları muhasebe elemanlarında aradıkları 10 kişisel özelliği kendileri için önem derecesine göre (azalan öneme göre) 1'den başlayarak 10'a kadar sıralamaları istenmiştir. Anket formunun dördüncü bölümü ise, demografik ve diğer tanımlayıcı özelliklerden oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan meslek mensuplarının işyerlerinde çalıştıracakları muhasebe meslek elemanlarında aradıkları bilgi/becerilere ilişkin verilerin analizinde ve beklenti boşluğunun analizinde tanımlayıcı istatistikler ve t testi analizleri yapılmış olup SPSS 22.0 paket programı kullanılmıştır. Araştırmaya katılan meslek mensuplarının işyerlerinde çalıştıracakları muhasebe elemanlarında aradıkları kişisel özelliklerin belirlenmesinde yargıcı kararlarına dayalı ölçekleme yaklaşımlarından ikili karşılaştırmalar yöntemi kullanılmıştır. İkili karşılaştırmalar yoluyla ölçekleme yönteminin temeli Thurstone'un 1927 ve 1959'daki çalışmalarına dayanmaktadır (Heldsinger ve Humphry, 2010). Bu analizde uygulanan işlem basamakları şu şekildedir (Anıl ve Güler, 2006; Edwards, 1994; Güler ve Anıl, 2009). İlk

olarak, cevaplayıcıların yaptıkları sıralamalardan her bir ifadenin bir değerine göre kaç defa daha öncelikli sıralandığı bulunmuştur. Anket formunda toplam 10 kişisel özellik sorulduğundan, toplam $10 \cdot (10-1)/2$ tane frekans elde edilmiştir. Oluşturulan F matrisinin f_{ij} elemanı i özelliğinin j özelliğinden daha öncelikli görülme frekansını göstermektedir. Dolayısıyla katılımcı sayısı n olmak üzere $f_{ji} = n - f_{ij}$ ile hesaplanarak 10×10 'luk matris oluşturulmuştur. Bir ifade kendisi ile karşılaştırılmayacağından hesaplarda kolaylık sağlanması amacıyla $f_{ii} = n/2$ olarak alınmıştır. İkili karşılaştırma ile ölçekleme sonucunda frekans (F) matrisi Tablo 4'deki şekilde elde edilmiştir. F matrisinin her bir elemanı cevaplayıcı sayısına bölünerek oranlar (P) matrisi oluşturulmuştur. P matrisinin elemanları $p_{ij} = f_{ij}/n$ şeklindedir. Oranlar (P) matrisinin elemanları standart Z puanlarına dönüştürülerek yeni bir matris (Z matrisi) oluşturulmuştur. Z matrisine, elemanları sütun elemanlarının ortalaması olan bir satır eklenmiştir. Bu satır elemanları en küçük eleman 0'a gelecek şekilde sayı doğrusu üzerinde ötelenmiştir. Böylece ifadelerin ikili karşılaştırma ile sıralanmaları sayı doğrusu üzerinde elde edilmiş ve sıfıra daha yakın olan sorun daha öncelikli sorun olarak değerlendirilmiştir. Bu çerçevede tüm hesaplamalar Microsoft Office Excel programı ile yapılmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Demografik ve Diğer Tanımlayıcı Özellikler

Araştırmaya katılan meslek mensuplarına ilişkin demografik ve diğer tanımlayıcı özellikler aşağıdaki Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Ankete Katılanların Demografik ve Diğer Tanımlayıcı Özellikleri

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Eğitim Düzeyi	Frekans	Yüzde
Kadın	33	13,4	Lisans	229	92,7
Erkek	214	86,6	Yüksek Lisans	18	7,3
Toplam	247	100,0	Toplam	247	100,0
Medeni Durum	Frekans	Yüzde	Mesleki Deneyim Süresi	Frekans	Yüzde
Evli	198	80,2	1-5 Yıl	14	5,7
Bekâr	49	19,8	6-10 Yıl	43	17,4
Toplam	247	100,0	11-15 Yıl	48	19,4
Yaş	Frekans	Yüzde	16-20 Yıl	63	25,5
30 ve Altı	8	3,2	21-25 Yıl	44	17,8
31-35	43	17,4	26 ve Üzeri	35	14,2
36-40	45	18,3	Toplam	247	100,0
41-45	51	20,6	Personel Sayısı	Frekans	Yüzde
46-50	42	17,0	Yok	14	5,7
51-55	34	13,8	1-2 Personel	165	66,8
56 ve Üzeri	24	9,7	3-5 Personel	57	23,0
Toplam	247	100,0	6 ve Üzeri Personel	11	4,5
			Toplam	247	100,0
İşyerinde Çalıştırılacak İstenilen Nitelikte Muhasebe Meslek Elemanı Bulmaktaki Güçlük Çekme Durumu			Frekans	Yüzde	
Güçlük çekenler			208	84,2	
Güçlük çekmeyenler			25	10,1	
Çalıştırmıyor/Çalıştırmayı düşünmüyor			14	5,7	
Toplam			247	100,0	

Araştırmaya katılan meslek mensuplarının %84,2'si işyerlerinde çalıştıracakları istenilen nitelikte muhasebe meslek elemanı bulmada güçlük çektiklerini belirtmişlerdir. Bu durum, bu alanda nitelikli elemana duyulan ihtiyacın bir göstergesidir.

4.2. Muhasebe Elemanlarında Aranılan Bilgi/Beceriler ve Beklenti Boşluğuna İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan meslek mensuplarının, işyerlerinde çalıştıracakları muhasebe meslek elemanlarında aradıkları bilgi/becerilere ait ortalamalar, en yüksekte en düşüğe doğru olmak üzere, Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Muhasebe Meslek Elemanlarında Aranılan Bilgi/Becerilere Ait Bulgular

BİLGİ/BECERİ	N	Mean	Std. Deviation
- İnsan ilişkileri becerisi.	247	4,83	,430
- Takım içerisinde çalışabilme becerisi.	247	4,66	,539
- Bilgisayarda temel ofis programları kullanma becerisi (Word, Excel vb.).	247	4,64	,533
- Sözlü iletişim becerileri.	247	4,53	,539
- Sorunları çözme becerisi.	247	4,41	,611
- Gözlemci ve farkında olma, ayrıntılara dikkat etme becerisi.	247	4,38	,577
- Yazılı iletişim becerileri.	247	4,08	,636
- Vergi beyannameleri/bildirimler ile ilgili rutin işlemleri takip edebilme bilgisi.	247	4,06	,486
- Esnek olma, değişim ve yeniliklere uyum becerisi.	247	4,02	,665
- Temel finansal muhasebe bilgisi.	247	3,88	,623
- Zaman yönetimi becerisi.	247	3,85	,862
- Stresle başa çıkma becerisi.	247	3,81	,407
- Meslek etik kurallarına uyum becerisi.	247	3,67	,688
- Çatışmayı çözme becerisi.	247	3,64	,489
- Eleştirel, yaratıcı, yenilikçi düşünme becerisi.	247	3,56	,498
- Baskı altında çalışabilme becerisi.	207	3,56	,498
- Başlıca vergi beyannamelerini/bildirimlerini (Muhtasar, KDV, Geçici Vergi vb.) düzenleyebilme bilgisi.	247	3,36	,665
- Vergi mevzuatı bilgisi	247	3,23	,758
- Finansal tabloları düzenleyebilme, yorumlama bilgisi.	247	3,03	,759
- Büromda kullandığım muhasebe paket programı kullanma becerisi.	247	2,63	,816
- Sosyal Güvenlik / Çalışma Mevzuatı bilgisi	247	2,33	,694

Buna göre, katılımcıların işyerlerinde çalıştıracakları muhasebe elemanlarında aradıkları bilgi/becerilerden ortalaması en yüksek olan “*insan ilişkileri becerisi*” olmuştur. Tablo 2’den meslek mensuplarınca işyerlerinde çalıştıracakları muhasebe elemanlarında aranan bilgi/beceriler içerisinde genellikle jenerik becerilerin ortalamalarının teknik becerilere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Aşağıdaki Tablo 3, meslek mensuplarının işyerlerinde çalıştıracakları muhasebe elemanlarında aradıkları bilgi/becerilere verdikleri önem ile üniversitelerde muhasebe alanında eğitim almış yeni mezunların bilgi/becerilerinin yeterliliği konusundaki algıları

arasındaki farkı göstermektedir. Tablo 3 beklenti boşluğunun en fazla olduğu bilgi/beceriden en az olduğu bilgi/beceriye doğru sıralanmıştır. Buna göre, yüzde 1 anlamlılık düzeyinde ($p<0,01$) 21 beceriden üçü dışında beklenti boşluğunun bulunduğu görülmektedir. Meslek mensuplarında, beklenti boşluğunun en fazla olduğu bilgi/beceri “sorunları çözme becerisi” olmuş, bunu “takım içerisinde çalışabilme becerisi”, “sözlü iletişim becerileri” ve “insan ilişkileri becerisi” izlemiştir. Meslek mensuplarında, yüzde 1($p<0,01$) anlamlılık düzeyinde beklenti boşluğunun bulunmadığı bilgi/beceriler ise “sosyal güvenlik / çalışma mevzuatı bilgisi”, “meslek etik kurallarına uyum becerisi” ve “büromda kullandığım muhasebe paket programı kullanma becerisi” olmuştur. Meslek mensuplarında beklenti boşluğunun en yüksek olduğu bilgi/becerilerin de yine jenerik beceriler olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Beklenti Boşluğuna İlişkin Bulgular

Bilgi/Beceri	Yeterlilik		Fark (A-B)	t	sig.
	Algısı (A)	Verilen Önem (B)			
- Sorunları çözme becerisi.	1,90	4,41	-2,510	-37,263	,000*
- Takım içerisinde çalışabilme becerisi.	2,48	4,66	-2,182	-35,407	,000*
- Sözlü iletişim becerileri.	2,49	4,53	-2,036	-31,333	,000*
- İnsan ilişkileri becerisi.	2,83	4,83	-2,000	-38,734	,000*
- Yazılı iletişim becerileri.	2,35	4,08	-1,729	-23,219	,000*
- Eleştirel, yaratıcı, yenilikçi düşünme becerisi.	2,06	3,56	-1,498	-22,651	,000*
- Gözlemci ve farkında olma, ayrıntılara dikkat etme becerisi.	2,97	4,38	-1,405	-25,992	,000*
- Bilgisayarda temel ofis programları kullanma becerisi (Word, Excel vb.).	3,34	4,64	-1,300	-21,705	,000*
- Zaman yönetimi becerisi.	2,71	3,85	-1,142	-17,452	,000*
- Vergi beyannameleri/bildirimler ile ilgili rutin işlemleri takip edebilme bilgisi.	2,95	4,06	-1,109	-19,050	,000*
- Esnek olma, değişim ve yeniliklere uyum becerisi.	3,05	4,02	-0,972	-18,545	,000*
- Stresle başa çıkma becerisi.	2,99	3,81	-0,814	-17,632	,000*
- Başlıca vergi beyannamelerini/bildirimlerini (Muhtasar, KDV, Geçici Vergi vb.) düzenleyebilme bilgisi.	2,55	3,36	-0,810	-14,633	,000*
- Temel finansal muhasebe bilgisi.	3,11	3,88	-0,777	-14,412	,000*
- Baskı altında çalışabilme becerisi.	2,94	3,56	-0,615	-12,534	,000*
- Finansal tabloları düzenleyebilme, yorumlama bilgisi.	2,49	3,03	-0,547	-11,337	,000*
- Çatışmayı çözme becerisi.	3,11	3,64	-0,530	-11,230	,000*
- Vergi mevzuatı bilgisi.	2,73	3,23	-0,494	-11,416	,000*
- Sosyal Güvenlik / Çalışma Mevzuatı bilgisi	2,23	2,33	-0,097	-1,872	,062
- Meslek etik kurallarına uyum becerisi.	3,60	3,67	-0,069	-1,425	,156
- Büromda kullandığım muhasebe paket programı kullanma becerisi.	2,57	2,63	-0,053	-1,247	,214

*($p<0,01$)

4.3. Muhasebe Elemanlarında Aranılan Kişisel Özelliklere İlişkin Bulgular

Meslek mensuplarının bürolarında çalıştıracakları muhasebe elemanlarında aradıkları bilgi/beceriler dışında, ayrıca önem verdikleri kişisel özelliklerini de inceledik.

İlgili literatür incelenerek yapılan çalışmalarda ön plana çıkan 10 kişisel özellik belirlenmiş, araştırmaya katılan meslek mensuplarına işyerlerinde çalıştıracakları muhasebe elemanlarında aradıkları bu kişisel özelliği kendileri için önem derecesine göre (azalan öneme göre) 1'den başlayarak 10'a kadar sıralamaları istenmiştir.

Meslek mensuplarının işyerlerinde çalıştıracakları muhasebe elemanlarında aradıkları bu 10 kişisel özellik ile ilgili tercihlerinin karşılaştırılması sonucu oluşturulan F (Frekanslar) matrisi Tablo 4'de gösterilmiştir. Tablo 4'deki her bir hücredeki elemanlar f_{ij} ile temsil edilir ve bu amaçla $S_j > S_i$ değerini üreten frekanslar gösterilir. Frekans matrisi, satırdaki uyarıcının sütundaki uyarıcıya göre tercih edilme durumunu ifade etmektedir. Matris, orijinal köşegenine göre simetriktir ve toplam simetrik elemanlar, toplam gözlemci sayısı olan 247'yi gösterir.

Tablo 4. F (Frekanslar) Matrisi

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
A		239	237	50	243	216	217	224	235	236
B	8		13	5	25	10	13	14	48	187
C	10	234		7	217	27	28	43	222	233
D	197	242	240		243	223	228	228	236	236
E	4	222	217	4		11	20	24	194	214
F	31	237	220	24	236		191	208	229	230
G	30	234	219	19	227	56		200	228	232
H	23	233	204	19	223	39	47		225	229
I	12	199	25	11	53	18	19	22		208
J	11	60	14	11	33	17	15	18	39	

Daha sonra, F (frekanslar) matrisinin her hücresindeki değer anketeye katılan meslek mensubu sayısına (N) bölünmesiyle P (oranlar) matrisi oluşturulmuştur. Oranlar (P) matrisi Tablo-5'de gösterilmiştir. Oranlar (P) matrisinde simetrik elemanların toplamı 1'dir.

Tablo 5. P (Oranlar) Matrisi

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
A		0,968	0,960	0,202	0,984	0,874	0,879	0,907	0,951	0,955
B	0,032		0,053	0,020	0,101	0,040	0,053	0,057	0,194	0,757
C	0,040	0,947		0,028	0,879	0,109	0,113	0,174	0,899	0,943
D	0,798	0,980	0,972		0,984	0,903	0,923	0,923	0,955	0,955
E	0,016	0,899	0,879	0,016		0,045	0,081	0,097	0,785	0,866
F	0,126	0,960	0,891	0,097	0,955		0,773	0,842	0,927	0,931
G	0,121	0,947	0,887	0,077	0,919	0,227		0,810	0,923	0,939
H	0,093	0,943	0,826	0,077	0,903	0,158	0,190		0,911	0,927
I	0,049	0,806	0,101	0,045	0,215	0,073	0,077	0,089		0,842
J	0,045	0,243	0,057	0,045	0,134	0,069	0,061	0,073	0,158	

Daha sonra, P (oranlar) matrisindeki hücre değerlerine karşılık gelen birim normal dağılımının z değerleri yazılmış ve Z (standart oranlar) matrisi oluşturulmuştur. Z

matrisinin elemanları, esas köşegene göre mutlak değer olarak eşit ve işaret yönünden terstir. Tablo-6’da normal sapmalar matrisi (Z) gösterilmiştir.

Tablo 6. Z (Standart Oranlar) Matrisi

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
A		1,847	1,745	-0,833	2,140	1,148	1,168	1,322	1,659	1,700
B	-1,847		-1,620	-2,049	-1,275	-1,745	-1,620	-1,583	-0,862	0,697
C	-1,745	1,620		-1,906	1,168	-1,230	-1,209	-0,938	1,275	1,583
D	0,833	2,049	1,906		2,140	1,298	1,426	1,426	1,700	1,700
E	-2,140	1,275	1,168	-2,140		-1,700	-1,399	-1,298	0,791	1,110
F	-1,148	1,745	1,230	-1,298	1,700		0,750	1,003	1,455	1,485
G	-1,168	1,620	1,209	-1,426	1,399	-0,750		0,877	1,426	1,549
H	-1,322	1,583	0,938	-1,426	1,298	-1,003	-0,877		1,347	1,455
I	-1,659	0,862	-1,275	-1,700	-0,791	-1,455	-1,426	-1,347		1,003
J	-1,700	-0,697	-1,583	-1,700	-1,110	-1,485	-1,549	-1,455	-1,003	
ΣZ_j	-11,8950	11,9034	3,7180	-14,4778	6,6688	-6,9220	-4,7354	-1,9926	7,7865	12,2815
S _j	-1,1895	1,1903	0,3718	-1,4478	0,6669	-0,6922	-0,4735	-0,1993	0,7786	1,2282
S _c	0,2583	2,6381	1,8196	0,0000	2,1147	0,7556	0,9743	1,2485	2,2264	2,6760

Tablo-6’daki Z matrisinin her bir sütunun toplamları alınarak toplam (ΣZ_j) satırına yazılmış, bu satırdaki her bir hücre değerinin ortalaması alınarak S_j ölçek değerleri elde edilmiştir. Eksenin başlangıç noktasını sıfıra kaydırmak için en küçük ölçek değeri sıfıra getirilerek, muhasebe meslek elemanlarında aranılan kişilik özelliklerine ait S_c ölçek değerleri elde edilmiştir. Böylece, ölçek değerlerinin sayı doğrusu üzerinde sıralanmasından meslek mensuplarının muhasebe meslek elemanlarında aradıkları kişisel özelliklerin sıralaması elde edilmiştir. Meslek mensuplarının muhasebe meslek elemanlarında aradıkları kişisel özelliklere ilişkin sıralama değerinin sıfıra yakın olması, söz konusu özelliğin daha öncelikli görüldüğünü ifade etmektedir. Buna göre yapılan sıralama aşağıdaki Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Meslek Mensuplarının Aradıkları Kişisel Özelliklere İlişkin Sıralama

Kişisel Özellik	Ölçek Değeri	Sıra
A - Sorumluluk	0,2583	2
B - Dinamiklik ve enerjiklik	2,6381	9
C - İsteklilik, hırs	1,8196	6
D - Doğruluk, dürüstlük ve güvenilirlik	0,0000	1
E - Öz güven	2,1147	7
F - Disiplinli, sabırlı	0,7556	3
G - Temiz, bakımlı	0,9743	4
H - Tertipli, düzenli	1,2485	5
I - Bağlılık, sadakat	2,2264	8
J - Analitik zeka	2,6760	10

Tablo-7’den meslek mensuplarının işyerlerinde çalıştıracakları muhasebe meslek elemanlarında aradıkları kişisel özelliklerin birinci sırasında “doğruluk, dürüstlük ve güvenilirlik” in geldiği görülmektedir. Bu kişisel özelliği sırasıyla “sorumluluk”, “disiplinli ve sabırlı” olmak izlemekte, son sırada ise “analitik zeka” gelmektedir.

Unutulmamalıdır ki, bu çalışmada incelenen 10 kişisel özelliğin tamamı işverenlerin çalışanlarında arayacakları kişisel özellikler olup, Tablo 7’de gösterilen sıralama bu özelliklerin meslek mensuplarına göre önceliklerini ifade etmektedir.

5. SONUÇ

Bu çalışma Türkiye’de muhasebe elemanı olarak istihdam edilecek “ideal” muhasebe mezunlarında meslek mensubu işverenlerin neyi aradıklarını belirlemek ve mezunların sahip olduğu bilgi/beceriler ile muhasebe elemanı istihdam edecek meslek mensubu işverenlerin beklentileri arasında boşluk bulunduğu algısına ilişkin bulgular edinmek amacıyla yapılmıştır.

Araştırma bulgularına göre, meslek mensuplarının işyerlerinde çalıştıracakları muhasebe elemanlarında aradıkları bilgi/becerilerden ortalaması en yüksek olan “insan ilişkileri becerisi” olmuş ve genellikle jenerik becerilerin ortalamalarının teknik becerilere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırma bulguları, meslek mensuplarında beklenti boşluğunun en yüksek olduğu bilgi/becerilerin de yine jenerik beceriler olduğunu göstermiştir. Teknik bilgi/beceriler içerisinde beklenti boşluğunun en yüksek olduğu alan “bilgisayarda temel ofis programları kullanma becerisi (Word, Excel vb.)” olarak belirlenmiştir. Araştırmadan elde edilen diğer bir bulgu, meslek mensuplarının işyerlerinde çalıştıracakları muhasebe meslek elemanlarında aradıkları kişisel özelliklerin birinci sırasında “doğruluk, dürüstlük ve güvenilirlik” in geldiğidir.

Bu bulgulara dayanarak, istihdam edilebilirlik açısından muhasebe öğrencilerinin teknik becerilerin yanı sıra, jenerik beceriler açısından da donanımlı olarak mezun olmaları gerektiği açıktır.

Diğer mesleki alanlarda olduğu gibi, üniversitelerin muhasebe eğitimi verilen bölüm/programlarına da öğrenciler istihdam edilebilirliklerini artıracak beklentisi ile kayıt olurlar. Şüphesiz, öğrencilerin istihdam edilebilirliğini artırma sorumluluğu yalnızca üniversitelerin değil, üniversitelerin yanı sıra öğrencilerin, işverenlerin, meslek kuruluşlarının ve hükümet gibi tüm tarafların ortak sorumluluğundadır ve bu nedenle paydaşların etkin bir işbirliğine ihtiyaç vardır.

Üniversitelerde muhasebe eğitimi verilen programların, teknik muhasebe bilgi/becerilerinin ötesine geçmesi ve öğrencileri jenerik bilgi/beceriler açısından da hazırlayacak şekilde müfredatlarını geliştirmeleri gerekmektedir.

Muhasebe mesleği dinamik bir meslek olduğundan, öğrenme hiçbir zaman tamamlanmaz. Bu nedenle, üniversitelerin muhasebe eğitimi verilen programlarının müfredatlarında öğrencilere nasıl öğreneceklerini öğretme, yani öğrenmeyi öğretmeye de yer verilmelidir.

Üniversitelerde muhasebe eğitimi alan öğrencilerin ise, piyasanın beklentilerinden haberdar olarak eksiklik ve zayıflıklarını belirlemeleri, böylece öğrenimleri sırasında müfredat dersleri ile birlikte staj, uygulama, müfredat dışı seçmeli dersler, sertifika programları, öğrenci toplulukları faaliyetlerine katılım ve kurslar gibi farklı alternatifleri kullanarak mümkün olduğunca çok iyi özellikler kazanma fırsatını yakalamaları ve istihdam edilebilirliklerini iyi yönetmeleri gerekmektedir.

Meslek kuruluşları ve meslek mensubu işverenlerin de, muhasebe eğitimi alan öğrencilere gerek staj olanakları sağlaması, gerek öğrenimleri sırasında part-time çalışma imkanları sağlayarak teknik ve jenerik bilgi/becerilerinin gelişimine katkıda bulunması gerekmektedir. Bu katkı yoluyla, işgücü piyasasında kalite artışı meslek mensuplarının kaliteli muhasebe elemanı teminini kolaylaştıracak ve kaliteli muhasebe elemanı ile kaliteli hizmet sunumu sayesinde uzun vadede kazançlı çıkacaklardır.

Bu çalışmanın sadece Balıkesir’de faaliyette bulunan bağımsız çalışan meslek mensupları üzerinde yapılması, bu çalışmanın kısıtını oluşturmaktadır. Gelecekte yapılacak çalışmalarda, Türkiye’deki diğer illerde faaliyette bulunan bağımsız çalışan meslek mensuplarına yönelik veya muhasebe departmanı bulunan ve muhasebe elemanı istihdam eden işletmelere yönelik uygulama yapılabilir.

KAYNAKLAR

- Abayadeera, N. - Watty, K. (2014), “The Expectation-Performance Gap in Generic Skills in Accounting Graduates: Evidence from Sri Lanka”, *Asian Review of Accounting*, 22(1), pp.56 –72.
- Ahadiat, N. - Martin, R. M. (2015), “Attributes, Preparations, And Skills Accounting Professionals Seek in College Graduates For Entry-Level Positions vs. Promotion”, *Journal of Business and Accounting*, 8(1), pp.179-189.
- Albrecht, W. S. - Sack, R. J. (2000), “Accounting Education: Charting the Course Through a Perilous Future”, *Accounting Education Series*, 16, American Accounting Association, pp.1-72.
- Alkan, G. (2015), “İşletmelerin Önlisans Muhasebe Eğitiminden Beklentileri: İzmir’de Bir Araştırma”, *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 17(1), 1ss.37-158.
- Andrews, J. - Higson, H. (2008), “Graduate Employability, ‘Soft Skills’ Versus ‘Hard’ Business Knowledge: A European Study”, *Higher Education in Europe*, 33(4), pp.411- 422.
- Anıl, D. - Güler, N. (2006), “İkili Karşılaştırma Yöntemi İle Ölçekleme Çalışmasına Bir Örnek”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, ss.36-39.
- Balcar, J. (2016), “Is It Better To Invest In Hard Or Soft Skills?”, *The Economic and Labour Relations Review*, 27(4), pp.453-470.

- Barac, K. (2009), “South African Training Officers' Perceptions Of The Knowledge And Skills Requirements Of Entry-Level Trainee Accountants”, *Meditari: Research Journal of the School of Accounting Sciences*, 17(2), pp.19-46.
- Borzi, M. G. - Mills, T. H. (2001), “Communication Apprehension in Upper Level Accounting Students: An Assessment of Skill Development”, *Journal of Education for Business*, 76(4), pp.193–198.
- Botes, V. L. (2009), *The Perception Of The Skills Required And Displayed By Management Accountants To Meet Future Challenges*, Doctoral Dissertation, University of South Africa, Pretoria.
- Breaux, K. - Chiasson, M. - Mauldin, S. - Whitney, T. (2010), “Ethics Education in Accounting Curricula: Does it Influence Recruiters' Hiring Decisions of Entry Level Accountants?”, *Journal of Education for Business*, 85(1), pp.1–6.
- Brewer, L. (2013), “Enhancing Youth Employability: What? Why? And How? Guide to core Work Skills”, Geneva: International Labour Office (ILO), Skills and Employability Department.
- Bui, B. - Porter, B. (2010), “The Expectation-Performance Gap in Accounting Education: An Exploratory Study”, *Accounting Education: an International Journal*, 19(1-2), pp.23-50.
- Burritt, R. - Evans, E. - Guthrie, J. (2010), “Challenges for Accounting Education At a Crossroads in 2010”, in Evans, E., Burritt, E. and Guthrie, J. (Eds), *Accounting Education at a Crossroad*, Institute of Chartered Accountants in Australia, Sydney, pp.9- 15.
- Chan, S. Y. - Ho, S. M. (2000), “Desired Attributes Of Public Accounting Firms İn The Job Selection Process: An Empirical Examination Of Accounting Graduates' Perceptions”, *Accounting Education*, 4, pp.315–327.
- Clarke, M. (2008), “Understanding And Managing Employability İn Changing Career Contexts”, *Journal of European Industrial Training*, 32, 258–284.
- Clarke, M. - Patrickson, M. (2008), “The New Covenant Of Employability”, *Employee Relations*, 30, pp.121–141.
- Coşkun, S. - Kır, A. - Coşkun, S. (2017), “İş Dünyasının Muhasebe Eğitiminden Beklentilerinin Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, ICMEB17 Özel Sayısı, ss.330-341.
- Çürük, T. - Doğan, Z. (2001), “Muhasebe Eğitiminin İşletmelerin Taleplerini Karşılama Düzeyi: Türkiye örneği”, *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 28(3-4),ss.281-310.
- De Lange, P. - Jackling, B. - Gut, A. (2006), “Accounting Graduates' Perceptions Of Skills Emphasis İn Undergraduate Courses: An Investigation From Two Victorian Universities”, *Accounting And Finance*, 46(3), pp.365–386.

- Edwards, A. L. (1994), *Techniques Of Attitude Scale Construction*. New York: Irvington Pub.Inc.
- Finch, D. J. - Hamilton, L. K. - Baldwin, R. - Zehner, M., (2013), “An Exploratory Study Of Factors Affecting Undergraduate Employability”, *Education + Training*, 55 (7), pp.681-704.
- Finch, D. J. - Peacock, M. - Levallet, N. - Foster, W. (2016), “A Dynamic Capabilities View Of Employability”, *Education + Training*, 58(1), pp.61-81.
- Gray, F. E. (2010), “Specific Oral Communication Skills Desired in New Accountancy Graduates”, *Business Communication Quarterly*, 73(1), pp.40–67.
- Gray, F.E. - Murray, N. (2011), ““A Distinguishing Factor’: Oral Communication Skills İn New Accountancy Graduates”, *Accounting Education: An International Journal*, 20(3), pp.275–294.
- Güler, N. - Anıl, D. (2009), “Scaling Through Pair-Wise Comparison Method İn Required Characteristics Of Students Applying For Post Graduate Programs”, *International Journal Of Human Sciences*, 6(1), pp.627-639.
- Hartshorn, C. - Sear, L. (2005), “Employability And Enterprise: Evidence From The North East”, *Urban Studies*, 42(2), pp.271–283.
- Heldsinger, S. - Humphry, S. (2010), “Using The Method Of Pairwise Comparison To Obtain Reliable Teacher Assessments”, *The Australian Educational Researcher*, 37 (2), pp.1-19.
- IAESB. (2017), *Handbook Of International Education Pronouncements (2017 Edition)*. International Accounting Education Standards Board (IAESB) Of The International Federation Of Accountants (IFAC), New York.
- Jackling, B. - De Lange, P. (2009), “Do Accounting Graduates’ Skills Meet The Expectations Of Employers? A Matter Of Convergence Or Divergence”, *Accounting Education: An International Journal*, 18(4-5),pp. 369-385.
- Jackling, B. - Watty, K. (2010), “Generic Skills”, *Accounting Education: An International Journal*, 19(1-2), pp.1-3
- Jackling, B. - Natoli, R. - Nuryanah, S. - Ekanayake, D. (2013), “Celebrating 20 Years Of Publication Of Accounting Education: An International Journal: 1992–2011”, *Accounting Education: An International Journal*, 22(1), pp.18-43.
- Jones, G. - Abrahams, A. (2007), “Education Implications Of The Changing Role Of Accountants: Perceptions Of Practitioners, Academics And Students”. Paper Presented At The Quantitative Analysis Of Teaching And Learning İn Business, Economics And Commerce Conference, Forum Proceedings, The University Of Melbourne, 9 February, pp.89-105.

- Jones, G. - Abraham, A. (2009), “The Value Of Incorporating Emotional Intelligence Skills in The Education Of Accounting Students”, *Australasian Accounting, Business And Finance Journal*, 3(2), pp.48–60.
- Jordan, C. - Bak, O. (2016), “The Growing Scale And Scope Of The Supply Chain: A Reflection On Supply Chain Graduate Skills”, *Supply Chain Management: An International Journal*, 21(5), pp.610-626.
- 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), pp.279-300.
- Kerby, D. - Romine, J. (2009), “Develop Oral Presentation Skills Through Accounting Curriculum Design And Courseembedded Assessment”, *Journal Of Education For Business*, 85(3), pp.172–179.
- Lawson, R. A. - Blocher, E. J. - Brewer, P. C. - Cokins, G. - Sorensen, J. E. - Stout, D. E.- Sundem, G.L. - Wolcott, S.K. - Wouters, M. J. (2014), “Focusing Accounting Curricula On Students' Long-Run Careers: Recommendations For An Integrated Competency-Based Framework For Accounting Education”, *Issues in Accounting Education*, 29(2), 295-317.
- Likierman, A. (2004), “Ideas And Practice: Why ‘Academic’ Should Not Mean ‘Irrelevant’”. In Keynote Speech At The Fourth International Conference Of The Performance Measurement Association, Proceedings 27 -30 July, Edinburgh, UK.
- Low, M. - Botes, V. - De La Rue, D. - Allen, J. (2016), “Accounting Employers’ Expectations - The Ideal Accounting Graduates”. *E-Journal Of Business Education & Scholarship Of Teaching*, 10(1), pp.36-57.
- Marshall, P. D. - Dombrowski, R. F. - Garner, R. M. - Smith, K. J. (2010), “The Accounting Education Gap”, *The CPA Journal*, 80(6), pp.6-10.
- Mcmurray, S. - Dutton, M. - Mcquaid, R. - Richard, A. (2016), “Employer Demands From Business Graduates”, *Education + Training*, 58(1), pp.112-132.
- Moss, P. - Tilly, C. (1996), “Soft Skills And Race: An Investigation Of Black Men's Employment Problems”, *Work And Occupations*, 23(3), pp.252-276.
- Nguyen, N. D. - Yoshinari, Y. - Shigeji, M. (2005), “University Education And Employment in Japan: Students’ Perceptions On Employment Attributes And Implications For University Education”, *Quality Assurance In Education*, 13(3), pp.202–218.
- Pathways Commission. (2012), *Charting A National Strategy For The Next Generation Of Accountants*.[Http://Commons.Aahq.Org/Files/0b14318188/Pathways_Commission_Fin Al_Report_Complete.Pdf](http://commons.aahq.org/files/0b14318188/Pathways_Commission_Final_Report_Complete.Pdf),(Erişim:18.12.2019)

- QAA. (2019), Subject Benchmark Statement: Accounting. https://www.qaa.ac.uk/docs/qaa/subject-benchmark-statements/subject-benchmark-statement-accounting.pdf?sfvrsn=Da39c881_7 (Erişim:15.12.2019).
- Oliver, B. - Whelan, B. - Hunt, L. - Hammer, S. (2011), “Accounting Graduates And The Capabilities That Count: Perceptions Of Graduates, Employers And Accounting Academics in Four Australian Universities”, *Journal Of Teaching And Learning For Graduate Employability*, 2(1), pp.2–27.
- Robles, M. M. (2012), Executive Perceptions Of The Top 10 Soft Skills Needed in Today’s Workplace”, *Business Communication Quarterly*, 75(4), pp.453-465.
- Salant, P. - Dillman, D. A. (1994), *How To Conduct Your Own Survey*, John Wiley&Sons. Inc. New York.
- Schulz, B. (2008), “The Importance Of Soft Skills: Education Beyond Academic Knowledge”, *NAWA Journal Of Language And Communication*, pp.146-154.
- Shakir, R. (2009), “Soft Skills At The Malaysian Institutes Of Higher Learning”, *Asia Pacific Education Review*, 10(3), pp.309-315.
- Sharma, U. - Kelly, M. (2014), “Students’ Perceptions Of Education For Sustainable Development in The Accounting And Business Curriculum At A Business School in New Zealand”, *Meditari Accountancy Research*, 22(2), pp.130-148.
- Şengel, S. (2011), “Türkiye’de Muhasebe Meslek Elemanı Talebi Üzerine Bir Araştırma”, *Muhasebe Ve Finansman Dergisi*, (50), ss.167-180.
- Tempone, I. - Kavanagh, M. - Segal, N. - Hancock, P. - Howieson, B. - Kent, J. (2012), “Desirable Generic Attributes For Accounting Graduates Into The Twenty-First Century”. *Accounting Research Journal*, 25(1), pp.41-55.
- Tucker, B. P. - Lowe, A. (2014), “Practitioners Are From Mars; Academics Are From Venus? An Empirical Investigation Of The Research–Practice Gap in Management Accounting”, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 27(3), pp.394-425.
- Yıldız, F. - Durak, G. (2011), “Üniversitelerde Verilen Muhasebe Eğitiminin Kırklareli Yöresi’nde Faaliyet Gösteren Küçük Ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Beklentilerini Karşılama Düzeyinin İncelenmesi”, *Muhasebe Ve Finansman Dergisi*, (49), ss.37-47.
- Yürekli, E. - Gönen, S. (2015), “Muhasebe Meslek Mensuplarının Nitelikli Meslek Mensubu Yetiştirilmesine Yönelik Önlisans Programından Beklentileri”. *Kafkas Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi*, 6(10),ss. 301-316.
- Zraa, W. - Kavanagh, M. - Hartle, T. (2011), “Teaching Accounting in The New Millennium”, In 2011 Cambridge Business And Economics Conference Proceedings, Association For Business And Economics Research, pp.1-23.