

## MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ 3+1 İŞBAŞI EĞİTİMİ MODELİNE YAKLAŞIMLARI: DENİZLİ İLİNDE BİR ALAN ARAŞTIRMASI



### A FIELD RESEARCH IN DENİZLİ PROVINCE REGARDING APPROACHES OF ACCOUNTING PROFESSIONALS TOWARDS 3+1 ON- THE JOB-TRAINING MODEL



DOI: 10.25204/iktisad.353499

Emin YÜREKLİ\*

Bülent ARPAT\*\*

Burak ÇAMURDAN\*\*\*

#### Öz

*Meslek Yüksekokulu Muhasebe bölümü öğrencilerinin iş hayatında daha donanımlı ve aranan nitelikte bireyler olarak çalışabilmeleri için 3+1 işbaşı eğitimi programları geliştirilmiştir. Muhasebe mesleğinin gelecekteki temsilcileri olarak görülmesi gereken stajyerlerin, nitelikli bireyler olarak mesleğe kazandırılması aşamasında muhasebe meslek mensuplarının ve meslek odalarının da önemli görevleri vardır. Bu araştırmanın amacı; muhasebe meslek mensuplarının 3+1 işbaşı eğitimi programına yaklaşımını incelemek, beklentilerini ortaya koymak ve bu beklentileri karşılayabilecek çözüm önerileri sunmaktır. Araştırma Denizli il merkezinde en az 10 yıl faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarına uygulanmıştır. Araştırma sonucunda muhasebe meslek mensuplarının stajyerlerden en önemli beklentileri belge düzeni, paket program bilgisi, ön muhasebe, sorumluluk ve etik ile ilgili yeterlilikleri ön plana çıkmaktadır. Ayrıca 3+1 işbaşı eğitimi programı ile ilgili meslek odaların İnteraktif eğitim ortamlarında muhasebe meslek mensuplarına bu programın tanıtılarak zaman ve mekândan bağımsız olmasının yanında ihtiyaç halinde hızlı ulaşılmalarının sağlanması gibi sonuçlar elde edilmiştir.*

**Anahtar Kelimeler:** İşbaşı eğitim modeli, muhasebe, meslek yüksekokulları.

**Jel Kodları:** M40, M41.

#### Abstract

*3+1 on-the-job training programs have been developed in order to enable the students of Accounting Department of Vocational School to work as more qualified and desired individuals in business life. Accounting professionals and occupational chambers also have important duties in the process of recruiting trainees who should be seen as future representatives of the accounting profession as qualified individuals. The purposes of this research are to examine the approach to accounting profession members' 3+1 on-the-job training program, to put forth expectations and to offer solutions that can meet these expectations. The research was applied to accounting professionals who have been in Denizli city centre for at least 10 years. As a result of the research, the most important expectations of the accounting professions from the trainees are on the plan of document system, package program knowledge, pre-accounting, responsibility and ethics. In addition to the 3+1 on-the-job training program, professional chambers of accounting profession members in the interactive educational environments are introduced to this program to be independent of time and space, and also to obtain the results as quickly as possible.*

**Keywords:** On-the-job training model, accounting, vocational schools.

**Jel Codes:** M40, M41.

\* Dr. Öğretim Üyesi, Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, eyurekli@pau.edu.tr  
ORCID: 0000-0001-7845-0878 (Sorumlu Yazar/Corresponding Author).

\*\* Dr. Öğretim Üyesi, Pamukkale Üniversitesi, Honaz Meslek Yüksekokulu, barpat@pau.edu.tr  
ORCID: 0000-0002-3512-9969

\*\*\* Doç. Dr., Pamukkale Üniversitesi, Honaz Meslek Yüksekokulu, bcamurdan@pau.edu.tr  
ORCID: 0000-0002-4342-2946

## 1. GİRİŞ

Muhasebe meslek mensupları, ekonominin işlevi sürecinde hayati bir öneme sahiptir. Ülke ekonomilerinin kayıt altında tutulması ve gelecek stratejilerinin belirlenmesinde gerekli verileri sunması yönüyle tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de kanunlarla koruma altına alınmış bir meslek grubu haline gelmiştir.

Muhasebe meslek mensupları, Türkiye’de 3568 Sayılı Kanun’da yapılan değişiklikler ile 5786 Sayılı Kanun kapsamında:

- Serbest muhasebeci mali müşavirler (SMMM) ve
- Yeminli mali müşavirler (YMM) olmak üzere iki grupta sınıflandırılmaktadır.

Her bir grup dâhilinde yer alan meslek mensuplarının görevleri ve sınırlılıkları kanunla belirlenmiştir. Özellikle Türkiye’de faaliyet gösteren işletmelerin neredeyse tamamı, serbest muhasebeci mali müşavirlerin yetki sınırları içinde hizmet satın almaktadır.

Kanun kapsamında belirtilen meslek gruplarına yönelik meslek konuları kısaca; defter tutmak, finansal tablolar oluşturmak ve beyannameler düzenlemek, muhasebe sistemleri kurmak, müşavirlik, bilirkişilik ve benzeri işleri yapmak şeklinde ifade edilmektedir (Kutlu, 2008). Mesleklerinin konuları itibariyle oldukça önemli bir yere sahip olan muhasebe meslek mensupları, mesleklerinin icrasında yaşadıkları sıkıntılara rağmen oldukça önemli bir özveri göstermektedirler (Yereli, 2006).

Muhasebe meslek mensuplarının yapmış oldukları ve sermaye piyasalarını etkileyen finansal raporları hazırlamaları ve denetlemeleri yönüyle bir sosyal sorumluluğu da bulunmaktadır. Bu sorumluluk gereği muhasebe meslek mensuplarının tarafsız davranabilmesi mesleklerinin gereğidir (Fidan ve Subaşı, 2014). Bununla birlikte muhasebe meslek mensupları doğrudan iş dünyası ile iletişim kuran ve bu iletişim kalitesi ekonomiyi doğrudan etkileyen özel bir meslek grubudur (Öztürk vd., 2011).

Muhasebe meslek mensuplarının işbaşı eğitim modeline yaklaşımlarının ortaya konması, sürecin sağlıklı ilerlemesi açısından oldukça önemlidir. Bu bağlamda, literatüre katkı sağlayacak araştırma makalelerinin sürecin optimize edilmesinde anahtar kaynaklar olabileceği düşünülmektedir. Araştırmamızın amacı bu kapsamda, muhasebe meslek mensuplarının 3+1 işbaşı eğitimi modeline yaklaşımlarının Denizli ilindeki bir alan araştırması çerçevesinde belirlenmesidir. Araştırma kapsamında elde edilecek verilerin, 3+1 işbaşı eğitim modeli literatürüne katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

## 2. 3+1 İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI

Türkiye’de muhasebe meslek mensuplarının kalitesinin önemine dikkat çekmek ve daha kaliteli bir süreçten geçmelerine yönelik yapılan çalışmalar ülkemizde ağırlık kazanmaya başlamıştır. Bu kapsamda, 3+1 eğitim modeli, Meslek Yüksekokulları (MYO) öğrencilerinin istihdam odaklı olarak yetiştirilmelerini sağlamak amacıyla geliştirilen, eğitim-öğretimin üç dönemi boyunca okulda ders, kalan bir döneminde ise işletmelerde uygulamalı olarak gerçekleştirilmesini öngören bir modeldir (Akşit vd., 2016). Bu kapsamda model değerlendirildiğinde öğrencilerin eğitim hayatları sonrasında şirketlerle daha rahat iletişim kurabilecekleri bir pozisyon kazanmaktadır. Bu yönüyle model, aktif işgücü piyasası politikalarından biri olarak önem kazanmakta ve diğer modellerden ayrılmaktadır (Karadeniz vd., 2013).

Genel olarak 15-60 gün arasında değişen ve “zorunlu staj” ya da “yaz stajı” olarak da ifade edilen yöntemler ile Türkiye’de, mesleki eğitim ile istihdam kavramları arasında uygulamada son derece zayıf bir model olarak ortaya çıkmıştır (Özsoy, 2015). Ancak bu modele karşılık 16 haftalık bir süreçte işbaşı eğitimini içeren 3+1 modeli ile bu ilişkiyi güçlendirilerek yenilikçi, bilgi ve beceri

sahibi bireyler yetiştirilmesinin yanı sıra bu modelle iş dünyasının taleplerinin karşılanması hedeflenmekte, nihai hedef olarak ise ülke kalkınmasına katkıda bulunacak bireyler yetiştirmek (Atalı vd., 2016) olarak ortaya çıkmıştır. Bu süreç sonucunda 1.7.2017 tarihinde Yükseköğrenim Kurumu tarafından duyurulan ve “Yeni YÖK” olarak da yasalaşan düzenleme, meslek yüksekokullarının 3+1 eğitim modeli ile hedeflenen sonuçlara atıf yapmaktadır (www.yok.gov.tr). Yasalaşan düzenlemeye göre;

- Beceri odaklı insan kaynağı ihtiyacına sahip olan MYO’ların bu ihtiyacına yönelik bir kurul oluşturmak ve bu kurula dış paydaş olan iş dünyasının aktif katılımını sağlamak,
- İş dünyası ile güçlü bağlar kurmasına yönelik olarak MYO’ların organize sanayi bölgelerinde aktif yer almasını sağlamak,

ana hedefler olarak dikkat çekmektedir.

Sakarya Üniversitesi Ali Fuat Cebesoy MYO’dan 75 öğrencinin katılım sağladığı çalışmada, 3+1 modelinin öğrencilerin algıları üzerine etkileri araştırılmıştır. Araştırma sonucunda, öğrencilerin %89’u uygulama tecrübesi kazandığını, %93’ü kariyer planına katkı sağladığını ve %62,6’sı iş teklifi aldıkları yönünde bilgiler vermiştir (Türk vd., 2016). 3+1 iş modelinin araştırıldığı bir diğer çalışmada Honaz MYO’dan katılımcılar yer almıştır. Araştırma sonucunda öğrencilerin %44’ünün uygulama süresi içinde işverenlerden iş teklifi aldıkları bulgusu oldukça dikkat çekicidir (Karadeniz ve Kumaş, 2016).

Honaz Meslek Yüksekokulunda okuyan ve işbaşı eğitim programı kapsamında bulunan öğrencilerin, işbaşı eğitim programından elde ettikleri memnuniyet algılarına etkisi olan faktörlerin istatistiksel analiz yöntemleriyle belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmada Arpat vd. (2017), 163 öğrenciye anket uygulanmış ve elde edilen veriler SPSS paket programında analiz edilmiştir. Analiz sonucunda, kadın öğrencilerin erkek öğrencilere, bahar döneminde staj yapan öğrencilerin güz döneminde staj yapan öğrencilere, normal öğretimde okuyan öğrencilerin, ikinci öğretimde okuyan öğrencilere, İşkur üzerinden staj yapan öğrencilerin, üniversite üzerinden staj yapan öğrencilere, servisin hizmeti verilen işletmelerde eğitim alan öğrencilerin servis hizmetinin verilmediği işletmelerde eğitim alan öğrencilere göre işbaşı eğitim programından memnuniyetleri bakımından daha fazla memnun oldukları ve anlamlı farklılıkların olduğu ortaya konmuştur.

Pamukkale Üniversitesi Honaz MYO’da 234 öğrenci 3+1 modelinde eğitim almış ve bunlar üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda öğrencilerin %71,3’ü işbaşı eğitiminin mesleki bilgi birikimlerine katkı sağladığı yönünde geri bildirimde bulunmaları vurgulanmıştır (Akşit vd., 2017).

Sakarya Üniversitesinde 3+1 modeli kapsamında işbaşı eğitimi yapan 196 kişi üzerinde yapılan araştırma sonucunda, öğrencilerin %61’inin işverenler tarafından istihdam edilmek istendiği vurgulanmıştır (Gümüş, 2016). Bir diğer çalışmada ise, Yılmaz ve Çetin (2016)’e göre 3+1 modelini alarak mezun olan öğrencilerin başarı notlarının ortalamasında yaklaşık olarak %4’lük bir artış ortaya çıkardığı ifade edilmiştir. Bu veriler geleneksel staj yerine 3+1 modelinin seçiminin daha etkili olduğu fikrini desteklemiştir.

Arpat vd. (2017) tarafından yapılan çalışma nicel araştırma yöntemlerinden nedensel karşılaştırılmalı bir araştırma yöntemi kullanılmıştır. Çalışmanın amacı ise, MYO eğitiminde yeni uygulanmaya başlayan 3+1 modeli içindeki bir dönemlik işbaşı eğitimlerinde öğrenciler iş teklifleri almakta mıdır ve bu durum demografik bileşenlerden nasıl etkilenmekte olduğunu araştırmak şeklinde ifade edilmiştir. Veri toplanması için anket yöntemi kullanılan çalışmaya Honaz MYO’da modelin uygulandığı dönemden itibaren stajlarını 3+1 işbaşı eğitimi kapsamında tamamlayan 234 öğrenci katılmıştır. Araştırma sonucunda, öğrencilerin %37,7’sini işyerleri uzun süreli istihdam etme arzusunda olduğu belirtilmiştir. Ayrıca öğrencilerin %45,2’si işbaşı eğitimi yaptığı işyerinde, mezuniyet sonrası çalışmayı isteyebileceğini beyan etmektedir. Bu bulgulara göre model, henüz staj

aşamasında bile %37,7'lik bir istihdam oluşturma kapasitesine sahiptir. Ailenin ikamet ettiği ilde yapılacak işbaşı eğitimleri, iş teklifini kabule teşvik edici bir etkiye sahiptir. Araştırmanın sonuçlarında dikkat çeken sonuçlara, cinsiyet, akademik ortalama, öğrencinin ailesinin geliri ve öğrencinin aylık harcama düzeyi değişkenlerinin iş teklifi alma üzerinde herhangi bir farklılık oluşturmadığı belirtilmiştir. Bununla birlikte, öğrencinin ikamet ettiği yer, işbaşı eğitiminin yapıldığı dönem, Honaz MYO'yu işbaşı eğitimi sonrası başkalarına tavsiye eğilimi ve ailesinin ikamet ilinin iş teklifi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3+1 işbaşı eğitimi modelini başarıya taşıyan bir neden olarak işbaşı eğitiminde öğrencinin bütünüyle mesleki uygulamaya yöneltilmesi, sınav ile değerlendirme yapılmaması, üretim ortamının dinamik yapısı; teoride başarısız olan öğrencinin mesleki uygulamaya yöneltilmesi, sınav ile değerlendirme yapılmaması, üretim ortamının dinamik yapısı nedenlerinin yokluğu nedeniyle başarıya taşıyabildiği ifade edilmiştir (Arpat vd., 2017).

### 3. UYGULAMA

Bu çalışmada, 1998:1–2009:4 dönemi Türkiye ekonomisi üçer aylık verileri kullanılarak, Türkiye'de finansal gelişim ile ekonomik büyüme ve reel sektör arasındaki ilişki ekonometrik açıdan incelenmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkileri araştırmak amacıyla, EKK, Johansen Juselius eş bütünleşme testi ve Granger nedensellik testlerinden faydalanılmıştır. EKK yöntemi ile yapılan regresyon tahminlerinde, KR/GSYİH değişkeni bağımlı değişken olarak kullanılmış ve İTHBO değişkeni dışında tüm değişkenleri pozitif ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir.

#### 3.1. Yöntem

Bu çalışmanın amacı; muhasebe meslek mensuplarının 3+1 işbaşı eğitimi programına yaklaşımını incelemek, beklentilerini ortaya koymak ve bu beklentileri karşılayabilecek çözüm önerileri sunmaktır. Araştırma Denizli il merkezinde en az 10 yıl faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarına uygulanmıştır. Çalışmanın bir diğer amacı ise, muhasebe meslek mensuplarının stajyer öğrencilerden beklentilerini araştırmaktır.

#### 3.2. Bulgular

Muhasebe meslek mensuplarının 3+1 işbaşı eğitimi modeline yaklaşımlarını belirlemek amacıyla yapılan ankete yönelik verilen cevaplar analiz edilmiş ve şu sonuçlar elde edilmiştir:

Anket çalışmasına muhasebe meslek mensubu olan 100 kişi katılım sağlamış ve bunlardan elde edilen demografik veriler Tablo 1'de verilmiştir.

**Tablo 1:** Muhasebe Meslek Mensuplarının Demografik Verileri

	<b>Gruplar</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Unvanı</b>	SM	30	30
	SMM	44	44
	YMM	26	26
<b>Cinsiyeti</b>	Erkek	52	52
	Kadın	48	48
<b>Eğitim Durumu</b>	Ön Lisans	28	28
	Lisans	28	28
	Yüksek Lisans	30	30
	Doktora	14	14
<b>Aylık Geliri</b>	0-3500 TL	18	18
	3501-7000 TL	38	38
	7001-10000 TL	22	22
	10001 TL ve üzeri	22	22
<b>Mesleki Deneyimi</b>	10-13 yıl	29	29
	14-17 yıl	26	26
	18-20 yıl	22	22
	21 yıl ve üzeri	23	23

Muhasebe meslek mensuplarının demografik verilerinin gösterildiği Tablo 1 incelendiğinde:

- Muhasebe meslek mensuplarının 30’u SM, 26’sı YMM ve 44’ü SMM unvanına sahip olduğu,
- Muhasebe meslek mensuplarının 52’sinin erkek ve 48’inin kadın olduğu,
- Katılım sağlayan muhasebe meslek mensuplarının 28’i ön lisans, 28’i lisans, 30’u yüksek lisans ve 14’ü doktora mezunu olduğu görülmüştür.
- Muhasebe meslek mensuplarından 18’i 0-3500 TL arası, 38’i 3501-7000 TL arası, 22’si 7001-10000 arası ve 22’si 10001 TL ve üzeri gelire sahip olduğu ve
- Muhasebe meslek mensuplarının 29’u 10-13 yıl, 26’sı 14-17 yıl, 22’si 18-20 yıl ve 23’ü 21 yıl ve üzeri deneyime sahip olduğu görülmektedir.

Bu verilerle birlikte muhasebe meslek mensuplarına yaşları, çalıştırdığı personel sayısı ve 3+1 işbaşı eğitimi ile kaç istihdam yapmayı düşündüğü de sorulmuş ve şu veriler elde edilmiştir:

- Muhasebe meslek mensuplarının yaşları 30 ile 60 yaş arası değişmektedir.
- Muhasebe meslek mensupları 1 ile 10 arasında personel çalıştırmaktadır ve
- Muhasebe meslek mensuplarından 26’sı 3+1 işbaşı eğitime yönelik istihdam yapmayı düşünmediğini ve kalan 74 muhasebe meslek mensubu 3+1 işbaşı eğitimi kapsamında 1 ile 3 arasında istihdam yapmayı düşündüğünü belirtmiştir.

Ayrıca her bir anket sorusu incelenmiş ve verilen cevaplar Tablo 2’de verilmiştir.

**Tablo 2:** Muhasebe Meslek Mensuplarının 3+1 İşbaşı Eğitimi Modeli Yaklaşımı Anketi Sorularına Verilen Cevapların Analizi

S.N.	Sorular	Evet/Hayır Katılım Düzeyi
1	3+1 İşbaşı eğitim programı hakkında bilginiz var mı?	Hayır
2	Daha önce işbaşı eğitim programı kapsamında stajyer öğrenci çalıştırdınız mı?	Eşit düzeyde evet ve hayır
3	Eğer çalıştırdıysanız memnun kaldınız mı?	Hayır
4	Yanınızda çalıştırmış olduğunuz stajyerlerin iş hayatına hazır olduğunu düşünüyor musunuz?	Hayır
5	İş dünyasının 3+1 işbaşı eğitimi programı ile ilgili yeterli bilgisi olduğunu düşünüyor musunuz?	Hayır
6	İş dünyasının 3+1 işbaşı eğitimi programına yeterli desteği verdiğini düşünüyor musunuz?	Eşit düzeyde evet ve hayır
7	Daha önce yanınızda MYO stajyer öğrenci çalıştırdınız mı?	Çoğunlukla evet

Muhasebe meslek mensuplarının 3+1 işbaşı eğitimi ile ilgili anket sorularına vermiş oldukları cevaplar Tablo 2’de analiz edilmiş ve evet/hayır katılım düzeyleri belirlenmiştir. Tablo 2 incelendiğinde, çoğu soruya öğrencilerin “hayır” düzeyinde cevap verdiği görülürken, bazı sorulara ise “eşit düzeyde evet ve hayır” şeklinde cevap vermişlerdir. Muhasebe meslek mensupları genel olarak 3+1 işbaşı eğitim programı hakkında bilgilerinin olmadığını ifade etmiştir. Bununla birlikte 3+1 işbaşı eğitim programı kapsamında stajyer öğrenci çalıştıran muhasebe meslek mensuplarının stajyerlerden memnun kalmadıkları ve bu stajyerlerin iş hayatına hazır olmadıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca muhasebe meslek mensupları iş dünyasının 3+1 iş programı hakkında yeterli bilgisi olmadığını ve yeterli düzeyde destek verilmediğini düşünmektedir. Muhasebe meslek mensupları çalışma ofislerinde meslek yüksekokulu stajyer öğrenci çalıştırdığını da ifade etmiştir. Genel anlamda elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde, 3+1 işbaşı eğitim programının iş dünyasında ve muhasebe meslek mensuplarında henüz yeterli karşılığı bulmadığını ve bu kapsamda çalıştırılan stajyerlerin iş dünyasına hazır olmadığından dolayı yeterli memnuniyeti sağlayamadığı da çıkarılacak önemli sonuçlardır.

Muhasebe meslek mensuplarından daha önce yanında stajyer çalıştıranların stajyer öğrencilerin belge düzeni, paket programlar, ön muhasebe, sorumluluk ve etik gibi konulardaki yeterliliklerini ölçmeleri beklenmiş ve şu sonuçlar elde edilmiştir. Değerlendirme 1’den 5’e kadar bir puanlama ile yapılmıştır. Puanlardan 1 en düşük, 5 ise en yüksek puandır. Genel olarak elde edilen sonuçlar Tablo 3’de verilmiştir.

**Tablo 3:** Muhasebe Meslek Mensuplarının Stajyer Öğrencileri Değerlendirme Verileri

No	Kriterler	Ortalama	Genel Puanı
1	Belge Düzeni	3,15	3
2	Paket Program Bilgisi	3,10	3
3	Ön Muhasebe	3,12	3
4	Sorumluluk	3,18	3
5	Etik	3,06	3

Muhasebe meslek mensuplarından yanlarında stajyer çalıştıranlardan stajyer öğrencileri puanlamaları (1'den 5'e kadar) istenmiştir. Muhasebe meslek mensuplarına stajyerlerin belge düzeni, paket program bilgisi, ön muhasebe, sorumluluk ve etik konuları sorulmuştur. Tablo 3 incelendiğinde, muhasebe meslek mensuplarının bütün kriterlerde stajyerleri 3 puan (ortalama) düzeyde değerlendirmiştir. Bu değerlendirme ile muhasebe meslek mensuplarının stajyerlerden memnun değiliz cevapları arasında bir çelişki olmadığını ifade edebiliriz. Çünkü muhasebe meslek mensuplarının ve iş dünyasının muhasebe öğrencilerinden beklentileri oldukça yüksektir. Ancak bu konularda ortalama bir puan bile memnuniyetsizlik yaratmıştır şeklinde bir değerlendirme bu çelişkiye ışık tutacaktır.

Bu sorular dışında muhasebe meslek mensuplarına "3+1 işbaşı eğitimi programı ile ilgili meslek odalarından ne gibi beklentileriniz vardır?" şeklinde açık uçlu bir soru sorulmuş ve alınan cevaplar derlendiğinde şu sonuçlar elde edilmiştir:

- 3+1 işbaşı eğitim programının tanıtımına yönelik detaylı eğitimlerin verilmesi,
- Eğitimlerle birlikte 3+1 işbaşı eğitim programının başarılı olarak uygulandığı iyi uygulama örneklerinin de verilmesi,
- İnteraktif eğitim ortamlarında muhasebe meslek mensuplarına bu programın tanıtılarak zaman ve mekândan bağımsız olmasının yanında ihtiyaç halinde hızlı ulaşılmalarının sağlanması,
- 3+1 işbaşı eğitime yönelik çalıştaylar yapılmasına olanak sağlanarak uygulamada karşılaşılan sorunların revize edilmesine yönelik iş dünyasına fırsatlar verilmesini ifade etmişlerdir.

Bu sonuçlar ile meslek odalarına 3+1 işbaşı eğitim programının daha yaygın ve etkin olarak tanıtılması için önemli görevler düştüğünü göstermektedir. Ayrıca konuya yönelik çalışmaların artması ile ilginin artabileceği şeklinde yorumlanabilir.

#### 4. SONUÇ

Muhasebe meslek mensuplarına yönelik 3+1 işbaşı eğitimi modeline yaklaşımı ile ilgili yapılan anket çalışması sonucunda elde edilen bulguları şu şekilde özetleyebiliriz:

Katılımcıların anketteki soruların yarısından fazlasına (3+1 İşbaşı eğitim programı hakkında bilginiz var mı? gibi sorulara) hayır cevabı verdikleri görülmüştür. Özellikle katılımcıların 3+1 işbaşı eğitim modeli hakkında bilgilerinin olup olmadığı sorusuna hayır cevabının verilmesi, diğer soruların çoğunluğuna da hayır cevabının verilmesinin doğal bir sonuç olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Katılımcıların 3+1 işbaşı eğitim modeli ile ilgili yeterli düzeyde bilgilerinin olmaması, sürecin tanıtımı ve bilgilendirme faaliyetlerinin yetersiz kaldığı sonucuna da götürmektedir. Bu bağlamda, muhasebe meslek mensuplarının 3+1 işbaşı eğitimi modeli konusunda interaktif ve özellikle başarılı örnekler üzerinden kendilerine anlatılmasını talep etmektedirler.

Muhasebe meslek mensupları, program öğrencilerinin çalışma yaşamına hazır olmadıklarını ifade etmektedir. Programın amaçlarından biri olan öğrencilerin iş hayatına hazırlanması kapsamında, öğrencilerin yaş ile eğitim serüvenleri sonucunun beklenen bir sonuç olduğu anlaşılmaktadır. İlgili modelde 16 hafta olarak yürütülen programın işveren boyutundaki amaçlarından birinin bu olduğu konusunda işyeri denetimleri/ziyaretleri ve/veya protokolleri yoluyla farkındalık oluşturulmalıdır.

Muhasebe meslek mensuplarının katılımcı olarak yer aldığı bu araştırmanın farklı örneklem grupları üzerinde ve farklı demografik verilerle yapılabileceği bundan sonraki araştırmalar için önerilebilir. Ayrıca çalışmanın sadece Denizli ilinde ve muhasebe meslek mensupları ile yapılması bu araştırmanın kısıtları olarak değerlendirilebilir.

## KAYNAKÇA

- Akşit, A., Arpat, B. ve Kalfa, V. R. (2016). “Bir İşveren-Öğrenci Buluşması Modeli-Meslek Yüksekokullarında İşbaşı Eğitim Programında Öğrenci Algılarının Belirlenmesi: Honaz Meslek Yüksekokulu Örneği”, 2. Uluslararası Osmaneli Sosyal Bilimler Kongresi, 12-14 Ekim 2016, Bilecik, 1099-1108.
- Arpat, B., Kalfa, Ö. G. V. R., Akşit, Ö. G. A. ve Çamurdan, B. (2017). “Meslek Yüksekokullarında Nitelikli Ara Eleman İhtiyacını Karşılama Yeni Arayışlar: 3+ 1 İşbaşı Eğitim Modeli Honaz Meslek Yüksekokulu Örneği”. Çalışma İlişkileri Dergisi, 8(2):76-94.
- Arpat, B., Tokbaş, M., Çamurdan, B. ve Akşit, A. (2017). “Meslek Yüksekokullarında 3+1 Eğitim Modeli Stajlarında Yapılan İş Teklifleri Üzerine Bir Araştırma: Honaz Meslek Yüksekokulu Örneği”. International Journal of Academic Value Studies, 3(14):1-11.
- Atalı, G., Özkan, S. S., Sarıbyık, M. ve Karayel, D. (2016). “Türkiye’de Yükseköğretim Kurumlarında Uygulanan Uygulamalı Eğitim Modellerinin İncelenmesi”, 5th International Vocational Schools Symposium-Prizren, 18-20.Mayıs.2016, 276-281.
- Fidan, M. E. ve Subaşı, Ş. (2014). “Muhasebe Meslek Mensubu Adaylarının Etik Algıları: İstanbul İli Örneği”. Journal of Accounting & Finance, (64): 111-129.
- Gümüş, İ. (2016). “Meslek Liseleri ve Meslek Yüksekokullarındaki Öğrencilere Uygulamalı İşyeri Eğitimle Kazandırılan Becerilerin Niteliksel Açından Değerlendirilmesi”, ISVET 2016 (International Symposium on Post-Secondary Vocational Education and Training), 12-15.Ekim.2016, Hitit Üniversitesi, 304-315.
- Karadeniz, O., Karadeniz, H. K., Kocaalan, M. L. ve Arpat, B. (2013). Mesleki Eğitim Kurslarına Katılanların İşgücü Piyasasındaki Durumu Araştırması, ILO Türkiye Ofisi, Ankara.
- Karadeniz, O. ve Kumaş, H. (2016). “Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin İstihdam Edilebilirliğini Arttırmada Mesleki Uygulamalar Dersi (3+1 Programlarının) ile İŞKUR İşbaşı Eğitim Programlarının Rolü: Honaz MYO Örneği”, UMYOS, 5. International Vocational Schools Symposium, 18-20.Mayıs, 750-758.
- Kutlu, H. A. (2008). “Muhasebe meslek mensupları ve çalışanlarının etik ikilemleri: Kars ve Erzurum illerinde bir araştırma”. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 63(02): 143-170.
- Özsoy, C. E., (2015). “Mesleki Eğitim-İstihdam İlişkisi: Türkiye’de Mesleki Eğitimin Kalitesi ve Kantitesi Üzerine Düşünceler”. Electronic Journal of Vocational Colleges – Aralık.2015, 4. UMYOS Özel Sayısı: 173-181.
- Öztürk, V., Koçyiğit, S. Ç., ve Bal, E. Ç. (2011). “Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeyleri ile işe bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Ankara ili örneği”. Doğu Üniversitesi Dergisi, 12 (1) 2011: 84-98.
- Türk, K., Bakkal, S. ve Türk, D. (2016). “Meslek Yüksekokullarında Yeni Bir Model Olarak Uygulanan 3+1 Mesleki Uygulama Modelinin Öğrenciler Tarafından Değerlendirilmesi SAÜ Ali Fuat Cebesoy MYO Örneği”, ISVET 2016, 12-15.Ekim.2016, Hitit Üniversitesi, 249-254.
- Yereli, A. B. (2006). Muhasebe meslek mensupları anketi: mesleki profil, sorunlar, çözüm önerileri. [http://www.alomaliye.com/agustos\\_06/meslek\\_mensuplari\\_anketi.pdf](http://www.alomaliye.com/agustos_06/meslek_mensuplari_anketi.pdf), 29.09.2017.
- Yılmaz, A. ve Çetin, A. (2016). “İşyerinde Uygulamalı Eğitimin Genel Başarı Durumlarına Etkisi: Sakarya Meslek Yüksekokulu Örneği”, ISVET 2016, 12-15.Ekim.2016, Hitit Üniversitesi, 508-513.



YÖK, Yükseköğretim Kurumu, <http://yok.gov.tr/web/guest/uretim-reformu-paketi-resmi-gazetede-yayimlandi> (Eriřim: 29 Eylül.2017).

3568 Sayılı serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu. Madde 1.