

Muhasebe alanında işyerinde eğitim yapan öğrencilerin uygulamaya ilişkin değerlendirmeleri: Akdeniz Üniversitesi örneği

The evaluations of the students who have workplace training in the field of accounting: The case of Akdeniz University

Ahmet Kaya¹ 

Öz

İşyerinde eğitim, öğrencilerin hayata hazırlanması ve iş dünyasının ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde önemli bir uygulamadır. İşyerinde eğitimin amacı, işyeri eğitim modeli aracılığıyla nitelikli bir işgücü yetiştirmek ve üniversite-sanayi iş birliği yoluyla üniversitenin ve endüstrinin kaynaklarını paylaşarak bir sinerji oluşturmaktır. Bu çalışma Finans ve Bankacılık Bölümü son sınıf öğrencilerinden muhasebe alanında işyerinde eğitim yapan öğrencilerin işyerinde eğitim (7+1 eğitim modeli) öncesindeki ve sonrasındaki algılarının, tutumlarının, beklentilerinin, karşılaştıkları zorlukların ve kariyer planlarının değişip değişmediğini belirlemeyi amaçlamaktadır. Toplam 15 öğrenci ile işyerinde eğitim başlamadan önce ve bittikten sonra yüz yüze yarı yapılandırılmış mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Öğrencilere algı, tutum, beklenti, kariyer hedefleri ve olası güçlükler başlıklarında toplam 11 soru yöneltilmiştir. Sonuçlar, özellikle tutum ve kariyer hedefleri boyutları bakımından öğrencilerin eğitim öncesi ve sonrası dönemdeki görüşlerinin farklılaştığını göstermektedir. Bulgular, öğrencilerin hem muhasebe derslerine hem de muhasebecilik mesleğine ilişkin ön yargılarının değiştiğini işyerinde eğitim sayesinde mesleğe ve derslere yönelik ilgilerinin arttığını ortaya koymaktadır. Ayrıca, öğrencilerin eğitim sonrasında kariyer hedeflerinin mesleğe yönelik olumlu bir şekilde değiştiği ve birçok öğrencinin işyerinde eğitim firmasından teklif aldığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşyerinde Eğitim, 7+1 Eğitim Modeli, Muhasebe Eğitimi

Jel Kodları: M40, M49

Abstract

Workplace training is important in preparing students for life and developing the qualified human resources that the business world needs. Workplace training aims to cultivate a qualified workforce through a workplace training model and to create a synergy by sharing the university and industry resources through university-industry collaboration. This study aims to determine whether the perceptions, attitudes, expectations, challenges, and career plans of accounting students receiving workplace training in the field of accounting from the final year students of the Finance and Banking Department change before and after their workplace training (7+1 training model). Semi-structured face-to-face interviews were conducted before and after the workplace training with 15 students. 11 questions were directed to the students under the headings of perception, attitude, expectation, career goals, and possible difficulties. The results indicate that students' views have differed, particularly regarding attitude and career goal dimensions before and after education. The findings reveal that students' prejudices regarding accounting courses and the accounting profession have changed, and their interest in the profession and courses has increased through workplace training. Additionally, it has been determined that students' career goals changed positively towards the profession after their education, and many students received offers from the training company in their workplace.

Keywords: Workplace Training, 7+1 Training Model, Accounting Education

Jel Codes: M40, M49

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya, Türkiye, ahmetkaya@akdeniz.edu.tr

ORCID: 0000-0002-0822-4549

Başvuru/Submitted: 6/04/2023

Revizyon/ Revised: 9/06/2023

Kabul/Accepted: 13/06/2023

Yayın/Online Published: 26/06/2023

Atıf/Citation: Kaya, A., Muhasebe alanında işyerinde eğitim yapan öğrencilerin uygulamaya ilişkin değerlendirmeleri: Akdeniz Üniversitesi örneği, *bmij* (2023) 11 (2): 562-579, doi: <https://doi.org/10.15295/bmij.v11i2.2233>

Extended Abstract

The evaluations of the students who have workplace training in the field of accounting: The case of Akdeniz University

Literature

In the literature, many studies related to the 3+1 and 7+1 education models (workplace training). For example, Pekşen (2017) examined the suitability of the 3+1 education model for maritime programs with a SWOT analysis. Arpat, Kalfa, Akşit and Çamurdan (2017) investigated students' satisfaction levels regarding workplace training and the factors affecting their satisfaction. Atalı, Özkan, Sarıbiyık and Karayel (2016) examined various types of applied education in different fields in Turkey, including education, science, social sciences, and health sciences. Dündar, Telli Üçler and Başaran Alağöz (2019) researched the satisfaction levels of logistics department students before and after workplace training. Gül and Yürekli (2020) compared students who participated in workplace training within the scope of the 3+1 education model with those who have not yet participated in terms of their entrepreneurial gains. Gümüş and Örgen (2018) analyzed the efficiency of the 3+1 education model for tourism students and tourism companies. Yıldırğan, Taşcıoğlu Baysal ve Zengin (2016a) examined the views and findings of firm managers on students who participate in workplace training within the scope of the 3+1 education model to evaluate the model. Şahin Ören and Ören (2018) researched the satisfaction levels of students who underwent workplace training within the scope of the 3+1 education model. Sarıbiyık (2013) described the importance, contributions, benefits, and implementation of the 3+1 education model in industry and production. Tekbalkan and Karataş (2021) investigated tourism businesses' expectations, opinions, and concerns regarding the 3+1 education model. Türk, Bakkal ve Türk (2017) compared social program students and technical program students who underwent workplace training within the 3+1 education model in terms of post-training expectations and the functioning of the implementation. Çolaksel (2019) researched tourism students' satisfaction levels and expectations regarding the 3+1 education model. Yürekli, Arpat and Çamurdan (2018) investigated the perspectives, expectations, and proposed solutions to problems of accounting professionals regarding the 3+1 education model. Özkan and Alan (2022) analyzed the effectiveness of the 3+1 education model for both faculties and companies, as well as the satisfaction levels of students who underwent workplace training.

Research subject

This study aims to determine whether the perceptions, attitudes, expectations, challenges, and career plans of accounting students receiving workplace training in the field of accounting from the final year students of the Finance and Banking Department change before and after their workplace training (7+1 training model).

Research purpose and importance

Although workplace training is important, it is also crucial to evaluate what individuals gain from this training. However, the number of studies that evaluate the perceptions, attitudes, and expectations of students who undergo workplace training before and after the training is limited in the current literature. Therefore, this study aims to determine whether students' perceptions, attitudes, expectations, challenges encountered, and career plans in the Finance and Banking department have changed before and after workplace training. In this respect, this study provides significant contributions to the literature.

Contribution of the article to the literature

This study reveals students' evaluations before and after their workplace training. Comprehensive research has been conducted on workplace training by analyzing students' opinions and evaluations regarding perception, attitude, expectation, career goals, and possible difficulties. The dimensions examined (perception, attitude, expectation, etc.) and the periods examined before and after the training contribute to the literature. Based on the results obtained, it aims to make deductions and suggestions towards developing workplace education and its improvement for both students and companies, if needed.

Design and method

In the study, a qualitative research design was adopted. In this study, data were obtained through a semi-structured interview technique. Fourth-year students from the Finance and Banking Department of the Faculty of Applied Sciences at Akdeniz University were selected as the sample. This study conducted face-to-face interviews with 15 students before and after workplace training. Interviews were conducted between February 16-20, 2022, before the start of workplace training and between June 13-20, 2022, after the end of workplace training.

Research type

Research Article

Research problems

This research primarily seeks to answer the following questions:

- 1) Do students' perceptions, expectations, and attitudes differ before and after workplace training?
- 2) What were students' career aspirations before workplace training? Did workplace training lead to changes in career goals?
- 3) Did students know potential difficulties related to their profession? Did workplace training increase their knowledge and expertise in this subject?

Data collection method

In this study, data were obtained through a semi-structured interview technique. The interview form included a total of 11 questions under the headings of perception (2 questions), attitude (2 questions), expectation (2 questions), career goals (3 questions), and possible difficulties (2 questions). Face-to-face interviews were conducted with 15 students before and after workplace training.

Quantitative/qualitative analysis

Qualitative analysis

Findings and discussion

Findings as a result of the analysis

As a result of the interviews conducted with students, it has been observed that their perceptions differ for the periods before and after education. More than half of the students have developed more positive attitudes towards accounting courses they were prejudiced against before and have overcome their prejudices due to workplace training. It has been observed that workplace training meets the expectations of almost all students in terms of turning theoretical knowledge into practice, gaining experience, and receiving a sufficient salary while doing so. However, students have emphasized that they have seen that they can perform in the accounting profession after workplace training and have gained significant achievements in practical thinking and communication with people. Therefore, they have emphasized that these achievements will have a positive impact on their careers in the future. Before workplace training, students were not very knowledgeable about accountants' difficulties. Still, after education, it was understood that they had ideas about the difficulties encountered and the methods to overcome them, and they made suggestions.

Discussing the findings with the literature

Thanks to workplace training, students have gained knowledge of basic activities carried out by accountants. Similarly, Gümüş and Ögeç (2018) found that workplace training provides students with useful knowledge and skills in terms of qualifications. Dündar et al. (2019) discovered that logistics department students' expectations from the workplace and the company were significantly met. Yıldırğan et al. (2016a) revealed that students were very satisfied with workplace training and had positive views on employment and success after graduation. Şahin Ören and Ören (2018) found that workplace training meets students' expectations. Additionally, researchers claim that through this practice, students have the opportunity to become familiar with the industry, gain work experience, and improve their communication skills. Türk et al. (2017) discovered that workplace training helped students establish a connection between theoretical and practical knowledge, gain experience, and positively impact their career goals. Gül and Yürekli (2020) found that students who received workplace training had higher entrepreneurial tendencies than those who did not. Additionally, the researchers claimed that workplace training increased the entrepreneurial levels of the students.

Conclusion, recommendation and limitations

In Turkey, workplace training is implemented as 3+1 and 7+1, where students spend their last semesters gaining experience in companies before graduating. Workplace training is a very important practice in which faculty-industry cooperation is developed. Students increase their knowledge and reinforce their theoretical knowledge practically. Workplace training is widely implemented in many faculties and vocational schools and significantly contributes to students, higher education institutions, society, and companies. In this study, semi-structured interviews were conducted with students to evaluate the effectiveness, efficiency, and contributions of workplace training from their perspective. The findings indicate that students' perceptions differed between pre- and post-training periods, revealing that they gained knowledge about previously unknown topics through workplace training. Additionally, it was determined that students' prejudices towards accounting courses and the accounting profession changed, and their interest in the profession and courses increased due to workplace training. The study also found that students' expectations were met regarding the company and the workplace training program after the training.

Limitations of the article

There are some limitations to the research. The research sample consists of students from the Finance and Banking Department of the Faculty of Applied Sciences at Akdeniz University. In future research, evaluations of workplace training by students from other faculty departments and Finance and Banking students can also be examined and compared. The study examined students' opinions on the dimensions of perception, attitude, expectations, career goals, and possible difficulties related to workplace training. Motivation, satisfaction with workplace training, and similar variables can be examined in future research. Additionally, the research evaluated workplace training practice only from the student's perspective. In future studies, workplace training practices can also be evaluated from the perspective of company managers.

Giriş

Nitelikli insan gücüne sahip olmak, günümüzde sürdürülebilir kalkınma ve rekabet edebilirlik için gerekli temel koşullardan biridir (Türk, Bakkal ve Türk, 2017: 139). Nitelikli insan gücü, yüksek verimlilik, bilgi ve beceri ile iş alışkanlıklarına sahip olarak yetiştirilmelidir, böylece ülkelerin gelişimine ve kalkınmasına katkı sağlanabilir (Sarıbyık, 2013: 39). Özellikle nitelikli işgücünün eğitim ve gelişimi için iş dünyasının ihtiyaç duyduğu bir unsur olarak işyeri eğitimi büyük bir öneme sahiptir (Türk vd., 2017: 139). İşyerinde eğitim, öğrencilerin hayata hazırlanması ve iş dünyasının ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde önemli bir uygulamadır. Bu sayede öğrencilere gerekli bilgi, beceri, davranış ve iş birliği alışkanlığı kazandırılabilir (Sarıbyık, 2013: 39). İşyerindeki eğitim, bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri, tavır ve meslek alışkanlıklarını öğreterek, bireyin zihinsel, duygusal, sosyal, ekonomik ve kişisel yönlerini dengeli bir şekilde geliştirme sürecidir ve hem bireysel hem de toplumsal yaşam için zorunludur (Türk vd., 2017: 139). Bununla birlikte, öğrencilerin sektörle iç içe olma durumları ve kazandıkları deneyimler, işyerinde eğitimin başarısını büyük ölçüde belirler (Yıldırğan, Taşcıoğlu Baysal ve Zengin, 2016b: 103).

İşyerinde eğitimin amacı, işyeri eğitim modeli aracılığıyla nitelikli bir işgücü yetiştirmek ve üniversite-sanayi iş birliği yoluyla üniversitenin ve endüstrinin kaynaklarını paylaşarak dinamik bir sinerji oluşturmaktır (Yıldırğan vd., 2016b: 104-105). Bireylere üniversitede öğrendikleri teorik bilgiyi kullanabilecekleri bir ortam sağlanarak, sanayinin ihtiyaç duyduğu işgücü profili oluşturulabilir. Bunun için, üniversite-sanayi iş birliği kapsamında bir yükseköğretim programı oluşturulabilir ve iş başında eğitim kavramı iyi analiz edilerek öğrencilerin mezuniyet sonrası hayata kolayca adapte olmaları sağlanabilir (Dündar, Telli Üçler ve Başaran Alagöz, 2019: 676). Öğrenciler, işyeri eğitimi yoluyla teorik olarak öğrendiklerini deneyimleme fırsatına sahip olacaklar ve bu onların özgüvenlerini artıracak, takım çalışması becerilerini geliştirecek ve iş dünyası hakkında bilgi sahibi olmalarını sağlayarak iş ortamına uyum sağlamalarını kolaylaştıracaktır (Eryılmaz Ballı ve Herdem, 2022: 296).

Gerekli becerilere sahip mezunları işe almak, birçok şirket için giderek daha zor hale gelmekte, küresel işsizliğe neden olmaktadır (Gbogbor, 2022: 115). Teknik bilgi ve becerilerin yanı sıra, mezunların takım çalışması, liderlik, kişilerarası beceriler, iletişim, yaratıcılık ve uyum sağlama gibi niteliklere sahip olmaları beklenmektedir (Jayapriya, Muruganandam, Abdul Wahid ve Suburaj, 2020: 669). İşyeri eğitimi, çalışanların kişisel ve profesyonel becerilerini, bilgilerini ve kapasitelerini geliştirmelerine destek olan yapılandırılmış bir eğitim şeklidir (Yang, Wang and Drewry, 2009: 324). İşyerinde eğitim, önemli olmakla birlikte bu eğitimin bireylere kazandırdıklarının değerlendirilmesi de oldukça önemlidir. Ancak, mevcut literatürde işyeri eğitimi yapan öğrencilerin algılarını, tutumlarını ve beklentilerini eğitim öncesi ve sonrasında değerlendiren çalışmaların sayısı sınırlıdır. Bu nedenle, bu çalışma Finans ve Bankacılık bölümündeki muhasebe alanında (SMMM yanında veya şirket muhasebe/finans bölümünde) işyerinde eğitimi yapan öğrencilerden işyerinde eğitim öncesindeki ve sonrasındaki algılarının, tutumlarının, beklentilerinin, karşılaştıkları zorlukların ve kariyer planlarının değişip değişmediğini belirlemeyi amaçlamaktadır.

Çalışmanın geri kalan kısmı beş bölümden oluşmaktadır. İkinci bölümde, işyerinde eğitim uygulaması ve bu konu ile ilgili önceki araştırmalar detaylı bir şekilde anlatılmıştır. Üçüncü bölümde araştırma metodolojisine değinilmiştir. Araştırma soruları, örnekleme ve verilerin analizi bu başlık altında anlatılmıştır. Bulgular ve yorum dördüncü bölümde sunulmuştur. Beşinci bölümde algı, tutum, beklenti, kariyer hedefleri ve karşılaşılan zorluklara ilişkin eğitim öncesi ve sonrası döneme ilişkin genel değerlendirmeler yapılmıştır. Ayrıca araştırma bulguları, önceki araştırmaların bulguları ile tartışılmıştır. Son bölümde ise sonuç ve sonraki araştırmalar için öneriler sunulmuştur.

Literatür taraması

Üniversitelerin fakülte veya yüksekokullarında işyerinde eğitim uygulamaları, Yüksek Öğretim Kanunları'nda resmi bir zorunluluk olmasa da eğitim öğretiminin devamlılığı ve öğrenmenin kalıcılığı açısından yer bulmaktadır (Atalı, Özkan, Sarıbyık ve Karayel, 2016: 277). Fakülte ile sanayi arasında uyum ve amaç birliği, eğitimde etkinlik ve verimliliğin en önemli ölçütlerinden biridir. Bu hedefe ulaşırken, eğitim bireyleri düşünmeye, araştırmaya, duyarlılığa ve girişimciliğe teşvik etmektedir. Bu teşviklerin sağlanması bağlamında, işyerinde eğitimin rolü oldukça fazladır (Tekbalkan ve Karataş, 2021: 31-32). Öğrencilerin işgücü piyasasına girmeden önce aldıkları son eğitim, üniversite eğitimidir. Bu nedenle, programın/müfredatın ve işyerinde eğitimin işgücü piyasalarına uygun vasıflı mezunlar yetiştirmek açısından önemi daha da artmaktadır (Arpat, 2018: 346). Öğrenciye mesleki eğitim vermek, üniversite-sanayi iş birliği sayesinde mümkündür. Bu eğitim, öğrencinin hem toplumda geçerli bir mesleğin gerekliliklerini öğrenmesini hem de zihinsel ve sosyal olarak gelişmesini sağlar. Ancak staj süreleri kısa olduğundan, öğrenciler geçici eleman olarak görülebilir ve uygulamalar yetersiz kalabilir.

Bu nedenle, stajın beklenen katkısı tam olarak sağlanması mümkün değildir (Özkan ve Alan, 2022: 154). Bu noktada, işyerinde eğitim öğrencilere hem uygulama becerileri kazandırırken hem de çalışacakları işyerlerini ve işgücü piyasalarını yakından tanıma fırsatı sunar (Arpat, 2018: 346).

Staj programları, genellikle yaz dönemlerinde 15-30 gün arasında uygulanır. Ancak, öğrencilerin stajdan maksimum fayda sağlanması ve mezunların daha nitelikli işlerde çalışabilmesi için yeni modellere ihtiyaç duyulmuştur. Bu ihtiyacı gidermek için “işyerinde eğitim” ya da “7 + 1 eğitim modeli” benimsenmiştir. Bu kapsamdaki işyerinde eğitim, fakültedeki öğrencilerin 8. dönemlerini (14-15 hafta) alanları ile ilgili faaliyette bulunan firmalarda eğitim alarak geçirdiği bir uygulamadır (Dündar vd., 2019: 676). Bununla birlikte, Türkiye’de birçok Meslek Yüksekokullarında da işyerinde eğitim yaygın bir biçimde uygulanmakta olup söz konusu bu yükseköğretim kurumlarındaki model “3+1 eğitim modeli” olarak adlandırılmaktadır. Bu modele göre öğrenciler, 3 dönem teorik dersler alırken son dönemde işletmelerde uygulamalı eğitim görmektedirler (Sarıbiyık, 2013: 39). Her ne kadar uygulama modelleri farklılık gösterse de bu noktada önemli olan teorik bilgilerin, uygulamalı dersler ve staj eğitimleri ile desteklenmesi ve sektörün ihtiyacını karşılayacak nitelikli işgücünün ortaya çıkarılmasıdır (Pekşen, 2017: 9).

Literatürde, 3+1 ve 7+1 eğitim modeline (işyerinde eğitim) ilişkin yapılan birçok araştırma bulunmaktadır. Örneğin; Pekşen (2017), 3+1 eğitim modelinin denizcilik programları için uygunluğunu SWOT analizi ile incelemiştir. Arpat, Kalfa, Akşit ve Çamurdan (2017) öğrencilerin, işyerinde eğitime ilişkin memnuniyet düzeylerini ve memnuniyete etki eden faktörleri araştırmışlardır. Atalı vd. (2016) Türkiye’de eğitim, fen, sosyal ve sağlık bilimleri alanları başta olmak üzere farklı alanlardaki uygulamalı eğitim türlerini incelemiştir. Dündar vd. (2019) lojistik bölümü öğrencilerinin işyerinde eğitim öncesindeki ve sonrasındaki memnuniyet seviyelerini araştırmışlardır. Gül ve Yürekli (2020) 3+1 eğitim modeli kapsamında işyerinde eğitim yapan öğrenciler ile henüz bu kapsamda işyerinde eğitim yapmayan öğrencileri girişimcilik kazanımları bakımından karşılaştırmışlardır. Gümüş ve Örgen (2018) 3+1 eğitim modelinin turizm öğrencileri ve turizm firmaları bakımından verimliliğini analiz etmişlerdir. Yıldırğan vd. (2016a) 3+1 eğitim modeline yönelik değerlendirmelerde bulunmak amacıyla işyerinde eğitim yapan öğrencilere ilişkin firma yöneticilerinin görüşlerini ve tespitlerini incelemiştir.

Şahin Ören ve Ören (2018) 3+1 eğitim kapsamında işyerinde eğitim yapan öğrencilerin tatmin düzeylerini araştırmışlardır. Sarıbiyık (2013) 3+1 eğitim modelinin önemini, sanayi ve üretime katkılarını, yararlarını ve modelin uygulanmasını anlatmıştır. Tekbalkan ve Karataş (2021) 3+1 eğitim modeline ilişkin olarak turizm işletmelerinin beklentilerini, görüşlerini ve çekincelerini araştırmışlardır. Türk vd. (2017) 3+1 eğitim modeli kapsamında işyerinde eğitim yapan sosyal program öğrencileri ile teknik program öğrencilerini eğitim sonrası beklentiler ve uygulamanın işleyişi bakımından karşılaştırmışlardır. Çolaksel (2019) turizm öğrencilerinin 3+1 eğitim modeline yönelik memnuniyet düzeylerini ve beklentilerini araştırmıştır. Yürekli, Arpat ve Çamurdan (2018) muhasebe meslek mensuplarının 3+1 eğitim modeline ilişkin bakış açılarını, beklentilerini ve sorunlara ilişkin çözüm önerilerini araştırmışlardır. Özkan ve Alan (2022) 3+1 eğitim modelinin hem fakülte hem de firmalar açısından etkinliğini ve işyerinde eğitim yapan öğrencilerin tatmin düzeylerini analiz etmişlerdir.

Gbogbor (2022) istihdam edilebilirlik becerisinin kazanımı bakımından işyerinde eğitim modelini incelemiştir. Jayapriya vd. (2020) fakülte-sanayi iş birliğinin önemini ve işyerinde eğitimde sanayinin rolünü incelemiştir. Yang vd. (2009) işyerinde eğitim modelinin daha bütüncül ve sistematik olması gerektiğini savunmuş ve kültürel faktörler, içerik ve yöntemler, eğitmenlerin seçimi, öğrencilerin motivasyonu ve öğrenme stili başta olmak üzere birden fazla faktörü dikkate alan bir model önermişlerdir. Yerli ve yabancı literatürde yer alan ve yukarıda değinilen araştırmalarda genel olarak öğrencilerin işyerinde eğitim sonrasındaki tatmin düzeyleri, algıları ve beklentileri araştırılmıştır. Bazı çalışmalarda ise işyerinde eğitimin topluma, firmaya ve öğrencilere yararları, firma yöneticilerinin işyerinde eğitim uygulamasına yönelik bakış açıları incelenmiştir. İşyerinde eğitim öncesinde ve sonrasındaki görüşleri inceleyen çalışma sayısı oldukça kısıtlıdır. Dolayısıyla, bu araştırma öğrencilerin işyerinde eğitim öncesi ve sonrası algılarını, tutumlarını, beklentilerini, karşılaştıkları zorlukları ve kariyer planlarını incelediğinden sonuçları itibarıyla literatüre önemli katkılar sunacaktır.

Yöntem

Bu çalışmada, muhasebe alanında işyerinde eğitim (7+1 eğitim modeli) yapan öğrencilerin işyerinde eğitime başlamadan önceki ve işyerinde eğitim yaptıktan sonraki algıları, beklentileri, tutumları, kariyer hedefleri ve karşılaştıkları olası güçlüklerle ilişkin değerlendirmelerini karşılaştırmak amaçlanmıştır. Elde edilen sonuçlar ışığında ihtiyaç olduğu düşünülürse işyerinde eğitimin geliştirilmesine ve hem öğrenciler hem de firmalar açısından iyileştirilmesine yönelik çıkarımlarda ve önerilerde bulunmak hedeflenmektedir. Araştırmada, nitel araştırma tasarımı benimsenmiştir. Temel

olarak, nitel araştırma, konuyla ilgili üç soruya cevap bulmaya çalışır: "nasıl", "neden" ve "ne". Bu tür araştırmanın temel amacı, araştırma sorusu ile ilgili bireylerin perspektiflerini ortaya çıkarmaktır. Nitel veriler genellikle görüşmeler (mülakat), odak grupları ve gözlemler yoluyla elde edilir (Haven ve Van Grootel, 2019: 232). Mülakat tekniği, hipotez test etmek veya cevaplar almak yerine, bireylerin deneyimlerine ve bu deneyimlerden çıkardıkları anlamlara odaklanır (Seidman, 2006: 9). Bu çalışmada, veriler yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile elde edilmiştir. Bu teknikte, görüşmeciler önceden hazırladıkları soruların ötesine geçmezler. Ancak, katılımcıların verdikleri cevaplara göre farklı perspektifleri ortaya çıkarmak amacıyla önceden hazırladıkları ek soruları da sorabilirler (Ceylan ve Hacıhasanoğlu, 2022: 778).

Akdeniz Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Finans ve Bankacılık Bölümü 4.sınıf öğrencileri örneklem olarak seçilmiştir. Fakültenin tüm bölümlerinde 7+1 eğitim modeli uygulanmakta olup son sınıf öğrencileri sekizinci yarıyılıda bölümleriyle ilgili faaliyette bulunan firmalarda akademik takvime göre derslerin başladığı ve bittiği tarihler arasında (yaklaşık olarak 75 iş günü) işyerinde eğitim yapmaktadırlar. Bu çalışmada, toplam 15 öğrenci ile işyerinde eğitim başlamadan önce ve bittikten sonra yüz yüze mülakatlar yapılmıştır. Eğitim başlamadan önce 16-20 Şubat 2022 tarihleri arasında, eğitim bitiminde ise 13-20 Haziran 2022 tarihleri arasında görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşme formunda algı (2 soru), tutum (2 soru), beklenti (2 soru), kariyer hedefleri (3 soru) ve olası güçlükler (2 soru) başlıklarında toplam 11 soru bulunmaktadır. Tablo 1'de görüşme formunda yer alan sorular verilmiştir.

Tablo 1: Mülakat Soruları

Boyut	İşyerinde Eğitim Öncesi	İşyerinde Eğitim Sonrası
Algı	Tipik bir muhasebeciyi tasvir edebilir misiniz? Muhasebeci ne iş yapar? Özel işletme muhasebesi ile Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin muhasebe işlemleri arasında farklar var mıdır?	Tipik bir muhasebeciyi tasvir edebilir misiniz? Muhasebeci ne iş yapar? Özel işletme muhasebesi ile Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin muhasebe işlemleri arasında farklar var mıdır?
	İşyerinde eğitim uygulamasının avantaj ve dezavantajlarına ilişkin görüşleriniz nelerdir?	İşyerinde eğitim uygulamasının faydalı olduğunu düşünüyor musunuz? Nedenini belirtiniz lütfen.
Tutum	Genel olarak muhasebe derslerine (Genel muhasebe, maliyet muhasebesi vb.) yönelik ilginiz ve tutumunuz nasıldır? (muhasebe dersini seviyorum, muhasebe dersi sıkıcı vb. gibi).	Genel olarak muhasebe derslerine (Genel muhasebe, maliyet muhasebesi vb.) yönelik ilginiz ve tutumunuz nasıldır? (muhasebe dersini seviyorum, muhasebe dersi sıkıcı vb. gibi).
	Muhasebecilik mesleğine olan ilginiz ve tutumunuzdan bahsedebilir misiniz?	Muhasebecilik mesleğine olan ilginiz ve tutumunuzdan bahsedebilir misiniz?
Beklenti	İşyerinde eğitim uygulamasından beklentileriniz nelerdir? (Maaş, öğrenim ve deneyim kazanma vb.)	İşyerinde eğitim uygulaması beklentilerinizi karşıladı mı? Nedenlerini belirtiniz lütfen. (Maaş, öğrenim ve deneyim kazanma vb.)
	İşyerinde eğitim yapacağınız kurumdan beklentileriniz nelerdir? (Maaş, öğrenim ve deneyim kazanma vb.)	İşyerinde eğitim yapacağınız kurum beklentilerinizi karşıladı mı? Nedenlerini belirtiniz lütfen. (Maaş, öğrenim ve deneyim kazanma vb.)
Kariyer Hedefleri	Muhasebe/finans alanında çalışanlarda bulunması gereken niteliksel özellikler sizce nelerdir? Siz bu niteliklere sahip misiniz?	Muhasebe/finans alanında çalışanlarda bulunması gereken niteliksel özellikler sizce nelerdir? Siz bu niteliklere sahip misiniz?
	Yapacağınız işyerinde eğitimin kariyeriniz üzerinde nasıl bir etki yapacağını düşünümüyorsunuz?	Yaptığınız işyerinde eğitimin kariyeriniz üzerinde nasıl bir etki yapacağını düşünümüyorsunuz?
	İşyerinde eğitim yapacağınız şirketten ya da SMMM ofisinden işyerinde eğitim sonrası iş teklifi geldiğinde kabul eder misiniz? Nedenini belirtiniz.	İşyerinde eğitim yaptığınız şirketten ya da SMMM ofisinden işyerinde eğitim sonrası iş teklifi geldiğinde kabul eder misiniz? Nedenini belirtiniz.
Olası Güçlükler	Muhasebecilerin karşılaştıkları sorunlar ve zorluklar hakkında bilginiz var mıdır? (iş yoğunluğu, mevzuat değişikliği vb.) Varsa bu sorunların üstesinden nasıl gelinir fikrinizi belirtiniz?	Muhasebecilerin karşılaştıkları sorunlar ve zorluklar hakkında bilginiz var mıdır? (iş yoğunluğu, mevzuat değişikliği vb.) Varsa bu sorunların üstesinden nasıl gelinir fikrinizi belirtiniz?
	İşyerinde eğitim yaparken bir sorun ile karşılaşacağınızı düşünüyor musunuz? Problemler ve zorluklar ile karşılaşırsanız bunlar ile nasıl başa çıkmayı düşünümüyorsunuz?	İşyerinde eğitim yaparken ne tür sorunlar ile karşılaştınız? Problemler ve zorluklar ile karşılaştıysanız bunlar ile başa çıkabildiniz mi? Nasıl?

Kaynak: Yazar tarafından üretilmiştir.

Öğrencilerin algı, tutum, beklenti, kariyer hedefleri ve olası güçlüklerle ilişkin değerlendirmelerini analiz etmek için içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Ajzen ve Fishbein (1980)'e göre görüşmelerden elde edilen verilerin analizinde içerik analizi yöntemi kullanılabilir. Bu kapsamda, her bir soruya ilişkin olarak öğrencilerin eğitim öncesi ve sonrası verdiği yanıtlar kategorize edilmiş, gruplandırılmış ve yanıtlara ilişkin araştırmacı tarafından genel bir değerlendirme sunulmuştur.

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin tamamı, ham halleriyle saklanarak, araştırmanın dış güvenilirliğinin artırılması amaçlanmıştır. Görüşme formundaki sorular, açık ve anlaşılır bir şekilde ifade edilerek, çalışmanın amacına uygun olarak detaylı bir şekilde toplanmaya çalışılmıştır. Bu şekilde araştırmanın iç güvenilirliği sağlanmayı hedeflemiştir (Güngör Karyağdı, 2022a: 20; Güngör Karyağdı, 2022b:26). Elde edilen veriler üzerinde ayrı ayrı yapılan kodlamalar, kodlamalar arasındaki tutarlılığı incelemek amacıyla birbirleriyle karşılaştırılmıştır. Bu inceleme sonucunda, elde edilen kodların birbirine benzer ve uyumlu olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada, öğrencilerin görüşlerine doğrudan alıntılar yapılması ve araştırma bulgularının kendi içinde tutarlılık göstermesi, araştırmanın geçerliğinin sağlandığını göstermektedir.

Bulgular ve yorum

Araştırma kapsamında 15 öğrenci ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Öğrencilere ilişkin tanımlayıcı bilgiler Tablo 2’de verilmiştir. Katılımcıların 12’si kadın iken 3’ü erkektir. Katılımcıların yaşları 21 ile 23 arasında değişmektedir. Katılımcılarla eğitim öncesi en uzun görüşme yaklaşık 40 dakika sürerken, en kısa görüşme 25 dakika sürmüştür. Eğitim sonrası dönemde bu süreler sırasıyla 40 dakika ve 30 dakikadır.

Tablo 2: Tanımlayıcı Bilgiler

Öğrenci	Yaş	Cinsiyet	Eğitimden Önce Ort. görüşme süresi	Eğitimden Sonra Ort. görüşme süresi
A	22	Kadın	35 dk.	35 dk.
B	22	Kadın	30 dk.	35 dk.
C	23	Kadın	35 dk.	40 dk.
Ç	22	Kadın	30 dk.	40 dk.
D	21	Kadın	30 dk.	35 dk.
E	22	Kadın	25 dk.	35 dk.
F	22	Kadın	35 dk.	40 dk.
G	22	Erkek	30 dk.	40 dk.
H	23	Kadın	35 dk.	40 dk.
I	21	Kadın	30 dk.	35 dk.
İ	22	Kadın	35 dk.	35 dk.
J	22	Kadın	30 dk.	30 dk.
K	21	Kadın	30 dk.	35 dk.
L	22	Erkek	25 dk.	40 dk.
M	22	Erkek	40 dk.	40 dk.

Tanımlayıcı bilgilerin ardından araştırmanın temel amacına uygun olarak yarı yapılandırılmış görüşme formunda katılımcılara yöneltilen sorular ve alınan yanıtlar aşağıda sunulmuştur. Yanıtlara ilişkin değerlendirmeler, sırasıyla boyutlara göre (algı, tutum, beklenti, kariyer hedefleri, olası güçlükler) yapılmıştır. Bu sayede, her bir boyuta ve o boyut içerisinde yer alan soruya ilişkin olarak eğitim öncesi ve sonrası süreçte öğrenci değerlendirmelerini daha açık ve net bir şekilde ortaya koymak amaçlanmıştır.

Algı boyutuna ilişkin değerlendirmeler

Algı boyutuna ilişkin katılımcılara iki soru yöneltilmiştir. Eğitim öncesi ve sonrası değerlendirmeleri daha net yapabilmek amacıyla her bir soru için birinci ve ikinci görüşmedeki yanıtlar analiz edilerek verilmiş, daha sonra diğer soru ve yanıtlar sırasıyla analiz edilmiştir.

Eğitim Öncesi-Soru 1: Tipik bir muhasebeciyi tasvir edebilir misiniz? Muhasebeci ne iş yapar? Özel işletme muhasebesi ile Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin muhasebe işlemleri arasında farklar var mıdır?

Katılımcılar eğitime gitmeden önce muhasebeciyi yoğun tempoda çalışan, sık giyinen, mutsuz, dikkatli, sinirli ve işini seven bireyler olarak tasvir etmişlerdir. Muhasebecilerin defter tutma, beyanname hazırlama, mali işlemleri kaydetme, rapor hazırlama, bilanço düzenleme, tahsilat kontrolü yapma gibi görevleri yerine getirdiklerini ifade etmişlerdir. Bununla birlikte, katılımcıların bazıları özel işletme muhasebesi ile SMMM muhasebe işlemleri arasında fark olmadığını, bazıları konuya ilişkin bilgisinin olmadığını ve bazıları ise kazanç ve iş yükü bakımından farklılık olduğunu ifade etmişlerdir. Bu hususları vurgulayan cevapların bazıları şu şekildedir:

“Muhasebeciler genelde yoğun tempoda çalışırlar, bu sebeple dikkat gerektiren bir meslektir.” (Öğrenci A)

“Yoğun bir çalışma tempoları vardır. Sabırlı ve dikkatli kişilerdir.” (Öğrenci K)

“İşletmelerin defterlerini tutmak, beyanname hazırlamak gibi görevleri vardır. Özel işletmeye göre farklılıkları öncelikle bence kazançlarıdır.” (Öğrenci B)

“En temel görevi muhasebe defteri tutmak ve mali kayıtları hazırlamaktır.” (Öğrenci L)

“Özel işletme ve SMMM arasında muhasebe anlamında bir farklılık yoktur.” (Öğrenci C)

“Özel işletme muhasebesi ve SMMM işlemleri arasındaki farkı net olarak bilmiyorum.” (Öğrenci D)

Eğitim Sonrası-Soru 1: Tipik bir muhasebeciyi tasvir edebilir misiniz? Muhasebeci ne iş yapar? Özel işletme muhasebesi ile Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin muhasebe işlemleri arasında farklar var mıdır?

Öğrencilerin eğitim sonrası görüşleri incelendiğinde tipik bir muhasebeciye ilişkin tasvirlerinin (yoğun çalışan, dikkatli, titiz vb.) ve muhasebecinin yaptığı işe ilişkin görüşlerinin benzer olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, eğitim öncesi durumdan farklı olarak ikna yeteneklerinin yüksek ve aceleci olduklarını vurgulayan öğrenciler de olmuştur. Ancak, “özel işletme muhasebesi ile SMMM’lerin muhasebe işlemleri arasında farklar var mıdır?” sorusuna öğrencilerin neredeyse tamamının yanıt verdiği anlaşılmıştır. Eğitim öncesi öğrencilerin bu soruya ilişkin pek fazla bilgi sahibi olmadıkları anlaşılırken işyerinde eğitim sayesinde bu konuda fikir ve bilgi sahibi oldukları belirlenmiştir. Bazı yanıtlar şu şekildedir:

“SMMM defter tutar. Özel işletmede kendilerine ait ofis açamazlar. Özel işletmede defter tutmak yasaktır. Özel işletmede tam tasdik yetkisi vardır.” (Öğrenci D)

“Evet var. Özel işletme muhasebesi daha çok ön muhasebe işlemleri yapmaktadır. SMMM ise şirketin genel muhasebesi örneğin KDV Beyannamesini, BABS gibi işlemlerini yapmaktadır. Özel işletme şirketin iç muhasebesiyle ilgilenirken SMMM tüm genel muhasebesiyle ilgilenir.” (Öğrenci L)

“Çoğu zaman stresli olduklarını düşünüyorum. İş yerinde eğitimim boyunca sürekli bir şeyleri yetiştirmek için uğraştıklarını gördüm.” (Öğrenci F)

Eğitim Öncesi-Soru 2: İşyerinde eğitim uygulamasının avantaj ve dezavantajlarına ilişkin görüşleriniz nelerdir?

Öğrencilerin büyük bir çoğunluğu işyerinde eğitimi, teorik bilgilerini uygulamaya dönüştürebilecekleri, sektör deneyimlerini artırebilecekleri ve mesleki bilgilerini artırebilecekleri önemli bir uygulama olarak görmektedirler. Bunun yanı sıra, mesleğin dışında önemsiz diğer işlerin yaptırılma ihtimali ve fazla süre çalıştırılma durumu ve ücret verilmemesi konularını dezavantaj olarak gördüklerini ifade etmişlerdir. Cevapların bazıları şu şekildedir:

“Sadece kitaplardaki bilgileri ezberlemek yerine işi bilenlerden görerek öğrenmek bizlere avantaj sağlayacaktır.” (Öğrenci J)

“Avantaj olarak aldığımız teorik bilgileri iş ortamında gözlemleyip uygulayarak tecrübe kazanıp kendimizi iş hayatına hazırlıyoruz ve bu süreçte çok şey öğreniyoruz.” (Öğrenci M)

“Sektörel açıdan bilgi ve tecrübe birikimi sağlar. Teorik öğrenimleri pratiğe dökmemizi sağlar.” (Öğrenci H)

“Dezavantaj olarak normal bir işte çalışır gibi sabahtan akşama kadar çalışıp az miktarda para almak denilebilir.” (Öğrenci Ç)

“Dezavantaj olarak stajyerlere çoğu zaman mesleği öğrenmesinden çok önemsiz işler yaptırıldığını düşünüyorum.” (Öğrenci B)

Eğitim Sonrası-Soru 2: İşyerinde eğitim uygulamasının faydalı olduğunu düşünüyor musunuz? Nedenini belirtiniz lütfen.

Öğrencilerin 13’ü işyerinde eğitimin faydalı olduğunu düşünmekte iken 1 öğrenci faydalı olmadığını ve 1 öğrenci de bu konuda kararsız olduğunu ifade etmiştir. Faydalı olduğunu düşünen öğrencilerin, birçoğu kullanılan programlar, iş akışları, fatura düzenleme bakımından yeni bilgiler ile donatıldıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca bilgiyi pratiğe dökme, iş ortamında uygulayarak öğrenme, bireysel eksiklikleri keşfetme, mesleğin zorluklarını ve karşılaşılabilecek güçlükleri görme bakımından oldukça yararlı olduğunu vurgulamışlardır. Cevapların bazıları şu şekildedir:

“Evet, faydalı olduğunu düşünüyorum ki birçok şey öğrendim. İş akışı, faturalar, programlar vs.” (Öğrenci M)

“Fazlasıyla faydalı olduğunu düşünüyorum, işin en iyi iş ortamında gözlemleyip uygulayarak öğrenildiğini düşünüyorum.” (Öğrenci İ)

“Hangi konularda kendinizi geliştirmeniz gerektiğini gözleme şansınız oluyor ve işi bilen birinden dinlemek görmekte ekstra katkı sağlıyor.” (Öğrenci A)

“Evet. Çünkü mesleğin zorluğunu ve karşılanabilecek sorunları öğrenmiş olduk.” (Öğrenci Ç)

Tutum boyutuna ilişkin değerlendirmeler

Tutum boyutu ile ilgili olarak katılımcılara iki soru yöneltilmiştir.

Eğitim Öncesi-Soru 1: Genel olarak muhasebe derslerine (Genel muhasebe, maliyet muhasebesi vb.) yönelik ilginiz ve tutumunuz nasıldır? (muhasebe dersini seviyorum, muhasebe dersi sıkıcı vb. gibi).

Öğrencilerin bazıları muhasebe derslerine ilgisinin olduğunu ve bu dersleri sevdiğini, bazıları başkalarından duydukları neticesinde ön yargılı olduğunu, bazıları ise dersi sıkıcı bulduğunu, anlamakta zorlandığını ve gerçek yaşamda bir karşılığının olmadığını ifade etmişlerdir. Bazı öğrenciler ise okuduğu bölüm ile bir bağlantısının olmadığını ifade etmişlerdir. Muhasebe işlemlerini program yardımıyla yapmanın daha kolay olduğunu ifade eden öğrenciler de bulunmaktadır. Cevapların bazıları şu şekildedir:

“Üniversitemde geçirdiğim 4 yılda en çok sevdiğim belki de tek sevdiğim ders diyebilirim.” (Öğrenci E)

“Genel olarak muhasebe derslerini sevmem ama gerçek hayatta muhasebenin derslerdeki gibi olduğunu düşünmüyorum.” (Öğrenci B)

“Muhasebe dersini çok sevmiyorum. Zor bir ders olarak görüyorum.” (Öğrenci F)

“Okuduğum bölüm Bankacılık ve Finans olduğu için muhasebe dersleri bizim için daha önemsizdi diye düşünüyorum benim pek ilgim yoktu.” (Öğrenci I)

“Muhasebe dersine ilgim var. Ama programlardan yapınca bana daha kolay ve anlaşılır geliyor.” (Öğrenci J)

Eğitim Sonrası-Soru 1: Genel olarak muhasebe derslerine (Genel muhasebe, maliyet muhasebesi vb.) yönelik ilginiz ve tutumunuz nasıldır? (muhasebe dersini seviyorum, muhasebe dersi sıkıcı vb. gibi).

Tutum boyutuna ilişkin iki soru, eğitim öncesi ve sonrası dönem için aynıdır. Bunun temel nedeni, öğrencilerin işyerinde eğitim deneyimlerinin derslere ve mesleğe ilişkin tutumlarının ve önyargılarının (varsa) değişip değişmediğini belirlemektedir. Nitekim, eğitim öncesi birçok öğrenci bu derslere ilişkin olumlu yargılarının olmadıklarını ifade etmişlerdir. Eğitim sonrasında da benzer görüşleri olan öğrenciler bulunmaktadır. Ancak, öğrencilerin birçoğu işyerinde eğitim sonrasında muhasebe derslerine yönelik bakış açılarının ve tutumlarının olumlu yönde değiştiğini vurgulamışlardır. Bu hususları ortaya koyan bazı cevaplar şöyledir:

“Okuldayken muhasebe derslerini pek anlamazdım ama iş yerinde daha farklı olduğunu gördüm.” (Öğrenci I)

“Normalde dersler bana sıkıcı geliyordu fakat staj sürecimde keyifli olduğunu fark ettim.” (Öğrenci F)

“İşi tecrübe etmeden önce sevmiyordum ve ön yargılıydım ama şu anki düşüncem gayet olumlu yönde sevmeye başladım diyebilirim.” (Öğrenci B)

Eğitim Öncesi-Soru 2: Muhasebecilik mesleğine olan ilginiz ve tutumunuzdan bahsedebilir misiniz?

Öğrencilerin bazıları muhasebeciliği, stresli ve yorucu olsa da büyük çoğunluğu muhasebenin eğlenceli bir ders olduğunu düşünmektedirler. Bazı öğrenciler, muhasebe derslerinde zorluk yaşadıkları için mesleğe ilişkin ön yargıya sahip olduklarını belirtirken bazıları kazançlı fakat zor ve sıkıcı bir meslek olduğunu belirtmişlerdir. Mesleğe yönelik ilgisinin ve bilgisinin olmadığını ifade eden öğrenciler de bulunmaktadır. Bu konuya ilişkin genel kanı derslerdeki ön yargı ve güçlüklerin mesleğe yönelik tutumu etkilediği yönündedir. Bu hususu ortaya koyan yanıtların bazıları şu şekildedir:

“Muhasebe mesleği stresli ve yoğun tempolu bir meslek olsa da bana eğlenceli geliyor ve muhasebeci olmayı istiyorum.” (Öğrenci İ)

“Muhasebecilik mesleğine karşı çok ilgim yok. Derslerde zorlandığım için olabilir. Staj yaparken muhasebeciliğe karşı önyargılarından kurtulurum diye düşünüyorum.” (Öğrenci F)

“Muhasebecilik mesleğinin içine girmediğim için yorum yapmam zor. Maddi açıdan iyi ama zor ve sıkıcı bir meslek olduğunu söylüyorlar.” (Öğrenci G)

“Çok kayda değer bir ilgim olduğunu söyleyemem bu da sanırım daha önce tecrübe etmediğimden kaynaklı.” (Öğrenci D)

Eğitim Sonrası-Soru 2: Muhasebecilik mesleğine olan ilginiz ve tutumunuzdan bahsedebilir misiniz?

Öğrencilerin büyük çoğunluğu mesleği dikkat isteyen, stresli bir meslek olarak gördüklerini ifade etmişlerdir. Bununla birlikte, birçok öğrenci eğitim öncesinde mesleğe yönelik ön yargıya sahip olduklarını vurgulamışlardır. Söz konusu öğrencilerin birçoğu eğitim sonrasında bu ön yargılarının kırıldığını ve mesleğe daha olumlu baktıklarını ifade etmişlerdir. Bu durum, 14-15 hafta da olsa herhangi bir mesleği deneyimlemenin oldukça önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Bazı yanıtlar şu şekildedir:

“Muhasebe mesleğini yapmaya iş yerinde eğitim yaparken karar verdim.” (Öğrenci J)

“Okul dönemlerimde muhasebeyi merak ediyordum fakat bana zor geliyordu staj sürecimde gayet ilgili ve keyifli buldum. Muhasebecilik yapabilirim.” (Öğrenci F)

“İş yerinde eğitimden sonra bu mesleği yapabileceğimi düşündüm. Sürekli yeni bir şey öğrenmek ilgimi çekmeye başladı.” (Öğrenci D)

“Hep ön yargı ile yaklaşısam da staj sonrası bu mesleği yapabileceğimi düşündüm.” (Öğrenci G)

Beklenti boyutuna ilişkin değerlendirmeler

Beklenti boyutu ile ilgili olarak öğrencilere iki soru yöneltilmiştir.

Eğitim Öncesi-Soru 1: İşyerinde eğitim uygulamasından beklentileriniz nelerdir? (Maaş, öğrenim ve deneyim kazanma vb.)

Öğrencilerin önemli bir çoğunluğu işyerinde eğitim uygulamasından deneyim kazanmak, mesleğe yönelik bilgi ve becerilerini artırmak muhasebe alanında sıklıkla kullanılan programları öğrenmek gibi beklentilerinin olduğunu ifade etmişlerdir. Öğrencilerin yaklaşık olarak yarısı maaş ile ilgili bir beklentisinin olduğunu, emek vereceklerini bunun karşılığını almak istediklerini vurgularken diğer yarısı maaşın bu aşamada önemli olmadığını önemli olanın tecrübe ve bilgi birikimi elde etmek olduğunu vurgulamışlardır. Bu hususları vurgulayan cevapların bazıları şu şekildedir:

“Tek beklentim muhasebeyi deneyimleyerek öğrenmek.” (Öğrenci E)

“Önemsiz işleri yapmaktan çok gerçekten mesleğe yönelik bilgi ve deneyim kazanmak istiyorum ve bu süreçte tabii ki uygun görülen maaşı almak istiyorum.” (Öğrenci C)

“Öğrenim açısından bakarsak çeşitli programları kullanmayı öğrenmek, kıymetli evrakların kayıtlılaştırılmasını öğrenmek gibi beklentilerim var. Maaş konusunda da çeşitli zorunlu ihtiyaçlarımı karşılayacağım bir miktar beni tatmin eder.” (Öğrenci L)

“Tabii maaş verme durumu herkesi memnun eder ama benim önceliğim tecrübe kazanıp düşündüğüm mesleğe uyumlu olup olmadığını görmek.” (Öğrenci İ)

Eğitim Sonrası-Soru 1: İşyerinde eğitim uygulaması beklentilerini karşıladı mı? Nedenlerini belirtiniz lütfen. (Maaş, öğrenim ve deneyim kazanma vb.)

Öğrencilerin sadece ikisi işyerinde eğitimin beklentilerini karşılamadığını ifade etmiştir. Diğer öğrencilerin tümü işyerinde eğitimin beklentilerini karşıladığını, yeterli seviyede maaş aldıklarını, oldukça önemli düzeyde deneyim kazandıklarını, teorik bilgilerini uygulama yaparak pekiştirdiklerini belirtmişlerdir. Bazı öğrenciler ise rahatça soru sorabilecekleri ve böylelikle bilgi birikimlerini artıracabilecekleri çalışma ortamının kendilerine sunulduğunu vurgulamışlardır. Beklentilerinin karşılanmadığını ifade eden iki öğrenci, alan dışında farklı işler yapmak zorunda kaldıklarını ve maaş alamadıklarını belirtmişler ve temel memnuniyetsizlik nedenlerini buna bağlamışlardır. Bazı cevaplar şöyledir:

“Karşılamadı. Maaş almadım, deneyim de kazanamadım, sadece stajımı yapmış oldum.” (Öğrenci H)

“Maaş olarak askeri ücretin 3/1 ini almadığımız için çok karşılamadı. Birçok şey öğrendim. Ama çok da beklediğim gibi olmadı.” (Öğrenci B)

“Evet karşıladı. Görmüş olduğumuz dersleri uygulamasını yaparak daha iyi anladım. Sürekli farklı şeyler öğrenmek beni motive ediyordu.” (Öğrenci E)

“Fazlasıyla karşıladı. İş yerinde bir sürü şey gözlemleyip öğrendim. Yeni insanlarla tanışıp onlarla çalışmak gayet zevkliydi. Çekinmeden bilmediğim şeyleri sorabilmem ve bana o ortamın sağlanması çok hoşuma gitti.” (Öğrenci K)

Eğitim Öncesi-Soru 2: İşyerinde eğitim yapacağınız kurumdan beklentileriniz nelerdir? (İstihdam, maaş, öğrenim ve deneyim kazanma vb.)

Öğrencilerin büyük bir çoğunluğu beklenti ile ilgili iki soruya benzer cevaplar vermişlerdir. Diğer bir ifadeyle, öğrencilerin işyerinde eğitim beklentileri ile işyerinde eğitim yapacakları kurumdan beklentileri büyük ölçüde benzerlik göstermektedir (maaş, deneyim kazanma vb.). Öğrencilerin, ilk sorudan farklı olarak vurguladıkları bazı hususlarda bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, işyerinde eğitim firmasının tüm çalışanların iletişiminin üst düzeyde olduğu huzurlu bir çalışma ortamı sunması, diğeri ise işyerinde eğitim sonrasında firmada çalışmaya (istihdam imkânı) devam edebilmektir. Bu hususu ortaya koyan yanıtların bazıları şu şekildedir:

“Deneyimden sonra işyerinde kalabilmek. Çünkü 2-3 aylık bir alışma süreci bence yine de kısa. En azından 1-2 yıl bile olsa, sevdiğim bir yer olarak kalırsa hala, maaşta alacağım için kendime bir şeyler katmaya devam etmek isterim.” (Öğrenci J)

“Öğrenim ve maaş açısından söylediklerim geçerli olmakla beraber, kurumun çalışanlarıyla arasında ve benim iş arkadaşlarımla aramda güzel ilişkiler beklemekteyim.” (Öğrenci M)

“Hedeflerim konusunda bana yardımcı olmalarını, bilgilendirme yaparken anlatmış olmak için değil de öğretmek için çabalamalarını isterdim.” (Öğrenci A)

Eğitim Sonrası-Soru 2: İşyerinde eğitim yapacağınız kurum beklentilerinizi karşıladı mı? Nedenlerini belirtiniz lütfen. (Maaş, öğrenim ve deneyim kazanma vb.)

Öğrencilerin büyük bir çoğunluğu huzurlu ve samimi bir çalışma ortamının kendilerine sunulduğunu, yeteri ölçüde maaş verildiğini, insani ilişkileri geliştirme fırsatı bulduklarını ve bunun oldukça önemli olduğunu, zorluklarla mücadele etme yöntemlerini öğrendiklerini ve firmaların işi en ince detayları ile öğretmeye çabaladıklarını ifade etmişlerdir. İşyerinde eğitim firmasının beklentilerini karşılamadığını belirten iki öğrenci vardır. Bu durumun temel gerekçeleri, yukarıda eğitim sonrası birinci soruda ortaya koyulmuş olmakla birlikte 1 öğrenci ilerleyen süreçte söz konusu mesleği yapmama kararı aldığını belirtmiştir. Bazı yanıtlar şu şekildedir:

“Karşılamadı. Kötü bir tecrübe oldu benim için ama yine de hangi işi yapmamam gerektiğini öğrenmiş oldum.” (Öğrenci H)

“Evet karşılandı. Bendeki öğrenme istediğini görünce kendileri de öğretiler ellerinden geldiğince. Stajımda birçok şey öğrendim. İş yerinden çok memnundum ve çok da memnun, güzel bir şekilde ayrıldım.” (Öğrenci A)

“Staj yaptığım kurum da her anlamda beklentimi karşıladı. İnsanlarla olan iletişimimi iyileştirmemden tutun da bir işletmenin nasıl işlediğini anlama konusunda aşırı yardımcı oldu.” (Öğrenci K)

“İş yerinde eğitim yaptığım süreçte bir şirket işleyişinin neler olduğunu, zorluklarla karşılaştığım zaman nasıl çözüm üretmen gerektiğini yaşayarak öğrendim. Maaş konusunda tam emeğimin karşılığı olmasa da bir miktar destek oldular.” (Öğrenci C)

Kariyer hedefleri boyutuna ilişkin değerlendirmeler

Kariyer hedefleri boyutuna ilişkin olarak katılımcılara üç soru yöneltilmiştir.

Eğitim Öncesi-Soru 1: Muhasebe/finans alanında çalışanlarda bulunması gereken niteliksel özellikler sizce nelerdir? Siz bu niteliklere sahip misiniz?

Öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun cevapları, muhasebe/finans alanında çalışanların kişilik özelliklerine ilişkin olmuştur. Az sayıda öğrenci, bilgi ve özelliklere değinmiştir. Çoğu öğrenciye göre muhasebe/finans alanında çalışanlar sabırlı, stresi yönetebilen, hızlı düşünen, yoğun tempoya ayak uydurabilen, çalışkan, titiz, dikkatli, sorumluluk bilinci yüksek, girişken, dobra, öğrenmeye açık, disiplinli, detaycı ve planlı çalışan bireylerdir. Yapılan işin içeriğine ilişkin sahip olunması nitelikten bahseden öğrenciler de bulunmaktadır. Muhasebe bilgisi dışında öğrencilerin vurguladıkları kişilik özelliklerine sahip olduklarını ifade eden öğrenciler çoğunlukta olmakla birlikte söz konusu bu niteliklere sahip olmadığını ifade eden öğrenciler de vardır. Bazı cevaplar şu şekildedir:

“Muhasebe ve finans bilgilerine hâkim olmalıdır. Muhasebe kaydı ve raporlama yapabilmelidir. Piyasa hareketlerini etkin bir şekilde takip etmelidir. Bu niteliklere yapacağım işyerinde ve sonraki iş hayatımda daha yatkın olacağım.” (Öğrenci Ç)

“Muhasebe alanında çalışanlarda bence bulunması gereken özellikler zeki, planlı, düzenli, disiplinli, detaycı, aşırı dikkatli, sorumluluk sahibi yüksek bireyler olmalı.” (Öğrenci I)

“Muhasebe/ finans alanında kendini geliştirmiş, disiplinli, çalışkan, dikkatli olunması gerekir. Eksiklerim var ama kendimi geliştirmek için çabalıyorum.” (Öğrenci G)

“Dikkatli ve titizlikle çalışılmalı. Bilgi donanımı yüksek olmalı, eksik kısımlarında da tabii ki araştırarak öğrenmeli. Evet, kendimin bu niteliklere sahip olduğumu düşünüyorum sadece bilgi konusunda yeterli bilgiye sahip değilim ama öğrenmeye açık olduğum için bu işi yapabileceğimi düşünüyorum.” (Öğrenci B)

Eğitim Sonrası-Soru 1: Muhasebe/finans alanında çalışanlarda bulunması gereken niteliksel özellikler sizce nelerdir? Siz bu niteliklere sahip misiniz?

Öğrencilerin önemli bir çoğunluğu eğitim sonrası dönemde de muhasebe/finans alanında çalışanlarda bulunması gereken kişilik özelliklerine daha fazla vurgu yapmışlardır. Eğitim öncesi dönemde öğrenciler, birçok farklı kişilik özelliğinin önemli olduğunu düşünürken eğitim sonrası dönemde bunların daha dar bir kapsamda birkaç özellik etrafında yoğunlaştığı görülmektedir. Eğitim öncesi döneme kıyasla sabırlı olmak, dikkatli olmak ve pratik olmak en fazla öne çıkan üç özellik olmuştur. Bununla birlikte, mevzuat bilgisi fazla olmak ve problem çözme odaklı olmak vurgulanan diğer niteliklerdir. Eğitim sonrası dönemde beklenildiği gibi sahip olunması gereken niteliklere ilişkin farkındalığın öğrencilerde oluşmadığı anlaşılmıştır. Öğrencilerin, büyük bir çoğunluğu ifade ettikleri kişilik özelliklerinin kendilerinde mevcut olduklarını belirtmişlerdir. Bazı yanıtlar şu şekildedir:

“Gerekli mevzuat bilgisi olan, problem çözme odaklı olan, özgüvenli, düzenli ve titiz olmalıdır. Bu özelliklere de sahip olduğumu düşünüyorum.” (Öğrenci Ç)

“Dikkat çok önemli. Yapılacak tek küçük bir yanlış şirket bünyesindeki dengeyi ve güveni bozabilir. Sonuçta iş bir başkasının parası ile dönüyor. Bu niteliğe sahip olduğumu düşünüyorum.” (Öğrenci B)

“Sabırlı olmak, disiplinli olmak, dikkatli olmak gibi özellikler gerekli. Bu özelliklerin hepsinin bende bulunduğunu düşünüyorum.” (Öğrenci G)

Eğitim Öncesi-Soru 2: Yapacağınız işyerinde eğitimin kariyeriniz üzerinde nasıl bir etki yapacağını düşünmektesiniz?

Öğrencilerin yarısından fazlası işyerinde eğitimin kariyerleri üzerinde olumlu bir etkisinin olacağını ifade etmişlerdir. Özellikle, mesleğe bakış açısını şekillendirme ve bu mesleği seçme yönündeki kararlarını etkileme ve belirleme bakımından oldukça önemli görmektedirler. Deneyimlerinin hayatına yön vereceğini vurgulayan öğrenciler bulunmakla birlikte kısa bir sürede çok fazla eğitim alamayacağını düşünen ve bu nedenle işyerinde eğitimin kariyeri üzerinde bir etkisinin olmayacağını düşünen öğrenciler de vardır. Bu hususları vurgulayan cevapların bazıları şu şekildedir:

“Ben staj yapacağım yerin de herhangi bir etkinin olabileceğini düşünmüyorum. Çünkü çok fazla bir eğitim vermeyecekler.” (Öğrenci D)

“Deneyimlerimin sonucuna göre hayatıma yön vereceğim. Seversem bu alanda ilerleyeceğim, sevmezsem bambaşka bir meslekte kendimi bulabilirim.” (Öğrenci C)

“Tecrübe, benim için en önemlisi de bu. Bana uygun olup olmadığını öğreneceğim.” (Öğrenci J)

“İş yerinde olsam eğitim sayesinde Muhasebeciliğe ilgim artabilir. Muhasebeci olma yönünde ilerleyebilirim.” (Öğrenci E)

Eğitim Sonrası-Soru 2: Yaptığınız işyerinde eğitimin kariyeriniz üzerinde nasıl bir etki yapacağını düşünmektesiniz?

Öğrencilerin büyük bir çoğunluğu işyerinde eğitimin kariyerlerine olumlu etkisinin olacağını ifade etmişlerdir. Sadece iki öğrenci kariyerleri üzerinde bir etkisinin olmayacağını belirtmişlerdir. Bir öğrenci ise hem olumlu hem de olumsuz etkilerinin olacağını vurgulamıştır. Olumlu etkisinin olacağını ifade eden öğrenciler, muhasebecilik mesleğini yapabileceklerini gördüklerini belirtmişlerdir. Ayrıca, pratik düşünme ve insanlarla iletişim kurma konusunda önemli kazanımlar elde ettiklerini beyan etmişlerdir. Muhasebe/finans alanındaki çalışma ortamına (düzen, işleyiş, iş yapma usulleri vb.) ilişkin deneyim elde ettiklerini ve bunun ilerleyen süreçlerde faydalarını göreceklerini vurgulamışlardır. Bazı cevaplar şöyledir:

“Mali müşavir olmaya karar verdim.” (Öğrenci C)

“Hem olumlu hem de olumsuz. Olumlu yani ne iş yapamayacağımı görmüş olmam, olumsuz yani 75 günü daha verimli bir yerde geçirebilirdim. Umarım tercihlerimi yaparken bundan sonraki iş hayatım için beni yine de olumlu etkiler.” (Öğrenci D)

“İnsanlarla daha rahat iletişime geçebileceğimi düşünüyorum. Daha pratik düşünmeyi öğrendim.” (Öğrenci A)

“Hiç düşünmediğim bir meslekti muhasebecilik. İş yerinde eğitim sayesinde bu mesleği yapabiliyorum.” (Öğrenci G)

Eğitim Öncesi-Soru 3: İşyerinde eğitim yapacağınız şirketten ya da SMMM ofisinden işyerinde eğitim sonrası iş teklifi geldiğinde kabul eder misiniz? Nedenini belirtiniz lütfen.

Öğrencilerin yaklaşık olarak yarısı iş teklifini kabul edeceğini ifade ederken diğer yarısı mevcut durumda buna karar vermenin güç olduğunu, işyerinde eğitim firmasındaki çalışma ortamını görmenin, işin kendilerine uygun olup olmadığını ölçmenin ve mesleğe ilişkin süreçleri deneyimlemenin önemli olduğunu vurgulamışlardır. Teklifi kabul edeceğini ifade eden öğrencilerin iki temel gerekçesi bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, işsiz kalmama isteği iken ikincisi ise günümüzde iş bulmanın oldukça zor olduğunu düşünmeleridir. Bazı cevaplar şu şekildedir:

“Şu an bununla ilgili bir karar vermek yanlış olur. Eğer mesleği seversem iş teklifini kabul edebilirim.” (Öğrenci M)

“Evet, kabul ederim, çünkü günümüzde iş bulmak çok zor.” (Öğrenci K)

“İlerleyen zamanlarda göreceğiz. Yeterli ve uyumlu olduğumu düşünürsem ve her iki tarafta birbirinden memnun kalırsa neden olmasın.” (Öğrenci C)

“İş teklifi gelirse kabul ederim. Okuduğum bölümle alakalı bir iş sahibi olmak istiyorum ve yeni mezun olacağım için iş teklifini geri çevirip mezun işsiz olmak istemiyorum.” (Öğrenci A)

“İşte başarılı olduğum takdirde ve kendime göre bir iş olduğunu düşündüğüm takdirde teklifi tabii ki de kabul ederim.” (Öğrenci H)

Eğitim Sonrası-Soru 3: İşyerinde eğitim yaptığınız şirketten ya da SMMM ofisinden işyerinde eğitim sonrası iş teklifi geldiğinde kabul eder misiniz? Nedenini belirtiniz lütfen.

Öğrencilerin yarısı (8 öğrenci) işyerinde eğitim sonrasında iş teklifi aldıklarını ifade etmişlerdir. Bu öğrencilerin yarısı teklifi kabul ettiğini diğer yarısı ise teklifi kabul etmediğini belirtmişlerdir. Teklifi kabul etmeyen öğrencilerden ikisi maaşların düşük olmasını, birisi farklı kariyer hedefleri olmasını ve bir öğrenci ise çalışma ortamına ilişkin olumsuz deneyimlerini gerekçe göstermiştir. Teklif almayan yedi öğrenciden dördü teklif almış olsalardı kabul edeceklerini, kalan üç öğrenci ise teklif gelseydi bile bunu kabul etmeyeceklerini vurgulamışlardır. Üç öğrenci, genel olarak çalışma koşullarının uygun olmamasından ve oldukça stresli bir iş olmasından dolayı teklifi kabul etme isteklerinin olmadığını ifade etmişlerdir. Bu hususları vurgulayan bazı cevaplar şu şekildedir:

“Kabul etmem. Çünkü bu bölümü tercih ederken bu mesleği düşünmemiştim. Staj yaparken ne kadar stresli bir iş olduğunu anladım.” (Öğrenci I)

“Teklif geldi ama kabul etmedim çünkü maaş konusunda beklentilerimi karşılamadı.” (Öğrenci K)

“Evet, staj yerimden iş teklifi aldım ve kabul ettim. Çünkü mesleği daha da sevdim, iş yerimden ve işleyişini gördüğüm için sorgulamadan kabul ettim.” (Öğrenci A)

Olası güçlükler boyutuna ilişkin değerlendirmeler

Olası güçlükler boyutuna ilişkin olarak katılımcılara iki soru yöneltilmiştir.

Eğitim Öncesi-Soru 1: Muhasebecilerin karşılaştıkları sorunlar ve zorluklar hakkında bilginiz var mıdır? (iş yoğunluğu, mevzuat değişikliği vb.) Varsa bu sorunların üstesinden nasıl gelinir fikrinizi belirtiniz?

Öğrencilerin büyük bir çoğunluğu muhasebecilerin karşılaştıkları sorunları bilmediklerini ifade etmişlerdir. Bazı öğrenciler, stresi yönetmenin ve yoğun tempoda çalışmanın zorluğuna vurgu yapmışlardır. Bazı öğrenciler ise gelişen teknolojiye ayak uydurma, sektördeki güncel bilgiyi sürekli takip etme, mevzuat değişikliklerine ve hukuki düzenleme ve gelişmelere uyum sağlamanın önemli sorunlar ve zorluklar olduğunu vurgulamışlardır. Sorunların üstesinden gelme bakımından ise neredeyse öğrencilerin hiçbirinin bir önerisi bulunmamaktadır. Bazı yanıtlar şöyledir:

“Yoğun bir çalışma temposu var ve değişen mevzuatlara ayak uydurma konusunda zorluk yaşayabileceklerini düşünüyorum. Yoğun çalışarak ve değişiklikleri takip ederek üstesinden gelinmeli.” (Öğrenci J)

“Bu sorunlar hakkında bilgim yok.” (Öğrenci D)

“Teknolojik ve hukuki değişikliklere ayak uydurmak için, bilgi güncelliğini korumak için sürekli okumalıdır. Mükellef sayıları ve mükelleflerinden kaynaklı sorunlarla da uğraşmak durumundadırlar. Bu sorunlarla sürekli güncel ve dikkatli çalışarak baş etmelidirler.” (Öğrenci K)

Eğitim Sonrası-Soru 1: Muhasebecilerin karşılaştıkları sorunlar ve zorluklar hakkında bilginiz var mıdır? (iş yoğunluğu, mevzuat değişikliği vb.) Varsa bu sorunların üstesinden nasıl gelinir fikrinizi belirtiniz?

Öğrencilerin önemli bir kısmı muhasebecilerin ayın 15'i ile 26 arası oldukça yoğun ve stresli olduklarını, birtakım mevzuat değişiklikleri olduğunu, vergi dönemlerinde ek mesai yapmak zorunda kaldıklarını ifade etmişlerdir. Bununla birlikte, eğitim öncesi güçlüklerle başa çıkma konusunda öğrencilerin pek fazla önerisi bulunmaz iken eğitim sonrası öğrencilerin farklı çözüm önerileri ortaya koydukları anlaşılmıştır. Zamanı iyi değerlendirmek, planlı çalışmak, stres yapmak yerine motive olmak, mevzuat değişikliklerini kısa sürede daha fazla kişiye ulaştırmak için çevrimiçi posta ve web adreslerinin kullanılması ve buna benzer öneriler olmuştur. İşyerinde eğitim uygulaması ile birlikte öğrencilerin karşılaşılan güçlükler ve olası çözüm yöntemleri hakkında daha fazla bilgi sahibi oldukları görülmüştür. Bazı cevaplar şu şekildedir:

“Ayın ortasından 26 sına kadar yoğun çalışma oluyor.” (Öğrenci D)

“İşleri çok stresli bu yüzden soğukkanlı kişiler olunması gerekmektedir. Planlı ilerlenerek, işleri zamanında yapılması şart olan bir meslek. Mevzuat değişikliği gibi sorunlar oluyor elbette bu yüzden bu değişikliğin olduğuna karşı mail adreslerine bildirimler yollanabilir. Bir siteye kaydolunup bu mesleği yapmak isteyen kişilerinde kaydolabileceği bir yer haline getirilmeli. Sonrasında her değişiklik olduğunda yeni hali mail yoluyla o kişilere iletilebilir.” (Öğrenci J)

“Ofiste deneyimlediğim kadarıyla KDV'leri yetiştirmek için strese girilmişti ve hep birlikte stres yapınca eli ayağımıza karıştığını fark ettik bu yüzden stres yapmamak için birbirimizi motive etmeye çalıştık bence bu yöntem işe yaradı.” (Öğrenci A)

Eğitim Öncesi-Soru 2: İşyerinde eğitim yaparken bir sorun ile karşılaşacağınızı düşünüyor musunuz? Problemler ve zorluklar ile karşılaşırsanız bunlar ile nasıl başa çıkmayı düşünüyorsunuz?

Öğrencilerden birkaçı bir sorun yaşamayacağını ifade ederken bazı öğrenciler, sahip oldukları mesleki bilginin işyerinde eğitim için yeterli olmamasından kaynaklı problemler yaşayabileceklerini belirtmişlerdir. Bazı öğrenciler ise ekip çalışması ve iletişim konusunda sorunlar olabileceğini bazıları ise iş temposuna ve çalışma saatlerine uyum sağlama konusunda problemler yaşayabileceklerini ifade etmişlerdir. Bununla birlikte, işyerinde eğitim firmasında meslekle ilgisi olmayan işlerin (temizlik, getirtme vb.) yapılması bakımından problemler olabileceğini vurgulamışlardır. Ayrıca, problemlerle başa çıkma konusunda neredeyse öğrencilerin hiçbirinin bir önerisi bulunmamaktadır. Bu hususları vurgulayan bazı yanıtlar şöyledir:

“Eğitim durumu bu meslek için yeterli mi, değil mi durumu, ekip çalışması, işverenlerle ile iletişim, iş yeri eğitimi sayesinde eksiklerim neler onları görmeme ve bunları nasıl telafi edeceğime yardımcı olacağını düşünüyorum.” (Öğrenci J)

“İş temposuna ve iş saati disiplinine ilk etapta ayak uydurmakta zorlanabilirim.” (Öğrenci C)

“İşle ilgili tecrübe edineceğim ama muhasebe konusunda biraz zorlanabilirim diye düşünüyorum.” (Öğrenci K)

Eğitim Sonrası-Soru 2: İşyerinde eğitim yaparken ne tür sorunlar ile karşılaştınız? Problemler ve zorluklar ile karşılaştıysanız bunlar ile başa çıkabildiniz mi? Nasıl?

Öğrencilerin bazıları iş yoğunluğunun fazla olduğunu, yapılması gereken işlemler hakkında bilgi sahibi olmaktan kaynaklı sorunlar olduğunu, işleyle ilgili hatalar yaptıklarını, çalışma arkadaşları ile iletişim konusunda problemler yaşadıklarını ifade etmişlerdir. İş birliği yapılan firma ile yaşanan sorunlar, eksik belgeler, tutarsız belgeler nedenleriyle sorunlar yaşadığını belirten öğrenciler de bulunmaktadır. Bazı öğrenciler ise alanla ilgisi olmayan işlere maruz kaldıklarını ve işyerinde eğitim boyunca bu faaliyetleri yürüttüklerini vurgulamışlardır. Öğrenciler, soğukkanlı ve temkinli olmaları,

çalışma arkadaşlarının desteği ve ilgili olmaları sayesinde sorunlar ile kolaylıkla başa çıktıklarını belirtmişlerdir. Bazı yanıtlar şöyledir:

“Staj yaptığım ofiste çay yaptık, ofis temizledik ve yemek yaptık. Sadece mesleğe yönelik şeyler yapsaydık daha verimli olurdu.” (Öğrenci H)

“İşleyişle alakalı hatalarım oldu ve bu hatalarım bana söylendiğinde o hatalarım düzeltmek ve ileriki süreçte yok etmek açısından yaptığım işi yaparken daha dikkatli yaptım. İnsanlarla iletişim konusunda karşı taraftan kaynaklı problemler yaşadığım oldu o zaman da o kişiyle anlaşmak için daha ılımlı davranarak bu tip sorunlarında üstesinden geldim.” (Öğrenci D)

“Her şey çok karışık geliyordu. Öğreten kişiler çok ilgiliydi onlar sayesinde bu problemi çözdüm.” (Öğrenci J)

Tartışma

Bu çalışmada, öğrencilerin işyerinde eğitim öncesindeki ve sonrasındaki algılarının, tutumlarının, beklentilerinin, karşılaştıkları zorlukların ve kariyer planlarının değişip değişmediğini belirlemek amaçlanmıştır. Öğrenciler ile gerçekleştirilen görüşmeler neticesinde eğitim öncesi ve sonrası dönemler için algılarının farklılaştığı görülmüştür. Öğrenciler, eğitim öncesi ve sonrası dönemde tipik bir muhasebeciyi neredeyse benzer şekilde tasvir ederken özellikle eğitim sonrası dönemde özel işletme muhasebesi ile SMMM'lerin yerine getirdikleri muhasebe işlemlerine ilişkin algıları farklılık göstermiştir. Öğrencilerin, işyerinde eğitim sayesinde muhasebeciler tarafından yürütülen temel faaliyetlere ilişkin bilgi birikimleri artmıştır. Benzer şekilde, Gümüş ve Örgen (2018) işyerinde eğitim uygulamasının öğrencilere nitelik bakımından oldukça faydalı bilgileri ve becerileri kazandırdığını bulgulamışlardır. Ayrıca, öğrencilerin birçoğu eğitim öncesinde belirttikleri işyerinde eğitim avantajları ile karşılaştıklarını ve bunun bir sonucu olarak işyerinde eğitim uygulamasının oldukça faydalı olduğunu ortaya koymuşlardır.

Öğrencilerin işyerinde eğitim öncesindeki ve sonrasındaki dönemlerine ilişkin incelenen diğer bir değişken tutumdur. Öncelikle, öğrencilerin muhasebe derslerine yönelik tutumlarının değişmesinde işyerinde eğitimin önemli bir etkisinin olup olmayacağı incelenmiştir. Öğrencilerin yaklaşık olarak yarısından fazlasının, öncesinde ön yargılı oldukları muhasebe derslerine yönelik olarak işyerinde eğitim sonrası daha olumlu tutumlar geliştirdikleri ve söz konusu ön yargılarını aştıkları anlaşılmıştır. Bununla birlikte, incelenen ikinci husus öğrencilerin mesleğe ilişkin tutumlarıdır. Öğrencilerin eğitim öncesi dönemde tıpkı muhasebe derslerine olduğu gibi muhasebecilik mesleğine yönelik de ön yargılarının olduğu anlaşılmıştır. İşyerinde eğitim uygulaması sayesinde öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun bakış açılarının değiştiği ve mesleğe yönelik de olumlu duygular geliştirdikleri görülmüştür. Dolayısıyla, herhangi bir mesleği 14-15 hafta gibi bir süre için olsa bile iş başında veya işyerinde deneyimlemenin oldukça önemli olduğu ve bireylerin daha önceden sahip oldukları düşünceleri ve yargıları etkileyebileceği anlaşılmıştır.

İşyerinde eğitim uygulamasının teorik bilgileri pratiğe dökme, deneyim kazanma ve bunları yaparken de yeterli ölçüde maaş alma gibi ölçütler bakımından öğrencilerin neredeyse tamamına yakınının beklentilerini karşıladığı görülmüştür. Beklentilerinin karşılanmaması noktasında sadece iki öğrenci alanla ilgisi olmayan işleri yapmak zorunda kalmasını ve herhangi bir ücret almamasını gerekçe göstermiştir. Özellikle, öğrencilerin işyerinde eğitim ortamını rahatça sorular sorarak bilgi birikimlerini artırdıkları bir deneyim alanı olarak gördükleri anlaşılmıştır. Bununla birlikte, öğrencilerin önemli bir çoğunluğu işyerinde eğitim firmasının da beklentilerini karşıladığını belirtmişlerdir. Huzurlu bir iş ortamının sunulmuş olması, iletişim becerilerinin gelişmesine katkıda bulunması, işi detaylı bir biçimde öğretme çabasının gösterilmiş olması ve olası güçlüklerin neler olabileceği ve bunlar ile nasıl başa çıkılabileceği bakımından firmaların beklentilerini fazlasıyla karşıladığını vurgulamışlardır. Benzer şekilde, Dünder vd. (2019) lojistik bölümü öğrencilerinin hem işyerinden hem de firmadan beklentilerinin önemli ölçüde karşılandığını bulgulamışlardır. Yıldız vd. (2016a) ise öğrencilerin işyerinde eğitim uygulamasından oldukça memnun olduklarını ve mezun olduktan sonra istihdam edilme ve başarılı olma bakımından olumlu görüşlere sahip olduklarını ortaya koymuşlardır. Şahin Ören ve Ören (2018) işyerinde eğitim uygulamasının öğrencilerin beklentilerini karşıladığını bulgulamışlardır. Ayrıca araştırmacılar, bu uygulama sayesinde öğrencilerin sektörü tanıma, iş hayatını deneyimleme ve iletişim becerilerini artırma fırsatı yakaladıklarını iddia etmişlerdir. Çolaksel (2019) işyerinde eğitim uygulamasının öğrencilerin mesleki gelişimleri açısından oldukça önemli olduğunu ve öğrencilerin bu uygulamadan memnun olduklarını bulgulamıştır.

Öğrencilerin kariyer hedefleri kapsamında muhasebe alanında çalışan bireylerde olması gereken nitelikler ve bu niteliklere kendilerinin sahip olup olmadığı sorulmuştur. Öğrencilerin, büyük bir

çoğunluğu hem eğitim öncesi hem de eğitim sonrası dönem için daha çok kişilik özellikleri odağında cevaplar vermişlerdir. Dolayısıyla, öğrencilerden muhasebe bilgisini, program bilgisini içeren yanıtların gelmediği görülmüştür. Daha çok kişilik özellikleri odağında cevap veren öğrenciler, söz konusu niteliklere sahip olduklarını belirtmişlerdir. Bununla birlikte, öğrenciler işyerinde eğitim sonrası muhasebecilik mesleğini yapabileceklerini gördüklerini, pratik düşünme ve insanlarla iletişim kurma konusunda önemli kazanımlar elde ettiklerini dolayısıyla bu kazanımların ilerleyen süreçlerde kariyerleri üzerinde olumlu etkisinin olacağını vurgulamışlardır. Son olarak, öğrencilerden yarısının işyerinde eğitim sonrası iş teklifi aldığı, ancak sadece dördünün teklifi kabul ettiği görülmüştür. Teklif almayan yedi öğrenciden dördü ise teklif gelseydi kabul edeceklerini belirtmiştir. Bu durum, işyerinde eğitim yapan öğrencilerin yaklaşık olarak yarısının eğitim sonrası muhasebecilik alanında kariyer yapmaya karar verdiğini ortaya koymaktadır. Benzer şekilde, Özkan ve Alan (2022) işyerinde eğitim uygulaması sonrasında öğrencilerin %56'sının eğitim aldığı firmada çalışmak istediklerini tespit etmişlerdir. Dündar vd. (2019) yaptıkları çalışmada, lojistik bölümü öğrencilerinin birçoğunun iş teklifi aldığını ancak bu teklifi düşük maaş ve aileye uzaklık gibi nedenlerden ötürü kabul etmediklerini tespit etmişlerdir. Ayrıca, Türk vd. (2017) işyerinde eğitim uygulaması sayesinde öğrencilerin teorik ile pratik bilgi arasında bağ kurduğunu, deneyim elde ettiklerini ve bunun kariyer hedefleri üzerinde olumlu etkiler gösterdiğini bulmuşlardır.

İşyerinde eğitim öncesinde öğrencilerin muhasebecilerin karşılaştıkları zorluklara ilişkin çok fazla bilgi sahibi olmadıkları eğitim sonrasında ise hem karşılaşılan güçlükler hem de bu zorlukların üstesinden gelmek için uygulanması gereken yöntemler hakkında fikir sahibi oldukları ve önerilerde buldukları anlaşılmıştır. İşyerinde eğitimin bu yönüyle öğrencilere çözüm için düşünme, çözüm üretme ve böylelikle üretkenliklerini artırma gibi fırsatları da sunduğu görülmüştür. Benzer şekilde, Gül ve Yürekli (2020) işyerinde eğitim yapan öğrencilerin, işyerinde eğitim yapmayan öğrencilere kıyasla girişimcilik eğilimlerinin daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca araştırmacılar, işyerinde eğitimin öğrencilerin girişimcilik düzeylerini artırdığını iddia etmişlerdir. Dolayısıyla, öğrenciler iş yaşamlarında benzer durumlar ile karşılaştıklarında odaklanması gereken konular ve çözümler üzerine de bilgi sahibi olma imkânı bulmuşlardır.

Sonuç ve öneriler

Türkiye'de işyerinde eğitim özellikle öğrencilerin mezun olmadan önce son yarıyıllarını firmalarda tecrübe kazanarak geçirdiği 3+1 ve 7+1 şeklinde uygulanmaktadır. İş yerinde eğitim; fakülte-sanayi iş birliğinin geliştirildiği, öğrencilerin bilgi birikimlerini artırdıkları ve teorik bilgilerini uygulamalı olarak pekiştirdikleri oldukça önemli bir uygulamadır. Birçok fakülte ve meslek yüksekokulunda yaygın bir şekilde uygulanan işyerinde eğitim, öğrenciler başta olmak üzere yükseköğretim kurumlarına, topluma ve firmalara oldukça önemli katkılar sunmaktadır. Bu çalışmada, Akdeniz Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Finans ve Bankacılık bölümünde okuyan ve muhasebe alanında işyerinde eğitim yapan dördüncü sınıf öğrencilerinin işyerinde eğitim uygulamasına yönelik algı, tutum, beklenti, kariyer hedefleri ve olası güçlükler boyutlarına ilişkin olarak eğitim öncesi ve sonrası görüşlerini tespit etmek amaçlanmıştır. Öğrenciler ile yarı yapılandırılmış mülakatlar gerçekleştirilmiş ve işyerinde eğitimin verimliliği, etkinliği ve öğrencilere katkıları onların bakış açısından değerlendirilmiştir. Bulgular, öğrencilerin eğitim öncesi ve sonrası dönemler için algılarının farklılık arz ettiğini daha önceden bilmedikleri konular hakkında eğitim sonrası fikir sahibi olduklarını ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, öğrencilerin hem muhasebe derslerine hem de muhasebecilik mesleğine ilişkin ön yargılarının değiştiğini işyerinde eğitim sayesinde mesleğe ve derslere yönelik ilgilerinin arttığı belirlenmiştir.

Öğrencilerin, eğitim sonrası hem firma hem de işyerinde eğitim uygulaması açısından beklentilerinin karşılandığı bulgulanmıştır. Aynı zamanda, öğrencilerin eğitim sonrasında kariyer hedeflerinin mesleğe yönelik olumlu bir şekilde değiştiği ve birçok öğrencinin işyerinde eğitim firmasından teklif aldığı belirlenmiştir. Son olarak, işyerinde eğitim sayesinde öğrencilerin çalışma yaşamında karşılaşılabilecek olası zorluklara ilişkin deneyimlerinin arttığı ve öğrencilerin çözüm için düşünme, çözüm üretme ve böylelikle üretkenliklerini artırma gibi fırsatları da yakaladıkları görülmüştür.

Araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Araştırma örneklemini, Akdeniz Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Finans ve Bankacılık bölümü öğrencilerinden oluşmaktadır. Sonraki araştırmalarda, Finans ve Bankacılık bölümü öğrencileri ile birlikte fakültenin diğer bölümlerinde okuyan öğrencilerin işyerinde eğitim hakkındaki değerlendirmeleri de incelenebilir ve kıyaslanabilir. Çalışmada, öğrencilerin işyerinde eğitime ilişkin algı, tutum, beklenti, kariyer hedefleri ve olası güçlükler boyutlarına yönelik görüşleri incelenmiştir. Sonraki araştırmalarda motivasyon, işyerinde eğitimden memnuniyet ve buna benzer değişkenler incelenebilir. Ayrıca, araştırmada sadece öğrencilerin bakış

açısından işyerinde eğitim uygulaması değerlendirilmiştir. İlerleyen çalışmalarda işyerinde eğitim uygulaması firma yöneticilerinin bakış açısından da değerlendirilebilir.

Hakem Değerlendirmesi / Peer-review:

Dış bağımsız

Externally peer-reviewed

Çıkar Çatışması / Conflict of interests:

Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

The author has no conflict of interest to declare.

Finansal Destek / Grant Support:

Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

The author declared that this study has received no financial support.

Etik Kurul Onayı / Ethics Committee Approval:

Bu çalışma için etik kurul onayı, Akdeniz Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Kurulu/Komitesinden 16/02/2022 tarihli 61 sayılı karar ile alınmıştır.

Ethics committee approval was received for this study from Akdeniz University, Social and Human Sciences Scientific Research and Publication Ethics Committee on 16/02/2022 and 61 document number.

Kaynakça / References

- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). Understanding attitudes and predicting social behaviour. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Arpat, B., Kalfa, V. R., Akşit, A., & 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, Bülent. (2018). Meslek Yüksekokullarında Uygulanan İşbaşı Eğitimlerinde Boylamsal Bir Değerlendirme: Honaz Meslek Yüksekokulu Örneği. *MANAS Journal of Social Studies*, 7(3), 345-359.
- Atalı, G., Özkan, S. S., Sarıbyık, M., & Karayel, D. (2016). Türkiye’de Yükseköğretim Kurumlarında Uygulanan Uygulamalı Eğitim Modellerinin İncelenmesi. In 5th International Vocational Schools Symposium (pp. 276-281). Prizren.
- Ceylan, R., & Hacıhasanoğlu, T. (2022). A Qualitative Study on the Problems of Accounting Professionals in Covid-19 Period in Yozgat Province. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 774-789.
- Çolaksel, M. (2019). 3+1 Eğitim Modelinin Turizm Öğrencilerinin Mesleki Gelişimlerine Etkisi (Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Örneği). *Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi*.
- Dündar, A. O., Telli Üçler, Y., & Başaran Alagöz, S. (2019). Lojistik Öğrencilerinin İş Başı Eğitiminden Tatmin Düzeylerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma: Necmettin Erbakan Üniversitesi Örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22(2), 675-686.
- Eryılmaz Ballı, F., & Herdem, F. (2022). Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Covid-19 Pandemisi Sürecinde Eğitim – Öğretim Yaşantıları: ISUBU Örneği. *Journal of Higher Education and Science*, 12(2), 294-304. <https://doi.org/10.5961/higheredusci.1037988>
- Gbogbor, Y. J. (2022). Developing Hands-On-Training Approach for Skill Acquisition in Business Education Programmes in Ignatius Ajuru University of Education, Rivers State. *International Journal of Modern Innovations & Knowledge (IJMIK)*, 3(1), 114-126.

- Gül, H., & Yürekli, E. (2020). MYO'lardaki 3+1 İşbaşı Eğitimlerinin Girişimcilik Eğilimine Etkisi: PAÜ Örneği. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(4), 2407-2417.
- Gümüş, İ., & Örgen, C. (2018). Beşeri Sermayenin Etkinliği Açısından Turizm Ön Lisans Eğitiminde Uygulamalı Mesleki Eğitimin Önemi. *Uluslararası Türk Dünyası Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 202-214.
- Güngör Karyağdı, N. (2022a). Denetimde Teknolojik Gelişmelerin Denetim Sürecine Olan Etkilerinin Akademisyen Görüşleriyle İncelenmesi. *Denetim*, (26), 13-31.
- Güngör Karyağdı, N. (2022b). Uzaktan Denetimin Denetim Sürecine ve Verimliliğine Katkısının İncelenmesi: Denetçi Görüşlerinin Değerlendirilmesi. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (31), 14-36.
- Haven, L. T., & Van Grootel, D. L. (2019). Preregistering qualitative research. *Accountability in Research*, 26(3), 229-244.
- Jayapriya, J., Muruganandam, D., Abdul Wahid, A., & Suburaj, M. (2020). Discrepancy integrating institutions with industries an opportunity for hands on training. *Procedia Computer Science*, 172(2019), 669-672. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2020.05.087>
- Özkan, T., & Alan, B. (2022). Workplace Application and Student Skill Acquisition as Part of the 3+1 Education Model in Vocational Schools. *Yükseköğretim Dergisi*, 12(1), 153-167. <https://doi.org/10.2399/yod.21.633795>
- Pekşen, D. Y. (2017). Denizcilik Eğitimi Veren Önlisans Programlarına 3+1 Eğitim Modelinin Uygulanması. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi*, 1(1), 8-18.
- Şahin Ören, T., & Ören, V. E. (2018). Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin 3+1 Eğitim Modelinden Tatmin Derecelerinin Belirlenmesi: Banaz Meslek Yüksekokulu Örneği. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 8(3), 451-456. <https://doi.org/10.5961/jhes.2018.286>
- Sarıbıyık, M. (2013). Meslek Yüksekokullarında Nitelikli İşgücü Yetiştirmek İçin 3+1 Eğitim Modeli. *Academic Platform Journal of Engineering and Science*, 1(1), 39-41. <https://doi.org/10.5505/apjes.2013.32042>
- Seidman, I. (2006). *Interviewing as qualitative research: A guide for researchers in education and the social sciences*. New York: Teachers college press.
- Tekbalkan, M., & Karataş, F. (2021). Turizm İşletme Yöneticilerinin Meslek Yüksekokullarında Uygulanan 3 + 1 Eğitim Modelinden Beklentilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Turizm Çalışmaları Dergisi*, 4(1), 31-40.
- Türk, K., Bakkal, S., & Türk, D. (2017). 3+1 Mesleki Uygulama Sonrası Sosyal Programlar İle Teknik Programlarda Okuyan Öğrencilerin Uygulama Sonrası Beklentilerinin Karşılaştırılması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 137-147. <https://doi.org/10.20875/makusobed.314216>
- Yang, B., Wang, Y., & Drewry, A. W. (2009). Does it matter where to conduct training? Accounting for cultural factors. *Human Resource Management Review*, 19(4), 324-333. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.03.002>
- Yıldırğan, R., Taşçıoğlu Baysal, H., & Zengin, B. (2016a). Turizm İşletmeleri Yöneticilerinin 3+1 Eğitim Modeli Kapsamındaki Uygulama Öğrencilerine Yönelik Düşüncelerinin Değerlendirilmesi: Sakarya Üniversitesi Örneği, *Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 4(1), 19-29.
- Yıldırğan, R., Taşçıoğlu Baysal, H., & Zengin, B. (2016b). 3+1 Eğitim Modeli Kapsamında İşletmelerde İstihdam Edilen Turizm Önlisans Öğrencilerinin Mesleğe İlişkin Tutumları: Sakarya Üniversitesi Örneği, *Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 101-116.
- Yürekli, E., Arpat, B., & Çamurdan, B. (2018). Muhasebe Meslek Mensuplarının 3+1 İşbaşı Eğitimi Modeline Yaklaşımları Denizli İlinde Bir Alan Araştırması. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 3(6), 102-110. <https://doi.org/10.25204/iktisad.353499>