



Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlere Yönelik İş İlanlarında Aranılan Şartların Karşılaştırmalı Analizi: Türkiye, Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere Örneği

Ahmet KAYA¹

Öz

Kalifiye insanların işletmeler tarafından seçimi oldukça zor ve maliyetli bir süreçtir. Teknolojik gelişmeler ve dijitalleşme sayesinde işletmeler günümüzde, arzu ettikleri özelliklere ve yetkinliklere sahip bireylere ulaşabilmek ve onları işe almak adına çeşitli internet ortamlarında iş ilanları vermektedirler. İş ilanlarında çoğunlukla aday iş görenlerde aranılan temel özellikler ve yetkinlikler; maaş, tecrübe durumu, eğitim durumu, askerlik durumu, mezun olunan bölüm, ikamet yeri, sunulacak sosyal imkânlar ve buna benzer bilgiler yer almaktadır. Elektronik ortamlardaki bu ilanlar sayesinde işletmeler daha kısa sürede daha fazla adaya ulaşmakta iken adaylar da aynı anda birden fazla ilana ilişkin bilgi sahibi olmaktadır. Bu çalışmada, Türkiye, ABD ve İngiltere’de Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlere yönelik olarak verilen iş ilanlarını incelemek ve adaylarda aranılan temel becerileri belirlemek amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, kariyer.net ve indeed.com internet sitelerinde yer alan iş ilanları toplanmıştır. Her bir ülke için 100 iş ilanı içerik analizi yöntemiyle incelenmiştir. Sonuç olarak, bilgi teknolojilerini kullanma ve rapor yazma becerilerinin, üç ülkede de verilen ilanlarda en fazla talep edilen nitelik bakımından ilk üçte yer aldığı tespit edilmiştir. Ayrıca Türkiye’de verilen iş ilanlarında rutin becerilerin ön plana çıktığı, çevreyle uyum becerilerinin ise neredeyse hiç talep edilmediği bulgulanmıştır. ABD’de verilen iş ilanlarında kişisel beceriler dışında kalan diğer becerilerin önem düzeylerinin neredeyse homojen bir şekilde olduğu görülmüştür. Kişisel becerilerin ise neredeyse hiç şart koşulmadığı anlaşılmıştır. İngiltere’de verilen iş ilanlarında ise beş beceri grubundan hemen hemen eşit sayıda becerinin ön plana çıktığı tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Serbest Muhasebeci Mali Müşavir, İş İlanları, İçerik Analizi, Ülke Karşılaştırması.

JEL Kodları: M40, M49.

A Comparative Analysis of Requirements in Job Postings for Certified Public Accountants: Case Of Turkey, United States And England

Abstract

Selection of qualified people by businesses is a challenging and costly process. Thanks to technological developments and digitalization, businesses place job advertisements in various internet environments to reach and recruit individuals with the features and competencies they desire. The main features and competencies sought in job postings are mostly candidates; salary, experience, education, military service, department graduated, place of residence, social opportunities to be offered and similar information. Thanks to these advertisements in electronic media, businesses reach more candidates in a shorter time, while candidates also have information about more than one posting at the same time. This study aims to examine the job postings for Certified Public Accountants in Turkey, the USA and England and to determine the fundamental skills sought in candidates. Accordingly, job postings on Kariyer.net and indeed.com websites were collected. For each country, 100 job postings were analyzed by the content analysis method. As a result, it has been determined that the skills of using information technologies and writing reports are in the top three regarding the most requested qualifications in the advertisements in all three countries. In addition, it has been found that routine skills come to the fore in the job advertisements given in Turkey, while the skills of adaptation to the environment are seldom demanded. In the job advertisements in the USA, it was seen that the importance levels of skills other than personal skills were almost homogeneous. It has been understood that personal skills are rarely required. In the job advertisements given in England, it was determined that an almost equal number of skills from the five skill groups came to the fore.

Keywords: Certified Public Accountant, Job Postings, Content Analysis, Country Comparison.

JEL Codes: M40, M49.

¹ Sorumlu Yazar (Corresponding Author): Ahmet KAYA, (Dr. Öğr. Üyesi), Akdeniz Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Öğretim Üyesi, Antalya, Türkiye, E-mail: ahmetkaya@akdeniz.edu.tr ORCID: [0000-0002-0822-4549](https://orcid.org/0000-0002-0822-4549).

APA 6 Stili Kaynak Gösterimi: (To Cite This Article)

Kaya, A. (2023). Serbest muhasebeci mali müşavirlere yönelik iş ilanlarında aranılan şartların karşılaştırmalı analizi: Türkiye, Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere örneği. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 16(3), 203-221. doi: <https://doi.org/10.29067/muvu.1177629>



EXTENDED SUMMARY

Introduction

Globally, accountants operate a rapidly changing environments and are required to possess skill in accounting that goes beyond intellectual and technical adequacy (Bruyn, 2022: 2). With the changing economic environment and the rapid development of new technology, general skills are becoming increasingly sought after in the workplace (Al Mallak et al., 2020: 395). General skills refer to personal qualities that help improve a person's social interactions, job performance, and career prospects. Good general skills include communication, interpersonal relations, problem-solving, and critical thinking (Al Mallak, Tan, & Laswad, 2020: 395).

Employers have consistently voiced concerns regarding the skills that accounting graduates have upon entering their field. Numerous studies in the USA, Australia, the UK, and New Zealand have revealed that accounting programs do not prepare students of accounting well enough to meet the needs of their future employers (Al Mallak et al., 2020: 395). Therefore, in order to cope with the challenges of today's modern working environment, accounting graduates need to be equipped with the professional knowledge and skills required for the field of accounting (Ismail, Ahmad, & Ahmi, 2020: 36). Despite the growing popularity of accounting programs, concerns regarding accounting graduates' preparedness prior to do their jobs well remain high. Critics of traditional accounting education assert that it focuses only on technical skills, and fails to prepare students with the necessary general and social skills. While some general skills can be learned on the job, there is no doubt that these skills can also be developed during undergraduate education (Ebaid, 2021: 138).

Employability skills are now more important for accounting graduates than ever. An increase in complexity and rapid change in the professional role of the accountant are forcing educators to adapt. Employer place high expectations on institutions to produce competent and employable accounting graduates, and nowadays such institutions are feeling that pressure grow (Ebaid, 2021: 137). Accountants in Turkey can work as financial advisors in the USA and England by obtaining specific certificates. This demonstrates the international nature of the profession in regard to rules, standards, and practices. Consequently, this study aims to reveal the cognitive and behavioral skills demanded in the job postings given in Turkey, USA, and England for Certified Public Accountants. In addition, it is aimed to determine whether the skill sets in demand differ between the countries.

The research has undeniably contributed to the literature. First, the study has revealed in the most preferred skills in each category of employability (intellectual, cognitive) and which are less required. This information will make it possible for candidate employees to acquire skills and develop themselves based on what is most important in each country. Secondly, it will increase the awareness of individuals with employment targets in these countries by providing information regarding their accounting programs.

Literature on Research

Various factors, such as globalization, increasing competition, and rapid information technology and communication developments, have changed the business environment in which today's accounting professionals operate. These changes have increased the load of expectations being placed upon accountants in the workplace and have led to the questioning of their current competencies (technical knowledge, skills, values, ethics, and attitudes) (Barac & Plessis, 2019: 56). Individuals in certain professions have specific and unique competencies that enable them to perform in these professions, and this is true of accountants as well (Villiers, 2010: 3). Professional accountants are also subject to professional socialization within the norms of professional identity work that transforms the individual into the desired accountant, such that the person acquires the necessary technical, behavioral and embodied qualities (Haynes, 2008: 626). In addition, traditional views of accounting information systems focus on the internal control environment and how accounting professionals can improve to more securely collect and report financial information (Smith, 2018: 121).

While professional accountants, employers, and accounting educators recognize that critical thinking skills deserve more attention in accounting courses and curricula, the question remains of how they can best be taught (Wang, 2020: 158). The job world expects accounting education to address technical accounting skills, communication, and other non-accounting skills. Those inside and outside the profession agree that professional accountants have a serious lack of communication skills (Stone & Lightbody, 2012: 363). There are studies in the literature in which job postings for professional accountants are analyzed comparatively based on country. For example, Tan and Laswad (2018) analyzed job postings for professional accountants in Australia and New Zealand. Between July 2015 and July 2016, 32955 and 6651 job postings in Australia and New Zealand, respectively, were analyzed by the content analysis method. They found that interpersonal and personal skills were the most frequently requested skills. The most sought-after skills among the identified 31 skills were, firstly, the ability to cooperate with colleagues, and that was followed by the ability to present an opinion, argue and defend, and have a positive attitude. Similarly, Chen (2013) aimed to determine the employability qualifications of professionals in Hong Kong and the USA. When surveying Hong Kong academics and individuals working at the Institute of Chartered Accountants regarding the weaknesses of accounting graduates, four large firms were asked to identify the most important skills for entry-level accountants. Data for the United States was drawn from a relevant literature review on what accounting employers want and what is perceived as missing, as well as suggested solutions. As a result, it has been determined that graduates are insufficient in written and verbal communication, a proper understanding of the business environment, and management consultancy services.

At the root of the accounting profession is the need for registration that emerged in the Ottoman period (Güvemli, Aytulun, & Şişman, 2013: 21). In 1839, the double-entry registration system was adopted, and this practice continued up until the proclamation of the Republic. A new accounting thought emerged in the 1930s with tax collection procedures and regulations in tax laws (Güvemli et al., 2013: 46). Especially as a result of the economic outcomes adopted in the 1950s, the number of enterprises increased significantly. This increase also created a demand for new accountants (Arıkan & Güvemli, 2013: 47). The globalization movements in the 1980s also affected Turkey, and the accounting profession saw some dramatic shifts as a result (Ayboğa, 2003: 329). These developments have led to the emergence of accounting, which has the purpose of recording its origin, as a profession that develops in the focus of business understanding (Güvemli et al., 2013: 46). Accounting is defined as a profession because it contains constantly renewed and complex information, professional judgment is used in solving the problems encountered, and it undertakes the responsibility to serve society (Ayboğa, 2003: 330).

Today, it is necessary to meet certain requirements in order to become a CPA in Turkey. The first is to have a bachelor's degree. It is necessary that the candidate have graduated from the department of economics, law, accounting, finance, business administration, public administration, banking, or political sciences. Secondly, taking the internship entrance exam and scoring a minimum of 60 points is mandatory. Thirdly, one must do a 3-year internship with a CPA. After this internship, there is a CPA proficiency exam which must be passed in order for the individual to acquire their license and begin work (MORKASA, 2018).

Five intellectual skills, seven interpersonal and communication skills, six personal skills, and six organizational skills have been identified by the International Federation of Accountants. This includes the skills professionals should have at the end of Initial Professional Development. However, there are several tiers of proficiency: Basic, Intermediate, and Advanced. The table includes the skills and learning outcomes required at the intermediate level of competence. Moderate learning outcomes relate to work situations characterized by reasonable disagreement, complexity, and uncertainty (IAESB, 2014).

Method of The Research

Research data was collected on March 14, 2022, on the website kariyer.net for Turkey and indeed.com for the USA and England. Job postings that require a CPA for Turkey, ACA/ACCA for England, and CPA for the USA for professionals were taken into account, and a total of 100 job postings in each country were compiled. Duplicate postings were not considered. All in all, 300 job postings were analyzed. Findings were obtained through content analysis, a method in which symbols, text, and images are examined systematically (Krippendorff, 2004: 3). It can also be applied to more than one research area. Examples are character portrayals in media, analysis of news and political speeches, and analysis of expressions in job postings and blog posts (Neuendorf, 2017: 19). QSR Nvivo 7 package program was used for this analysis. The research aimed to concentrate on identifying the skills sought in candidates. General information (province, sector, position sought) regarding the postings was mostly ignored. The skill set considered in the research was adapted from Tan and Laswad's (2018) study. General skills are divided into two, cognitive and behavioral. While cognitive skills are divided into the categories of routine and intellectual skills, behavioral skills are divided into personal, environmental, and organizational skills.

Findings of The Research

ERP is the most requested program, consisting of 16% of job postings in Turkey. In the job postings provided in the USA, SAP and ERP both stand out with 25% each. In UK-based postings, the most requested program is SAP, with 6%. The most sought-after accounting information for candidates in job postings in Turkey is "General Accounting" with 68%. This information is followed by Cost Accounting (47%), Uniform Chart of Accounts (46%), and Financial Statements (44%). In job postings in the USA and the UK, the most sought after accounting information for candidates is "Financial Reporting" with 91% (USA) and 57% (UK). The most superior technical skill in the job postings for Turkey is the ability to use information technologies (computer programs, accounting programs) with 82%. The most requested technical skill in job postings put out in the UK is the ability to use information technologies (58%). For example, in the job postings given in the USA, it is seen that the most required technical skill is the ability to write a report (85%). It is understood that the job postings for Turkey and England show similarities in intellectual and technical skills. The most demanded intellectual skill in Turkey and England is "identifying, evaluating and managing information, with 17% and 44%, respectively. In the job postings for the USA, it is seen that the most required intellectual skill is the skill of "starting and conducting research" (51%). The most requested personal skill in job postings in Turkey, the USA, and the UK is the ability to be flexible, adapting to conditions and others with 22%, 22%, and 37%, respectively. It is seen that the number of job postings that require environmental adaptation skills in job postings in Turkey is significantly less (5% and below). It is understood that the most demanded skill is "oral and written communication" with a rate of 5%. The most requested skill in job postings in the USA is "oral and written communication" at 41%. On the other hand, the most required skill in the job postings given in the UK is the skill of "understanding group dynamics" with a rate of 44%. The most requested organizational skill in the job postings for Turkey, the USA, and the UK is the ability to "take on tasks by taking into account the deadlines" with 44%, 29%, and 53%, respectively.

Conclusion

This study analyzed job postings for public accountants and financial advisors in Turkey, the USA, and the UK. In examining 29 skill focuses through the content analysis method, the research worked to determine which basic qualifications are sought in the three countries and whether these qualifications differ based on country. It was observed that routine skills are most highlighted in the job postings provided by Turkey, while the skills of adaptation to the environment are rarely in demand. For example, in the job postings given in the USA, the importance levels of skills other than personal skills are almost homogeneous, and personal skills themselves are seldom required.

In English job postings, an almost-equal number of skills from the five skill groups come to the fore, making it impossible to identify one specific skill group as predominant. In addition, “using information technologies” and “report writing” skills are the two routine skills in the top three most demanded qualifications in job postings in all three countries. The programs requested in the job postings given in the USA and England are primarily different from the programs requested in the job postings in Turkey.

The research has some limitations. The data was obtained from the websites kariyer.net and indeed.com on March 14, 2020. It is possible to obtain different findings due to updating the data in the following days. In future research, the scope of the research can be expanded by adding similar websites to the two websites in question. The study generally focused on skill sets. But it may be advisable to expand the scope of the research to include general information regarding the job postings.

1. GİRİŞ

Günümüzde Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM), iş dünyasının küreselleşmesi, ekonomik ilişkilerin uluslararasılaşması, çok uluslu şirketlerin gelişimi, yabancı yatırımlar ve bilgi sistemleri gibi olguların belirleyici olduğu bir değişim ortamında çalışmaktadırlar. SMMM'ler böyle bir ortamda mali yönetim ve raporlamayla ilgili geleneksel rollerinin yanında aynı zamanda organizasyonel, stratejik ve iletişim kurma rollerini de üstlenmektedirler (Cernuşca, 2020: 34). Başka bir ifadeyle SMMM'ler hızla değişen bir ortamda faaliyet göstermektedir ve teknik ve entelektüel muhasebe becerilerinden daha fazlasına sahip olmaları gerekmektedir (Bruyn, 2022: 2). Değişen ekonomik ortam ve yeni teknolojilerin hızla gelişmesiyle birlikte işyerlerinde, gerekli becerilere sahip işe alımlar artmaktadır (Al Mallak et al., 2020: 395). Böylece işyerlerinde, genel beceriler ve insani beceriler giderek daha önemli hale gelmektedir ve bu beceriler, SMMM'lerin çalışma yaşamlarındaki başarılarına doğrudan etki etmektedir (Bruyn, 2022: 2). Genel beceriler, bir kişinin sosyal etkileşimlerini, iş performansını ve kariyer beklentilerini iyileştirmeye yardımcı olan kişisel niteliklerdir. Genel becerilerin iyi örnekleri arasında iletişim becerileri, kişilerarası beceriler, problem çözme becerileri ve eleştirel düşünme becerileri yer almaktadır (Al Mallak, Tan, & Laswad, 2020: 395).

İşverenlerin birçoğu, mezun olup iş başvurusunda bulunan muhasebe öğrencilerinin muhasebe sektöründe çalışabilecek düzeyde gerekli becerilere sahip olmadıklarını ifade etmektedir (Ismail, Ahmad, & Ahmi, 2020: 36). ABD, Avustralya, Birleşik Krallık ve Yeni Zelanda gibi ülkelerde yapılan çok sayıda araştırma, muhasebe programlarının genel becerilerin geliştirilmesinde işverenlerin ve mezunların ihtiyaçlarını karşılamadığını göstermektedir (Al Mallak et al., 2020: 395). Bu nedenle muhasebe mezunlarının, günümüz modern çalışma ortamının zorluklarıyla başa çıkabilmek amacıyla muhasebe alanı için gerekli olan mesleki bilgi ve becerilerle donatılması gerekmektedir (Ismail, Ahmad, & Ahmi, 2020: 36). Muhasebe programlarının popülaritesi artmasına rağmen, sektörde istihdam edilen muhasebe mezunlarının kalitesi ve hazırlık düzeyi ile ilgili endişeler oldukça fazladır. Örneğin, muhasebe eğitiminin sadece teknik becerilere odaklanması ve genel ya da sosyal becerilere gereken önemi vermemesi açısından etkinliği sorgulanmaktadır (Ebaid, 2021: 138).

Muhasebe eğitimcilerinin, hızla değişen dünyaya uyum sağlamaları ve çok çeşitli becerilerle donanmış ve teknik açıdan yetkin yani işverenlerin ihtiyaçlarını karşılayabilecek profesyoneller yetiştirmeleri oldukça önemlidir (Butler, Church, King, & Spencer, 2021: 207). García & Ríos (2021)'e göre üniversite eğitimi, geleceğin SMMM'lerinin sosyal sorumluluk ve farklılıklara saygıyı dikkate alarak karar vermelerine ve yargılar oluşturmalarına olanak tanıyan becerileri geliştirmelerine yardımcı olmalıdır (García & Ríos, 2021: 2). Muhasebe disiplini içinde, SMMM'lerin mesleki rolündeki artan karmaşıklık ve hızlı değişim, yüksek düzeyde istihdam edilebilirlik becerisine sahip mezunlara olan ihtiyacı ortaya koymaktadır. Bu bağlamda yüksek kaliteli ve istihdam edilebilir muhasebe mezunları yetiştirme konusundaki işveren beklentileri, muhasebe eğitimi veren kuruluşlar için daha da önemli bir baskı unsuru olmaktadır (Ebaid, 2021: 137). Türkiye'de SMMM'ler, birtakım sertifikalar (ACCA vb.) alarak ABD ve İngiltere'de mali müşavirlik yapabilmektedir. Bu durum muhasebenin kurallar, standartlar ve uygulamalar bakımından uluslararası bir meslek olduğunu ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda çalışmada, SMMM'lere yönelik olarak Türkiye, ABD ve İngiltere'de verilen iş ilanlarında talep edilen bilişsel ve davranışsal becerileri ortaya koymak amaçlanmıştır. Ayrıca ilanlarda SMMM'lerden talep edilen beceri setlerinin ülkeler arasında farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amaçlanmıştır. Bu amaçlar doğrultusunda aşağıdaki araştırma sorularının cevapları oldukça önemlidir:

- İş ilanlarına göre SMMM'ler hangi becerilere sahip olmalıdır?
- Türkiye, ABD ve İngiltere'de verilen iş ilanlarında talep edilen beceriler arasında herhangi bir farklılık var mıdır?

Araştırmanın literatüre iki yönlü bir katkısı bulunmaktadır. Birincisi, çalışma istihdam edilebilirlik becerilerinin her bir kategorisinde (düşünsel, bilişsel vb.) hangi becerilerin ön plana çıktığını ve hangilerinin daha az şart koşulduğunu ortaya koymaktadır. Bu sayede her bir ülke özelinde aday iş görenlerin beceriler edinmeleri ve kendilerini geliştirmeleri mümkün olabilecektir. İkinci katkı ise ülkeler özelinde kullanılan muhasebe programlarına ilişkin bilgiler sunmaktır. Böylece söz konusu ülkelerde istihdam hedefi olan bireylerin bu programlara ilişkin farkındalığını artıracaktır.

2. LİTERATÜR

Küreselleşme, artan rekabet, bilgi teknolojisi ve iletişimdeki hızlı gelişmeler gibi faktörler, günümüz SMMM'lerinin faaliyet gösterdiği iş ortamını değiştirmiştir (Barac & Plessis, 2019: 56). Özellikle bilgi teknolojilerindeki gelişmeler, SMMM mesleğinin uygulama alanında dönüşüme ve değişime neden olmuştur (Balsarı, Sayar, & Dalkılıç, 2018: 116). Bu değişim, SMMM'ler tarafından sağlanan işyeri performansına ilişkin artan beklentilerle doruğa ulaşmıştır ve SMMM'lerin mevcut yeterliliklerinin (teknik bilgi, beceriler, değerler, etik ve tutumlar) sorgulanmasına neden olmuştur (Barac & Plessis, 2019: 56). Diğer taraftan günümüzün karmaşık piyasası, yöneticileri ve SMMM'leri çok disiplinli ve görevler arası ekiplerin uyarlanabilir olduğu ortamlarda çalışmaya zorlamaktadır (Villiers, 2010: 5). Bu da mesleğin denetim ve tasdik yönlerindeki değişikliklere ve geçişlere dayanarak, SMMM'lerin genel olarak daha stratejik bir rol oynayabileceklerini göstermektedir. Örneğin SMMM'ler, mevcut yetkinlikleri ve beceri setlerini yani farklı bilgi türlerini raporlama ve iletme becerisini yeni akışlara ve veri setlerine uygulayabileceklerdir (Smith, 2018: 135). Smith, (2018) tarafından yapılan araştırmada, tüm bu gelişim ve değişimlere ek olarak gelecekte de SMMM'ler için iş ortamının ve görünümünün gelişeceğinin ve değişeceğinin öngörüldüğü ifade edilmiştir (Smith, 2018: 135).

SMMM'ler için geçerli olduğu gibi belirli mesleklerde bireylerin performans göstermelerini sağlayan belirli ve benzersiz yetkinlikleri bulunmaktadır (Villiers, 2010: 3). Ancak SMMM'ler, diğer meslek mensuplarından farklı olarak bireyi arzu edilen bir SMMM'ye dönüştüren, profesyonel kimlik çalışmasının normları içinde profesyonel sosyalleşmeye tabi tutulmaktadır. Böylece kişi gerekli olan hem teknik hem davranışsal hem de somutlaşmış niteliklere sahip olmaktadır (Haynes, 2008: 626).

Muhasebe bilgi sistemlerine ilişkin geleneksel görüşler, iç kontrol ortamına ve SMMM'lerin finansal bilgilerin toplanması ve raporlanması konusunda güvenliği nasıl artırabileceklerine odaklanmaktadır (Smith, 2018: 121). Küresel muhasebe topluluğu için, Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu, SMMM'lerden “resmi, gayri resmi, yazılı ve sözlü iletişim yoluyla görüşleri etkili bir şekilde sunma, tartışma, raporlama ve savunma” yeteneğini göstermelerini beklemektedir (Jones, 2011: 248). Son yirmi ila otuz yılda hizmetlerini kapsamlı bir şekilde genişleten muhasebe mesleği, değişimin zorluklarıyla karşı karşıyadır (Ramlall, Ph, Ebenezer, Killingswort, & Flynn, 2014: 646).

Hem SMMM'ler hem işverenler hem de muhasebe eğitimcileri, eleştirel düşünme becerilerinin önemini kabul etmektedirler ve eleştirel düşünme becerilerinin muhasebe derslerinde ve müfredatta daha fazla ilgiyi hak ettiğini düşünmektedirler. Ancak buna rağmen kritik düşünme becerisinin en iyi nasıl öğretilbileceği sorusu hala devam etmektedir (Wang, 2020: 158). Günümüz muhasebe mesleği, muhasebe eğitiminin sadece teknik muhasebe becerilerini değil aynı zamanda iletişim ve diğer muhasebe dışı becerileri de ele almasını beklemektedir. Meslek içi ve dışı olanlar, SMMM'ler arasında iletişim becerilerinde ciddi bir eksiklik olduğu konusunda hemfikirlerdir (Stone & Lightbody, 2012: 363). Önde gelen muhasebe araştırmacıları ve büyük kamu muhasebesi şirketlerindeki ortaklar, SMMM yaratmanın başka bir yolu olarak muhasebe eğitime, mevcut çalışma ortamının gerçeklerini yansıtacak şekilde ayarlamaya giderek daha fazla önem vermektelerdir (Kermis & Kermis, 2011: 2). Bu, başarılı SMMM'lerin yetiştirilmesinde üniversitelerin rolü hakkında önemli bir konuyu gündeme getirmektedir (Wells, Gerbic, Kranenburg, & Bygrave, 2009: 416). Kısacası işverenlerin, yeni muhasebe mezunlarında çeşitli genel özellikler (teknik olmayan) aradıkları görülmektedir. Çünkü bu beceriler katma değer yaratmada çok önemli rol oynamaktadır (Klibi & Oussii, 2013: 122).

Literatürde, muhasebe meslek mensuplarına yönelik verilen iş ilanlarının ülkeler bazında karşılaştırmalı olarak incelendiği araştırmalar bulunmaktadır. Örneğin; Tan ve Laswad (2018) tarafından yapılan bir çalışmada, muhasebe meslek mensuplarına yönelik olarak Avustralya ve Yeni Zelanda'da verilen iş ilanları incelenmiştir. Temmuz 2015-Temmuz 2016 arası dönemde, Avustralya ve Yeni Zelanda'da verilen sırasıyla 32955 ve 6651 iş ilanını içerik analizi yöntemiyle incelenmiştir. Sonuç olarak, kişilerarası ve kişisel becerilerin en sık talep edilen beceriler olduğu tespit edilmiştir. Belirlenen 31 beceriden en çok aranan becerilerin sırasıyla; meslektaşlarla işbirliği yapma, görüş sunma, tartışma ve savunma ve olumlu bir tutuma sahip olma becerisi olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde Chen (2013) tarafından yapılan araştırmada, Hong Kong ve ABD'de meslek mensuplarının istihdam edilebilirlik niteliklerini belirlemek amaçlanmıştır. Araştırmada, Hong Kong'da görev yapan akademisyenlere ve Yeminli Mali Müşavirler Enstitüsü'nde çalışan bireylere, muhasebe mezunlarının zayıf yönleri hakkında anket yapılmıştır. Ayrıca dört büyük firmadan giriş seviyesindeki muhasebecilerin en önemli becerilerini belirlemeleri istenmiştir. Amerika Birleşik Devletleri için veriler, muhasebe işverenlerinin ne istediği ve neyin eksik olarak algılandığı ve ayrıca önerilen çözümler hakkındaki ilgili literatür taramasının elde edilmiştir. Sonuç olarak, yazılı ve sözlü iletişim, iş ortamını anlama ve yönetim danışmanlığı hizmetleri konusunda mezunların yetersiz olduğu tespit edilmiştir. Ghani ve Suryani (2020) tarafından yapılan bir çalışmada ise Endonezya, Yeni Zelanda ve Avustralya'da muhasebe meslek mensuplarına yönelik iş ilanları incelenmiştir. Online bir sitede yer alan 523 iş ilanının içerik analizi yöntemiyle incelenmesi sonucunda, Endonezya'daki muhasebeciler için kişilerarası beceriler ve iletişim becerilerinin en önemli beceriler olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, Avustralya ve Yeni Zelanda'daki ilanlara kıyasla Endonezya'daki ilanlarda, teknik becerilerin daha önemli olarak görüldüğü ifade edilmiştir.

Literatürde ayrıca, farklı ülkelerde verilen iş ilanlarının karşılaştırılmasının yapılmadığı fakat muhasebe alanında verilen iş ilanlarının incelendiği araştırmalar da bulunmaktadır. Örneğin; Karasioğlu vd. (2018) tarafından, kairyer.net ve yenibiris.com web sitelerinde verilen toplam 1080 iş ilanı incelenmiştir. İşverenlerin talep ettiği nitelik sayısının 81 olduğu, ortalama üzeri bir çalışanın 42 niteliğe sahip olması gerektiği tespit edilmiştir. Alkan (2016) tarafından yapılan araştırmada, kairyer.net ve yenibiris.com web sitelerinde verilen toplam 785 iş ilanını incelenmiştir. Sonuç olarak, adaylarda aranan niteliklerin; bilanço ve gelir tablosu hazırlama, genel muhasebe ve dönem sonu muhasebe işlemlerini yapabilme, ofis programlarına hâkim olma nitelikleri olduğu tespit edilmiştir.

Grdošić (2015) tarafından yapılan araştırmada, moj-posao.net web sitesinde verilen toplam 70 iş ilanı incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, adayların ülke mevzuatına ve Uluslararası Finansal Raporlama Standartlarına hâkim olmalarının, yaşam boyu öğrenme hevesine, analitik becerilere, kişilerarası iletişim ve sorumluluk alma becerilerine sahip olmalarının şart koşulduğu tespit edilmiştir. Heang vd. (2019) tarafından yapılan çalışmada, Jobstreet.com web sitesinde verilen toplam 300 iş ilanı incelenmiştir. Muhasebe/Finans alanında işverenlerin ihtiyaç duyduğu ilk beş becerinin sırasıyla; fikirlerin sunumu, bilgi teknolojisi becerileri, dil akıcılığı, bağımsız düşünme ve hareket etme yeteneği ve iletişim becerileri olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca işverenler arasında sosyal becerilerin teknik becerilere kıyasla daha fazla şart koşulduğu belirlenmiştir. Rındaşu (2021) tarafından yapılan bir araştırmada, linkedin.com, profesia.sk, profession.hu, reed.co.uk web sitelerinde verilen toplam 1000 iş ilanı incelenmiştir. Araştırma sonucunda, Avrupa'da işgücü piyasasının, muhasebe bilgi sistemleri ve ofis yazılım paketi dışında bilgi teknolojileri çözümleriyle ilgili beceriler sergilemesini beklemediği gerçeği ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte bazı fakültelerin müfredatlarında yer alan dersler sayesinde edinilen bazı becerilerin, çoğu işveren tarafından talep edilmediği tespit edilmiştir.

Derekoy (2019) tarafından yapılan araştırmada, muhasebe öğrencilerinin algılarından ve muhasebe meslek mensuplarının beklentilerinden hareketle geleceğin SMMM'lerine kazandırılması gereken becerilerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Sonuç olarak, öğrencilerin muhasebe eğitiminde kendilerine

kazandırılmasını bekledikleri temel becerinin iletişim ve problem çözme becerisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca meslek mensuplarının muhasebe eğitiminde kazandırılmasını düşündükleri en önemli becerilerin finansal muhasebe ve raporlama becerileri olduğu belirlenmiştir. Wells vd. (2009) tarafından yapılan bir araştırmada ise Yeni Zelanda'daki muhasebe mezunları ve yöneticilere hem anket uygulaması yapılmış hem de onlarla mülakat gerçekleştirilmiştir. Sonuç olarak kişisel, entelektüel ve kişilerarası becerilerin önemli olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca müşterilerin ihtiyaç ve gereksinimlerine yanıt vermenin, en önemli beceri olduğu ortaya çıkmıştır. Awayiga vd. (2010) tarafından yapılan çalışmada, Gana'daki muhasebe mezunları ve işverenlere, mezunların sahip olması gereken bilgi ve beceriler ile ilgili anket uygulanmıştır. Sonuç olarak, analitik/eleştirel düşünme becerisinin, hem işverenler hem de mezunlar tarafından en önemli mesleki beceri olarak görüldüğü bulgulanmıştır.

2.1 Türkiye, ABD ve İngiltere'de SMMM'lik Mesleği

Muhasebe mesleğinin kökeninde, Osmanlı döneminde ortaya çıkan kayıt ihtiyacı yer almaktadır (Güvemli, Aytulun, & Şişman, 2013: 21). 1839 yılında çift yanlı kayıt sistemi benimsenmiş ve bu uygulama Cumhuriyet'in ilanına kadar devam etmiştir. Vergi alma usulleri ve vergi yasalarındaki düzenlemeler ile birlikte 1930'lu yıllarda yeni bir muhasebe düşüncesi ortaya çıkmıştır (Güvemli vd., 2013: 46). Özellikle 1950'li yıllarda benimsenen iktisat sonuçlarının bir sonucu olarak işletme sayısı önemli ölçüde artmıştır. Söz konusu bu artış, muhasebecilere duyulan ihtiyacı da artırmıştır (Arıkan & Güvemli, 2013: 47). 1980'li yıllardaki küreselleşme hareketleri Türkiye'de de etkisini göstermiş ve muhasebe mesleği de bu değişimlerden etkilenmiştir (Ayboğa, 2003: 329). Yaşanan bu gelişmeler, kökeninde kayıt altına alma amacı olan muhasebenin işletmecilik anlayışı odağında gelişen bir meslek olarak ortaya çıkmasına neden olmuştur (Güvemli vd., 2013: 46). Muhasebe, sürekli yenilenen ve karmaşık bilgileri içerdiğinden, karşılaşılan problemlerin çözümünde mesleki yargı kullanıldığından ve toplum yararına hizmet etme gibi bir sorumluluk üstlendiğinden meslek olarak nitelendirilmektedir (Ayboğa, 2003: 330).

Günümüzde, Türkiye'de SMMM olabilmek için birtakım şartları sağlamak gerekmektedir. Bunlardan birincisi, lisans mezunu olmaktır. İktisat, hukuk, muhasebe, maliye, işletme, kamu yönetimi, bankacılık veya siyasi bilimler bölümlerinin birinden mezun olma şartı aranmaktadır. İkinci olarak, staja başlama sınavına girmek ve bu sınavdan en az 60 puan almak gerekmektedir. Üçüncü olarak ise SMMM veya YMM yanında 3 yıl staj yapmak gerekmektedir. Bu stajın ardından, son olarak SMMM yeterlilik sınavını kazanmak gerekmektedir. Sınav sonrası alınan ruhsat ile faaliyetlere başlanabilmektedir (MORKASA, 2018). ABD'de SMMM olmanın şartları eyaletlere göre değişmektedir. Temel olarak iki şart vardır: Eğitim, mali müşavirlik sınavındaki başarı ve mesleki deneyim. Eğitim şartı bakımından mezun olunan bölümden ziyade alınan kredi toplamı dikkate alınmaktadır. Bu durum eyaletlere göre farklılık göstermektedir. İkinci koşul, Finansal Muhasebe ve Raporlama, İş Çevresi ve Konseptleri, Denetim ve Tasdik, Mevzuat alanlarından yapılan sınavdan başarılı olmaktır. Sınavlarda çoktan seçmeli soruların yanı sıra simülasyon içeren sorular da yer almaktadır. Ayrıca eyaletlerin birçoğunda etik ile ilgili sınav da yapılmaktadır (Ercinler, 2017). İngiltere'de ise SMMM olmanın şartları farklıdır. İlk farklılık, eğitim şartına ilişkindir. İngiltere'de mezun veya öğrenci olmanın başvuru için bir önemi yoktur. Mesleki deneyim bakımından adayların denetim, vergi ve muhasebe alanlarında 450 iş günü çalışmış olma şartları bulunmaktadır. Adaylar sertifika düzeyi, profesyonel düzey ve ileri düzey olmak üzere üç seviyede yer alan toplam 15 modül üzerinden mali müşavirlik eğitimi almaktadır. Alınan eğitim sonrası sınavda başarılı olanlar, SMMM unvanına sahip olmaktadır (Ercinler, 2018).

2.2 Mesleki Beceriler İçin Öğrenme Çıktıları

Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu'nun üyesi olan kuruluşlar, aday muhasebe meslek mensupları tarafından İlk Mesleki Gelişimin sonunda elde edilecek mesleki beceriler için öğrenme çıktılarını belirlemişlerdir. Tablo 1, dört kategoriye ayrılan bu öğrenme çıktılarını göstermektedir (IAESB, 2014).

Tablo 1. Yetkinlik Alanları ve Öğrenme Çıktıları

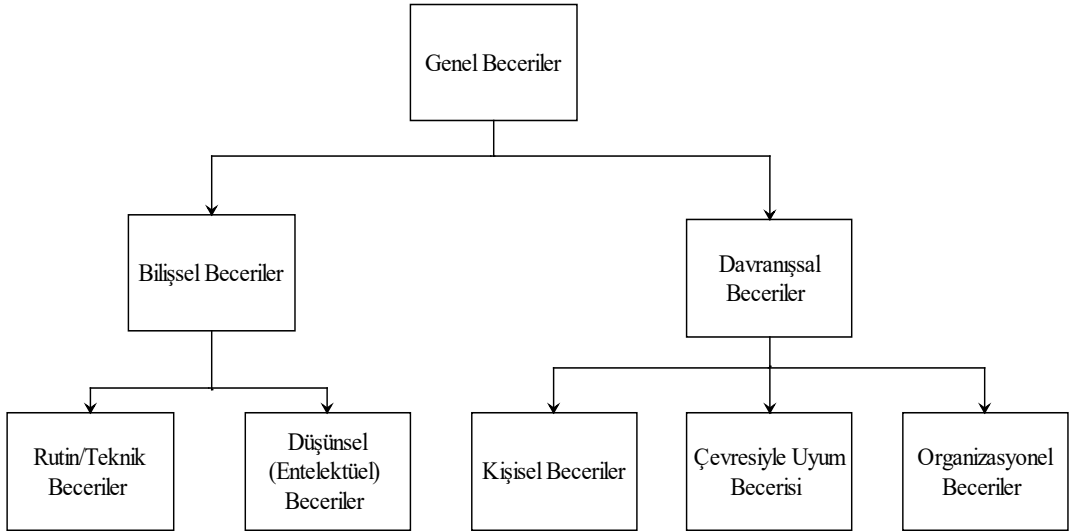
Yetkinlik Alanı (Yeterlilik Düzeyi)	Öğrenme Çıktısı
Düşünsel (Orta düzey)	<p>Araştırma, analiz ve entegrasyon yoluyla çeşitli kaynaklardan ve bakış açılarından gelen bilgileri değerlendirir.</p> <p>Gerçeklere ve koşullara dayalı olarak sonuçlara ulaşmak için alternatiflerin belirlenmesi ve değerlendirilmesi de dâhil olmak üzere profesyonel muhakeme yapar.</p> <p>Sorunları çözmek ve sonuçlara ulaşmak için uzmanlara danışmanın ne zaman uygun olduğunu belirler.</p> <p>Sorunları çözmek için akıl yürütür, eleştirel analiz yapar ve yenilikçi düşündür.</p> <p>Yapılandırılmamış, çok yönlü sorunlara çözümler önerir.</p>
Kişilerarası ve iletişim (Orta düzey)	<p>Organizasyonel hedeflere katkı verecek düzeyde işbirliği yapar ve ekip çalışmasına dâhil olur.</p> <p>Resmi ve gayri resmi durumlarda hem yazılı hem de sözlü olarak sunum yaparken, tartışırken ve rapor verirken açık ve net iletişim kurar.</p> <p>Tüm iletişimde kültürel ve dil farklılıklarının farkındalığını gösterir.</p> <p>Aktif dinleme ve etkili görüşme tekniklerini uygular.</p> <p>Çözümlere ulaşmak için müzakere becerilerini uygular.</p> <p>Çatışmayı en aza indirmek veya çözmek, sorunları çözmek ve fırsatları en üst düzeye çıkarmak için danışmanlık becerileri uygular.</p> <p>Destek sağlamak için fikirleri sunar ve başkalarını etkiler.</p>
Kişisel (Orta düzey)	<p>Yaşam boyu öğrenmeye bağlılık gösterir.</p> <p>Tüm bilgileri sorgulayarak ve eleştirel olarak değerlendirerek profesyonel şüphecilik uygular.</p> <p>Yüksek kişisel teslimat standartları belirler ve diğerlerinden gelen geri bildirimler yoluyla kişisel performansı izler.</p> <p>Profesyonel yükümlülükleri yerine getirmek için zaman ve kaynakları yönetir.</p> <p>Zorlukları tahmin eder ve olası çözümleri planlar.</p> <p>Yeni fırsatlara açıktır.</p>
Örgütsel (Orta düzey)	<p>Belirlenen son teslim tarihlerini dikkate alarak yerleşik uygulamalara uygun olarak görevleri üstlenir.</p> <p>Kuruluşun kalite standartlarına uygun olup olmadığını belirlemek için kendi çalışmalarını ve başkalarının çalışmalarını gözden geçirir.</p> <p>Başkalarını motive etmek ve geliştirmek için insan yönetimi becerilerini uygular.</p> <p>Görevleri devretmek için yetkilendirme becerilerini uygular.</p> <p>Başkalarını kurumsal hedeflere yönlendirmek için liderlik becerilerini uygular.</p> <p>Verimliliği ve etkinliği artırmak ve karar vermeyi geliştirmek için uygun araçları ve teknolojiyi uygular.</p>

Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu tarafından beş düşünsel beceri, yedi kişilerarası ve iletişim becerisi, altı kişisel beceri ve yine altı örgütsel beceri tanımlanmıştır. Bu beceri seti, meslek mensuplarının İlk Mesleki Gelişimin sonunda sahip olmaları gereken becerileri içermektedir. Bununla birlikte, yeterlilik seviyesinin çeşitli kademeleri mevcuttur. Bunlar: Temel, Orta ve İleri Düzey'dir. Tabloda, orta düzey yetkinlik seviyesinde sahip olunması gereken beceriler ve öğrenme çıktıları yer almaktadır. Orta düzeydeki öğrenme çıktıları, orta düzeyde anlaşmazlık, karmaşıklık ve belirsizlik ile karakterize edilen çalışma durumları ile ilgilidir (IAESB, 2014).

3. YÖNTEM

Araştırma verileri, 14 Mart 2022 tarihinde Türkiye için kariyer.net internet sitesi, ABD ve İngiltere için indeed.com internet sitesi üzerinden toplanmıştır. Meslek mensuplarına yönelik olarak Türkiye için SMMM, İngiltere için ACA/ACCA ve ABD için CPA belgesinin şart koşulduğu ilanlar dikkate alınmıştır ve her bir ülkede verilen toplam 100'er ilan derlenmiştir. Mükerrer ilanlar dikkate alınmamış olup toplamda 300 iş ilanı analize tabi tutulmuştur. Bulgular, içerik analizi yapılarak elde edilmiştir. Sembol, metin ve görüntünün sistematik olarak incelendiği bir yöntem olan içerik analizi (Krippendorff, 2004: 3), birden fazla araştırma alanına uygulanabilmektedir. Bunlara örnek olarak, medya ortamlarındaki karakter tasvirleri, haberlerin ve siyasi konuşmaların analizi, reklamlardaki ve blog yazılarındaki ifadelerin analizi verilebilir (Neuendorf, 2017: 19). Analizler için QSR Nvivo 7 paket programı kullanılmıştır.

Araştırmada genel olarak SMMM adaylarında aranan beceriler üzerine yoğunlaşmak ve bu becerileri ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, ilanlara ilişkin genel bilgiler (il, sektör, aranan pozisyon vb.) göz ardı edilmiştir. Araştırmada dikkate alınan beceri seti Tan ve Laswad (2018)'in çalışmasından esinlenerek uyarlanmıştır. Söz konusu beceri seti Şekil 1'de gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırmada Kullanılan Beceri Seti

Genel beceriler, bilişsel ve davranışsal olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Bilişsel beceriler kendi içerisinde rutin ve düşünsel beceriler olmak üzere ikiye ayrılırken, davranışsal beceriler kendi içerisinde kişisel, çevreyle uyum ve organizasyonel beceriler olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Bu becerilere ilişkin açıklayıcı bilgiler şu şekildedir (Tan & Laswad, 2018: 412-413):

- **Rutin/Teknik Beceriler:** Belirli bir ustalıkla tanımlanmış günlük işleri takip etmeyi içermektedir.
- **Düşünsel Beceriler:** Problem çözme, karar verme ve mesleki muhakeme yürütme

yeteneği ile ilgilidir.

- **Kişisel Beceriler:** Stres, çatışma, zaman baskısı ve buna benzer durumlarda bireyin kendisini yönetmesini içermektedir.
- **Çevresiyle Uyum (kişiler arası) Becerisi:** İnsan becerileri, dinleme, empati, iletişim, motivasyon ve ekip yönetimini kapsamaktadır.
- **Organizasyonel Beceriler:** Örgütsel ağların kullanımı yoluyla sonuçların güvence altına alınmasını içermektedir.

Rutin beceriler 4, düşünsel beceriler 9, kişisel beceriler 6, çevreyle uyum becerisi 6 ve organizasyonel beceriler 4 ifadeden oluşmaktadır. Ayrıca, ilanlarda aranan deneyim şartı, program ve muhasebe bilgisi de analiz edilmiştir. Her bir ülkede verilen ilanlar söz konusu beceri seti odağında analiz edilmiş ve 100 ilan içerisinde her bir becerinin toplamda kaç kez talep edildiğine ilişkin frekans bilgisi yüzde olarak sunulmuştur.

4. BULGULAR VE YORUM

Tablo 2’de aday iş görenlerden talep edilen deneyim şartının süresi ve bu şartın toplam kaç ilanda yer aldığı gösterilmektedir. Tablo incelendiğinde, Türkiye’de verilen ilanlarda 4-5 yıl ve 6-10 yıl deneyim şartının arandığı ilan sayısının en fazla olduğu görülmektedir. ABD’de verilen iş ilanlarında 6-10 yıl deneyim şartının daha çok sayıda ilanda şart koşulduğu anlaşılmaktadır. ABD’de verilen ilanlarda 0-3 yıl, 4-5 yıl ve 6-10 yıl tecrübe aranan ilan sayılarının nispeten birbirine yakın olduğu görülmektedir. İngiltere’de verilen ilanlarda ise 0-3 yıl deneyim şartının olduğu ilan sayısının en fazla olduğu tespit edilmiştir. Diğer iki ülkeye kıyasla İngiltere’de verilen ilanlarda tecrübe şartının belirtildiği ilan sayısı oldukça azdır. 11-14 yıl tecrübe şartının yer aldığı ilan üç ülkede de yoktur.

Tablo 2. Deneyim Şartı

İş Deneyimi*	Türkiye	ABD	İngiltere
Var/0-3 yıl	8	32	18
Var/4-5 yıl	49	39	9
Var/6-10 yıl	47	48	4
Var/11-14 yıl	-	-	-
Var/15 yıl ve üzeri	1	3	-

*Bazı ilanlarda deneyim şartı için 3-5 yıl veya 5-10 yıl gibi aralık verilmiş olup bu tür ilanlar her iki kategoriye de dâhil edilmiştir.

Tablo 3’te ilanlarda adaylardan talep edilen program bilgisine ilişkin bilgiler yer almaktadır. Türkiye’de verilen ilanlarda %16’lık oran ile en fazla talep edilen program, ERP’dir. ABD’de verilen ilanlarda ise iki program ön plana çıkmaktadır. Bunlar: %25’lik oranlar ile SAP ve ERP’dir. İngiltere’de verilen ilanlarda ise en fazla talep edilen program %6 oran ile SAP’tır. İngiltere’de verilen ilanlarda program bilgisi içeren ilan sayısının diğer iki ülkeye kıyasla daha az olduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, ABD ve İngiltere’de verilen ilanlarda talep edilen programların Türkiye’deki ilanlarda talep edilen programlardan çoğunlukla farklı olduğu görülmektedir. PeopleSoft, Essbase, Xero, QuickBooks bu programlardan bazılarıdır.

Tablo 3. Program Bilgisi

Program*	Türkiye	Program	ABD	İngiltere
ERP	16	SAP	25	6
LOGO Tiger	13	ERP	25	4
LOGO	12	PeopleSoft	12	-
SAP	11	Netsuite	4	1
Netsis	9	Essbase	3	1
LUCA	9	Workday	1	4
Zirve	6	QuickBooks	2	1
Mikro Muhasebe	3	Blackline	1	3
Nebim V3	-	Xero	-	5
ETA	-	IRIS	-	2

*Bazı ilanlarda birden fazla program bilgisi birlikte şart koşulmuştur.

Tablo 4'te ilanlarda en fazla talep edilen 10 muhasebe bilgisi verilmiştir. Türkiye'de verilen ilanlarda adaylarda en fazla aranan muhasebe bilgisi, %68 oran ile "Genel Muhasebe" bilgisidir. Bu bilgiyi, sırasıyla Maliyet Muhasebesi bilgisi (%47), Tek Düzen Hesap Planı bilgisi (%46) ve Mali Tablolara bilgisi (%44) takip etmektedir. İlanlarda bu dört muhasebe bilgisi üzerine odaklanıldığı görülmektedir. ABD'de ve İngiltere'de verilen ilanlarda, adaylarda en fazla aranan muhasebe bilgisi, sırasıyla %91 ve %57'lik oranlarla "Finansal Raporlama" bilgisidir. Bu iki ülkede verilen ilanlarda talep edilen finansal raporlama bilgisi şartına Türkiye'de verilen ilanların sadece %9'unda değinildiği anlaşılmaktadır. Ayrıca Türkiye'de ilanlarda önem verilen genel muhasebe bilgisinin, ABD'de ve İngiltere'de verilen ilanların sırasıyla %12 ve %4'ünde yer aldığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla talep edilen muhasebe bilgisi bakımından Türkiye'nin diğer iki ülkeden önemli ölçüde farklılaştığı görülmektedir.

Tablo 4. En Fazla Talep Edilen 10 Muhasebe Bilgisi

Muhasebe Bilgisi*	Türkiye	ABD	İngiltere
Genel Muhasebe	68	12	4
Maliyet Muhasebesi	47	12	1
Tek Düzen Hesap Planı	46	-	-
Mali Tablolara	44	63	29
Finansal Raporlama	9	91	57
Yönetim Muhasebesi	6	1	9
KDV İade İşlemleri	5	-	37
IFRS	4	9	39
Muhasebe Standartları	4	21	12
Genel Kabul Görmüş Muhasebe İlkeleri	3	49	39

*Bazı ilanlarda birden fazla muhasebe bilgisi birlikte şart koşulmuştur.

Tablo 5'te adaylarda aranan bilişsel becerilerden birisi olan teknik becerilere ilişkin bilgiler yer almaktadır. Türkiye'de verilen ilanlarda en fazla öne çıkan teknik beceri %82 oran ile bilgi teknolojilerini (bilgisayar programları, muhasebe programları) kullanma becerisidir. İngiltere'de verilen ilanlarda da en fazla talep edilen teknik becerinin %58 oran ile bilgi teknolojilerini kullanma becerisi olduğu anlaşılmaktadır. ABD'de verilen ilanlarda ise en fazla şart koşulan teknik becerinin %85 oran ile rapor yazma becerisi olduğu görülmektedir. Teknik beceriler konusunda ABD'nin diğer iki ülkeden farklılaştığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte Türkiye ve İngiltere'de verilen ilanlarda en fazla oranda talep edilen bilgi teknolojilerini kullanma becerisi, ABD'de verilen ilanların %55'inde şart koşulmuştur. Bu durum, bilgi teknolojilerini kullanma becerisinin üç ülkede de verilen ilanların yarısından fazlasında adaylardan talep edildiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, matematiksel becerinin üç ülkede de en az talep edilen teknik beceri olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Rutin/Teknik Beceriler

Rutin/Teknik Beceriler (RB)	Türkiye	ABD	İngiltere
RB1: Yasal ve düzenleyici gerekliliklere uyma	75	23	16
RB2: Rapor yazma	61	85	47
RB3: Bilgi teknolojisini kullanma (bilgisayar programları, muhasebe programları)	82	55	58
RB4: Matematiksel beceri, hesaplama yapma	6	8	5

Tablo 6’da bilişsel becerilerden bir diğeri olan düşünsel becerilere yönelik bilgiler gösterilmektedir. Teknik becerilerde olduğu gibi düşünsel becerilerde de Türkiye ve İngiltere’de verilen ilanların benzerlik gösterdiği anlaşılmaktadır. Hem Türkiye hem de İngiltere’de en fazla talep edilen düşünsel beceri sırasıyla %17 ve %44’lük oranlarla “bilgileri tanımlama, değerlendirme ve yönetme” becerisidir. ABD’de verilen ilanlarda ise en fazla şart koşulan düşünsel becerinin %51 oran ile “araştırma başlatma ve yürütme” becerisi olduğu görülmektedir. Teknik beceriler konusunda olduğu gibi düşünsel beceriler konusunda da ABD’nin diğer iki ülkeden farklılaştığı tespit edilmiştir. “araştırma başlatma ve yürütme” becerisi Türkiye ve İngiltere’de sırasıyla %5 ve %3’lük oranlarla en az talep edilen düşünsel beceriler arasında yer almaktadır. Bununla birlikte “etik davranma”, “zorluklara uyum sağlama” ve “eleştirel düşünme ve hareket etme” becerilerinin Türkiye’de verilen hiçbir ilanda talep edilmediği görülmektedir. ABD ve İngiltere’de ise talep edilmeyen bir düşünsel becerinin olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 6. Düşünsel (Entelektüel) Beceriler

Düşünsel (Entelektüel) Beceriler (DB)	Türkiye	ABD	İngiltere
DB1: Bilgileri tanımlama, değerlendirme ve yönetme	17	38	44
DB2: Araştırma başlatma ve yürütme	5	51	3
DB3: Konuları analiz etme, akıl yürütme ve kavramsallaştırma	16	40	19
DB4: Sorunları çözme ve argümanlar oluşturma (ileriye dönük düşünme)	1	18	8
DB5: Etik davranma	-	10	18
DB6: Başkalarının fikirlerini dikkate alma	1	4	4
DB7: Zorluklara uyum sağlama	-	14	7
DB8: Eleştirel düşünme ve hareket etme	-	10	3
DB9: Ayrıntılara dikkat etme, detaycılık	16	6	32

Tablo 7’de adaylarda aranan davranışsal becerilerden birisi olan kişisel becerilere ilişkin bilgiler yer almaktadır. Türkiye, ABD ve İngiltere’de verilen ilanlarda en fazla talep edilen kişisel beceri sırasıyla %22, %22 ve %37’lik oranlarla “esnek olma, koşullara ve başkalarına uyum” sağlama becerisidir. İlanlardaki kişisel beceri şartının üç ülkede de benzerlik gösterdiği ve firmaların esnekliğe, değişen şartlara ve çalışma arkadaşlarına uyum gösterme becerisine yüksek düzeyde önem verdiği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, Türkiye ve ABD’de talep edilmeyen bir kişisel beceri bulunmazken İngiltere’de “sonuçlara odaklanma” becerisinin incelenen hiçbir ilanda talep edilmediği tespit edilmiştir.

Tablo 7. Kişisel Beceriler

Kişisel Beceriler (KB)	Türkiye	ABD	İngiltere
KB1: Esnek olma, koşullara ve başkalarına uyum	22	22	37
KB2: Pozitif kişiliğe sahip olma	4	11	19
KB3: Stratejik hareket etme (entelektüel ve teknik zeka)	2	18	27
KB4: Bağımsız düşünme ve hareket etme (inisiyatif kullanma, kendine güvenme)	5	20	9
KB5: Sonuçlara odaklanma	17	2	-
KB6: Yaşam boyu öğrenmeye bağlılık	3	7	2

Tablo 8’de davranışsal becerilerden bir diğeri olan çevresiyle uyum becerisine ilişkin bilgiler verilmiştir. Türkiye’de verilen ilanlarda çevreyle uyum becerisinin şart koşulduğu ilan sayılarının önemli ölçüde az (%5 ve altı) olduğu görülmektedir. En fazla talep edilen becerinin %5’lik oranla “sözlü ve yazılı iletişim” becerisi olduğu anlaşılmaktadır. ABD’de verilen ilanlarda en fazla talep edilen beceri, %41’lik oranla “sözlü ve yazılı iletişim” becerisidir. İngiltere’de verilen ilanlarda ise en fazla şart koşulan beceri, %44’lük oranla “grup dinamiklerini anlama” becerisidir. İlanlarda talep edilen çevreyle uyum becerileri bakımından Türkiye ve ABD’nin benzerlik gösterdiği ve İngiltere’den farklılaştığı görülmektedir. Bununla birlikte “etkili bir şekilde dinleme” becerisinin Türkiye’de verilen hiçbir ilanda talep edilmediği görülmektedir. ABD ve İngiltere’de ise talep edilmeyen bir çevreyle uyum becerisinin olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 8. Çevresiyle Uyum Becerisi

Çevresiyle Uyum Becerisi (ÇUB)	Türkiye	ABD	İngiltere
ÇUB1: Etkili bir şekilde dinleme	-	7	6
ÇUB2: Görüşleri sunma, tartışma ve savunma (sözlü ve yazılı iletişim)	5	41	14
ÇUB3: İnsanlarla müzakere etme	3	3	5
ÇUB4: Grup dinamiklerini anlama	1	23	44
ÇUB5: Meslektaşlarla işbirliği yapma	1	26	33
ÇUB6: İngilizceyi akıcı konuşma	3	5	3

Tablo 9’da davranışsal becerilerden sonuncusu olan organizasyonel becerilere yönelik bilgiler gösterilmektedir. Kişisel becerilerde olduğu gibi Türkiye, ABD ve İngiltere’de verilen ilanlarda en fazla talep edilen organizasyonel beceri sırasıyla %44, %29 ve %53’lük oranlarla “son teslim tarihlerini dikkate alarak görevleri üstlenme” becerisidir. Üç ülkede de görevlerin son teslim tarihlerini dikkate alma becerisine oldukça önem verildiği anlaşılmaktadır. ABD’de verilen ilanlarda en fazla talep edilen organizasyonel becerinin %28’lik oranla “liderlik becerileri” olduğu görülmektedir. ABD ve İngiltere’de 4 organizasyonel beceriden sadece birinin %10’dan daha az sayıda ilanda yer aldığı görülmekte iken Türkiye’de 4 organizasyonel beceriden sadece birisi %10’dan daha fazla sayıda ilanda yer almaktadır. Bununla birlikte, ABD ve İngiltere’de talep edilmeyen bir organizasyonel beceri bulunmazken yetki verme becerisinin Türkiye’de verilen hiçbir ilanda talep edilmediği görülmektedir.

Tablo 9. Organizasyonel Beceriler

Organizasyonel Beceriler (OB)	Türkiye	ABD	İngiltere
OB1: Son teslim tarihlerini dikkate alarak görevleri üstlenme	44	29	53
OB2: Liderlik becerileri	5	28	24
OB3: Yetki verme becerileri	-	7	3
OB4: Bütün işlerin standartlara uygun olup olmadığını belirleme	1	23	21

Tablo 10'da en fazla talep edilen 10 nitelik gösterilmektedir. Bu nitelikler belirlenirken bilişsel ve davranışsal becerilerin tamamı dikkate alınmış ve ülkeler özelinde en fazla ön plana çıkan beceriler sıralanmıştır.

Tablo 10. En Fazla Talep Edilen 10 Nitelik

Sıra	Nitelik	Türkiye (%)	Nitelik	ABD (%)	Nitelik	İngiltere (%)
1	RB3	82	RB2	85	RB3	58
2	RB1	75	RB3	55	OB1	53
3	RB2	61	DB2	51	RB2	47
4	OB1	44	ÇUB2	41	DB1	44
5	KB1	22	DB3	40	ÇUB4	44
6	DB1	17	DB1	38	KB1	37
7	KB5	17	OB1	29	ÇUB5	33
8	DB3	16	OB2	28	DB9	32
9	DB9	16	ÇUB5	26	KB3	27
10	RB4	6	ÇUB4/OB4	23	OB2	24

Tablo 10 incelendiğinde, Türkiye'de verilen ilanlarda en fazla öne çıkan beceri, %82'lik oranla bilgi teknolojilerini kullanma becerisidir. Rutin/Teknik becerilerin tamamı, düşünsel becerilerden 3'ü, kişisel becerilerden 2'si ve organizasyonel becerilerden 1'i Türkiye'de verilen ilanlarda ilk 10'da yer almaktadır. Türkiye'de çevreyle uyum becerilerinden herhangi birinin ilk 10'da yer almadığı görülmektedir. ABD'de verilen ilanlarda en fazla öne çıkan beceri, %85'lik oranla rapor yazma becerisidir. Rutin/Teknik becerilerden 2'si, düşünsel becerilerden 3'ü, organizasyonel becerilerden 3'ü ve çevreyle uyum becerilerinden 3'ü ABD'de verilen ilanlarda ilk 10'da yer almaktadır. ABD'de kişisel becerilerden herhangi birinin ilk 10'da yer almadığı görülmektedir. İngiltere'de verilen ilanlarda en fazla öne çıkan beceri tıpkı Türkiye'de olduğu gibi %58'lik oranla bilgi teknolojilerini kullanma becerisidir. Rutin/Teknik becerilerden 2'si, düşünsel becerilerden 2'si, organizasyonel becerilerden 2'si, çevreyle uyum becerilerinden 2'si ve kişisel becerilerden 2'si İngiltere'de verilen ilanlarda ilk 10'da yer almaktadır. Bu durum, İngiltere'deki ilanlar için ilk 10 beceri dağılımının her bir beceri türünden eşit olarak, homojen dağıldığını ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, “bilgi teknolojilerini kullanma” ve “rapor yazma” becerileri üç ülkede de verilen ilanlarda en fazla talep edilen nitelik bakımından ilk üçte yer alan iki teknik beceridir.

4. TARTIŞMA

Araştırmanın becerilere ilişkin bulguları, literatürde yer alan benzer çalışmaların bulguları ile farklılık göstermektedir. Tan ve Laswad tarafından 2018'de yapılan bir çalışmada, görüşleri sunma, tartışma ve savunma (ÇUB2), insanlarla müzakere etme (ÇUB3) ve pozitif kişiliğe sahip olma (KB2) becerilerinin hem Avustralya hem de Yeni Zelanda'da verilen iş ilanlarında en fazla talep edilen ilk üç beceri olduğu tespit edilmiştir. Türkiye, ABD ve İngiltere'de verilen iş ilanlarında en fazla talep edilen ilk 10 beceri arasında sadece tek bir ülkede görüşleri sunma, tartışma ve savunma becerisinin yer aldığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla bu sonuçlar, Avustralya ve Yeni Zelanda'da ön plana çıkan beceriler ile Türkiye, ABD ve İngiltere'de ön plana çıkan becerilerin önemli ölçüde farklılaştığını ortaya koymaktadır. Çalışmanın bulguları, literatürde yer alan benzer çalışmaların bulguları ile benzerlik de göstermektedir. Örneğin, Arslan ve Duğan (2019) tarafından Türkiye ve ABD'de halkla ilişkiler mesleğine yönelik iş ilanlarının incelendiği bir çalışmada, Türkiye'de bilgi teknolojilerini kullanma (RB3), ABD'de ise rapor yazma (RB2) becerisinin en fazla talep edilen beceri olduğu bulgulanmıştır. Wells vd. tarafından 2009'da yapılan çalışmada kişisel, entelektüel ve kişilerarası becerilerin önemli olduğu tespit edilmiştir. Awayiga vd. (2010) tarafından yapılan çalışmada, analitik/eleştirel düşünme becerisinin, hem işverenler hem de mezunlar tarafından en önemli mesleki beceri olarak görüldüğü bulgulanmıştır. Ghani ve Suryani (2020) tarafından yapılan bir çalışmada ise Avustralya ve Yeni Zelanda'daki ilanlara

kıyasla Endonezya'daki ilanlarda teknik becerilerin daha önemli olarak görüldüğü tespit edilmiştir.

Türkiye ve ABD'de deneyim şartına ilişkin şart koşulan sürelerin nispeten birbirine yakın olduğu, İngiltere'de ise diğer iki ülkeye kıyasla deneyim şartı belirten ilan sayısının az olduğu ve çoğunlukla 0-3 yıl deneyim şartının talep edildiği görülmektedir. Bu bulgular, literatürdeki benzer çalışmanın bulguları ile benzerlik göstermektedir. Arslan ve Duğan (2019) tarafından yapılan bir araştırmada, hem Türkiye ve hem de ABD'de verilen ilanlarda 1-5 yıl deneyim şartının en fazla talep edilen tecrübe şartı olduğu tespit edilmiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, 29 beceri odağında Türkiye, ABD ve İngiltere'de SMMM'lere yönelik verilen iş ilanları içerik analizi yöntemiyle incelenmiştir. Çalışma ile üç ülkede aranan temel niteliklerin hangileri olduğu ve söz konusu bu niteliklerin ülkeler bazında farklılık gösterip göstermediği belirlenmeye çalışılmıştır. Türkiye'de verilen iş ilanlarında rutin becerilerin ön plana çıktığı, çevreyle uyum becerilerinin ise neredeyse hiç talep edilmediği görülmüştür. ABD'de verilen iş ilanlarında kişisel beceriler dışında kalan diğer becerilerin önem düzeylerinin neredeyse homojen bir şekilde olduğu görülmüştür. Kişisel becerilerin ise neredeyse hiç şart koşulmadığı anlaşılmıştır. İngiltere'de verilen iş ilanlarında ise beş beceri grubundan hemen hemen eşit sayıda becerinin ön plana çıktığı tespit edilmiştir. Ancak belirli bir beceri grubunun önem düzeyi bakımından ağırlıklı olmadığı anlaşılmıştır. Ayrıca "bilgi teknolojilerini kullanma" ve "rapor yazma" becerilerinin, üç ülkede de verilen ilanlarda en fazla talep edilen, nitelik bakımından ilk üçte yer alan iki rutin beceri olduğu bulgulanmıştır. ABD ve İngiltere'de verilen ilanlarda talep edilen programların Türkiye'deki ilanlarda talep edilen programlardan çoğunlukla farklı olduğu görülmüştür. Türkiye'de genellikle ERP, LOGO, LOGO Tiger gibi programlara ilişkin bilgi şart koşularken ABD'de SAP ve ERP, İngiltere'de ise SAP ve XERO programlarına ilişkin bilgilerin talep edildiği görülmüştür. Türkiye'deki ilanlarda çoğunlukla genel muhasebe bilgisinin talep edildiği, ABD ve İngiltere'de ise genellikle finansal raporlama bilgisinin şart koşulduğu anlaşılmıştır.

Araştırmanın birtakım kısıtları bulunmaktadır. Araştırmada veriler, kariyer.net ve indeed.com internet sitelerinden 14 Mart 2020 tarihinde elde edilmiştir. Sonraki günlerde söz konusu verilerin güncellenmesi nedeniyle farklı bulguların elde edilmesi olasıdır. Sonraki araştırmalarda, söz konusu iki internet sitesine benzer internet siteleri eklenerek araştırma kapsamı genişletilebilir. Çalışmada genel olarak beceri seti üzerine odaklanılmıştır. İlerleyen araştırmalarda, ilanlara ilişkin genel bilgilere de yer verilerek araştırma kapsamı genişletilebilir.

KAYNAKÇA

- Al Mallak, M. A., Tan, L. M., & Laswad, F. (2020). Generic skills in accounting education in Saudi Arabia: students' perceptions. *Asian Review of Accounting*, 28(3), 395–421. <https://doi.org/10.1108/ARA-02-2019-0044>
- Alkan, G. (2016). Meslek Yüksekokullarında İstihdam Odaklı Muhasebe Eğitimi. İçinde *5th International Vocational Schools Symposium*. Prizren.
- Arıkan, Y., & Güvemli, B. (2013). Türkiye'de Muhasebe Mesleğinin Gelişimi ve İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası. *Muhasebe ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisi*, (5), 33–67.
- Arslan, A., & Duğan, Ö. (2019). Türkiye'de ve Amerika'da Halkla İlişkiler Mesleğine Bakış Açısının İş İlanları Üzerinden Karşılaştırılması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Özel Sayı*, 188–199.
- Awayiga, J. Y., Onumah, J. M., & Tsamenyi, M. (2010). Knowledge and skills development of accounting graduates: The perceptions of graduates and employers in Ghana. *Accounting Education*, 19(1–2), 139–158. <https://doi.org/10.1080/09639280902903523>
- Ayboğa, H. (2003). Globalleşme Sürecinde Ülkemizde Muhasebe Mesleği ve Meslek Mensuplarının Eğitimi. *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, 18(1), 327–359.

- Balsarı, Ç., Sayar, A. Z., & Dalkılıç, A. F. (2018). E-Dönüşüm İşliğinde Çağdaş Muhasebeciden Beklenen Yetkinliklerin Muhasebe Eğitimi Kapsamında Tasarlanması. *Muhasebe ve Denetim Bakış*, 17(53), 115-126.
- Butler, M. G., Church, K. S., King, G. H., & Spencer, A. W. (2021). Do Your Students Know What They Don't Know? An Accounting Competencies Strategy. *Issues in Accounting Education*, 36(4), 207-230. <https://doi.org/10.2308/issues-19-083>
- Cernuşca, L. (2020). Soft and Hard Skills in Accounting Field-Empiric Results and Implication for the Accountancy Profession. *Studia Universitatis „Vasile Goldis” Arad – Economics Series*, 30(1), 33-56. <https://doi.org/10.2478/sues-2020-0003>
- Chen, T. T. Y. (2013). A comparative study of what accounting employers in the United States and Hong Kong expect: implications for curriculum and pedagogical design. *Global Perspectives on Accounting Education*, 10, 121-132.
- de Bruyn, M. (2022). Emotional intelligence capabilities that can improve the non-technical skills of accounting students. *Accounting Education*, 1-29. <https://doi.org/10.1080/09639284.2022.2032221>
- Derekoy, F. (2019). What skills accounting students need: Evidence from students perceptions and professionals expectations. *Pressacademia*, 6(4), 184-191. <https://doi.org/10.17261/pressacademia.2019.1149>
- Ebaid, I. E. S. (2021). Employers' Perceptions of Generic Employability Skills of Accounting Graduates: Evidence From Saudi Arabia. *Journal of Management and Business Education*, 4(2), 136-149. <https://doi.org/10.35564/jmbe.2021.0008>
- Ercinler, S. (2017). *Amerika Birleşik Devletleri'nde Mali Müşavirlik Olmak*. Çevrimiçi <https://serkanercinler.com/2017/12/31/amerika-birlesik-devletlerinde-mali-musavirlik-olmak/>
- Ercinler, S. (2018). *İngiltere ve Galler'de Mali Müşavir Olma Süreci*. Çevrimiçi <https://serkanercinler.com/2018/01/11/ingiltere-ve-gallerde-mali-musavir-olma-sureci/>
- García, J. L., & de los Ríos, I. (2021). Model to develop skills in accounting students for a 4.0 industry and 2030 agenda: From an international perspective. *Sustainability (Switzerland)*, 13(17), 1-31. <https://doi.org/10.3390/su13179699>
- Ghani, M. A., & Suryani, A. W. (2020). Professional Skills Requirements for Accountants: Analysis of Accounting Job Advertisements. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 12(2), 212-226.
- Grdošić, L. (2015). Creating a Profile of Employees in the Accounting Department. *Proceedings of the ENTRENOVA - ENTERprise REsearch InNOVATION Conference (Online)*, 1(1), 362-367.
- Güvemli, O., Aytulun, A., & Şişman, B. (2013). Türkiye'de Muhasebe Mesleğinin Gelişmesi ve İlk Meslek Örgütlenmesi: Türkiye Muhasebe Uzmanları Derneği - 1942. *Muhasebe ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisi*, (4), 19-49.
- Heang, L. T., Mee, L. Y., Chithra, T., & Ramalingam, L. (2019). Job Opportunities and Employability Skills Required of Business Graduates in Malaysia: An Investigation through Online Job Advertisements. *Journal of Marketing Advances and Practices*, 1(1), 37-49.
- KARİYER. (2022). *İş İlanları*. Çevrimiçi <https://www.kariyer.net/>
- INDEED. (2022a). *Job postings*. Çevrimiçi <https://uk.indeed.com/>
- INDEED. (2022b). *Job postings*. Çevrimiçi <https://www.indeed.com/q-USA-jobs.html?vjk=d6cb4a862b830189>
- IAESB. (2014). *International Education Standards (IES) 3: Initial Professional Development –*

Professional Skills (Revised). Çevrimiçi <https://www.iaesb.org/publications/ies-3-initial-professional-development-professional-skills-revised-0>

Ismail, Z., Ahmad, A. S., & Ahmi, A. (2020). Perceived employability skills of accounting graduates: The insights from employers. *Elementary Education Online*, 19(4), 36–41. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2020.04.104>

Jones, C. G. (2011). Written and computer-mediated accounting communication skills: An employer perspective. *Business Communication Quarterly*, 74(3), 247–271. <https://doi.org/10.1177/1080569911413808>

Karasioglu, F., Alagöz, A., & Allahverdi, M. (2018). Türkiye’de Muhasebe Meslek Elemanı Niteliklerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (17. UİK Özel Sayısı) 19–40. <https://doi.org/10.18092/ulikidince.423439>

Kermis, G., & Kermis, M. (2011). Professional presence and soft skills : a role for accounting education. *Journal Of Instructional Pedagogies*, 1–10. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/17506200710779521>

Klibi, M. F., & Oussii, A. A. (2013). Skills and Attributes Needed for Success in Accounting Career: Do Employers’ Expectations Fit with Students’ Perceptions? Evidence from Tunisia. *International Journal of Business and Management*, 8(8), 118–132. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n8p118>

Krippendorff, K. (2004). *Content Analysis: An Introduction to Its Methodology* (2nd edition). Thousand Oaks: Sage Publications.

MORKASA. (2018). *SMMM Olma Süreci Nasıldır?* Çevrimiçi <https://morkasa.net/blog/5/45/smmm-olma-sureci-nasildir>

Neuendorf, A. K. (2017). *The Content Analysis Guidebook* (2nd Edition). Thousand Oaks: SAGE Publications.

Ramlall, S., Ph, D., Ebenezer, O. O., Killingswort, C., & Flynn, T. T. (2014). The Value of So - Skills in the Accounting Profession : Perspectives of Current Accounting Students The Value of Soft-Skills in the Accounting Profession : Perspectives of Current Accounting Students. *Advances in Research*, 2(11), 645–654.

Rîndaşu, S.-M. (2021). IT required skills in accounting: A comparative analysis across European labour markets. *Journal of Accounting and Management Information Systems*, 20(3), 494–515. <https://doi.org/10.24818/jamis.2021.03006>

Smith, S. S. (2018). Blockchain augmented audit benefits and challenges for accounting professionals. *The Journal of Theoretical Accounting Research*, 117–137.

Stone, G., & Lightbody, M. (2012). The Nature and Significance of Listening Skills in Accounting Practice. *Accounting Education*, 21(4), 363–384. <https://doi.org/10.1080/09639284.2011.617062>

Tan, L. M., & Laswad, F. (2018). Professional skills required of accountants: what do job advertisements tell us? *Accounting Education*, 27(4), 403–432. <https://doi.org/10.1080/09639284.2018.1490189>

Wang, Y. (2020). The Uses of Critical Thinking in Accounting and How It Improves Accounting Students’ Professional Skills. In *3rd International Conference on Education Technology and Social Science*. Tianjin.

Wells, P., Gerbic, P., Kranenburg, I., & Bygrave, J. (2009). Professional skills and capabilities of accounting graduates: The New Zealand expectation gap? *Accounting Education*, 18(4–5), 403–420. <https://doi.org/10.1080/09639280902719390>

