

## MUHASEBE İŞ İLANLARI BİZE NE ANLATIYOR?

### WHAT DO ACCOUNTING JOB ADVERTISEMENTS TELL US?

Ahmet KAYA\* 

#### Öz

Araştırmanın amacı, muhasebe meslek adayları için iş ilanlarında listelenen temel becerileri incelemek ve muhasebe mezunlarının sahip olması gereken istihdam edilebilirlik becerilerine ilişkin bilgileri sunmaktır. Ayrıca, ilanların incelenmesi sonucunda ortaya çıkan işveren taleplerine göre yükseköğretimde hangi uygulamaların yapılması gerektiğine yönelik çıkarımlarda ve önerilerde bulunmak hedeflenmiştir. Araştırma kapsamında, 3299 iş ilanı içerik analizi yöntemi kullanılarak incelenmiştir. Sonuç olarak, muhasebe uzmanı pozisyonunda çalışacak adaylara daha fazla ihtiyaç olduğu, adaylarda çoğunlukla lisans mezuniyetinin arandığı, en fazla talep edilen elektronik belge bilgisinin e-fatura olduğu ve en çok talep edilen muhasebe programı bilgisinin LOGO programı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, adaylarda en fazla aranan tecrübe şartının 0-1 yıl olduğu belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Muhasebe, İş İlanları, İçerik Analizi.

#### Abstract

The purpose of the research is to examine the key skills listed in job postings for accountants and to provide information on employability skills that accounting graduates should possess. In addition, it is aimed to make inferences and suggestions regarding applications that ought to be made in higher education based on the demands of the employers upon examining the advertisements. Within the scope of the research, 3299 job postings were analyzed using the content analysis method and it has been determined that there is a greater need for candidates who will work in the position of accounting specialist. Undergraduate graduation is mostly sought for candidates, the most requested electronic document information is e-invoice, and the most requested accounting program information is LOGO. In addition, it has been determined that the most sought-after experience requirement for candidates is 0-1 years.

**Keywords:** Accounting, Job Advertisements, Content Analysis.

\* Akdeniz Üniversitesi, Finans ve Bankacılık Bölümü, ahmetkaya@akdeniz.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0822-4549

## 1. Giriş

Küreselleşme, bilgi teknolojilerinde ve iş dünyasında yaşanan gelişmeler, çeşitli mesleklerin gelişmesine neden olmaktadır. Muhasebe mesleği, yaşanan bu değişimlerden etkilenen ve hızlı gelişmelerin yaşandığı mesleklerden biridir (Ghani & Suryani, 2020, s.212; Tan & Laswad, 2018, s.403). Bu değişikliklerin ortaya çıkardığı zorlukların üstesinden gelebilmek için üniversite muhasebe programlarının mezunlara gerekli becerileri sağlaması esastır (Tan & Laswad, 2018, s.403). Her üniversitenin, iş dünyasına doğrudan katkı sağlayabilecek mezunlar kadar, teknik bilgisi ve sosyal becerileri güçlü mezunlar da yetiştirebilecek bir muhasebe programı geliştirmesi gerekmektedir (Ghani & Suryani, 2020, s.212). Üniversitelerin “işe hazır” muhasebe elemanları hazırlayıp hazırlamadığı konusu sürekli tartışma konusudur. Bazı ülkelerde bir işletme veya muhasebe derecesi yoluyla mesleğe giriş en yaygın yol iken (Avustralya ve ABD’de), diğer ülkelerde (Birleşik Krallık gibi) daha geniş lisans/ derece programları şart koşulmaktadır. Ampirik kanıtlar, modern işletme mezunlarında beceri eksikliği ve özellikle teknik olmayan becerilerle ilgili devam eden endüstri endişelerini ortaya koymaktadır. Üniversitelerin “fazla teorik” öğrenciler yetiştirdiği iddiası, muhasebe ile sınırlı değildir ve birçok profesyonel disiplinde ortaya çıkmaktadır (Howieson vd., 2014, s.260).

Muhasebe alanında mesleki lisans programlarının, muhasebe mesleğine başarılı bir şekilde girmek için gerekli bilgi ve becerilere sahip mezunlar yetiştirmesi beklenmektedir. Ekip çalışması, problem çözme, analitik düşünme ve iletişim ile ilgili olanlar da dâhil olmak üzere mesleki beceriler, işverenler ve meslek kuruluşları tarafından mezunların işyerine başarılı bir şekilde girebilmeleri için kritik ön koşullar olarak tanımlanmıştır. Bunların ve diğer mesleki becerilerinin yüksek önemi, karmaşık rutin olmayan iş durumlarında teknik bilginin başarılı bir şekilde uygulanmasındaki kritik rollerinden kaynaklanmaktadır (Bayerlein & Timpson, 2017, s.305). Muhasebecilerin sahip olduğu beceriler, paydaşlara değer katmakta ve finansal ve finansal olmayan bilgi kullanıcılarının ihtiyaçlarını karşılamaktadır (Ghani & Suryani, 2020, s.212). Özellikle teknik beceriler, uzun süredir iş dünyasında öncü rol oynamıştır. Ancak bu beceriler, günümüz işgücü piyasasının zorluklarını etkin bir şekilde ele alma konusunda yeterli görünmemektedirler. Bu noktada, Uluslararası Eğitim Standartları adayların muhasebe meslek mensubu olarak başarılı olmaları için sahip olmaları gereken beceri seti öngörmektedir. Bunlar; gerekli mesleki beceri seti, entelektüel beceriler, teknik ve işlevsel beceriler, kişisel beceriler, iletişim becerileri ile organizasyon ve işletme yönetimi becerilerinden oluşmaktadır. Ayrıca, Amerikan Sertifikalı Profesyonel Muhasebeciler Enstitüsü tarafından farklı becerilerin bir kombinasyonu da önerilmektedir. Bu beceriler üç grupta toplanmıştır: Muhasebe yetkinlikleri (risk değerlendirme analizi ve yönetimi), iş yetkinlikleri (süreç ve araştırma yönetimi) ve mesleki yetkinlikler (karar verme, iletişim ve işbirliği) (Dolce vd., 2020, ss.57-58).

İş ilanları, işverenlerin aradığı becerilere ve kuruluşun devam etmesi ve gelişmesi için gerekli olduğuna inandıkları becerilere ilişkin bir çerçeve sunmaktadır (Tan & Laswad, 2018, s.405). İş ilanlarını incelemek, istihdam piyasasının ihtiyaçlarını ve aday iş görenlerden talep edilen becerileri kısa sürede öğrenebilmenin etkili bir yoludur. İş ilanları, potansiyel kariyer yollarını gösteren ve çalışma

koşullarının, maaşların, gerekli niteliklerin ve ilerleme potansiyelinin ana hatlarını çizerek mesleğin anlaşılmasını kolaylaştıran, her seviyedeki profesyoneller için değerli bir araç olarak kabul edilmektedir (Orme, 2008, s.620). İlanların içerik analizleri, özellikle son yirmi yılda geniş çapta uygulanmış ve işverenlerin taleplerinin ve istihdam fırsatlarının anlaşılmasına katkılar sunmuştur (Orme, 2008, s.623). İçerik analizi, ilanlarda kullanılan sözcüklerin veya ifadelerin tam olarak incelenmesini kapsamakta ve işverenlerin potansiyel işe alımlarda aradıkları beceriler hakkında daha spesifik bilgiler sunmaktadır (Tan & Laswad, 2018, s.405). Bu çalışmada, Türkiye'deki muhasebeciler için iş ilanlarında listelenen temel becerileri incelemek ve muhasebe mezunlarının sahip olması gereken istihdam edilebilirlik becerilerine ilişkin bilgiler sunmak amaçlanmıştır. Çalışmadan elde edilen sonuçlarla muhasebe mezunlarından istenilen nitelikleri ortaya koymak ve ilanlarda talep edilen niteliklerin öğrencilere kazandırılması konusunda da önerilerde bulunarak literatüre katkı sağlamak hedeflenmektedir. Çalışma kapsamında, mezun bir bireyin istihdam olanağının yüksek olmasını sağlayacak hangi niteliklere ve bilgilere sahip olması gerektiği ile ilgili bir çerçeve oluşturulmuştur. Çalışmanın sonraki bölümlerinde sırasıyla, literatürde yer alan çalışmalara, kullanılan yöntem, bulgular ve yorumlara yer verilmiştir.

## 2. Literatür

İnsanlar genellikle bir kuruluştaki en değerli kaynak olarak gösterilmektedir (Carden, Kovach, & Flores, 2021, s.1; Batarliene vd., 2017, s.110; Zaouga, Rabai, & Alalyani, 2019, s.417). Ayrıca insan kaynağı, ekonomik kalkınmada önemli etkisi olan hayati unsurlardan biridir (Esangbedo vd., 2021, s.1). Çalışanlar sahip oldukları bilgi, deneyim ve becerileri ile firmanın pazardaki değerini artırma potansiyeline sahip olduklarından firmalar için önemlidir (Batarliene vd., 2017, s.110). Firmaların başarısında ve verimliliğinde önemli bir rol oynayan (Zaouga, Rabai, & Alalyani, 2019, s.417; Rajput vd., 2021, s.1) insan kaynaklarının firmaya kazandırılması ve elde tutulması, firmanın sürdürülebilirliği için en kritik faktörlerden birisidir (Moses & Sharma, 2020, s.76). Yetenekli insan kaynakları, değerli oldukları ve değiştirilmesi zor oldukları için firma performansı üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Bu nedenle, yetenekli insan kaynaklarının etkin bir şekilde keşfedilmesi, bir firmanın uzun vadeli başarısı için kritik öneme sahiptir (Chung, Ko, Kim, & Yoon, 2021, s.1).

İş hayatının yoğun temposunda çalışanların emeği ve performansı hiç şüphesiz hem örgütleri hem de kendileri için çok önemlidir. Günümüzün yoğun rekabet ortamında, organizasyonlar performans odaklı bir çalışma sistemini benimsemekte ve çalışanlarından hedeflenen performans kriterlerini karşılmasını beklemektedir (Adiguzel, Ozcinar, & Karadal, 2020, s.103). İnsan kaynakları yönetimi (İKY), çeşitli personel faaliyetlerini birbirleriyle uyumlu olacak şekilde bütünleştirmeye çalışan insanları yönetmeye yönelik koordineli bir yaklaşımdır Batarliene vd., 2017, s.111). İKY işe alım, geliştirme, ödüller, şikayetler, disiplin ve işten çıkarma ile ilgili çeşitli istihdam konularının iyi yapılandırılmış İKY süreçleri yoluyla yürütüldüğü kuruluşlarda insanları

yönetmenin stratejik yaklaşımıdır. İKY'nin birincil amacı, organizasyonel hedeflere ulaşılabilmesi için organizasyon içinde yetenekli ve kararlı bir işgücünü elde tutmak ve etkili stratejiler uygulamaktır (Somarathna, 2020, s.1). İnsan kaynakları planlamacılarının genel amacı, gereksiz işgücü maliyetlerine maruz kalmadan, gerektiğinde uygun kaynakların mevcut olmasını sağlamak için işe alım ve personel alımını yönetmektir (Berk vd., 2019, s.636). Son zamanlarda bilgi teknolojilerindeki gelişmeler ile birlikte teknik verilere ve web verilerine erişim kolaylaşmış, insan kaynaklarını tespit etmek için büyük miktarda veriye dayalı çalışmalar ortaya çıkmıştır (Chung vd., 2021, s.2).

Nitelikli adayları kazanmak, muhasebe mesleğinin karşı karşıya olduğu zorluklardan biridir. Son yıllarda, özellikle muhasebe mezunlarının istihdam edilmesine ilişkin talep artmıştır (Demagalhaes, Wilde, & Fitzgerald, 2011, s.32). Giriş seviyesi pozisyonlara yetkin muhasebe mezunlarını çekmek, birçok kuruluş ve özellikle de kamu muhasebe firmaları için kritik bir zorluktur (Nouri, Parker, & Sumanta, 2005, s.293). Mezunlar, uzmanlaşmış teknik ve bilişsel eğitimlerine rağmen, istihdamla ilgili sorunlar yaşamaktadır. Sorunlar işveren ve çalışan beklentileri arasındaki dengesizlikten, kişisel ve ailevi nedenlerden kaynaklanmaktadır (Courtis & Zaid, 2002, s.320). İşverenlerin endişeleri, mezunların analitik düşünme becerilerinden yoksun olmaları ve iletişim kuramamalarına ilişkindir (Courtis & Zaid, 2002, s.321).

İşgücü piyasasının ihtiyacını karşılamak için kaliteli mezunlar yetiştirme konusunda yükseköğretime ilişkin beklenti yüksek olmasına rağmen, işgücü piyasasının taleplerini yerine getirme konusunda hala bir "mezun becerileri açığı" mevcuttur (Heang vd., 2019a, s.1063). Geçmişten günümüze, üniversitelerde verilen eğitime ilişkin beklentiler evrim geçirmiş ve genişlemiştir. Üniversitelerin rolü artık bilgi ve beceri kazandırmakla sınırlı değil, aynı zamanda öğrencilerin mezun olduktan sonra bir iş bulmalarını sağlamaktır. Üniversitelerin, işlerinde kullanabilecekleri ve uygulayabilecekleri becerilere sahip, işe hazır öğrenciler yetiştirmeleri beklenmektedir. Dolayısıyla örgün eğitim yoluyla kazanılan bilgi, öğrencileri gerekli mesleki becerilerle teknik olarak yetkin hale getirmelidir (Heang vd., 2019a, ss.1063-1064).

Muhasebe mezunlarının işe alım kriterlerinin ve iş görenden talep edilen becerilerin doğrudan tespiti zordur (Warrick, Daniels, & Scott, 2010, s.2). Muhasebe mezunlarından beklenen genel istihdam edilebilirlik becerileri hakkında, son otuz yılda gerçekleştirilen birçok çalışma ile kapsamlı bir literatür bulunmaktadır. Bu çalışmalar, muhasebe programlarının işverenlerin beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamadığını veya gerçek dünyanın gereksinimleriyle uyumlu olmadığını göstermektedir (Tan & Laswad, 2018, ss.403-404). Tablo 1'de muhasebe alanında iş ilanlarının incelendiği araştırmalar verilmiştir.

**Tablo 1.** İş İlanları İle İlgili Önceki Araştırmalar

Araştırmacı	Yıl	Kapsam	İlan Sayısı
France	2010	seek.co.nz	335
Albu vd.	2011	ejobs.ro, bestjobs.ro, myjob.ro, Şubat 2007, Temmuz 2008, Aralık 2009	100
Ooi & Ting	2015	Gazeteler ve jobstreet.com, Eylül ve Ekim 2013 arası	105
Grdošić	2015	moj-posao.net, 9 Nisan – 1 Haziran 2015	70
Dunbar, Laing, & Wynder	2016	Saturday Courier Mail (gazete), 2006-2009 yılları arası	1594
Huang & Ihlas	2017	indeed.com, 2 Mayıs	91
Karasioğlu, Alagöz, & Allahverdi	2018	Kariyer.net, yenibiris.com, 01-30 Kasım 2017	1080
Alkan	2018	Kariyer.net, yenibiris.com, 22/03/2015 ve 11/12/2015	785
Tan & Laswad	2018	seek.co.nz, Temmuz 2015-Haziran 2016 arası	39606
Heang vd.	2019b	Jobstreet.com, 28 Şubat 2018	300
Güney & İçöz	2020	iskur.gov.tr, 04.11.2019 – 26.12.2019	484
Rındaşu	2021	indeed.com, offre-demploi.monster.fr, cadremploi.fr, cvonline.lt/, ejobs.ro/, jobijoba.com, jobs.bg/, jobs.cz/, linkedin.com/, profesia.sk/, profession.hu/, reed.co.uk/, Eylül 2017 – Temmuz 2018 ve Ocak – Şubat 2021	1000

Tablo 1 incelendiğinde, muhasebe iş ilanlarına yönelik araştırmaların özellikle 2015 yılından sonra arttığı görülmektedir. Ayrıca, araştırmaların büyük bir çoğunluğunda kullanılan iş ilanlarına ilişkin veriler, internet siteleri üzerinden elde edilmiştir. Araştırmalarda incelenen ilan sayılarının çok çeşitlilik arz ettiği ve 70 ile 39606 arasında değişen sayılarda iş ilanının incelendiği anlaşılmaktadır. Araştırmalarda verilerin genellikle internet ortamında verilen iş ilanlarından elde edildiği görülmektedir. Dunbar, Laing, & Wynder (2016) tarafından yapılan araştırmada sadece gazetede verilen iş ilanlarının incelendiği anlaşılmaktadır. Ooi & Ting (2017) ise hem gazetede hem de internet sitesinde yer alan iş ilanlarını birlikte incelemiştir. Yerli literatürde bu alanda yapılan üç araştırma bulunmaktadır. Bu araştırmaların ikisinde kariyer.net ve yenibiris.com internet sitelerindeki ilanlar incelenirken diğer araştırmada ise sadece iskur.gov.tr internet adresindeki ilanlar dikkate alınmıştır. Bu araştırmalar, bilgi teknolojilerindeki gelişmeler ile birlikte iş ilanları konusunda da bir değişimin ve dönüşümün gerçekleştiğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte bu çalışma, incelenen ilanların sayısı ve kapsamı bakımından yerli literatürde en kapsamlı, yabancı literatürde ise en kapsamlı ikinci araştırma olma niteliğini taşımaktadır.

### 3. Yöntem

Türkiye’de faaliyette bulunan farklı sektörlerden firmaların muhasebe alanındaki ihtiyaçlarını karşılamak için vermiş oldukları iş ilanlarını analiz etmek amacıyla içerik analizi yöntemi benimsenmiştir. İçerik analizi metinlerin, görüntülerin ve sembollerin sistematik bir şekilde okunmasını gerektiren bir yöntemdir (Krippendorff, 2004, s.3). İçerik analizi hızla yaygınlaşan en popüler ve tekniklerden biridir. Yöntem, romanlardan çevrimiçi videolara kadar çeşitli medya ortamlarındaki karakter tasvirlerinin analizi, haberlerin ve siyasi konuşmaların analizi, reklamlarda ve bloglarda

kullanılan kelimelerin analizi, video oyunları ve sosyal medya alışverişleri gibi interaktif içeriklerin incelenmesi başta olmak üzere birçok araştırma alanına uygulanmıştır (Neuendorf, 2019, s.19).

Veriler, muhasebe alanında çalışma arkadaşı arayan farklı sektörlerden firmaların kariyer.net internet sitesinde vermiş oldukları iş ilanlarından elde edilmiştir. Kariyer.net internet sitesi; 400 çalışana, 17 ofise ve 94 bin üye şirkete sahip olması, bünyesinde 25 milyonu aşkın özgeçmiş barındırması ve 1999 yılından beri Türkiye'nin en büyük istihdam platformu olmasından dolayı tercih edilmiştir (Kariyernet, 2022). Muhasebe personeline yönelik iş ilanları, 04.02.2022-10.02.2022 tarihleri arasında "muhasebe" kelimesi ile tarama yapılarak elde edilmiştir. Dolayısıyla, veriler sadece kariyer.net internet sitesinden ve 04.02.2022-10.02.2022 tarihleri arasındaki ilanlardan elde edilmiştir. İlanlar sürekli güncellenmekte olup bazı ilanların süresi dolmakta ve yeni ilanlar yayımlanmaktadır. Dolayısıyla, güvenilir ve daha doğru sonuçların elde edilmesi amacıyla kısa bir sürede veriler çekilmiş ve veri toplama süreci tamamlanmıştır. Verilerin elde edilme sürecinde aynı firma tarafından birden fazla ilanın olduğu görülmüş ancak her bir ilanda adaylara ilişkin farklı şartlar ve nitelikler arandığı anlaşıldığından bu ilanların her biri ayrı olarak değerlendirilmiştir. Bununla birlikte mükerrer ilanların da olduğu fark edilmiş ve bu ilanlardan sadece bir tanesi dikkate alınmıştır. Sonuç olarak, firmaların muhasebe personeline yönelik vermiş olduğu, analize uygun toplam 3299 iş ilanı içerik analizi yöntemi kullanılarak incelenmiştir. İlanların içerik analizi yöntemiyle incelenmesinde ise QSR Nvivo 7 paket programından faydalanılmıştır.

İncelenen ilanlar; ilan verilen il, ilan verilen sektör, iş pozisyonu, tecrübe şartı, eğitim düzeyi şartı, en fazla kullanılan kelimeler, adaylarda aranan temel özellikler (cinsiyet, bölüm, yabancı dil bilgisi, SMMM belgesi, askerlik durumu, ikamet yeri), muhasebe programı bilgisi, muhasebe bilgisi, elektronik belge bilgisi ve adaylarda aranan temel nitelikler (ekip çalışmasına uyum, iletişim kurma kabiliyeti vb.) şeklinde sınıflandırılmıştır. Sınıflandırma işlemi, Erturgut & Gürler (2021) ve Karasioğlu, Alagöz, & Allahverdi (2018) tarafından yapılan araştırmalar temel alınarak yapılmıştır. Bu sınıflandırmadan sonra frekans analizi yapılarak ilanlarda yer alan ifadeler incelenmiştir.

#### 4. Bulgular ve Yorum

Bu bölümde iş ilanlarına ilişkin il, sektör ve benzeri gibi genel bilgilere, adaylardan talep edilen niteliklere ve program bilgisine değinilmiştir. En fazla iş ilanı verilen 10 il ve bu ilanların illere göre dağılımı Tablo 2'de gösterilmektedir. Tablo incelendiğinde, ilanların yaklaşık olarak %61'inin İstanbul'dan verildiği görülmektedir. İstanbul'u sırasıyla Ankara (289 ilan), İzmir (222 ilan), Kocaeli (178 ilan), Bursa (135 ilan), Antalya (122 ilan), Tekirdağ (51 ilan), Denizli (33 ilan), Manisa (32 ilan) ve Gaziantep (31 ilan) takip etmektedir.

**Tablo 2.** İlanların İllere Göre Dağılımı-İlk 10 İl

İl	İlan Sayısı	%
İstanbul	1996	60,50
Ankara	289	8,76
İzmir	222	6,73
Kocaeli	178	5,40
Bursa	135	4,09
Antalya	122	3,70
Tekirdağ	51	1,55
Denizli	33	1,00
Manisa	32	0,97
Gaziantep	31	0,94
Diğer*	210	6,37
<b>Toplam</b>	<b>3299</b>	<b>100,00</b>

\*Diğer kategorisinde toplam 71 il yer almakta olup her bir ilden verilen ilan sayısı 31'in altındadır.

Tablo 3'de iş ilanlarının sektörlere göre dağılımı gösterilmektedir. Tablo incelendiğinde, en fazla ilan verilen sektörün üretim/endüstriyel ürünler sektörü (176 ilan) olduğu görülmektedir. Bu sektör sırasıyla tekstil (172 ilan), otomotiv (168 ilan), turizm (150 ilan), gıda (145 ilan), bilişim (112 ilan), perakende (90 ilan), enerji (85 ilan), sağlık (79 ilan) ve elektrik & elektronik (77 ilan) sektörleri takip etmektedir. İlan sayısı 76 ve altında olan birçok sektörde ilan verildiği de görülmektedir.

**Tablo 3.** İlanların Sektörlere Göre Dağılımı-İlk 10 Sektör

Firma Sektörü	İlan Sayısı	%
Üretim / Endüstriyel Ürünler	176	5,33
Tekstil	172	5,21
Otomotiv	168	5,09
Turizm	150	4,55
Gıda	145	4,40
Bilişim	112	3,39
Perakende	90	2,73
Enerji	85	2,58
Sağlık	79	2,39
Elektrik & Elektronik	77	2,33
Diğer	2045	61,99

Şekil 1'de iş ilanlarında en fazla kullanılan 500 kelime gösterilmiştir. Tekrar eden kelimeler, edatlar, bağlaçlar ve tek başına bir anlam ifade etmeyen kelimeler kapsam dışında tutulmuştur. Şekil incelendiğinde, ilanlarda en fazla kullanılan kelimenin "Muhasebe" olduğu görülmektedir. Bu kelimeyi sırasıyla "Genel", "İstanbul", "Hesap", "Mezun", "Takibi", "Office", "Fatura", "Vergi", "Mali" kelimelerinin takip ettiği anlaşılmaktadır.



Şekil 1. En Fazla Kullanılan Kelimeler

Tablo 4'te iş ilanlarında aranan ilk 10 pozisyon verilmiştir. Tablo incelendiğinde firmaların en fazla muhasebe uzmanı (390 ilan) ve muhasebe elemanına (208 ilan) ihtiyaç duyduğu görülmektedir. Bu iki pozisyonu sırasıyla muhasebe sorumlusu (185 ilan), muhasebe müdürü (108 ilan) ve ön muhasebe elemanı (86 ilan) pozisyonları takip etmektedir. Bununla birlikte, 1137 ilanda adaya yönelik bir pozisyon bilgisi net bir şekilde ifade edilirken, 2162 ilanda ise adaylara yönelik net bir pozisyon bilgisi belirtilmemiştir. Bu ilanlarda adayın görev tanımına ve adaydan talep edilen yetkinliklere yer verilmiş ve “ekip/çalışma arkadaşları aramaktayız” ifadesi yer almıştır.

Tablo 4. İlanlarda Aranılan İlk 10 Pozisyon

Pozisyon	İlan Sayısı	%
Muhasebe Uzmanı	390	11,82
Muhasebe Elemanı	208	6,30
Muhasebe Sorumlusu	185	5,61
Muhasebe Müdürü	108	3,27
Ön Muhasebe Elemanı	86	2,61
Muhasebe Yöneticisi	38	1,15
Muhasebe Şefi	30	0,91
Genel Muhasebe Uzmanı	26	0,79
Muhasebe Uzman Yardımcısı	25	0,76
Muhasebe Müdür Yardımcısı	13	0,39
Diğer	28	0,85
Belirtilmemiş	2162	65,54
<b>Toplam</b>	<b>3299</b>	<b>100</b>



Tablo 5'te iş ilanlarında tecrübe şartının olup olmadığı varsa kaç yıl ile sınırlı olduğu gösterilmektedir. Tablo incelendiğinde ilanların yaklaşık olarak %79'unda tecrübe şartının arandığı, yaklaşık olarak %22'sinde ise tecrübe ile ilgili olarak bir şartın belirtilmediği görülmektedir. Tecrübe şartı aranan ilanların büyük bir çoğunluğunda adayların 0-1 yıl arası deneyime (1651 ilan), 674 ilanda ise adayların 4-5 yıl arası deneyime ve 213 ilanda ise 6 yıl ve üzeri deneyime sahip olması gerektiği belirtilmiştir.

**Tablo 5.** Tecrübe Koşulu

İş Tecrübesi	İlan Sayısı	%
Var/0-1 yıl	1651	50,05
Var/0-2 yıl	1674	50,74
Var/0-3 yıl	1710	51,83
Var/4-5 yıl	674	20,43
Var/6-10 yıl	193	5,85
Var/11-14 yıl	18	0,55
Var/15 yıl ve üzeri	2	0,06
Yok	702	21,28

Tablo 6'da iş ilanlarında adaylara ilişkin aranan eğitim düzeyi koşulu gösterilmektedir. Tablo incelendiğinde, 3182 ilanda adayların lisans, 1172 ilanda yüksek lisans, 1212 ilanda ön lisans, 574 ilanda lise, 304 ilanda doktora ve 13 ilanda ilköğretim mezunu olmalarının şart koşulduğu görülmektedir. Bununla birlikte eğitim hayatına devam eden öğrencilere ilişkin iş ilanlarının da olduğu görülmektedir. Söz konusu bu ilanlardan 627 tanesinde adayın yüksek lisans öğrencisi, 222 tanesinde doktora öğrencisi, 145 tanesinde lisans öğrencisi, 77 tanesinde ön lisans öğrencisi ve 14 tanesinde lise öğrencisi olmasının şart koşulduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 6.** Eğitim Seviyesi Şartı

Eğitim Seviyesi*	İlan Sayısı	%
İlköğretim-Mezun	13	0,39
Lise-Öğrenci	14	0,42
Lise-Mezun	574	17,40
Meslek Yüksekokulu-Öğrenci	77	2,33
Meslek Yüksekokulu - Mezun	1212	36,74
Üniversite-Öğrenci	145	4,40
Üniversite-Mezun	3182	96,45
Yüksek Lisans-Öğrenci	627	19,01
Yüksek Lisans-Mezun	1172	35,53
Doktora-Öğrenci	222	6,73
Doktora-Mezun	304	9,21

\*Bazı ilanlarda en az iki farklı eğitim seviyesi şart koşulmuştur.

Tablo 7’de adaylarda aranan temel özellikler verilmiştir. Tablo incelendiğinde, 2702 ilanda adayların cinsiyetlerinin belirtilmediği, 194 ilanda kadın ve 403 ilanda erkek adayların istihdam edilmek istendiği görülmektedir. 1642 ilanda adayların mezun olduğu veya devam ettiği bölümün belirtilmediği, 1657 ilanda ise adayların mezun olduğu veya devam ettiği bölümün belirtildiği tespit edilmiştir. 3133 ilanda yabancı dil bilgisi ile ilgili bir şart yer almazken, 127 ilanda adayların İngilizce, 39 ilanda ise adayların İngilizce dışında farklı bir dil bilmeleri şart koşulmuştur. 3106 ilanda adayların SMMM belgesine sahip olmaları ile ilgili bir ifade yer almazken, 193 ilanda adayların SMMM belgesinin olması şart koşulmuştur. 2329 ilanda adayların askerlik durumlarına ilişkin bir koşul yer almazken, 970 ilanda adaylardan askerliklerini yapmış veya belirli bir süreyle ertelemiş olmalarına ilişkin bir şart yer almıştır. Son olarak, 2488 ilanda adayların ikamet yerleri ile ilgili olarak bir şart bulunmazken, 811 ilanda adayların özel bir yerde ikamet etmeleri ile ilgili olarak bir koşul ifade edilmiştir.

**Tablo 7.** Adaylarda Aranan Temel Özellikler

Cinsiyet	İlan Sayısı	%
Kadın	194	5,88
Erkek	403	12,22
Belirtilmemiş	2702	81,90
<b>Bölüm Şartı</b>		
Belirtilmiş	1657	50,23
Belirtilmemiş	1642	49,77
<b>Yabancı Dil</b>		
İngilizce	127	3,85
Diğer*	39	1,18
Belirtilmemiş	3133	94,97
<b>SMMM Belgesi</b>		
Belirtilmiş	193	5,85
Belirtilmemiş	3106	94,15
<b>Askerlik Durumu</b>		
Belirtilmiş	970	29,40
Belirtilmemiş	2329	70,60
<b>İkamet Yeri</b>		
Belirtilmiş	811	24,58
Belirtilmemiş	2488	75,42

\*Almanca: 30, Fransızca: 7, İspanyolca: 1, Arapça: 1

Tablo 8’de adayların kendi alanları ile ilgili olarak bilmesi gereken muhasebe programlarına ve diğer programlara ilişkin bilgiler sunulmuştur. Tablo incelendiğinde, iş ilanlarında en fazla şart koşulan muhasebe programının LOGO olduğu (405 ilan) görülmektedir. Bu programı sırasıyla SAP (396 ilan), ERP (375 ilan), LOGO Tiger (193 ilan), Netsis (144 ilan), LUCA ve Zirve (122’şer ilan), ETA (71 ilan), Nebim V3 (62 ilan) ve Mikro Muhasebe (49 ilan) takip etmektedir. En fazla talep edilen üç programa ilişkin ilan sayısı, toplam ilanların yaklaşık olarak %35’ine denk gelmektedir.

**Tablo 8.** Program Bilgisi-İlk 10

Muhasebe Programı Bilgisi	İlan Sayısı	%
LOGO	405	12,28
SAP	396	12,00
ERP	375	11,37
LOGO Tiger	193	5,85
Netsis	144	4,36
LUCA	122	3,70
Zirve	122	3,70
ETA	71	2,15
Nebim V3	62	1,88
Mikro Muhasebe	49	1,49

\*Bazı ilanlarda birden fazla muhasebe programı bilgisi birlikte şart koşulmuştur.

Tablo 9'da adaylardan en fazla talep edilen 10 muhasebe bilgisi verilmiştir. Tablo incelendiğinde, iş ilanlarında en fazla şart koşulan muhasebe bilgisinin genel muhasebe olduğu (%56,05) görülmektedir. Bu muhasebe bilgisini sırasıyla ön muhasebe (612 ilan), mali tablo bilgisi (335 ilan), maliyet muhasebesi (331 ilan), KDV iade işlemlerine ilişkin bilgi (263 ilan), IFRS-muhasebe standartları bilgisi (109 ilan), inşaat muhasebesi (47 ilan) ve yönetim muhasebesi (44 ilan) takip etmektedir. Üretim muhasebesi (16 ilan), mali denetim (5 ilan), dış ticaret muhasebesi (2 ilan) bilgilerinin şart koşulduğu ilanlar ise diğer kategorisinde yer almaktadır.

**Tablo 9.** En Fazla Talep Edilen 10 Muhasebe Bilgisi

Muhasebe Bilgisi*	İlan Sayısı	%
Genel Muhasebe	1864	56,05
Ön Muhasebe	612	18,55
Mali Tablolar	335	10,15
Maliyet Muhasebesi	331	10,03
KDV İade İşlemleri	263	7,97
IFRS-Muhasebe Standartları	109	3,01
İnşaat Muhasebesi	47	1,42
Yönetim Muhasebesi	44	1,33
Diğer	23	0,70

\*Bazı ilanlarda birden fazla muhasebe bilgisi birlikte şart koşulmuştur.

Tablo 10'da adayların bilmesi gereken ve adaylardan talep edilen elektronik belge yönetim süreçlerine ilişkin bilgiler verilmiştir. Tablo incelendiğinde, iş ilanlarında en fazla şart koşulan elektronik belge bilgisinin e-fatura olduğu (1247 ilan) görülmektedir. Bu elektronik belge bilgisini sırasıyla e-arşiv (%22,61), e-defter (%19,31), e-irsaliye (%4,24), e-beyanname (%0,82) ve e-bildirge (%0,48) takip etmektedir. İlanların dörtte birinde (841 ilan) herhangi bir elektronik belge bilgisi talep edilmemiştir. Bununla birlikte, e-fatura ve e-arşiv belge yönetim bilgisinin önemli olduğu ve bu iki elektronik

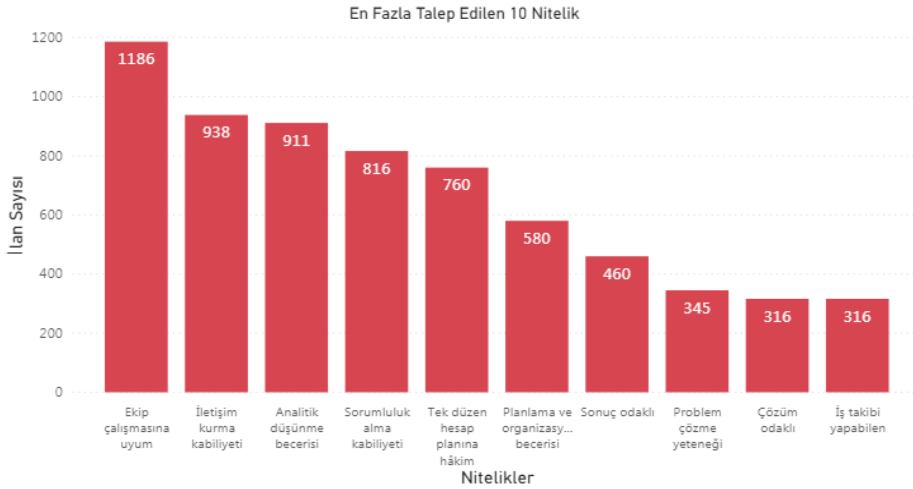
belge yönetim bilgisinin şart koşulduğu ilan sayısının, toplam ilanların yaklaşık olarak %61'ine denk geldiği anlaşılmaktadır.

**Tablo 10.** Elektronik Belge Bilgisi

Elektronik Belge Bilgisi*	İlan Sayısı	%
E-fatura	1247	37,80
E-arşiv	746	22,61
E-defter	637	19,31
E-irsaliye	140	4,24
E-beyanname	27	0,82
E-bildirge	16	0,48
Belirtilmemiş	841	25,49

\*Bazı ilanlarda birden fazla elektronik belge bilgisi birlikte şart koşulmuştur.

Şekil 2'de adaylardan en fazla talep edilen 10 nitelik gösterilmiştir. Şekil incelendiğinde, ekip çalışmasına uyumun (1186 ilan) iş ilanlarında ön plana çıktığı ve adaylarda en fazla aranan nitelik (%35,95) olduğu anlaşılmaktadır. Bu niteliği sırasıyla iletişim kurma yeteneği (%28,43), analitik düşünme yeteneği (%27,61), sorumluluk alma yeteneği (%24,73), tek düzen hesap planına hâkim olma (%23,04), planlama ve organizasyon becerisi (%17,58), sonuç odaklı olma (%13,94), problem çözme becerisi (%10,46), çözüm odaklı olma (%9,58) ve iş takibi yapabilme (%9,58) izlemektedir.



**Şekil 2.** En Fazla Talep Edilen 10 Nitelik

İlanların üçte birinde takım çalışmasına uyumun vurgulandığı ve işletmeler tarafından bu niteliğe daha fazla odaklanıldığı anlaşılmaktadır. Ayrıca, bazı ilanlarda “takım çalışmasına yatkın” ifadesi yer almakta olup bu ifade “ekip çalışmasına uyum” şeklinde kodlanmıştır. Tabloda yer alan diğer

özel niteliklere ilişkin de buna benzer kodlamalar yapılmıştır. Aynı ilanda birden fazla nitelik birlikte talep edilebilmektedir.

## 5. Tartışma

Çalışmanın bulguları literatürdeki benzer çalışmaların bazı bulguları ile örtüşmektedir. Örneğin; Karasioğlu, Alagöz, & Allahverdi (2018), Alkan (2018) ve Güney & İçöz (2020) tarafından yapılan araştırmalarda en fazla ilan verilen ilin İstanbul olduğu görülmektedir. Bu durum, ülkedeki en kalabalık il olması, farklı sektörlerden birçok firmaya ev sahipliği yapması ile açıklanabilmektedir. Bu çalışmada olduğu gibi, Güney & İçöz (2020) ve Karasioğlu, Alagöz, & Allahverdi (2018) yaptıkları araştırmalarda işverenlerin ilanlarda, adayların Logo muhasebe programını bilmelerini şart koştukları görülmektedir. Bu bulgular, Logo muhasebe programının adaylar tarafından bilinmesinin onlar açısından büyük avantajlar getireceği gerçeğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, Güney & İçöz (2020) yaptıkları çalışmada e-fatura ve e-arşiv bilgisinin ilanların %46'sında talep edildiğini ortaya koymuşlardır. Karasioğlu, Alagöz, & Allahverdi (2018) ilanların %84'ünde cinsiyetin belirtilmediğini, ilanların %80'inde ise 0-5 yıl tecrübe şartının arandığı ifade etmişlerdir. İlanların %7'sinin üretim sektöründe faaliyet gösteren firmalar tarafından verildiğini ve adaylarda en fazla aranan muhasebe bilgisinin %49 ile genel muhasebe bilgisi olduğunu belirtmişlerdir. İlanlarda en fazla e-fatura bilgisinin talep edildiği ve ekip çalışmasına uyumun en fazla aranan temel nitelik olduğu, bu çalışmanın sonuçlarıyla örtüşen diğer bir bulgudur.

Çalışmanın bulguları benzer çalışmaların bazı bulguları ile farklılıklar da göstermektedir. Örneğin; Alkan (2018) yaptığı araştırmada, bu çalışmanın sonuçlarının aksine ilanların %95'inde e-be-yanname bilgisinin talep edildiğini belirtmiştir. Güney & İçöz (2020) yaptıkları çalışmada, ilanların %50'sinde işverenlerin, kadın personel istihdam etme isteğinde olduklarını ifade etmiştir. Güney & İçöz (2020) ve Grdosic (2015) yaptıkları araştırmalarda, ilanlarda en fazla talep edilen eğitim düzeyinin lise mezuniyeti olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca Güney & İçöz (2020) yaptıkları çalışmada, ilanların %75'inde deneyim şartının olmadığını ve adaylarda aranan en önemli kişisel özelliğin %35 ile tecrübe olduğunu ortaya koymuşlardır. Karasioğlu, Alagöz, & Allahverdi (2018) yaptıkları çalışmada, ilanların %29'unda ön lisans mezuniyetinin arandığını ve ilanların %20'sinde askerlik durumunun belirtilmediğini bulgulamışlardır. Bununla birlikte Karasioğlu, Alagöz, & Allahverdi (2018), ilanlarda en fazla aranan pozisyonun %33 ile muhasebe elemanı olduğunu belirtmişlerdir. Heang vd., (2019b) yaptıkları çalışmada, mevcut çalışmanın bulgularından farklı olarak adaylardan en fazla talep edilen temel niteliğin fikirleri/görüşleri sunma, tartışma ve savunma yeteneği (%7) olduğunu belirtmişlerdir. Grdosic (2015) yaptığı araştırmada, ilanlarda en çok talep edilen muhasebe programlarının Synesis, Pantheon ve 4D Wand olduğunu ve ilanlarda en fazla talep edilen temel niteliğin analitik düşünme becerisi olduğunu tespit etmiştir. Dunbar, Laing, & Wynder (2016) ve Ooi & Ting (2017) yaptıkları araştırmalarda, ilanlarda en fazla talep edilen temel niteliğin iletişim kurma kabiliyeti olduğunu bulgulamışlardır. Huang & Ihlas (2017) ve Tan & Laswad (2018) ise yaptıkları

çalışmalarda, ilanlarda en çok aranan temel niteliğin adayların çevresiyle uyum becerisi olduğunu tespit etmişlerdir.

## 6. Sonuç ve Öneriler

Çalışmada, farklı sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerin muhasebe personeline yönelik vermiş oldukları iş ilanlarını inceleyerek ilanlarda listelenen temel becerileri ve muhasebe mezunlarının sahip olması gereken istihdam edilebilirlik becerilerini belirlemek amaçlanmıştır. Ayrıca, ilanlardaki işveren taleplerine göre yükseköğretimde hangi uygulamaların yapılması gerektiğine yönelik çıkarımlarda ve önerilerde bulunmak hedeflenmiştir. Bu doğrultuda yapılan içerik analizi sonucunda iş ilanlarına ilişkin elde edilen bazı bulguları şu şekilde özetlemek mümkündür:

- En fazla ilan verilen il, İstanbul'dur.
- En fazla ilan verilen sektör, üretim/endüstriyel ürünler sektörüdür.
- İlanlarda en fazla kullanılan iki kelime sırasıyla, "muhasebe" ve "genel"dir.
- İşletmelerin en fazla personel ihtiyacının olduğu pozisyon, "muhasebe uzmanı"dır.
- Adaylarda en fazla aranan tecrübe şartı, 0-1 yıldır.
- Adaylarda en fazla aranan asgari eğitim düzeyi, lisans mezuniyetidir.
- İlanlarda en çok şart koşulan muhasebe programı, "LOGO"dur.
- İlanlarda en fazla talep edilen muhasebe bilgisi, "genel muhasebe"dir.
- İlanlarda en fazla şart koşulan elektronik belge bilgisi, "E-fatura"dır.
- İlanlarda en çok talep edilen temel nitelik, ekip çalışmasına uyumdur.

Araştırmanın sonuçları, muhasebe eğitimi alan ve mezun olan bireylerin istihdam olanağının artması için ilgili paydaşların nasıl katkıda bulunabileceği açısından da önem taşımaktadır. Dolayısıyla bu noktada, mezunların almış oldukları üniversite eğitiminin önemi daha da artmaktadır. Özellikle, deneyim şartı bakımından ders müfredatlarına öğrencilerin lisans eğitimlerinin sekizinci yarıyılı için "İş Yerinde Eğitim" veya "İş Başında Eğitim" dersinin eklenmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu uygulama sayesinde öğrenciler mezun olmadan hemen önceki son ders dönemlerinde tamamıyla sektörle bağlantı kurmuş olacaklar ve kendilerini gösterme ve geliştirme imkânı bulacaklardır. Önemli görülen diğer bir husus ise muhasebe programı bilgisine ilişkindir. Bu araştırma, iş ilanlarında çok çeşitli düzeyde muhasebe programı bilgisinin işverenler tarafından talep edildiğini ortaya koymuştur. Yükseköğretim Kurumu bünyesinde aktif olan muhasebe lisans ve ön lisans programları incelenmiştir. Türkiye'de "Muhasebe ve Finans Yönetimi" (lisans), "Muhasebe ve Denetim" (lisans), "Muhasebe ve Vergi Uygulamaları" (ön lisans) programları bulunmakta olup bu programların ders müfredatları incelendiğinde özellikle muhasebe programı öğretimi konusunda önemli

eksiklikler olduğu anlaşılmıştır. Diğer bir ifadeyle, söz konusu müfredatlarda muhasebe programına ilişkin bilginin öğrencilere verilebileceği derslerin olmadığı belirlenmiştir. İş ilanlarında birden fazla muhasebe programı bilgisinin birlikte şart koşulduğu düşünüldüğünde ders müfredatlarında yer alan “Bilgisayarlı Muhasebe”, “Muhasebe Paket Programlar I-II” veya “Bilgisayar Destekli Muhasebe” derslerinde başta LOGO muhasebe programı olmak üzere diğer muhasebe programlarına da ağırlık verilmesinin yararlı olacağı düşünülmektedir. Tek bir muhasebe programı odağında kalmayıp mezunların en az iki farklı muhasebe programı bilmeleri, işe yerleşmeleri açısından önemlidir. Bununla birlikte dijital çağın ve dijital dönüşümün eğitim süreçlerine adapte edilmesi de önem arz etmektedir. Bu önem, incelenen iş ilanlarında ortaya koyulmuş olup adaylarda özellikle e-fatura ve e-arşiv elektronik belge bilgisi talep edilmiştir. Talep edilen bu elektronik belge bilgilerinin teorik altyapısının “Genel Muhasebe II” dersi, uygulamasının ise “Bilgisayarlı Muhasebe” veya “Muhasebe Paket Programlar I-II” dersleri kapsamında öğrencilere aktarılmasının faydalı olacağı öngörülmektedir.

Çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Veriler sadece kariyer.net internet sitesinden ve 04.02.2022-10.02.2022 tarihleri arasındaki ilanlardan elde edilmiştir. Söz konusu internet sitesine sonraki günlerde eklenecek veya uygun adayın işe alınması sonucunda internet sitesinden kaldırılacak olan ilanlar nedeniyle farklı tarihlerde farklı sayıda ya da içerikte veriler elde edilebilecektir. Araştırmacılar sonraki çalışmalarda veri kaynağı sayısını artırabilirler ve benzer iş ilanı sitelerini (yenibiris.com, iskur.gov.tr vb.) veya gazete ilanlarını dikkate alarak birden fazla kaynaktan yer alan ilanları inceleyebilirler. Ayrıca, ilanlar incelenirken adaylarda aranan temel nitelikler, muhasebe bilgisi, muhasebe programı bilgisi, elektronik belge bilgisi gibi konular üzerine daha fazla odaklanılmıştır. Araştırmacılar sonraki çalışmalarda, iş ilanlarını daha farklı yönleriyle inceleyebilirler. Bununla birlikte, araştırmacılar Türkiye’de ve diğer ülkelerde verilen ilanları karşılaştırabilirler.

## KAYNAKÇA

- Adiguzel, Z., Ozcinar, M. F. & Karadal, H. (2020). Does servant leadership moderate the link between strategic human resource management on rule breaking and job satisfaction?. *European Research on Management and Business Economics*, 26(2), 103-110.
- Albu, N., Albu, C. N., Gîrbină, M. M. & Sandu, M. I. (2011). The implications of corporate social responsibility on the accounting profession: The case of Romania. *Amfiteatru Economic*, 13(29).
- Alkan, G. (2018). Meslek Yüksekokullarında İstihdam Odaklı Muhasebe Eğitimi. *Journal of Business in the Digital Age*, 1(1), 33-37.
- Batarlienė, N., Čižiūnienė, K., Vaičiūtė, K., Šapalaitė, I. & Jarašūnienė, A. (2017). The impact of human resource management on the competitiveness of transport companies. *Procedia Engineering*, 187, 110-116.
- Bayerlein, L. & Timpson, M. (2017). Do accredited undergraduate accounting programmes in Australia meet the needs and expectations of the accounting profession?. *Education+ Training*. 59(3), 305-322
- Berk, L., Bertsimas, D., Weinstein, A. M. & Yan, J. (2019). Prescriptive analytics for human resource planning in the professional services industry. *European Journal of Operational Research*, 272(2), 636-641.
- Carden, L., Kovach, J. V. & Flores, M. (2021). Enhancing human resource management in process improvement projects. *Organizational Dynamics*, 50(2), 100776.

- Chung, J., Ko, N., Kim, H. & Yoon, J. (2021). Inventor profile mining approach for prospective human resource scouting. *Journal of Informetrics*, 15(1), 101103.
- Courtis, J. K. & Zaid, O. A. (2002). Early employment problems of Australian accounting graduates: An exploratory study. *Accounting Forum*, 26(3-4), 320-339.
- Demagalhaes, R., Wilde, H. & Fitzgerald, L. R. (2011). Factors affecting accounting students' employment choices: a comparison of students' and practitioners' views. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 11(2), 32-41.
- Dolce, V., Emanuel, F., Cisi, M. & Ghislieri, C. (2020). The soft skills of accounting graduates: Perceptions versus expectations. *Accounting Education*, 29(1), 57-76.
- Dunbar, K., Laing, G. & Wynder, M. (2016). A Content Analysis of Accounting Job Advertisements: Skill Requirements for Graduates. *E-Journal of Business Education and Scholarship of Teaching*, 10(1), 58-72.
- Erturgut, R. & Gürler, H. (2021). How did covid-19 affect logistics job vacancy postings?. *Journal of International Logistics and Trade*, 19(2).
- Esangbedo, M. O., Bai, S., Mirjalili, S. & Wang, Z. (2021). Evaluation of human resource information systems using grey ordinal pairwise comparison MCDM methods. *Expert Systems with Applications*, 182, 115151.
- France, A. (2010). Management accounting practices reflected in job advertisements. *Journal of new business ideas & trends*, 8(2), 41-57.
- Grdošić, L. (2015). Creating a Profile of Employees in the Accounting Department. *ENTRENOVA-ENTerprise REsearch InNOVation*, 1(1), 362-367.
- Güney, C. & İçöz, A. (2020). *Ön Muhasebeci İş İlanları Üzerine Bir Araştırma: Türkiye İş Kurumu (İşkur) Örneği*. Ankara: İksad Yayınevi.
- Heang, L. T., Ching, L. C., Mee, L. Y. & Huei, C. T. (2019a). University education and employment challenges: An evaluation of fresh accounting graduates in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(9), 1061-1076.
- Heang, L. T., Mee, L. Y., Ramalingam, L. & Hoe, C. S. (2019b). 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.
- Howieson, B., Hancock, P., Segal, N., Kavanagh, M., Tempone, I. & Kent, J. (2014). Who should teach what? Australian perceptions of the roles of universities and practice in the education of professional accountants. *Journal of Accounting Education*, 32(3), 259-275.
- Huang, W. & Ihlas, M. (2017). *Forensic Accounting Education-A study of curriculums in consideration of employer expectations*. (Yayınlanmamış Lisans Tezi). Lund University, Lund.
- Karasioglu, F., Alagöz, A. & Allahverdi, M. (2018). Türkiye'de Muhasebe Meslek Elemanı Niteliklerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 17. ÜİK Özel Sayısı, 19-40.
- Kariyer. (2022). *Hakkımızda*. 15 Şubat 2022 tarihinde <https://www.kariyer.net/kurumsal/hakkimizda> adresinden alındı.
- Krippendorff, K. (2004). *Content Analysis*. USA: Sage Publications.
- Moses, A. & Sharma, A. (2020). What drives human resource acquisition and retention in social enterprises? An empirical investigation in the healthcare industry in an emerging market. *Journal of Business Research*, 107, 76-88.
- Neuendorf, A. K. (2019). *Polarization and Partisan Bias*. USA: Sage Publications.



- Nouri, H., Parker, R. J. & Sumanta, S. (2005). Students' perceptions of work in public accounting and employment preferences. *Accounting Education*, 14(3), 293-311.
- Ooi, K. B. & Ting, S. H. (2017). Employers' emphasis on technical skills and soft skills in job advertisements. *The English Teacher*, 44(1), 1-12.
- Orme, V. (2008). You will be...: A study of job advertisements to determine employers' requirements for LIS professionals in the UK in 2007. *Library Review*, 57(8), 619-633.
- Rajput, N., Das, G., Shivam, K., Nayak, C. K., Gaurav, K. & Nagpal, P. (2021). An inclusive systematic investigation of human resource management practice in harnessing human capital. *Materials Today: Proceedings*.
- Rîndaşu, S. M. (2021). IT required skills in accounting: A comparative analysis across European labour markets. *Accounting and Management Information Systems*, 20(3), 494-515.
- Somarathna, K. U. S. (2020). An agent-based approach for modeling and simulation of human resource management as a complex system: Management strategy evaluation. *Simulation Modelling Practice and Theory*, 104, 102118.
- 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.
- Tan, L. M. & Laswad, F. (2018). Professional skills required of accountants: what do job advertisements tell us?. *Accounting Education*, 27(4), 403-432.
- Warrick, C. S., Daniels, B. & Scott, C. (2010). Accounting students' perceptions on employment opportunities. *Research in Higher Education Journal*, 7, 1-10.
- Zaouga, W., Rabai, L. B. A. & Alalyani, W. R. (2019). Towards an ontology based-approach for human resource management. *Procedia Computer Science*, 151, 417-424.

## WHAT DO ACCOUNTING JOB ADVERTISEMENTS TELL US?

Ahmet KAYA\* 

Globalization, developments in information technologies and the business world cause the development of various professions. The accounting profession is one of the professions affected by these changes and experiencing rapid developments. To overcome the challenges posed by these changes, university accounting programs must provide graduates with the necessary skills. Professional undergraduate programs in accounting are expected to produce graduates with the necessary knowledge and skills to successfully enter the accounting profession. Professional skills, including those related to teamwork, problem-solving, analytical thinking and communication, have been identified by employers and professional bodies as critical prerequisites for graduates to successfully enter the workplace. The high importance of these and other professional skills is due to their critical role in the successful application of technical knowledge in complex non-routine business situations.

In addition to being the most valuable resource of enterprises, human resources are a production factor that has the potential to directly contribute to the country's economy with their competencies and added value. In today's intensely competitive environment, one of the factors that will give businesses a competitive advantage and directly affect their performance and productivity is human resources. For this reason, businesses need to provide employment opportunities to qualified personnel. Efforts to select qualified personnel by enterprises have differentiated from the past to the present, and the recruitment processes have changed to a great extent with technological developments. In the past, job postings were mostly given through newspapers, nowadays, job postings are mostly announced to candidates via internet sites. Job postings provide a framework for the skills employers are looking for and the skills they believe are essential for the organization to continue and thrive. Examining job postings is an effective way to quickly learn about the needs of the employment market and the skills demanded of prospective employees. Job postings are recognized as a

---

\* Akdeniz University, Department of Finance ve Banking, ahmetkaya@akdeniz.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0822-4549

valuable tool for professionals of all levels, illustrating potential career paths and facilitating understanding of the profession by outlining working conditions, salaries, qualifications and potential for advancement. Content analysis of advertisements has been widely applied, especially in the last two decades, and has contributed to the understanding of employers' demands and employment opportunities.

This study is aimed to examine the basic skills listed in job postings for accountants and to provide information on employability skills that accounting graduates should have. In addition, it is aimed to make inferences and suggestions about which applications should be made in higher education according to the demands of the employers as a result of the examination of the advertisements. Within the scope of the research, 3299 job postings were analyzed using the content analysis method. As a result of the content analysis made in this direction, it is possible to summarize some of the findings regarding job postings as follows:

- The province with the highest number of advertisements is Istanbul.
- The most advertised sector is the manufacturing/industrial Products sector.
- The two most frequently used words in advertisements are "Accounting" and "General", respectively.
- The position where businesses need the most personnel is "Accounting Specialist".
- The most sought-after experience requirement for candidates is 0-1 years.
- The minimum education level most sought after by candidates is Bachelor's Degree.
- The most required accounting program in advertisements is "LOGO".
- The most requested accounting information in advertisements is "General Accounting".
- The most stipulated electronic document information in advertisements is "E-invoice".
- The most requested basic qualification in advertisements is teamwork compliance.

In terms of the experience requirement, it is thought that it would be beneficial to add the "Training in the Workplace" or "On the Job Training" course for the eighth semester of the undergraduate education of the students. Thanks to this application, students will be completely connected with the sector and will have the opportunity to show themselves and develop themselves in the last semester just before graduation. Another important issue is the knowledge of accounting software. This research revealed that a wide variety of accounting program information is requested by employers in job postings. There are "Accounting and Financial Management" (undergraduate), "Accounting and Auditing" (undergraduate), "Accounting and Taxation Applications" (associate degree) programs in Turkey, and when the curriculum of this program is examined, it is understood that there are significant deficiencies.

The study has some limitations. The data were obtained only from the website of kariyer.net and the advertisements between 04.02.2022 and 10.02.2022. Due to the advertisements that will be added to the website in the following days or removed from the website as a result of the recruitment of a suitable candidate, data in different numbers or content may be obtained on different dates. Researchers can increase the number of data sources in future studies and examine the advertisements in more than one source by considering similar job advertisement sites (yenibiris.com, iskur.gov.tr etc.) or newspaper advertisements. In addition, while examining the postings, more focus was placed on the basic qualifications sought in candidates, accounting knowledge, accounting program knowledge, electronic document knowledge. However, researchers can compare advertisements in Turkey and other countries.