

T.C.
ISPARTA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
EKONOMİ VE YÖNETİM ANABİLİM DALI (DİSİPLİNLERARASI)

DİJİTALLEŞMENİN İŞ TATMİNİ VE ÇALIŞAN
PERFORMANSINA ETKİSİ: BATI AKDENİZ BÖLGESİNDEKİ
MUHASEBE MESLEK MENSUPLARI ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA

Tahir SARI

Danışman
Doç. Dr. Hasan ŞENOL

ISPARTA - 2024



© 2024 [Tahir SARI]

ETİK BEYANI

Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez yazım kurallarına uygun olarak ve bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yol ve yardıma başvurmaksızın hazırladığım bu tez çalışmasında;

Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara katlanacağımı bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

25/04/2024

Tahir SARI

.....

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
İÇİNDEKİLER	i
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	vi
ÇİZELGELER DİZİNİ	vii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	viii
1. GİRİŞ	1
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	3
2.1. Dijitalleşme Kavramı	3
2.1.1. Muhasebe mesleğinde dijitalleşme	3
2.1.2. Dijitalleşmenin muhasebe mesleğine etkileri.....	4
2.1.2.1. Dijital dönüşüm kavramı.....	6
2.1.2.2. Muhasebe mesleğinde dijital dönüşüm süreci.....	7
2.1.2.3. Dijital dönüşümde yaşanan gelişmelerin çalışma koşullarına etkileri	10
2.1.2.4. Dijital dönüşümde hedefler	10
2.1.3. Gelir idare başkanlığına tabi dijital uygulamalar	13
2.1.3.1. VEDOP (Vergi daireleri tam otomasyon sistem).....	13
2.1.3.2. E-Beyanname	13
2.1.3.3. E-Tebliğat.....	14
2.1.3.4. DBS (Defter beyan sistemi)	15
2.1.3.5. Elektronik ortamda muhasebe denetimi.....	15
2.1.4. Muhasebe mesleğinde kullanılan e-uygulamalar	16
2.1.4.1. Mali mühür.....	17
2.1.4.2. E-Fatura.....	19
2.1.4.3. E-arşiv fatura	21
2.1.4.4. E-serbest meslek makbuzu	23
2.1.4.5. E-İrsaliye	24
2.1.4.6. E-Mühtahsil makbuzu	25
2.2. İş Tatmini Kavramı	26
2.2.1. İş tatmininin tanımı ve önemi	26
2.2.2. İş tatminini etkileyen faktörler	27
2.2.2.1. Bireysel faktörler ve sonuçları	27
2.2.2.2. Çalışma yeri faktörleri ve sonuçları	29
2.2.3. İş tatmininsizliği ve sonuçları	30
2.2.3.1. Bireysel açıdan iş tatmininsizliği ve sonuçları	30
2.2.3.2. Çalışma faktörleri açısından iş tatmininsizliği ve sonuçları.....	31
2.2.4. İçsel ve dışsal tatmin	31
2.3. Çalışan Performansı	33
2.3.1. Çalışan performansını etkileyen faktörler	34
2.3.1.1. Kişisel faktörler.....	34
2.3.1.2. Örgütsel faktörler	35
2.3.1.3. Çevresel faktörler	36
2.3.2. Çalışma stresi ve çalışan performansı ilişkisi	38
2.4. Literatür Taraması	39
3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ.....	43
3.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli.....	43

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	44
3.3. Veri Toplama Araçları	44
3.3.1. Kişisel bilgi formu	45
3.3.2. “Dijitalleşmenin ve teknolojik gelişmelerin muhasebe mesleğine ve meslek mensuplarına etkileri” ölçeği	45
3.3.3. Minnesota iş tatmini ölçeği	46
3.3.4. Çalışan performansı ölçeği	46
3.4. Kullanılan Analiz Teknikleri	46
3.5. Ölçeklere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi	47
3.5.1. Dijitalleşmenin ve teknolojik gelişmelerin muhasebe mesleğine ve meslek mensuplarına etkileri ölçeğine ilişkin DFA	48
3.5.2. Minnesota iş tatmin ölçeğine ilişkin DFA	50
3.5.3. Çalışan performansı ölçeğine ilişkin DFA	51
3.5.4. Ölçeklerin güvenirliği	52
4. BULGULAR	54
4.1. Katılımcıların Demografik Durumlarına Ait Bulgular	54
4.2. Ölçeklere İlişkin Betimleyici İstatistikler ve Normallik İstatistikleri	55
4.3. Korelasyon Analizi Bulguları	57
4.4. Hipotezler	59
4.5. Hipotezlere İlişkin Yol Analizi Bulguları	60
5. TARTIŞMA VE SONUÇ	65
KAYNAKLAR	73
EKLER	80
EK A. Anket Formu	81
EK B. Etik Kurulu İzni	84
ÖZGEÇMİŞ	85

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

DİJİTALLEŞMENİN İŞ TATMİNİ VE ÇALIŞAN PERFORMANSINA ETKİSİ: BATI AKDENİZ BÖLGESİNDEKİ MUHASEBE MESLEK MENSUPLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Tahir SARI

Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Ekonomi ve Yönetim Anabilim Dalı (Disiplinlerarası)

Danışman: Doç. Dr. Hasan ŞENOL

Dijitalleşme, dijital teknolojiye ulaşmanın yanında kullanılan teknolojinin kurumsal ihtiyaçlar nezdinde birbirine entegre programlar aracılığıyla sektörel bazda bir değer üretme anlamına gelmektedir. Dijitalleşme sadece ilerleyen teknolojinin sektörlerle sağladığı fırsatlardan faydalanılması olmayıp teknolojik fırsat ve yeniliklere açılan bir süreci tanımlamayı da ifade etmektedir. Günümüzde hızlı bir şekilde ilerleyen teknoloji, mesleklerin hızla gelişen yeni dünya düzenine uymasını ve kendilerinin gelişimini zaruri hale getirerek meslekleri yeni yaklaşım modelleri aramaya zorlamaktadır. Muhasebe mesleği için dijital teknoloji kullanımı sürecinde ulaşılacak teknolojik gelişmelere ihtiyaç zorunlu hale gelmiştir. Teknolojik ve dijitalleşmede geline son durumda muhasebe mesleğini yeni bir vizyon çalışması ile yeniden yapılandırma gerekliliği ortaya çıkmıştır. Dijitalleşme sürecinin çalışanın performansı ve iş tatmini çerçevesinde değerlendirilmesi oldukça önem arz etmektedir. Dijitalleşme muhasebe meslek mensuplarının işlerini kolaylaştırırken bir takım ekstra yükler getirerek çalışanların performanslarını ve iş tatminini etkilemektedir.

Bu çalışmanın amacı muhasebe mesleğinde dijitalleşmenin iş tatmini ve çalışan performansına etkilerinin Muhasebe meslek mensupları tarafından nasıl algılandığını ortaya koymak bu bağlamda muhasebe mesleğine etkilerini araştırmaktır. Çalışanın yaptığı işin kendisinde ne gibi olumlu ve olumsuz duyguları harekete geçirdiği, beklentilerinin hangi düzeyde karşıladığı anlamına gelen iş tatmini açısından kullanılan teknolojinin etkileri oldukça önemlidir. Yine çalışan performansı açısından da aynı etkilerin ortaya konulması amacı çalışmanın ana amaçlarından birisidir.

Bu bağlamda hazırlanan anket formu, Batı Akdeniz Bölgesinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarına Google formlar, e-posta ve elden ulaştırılarak cevaplanmış ve elde edilen sonuçlar SPSS 22 ve AMOS 25 programları ile analiz edilmiştir. Ayrıca hipotezlerin test edilmesi için Yapısal Eşitlik Modellemesinden faydalanılmıştır. Çalışma sonucunda dijitalleşmenin iş tatmini ve çalışan performansı üzerinde etkileri olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe, Dijitalleşme, İş tatmini, Çalışan performansı

2024, 85 sayfa

ABSTRACT

Master's Thesis

A RESEARCH TO DETERMINE THE EFFECTS OF DIGITALIZATION ON JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE PERFORMANCE BY ACCOUNTING PROFESSIONAL MEMBERS: THE EXAMPLE OF WESTERN MEDITERRANEAN REGION

Tahir SARI

**Isparta University of Applied Sciences
The Institute of Graduate Education
Department of Economy and Management (Interdisciplinary)**

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Hasan ŞENOL

Digitalization means not only accessing digital technology, but also producing value on a sectoral basis through integrated programs that meet corporate needs. Digitalization does not only mean taking advantage of the opportunities provided by advancing technology to sectors, but also defining a process that opens up to technological opportunities and innovations. Nowadays, rapidly advancing technology makes it necessary for professions to develop in accordance with the rapidly developing new world order and forces professional groups to search for new approach models. The need for technological developments to be achieved in the process of using digital technology has become mandatory for the accounting profession. With the technological and digital advances achieved, the necessity of restructuring with a new vision study has emerged for the accounting profession. In this process, it is very important to evaluate the business management approach within the framework of employee performance and job satisfaction.

The aim of this study is to reveal how the effects of digitalization on job satisfaction and employee performance in the accounting profession are perceived by accounting professionals and to investigate its effects on the accounting profession in this context. The effects of technology used are very important in terms of job satisfaction, which means what positive and negative emotions the employee's job stimulates and to what extent their expectations are met. One of the main lines of the study is to reveal the same effects in terms of employee performance.

In this context, the survey form prepared was applied to professional accountants operating in the Western Mediterranean Region via Google forms, e-mail and by hand delivery, and the results obtained were evaluated with SPSS 22 and AMOS 25 programs. Additionally, Structural Equation Modeling was used to test the hypotheses. The results obtained as a result of the study show the effects of digitalization on job satisfaction and employee performance.

Key Words: Accounting, Digitalization, Job satisfaction, Employee performance

2024, 85 pages

TEŞEKKÜR

Tezimin yürütülmesinde desteğini ve emeğini hiçbir zaman esirgemeyen tez danışmanım Doç. Dr. Hasan ŞENOL'a, Doç. Dr. Mehmet DİNÇ'e, Doç. Dr. Özgür DAVRAS'a ve Öğr. Gör. Eda GÜVEN SARI'ya çalışma süresince verdikleri desteklerden dolayı sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Tezimin her aşamasında beni yalnız bırakmayan eşim Eda, kızlarım Ela Berfu ve İkra Duru'ya sonsuz sevgilerimi sunarım.

Tahir SARI
ISPARTA, 2024



ŞEKİLLER DİZİNİ

	Sayfa
Şekil 2.1. Mali mühür başvuru ekranı	18
Şekil 2.2. E-Fatura gönderimi	20
Şekil 2.3. Çalışan performansına etki eden faktörler	34
Şekil 3.1. Araştırma modeli	43
Şekil 3.2. Dijitalleşmenin ve teknolojik gelişmelerin muhasebe mesleğine ve meslek mensuplarına etkileri ölçeği path diyagramı	49
Şekil 3.3. Minnesota iş tatmin ölçeği ölçeği path diyagramı	51
Şekil 3.4. Çalışan performansı ölçeği path diyagramı	52
Şekil 4.1. Yol (Path) analizi	61
Şekil 4.2. H ₁₆ , H ₁₇ ve H ₁₈ hipotezlerine ait yol analizi.....	62



ÇİZELGELER DİZİNİ

	Sayfa
Çizelge 2.1. Büroya ait bilgisayarın dijitalleşme evresi.....	7
Çizelge 2.2. İnternet hizmeti alımı evresi	8
Çizelge 2.3. Mobil cihazlar ile dijitalleşme evresi.....	8
Çizelge 2.4. Endüstri 4.0 ile dijitalleşme evresi.....	9
Çizelge 2.5. Belgelerin dönüşüm evresi.....	17
Çizelge 2.6. 2016-2022 Yılları arasında e-fatura kullanım sayıları	20
Çizelge 2.7. 2017-2022 Yılları arasında e-arşiv fatura kullanım sayıları	23
Çizelge 3.1. Ölçeklerin uyum iyiliği değerleri.....	47
Çizelge 3.2. Ölçeklerin uyum indeksleri.....	48
Çizelge 3.3. Dijitalleşmenin ve teknolojik gelişmelerin muhasebe mesleğine ve meslek mensuplarına etkileri ölçeğinin uyum iyiliği değerleri	49
Çizelge 3.4. Minnesota iş tatmin ölçeğinin uyum iyiliği değerleri	50
Çizelge 3.5. Çalışan performansı ölçeğinin uyum iyiliği değerleri	52
Çizelge 3.6. İç tutarlılık (α) güvenilirlik katsayısının aldığı değerler.....	52
Çizelge 3.7. Ölçeklerin iç tutarlılık güvenilirlik katsayı değerleri.....	53
Çizelge 4.1. Katılımcılara ait demografik bulgular	54
Çizelge 4.2. Değişkenlere ait normallik değerleri.....	56
Çizelge 4.3. Muhasebe meslek mensuplarının dijitalleşme ve teknolojik gelişmeler, iş tatmini ve çalışan performans algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan spearman sıra farkları korelasyon katsayısı analiz sonuçları.....	58
Çizelge 4.4. Yol analizi sonuçları	63

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

DBS	Defter Bilgi Sistemi
E	Elektronik
GİB	Gelir İdaresi Başkanlığı
MERSİS	Merkezi Sicil Sistemi
SMMM	Serbest Muhasebeci Mali Müşavir
TÜRMOB	Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği
VEDOP	Vergi Daireleri Tam Otomasyon Sistem



1. GİRİŞ

Günümüzde, özellikle muhasebe mesleği için e-teknolojilerdeki gelişme muhasebe uygulamalarını da etkilemektedir. Yaptıkları iş açısından görevleri, verileri analiz etmek, danışmanlık yapmak, mesleğe özgü riskleri değerlendirmek, strateji geliştirmek ve uygulamak, mesleki bilgilerin kamuya sunulması açısından güvence vermek ve kayıt dışı ekonominin önüne geçmek olan muhasebe meslek mensupları, teknolojik gelişmeleri takip etmek ve uygulamak zorunda kalmışlardır.

Bu zorunluluk muhasebe meslek mensuplarının yeni teknolojik gelişmelere uyum sağlayarak teknik becerilerini artırmasını sağlamıştır. Elektronik ortamda muhasebe meslek bilgilerinin geliştirilmesi ve bu gelişmelerin yeni programlar ile entegre bir şekilde yapılması muhasebe meslek mensuplarının iş hayatını da etkilemektedir.

Muhasebe mesleğinde ortaya çıkan dijitalleşme olgusu ile birlikte muhasebe meslek mensuplarının teknolojik alt yapı bakımından yeterli donanımına sahip olması gerektiği ortaya çıkmıştır. Bu durum muhasebe meslek mensupları açısından ek maliyetlere neden olabilmektedir. Sonuç olarak muhasebe mesleğinde gerekli olan teknolojik gelişme mesleki alanda yeterliliklerin yerine getirilmesi açısından oldukça önemlidir.

Muhasebe mesleğinde yaşanan dijital gelişmeler yukarıda bahsedilen ekonomik maliyetlerin yanında iş yüklerini de artırmaktadır. Muhasebe mesleğinde dijitalleşmenin getirdiği iş yükünün sonucu olarak çalışanların iş tatmini ve çalışma performansı kavramları öne çıkmaktadır. Günümüzde diğer mesleklerde olduğu gibi muhasebe mesleğinde de yaşanan yoğun rekabet şartları muhasebe mesleği çalışanlarının verimli çalışmalarını zorunlu hale getirmiştir. Dijitalleşme nedeniyle muhasebe meslek çalışanlarının iş tatminleri ve çalışan performanslarına verilen önem artmaktadır. İş tatmini ve çalışan performansı bir iş yerinde belirlenen hedeflere ulaşmada en önemli kriterlerin başında gelmektedir. Bu nedenle muhasebe alanı dahil bütün işletmeler hizmet kalitelerini arttırmak amacıyla iş tatmini ve çalışan performansını etkileyen nedenleri belirlemek, çalışanların iş tatminini ve çalışan performansını olumsuz yönde etkileyen nedenleri ortadan kaldırmak zorundadırlar.

Yapılan araştırmalarda iş tatmin oranı yüksek olan çalışanların çalışma performanslarının da yüksek oranda olduğu tespit edilmiş bir gerçektir. Günümüzde yaşanan dijital çağda iş tatmini ve çalışan performansı ilişkisini çalışma sürelerini oldukça etkili bir şekilde kısaltan dijital araçları verimli bir şekilde kullanmak çalışanlar açısından da olumlu sonuçlar doğuracaktır.

Dijital dönüşüm ile önemli değişikliklerin yaşandığı iş hayatında yaşanan dijitalleşmeye inat gösteren sektörlerin ayakta durmakta zorlandığı hatta birçok mesleğin ortadan kalktığı görülmektedir. Muhasebe mesleğinde de bu tür sorunlar mesleğe yeni adım atan ya da mesleğe girmeyi tercih eden gençler tarafından sıklıkla sorulmaya başlanmıştır. Muhasebe mesleği dijital muhasebe araçlarının çıkmaya başladığı döneme kadar geleneksel yöntemlerle devam ettirilirken günümüzde e-platformlarda sürdürülür hale gelmiştir. Bu nedenle muhasebe meslek mensupları, teknolojik ilerlemeleri takip ederek sürekli gelişme vizyonuyla güncellenen dijital uygulamaları takip etmek ve öğrenmek zorunda kalmaktadırlar.

Muhasebe mesleğinde ortaya çıkan dijital dönüşüm araçlarının kullanımının yaygınlaşmasıyla elektronik ortamda düzenlenen belge ve defterlerin korunması vergisel açıdan ortaya çıkacak kayıpları da ortadan kaldıracaktır. Bütün bu yaşanan teknolojik gelişmeler ve günümüzde geline dijitalleşmenin muhasebe meslek mensupları tarafından nasıl algılandığı ayrıca bu dijitalleşmenin çalışanların iş tatminini ve çalışan performansını nasıl etkilediğini ölçmek gerekmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Dijitalleşme Kavramı

Özellikle 20. Yüzyılın sonlarından itibaren işletmelerin ve çalışanların hayatına giren ve devamında yaşanan hızlı gelişim ile tüm sektörlerin faydalandığı dijital çevrim içi uygulamalar hayatımızı oldukça etkilemektedir. Çalışmanın bu bölümünde muhasebe mesleğinde dijitalleşme süreci ele alınmıştır.

2.1.1. Muhasebe mesleğinde dijitalleşme

Dijital dönüşüm kavramı Endüstri 4.0, dünyada işletmeler tarafından ilgiyle takip edilen konuların başında gelmektedir. Bu açıdan bakıldığında dijital dönüşüm tam anlamıyla dijital bir devrim anlamına gelmektedir. Teknolojik ilerleme anlamında kullanılan sanayileşme kavramı Endüstri 4.0 ile nesnelerin internet üzerinde iletişim kurabileceği gerçeğini ortaya çıkarmıştır. Bu nedenle Endüstri 4.0 işletmeler açısından üretimin de akıllı cihazlar sayesinde hız kesmeden daha verimli bir şekilde gerçekleşeceği anlamına gelen bir derleme olarak ifade edilebilir (Özsoylu, 2017).

Muhasebe mesleğinde dijitalleşme ve denetim konusu incelendiğinde işletmelerin dönemsel faaliyetlerine ilişkin kabul görmüş standartlara uygunluğunu araştırmak için kullanılan yöntemlerde teknolojik gelişmelerden yararlanmak günümüzde akla gelen yöntemlerdendir. Günümüzde artık birçok işletme faaliyetlerini sürdürülebilir kılmak amacıyla denetim hizmetlerini ikincil denetim şirketlerine yaptırmaktadırlar (Kablan, 2018).

Günümüzde işletmelerin çoğu denetim faaliyetlerini bağımsız denetim şirketlerine yaptırmaktadırlar. Denetim faaliyetleri bağımsız denetim firmalarınca uzaktan bağlantı yaparak ya da meslek mensuplarınca kullanılan muhasebe programlarının alt yazılımları ile denetim firmaları tarafından çevrim içi yapılabilmektedir. Türkiye’de artık işletmelerin hatırı sayılır bir bölümü ya mali yükümlülükleri dolayısıyla ya da kendi istekleriyle muhasebe mesleğinde kullanılan e-uygulamalara geçmiştir. Kullanılan e uygulamalarının denetimi de elektronik ortamda yapılabilmektedir (Selvi, 2007).

Günümüzde işletmeler muhasebe meslek mensupları tarafından hazırlanan finansal tablolara, istedikleri zaman ve istedikleri yerden ulaşabilmekte, bütçelerini kontrol edip ve geleceğe yönelik kararlar alabilmektedirler. Eskiden elle kağıtlara tutulan muhasebe kayıtları günümüzde eş zamanlı çalışan bilgisayar sistemleri ile defter kayıtları oluşturulabilmekte, mizan ve diğer finansal tabloları daha hızlı ve kolay bir şekilde oluşturabilmektedirler (Kablan, 2018).

2.1.2. Dijitalleşmenin muhasebe mesleğine etkileri

Teknolojik gelişmelerin takibinin zorunlu ve hızına yetişmenin zor olduğu çağımızda iş dünyasının teknolojik gelişmeleri takip etmek zorunda oldukları kaçınılmaz bir gerçektir. Farklı sektörleri bir arada çalıştırmak zorunda bırakan teknolojik gelişmelerin başında ise dijital dönüşüm kavramı gelmektedir. Dijital dönüşüm, üretim yapan bir iş yerinin ekonomik değeri daha fazla ürün yaratmaya ve o ürünü kullanıma uygun hale getirmeye yardımcı olan yeni bir teknolojiye uygun iş modeli geliştirmek için dijital imkanların kullanılmasıdır (Verhoef vd., 2021).

Teknolojinin çok hızlı bir şekilde değiştiği ve geliştiği günümüzde muhasebe mesleğinin geleceği tartışılmaktadır. Acaba bu teknolojik değişim ve gelişimin muhasebe mesleğine olan etkileri neler olacak bunun yanında muhasebe mesleği bu değişime ayak uydurup-uydumayacağı, muhasebenin bir meslek olarak kalıp-kalmayacağı tartışılmaktadır. Bu soruların cevapları muhasebe meslek mensuplarının konuya yaklaşımları ve kendilerini gelecek teknolojik gelişmelere ayak uydurmalarına bağlıdır (Akdoğan ve Akdoğan, 2018). Dijitalleşmenin artması ile Muhasebe mesleği, elle defter tutma yerine, veri analizi tekniklerine, profesyonel danışmanlığa, mali denetime, stratejik planlamaları yapmaya yönelecektir.

Gelecekteki muhasebeci; robotlar aracılığı ile çalışabilen, e-teknolojik gelişmelere ayak uydurabilen ve teknolojik gelişmeler karşısında veri analiz tekniklerini başarıyla uygulayabilen, liderlik özellikleri gelişmiş verileri okuyabilen ve bu konuda şirketlere danışmanlık yapabilen kişiler olacaktır. Bu bağlamda düşünüldüğünde, muhasebe meslek mensubunun çalışma alanı değişeceği için yeni yeterlilikler kazanması kaçınılmaz olacaktır. İlerleyen dönemin muhasebecileri yeni

teknolojilere açık bunları özümseyen ve bu sistemin bir parçası olan kişiler olacaktır (Yücenurşen, 2021).

Türkiye’de muhasebe sistemine Toplum 5.0 nezdinde robotların dahil olması biraz zaman alacaktır. Ancak teknoloji dünyasındaki hızlı değişimler ve e-uygulamalar muhasebe meslek mensuplarının iş yükünü azaltırken yükümlülüğü ve sorumluluğunu artırmakta ve buna bağlı olarak meslek mensuplarının kendilerine daha çok zaman ayırabilmektedirler. Bu da kuşkusuz muhasebe meslek mensuplarının teknolojik dönüşüm sürecine hızlı bir şekilde dahil olmaları sonucunu doğuracaktır. Muhasebe meslek mensuplarının zaman kaybetmeden bilişim teknolojilerini öğrenmesi ve onu bir araç olarak kullanması, verilerin analiz tekniklerini uygulayabilme yeteneklerini geliştirmesi, stratejik planlamalarda rol alması piyasada uzun yıllar boyunca yer edinmesini sağlayacaktır (Akdoğan ve Akdoğan, 2018).

Muhasebe mesleğinde verilerin saklanması, kullanıcıların ve ihtiyaç dahilinde kamu gücüne sahip kurumların verilere ulaşması açısından önem arz etmektedir. Muhasebede veri saklayıcılığı, daha sonradan faydalanıcıların ihtiyaç duydukları hesapları ve işlemleri saptama girişimidir (Thuraisingham, 1999).

Muhasebe mesleğinde verilerin saklanması ile ilgili literatürde birçok tanım olsa da bilgi teknolojileri açısından en uygun tanım yapay zekanın kullanımı ile ilgili olacaktır. Yapay zeka, bir verinin içinde modelleme yoluyla saklanan bir örüntünün istatistiksel açıdan ortaya çıkarılması modeli olarak tanımlanabilir (Anonim, 2018).

İşletmenin muhasebe verilerini anlaşılır duruma getirerek karar vericiler için karar alınmasına yardımcı olan sistem, işletmelerin teknolojiyle uyumlu bir halde çalışması için oldukça önemlidir. Yöneticiler, ticari faaliyetleri sonucunda ortaya çıkacak olan muhasebe raporlarında çözüm arayışında bulunurlar. Bu sebeple karar vericiler ve yöneticiler tarafından tercih edilen teknolojik programlar sayesinde muhasebe sisteminde bulunan veri tabanlarına ulaşarak rapor ve analiz gerçekleştirilebilmektedir (Alagöz vd., 2014).

2.1.2.1. Dijital dönüşüm kavramı

Dijital dönüşüm, toplumsal ve sektörel bağlamda dijital teknolojilerin birbiri ile uyumlu hale gelme ve sorunlara yönelik çözüm bulma ve bunlara bağlı olarak iş devamlılığının gelişimi açıklayan bir tanımlamadır. Fikirselsel olarak yaratıcı bir zekayı ve buna bağlı olarak ürün, mal ya da hizmetlerin uyumlu bir şekilde geliştirilmesini merkezine alan dijital dönüşüm, işletmelerce kullanılan geleneksel yöntemlerden daha etkin ve verimli sonuçlar doğurmuştur. Dijital dönüşüm, insanı çevre faktörünün dışında tutmadan teknolojinin de yarattığı fırsatlarla bir arada ortak bir zeka ve üretim formunu hayata geçirmiştir (Anonim, 2022a).

Latince digitus kelimesinden türetilen dijital kelimesi bilgi sistemlerinin sayısal verilere dönüştürülerek anlamlı hale gelmesini ifade eder. İşletmelerde kullanılan dijital araçlar yeni iş modellerini ve geleneksel olarak kullanılan iş modellerini değiştirmeye ve geliştirmeye yardımcıdır. Dijital veriler ile dijital teknolojide bir devrimi ifade eden Endüstri 4.0 ile geliştirilen yeni iş modelleri işletmelerin örgüt yapılarında da dijital dönüşümü tetiklemiştir (Klein, 2020).

Dijital dönüşüm, her an gitgide daha da hızlanan teknolojide hayatta kalabilmek için rekabete dayanan bir ortamda önemli olan yeteneklerinizi ve süreci en iyi şekilde idare etmeniz ve bunu uygulamaya geçirmeniz anlamına gelir. Özellikle pandemi döneminde kurumlar dijital dönüşüm kavramının önemine şu hususlar çerçevesinde adapte oldular (Anonim, 2022b).

- Pazar konusunda rekabetçi baskı ortamı.
- Ani bir şekilde tedariki gereken ürünler için kesintiyle karşılaşılması.
- Çok hızlı bir şekilde değişen müşteri beklentileri

İşletmelerin kendi pazarlarında hakimiyet alanlarını sürdürmelerinin devamı, dijital dönüşüm kavramının önemini ortaya koymaktadır.

2.1.2.2. Muhasebe mesleğinde dijital dönüşüm süreci

Muhasebe mesleğinde dijital dönüşümün günümüzde işletmelerde kabul edilen bir durum olduğu tartışılır durumdadır. Nitekim bazı işletmelerde teknolojik dönüşüme direnenler olduğu gözlemlenmektedir. Bazı işletmeler ve muhasebe meslek mensupları dijital teknolojiyi yıllardır kullananlar varken çok az da olsa bir kısım işletmeler ve muhasebe meslek mensupları dijital araçların kullanımında henüz ilk evrede olduklarını söylemektedirler (Yardımcıoğlu vd., 2019).

Muhasebe mesleğinde dijitalleşmenin etkin bir şekilde kullanımı günümüzde zorunlu hale gelmiştir. Bu zorunluluğa geçiş için dört aşama bulunmaktadır (Klein, 2020):

- Büroda bir bilgisayar
- İnternet
- Mobil erişim imkanı
- Nesnelerin interneti olarak ifade edilen programlar arası iletişim.

Muhasebe mesleğinde internet veri kullanımının başladığı zamana kadar olan dönem, dijital dönüşümün ilk dönemini ifade etmektedir. Muhasebe verilerinin bilgisayarlar ile dijital verilere dönüştürülmesi ilk evreden sonraki adımdır. Muhasebe mesleğinde dijital dönüşümün ilk dönemi olan büroya bilgisayarın dijitalleşme evresi Çizelge 2.1’de verilmiştir.

Çizelge 2.1. Büroya ait bilgisayarın dijitalleşme evresi (Klein, 2020:1000)

Kullanılan Dijital Teknoloji	Kullanılan Teknolojinin Etkileri
Muhasebe mesleğine uygun entegre programı	Entegre otomasyon
Ağ teknoloji kullanımı	İletişim
Verilerin saklanması	Veri yönetimi

İnternet kullanımına henüz geçilmediği dönemi ifade eden kişisel bilgisayar döneminde dijital verilerin kullanımı henüz büro içi bilgisayarlar arası iletişime uygundur. Büro dışı iletişim uygun değildir. Verilerin disketlere saklandığı bu

dönem, muhasebe mesleğinde dijitalleşmeye geçişin ilk aşaması olan bir devrimsel modeli ifade etmektedir.

Muhasebe meslek bürolarında mesleğin içeriğine uygun internet veri hizmeti kullanımı ile kullanıcılar için bilgi paylaşımı yapılırken entegre programlar sayesinde veri kullanımı da hızlanmıştır. Geliştirilen diğer rakip programlar ile muhasebe meslek mensupları yeni iş süreçlerinin geliştirilmesine de şahit olmuşlardır. İkinci dönemi ifade eden internet kullanımı muhasebe mesleği açısından özellikle büyük muhasebe bürolarında iç iletişimi de oldukça kolay bir hale getirmiştir.

Muhasebe mesleğinde internet veri kullanımının dijital dönüşüm ve muhasebe mesleğine etkileri Çizelge 2.2’de gösterilmiştir.

Çizelge 2.2. İnternet hizmeti alımı evresi (Sağlam, 2021:412)

Kullanılan Dijital Teknoloji	Kullanılan Teknolojinin Etkileri
İnternet Kullanımı	Muhasebe verilerine erişim Kolay iletişim araçları
İntranet (Büro içi ve büro dışı iletişim için bağlantısı)	İletişim araçları desteği Büro dışı esnek çalışma imkanı

Dijitalleşmenin yaşandığı üçüncü evrede ise mobil cihazlar yer almaktadır. Mobil cihazlar sayesinde müşteriler ile iletişimlerini yer ve mekan kavramından bağımsız olarak gerçekleştirebilen firmalar bu evrede iş modellemesinde de yeniliklere açık hale gelmişlerdir.

İş potansiyellerini de arttıran işletmeler bu sayede yeni pazarlara da girebilmektedirler. Çizelge 2.3’te 3. evreye ait gelişim gösterilmiştir.

Çizelge 2.3. Mobil cihazlar ile dijitalleşme evresi (Klein, 2020:1002)

Kullanılan Dijital Teknoloji	Kullanılan Teknolojinin Etkileri
Mobil cihazlar	Yer ve mekan olmadan iletişim kurabilme

Sanayi devriminin dördüncü aşaması olan nesnelerin interneti kavramı, kullanıma hazır bir internet ağ bağlantısı ile entegre çalışma imkanı sunmaktadır. Nesneler arası iletişim kurulmasına imkan veren bu evrede adım adım akıllı teknoloji üretimine ve akıllı fabrikalara geçilmiştir. Bu sayede fabrikalar insanlardan bağımsız olarak üretim bantlarında kendi başlarına çalışabilmektedirler. Endüstri 4.0 ile ürünün üretilme aşamasından müşterilere ulaştırılmasına kadar olan aşamada kurulan ağ sayesinde tüm aşamalar internet ortamında kontrol altında tutulabilmektedir. Nesnelerin interneti sayesinde ürünün tüm aşamalarının kontrol altında tutuluyor olması, tedarikçilerin de aynı teknolojiyi kullanarak ürün hakkında her aşamadaki kontrolü ellerinde tutmalarına imkan sağlamıştır (Dengiz, 2018).

Dördüncü evre olan bu evrede işletmeler, yeni müşterilere ulaşma, yeni pazarlara girme ve rekabeti arttırma gibi üretimi arttıracak tüm etkenlere de hızlı bir şekilde erişebilmektedirler. Bu sayede rakip firmalara karşı nesnelerin internetini kullanan işletmeler büyük bir avantaj sağlamaktadırlar (Klein, 2020).

Dördüncü evrede ulaşılan teknik imkanların işletmelere olan etkileri Çizelge 2.4'te gösterilmiştir.

Çizelge 2.4. Endüstri 4.0 ile dijitalleşme evresi (Klein, 2020:1002)

Kullanılan Dijital Teknoloji	Kullanılan Teknolojinin Etkiler
Nesneler Arası İletişim	Tek başına üretim yapan robotlar Yeni üretim modeli tasarımlar
Big Data (Büyük Veri)	Müşterilerin analizini gerçekleştirme Yeni iş modelleri tasarlama
Cloud (Bulut)	Mekan, zaman farkı gözetmeden veri paylaşımı

2.1.2.3. Dijital dönüşümde yaşanan gelişmelerin çalışma koşullarına etkileri

Geçtiğimiz son yüzyılda hayatımıza dahil olan dijital araçlar ile iş hayatındaki süreçler özellikle büyük işletmelerde özellikle de üretim aşamasında çok büyük değişikliklere gidilmesine yol açmıştır. Yaşanan bu büyük değişim, temelde işletmeler tarafından edinilen bilgilerin anlık olarak kayıt altına alınması, veriye dönüştürülmesi, işlenmesi ve üretimin son aşamasına kadar faydalanılması anlamına gelmektedir (Yankın, 2019).

İşyeri ve işyerinin bulunduğu alan tanımı, artık günümüzde yapılması zor olan bir tanım haline gelmiştir. Sanayi devriminden günümüz teknolojisine kadar yaşanan değişim ve dönüşüm çalışma koşullarını evden çalışma ya da akıllı teknoloji sistemleriyle internete bağlanabileceğiniz herhangi bir yerden çalışma imkanı sunar hale gelmiştir. İcad edildiği günden bugüne müşteri odaklı çalışma şeklini benimseyen işletmecilik kavramı sağlanan teknolojik destekler ile müşterilerine kıtalararası uzaklıktan bile ulaşabilecek bir seviyeye gelmiştir. Dijital dönüşüm kavramı işletmelerin ve sahip oldukları altyapı modellerinin hizmet türlerini dönüştürdüğü süreçte dijital dönüşüm kavramına yabancı kalan işletmelerin ayakta kalmakta zorlanmalarını tahmin etmek kaçınılmaz olacaktır (Tutkunca, 2020).

Ekonomik ve teknolojik açıdan geri kalmış yada modern dünyaya yetişmekte zorlanan işletmelerin bulunduğu ülkelerde dijital dönüşüm konusu tartışılmaya devam edecek gibi görünmektedir. Dijital dönüşümünde yaşanacak ilk adamın eğitim olduğu kaçınılmaz bir gerçektir. Sürecin eğitimin ardından istihdam ile desteklenmesi ve çalışma hayatına eksiksiz şekilde yansıtılması önem arz etmektedir.

2.1.2.4. Dijital dönüşümde hedefler

Teknolojinin yaşam sınırlarımızın her alanını işgal ettiği bir çağda internet aracılığı ile her türlü hizmete istenilen yerden ulaşılabilir. Günümüzün dijital çağında işletmeler başarıya ulaşabilmenin anahtarını teknolojiye ve teknolojinin sağladığı imkanlara uyum sağlamakta olduğunu kabullenmişlerdir. Türkiye’de vergi uygulamalarında teknik imkanlardan faydalanılması bu uygulamaları kullanan

işletmeler açısından hem zamansal açıdan hem de maliyet açısından oldukça ekonomik sonuçlar doğurmuştur (Yereli ve Ata, 2011).

Bir ülkede vergi sistemi, toplumun temel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kurulur. Vergilendirmede adaletli ve istikrarlı bir model toplumun en temel ihtiyaçları olan sağlık, eğitim ve güvenlik gibi temel ihtiyaçların karşılanmasında sorunsuz sonuçlar doğmasına da neden olmaktadır. Sürdürülebilir bir vergi sistemi vatandaşların yaşadıkları ülkelere aidiyet konusunda bağlılık hislerinin de güçlenmesine neden olmaktadır (Yereli ve Ata, 2011).

Vergi sisteminin kurulmasındaki nihai amaç toplumun bir arada yaşamaktan ortaya çıkan zaruri ihtiyaç ve harcamalarını karşılamak için gelir elde edilmesidir. İstikrarın sağlanması da vatandaşlar aracılığı ile seçilen hkmetlerin güven teşkil etmelerine bağlıdır (Arıkan ve nkan, 2022).

Hkmetler aracılığı ile uygulanan mali politikalar ülkelerin ekonomik durumuna ciddi şekilde etki etmektedir. Vergiler ile elde edilen kaynakların ne şekilde kullanıldığı nerelere kullanıldığı hususunda toplumlar hızlı tepkime gösterebilmektedirler. Dijitalleşen dünyada hkmetlerin dijital dönüşüm süreçlerinden geri kalmaları düşünülemez. Bu nedenle dijitalleşme kriterlerine bağlı olarak mali ve vergi politikaları maliyetleri azaltacağından vatandaşa yüklenen vergi yükü azalacak bu da yeni vergi politikalarının uygulanmasına zemin hazırlayacaktır. Bu nedenle dijitalleşme vergilendirme sisteminde hem toplum hem de uygulayıcılar açısından büyük önem arz etmektedir (Arıkan ve nkan, 2022).

Günümüz dünyasında yapılan alışverişlerin yarıdan fazlasının artık internet ortamında yapılıyor olması muhasebe ve vergi sisteminde kullanılan evraklarında dijital ortamlarda hazırlanması zorunluluğunu doğurmuştur. Dijital dönüşüm ile hayatımıza giren elektronik uygulamalar;

- E (Elektronik) Posta
- GİB'e bağlı E uygulamalar
- GİB'e bağlı E Defter uygulamaları

- E İmza uygulaması
- E Devlet uygulaması
- E Ticaret

İnsan unsuru katıldığında daha etkili bir yönetim modelinin oluşturulma zorunluluğu ortaya çıktığında çok hızlı bir şekilde gelişen dijital dönüşümün verimliliğinin arttırılması dijital dönüşüm için altyapıya verilmesi gereken önemi de ortaya koymaktadır. Toplumsal faydayı en üst düzeye çıkarmayı hedefleyen dijital uygulamalar vergi gelirlerinde artışa ve doğal olarak kayıt dışılığın önüne geçmenin de en önemli aparatı haline gelmesi doğal bir sonuç olacaktır (Öz ve Bozdoğan, 2012).

Vergi uygulamalarında kullanılan dijital uygulamaların amaçlarına bakıldığında ise (Ballı, 2022).

- Elektronik ortamda, elektronik hareketlerin takibi, incelenmesi ve rapor edilmesi
 - Kağıt tasarrufu sağlanarak maliyetlerin düşürülmesi
 - Standart formların E uygulamalar üzerinden kayıt edilmesi
 - Raporu düzenleyen ve karşı tarafın güvenliği açısından zaman ve maliyet bakımından tasarruf sağlanması
 - Mükelleflerin de sorumluluğu ile birlikte hizmet kalitesinin arttırılması
 - Mükelleflerin vergi sistemine uyumlarının sağlanması
 - Vergilendirmede kayıt dışı veriler ile mücadele ve önüne geçilmesi
 - Gelirlerin düzenli bir şekilde tahsilinin sağlanması
 - Vergi tahsilatlarının arttırılması
 - Vergilendirmede adaletin sağlanması
 - Vergilendirmede gönüllülük esasının yerleştirilmesi
 - Maliyetlerin düşürülmesi
 - Vergilendirmede hataların ve kaçakların önüne geçilmesi
 - Ödeme işlemlerinin kolaylaştırılması
 - Vergide iade sürecinin hızlanması ve kolaylaştırılması
 - Hizmet veriminde ve alımında tasarrufa gidilmesi
- Şeklinde sıralanabilir

2.1.3. Gelir idare başkanlığına tabi dijital uygulamalar

Maliye bakanlığınca gelir idaresi başkanlığı tarafından kullanılan dijital uygulamalardan bazıları aşağıda açıklanmıştır.

2.1.3.1. VEDOP (Vergi daireleri tam otomasyon sistem)

VEDOP, uygulanmaya başlanmasıyla birlikte kullanıcıları için zaman açısından sınırsız kolaylıklar sağlayan bir sistem olmuştur. Gelir İdaresi Başkanlığı tarafından koordine edilen işlerin yükünü azaltmak, kullanıcılar ve faydalanıcılar açısından verimliliği arttırmak ve elektronik ortamlara yüklenen bilgilerin entegre kullanımı ile bilgi sistemi oluşturulmasına dair bir veri tabanı programıdır (Şalcı, 2020).

Ticaret Bakanlığınca kurulan ve VEDOP ile entegre bir şekilde kullanılan veri uygulaması programı olan Merkezi Sicil Sistemi (MERSİS), ile şirketler ticaret sicil müdürlüklerine başvurarak işlemlerini kısa sürede kolaylıkla yapabilmektedirler.

Günümüzde yaşanan sınırsız dijitalleşme imkanıyla kullanıcılar her türlü işlemlerini elektronik ortamda yapabilir hale gelmişlerdir. Kullanıcılar ve faydalanıcılar işlerinin elektronik ortama taşınmasıyla birlikte muhasebe meslek mensupları da rutin işleri olan beyanname düzenleme, raporlama yapma ve belge toplama gibi işlerini yaparken elektronik veri ağı sistemi sayesinde yaşadıkları büyük sıkıntılardan kurtulmuşlardır (Şalcı, 2020).

2.1.3.2. E-Beyanname

E-Beyanname meslek mensuplarınca ve kullanıcılar tarafından kağıt ortamında düzenlenmesi gereken belgelerin kağıt ortamında düzenlenmesidir. GİB tarafından kullanıcıların hizmetine sunulan e-beyanname sistemi aracılığı ile diğer uygulamalarda olduğu gibi faydalanıcılar ve kullanıcılar için iş yükünü azaltmış, maliyetleri düşürmüş, kağıt tasarrufunu arttırmıştır. E-beyanname olarak gönderilen beyannameler (Anonim 2023a):

- KDV
- ÖTV
- Noter harç vergisi
- Muhtasar beyanname
- Şans oyunları vergisi
- Noter harç vergisi
- Yıllık gelir vergisi
- Kurumlar vergisi
- Damga vergisi
- Sigorta muamele vergisi
- Özel iletişim vergisi
- Geçici vergi

2.1.3.3. E-Tebligat

VUK (Vergi Usul Kanunu)'na tabi kullanıcılar tarafından e-tebligat sistemine tabi mükelleflerin elektronik adreslerine yapılan tebliği ifade eder. E-tebligatın fiziki olarak yapılan tebligatlardan teknik olarak bir farkı bulunmamaktadır. Kullanıcılar bağlı bulundukları vergi dairelerine e-tebligat sistemi üzerinden bildirimlerinde bulunurlar.

E-tebligat sistemi ile internet aracılığı ile gönderilen tebligatlar mükelleflerin elektronik ortamda bulunan adreslerine beyanın ulaştığı tarih itibari ile beşinci günün sonunda tebliğde bulunulmuş sayılmaktadır. E-tebligat sisteminin kullanıcılar ve faydalanıcılar açısından ortaya çıkan faydaları şunlardır (VUK, 2019):

- Kullanıcı ve faydalanıcılar açısından güvenli koruma,
- Hizmet akışında sürenin kısalması ve kalitelileşmesi,
- Belgelere fiziki müdahalenin imkansızlığı,
- Bu sistemde yapılan tebligat ile tebligatı yollayan, tebligatı alan gönderilen tebligatın içeriğine ait diğer belgeler güvenli bir şekilde saklanır ve istenildiği anda istenilen yerden bu belgelere ulaşılır.
- Bürokratik engellerle karşılaşılmaz ve kırtasiyecilik son bulur.

2.1.3.4. DBS (Defter beyan sistemi)

DBS ile birlikte tüm vergi işlemleri ve bu işlemlere dair diğer işler elektronik ortamda kayıtları tutulur ve yine bu sistem aracılığı ile beyannameler düzenlenir, düzenlenen beyannameler bu ortamda saklanır ve kayıt altına alınır. Bu sistem ile vergiden kaçınmanın engellenmesi ve gönüllü uyumluluk seviyesinin artırılması hedeflenmiştir. Yukarıda açıklanan diğer uygulamalarda ortaya çıkan bürokratik faydalar ve kırtasiyeciliğin azalması gibi etkenler bu uygulamada da geçerlidir.

DBS;

- Serbest Meslek Mensupları,
- Basit Usule Tabi Mükellefler,
- İşletme Hesabı Kapsamına giren mükelleflerintabi olduğu bir sistemdir.

Bu mükellefler DBS ile ayrıca kağıt ortamında yapılması gereken defter tasdiki gibi işlemlerden de muaf tutulmuşlardır. DBS'yi bilanço sistemine tabi mükellefler ve GİB tarafından kurumlar vergisi mükelleflerince işletme esasına tabi defter tutmakla yükümlü mükellefler kullanamazlar. Bu sistem GİB tarafından altyapıca desteklenmekte olup kullanımı ücretsizdir. Sisteme giriş T.C kimlik no ve şifre ile sağlanmaktadır (Anonim, 2023b).

2.1.3.5. Elektronik ortamda muhasebe denetimi

Kürselleşen dünyada bilgisayar ve diğer akıllı cihazların muhasebe mesleği alanında kullanımı ile günümüzde altyapısı GİB tarafından hazırlanan uygulamalar ile bir çok işlem elektronik ortamda düzenlenmeye ve saklanmaya başlamıştır. Teknolojinin gelişiminin devam ettiği durumda süreç ilerledikçe belgelerin ve defterlerin elektronik uygulamalara olan uyumu daha da kolaylaşmaktadır. Uygulamaların kullanımının yaygınlığı arttıkça şeffaflık ve doğrulanabilirlik olanakları da artmaya devam etmektedir (Güney ve Özyiğit, 2015).

Dijital uygulamalar ile muhasebe kayıt sistemlerinin kullanılması, finansal tabloların hazırlanması gibi süreç isteyen durumlarda yapılan işlemlerin denetlenmesi yolunu da açmaktadır. Dijital uygulamaların kullanımı esnasında yapılması gereken

denetimler teknoloji sayesinde uyum programları ile daha şeffaf ve güvenilir hale gelmiştir. Fiziki denetçiler açısından ise bu süreç hakkında dijital uygulamalar için düzenlenen platformlara ayak uydurabilmek için geliştirilmesi gereken yeni denetim modellerinin olduğu da kaçınılmaz bir gerçeklik olarak ortada durmaktadır. Gerekli denetim bilgi ve seviyesine sahip olmayanlar açısından bilgi teknoloji kullanım yeterliliği bulunmayanlar açısından bir takım sorunlar ortaya çıkabilmektedir (Güney ve Özyiğit, 2015).

2.1.4. Muhasebe mesleğinde kullanılan e-uygulamalar

Teknolojik gelişmelerin hızını yetiştirmek konusunda yavaş kaldığımız günümüzde verilere anında ulaşım, bilginin doğrulanabilirliği, ulaşılan verilerin güvenilirliği ve zaman-maliyet açısından sağlanan kolaylık kendini muhasebe sistemlerinde de görünür kılmıştır. Muhasebe mesleğinin her alanında birbirini takip eden iş akış sisteminin varlığı teknolojiye uyumu zorunlu kılmış bu da teknolojiyi verimli kullanan meslek mensupları açısından oldukça verimli sonuçlar doğurmuştur (VUK, 2019).

Bilişim sektöründe yaşanan teknolojik gelişme ve ilerlemeler GİB tarafından takip edilmekte ve uygun yazılım ve programlar geliştirilip desteklenmektedir. Kullanılan uygulamalar sayesinde dijital verilerin takibi, analizlerinin yapılması, e defter gibi maliyet azaltan uygulamalar teşvik edici boyutlara ulaşmıştır. Sonuç olarak dijital ortamlarda üretilen belgelerin güvenlik sağlayan program ve yazılımlar aracılığı ile gönderici ve alıcı arasındaki güvenli iletişim sağlanmış ve kağıt ortamında gönderilen belgelerin başta kaybolma gibi riskleri ortadan kalkmıştır (VUK, 2019).

Ortak bir bilgi havuz sisteminin oluşturulması, devlet kurumları ve meslek mensuplarınca yapılan işlemler arasındaki entegrasyonun güvenli bir şekilde sağlanması usul ve vergi denetimi açısından oldukça önemlidir.

Çizelge 2.5. Belgelerin dönüşüm evresi (Anonim, 2023c)

GEÇMİŞ	GÜNÜMÜZ	GELECEK
FATURA DEFTER BEYAN MANUEL	E-FATURA DEFTER E-ARŞİV FATURA E-DEFTER E-DENETİM E-KAYIT SAKLAMA E-MUHAFAZA VE İBRAZ E-YOKLAMA E-TEBLİGAT	ÖNCEDEN HAZIRLANMIŞ BEYANNAME

2.1.4.1. Mali mühür

Mükellefler açısından e-defter ve e-belge sistemlerine dahil olanlar öncelikle mali mühür ya da e-imza başvuruları yapmak zorundadırlar. E-fatura uygulaması kullanıcıları için tüzel kişiler için mali mühür, gerçek kişiler için mali mühür ya da e-imza kullanmak suretiyle elektronik ortamda faturalarını düzenlemek zorundadırlar (Anonim, 2023d).

mportal.kamusb.gov.tr/bp/edf.go

Mali Mühür Sertifika Başvurusu

Mali Mühür Sertifika Başvurusu- Başvuru Girişi

Başvuru Girişi

1. Aşağıdaki alanları doldurup "Giriş" butonuna basınız.
2. Başvuru formu şirket adına imza sirkülerinde adı geçen yetkili kişi tarafından nüfus cüzdanı bilgilerine göre doldurulacaktır.
3. Başvuru formunu doldurma esnasında sorularınız için bilgi@kamusb.gov.tr adresine mail atabilir ya da **444 5 576** numaralı telefonumuzdan Çağrı Merkezimizle irtibata geçebilirsiniz.
4. **Online Mali Mühür başvurusu yapamayan**, şirketi temsile yetkili olan kişilerin yabancı olduğu kurumlar (%100 yabancı ortaklı kurumlar), Adi ortaklıklar, Kooperatifler, Fonlar, OSB ve Kollektif Şirketler ile MERSİS sisteminde şirket bilgileri güncel olmayan veya güncel olduğu halde sıkıntı yaşamaya devam eden mükelleflerin başvurularını **Gelir İdaresi Başkanlığı** üzerinden yapması gerekmektedir.

Daha önce mali mühür başvurusu yaptıysanız, borç sorgulamak ve ödeme yapmak için tıklayınız.

e3nek

Resimdeki Yazıyı Giriniz :

Başvuru Tipini Seçiniz : ☐ Gerçek ☒ Tüzel

Vergi No :

Kurum İmza Yetkilisinin

TC Kimlik No :

Ad :

Soyad :

Doğum Yeri :

Doğum Tarihi :

Şekil 2.1. Mali mühür başvuru ekranı (Anonim, 2023d)

Şekil 2.1’de görüldüğü üzere başvuru sayfasında yetkili adına girilmesi gerekli görülen bilgiler; T.C. kimlik no, ad soyad bilgileri, doğum yeri ve tarihi bilgileridir. Bu bilgiler girildikten sonra başvuru yapılmaktadır. Başvuru sırasında tüzel kişilerde vergi kimlik numarası, gerçek kişilerden ise T.C kimlik numarası istenir (Anonim, 2023d).

Mali mührü kullanma yetkisine sahip olan kişinin değişmesi halinde durumun GİB’e bildirilmesi zorunluluğu vardır. Unvan değişikliği halinde ise bilgiler mali mührü kaydolduğundan mali mührü değiştirmek gerekmektedir. Bunun için yasal süre 15 gündür. Ticari hayatta bir aksaklık yaşanmaması için mali mühür değişiklik başvurusu yaptıktan sonra yeni mali mühür, kullanıcının eline geçene kadar eski ünvana düzenlenmiş E-Faturalarda bir sorun çıkmamaktadır. Fakat bu süre sadece yeni mali mührün ele geçirileceği süreyi kapsamaktadır. Unvan değişikliğinden sonra eski mali mühür ile düzenlenmiş olan faturalarda açıklama kısmına faturayı düzenleyen kurumun yeni ünvanı ve vergi kimlik numarası yazımı zorunlu tutulmaktadır (Anonim, 2023d).

Yukarıda anlatılan durum e-defter uygulaması içinde aynı şekilde geçerlidir. Mali mührü elde etmek için başvuru GİB tarafından yetkili kılınmış olan Kamu Sertifikasyon Merkezidir. E belge uygulamalarına tabi mükellefler, elektronik

ortamda düzenledikleri belgeleri e imzaları ile güvence altına aldıklarını taahhüt ederler (VUK, 2019).

2.1.4.2. E-Fatura

Resmi kurumlara bağlı E-uygulama sistemine geçme amaçlarının en başında gelen nedenlerden biri de uluslar arası standartlara uyumdur. E-uygulamalar sayesinde muhasebe mesleğinde yapılan işlerin süresinin kısılması, muhasebe verilerinin hızlı bir şekilde devletin sistemlerine yüklenmesi, yüklenen bu verilerin denetlenebilir olması ve arşivlenebilmesi başta tasarruf olmak üzere hem kullanıcı meslek mensupları hem de mükellefler açısından çok kolaylıklar sağlamıştır.

E-fatura, üretilen mal ve hizmetlerin teslimi sırasında malı tedarik eden satıcı tarafından adına düzenlenen faturanın alıcıya teslimi, saklanması ve ibraz edilme zorunluluğu halinde elektronik ortamda ibrazı mümkün olan bir e uygulamasıdır E-fatura uygulamasına bu açıdan bakıldığında aslında E-faturanın hukuki olarak kağıt faturadan bir farkının olmadığı da anlaşılmaktadır. Ortaya çıkan tek fark sürecin hızlanması, kağıt tasarrufu ve işleyiş sürecidir (Anonim, 2023e).

E-fatura sisteminde kayıt altına alınan mükellefler, E-fatura uygulama tebliğinde belirtilen istisnalar dışında satış işlemini gerçekleştirdikleri mal ve hizmetler kapsamında bu belgeyi düzenlemek zorundadırlar. Diğer bir ifadeyle düşünülecek olursa E-Fatura sisteminin çalışma şekli için hem alıcı hem de satıcı E-fatura kullanıcısı olmak zorundadır. Satıcı ya da alıcılardan biri E-Fatura kullanıcısı değilse bu durumda E-atura düzenlenemez. Böyle bir durumda belirtilen yasal haddin altında kalması durumunda kağıt fatura, haddin aşılması durumunda ise E-arşiv fatura düzenleme zorunluluğu getirilmektedir (VUK, 2019).

E-fatura sistemine kayıtlı olan faturalar mal ve hizmeti sunan kişi tarafından XML formatında düzenlenmek zorundadır. XML dosyasında düzenlenen fatura alıcıya gönderilmek suretiyle GİB'in sistemine yüklenir. GİB, düzenlenen bu faturayı alıcıya iletir (VUK, 2019).

Şekil 2.2. E-Fatura gönderimi (Anonim, 2019)

E-Fatura kullanımının yaygınlaşması ile ortaya çıkan temel avantaj verimliliğin artması ve maliyetlerin düşmesidir. Mükellefler arasında kullanıcı sayısı da uygulamanın başladığı günden bugüne hızlı bir şekilde artmaktadır. Bu nedenle kağıt ortamında haddinden fazla belge üretilmek zorunluluğundan da hem mükellefler hem de muhasebe meslek mensupları kurtulmuş olmaktadır. İlk olarak 2010 yılında kullanılan E-Fatura uygulamasının son yıllardaki düzenlenme verileri;

Çizelge 2.6. 2016-2022 Yılları arasında e-fatura kullanım sayıları (Anonim, 2023e)

YIL	E-Fatura Düzenlenme Adedi
2016	163 456 644
2017	177 485 032
2018	220 286 825
2019	241 232 989
2020	366 655 334
2021	487 247 652
2022	731 347 682

Yukarıda sayılan bir çok avantajın yönünde E-Fatura kullanmanın dezavantajlı yönleri de mevcuttur. Bunlar;

- E-Faturaya geçiş yapıldıktan sonra bu sistemden çıkmak mümkün değildir.
- E-Faturaya geçtiğiniz takdirde E defter uygulamasını da kullanma zorunluluğu vardır.
- Maliye kurumu düzenlediğiniz ve adınıza düzenlenen bütün faturalara anlık erişim sağlayabilir.
- Geçmişe dönük fatura kesme süresi 7 gün ile kısıtlanmıştır.
- Mali mühür başvurusu yapmak zorunluluğu vardır.
- E-Faturaya uyum sağlamak adına sistem entegratörü kullanıcısı olmak için ek bedel ödemek zorunluluğu vardır (Anonim, 2022c).

2.1.4.3. E-arşiv fatura

E-arşiv fatura, GİB aracılığı ile yetkilendirilen ve E-fatura sistemine kayıtlı olmayan kağıt ortamında fatura düzenleyen mükelleflere ya da vergi mükellefi olmayan son tüketicilere düzenlenen faturaların elektronik ortamda düzenlendikten sonra gerektiğinde satıcıya bir nüshasının gönderildiği elektronik belgedir. Düzenlenen faturanın aslı belgeyi düzenleyen kişi aracılığı ile arşivlenirken belgenin elektronik ortamdaki hali ikinci nüsha niteliğindedir.

Düzenlenen E-arşiv faturası yeni bir belge türü olmamakla birlikte kağıt ortamında düzenlenen faturalar ile benzer hukuki teamüllere tabidir. E-arşiv fatura düzenlemekle yükümlü tutulan mükellefler, E-Fatura kullanıcısı olan muhataplarına E-fatura düzenlemek zorundadırlar. Fatura düzenleyen ya da fatura düzenlenen mükellefler hem E-fatura hem de E-arşiv fatura sistemine dahil oldukları durumda düzenleyecekleri fatura E-Faturadır (VUK, 2019).

E-arşiv fatura sistemine geçmek zorunda olan mükelleflerin haricindekalanlar kendi istekleri ile de E-arşiv fatura uygulamasına geçebilirler. Uygulamaya kendi istekleriyle geçmek isteyen mükellefler için sıralanan koşullar;

- E-arşiv fatura sistemine başvuru yapılması,
- E-arşiv fatura sisteminin gerekli duyduğu bilgi ve teknoloji sistemlerine hazırlıklı olması (VUK, 2019).

E-arşiv fatura uygulamasında hazırlanan fatura üzerinde bulunması gereken bilgiler aşağıdaki gibidir (VUK, 2019):

- Belge tarihi,
- Belge seri numarası,
- Belgeyi düzenleyen mükellefin TC kimlik numarası, adı-soyadı varsa ticari ünvanı, varsa vergi kimlik numarası,
- Belge düzenlenen mükellefin TC kimlik numarası, adı-soyadı varsa ticari ünvanı, varsa vergi kimlik numarası,
- Satışı yapılan malın nevi, miktarı, birimi, fiyatı ve malın dahil olduğu KDV tutarı,
- Fatura düzenlenmeden önce malın sevki durumunda irsaliye numarası ve teslim tarihi,

E arşiv fatura uygulamasına geçecek olan mükelleflerin durumu ise;

- Zorunlu olarak ya da kendi isteğiyle E-Fatura uygulamasına geçecek olan mükellefler, E-Fatura sistemine geçtikleri andan itibaren E-arşiv fatura uygulamasına da geçmek zorundadırlar.
- Aracı hizmet akdiyle iştirak eden mükellefler, internet reklamcılığı işi ile iştirak eden mükellefler ve yine internet aracılığı ile ilan yayınlayanlar E-arşiv fatura uygulamasına geçmek zorundadırlar.
- GİB başkanlığınca yapılan incelemek sonucunda vergi durumları riskli görülen mükellefler, ve vergi uyum düzeyi düşük olan mükellefler gösterdikleri faaliyete, sektöre ve cirolarına bakılmaksızın kendilerine yapılan yazılı bildirim sonucunda üç ay süre içerisinde E arşiv uygulamasına geçmek zorundadırlar (VUK, 2019).

E-Fatura ya da E-arşiv fatura uygulamalarına dahil olmayan ya da kendi istekleriyle uygulamaları kullanmayan ve uygulamaya dahil olmayan mükellefler, aynı günde içinde düzenlenmesi şartıyla aynı vergi kimlik numarasını taşıyan alıcı mükelleflere

5000 bin TL üzerindeki faturalar E arşiv fatura olarak düzenlenmek zorundadır. Bu uygulama 01.01.2020 tarihi itibari ile uygulanmaya başlamıştır.

Vergi kimlik numarasına sahip olmayan mükelleflere (gerçek kişiler) düzenlenecek faturalarda ise durum şu şekildedir:

30 000 TL üzeri satış işlemlerinde GİB tarafından hizmete ve kullanıma sokulan e belge sistemi üzerinden veya mükelleflerin kendi imkanlarıyla aldıkları özel programlar aracılığı ile yukarıda belirtilen tarih itibari ile E-arşiv fatura düzenlemeleri gerekmektedir. Ayrıca aynı gün içerisinde aynı gerçek kişiye birden fazla fatura düzenlenmiş ise ve bu faturaların toplamı belirtilen sınırları aşmış ise yine E arşiv fatura düzenlenmek zorundadır (VUK, 2019).

Çizelge 2.7. 2017-2022 Yılları arasında e-arşiv fatura kullanım sayıları (Anonim, 2023e)

YIL	E-Fatura Düzenlenme Adedi
2017	1 236 469 920
2018	1 709 500 104
2019	2 341 192 585
2020	2 873 142 411
2021	3 milyardan fazla
2022	3 796 000 000 yaklaşık olarak

2.1.4.4. E-serbest meslek makbuzu

Serbest meslek mensuplarınca yerine getirilen faaliyetler için kağıt ortamında düzenlenen serbest meslek makbuzlarının elektronik ortamda düzenlenerek karşı tarafa verilen belgeye E-serbest meslek makbuzu denir. Elektronik ortamda düzenlenen bu belge yeni bir belge türü değildir. Kağıt ortamında düzenlenen belgeyle hukuki açıdan aynı yükümlülük ve özelliklere sahiptir.

01.02.2020 tarihi itibari ile faaliyet göstermeye başlayan serbest meslek erbapları işe başlanılan aydan itibaren ileriye dönük üçüncü ay sonuna kadar E-serbest meslek makbuzu uygulamasına geçiş yapmış olurlar (VUK, 2019).

2.1.4.5. E-İrsaliye

Ticari tüm mal hareketlerinin elektronik ortamda takip edilmesi amacıyla kağıt olarak düzenlenen sevk iraliyelerinin yerine geçen belgedir. Kağıt olarak düzenlenen sevk irsaliyesi belgesinin taşıdığı bütün hukuki sorumlulukları E-irsaliye belgesi de taşımaktadır. Bu uygulama kapsamına giren mükellefler E-fatura, E-arşiv fatura uygulamalarına dahil olmaları durumunda daha önce açıklanan belge ve başvuruları zamanında ve yerinde yapmak zorundadırlar (VUK, 2019).

Elektronik ortamda düzenlenen E irsaliyede bulunması gereken bilgiler;

- Belgenin düzenlenme tarihi
- Belgenin seri numarası
- Belgeyi düzenleyenin adı, soyadı, vergi kimlik numarası, adres bilgisi ve ticari unvanı.
- Muhatapın adı, soyadı, varsa ticari unvanı, vergi kimlik numarası, iş yeri adresi ve teslimat adresi farklıysa teslimat adresi.

E-irsaliye uygulaması önceden sadece uygulamaya dahil olan mükellefler ve muhatapları tarafından düzenlenebilen bir belge iken günümüzde uygulamaya dahil olmayan mükelleflerce de kullanılabilmektedir (Anonim, 2020a).

5957 Sayılı Sebze ve Meyveler ile Yeterli Arz ve Talep Derinliği Bulunan Diğer Malların Ticaretinin Düzenlenmesi Hakkında Kanun uyarınca faaliyet gösteren komisyoncu ve tüccarlar işe başladıkları ayı müteakiben 4. ayın itibari ile E-irsaliye uygulamasına geçiş yapmak zorundadırlar. Diğer uygulamalarda da olduğu gibi GİB tarafından yapılan incelemeler neticesinde riskli görülen ya da vergi uyumu düşük tespit edilen mükelleflerin faaliyetlerine, bulundukları sektöre ve cirolarına bakılmadan yazılı olarak bildirim yapılır. E-irsaliyeye geçme zorunluluğu tutularak

üç aylık süre verilir. E-irsaliye uygulamasına geçen mükellefler E-Fatura, E arşiv fatura uygulamalarına da geçmek zorundadırlar (VUK, 2019).

2.1.4.6. E-Mühtahsil makbuzu

Müstahsil makbuzu, gerçek usulde deftere tabi olan çiftçilerin deftere tabi olmayan çiftçiler aracılığı ile yaptıkları mal alışları nedeniyle düzenlenen belgedir. Bu belgenin elektronik ortamda düzenlenmesi durumunda da E-müstahsil makbuzu düzenlenir Bu belge diğer belgelerde de olduğu gibi kağıt ortamında düzenlenen belge ile aynı hukuki niteliklere sahiptir. Bu uygulamaya geçiş yapacak olan mükellefler; E-Fatura uygulamasına kayıtlı durumda bulunan mükelleflerden yerine getirdikleri iş nedeniyle müstahsil makbuzu da düzenleyenler, E-fatura uygulamasına tabi oldukları tarihte E-müstahsil makbuzu uygulamasına da geçmekle yükümlüdürler (Anonim, 2020b).

5957 Sayılı Sebze ve Meyveler ile Yeterli Arz ve Talep Derinliği Bulunan Diğer Malların Ticaretinin Düzenlenmesi Hakkında Kanun uyarınca faaliyet gösteren komisyoncu ve tüccarlar da E-müstahsil makbuzu uygulamasına geçmekle yükümlüdürler. Yine diğer elektronik uygulamalarda olduğu gibi GİB tarafından yapılan incelemeler neticesinde riskli görülen ya da vergi uyumu düşük tespit edilen mükelleflerin faaliyetlerine, bulundukları sektöre ve cirolarına bakılmadan yazılı olarak bildirim yapılır. E-irsaliyeye geçme zorunluluğu tutularak üç aylık süre verilir. E-irsaliye uygulamasına geçen mükellefler E-Fatura, E-arşiv fatura uygulamalarına da geçmek zorundadırlar (VUK, 2019).

E-müstahsil makbuzunda bulunması gereken belgeler şunlardır (VUK, 2019):

- Konuya tabi olarak satılan malı alan alıcının adı, soyadı, ticari ünvanı, vergi dairesi bilgisi, TC kimlik no, varsa vergi kimlik numarası
- Belgenin düzenlenme tarihi, saati ve dakikası
- Belgenin numarası
- Malı satan kişinin adı, soyadı, TC kimlik numarası, ikametgah adresi,
- Konuya ilişkin malın cinsi, bedeli, kesintilere tutarlar

2.2. İş Tatmini Kavramı

2.2.1. İş tatmininin tanımı ve önemi

İş tatmini kavramı bir organizasyonda çalışmakta olan bir bireyin çalışma yaşamını sürdürdüğü mevki ve pozisyondan memnuniyet duyma hissi olarak tarif edilmektedir. İş tatmini, yapılan işte çalışanın üretkenliğini devam ettirmesinin durağan olmayan hareketli bir yolu olduğu için hem işyerinin faaliyeti hem de konuyu araştıran akademik çevreler için gözden kaçırılmaması gereken bir özelliğe sahiptir. Günümüzde çalışanlar için iş tatmin oranının artması işverenler tarafından da dikkate alınmaya başlanmıştır. Çalışma performansı, çalışanın motivasyonu, ve organizasyona bağlılık gibi bir çok rasyonel olgu iş tatmini açısından oldukça önemli kriterlerdir.

İş tatmini kavramı ilk olarak 1930'lu yıllarda Batıda kullanılmaya başlanmıştır. İlerleyen zamanlarda ise bu kavram çalışanların memnuniyetinin geliştirilmesi amacıyla insan faktörünü ön plana koyan siyasi yapılar ve iş dünyası tarafından araştırılması desteklenen bir konuma kavuşmuştur. Bu bağlamda kavram, çalışanın kendi performansını değerlendirmesi açısından keyifli ve olumsuzluğa yer vermeyen durum olarak tanımlanabilir (Şimşir ve Seyran, 2020).

Diğer tanımlamayla çalışanların çalıştıkları işten hissettikleri mutlu olma düzeyi ya da mutsuz olma durumu olarak tanımlanabilen iş tatmini kavramı, yapılan işin kalitesi ve çalışanın ortaya koyduğu hizmetten geleceğe dönük umutları arasındaki koordinasyonun pozitif yönde etkisi ile iş taminini pozitif yöndeki etkisi arasında sıkı bir ilişki düzeyine rastlanmıştır. Çalışma yaşamı insan hayatının çok önemli bir bölümünü işgal etmekte ve çalışanlar yaşamlarının önemli bir bölümünü çalışarak sürdürmektedirler. Görülen bir işteki beklenti olumlu sonuçlandığında çalışan iş tatminine ulaşmakta bu durum olumsuz sonuçlandığında ise çalışan iş tatminine ulaşamamaktadır. Aynı zamanda çalışanın iş tatminine ulaşması onun performansını da arttırmaktadır (Köroğlu, 2012).

2.2.2. İş tatminini etkileyen faktörler

Çalışanların iş tatmin düzeylerini etkileyen birden fazla faktör vardır. Bu faktörlerden ilki çalışanla ilgili faktörler şunlardır (Sevimli ve İşcan, 2005):

- Kişilik, değer yargıları ve inanç,
- Deneyim ve yaş,
- Cinsiyet ,
- Eğitim düzeyi.

Alınan kurs ve sertifikalar olarak sıralanabilir.

Ayrıca iş tatminini etkileyen faktörler açısından çalışanın faaliyet gösterdiği iş yeri ile ilgili faktörler şunlardır (Sevimli ve İşcan, 2005):

- Çalışılan fiziki ortam ve işin yapısı,
- Ücret, terfi ve imkanlar,
- Ödüllendirme,
- Sosyal imkanlar,
- İş yerinin saygınlığı.

Bu faktörler incelendiği zaman çalışan açısından iş tatmini iç (bireysel faktörler) ve dış (çalışma faktörleri) faktörler olmak üzere iki gruba ayrılır. Çalışanların aldıkları maaş, edindikleri terfi ve dışsal kaynaklar ile ulaştıkları tatmin dış iş tatmini olarak ifade edilirken, karar alma, vicdanlı olma, oyalanma ve gibi iç nedenli kaynaklardan edinilen iş tatmini ise iç tatminler olarak ifade edilmektedir (Erkuş vd., 2011).

2.2.2.1. Bireysel faktörler ve sonuçları

İş tatmini ve çalışan bireysel özellikleri arasında sıkı bir ilişki düzeyi vardır. Örnek verilecek olursa günlük rutin yaşamında sürekli olarak gergin görünen ve sosyal çevresine uyumda zorlanan bireylerde iş tatmininde olumsuzlar gözlemlenmektedir. Bu davranış ve karakter özelliğine sahip çalışanlar başkaları ile çalışmakta da zorlanmaktadırlar. Bu çalışanların hayata bakış yönleri olumsuz tarafa yönelmiştir.

Ayrıca inanç konusunda ve özel yaamlarında mutlu olmayan bireylerin mutluluğu iş yaşamında arama gibi davranış gösterdikleri de gözlemlenmiştir.

Çalışan bir birey çalıştığı işten memnun olduğu takdirde yaptığı işe bir önem atfetmesi ve başarılı olması beklenen bir süreç olacaktır. Çalıştığı işten memnun olmayan bir bireyin ise çalıştığı işi önemsiz görmesi ve işi ile uyum sağlamada zorlanması beklenen sonuç olacaktır. Bu konuda yapılan araştırmalarda en sık rastlanılan durum ise çalışılan işten elde edilen tatmin düzeyinin işin dışındaki yaşamda tatmin düzeyini daha çok etkilediği olmuştur (Sevimli ve İşcan, 2005).

Bu konuda yapılan çalışmalar çalışanın işten elde ettiği deneyim ile işinde ulaştığı tatmin duygusu arasında olumlu yönde bir ilişki düzeyinin olduğu sonucunu doğurmuştur. Aynı kurumda ya da işte çalışılan sürenin fazla olması durumunda iş tatmin düzeyinin de yüksek olduğu ifade edilmektedir. Bu açıdan iş deneyimi ve iş tatmini arasında yüksek bir bağ bulunmaktadır (Özgen ve Öztürk, 2002).

Çalışma yaşamına yeni başlamış kişiler ya da başladığı yeni işte iş tecrübesi olmayan kişilerin beklentilerini üst düzeyde tutmaları da bazı zamanlarda ortaya çıkabilmektedir. Bu kişiler aradan geçen süreyle iş dünyasının gerçekleriyle yüzleşmektedirler. Çalıştıkları iş yerinde beklentilerinin gerçekleşmeyeceğini farkedebilirler. Yeterli miktarda iş tecrübesi bulunmayan, iş dünyasına yeni başlayan genç bireylerin gerçekten uzak beklentileri, medya yada diğer yayın organları tarafından yanlış yönlendirilmeleri, eğitim kurumlarının yanlış yönlendirmeleri gibi nedenlerle iş tatmininde olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilir.

Çalışanın yaşı ilerledikçe işe karşı duyduğu tatmin hissi de artmaktadır. Bu durumun nedeni çalışanın elde ettiği tecrübe sebebiyle işe karşı duyduğu uyumun artmasıdır. Çalışan birey işte deneyim sağladığı sürece iş performansı da artmaktadır ve çalışan çalıştığı işte iyi bir verime ulaştığında ortaya çıkan iş tatmini üzerindeki olumlu etki kendini ortaya çıkarır (Erkuş vd., 2011).

İş tatmini konusunda yapılan araştırmalarda çalışan bireyin kadın veya erkek olması durumunun işe karşı tutumlarda etkili olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu konuda ulaşılan sonuçlar farklılık gösterebilmektedir. Cinsiyet söz konusu olduğunda

birbiriyle dengeli gruplar arasında çalışan bireylerin tatmin düzeyleri baskın gruplarda çalışanlara oranla daha yüksek seviyede çıkmıştır (Erkuş vd., 2011).

Tek başına düşünüldüğünde yalnızca kişilerin zeka seviyeleri ile iş tatmini arasındaki ilişki incelendiği zaman yapılan çalışmalarda önemli bir sonuca ulaşılamadığı görülmüştür. Ancak yapılan iş ile alakalı olarak sadece zeka seviyesine göre iş yapılıp yapılmaması incelendiğinde iş tatmini açısından bir etken sonucuna ulaşılabilmektedir. Belirli bir zeka seviyesi gerektiren işlerde belirlenen zekanın üstünde ya da altında bulunan kişilerde iş tatmininin gerçekleşmediği sonucuna varılmıştır (Baysal, 1993).

2.2.2.2. Çalışma yeri faktörleri ve sonuçları

Çalışılan iş konusunda toplumda oluşan düşünce yapısı çalışanın iş tatminini etkileyen faktörler arasında gösterilmektedir. Her sosyal yapı ya da alt gruplarca ortaya sunulan amaç ve idealler olabileceği gibi çalışan bireylerin yapmayı istemedikleri işler olabilmektedir. Yapılan işin özelliği de tatmini etkileyen faktörler arasında sayılır. İşin ilginç seviyede olması, çalışan kişiye işi öğrenme fırsatı sunması, çalışana sorumluluk duygusu vermesi gibi nedenler birer tatmin nedeni olarak sayılabilirler (Baysal, 1993).

Yapılan işteki zorluk seviyesi iş tatminini etkileyen faktörler arasında olumlu sonuçlar arasında gösterilir. İşte çalışan bireyler kendi başarılarını görme arzusu eğiliminde olurlar. Zihinsel açıdan çok zor olan işler çalışanlar tarafından başarılı bir şekilde yerine getirilebiliyorsa ve yaşadığı çevre çalışanın bu başarısını görüyor ve takdir ediyorsa çalışan açısından iş tatmininde doyum seviyesi üst düzeyde olacaktır. Çalışılan işin fiziksel açıdan zorluk derecesi de iş tatmininde etkili olmadığı kabul edilmektedir. Aşırı derecede zor ve yoğun olan işlerde çalışan bireyler açısından ait olduğu toplumdan bir takdir duygusu kazanmak önem arz etmemektedir (Baysal, 1993).

2.2.3. İş tatmininsizliği ve sonuçları

Çalışan birey işletmede alınan kararların kendisine danışılmadan alındığı bu alınan bu kararların kendisini etkilemesi durumunda örgüte olan bağlılığı zedelenebilir. Ayrıca çalışan, çalıştığı işten ve çalışılan ortamdan beklediği davranışları yeteri düzeyde karşılanmadığında ortaya çıkan durum iş tatminsizliği durumudur. Bireyi çalıştığı işe karşı tatminsiz bir duruma gelmesi onu işe karşı sorumsuz bir duruma getirebilir ve sonuç olarak işgücünde verimsizliğe neden olabilmekte, sağlık başta olmak üzere psikolojik durumlarını da olumsuz etkilediği sonuçlarına varılmıştır (Akıncı, 2002).

2.2.3.1. Bireysel açıdan iş tatminsizliği ve sonuçları

Çalışana onu yaratıcı fikirler geliştirme yeteneğini ortaya çıkarabilecek bir ortam bağlı olduğu iş ortamı açısından sağlanmalıdır. Bu şekilde çalışma ortamı sağlanan işyerinde çalışan birey kendisini bağlayan kararlara katılım sağlayabilecektir. Çalışan birey emek harcadığı iş yerinde fiziksel gücünü harcarken aynı zamanda zihinsel gücünden de yararlandığının bilincinde olarak çalıştığı işe ve bağlı olduğu örgüte karşı yabancılaşma duyma hissinden kendisini arındıracak, ortaya koyduğu iş bir anlam bulacak ve işyerinin amaç ve sonuçları ile daha kolay bir şekilde hemhal olacak ve bu şekilde olumsuz etkenlerle ortaya çıkan iş tatminsizliği hissi kaybolacaktır (Aşık, 2010).

Çalışan birey çalıştığı işyerinde çalışmasının anlamsız bir duruma gelmesi, iş açısından ortaya çıkan sorunların yönetim açısından olması gerektiği şekilde ve zamanda çözüme kavuşturulmaması gibi sonuçlardan kaynaklı yaşanan durumlarda işten uzaklaşmakta ve bezginlik haline bürünmektedir. İşe karşı beslediği gelecekteki beklentilerine ulaşamayan birey işe karşı tepkilerini çocuklaştırmaktadır. Örneğin; surat asma, sürekli olarak masadan kalkma, ya da kimsenin bulunmadığı bir yerde ağlama durumları gözlemlenmektedir. Daha da ötesi gelecekteki beklentilerine kavuşamama durumu bazı bireylerde saldırganlık gibi tehlikeli sonuçlar da doğurabilmektedir (Akıncı, 2002).

2.2.3.2. Çalışma faktörleri açısından iş tatminsizliği ve sonuçları

Uzun süre beslenemeyen bir bireyde açlık hissi mide krampı ve halsiz düşme gibi durumlar ortaya çıkmaktadır. Aynı şekilde kötü bir moralle iş hayatında çalışan birey düşük derecede doyum hissi, işi yavaşlatma, çalışanlarla geçimsizlik ve hazımsızlık ve hırçın davranışlar sergileme yönünde davranışlarda bulunabilir. İşe karşı düşük derecede bir tatmin hissi personeller arası iş devrinde verimsizliliğe de neden olabilmektedir.

Düşük derecede bir motivasyon ile moral seviyesinde azalma görülen çalışan, çalıştığı iş yerine karşı neden olabileceği zararlar şu şekildedir (Aşık, 2010):

- İş yavaşlatma,
- İş durdurma,
- Grev,
- Devamsızlık,
- Gecikme,
- İş devir hızında yavaşlama,
- Çalışanlar arası geçimsizlik,
- İşe karşı uyumsuzluk.

İş tatminsizliği durumunda çalışan bireyler birçok durumda kendilerini az miktarda ya da işe katkıları hiç olmayacak bir düzen için kendilerini bulabilmektedirler. Böyle bir çalışma düzeni içinde çalışmak zorunda olan bireyler arasında huzursuzluklar ortaya çıkmaktadır. Bu durum bazen yüksek oranda kendinin gösterirken sebep olduğu işe gecikme, verilen talimatlara uymama, işi yavaşlatma gibi sonuçlara neden olmaktadır. Ayrıca çalıştığı işten memnuniyetsizlik hissi yaşayan birey çalıştığı işten çok işyeri dışında kalan dünyasına yönelmektedir. Çalıştığı işe yeteri miktarda ilgi göstermeyen birey iş kazalarına da daha fazla denk gelmektedir (Akıncı, 2002).

2.2.4. İçsel ve dışsal tatmin

İnsan davranışlarının temelinde ihtiyaçların yattığı düşünüldüğünde ihtiyaçları karşılamak için insanların öncelikle başkalarından önce kendi ihtiyaçlarına yöneldiği

tespit edilmiştir (Luthans, 1995). İş tatminin en sade anlamı iş ile ilgili her hangi bir şeyin yaptırılması için davranış sergilemektir. Tatmin kavramını açıklamaya çalışırken sadece bireysel açıdan değil örgütsel açıdan da değerlendirmeler yapmak gerekir (Ryan ve Deci, 2000).

İçsel ve dışsal tatmin kavramlarının ayrımı ilk olarak psikoloji çalışmalarında ortaya çıkmıştır. Psikoloji biliminin öncülerinden sayılan William James, tatmin konusunu araştırmış ve tatmin üzerine çalışmalar yapmıştır. James'e göre herhangi bir iş dışsal tatminle başlayabilirken birey içel olarak arzulu özgür olursa işinde başarıya ulaşabilmektedir (Ryan ve Deci, 2000).

2000'li yıllardan itibaren içsel ve dışsal tatminle alakalı bilimsel çalışmalar artarak devam etmiş ve özellikle iş hayatında yoğunlaşma olduğu görülmüştür. İçsel nedenlere odaklanan Abraham Maslow, insanları tatmin eden ihtiyaçlarını karşılama güdüsüdür. İnsanlar alt kademedeki ihtiyaçları karşılanmadan üst kattaki ihtiyaçlarına yönelmezler (Göksu, 2007).

McClelland tatminin nedeni olarak işi başarma, işe bağlılık ve güç kavramlarını gösterir. İş başarma bir şeyleri yaparken daha etkili ve daha iyi yapma, karışık grevleri üstlenmeyi arzulama isteri olarak tanımlar. Güç kavramı ise kendi dışındaki çalışma arkadaşlarının davranışlarını kontrol altında tutma ve onları yönlendirme isteğidir. Bağlılık ise diğer kişilerle arkadaş canlısı ve samimi ilişki geliştirme arzusudur (Shermerhorn, 2010).

Bir diğer teoriye göre, tatmin üç unsurdan oluşmaktadır. Bunlar, bireyin başarı karşısında verilen ödüle değer, araçsallık ve işle ilgili beklentidir. Herkesin verilen ödüle verdiği değer eşit derecede değildir. Bireyin beklentisi gösterilen bir çabanın belirlenmiş bir ödüle karşılık geleceğine dairdir. Araçsallık, ilk derecede ulaşılacak istenen hedefin yerine getirilmesinin bir sonraki aşamada amacı ne düzeyde karşılayabileceğine dairdir. Örneğin bir iş yerinde yüksek performans ile çalışma gayreti göstermek sonucunda gelir düzeyinin artması bireye yeni bir ev alabilme fırsatı sunabilmektedir (Stewart ve Brown, 2019).

Tatmin ile ilgili teorilerde içsel tatmin, çalışan birey bir işi yerine getirirken yaptığı işin dışında sayılan herhangi bir ödül ile tatmin edilemediyse ortaya çıkmaktadır. Dışsal tatmin ise dışarıdan gelen ödüller (yükselme, takdir vb) aracılığı ile yön verilen faaliyetlerin etkisi ile ortaya çıkar. İçsel ve dışsal tatminin farkı yerine getirilen işin niteliği ile bağlamı arasında bulunan farka benzer (Newstrom ve Davis, 2002).

İş başarıyla yerine getirme ve işi yaparken sorumlu davranmak gibi faktörle genel olarak iş ve işi yerine getirenin performansı ile ilgili tatminsel faktörlerdir. Maaş, yükselme vd öğeler ise yapılan işin çevresel faktörleridir. Doğal olarak içsel tatmin ediciler bir kişinin kendi işini yaptığı sırada hissedebildiği içsel ödüllerdir. Bu sebeple içsel tatminde yapılan iş ile ödül arasında direkt ve seri bir bağlantı söz konusudur. Bu durumda bulunan bir birey kendini tatmin ediyor anlamı çıkmaktadır. Dışsal tatmin ediciler ise işin doğal yapısı dışında ortaya çıkan dışardan gelen ödüllerdir. İş yerine getirirken direkt tatmine neden olan unsurlar değildir. İçsel tatmin kişinin herhangi bir şeyi yaptığı ve bundan hoşlandığı için yapması dışsal tatmin ise ayırt edilen sabit sonuçlara ulaşmak için tatmin olmayı ifade eder (Ryan ve Deci, 2000).

Yapılan çalışmak gösteriyor ki genel olarak çalışan kişiler ruhsal ihtiyaçlarını karşılamak için tatmin olabilmektedirler. Bireyin sosyal alanlarında yetirli olma, iş ilişkilerine yönelik duyguları kişinin içsel tatminini devam ettirmesinde ve dışsal tatmin edici nedenlere kıyasla yaşamında daha fazla belirleyici konumda bulunduklarını hissetmesinde oldukça önemlidir. İçsel tatmin edici unsurların daha etkili olması işi öğrenme aşamasında olumlu olmakta ve bu teşvik edilmektedir. Ayrıca içsel tatmin edici unsurlar kişinin yerine getireceği faaliyetlerle alakalı şeyleri görmezden gelmektense bu durumu anlamak ve analiz etmek için daha çok gayret göstermesini sağlarlar (Ryan ve Deci, 2000).

2.3. Çalışan Performansı

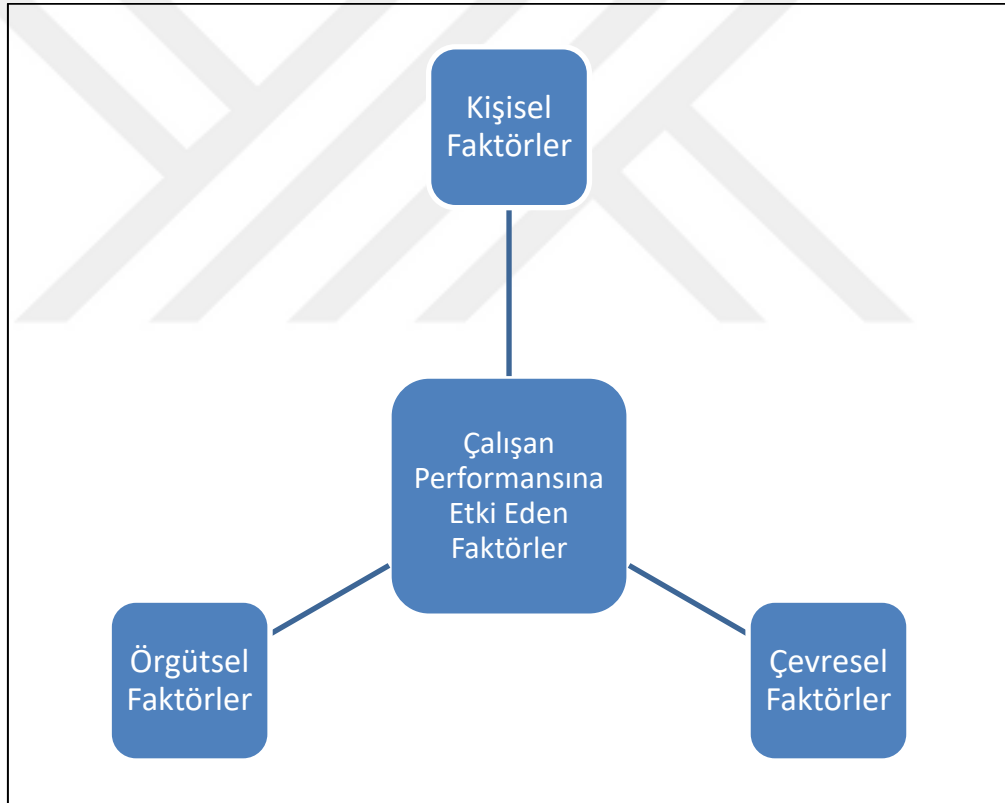
Çalışma performansı, özellikle kurumsal firmalarda belirlenen hedeflere ulaşmak için çalışanların katkıda bulunduğu gözlenebilir davranışlar ve bu davranışların neden olduğu sonuçlar şeklinde tanımlanmaktadır. Çalışanın çalışma yürüttüğü işi

gerçekleştirip gerçekleştirmediğini değerlendiren bir sistem olan çalışma performansı hem endüstriyel örgüt psikolojisinin hem de insan kaynakları yönetiminin inceleme alanına girmektedir (Campbell, 1990).

2.3.1. Çalışan performansını etkileyen faktörler

Çalışma performansı nedenleri ve sonuçları açısından sadece çalışan tarafından sergilenen bir durum değildir. Çalışan performansını etkileyen birden fazla davranış türü mevcuttur (Campbell, 1990).

Çalışan performansını etkileyen faktörler Şekil 2.3'te gösterilmiştir.



Şekil 2.3. Çalışan performansına etki eden faktörler

2.3.1.1. Kişisel faktörler

Günümüz ticari hayatında geline nokta artık pek çok firma çalışma performansının değerlendirilmesine oldukça önem verir bir hale gelmiştir. Çalışılan kurum içinde örgütsel açıdan çalışma performansını arttıracak bir kurum yapısının

ortaya çıkması çalışma performansını değerlendirme sisteminin düzenli çalışma yapısına bağlıdır. Çalışan bireyin yaşı, cinsiyeti, dili, yeteneği gibi kişisel faktörler bu durumun ortaya çıkmasında etkili nedenler arasında sayılmaktadır (Örücü ve Kanbur, 2008).

Çalışan bireyin yaşı ve çalıştığı işteki birikimi gibi özellikleri iş sisteminin içine dahildir. Çalışan bireyin vasfı, becerileri ve iş konusundaki yetkinlikleri gibi taşıdığı faktörler çalışma performansına ücret hususunda etki eden faktörlerdendir (Demir, 2007). Çalışma performansı, çalışan birey için bir ödüllendirme olduğu hallerde ekip ruhu zayıflamaktadır. Yani kişinin kendi çabasına bağlı performansı açısından ücret sistemin uygulandığında örgütsel bazda çalışanlar arasında ortaya çıkabilecek olan rekabet, iş paylaşımı gibi ortaklaşa durumlar sorunlara neden olabilmektedir (Örücü ve Kanbur, 2008).

Çalışan bireyin yeteneği, bilgi ve kişisel becerileri de çalıştığı işteki performansını etkilemektedir. Bireysel yetenek bir bireyin çalıştığı işte gerçekleştirdiği performans hakkında bir algı ortaya koymaktadır. Bireyin bilgisi belirli bir iş alanının teknik özelliklerini kapsarken, taşıdığı beceri ise işte ortaya çıkan pratik yetenek olarak ifade edilmektedir. Bir işyerinde çalışan bireylerin yaş grupları da çalışma performansına etki etmektedir. Bireyin yaşının çalışma performansına etkisi ait olduğu kültürden de bağımsız değildir. Farklı ülkelerde terfi sisteminin farklı yaşlarda uygulanması bunun örneğidir (Örücü ve Kanbur, 2008).

2.3.1.2. Örgütsel faktörler

Bireylerin çalışma performanslarına etki eden örgütsel faktörler şunlardır (Örücü ve Kanbur, 2008):

- Amaçta birlik,
- Yetki ve sorumluluk alanında denge,
- Sahip olunan eğitim ve kariyer,
- Alınan kararlara katılabilme,
- İletişim ağı,
- Sonuçları sahiplenme

- Çalışma ortamının düzenlenmesi,
- İşi genişletme,
- Çalışma ortamını geliştirme şeklinde sıralanabilir.

Çalışan bireylerin işlerine karşı gösterdikleri tutumlarını ve bunun sonucunda ortaya çıkan çalışma performansına etki edebilecek çok sayıda yönetsel uygulamalardan bahsedilmektedir. Çok sıkı bir şekilde uygulanan denetim modeli çalışan bireylerin sahip oldukları esnekliği azaltarak idare ile çalışan bireyler arasındaki ilişkiyi kötü yönde etkilediği görülürken, çalışan bireylerin alınan kararlara dahil olması ve yönetimde karar sahibi olmaları onların işlerine bağlılıkları hususunda olumlu etkilerden sayılmaktadır. İşin yapısı, taşıdığı özellikler, etkileşim olanakları, iş ortamının taşıdığı düzen, işte terfi olanakları ve ücret politikaları gibi per çok etken iş performansına etki eden önemli faktörlerden sayılmaktadır (Can, 2010).

Firmanın yapısının günümüz teknolojisi ile gereken yeteneklere sahip olmasının plan ve stratejiler açısından kaçınılmaz olduğu günümüz ticari hayatında amaçlarına ulaşması açısından oldukça önem arz etmektedir. Bu açıdan bakıldığında hedeflerine ulaşmak isteyen bir firma açısından çalışanların gösterdikleri işbirliği ve bütünleşme mekanizması verimi arttıracak bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle işyerinde birbiriyle uyumlu bir halde çalışan bireylerin bireysel eksikliklerini ortaklaşa bir şekilde tamamlayacak mekanizma geliştirmeleri de mümkün olmaktadır. Bu durumdaki bir firmada çalışan bireylerin yaratıcı ve yenilikçi yeni fikirler üretme hususundaki zenginlikleri de ortaya çıkmaktadır (Can, 2010).

Firmalar açısından önemz arz eden bir diğer husus çalışan bireylerin firmanın amacına uygun şekilde sergileyecekleri performanslarını yüksek düzeyde tutmalarıdır. Bu şekilde çalışan bireyler sorumluluklarının bilincinde olup firmalarının adına hassasiyetle hareket ederek firmaların kâr düzeylerinin yüksek tutulmasına da katkı sunmuş olmaktadır (Akıncı, 2002).

2.3.1.3. Çevresel faktörler

Çevresel faktörler birden fazla toplumsal faktörlerin biraraya gelmesiyle oluşan faktörlerdir. Bunlar (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005):

- İçinde yaşadığımız aile,
- Üyesi olduğumuz dernek ve kulüpler,
- Dinsel ve kültürel faktörler,
- Siyasal faktörlerdir.

İşyerinde çalışan bireylerin rahat bir ortamda çalışması ve güvenliğinin sağlanması için işyerinin uygun bir hale sokulması hem iş kanunu hem de çalışanlar ve işverenler arasında imzalanan toplu iş sözleşmesi ile belirlenmiştir. İşyeri tarafından sağlanması zorunlu olan fiziksel şartlar yaşanabilecek olan iş kazalarını önlemeye yönelik olmalıdır. Yapılan araştırmalar olumlu olmayan çalışma koşullarının özellikle ışıklandırma, havalandırma, gürültü engelleme ve uzatılan çalışma saatleri neticesinde fiziksel yorgunlukla birlikte ortaya çıkan ürün ve malzeme tüketimindeki artış ve üretimde ortaya çıkan verimsiz çalışma şartlarının ne denli önemli olduğu sonucunu doğurmaktadır (Akçit, 2011).

Çalışma stresi ve çalışma performansı arasındaki bağ, maruz kalınan stresin şiddet derecesine göre değişiklik göstermektedir. Çalışılan iş ortamının stresten uzak olduğu durumlarda işe karşı mücadele ortadan kalkmakta ve çalışma performansının düştüğü gözlemlenmektedir. stresle birlikte çalışma performansı da artış göstermektedir. Uyuma neden olan yapıcı çalışma işte çalışan bireyleri işe özendiren sağlıklı bir uyaran olmakta ve çalışanın işinde daha verimli bir performansa sergilemesine neden olmaktadır. Çalışma koşullarından kaynaklanan stresin aşırı derecelere ulaştığı durumlarda çalışma performansından düşüş sergilendiği görülmektedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005).

Stresin yanında motivasyonun da çalışma performansına aşırı derecede etkisinin olduğu yapılan çalışmalarla tespit edilmiştir. İşyerinde çalışan bireylerin performansını en üst derecede tutmasını sağlayan işyerlerinin ayakta kalma süreleri uzamaktadır. Bu işyerleri ekonomik etkenlerin yalnız başına iş performanslarına etki etmediğinin farkındadırlar. Bu işyerleri yüksek derecede motivasyona neden olan etkenler çalışan bireyleri etkilemeyeceğinin de farkındadırlar. Çalışan bireyde görülen yüksek derecede motivasyon, çalışanların şahsiyetlerini anlamlı görmelerine ve çalıştıkları işyerine bir değer addetmelerine neden olmaktadır. İşyerinin

hedeflerini gören ve bu hedefe ulaşılması için onları desteklemek derecesinde çalışan bireyler çalışma performansında yüksek motivasyona sahip olan bireylerdir (Akçit, 2011).

Çalışan bir birey için belirlediği hedeflere ve sonuçlara ulaşmak gerçek bilgi dahilinde ulaşılabilir bir durumdur. Gerçek bilgi olmadan çalışan hiçbir birey belirlenen standartlara uygun çalışma faaliyeti yürütemez. Çalışan kişinin işinde doğru ve gerçek bilgiye ulaştığı zaman çalıştığı iş yerinin çalışan açısından ihtiyaç duyduğu durumlara ulaşmasında başarılı olduğu gözlemlenmektedir. Böyle bir durumda çalışan birey işyerinin hedeflerine ulaşmasına neden olacak ana davranışları sergilemekten kaçınmayacaktır (Kaymaz, 2011).

2.3.2. Çalışma stresi ve çalışan performansı ilişkisi

Günümüz iş çevresindeki uzmanlar için çalışma stresi ve bunun çalışan performansı ile ilişkisi göz ardı edilmemesi gereken bir düzeye gelmiştir (Oberlechner ve Nimgade, 2006). Çalışma stresi, stres ve performans arasındaki ilişki durumunun düzenli olmadığını ortaya koymaktadır. Çalışma stresi ile alakalı yapılan araştırmalar, çalışma stresinin işte çalışan bireyler bakımından iyi ya da kötü etkileri ortaya çıkabileceğini saptamışlardır (Saputra vd., 2019).

Çalışma stresinin olumlu etkisi, çalışan kişilerin iş koşullarının iyi hale getirilmesi için tetikleyici bir güç olarak bulunması anlamında işlevsellik görevi görmektedir. Çalışma stresinin olumsuz etkisi ise çalışan bireyin performansında yüksek düzeyde bir düşüşe neden olmasıdır (Alam, 2020).

İş stresi, iş yerinde çalışan bireylerin karşılayabileceği stress faktörlerinden sadece biridir. İş yerinin fiziksel durumu, işte sergilenen efor ve çalışanın işte kendini güvensiz hissetmesi de iş stresine daha daha sonrasında performans düşüklüğüne neden olabilmektedir. Gelişen teknoloji hızla ilerlediği günümüzde bilgi endüstrileri ile işçilerden yüksek düzeyde performans talep edilmektedir. Bu becerileri yerine getirebilme endişesi de stress, kaygı ve performans düşüklüğüne neden olabilmektedir (Williams, 2003).

2.4. Literatür Taraması

Muhasebe alanında dijitalleşmenin muhasebe çalışanlarının performanslarına ve iş tatminlerini etkilemelerine ilişkin literatürde yer alan çalışmalar aşağıdaki gibidir:

Ömürbek, Akçakanat vd. (2023), Antalya ilinde 154 meslek mensubu ile yaptıkları çalışmada elde edilen bulgular, meslek mensuplarının teknoloji kullanım düzeylerinin arttıkça iş tatmini ve performanslarının olumlu etkilendiği yönündedir. Ayrıca e dönüşümün iş yaşamındaki mutluluğa etkilerini araştırmışlardır. Araştırmacılar, mutluluk düzeyindeki algının e-dönüşümdeki algı düzeyi ile beraber arttığı sonucuna ulaşmışlardır.

Çarıkçı ve Akbaş (2022), Isparta ilinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensupları ile yaptıkları çalışmada elde ettikleri bulgular, “katılımcıların dijital ortamda çalışmaktan dolayı daha stresli, sinirli, endişeli ve bitkin olduğu görülmektedir şeklindedir.

Emer (2022), Kahramanmaraş ilinde faaliyet gösteren 256 muhasebe meslek mensubu ile yaptığı çalışmada muhasebe mesleğinde teknoloji kullanım düzeyinin iş tatminine etkilerini araştırmış ve e-dönüşüm sürecinde meslek mensuplarının iş tatmini ve performanslarında anlamlı ilişki olduğu tespitinde bulunmuştur.

Salihoğlu (2020), yaptığı çalışmada Türkiye’den 345 muhasebe mesleği çalışanı ile anket yapmış görev ve ünvanın psiko sosyal etkilerini araştırmış ve bu durumun çalışan performansında önemli derecede etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Coşkun Arslan ve Karkacier (2019) tarafından yapılan çalışmada muhasebe mesleğinin geleceğini ve bu paralelde dijital dönüşüm süreci incelenmiş varılan sonuçlar tespit edilmiştir. Çalışmada dijitalleşme süreci, yönetim muhasebesi çerçevesinde ele alınmıştır. Sonuç olarak bilişim teknolojileri desteği ile muhasebe mesleğinde daha hızlı ve doğru verilere ulaşılabileceği ifade edilmiştir.

Kurnaz vd. (2020) tarafından yapılan çalışmada, muhasebe mesleğinde dijitalleşmenin eğitim sürecine katkıları ve eğitim sürecine yeterliliği incelenmiştir.

Türmob'a kayıtlı 384 meslek mensubunu kapsayan araştırmada muhasebede dijitalleşmenin çok önemli olduğu tespit edilmiş ancak eğitim süreci ile ilgili dijitalleşme araçlarının yeterli düzeyde kullanılmadığı belirtilmiştir.

Yılmaz (2020)'de yaptığı çalışmada amaç muhasebe mesleğinde denetim alanında kullanılan programların karşılaştırılması ve programların eksiklikleri ortaya çıkarılmasına yöneliktir. Türkiye'nin farklı bölgelerinden 32 meslek mensubu bağımsız denetçi ile görüşme ve anket tekniği kullanılarak yapılan çalışmada denetim unsuru bakımından programların eksileri, artıları ve geliştirilmesi gereken yönleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışmada kullanılan dijital programların eksik yönlerinin meslek mensuplarının fikirlerine danışılarak giderilebileceği sonucuna varılmıştır.

Demiryumruk Dikici (2020), yaptığı çalışmada dijitalleşme ile birlikte rekabet anlayışının teknolojiye döndüğünü, firmaların kesin başarıya ulaşmada insan kaynağının ve insan motivasyonunun pozitif yönde etkili olduğu tespitinde bulunmuştur.

Aksoylu (2019), yaptığı çalışmada Kayseri ilinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının kaygı düzeylerinin iş tatminine etkilerini incelemiş ve meslek mensuplarının stress ve çalışma düzeylerindeki algıların kaygı düzeylerini arttırdığı sonucuna ulaşmıştır.

Aslan ve Yıldızhan (2017), yaptığı çalışmada büyük veri kavramının gelecek 10 yıl süresi içinde muhasebe mesleği alanında kullanılan uygulamaları ve bu uygulamalara bağlı olarak ortaya çıkacak gelişmeleri 740 muhasebe meslek mensubuna bir anket şeklinde uygulamıştır. Bu çalışmasında muhasebe meslek mensuplarının yakın gelecekte finansal raporlama, planlama, denetim, maliyetleme hususlarında Büyük Veri'den yadsınamayacak derecede faydalanacaklarını belirtmiştir. Ayrıca gelecekte muhasebe mesleğini icra edeceklerin yetiştirilmesinde de Büyük Veri'nin sunacağı katkılar üzerinde durulmuştur.

Erturan ve Ergin (2018), yaptığı çalışmada dijitalleşme sürecine kadar geçirilen süreçte Sanayi Devrimi'nin rekabete dayalı ekonomi modelinin üstünlüğü elde etme

amacı g tt    n  belirtmiş pe i sıra gelişen sanayi atılımlarıyla geline  süreçte artık nesnelerin kendi aralarında iletişim kurabildiklerini ortaya koymuştur.

Tekba  vd. (2018) tarafından yapılan çalışmada, muhasebe mesleğinde ve muhasebe mesleği eğitiminde dijitalleşmenin etkilerini araştırılmıştır. Çalışmada muhasebe mesleğinde dijitalleşmenin etkili olduğu ancak eğitimde etkili bir çalışma olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca muhasebe meslek mensuplarının ya , tecrübe ve mezuniyet durumlarına göre dijital sistemlerin kullanımında anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

İ   den Kılıç ve Anadolu (2018) tarafından yapılan çalışmada, muhasebe mesleğinde kullanılan dijital yöntemlerin meslekte yapılabilecek hileleri  nleme açısından gerekli olduğu tespit edilmiş, meslek mensuplarının ayrıca denetim faaliyetlerinin de web üzerinden yapılabilmesinden duydukları memnuniyet belirtilmiştir. Ayrıca finansal raporlama işlemlerinde de hile yapma eğiliminin azaldığı tespitinde bulunmuşlardır.

Türker (2018)'in yaptığı çalışmada amaç, muhasebe mesleğinin uluslararası çapta gelişmesine yönelik sonuçları ortaya çıkarmak olarak açıklanmıştır. Muhasebe mesleğinde dijital dönüşümde ortaya çıkan gelişmeler küresel finans piyasasının i leyi ini, para piyasalarının muhasebe mesle inden beklentileri etkilemiştir. Çalışmada özellikle muhasebe meslek örgütlerinin mesleğin gelişim sürecinde meslek mensuplarına gerekli eğitimlerin verilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

Witman ve Sobczak (2018), yaptıkları çalışmada yapay zekânın çalışan performansına etkilerini incelemiş ve olumlu yönde etkileri olduğu sonucuna varmışlardır.

Ratna ve Kaur (2018), yaptığı çalışmada işyerinde dijital teknolojilerin ve uygulamaların kullanımının artı ı sonrasında tatminkarlık, çalışma performansı, tatmin düzeyi ve örgüte bağlılıklarının artmakta olduğu tespitinde bulunmuşlardır.

 zmutaf ve Mizrahi (2017), İzmir ilinde faaliyet gösteren 111 muhasebe meslek mensubu ile yaptıkları çalışmada meslek mensuplarının i  tatmininin

performanslarına etkilerini araştırmışlar ve erkeklerin kadınlara göre algı düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna varmışlardır.

Tektüfekçi (2017) tarafından yapılan çalışmada, Türkiye’de bazı mükelleflerin kullanmak zorunda oldukları elektronik dönüşüm (e-Dönüşüm) sürecinde, elektronik belge (e-Belge) ve elektronik defter (e-Defter) uygulamalar incelenmiştir. Gelir İdaresi Başkanlığınca e-fatura, e-irsaliye, e-arşiv fatura, e-bilet ve e-yolcu listesi gibi belgeler ile birlikte yevmiye defteri ve defteri kebir dışındaki diğer defterler için de muhasebe uygulamalarının kullanıma başlanacağı açıklanmıştır.

Henriette vd. (2015), yaptığı çalışmada dijital dönüşüm geniş bir çerçevede ele alınmıştır. “Dijital teknoloji, toplumun her alanına nükseden kaçınılmaz bir olgudur.” tespitinde bulunulan makalede dijital uygulamaların bir iş modeline dönüştüğü vurgulanmıştır.

İbicioğlu vd. (2013), yaptıkları çalışmada Antalya, Burdur ve Isparta illerinde faaliyet gösteren 101 muhasebe meslek mensubunun taşıdığı ünvanın iş tatminine etkilerini araştırmışlar ve meslek mensuplarında ünvanın iş tatminini olumlu etkilediği sonucuna varmışlardır.

Deshmukh (2006), yaptığı çalışmada dijitalleşmenin muhasebe mesleğine ve eğitimine etkileri açıklanmaya çalışılmıştır. Muhasebe mesleğinde kullanılan yazılımlar, web işlemleri, bilgi depolama yöntemleri ve internetin kurumsal programlar kullanan işletmelerin muhasebe mesleğini icra edenlerle etkileri araştırılmıştır.

Uzay (2004), yaptığı çalışmada bilişim teknolojilerinde yaşanan gelişmelerin muhasebe mesleğinde zaman kavramını etkileri araştırılmıştır. 100’den fazla muhasebe bürosunda yapılan çalışmada araştırmanın sonuçlarına göre 60’tan fazla ofiste internet bağlantısının olduğu belirlenmiş günümüzde kullanılan e uygulamalar sayesinde tüm bürolarda internetin kullanıldığı ve bunun performansı olumlu etkilediği belirtilmiştir.

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Araştırmanın amacı, muhasebe meslek mensupları açısından dijitalleşmenin iş tatmini ve çalışan performansına etkilerini ortaya koymaktır. Bu tez çalışmasında muhasebe meslek mensuplarının teknolojik gelişmelerin getirdiği yeniliklere karşı yaklaşımları ele alınmış olup bunun iş tatminine ve çalışan performansına etkileri ölçülmüştür. Bu yaklaşımların ölçülmesi suretiyle yapılan araştırmanın hem kavramsal hem de kuramsal açıdan literatüre katkıda bulunması hem de ulaşılan sonuçlar açısından uygulama nezdinde muhasebe meslek mensuplarının kendilerine ve çalışanlarına rehber olması hedeflenmiştir. Yapılan bu araştırmaya ait model Şekil 3.1’de verilmiştir.



Şekil 3.1. Araştırma modeli

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın evrenini Batı Akdeniz Bölgesi'nde yer alan Isparta, Burdur ve Antalya illerinde faaliyet gösteren Serbest Muhasebeci (SM), Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavir (SMMM) ile Yeminli Mali Müşavirler (YMM) oluşturmaktadır. Google Formlar uygulamasında oluşturulan anket formu 412 muhasebe meslek mensubuna gönderilmiştir. Çalışma, ankete olumlu dönüt veren 241 muhasebe meslek elemanından elde edilen veriler ile gerçekleştirilmiştir. Veriler 4 Nisan 2022 ve 9 Ocak 2023 tarihleri arasında toplanmış, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Etik Kurulu'nun 26.10.2022 tarihli ve E.63896 sayılı kararı ile bilimsel araştırma etik izin onayı alınmıştır.

Araştırmada kolayda örnekleme tekniği kullanılmıştır. Kolayda örnekleme; araştırmaya konu olan ana kütlenin tümüne ulaşılması mümkün olmayan koşullarda, ana kütle içerisinde seçilen ulaşılması mümkün olan örneklem grubundan elde edilen verilerin kullanıldığı yöntemdir (Gürbüz ve Şahin, 2018).

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada verileri toplamak için araştırmacı tarafından yapılandırılmış anket formu düzenlenmiştir. Anket formunun ilk bölümünde demografik bilgilere dair sorular yer almaktadır. Bu bölümde muhasebe meslek mensuplarına, cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, mesleki unvan ve mesleki tecrübe gibi demografik bilgiler sorulmuştur. İkinci bölümde, "Dijitalleşmenin ve Teknolojik Gelişmelerin Muhasebe Mesleğine ve Meslek Mensuplarına Etkileri Ölçeği" üçüncü bölümde "Minnesota İş Tatmin Ölçeği", son bölümde ise "Çalışan Performansı Ölçeği" kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelinde tasarlanan bu çalışmada, araştırma kapsamında yapılacak analiz çalışmalarına başlamadan önce, çalışmaya dahil edilen ölçme araçları doğrulayıcı faktör analizi ile tekrar test edilerek yapılan analiz çalışmalarının ve ortaya konacak yol (path) modelinin geçerliği ve güvenilirliğine katkı sağlaması amaçlanmıştır (Çokluk vd., 2012:339).

3.3.1. Kişisel bilgi formu

Bu bölümde muhasebe meslek mensuplarına cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, mesleki unvan ve mesleki tecrübe gibi demografik bilgilere yönelik sorular sorulmuştur. Anket formuna EK-A'da yer verilmiştir.

3.3.2. “Dijitalleşmenin ve teknolojik gelişmelerin muhasebe mesleğine ve meslek mensuplarına etkileri” ölçeği

Tekbaş (2018) tarafından geliştirilen “dijitalleşmenin ve teknolojik gelişmelerin muhasebe mesleğine ve meslek mensuplarına etkilerini ölçmek amacıyla 30 madde ve 5 boyuttan oluşan bir ölçek kullanılmıştır. Bu ölçeği geliştiren Tekbaş'ın geçerleme çalışmasında elde ettiği sonuçlar üzerinden önerisi dikkate alınarak 3 ifade (24, 26, 27) dikkate alınmamış sonuç olarak 5 alt boyutlu 27 ifadeden ölçek aracılığı ile veriler toplanmıştır. Ölçek 5'li Likert (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Fikrim yok, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum) şeklinde derecelendirmeye sahiptir. Ölçekteki 20. madde ters kodlanmıştır. Ölçekteki 5, 7, 16, 17, 28, 29. maddeler “E-Dönüşümden memnuniyet”, 1, 2, 4, 8, 11. maddeler “E dönüşüme uyum”, 10, 14, 20, 21, 30. maddeler “Yeni mesleki yeterlilikler”, 3, 6, 9, 19, 23, 25. maddeler “Meslek mensuplarının dijitalleşme ve teknolojik ürünlerden memnuniyetsizliği”, 12, 13, 15, 18, 22. maddeler “E-Dönüşüm kaynaklı kaygı” biçimindedir. Tekbaş tarafından hesaplanan ölçeğin Cronbach Alpha İç Tutarlılık katsayısı E-Dönüşümden memnuniyet” boyutu için .87, “E dönüşüme uyum” boyutunda .83, “Yeni mesleki yeterlilikler” boyutunda .72, “Meslek mensuplarının dijitalleşme ve teknolojik ürünlerden memnuniyetsizliği” boyutunda .68, “E-Dönüşüm kaynaklı kaygı” boyutunda ise .73'tür. Bu çalışmada ise, ölçeğin geneli için Cronbach Alpha İç Tutarlılık katsayısı .663, “E-Dönüşümden memnuniyet” .882, “E dönüşüme uyum” .799, “Yeni mesleki yeterlilikler” .464, “Meslek mensuplarının dijitalleşme ve teknolojik ürünlerden memnuniyetsizliği” .682 ve “E-Dönüşüm kaynaklı kaygı” boyutunda ise .589'dur.

3.3.3. Minnesota iş tatmini ölçeği

Muhasebe meslek mensuplarının iş tatmini seviyelerini ölçmek için Weiss vd. (1967) tarafından oluşturulan ve Baycan (1985) tarafından Türkçeye çevrilen 20 madde ve 2 boyuttan oluşan Minnesota İş Tatmin Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin; İçsel İş Tatmini boyutunda, 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, ve 20. maddeler; Dışsal İş Tatmini boyutunda ise 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18 ve 19. maddeler yer almaktadır. Ölçek 5’li Likert olup (1- Hiç memnun değilim, 2- Memnun değilim, 3- Fikrim Yok, 4- Memnunum, 5- Çok Memnunum) şeklinde sıralanmıştır. Baycan (1985), ölçeğin Cronbach Alpha İç Tutarlılık katsayısını .77 olarak hesaplamıştır. Bu araştırmanın Cronbach Alpha İç Tutarlılık katsayısı ise tüm ölçek için .909, “İçsel İş Tatmini” boyutunda .880, “Dışsal İş Tatmini” boyutunda ise .798’dir.

3.3.4. Çalışan performansı ölçeği

Muhasebe meslek mensuplarının çalışan performansını ölçmek amacıyla Babin ve Boles (1996)’in geliştirdiği 6 maddelik çalışan performansı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 5’li Likert olup (1- Kesinlikle katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Fikrim Yok, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle katılıyorum) şeklinde sıralanmıştır. Ölçek tek boyuttan oluşmaktadır ve Cronbach Alpha İç Tutarlılık katsayısı tüm ölçek için .829’dur.

3.4. Kullanılan Analiz Teknikleri

Araştırmada katılımcılardan elde edilen 241 adet verinin SPSS 22.0 paket programı ile analizi yapılmıştır. Analizler yapılmadan önce veri seti; kayıp veriler, uç değerler ve dağılım özelliği bakımından incelenmiştir. Ankete katılan örneklemin genel dağılım özelliklerini belirlemek için tanımlayıcı istatistiklerden frekans, yüzde ve ortalama kullanılmıştır. Ölçeklerin güvenilirliğini belirlemek için İç Tutarlılık katsayısına bakılmış ve ölçeklerin yapı geçerliliğini ölçmek için Doğrulayıcı Faktör Analizinden (DFA) yararlanılmıştır. Hipotezleri test etmek amacıyla AMOS 25 programı kullanılarak yapısal eşitlik modellemesi ile yol analizinden faydalanılmıştır.

3.5. Ölçeklere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Bu bölümde araştırmanın bağımsız değişkenlerinden olan Dijitalleşmenin ve Teknolojik Gelişmelerin Muhasebe Mesleğine ve Meslek Mensuplarına Etkileri Ölçeği ile bağımlı değişkenlerden olan Minnesota İş Tatmini ve Çalışan Performansı Ölçeklerinden toplanan verilerin modelle uyumunu saptamak için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. DFA yapabilmek için farklı ölçüm modelleri oluşturulmuş ve oluşturulan bu modeller AMOS 25 programından faydalanılarak test edilmiştir. Bu araştırmada kullanılan üç ölçeğin uyum iyiliği değerleri Çizelge 3.1’de gösterilmiştir.

Çizelge 3.1. Ölçeklerin uyum iyiliği değerleri (Munro, 2005:415)

Değişkenler	χ^2	df	χ^2/df	GFI	CFI	RMSEA
Dijitalleşme ve Teknolojik Gelişmeler	491.085	197	2.493	.850	.858	.079
İş Tatmini	175.203	72	2.433	.907	.897	.077
Çalışan Performansı	16.212	6	2.702	.978	.981	.084
İyi Uyum Değerleri*			≤ 3	>0.90	>0.97	≤ 0.05
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri*			$\leq 4-5$	>0.85	>0.95	≤ 0.08

1. düzey DFA sonucunda elde edilen dijitalleşme ve teknolojik gelişmeler ($\chi^2/df = 2.493$; RMSEA= .079; CFI=.858; GFI= .850). 1. düzey DFA İş tatmini ($\chi^2/df = 2.433$; RMSEA= .077; CFI=.897; GFI= .907). Tek faktörlü DFA sonucuna göre elde edilen çalışan performansı ölçeğine ait ($\chi^2/df = 2.702$; RMSEA= .084; CFI=.981; GFI= .978), boyutlarına ilişkin iyi uyum değerleri ve kabul edilebilir uyum iyiliği değerleri arasında yer aldığından tüm ölçeklerin yapısal geçerliliği sağlanmıştır. Bu çalışmada uyum iyiliği istatistikleri değerlendirilirken Çizelge 3.2’de gösterilen Munro (2005)’nin ölçütleri kullanılmıştır.

“Dijitalleşme ve Teknolojik Gelişmeler” ile “İş Tatmini” ölçeklerinin sadece CFI değerleri Munro (2005)’nin önerdiği eşik değerlerin çok az altında kaldığı görülmektedir. Ancak literatürde bazı çalışmalarda (Chow vd., 2001:407); RMSEA, GFI, χ^2/df gibi uyum iyiliği değerlerinin önerilen ölçütler düzeyinde değer alması durumunda CFI değerinin .85 düzeyinde değer almasının modelde kullanılabilmesi için uygun olacağı görüşü belirtilmektedir.

Çizelge 3.2. Ölçeklerin uyum indeksleri (Munro, 2005:415)

İndeks adı	Açıklama	Normal değer	Kabul değeri
X^2/df	Ki-kare serbestlik oranını istatistiğinin derecelerine	$0 \leq X^2/df \leq 3$	$3 \leq X^2/df \leq 5$
RMSEA	Tahmin hataların ortalamasının karekökü	$.00 \leq RMSEA < .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$
GFI	İyilik uyum indeksi	$.90 \leq GFI \leq 1.00$	$.85 \leq GFI < .90$
AGFI	Düzeltilmiş iyilik uyum indeksi	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.85 \leq AGFI < .90$
CFI	Karşılaştırmalı uyum indeksi	$.97 < CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI \leq .95$
NFI	Normlaştırılmış uyum indeksi	$.95 < NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI \leq .95$
TLI (NNFI)	Normlaştırılmamış uyum indeksi	$.95 < TLI \leq 1.00$	$.90 \leq TLI \leq .95$
IFI	Fazlalık uyum indeksi	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI \leq .95$

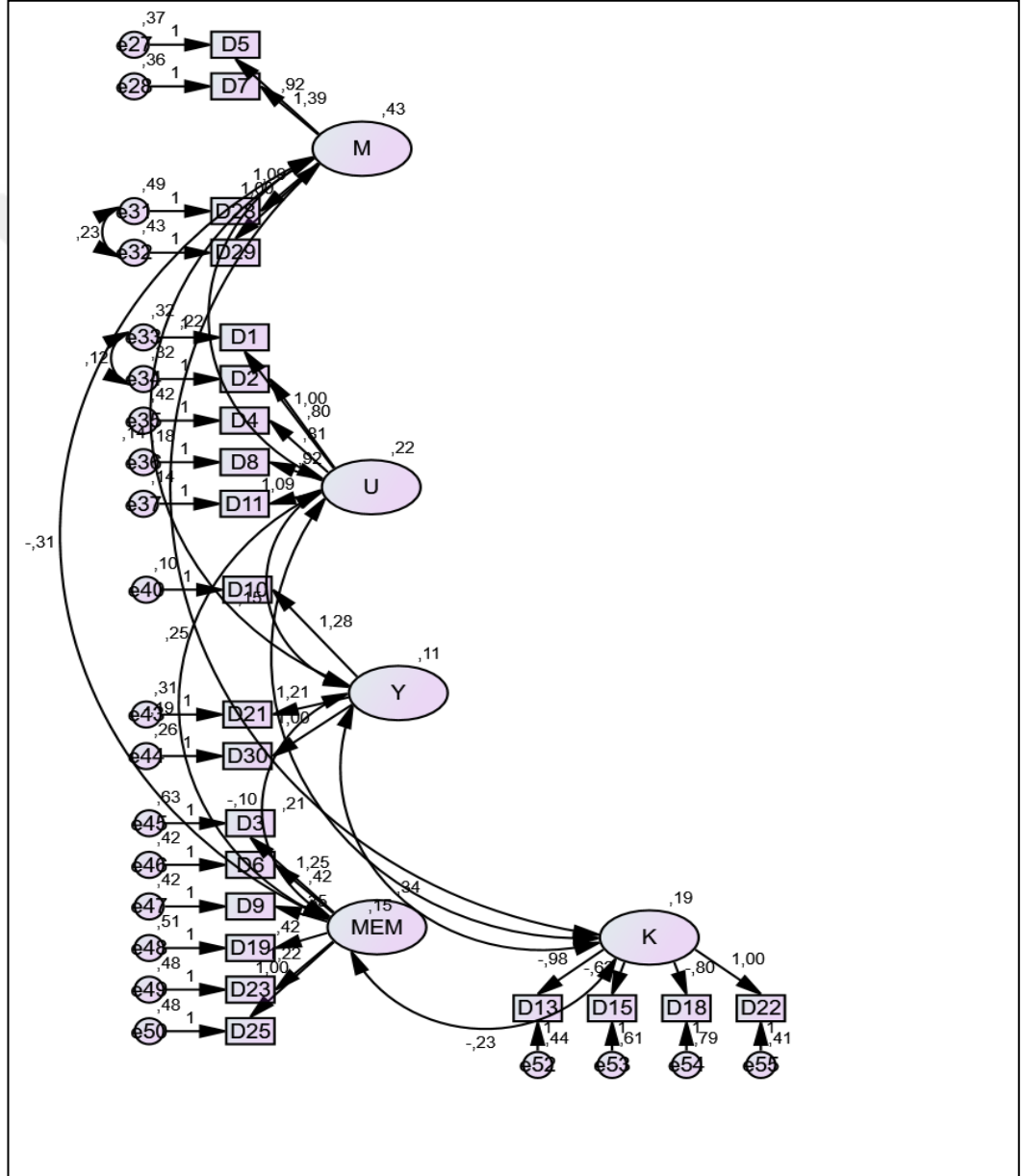
3.5.1. Dijitalleşmenin ve teknolojik gelişmelerin muhasebe mesleğine ve meslek mensuplarına etkileri ölçeğine ilişkin DFA

Beş boyuttan oluşan Dijitalleşmenin ve Teknolojik Gelişmelerin Muhasebe Mesleğine ve Meslek Mensuplarına Etkileri Ölçeğinin DFA ile yapısı test edilerek yol (Path analizi) diyagramı elde edilmiştir. Dijitalleşmenin ve Teknolojik Gelişmelerin Muhasebe Mesleğine ve Meslek Mensuplarına Etkileri Ölçeğinden elde edilen değerler, modelin anlamlı ve kabul edilebilir değerlere sahip olduğunu göstermektedir. Dijitalleşmenin ve Teknolojik Gelişmelerin Muhasebe Mesleğine ve Meslek Mensuplarına Etkileri Ölçeği'ne ait yapılan DFA sonucunda elde edilen uyum değerlerine Çizelge 3.3'te, yol diyagramına ise (Path analizi) Şekil 3.2'de yer verilmiştir. Yapılan analizler neticesinde e-dönüşümden memnuniyet boyutu altında yer alan D16, D17; mesleki yeterlilik boyutu altında yer alan D14, D20; kaygı boyutu altında yer alan D12 düşük faktör yükleri sebebiyle analizden çıkarılmış ve ölçeğin iki boyutlu yapısı doğrulanmıştır. Buna göre modelde en uygun uyum iyiliği değerlerini elde etmek için bazı modifikasyon indekslerinin tavsiyelerinden faydalanılmıştır. Yapılan modifikasyonlar Şekil 3.2'de görüldüğü gibi e31 ile e32; e33 ile e34 arasında yapılmıştır. Dijitalleşmenin ve Teknolojik Gelişmelerin Muhasebe Mesleğine ve Meslek Mensuplarına Etkileri ölçeğine ait elde edilen

değerler modelin kabul edilebilir değerler içerisinde ve anlamlı olduğunu göstermektedir.

Çizelge 3.3. Dijitalleşmenin ve teknolojik gelişmelerin muhasebe mesleğine ve meslek mensuplarına etkileri ölçeğinin uyum iyiliği değerleri

χ^2	df	χ^2/df	GFI	AGFI	NFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA
491.085	197	2.493	.85	.807	.787	.860	.834	.858	.079



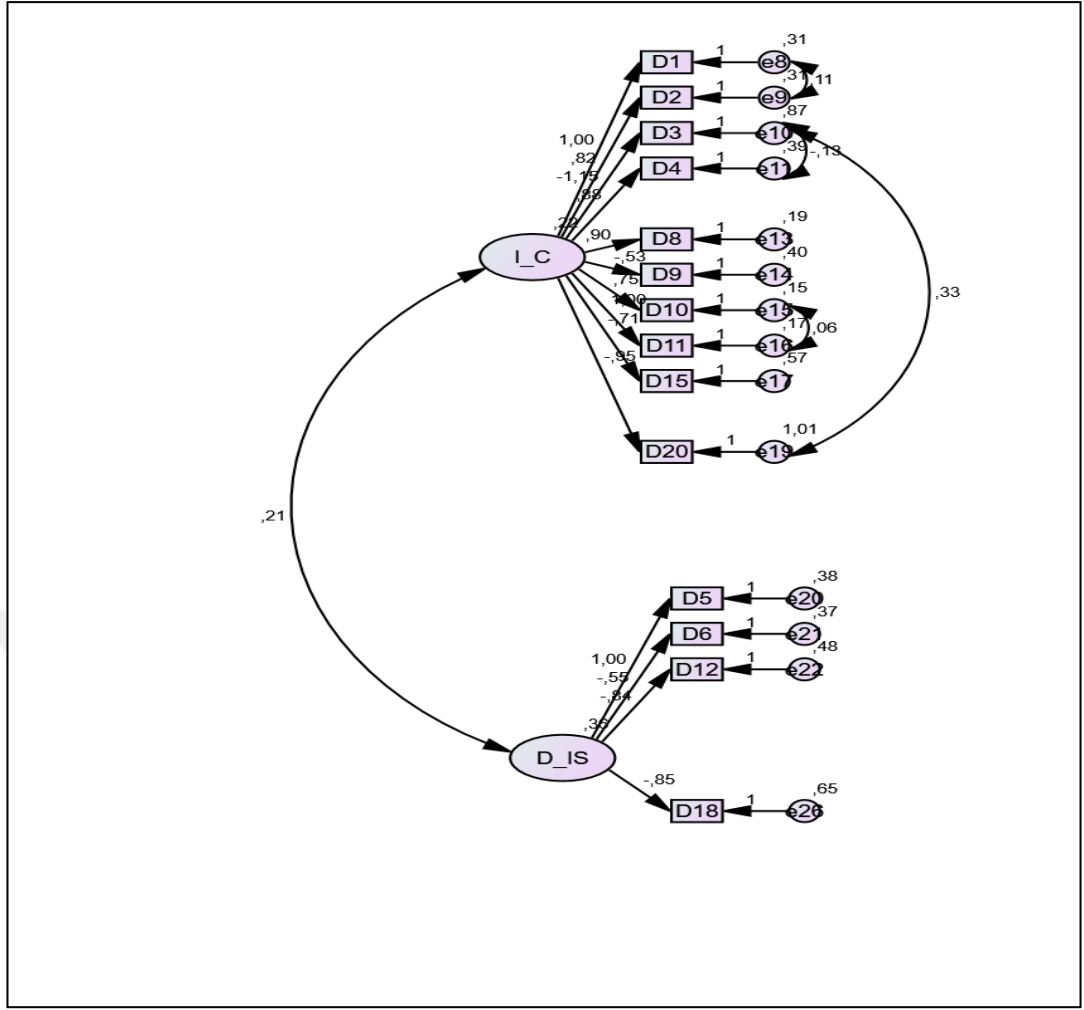
Şekil 3.2. Dijitalleşmenin ve teknolojik gelişmelerin muhasebe mesleğine ve meslek mensuplarına etkileri ölçeği path diyagramı

3.5.2. Minnesota iş tatmin ölçeğine ilişkin DFA

İçsel ve Dışsal Tatmin olmak üzere iki boyuttan oluşan Minnesota İş Tatmin Ölçeği'nin DFA ile yapısı test edilerek path analizi diyagramı elde edilmiştir. Minnesota İş Tatmin Ölçeğinden elde edilen değerler, modelin anlamlı ve kabul edilebilir değerlere sahip olduğunu göstermektedir. Minnesota İş Tatmin Ölçeği'ne ait yapılan DFA sonucunda elde edilen uyum değerlerine Çizelge 3.4'te, yol diyagramına ise (Path analizi) Şekil 3.3'te yer verilmiştir. Yapılan analizler neticesinde içsel iş tatmini boyutu altında yer alan D7, D16; dışsal iş tatmini boyutu altında yer alan D12, D14, D17, D19 düşük faktör yükleri sebebiyle analizden çıkarılmış ve ölçeğin iki boyutlu yapısı doğrulanmıştır. Buna göre modelde en uygun uyum iyiliği değerlerini elde etmek için bazı modifikasyon indekslerinin tavsiyelerinden faydalanılmıştır. Yapılan modifikasyonlar şekil 3.3'de görüldüğü gibi e8 ile e9; e10 ile e11; e15 ile e16; e10 ile e19 arasında yapılmıştır. Minnesota İçsel ve Dışsal İş Tatmin ölçeğine ait elde edilen değerler modelin kabul edilebilir değerler içerisinde ve anlamlı olduğunu göstermektedir.

Çizelge 3.4. Minnesota iş tatmin ölçeğinin uyum iyiliği değerleri

χ^2	df	χ^2/df	GFI	AGFI	NFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA
175.203	72	2.433	.907	.865	.840	.899	.870	.897	.077



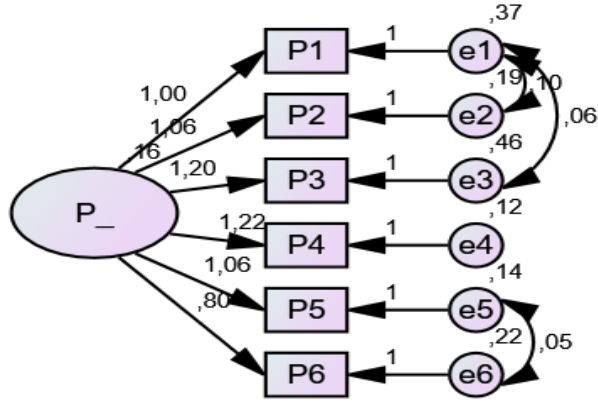
Şekil 3.3. Minnesota iş tatmin ölçeği ölçeği path diyagramı

3.5.3. Çalışan performansı ölçeğine ilişkin DFA

Tek boyuttan oluşan Çalışan Performansı Ölçeği'nin DFA ile yapısı test edilerek path analizi diyagramı elde edilmiştir. Çalışan Performansı Ölçeğinden elde edilen değerler, modelin anlamlı ve kabul edilebilir değerlere sahip olduğunu göstermektedir. Çalışan Performansı Ölçeği'ne ait yapılan DFA sonucunda elde edilen uyum değerlerine Çizelge 3.5'te, yol diyagramına ise (Path analizi) Şekil 3.4'de yer verilmiştir. Buna göre modelde en uygun uyum iyiliği değerlerini elde etmek için bazı modifikasyon indekslerinin tavsiyelerinden faydalanılmıştır. Yapılan modifikasyonlar Şekil 3.4'de görüldüğü gibi e1 ile e2; e1 ile e3; e5 ile e6 arasında yapılmıştır. Çalışan performansı ölçeğine ait elde edilen değerler modelin kabul edilebilir değerler içerisinde ve anlamlı olduğunu göstermektedir.

Çizelge 3.5. Çalışan performansı ölçeğinin uyum iyiliği değerleri

χ^2	df	χ^2/df	GFI	AGFI	NFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA
16.212	6	2.702	.978	.922	.971	.981	.953	.981	.084



Şekil 3.4. Çalışan performansı ölçeği path diyagramı

3.5.4. Ölçeklerin güvenirliği

Ölçeklerin geçerlilikleri için Doğrulayıcı Faktör Analizi yapıldıktan sonra ilgili değişkenlere ait ölçeklerin tutarlılığını hesaplamak için güvenirlik analizi yapılmıştır. Ölçeklerin güvenirliğini belirlemek amacıyla Çizelge 3.4'te görülen değerlere göre yorum yapılmaktadır.

Çizelge 3.6. İç tutarlılık (α) güvenirlik katsayısının aldığı değerler (Kalaycı, 2014:405)

Ölçeğin Güvenirlik Yorumu	Güvenilir Değil	Düşük Derecede Güvenilir	Oldukça Güvenilir	Yüksek Derecede Güvenilir
α değeri	$0.00 \leq \alpha < 0.40$	$0.40 \leq \alpha < 0.60$	$0.60 \leq \alpha < 0.80$	$0.80 \leq \alpha \leq 1.00$

Çizelge 3.7. Ölçeklerin iç tutarlılık güvenilirlik katsayı değerleri

Değişkenler	Boyutları	Soru Sayısı	İç Tutarlılık Katsayısı Değerleri	Ölçeklerin Güvenilirlik Yorumları
Dijitalleşme		30	.663	Oldukça güvenilir
	Memnuniyet	6	.882	Yüksek derecede
	Uyum	5	güvenilir	
	Yeterlilik	5	.799	Oldukça güvenilir
	Memnuniyetsizlik	5	.464	Düşük derecede
	Kaygı	3	güvenilir	
İş Tatmini			.682	Oldukça güvenilir
			.589	Düşük derecede
			güvenilir	
			güvenilir	
İş Tatmini		20	.909	Yüksek derecede
	İçsel Tatmin	12	güvenilir	
	Dışsal Tatmin	8	.880	Yüksek derecede
Çalışan Performansı			güvenilir	
			.798	Oldukça güvenilir
Çalışan Performansı		6	.829	Yüksek derecede
			güvenilir	

Çizelge 3.7’de görüldüğü üzere Dijitalleşme ölçeğine ilişkin iç tutarlılık katsayısı değerleri oldukça güvenilir olarak bulunmuştur. Dijitalleşme ölçeğinin boyutlarına ait iç tutarlılık katsayısı değerleri uyum ve memnuniyetsizlik boyutunda oldukça güvenilir, yeterlik ve kaygı boyutunda düşük derecede güvenilir olarak bulunurken memnuniyet boyutunda ise yüksek derecede güvenilir olarak bulunmuştur. İş tatmini ölçeğine ilişkin iç tutarlılık katsayısı değerleri yüksek derecede güvenilir olarak bulunurken iş tatmini ölçeğinin boyutlarına ait iç tutarlılık katsayısı değerleri içsel tatmin boyutunda yüksek derecede güvenilir olarak bulunurken dışsal tatmin boyutunda ise oldukça güvenilir olarak bulunmuştur. Çalışan performansı ölçeğine ilişkin iç tutarlılık katsayısı değerleri de yüksek derecede güvenilir olarak bulunmuştur.

4. BULGULAR

Bu bölümde demografik bulgular, veri setinin kontrolü ve analiz edilmesi, değişkenlerin normal dağılım gösterip göstermediği, korelasyon analizi sonuçları ve hipotez testi sonuçlarına yer verilmiştir.

4.1. Katılımcıların Demografik Durumlarına Ait Bulgular

Anket katılımcısı muhasebe meslek mensuplarının demografik özelliklerine ait unvan, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, kıdem yılı ve faaliyet gösterilen şehir ile ilgili frekans ve yüzde değerleri Çizelge 4.1’de gösterilmiştir.

Çizelge 4.1. Katılımcılara ait demografik bulgular

Demografik Değişkenler		Frekans	Yüzde
Unvan	SMMM	234	97.1
	SM	7	2.9
Cinsiyet	Kadın	81	33.6
	Erkek	160	66.4
Yaş	25-30	53	22.0
	31-35	60	24.9
	36-45	67	27.8
	46-55	67	22.4
	56 ve üzeri	7	2.9
Eğitim Düzeyi	Ortaokul	1	0.4
	Lise	34	14.1
	Ön Lisans	11	4.6
	Lisans	168	69.7
	Lisansüstü	27	11.2

Çizelge 4.1. Katılımcılara ait demografik bulgular (Devam)

Kıdem Yılı	1-5 Yıl	56	23.2
	6-10 Yıl	50	20.7
		68	28.2
	11-15 Yıl	42	17.4
	16-20 Yıl	25	10.4
	21 Yıl ve Üzeri		
Faaliyet Gösterilen Şehir	Antalya	66	27.4
			58.1
	Isparta	140	14.5
	Burdur	35	
Toplam		241	100

Çizelge 4.1'e göre ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının ünvanlarına göre dağılımına bakıldığında 234 kişi (%97.1) SMMM, 7 kişi (%3.1) SM unvanına sahip olduğu; cinsiyetlerine göre bakıldığında 81'inin (%33.6) kadın, 160'ının (%66.4) ise erkek olduğu; yaş grubuna göre bakıldığında 113 kişinin (46.9) 35 yaş ve altında; 36-45 yaş aralığında 67 kişinin (27.8), 45 yaş ve üzerinde 61 kişinin (25.3) olduğu; eğitim düzeylerine bakıldığında 35 kişi (%14.5) lise veya ortaokul mezunu, 11 kişi (%4.6) 195'i (%80.9) lisans ve lisansüstü mezunu olduğu; mesleki kıdem yıllarına bakıldığında 10 yıl ve altı 106 kişi (%43.9), 11-15 yıl arası 68 kişi (%28.2), 16 yıl ve üzeri 67 kişi (%27.8) olduğu; ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının 140'ı (%58.1) Isparta'da, 66'sı (%27.4) Antalya'da, 35'i (%14.5) ise Burdur illerinde faaliyet gösterdiği görülmüştür.

4.2. Ölçeklere İlişkin Betimleyici İstatistikler ve Normallik İstatistikleri

Bu bölümde araştırmada kullanılan değişkenler arasındaki ilişkileri tespit etmek için geliştirilen hipotezlerin test edilmesi amacıyla verilerin normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda üç ölçek içinde verilerin normal dağıldığı tespit edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin normal dağılım özelliği gösterip göstermediğini tespit etmek için çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Araştırma değişkenlerine ait normallik değerlerine ait sonuçlar Çizelge 4.2'de verilmiştir.

Çizelge 4.2. Değişkenlere ait normallik değerleri

ÖLÇEKLER	Örnekleme Sayısı	Ortalama	Standart Sapma (SS)	En Küçük	En Büyük	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
DİJİTALLİK	241	3.31	.244	1.43	3.80	-.493	.970
MEMNUNİYET	241	4.23	.743	1.00	5.00	-1.28	1.73
UYUM	241	4.48	.509	2.60	5.00	-.349	.444
YETERLİLİK	241	3.96	.440	2.00	5.00	-.191	1.27
MEMNUNİYETSİZLİK	241	4.20	.588	1.00	4.20	1.10	1.73
KAYGI	241	1.86	.654	1.00	5.00	-1.24	3.14
İŞ TATMİNİ	241	4.07	.625	1.65	4.90	-1.45	2.84
İÇSEL TATMİN	241	4.27	.529	2.08	5.00	-1.23	2.10
DIŞSAL TATMİN	241	3.78	.599	1.00	5.00	-1.64	2.87
Ç. PERFORMANSI	241	3.50	.000	1.00	5.00	-1,18	3,16

Çizelge 4.2’deki değişkenler incelendiğinde çarpıklık katsayıları -1.64 ile -.191 aralığında, basıklık katsayılarının ise 3.16 ile .444 aralığında değerler aldığı saptanmıştır. Araştırmanın dijitalleşme ve teknolojik gelişmeler, iş tatmini ve çalışan performansı ölçekleri ile ilgili verilerinin çarpıklık ve basıklık değerlerinin $\pm 3,29$ ’un altında olduğu, çarpıklık ve basıklık değerlerinin kendi standart hatalarına oranlanması neticesinde bulunan değerler ± 3.29 aralığında yer aldığından Mayes, (2013:53), (50’den küçük örnekler için ± 1.96 eşik, 51’den 100’e kadar olan örnekler için ± 2.58 eşik ve 100’den büyük örnekler için ± 3.29 eşik değerinin kullanılması önerilir) bu veri grubunun normal dağılım gösterdiği gözlenmiştir.

Muhasebe meslek mensuplarının dijitalleşme ve teknolojik gelişmeler düzeyi incelendiğinde $\bar{X}=3.31$ (SS=.244) ortalamaya sahip oldukları saptanmıştır. Ölçek 5’li likert olduğu için her bir ifadeden alınabilecek maksimum puan 5’tir ve katılımcıların “orta” düzeyde dijitalleşme ve teknolojik gelişmeler algısına sahip oldukları söylenebilir.

Dijitallik ve teknolojik gelişmeler ölçeğinin alt boyutlarından olan e- dönüşümden memnuniyet boyutunda katılımcıların $\bar{X}=4.23$ (SS=.743) ortalamaya sahip oldukları tespit edilmiş ve “çok yüksek” düzeyde memnuniyet algısına sahip oldukları görülmüştür. E-dönüşüme uyum boyutunda katılımcıların ortalaması $\bar{X}=4.48$ (SS=.509)’dir ve e-dönüşüme uyum sağlama algıları “çok yüksek” düzeydedir. Katılımcıların mesleki yeterliliklerinin ortalaması $\bar{X}=3.96$ (SS=.440) dır ve “yüksek” düzeyde mesleki yeterlilikleri bulunmaktadır.

Dijitalleşme ve teknolojik ürünlerden memnuniyetsizliklerinin ortalaması $\bar{X}=4.20$ (SS=.588) olup memnuniyetsizlik algıları “yüksek” düzeyde çıkmıştır. Muhasebe meslek mensuplarının E-dönüşüm kaynaklı kaygı düzeyleri incelendiğinde $\bar{X}=1.86$ (SS=.654) ortalamaya sahip oldukları görülmüş ve kaygı algıları “düşük” düzeyde çıkmıştır. Bu bulgular dikkate alındığında, çalışmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının dijitallik ve teknolojik gelişme algıları en yüksek “uyum” ($\bar{X}=4.48$) boyutunda, en düşük ise “kaygı” ($\bar{X}=1.86$) boyutunda gerçekleşmiştir.

Katılımcıların iş tatmini düzeyleri incelendiğinde ise $\bar{X}=4.07$ (SS=.625) ortalamaya sahip oldukları ve iş tatmin algılarının “yüksek” düzeyde olduğu bulunmuştur. İş tatmininin alt boyutlarından olan içsel tatminde katılımcıların ortalaması $\bar{X}=4.27$ (SS=.529) ve iç tatmin algıları “çok yüksek” düzeydedir. İş tatmininin diğer bir boyutu olan dışsal tatmin de ise katılımcıların ortalamaları $\bar{X}=3.78$ (SS=.599) dir ve dış tatmin algıları ise “yüksek” düzeydedir. Muhasebe meslek mensuplarının içsel tatmin algılarının ($\bar{X}=4.27$) dışsal tatmin algılarına ($\bar{X}=3.78$) göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Muhasebe meslek mensuplarının performanslarının ortalaması ise $\bar{x}=3.50$ (SS=.000) olarak bulunmuştur ve performans algıları da “yüksek” düzeydedir. Araştırmada kullanılan veri toplama araçları, 5 ‘li Likert ölçeği olduğundan aritmetik ortalamalar değerlendirilirken; 1.00-1.80 aralığı “çok düşük”, 1.81-2.60 aralığı “düşük”, 2.61-3.40 aralığı “orta”, 3.41-4.20 aralığı “yüksek” ve 4.21-5.00 aralığı “çok yüksek” olarak anlandırılmıştır. Ölçeklere verilen cevaplara göre gerçekleşme düzeylerini tespit etmek için, aralık genişliği, "dizi genişliği / yapılacak grup sayısı" formülünden faydalanılmıştır (Seber vd., 1993).

4.3. Korelasyon Analizi Bulguları

Muhasebesebe meslek mensuplarının dijitalleşme ve teknolojik gelişmeler, iş tatmini ve çalışan performans algıları arasındaki ilişkiyi tespit etmek için veri seti normal dağılım gösterdiğinden Pearson Korelasyon analizi yapılmış ve sonuçları Çizelge 4.3’de verilmiştir.

Çizelge 4.3. Muhasebe meslek mensuplarının dijitalleşme ve teknolojik gelişmeler, iş tatmini ve çalışan performans algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan spearman sıra farkları korelasyon katsayısı analiz sonuçları

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
1.D-Memnuniyet	-							
2.D-Uyum	.570**	-						
3.D-Yeterlilik	.505**	.661**	-					
4.D-Memnuniyetsizlik	-.594**	-.568**	-.430**	-				
5.D-Kaygı	-.212**	-.273**	-.234**	.488**	-			
6.İçsel Tatmin	.515**	.354**	.358**	-.437**	-.186**	.		
7.Dışsal Tatmin	.562**	.351**	.338**	.381**	-.152*	-	.	
8.Performans	.312**	.279**	.369**	-.198**	-.117	.440**	-	
		.450**						
*p<0.05; **p<0.01								

Analiz sonuçlarına göre, dijitalleşme ve teknolojik gelişmeler ile e- dönüşüme uyum arasında ($r = .570$; $p < 0.01$) ve mesleki yeterlilik ($r = .505$; $p < 0.01$) boyutlarında orta düzeyde, pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu bağlamda, muhasebe meslek mensuplarının dijitalleşme ve teknolojik gelişmelere olan algıları arttıkça e- dönüşümden memnuniyet, e- dönüşüme uyum ve mesleki yeterliliklerinin arttığı söylenebilir.

Dijitalleşme ve teknolojik gelişmeler ile dijitalleşme ve teknolojik ürünlerden memnuniyetsizlik ($r = -.594$; $p < 0.01$) boyutu arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Bu bulgu, muhasebe meslek mensuplarının dijitalleşme ve teknolojik gelişmelere olan algısı arttıkça, dijitalleşme ve teknolojik ürünlerden memnuniyetsizlik algılarının azaldığını göstermektedir.

E- dönüşüm kaynaklı kaygı ($r = -.212$; $p < 0.01$) boyutunda ise zayıf düzeyde negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmış, Teknolojik gelişmeler ile içsel tatmini ($r = .515$; $p < 0.01$), dışsal tatmin ($r = .562$; $p < 0.01$) arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bağlamda, muhasebe meslek mensuplarının dijitalleşme

ve teknolojik düzey algıları arttıkça, olan içsel ve dışsal tatmin algılarının da arttığı söylenebilir.

Dijitalleşme ve teknolojik gelişmeler ile çalışan performansı ($r = .312$; $p < 0.01$) boyutu arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Korelasyon analizinde elde edilen ilişkilerin düzeyinin belirlenmesinde aralıklar 0.29–0.00 zayıf, 0.69–0.30 orta; 0.70–1.00 ise kuvvetli olarak ele alınmıştır (Büyüköztürk, 2002).

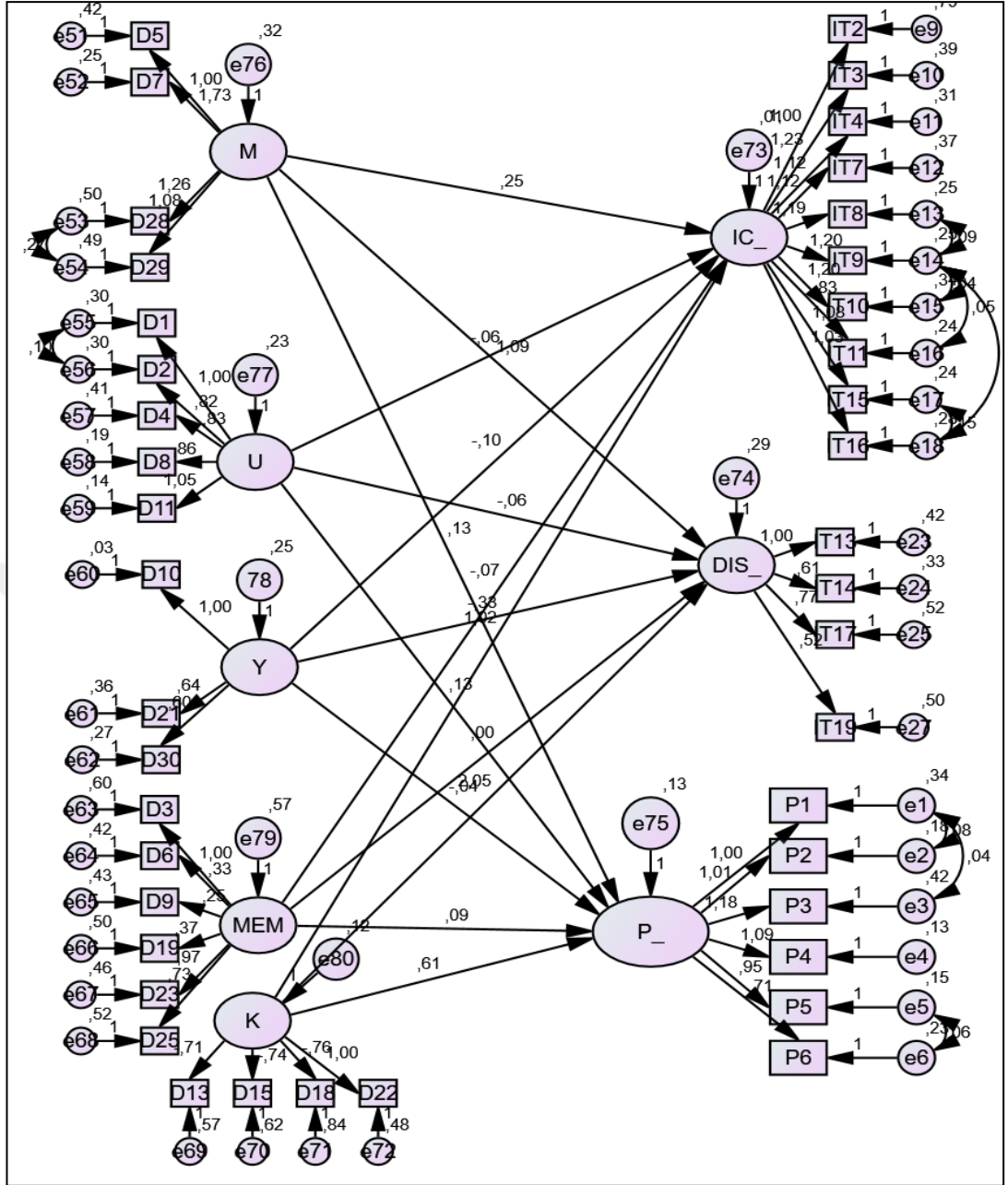
4.4. Hipotezler

- H1- Muhasebe meslek mensuplarının algıladıkları e-dönüşümden duydukları memnuniyet düzeyi onların içsel iş tatminini etkiler.
- H2- Muhasebe meslek mensuplarının algıladıkları e-dönüşüme uyum onların içsel iş tatminini etkiler.
- H3- Muhasebe meslek mensuplarının algıladıkları yeni mesleki yeterlilikler onların içsel iş tatminini etkiler.
- H4- Muhasebe meslek mensuplarının algıladıkları dijitalleşme ve teknolojik ürünlerden memnuniyetsizliği onların içsel iş tatminini etkiler.
- H5- Muhasebe meslek mensuplarının algıladıkları e-dönüşüm kaynaklı kaygı onların içsel iş tatminini etkiler.
- H6- Muhasebe meslek mensuplarının algıladıkları e-dönüşümden duydukları memnuniyet düzeyi onların dışsal iş tatminini etkiler.
- H7- Muhasebe meslek mensuplarının algıladıkları e-dönüşüme uyum onların dışsal iş tatminini etkiler.
- H8- Muhasebe meslek mensuplarının algıladıkları yeni mesleki yeterlilikler onların dışsal iş tatminini etkiler.
- H9- Muhasebe meslek mensuplarının algıladıkları dijitalleşme ve teknolojik ürünlerden memnuniyetsizliği onların dışsal iş tatminini etkiler.
- H10- Muhasebe meslek mensuplarının algıladıkları e-dönüşüm kaynaklı kaygı onların dışsal iş tatminini etkiler.

- H11- Muhasebe meslek mensuplarının algıladıkları e-dönüşümden duydukları memnuniyet düzeyi onların performansını etkiler.
- H12- Muhasebe meslek mensuplarının algıladıkları e-dönüşüme uyum onların performansını etkiler.
- H13- Muhasebe meslek mensuplarının algıladıkları yeni mesleki yeterlilikler onların performansını etkiler.
- H14- Muhasebe meslek mensuplarının algıladıkları dijitalleşme ve teknolojik ürünlerden memnuniyetsizliği onların performansını etkiler.
- H15- Muhasebe meslek mensuplarının algıladıkları e-dönüşüm kaynaklı kaygı onların performansını etkiler.
- H16- Muhasebe meslek mensuplarının algıladıkları dijitalleşme ve teknolojik gelişmeler onların içsel iş tatminini etkiler.
- H17- Muhasebe meslek mensuplarının algıladıkları dijitalleşme ve teknolojik gelişmeler onların dışsal iş tatminini etkiler.
- H18- Muhasebe meslek mensuplarının algıladıkları dijitalleşme ve teknolojik gelişmeler onların performansını etkiler.

4.5. Hipotezlere İlişkin Yol Analizi Bulguları

İlk olarak tüm bileşenler için tek tek DFA yapıldıktan sonra üç bileşen için bütünlük ölçüm modeli oluşturulmuştur. Modelde, genel uyum istatistiklerinin iyi uyum düzeylerinde olduğu görülmektedir. İlişkiler değişkenler arasında hipotez haline getirilmiş ve AMOS 25 programı ile test edilmiştir. İlk 15 hipotez ve ölçeklere ait yapısal eşitlik modellemesi sonucunda elde edilen yol analizi Şekil 4.1’de verilmiştir.



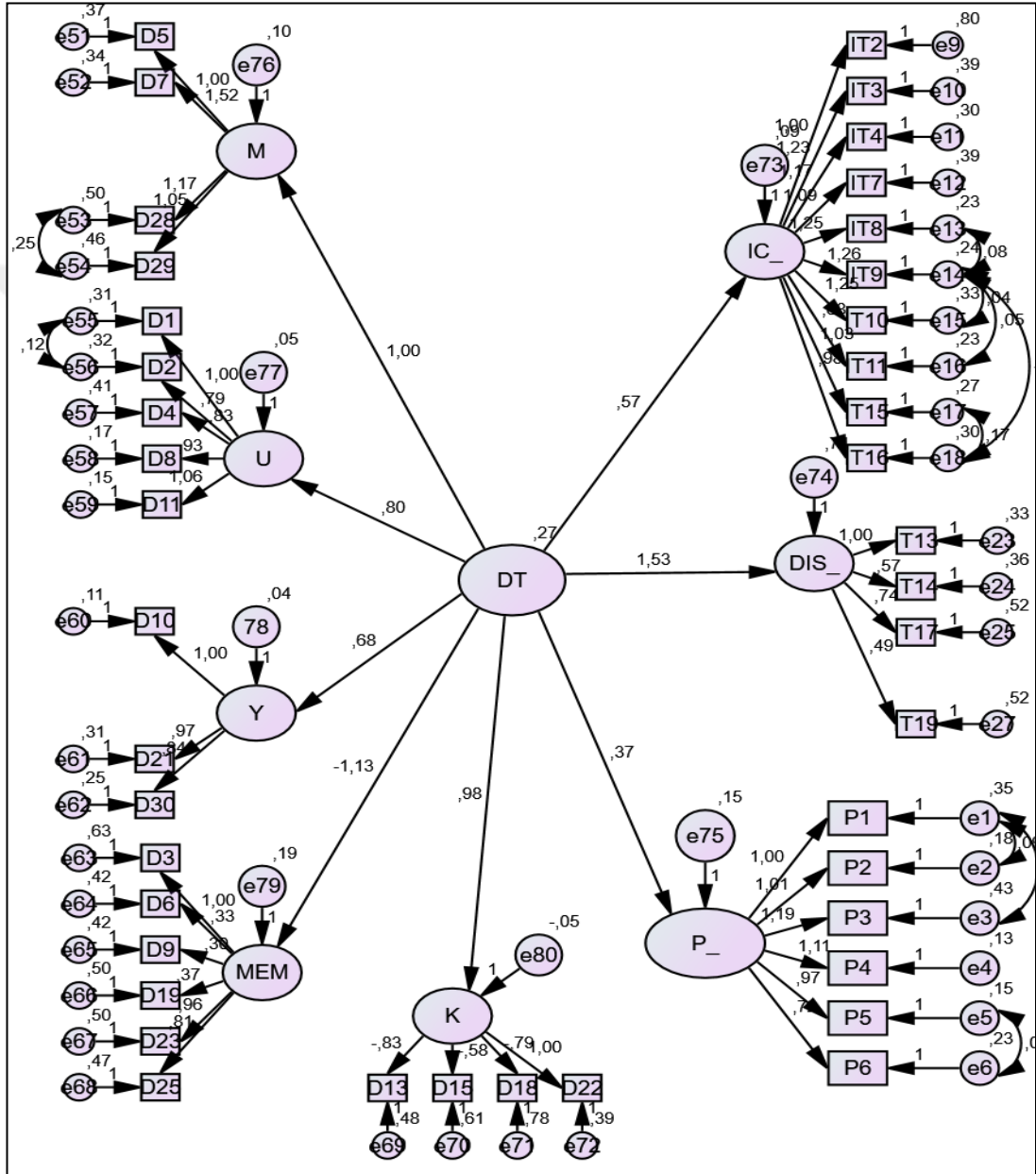
Şekil 4.1. Yol (Path) analizi

Kovaryanslar, modelin uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olmasını sağlamak için yapılmaktadır.

Bu çalışmada, Yol analizinin yapılması esnasında modifikasyonlar yapılmıştır. İlk modifikasyon işlemi Dijitalleşme ve Teknolojik Gelişmeler ölçeğinin Memnuniyet boyutunda e53 ile e54 arasında, Uyum boyutunda e55 ile e56 arasındadır. Sonrasında, İş tatmini ölçeğinin İçsel Tatmin boyutunda e13 ile e14, e14 ile e15, e14 ile e18 ve e17 ile e18 arasında modifikasyon yapılmıştır. Çalışan Performansı

ölçeğinde ise e1 ile e2, e1 ile e3 ve e5 ile e6 arasında birleştirmeler yapılmış ve modelin uyum iyiliği değerlerinin yükselmesi sağlanmıştır.

H₁₆, H₁₇ ve H₁₈ hipotezlerine ve üç ölçek ve alt boyutlarına ilişkin yol analizi Şekil 4.2’de verilmiştir.



Şekil 4.2. H₁₆, H₁₇ ve H₁₈ hipotezlerine ait yol analizi

Yapısal model göz önünde bulundurulduğunda, kurulan 18 hipotezden 8 tanesi desteklenmiş, 10 tanesi ise desteklenmemiştir. Yapısal modelin test edilmesi sonucunda ulaşılan standardize edilmiş yol katsayıları Çizelge 4.4’te verilmiştir.

Çizelge 4.4. Yol analizi sonuçları

	Yol		β	SH	R^2	Hipotez	Sonuç
Memnuniyet	→ İçsel	Tatmin	.352***	.062	.912	H ₁	Desteklendi
Uyum	→ İçsel	Tatmin	-.076	.055		H ₂	Desteklenmedi
Yeterlilik	→ İçsel	Tatmin	-.124	-.102		H ₃	Desteklenmedi
Memnuni-yetsizlik	→ İçsel	Tatmin	-.125	.037		H ₄	Desteklenmedi
Kaygı	→ İçsel	Tatmin	.866***	.227		H ₅	Desteklendi
Memnuniyet	→ Dışsal	Tatmin	.561***	.147	.757	H ₆	Desteklendi
Uyum	→ Dışsal	Tatmin	-.028	.139		H ₇	Desteklenmedi
Yeterlilik	→ Dışsal	Tatmin	-.152	.142		H ₈	Desteklenmedi
Memnuni-yetsizlik	→ Dışsal	Tatmin	.002	.092		H ₉	Desteklenmedi
Kaygı	→ Dışsal	Tatmin	.646***	.350		H ₁₀	Desteklendi
Memnuniyet	→ Performans		.175	.058	.318	H ₁₁	Desteklenmedi
Uyum	→ Performans		.148	.069		H ₁₂	Desteklenmedi
Yeterlilik	→ Performans		-.050	.061		H ₁₃	Desteklenmedi
Memnuni-yetsizlik	→ Performans		.155	.045		H ₁₄	Desteklenmedi
Kaygı	→ Performans		.489***	.139		H ₁₅	Desteklendi
Dijitalleşme	→ İçsel	Tatmin	.700***	.106	.490	H ₁₆	Desteklendi
Dijitalleşme	→ Dışsal	Tatmin	.678***	.187	.459	H ₁₇	Desteklendi
Dijitalleşme	→ Performans		.448***	.074	.200	H ₁₈	Desteklendi

*** p<.001; Beta katsayıları standardize edilmiş değerlerdir.

Çizelge 4.4'e göre dijitalleşmenin alt boyutlarından memnuniyet boyutunun, iş tatmininin içsel tatmin boyutunun ($\beta = .352$; $p < .001$) üzerinde anlamlı etkisinin olduğu saptanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre H1 hipotezi desteklenmiştir. Uyum ($\beta = -.076$, $p > .05$), yeterlilik ($\beta = -.124$, $p > .05$) ve memnuniyetsizlik boyutlarının ($\beta = -.125$, $p > .05$), içsel tatmin üzerinde anlamlı etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, H2, H3, H4 hipotezleri desteklenmemiştir. Kaygı boyutunun ise içsel tatmin ($\beta = .866$; $p < .001$) üzerinde anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiş ve H5 hipotezi desteklenmiştir. Dijitalleşmenin alt boyutları olan memnuniyet, uyum, yeterlilik, memnuniyetsizlik ve kaygı boyutlarının iş tatmininin içsel tatmin boyutunu %91 oranında açıkladığı görülmüştür. Elde edilen başka bir bulguya göre dijitalleşmenin alt boyutu olan memnuniyet boyutunun ($\beta = .561$, $p < .001$) iş tatmininin dışsal tatmin boyutunda anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiş ve H6 hipotezi desteklenmiştir. Dijitalleşmenin; Uyum ($\beta = -.028$, $p > .05$), Yeterlilik ($\beta = -.152$, $p > .05$) ve Memnuniyetsizlik ($\beta = .002$, $p > .05$), boyutlarının ise dışsal tatmin üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı tespit edilmiş ve H7, H8 ve H9 hipotezleri

desteklenmemiştir. Kaygı boyutunun ise dışsal tatmin boyutu ($\beta=.646$; $p<.001$) üzerinde anlamlı etkisinin olduğu saptanmış ve H10 hipotezi desteklenmiştir. Memnuniyet, Uyum, Yeterlilik, Memnuniyetsizlik ve Kaygı boyutlarının Dışsal Tatmin boyutunu % 75 oranında açıkladığı saptanmıştır. Dijitalleşmenin alt boyutlarından olan Memnuniyet ($\beta=.175$, $p>.05$), Uyum ($\beta=.148$, $p>.05$), Yeterlilik ($\beta=-.050$, $p>.05$) ve Memnuniyetsizlik ($\beta=.155$, $p>.05$), boyutlarının Çalışan Performansı üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı tespit edilmiş ve H11, H12, H13 ve H14 hipotezleri desteklenmemiştir. Kaygı boyutunun ($\beta=.489$; $p<.001$) ise, çalışan performansı üzerinde anlamlı etkisinin bulunduğu saptanmış ve H15 hipotezi desteklenmiştir. Memnuniyet, Uyum, Yeterlilik, Memnuniyetsizlik ve Kaygı boyutlarının ise Çalışan performansını %75 oranında açıkladığı saptanmıştır. Diğer bir bulguda ise; Dijitalleşmenin İçsel tatmin üzerinde ($\beta=.700$; $p<.001$) anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiş ve H16 hipotezi desteklenmiştir. Dijitalleşmenin, İçsel tatmini % 49 oranında açıkladığı görülmüştür. Aynı zamanda Dijitalleşmenin, Dışsal tatmin üzerinde ($\beta=.678$; $p<.001$) anlamlı etkisinin bulunduğu saptanmış ve H17 hipotezi desteklenmiştir. Dijitalleşmenin, Dışsal tatmin boyutunu %45 oranında açıkladığı tespit edilmiştir. Dijitalleşmenin, Çalışan performansı üzerinde ($\beta=.448$; $p<.001$) anlamlı etkisinin bulunduğu saptanmış ve H18 hipotezi desteklenmiştir. Dijitalleşmenin, çalışan performansını %20 oranında açıkladığı tespit edilmiştir.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Dijitalleşme kavramı yirmi yılı aşkın bir süredir başta muhasebe mesleği olmak üzere sayısal verilerin bilgisayar ve internet ortamında takip edilebildiği tüm sektörlerde kullanılmaya başlanmıştır. Bu çalışmada, Batı Akdeniz Bölgesinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının dijitalleşme kavramı, iş tatmini ve çalışan performansı ile ilgili görüşleri araştırılmıştır.

Bu kapsamda yapılan araştırma, Batı Akdeniz Bölgesinde faaliyet yürüten muhasebe meslek mensuplarının dijitalleşme temelinde e-dönüşümden memnuniyeti, e-dönüşüme uyumu, yeni mesleki yeterlilikleri, memnuniyetsizlik ve kaygılarının iş tatmini (içsel tatmin ve dışsal tatmin) ve çalışan performansına etkilerini ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Bahsi geçen etkileri incelemek için tasarlanan modele uygun olarak 18 hipotez oluşturulmuş ve oluşturulan hipotezler test edilmiştir.

Araştırma sonucunda muhasebe meslek mensuplarının teknolojik gelişmelerin memnuniyet derecelerini arttırdığı sonucuna varılmıştır. E-dönüşüme uyum konusunda yeterlilik düzeylerini olumlu gördükleri, dijitalleşme ile memnuniyetsizlik algılarının düşük olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. E-dönüşümden kaynaklanan kaygı düzeyleri ise anlamlı olmadığı sonucuna varılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda birinci hipotezin desteklendiği görülmüştür. Modelde ortaya çıkan sonuçlara göre Muhasebe meslek mensuplarının algıladıkları e-dönüşümden duydukları memnuniyet düzeyi onların içsel iş tatmini üzerinde anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Yapılan çalışmada ulaşılan paralel yöndeki; Muhasebe meslek mensuplarının kıdemlerine göre e dönüşümden duydukları memnuniyet düzeylerinin araştırıldığı çalışmada Tekbaş, (2018); 7 hipotezden 5'inin kabul edildiği görülmüş ve bu bağlamda yapılan çalışmanın sonuçlarıyla ağırlıklı olarak örtüşmüştür.

Yapılan analizler sonucunda ikinci hipotezin desteklenmediği görülmüştür. Modelde ortaya çıkan sonuçlara göre Muhasebe meslek mensuplarının algıladıkları e-dönüşüme uyum onların içsel iş tatminin üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, bu alanda Emer (2022)

tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarıyla örtüşmemiştir. Bu durumun nedeni meslek mensuplarının beklentilerinin karşılanmaması olabilir zira Emer (2022) tarafından yapılan araştırmanın hipotez sonucuna göre; muhasebe meslek mensuplarının teknoloji kullanım seviyelerinin iş tatminine anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan analizler sonucunda üçüncü hipotezin desteklenmediği görülmüştür. Modelde ortaya çıkan sonuçlara göre Muhasebe meslek mensuplarının algıladıkları yeni mesleki yeterlilikler onların içsel iş tatmini üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Meslek mensuplarının içsel tatmin düzeylerinin düşük olması mükelleflere yüklenecek iş miktarlarının meslek mensuplarına kalması olabilir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, bu alanda (İbicioğlu vd., 2013) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarıyla örtüşmemiştir. Yapılan araştırmanın hipotez sonucuna göre; mesleki yeterlilik ile paralel anlam ifade edebilecek kavram olan mesleki unvanlar açısından muhasebe meslek mensuplarının genel anlamda iş tatminine anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan analizler sonucunda dördüncü hipotezin desteklenmediği görülmüştür. Modelde ortaya çıkan sonuçlara göre Muhasebe meslek mensuplarının algıladıkları dijitalleşme ve teknolojik ürünlerden memnuniyetsizliği onların içsel iş tatmini üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, bu alanda (Ömürbek vd., 2023) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarıyla ters bağlamda örtüşmüştür şöyle ki; araştırmada sunulan hipotez cümlesi; (Muhasebe meslek mensuplarının mutluluk algıları, muhasebe uygulamalarında yaşanan e-dönüşüm öncesi ve sonrasına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir) memnuniyet “mutluluk” algıları olduğundan ötürü sonuçlar örtüşmüştür.

Yapılan analizler sonucunda beşinci hipotezin desteklendiği görülmüştür. Modelde ortaya çıkan sonuçlara göre Muhasebe meslek mensuplarının algıladıkları e-dönüşüm kaynaklı kaygı onların içsel iş tatmininin üzerinde anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, bu alanda Çarıkçı ve Akbaş (2022) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarıyla örtüşmüştür. Yapılan araştırmanın hipotez sonucuna göre; kaygı kavramı ile paralel anlam ifade edebilecek

olan dijital ortamda çalışmaktan dolayı daha stresli, sinirli, endişeli ve bitkinliğin olduğu görülmektedir. 26-45 yaş arası katılımcıların dijital tükenmişlik düzeylerinin fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca; Aksoylu (2019), yapmış olduğu araştırmada, muhasebe meslek mensuplarının yaşadıkları kaygının iş tatmini üzerinde önemli ölçüde olumsuz bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu bağlamda yapılan araştırmada hipotez sonucu diğer çalışmalar ile örtüşmüştür.

Yapılan analizler sonucunda altıncı hipotezin desteklendiği görülmüştür. Modelde ortaya çıkan sonuçlara göre muhasebe meslek mensuplarının algıladıkları e-dönüşümden duydukları memnuniyet düzeyi onların dışsal iş tatmininin üzerinde anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Yapılan araştırmada ulaşılan paralel yöndeki; Muhasebe meslek mensuplarının kıdemlerine göre e-dönüşümden duydukları memnuniyet düzeylerinin araştırıldığı çalışmada; Tekbaş (2018) 7 hipotezden 5'inin kabul edildiği görülmüş ve tatmin düzeyi, genel ifade olarak sorulduğundan araştırma sonucu diğer çalışmalarla örtüşmüştür fikri ileri sürebilir.

Yapılan analizler sonucunda yedinci hipotezin desteklenmediği görülmüştür. Modelde ortaya çıkan sonuçlara göre Muhasebe meslek mensuplarının algıladıkları e-dönüşüme uyum onların dışsal iş tatmininin üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, bu alanda Emer (2022) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarıyla örtüşmemiştir. Emer (2022) tarafından yapılan araştırmanın hipotez sonucuna göre; muhasebe meslek mensuplarının teknoloji kullanım seviyelerinin genel anlamda iş tatminine anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan analizler sonucunda sekizinci hipotezin desteklenmediği görülmüştür. Modelde ortaya çıkan sonuçlara göre Muhasebe meslek mensuplarının algıladıkları yeni mesleki yeterlilikler onların dışsal iş tatmininin üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, bu alanda İbicioğlu vd. (2013) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarıyla örtüşmemiştir. Yapılan araştırmanın hipotez sonucuna göre; mesleki yeterlilik ile paralel anlam ifade edebilecek kavram olan mesleki unvanlar açısından muhasebe meslek mensuplarının genel anlamda iş tatminine anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan analizler sonucunda dokuzuncu hipotezin desteklenmediği görülmüştür. Modelde ortaya çıkan sonuçlara göre Muhasebe meslek mensuplarının algıladıkları dijitalleşme ve teknolojik ürünlerden memnuniyetsizliği onların dışsal iş tatmininin üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, bu alanda Ömürbek vd. (2023) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarıyla ters bağlamda örtüşmüştür. Şöyle ki; araştırmada sunulan hipotez cümlesi; (Muhasebe meslek mensuplarının mutluluk algıları, muhasebe uygulamalarında yaşanan e-dönüşüm öncesi ve sonrasına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir) memnuniyet “mutluluk” algıları olduğundan ötürü sonuçlar örtüşmüştür.

Yapılan analizler sonucunda onuncu hipotezin desteklendiği görülmüştür. Modelde ortaya çıkan sonuçlara göre Muhasebe meslek mensuplarının algıladıkları e-dönüşüm kaynaklı kaygı onların dışsal iş tatmininin üzerinde anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Aksoylu (2019) yapmış olduğu araştırmada, muhasebe meslek mensuplarının yaşadıkları kaygının iş tatmini üzerinde önemli ölçüde olumsuz bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu bağlamda yapılan araştırmada hipotez sonucu diğer çalışmalar ile örtüşmüştür. Ayrıca; bu alanda Çarıkçı ve Akbaş (2022) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarıyla örtüşmüştür. Yapılan araştırmanın hipotez sonucuna göre; kaygı kavramı ile paralel anlam ifade edebilecek olan dijital ortamda çalışmaktan dolayı daha stresli, sinirli, endişeli ve bitkinliğin olduğu görülmektedir. 26-45 yaş arası katılımcıların dijital tükenmişlik düzeylerinin fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda on birinci hipotezin desteklenmediği görülmüştür. Modelde ortaya çıkan sonuçlara göre Muhasebe meslek mensuplarının algıladıkları e-dönüşümden duydukları memnuniyet düzeyi onların performansı üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda bu alanda kullanılabilecek uygun bir çalışmanın varlığına rastlanılmamıştır.

Yapılan analizler sonucunda on ikinci hipotezin desteklenmediği görülmüştür. Modelde ortaya çıkan sonuçlara göre Muhasebe meslek mensuplarının algıladıkları e-dönüşüme uyum onların performansı üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı tespit

edilmiştir. Yapılan araştırmada ulaşılan paralel yöndeki; muhasebenin abartılı geleceği adlı çalışmada; Witman ve Sobczak (2018), muhasebe meslek mensuplarının teknoloji kullanımının ve yapay zekânın iş performansını arttıracaklarını düşündüklerini aktarmışlardır. Bu bağlamda araştırma ilgili çalışmanın sonucu ile örtüşmemiştir.

Yapılan analizler sonucunda on üçüncü hipotezin desteklenmediği görülmüştür. Modelde ortaya çıkan sonuçlara göre Muhasebe meslek mensuplarının algıladıkları yeni mesleki yeterlilikler onların performanslarının üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, bu alanda Salihoğlu (2020) tarafından yapılan farklı sektörlerdeki araştırmanın sonucuyla örtüşmediği tespit edilmiştir. Yapılan araştırmanın hipotez sonucuna göre çalışanların görev ve unvanları ile psiko-sosyal motivasyon araçları arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bunun performansı olumlu yönde etkilediği tespitinde bulunulmuştur.

Yapılan analizler sonucunda on dördüncü hipotezin desteklenmediği görülmüştür. Modelde ortaya çıkan sonuçlara göre Muhasebe meslek mensuplarının algıladıkları dijitalleşme ve teknolojik ürünlerden memnuniyetsizliği onların performanslarının üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu alanda Ömürbek vd. (2023) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarıyla örtüşmüştür şöyle ki; araştırmada sunulan hipotez; Muhasebe meslek mensuplarının mutluluk algıları, muhasebe uygulamalarında yaşanan e-dönüşüm öncesi ve sonrasına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu bağlamda iş yerinden ortaya çıkan memnuniyet oranının yüksek olmasının performansa olumlu katkı sunduğu sonucuna varılabilir.

Yapılan analizler sonucunda on beşinci hipotezin desteklendiği görülmüştür. Modelde ortaya çıkan sonuçlara göre muhasebe meslek mensuplarının algıladıkları e-dönüşüm kaynaklı kaygı onların performansı üzerinde anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu alanda Özmutaf ve Mizrahi (2017) tarafından yapılan araştırma sonucu hipotez ile örtüşmüştür. Muhasebe meslek mensupları için İzmir ilinde yapmış oldukları çalışma ile muhasebe çalışanlarının mesleki yaşamlarında yüksek stres algısına sahip oldukları ve yöneticilerin konuya gereken önemi vererek çalışanların performanslarını iyileştirebilecekleri sonucuna ulaşmışlardır.

Yapılan analizler sonucunda on altıncı hipotezin desteklendiği görülmüştür. Modelde ortaya çıkan sonuçlara göre Muhasebe meslek mensuplarının algıladıkları dijitalleşme ve teknolojik gelişmeler onların içsel iş tatmininin üzerinde anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, bu alanda Emer (2022) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarıyla ikinci hipotezin aksine örtüşmüştür. Emer (2022) tarafından yapılan araştırmanın hipotez sonucuna göre; muhasebe meslek mensuplarının teknoloji kullanım seviyelerinin iş tatminine anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan analizler sonucunda on yedinci hipotezin desteklendiği görülmüştür. Modelde ortaya çıkan sonuçlara göre Muhasebe meslek mensuplarının algıladıkları dijitalleşme ve teknolojik gelişmeler onların dışsal iş tatmininin üzerinde anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, bu alanda Emer (2022) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarıyla örtüşdüğü görülmüştür. Emer (2022) tarafından yapılan araştırmanın hipotez sonucu; muhasebe meslek mensuplarının teknoloji kullanım seviyelerinin genel anlamda iş tatminine anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan analizler sonucunda on sekizinci hipotezin desteklendiği görülmüştür. Modelde ortaya çıkan sonuçlara göre Muhasebe meslek mensuplarının algıladıkları dijitalleşme ve teknolojik gelişmeler onların performansları üzerinde anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, Yürekli ve Şahiner (2019), Muhasebe eğitimi ve Endüstri 4.0 arasındaki ilişkileri belirlemek için literatür araştırması yapmıştır. Çalışma kapsamında Endüstri 4.0, Endüstri 4.0'ın gelişimi, Endüstri 4.0 ve muhasebe eğitimi incelemiştir. Endüstri 4.0 uygulamalarının muhasebe mesleği ve denetim açısından eş zamanlı işlemler yapılabilmesini sağladığını ve bu sayede birçok işlemin kolaylıkla yapılabildiğini ifade etmiştir. Bu bağlamda çalışmanın diğer çalışmalar ile örtüştüğü tespit edilmiştir.

Günümüzde teknoloji ve dijitalleşmede yaşanan hızlı gelişmeler etkisini muhasebe mesleğinde de hızlı bir dönüşme sürecine girerek göstermiştir. Bu çalışmada dijitalleşme olgusunun muhasebe mesleğinde iş tatmini ve çalışan performansına etkilerini belirlemek amacıyla internet ortamı kullanılarak anket formu

düzenlenmiştir. Anket sonuçlarına bakıldığında muhasebe meslek mensuplarının yadsınamayacak derecede önemli bir bölümünün dijitalleşme olgusuna olumlu yaklaştığı, bu duruma kendilerini hazır hissettikleri ve yaşanan hızlı ilerlemelere çok hızlı bir şekilde uyum sağlayabilecekleri tespitine varılmıştır. Başka bir açıdan da muhasebe mesleği için teknolojik gelişmeler ve dijitalleşmenin haksız rekabet gibi unsurların önüne geçilebileceği sonucuna varılmıştır.

Dijitalleşme ve teknoloji kullanım oranlarının artması ile günümüzde mali veriler alanında kendilerini geliştiren meslek mensupları gelecekte kaygısız bir şekilde bu alanda yerlerini alacaklardır. Bu bağlamda muhasebe meslek mensupları statülerini ve kazançlarını da koruma altına almış olacaklardır. Dijitalleşme ve teknoloji kullanımının oransal olarak arttığı düşünüldüğünde ortaya çıkacak sonuçlar;

- Muhasebe mesleği için teknolojinin kaçınılmaz önemli bir faktör olduğu
- Muhasebe meslek odalarının teknolojik gelişmelere meslek ve meslek mensupları adına daha fazla önem göstermesi gerektiği
- Muhasebe mesleğinin ilerleyen zamanlarda sadece kayıt altına alma işinden sıyrılarak profesyonel bir danışmanlık hizmetine dönüşeceği
- Az da olsa azımsanmayacak derecede mesleklerinin tehlike altında olduğunu düşünen Muhasebe meslek mensupları açısından teknolojik gelişmelerin tedirginlik verici olduğu fakat insan unsurunun hiçbir zaman ortadan kalkmayacağı düşüncesi ortaya çıkmaktadır.

Bu bağlamda; çalışmada ulaşılan sonuçlar bakımından literatüre önemli katkılar sağlayacağı tahmin edilmektedir. İlk olarak muhasebe mesleğinde dijitalleşme ve teknoloji kullanımı son yıllarda hızlı bir şekilde artmaktadır. Araştırma sonucunun araştırmayı kullanıcı meslek mensupları açısından başvurulabilecek bir kaynak olacağı tahmin edilmekte, meslek adayları için ne tür zorluk ve kolaylıklarla karşı karşıya kalacaklarını öğrenmeleri açısından da önemli bir kaynak teşkil etmektedir.

Ayrıca muhasebe meslek mensupları tarafından belirtilen dijitalleşmenin etkileri şöyle sıralanabilir:

- Muhasebe meslek mensupları, dijitalleşmeden memnun olmakla birlikte iş yükünü artırdığını;
- Muhasebe meslek mensupları, paket programların pahalı olduğunu,
- Muhasebe meslek mensupları, beyanname verme zamanında GİB ve VEDOP portallarının çok yoğun olması sebebiyle sisteme girmekte zorluk yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

Araştırma belirli sınırlılıklara sahiptir. Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının sadece batı akdeniz bölgesinde faaliyet göstermesidir. Sonraki yapılacak çalışmalarda başka illerde ya da bölgelerde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarına da anket uygulanarak sonuçlar karşılaştırılabilir.

Bu çalışmada hedef kitle olarak muhasebe meslek mensupları seçilmiştir. Bundan sonra dijitalleşmenin iş tatmini ve çalışan performansına etkilerini ortaya koyacak çalışmalarda hedef kitle olarak muhasebe bürolarında istihdam edilen muhasebe meslek elemanları ve stajyer SMMM'ler tercih edilmelidir. Zira bağımsız olarak faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının bürolarında çok sayıda muhasebe meslek elemanı ve SMMM stajyeri çalışmaktadır. Dijitalleşme konusunda bu grubunda görüş ve önerilerinin alınması da akademiye katkı sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

- Akçit, V. (2011). *Örgütlerde Ödüllendirme ve Cezalandırmanın Örgüt Çalışanlarının Performansına Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Akdoğan, N., & Akdoğan, M. U. (2018). Büyük veri-bilişim teknolojisindeki gelişmelerin muhasebe uygulamalarına ve muhasebe mesleğine etkisi. *Muhasebe ve Denetime Bakış*, 18(55), 1-14.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(4), 1-25.
- Aksoylu, S (2019). Muhasebe meslek mensuplarında strese neden olan faktörler üzerine bir araştırma: Kayseri ili örneği. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 21(1), 228-245.
- Alagöz, A., Öge, S., & Ortakarpuz, M. (2014). Bir kurumsal zekâ teknolojisi olarak veri madenciliği ile muhasebe bilgi sistemi ilişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (31), 1-21.
- Alam, S. (2020). The role of physical work environment and work stress in affecting employee performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 529-535. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1962>
- Anonim (2018). Bulut Nasıl Çalışır. <https://tr.wikipedia.org/wiki/Bulut> (Son erişim tarihi: 18 Nisan 2023)
- Anonim (2019). Aaro Yazılım, E-Fatura Gönderimi, E-Fatura Nasıl Gönderilir? <https://www.aaro.com.tr/e-fatura-nasil-gonderilir/> (Son erişim tarihi: 02 Şubat 2023)
- Anonim (2020a). E-İrsaliye Geçiş Kılavuzu. <http://epgis.org.tr/haber/e-irsaliyeye-gecis-klavuzu> (Son erişim tarihi: 02 Şubat 2023)
- Anonim (2020b). E-Müstahsil Hakkında. <https://ebelge.gib.gov.tr/emustahsilhakkinda.html> (Son erişim tarihi: 07 Şubat 2023)
- Anonim (2022a). Dijital Dönüşüm Kavramı, Tarihi ve Gelişim Süreci. https://tr.wikipedia.org/wiki/Dijital_d%C3%B6n%C3%BC%C5%9F%C3%B5m (Son erişim tarihi: 02 Şubat 2023)
- Anonim (2022b). Dijital Dönüşüm Nedir? Dijital Dönüşüm Neden Önemli. <https://aws.amazon.com/tr/what-is/digital-transformation/> (Son erişim tarihi: 02 Şubat 2023)

- Anonim (2022c). E-Belge Uygulamalarına Dahil Edilen Yeni Mükellef Grupları. <https://www.turmob.org.tr/ekutuphane/Read/5416277e-3037-4cf4-915d-5b5acbbc1c6e>. (Son erişim tarihi: 09 Şubat 2023)
- Anonim (2023a). E-beyanname Olarak Gönderilen Belgeler. <https://ebeyanname.gib.gov.tr/duyurular.html> (Son erişim tarihi: 05 Ocak 2023)
- Anonim (2023b). DBS, Defter Beyan Sistemi Nedir? <https://www.defterbeyan.gov.tr/tr/dbs> (Son erişim tarihi: 02 Ocak 2023)
- Anonim (2023c). Ankara Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası. www.asmmmo.org.tr (Son erişim tarihi: 29 Ocak 2023)
- Anonim (2023d). Kamu Sertifikasyon Merkezi. www.kamusm.gov.tr (Son erişim tarihi: 16 Ocak 2023)
- Anonim (2023e). Mysoft, Gelir İdaresi Başkanlığınca Yetkilendirilmiş Özel Entegratör. <https://mysoftebelge.com/e-fatura> (Son erişim tarihi: 02 Mart 2023)
- Arıkan, Z., & Önkan, Ö. (2022). Türkiye’de vergilendirmede dijital dönüşüm. <http://www.vergisorumlari.com.tr/makale/turkiyede-vergilendirmede-dijital-donusum/9483> (Son erişim tarihi: 15 Aaralık 2022)
- Aslan, Ü., & Yıldızhan, Y. (2017). Big data, muhasebe ve muhasebe mesleği. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 19(4), 862-868.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467(6), 31-51.
- Ballı, A. (2022). Türkiye’de dijital dönüşüm ve girişimcilik. *Third Sector Social Economic Review*, 57(1), 251-279. <https://doi.org/10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.22.02.1697>
- Baysal, A. C. (1981). *Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar*. Yalçın Ofset Matbaası.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Pegem Yayıncılık.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. (pp. 687-732)
- Can, A. (2014). *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*. Pegem Akademi.

- Can, Ü. (2010). *Çalışan Başarısının Arttırılmasında Performans Ölçme Değerlendirme ve Ödüllendirme Sistemi: Güven Timleri Üzerine Bir İnceleme*. (Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Chow, J. C. C., Snowden, L. R., & McConnell, W. (2001). A confirmatory factor analysis of the BASIS-32 in racial and ethnic samples. *The Journal of Behavioral Health Services & Research*, 28, 400-411. <https://doi.org/10.1007/BF02287771>
- Coşkun-Arslan, M., & Karkacıer, A. (2019). Dijital dönüşüm sürecinde yönetim muhasebesinin geleceğini etkileyen faktörlere kavramsal bir bakış. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(6), 430-442.
- Çarıkcı, O., & Akbaş, A. (2022). Muhasebe meslek mensuplarında dijital tükenmişlik etkisi. *Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi*, 6(2), 235-253. <https://doi.org/10.29228/ijbemp.58178>
- Çokluk, Ö. S., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, S. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: Spss ve Lisrel Uygulamaları*. Pegem Akademi.
- Demir, S. (2007). *Performansa Dayalı Ücret Sistemleri*. (Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Demiryumruk Dikici, B. (2020). Günümüzün dijitalleşen işletmelerinde yeni liderlik ve motivasyon modelleri üzerine karşılaştırmalı bir araştırma. *OPUS International Journal of Society Researches*, 15(26), 4185-4207.
- Dengiz, O. (2018). Endüstri 4.0: Üretimde kavram ve algı devrimi. *Makina Tasarım ve İmalat Dergisi*, 15(1), 38-45.
- Deshmukh, A. (2006). *Digital Accounting: The Effects of the Internet and ERP on Accounting*. IGI Global.
- Emer, M. A. (2022). Teknoloji kullanım düzeyinin iş tatmini üzerine etkisi: muhasebe meslek mensupları üzerinde bir araştırma. *Muhasebe ve Denetime Bakış*, 22(66), 219-238. <https://doi.org/10.55322/mdbakis.959809>
- Erkuş, A., Turunç, Ö., & Yücel, R. (2011). Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerde içsel ve dışsal iş tatmininin aracılık rolü: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 245-270.
- Gates, B. (1999). *Dijital Sinir Sistemiyle Düşünce Hızında Çalışmak*. Doğan Yayıncılık.
- Göksu, T. (2007). *Örgütsel Davranış, Yönetim ve Organizasyon*. Nobel Yayın Dağıtım.

- Gümüştekin, G. E., & Öztemiz, B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 271-288.
- Güney, S., & Özyiğit, H. (2015). Muhasebedeki verilerin yönetimde kullanılması ve elektronik muhasebe verilerinin yönetim kararlarına etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(53), 279-297.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- Henriette, E., Feki, M., & Boughzala, I. (2015). The Shape of Digital Transformation: A Systematic Literature Review. *Ninth Mediterranean Conference on Information Systems (MCIS)*. December 07, Samos, Greece, 1-13.
- İbicioğlu, H., Özdaşlı, K., & Yılmaz, T. (2013). Muhasebe meslek mensuplarının içsel ve dışsal motivasyon düzeylerinin tespitine yönelik bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(9), 93-105.
- İşgüden Kılıç, B., & Anadolu, Z. (2018). Dijital çağın yarattığı muhasebe uygulamalarının muhasebe hilelerinin önlenmesine etkisi. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, (Özel Sayı), 55-97.
- Kablan, A. (2018). Endüstri 4.0, “nesnelerin interneti”-akıllı işletmeler ve muhasebe denetimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(Endüstri 4.0 ve Örgütsel Değişim Özel Sayısı), 1561-1579.
- Kaymaz, K. (2011). Davranış boyutuyla performans geribildirim olgusu ve süreci. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 62(04), 141-178. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002097
- Klein, M. (2020). İşletmelerin dijital dönüşüm senaryoları-kavramsal bir model önerisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(74), 997-1019. <https://doi.org/10.17755/esosder.676984>
- Köroğlu, Ö. (2012). İçsel ve dışsal iş doyum düzeyleri ile genel iş doyum düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: turist rehberleri üzerinde bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2), 275-289.
- Kurnaz, E., Tekbaş, İ., Bozdoğan, T., & Çetin, Ö. O. (2020). Dijitalleşmeyle birlikte muhasebe eğitiminin muhasebe meslek mensupları açısından değerlendirilmesi. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 22, 81-96.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behaviour*. https://bdpad.files.wordpress.com/2015/05/fred-luthans-organizational-behavior_-an-evidence-based-approach-twelfth-edition-mcgraw-hill_irwin-2010.pdf (Son erişim tarihi: 01 Mart 2024)

- Mayers, A. (2013). *Introduction to Statistics and SPSS in Psychology*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Oberlechner, T., & Nimgade, A. (2005). *Work Stress and Performance Among Financial Traders*. Stress and Health.
- Ömürbek, V., Akçakanat, Ö., & Kılınç, Z. (2023). Muhasebe mesleğinde e-dönüşümün muhasebe meslek mensuplarının mutluluk ve iş tatmini seviyeleri üzerine etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Dergisi*, 7(1), 1-23. <https://doi.org/10.31200/makuubd.1226881>
- Örücü, E., & Kanbur, A. (2008). Örgütsel-yönetişel motivasyon faktörlerinin çalışanların performans ve verimliliğine etkilerini incelemeye yönelik ampirik bir çalışma: Hizmet ve endüstri işletmesi örneği. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1), 85-97.
- Öz, E., & Bozdoğan, D. (2012). Türk vergi sisteminde e-maliye uygulamaları. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 67-92.
- Özdemir, F. (2006). *Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma*. (Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Özgen, H., Öztürk, A., & Yalçın, A. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Nobel Kitabevi.
- Özmutaf, M., & Mizrahi, R. (2017). Smm ve diğer muhasebe çalışanları kapsamında, iş stresinin iş performansına etkisi: izmir ilinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 8(18), 1-12.
- Özsoylu, A. F. (2017). Endüstri 4.0. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 41-64.
- Ratna, R., & Kaur, T. (2016). The impact of information technology on job related factors like health and safety, job satisfaction, performance, productivity and work life balance. *Journal of Business & Financial Affairs*, 5(1), 2-9. <https://doi.org/10.4172/2167-0234.1000171>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54-67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Sağlam, M. (2021). İşletmelerde geleceğin vizyonu olarak dijital dönüşümün gerçekleştirilmesi ve dijital dönüşüm ölçeğinin türkçe uyarlaması. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(40), 395-420.
- Salihoğlu, S. (2020). *Performansı Etkileyen Motivasyon Faktörleri ve Aralarındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)

- Saputra, R. R., Rina, H., & Sodik, J. (2019). The effect of work motivation and work stress on teacher performance. *Jurnal Tarbiyah*, 26(1), 95-113.
- Seber, G., Dilbaz, N., Kaptanoğlu, C., & Tekin, D. (1993). Umutsuzlukölçeği: geçerlilik ve güvenirliği. *Kriz Dergisi*, 1(3), 139-142. https://doi.org/10.1501/Kriz_0000000045
- Selvi, Y. (2007). *Elektronik Bilgi Ortamlarında Muhasebe Denetimi*. İSMMMO Yayını.
- Sevimli, F., & İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. *Ege Academic Review*, 5(1), 55-64.
- Shermerhorn, J. R. (2010). *Introduction to Management*. John Wiley & Sons Inc.
- Stewart, G. L., & Brown, K. G. (2019). *Human Resource Management*. John Wiley & Sons.
- Şalcı, İ. (2020). *Dijital Dönüşüm (E-Uygulamalar) ve Muhasebe MesleğineGetirdiği Yenilikler*. (Yüksek Lisans Tezi, Işık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Şeker, S. E. (2016). *Dijitalleşme (Digitalization)*. YBS Ansiklopedi.
- Şimşir, İ., & Seyran, F. (2020). İş tatmininin önemi ve etkileri. *Meyad Akademi*, 1(1), 25-42.
- Tekbaş, İ., Kurnaz, E., & Azaltun, M. (2018). Dijital Muhasebe Okuryazarlığı: Muhasebe Meslek Mensupları Üzerine Bir Araştırma. *5th International Congress on Accounting and Finance Research*. 11-12 Ekim, İzmir, 223-238.
- Tektüfekçi, F. (2017). E-dönüşüm sürecinde e-muhasebe uygulamaları: türkiye örneği. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 12(1), 79-88.
- Thuraisingham, B. (1999). Introduction to Data Mining and Knowledge Discovery. In *Data Classification and Incremental Clustering in Data Mining and Machine Learning*. (pp.1-22)
- Tutkunca, T. (2020). İşletmelerde dijital dönüşüm ve ilgili bileşenlerinin analiz edilmesi üzerine kavramsal bir araştırma. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(1), 65-75.
- Türker, M. (2018). Dijitalleşme sürecinde küresel muhasebe mesleğinin yeniden şekillenmesine bakış. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 20(1), 202-235.
- Uzay, Ş. (2004). 21. yüzyılın başında muhasebe mesleğini etkileyen gelişmeler ve geleceğe yönelik değerlendirmeler. *Mali Çözüm Dergisi*, 67, 1-19.
- Verhoef, P. C., Broekhuizen, T., Bart, Y., Bhattacharya, A., Dong, J. Q., Fabian, N., & Haenlein, M. (2021). Digital transformation: A multidisciplinary reflection

and research agenda. *Journal of Business Research*, 122, 889-901.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.09.022>

VUK (2019). VUK Genel Tebliği Sıra No: 509 S.1-56. <https://www.gib.gov.tr/vergi-usul-kanunu-genel-tebliği-sıra-no-509> (Son erişim tarihi: 22 Nisan 2023)

Whitman, C., & Sobczak, M. (2018). AI: Overrated or the future of accounting. *Undergraduate Student Research Awards*, (45), 1-26.

Williams, C. (2003). Sources of workplace stress. *Perspectives on Labour and Income*, 15(3), 5-12.

Yankın, F. B. (2019). Dijital dönüşüm sürecinde çalışma yaşamı. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi*, 7(2), 1-38.

Yardımcıoğlu, M., Karahan, M., & Yörük, A. (2019). Dijitalleşme Işığında Muhasebe Mesleğinin Geleceği. *Muhasebe Enstitüsü Dergisi*, (61), 35-46.

Yereli, A. B., & Ata, A. Y. (2011). Vergi adaletine ulaşma yöntemleri çerçevesinde fayda ilkesinin teorik açıdan değerlendirilmesi. *Maliye Dergisi*, 161, 21-32.

Yılmaz, Z. (2020). Muhasebe denetiminde dijital dönüşüm: denetim yazılımları. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 13(2), 281-308.

Yücenurşen, M. (2021). Muhasebe meslek mensuplarının büyük veri analitiği teknolojisi direncine yönelik bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 9(3), 1088-1103.
<https://doi.org/10.15295/bmij.v9i3.1882>

Yürekli, E., & Şahiner, A. (2019). Muhasebe eğitimi ve endüstri 4.0 ilişkisi. *The Journal of Academic Social Science*, 55(55), 152-162.
<https://doi.org/10.16992/ASOS.12794>

EKLER

EK A. Anket Formu

EK B. Etik Kurulu İzni



EK A. Anket Formu

SORU NO	Dijitalleşmenin ve teknolojik gelişmelerin muhasebe mesleğine ve muhasebe meslek mensuplarına etkileri ile ilgili bir dizi ifade bulunmaktadır.	(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Kısmen Katılıyorum	(4) Katılıyorum	(5) Kesinlikle Katılıyorum
1	Muhasebe mesleğinde yaşanacak dijitalleşme ve teknolojik gelişmelere kendimi hazır hissediyorum.					
2	Yeni teknolojileri yakından takip etmekteyim.					
3	Dijitalleşmenin daha fazla iş yükü getireceğini düşünüyorum.					
4	Dijitalleşme ve teknolojik gelişmeleri desteklerim.					
5	Teknolojik gelişmelerin muhasebe meslek mensuplarına yeni fırsatlar ve kariyer alanı sunacağını düşünüyorum.					
6	Teknoloji ürünlerine yapılan harcamaların gereksiz olduğunu düşünüyorum.					
7	Teknolojik gelişmeler ile birlikte ücret, çalışma saatleri gibi sosyal haklarımın iyileşeceğini düşünüyorum.					
8	Dijitalleşme teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilmek için çaba gösteririm.					
9	Dijitalleşme ve teknoloji haberleri dikkatimi çekmez.					
10	Teknolojik gelişmeler neticesinde muhasebe meslek mensuplarının değişime ve dönüşüme ihtiyacı olduğunu düşünüyorum.					
11	Dijitalleşme ve teknolojik gelişmelere kolaylıkla uyum sağlayabilirim.					
12	Teknolojik gelişmeler neticesinde işsiz kalacağımı düşünüyorum.					
13	Dijitalleşmeye uyum sağlayabilecek yeterli eğitim ve donanıma sahip değilim.					
14	Teknoloji ve dijitalleşmeye uyum sağlamayan meslek mensuplarının rekabette geri de kalacağını düşünüyorum					
15	Teknolojik gelişmeler muhasebe mesleğini olumsuz etkilemektedir.					
16	Dijitalleşme ve teknolojik gelişmeler muhasebe mesleğini daha verimli hale getirecektir.					

17	Dijitalleşme ile birlikte muhasebe meslek mensupları daha fazla saygınlık kazanacaktır.					
18	Dijitalleşme ile birlikte muhasebe mesleği gelecekte yok olacak meslekler arasındadır.					
19	Dijitalleşmenin ve teknolojik gelişmelerin muhasebe mesleğine ve uygulamalarına bir etkisi olmayacağını düşünüyorum.					
20	Hali hazırda verilen muhasebe ve yeterlilik eğitimleri gelecekte yaşanacak teknolojik gelişmelere uyumlu değildir.					
21	Teknolojik gelişmeler neticesinde muhasebe mesleğinin değişime ve dönüşüme ihtiyacı vardır.					
22	Gelecekte muhasebe meslek mensupları tarafından yapılan birçok iş dijital sistemler tarafından yapılacaktır.					
23	Teknolojik gelişmeler ile birlikte muhasebe mesleği daha zor ve karmaşık bir meslek haline geldi.					
24	Muhasebe meslek örgütleri teknolojik gelişmelere gerektiği önemi ve değeri vermektedir.					
25	Dijitalleşmenin ve teknolojik gelişmelerin muhasebe mesleği için vaat ettiği yararı ve faydayı sağlamayacağını düşünüyorum.					
26	Maliye Bakanlığının e-uygulamaları muhasebe mesleğini teknolojik gelişmelere uyum sağlamaya zorlamaktadır.					
27	Muhasebe mesleği dijitalleşme ve teknolojik gelişmelere en çabuk uyum sağlayan mesleklerin başında gelmektedir.					
28	Teknolojik gelişmeler sayesinde muhasebe mesleğine olan ilgili ve istek artacaktır.					
29	Teknolojik gelişmeler muhasebe mesleği ve meslek mensuplarının sorunlarının çözümünde (haksız rekabet, tahsilat) aktif katkı sunacaktır.					
30	Dijitalleşme ve teknolojik gelişmeler ışığında muhasebe mesleğini; düşünce, eğitim, kültür ve teknoloji gibi alanlarda A'dan Z'ye yeniden inşa ederek geleceğe hazırlayacak olan yeni bir modeli desteklerim.					

Aşağıda işinizin çeşitli yönleri ile ilgili cümleler bulunmaktadır. İşinizde, cümlelerde belirtilen yönden ne derecede memnun olduğunuzu belirtiniz. Her cümleye yanıt verirken ‘bu yönden işimden ne derece memnunuz’ diye kendinize sorunuz .(1=Hiç Memnun Değilim; 2=Memnun Değilim; 3=Kararsızım; 4=Memnunuz; 5=ÇokMemnunuz)

Minnesota İşTatmini Ölçeği	1	2	3	4	5
1.Beni her zaman meşgul etmesinden					
2.Tek başıma çalışma olanağımın olmasından					
3.Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olmasından					
4.Toplumda ‘saygın bir kişi’ olma şansını bana vermesinden					
5.Yöneticimin astlarını idare tarzından					
6.Yöneticimin karar vermedeki yeteneğinden					
7.Vicdanıma uygun şeyler yapabilme olanağımın olmasından					
8.Bana sabit bir iş olanağı sağlamasından					
9.Başkaları için birşeyler yapabilme olanağına sahip olmamdan					
10.Kişilerene yapacaklarını söyleme şansım olmasından					
11.Kendi yeteneklerimle birşeyler yapabilme şansımın olmasından					
12.İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konmasından					
13.Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten					
14.İş içinde terfi olanağımın olmasından					
15.Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesinden					
16.İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansı verilmesinden					
17.Çalışma şartlarından					
18.Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmalarından					
19.Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmemden					
20.Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

Aşağıdaki soruları “kesinlikle katılmıyorum”dan “kesinlikle katılıyorum”ölçeğine göre cevaplayınız. (1=Kesinlikle Katılmıyorum; 2=Katılmıyorum; 3=Kararsızım; 4=Katılıyorum ; 5=Kesinlikle Katılıyorum)

Çalışan Performansı	1	2	3	4	5
1.Müşterilerden olumlu geri bildirim alıyorum.					
2.Müşterilerin hizmet beklentilerini tatmin ediyorum.					
3.Çalışma saatimi çok etkili şekilde yönetiyorum.					
4.Şirketimin hizmetleri konusunda bilgiliyimdir.					
5.Müşterilerim benden ne bekler bilirim.					
6.İşimde iyiyimdir.					

EK B. Etik Kurulu İzni



T.C.
ISPARTA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU
TOPLANTI KARARLARI

TOPLANTI TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR NO
01.11.2022	123	01

1. Üniversitemiz Isparta Meslek Yüksekokulu, Muhasebe ve Vergi Bölümü Öğretim Üyesi Dr. Öğr. Üyesi Hasan ŞENOL'un danışmanlığında Yüksek Lisans Öğrencisi Tahir SARI'nın "Muhasebe ve Meslek Mensupları Tarafından Dijitalleşmenin İş Tatmini ve Çalışan Performansına Etkilerinin Tespitine Yönelik Bir Araştırma: Batı Akdeniz Bölgesi Örneği" isimli bilimsel çalışma ile ilgili etik kurul izni talebi.

Dr. Öğr. Üyesi Hasan ŞENOL'un 26.10.2022 tarih ve E.63896 sayılı dilekçesi ve eklerinin incelenmesi sonucunda; bilimsel çalışmanın ekteki şekliyle yapılabilmesi için gerekli iznin verilmesinin uygunluğuna,

Oy birliği ile karar verildi.

İmza
Prof. Dr. Mustafa AVCI
(Kurul Başkanı)

İmza
Prof. Dr. Murat ÖZTÜRK
(Üye)

İmza
Prof. Dr. Mahmut DEMİR
(Üye)

İmza
Prof. Dr. Yaşar
KARAKURT
(Üye)

İmza
Doç. Dr. Nurdan KUŞAT
(Üye)

İmza
Doç. Dr. Nesrin
ŞALVARCI
TÜRELİ
(Üye)

İmza
Doç. Dr. Ö. Kürşad
TÜFEKÇİ
(Üye)

İmza
Ufuk MÜLAYİM
Hukuk Müşaviri V.
(Kurul Sekreteryası)

ÖZGEÇMİŞ

