

Volume 10, Special Issue, October 2023, p. 203-220
Turkey's 100th Anniversary (29 October 2023)

ArticleHistory:

Received
02/09/2023
Accept
24/10/2023
**Available
online**
25/10/2023

Article Information

Article Type: Research Article

This article was checked by iThenticate.

Doi Number: <http://dx.doi.org/10.17121/ressjournal.3464>

**THE EFFECT OF DIGITALIZATION
PROCESSES ON JOB SATISFACTION:
A QUANTITATIVE RESEARCH ON
ACCOUNTING PROFESSIONALS**

DİJİTALLEŞME SÜREÇLERİNİN İŞ TATMİNİNE
ETKİSİ: MUHASEBE MESLEK MENSUPLARI
ÜZERİNE NİCEL BİR ARAŞTIRMA

Fatih Bıyıklı¹
Ömer Orbay Çetin²

Abstract

While many professions are experiencing change and transformation in the digitalization process, one of the professions expected to be most affected is accounting. Professional accountants who want to continue to practice their profession successfully in the field of accounting, which is experiencing e-transformation along with digitalization, must have a high perception of digitalization and adapt to digital technologies. It is expected that the e-transformation experienced in the accounting profession will affect many factors, from professional accounting professionals to their motivation, working conditions and commitment. If accounting employees feel emotionally and psychologically sound based on these factors, their job satisfaction levels will be high. In this regard, it would be a correct approach to think that the digitalization perception of professional accountants will significantly impact their job satisfaction level. In this study, a survey was applied to 220 professional accountants to reveal the impact of digitalization processes on job satisfaction. The collected data was analyzed through the Structural Equation Model (PLS-SEM). For the analysis to give the most accurate result, prerequisites such as factor analysis, reliability and validity tests, control of multicollinearity relationship between variables and model fit indices, which are necessary for constructing an effective PLS-SEM model, have been met. According to the findings, while the perception of digitalization, e-transformation satisfaction perception, e-transformation adaptation perception and new professional competence perception positively affect job satisfaction, the perception of new and

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Bolvadin Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Muhasebe ve Finans Yönetimi Bölümü, fbiyikli@aku.edu.tr, ORCID: 0000-0002-1652-7910

² Arş. Gör., Afyon Kocatepe Üniversitesi, Bolvadin Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Muhasebe ve Finans Yönetimi Bölümü, omerocetin@aku.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6909-7248

technological products and e-transformation anxiety negatively affect job satisfaction.

Keywords: Digitalization, Job Satisfaction, Structural Equation Modelling, Accounting, Smart-PLS, Accounting Profession.

Özet

Dijitalleşme sürecinde pek çok meslek değişim ve dönüşüm yaşarken en fazla etkilenmesi öngörülen mesleklerden birisi de muhasebe mesleğidir. Dijitalleşmeyle birlikte e-dönüşüm yaşayan muhasebe alanında mesleğini başarıyla icra ettirmeye devam etmek isteyen muhasebe meslek mensuplarının, dijitalleşme algısının yüksek olması ve dijital teknolojilere uyum sağlaması gerekmektedir. Muhasebe mesleğinde yaşanan e-dönüşümün, muhasebe meslek mensuplarının mesleki yeterliliklerinden motivasyonlarına ve çalışma koşullarından bağlılıklarına kadar pek çok faktörü etkilemesi beklenmektedir. Muhasebe çalışanlarının bu faktörler temelinde kendilerini duygusal ve psikolojik olarak iyi hissetmeleri de iş tatmini düzeylerinin yüksek olmasına sebep olacaktır. Bu doğrultuda muhasebe meslek mensuplarının dijitalleşme algısının da iş tatmini düzeyi üzerinde önemli ölçüde etkisi olacağını düşünmek doğru bir yaklaşım olacaktır. Bu çalışmada, dijitalleşme süreçlerinin iş tatmini üzerinde ne yönlü bir etkisi olduğunu ortaya koymak amacıyla 220 muhasebe meslek mensubuna anket uygulanmış ve toplanan veriler Yapısal Eşitlik Modeli (PLS-YEM) aracılığıyla analiz edilmiştir. Analizin en doğru sonucu vermesi için etkin bir PLS-YEM modelinin kurgulanmasında gerekli olan faktör analizi, güvenilirlik ve geçerlilik testleri, değişkenler arası çoklu doğrusallık ilişkisinin kontrolü ve model uyum endeksleri gibi ön koşullar yerine getirilmiştir. Elde edilen bulgulara göre dijitalleşme algısı, e-dönüşüm memnuniyet algısı, e-dönüşüm uyum algısı ve yeni mesleki yeterlilik algısı iş tatminini pozitif şekilde etkilerken, yeni ve teknolojik ürünler algısı ve e-dönüşüm kaygısı, iş tatminini negatif şekilde etkilemektedir.

Anahtar Kelimeler: Dijitalleşme, İş Tatmini, Yapısal Eşitlik Modeli, Muhasebe, Smart-PLS, Muhasebe Mesleği.

GİRİŞ

Dijitalleşme süreçleri, muhasebe mesleğine yönelik birçok avantaj ve dezavantajı beraberinde getirmektedir. Başta bulut bilişim ve yapay zekâ olmak üzere büyük veriden nesnelere internetine, otomasyon sistemlerinden siber güvenliğe kadar zaman içerisinde muhasebe alanını etkilemesi beklenen pek çok dijital teknoloji vardır. Günümüzde bu dijital teknolojiler henüz muhasebe mesleğine tam olarak entegre olmamışken dijitalleşmenin beraberinde getirdiği dijital ürünler ve e-dönüşüm kavramı ise muhasebe mesleğini son derece etkilemektedir. Tüm ülkeler tarafından oldukça önem verilen e-dönüşüm süreçlerine Türkiye de kayıtsız kalmayarak, devlet politikalarında dijital dönüşümüne ve buna ilişkin projelere sürekli olarak yer vermektedir. Yapılan çalışmalara göre dijitalleşmeden en çok etkilenecek ve gelecekte de dijitalleşme temelinde şekillenecek mesleklerin başında muhasebe gelmektedir. Diğer yandan dijital bir dönüşüm içerisine giren muhasebe mesleğini icra eden muhasebe meslek mensuplarının da bu dijitalleşme süreçlerine uyum sağlaması ve yetkinliklerini bu doğrultuda güncellemeleri ya da yenilemeleri gerekmektedir.

Muhasebe meslek mensuplarının dijitalleşme temelindeki mesleki yeterlilikleri, dijitalleşmeye olan bakış açıları ve motivasyonları, dijitalleşmeyle birlikte değişim gösteren çalışma koşullarına karşı memnuniyet seviyeleri ve değişen iş tanımlarına yönelik düşüncelerindeki farklılıkların, iş tatmini düzeyleri üzerinde de etkili olacağı öngörülmektedir. Diğer tüm sektör çalışanları gibi muhasebe meslek mensuplarının da iş tatmini düzeylerinin yüksek olmasının, mesleğe olan bağlılıklarını, örgüt çalışmalarındaki motivasyonlarını ve görevlerine ilişkin verimlilik seviyelerini artıracaklarını söylemek mümkündür.

Bu çalışma kapsamında yukarıda sayılan sebepler özelinde muhasebe meslek mensuplarının dijitalleşme algıları ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkinin ne yönlü olduğunu ortaya koyma amaçlanmıştır. Belirlenen bu amaç doğrultusunda 220 muhasebe meslek mensubuna biri dijitalleşme algısı ve biri de iş tatminine yönelik olmak üzere iki ayrı ölçekten oluşan bir anket uygulanmış ve anketten elde edilen verilerin analizinde Yapısal Eşitlik Modeli kullanılmıştır. Modelin daha başarılı sonuçlar raporlaması istenildiğinden etkili bir model kurgulanması için gerekli görülen faktör analizi, güvenilirlik ve geçerlilik testleri, değişkenler arası çoklu doğrusallık ilişkisinin kontrolü ve model uyum endeksleri gibi ön koşullar başarıyla yerine getirilmiş ve ardından muhasebe meslek mensuplarından toplanan veriler analiz edilmiştir. Araştırma kapsamında dijitalleşme algısı ve iş tatmini arasındaki ilişkinin tespitine yönelik 6 farklı hipotez oluşturulmuş olup analizden elde edilen bulgulara göre 5 hipotez kabul edilirken 1 hipotez ise reddedilmiştir.

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ PERSPEKTİFİNDEN DİJİTALLEŞME

Bilgi teknolojileri ve dijital teknolojilerin hızlı gelişimiyle birlikte pek çok meslek gibi muhasebe mesleği de bu gelişimden etkilenmekte ve bir dönüşüm içerisine girmektedir. Muhasebe alanında bilgisayarların kullanımının başlamasıyla muhasebe meslek mensuplarının pek çok işi dijital ortama yansımıştır. İnsan gücüne olan ihtiyaç azalmış, oldukça zaman alan muhasebe işlemlerinde kolaylık sağlanmış ve her türlü bilgiye erişim süresi de kısalmıştır. Günümüzde ise özellikle geçmişte elle yazılarak tutulan defterler, belgeler, evraklar ve beyannameler dijitalleşmeyle dönüşüm e-dönüşüm yaşayarak yerini e-defter ve e-beyanname gibi yeni dijital ürünlere bırakmıştır.

Yaşanan e-dönüşümün ardından özellikle yapay zekâ ve bulut teknolojisinin de muhasebe mesleğine entegre edilmesiyle, muhasebenin temel fonksiyonları olan kaydetme, sınıflandırma, özetleme, analiz etme ve raporlama gibi süreçler muhasebe paket programlarının dönüşümü, yenilenmesi ve gelişimiyle birlikte daha kolay, hızlı, doğru ve güvenilir biçimde uygulanabilir hale gelmiştir. Muhasebenin sürdürdüğü süreçlerin son çıktısı olan finansal raporların, daha hızlı oluşturulması ve güvenilirliğinin artması yine dijitalleşmenin bir getirisi olan otomasyon teknolojisinin ve veri analizinin muhasebeyle bir bütün haline gelmesiyle mümkün olmuştur (Arslan ve Baysal-Artık, 2023: 308).

Diğer yandan hem dijitalleşme yolculuğunun baş döndürücü bir hızla devam etmesi hem de muhasebe mesleğinin de aynı hızla sürekli bir şekilde değişim ve dönüşüm içerisine girmesi, muhasebe meslek mensupları açısından bakıldığında takip edilmesi güç ve belirsizlik yaratan gelişmeler olarak da düşünülebilir. Muhasebenin temel fonksiyonlarının ve muhasebe meslek mensuplarının yürüttüğü görevlerin dijitalleşmesi ilk bakışta son derece faydalı, zamandan tasarruf sağlayan ve iş yükünü azaltan olumlu bir süreç gibi görünmektedir. Fakat konuya daha detaylı bakıldığında her muhasebe meslek mensubunun dijitalleşmeye uyum sağlayabilecek yeterlikte olup olmadığı ve muhasebe meslek mensuplarına olan ihtiyacın zamanla çok büyük istihdam sorunları oluşturacak şekilde azalıp azalmayacağı gibi hususlarda birtakım kaygılar öne çıkmaktadır. Bu sebeple muhasebe meslek mensuplarının dijitalleşme algısının son derece yüksek olması gerekirken başta Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB) ve Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu (KGK) olmak üzere muhasebe alanında kilit rol alan muhasebe kuruluşları tarafından da güncel gelişmelere yönelik en doğru ve kapsayıcı eğitimlere de maruz kalması gerekmektedir.

Dijitalleşmenin, muhasebe mesleğinde etkilemesi beklenen süreçlere ve gelecekte ihtiyaç duyulması muhtemel durumlara yönelik tahminleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Karaca ve Gümüüş, 2023: 291-292; Tekbaş, 2019: 113):

- Muhasebe meslek mensuplarının yürüttüğü fatura işleme ve beyanname hazırlama gibi işler, zamanla tamamen dijital ortamlara aktarılacak ve buna bağlı olarak e-fatura, e-beyanname vb. dijital ürünler, zaman geçtikçe zorunlu hale gelerek muhasebe meslek mensuplarının vazgeçilmezi olacaktır.
- Dijitalleşmeyle uyumlu olacak şekilde sadece finansal muhasebe, maliyet muhasebesi, vergi ve denetim gibi alanlardan öte muhasebe mesleğinde kullanılan

ve kullanılması muhtemel dijital teknolojileri de kapsayan yeni bir eğitim ve öğretim müfredatına ihtiyaç duyulacaktır.

- c. Muhasebe meslek mensuplarının vergi düzenlemeleri, mevzuatlar ve yönetmeliklere dair bilgi sahibi olması yeterli olmayacak ve alana yönelik aktif olarak kullanılan dijital teknolojiler hakkında da bilgi sahibi olması ve bunlara ilişkin yeni yetkinlikler kazanması gerekecektir.
- d. Dijitalleşme, muhasebe meslek mensuplarına mali mühendislik, veri analistliği, yapay zekâ uzmanlığı ve bulut muhasebeciliği gibi yeni çalışma alanları sunacaktır.
- e. Muhasebe meslek mensupları, iş yüklerinin azalmasıyla birlikte bağımsız denetim ve müşavirlik (danışmanlık) gibi hizmetlere daha rahat odaklanabilecektir.
- f. Muhasebe alanına ilişkin ortaya çıkacak dijital ürünlerin pek çoğu bulut teknolojisiyle uyumlu olması beklendiğinden bu ürünleri kullanacak muhasebe meslek mensuplarının istedikleri bilgiye herhangi bir yerde ve zamanda ulaşmaları mümkün olacaktır.
- g. Kâğıt kullanımı, dosyalama ve arşivleme gibi maliyet artıran süreçlerin dijital ortamlara taşınacak olması sebebiyle muhasebe meslek mensuplarının yüklendiği maliyetlerde düşüş yaşanması beklenmektedir. Fakat burada dikkat edilmesi gereken husus, temel muhasebe süreçlerinin maliyetinde azalma beklenirken diğer yandan dijital teknolojilerin kullanımına yönelik alınacak eğitimlerin ya da dijitalleşmeye entegre olmak için katlanılacak harcamaların da yeni bir maliyet yükü oluşturabileceğidir.
- h. Dijital teknolojilerin aktif olarak kullanımıyla birlikte verilerin dijital ortamdaki güvenliği konusunda ve gerçekleştirilecek siber saldırılara karşı tedbirler alınması gerekecektir.
- i. Uzaktan çalışma sisteminin kullanımında artış meydana gelecektir.

Dijital çağda başarılı şekilde faaliyetini sürdürmek isteyen muhasebe meslek mensuplarının dijitalleşme algısı ne kadar yüksek olursa, mesleği üzerindeki memnuniyetinin de o kadar yüksek olacağı öngörülmekte ve daha verimli şekilde çalışacakları düşünülmektedir.

İŞ TATMİNİNİN ÖRGÜT ÇALIŞMALARINDAKİ ROLÜ VE ÖNEMİ

İş tatmini kavramı, kişilerin çalıştıkları iş yerindeki çalışma koşullarına, iş yerini ilgilendiren dış faktörlere ya da işiyle ilgili ortaya çıkabilecek her türlü faktöre karşı gösterdiği duygusal ya da psikolojik tepkilerin açıklanması için kullanılmaktadır (Çalık, Alkan ve Şaparak, 2022: 124). Diğer bir ifadeyle iş tatmini için kişinin çalışmış olduğu işe yönelik kazandığı deneyimler ve halihazırda çalıştığı işe ait koşullar sayesinde olumlu yönde duygusal ve psikolojik bir doyum hissine sahip olma durumudur denilebilir.

İş tatminini etkileyen faktörleri bireysel ve örgütsel olmak üzere iki faktör grubunda özetlemek mümkündür. Tablo 1'de iş tatminini etkileyen bireysel faktörler ve örgütsel faktörler yer almaktadır (Çalık vd., 2022: 125).

Tablo 1. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

| İş Tatminini Etkileyen Faktörler | |
|----------------------------------|-----------------------------|
| Bireysel Faktörler | Örgütsel Faktörler |
| Yaş | İş Tanımı |
| Cinsiyet | Ücretler ve Yan Haklar |
| Meslek ve Unvan | Özlük Hakları ve Motivasyon |
| Eğitim Düzeyi | Çalışma Ortamı ve Bağlılık |
| Mesleki Yeterlilik | Diğer Çevresel Faktörler |

İş tatmini, bir örgüt içerisinde çalışan kişinin örgüt çalışmalarını etkileyen tüm bu faktörler özelinde memnun olma durumunu göstermekle birlikte bir bakıma çalışan kişinin genel refah düzeyini yansıtır. Çalışan kişinin örgüt içerisindeki iş koşullarına ilişkin beklentilerinin büyük ölçüde gerçekleşmediği, bireysel ve örgütsel faktörlerde sorunlar

yaşadığı ve gereksinimlerinin karşılanmadığını hissettiği durumlarda iş tatminsizliği meydana gelmektedir (Develi vd., 2022: 1684). İş tatmininin sağlanması, örgüt çalışmalarının etkin ve etkili şekilde devam edebilmesi, iş süreçlerinin sürdürülebilir olması, örgüt içerisinde çalışma barışı olması ve örgütün hedeflerinin en yüksek seviyede başarılması için son derece önemlidir.

Vroom (1964) tarafından yapılan çalışmada çalışan kişinin iş yerindeki devamlılığı ve işten ayrılma düşüncesine sahip olup olmadığıyla iş tatmini arasında kuvvetli bir ilişki olduğu sonucuna varılırken Tschopp, Grote ve Gerber (2014) tarafından yapılan çalışmada ise iş tatmini daha düşük olan çalışanların işten ayrılmaya daha yatkın olduğu sonucuna varılmıştır. Bir diğer çalışmada Steel ve Rentsch (1995) ise diğer çalışmalarla benzer şekilde iş tatmini yüksek olan çalışanların, işlerini severek sürdürdüğü, iş yerinde daha az devamsızlık yaptığı ve işten ayrılma düşüncelerinin daha az olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu doğrultuda bireysel ve örgütsel faktörlerden olumlu anlamda etkilenen çalışanların, iş tatmininin daha yüksek olacağını ve buna bağlı olarak da iş sadakati, iş yerine devamlılık ve motivasyon gibi konularda daha fazla doyuma ulaşarak çalıştıkları iş yerinde daha etkin ve etkili şekilde çalışacağını öngörmek yanlış olmayacaktır. Bu öngörüye destekleyen bir çalışma yapan Makin, Cooper ve Cox (1996), yapmış oldukları çalışmada çalışanların iş tatmininin artmasının, motivasyonlarını yükselteceği ve bunun da daha üretken şekilde çalışmalarını sağlayacağı sonucuna ulaşmışlardır (Moyes Shao ve Newsome, 2008: 65).

Tüm bu yönleriyle bakıldığında, günümüzde rekabet her alanda artmakta ve örgütler de sahip oldukları insan kaynaklarını en etkin şekilde kullanarak küresel iş dünyasında başarılı bir şekilde faaliyetlerini sürdürmeye çalışmaktadır. Nitelikli bir insan sermayesi, üretken bir organizasyon oluşturur. Üretken bir organizasyon ise hem finansal yapısı hem de beşeri yapısı güçlü örgütler oluşturur. Rekabetçi iş dünyasında da işletmelerin başarıyla faaliyetlerini sürdürmesi ve ayakta kalabilmeleri ancak güçlü bir örgüt olmakla mümkün olur. Tüm bu aşamaların başlangıç noktası ise belirtildiği üzere nitelikli insan sermayesine sahip olmaktır. Bu nedenle çalışanların iş tatmininin yüksek tutulması için gerek bireysel gerek ise örgütsel tüm faktörler göz önünde bulundurulmalı ve sürekli iyileştirici adımlar atılarak çalışanların iş tatmininin optimum seviyede tutulması gerekmektedir (Develi vd., 2022: 1685).

LİTERATÜR TARAMASI

Dijitalleşmenin muhasebe meslek mensuplarında oluşturduğu algıya, iş tatminiyle olan ilişkisine ve muhasebe alanını ne şekilde etkileyeceğine yönelik yapılan literatür taraması Tablo 2'de özetlenmiştir.

Tablo 2. Literatür Taramasında Yer Alan Çalışmaların Özeti

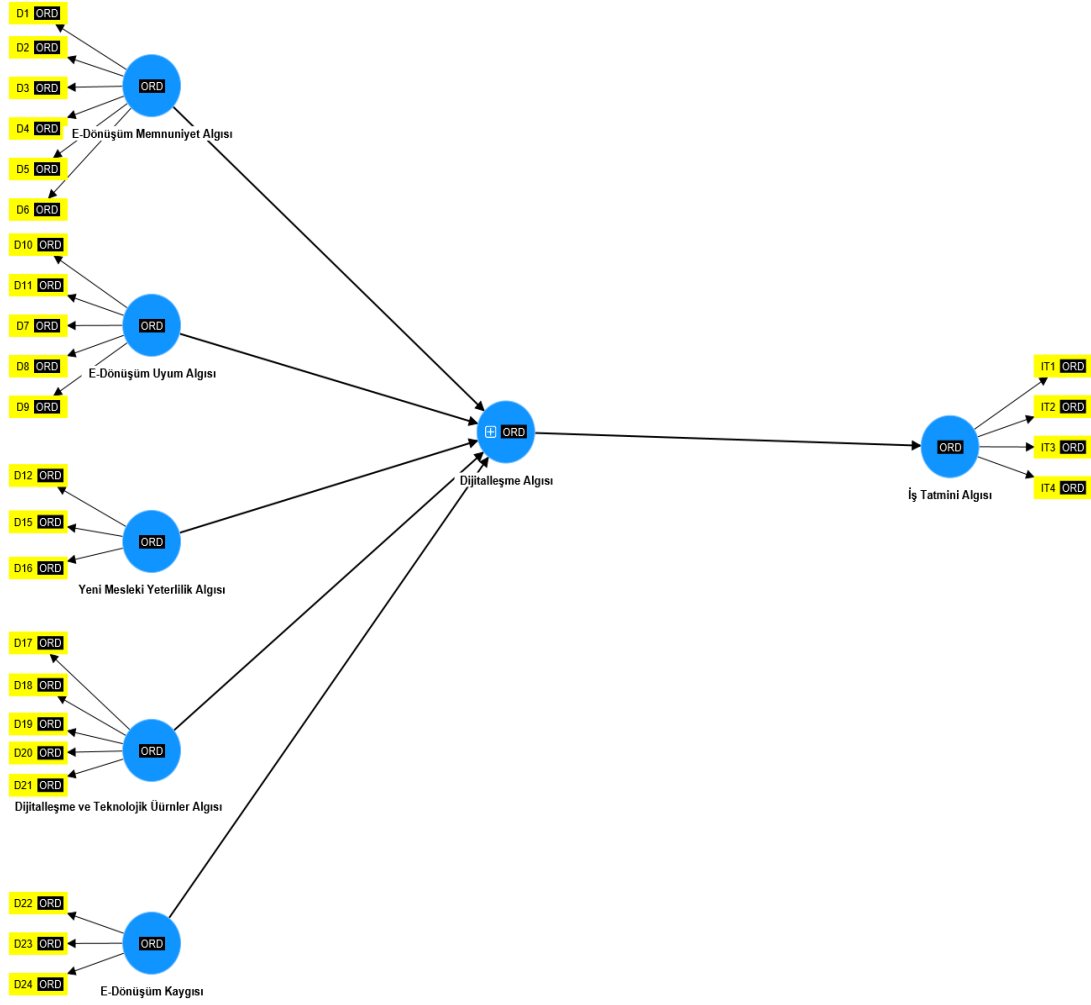
| Sıra | Yazar /Yazarlar | Yıl | Yöntem /Uygulama | Açıklama |
|------|-----------------------------------|------|---|---|
| 1 | Yardımcıoğlu, Karahan ve Yoruk | 2019 | İnceleme | Çalışma kapsamında endüstri 4.0'ın muhasebe mesleğini gelecekte ne şekilde etkileyeceği incelenmiştir. Çalışma sonucunda endüstri 4.0'ın muhasebe mesleğini hem olumlu hem de olumsuz birçok şekilde etkileyeceği sonucuna varılmış ve özellikle e-dönüşüm noktasında kullanılacak muhasebe ürünlerinin gelecekte artarak devam edeceği öngörüsünde bulunulmuştur. |
| 2 | Kurnaz, Tekbaş, Bozdoğan ve Çetin | 2020 | SPSS Programı, Kruskal-Wallis ve Mann-Whitney U Testleri, Anket | Dijitalleşmeyle birlikte muhasebe eğitiminin nasıl etkileneceğini ve mevcut muhasebe eğitiminin pratikte yeterli olup olmadığını ortaya koymak için yapılan çalışmada, muhasebe meslek mensuplarına anket uygulanmış ve elde edilen veri seti SPSS aracılığıyla analiz edilmiştir. Bulgulara göre dijitalleşmenin muhasebe eğitimini oldukça önemli bir düzeyde etkileyeceği fakat mevcut muhasebe eğitiminin buna hazır olmadığı sonucuna varılmıştır. |

| | | | | |
|----|------------------------|------|--|--|
| 3 | Akbaş ve Çarıkçı | 2022 | SPSS Programı, T-Testi ve ANOVA, Anket | Bu çalışmada dijitalleşmenin muhasebe mesleği üzerindeki etkileri ve muhasebe meslek mensupları tarafından dijital teknolojilerin en düzeyde kullanıldığı araştırılmıştır. Araştırma kapsamında muhasebe meslek mensuplarına anket uygulanmış ve elde edilen bulgulara göre muhasebe meslek mensuplarının dijital tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenlere göre de farklılaştığı görülmüştür. |
| 4 | Çalık vd. | 2022 | SPSS Programı, T-Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi, Anket | Çalışma kapsamında muhasebe meslek mensuplarının iş tatmini seviyeleri ve örgütsel bağlılık düzeylerinin tespitine yönelik TR2A bölgesindeki meslek mensuplarına anket uygulanmıştır. Anket aracılığıyla toplanan verilerin analizinden elde edilen bulgulara göre bu bölgedeki meslek mensuplarının hem iş tatmini seviyelerinin hem de örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. |
| 5 | Eş ve Atasoy | 2022 | SPSS Programı, T-Testi ve ANOVA, Anket | Bu çalışmada Ankara'da mesleğini sürdüren 403 muhasebe meslek mensubuna, e-dönüşüme yönelik memnuniyetlerini ortaya koymak amacıyla anket uygulanmıştır. Uygulama sonuçlarına göre meslek mensupları arasında demografik değişkenlere göre e-dönüşüm temelli kaygı veya memnuniyette herhangi bir farklılık tespit edilmezken, e-dönüşüme olan yüksek farkındalığın memnuniyet düzeyi üzerinde pozitif ve kaygı düzeyi üzerinde negatif etkisi olduğu tespit edilmiştir. |
| 6 | Develi vd. | 2022 | Yapısal Eşitlik Modeli, Anket | Çalışma kapsamında Ankara İvedik Organize Sanayi Bölgesinde yer alan şirket çalışanlarına, dijitalleşme algısıyla iş tatmini, performansı ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla anket uygulanmıştır. Elde edilen bulgulara göre dijitalleşme algısıyla örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı olmayan fakat pozitif olan bir ilişki ve dijitalleşme algısıyla iş tatmini ve performansı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. |
| 7 | Mert vd. | 2022 | Anket | Araştırmada, dijitalleşme süreçlerinin muhasebe uygulamaları üzerindeki etkisi incelenmiş ve İstanbul'daki muhasebe meslek mensuplarına bu etkiyi ölçme amacıyla anket uygulanmıştır. Elde edilen bulgulara göre meslek mensuplarının dijitalleşme süreçlerini mesleki bir bakış açısıyla takip ettikleri ve dijital ürünleri aktif şekilde kullandıkları tespit edilmiştir. |
| 8 | Uzun, Sezer ve Budak | 2022 | Anket, Temel Frekans Analizi, Normallik Testi Analizi | Çalışma kapsamında Şırnak'ta mesleğini sürdüren muhasebe meslek mensuplarının dijitalleşmenin mesleklerini ne şekilde etkilediğini ortaya koyma amacıyla anket uygulanmış ve uygulama sonuçlarına göre demografik değişkenler temelinde dijitalleşmeye ilişkin ifadeler verilen yanıtlarda anlamlı bir farklılık görülmüştür. |
| 9 | Arslan ve Baysal-Artık | 2023 | Gri İlişkisel Analiz | Bu çalışmada Afyonkarahisar'daki muhasebe meslek mensuplarının geleneksel yöntemlerden dijital teknolojilere geçişindeki sebepleri ortaya koymak amacıyla daha önceden belirlenen 16 kriter üzerinden GİA yöntemiyle analiz yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre meslek mensuplarının dijital teknolojilere geçişindeki en büyük sebebin geçmiş verilere daha hızlı ve kolay ulaşmaları olduğu görülmüştür. |
| 10 | Esen | 2023 | SPSS Programı, Korelasyon Analizi, | Araştırma kapsamında insan kaynakları uygulamalarının ve iş tatminin, örgütsel bağlılıkla ilişkisini ortaya koymak amacıyla İzmir'deki 200 muhasebe meslek mensubuna anket uygulanmış ve |

| | | | | |
|----|-------------------------|------|--|---|
| | | | Regresyon Analizi, Anket | elde edilen sonuçlara göre ücret ve ödüllerle birlikte iş güvenliğinin, örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Bunun yanı sıra insan kaynakları uygulamalarının da iş tatmini üzerinde olumlu etkisi olduğu tespit edilmiştir. |
| 11 | Karaca ve Gümüş | 2023 | Fenomenoloji (Olgubilim) Deseni | Çalışma kapsamında muhasebeye ilişkin e-uygulamaları aktif şekilde kullanan muhasebe meslek mensuplarıyla, nitel bir araştırma modeli olan fenomenoloji deseninin esas alındığı görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre e-uygulamaların, bunlara uyum sağlamakta güçlük çeken meslek mensuplarının iş yükünü artırdığı ortaya konmuş ve e-uygulamalara ilişkin eğitim sisteminin güncellenmesine yönelik önerilerde bulunulmuştur. |
| 12 | Güngör-Karyağdı ve Koca | 2023 | MaxQda 2020 Nitel Veri Analiz Programı | Bu çalışmada Elbistan'da mesleğini sürdüren muhasebe meslek mensuplarıyla, dijitalleşme kapsamında muhasebe mesleğinin mevcut durumunun ne olduğunu incelemek amacıyla nitel bir araştırma yöntemi olan görüşme tekniğinin esas alındığı görüşmeler yapılmıştır. Sonuçlara göre, dijitalleşmenin hem muhasebe mesleğini hem de muhasebe bilgi sistemini önemli düzeyde etkilediği ortaya konmuştur. |
| 13 | Ömürbek vd. | 2023 | SPSS Programı, Anket | Çalışma kapsamında Antalya'daki 154 muhasebe meslek mensubuna, e-dönüşüm süreçlerinin muhasebe mesleği perspektifinden iş tatmini ve mutluluk düzeylerini ne şekilde etkilediğini ortaya koymak üzere anket uygulanmış ve elde edilen sonuçlara göre muhasebe meslek mensuplarının iş tatmini ve mutluluk düzeylerinin e-dönüşümle birlikte anlamlı şekilde arttığı sonucuna varılmıştır. |

YÖNTEM

Bu çalışmada muhasebe meslek mensuplarının dijitalleşme algılarıyla iş tatmini algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Dijitalleşmenin beş farklı alt boyutunun (dijitalleşme ve teknolojik ürünler algısı, E-dönüşüm memnuniyet algısı, E-dönüşüm uyum algısı, yeni mesleki yeterlilik algısı, E-dönüşüm kaygısı) da iş tatmini ile ilişkileri de ayrıca incelenmiştir. Analiz metodu olarak ise Smart-PLS 4.0, YEM (yapısal eşitlik modeli) kullanılmıştır. Bu modelin kullanılma amacı yöntemin hem reflektif hem de formatif ilişkiler ağını çözebilmesidir (Hair Hult, Ringle ve Sarstedt, 2017). Ayrıca çalışma varyans temelli bir yapısal eşitlik modeli kurguladığı için normal dağılım aramamakta ve daha az sayıdaki verilerle de çalışabilmektedir. Bu durum özellikle karmaşık modellerin çözümü noktasında Smart PLS'i diğer yapısal eşitlik modellerinden ayırmaktadır (Hair vd., 2017). Bu çerçevede bu çalışmada kullanılan araştırma modeli Şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Şekil 1’de de görülebileceği üzere dijitalleşme algısının iş tatminine etkisinin yanı sıra dijitalleşme algısının alt boyutlarının da iş tatminine etkilerinin olup olmadığı araştırılmıştır. Bu model çerçevesinde 6 farklı hipotez kurgulanmıştır.

H¹: Dijitalleşme algısı iş tatminini pozitif etkilemektedir.

H²: E-Dönüşüm memnuniyet algısı iş tatminini pozitif etkilemektedir

H³: E-Dönüşüm uyum algısı iş tatminini pozitif etkilemektedir

H⁴: Yeni mesleki yeterlilik algısı iş tatminini pozitif etkilemektedir.

H⁵: Dijitalleşme ve yeni ve teknolojik ürünler algısı iş tatminini pozitif etkilemektedir.

H⁶: E-dönüşüm kaygısı iş tatminini negatif etkilemektedir.

EVREN, ÖRNEKLEM VE VERİ TOPLAMA

Araştırma Türkiye’de görev yapan muhasebe meslek mensupları üzerinde yapılmıştır. Online anket yöntemi aracılığıyla veriler toplanmıştır. Anketler kolayda ve kartopu örnekleme yöntemleri kullanılarak ilgili meslek mensuplarına ulaştırılmıştır. Toplamda 220 kullanılabilir anket toplanmıştır. Toplanan anket sayısı minimum anket sayısı olan 194’ün üzerinde gerçekleşmiştir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2014: 95; Lorcu, 2015: 18).

Ankette yer alan ifadeler iki farklı ölçekten derlenmiştir. Dijitalleşme algısına yönelik Tekbaş (2018)'in yapmış olduğu çalışmada yer alan ve güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmış ölçek kullanılırken, iş tatminine ilişkin ölçek için ise Başol ve Çömlekçi (2020) tarafından yapılan çalışma kullanılmıştır. Tekbaş (2018) yaptığı çalışmada dijitalleşme süreçlerine ilişkin ifadeleri, e-dönüşümden memnuniyet, e-dönüşüme uyum, yeni mesleki yeterlilik, meslek mensuplarının dijitalleşme ve teknolojik ürünlerden memnuniyetsizliği ve e-dönüşüm kaynaklı kaygı olmak üzere 24 ifadeyi, 5 ayrı faktöre ayırmıştır. Bu araştırma kapsamında da bu durum korunmuştur. İş tatmini ölçeğinde ise çalışmanın aslıyla aynı olacak şekilde 5 ifade yer almaktadır.

Verilerin Analizi

Birçok modelde olduğu PLS-YEM'in de uygulanabilmesi için bazı ön koşullar vardır. Bu raporlamalar yapılmadan model kurgulanamaz. Bu ön koşulları şu şekilde sıralamak mümkündür (Hair vd., 2017):

- İlk olarak her değişkene ait faktör yükleri hesaplaması yapılır
- Sonrasında güvenilirlik testi sonuçları raporlaması yapılır.
- Daha sonra birleşme ve ayrışma geçerliliği olarak da bilinen HTMT (Heterotrait ve Monotrait) değerleri ile Fornell Larker kriteri değerleri raporlanır.
- Sonraki adımda değişkenler arasında çoklu doğrusallık problem olup olmadığını görebilmek için Varyans Artıcı Faktör (VIF) değeri raporlanır
- Son olarak da model uyum endeks sonuçları tablosu raporlanır.

Bu beş ön koşul gerçekleşmeden yapısal model raporlanamaz, raporlansa da istatistikî olarak bir anlam ifade etmez. Dolayısıyla çalışmanın bu kısmında yukarıda bahsedilen ön koşullarla ilgili tablolar raporlanacaktır.

PLS-YEM Faktör Analizi

Faktör analizi PLS-YEM kurgulanmadan önce raporlanması gereken ilk ve en önemli adımdır. Bu adımda her bir faktörün ilgili alt faktörleriyle ilişkisi gösterilmektedir. Bir diğer ifadeyle her bir alt faktörün ilgili faktörü ne kadar açıkladığı gösterilmektedir. Literatür incelendiğinde bu faktör yükünün minimum 0,60 olması gerektiği görülmüştür (Hair vd., 2017). Dolayısıyla 0,60'ın altında kalan faktörlerin modelden çıkarılması önerilmektedir. Bu kapsamda bu çalışmada yer alan değişkenlere yönelik faktör yükü tablosu Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 3. Faktör Yükleri

| | Dijitalleşme Algısı | Dijitalleşme ve Teknolojik Ürünler Algısı | E-Dönüşüm Kaygısı | E-Dönüşüm Memnuniyet Algısı | E-Dönüşüm Uyum Algısı | Yeni Mesleki Yeterlilik Algısı | İş Tatmini Algısı |
|-----|---------------------|---|-------------------|-----------------------------|-----------------------|--------------------------------|-------------------|
| D1 | | | | 0.804 | | | |
| D1 | 0.670 | | | | | | |
| D10 | | | | | 0.754 | | |
| D10 | 0.632 | | | | | | |
| D11 | | | | | 0.778 | | |
| D11 | 0.701 | | | | | | |
| D12 | | | | | | 0.780 | |
| D12 | 0.600 | | | | | | |
| D13 | | | | | | 0.026 | |
| D13 | -0.146 | | | | | | |
| D14 | | | | | | 0.436 | |
| D14 | 0.158 | | | | | | |
| D15 | | | | | | 0.808 | |
| D15 | 0.605 | | | | | | |
| D16 | 0.673 | | | | | | |

Tablo 3'ün devamı

| | Dijitalleşme Algısı | Dijitalleşme ve Teknolojik Ürünler Algısı | E-Dönüşüm Kaygısı | E-Dönüşüm Memnuniyet Algısı | E-Dönüşüm Uyum Algısı | Yeni Mesleki Yeterlilik Algısı | İş Tatmini Algısı |
|-----|---------------------|---|-------------------|-----------------------------|-----------------------|--------------------------------|-------------------|
| D16 | | | | | | 0.783 | |
| D17 | -0.674 | | | | | | |
| D17 | | 0.779 | | | | | |
| D18 | | 0.777 | | | | | |
| D18 | -0.731 | | | | | | |
| D19 | | 0.734 | | | | | |
| D19 | -0.656 | | | | | | |
| D2 | | | | 0.811 | | | |
| D2 | 0.697 | | | | | | |
| D20 | -0.737 | | | | | | |
| D20 | | 0.753 | | | | | |
| D21 | -0.641 | | | | | | |
| D21 | | 0.668 | | | | | |
| D22 | | | 0.829 | | | | |
| D22 | -0.693 | | | | | | |
| D23 | -0.714 | | | | | | |
| D23 | | | 0.870 | | | | |
| D24 | | | 0.859 | | | | |
| D24 | -0.828 | | | | | | |
| D3 | 0.690 | | | | | | |
| D3 | | | | 0.822 | | | |
| D4 | | | | 0.746 | | | |
| D4 | 0.631 | | | | | | |
| D5 | | | | 0.788 | | | |
| D5 | 0.637 | | | | | | |
| D6 | | | | 0.778 | | | |
| D6 | 0.668 | | | | | | |
| D7 | | | | | 0.700 | | |
| D7 | 0.637 | | | | | | |
| D8 | 0.663 | | | | | | |
| D8 | | | | | 0.860 | | |
| D9 | 0.644 | | | | | | |
| D9 | | | | | 0.858 | | |
| IT1 | | | | | | | 0.850 |
| IT2 | | | | | | | 0.884 |
| IT3 | | | | | | | 0.840 |
| IT4 | | | | | | | 0.911 |

Tablo 3 incelendiğinde D13 ve D14 numaralı soruların kritik değer olan 0,60'ın altında kaldığı görülmektedir. Dolayısıyla bu sorular ilgili ölçekleri anlamlı bir şekilde ölçmemektedirler. Bu yüzden ilgili sorular modelden çıkarılarak analiz tekrardan yapılmıştır.

Güvenilirlik ve Geçerlilik Testleri

Faktör analizi sonucu yenilenen model temel alınarak modelin güvenilirlik ve geçerlilik testleri yapılmıştır. Bu çerçevede ilk olarak modelin güvenilirlik testi sonuçları Tablo 4'te raporlanmıştır.

Tablo 4. Güvenilirlik Testi Sonuçları

| | Cronbach' s Alpha | Composite Reliability (rho_a) | Composite Reliability (rho_c) | Average Variance Extracted (AVE) |
|---|----------------------|----------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------|
| Dijitalleşme Algısı | 0.729 | 0.901 | 0.739 | 0.520 |
| Dijitalleşme ve Teknolojik Ürünler Algısı | 0.772 | 0.778 | 0.847 | 0.528 |
| E-Dönüşüm Kaygısı | 0.814 | 0.826 | 0.889 | 0.727 |
| E-Dönüşüm Memnuniyet Algısı | 0.881 | 0.883 | 0.910 | 0.627 |
| E-Dönüşüm Uyum Algısı | 0.850 | 0.859 | 0.894 | 0.628 |
| Yeni Mesleki Yeterlilik Algısı | 0.716 | 0.716 | 0.841 | 0.637 |
| İş Tatmini Algısı | 0.895 | 0.906 | 0.927 | 0.760 |

Tablo 4'te dört farklı güvenilirlik testi sonucu görülmektedir. Cronbach Alpha, rho_a ve rho_c değerleri için güvenilirlik aralığı 0,70 ve üzeri iken AVE değeri için ise bu aralık 0,50 ve üzeridir (Ringle, Sarstedt, Sinkovics ve Sinkovics, 2023). Tablo 4'e bakıldığında her bir değişkenin ilgili güvenilirlik değerlerinin beklenen güvenilirlik aralığında olduğu görülmektedir. Dolayısıyla ölçüklerin güvenilirlik bakımından herhangi bir probleminin olmadığı söylenebilir.

Güvenilirlik ile test edilmesi gereken bir diğer durum ise geçerliliğidir. Smart-PLS yapısal eşitlik modelinde iki farklı geçerlilik raporu yapılması gerekir. Bunlar birleşme ve ayrışma geçerlilikleridir. Birleşme geçerliliği için HTMT (Heterotrait-monotrait) rasyosu raporlanırken ayrışma geçerliliği için ise Fornell Larcker kriteri rasyosu raporlanmalıdır. Bu kapsamda Tablo 5'te HTMT rasyosu yer almaktadır.

Tablo 5. HTMT Testi Sonuçları

| | Dijitalleşme Algısı | Dijitalleşme ve Teknolojik Ürünler Algısı | E- Dönüşüm Kaygısı | E-Dönüşüm Memnuniyet Algısı | E- Dönüşü m Uyum Algısı | Yeni Mesleki Yeterlilik Algısı | İş Tatmi ni Algısı |
|---|------------------------|---|--------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|---|-----------------------------|
| Dijitalleşme Algısı | | | | | | | |
| Dijitalleşme ve Teknolojik Ürünler Algısı | 0.841 | | | | | | |
| E-Dönüşüm Kaygısı | 0.755 | 0.619 | | | | | |
| E-Dönüşüm Memnuniyet Algısı | 0.845 | 0.471 | 0.426 | | | | |
| E-Dönüşüm Uyum Algısı | 0.838 | 0.381 | 0.413 | 0.514 | | | |
| Yeni Mesleki Yeterlilik Algısı | 0.770 | 0.387 | 0.301 | 0.338 | 0.748 | | |
| İş Tatmini Algısı | 0.367 | 0.132 | 0.130 | 0.413 | 0.318 | 0.279 | |

Tablo 5'te değişkenlere ilişkin HTMT test sonuçları görülmektedir. Birleşme geçerliliğinin sağlanabilmesi için buradaki rasyonların 0,90'ın altında olması gerekmektedir (Ringle vd., 2023). Tablo 5 incelendiğinde tüm değişkenlere ilişkin rasyonların 0,90'ın altında olduğu görülmektedir. Dolayısıyla modelin birleşme geçerliliğinin sağlandığı ifade edilebilir.

İkinci geçerlilik rasyosu ile Fornell Larcker kriteri değeridir. Tablo 6'da Fornell Larcker test sonucuna ilişkin değerler yer almaktadır.

Tablo 6. Fornell Larcker Testi Sonuçları

| | Dijitalleşme Algısı | Dijitalleşme ve Teknolojik Ürünler Algısı | E-Dönüşüm Kaygısı | E-Dönüşüm Memnuniyet Algısı | E-Dönüşüm Uyum Algısı | Yeni Mesleki Yeterlilik Algısı | İş Tatmini Algısı |
|---|---------------------|---|-------------------|-----------------------------|-----------------------|--------------------------------|-------------------|
| Dijitalleşme Algısı | 0.866 | | | | | | |
| Dijitalleşme ve Teknolojik Ürünler Algısı | -0.675 | 0.726 | | | | | |
| E-Dönüşüm Kaygısı | -0.646 | 0.507 | 0.853 | | | | |
| E-Dönüşüm Memnuniyet Algısı | 0.782 | -0.396 | -0.370 | 0.792 | | | |
| E-Dönüşüm Uyum Algısı | 0.787 | -0.314 | -0.350 | 0.455 | 0.793 | | |
| Yeni Mesleki Yeterlilik Algısı | 0.614 | -0.282 | -0.235 | 0.274 | 0.587 | 0.798 | |
| İş Tatmini Algısı | 0.333 | -0.095 | -0.111 | 0.369 | 0.281 | 0.227 | 0.872 |

Tablo 6'da değişkenlere ait Fornell Larcker kriteri test sonuçları görülmektedir. Ayrışma geçerliliğinin olup olmadığını gösteren bu tabloda her bir değişkenin kendisine ait sütun ve satırında en yüksek değere sahip olması beklenir (Richter Hauff, Ringle ve Gudergan, 2022). Tablo 6 incelendiğinde her bir değişken kendisine ait matris içerisindeki satır ve sütunlarda en yüksek değere sahip olduğu görülmektedir. Bu durum modelin ayrışma geçerliliği noktasında bir problem olmadığını ifade etmektedir.

Varyans Artırıcı Faktör Değeri

Modele ilişkin güvenilirlik ve geçerlilik testleri yapıldıktan sonra dikkat edilmesi gereken bir diğer önemli durum ise değişkenlerin birbiriyle çoklu doğrusallık ilişkisinin olup olmadığıdır. Bu durumun tespiti için Smart-PLS'de VIF (Variance Increasing Factor) değerleri tablosu raporlanmalıdır. Faktörlerin VIF değerlerinin ne olması gerektiğine ilişkin çok sayıda görüş olmasına rağmen literatürde maksimum 5 olması gerektiğine ilişkin bir yaygın görüş mevcuttur (Hair vd., 2017:143) Tablo 7'de faktörlere ilişkin VIF değerleri tablosu görülmektedir.

Tablo 7.

VIF Değerleri Tablosu

| Faktör | VIF | Faktör | VIF | Faktör | VIF |
|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| D1 | 2.158 | D19 | 1.783 | D4 | 2.196 |
| D1 | 2.430 | D19 | 1.645 | D4 | 1.834 |
| D10 | 1.693 | D2 | 2.526 | D5 | 2.315 |
| D10 | 1.922 | D2 | 2.363 | D5 | 1.969 |
| D11 | 1.662 | D20 | 1.859 | D6 | 2.262 |
| D11 | 2.369 | D20 | 1.490 | D6 | 1.875 |
| D12 | 1.350 | D21 | 1.323 | D7 | 1.721 |
| D12 | 1.891 | D21 | 1.489 | D7 | 1.476 |
| D15 | 1.450 | D22 | 2.059 | D8 | 2.853 |
| D15 | 1.883 | D22 | 1.819 | D8 | 2.601 |
| D16 | 1.643 | D23 | 2.387 | D9 | 2.641 |
| D16 | 1.418 | D23 | 2.076 | D9 | 2.999 |
| D17 | 2.685 | D24 | 2.562 | IT1 | 2.413 |
| D17 | 3.187 | D24 | 1.656 | IT2 | 2.516 |
| D18 | 2.537 | D3 | 2.415 | IT3 | 2.128 |
| D18 | 3.036 | D3 | 2.683 | IT4 | 3.126 |

Tablo 7 incelendiğinde hiçbir faktörün 5'in üzerinde olmadığı görülmektedir. Bu durum faktörler arasında çoklu doğrusallık sorunu olmadığını ifade etmektedir.

Model Uyum Endeksleri

Oluşturulan yapısal eşitlik modelinin raporlanabilmesi için son ön koşul model uyum endeksleridir. Model uyum endeksi içerisinde raporlanması gereken üç farklı değer vardır. Bunlar SRMR (Standardized Root Mean Square Residual), RMSttheta (Root Mean Square Residual Covariance), ve NFI (Normed Fit Index) değerleridir. Bu değerlerin hangi aralıkta olması gerektiğine ilişkin literatür incelendiğinde SRMR değerinin 0,10'dan daha az (Hu ve Bentler, 1998), RMSttheta değerinin 0,12'den daha fazla (Henseler, Dijkstra, Sarstedt, Ringle, Diamantopoulos, Straub ve Calantone, 2014) ve NFI değerinin de 0,90'dan daha fazla (Henseler, Hubona ve Ray, 2016; Byrne, 2008) olması gerekmektedir. Bu kapsamda kurgulanan modele ilişkin model uyum endeksleri tablosu Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8.

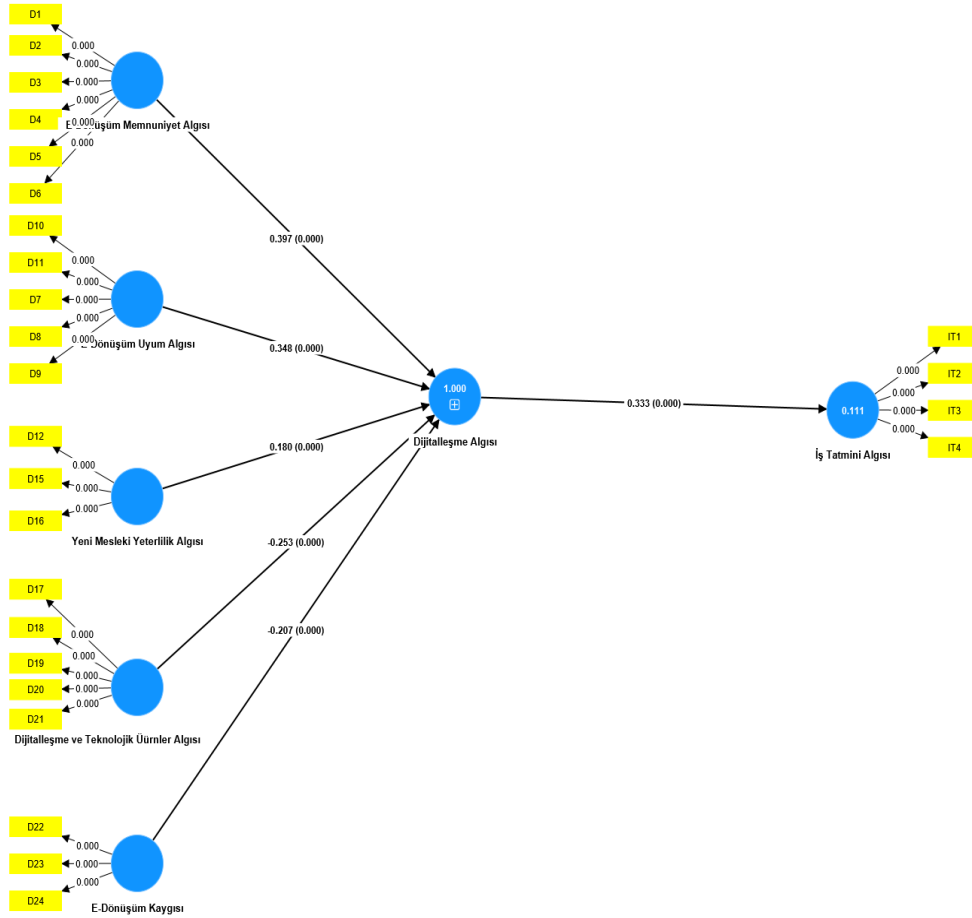
Model Uyum Endeksleri Sonuçları

| | Saturated Model | Estimated Model |
|-----------|-----------------|-----------------|
| SRMR | 0.088 | 0.088 |
| RMSttheta | 0.235 | 0.235 |
| NFI | 0.918 | 0.918 |

Tablo 8 incelendiğinde değerlerin kritik değer aralıklarında olduğu görülmektedir. Dolayısıyla kurgulanan model yapısal eşitlik modelinin yapılabilmesi için uygundur.

Yol Analizi

Tüm ön koşullar gerçekleştikten sonra artık yapısal modele ilişkin sonuçlar paylaşılabilir. Kurulan modelde Dijitalleşme algısının ve alt boyutlarının iş tatminine etkisi araştırılmıştır. Bu kapsamda Şekil 2'de yapısal model yer almaktadır.



Şekil 2. Yapısal Model

Şekil 2 incelendiğinde dijitalleşme algısının alt boyutlarının dijitalleşme algısını açıklama noktasında katsayıları ve p değerleri görülmektedir. Ayrıca dijitalleşme algısının iş tatminine etkisinin de yine katsayı değeri ve p değeri görülmektedir. Katsayı ilişkisinin yönünü ve derecesini ifade ederken p değerleri de ilişkinin anlamlı olup olmadığını ifade etmektedir (Doğan, 1999). Şekil 2'ye bakıldığında tüm ilişkilerin anlamlı olduğu görülmektedir.

Bununla birlikte Şekil 2 bize yalnızca doğrusal ilişkileri vermektedir. Daha detaylı ve dolaylı ilişkiler ise yeniden örnekleme tablosunda görülebilir. Tablo 9'da ilişkilere yönelik yeniden örnekleme tablosu yer almaktadır.

Tablo 9. Yeniden Örnekleme Tablosu (Bootstrapping)

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|--|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Dijitalleşme Algısı->İş Tatmini Algısı | 0.333 | 0.338 | 0.070 | 4.745 | 0.000 |
| Dijitalleşme ve Teknolojik Ürünler Algısı->Dijitalleşme Algısı | -0.253 | -0.243 | 0.065 | 3.902 | 0.000 |
| Dijitalleşme ve Teknolojik Ürünler Algısı->İş Tatmini Algısı | -0.084 | -0.082 | 0.028 | 3.019 | 0.003 |
| E-Dönüşüm Kaygısı->Dijitalleşme Algısı | -0.207 | -0.202 | 0.037 | 5.521 | 0.000 |
| E-Dönüşüm Kaygısı->İş Tatmini Algısı | -0.069 | -0.068 | 0.018 | 3.770 | 0.000 |
| E-Dönüşüm Memnuniyet Algısı->Dijitalleşme Algısı | 0.397 | 0.394 | 0.026 | 14.996 | 0.000 |
| E-Dönüşüm Memnuniyet Algısı->İş Tatmini Algısı | 0.132 | 0.134 | 0.030 | 4.443 | 0.000 |
| E-Dönüşüm Uyum Algısı->Dijitalleşme Algısı | 0.348 | 0.348 | 0.023 | 15.016 | 0.000 |
| E-Dönüşüm Uyum Algısı->İş Tatmini Algısı | 0.116 | 0.117 | 0.024 | 4.754 | 0.000 |
| Yeni Mesleki Yeterlilik Algısı->Dijitalleşme Algısı | 0.180 | 0.181 | 0.021 | 8.609 | 0.000 |
| Yeni Mesleki Yeterlilik Algısı->İş Tatmini Algısı | 0.060 | 0.061 | 0.014 | 4.320 | 0.000 |

Tablo 9 incelendiğinde alt değişkenlerin de iş tatminine etkisine ilişkin p değerleri ve t istatistikleri görülmektedir. Doğrudan ya da dolaylı kurgulanan tüm ilişkilerin anlamlı olduğu p değerlerinden anlaşılmaktadır. Bu ilişkilere yönelik yorumlamalar çalışmanın bulgular kısmında yapılacaktır.

BULGULAR

Tablo 9 incelendiğinde ilk olarak dijitalleşme algısının iş tatminine etkisi irdelenmiştir. Bu iki ilişkinin p değerine bakıldığında anlamlı olduğu görülmektedir. İlişkinin yönünü anlayabilmek içinse yol katsayı değerlerine bakılması gerekmektedir. Bu ilişkide yol katsayısının 0.333 olduğu görülmektedir. Bu durum ilişkinin yönünün de pozitif olduğunu ifade etmektedir. Dolayısıyla muhasebe meslek mensuplarının dijitalleşme algıları bu kişilerin iş tatminini pozitif etkilemektedir. Bir diğer ifadeyle dijitalleşme algısı arttıkça iş tatmini de artmaktadır, azaldıkça iş tatmini de azalmaktadır. Bu sonuç H^1 hipotezini doğrulamaktadır.

Yine Tablo 9 irdelendiğinde dijitalleşme algısının alt boyutlarının iş tatminiyle ilişkilerine ilişkin istatistiksel sonuçlar da görülmektedir. E-dönüşüm memnuniyet algısıyla iş tatmini arasındaki ilişkiye bakıldığında bu iki değişken arasındaki ilişkinin p değerinin anlamlı

olduğu görülmektedir. Bu iki ilişkinin yol katsayısına bakıldığında 0.132 olduğu görülmektedir. Bu durum iki değişken arasındaki ilişkinin hem anlamlı hem de pozitif olduğu anlamına gelmektedir. Dolayısıyla muhasebe meslek mensuplarının e-dönüşüm memnuniyet algıları arttıkça bu kişilerin iş tatminlerinin de arttığı, azaldıkça da iş tatminin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum H^2 hipotezini de doğrulamaktadır.

Bir diğer alt değişken ise e-dönüşüm uyum algısıdır. E-dönüşüm uyum algısının iş tatminine etkisi yine Tablo 9'da görülmektedir. Bu iki ilişkinin p değerine bakıldığında anlamlı bir ilişki görülmektedir. Bu ilişkinin yönü ve kuvvetini anlamak için yine katsayı değerlerine bakılmıştır. Bu iki değişken arasındaki katsayının 0.116 olduğu görülmektedir. Bu durum iki değişken arasında pozitif ilişki olduğu sonucunu vermektedir. Dolayısıyla muhasebe meslek mensuplarının e-dönüşüm uyum algıları arttıkça bu kişilerin iş tatmini de artmaktadır, azaldıkça iş tatmini de azalmaktadır. Bu sonuç çalışmadaki H^3 hipotezini de doğrulamaktadır.

Yeni mesleki yeterlilik algısı bir diğer alt değişken olarak ön plana çıkmaktadır. Yeni mesleki yeterlilik algısının iş tatminine etkisi ilişkisi irdelendiğinde iki değişken arasındaki ilişkinin p değerlerinin anlamlı olduğu görülmektedir. Bu ilişkinin yönü için ise yine Tablo 9'daki katsayı değerlerine bakılmalıdır. Bu iki değişken arasındaki ilişkinin katsayısına bakıldığında 0.060 olduğu görülmektedir. Bu durum iki değişken arasındaki ilişkinin pozitif olduğu sonucunu vermektedir. Dolayısıyla muhasebe meslek mensuplarının yeni mesleki yeterlilik algısı arttıkça iş tatminleri de artmakta, azaldıkça iş tatminleri de azalmaktadır. Bu sonuç H^4 hipotezini de desteklemektedir.

Bir başka alt değişken dijitalleşme ve yeni teknolojik ürünler algısıdır. Bu değişkenin iş tatminiyle ilişkisi Tablo 9'da görülmektedir. İki değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğu p değerinden anlaşılmaktadır. Bu ilişkinin yönünü anlamak için katsayı değerine bakıldığında -0.084 olduğu görülmektedir. Bu durum iki değişken arasında negatif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bir diğer ifadeyle muhasebe meslek mensuplarının dijitalleşme ve yeni teknolojik ürünler algısı arttıkça iş tatminlerinin azaldığı, azaldıkça iş tatminlerinin arttığı sonucuna varılmıştır. Bu sonuç H^5 hipotezinin reddedildiği anlamına gelmektedir. Çünkü H^5 hipotezinde bu iki değişken arasında pozitif bir ilişki olduğu öngörülmüştür.

Son alt değişken ise e-dönüşüm kaygısıdır. E-dönüşüm kaygısının iş tatminine etkisine yönelik istatistiki değerler Tablo 9'da görülmektedir. İki değişken arasındaki ilişkinin p değerine bakıldığında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu iki değişken arasındaki ilişkinin yol katsayısına bakıldığında -0.069 değeri görülmektedir. Dolayısıyla e-dönüşüm kaygısıyla iş tatmini arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bir diğer ifadeyle muhasebe meslek mensuplarının e-dönüşüm kaygıları arttıkça iş tatminlerinin azalmakta, azaldıkça iş tatminleri artmaktadır. Bu sonuç H^6 hipotezini de desteklemektedir.

SONUÇ

Bu çalışmada ilk olarak muhasebe meslek mensuplarının bakış açısından dijitalleşmenin etkilerine ve ardından iş tatminin örgüt çalışmalarındaki rolüne ve önemine değinilmiştir. Bu doğrultuda dijitalleşmenin muhasebe alanında oluşturduğu e-dönüşüm sürecine ve iş tatmini düzeyini etkileyen faktörlere ilişkin açıklamalarda bulunulmuştur. Kavramsal bilgilerin verilmesinin ardından ülkemizde mesleğini icra eden muhasebe meslek mensuplarının dijitalleşme algısını, iş tatminini veya örgütsel bağlılığını inceleyen çalışmaların yer aldığı bir literatür özeti sunulmuştur.

Araştırma kapsamında muhasebe meslek mensuplarının dijitalleşme algısını, bu algının iş tatminine olan etkisini ve aralarındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla 220 meslek mensubuna anket uygulanmıştır. Anket uygulamasından elde edilen veri seti, güçlü bir model kurgulanması için gerekli görülen önkoşulların başarıyla yerine getirilmesinin ardından PLS-YEM'in kullanımıyla analiz edilmiştir. Daha önceden belirlenen 6 hipotezden 5 tanesi analiz sonucunda kabul edilirken, 1 tanesi ise reddedilmiştir.

Kabul edilen hipotezlerden ilki olan “H¹: Dijitalleşme algısı iş tatminini pozitif etkilemektedir” hipotezi, Eş ve Atasoy (2022), Develi, Atan ve Kuru-Uzkurt (2022) ve Ömürbek, Akçakanat ve Kılınç (2023) tarafından yapılan çalışmaların ulaştığı sonuçlarla örtüşmektedir. Buna göre muhasebe meslek mensuplarının dijitalleşme algısının yükseldikçe, iş tatmini düzeyini de yükselteceğini söylemek mümkündür. Bu algının yükselmesi için de muhasebe alanındaki önemli meslek kuruluşları tarafından meslek mensuplarına belirli aralıklarla eğitimler verilmesi gerektiği söylenebilir.

Yine analiz sonuçlarına göre kabul edilen “H²: E-Dönüşüm memnuniyet algısı iş tatminini pozitif etkilemektedir” hipotezi Eş ve Atasoy (2022) ve Ömürbek vd. (2023) tarafından yapılan çalışmalarla desteklenirken, “H³: E-Dönüşüm uyum algısı iş tatminini pozitif etkilemektedir” hipotezi ise Develi vd. (2022) ve Ömürbek (2023) tarafından yapılan çalışmalarla desteklenmektedir. Bu bağlamda mesleklerinde yaşanan e-dönüşümden memnun olan ve bu dönüşüme uyum sağlayabilen muhasebe meslek mensuplarının iş tatmini düzeylerinin de yüksek olacak olmasından dolayı muhasebe çalışanlarının e-dönüşüme tam entegre şekilde meslek hayatlarına devam edebilmeleri için ilgili kuruluşlar tarafından her türlü destek sağlanmalıdır. Geleceğin muhasebe meslek mensubu olma yolundaki mevcut ön lisans, lisans ve lisansüstü öğrencilerinin ise daha mezun olmadan e-dönüşüme hazır olması için eğitim müfredatlarının dijital çağa uygun şekilde güncellenmesi gerekmektedir.

Analiz sonuçlarına göre kabul edilen hipotezlerden bir diğeri olan “H⁴: Yeni mesleki yeterlilik algısı iş tatminini pozitif etkilemektedir” hipotezi Arslan ve Baysal-Artık (2023) ve Mert, Güner ve Duyar (2022) tarafından yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçlarla örtüşmektedir. Buna göre muhasebe meslek mensuplarının dijitalleşme temelinde ihtiyaç duyacağı yetkinliklere ne kadar çok sahip olursa iş tatminlerinin de o kadar yüksek olacağını söylemek yanlış olmayacaktır. Diğer yandan dikkat edilmesi gereken bir husus da hızla yenilenen e-dönüşüm süreçlerine uyum sağlama konusunda sıkıntı yaşayabilecek muhasebe çalışanlarının, bu duruma bağlı olarak gelecek kaygısı ve iş tatmini düzeylerinde bir düşüş yaşayabileceğidir.

Çalışma kapsamında H⁵ hipotezi reddedilmiş ve yeni ve teknolojik ürünlere olan algıyla iş tatmini arasında negatif bir ilişki olduğu bulgusu elde edilmiştir. Karaca ve Gümüş (2023) yapmış oldukları çalışmada e-uygulamalara uyum sağlama konusunda zorluk yaşayan muhasebe meslek mensuplarının iş yükünün arttığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu durum da yeni ve teknolojik ürünlere olan algının neden iş tatminiyle negatif bir ilişkiye sahip olduğunu açıklamaktadır. Her muhasebe meslek mensubun e-dönüşüme uyum sağlamasının mümkün olmadığı göz önünde bulundurulduğunda e-uygulamaların ve dijital ürünlerin muhasebe alanındaki kullanım sıklığının zamanla artmasıyla birlikte buna uyum sağlayamayacağını düşünen meslek mensupları üzerinde istihdam kaygısı ve belirsizlik oluşabileceğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Bu çalışmanın e-dönüşüme duyarlı olan, e-dönüşüm ve dijitalleşme algılarını yükseltmek isteyen, mesleki açıdan gelecek kaygısı yaşayan, dijital dönüşüme uyum sağlamak isteyen fakat nereden başlaması gerektiğini belirleyemeyen, mesleğinin e-uygulamalar ve dijital teknolojilerle ne yöne doğru evrildiğini öngörmek isteyen muhasebe meslek mensuplarına ve gelecekte bu mesleği sürdürmek isteyen, kariyerinin başındaki ilgililere rehberlik edeceği ve faydalı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu çalışmanın dijitalleşme algısını farklı alt boyutları da esas alacak şekilde ele alması, dijitalleşme algısının tüm detaylarıyla iş tatmini üzerindeki etkisini incelemesi ve aralarındaki ilişkiyi istatistiksel bulgulara dayandırarak araştırması sebebiyle literatürde gelecekte bu konuya ilişkin yapılacak çalışmalara da katkı sunması beklenmektedir.

Araştırma ve Yayın Etiği

Bu çalışmada, Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi'nde belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergede Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler başlığı altında açıklanan eylemlerden hiçbirisi gerçekleştirilmemiştir.

Çıkar Çatışması

Araştırmada, çıkar çatışmasına yol açacak herhangi bir husus bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Arslan, E. ve Baysal-Artık, M. (2023). Muhasebe meslek mensuplarının muhasebede dijitalleşmeye geçmelerini etkileyen faktörlerin gri ilişkisel analiz ile tespit edilmesi. *Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi*, 70, 307-326.
- Akbaş, A., Akbaş A. ve Çarıkcı, O. (2022). Muhasebe meslek mensuplarında dijital tükenmişlik etkisi. *Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi*, 6(2), 235-253.
- Başol, O. ve Çömlekçi, M. F. (2020). İş tatmini ölçeğinin uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(2), 16-29.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö., E, Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Byrne, B. M. (2008). *Structural equation modeling with EQS: Basic concepts, applications, and programming*. New York: Psychology Press.
- Çalık, A., Alkan, D. ve Şaprak, İ. (2022). Çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: TR2A bölgesi muhasebe meslek mensupları örneği. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 57, 123-142.
- Develi, A., Atan, M. ve Koru-Uzkurt, B., 2022 Dijitalleşmenin iş performansı, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkileri. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 57(3), 1682-1700.
- Doğan, İ. (1999). Eğitimde kalite ve akreditasyon sorunu: Eğitim fakülteleri üzerine bir deneme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20(20), 503-519.
- Esen, D. (2023). Muhasebe çalışanlarının insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve iş tatminine yönelik algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. *International Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries*, 07(12), 142-156.
- Eş, A. ve Atasoy, A. (2022). Dijitalleşmenin muhasebe meslek mensuplarına etkisi: Ankara ili örneği. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 15(2), 247-279.
- Güngör-Karyağdı, N. ve Koca, N. (2023). Dijitalleşme sürecinde mali müşavirlik mesleği: Nitel bir araştırma Elbistan örneği. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (97), 29-48.
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M. ve Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2. Baskı). Los Angeles: Sage.
- Henseler, J., Dijkstra, T.K., Sarstedt, M., Ringle, C.M., Diamantopoulos, A., Straub, D.W. ve Calantone, R.J. (2014). Common beliefs and reality about pls: comments on rönkkö and evermann. *Organizational Research Methods*, 17(2). 182-2009. Doi: 10.1177/1094428114526928
- Henseler, J., Hubona, G. ve Ray, P. (2016). Using PLS path modeling in new technology research: Updated guidelines. *Industrial Management & Data Systems*, 116, 2-20. Doi: 10.1108/IMDS-09-2015-0382
- Hu, L.-T. ve Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological Methods*, 3(4), 424-453.
- Karaca, H. ve Gümüş, A. (2023). Dijital dönüşümde muhasebe meslek mensuplarının yaşadığı sorunlar ve çözüm önerileri: Nitel bir araştırma. *Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi*, 70, 289- 306.

- Kurnaz, E., Tekbaş, İ., Bozdoğan, T. ve Çetin, Ö. O. (2020). Dijitalleşmeyle birlikte muhasebe eğitiminin muhasebe meslek mensupları açısından değerlendirilmesi. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 22(Özel Sayı), ös81- ös96.
- Lorcu, F. (2015). *Örneklerle veri analizi SPSS uygulamalı*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Makin, P., Cooper, C. ve Cox, C. (1996). *Organizations and the psychological contract*. UK: BPS Books.
- Mert, H., Güner, M. ve Duyar, G. (2022). Dijitalleşme sürecinin gelişimi ve muhasebe uygulamalarına etkileri yönünden İstanbul ilinde SMMM'ler üzerinde bir araştırma. *Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi*, 66, 195-218.
- Moyes, G. D., Shao, L. P. ve Newsome, M. (2008). Comparative analysis of employee job satisfaction in the accounting profession. *Journal Of Business & Economics Research (JBER)*, 6(2).
- Ömürbek, V., Akçakanat, Ö. ve 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.
- Richter, N. F., Hauff, S., Ringle, C. M. ve Gudergan, S. P. (2022). the use of partial least squares structural equation modeling and complementary methods in international management research. *Management International Review*, 62, 449-470.
- Ringle, C. M., Sarstedt, M., Sinkovics, N. ve Sinkovics, R. R. (2023). A perspective on using partial least squares structural equation modelling in data articles. *Data in Brief*, 48, 109074.
- Steel, R. P. ve Rentsch, J. R. (1995). Influence of cumulation strategies on the long-range prediction of absenteeism. *Academy Of Management Journal*, 38(6), 1616-1634.
- Tekbaş, İ. (2018). *Dijitalleşmenin ve teknolojik gelişmelerin muhasebe mesleğine ve meslek mensuplarına etkileri (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi)*. Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tekbaş, İ. (2019). *Muhasebenin dijital dönüşümü ve mali mühendislik*. İstanbul: Hümanist Kitap Yayıncılık.
- Tschopp, C., Grote, G. ve Gerber, M. (2014). How career orientation shapes the job satisfaction–turnover intention link. *Journal Of Organizational Behavior*, 35(2), 151-171.
- Uzun, E., Sezer, İ. ve Budak, E. K. (2022). Dijitalleşmenin muhasebe meslek mensuplarına etkileri: Şırnak ili örneği. *İktisadi ve İdari Yaklaşımlar Dergisi*, 4(2), 15-31.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Yardımcıoğlu, M., Karahan, M. ve Yoruk, A. (2019). Dijitalleşme ışığında muhasebe mesleğinin geleceği. *Muhasebe Enstitüsü Dergisi*, 61, 35-46