

UŞAK İLİNDE İŞLETME ÇALIŞANLARININ MUHASEBE ENTEGRASYONUNA KARŞI ALGILARI

Perceptions of Business Employees Against Accounting Integration in Uşak

Aysel GÜNEY* & Gamze ÖZDEMİR**

* Doç. Dr., Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, aysel.guney@bilecik.edu.tr,
ORCID: 0000-0001-6940-3003

** Yüksek Lisans Öğrencisi, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Lisansüstü Enstitüsü, gmz.102582@gmail.com,
ORCID: 0000-0003-0953-9005

Araştırma Makalesi / Research Article

Geliş Tarihi: 18.01.2023 Kabul Tarihi: 11.05.2023	ÖZ Gelişen ve dijitalleşen dünyada tüm işlemler bilgisayar ortamında yapılmaya başlamıştır. Rekabetin artması, teknolojik ve dijital dönüşüm işletmelerin iş yapış şekillerini değiştirmeye zorlamaktadır. İşletmeler gerek süreçleri, gerek çalışanları, sahip oldukları bütün özellikler ve varlıklar ile çeşitli yetenekler geliştirmektedirler. Bunun karşılığında da çalışanlarının bu gelişim ve değişime hızla uyum sağlamalarını beklemektedirler. İşletmeler sahip oldukları bilgilere yenilerini ekleyerek hem yeni bilgi elde etmekte hem de mevcut bilgilerle yeni bilgilerin sentezinden yeni yorumlar geliştirebilmektedir. Bu etkileşimde önemli yer tutan öğelerden biri de muhasebe entegrasyonudur. Muhasebe entegrasyonunda çeşitli programlar kullanılmaktadır. Muhasebede bu programların kullanılması zaman açısından avantaj sağlarken aynı zamanda işlemlerin hatasız olarak en kısa sürede yapılmasını gerçekleştirmektedir. Bu çalışmanın amacı, işletmede muhasebe biriminde çalışan personellerin muhasebe paket programlarına bütünleşme sürecine karşı algılarını ortaya koymaktır. Araştırmamız, yazılmakta olan yüksek lisans tezinin ön verileri kullanılarak yapılmıştır. Çalışmanın örneklemini, Uşak ilinde bulunan üretim işletmelerinin muhasebe biriminde çalışan 100 personel oluşturmaktadır. Çalışmada veriler niceliksel bir yöntem olan anket yöntemi ile toplanmıştır. SPSS for Windows 25.0 programı kullanılarak toplanan veriler analiz edilmiştir. Sonuç olarak muhasebe entegrasyonu ve işe uyum ölçekleri ile “yaş, cinsiyet ve sertifikasyon” arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. “Korelasyon ve regresyon analizi” sonucunda kurulan modelle istatistik arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
Anahtar Kelimeler Muhasebe, Entegrasyon, İşe uyum	
JEL Kodu: M41	
Received Date: 18.01.2023 Acceptance Date: 11.05.2023	ABSTRACT In the developing and digitalizing world, all transactions have started to be done in the computer environment. With increasing competition, technological and digital transformation forces businesses to change their way of doing business. Businesses develop various abilities with their processes, employees and all the features and assets they have. In return, they expect their employees to adapt to this development and change. Adaptability is a continuous concept and has different levels. By adding new information to the information they have, businesses can both obtain new information and develop new interpretations from the synthesis of existing information with new information. The aim of this study is to reveal the perceptions of the personnel working in the accounting unit in the enterprise towards the integration process into accounting package programs. Our research was carried out using the preliminary data of the master's thesis being written. The sample of the study consists of 100 personnel working in the accounting unit of the production enterprises in Uşak. Questionnaire method, which is a quantitative method, was used as a data collection tool in the study. The data obtained in the research were analyzed using the SPSS for Windows 25.0 program. As a result, it has not been determined that there is a significant relationship between accounting integration and work compliance scales and age, gender and certification. A significant relationship was found between the model established as a result of correlation and regression analysis and statistics.
Keywords Accounting, Integration, Works adaptation	
JEL Code: M41	

Atıf/Citation: Güney, A. & Özdemir, G. (2023). Uşak İlinde İşletme Çalışanlarının Muhasebe Entegrasyonuna Karşı Algıları, *Uluslararası Muhasebe ve Finans Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 17-30.

Sorumlu yazar / Corresponding author: Aysel Güney, aysel.guney@bilecik.edu.tr

1.GİRİŞ

Entegre sözcüğü, bütünleşme ve uyum gibi anlamlara gelmektedir(cormind,2022). Entegrasyon ise teknolojilerin, yazılımların, sistemlerin birbirleriyle uyumlu, birbirlerine bağlı ve anlaşılır bir halde otomatik olarak haberleşmesine verilen isimdir(entegra bilişim, 2022). Entegrasyon diğer bir deyişle iki farklı uygulamanın otomatik şekilde birleşmesini ve uyumunu sağlayan eklentidir (TDK,2018). Bu tanımlardan hareketle muhasebe entegrasyonu, genellikle e-ticaret sitelerinin kullandığı cari, fatura, çek, senet, kasa ve banka gibi konularının hareket girişlerinin yapılmasıyla, bu hareketlerin anlık olarak **muhasebe** programlarına **entegre** edilerek, verilerin düzenlenmesini sağlayan programlardır (KMK destek merkezi, 2022). Diğer bir deyişle muhasebe işlerini düzenleyen ve hızlandıran muhasebe programlarıdır. Muhasebe entegrasyonlarında çeşitli programlar kullanılmaktadır. En bilinenleri; Logo, mikro yazılım, yakınsat, dia, netsis, nebim, eta, vega, paraşüt, zirve, link vb. programlardır. Muhasebe entegrasyonu da bir yazılım eklentisidir. Bu entegrasyon ile birlikte, işlemlerle daha az hata yapılmakta ve zamandan tasarruf sağlanmaktadır.

Günümüzde klasik muhasebe eğitiminin yerini, bilişim teknolojilerinin kullanıldığı pratik yöntemler almaya başlamıştır (Güney, 2020,s.25). İşletmelerde özellikle muhasebe ve finans departmanlarında çalışanların muhasebe entegrasyonuna uyum sağlamaları ve bu programları hatasız ve seri şekilde kullanmaları önem taşımaktadır. Çalışanların entegrasyon algılarını geliştirmek için bu eğitimlerin çalışanlara verilmesi gereklidir. Bu doğrultuda işe yeni başlayan personelin ve mevcut çalışanların işletmeye yeni getirilen muhasebe programlarına uyum sağlamak için belirli bir eğitime tabi tutulması gerekmektedir (Pliz, 2009,s.58).

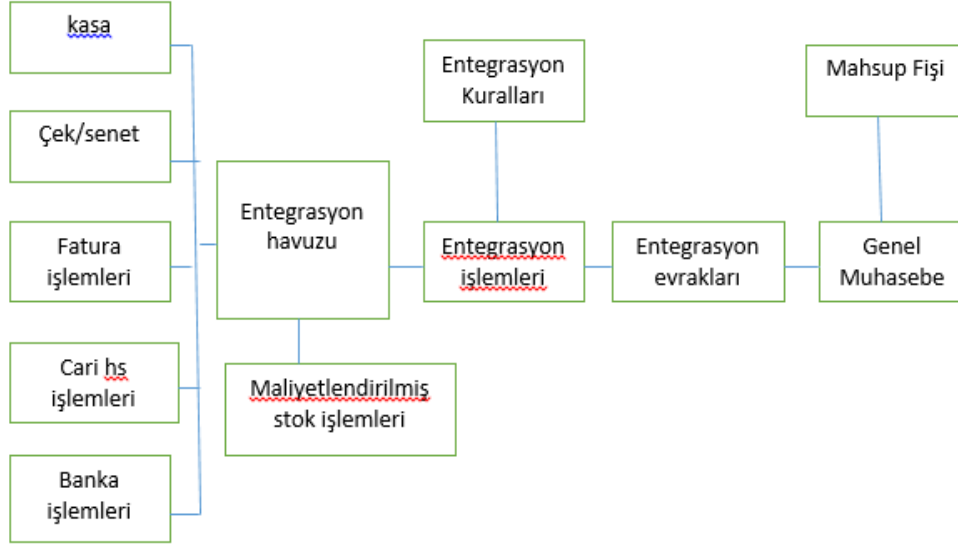
İşletmelerde çalışan personelin meslekleri ile ilgili bilgi, beceri, tutum, performans, verimlilik ve çalışma isteklerinin artmasını sağlayan planlı eğitimler Kurum içi eğitim olarak tanımlanmaktadır. Kurum içi eğitim ile verilen entegrasyon eğitiminde çalışanların mesleki niteliklerini ve becerileri tamamlanır ve geliştirilir (Valkanos, Fragoulis 2007,s.21). İşletmeye yeni alınan paket programların kullanılması ile ilgili olarak teorik ve uygulama eğitimlerinin verilmesi yarar sağlar..

Bilgi teknolojilerine yeterliliklerin tartışılması, işverenleri tüm muhasebe personellerinin yer aldığı yetkinlik uygulamalarını kullanmasına olanak tanır (Sledgianowski, Gomaa, Tan 2017,s.82). Başarılı adayların amacı eğitim ve deneyim yoluyla becerilerini geliştirmektir (Crumpton, 2011,s.170). İşletmelerin yeni teknolojik dünyadaki gelişim ve değişimlere uyum sağlamaları kadar işletme çalışanlarının da bu sürece uyum sağlamaları gerekmektedir ki muhasebe entegrasyonu açısından bu daha önemlidir.

2. MUHASEBE ENTEGRASYONU

Entegrasyon kelimesi Latince “integrare” kelimesi kökünden gelmiş ve Fransızca “intégration” kelimesinden türetilmiştir. göre entegrasyon kelimesi uyum, bütünleşme ve bir araya gelebilme olarak açıklanmaktadır. Entegrasyon sistemlerin birbiriyle uyumu içinde kullanılan kavramlardan biridir. (TDK, 2022). Muhasebe entegrasyonu, muhasebe verilerini girdi olarak düzenleyen, işlemleri hızlandıran, hatayı en aza indirgeyen ve çıktılarını düzenli olarak takibini yapan muhasebe programlarıdır. Muhasebe entegrasyonu ile işletmelerin yaptıkları tüm mali işlemler aynı anda muhasebe programları üzerinde de kayda alınır ve ticaret platformları ile arasında tam bir eşleşme sağlanır. Aynı zamanda işletmelerin envanter ve stok bilgilerini hatasız ve zamandan tasarruf ederek muhasebe programlarına işletmelerini gerçekleştirir. Muhasebe entegrasyonlarında çeşitli programlar kullanılmaktadır. En bilinenleri; Logo, mikro yazılım, yakınsat, dia, netsis, nebim, eta, vega, paraşüt, zirve, link programlardır.

Kasa, Çek / Senet, Fatura, Cari Hesap, Bankalar ile ilgili işlemler, muhasebe entegrasyonunda tanımlanmış kurallara göre anında veya toplu olarak muhasebe fişlerine dönüştürür. Bu tür evraklara bütünleşmiş mahsup fişleri denir. Bu tür işlemler eğer anında bütünleştirilemiyorsa ise önce bir havuza alınır ve orada beklemeye başlarlar. Kullanıcılar ihtiyaç duyulduğunda bu havuza girebilir veya bu grubu oluşturan işlemleri kullanabilirler. Muhasebe Entegrasyon Süreci tümüyle değişkindir. Bu aşamada tanımlama yaparken kodlar, grup kodları, evraklarda bulunan diğer tanımlar yönlendirici olarak kullanılabilir. Bu süreci aşağıdaki şekilde gösterebiliriz



Şekil 1. Muhasebe Entegrasyonu

Kaynak: ERP süreçleri, Muhasebe-ERP Entegrasyon

Entegrasyon eğitimi, işe yeni başlayan personelin çalışma ortamına, iş çevresine ve muhasebe paket programlarına uyumu için olmazsa olmazdır. Eğitimde bilgiler kısa ve karmaşık bir şekilde verilmemelidir. Eğitimin amacı, işe yeni başlayan personele işletme kurallarını, çalışma saatlerini günlerini, iş arkadaşlarını detaylı bir şekilde anlatarak çalışanı kurum içine entegre etmektir (Pliz, 2009,s.60).

Ayrıca belirli zamanlarda çalışmakta olan personelin de bilgilerini tazelemek amacıyla yenileme eğitimleri entegrasyon içinde yer almaktadır. Yeni alınan veya kullanılmakta olan muhasebe paket programı içinde tüm birimlerin muhasebe paket programına uyumu için eğitim verilmektedir. Entegrasyon eğitimlerinde eğitimlerde programın yazılımını yapan firma tarafından, işletmeye eğitimler gönderilebilmektedir.

Verilen eğitimlerde çalışanlar belirlenen süre içerisinde program kullanımını hakkında ilk olarak teorik bir eğitim daha sonra eğitimlerle birlikte uygulama eğitimi alırlar. Bu eğitimler genel olarak hizmet içi eğitim olarak sınıflandırılmaktadır. Hizmet içi eğitim; özel ve tüzel kişilere ait işyerlerinde belirli bir maaş veya ücret karşılığında işe alınmış ve çalışmakta olan bireylerin görevleri ile ilgili bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarını sağlamaya dönük eğitimler olarak tanımlanır (Taymaz ,1997) . Hizmet içi eğitimi, iş gören geliştirme, iş gören yetiştirme” olarak belirtilmektedir(Pehlivan,2002) Örgütün çeşitli alan ve kademelerinde çalışmakta olan tüm iş görenlerin eğitilmesi, yetiştirilmesi zorunluluğu olarak Hizmet içi eğitim tanımlanabilmektedir(Soydan ve Ünal, 2019,s.363). Amaç çalışanların, işe alıştırma ve muhasebe entegrasyonda karşılaştıkları problemleri ortadan kaldırmaktır. Yapılan araştırmalar göstermektedir ki işe yeni başlayan personel işe devam edip etmeme kararını ilk on gün içerisinde vermektedir (Özbek vd. 2012,s.129). Çalışanların

muhasebe entegrasyonunda genelde karşılaştıkları sorunları şöyle sayabilir(Karakaş, 2014,s.3):

- Başladığı yeni işi öğrenmedeki cesaretsizliği
- İş yerinde çalışanların kendisini kabul etmeyeceği düşüncesi
- Görevin gereği olan fiziksel şartlara uyumama
- Yeni bir işe başlamanın yarattığı uyum sorunları
- Beklentiler ile gerçeğin çatışması
- İş çevresine ilk defa giriyor olmanın verdiği kaygı
- İş tecrübesi yoksunluğunun gerginliği
- İş yerinde kendini tek başına hissetme

3.MUHASEBE ENTEGRASYONUNUN GELİŞİMİ

Günümüzde işletme kurumlar muhasebe ile ilgili işlemlerini bilgisayar ve bilgi teknolojilerini kullanarak gerçekleştirmektedirler. Bilgisayarlar denetim ve karar alma, pazarlama ve insan kaynakları süreçlerinde de yoğun bir şekilde kullanılmaktadır. Muhasebe ve finansta kullanılan programlar tek olarak kullanılmakta iken teknolojide yaşanan gelişmeler sonucunda bütünleşik sistemler olarak kullanılmaya başlanmıştır.

Orta ve büyük işletmelerde Logo, sistem işletimi ve program modülleri şeklinde iki bölümden oluşan **Logo Unity ERP** programı yaygın biçimde kullanılmaya başlamıştır (Aktaş,2009,s.43). Çoklu mikro ürünleri ana serisi olan **Mikro ERP**; pek çok yönde yönetsel yazılım sunmaktadır (<http://www.mikroyazilimi.com>, erişim:12.12.2022). Türkiye’de “yeni kuşak ERP “yi ilk kez geliştiren ve sunan şirket olarak **NETSİS**, kullanıcılarına iş süreçlerinin otomasyonuna yönelik bütünleşik çözümler üretmektedir(Türkiye’de ERP Yazılımları ve Netsis Çözümleri, ppt sunusu, Erişim:23.11.2022). TÜRMOB-TESMER tarafından Web Tabanlı ve Merkezi Sistem Teknolojisi kullanılarak geliştirilen **LUCA**, Türkiye’nin ilk ve tek web tabanlı merkezi muhasebe sistemidir(<http://www.luca.com>, erişim:28.09.2022). İşletmeler büyümek ve rekabet avantajı elde edebilmek için özgün kullanımı olan MySAP başta olmak üzere, MySAP ERP çözümlerinden yararlanmaktadırlar (<http://www.sap.com>,erişim:18.10.2022). SAP sistemi; finansal muhasebe, maliyet muhasebesi kontrol, üretim planlama, malzeme yönetimi, kalite yönetimi, bakım onarım, satış dağıtım, insan kaynakları yönetimi, proje yönetimi yazılımı uygulamalarını kapsamaktadır(Çakır,2006,s.52-60).

Denetime yönelik tasarlanmış yazılım programlarından Bilgisayar destekli denetim için denetim teknikleri (Computer Assist Audit Techniques-CAATs) yararlanılmaktadır (Aktolun,2008). Bazı yazılımların ise denetim mekanizmasını da bünyesinde topladığı görülmektedir. Bunlardan birisi de Muhasebe-Finans Mesleki Yönetim, Eğitim ve Kültür-MUMEYEK Online Mali Tablo Oluşturma Sistemi- **MOMTOS** dur(<http://www.mumeyek.com>, erişim:15.12.2022). Elektronik ortamda finansal raporlama için dünya çapında işletme ve finansal bilgilerin elektronik iletimini sağlayan Geliştirilebilir İşletme Raporlama Dili- XBRL (eXtensible Business Reporting Language) bir dil geliştirilmiştir (<http://www.xbrl.org/WhatIsXBRL>,erişim: 12.12.2022). Kullanılan bu bilgisayar programları ile muhasebe ve denetimde entegrasyon işlemi kolaylıkla yapılabilmektedir.

4. İŞ UYUMU

Bireye özgü ve kolay kolay değiştirilemeyen özelliklerin tümü kişilik olarak tanımlanabilmektedir(Karaca, 2017,s.2). Kişilik, diğer bir deyişle bir bireyin diğer bireylerle etkileşime girmek, tepkisini göstermek için başvurduğu tüm yollar olarak

tanımlanabilir(Robbins ve Judge, 2010,s.135). Kişilik, aynı zamanda bireyi diğer bireylerden ayırarak “kişi” olmasını neden olan özelliklerin tümüdür(Polatçı ve Sobacı, 2014,s.64).

Uyum; bir bütünün parçalarının birbirlerine uygunluğu, yeni bir duruma alışılması olarak tanımlanmaktadır (Vikipedi, 2022). Uyum bir çatı fonksiyonudur çünkü işletmede çalışanları, hissedarları ve yöneticileri yakından ilgilendirirken işletmenin ilgili yasal otorite ve toplumla ilişkilerin de yön verir. Ayrıca işletme veya bölüm çalışanlarının birbirleriyle ilişkilerindeki temel kuralları düzenler. Bu kurallara uygun faaliyet gösterilip gösterilmediğini takip ederek, şirketin faaliyet gösterdiği çevrede değer görmesini de sağlar. İş dünyasında işletmelerin sürekli araştırma yapmaları, pazar dinamiklerini izlemeleri, ekonomik göstergeleri analiz etmeleri, rekabeti gözlemlemeleri gerekmektedir. Ancak böyle, olası değişim ve gelişmeleri önceden sezinlemeleri ve olası değişimlere karşı önlem alıcı davranış sergilemeleri, yani proaktif davranmaları, yeni koşullara uyum sağlamaları ve uyum sağlamaları gerçekleşebilir. Bu durumda çalışanlarında bu gelişim ve değişimlere uyum sağlamaları zorunludur.

Kişi-iş uyumu, bireylerin bilgi, beceri ve yeteneklerinin işin gerekleri ile bağdaşmasıdır. Diğer bir deyişle kişinin sahip olduğu beceriler ile çevrenin uyumudur bu kavram işte bireyin beklentileri ve işin ona sundukları arasındaki uyumdur(Edwards,1991). Genel olarak Birey-İş uyumunun boyutları gereksinim-arz ve talep-beceriye içermektedir. Bu boyutlardan Gereksinim-Arz yaklaşımının öğeleri; kişinin ihtiyaçları ile yapılan işin bu beklentileri karşılayacak nitelikleridir. Talep-Beceri yaklaşımı ise işin yapılması için verilen işlerin yapılma koşulları ile bireyin bu koşulları gerçekleştirmek için kullanacağı yeteneklerini kapsamaktadır. Buna göre kişi-iş uyumu; bireyin yetenekleri ve işin yapılabilmesinin koşulları arasındaki uyum ya da kişinin beklentileri ile işin özellikleri arasındaki uyum olarak tanımlanabilmektedir (Sekiguchi, 2004, s.184).

Kişi ile çalıştığı örgüt ve iş arasındaki uyum seviyesi yükseldikçe iş tatminleri, örgütsel aidiyet, motivasyon ve verimlilik yükselmekte ve çalışanların örgütte devam etme istekleri devamlılık kazanmaktadır (İplik, Kılıç ve Yalçın, 2011, s. 657). İş tatminini etkileyen faktörler ikiye ayrılmaktadır. Bu faktörler örgütsel ve bireyseldir. Örgütsel faktörler; işin özelliği, rekabet, çalışma koşulları, yönetim anlayışı ve denetim şekli, güvenlik duygusu, ücret, iletişim, gelişme ve yükselme olanakları, birlikte çalışan kişiler ve örgütsel ortam” olarak sıralanmaktadır. Bireysel faktörler ise; kişilik, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, mesleki konum ve kıdem, hizmet süresi, zekâ gibi özelliklerden oluşmaktadır(Akıncı, 2002, s. 6).

5.İŞLETME ÇALIŞANLARININ MUHASEBE ENTEGRASYON ALGILARI

5.1.Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, işletmede muhasebe biriminde çalışan personellerin muhasebe paket programlarına bütünleşme sürecine karşı algılarını ortaya koymaktır. Muhasebe personellerinin muhasebe ve işe uyum sürecinin cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, mesleki deneyim süresi, programı öğrenme yöntemi ve sertifikaya sahiplik durumuna göre farklılık gösterip göstermediği, eğer farklılar var ise hangi değişkenler arasında farklılık olduğunu ortaya koymaktır.

5.2.Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırmamız, yazılmakta olan yüksek lisans tezinin ön verileri kullanılarak yapılmıştır. Ana kütlede Uşak merkez ve ilçelerde toplam üretim sektöründe 284 işletme bulunmaktadır.

Bu çalışmanın örneklemini, Uşak ilinde merkezde bulunan orta ve küçük ölçekli 67 üretim işletmesinin muhasebe biriminde çalışan 100 personel oluşturmaktadır. Bu da çalışmamızın sınırını oluşturmaktadır. Çalışmada veri toplamada niceliksel bir yöntem olan anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu oluşturulurken İş ve Meslek Hayatına Uyum Ölçeği (Kaya vd. 2014, s.84) ve dijitalleşmenin ve teknolojik gelişmelerin muhasebe mesleğine ve meslek mensuplarına etkileri ölçeği kullanılmış (Tekbaş, 2018, s.101-103) olup bir pilot çalışma olarak 50 kişilik bir grup uygulamaya tabi tutularak ankete son hali verilmiştir. Anket formu 2 kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda katılımcılara ait 10 demografik bilgi yer almaktadır. İkinci kısımda ise programa uyum ve işe uyum konusunda personellerin algılarına yönelik 30 soru yer almaktadır. Cevaplar 5’li likertle alınmıştır. Ölçekteki değerler şu şekildedir: 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Karasızım, 4= Katılıyorum ve 5= Kesinlikle Katılıyorum.

Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir;

- **H₁:** Muhasebe meslek elemanlarının muhasebe paket programı kullanabilme becerileri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
- **H₂:** Muhasebe meslek elemanlarının muhasebe paket programı kullanabilme becerileri yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
- **H₃:** Muhasebe meslek elemanlarının muhasebe paket programı kullanabilme becerileri eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
- **H₄:** Muhasebe meslek elemanlarının muhasebe paket programı kullanabilme becerileri mesleki deneyim süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
- **H₅:** Muhasebe meslek elemanlarının muhasebe paket programı kullanabilme becerileri programı öğrenme yöntemine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
- **H₆:** Muhasebe meslek elemanlarının muhasebe paket programı kullanabilme becerileri sertifikaya sahiplik durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

5.3. Araştırmanın Analizleri

Bu çalışmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 25.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Veriler değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotlar “sayı, yüzde, min-maks değerleri, ortalama, standart sapma” kullanılmıştır. Kullanılan ölçeğin güvenilirliğini test etmek amacıyla “Güvenilirlik Analizi” uygulanmıştır. Nicel değişkenleri karşılaştırmak için öncelikle parametrik test koşullarının sağlanıp sağlanmadığı araştırılmıştır. Kullanılan verilerin “normal dağılım göstermesi çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 3 arasında” olmasına bağlıdır (Shao, 2002). Normal dağılıma sahip veriler ile niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki bağımsız grup arasındaki fark için “bağımsız t test”i, ikiden fazla bağımsız grup karşılaştırılmasında ise “tek yönlü varyans analizi” uygulanmıştır. Ölçekler arasındaki ilişkiyi test etmek için ise “Pearson korelasyon” uygulanmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin normallik analizi sonuçları Tablo 1. de verilmiştir. Verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 3 arasında olduğu ve normal dağılıma sahip olduğu görülmektedir. Muhasebeye entegrasyon ortalaması $4,39 \pm 0,40$, işe uyum ortalaması $4,07 \pm 0,44$ ’tür.

Tablo 1. Kullanılan Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Değişken	Min	Max	Medyan	X	SS	Basıklık	Çarpıklık	Durum
Muhasebeye entegrasyon	3,40	5,00	4,43	4,39	0,40	-0,965	-0,279	Normal
İşe uyum	2,80	5,00	4,00	4,07	0,44	-0,223	0,151	Normal

5.3.1. Güvenirlilik Analizi

Toplanan verilerin güvenilirlik analizleri ‘‘SPSS’de Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısı’’ı hesaplanarak yapılmıştır. Bu yöntem ölçekte yer alan sorunun homojen bir yapı gösteren bir bütünü ifade edip etmediğini araştırır. Ağırlıklı standart değişim ortalamasıdır ve bir ölçekteki sorunun varyansları toplamının genel varyans ortalaması ile elde edilir. 0-1 arasında değer alan bu katsayı ya göre 0,00-0,40 arasında ise güvenilir değil, 0,40-0,60 ise güvenilirlik düşük, 0,60-0,80 ise güvenilirlik oldukça yüksek ve 0,80-1,00 ise yüksek derecede ölçek güvenilir sonucuna ulaşılır (Sevim N.,2010). Bu kapsamda, ‘‘Cronbach Alfa değerlerinin 0.60’’ ve büyük olması, kullanılan ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. Tablo 2 de verilmiştir.

Tablo 2. Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Ölçekler ve Alt boyutları	Cronbach’s Alpha
Muhasebeye entegrasyon	0,873
İşe uyum	0,775

1-) **H₁**: Muhasebe meslek elemanlarının muhasebe paket programı kullanabilme becerileri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Muhasebeye entegrasyon ve işe uyum ölçekleri ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p > 0,05$). H_1 hipotezini kabul etmek için yeterli kanıt bulunmamaktadır. **Bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Tablo.3 de verilmiştir.

Tablo 3. Ölçeklerin cinsiyete göre dağılımı

Değişkenler	Ortalama	SS	T	p	
Muhasebeye entegrasyon	Kadın	4,35	0,40	-1,013	0,314
	Erkek	4,44	0,40		
İşe uyum	Kadın	4,01	0,41	-1,832	0,070
	Erkek	4,17	0,46		

2-) **H₂**: Muhasebe meslek elemanlarının muhasebe paket programı kullanabilme becerileri yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Muhasebeye entegrasyon ve işe uyum ölçekleri ile yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p > 0,05$). H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Tablo4. De görüldüğü gibi

Tablo 4. Ölçeklerin Yaşa Göre Dağılımı

Değişkenler	Ortalama	SS	F	p	
Muhasebeye Entegrasyon	20-29	4,32	0,42	1,849	0,126
	30-39	4,45	0,37		
	40-49	4,54	0,38		
	50-59	4,17	0,17		
	60 yaş ve üzeri	4,71	0,50		
İşe Uyum	20-29	4,02	0,47	1,772	0,141
	30-39	4,14	0,35		
	40-49	4,21	0,44		
	50-59	3,77	0,21		
	60 yaş ve üzeri	4,42	0,38		

**Tek yönlü varyans analizi ANOVA uygulanmıştır.

3-) **H₃**: Muhasebe meslek elemanlarının muhasebe paket programı kullanabilme ortalamaları eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Muhasebeye entegrasyon ve işe uyum ölçekleri ile eğitim düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır($p>0,05$). H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Tablo 5 de görüldüğü gibi

Tablo 5. Ölçeklerin Paket Program Kullanıma Göre Göre Dağılımı

Değişkenler	Ortalama	SS	F	p	
Muhasebeye entegrasyon	Lise	4,23	0,43	0,956	0,417
	Önlisans	4,47	0,43		
	Lisans	4,38	0,37		
	Lisansüstü	4,46	0,46		
İşe Uyum	Lise	4,04	0,54	2,095	0,106
	Önlisans	4,15	0,51		
	Lisans	4,00	0,40		
	Lisansüstü	4,27	0,38		

**Tek yönlü varyans analizi ANOVA uygulanmıştır.

4-) **H₄**: Muhasebe meslek elemanlarının muhasebe paket programı kullanabilme becerileri mesleki deneyim süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Muhasebeye entegrasyon ölçeği ile mesleki deneyim süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır($p>0,05$). H_0 hipotezi kabul edilmiştir. İşe uyum ölçeği ile mesleki deneyim süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır ($p<0,05$). H_1 hipotezi kabul edilir. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını anlamak için yapılan *Post Hoc Scheffe testine* göre; 1 yıldan az deneyim süresine sahip olanların ortalamasının 3-5 yıl ve 10 yıldan fazla deneyim süresine sahip olanlardan düşük olduğu gözlenmiştir. Tablo 6 da verilmiştir.

Tablo 6: Ölçeklerin Mesleki Deneyim Süresine Göre Dağılımı

Değişkenler	Ortalama	SS	F	p	
Muhasebeye entegrasyon	1 yıldan az	4,30	0,34	1,855	0,125
	1-3	4,25	0,48		
	3-5	4,48	0,43		
	5-10	4,49	0,30		
	10 yıldan fazla	4,49	0,40		
İşe Uyum	1 yıldan az	3,89	0,38	2,535	0,045
	1-3	4,05	0,50		
	3-5	4,33	0,42		
	5-10	4,08	0,37		
	10 yıldan fazla	4,14	0,42		

**Tek yönlü varyans analizi ANOVA uygulanmıştır.

5-) **H₅**: Muhasebe meslek elemanlarının muhasebe paket programı kullanabilme becerileri programı öğrenme yöntemine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Muhasebeye entegrasyon ve işe uyum ölçekleri ile programı öğrenme yöntemi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır($p>0,05$). H_0 hipotezi kabul edilir. Tablo 7 de verilmiştir.

Tablo 7. Ölçeklerin Program Öğrenme Yöntemine Göre Dağılımı

Değişkenler		Ortalama	SS	F	p
Muhasebeye entegrasyon	Eğitim ile	4,39	0,51	0,559	0,643
	Deneme yolu	4,42	0,35		
	Bilen ile	4,34	0,39		
	Staj	4,52	0,27		
İşe Uyum	Eğitim ile	4,19	0,51	1,825	0,148
	Deneme yolu	4,04	0,35		
	Bilen ile	3,99	0,43		
	Staj	4,28	0,38		

**Tek yönlü varyans analizi ANOVA uygulanmıştır.

6-) **H₆**: Muhasebe meslek elemanlarının muhasebe paket programı kullanabilme ortalamaları sertifikaya sahiplik durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Muhasebeye entegrasyon ve işe uyum ölçekleri ile sertifikaya sahiplik durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p > 0,05$). H_0 hipotezi kabul edilir. Tablo 8 de verilmiştir.

Tablo 8. Ölçeklerin Sertifikaya Sahiplik Durumuna Göre Dağılımı

Değişkenler		Ortalama	SS	T	p
Muhasebeye entegrasyon	Evet	4,55	0,45	1,741	0,085
	Hayır	4,36	0,39		
İşe Uyum	Evet	4,16	0,58	0,892	0,375
	Hayır	4,06	0,41		

**Tek yönlü varyans analizi ANOVA uygulanmıştır.

Muhasebe entegrasyonu ölçeği ile işe uyum ölçeği arasındaki ilişkiyi test etmek için "korelasyon analizi" uygulanmıştır. Analiz sonucunda muhasebe entegrasyonu ölçeği ile işe uyum ölçeği arasında ($0,60 < r < 0,79$; $p < 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı, pozitif (aynı) yönlü yüksek düzeyde bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Tablo 9. da verilmiştir.

Tablo 9. Ölçekler Arası İlişki

Pearson Korelasyon		Muhasebeye entegrasyon	Muhasebeye Uyum
Muhasebeye entegrasyon	R	1	0,691*
	P		0,000
	N	100	100
İşe Uyum	R	0,691*	1
	P	0,000	
	N	100	100

Araştırmada kullanılan baskı ve strese karşı tepki alt boyutunun kendine güven, sorunlar karşısında tutum, fırsat yakalama, yeniliklere karşı kendini güncelleme boyutlarının üzerindeki etkisini araştırmak üzere çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analiz sonucuna göre, F değerine karşılık gelen anlamlılık seviyesine bakıldığında kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($F=18,566$; $p < 0,05$).

Tablo 10 da görüldüğü gibi; bağımsız değişkene ait “beta katsayı değerine, t değerine ve anlamlılık seviyesine” bakıldığında; baskı ve strese karşı tepkinin kendine güven, sorunlar karşısında tutum ve yeniliklere karşı kendini güncelleme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir ($t_1=2,273$; $t_2=2,451$; $t_4=2,883$; $p<0,05$). Baskı ve strese karşı tepki alt boyutunun değişimin %41,5’inin açıklandığı görülmektedir (Düzenlenmiş $R^2=0,415$).

Kendine Güven’deki 1 birimlik çoğalma, baskı ve strese karşı tepki üzerinde 0,267’lik artışa ($\beta_1=0,267$), sorunlar karşısında tutumdaki 1 birimlik artış 0,316’lık artışa ($\beta_2=0,316$) ve yeniliklere karşı kendini güncellemedeki 1 birimlik çoğalma 0,324’lük yükselişe ($\beta_4=0,324$) neden olmaktadır. Fırsat yakalamanın t değerine ve anlamlılık seviyesine bakıldığında; baskı ve strese karşı tepki üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. ($t_3=1,106$; $p>0,05$).

Tablo10. Muhasebeye Entegrasyon alt boyutları ve İşe uyum alt boyutları arasındaki korelasyon ilişkisi

		Kendine güven	Sorunlar karşısında tutum	Fırsat yakalama	Yeniliklere karşı kendini güncelleme
Baskı ve strese karşı tepki	r	0,548**	0,516**	0,275**	0,569**
	p	0,000	0,000	0,006	0,000
	N	100	100	100	100
İş arkadaşları ile koordineli çalışma	r	0,597**	0,526**	0,267**	0,627**
	p	0,000	0,000	0,007	0,000
	N	100	100	100	100
Geleceği öngörme	R	0,396**	0,554**	0,081	0,390**
	P	0,000	0,000	0,422	0,000
	N	100	100	100	100
Karar alma	R	0,374**	0,471**	0,055	0,212*
	P	0,000	0,000	0,585	0,034
	N	100	100	100	100

Araştırmada kullanılan iş arkadaşları ile koordineli çalışma alt boyutunun kendine güven, sorunlar karşısında tutum, fırsat yakalama, yeniliklere karşı kendini güncelleme boyutlarının üzerindeki etkisini araştırmak üzere çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

Yapılan regresyon analiz sonucuna göre, F değerine karşılık gelen anlamlılık seviyesine bakıldığında kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($F=24,156$; $p<0,05$). Bağımsız değişkene ait “beta katsayı değerine, t değerine ve anlamlılık seviyesine bakıldığında”; iş arkadaşları ile koordineli çalışmanın kendine güven, sorunlar karşısında tutum ve yeniliklere karşı kendini güncelleme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir ($t_1=2,967$; $t_2=2,076$; $t_4=3,763$; $p<0,05$).

İş arkadaşları ile koordineli çalışma alt boyutunun değişimin %48,3’ünün açıklandığı görülmektedir (Düzenlenmiş $R^2=0,483$). Kendine güvendedeki 1 birimlik artış, iş arkadaşları ile koordineli çalışma üzerinde 0,309’luk y ($\beta_1=0,309$), sorunlar karşısında tutumdaki 1 birimlik artış 0,238’lik artışa ($\beta_2=0,238$) ve yeniliklere karşı kendini güncellemedeki 1 birimlik artış 0,376’lık artışa ($\beta_4=0,376$) neden olmaktadır. Fırsat yakalamanın t değerine ve anlamlılık seviyesine bakıldığında; iş arkadaşları ile koordineli çalışma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir ($t_3=0,654$; $p>0,05$). Tablo 11 a-b de verilmiştir.

Tablo 11.a. İş arkadaşları ile koordineli çalışma

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken: Baskı ve strese karşı tepki								
	β	SH	Beta	t	p	F	Model (p)	R ²	Düzeltilmiş R ²
Sabit	0,012	0,519		0,024	0,981	18,566	0,000*	0,439	0,415
Kendine güven	0,267	0,117	0,231	2,273	0,025*				
Sorunlar karşısında tutum	0,316	0,129	0,237	2,451	0,016*				
Fırsat yakalama	0,075	0,067	0,093	1,106	0,271				
Yeniliklere karşı kendini güncelleme	0,324	0,113	0,288	2,883	0,005*				

Tablo 11 b. İş arkadaşları ile koordineli çalışma

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken: iş arkadaşları ile koordineli çalışma								
	β	SH	Beta	T	p	F	Model (p)	R ²	Düzeltilmiş R ²
Sabit	0,121	0,461		0,263	0,793	24,156	0,000*	0,504	0,483
Kendine güven	0,309	0,104	0,284	2,967	0,004*				
Sorunlar karşısında tutum	0,238	0,115	0,189	2,076	0,041*				
Fırsat yakalama	0,039	0,060	0,052	0,654	0,514				
Yeniliklere karşı kendini güncelleme	0,376	0,100	0,353	3,763	0,000*				

Araştırmada kullanılan Geleceği öngörme alt boyutunun kendine güven, sorunlar karşısında tutum, yeniliklere karşı kendini güncelleme boyutlarının üzerindeki etkisini araştırmak üzere çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

Yapılan “regresyon analiz” sonucuna göre, “F değerine” karşılık gelen anlamlılık seviyesine bakıldığında kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir (F=15,613; p<0.05). Bağımsız değişkene ait “beta katsayı değerine, t değerine ve anlamlılık seviyesine” bakıldığında; geleceği öngörmenin sorunlar karşısında tutum üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir (t₂=4,308; p<0.05). Geleceği öngörme alt boyutunun değişiminin %30,7’sinin açıklandığı görülmektedir (Düzenlenmiş R²=0,307). Sorunlar karşısında tutumdaki 1 birimlik artış, geleceği öngörme üzerinde 0,617’lik yükselmeye ($\beta_2=0,617$) neden olmaktadır. Kendine güven ve yeniliklere karşı kendini güncellenmenin t değerine ve anlamlılık seviyesine bakıldığında; geleceği öngörme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir (t₁=1,073; t₄=0,843; p>0.05). Tablo 12. verilmiştir.

Tablo 12. Geleceği Öngörme

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken: Geleceği öngörme								
	β	SH	Beta	T	p	F	Model (p)	R ²	Düzeltilmiş R ²
Sabit	0,649	0,571		1,137	0,258	15,613	0,000*	0,328	0,307
Kendine güven	0,136	0,127	0,114	1,073	0,286				
Sorunlar karşısında tutum	0,617	0,143	0,447	4,308	0,000*				
Yeniliklere karşı kendini güncelleme	0,106	0,125	0,090	0,843	0,401				

Araştırmada kullanılan Karar alma alt boyutunun kendine güven, sorunlar karşısında tutum, yeniliklere karşı kendini güncelleme boyutlarının üzerindeki etkisini araştırmak üzere çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

Yapılan regresyon analiz sonucuna göre, F değerine karşılık gelen anlamlılık seviyesine bakıldığında kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($F=11,092$; $p<0,05$). Bağımsız değişkene ait beta katsayı değerine, t değerine ve anlamlılık seviyesine bakıldığında; Karar almanın kendine güven ve sorunlara karşı tutum üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir ($t_1=2,081$; $t_2=3,903$; $p<0,05$).

Karar alma alt boyutunun değişiminin %23,4'nn açıklandığı görülmektedir (Düzenlenmiş $R^2=0,234$). Kendine gvendeki 1 birimlik yükselme karar alma üzerinde 0,289'luk büyümeye ($\beta_1=0,289$), sorunlar karşısında tutumdaki 1 birimlik büyüme, karar alma üzerinde 0,611'lik yükselişe ($\beta_2=0,611$) neden olmaktadır. Yeniliklere karşı kendini güncellemenin t değerine ve anlamlılık seviyesine bakıldığında; karar alma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir ($t_4=-1,263$; $p>0,05$ Tablo 13 de verilmiştir).

Tablo 13. Karar Alma

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken: Karar alma								
	β	SH	Beta	T	p	F	Model (p)	R^2	Düzeltilmiş R^2
Sabit	1,187	0,623		1,904	0,060	11,092	0,000*	0,257	0,234
Kendine güven	0,289	0,139	0,233	2,081	0,040*				
Sorunlar karşısında tutum	0,611	0,156	0,426	3,903	0,000*				
Yeniliklere karşı kendini güncelleme	-0,173	0,137	0,142	-1,263	0,210				

6. SONUÇ

Bilgi teknolojilerindeki gelişmeler sonucunda; muhasebe uygulamalarının da elektronik ortamda bütünleşik sistemlere dayalı yapılması gereksinimi ortaya çıkmıştır. Entegrasyona dayalı dünyada ve ülkemizde muhasebe uygulamalarını kapsayan çeşitli yazılımlar söz konusu olup çalışanların bu sistemlere uyumu önem taşımaktadır. Uşak ilinde yaptığımız bu n çalışmada muhasebe çalışanlarının muhasebe entegrasyonuna uyumu ile ilgili aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Cronbach Alfa değerlerinin 0,60 ve büyük olması, kullanılan ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir Muhasebeye entegrasyon ve işe uyum ölçekleri ile yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, mesleki deneyim süresi, sertifikaya sahip olma arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Muhasebe entegrasyonu leği ile işe uyum leği arasındaki ilişkiyi test etmek için korelasyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda muhasebe entegrasyonu leği ile işe uyum leği arasında ($0,60<r<0,79$; $p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı, pozitif (aynı) yönlü yüksek düzeyde bir ilişki olduğu gözlenmiştir.

Regresyon analiz sonucuna göre, F değerine karşılık gelen anlamlılık seviyesine bakıldığında kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($F=18,566$; $p<0,05$). Bağımsız değişkene ait beta katsayı değerine, t değerine ve anlamlılık seviyesine bakıldığında; baskı ve strese karşı tepkinin kendine güven, sorunlar karşısında tutum ve

yeniliklere karşı kendini güncelleme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir ($t_1=2,273$; $t_2=2,451$; $t_4=2,883$; $p<0,05$). Fırsat yakalamanın t değerine ve anlamlılık seviyesine bakıldığında; baskı ve strese karşı tepki üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. ($t_3=1,106$; $p>0,05$).

Kendine güven ve yeniliklere karşı kendini güncellemenin t değerine ve anlamlılık seviyesine bakıldığında; geleceği öngörme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir ($t_1=1,073$; $t_4=0,843$; $p>0,05$).

Muhasebe entegrasyonu ve işe uyum ölçekleri ile yapılan analizde yaş, cinsiyet, eğitim durumu, mesleki deneyim süresi, sertifikaya sahip olma açısından bir fark tespit edilememiştir. Korelasyon analizi sonucunda ise muhasebe entegrasyonu ve işe uyum ölçekleri arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü yüksek düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Baskı ve strese karşı tepkinin kendine güven, sorunlar karşısında tutum ve yeniliklere karşı kendini güncelleme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu t değerine ve anlamlılık seviyesi açısından anlamlılık göstermektedir.

Yapılan bu çalışma işletmelerin ileri sürdüğü çalışanlar teknoloji kullanmayı, analitik düşünmeyi bilsinler ve yabancı dilleri de yeterli düzeyde ise muhasebeyi biz öğretiriz tezini desteklemektedir. Bu sonuç da muhasebe entegrasyonunda teknoloji bilme ve kullanma ile dijital okur yazarlığın önemine bir kez daha dikkat çekmektedir.

KAYNAKÇA

- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İş gören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. Akdeniz İİBF Dergisi, 4, 1(25).
- Aktaş, Rafet Ve Acar, Vedat,(2009) “Muhasebe Eğitiminde Bilgisayarlı Muhasebede Kurumsal Kaynak Planlaması (ERP) Uygulamalarına Geçiş-ERP Eğitim Modülü Önerisi”, Muhasebe Ve Denetime Bakış Dergisi, s:27, s.44-56.
- Aktolun, Oktay, “Bilgisayar Destekli Denetim Teknikleri (Caats) İle Faaliyet Denetimi”, Deloitte Ppt Sunusu, (İndirme Tarihi: 04.12.2008).
- Çakır, F. Hülya,(2006) Finansal Muhasebe Sisteminde Bilgi Teknolojilerinden Yararlanılması ve SAP Uygulamaları, DEÜ SBE İşletme Anabilim Dalı Muhasebe Tezsiz Yayınlanmamış Yüksek Lisans Projesi
- Crumpton, Michael A. (2011), “Making the case for in-house training”, The Bottom Line 24(3),s.167-172.
- Cormind,2022, Erişim:12.02.2023
- Entegrabililişim, 2022, Erişim:12.02.2023
- ERP Süreçleri, Muhasebe-ERP Entegrasyonu, Erişim 12.08.2022
- Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A Conceptual İntegration, Literatüre Review And Methodological Critique. International Review Of Industrial And Organizational Psychology, 6, s.283-357.
- Güney, Aysel (2020), Sosyal Ağların Muhasebe Eğitiminde Kullanımı”, Muhasebe ve finansman Dergisi, 2(88),s.23-38.
- İplik, F. N., Kılıç, K. C. Ve Yalçın, A. (2011). The Simultaneous Effects Of Personorganization And Person-Job Fit On Turkish Hotel Managers. International Journal Of Contemporary Hospitality Management, 23(5), s.644-661.
- KMK Destek Merkezi, 2022, Erişim:12.02.2023
- Karaca, M. (2017). Stratejik Girişimcilerin Kişilik Özelliklerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Neo–FFI Kişilik Envanteri Uygulaması. Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi, 2(2), s.1-19.
- Karakaş, Ayhan (2014), “İnsan Kaynakları Yönetiminde İşe Alıştırma Eğitimi Programlarının Önemi”, Dicle Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4(7),s.1-14.

- Kaya, Ç. , Akın, A. , Sariçam, H. , Ve Uğur E. (2014), “Turkish Version Of The Career And Work Adaptability Questionnaire (CWAQ): Validity And Reliability Study” e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi, 5 (1), s.76-87.
- Özbek, Mehmet Ferhat (2012), “İnsan Kaynakları Yönetimi”, Uğur Dolgun (Ed.); İnsan Kaynağının Eğitimi Ve Eğitim Yönetimi, 3.Baskı, Ekin Kitabevi Yayınları: Bursa, s.117-135.
- Pehlivan Aydın, Đ. (2002). Amerika Birleşik Devletlerinde Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Ve Yönetici Geliştirme Akademisi Örneği. 21.YY Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu (16-17 Mayıs 2002). Bildiriler. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları. No:191, s.274-292.
- Pliz, Matthias (2009), ‘Initial vocational training from a company perspective: a comparison of British and German in-house training cultures’ Vocations and learning, 2(1), s.57-74.
- Polatçı, S. & Sobacı, F. (2014). Öğrencilerin Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri Üzerinde Kişilik Özellikleri Ve Duygusal Zekâ Düzeylerinin Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 12(4), s.50-71.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2010). Organizational Behavior. 14th Edition, Prentice Hall.
- Sekiguchi, T. (2004). Person-Organization Fit And Person-Job Fit In Employee Selection: A Review Of The Literature, Osaka Keidai Ronshu, 54(6), s.179-196.
- Sevim Nurdan,(2010)Tüketici Kültürleşmenin Almanya’daki Türk Göçmenlerin Gıda Tüketim ve Gıda Alışveriş Davranışları Üzerindeki Etkisi,Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora tezi
- Sledgianowski, Deb , Gomaa, Mohamed Ve Tan, Cgristine (2017), ‘‘Toward İntegration Of Big Data, Technology And İnformation Systems Competencies İnto The Accounting Curriculum’’, Journal Of Accounting Education 38, s. 81-93.
- Soydan, Tarık Ve Ünal, Mustafa (2019), “Gümrük Ve Ticaret Bakanlığı’nda Aday Gümrük Muhafaza Ve Muayene Memurlarına Yönelik Olarak Gerçekleştirilen Hizmetiçi Eğitim Çalışmalarının Değerlendirilmesi”, Milli Eğitim Dergisi, 48(223), s.361-378.
- TDK, <https://www.tdk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: (15.02.2022)
- Taymaz.H,(1994) Hizmet içi eğitim Üzerine, Eğitim ve Bilim Dergisi,
- Tekbaş, İsmail (2018), Dijitalleşmenin Muhasebe Mesleğine Ve Meslek Mensuplarına Etkileri Üzerine Araştırma Ve Yeni Bir Kavram Önerisi: Mali Mühendislik Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Türkiye’de ERP Yazılımları ve Netsis Çözümleri, ppt sunusu, Erişim:23.11.2022)
- Valkanos, Efthymios Ve Fragoulis, Losif (2007), “Experiential Learning-İts Place İn İn-House Education And Training’’, Development And Learning İn Organizations: An International Journal, 21(5),S. 21-23
- <http://www.mikroyazilimi.com>, erişim:12.12.2022
- <http://www.sap.com>,erişim:18.10.2022
- <http://www.luca.com>, erişim:28.09.2022
- <http://www.luca.com>, erişim:28.09.2022
- <http://www.mumeyek.com>, erişim:15.12.2022
- <http://www.xbrl.org/WhatIsXBRL>,erişim: 12.12.2022

UŞAK İLİNDE İŞLETME ÇALIŞANLARININ MUHASEBE ENTEGRASYONUNA KARŞI ALGILARI

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Yazar(lar) verilerin toplanmasında, analizinde ve raporlaştırılmasında her tŸrlŸ etik ilke ve kurala Ÿzen gŸsterdiklerini beyan ederler.

Yazar Katkıları:

Yazar(lar) alışmanın gerek literatŸr gerekse veri toplama, analiz ve analiz bulgularının değerlendirilmesinden oluşan tŸm sŸrece eŐit oranda katkı saęlamıŐlardır.

ıkar atıŐması:

Yazar(lar) ıkar atıŐması bildirmemiŐtir.