

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ

Mesleki Eğitim ve Uygulama Dergisi

DİJİTALLEŞEN İŞ SÜREÇLERİNİN MALİ İŞLER ÇALIŞANLARI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN BELİRLENMESİ: ENERJİ SEKTÖRÜ ARAŞTIRMASI

Merve TAŞDELEN¹

(Gönderilme/Received 27.08.2024 Kabul/Accepted 21.10.2024)

Araştırma Makalesi/Research Article

ÖZET

İşletmeler teknolojik gelişmeler ile birlikte iş uygulamaları, iş stratejileri, iş ilişkileri alanlarında köklü değişiklikler yaşamaktadır. Bu değişikliklere ayak uydurmak durumunda kalan birimlerin başında Mali İşler Departmanı gelmektedir. Mali işler departmanı çalışanlarının kullanmış olduğu birçok sistem ve modül bulunmaktadır. Bu araştırma ile mali işler çalışanlarının kullanmış olduğu sistem, program ve modüller üzerinde sağlanan dijitalleşme çalışmalarının çalışanlar üzerindeki etkilerini ve çalışanların dijitalleşme süreçleri hakkında görüşlerini tespit etmek amaçlanmıştır. Çalışmanın evreni enerji sektöründe faaliyet göstermekte olan tüm mali işler çalışanları iken örneklem olarak 12 mali işler çalışanı seçilmiştir. Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden biri olan mülakat yöntemi kullanılarak veriler toplanmış ve betimleyici analiz yöntemi ile analiz edilmiştir. Görüşmeler 12 katılımcı ile yüz yüze gerçekleştirilmiş ve elde edilen veriler 9 ana tema çerçevesinde değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre enerji şirketleri dijitalleşme süreçlerinde çalışanlarına gerekli imkânları sağlamaktadır. İş geliştirme süreçlerinin şirkete olan en önemli katkısı zaman tasarrufu ve maliyet avantajıdır. Çalışan için bakıldığında ise vizyon ve bakış açısı kattığı ve kariyer avantajı sağladığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Çalışanlar iş geliştirme süreçlerinin mevcut iş planları ile birlikte yürütülmesinin zorluk yarattığını belirtmiş, ancak uzun vadede iş planlarını rahatlatması nedeni ile geliştirmelerin gerekli olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Dijitalleşme; iş süreçleri, mali işler, enerji sektörü, mali işler çalışanları

¹ Gazi Mustafa Kemal Mah. 9504/5 Sokak No: 48/4 Çiğli İzmir, mervekurekcioglu@gmail.com, ORCID: 0009-0002-7518-3289.

DETERMINING THE EFFECTS OF DIGITALIZED BUSINESS PROCESSES ON FINANCIAL AFFAIRS EMPLOYEES: ENERGY SECTOR RESEARCH

ABSTRACT

Along with technological developments, businesses are experiencing radical changes in business practices, business strategies and business relations. The Financial Affairs Department is one of the primary units that have to keep up with these changes. There are many systems and modules used by the financial affairs department employees. This research aims to determine the effects of digitalization efforts on the systems, programs and modules used by financial affairs employees on employees and their opinions about digitalization processes. While the population of the study is all financial affairs employees operating in the energy sector, 12 financial affairs employees were selected as a sample. In the research, data was collected using the interview method, one of the qualitative research methods, and analyzed using the descriptive analysis method. Interviews were conducted face to face with 12 participants and the data obtained were evaluated within the framework of 9 main themes. According to the research results, energy companies provide the necessary opportunities to their employees in digitalization processes. The most important contribution of business development processes to the company is time saving and cost advantage. For the employee, it has been concluded that it adds vision and perspective and provides a career advantage. Employees stated that it was difficult to carry out business development processes together with existing business plans, but it was concluded that improvements were necessary because they relieved business plans in the long term.

Keywords: Digitalization, business processes, financial affairs, energy sector, financial affairs employees

GİRİŞ

Günümüz dünyasında teknoloji çok hızlı gelişme sağlamaktadır. Teknolojinin gelişmesiyle adını sıkça duyduğumuz Dijitalleşme kavramı veya diğer adı ile sayısallaşma; verilerin, elektronik araçlar yardımıyla sayısallaştırılması olarak tanımlanabilir (Yücel ve Adiloğlu, 2019). Mercer Türkiye'nin Türkiye Dijital Dönüşüm ve İş Gücü Beceri Geliştirme araştırma sonuçlarına göre; şirketlerin %71'inin üç yıllık dijitalleşme yol haritası bulunmaktadır. Ancak araştırma sonuçları şirket çalışanlarının %66'sında beceri açığı bulunduğunu ortaya koymuştur. Bu da dijitalleşme yolunda çalışanlarına gereken becerileri kazandıramayan şirketlerin üç yıl içinde önemli bir gelir kaybı yaşayacağı belirtilmiştir. (Güler, 2021). Çalışanların beceri açığı konusunda yapılan araştırma sonucuna göre meslek mensuplarının dijitalleşmenin avantajlarından yararlanabilmeleri için mesleki gelişim eğitimlerine ihtiyaç duydukları, bu gelişimin sağlanmasıyla yeniliklere daha kolay uyum sağlanabileceği ve daha verimli olunabileceği belirtilmektedir. (Cimşit, 2023).

Teknolojik gelişmeler dünya çapında her sektörü etkilemektedir. Bu sektörler teknolojik gelişmelere ayak uyduramadığı takdirde olumsuz sonuçlara maruz kalabilmektedirler. Bu nedenle sektörler toplumun ve kurumun ihtiyacı doğrultusunda teknolojik gelişmelere iş süreçlerini entegre etmek durumunda kalmaktadır. Yapılan çalışmalar, işletmelerin son yıllarda

teknolojik alt yapılarını geliştirmeye çalışarak iş modellerinden örgüt yapısına kadar birçok alanda dijitalleşme sürecine önem verdiğini göstermiştir (Tutkunca, 2020). Ayrıca bu çalışmalar işletmelerin iş süreçlerinin tümünü kapsayacak dönüşüm stratejileri geliştirmeleri gerektiği sonucunu ortaya çıkartmıştır.

21.yy'da işletmeler için dijitalleşme; genel bütünü ile iş süreçlerinde kullanmaları gereken bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. İşletmelerde mali işler departmanının alt yöneticiliklerinde bulunan muhasebe, finans ve bütçe birimlerinde de bu teknolojiyi takip edebilmek oldukça önem taşımaktadır. Günümüzde mali işler departmanının sorumluluğunda olan işlem sayısı oldukça fazladır. Mali işler departmanında zincirleme bir süreç bulunmaktadır. En baş işlem olan evrakların sisteme girişi bölümünde yapılan bir hata sonuç bölümünde bulunan beyan kısmını tamamen etkilemekte olup yanlış beyana sebebiyet verebilmektedir. Ayrıca şirket geleceği için önem taşıyan mali raporlamalarda da hatalı bir yorumlama yaratacak olup şirket yönetim kararlarını etkileyebilecek bir işlem olacaktır.

Bu çalışma, enerji sektöründe faaliyet gösteren şirketlerin mali işler bölümünde görev yapan kişilerin, iş süreçlerinde dijitalleşmenin önemini, katkılarını ve iş geliştirme aşamalarında dijitalleşmenin çalışanlara sağladığı avantaj ve dezavantajları, ayrıca geliştirme perspektifinin çalışanlar üzerindeki etkilerini ele alacaktır. Ayrıca, şirketlerin dijitalleşme süreçlerine olan bakış açıları da analiz edilecektir. Bu çalışma, gelecekteki araştırmalara yönelik önemli girdiler sunabilecek bir kaynak olarak değerlendirilebilir.

LİTERATÜR TARAMASI

Çalışmada mali işler çalışanlarının kullanmış olduğu sistem, program ve modüller üzerinde sağlanan dijitalleşme çalışmalarının çalışanlar üzerindeki etkilerini ve çalışanların dijitalleşme süreçleri hakkında görüşlerini tespit etmek amaçlanmaktadır. Bu bağlamda literatür taraması, enerji sektörü mali işler departmanı çalışanlarının dijitalleşme süreçlerine adaptasyonu ve bu süreçlerin etkinliği üzerine yapılmış araştırmaların sınırlı olduğunu ortaya koymaktadır. Literatür taraması sonucunda araştırmaların çoğunluğu, dijitalleşme kavramının muhasebe mesleği, serbest muhasebeci mali müşavirler ve muhasebe uygulamaları üzerine olduğu görülmüştür. Mali işler departmanı birimi olan muhasebenin araştırma alanı olması nedeni ile dijitalleşme ve muhasebe üzerine olan araştırmalar incelenmiştir.

Araştırma içeriklerinden olan çalışanların dijitalleşme süreçleri hakkındaki görüşlerinden eğitim ile sonuçlanmış olan araştırmalar aşağıdaki gibidir. İncelenen araştırmalarda genel olarak meslek mensuplarının görüşlerinde muhasebe uygulamalarında

dijitalleşmenin olması gerektiği sonucuna varılmıştır. Kurnaz vd. (2020), Deniz ve Tanç (2020), Karasioğlu ve Garip (2019) ve Pasmaz ve Özulucan (2021) araştırmalarında dijitalleşme süreçlerinin olmasının önemli olduğunu ancak dijitalleşme süreçlerinde eğitime ihtiyaç duyulduğu sonucuna varıldığı görülmektedir. Araştırmaların detayları aşağıda açıklanmaktadır.

Kurnaz vd. (2020) dijitalleşmenin muhasebe eğitiminde çok önemli bir yere sahip olduğunu ancak mevcut eğitim sisteminde dijital sistemlere yer verilmediğini, dolayısıyla iş dünyasının talep etmiş olduğu yeterlilikte muhasebe meslek mensuplarının yetişmesine katkı sağlanamadığını tespit etmişlerdir.

Deniz ve Tanç (2020) meslek mensuplarının muhasebe alanında yetkin olduklarını düşündüklerini ancak dijital muhasebe alanında eğitime ihtiyaç duyduklarını ve bu eğitimlerin sürekli olması gerektiği ile dijital muhasebe süreçlerinde fiziksel altyapılarının yetersiz olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Karasioğlu ve Garip (2019) E-dönüşüm konusunda muhasebe meslek mensupları içerisinde kalifiye eleman eksikliği yaşanıldığı sonucuna ulaşmışlardır. Çözüm olarak Hazine ve Maliye Bakanlığı ve odaların vermiş oldukları eğitimlerin belli aralıklar ile tekrarlanması gerektiği ve bu eğitimlerin sadece Serbest Mali Müşavirlere değil E-uygulamaları kullanan mükelleflerinde faydalanması gerektiği belirtilmiştir.

Pasmaz ve Özulucan (2021) çalışmasında dijital sistem okuryazarlığının muhasebe mesleği için önemli olduğunu ve bu dijital sistemlerin daha etkin kullanılabilmesi için meslek mensuplarının eğitimler aldığı sonucuna ulaşmışlardır. Araştırma sonucunda meslek mensupları özelinde dijital muhasebe okuryazarlık ve bilinç düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Meslek mensuplarının gözünde dijitalleşmenin muhasebe uygulamalarında olması gerektiği sonucuna varılan ancak dijitalleşme süreçlerinin yaratabileceği olumsuzlukları belirten araştırmalar bulunmaktadır. Dursun vd. (2019) akıllı sistemler ile muhasebe mesleğinin tamamı ile dijitalleşeceğini ve bu dijitalleşme sonucunda muhasebe meslek mensuplarının müşavirlik işlevlerine daha fazla yönelebileceği sonucuna ulaşmışlardır. Ancak meslekte yaşanacak dijitalleşmenin siber casusların ve suçluların hedefi haline gelebileceği bu nedenle güvenlik tedbirlerine ihtiyaç duyulduğunu belirtmektedirler. Çam'ın (2023) çalışmasında, önceleri manuel ilerletilen muhasebe süreçlerinde yapay zekâ teknolojilerinin kullanması ile hata payı neredeyse sıfıra ineceği ve iç, dış denetim sistemlerinin daha doğru ve hızlı sonuçlar vereceği belirtilmiştir. Ancak yapay zekânın muhasebe sistemlerine entegre olması sonucunda

insan unsurunun yerini insan gibi düşünen makinelerin yer alacağını ve bu durumunda muhasebe mesleğine olumsuz etkisi olacağı yorumlanmıştır.

Meslek mensuplarının dijitalleşmenin muhasebe uygulamalarında olması gerektiği sonucuna varılan ancak dijitalleşme süreçlerinin ortaya çıkardığı olumlu sonuçları ve gereklilikleri belirten araştırmalar da yapılmıştır. Tekelioğlu (2022), dijital dönüşümün muhasebe mesleği açısından gerekli olduğu ve bu dijitalleşme sürecinde meslek mensuplarının değişime açık olması gerektiği sonuçlarına ulaşmıştır. Ayrıca meslek mensuplarının dijital dönüşüme yönelik dönüşüm algılarının demografik özelliklere göre farklılık gösterdiği tespitinde bulunmuştur. Arslan ve Artık (2023), meslek mensuplarının dijitalleşmeye geçmesini etkileyen faktörleri sırası ile; geçmiş verilere daha hızlı ulaşılması, bilgi paylaşımında ve kontrol süreçlerinde kolaylık sağlaması ve zaman tasarrufu olarak açıklamışlardır.

Dijitalleşme

Dijitalleşme kavramı

Dijitalleşme, elde edilebilir bilgilerin ve mevcut evrakların (dosya, süreç, doküman vb.) bir bilgisayarın okuyabileceği şekilde bilgisayar ortamına aktarılmasıdır (Ekinci, 2022). Bilgilerin depolanması, saklanması, işlenmesi ve düzenlenmesi süreçlerinde etkin olan bu kavram günlük yaşantılarımızda bile zaman tasarrufu sağlamaktadır.

Dijitalleşme kavramı bilginin sayısallaştırılması olarak bilinmektedir. Elde edilen verilerin sayısallaştırılarak çeşitli platformlarda yer edinme sürecidir. Sayısallaştırma ise, analog işlemlerin bilgisayar ortamında depolanması ile sayısallaşan bir formatta dönüştürülmesidir (Ersöz ve Özmen, 2020: 172).

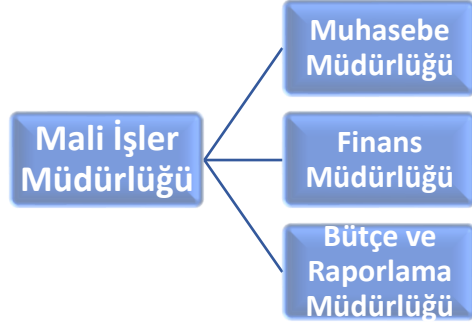
İşletmelerin yeni ekonomik dünyada dijital dönüşüme ayak uydurması, dijital donanım ve bilgiye sahip olması öncelikli konuların başında gelmektedir. Şirketlerin dijital dönüşüme öncelik verme nedenleri arasında;

- Rekabet
- Yenilik ihtiyacı
- Tüketici davranışlarındaki değişimler
- Maliyet minimizasyonu
- Dijital platformlardaki bilgi dağılım hızı sayılabilmektedir (Sucu, 2021).

Mali işler departmanı ve dijitalleşme ilişkisi

Mali işler departmanı tanımlaması

Kurumsal şirketlerde oluşan yapılanma sonucunda mali işler departmanı genel hatları ile Muhasebe, Finans ve Bütçe Raporlama olarak 3 ayrı fonksiyon adı altında izlenmektedir.



Şekil 1: Mali işler departmanı tanımlaması

Mali işler departmanında kullanılan belgeler

Vergi Usul Kanunu'na göre kullanılması gereken belgeler

213 Kanun Numaralı Vergi Usul Kanunu (V.U.K)'nın ikinci bölümünde belirtilen Fatura ve Fatura Yerine Geçen Vesikalar aşağıdaki gibidir.

- Fatura (V.U.K Md. 229).
- Gider Pusulası (V.U.K Md.234).
- Perakende Satış Vesikası (V.U.K Md. 233).
- Müstahsil Mektubu (V.U.K Md. 235).
- Serbest Meslek Makbuzu (V.U.K Md. 236).
- Ücret Bordrosu (V.U.K Md.238).
- V.U.K. (Vergi Usul Kanunu) Diğer Evrak ve Vesikalar başlığı altında; taşıma irsaliyeleri, yolcu listeleri, günlük müşteri listesi gibi evraklara ilişkin hükümler yer almaktadır (Gökçen ve Özdemir, 2016: 7).

Türk Ticaret Kanunu (T.T.K)'na göre kullanılması gereken belgeler

- Poliçe (T.T.K Md.671).
- Bono (T.T.K Md.776).
- Çek (T.T.K Md.780).

Mali işler departmanının kullandığı tablolar ve programlar

İşletmelerde genel anlamda kullanımı sağlanan mali tablolar aşağıdaki gibidir.

- Bilanço
- Gelir Tablosu
- Nakit Akış Tablosu
- Fon Akım Tablosu
- Satışların Maliyeti Tablosu

Enerji Sektöründe faaliyet gösteren firmalarda genel olarak kullanılan programlar aşağıda paylaşılmaktadır.

- SAP
- Envision
- EBA
- BDP
- Özel Entegratörler
- SAS Enterprice
- Banka Uygulamaları

Mali işler departmanında kullanılan dijital uygulamalar

Gelir İdaresi Başkanlığı (GIB) tarafından uygulamaya konulan ve Vergi Usul Kanunu Genel Tebliğlerinde açıklanan dijital uygulamalar ve dijital belgeler bulunmaktadır. Bu dijital uygulama ve dijital belgeler ile ilgili dönemlerde beyanname süreçleri tamamlanmaktadır.

Enerji şirketi kapsamında kullanılan dijital belgeler ve dijital uygulamalar şunlardır;

- E-fatura (V.U.K, 509)
- E-arşiv fatura (V.U.K, 509)
- E-beyanname (BDP) (VUK,340)
 - Enerji şirketi kapsamında aylık/dönemlik/yıllık gönderim sağlanan E-Beyannameler aşağıdaki gibidir;

Aylık gönderim sağlanan beyannameler;

- KDV 1 Beyannamesi
- KDV 2 Beyannamesi

- 1003A Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi
- 1003B Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi
- Damga Beyannamesi
- B-Trans Beyannamesi
- BA-BS Beyannamesi

Dönemlik gönderim sağlanan beyannameler (Çeyrek dönemlerde);

- Geçici Vergi Beyannamesi

Yıllık gönderim sağlanan beyannameler;

- Kurumlar Vergisi Beyannamesi
- Bu beyannamelerin haricinde e-beyanname statüsünde bulunmayan Tahsil esasına dayalı olan Elektrik Tüketim Vergisi Beyannamesi 'de aylık olarak belediyelere beyan edilmektedir.
- E-defter (V.U.K 213, m.242/2).
- E-tebligat (V.U.K, 456).

Mali işler departmanında dijitalleşme

İşletmelerde mali işler departmanının temel verilerini oluşturan muhasebe biriminin ismi Türkçe'ye Arapça'dan sayma ve aritmetik anlamındaki “Hisap” kelimesinden türetilen hesaplaşmak ve hesap bilimi manasına gelen “Muhasaba” kelimesinden çevrilmiştir (Eş ve Atasoy, 2022). Hesap bilimi anlamındaki muhasebe ve yan birimleri olan finans ve bütçe raporlama birimlerinin temelinde sayılar üzerine kurulu bir yapı vardır.

Saymak eyleminin parmaklar ile başladığını varsayarsak herhalde saymak insanlık tarihi kadar eskidir. Ancak sayma eyleminde parmakların yetersiz kaldığı ve daha çok miktarlarda hesap yapmak için tarihte abaküslerin kullanıldığını bilmekteyiz (Yücel ve Adiloğlu,2019: 49). Abaküs Milattan 3000 yıl önce Çin'de yapılmasına rağmen, günümüzde birçok ülkede yaygın olarak kullanılmaktadır (Keser, 2019). Günümüzde sayı sayma alanında çok bir aktif rolü olmayan abaküsler hala sayı sayma temelini öğretmek adına matematik dersleri için eğitim alanında kullanılmaktadır.

Abaküs ile yapılan işlemlerde eldeleri hesaba katmak olanaksız iken Blaise Pascal tarafından 1642 yılında Paris'te geliştirilen ilk hesap makinasıyla eldelerle birlikte toplama ve çıkartma işlemi yapmak mümkün olmuştur. Çarpma ve bölme işlemleri ise toplama ve çıkartma

işlemleri yinelenerek gerçekleştirilebilmiştir (Keser, 2019: 412). 1671 yılında ise Leibniz, arka arkaya toplama ilkesine dayanan ilk çarpma makinesini yapmayı başarmıştır. Bilgisayarların dayandığı ilkeye yer veren daha ileri düzeydeki ilk makine ise; XIX. yüzyılda İngiliz C. Babbage tarafından geliştirilmiştir (Yücel ve Adiloğlu, 2019: 50).

Hesap makinelerinin gelişimi akabinde teknoloji ile birlikte mali işler departmanı içinde en önemli demirbaş olan bilgisayarın icadı gelmektedir. İlk bilgisayar 1945 yılında ABD’de üretilen ENIAC (Elektronik Sayısal Toplayıcı ve Bilgisayar-Electronik Numerical Integrator and Computer) isimli bilgisayardır. ENIAC II. Dünya savaşı döneminde üretilmiş olup asıl amacı mühimmat ve bombaların geliştirilmesi ve test edilmesi sürecinde ki hesaplamalar için bir hesaplama aleti olarak ortaya çıkmıştır (Gökçearslan, 2016). Bilgisayarın icadı ve endüstri devrimleri ile mali işler tanımında yer alan mali verilerin kaydedilmesi, sınıflandırılması, özetlenmesi, raporlanması ve beyan edilme süreçleri günümüzde bilişim teknolojileri ile gerçekleştirilmektedir.

17.12.2017 tarih ve 30273 sayılı resmî gazetede yayınlanan tebliğ ile 01.01.2018’den itibaren serbest meslek erbabları, işletme hesabı esasına göre defter tutan mükellefler ve basit usule tabi mükelleflerin e-defter, e-beyanname sistemini kullanıma zorunlu tutulması ile devletin de Endüstri 4.0’ın avantajlarını mesleğe yansıttığı görülmektedir (Dursun, Ektik, Tutcu, 2019: 267).

YÖNTEM

Araştırmanın amacı ve önemi

Yapılan literatür taraması sonucunda araştırmaların daha çok muhasebe meslek mensupları ve muhasebe mesleği alanında yapıldığı görülmektedir. Bu alanda yapılan çalışmalarda işletme dışı sistemlerde yapılan dijitalleşme süreçleri üzerinde durulmuştur. İşletme dışı sistemler maliye bakanlığının sağlamış olduğu E-sistemlerdir. Bunlara örnek olarak E-fatura sistemleri, E-arşiv sistemleri, E-beyanname modülleri örnek gösterilebilir. Bu çalışmada araştırılacak olan konu ise daha çok işletme içi sistemler üzerinedir. Enerji sektörü kapsamında yapılan bu araştırma sonucunda kullanılan sistemler Mali İşler Departmanında Kullanılan Sistemler başlığı altında açıklanmıştır. Belirtilen programlar mali işler çalışanlarının iş süreçlerinde kullanmış olduğu programlardır. Bu programlar üzerinde çalışanlar iş süreçlerini iyileştirebilmek adına geliştirmeler yaptırabilmektedirler. Bu yapılan geliştirmelerin özel sektör örgüt yapılarına etkilerini, çalışanların bu dijitalleşme adımlarına bakış açıları ve katkılarını,

dijitalleşme süreçlerinin çalışana sağlamış olduğu avantajlar ve dezavantajların araştırılması amaçlanmıştır.

Çalışmada dijitalleşmenin iş hayatındaki yeri, önemi ve dijitalleşmenin mali işler çalışanları üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Özel sektör örgütlerindeki çalışma sisteminin dijitalleşmeye verdiği önemi ve en önemlisi çalışanların iş yaşamlarına ne aşamada etki ettiği analiz edilmek istenmiştir. Bu çalışma çalışanların örgüt içerisinde dijitalleşme süreçlerine hâkim olmalarının örgüte sağladığı üstünlükleri ortaya koyacak olması açısından önemlidir.

Çalışmanın evreni ve örneklemi

Çalışmanın evreni enerji sektöründe faaliyet göstermekte olan tüm mali işler çalışanlarıdır. Ancak evrenin tamamına ulaşmak mümkün olmadığı için bir örneklem seçilerek çalışma yürütülmek istenmiştir. Çalışmada amaçlı örneklem yöntemi kullanılarak çalışmanın amacına uygun olarak 2 perakende ve 1 holding olmak üzere 3 farklı enerji şirketinde aktif olarak çalışan 12 mali işler çalışanı örneklem olarak belirlenmiştir. Amaçlı örnekleme sistemi ilgilenilen konu hakkında bilgili ve deneyimli bireylerin ya da grupların tanımlanması ve seçilmesini içeren veri toplama tekniğidir (Yağar ve Dökme, 2018). Araştırmacının kendisinin de enerji sektöründe çalışan bir mali işler çalışanı olması hem çalışmanın örnekleminin belirlenmesinde hem de çalışma süreçlerinin yürütülmesinde etkili olmuştur.

Örnekleimde yer alan çalışanlar seçilirken enerji sektöründe çalışan ve işinde yetkinliğe sahip kişiler olmasına dikkat edilmiştir. Analiz konusunun tüm mali işler üzerine olması nedeni ile araştırma örnekleminde seçilen kişilerin tüm kademelerden olmasına dikkat edilmiştir. Mali işler direktörü ile başlayıp uzman yardımcısı unvanları arasındaki tüm unvanlardaki çalışanlar ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

0-1 yıl arasında işletme tecrübesine sahip çalışanların işletme programlarına hakimiyeti tam sağlanamamaktadır. Bu kişilerin iş süreçlerinde aktif olabilmeleri ya da yorumlayabilmeleri için 1 yıl üzerinde çalışması gerektiği düşünülerek örnekleimde yer alacak çalışanların en az 1 sene ve üzeri tecrübeye sahip olmaları göz önünde bulundurulmuştur.

Örnekleimde yer alan çalışanlara ilişkin unvan bilgileri aşağıda verilmektedir:

- Mali İşler Direktörü
- Finans Müdürü
- Vergi Yöneticisi

- Muhasebe Yöneticisi
- Finansal Kontrol ve Raporlama yöneticisi
- Kıdemli Muhasebe Uzmanı
- Kıdemli Vergi Uzmanı
- Kıdemli Bütçe Raporlama Uzmanı
- Vergi Uzmanı
- Vergi Uzman Yardımcısı
- Muhasebe Uzman Yardımcısı
- Hazine (Finans) Uzman Yardımcısı

Araştırma yöntemi

Bu çalışmada enerji sektöründe faaliyet gösteren şirketlerde mali işler departmanında çalışan kişilerin tecrübelerini, deneyimlerini, görüşlerini detaylı incelemek adına nitel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Yalçın (2022), nitel araştırma yöntemini; katılan kişilerin bakış açılarını ortaya çıkartan araştırmacının analizi ve analiz sonuçlarına göre yorumlamasını öngören, anlam ve anlamaya yönelik bir süreç olan nitel veri toplama teknikleri kullanılarak yapılan yöntem olarak açıklamaktadır.

Araştırmanın veri toplama sürecinde mülakat/görüşme tekniği kullanılmıştır. Veri toplama tekniği olarak görüşme/mülakat seçilme nedeni ise mali işler departmanında çalışan personellerin çalıştığı kurumlarda dijitalleşme sürecine bakış açılarını, tecrübelerini, şirket içi geliştirmelere katkılarını ve iş süreçlerindeki geliştirme durumlarını derinlemesine ifade etmelerine olanak sağlamaktır.

Araştırma sorularında yarı yapılandırılmış soru formu kullanılmıştır. Açık uçlu sorular ile süreç hakkındaki görüşlerini anlamlandırmak ve yorumlamak amaçlanmıştır. Dömbekçi ve Erişen (2022), yarı yapılandırılmış görüşme için önceden tasarlanmış bir soru formunun görüşme esnasında verinin detayına inmek adına ya da eksik kalan bir noktanın tamamlanması için sorulara ek sorular getirebilir olarak tanımlamıştır.

Görüşmelerde kullanılan araştırma soruları enerji sektöründe mali işler departmanındaki iş süreçlerini kapsayacak şekilde hazırlanmıştır. Araştırmacının sektör bilgisinin olması oluşturulan soruların yaşanılan durumu ortaya çıkaracak nitelikte hazırlamayı mümkün kılmıştır. Görüşmeler bizzat araştırmacı tarafından katılımcılar ile yüz yüze görüşme şeklinde gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler ortalama 15 dakika sürmüştür.

Bulgular

Demografik bilgiler

Araştırmaya katılan mali işler çalışanlarının beşi kadın çalışan iken yedisi erkek çalışmandan oluşmaktadır. Çalışanların yaş ortalaması 32,6 olup en genç çalışan 26 yaşında en büyük çalışanın yaşı ise 45'tir. Çalışanların üçünün bekâr dokuzunun evli olduğu tespit edilmiştir.

Konu ile ilgili olarak elde edilen bulgular ve çalışmanın bundan sonraki kısmında kullanılacak olan kodlama sistemi aşağıda Tablo'1 de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcılara ait demografik bilgiler tablosu

Katılımcı	Unvan	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum
K1	Finansal Kontrol ve Raporlama Yöneticisi	Kadın	30	Bekar
K2	Vergi Yöneticisi	Erkek	32	Bekar
K3	Vergi Uzmanı	Erkek	31	Evli
K4	Hazine Uzman Yardımcısı	Erkek	29	Bekar
K5	Kıdemli Vergi Uzmanı	Kadın	30	Evli
K6	Muhasebe Uzmanı	Kadın	33	Evli
K7	Finans Müdürü	Erkek	45	Evli
K8	Vergi Uzman Yardımcısı	Erkek	29	Evli
K9	Muhasebe Uzman Yardımcısı	Kadın	26	Evli
K10	Mali İşler Direktörü	Erkek	40	Evli
K11	Muhasebe Yöneticisi	Erkek	35	Evli
K12	Kıdemli Bütçe Raporlama Uzmanı	Kadın	32	Evli

Tecrübe ve terfi durumlarına ilişkin bulgular

Araştırmada katılımcılardan şirket içerisindeki çalıştığı pozisyon ve bu şirkette çalışmış olduğu başka unvanın olup olmadığı hakkında bilgi istenmiştir. Yedi çalışan şirkete başladıkları unvan ile işlerine devam etmektedir. Araştırmaya katılım sağlayan çalışanların beşi bulundukları şirket içerisinde terfi ettiklerini belirtmiştir. Şirket içerisinde terfi süreci yaşayan beş çalışana terfi almalarındaki yetkinlikler sorulmuştur ve “İş süreçlerini iyileştirmek bu yetkinlikler arasında var mıdır?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılardan terfi alan beş kişi de terfi almasında etken yetkinliklerin içerisinde dijitalleştirme sürecinde etkin olmasının etkili olduğu görüşünü belirtmişlerdir.

Tablo 2. Katılımcıların terfi durumlarına içeren tablo

Katılımcı	Çalıştığı Örgütteki Tecrübe Yılı	İlk Unvanı	Şu anki Unvanı	Terfi Durumu
K1	2	Kıdemli Bütçe Uzmanı	Finansal Kontrol ve Raporlama Yöneticisi	Var
K2	4	Vergi Uzmanı	Vergi Yöneticisi	Var
K3	1 yıl 5 ay	Vergi Uzmanı	Vergi Uzmanı	Yok
K4	1 yıl 5 ay	Hazine Uzman Yrd.	Hazine Uzman Yardımcısı	Yok
K5	1 yıl 5 ay	Vergi Uzmanı	Kıdemli Vergi Uzmanı	Var
K6	5	Müşteri temsilcisi	Muhasebe Uzmanı	Var
K7	9	Finans Müdürü	Finans Müdürü	Yok
K8	1	Vergi Uzman Yrd.	Vergi Uzman Yardımcısı	Yok
K9	1 yıl 3 ay	Muhasebe Uzman Yrd.	Muhasebe Uzman Yardımcısı	Yok
K10	5	Mali İşler Direktörü	Mali İşler Direktörü	Yok
K11	2	Muhasebe Yöneticisi	Muhasebe Yöneticisi	Yok
K12	3	Risk uzmanı	Kıdemli Bütçe Raporlama Uzmanı	Var

Konu ile ilgili K6 terfi süreci hakkında şunları söylemiştir:

K6: “Terfi de tabii ki çok etken rol almaktadır. İş disiplininiz, iş takibiniz, insan ilişkileriniz ama dijitalleşme de etken oldu mu dersiniz kesinlikle oldu. Çünkü benim yürüttüğüm iş içerisinde çok ciddi bir mesai harcaması olmaktaydı. İş süreçlerimizi robot sistem üzerine kurgulamamız sonucunda ben kontrol mekanizması olan daha katma değerli işlere yönelebildim. Bu dijitalleşme sürecinde yer almam tabii ki aldığım terfide etkindir.”

K5 ise önceki şirketinden tecrübe ettiği dijitalleşme süreçlerinin bu şirketinde terfi alması ile ilgili şunları söylemiştir:

K5: “Daha önce başka şirketlerde bu pozisyonda tecrübelerim oldu. Orada görmüş olduğum bazı iş süreçlerindeki dijitalleşmeleri burada da uygulayacağımı aktardığım zaman bu tür projelerde beni değerlendirdiler. Bu durum terfi almama etken olmuştur.”

Çalışılan şirket bazında bulgular

Çalışmada katılımcılara çalıştıkları şirketin iş geliştirme süreçlerinde kullanılan programlar üzerinde dijitalleşmeye imkân sağlayıp sağlamadığını ve eğer sağlanan bir imkân var ise yazılımsal sağlanan destek hakkında bilgi verilmesi talep edilmiştir. Araştırma

katılımcıları ile yapılan görüşme sonucunda 12 katılımcının da aynı görüşte olduğu anlaşılmıştır. Katılımcıların çalıştığı şirketler dijitalleşme süreçlerinde çalışanlarını desteklediği sonucuna varılmıştır. Konu ile ilgili:

K1: “Yapmış olduğumuz geliştirmeler ile ilgili şirketimiz bünyesinde maddi konular hiç konuşulmuyor bile. Geliştirilecek her şey için gayet güzel imkân sağladıklarını düşünüyorum.” şeklinde görüşünü bildirmiştir.

Katılımcılara sağlanan yazılımsal destek ile ilgili çoğunluk genel olarak aynı cevabı vermiştir. Şirket bünyesinde bulunan IT departmanı ve IT departmanının ayarlamış olduğu dış firmalarda çalışan danışmanlar ile geliştirme sürecini tamamlamaktadırlar.

Dijitalleşmenin şirket bazında avantajları

Çalışmada katılımcılara yapmış oldukları veya gözlemleme fırsatı buldukları dijitalleşmeler ve bu dijitalleşme süreçlerinin şirket özelindeki avantajları sorulmuştur. Avantaj olarak söylenen kelimeler gruplandırılmış ve kişi sayısına göre analiz edilmiştir. Sorulan soru sonucunda kişiler birçok kavram belirtmişlerdir. Kişilerin belirtmiş olduğu avantajları içeren kavramlar Tablo 3’te verilmektedir. Ve bu kavramlar bütününde analiz edildiğinde şirket bazında avantajın en çok zaman tasarrufu olarak düşünüldüğü ortaya konulmuştur. Zaman tasarrufu avantajının ardından maliyet kavramı gelmektedir. Maliyet kavramı ile ilgili genel olarak ilave personel almamak, personelin mesaili çalışmaması, hata payının azalması nedeni ile paranın getirisinin korunması olarak tanımlamışlardır.

Tablo 3. Dijitalleşmenin şirkete sağlamış olduğu avantajlarına ilişkin kişi dağılımı

Avantaj Başlıkları	Kişi Sayısı
Zaman Tasarrufu	8
Maddiyat	6
Hata ve Risk Minimizasyonu	5
Veri Doğruluğu	4
Çalışanın Katma Değerli İşlere Yönelimi	4
İşin ve Denetim Kolaylığı	3
Verimlilik	2
Hızlı Raporlama	2
İşin Sürekliliği	1
İş Sürecinin Otomatikleştirilmesi	1

Yapılan analiz sonucunda zaman tasarrufu ile ilgili;

K1: “Ekip olarak dijitalleşmeye bu kadar adapte olmasaydık şu anda yaptığımız mesainin iki katını yapıyor olurduk”

K4: “Örnek olarak departmanımızda yapılan son geliştirme teminat mektubu kayıtları ile ilgili bir gelişmeydi. Teminat mektuplarının belirli bir vade üzerinde komisyon kesintileri olmaktadır. Komisyon kesinti süreçlerinin ve teminat mektuplarının vadelerinin de takibini sağlayacak bir sistem kurguladık. Manuel ilerletirken her gün bir saatimizi alan bu işlem geliştirme ile birlikte her gün 10-15 dakikada tamamlanmaktadır.”

K6: “Ortalama aylık 1000 adet faturanın kaydı benim tarafımdan kayıtlara alınırken başka hiçbir işe bakmadan yaklaşık dört-beş günümü alıyordu. Şu an geliştirdiğimiz sistem ile benim müdahalem olmadan sistem gün içerisinde tüm kayıtları tamamlıyor.” görüşünü belirtmektedir.

Hata ve risk minimizasyonunun önemi ile ilgili K2’nin yorumu:

K2: “KDV iade süreçlerinde bazı listelerin hazırlanması ve en kısa sürede en sağlıklı ve verimli datayı almamız gerekmektedir. Şirkete önemli miktarda nakit akış sağlayacak bu işlem için hızlı bir şekilde milyonlarca datanın sentezlenerek istenilen formatta bir rapor haline gelmesini sağladık” görüşünü belirtmektedir.

Bu soru özelinde avantajlar harici dezavantaj görüşü veren K11’in yorumu oldu.

K11: “Yapılan geliştirme ile birlikte personele ihtiyaç kalmadan süreci sistem tamamlıyor. Bu yapılan geliştirmeler şirket için iyi bir şey ama çalışanlar için kötü bir durum diyebiliriz. Benim görüşüme göre çok da uzak olmayan bir zamanda artık süreçler insandan sistemlere dönecek gibi gözükmemektedir. Bu da çalışan sayısını azaltacak diyebilirim.”

Dijitalleşmenin personel bazında katkıları

Çalışmada katılımcılara iş süreçlerinde iyileştirme adına yapılmış olan geliştirmeler ve geliştirme süreçlerinin takibinin personele nasıl bir katkı sağlamakta olduğu sorulmuştur. Katkı olarak söylenen kelimeler gruplandırılmış ve kişi sayısına göre analiz edilmiştir. Tablo 4. De geliştirme süreçlerinin personele sağladığı düşünülen katkılar belirtilmiştir. Geliştirmelerin personele sağladığı en büyük katkının vizyon ve bakış açısı olduğu tespit edilmiştir. Vizyon ve bakış açısının ardından kariyer avantajı ve zaman tasarrufu gelmektedir.

Arslan ve Artık'ın (2023) araştırma sonucuna göre sonucuna göre muhasebe meslek mensuplarının dijitalleşmeye geçmesini etkileyen faktörleri sırasıyla verilere hızlı ulaşılması, kontrol süreçlerinin daha kolay olduğu ve zaman tasarrufu oluşturmuştur. Bu çalışma sonuçlarından olan zaman tasarrufu kavramı enerji şirketi mali işler çalışanlarında dijitalleşmenin sağladığı katkılar arasında görülmektedir.

Tablo 4. Dijitalleşmenin personele sağlamış olduğu katkılara ilişkin kişi dağılımı

Avantaj Başlıkları	Kişi Sayısı
Vizyon/Bakış Açısı Geliştiriyor	6
Kariyer Avantajı	4
Zaman Tasarrufu	3
İş Süreçlerine Hakimiyet Artıyor	3
Yönetebilme Yetisi Artıyor	2
Farklı Alanlara Yönelim Sağlayabiliyor	2
İş Takibini Arttırıyor	2
Analiz Gücünü Yükseltiyor	1
İş Yüku Azalıyor	1
Verimli Çalışma Artıyor	1
Yetkinlikleri Artıyor	1

Katılımcıların dijitalleşme sürecinde ekibini değerlendirmesi

Çalışmada katılımcılara ekiplerini iş süreci geliştirme konusunda değerlendirmesi istenmiş olup ekibindeki çalışanlara iş geliştirme faaliyetlerinde etkin olmanın ne gibi avantaj/dezavantaj sağladığı sorulmuştur. Ekiplerinin iş geliştirme konusunda çoğu katılımcı aynı görüşü vermiştir. Ekiplerinde iş geliştirme süreçlerinde iyi olduklarını düşündükleri personel mevcuttur. Ekiplerinde çalışan tüm personel için bu genelleme yapılamamaktadır.

İş geliştirme süreçlerinde bulunmasının ekip arkadaşlarına sağladıkları avantaj ve dezavantajlar ile ilgili aşağıdaki görüşler paylaşılmıştır.

- Zaman kazandırıyor.
- Personeli çok yönlü geliştiriyor.
- Kişisel gelişim sağlıyor.
- Uyum sağlama açısında gelişim sağlıyor.
- Kariyer anlamında gelişim sağlıyor.

- İşlerin takibini kolaylaştırıyor.
- İş kontrol kolaylığı sağlıyor.
- Yönetebilme özelliğini geliştiriyor.

K11 konu ile ilgili “Ekibimde bir grup konunun üzerine gidip sorgularken diğer grup daha stabil hareket etmektedir. İş tecrübesi az olan ekip arkadaşlarımda bu eksiklik mevcut ama tecrübe ile bu eksikliğin kapanacağını düşünüyorum.”

K1 konu ile ilgili “Geliştirme konusunda etkin personel mevcuttur. Ancak bazı personelin dijitalleşmeyi etkin kullanamadıkları için hala manuel ilerletilen süreçleri vardır. Bir işe 10 saat harcamak çok büyük bir zaman kaybı ama her çalışan bu şekilde düşünmemektedir.”

K10 konu ile ilgili “Muhasebe, finans ve bütçe ekiplerimde geliştirme ile ilgili çok ciddi çalışmalar yapılmıştır. Bizler her sene hedef kartlarına SAP ve SAP dışı geliştirme hedefleri koymaktayız. İş hedefi olarak da verilmesi nedeni ile çalışanlarımız bu hedefi gerçekleştirmek adına da ekstra efor harcamaktadırlar.”

K7 konu ile ilgili” Ekibimde hiyerarşi var ve bu hiyerarşide gemiyi yönlendirenler, geminin motorunu sürekli çalışır hale getirenler ve sürekli uyanık olanlar. Herkesin görevi farklı. Ben bu gemide gelişimini hızlandırmak istediğim kişiye bu yönde yetkilendirme tanımlıyorum. Öğrenme çok geniş bir süreç ve siz bir kişiyi beklenen süresinden daha hızlı geliştirmek istiyorsanız daha mikro bir kaba sıgdırmak zorundasınız. Kişi eğer verilen tanımlamadaki projenin zamanı kısaysa hedefe ulaşmak için elinden gelen her şeyi yapacaktır. Dolayısıyla hem normal işlerini hem de gerekiyorsa stratejisi gereği özel hayatından feragat edip sonuca varacaktır. Gün sonunda hem takım hem şirket hem de kendisi kazanacaktır.” görüşlerini paylaşmışlardır.

Geliştirme süreçlerinin zaman ve zorluk yönünden bulguları

Katılımcılara iş süreci iyileştirme adına yapmış oldukları geliştirmelerin mevcut iş planları ile birlikte sürdürmenin zorluk yaratıp yaratmadığı, zorluk yaratıyor ise bu gelişmelerin gerekli olup olmadığı ve bu geliştirmeleri süre bazından değerlendirilmesi istenmiştir. Çalışanların çoğu iş iyileştirme süreçlerinde iş planları ile birlikte süreci ilerletmekte zorluk yaşadıklarını belirtmişlerdir. Zaman açısından gerçekten zorlandıklarını ancak ne kadar zorlanıyor olsalar bile bu geliştirmelerin uzun vadede kolaylık yarattığını bu nedenle geliştirmelere gerek olduğu görüşünü paylaşmışlardır.

İş süreçlerini geliştirmenin ortalama ne kadar sürdüğüne dair alınan dönüşlerde anlamlı bir ilişki kurulamamıştır. Her çalışanın yaptığı geliştirmenin büyüklüğüne ve küçüklüğüne göre sürenin değiştiğini belirtmektedirler.

Tablo 5. Katılımcı bazlı ortalama geliştirme tamamlanma süreleri

Katılımcı	Yorumu
K1	Altı ay süren geliştirmelerde mevcut bir hafta süren geliştirmelerde. Ama genelde bir hafta içerisinde tamamlamaktayız.
K2	Ortalama süre verilememektedir.
K3	Yapılan geliştirmeye göre değişkenlik göstermektedir. Ama ortalama iki haftada tamamlandığını söyleyebiliriz.
K4	Ortalama bir ay sürmektedir.
K5	Ortalama bir-bir buçuk ay sürmektedir.
K6	Ortalama iki-üç ay sürmektedir.
K7	Ortalama on-yirmi gün sürmektedir.
K8	Ortalama iki hafta sürmektedir.
K9	Ortalama üç hafta ile bir ay arasında tamamlanmaktadır.
K10	Ortalama üç-dört hafta sürmektedir.
K11	Ortalama bir hafta sürmektedir.
K12	Bir sene süren geliştirmeler de mevcut bir hafta süren gelişmelerde. Ortalama süre verilememektedir.

Dijitalleşme süreçlerinde yer almanın kariyer açısından bulguları

Katılımcılara iş geliştirme süreçlerinde aktif rol oynamak personele nasıl bir kariyer avantajı sağladığının değerlendirilmesi istenmiştir. On bir katılımcı iş geliştirme süreçlerinde aktif olan çalışanların kariyerlerine olumlu bir katkısının olduğunu düşünmektedir. Bir katılımcı ise iş geliştirme sürecinin kariyere etkisi olduğunu düşünmemektedir.

K1 ve K4 konu ile ilgili iş geliştirme konularında aktif rol üstlenmek bulunduğu alanda yükselmesine olumlu etki sağlamasının yanında yazılım alanında da ilerleme sağlayabileceğini belirtmişlerdir.

K7 “CV’lerde içinde bulunduğunuz projeler alanı vardır. Bu alana yaptığınız geliştirmelerden bahsederseniz örneğin KDV iade süreci ile ilgili projede bulundum/tamamladım şeklinde bu kişiyi anahtar kullanıcı olarak taramada skalasında birinci sıraya çıkacağı durum yaratır. Bu da kariyeri için önemlidir.”

K6 “Projelerde yer almak kullandığınız modülleri bildiğinizi ve konu hakkında hakimiyet sağladığınızı gösterir. Bu ekstralarla farklı iş görüşmesine gittiğinizde seçen tarafta olabilirsiniz.”

İş geliştirme sürecinde çalışanların nasıl aktif rol alabileceğinin bulguları

Katılımcılara çalışanların tümünün iş geliştirme süreçlerinde nasıl aktif olabileceği ve bunun için hangi yetkinlere sahip olması gerektiğinin değerlendirilmesi istenmiştir. Katılımcılar iş geliştirme süreçlerinde aktif olmak isteyen çalışanların Tablo 6’da belirtilen özelliklere sahip olması gerektiğini belirtmektedirler. Yetkinlik bazında en önemli alan kişinin işinde uzman olması gerektiği görüşüdür. Görüşmelerde K 11, iş hakkında yeterli bilgiye sahip olunmamasının iş geliştirme sürecini uzatacağı görüşünde bulunmuştur. Diğer katılımcılarda benzer görüşlerdir. Görüşmelerde ek olarak “Herkes dijitalleşme süreçlerinde aktif olabilir mi?” sorusu yönlendirilmiştir. Bu soruya altı katılımcı “Herkes aktif rol üstlenemez”, dört katılımcı “Herkes aktif rol üstlenebilir” ve iki katılımcı ise konu ile ilgili kararsız olduğunu belirtmişlerdir.

K2’nin bu konu özelindeki yorumunda “Benim anlayışıma göre hepsi bir şekilde aktif rol üstlenebilir. Burada bu vizyonu o çalışana katabilmek gerekmektedir. Yani bu nedir; en tepede firmanın bu vizyona sahip olması lazım. Biz bu konuda şanslı çalışanlarız. Bu nedenle herkes bu rolü üstlenebilir ama tabii ki de bazı personeller bu süreçlerde daha fazla yol alabilir.”

Tablo 6. Dijitalleşme süreçlerinde aktif olmak isteyen kişilerin sahip olması gerekli yetkinlikler

Yetkinlikler	Kişi Sayısı
İşinde uzman olması gerekmektedir.	6
İş geliştirme isteğinin bulunması gerekmektedir.	4
Analiz yeteneğinin olması gerekmektedir.	2
Ekip çalışmasına uygun olması gerekmektedir.	2
Meraklı olması gerekmektedir.	2
Algılama kapasitesinin bulunması gerekmektedir.	1
Gönüllü olması gerekmektedir.	1
Sorgulayıcı olmalıdır.	1
Çözüm odaklı olması gerekmektedir.	1
Proje yönetimi konusunda hâkim olması gerekmektedir.	1
Gelişime açık olması gerekmektedir.	1
İş geliştirme süreçlerinin avantajlarının farkında olması gerekmektedir.	1

SONUÇ

Bu araştırma, enerji sektöründe faaliyet gösteren şirketlerde görev alan mali işler çalışanlarının yürütmüş olduğu dijitalleşme süreçlerinin örgüt yapılarına etkilerini, çalışanların bu dijitalleşme adımlarına bakış açıları ve katkılarını, dijitalleşme süreçlerinin çalışana sağlamış olduğu avantajlar ve dezavantajlarını derinlemesine incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Katılımcılardan beşi şu an çalıştığı şirket içerisinde terfi süreci yaşamıştır. İş dijitalleştirme sürecinde etkin olmanın terfi alma süreçlerinde etkili olduğu belirtilmiştir. Bu görüşlere istinaden enerji sektöründe mali işler çalışanlarının unvan kazanmalarında bakılan yetkinlikler arasında iş geliştirme süreçlerinde aktif olunmasının etkili olduğu saptanmıştır. Katılımcılarla yapılan görüşme sonucunda enerji şirketlerinin dijitalleşme süreçlerinde çalışanlara imkân sağladıkları ve destekledikleri sonucuna varılmıştır. Soru yöneltilen tüm çalışanlar bu konu özelinde aynı fikirdedir. Enerji şirketlerinin dijitalleşme süreçlerinde görevlendirdiği, kendi bünyelerinde bilgi teknoloji müdürlüğü çatısı altında personeli bulunmaktadır. Çalışanların geliştirme taleplerine destek olmaktadır. Ayrıca dış firmalardan yazılımsal anlamda destek almakta olduğu sonuçlarına varılmıştır. Soru yöneltilen çoğu katılımcı bu konu özelinde aynı kanıdadır. Mali işler çalışanlarının gerçekleştirmiş olduğu iş geliştirme süreçleri sonucunda enerji şirketlerine sağladığı avantajlar tespit edilmiştir. On iki katılımcının sekizinin aynı görüşte olduğu en önemli şirket avantajının zaman tasarrufu olduğu anlaşılmıştır. Katılımcıların belirtmiş olduğu avantajlar aslında birbirine zincirleme bağlı konulardır. Yapılan geliştirmelerle sağlanan zaman tasarrufu verilerin hızlı raporlanmasını sağlayacaktır. Zaman tasarrufu ile personel farklı katma değer sağlayan işlere yönelecektir ve bu da personel maliyetini azaltacaktır. Şirket avantajları haricinde iş geliştirme süreçlerinin takibinin personele sağladığı katkılar katılımcılara sorulmuştur. Geliştirme süreçlerinin personele sağladığı en önemli katkı vizyon ve bakış açısı geliştirmesi olarak tespit edilmiştir. Vizyon ve bakış açısı katkısını kariyer avantajı ve zaman tasarrufu katkıları takip etmektedir.

Araştırmaya katılan katılımcılara bulundukları ekipleri iş geliştirme süreçlerinde değerlendirmesi istenilmiştir. Bu konu özelinde altı katılımcı iş geliştirme süreçlerinde ekiplerinin genel olarak iyi olduğunu, altı katılımcı ise ekipteki bazı personelin bu konuda yetkin olduğunu belirtmiştir. Eşit olması nedeni ile ekiplerdeki tüm personel iş geliştirme konusunda iyidir sonucuna varılamamaktadır.

Katılımcıların rutin iş planları ile birlikte geliştirme süreçlerini takip etmekte zorlandıkları sonucuna ulaşılmıştır. On bir katılımcı bu konuda zorlandığını bir katılımcı

herhangi bir zorluk yaratmadığını belirtmiştir. Rutin iş planları ile birlikte geliştirme süreci yürütmek zorluk yaratsa da bu geliştirmelerin gerekli olduğunu, uzun vadede iş planlarında kolaylık yarattığını belirtmişlerdir. Geliştirme süreçlerinin ortalama ne kadar sürdüğü konusunda net bir sonuca varılmamıştır. Her katılımcı farklı süre belirtmiştir. Bunun nedeninin her katılımcının yapmış olduğu geliştirmelerin büyüklüğü ve küçüklükleri ile ilgili olduğu sonucuna varılmıştır. Katılımcıların dijitalleşme süreçlerinde aktif rol alması kariyerine olumlu bir etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır. İş dijitalleştirme süreçlerinde tüm çalışanların aktif rol üstlenemeyeceği sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcılar iş dijitalleşme süreçlerinde aktif rol oynamak isteyen çalışanlar için geliştirmesi ve olması gereken yetkinlikleri belirtmişlerdir. En önemli yetkinlikler sırasıyla “İşinde uzman olması gerekmektedir”, “İş geliştirme isteğinin bulunması gerekmektedir” ve “Analiz yeteneğinin olması gerekmektedir” olmuştur.

Sonuç olarak enerji sektöründe çalışanlar geliştirme yapmak istediklerinde şirketleri çalışanlarını desteklemekte ve gerekli imkânları sağlamaktadır. Şirketler dijitalleşme süreçleri için hem kendi bünyelerindeki IT departmanı hem de dış firmalardan danışmanlık desteği almaktadırlar. İş geliştirme süreçlerinin enerji şirketleri için en önemli avantajının zaman tasarrufu olduğu sonucuna varılmış olup zaman tasarrufu avantajını maliyet avantajı takip etmektedir. İş geliştirme süreçlerinin personele sağladığı katkılar incelendiğinde en önemli katkısının vizyon ve bakış açısı sağlaması olduğu akabinde kariyer avantajı sağladığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Çalışanların rutin iş planları ile geliştirme süreçlerini takip etmesi çalışana zorluk yaratmaktadır. Ancak çalışanlar bu durum ne kadar zorluk yaratırsa yaratsın uzun vadede iş planları için kolaylaştırıcı etkisi olması nedeni ile geliştirmelerin yapılmasını gerekli bulmaktadır.

Etik Beyan

Çalışmada etiğe aykırı bir durum ve/veya herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKLAR

- Arslan, E. ve Artık, M. (2023) Muhasebe meslek mensuplarının muhasebede dijitalleşmeye geçmelerini etkileyen faktörlerin gri ilişkisel analiz ile tespit edilmesi. *Muhasebe ve Denetim Bakış Dergisi*. 70, 307-326.
- Cimşit, S. (2023) Muhasebe ve denetim mesleğinde dijital dönüşüm: Muhasebe meslek mensuplarının bakış açılarıyla TRA 2 bölgesinde bir uygulama [Yüksek lisans tezi, T.C. Kafkas Üniversitesi].
- Çam, M. (2023) Endüstri 4.0: Dijitalleşme ve muhasebe. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi* 6(1), 11-29.
- Deniz, F. ve Tanç, Ş. (2020) Muhasebe meslek mensuplarının muhasebe uygulamalarındaki E-dönüşüm sürecine ilişkin görüş ve beklentileri: Hatay ili örneği. *Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*.22(2), 433-446.
- Dömbekçi, H. ve Erişen, M. (2022) Nitel araştırmalarda görüşme tekniği, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 141-160.
- Dursun G.-Ektik D.-Tutçu B. (2019) Mesleğin dijitalleşmesi: Muhasebe 4.0. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6, 264-271.
- Ekinci G. (2022) Dijital teknolojiler, yapay zekâ, girişimcilik ve inovasyon yayınları bibliyometrik analizi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler enstitüsü Dergisi*, (55). 163-188.
- Ersöz B. (2020) Dijitalleşme ve bilişim teknolojilerinin çalışanlar üzerindeki etkileri. *E-Bilişim Teknolojileri Online Dergisi*. 11. 170-179.
- Eş, A. ve Atasoy, A. (2022) Dijitalleşmenin muhasebe meslek mensuplarına etkisi: Ankara ili örneği. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*. 15 (2), 247-279.
- Gökçearslan, Ş. (2016) Bilişim suçları ve etik. Sami Şahin ve Çelebi Uluyol (Ed.). Eğitimde Bilişim Teknolojileri I-II. (5) , 127-148. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Güler, H. (2021) Türkiye’de şirketlerin yüzde 71’i dijitalleşti. İnbusiness <https://www.inbusiness.com.tr/sectorler/is-dunyasi/2021/06/09/turkiyede-sirketlerin-yuzde-71i-dijitallesti>.
- Karasioğlu, F. ve Garip, O. (2019) E-muhasebe uygulamaları kapsamında güncel sorunlar ve çözüm önerileri: Karaman’da bir araştırma. *Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*.22(2), 433-446.
- Keser, H. (2019) Bilgisayarın evrimi. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciennes (JFES)*, 24(2), 411-422.
- Kurnaz E. ve Tekbaş İ.-Bozdoğan T.-Çetin O. (2020) Dijitalleşmeyle birlikte muhasebe eğitiminin muhasebe meslek mensupları açısından değerlendirilmesi. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 22, 81-96.
- Pusmaz, T. ve Özulucan A. (2021) Muhasebe meslek mensuplarının dijital muhasebe okuryazarlık düzeylerinin tespiti üzerine Kayseri ve Niğde illerinde bir araştırma, *Ömer Halis Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(4), 1431-1452.
- Sucu M. (2021) Çalışanların dijitalleşme faaliyetlerine uyumu ve örgüt iklimi arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*.

Taşdelen, M. (2025). Dijitalleşen iş süreçlerinin mali işler çalışanları üzerindeki etkilerinin belirlenmesi: Enerji sektörü araştırması. *Anadolu Üniversitesi Mesleki Eğitim ve Uygulama Dergisi*, 4 (1), 1-23. <https://doi.org/10.70756/anameud.1539329>

Tekelioğlu, Z. (2022) Muhasebe meslek mensuplarının dijitalleşme algısı: Konya ili örneği. [Yüksek lisans tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi], Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Açık Erişim Sistemi.

Tutkunca, T. (2020) İşletmelerde Dijital Dönüşüm ve İlgili Bileşenlerinin Analiz Edilmesi Üzerine Kavramsal Bir Araştırma. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(1), 65-75.

TTK, Türk Ticaret Kanunu (6102, m 671)

TTK, Türk Ticaret Kanunu (6102, m 776)

TTK, Türk Ticaret Kanunu (6102, m 780)

VUK, Vergi Usul Kanunu (213, m 229)

VUK, Vergi Usul Kanunu (213, m 233)

VUK, Vergi Usul Kanunu (213, m 234)

VUK, Vergi Usul Kanunu (213, m 235)

VUK, Vergi Usul Kanunu (213, m 236)

VUK, Vergi Usul Kanunu (213, m 238)

VUK, Vergi Usul Kanunu (213, mükerrer m. 242)

VUK, Vergi Usul Kanunu (340)

VUK, Vergi Usul Kanunu (456)

VUK, Vergi Usul Kanunu (509)

Yağar, F. ve Dökme, S. (2018) Niteliksel araştırmaların planlanması: Araştırma soruları, örneklem seçimi, geçerlik ve güvenirlik, *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(3), 1-9.

Yalçın, H. (2022) Bir araştırma deseni olarak fenomenoloji. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 213-232.

Yücel, G. ve Adiloğlu, B. (2019) Dijitalleşme-yapay zekâ ve muhasebe beklentiler. *Muhasebe ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisi*, 17, 47-60.