**TEKNOLOJİK GELİŞMELERİN MUHASEBE MESLEĞİ VE KOBİLER ÜZERİNE ETKİLERİ, KOBİLERİN KURUMSALLAŞMA SÜRECİ**

***Yazar Ad Soyad***

* Kurum Bilgisi: Ferda Çıtak Temiz
* ORCID: 0000-0003-0331-821X
* Mail: ferdacitak\_temiz@temizdanismanlik.com

# Giriş

Teknoloji günümüzün yaşam kaynağı haline geldi,teknolojinin ürettikleri ekmek ve su gibi yaşamımız içerisinde vazgeçilmez tüketim kaynaklarımız haline dönüştü.Emek ile var olan bilgi,tarım ve sanayi üretimi kademeli olarak yaşanan endüstri devrimleri ile ,emeğin azaldığı teknoljik sistemlerin yoğun şekilde kullandığı bir yapı haline dönüşdü.

Teknoloji bilginin öğrenilmesi ve yayılma hızını arttırdı.Teknolojik ilerlemeler ile birlikte bir çok meslek sanal ortamlarda ilerlemeye başlayarak büyük bir değişime uğradı.Bu meslek dallarının başında Muhasebe mesleği gelmektedir.Muhasebe mesleği el yordamı ile deftere yazılan hesap kitap işlemleri ,resmi dairelere gidilerek yapılan uzun süreli işlemlerden oluşmaktaydı.Teknolojik sistemlerin muhasebe mesleğine girmesi ile birlikte meslek angarya işlerden arınarak vizyon ve misyon sahibi daha saygın bir meslek dalı haline dönüşmüştür.

Muhasebe mesleği 1989 yılında TÜRMOB’un kuruluşu ile bütün muhasebe meslek camiasının birlik ve beraberliğini sağlayan bir örgüte kavuşmuştur.3568 sayılı yasa ile de muhasebeciler,Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ünvanına kavuşmuştur.Bu örgütlenme ve teknolojik ilerlemelerin harmanlanması muhasebecileri geliştirerek daha donanımlı bir seviyeye geritmiştir.

Muhasebe mesleği dünya genelin de kongrelerin düzenlendiği muhasebe mesleğinin sorunlarının ve geleceğe dönük gelişmelerin araştıldığı bir yapıya kavuşmuştur.2 Eylül 2022 tarihinde düzenlenecek olan XXI.Türkiye Muhasebe kongresinin bu yıl ki ana teması "Sürdürülebilirlik ve Teknolojik Dönüşüm Sürecinde Muhasebenin Toplumsal ve Kamusal Faydası" olarak belirlenmiştir.Teknolojik gelişmeler muhasebe mesleğini geliştirerek muhasebecileri geleceği takip eden ,mesleğini yorumlayabilen,mesleği için araştıran ve teknolojiyi kendisine entegre eden bir meslek haline getirmiştir.

Çalışmada Teknolojik ilerlemelerin muhasebe mesleğinin değişimine ve gelişmesine olan etkileri,Kurumsallaşma ve Teknolojik yeniliklerin KOBİ’ler üzerine etkileri irdelenmiştir.

# 1.KOBİ’lerin Kurumsallaşma Süreci

##  1.1.KOBİ’nin Kurumsallığı Giriş

Muhasebe meslek camiası hesap işlemleri gibi sınırlı işlemleri aşarak bir çok farklı konuda danışmanlık sunan uzman bir meslek dalı haline dönüşmüştür.İç denetim,iç kontrol,Bağımsız denetim,Kurumsallaşma ve Kurumsal yönetim, Arabuluculuk, Bilirkişilik, Bütçeleme,Finansal analiz,KOBİ danışmanlığı gibi bir çok alanda teknoloji ile gelen bilgi artışını danışman olarak sunmaktadır.Kurumsallaşma konusunda hizmet veren danışmanlık firmalarında muhasebe geçmişi olan insanlardan oluştuğu bilinmektedir.Yazımızın bu kısmında muhasebenin ilgi alanı olan KOBİ’ler ve Kurumsallaşma süreçleri üzerinde durulacaktır.

Günümüz de Kurumsallaşmayı bu kadar önemli bir konu hale getiren nedir, ortaklık Yönetimindeki başarısızlık, suiistimaller, gelişen piyasalarda yaşanan finansal krizler, yönetim anlayışı yetersizliği nedeniyle iflasın eşiğine gelen firmalar.Peki orta ölçekli büyüme hedefi olan piyasada ki kurumsal dev firmalar listesine girme hayalleri var olan yöneticiler bu hedeflerine nasıl ulaşacak. Kurumsallaşmaya karar verdim çünkü büyüme hedeflerime ulaşmamın anahtarı kurumsal yönetim anlayışından geçiyor ama nasıl yapacağını bilmeyen yolunu bulma konusunda sancı çeken birçok orta ölçekli firma bulunuyor.

İki yönetim danışmanı JASON JENNİGS ve LAURANCE HAUGHTON, yazdıkları bir kitapta yeni dönemde başarıya ulaşacak şirketlerin “büyük” değil, “hızlı” olmaları gerektiğine dikkat çekmekteler. Dünya da var olan her şey besin zinciri, insanlar, teknoloji, piyasalar hızlı bir değişim içindeler bu büyük değişimi bireylerin dahi yakalaması ve kendilerini hazırlaması için daha iyi eğitim almaları zaman ve nakit ayırmaları gerekli.(Sönmez,2015) Birey olarak gelişmek ,çocukluktan başlayarak ışık hızı ile yaşamamızı idame ettirip her şeye yetişmemiz gerekliliği iyi bir yönetici ,iyi bir iş insanı kariyer sahibi bir birey olabilmek için süren yaşam döngüsü devamlılığını sürdürür.Tabi ki bu olgu iş dünyasında daha büyük bir savaş ile sürdürülmekte ekonomi ile ilgili makaleleri okurken karşılaştığımız cümleler ekonomi devi firma, büyüyen firmalar İfadelerine sıklıkla rastlarız iki danışmanın öne sürdüğü ifadelerin belki de bir çok firma açısından baktığımız da gerçeklik payı çok yüksektir. Artık küçüğü yutarak değil, yavaşı geçerek büyük olunuyor.Bu görüşün aklımız da bıraktığı gerçeklik payı hızlı şirket nasıl olunur ya da nedir? Hızlı şirket büyüme hedefi için de olan ve bu uğurda her şeyi yapmaya hazır olan firmalar içersinden ortaya bir fark koyarak hızlı şekilde sıyrıla bilmektir.Bu farkı nasıl ortaya koymalıyız farkımız nerden ileri gelmeli her şirketin kendine has yorumlamaları vardır elbette. Öncelikle şirketin kendi farklılığının farkında olması gereklidir.

İşletmelerin kuruluş amaçları kar elde etmek ve bu karlılığı gelecek nesillerine aktararak devamlılıklarını sağlayabilmektir. Türkiye de ve dünya da birbirlerine üstünlük sağlama yarışın da olan milyonlarca rakip bulunuyor bu rakipler arasından sıyrılarak neslini geleceğe aktaracak olan işletmeler kurumsallığı seçerek yeniliklere açık olduğunu ispatlayabilen işletmeler olacaktır. Türkiye’de KOBİ’lerin büyüme istekleri ve bu konuda ki yaşadıkları bilinmeyenlerle dolu bir süreci aşma çabalarının sonuç vermesinin ancak kurumsallaşma süreci ile olacağı belirtiliyor. Aslın da çoğu işletme yöntemi artık biliyor, kurumsallaşma ifadesini artık duymayan kalmadı. Yöntemi biliyor yapan ve başaran işletmeleri tanıyor, kendi işletmesini başarıya götürecek anahtarın yerini de biliyor, ancak sorun uygulamaya geldiğin de çelişkiler yaşıyor,Kurumsallık da KOBİ işletmeler arasın da tam olarak anlaşılamadığı için tek patron hakimiyeti olan işletme sahipleri yönetim ve söz hakkı elimden gidecek kimse benim gibi işletmemi tanıyamaz korkusu taşıyor.Aslın da Kurumsallaşma işletme sahiplerinin iş süreçlerinden uzaklaştırılması değildir,İşletmeler de çalışan herkesin konulan kurallar dahilin de ne yapması gerektiğinin belirlendiği her işletmenin kendi özelin de iş akış sürecini belirlediği bir yapıdır.Kurumsallaşma da ki en önemli nokta işletmenin yöneticisi ve çalışan insanlarının kişisel çıkarları ve egolu yönetimlerinden uzak bağımsız tüzel kişiliğin ön planda tutularak iş süreçlerinin bağımsız sürekli devam edebilmesini sağlamaktır.

Türkiye de milyonlarca KOBİ işletme var bunların bir çoğu geçmişten günümüze taşınan aile işletmeleri, aile işletmeleri kurumsallaşma yapısına en uzak formlar olarak Türkiye de göze çarpmaktadırlar.Peki firmalar tarafından bir çok kez denenmesine rağmen sonuç vermeyen büyüme çabaları kurumsallaşma ile nasıl çözülür.

Kurumsallığa doğru adım atmaya karar veren firmaları neler bekler, ne gibi adımlar atmaları gerekir. Araştırma yazımız da KOBİ’leri bu sancılı süreç de nelerin beklediğini büyüme sürecin de hangi seçimlerin kurumsallaşma yolunda daha iyi sonuç vereceğini bulmaya çalışacağız.

## 1.2.Kurumsallaşma Kavramının Tanımı

Kurumsallaşma; en genel ifadeyle işletmelerin “devamlılık*”* gayelerinin, birey ya da bireylerin kişisel tasarruflarından kurtulması şeklinde tanımlanabilir. Burada önemli olan husus; işletme faaliyetlerine devam edilebilmesi adına herhangi bir kişi ya da kişilere mutlak surette bağlılık duyulmamasıdır.

Kurumsallaşma kavramı dünya içerisinde ki yenilikler ve gelişmeler neticesin de işletmelerin ,işletme içi bilgi akışların da yaşanan çalışan işçiye olan bağımlılıktan kaynaklı aksaklıkları gidermek,daha net ve kolay şekilde işletme içi bilgi akışını sağlayabilmek,Yönetici ve çalışanlar arasın da hitap,selamlaşma,kılık kıyafet biçimlerini düzenlemek,İşletme için de çalışan işçilerin hangi işleri yapacağı gibi görev dağılımlarının yapılmasını sağlamak,Hata ve yolsuzlukları denetleye bilmek.Firma içi sistemli ve güvenilir bilgi akışı ile raporların üst yönetime sunulmasını sağlamak.Kısacası İşletmenin ilke ve kurallarını kapsayan bir sistem oluşturmak gereksinimi ile Kurumsallaşmak işletmeler için bir gereksinim haline gelmiştir.

Kurumsallaşma, işletmelerin büyümesi ve iş akış takiplerinin tek patron tarafından takip edilmesinin olanaksız hale gelmesi ile birlik de doğmuştur.İşletme, sermayesi, firma değeri, markası ile büyüdükçe tek patron olarak ürün, kalite, pazarlama, finans, muhasebe alanını tek adam olarak yönetmek. İşletme yöneticisi büyüme ile birlik de yönetmeye çalıştığı görevler neticesin de yorulur. İşletme yöneticisinin bu yorgunluğu işletmenin sonunu getirebilir.

Kurumsallaşma işletme içi tekelciliğe, insana olan bağımlılığa son vermek bu sayede işletme içerisin de birbirine entegre oluşturulan sistem ile kişilere bağımlı olmadan iş akış süreçlerinin Sağlanması bu sayede işletmenin gelecek nesillere aktarılarak devamlılığının sağlanması adına kurulmuş bir müessesedir.(Türedi,Karakaya&İldem,2015)

##  1.3.Kurumsallaşmanın Özellikleri

1- İşletmeyi insandan bağımsızlaştırması, tüzel kişiliğe kavuşturması en temel özelliktir.

2-Kurumsallaşma işletme içerisin de organizasyon sistemi kurulmasını sağlar.

3-İşletme içi çalışanların iş akış düzenleri, görev dağılımları belirlenir.

4-İşletme yönetimi tarafından işletme içi uyulacak ilke, kural ve amaçlar bütünü oluşturulur.

5-İşletme yönetimi ve çalışanlar için kılık kıyafet, çalışma saatleri, yıllık izin, maaş sistemi, hitap biçimleri gibi genel kurallar belirlenir.

6-İşletme içi iç kontrol ve iç denetim sistemi sağlanması için bir yapı oluşturulmuş olur.

7-Firmanın denetlenmesi hata, hile, yolsuzlukların tespiti kurumsal bir yapıda sağlanabilir.

8-İşletme içi raporlama sistemi oluşturulmasını sağlar, Daha net, sistemli, entegre, şirket içerisin de geleceğe tanışabilecek temelli muhasebe ve bilgi sistemleri ile devreden çalışan sirkülasyonundan etkilenmeyen bir yapı oluşturulmasını sağlar.

9-Kurumsal bir yapı markalaşmayı sağlar.

10-Kurumsallık yenilikleri teknolojinin getirdiklerini takip etmeyi sağlar.

11-Kurumsallık bütçe çalışmaları yaparak firmanın finansman konusunda geleceğini görmesini sağlar.

12-Kurumsallık Risk çalışmaları yaparak önceden gelecek tehlikelere karşı önlem alabilmeyi sağlar.

13-Kurumsallık firmaya entelektüel sermayenin önünü açar.

14-Kurumsallık Endüstri 4.0 gibi geleceğe bakış açılarını değiştirecek, Üretim ve Ticaret alanın da çığır açacak yenilik akımlarını uygulayabilmeyi sağlar.

15-Kurumsal yönetim temelin de şeffaf, adil, hesap verilebilir, sorumluluk ilkeleri doğrulturun da işletme için de bir yapı oluşmasını sağlar.(Özdemir Aydın&Tan,2019)

16-İşletmenin ikinci kuşak nesillere aktarılabilmesi için gerekli tabanı oluşturarak işletme sürekliliğini sağlar.

17-Kurumsallık çalışanlar, alıcılar, satıcılar, müşteriler, bankalar ve ticari işlemlerimiz de irtibatta olduğumuz diğer kişi ve kuruluşlar tarafından tercih edilir olmayı sağlar.

##  1.4.Kurumsallaşma Süreci

Dünya içerisinde ki değişkenliğin farkında olmak, ileriyi görebilecek zihniyete sahip olmak Pazar ağını iyi tahlil edebilmek, teknolojiyi takip ederek firmana uyarlayabilmek.Hızlı olan firma eğer küçük firmayı ışık hızıyla geçmek istiyorsa piyasada ki büyükleri taklit etmek onlar ne yapıyor, nasıl bu hale geldiler, benim onlardan neyim eksik gibi fikirlerden sıyrılıp kendi firmasına odaklanmalıdır.(Sungurtekin,2008)

Kendi firmasının ne kadar değerli, önemli ve farklı olduğuna inanmalı her firma kendi ışıklı yolunu kendisi aydınlatarak yoluna devam etmeli başka firmaların ışığı altında ilerlersen onların ışığı söndüğünde sende karanlıkta kalırsın.

Değişimi tahmin etmek ve hazırlanmak çok zor. Karşılaşılan zorluklarla tek başına mücadele etmeye çalışırken bu değişimi yakalayıp hızla ilerlemek daha da zor. Tek bir kişinin geleceği tasarlaması ve şirketi kurtarması olanaklı değil. Şirket te bulunan bütün akılların geleceğin tasarlamasına katılım sağlaması gerekiyor.Firma yöneticileri sadece kendi görüş açısıyla bakar ise her şeyi kendi göğüslemeye çalışırsa belli bir yerde tökezler. Orta ölçekli firma yöneticilerinin en büyük eksiklikleri her konuyu kendi çözme çabalarıdır. Geçmişten günümüze gelen alışkanlıkları bırakmak şirket yöneticisi için çok zordur. Üretim, muhasebe, finans her alanda kendisinin bilgili ve yetkili olmasını ister ama bu durum yorucudur ya bu kalabalık sorumluluk tan boğulup kaçmayı yılgınlığı tercih edecek ki bu firmayı iflas noktasına sürükler, ya da kendisi için daha önemli birimlerin tedarike ve kontrolüne öncelik verecektir ki bu da diğer birimlerin denetimsiz olması anlamına gelecek sonu bilinmeyen bir denklem içersinde dönen firmanın sonu yine iflas ile sonuçlanacaktır.(Yolaç&Doğan,2011)Bir taraf da Kendinden farklı bir kişiye güvenmek malını ona emanet edecek olma düşüncesi yeni adımlar attığın da büyüdüğün de kontrolün artık elinde olmayacağı bu nedenle bütün mal varlığını kaybederek iflas etme korkusu ve diğer taraf da dev markalar arasına girme hedefi arasına sıkışıp kalır.

Prof. Dr. Hayri ÜLGEN geleceğin şirketi olmak istiyorsak şirketimizi canlı bir varlık olarak düşünmemiz gerektiğini ifade etmektedir.Yani bir yerde kendi bireysel kişiliğimizin gelişimi için neler yapıyorsak firmamız içinde aynı yollardan geçmeliyiz.Firma yöneticileri ve çalışanlar bu canlı varlığın sözcüsü niteliğinde olmalıdır. Bu sözcü kişilikler ne kadar işinin ehli ise firma canlı varlığı o kadar yetenekli gözükecektir. Firmamızın organları olduğumuzu düşünüp bu canlı varlığı nasıl ayakta tutmamız için birlikte çalışıp varlığını sürdüreceğimizi hayal edip uygulamalıyız.

Sadece firma sahibinin işyerini önemseyip benimsemesi yeterli değil firma çalışanları ile bir bütün oluşturur ve yarar sağlar bunun için firma canlılığını sürdürmenin en iyi yolu organlara sağlık vermek onlara iyi bir hayat sunmak olacaktır. Böylece firma sağlıklı bir şekilde işlerliğini sürdürebilecek vizyon ve misyonunu oluşturabilecek kendi hazinesini oluşturup piyasa içersinde kendi yerini bulacaktır.

Tabi ki bu teknoloji çağında sadece kendi ülke piyasalarında yer edinen bir firma olamayız.Ayakta kalmak firma devleri ile kapışmak günümüzde çok zor Pazar ağları Türkiye’yi aşmış durumda kendi yerimizi sağlamlaştırmak için Türkiye dışına çıkmalıyız Piyasa da kendi dev yerimizi oluşturduktan sonra ulusal boyutları da aşarak uluslararası boyutlarda faaliyette bulunulmalıdır.

Bir firma kendi vizyonunu oluşturmak istiyorsa sektöründe ki her türlü gelişmeyi ve değişimi takip etmeli hatta kendisi de değişim yaratarak kendinden söz ettirmelidir. Firma ile uyum içerisin de çalışan firma yöneticileri kadar firmayı sahiplenen yol arkadaşları olduğu zaman firma daha güçlü olur yeni fikirleri bir araya getirmek firmanın hızlı ve büyük adımlarla ilerlemesini sağlar.

Özellikle orta ölçekli firmalar esnaflıktan farklı bir alana adım atar ancak yatay geçiş yaptığı bu yapıyı kendisi de anlamlandırmakta zorlanır ne yapacağı konusunda tam bir fikri yoktur ancak şu an bulunduğu konumun maddi getirisi ve gücü sevmiştir. Çevresi şartları değişmiş günlük konuşma rutini ve firması adına takip ettiği yaptığı her şey birden değişmeye başlar. Artık orta ölçekli bir firma yöneticisidir önün de ki büyük dev firmalar daha cazip gelmeye başlamıştır esnaflıktan sıyrılmış ve büyümüştür, peki daha fazlası neden olmasın daha da büyümeliyim sektörüm de yer alan büyük firmalar arasında yer almalıyım.Buraya kadar gayet güzel peki bunun için ne yapılmalı çoğu firma bundan bir haber yönlendirilmeye ihtiyacı var, bazı firmalar bildiği halde adım atma konusunda korkulu.

Firmaların büyüme yoluna girmesi ile çoğu KOBİ işletme bu alanda hizmet veren danışmanlık firmaları ile anlaşır. Danışman firmaların etkisi artı ve eksileri ile çok sancılı bir süreç olacaktır. Firma içerisin de alışıla gelmiş gelenekselleşmiş birçok tabu yer alıyor bunları yıkıp geçmek çok zor olacaktır. Firma çalışanlarının da yöneticilerin de kendilerine ait oluşturdukları bir krallık var firmanın değil çalışanların ve firma yöneticisinin sözünün geçtiği bir krallık düzeni.

Danışman firmalar KOBİ ile çalışmaya başladığında firmayı araştırıp analiz eder eksik eleman takviyesi yeni açılan bölümler, insan kaynakları departmanı yok ise olmazsa olmaz hemen var edilmelidir, çalışanlara verilen yeni unvanlar, toplantılar, personel eğitimleri, personel memnuniyeti için etkinlikler yeni vizyon ve misyon gibi çalışmalar. Özellikle üst yönetim ile firma arasın da ki ayrım gerçekleşmeli firma sahibinden bazı yetkiler arındırılarak firma yöneticisi rahatlatılmalıdır.Ancak elemanlarına güven duymak firma yetkilisi için çok güçtür. Sürekli elemanlarının kendisini dolandıracağı zihniyeti kafasını kemirmektedir. Büyümek ilerisini hayal etmek de işletme sahibini korkutur. Rekabet zorlu bir sınav İşletme yöneticisi başarısız olmak ve yok olmaktan korkar.Türkiye de bu zorlu süreci başarı ile atlatıp kurumsallaşmayı sağlayabilen birçok işletme olduğu gibi girişimleri başarısızlıkla sonuçlanmış işletmeler de mevcuttur.

İşletmeler devamlılıklarını sağlamak istiyorlar ise anı yaşamak yerine gelecek hedeflerini belirleyebilmeliler. Gelecek değişim ve yenilenme, vizyon sahibi olma, hızı yakalayabilmek, konulan hedeflere göre ilerleyebilmek ile mümkündür.(Büte,2010)

KOBİ işletmeler, Kurumsallaşma ve adımlarını tam olarak anlamalılar. Bu konuda birden çok danışmanlık firması, yazılı kaynak, internet medya gibi öğrenme kanalları mevcut, bu kanallar aracılığı ile kurumsallaşmayı daha net anlayabilirler. Anonim bir atasözünün dediği gibi ‘’her düşüş, bir öğreniş.’’  öğrenişlerden tüm insanlık korksaydı bugün ki gelişmişlik ve refah düzeyine erişemezdik.

##  1.5.Kurumsallaşma Bileşenleri

Kurumsallaşmak Kurumsallaşma ve Kurumsal Yönetim olarak iki Bileşenden meydana gelir.

Kurumsallaşma işletmeyi insani duygulardan arındırarak örgüt yapısı oluşturma ve operasyon yapısı ile ilgilenir. İşletme içi yetki, sorumluluk ve rollerin belirlenmesi, standart ilke, kurallar ve amaçların belirlenmesi ve işletmenin denetlenmesi üzerinde çalışmalar yapar.

Kurumsal Yönetim dört temel ilkesi olan şeffaflık, adillik, sorumluluk, hesap verebilirlik çerçevesin de işletmenin devamlılığının sağlanması ve pay sahiplerinin haklarının korunması üzerine çalışır.(Ekin,2016)

##  1.6. Kurumsallaşmayı Gerekli Kılan Nedenler

Kurumsallaşmayı gerekli kılan en önemli etken sürekli yenilen teknolojik yapı ve dünyamıza kazandırılan değişikliklerdir. Değişen bir yapıya direnebilmek belli bir süre için varlığı sürdürmek de engel teşkil etmez, ancak zaman içersin de değişime ayak uyduramamaktan kaynaklı hasarlar işletme de hissedilmeye başlar buna rağmen önlem alınıp ticari yeniliklere ayak uydurulmaz ise işletmenin devamlılığı tehlikeye girecektir.

Kurumsallaşma, tüzel kişilik de bir yapı kurmak,İşletme içi yönetim ve çalışanlardan bağımsız,yani işçilerin işletmeden ayrılması yada yönetimin el değiştirmesi ile sarsılmayacak devamlılığını aynı şekilde sürdürebilecek bir yapı oluşturma hedefidir.

Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin değişimle başa çıkabilmeleri çok güç internet ağlarından yapılan e-ticaret sisteminin gelişmesi, İnsansız makinelerin düşük maliyet ile üretim ve ticaret hayatına girmeleri, ithal edilen düşük maliyet ile dış ülkelerden gelen ürünler ile KOBİ işletmelerin süreç içerisin de eski durumlarından eser kalmadı.

KOBİ’ler işletmelerinin devamlılığını sağlamak ve işletmesini gelecek kuşaklara aktarabilmek istiyor ise işletmesi için kurumsallaşmayı sağlayabilmelidir.

##  1.7.Girişimcilerin Kurumsallık Anlayışı

KOBİ yöneticilerinin her biri farklı din, dil, ırk, gelenek ve görenek içerisin de harmanlanmış kişilerden oluşmaktadır.Bunun yanı sıra öğrenim düzeyleri birbirlerinden farklılık göstermektedir. Okuma alışkanlıkları dünya içerisin de ki gelişmeleri takip etme düzeyleri, sektörlerini izleme ve tahlil yetenekleri her birinin farklı özellikleri ile şirketlerine yansımaktadır.

Türkiye de çoğu KOBİ işletme aile şirketi kökenli olduğu için şirketin başın da ki kardeşler ve baba dönem çatışması yaşarlar. Genç ve dinamik yapıya sahip olan çocuklar büyümenin sektör de yer edinmek için önemli olduğunu kavramış bir yapıya sahip ve bu konuda atılımlar yapmaya çalışırken baba figürü bu girişimleri boş ve yersiz olarak nitelendirir, iş yeri içerisin de hala söz hakkı olduğunu ispat etmek için kendi sözünü geçirme çabası içerisindedir.Bu yapıya sahip firmaların içine işlemiş küçük esnaf zihniyeti yönetme kültürlerini etkilemektedir.

Türkiye de Yönetim kabiliyeti ve ticari zekanın insanın kökenlerinden gelen atalarından miras kalan bir yapıya sahip olduğu bilinmektedir. Ancak belli bir aşamaya gelindikten sonra beyin fırtınası yaratacak, eğitimli bireylere firmada ihtiyaç duyulmaktadır.

### 1.7.1.Girişimcilere Göre Kurumsallaşmanın Yararlı Yönleri;

\*İşletmenin büyümesini sağlar.

\*İşletme sürekliliğini sağlar.

\*İşletme yönetimi ve çalışanların bir örgüt halin de ve sistemli çalışmalarını sağlar.

\*Yetkilendirme ve iş planları yapılır.

\*Hata ve hile oranları azalır.

\*İşletme yöneticileri yetki devirleri yaptıkları için daha önemli işlere odaklanabilirler.

\*İşletme bütçe ve kar hedeflerine ulaşmak kolaylaşır.

\*Gerekli olan bütün işler nitelikli elemanlara teslim edildiği için işletme performansı artacaktır.

\*Yeni fikirler, değişimler, farklı bakış açıları işletmeye kazandırılacaktır.

\*işletme verimliliği artacaktır.

\*Maliyet ve kar çalışmaları, ürün analizleri daha hızlı olacağı için karar alma süreçleri de hızlanacaktır.(Ulukan,2005)

### 1.7.2. Girişimcilere Göre Kurumsallaşmanın Sakıncalı Yönleri;

\*Kurumsallaşma maliyetli bür süreçtir.

\*İşlere patron özverisi ile bakılmaz.

\*Çalışanlar bir sistem dahilinde işlerini yapar ve başka işlere bakmazlar.

\*Kontrol işletme yöneticisinin elinden gidebilir.

Girişimcilere göre Kurumsallığın Önünde ki engeller;

\*İşçilere güven duyulmaması.

\*Aile ilişkileri ile iş hayatının ayrımının oturmamış olması.

\*Yeniliklere açık olmamak.

\*İşletme yöneticilerinin tek başlarına işletmeye yetcekleri düşüncesi.

\*Nitelikli personle bulma zorluğu.

\*Kurumsallaşma da nereden başlanacağı konusunda bilgi yetersizliği.

\*Kurumsallaşma sürecinin tam anlaşılamaması.

\*Parasal kaynak yetersizliği.

\*Kurumsallaşma sürecinin uzun bir zaman gerektirmesi.

\*İşletme yöneticilerinin de işlerine karışılacak olması.

\*Denetimlerin yetersiz kalacağı korkusu

## 1.8. Kurumsallaşma Göstergeleri Nelerdir

\*Müşteri memnuniyeti, firmanın iyi iletişim sağlayan müşteri hizmetleri.

\*Çalışan memnuniyeti.

\*İnsandan arındırılmış yönetim.

\*İnsan Kaynakları süreçleri, firma içerisinde ki örgüt yapısının oluşturulmasını sağlayan en önemli birimdir.

\*Bütçe Çalışmaları yapılması.

\*Tercih edilir olmak. Alıcı, Satıcı, Müşteriler, Bankalar, Çalışanlar v.s.

\*Sürekliliğini sağlayabilecek donanım ve kabiliyete sahip olmak.

\*Yurt içi ve Yurt dışı mağaza zincirleri, Piyasa hakimiyeti.

\*Vizyon ve Misyon sahibi olmak.

\*Finansal güç, Kredi kuruluşları karşısın da yeterlilik.

\*IT Destekleri iyi olan firmalar.

\*Hesap Verebilirlik.

\*Şeffaflık.

\*Güvenirlilik.

\*Sorumluluk.

\*Firma içerinde iç kontrol birimi.

\*kurumsal yönetim.

\*Firma için de iç denetim birimi.

\*Kurumsal Risk Yönetimi çalışmaları.

\*Entelektüel Sermaye

\*Big Data

\*Endüstri 4.0 (Yazıcıoğlu,2009)

## 1.9.KOBİ Aile Şirketleri ve Teknolojik Gelişmeler

Türkiye de kurulmuş olan çoğu KOBİ firma aile şirketi şeklinde varlığını sürdürmektedir.Teknolojinin daha az kullanıldığı dönemlerde aile şirketlerinin varlıklarını sürdürebilmesi daha kolay iken emeğin azaldığı teknolojik sistemlerin yoğun kullanıldığı günümüzde teknolojiyi kullanmadan şirket sürdürülebilirliğinin sağlanması oldukça zordur.

Türkiye de KOBİ küçük aile işletmeleri üzerin de yapılan araştırmalar da aile şirketlerinin günümüz teknolojilerine ayak uyduramadığı gözlenmektedir.Çoğu KOBİ aile şirketinin web sitesi bulunmuyor, internet kullanarak satış yapmayı bilmiyorlar, çoğunun e-mail adresi bile yok.(Yıldırım,2011)

Çin gibi ticaretin devi olmuş ve her ülkeye ucuz maliyet ile mallarının girdisini kolaylıkla sağlayabilen ticari bir zeka mevcutken Türkiye de ki KOBİ küçük aile şirketinin teknolojik yetersizlik nedeni ile ürünlerini tanıtamadığını, internet satış yapamadığı için ürünlerini pazarlayarak geniş bir kitleye ulaştırma imkanlarının olmadığı görülmektedir.

KOBİ küçük aile işletmeleri var olan geçmişte ki müşterileri ile günü birlik üretim ve satışlarını günümüz de gerçekleştirmekteler yeni sipariş almak da güçlük çekmekteler.Ellerinde ki küçük sermayeler ile yıllar önce kurulan aile şirketleri günümüz de varlığını günü birlik şekilde sürdürmeye devam ediyorlar. Aile şirketleri kısa süreli hedefler ile plansız yollarına devam ettikleri teknoloji ve kurumsallıktan uzak yaşam savaşı verdiği müddetçe bu döngü devam edecektir.

Kısa süreli planlar dahilin de olmayan bir iş anlayışına sahip olan aile işletmeleri kurumsallığı beceremeyeceklerini ve kendilerine uzak olduğunu düşündüklerinden dolayı bu konuda bir girişimde bulunmuyorlar, işlerini gelecek nesillerine aktarma gibi bir düşünceleri ya yoktur ya da kendisinden sonra gelen nesil ne yapmak isterse onu yapsın düşüncesindeler.

Kurumsallığın günümüzde ki firmalara neler kattıklarının farkındalar kendi işletmeleri düzeyin de olan kurumsallığa geçiş yapmış, teknolojiyi kullanabilen firmaların ürünleri için pazarlama ağlarını daha kuvvetli olduğunu piyasayı ele geçiren işletmelerin bu işletmeler olduğunu bildikleri halde eyleme geçme konusun da çoğu küçük aile işletmesi isteksiz ve bilinçsiz.

Düşük maliyetler ile mallarının üretimini yapıp internet ortamını kullanarak satışını gerçekleştirerek her pazara girebilen özellikle baş da Çin olmak üzere ülke dışı ve Türkiye içerisinde işletmeler ile küçük aile işletmelerinin başa çıkabilmesi oldukça zordur. Oysa ki devletimizin de bilişim sektörleri konusun da KOBİ işletmelerin bilinçlenmesi yönünde eğitimleri bulunmak da bilişim sektörünü iyi kullanmak adına bu eğitimleri takip ederek KOBİ girişimcileri gelişime ayak uydurmalıdır.

Aile işletmelerinin kurumsallaşmasının ilk aşaması ailenin ve şirketin aile anayasasının hazırlanmasıdır.Aile şirketinin anayasası işleyiş kurallarını ortaya koyarak aile ortaklık bireylerini aynı zeminde buluşturan bir sistemdir.(Mohan Bursalı,2018)

Kurumsallaşma bir nevi şirket içerisin de gün içerisin de tekrar edilen olayların bir standart haline gelmesi patron ve işçilerin de bu standartlar listesine uyması diyebilir.Örneğin, Şirket içerisin de ki ödül ve ceza sistemleri, alıcı ve satıcı firmalar ile yapılan görüşme işleyişi ve üslup, şirket içerisinde çalışanların birbiri ile olan iletişimi oturup kalkma, giyim kuşam tarzları. Aile işletmesi dahi olsa her insanın kendisine göre kuralları disiplin anlayışı mevcuttur,Kurumsallaşma da bu kurallar biraz daha dönüşerek, genişletilerek standart kurallar şekline dönüşür.

Aile büyüdükçe yeni nesiller aile işletmesin de çalışmaya başladıkça aile üyeleri olan aynı zaman da işletme ortağı olan bireylerin menfaatleri birbirinden farklı olduğu için çatışmalar ve fikir ayrılıkları var olmaya başlar.Bu yüzden mutlaka iş, aile ve ortaklık yapınsın birbirinden ayrılması aile anayasası ile hazırlanan rollere göre işletme aile bireylerinin hareket etmesi önemlidir.

Aile işletmesi şeklin de kurulu işletmeler kimi zaman yaşadıklarından edindikleri deneyimlerle kimi zaman komşu işletmenin yaptıklarını kendi işletmesine uyarlayarak,deneyerek geçmişin izleri ile günümüze ulaşmışlardır.Ancak günümüz şartları bilgi çağına doğru bir dönüşüm yaşıyor,insanlar hızlı metropol düzenin de yürümüyor koşuyorlar alışveriş de aynı yeme içme sistemi gibi çok hızlı eskiyor siliniyor.Cep telefonları,bilgisayarlar sürekli yeni modelleri çıkıyor yeni aldığınız bir telefon marka modeli iki ay geçtikten sonra yeni modeli çıktığı için eskiyor.İnsanoğlu hep daha yeni daha iyisi için bir yarış halin de ,tüketme yarışı için çalışan bir toplum içerisin de yaşıyoruz.Hızlı tüketimli bu ürünlerin en kolay tanıtıldığı insanlara hızlı tüketimin aşılandığı mecrada internet ,internet üzerinden gelen reklamlara tanıtımlara insanlar kayıtsız kalamıyor,Alışveriş sitelerinden gelen size özel indirim mevcut,kampanyalar,sadece size özel kupon gibi insanlara empoze edilen alışveriş tutkusu ve isteği internet aracılığı ile sağlanıyor,İnternet insanların elinin altında olduğu İçin de kolay yorulmadan hatta indirimden faydalanarak harika bir alışveriş yaptığını düşünen insanlarla dolu bir yapı.

KOBİ aile şirketleri küçük yapılar olsa dahi profesyonel yardım alarak bir web sitesi oluşturabilir. İnterneti kullanmayı bilmiyorum, E-mail adresim yok ben anlamam bu sözler artık söylenmemeli devletin sağladığı kurs ve eğitimlerden faydalanarak birkaç gün içinde bu konuda KOBİ’ler uzman olacaklardır. Girişimciler kendilerine kattıkları ile gelişecek firmalarına ışık tutarak aydınlatacaklardır.Hızlı dönen çarklar içerisin de KOBİ’ler teknolojik alt yapılarını oluşturabilmeliler.

# 2.Teknolojik Gelişmeler

##  2.1.Endüstriyel devrimler

Endüstri devrimi 18.yüzyılda başlamıştır su ve buhar gücünün kullanıldığı teknolojik sistemler sayesinde sanayi devriminin ilk aşaması başlamış oldu.ikinci endüstri devrimi elektriğin makinelere aktarılması bu sayede seri üretime geçilmesi oldu.Üçüncü endüstri devrimi dijital dönüşümün yaşandığı bir dönem oldu elektroniğin ve bilgi teknolojilerinin kullanılması ile üretim otomatik bir sisteme taşınmış oldu.Dördüncü endüstri devrimini endüstri 4.0 olarak tanımış bulunmaktayız.Endüstri 4.0’ın en büyük amacı robotik sistemler yapmaktır,Robotların üretimi devralması ile insan gücüne olan ihtiyaç azalacaktır.Üretilen herşey akıllı sistemler,teknoloji ve dijitalleşme üzerine tasarlanmıştır.(Aslan,v.d;2022)

****

 **Şekil 1.Endüstriyel Devrimler**

###  2.1.1.Endüstri 4.0

Endüstri 4.0 Bilişim teknolojileri ile endüstri faaliyetlerini bir araya getiren bir yapıdır.Düşük maliyetli yeni nesil yazılım ve donanım sistemleri ve internet tabanını kullanarak bütün cihazların birbirine entegre edildiği akıllı bir sistemdir.İnsanlardan bağımsız, işlemleri akıllı sistemlerin uygulayacağı ve organize edeceği gelecekteki üretim faaliyetlerinin akıllı sistemlere dönüştüğü bir yapıdır.

Dünyada üretilen yeni teknolojik aygıtlar, yazılımlar ve donanımlar geçmişten günümüze büyük bir evrim geçirmiştir. Endüstri 4.0 gibi uygulanması beklenen bir süreç düşük maliyet ile hızlı bir sistem ile üretim faaliyeti, Aynı Çin’in ürünleri gibi ürünlerin üretilerek satılması anlamına geliyor.

Endüstri 4.0 gibi birçok bilimsel yapı artarak üretilmeye devam edecektir, vizyonu olmayan değişime direnen işletmelerin ise böyle bir gelecek de var olabilmeleri çok zor.

Otonom Robotlar,Simülasyon,Sistem Entegrasyonu,Nesnelerin İnterneti,Siber Güvenlik,Bulut Bilişim,Katmanlı Üretim,Arttırılmış Gerçeklik,Büyük Veri Endürstri 4.0 bileşenlerini oluşturmaktadır. (İlhan,2020)

##  2.2.WEB 1.0’dan WEB 3.0’a İnternetin Yolculuğu

###  2.2.1.İnternet Tarihi

İnternetin bulunma sebebide bir çok icat gibi şartların iyileştirilmesi,daha iyi duruma getirilmesi kaynaklı olmaktan ziyade üstünlük kurmak, korunma ihtiyacı gibi zorlayıcı nedenlerden kaynaklanmıştır. ABD ve Sovyetler Birliği arasında ki soğuk savaş sırasında ABD tarafından, Sovyetler Birliği’nin gerçekleştirilebileceği nükleer saldırıları önceden tespit ederek engelleyebilmek adına bir sistem oluşturmaya karar vermesi ile internetin temelleri 1950’li yıllarda atılmıştır.1960 ve 1970 yılları arasında internet gelişmeye başlamıştır.

İnternetin günümüzde ki haline gelmesi ise 1989 yılında Tim Berners Lee’nin dünya çapında ağ anlamına gelen (World Wide Web)’i icat etmesine dayanır.Web bir internet servisidir.(Aslan,v.d;2022)

 ****

**Şekil 2.Web 1.0,Web 2.0 ve Web 3.0 Araçları**

###  2.2.2.WEB 1.0

1990 yılında hayata geçen Web 1.0 internetin ilk aşamasının oluşturan dönemdir.Kullanıcıların içerik paylaşımının pasif olduğu ,daha ziyade okuma sistemine dayalı statik bir yapıya sahiptir.

###  2.2.3.WEB 2.0

Sadece okumaya dayalı olan Web 1.0 da yer alan durağan sistemin aksine herkesin içerik üreterek paylaşabileceği yani hem okuma hem de yazma eylemlerinin yer aldığı bir yapıya sahiptir.Youtube,Facebook,İnstagram gibi şirketlerin bilgi üretimlerini denetleme altında tuttuğu bir sistemdir.

Web 2.0’da Üretilen bilgi içeriklerine bu şirkerlerin istediği kadarı ile erişebiliyoruz,istedikleri takdirde hesaplara erişimi engelleyebildikleri bir sistem mevcut.

### 2.2.4.WEB 3.0

Web 2.0’da merkezi güçler tarafından yönelendirilen sistemin aksine merkeziyetsiz bir sistemi ifade ediyor.İnternetin Blokzincir ve kişiselleşmiş halini ifade eden semantik yani yapay zekalı web yapısına sahip.

Web 3.0 için de Blockchain için ifade edilen daha insansız bilgisayar sistemleri tarafından istenilen verileri anlayarak bilgi içeriklerini üretebilen obotik sistemlerdir diyebiliriz.

## 2.3.Kripto Paralar

### 2.3.1.Kripto Para Tanımı

Teknolojik yenilikler ile gelen değişim öyle bir dalga halinde yayılıyor ki dünya düzeni içerisinde yer alan başta bilgi olmak üzere herşey evrilerek değişmekte kendisini yenilemektedir.

Günlük yaşamımızda kullandığımız TL,Euro,Dolar gibi para değerleri itibari para olarak adlandırılmaktadır.

Dünya düzeninde paranın arzını,yönünü ve istikrarını sağlayarak ülkelerin mali varlıklarını kontrol altında tutma görevi merkez bankalarına verilmiştir.Para üretmek, devlet eli ile merkez bankaları tarafından gerçekleştirililir, merkezi bir sisteme bağlıdır.

Teknolojik dünya düzenine ayak uyduran içeriklerden birisi de para oldu,sadece devlet eli ile üretilen para internet ortamında bireysel olarak üretilmeye başlanmıştır.(Alkın,2019)

İnternet ağları içerisinde varlığı başlayan dijital paralar kripto para olarak adlandırılmaktadır.Kriptoloji şifre bilimidir,sanal ortam içerisinde ki paylaşılan bilgilerin kodlanarak istenmeyen kişilerce görülmesi ve değiştirilmesinin önüne geçilmesini sağlar,Kripto para da bu bilimin ışığında ortaya çıkmıştır.Kripto para merkeziyetsizdir,hiç bir kuruluş tarafından denetlenmemektedir.

Kripto para alışverişi katılımcı bireylerin sanal bir cüzdan ve şifre oluşturması ile başlar.Kripto borsaları aracılığı ile kripto paralar kendi aralarında takas edilebileceği gibi sanal cüzdanlara yatırılan itibari paralar (TL,Dolar,Euro) ile de satın alınabilmektedir.Kripto paraya sahip olmanın diğer bir yolu da kripto para madenciliği (Mining)’dir.Kripto para madenciliğinde güçlü bir bilgisayar sistemi gereklidir,çeşitli matematiksel çözümlemelerin yapıldığı ve şifrelerin çözümlenmesi gerekli olan bir yapıya sahiptir,her çözümleme ile kripto para kazanıldığı için bu işlemlere de kazı işlemi denilmektedir.(Ekonomist,2021)

###  2.3.2.Kripto Para Muhasebesi

Kripto varlıkların muhasebeleştirilmesi konusunda devlet kurum ve makamları tarafından oluşturulan resmi bir yasal düzenleme bulunmuyor,Bunun için kripto paraların muhasebesi konusunda çeşitli görüşler bulunmaktadır bu görüşler de çoğunluğun sözü kripto paraların maddi olmayan duran varlık olarak sınıflandırılması görüşünde birleşmektedir.

Uluslararası Finansal Raporlama Standartları açısından yapılan görüşlerde ise IAS 38 Maddi Olmayan Duran Varlıklar,IAS 2 Stoklar,IAS 8 Muhasebe Politikları ,Muhasebe Tahminlerde Değişiklik ve Hatalar standardı kapsamında ele alınası yönünde görüş bildirilmektedir.

Kripto paraların muhasebeleştirilmesi konusunda hem vergi kanunları hem de Uluslar Arası Finansal Raporlama Standartları açısından yasal bir bir düzenleme yapılarak finansal tablolarda Kripto varlıklara ait sınıflandırma yapılmadığı sürece belirsizliğini sürdürecektir.(Aslan,2020)

###  2.3.3.Kripto Paralarda Yasal Düzenlemeler

Kripto paralar için şuan yürürlükte olan remi bir düzenleme bulunmamaktadır, özellikle 2021 Nisan ayında yaşanan Thodex vakası olarak adlandırılan kripto borsasında yer alan bir şirketin yöneticisinin iki milyar dolar karşılığında kripto parayı zimmetine geçirerek yurtdışına kaçtığı yönünde ki skandalın kamu oyunda büyük ses getirmesi ile birlikte devlet kripto paralar için yasa taslağı hazırlamaya başladı,şu an taslak halinde ki kripto para yasası ile birlikte devlet, kripto borsasında yer alan ve kuruluşlarının ticari şirket kuruluşu şeklinde gerçekleştiği şirketlerin finansal kuruluş şeklinde kurulmalarını ve kuruluşların denetlenme zorunluluklarına tabi olmalarını hedeflemektedir.(Tidex Söyleşileri,2022)

###  2.3.4.Kripto Paraların Geleceği

Dijital içeriklerin her alanda etkisini gösterdiği günümüz şartlarında her geçen gün yeni bir teknolojik içerikler üretilmektedir.Kripto paralar ileri de tamamen ortadan kalkar mı,devlet resmi kurallar koyarak merkezi otorite sistemine dahil mi edecek ilerleyen süreç içerisinde görülebilecek.

Bazı kesimler tarafından bireysel para üretiminin merkeziyetszi bir şekilde üretiliyor olmasının merkez bankası için bir tehdit oluşturduğu ileri sürülmektedir.İngiltere merkez bankası kıdemli danışanı Huw Van Steenis’e göre de kripto paralar merkez bankası için bir tehdit oluşturmaktadır ve Geleceğin finans dünyasında kripto paraların yer almayacağını ileri sürmektedir.(Coın-Türk,2019).

##  2.4.Blockchain (Blok Zincir)

Blockchain’in temeli Kripto para olan bitcoin’e dayanmaktadır.2008 yılında kimliği bilinmeyen ‘’Satoshi Nakamoto’’takma adlı kişi yada kişiler tarafından yayınlanan bitcoin: ‘’Eşden Eşe Elektronik Nakit Ödeme Sistemi’’ başlıklı yayın ile hayatlarımıza girmiştir ,bu yayından sonra blockchain teknolojisi hızla yayılmaya başlamıştır.

Blockchain ,bir işlem ilgili oluşturduğumuz her bir veri içeriğini blok adı ile zincir şeklinde birbirine bağlar ve bağlama işlemini şifreler ile yapar. Merkezi olmayan bir yapıya mevcuttur,Tek bir veri tabanı yerine dağıtık yapıda veri tabanına sahiptir. Paylaşılabilen ve üzerinde değişiklik yapılamayan bir defterdir. Blockchain ile gerçekletirilen ürün ve hizmet nakil işlemlerinde güvenlik ve doğrulama üçüncü kişilere ihtiyaç duyulmadan yapılabilmektedir.(Doğantekin&Usta,2018)

Blockchain ne işe yarar,Türkiye de dahil olmak üzere günümüzde en çok kullanım bulduğu alanlar kripto paralar ve dış ticaret işlemleridir.

Türkiye de Blockchain teknolojisi ile dış ticaretin ilk örneği 10 Mayıs 2021 yılında İş bankası ödeme garantörlüğünde Şişecam’ın Almanya’dan gerçekleştirmiş olduğu bir ithalat işleminde kullanıldı,işlem finansal işlemlere garantörlük eden Marco Polo platformu aracılığı ile gerçekleştirildi.Akıllı sözleşme blokchain teknolojisi üzerinden her iki tarafça imzalandı ,İş bankası tarafından aynı sistem üzerinden vadede ödeme garantisi verildi,böylece ithalat işleminde en başta süre olmak üzere yoğun evrak ve insan trafiğide azaltılmış oldu.(Gzt,2021)

Blockchain yararları;

Maliyetler azalır,işlemlerde süreler kısalır, Evrak kaybolma ve bilgilerin çalınması riski azalır,Şeffaftır blockchain ağında ki herkez tarafından izlenebilir ama değiştirilemezdir,Dış ticaret işlemlerinde finans,muhasebe başta olmak üzere bir çok işlem blockchain üzerinden oluşturulan veri içerikleri eşliğinde tamamlanır.

Blockchain teknolojisini yakından takip eden bir kuruluş da mevcut ‘’İstanbul Blockchain Women’’ blockchain konusunda eğitimler ve söyleşiler düzenleyen bir kuruluş,Linkedin ağı üzerinde 2018 yılında hizmet faaliyetlerine başlamıştır.

##  2.5.Teknolojik Gelişmeler Işığında Muhasebe Mesleği

Muhasebe mesleği teknolojik yenilikler ile birlikte değişen ve dönüşen bir meslek dalıdır.Yaklaşık 17 yıl önce muhasebe mesleği e-beyanname ile tanışarak muhasebe mesleğini dijital süreçlere taşımak için ilk adımları attı ve günümüzde halen kendisini yenileyen e-belge süreçleri ile devam eden yenilenme manuel,doküman yoğunluğu ve uzun süreli işlemlerden ibaret olan muhasebe mesleğini dijital süreçlerin ilk halkaları ile hantal işlerden arındırmış oldu.

E-süreçlerin etkisi ile muhasebecilere kalan zaman da muhasebecilik mesleği danışmalık,denetim,finansal analiz gibi yeni mecralarda hizmet sunmaya başlamıştır.

E-dönüşüm ile muhasebe meslek mensupları bir çok angarya işden arınmış olsa da devam eden bir süreç mevcut örneğin, e-fatura düzenleniyor ancak faturalar halen muhasebeciler tarafından kayıt edilmek zorunda ve vergi beyanları muhasebeciler tarafından hazırlanmakta. Endüstri 4.0,Web 3.0 ve Blockchain ile birlikte muhasebe mesleği daha üst düzey bir segmente taşınacaktır.Bu teknolojik yapıların tabanında bilgisayar sistemleri tarafından otomatik oluşturulan yetkili kişinin sadece onay verdiği ve işlemlerin bu şekilde tamamlandığı bir yapı mevcut. E-faturalar kesildiği anda kayıt altına alınacak ve beyannamler otomatik oluşacaktır muhasebeciler onay vererek işlemleri tamamlayacaktır.Yani sadece bir örnek verdiğimiz bu teknolojik yapılar e-dönüşüm ile birleşerek muhasebe mesleğinin işlerinin büyük bir kısmını yok edecektir.

Muhasebe mesleği mali mühendislik ,staratejik yönetim muhasebesi,iç denetim,iç kontrol,Kurumsal risk yönetimi,danışmanlık,yönetim muhasebesi gibi alanlarda müşterilerine destek vererek firmaların sürdürebilirlik ve büyüme hedeflerine daha yararlı bir meslek olacaktır.

Tabi ki bu mesleğin yok olan işleri ile birlikte kayıt işlemleri ile uğraşmakta olan muhasebe elemanları ve dijital süreçlere kendisini hazırlayamayan meslek mensuplarının nesilleri tükenecektir.Blockchain teknolojisi ile tanışmamızın temelleri 2008 yılına dayanıyor ama bazı kaynaklar daha da eskiye dayanandığını belirtmekte bunu düşünecek olursak sistemlerin kurulumu ve tam anlamıyla işlerlik sağlaması için önümüzde uzun bir süreç mevcut (Büyükarıkan,2021).

Muhasebe meslek camiası günümüzde yeni işlerlik kazanmaya başlamış bulunan teknolojik yenilenme için kendisini hazırlamalı dijital yapıya uygun işler konusunda uzmanlaşmalıdır.

# Sonuç

Dünya döndükçe yeni yaşlar alıyor ve her yeni aldığı yaş kazandığı bilgeliği temsil ediyor.Dünya yüzyıllar içerisinde bir çok dil,din,ırk sahibi insanı içerisinde ağırladı bu insanların ortak paydada zorunlu ihtiyaçları olsada zaman içerisinde insanların tarihe bıraktıkları bilimsel çalışmalar,savaşlar,siyasi kararlar insanlığın yüzyıllar içerisinde ihtiyaçlarının değişimine neden olmuştur.Her yeni ihtiyaç bir yeniliği ve değişimi beraberinde getirmiştir, dünya bu şekilde yüzyıllar içerisinde insanlık yaşamının ilerlemesine şahitlik etmiştir.

Yüzyıllar içerisinde gerçekleşen teknolojik yenilenme sürecini firmasına entegre ederek değişimi yakalayan kurumlar sürdürebilirlik sağlayarak yoluna devam edebilmeyi başarmıştır.

İnsan, emek ve zekasına alternatif yada yardımcı olabilecek robotik sistemlerin üretildiği günümüzden geleceğe bazı meslek dalları evrilerek değişecek ,bazı meslekler ise yok olacaktır.

Kişi ve Kurumlar olarak teknolojik ilerlemeler kaçınılmaz gerçekliğimiz olduğuna göre görmezden gelmek yerine zamanında öğrenmeli ve uygulamalıyız.

# Kaynak

Aslan,Ü.,Özdoğan,B.&Gün Şenkardeş,İ.Ç.(2022).Web1.0’dan Web 3.0’a Muhasebe Eğitimi:Gelecek Senaryoları Üzerine Bir Tartışma.40.Türkiye Muhasebe Eğitimi Sempozyumu.

Aslan,Ü.(2020).Kripto Para Muhasebesi Üzerine Yapılan Tartışmalar ve Finansal Raporlama Üzerindeki Etkileri.TİDE Academia,2,257-286.

Büte, M.(210).Aile İşletmelerinin Kurumsallaşma Sürecinde Yaşadığı Sorunlar.Akademik Bakış Dergisi, S.22,s.1-24.

Büyükarıkan,U.(2021).Teknolojik Gelişmelerin Muhasebe Mesleği Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi.Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,52,269-288.

Coin-Türk (2019). Finansal Gelecekte Kripto Paralar Olmayacak.

<https://coin-turk.com/finansal-gelecekte-kripto-paralar-olmayacak>.

Doğantekin,S.&Usta,A.(2018).Blockchain 101.Türkiye:BKM Yayınları.

Ekonomist (2021).Kripto Para.

<https://www.ekonomist.com.tr/encyclopedia/kripto-para-nedir-ne-anlama-gelir-nasil-uretilir-nasil-alinir>.

Endüstri 4.0(2020). Endüstri 4.0 Teknoloji Bileşenleri.

https://www.otonomfabrika.com/endustri-4-0-teknolojileri-bilesenleri/.

Gzt (2021).En Basit Anlatımı ile Blockchain.

https://www.youtube.com/watch?v=cNSX4QWPgzs.

Kripto Para (2019).Kripto Paralar Neden Ortaya Çıktı.

<https://emrealkin.com/tr/haber/2925/kripto-paralar-neden-ortaya-cikti/>.

Kurumsallaşma (2016).Kurumsallaşma ve Kurumsal Yönetim.

http://www.demetekin.com.tr/kurumsallasma-ve-kurumsal-yonetim/.

Mohan Bursalı, Y.(2018). Kurumsal Yönetim İlkeleri Işığında Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk.Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 32(2), s.505-531.

Özdemir Aydın, Ç.,Tan, F.Z.(2019). Kurumsallaşma: Kavramal Bir İnceleme.Dergi Park, 3(2),s.225-235.

Sungurtekin, P.(2008).Aile Şirketlerinin Kurumsallaşma Süreci ve Bir uygulama Örneği. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi,Bursa:Uludağ Üniversitesi.

Tidex Söyleşileri (2022).Beklenen Kripto Varlık Düzenlemeleri.

https://www.youtube.com/watch?v=\_ycq47fS6ro.

Türedi, H.,Karakaya, G.& İldem, M.(2015).Kurumsal Yönetim ve İç Denetim İlişkisi. Sayıştay Dergisi, S.96(Ocak-Mart), s.56.

Ulukan, C.(2005).Girişimcilerin ve Profesyonel Yöneticilerin Kurumsallaşma Perspektifi. Sosyal Bilimler Dergisi, S.2,s.29-42.

Yazıcıoğlu,İ.(2009).Aile İşletmelerinin Kurumsallaşma Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Karşılaştırmalı Bir Araştırma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,s.497-507.

Yıldırım,S.(2011).Kurumsallaşamayan Aile Şirketlerinde Pazarlama Sorunları Üzerine Nitel Bir Çalışma. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S.22, s.185-202.

Yılmaz S.(2015).Aile Şirketlerinde Kurumsallaşma Stratejileri. İstanbul: Az Kitap.

Yolaç, S.,Doğan, E.(2011). Küreselleşme Sürecinde Aile İşletmelerinde Yönetim ve Kurumsallaşma.İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, S.61,s.83-110.