



Journal of Social Sciences of Mus Alparslan University

**anemon**Derginin ana sayfası: <http://dergipark.gov.tr/anemon>**Araştırma Makalesi • Research Article****Muhasebe Çalışanlarının Dijital Yetkinlik Düzeyinin Belirlenmesi: Batman İli Örneği**

Mehmet Tursun\*, Yusuf Akpınar\*\*, Hamza Kaya\*\*\*

**Öz:** Dijitalleşme süreciyle birlikte birçok alanda meydana gelen değişimler özellikle iş hayatını ve meslekleri etkilemektedir. Dijital teknolojiler sürekli olarak gelişmeye devam etmektedir. Bu süreklilik aynı zamanda dijital çağın gerektirdiği şekilde yoluna devam etmeye çalışan muhasebe çalışanlarını da sürekli daha yetkin olmaya zorlamaktadır. Bu çalışmada muhasebe çalışanlarının dijital yetkinlik düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla, Batman-Siirt Serbest Muhasebeciler Mali Müşavirler Odası'na kayıtlı meslek mensuplarına ve çalışanlarına "Dijital Yetkinlik Ölçeği" uygulanmıştır. Elde edilen verilerin analizi sonucunda; meslek mensuplarının dijital yetkinlik seviyelerinin yaş, eğitim düzeyi ve mesleki deneyimle doğru orantılı olarak yükseldiği belirlenmiştir. Dolayısıyla, dijital yetkinliğin edinilmesinde mesleğin icrasının önemli etkisinin bulunduğu görülmektedir. Başta yapay zekâ gibi teknolojik gelişmelerin hızla devam ettiği günümüzde, özellikle yeni dijital uygulamalara yönelik mesleki eğitimlerin daha sık verilmesinin gerekliliği açıkça ortaya çıkmıştır. Bu çalışmanın anket uygulaması için Adıyaman Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu tarafından 13/06/2024-77 sayılı kararı ile etik kurul izni verilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Dijital Yetkinlik, Muhasebe Çalışanları, Dijital Uyum, Dijital Kaygı

***Determining the Digital Competency Level of Accounting Employees: A Case Study of Batman Province***

**Abstract:** Changes in many areas with the digitalization process affect especially business life and professions. Digital technologies continue to develop continuously. This continuity also forces accounting employees who are trying to continue as required by the digital age to become more competent constantly. In this study, it was tried to determine the digital competence levels of accounting employees. For this purpose, the "Digital Competence Scale" has been applied to the professional members and employees registered with Batman-Siirt Chamber of Certified Public Accountants Financial Advisors. As a result of the analysis of the data obtained; it was determined that the digital competence levels of the professional members increase in direct proportion to age, education level and professional experience. Therefore, it is seen that the performance of the profession has a significant impact on the acquisition of digital competence. In today's world, where technological developments such as artificial intelligence continue rapidly, it has become clear that vocational trainings should be provided more frequently, especially for new digital applications. Ethical approval for the survey application of this study was granted by the Social and Human Sciences Ethics Committee of Adıyaman University with decision number 13/06/2024-77.

**Keywords:** Digital Competence, Accounting Employees, Digital Adaptation, Digital Anxiety

\* Doç. Dr., Adıyaman Üniversitesi, Kahta MYO, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Bölümü, ORCID: 0000-0001-9731-2198, [mtursun@adiyaman.edu.tr](mailto:mtursun@adiyaman.edu.tr)

\*\* Dr. Öğr. Üyesi, Adıyaman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ORCID: 0000-0003-1613-265X, [akpinaryusuf@hotmail.com](mailto:akpinaryusuf@hotmail.com)

\*\*\* Dr., Bağımsız Araştırmacı, ORCID: 0000-0002-3432-3356, [hkayacan72@gmail.com](mailto:hkayacan72@gmail.com)

**Cite as/ Atıf:** Tursun, M., Akpınar, Y. & Kaya, H. (2024). Muhasebe çalışanlarının dijital yetkinlik düzeyinin belirlenmesi: Batman ili örneği. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 312-331. <http://dx.doi.org/10.18506/anemon.1546463>

**Received/Geliş:** 09 Sep/Eylül 2024

**Accepted/Kabul:** 14 Feb/Şubat 2025

**Published/Yayın:** 30 Apr/Nisan 2025

## Giriş

Bilginin insan yaşamında kullanılabilmesinin önemli unsurlardan birisi de teknolojidir. Teknoloji sayesinde bilginin hayata uygulanması ve hayatı iyileştirmesine yönelik çeşitli özellikler çeşitli alanlarda kendisini göstermektedir (Cabı, 2016: 1230). 20. yüzyılın son çeyreğinden itibaren bilgi ve dolayısıyla bilimin hızla gelişmesiyle bilişim, teknoloji ortaya çıkmış ve dijitalleşme kavramı hayatımıza girmiştir. Dördüncü sanayi devrimiyle birlikte devam eden süreçle birlikte bir dijital dönüşüm gerçekleşmiştir. Bu süreçte nesnelerin interneti, siber fiziksel sistemler, akıllı fabrikalar gibi birçok yenilik ortaya çıkmıştır (Yankın, 2019: 4).

Bu gelişmeler günümüz iş dünyasını değişime zorlayan en önemli güç haline gelmiştir. Donanım ve yazılım alanındaki hızlı gelişmeler bilginin hazırlanmasını, iyileştirilmesini ve yayılmasını kolaylaştırmakla birlikte iletişim teknolojilerinin kullanımını artırmaktadır. Bu gelişmeler hayatın birçok alanında yaşanmakla birlikte iş ve işletme çevresinde kendisini daha çok hissettirmektedir. İşletme bünyesindeki değişimden en fazla etkilenen departmanların başında muhasebe ve çalışanları gelmektedir (Yaşar, 2019: 86).

Türkiye’de muhasebe çalışanlarını iki kısımda incelemek mümkündür. Bunlardan ilki, 3568 sayılı Serbest Muhasebecilik, Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu çerçevesinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemeyle muhasebe meslek mensupluğu Serbest Muhasebeci (SM), Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM) ve Yeminli Mali Müşavir (YMM) olmak üzere üç ünvana ayrılmıştır. 2008 yılında çıkartılan 5786 sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile Serbest Muhasebeci (SM) ünvanı kaldırılmıştır. İlgili kanunda belirtilen bu meslek ünvanları “profesyonel muhasebe meslek grubu” olarak da adlandırılmaktadır. Muhasebe çalışanlarını oluşturan ikinci kısım, “profesyonel olmayan muhasebe meslek grubu”dur. Bu gruptaki muhasebe çalışanları daha çok muhasebe meslek mensuplarına yardımcı olan ve herhangi bir belgeye sahip olmayan muhasebe meslek elemanlarıdır (Karasioğlu vd., 2018: 22; Akdoğan, 2024: 70). İster profesyonel olsun ister olmasın muhasebe çalışanları, muhasebe mesleğinin değişim ve dönüşümünden doğrudan etkilenmektedirler.

Muhasebe mesleği, teknolojik ilerlemelerin ve küreselleşmenin en fazla etkilediği başlıca meslekler arasındadır. On yıl önce var olmayan birçok otomatik sistem, teknolojik ilerlemeyle birlikte artık muhasebe mesleğinde aktif olarak kullanılmaktadır (Tekbas, 2018). Muhasebe alanında dijital teknolojilerin kullanılması, performans ölçümünde, varlık ve kaynakların nakit akışlarının izlenmesinde, iç kontrol sisteminin etkinliğinin artırılmasında, finansal ve finansal olmayan bilgilerin raporlanmasında büyük kolaylıklar sağlamaktadır. Dijital teknolojilerin sağladığı bu kolaylıklar, muhasebe çalışanlarına zaman ve maliyet açısından tasarruf imkânı sağlamaktadır. E-fatura, E-Bordro, E-beyanname, E-defter gibi uygulamalar muhasebe mesleğini daha kolay hale getiren uygulamalardır (Akdoğan ve Akdoğan, 2018: 8). Yapay zeka, büyük veri, blok zinciri teknolojisi, bulut çözümü, yazılım robotu ve entegre sistem terimleri bugün muhasebe alanında yaygın olarak kullanılmaktadır. Akıllı teknolojilerin ve büyük verinin muhasebe mesleğinde kullanımıyla muhasebe çalışanları, özellikle insan-makine etkileşimlerinde yeni sorumluluklar ve roller üstlenmek durumunda kalmıştır. Muhasebe çalışanları dijital teknolojiye uyum sağlayacak şekilde becerilerini geliştirme, yenilikçi işbirliği ve katılımcı bir anlayış için dinamik bir değişim süreci yaşamak zorunda kalmaktadırlar (Gulin vd., 2019).

Dijital teknolojiler günümüzde elektronik belge sistemleri, web seminerleri, sanal konferanslar, uzaktan çalışma, uydu ofis gibi uygulamalarda en belirleyici aktör olmuştur. Bu durum benzer iş görenlerde olduğu gibi muhasebe çalışanlarının da belirli bir düzeyde dijital yetkinlik gerektirmektedir. Dijital yetkinlik, çalışanların dijital araçları ve uygulamaları kullanabilme yeterliliği, teknik sorunları giderebilme yeteneği, proje yönetimi ve iş birliğine aşinalık, video konferans yazılımı bilgisi gibi bir dizi yeteneği içerisinde barındırmaktadır (D’Urso vd., 2015; Kitowski ve Kryza, 2011; Garini ve Muafi, 2023; Tutar vd. 2024: 32). Muhasebe açısından ise dijital yeterlilik, muhasebe süreçlerini yerine getirilmesini sağlamak, ilgili süreçlerde desteklemek, verileri analiz etmek, iş performansını artırmak,

oluşabilecek sorunları çözüme kavuşturmak için teknolojiyi kullanma yetenekleri olarak ifade edilebilir (Karcioğlu ve Binici 2021: 234).

Dijital yetkinlik, bünyesinde dijital uyum ve dijital kaygıyı barındırır. Dijital uyum kavramı, dijital politikalar ve düzenlemeler hakkında bilgi ve beceriye sahip olmayı, potansiyel ihlalleri ve güvenlik risklerini izleme ve raporlama mekanizmaları konusunda yetkin olmayı gerektirmektedir. Dolayısıyla dijital uyumluluk, dijital nitelikteki iş ve işlemleri yürütmeye dijital araç ve teknolojilere olan yatkınlık olarak ifade edilebilir. (Rusly vd., 2021; Wulandari vd., 2023; Huda, 2023; Bleijenbergh vd., 2023; Puckett, 2015; Tutar vd. 2024: 32). Hızla gelişen dijital teknoloji, sürekli yeni araç, uygulama ve sistemlere uyum sağlama ihtiyacı baskıya neden olmaktadır. Bu baskılar yeni yazılımları öğrenme ve kullanma kaygısını, hata yapma ve veri ihlali korkusunu, iş güvenliği ve iş-yaşam dengesini üzerindeki endişeleri kapsamaktadır. Bu durum dijital kaygı kavramını karşımıza çıkarmaktadır. Dijital kaygı kavramı, dijital teknolojilerin kullanımından oluşabilecek endişe, stres ve korku şeklinde açıklanabilir (Gansser ve Schultz, 2020; Rassenfoss, 2019; Kim vd., 2023; Tutar vd. 2024: 32).

Dijital teknolojilerin muhasebe bilgi sisteminde meydana getirdiği değişiklikler sonucunda daha az personel ile birçok veri işlenebilir hale gelmiştir (Rasgen ve Gönen, 2019: 2915). Bu gelişmeler artık muhasebe çalışanlarının geleneksel ve rasyonel muhasebe tekniklerinin ötesine geçmesini gerekli kılmıştır (Karcioğlu ve Binici 2021: 230). Dijital teknolojilerdeki hızlı dönüşümün muhasebe alanında kullanılmaya başlamasıyla muhasebe çalışanlarına birçok kolaylık sağlanmıştır. Bu kolaylıkların başında zaman tasarrufu, iş yükü azalması, mesleki itibarın artırılması, sahtecilik ve hilenin azalması, verimliliğin ve iletişimin artması, belge düzenlerinde ve iş planlamalarında kolaylık sağlanması, bilgiye hızlı ve kolay ulaşım, işlemlerin takibi ve muhasebe bilgi kalitesini artırması gibi faydalar gelmektedir (Güngör Karyagdı ve Koca, 2023: 45).

Muhasebe çalışanlarının mesleklerini icra ederken belli başlı görev ve sorumlulukları bulunmaktadır. Yapısı itibarıyla birçok kesimi yakından ilgilendiren ve doğrudan etkileyen bir görev üstlenen meslek mensupları, belirli bir disiplin içerisinde ve sistem dahilinde görev ve sorumluluklarını yerine getirmektedirler (Özdemir, 2023: 401). Meslek mensupları bu görev ve sorumluluklarını yerine getirirken aynı zamanda meslekleriyle ilgili çağın gerektirdiği becerilere sahip olmaları ve becerilerini sürekli geliştirmeleri gerekmektedir. Muhasebe mesleğindeki dijital dönüşüm, meslek mensuplarının bilgi ve becerilerini sürekli yenilemelerini gerektirmektedir. Dolayısıyla muhasebe çalışanlarının dijital teknoloji yetkinliği, yapay zekâ teknolojisinin finansal bilgilerin kalitesinin ve miktarının artırılmasına yönelik uygulanması, beraberinde işletmelerin de daha iyi yönetilmesine ve alınacak kararlarda doğruluğun artmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir (Kaya vd. 2022: 372).

Bilgi teknolojisindeki sürekli değişim ve gelişimler muhasebe mesleğinin icrasında meslek mensuplarının dijital yetkinliğini önemli hale getirmektedir. Bu çalışmada, muhasebe çalışanlarının dijital yetkinlik düzeyi belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmada, muhasebe çalışanlarının dijital yetkinlik düzeyi üç alt faktör ile incelenmiştir. Bu alt faktörler dijital yetkinlik algısı, dijital uyum algısı ve dijital kaygı algısından oluşmaktadır. Muhasebe çalışanlarının dijital yetkinlik düzeyinin belirlenmesi varsa bu konudaki yetersizliklerin tespiti, mesleğin daha başarılı icrası için eksikliklerin hangi yollarla giderileceği konusunda fikir verecektir. Dolayısıyla bu çalışmanın muhasebe mesleğinin gelişimine ve literatüre önemli katkılarda bulunmasını umuyoruz. Ayrıca çalışma, muhasebe çalışanlarının dijital yeterliliklerinin mevcut durumunu değerlendirmeye bunun yanında meslek mensuplarının dijital olgunlukları için yapılması gerekenleri belirlemeye yardımcı olacaktır.

### Literatür Taraması

Muhasebe çalışanlarının dijital yetkinlik düzeyi konularına ilişkin literatürde bulunan bazı çalışmalara ilişkin özet bilgiler aşağıda yer almaktadır.

Günce (2019) tarafından Kocaeli ilinde faaliyette bulunan muhasebe meslek mensupları ile yapılan çalışmada, muhasebe meslek mensuplarının dijital okuryazarlık düzeyleri; okuma, anlama ve uygulama alt boyutları bir anket uygulamasıyla araştırılmıştır. Çalışma sonucunda, muhasebe meslek

mensuplarının dijital sistemleri kullanma konusunda kendilerini yeterli gördükleri ve meslekleriyle ilgili dijital gelişmeleri yakından takip ettikleri ortaya konulmuştur. Bununla birlikte, dijital sistemlerin kullanımına yönelik verilen eğitimlerin yetersiz olduğu belirtilmiştir.

Georgieva (2019), muhasebe meslek mensupları için gerekli olan temel dijital yeterliliklerin belirlenmesi amacıyla, mantık, çıkarım ve karşılaştırmanın yanı sıra ilgili mevzuat metin ve belgelerinin analiz ve sentezi yöntemlerini kullanarak çalışma yapmıştır. Çalışma sonucunda, muhasebe uygulamalarında yeterli derecede dijital yeterliliklerin geliştirilmesi ve kullanılmasının muhasebe meslek mensuplarının faaliyetlerine yardımcı olduğu ortaya konulmuştur. Ayrıca, muhasebe mesleğinin icrasına yardımcı olabilecek yenilikçi yazılım ürünleri ve çözümlerin modern toplumun muhasebe mesleğinden beklentilerini karşılamaya yardımcı olduğu tespit edilmiştir.

Tosunoğlu ve Öztürkci (2020) çalışmalarında, dijital okuryazarlığın teknik, bilişsel ve sosyal alt boyutlarının muhasebe mesleği üzerindeki etkilerini incelemiştir. Bu kapsamda, TR90 Bölgesi'nde (Artvin, Ordu, Gümüşhane, Giresun, Rize ve Trabzon) faaliyet gösteren 184 muhasebe çalışanlarına anket uygulanmıştır. Çalışma sonucunda, dijital okuryazarlığın teknik alt boyutunun muhasebe mesleği üzerinde pozitif ve yüksek derecede etkili olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, meslek mensuplarının dijital okuryazarlık konusundaki teknik boyuta bilişsel ve sosyal alt boyutlardan daha fazla önem verdikleri sonucuna varılmıştır.

Aguiar vd. (2021) çalışmalarında dijital teknoloji üzerine yapılan çalışmaları ve bunların muhasebe üzerindeki etkilerini değerlendirmişlerdir. Çalışma sonucunda, muhasebe meslek mensuplarının dijital teknolojiler ve bu teknolojilerin muhasebe mesleğine yansımaları konusunda hâlâ oldukça yetersiz veya sınırlı bir yetkinliğe sahip oldukları tespit edilmiştir.

Pusmaz ve Özulucan (2021) çalışmalarında, muhasebe meslek mensuplarının dijital muhasebe okuryazarlık düzeylerini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma verileri, Kayseri ve Niğde'de faaliyet gösteren 294 muhasebe meslek mensuplarına uygulanan anketlerle elde edilmiştir. Araştırma sonucunda, dijital sistemlerin muhasebe meslek mensuplarının yaşamlarındaki ve mesleklerindeki önem derecesi, dijital sistemleri etkin ve verimli kullanmak için eğitim alma durumları, yeni teknoloji ve dijital sistemleri öğrenme yöntemleri ile dijital muhasebe okuryazarlık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farkların bulunduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, muhasebecilerin dijital muhasebe okuryazarlık ve bilinç düzeylerinin yüksek olduğu belirtilmiştir.

Şeker ve Hoş (2021) çalışmalarında, muhasebe meslek mensuplarının dijital muhasebe uygulamalarını kullanımına ilişkin görüşlerini belirlemeyi ve bu kullanım üzerinde etkili olan faktörleri tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırmada, Çorum ilinde faaliyet gösteren bağımsız muhasebe meslek mensuplarına anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, dijital muhasebe uygulamalarına yönelik meslek mensuplarının algıladıkları faydanın, kullanım niyeti üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu ortaya konulmuştur.

Karcıoğlu ve Binici (2021) tarafından yapılan çalışmada dijital dönüşümün muhasebe meslek mensupları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışma sonucunda, dijital bilgi, beceri ve teknolojiyi anlama ve kullanma yeteneğine sahip bir muhasebe iş gücünün oluşturulması gerektiği vurgulanmıştır. Bu amaçla, yetkinlik çerçevelerine ve eğitim sisteminin yeni ve güncel yaklaşımlar ile oluşturulmuş bir müfredata ihtiyaç duyulduğu görüşü ortaya konulmuştur.

Hasin vd. (2022) dijital dönüşümün muhasebe meslek mensuplarının iş ve profesyonel yaşamları üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Anket uygulaması ile elde edilen veriler SPSS paket programıyla analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda, muhasebe meslek mensuplarının son teknolojiler hakkında güçlü bir anlayışa ve finansal analiz ve raporlama becerilerine sahip olmalarının gerekliliği ortaya konulmuştur.

Santonastaso ve Macchioni (2022) çalışmalarında, İtalyan muhasebecilerinin mevcut dijital yeterliliklerini ve bu yeterliliklerinin profesyonel sosyal ağ profillerinde ne ölçüde belirgin olduğunu araştırmışlardır. Çalışma, profesyonel sosyal ağ LinkedIn'den alınan 6.442 muhasebeci profili, metinsel

verilerin analizi tekniği kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışma sonucunda, erkek kullanıcıların kadınlara göre bilgi teknolojisi becerilerine daha fazla sahip oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca bulgular, İtalya'nın farklı coğrafi bölgelerine ait muhasebecilerin sahip olduğu dijital yeterlilikler arasında da fark olduğunu ortaya koymuştur.

Taib vd. (2022) tarafından yapılan çalışmada, geleceğin muhasebe meslek mensuplarının teknolojik bilgileri ile muhasebe mesleğinin dijitalleşmesi için teknolojiye hazır olmaları arasındaki bağlantı araştırılmıştır. Muhasebe ve finans alanında Malezya'nın en iyi altı devlet üniversitesinden 187 stajyere anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, geleceğin muhasebe meslek mensuplarının teknolojiye hazırlığı ile muhasebe mesleğinin dijitalleşmesi arasında önemli bir bağlantı olduğu ortaya çıkmıştır. Bunun yanında çalışmada, teknolojik bilgi ile dijitalleşme arasında zayıf bir ilişki tespit edilmiştir.

Tekelioğlu (2022) yüksek lisans tezinde, Konya ilinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının mesleğin dijitalleşmesine yönelik algılarını ve bu algıların meslek mensuplarının demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmıştır. Çalışma kapsamında 353 muhasebe meslek mensubuna anket uygulanmıştır. Katılımcılar, verdikleri cevaplarla kendilerine düşen iş yükünün arttığını ancak muhasebe mesleğinde yaşanan dijital dönüşümü gerekli bulduklarını ve gelişmelere açık olduklarını belirtmişlerdir. Ayrıca, meslek mensuplarının dijital dönüşüm algılarının demografik özelliklerine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Eskin ve Sarısoy (2023) çalışmalarında, muhasebe eğitimi veren lisans programlarının dijitalleşme düzeylerini ve mevcut derslerin dijital yetkinlikleri sağlamadaki rolünü incelemişlerdir. Araştırmada, 17 üniversitenin muhasebe ve finans yönetimi bölümleri değerlendirilmiş ve dijital uygulamalara yönelik dersler belirlenmiştir. Çalışma sonucunda, muhasebe mesleğinin dijital dönüşümü dikkate alınarak ders planlarına dijital uygulamalara yönelik derslerin eklendiği, ancak bu derslerin yeterli düzeyde olmadığı tespit edilmiştir.

Karacıoğlu ve Binici (2023) çalışmalarında muhasebe meslek mensuplarının dijital dönüşüm sonucunda geliştirilen güncel ve ileri teknolojileri kullanmalarını sağlayacak dijital yetenek ve beceri düzeylerini araştırmışlardır. Araştırma Türkiye'nin önde gelen sanayi şirketlerinde çalışan 279 meslek mensubuna uygulanan anket ile yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda muhasebe meslek mensupları kullandıkları teknolojilerde yüksek bir olgunluk düzeyine sahip oldukları tespit edilmiş. Ancak, iş yerinde yaygın olarak kullanılmayan, sonradan ortaya çıkan ve gelişen teknolojilerde yetenek ve beceri eksikliği bulunduğu ortaya konulmuştur.

Shuhidan vd. (2023) yaptıkları çalışmada, Malezya'da 6 üniversitenin muhasebe ve finans alanındaki stajyerlerine muhasebe mesleğinin dijitalleşmesi için teknolojiye hazır olma durumları ile teknolojiye ilişkin iyimserlik, yenilikçilik, rahatsızlık ve güvensizlik arasındaki bağlantı araştırılmıştır. Çalışmada veri toplamak amacıyla çevrimiçi anketler kullanılmış ve analiz edilmiştir. Çalışma sonucunda, katılımcıların orta düzeyde bir teknolojiye hazır olma durumlarının olduğu ortaya konulmuştur. Ayrıca, katılımcılar dijital teknolojiye karşı iyimser olmalarına rağmen, dijital teknolojiye karşı rahatsızlık duyduklarını belirtilmiştir.

Taib vd. (2023) çalışmalarında, Malezya'da lisansüstü seviyesinde muhasebe eğitimi alan öğrencilerin dijital yeterlilik düzeyini araştırmışlardır. Araştırmada veriler 440 öğrenciye uygulanan anket ile elde edilmiştir. Çalışma sonucunda, medya okuryazarlığı ile dijital okuryazarlık arasında pozitif, orta düzeyde bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Ayrıca, bilgi okuryazarlığı, bilgi ve iletişim teknolojisi okuryazarlığı ve dijital okuryazarlık ile dijitalleşme arasında ise pozitif ve güçlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Karaca ve Meriç (2023) yaptıkları çalışmada, dijital okuryazarlığın muhasebe uygulamalarına olan etkisini araştırmışlardır. Çalışma sonucunda, dijital okuryazarlığın alt faktörlerinden teknik faktörün muhasebe mesleği üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ortaya konulmuştur. Öte yandan, bilişsel ve sosyal faktörlerin muhasebe mesleği üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir.

Literatür genel olarak incelendiğinde, muhasebe meslek mensuplarının dijital okuryazarlık düzeyleri, dijital teknoloji yeterlilikleri, dijital muhasebe uygulamalarını kullanma becerileri, dijitalleşme algıları ve dijital dönüşüme uyum becerileri vb. konularda son yıllarda giderek artan oranda çalışmaların bulunduğu görülmektedir. Bu konuda yapılan çalışmalar bütünsel bir bakış açısıyla değerlendirildiğinde aslında çalışmaların önemli ölçüde “dijital yetkinlik” ile ilişkili olduğu görülmektedir. Bu çalışma, muhasebe çalışanlarının dijital yetkinlik düzeylerini “dijital yetkinlik algısı”, “dijital uyum algısı” ve “dijital kaygı algısı” alt faktörleriyle birlikte bütünsel olarak ele almaktadır. Bu yönüyle literatürdeki benzer çalışmalardan ayrılmaktadır. Çalışma, Türkiye’de muhasebe çalışanlarının mesleğin icrası için gerekli olan dijital yetkinlik düzeyine sahip olup olmadıklarının belirlenmesi ve varsa bu konudaki eksikliklerin giderilmesi için yapılması gerekenleri ortaya koymaktadır.

### **Araştırma**

Bu bölümde; araştırmanın kapsamı, amacı, veri toplama yöntemi ve verilerin analizi konuları ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

### **Araştırmanın Tasarımı ve Kapsamı**

Bu çalışma, muhasebe çalışanlarının dijital yetkinlik düzeyini belirlemeye yönelik bir araştırmadır. Çalışmada betimsel araştırma modeli kullanılmıştır. Araştırma, Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB) üyesi olan Batman-Siirt Serbest Muhasebeciler Mali Müşavirler Odası’na kayıtlı ve Batman ilinde aktif olarak faaliyetlerine devam eden Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve yardımcı meslek elemanlarını kapsamaktadır. Bu doğrultuda Oda’dan alınan bilgilere göre araştırma evreni; Batman ilinde aktif olarak mesleki faaliyetini sürdürmekte olan 125 meslek mensubu ve birer yardımcı personeli olmak üzere toplam 250 meslek elemanını kapsamaktadır. Çalışma kapsamında katılımcılara “Dijital Yetkinlik Ölçeği” uygulanarak veriler elde edilmiştir. Bu çalışmanın anket uygulaması için Adıyaman Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu tarafından 13/06/2024-77 sayılı kararı ile etik kurul izni verilmiştir.

### **Araştırmanın Amacı**

Bu çalışmanın amacı, muhasebe mesleğinin Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu (IFAC) tarafından belirlenen çerçevede icra edilebilmesi için meslek mensuplarının sahip olması gereken dijital yetkinlik düzeyinin tespit edilmesidir. Ayrıca, muhasebe çalışanlarının cinsiyeti, yaşı, öğrenim düzeyi, mezun olduğu bölüm, mesleki deneyimi ve mesleki pozisyonu gibi demografik özelliklerin meslek mensuplarının dijital yetkinlik düzeyine etki edip etmediği belirlenmeye çalışılmıştır. Böylece muhasebe çalışanlarının dijital yetkinlik düzeyindeki güçlü ve zayıf yönleri tespit edilerek bu yetkinliklerin geliştirilmesi için stratejilerin oluşturulmasına katkıda bulunmak hedeflenmiştir. Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir.

H<sub>1</sub>: Muhasebe çalışanlarının dijital yetkinlik düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H<sub>2</sub>: Muhasebe çalışanlarının dijital yetkinlik düzeyleri yaşa göre farklılık göstermektedir.

H<sub>3</sub>: Muhasebe çalışanlarının dijital yetkinlik düzeyleri, öğrenim düzeyine göre farklılık göstermektedir.

H<sub>4</sub>: Muhasebe çalışanlarının dijital yetkinlik düzeyleri, öğrenim gördüğü bölüme göre farklılık göstermektedir.

H<sub>5</sub>: Muhasebe çalışanlarının dijital yetkinlik düzeyleri, iş deneyimine göre farklılık göstermektedir.

H<sub>6</sub>: Muhasebe çalışanlarının dijital yetkinlik düzeyleri, mesleki pozisyonuna göre farklılık göstermektedir.

## Yöntem

### Veri Toplama Yöntemi

Muhasebe çalışanlarının dijital yetkinlik düzeyinin belirlenebilmesi amacıyla nicel araştırma yöntemi benimsenmiş olup kolayda örnekleme yöntemiyle anket uygulaması yapılmıştır. Bu doğrultuda ölçme aracı (anket) olarak Tutar, Erdem ve Şahin (2024) tarafından geliştirilen “Dijital Yetkinlik Ölçeği (DYÖ)” kullanılmıştır. Ölçeğin alt faktörleri dahil yapılan güvenirlik testi sonucunda Cronbach  $\alpha$  katsayısı “Dijital Yetkinlik Algısı” için 0,97, “Dijital Uyum Algısı” için 0,95 ve “Dijital Kaygı Algısı” için 0,81 olarak belirlenmiştir. Likert tipi ölçeklerde  $\alpha$  değerlerinin 0,90 a yakın olması ölçek ifadelerinin “mükemmel”, 0,90-0,80 arasında olması “çok iyi” ve 0,80-0,70 arasında olması “yeterli” olduğu anlamına gelmektedir (Özcan ve Balyer, 2013: 144; Tutar ve Erdem, 2022: 484). Dolayısıyla “Dijital Yetkinlik Ölçeği” nin güvenirlik katsayısı mükemmel (0,98) olduğu görülmektedir.

Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde 6 sorudan oluşan ve katılımcıların demografik özellikleri belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. İkinci bölümde alt faktörler itibarıyla “Dijital Yetkinlik Algısı” 8, “Dijital Uyum Algısı” 10 ve “Dijital Kaygı Algısı” 3 olmak üzere toplamda 21 yargı ifadesinin kullanıldığı beşli likert tipi “Dijital Yetkinlik Ölçeği” bulunmaktadır.

Araştırma evreni; Batman ilinde aktif olarak mesleki faaliyetini sürdürmekte olan 125 meslek mensubu ve birer yardımcı personeli olmak üzere toplam 250 meslek elemanını kapsamaktadır. Çalışmada araştırma evreninin ulaşılabilir büyüklüğünden dolayı tam sayım yöntemi ile veriler elde edilmiştir. Bütün evrenin araştırmaya dahil edilmesine tam sayım denir. Araştırmanın ana kütesinden yola çıkarak örneklem sayısı aşağıda yer alan formüle göre en az 153 olması gerektiği belirlenmiştir (Salant ve Dillman, 1994).

$$n = \frac{Nt^2pq}{d^2(N - 1) + t^2pq}$$

Bu formülde;

N: ana kütle büyüklüğünü,

p: olayın gerçekleşme olasılığını (p= 0,5),

q: olayın gerçekleşmeme olasılığını (q= 0,5),

t: güven aralığını (% 95),

d: hata payını (0,05) ifade etmektedir.

Araştırma kapsamında katılımcılara 165 anket uygulanmış olup geri dönüş alınamayan ve hatalı anketler çıkarıldıktan sonra örneklemimiz 153 olarak tespit edilmiştir.

### Verilerin Analiz Edilmesi

Katılımcılardan anket yoluyla elde edilen veriler SPSS istatistik programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Ardından veriler temel istatistiksel ölçüler kullanılarak özetlenmiştir. Verilerin analizinde istatistiksel hipotez testleri olarak bağımsız gruplar arası t testi ve ANOVA testi kullanılmıştır. Bulgular 0,05 anlamlılık düzeyi dikkate alınarak yorumlanmıştır.

## Bulgular

Muhasebe çalışanlarının dijital yetkinlik düzeyini belirlemek amacıyla Batman-Siirt Serbest Muhasebeciler Mali Müşavirler Odası'na kayıtlı ve Batman ilinde aktif olarak faaliyetlerine devam eden Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve yardımcı meslek elemanlarını kapsayan 165 anket uygulanmıştır. Elde edilen verilerin istatistiksel analiz sonuçları “Demografik ve Kişisel Bulgular” ve “Dijital Yetkinlik Düzeyine İlişkin Bulgular” başlıkları altında değerlendirilmiştir.

### Demografik ve Kişisel Bulgular

Bu bölümde ankete katılan muhasebe çalışanlarının demografik özelliklerine ilişkin veriler sunulmuştur.

**Tablo 1. Demografik Özellikler Bakımından Tanımlayıcı İstatistikler**

| Demografik Özellikler | Değişkenler     | Frekans | Yüzde(%) |
|-----------------------|-----------------|---------|----------|
| Cinsiyet              | Kadın           | 44      | 26,7     |
|                       | Erkek           | 121     | 73,3     |
|                       | Toplam          | 165     | 100,0    |
| Yaş                   | 18-25           | 26      | 15,8     |
|                       | 26-35           | 84      | 50,9     |
|                       | 36-45           | 42      | 25,5     |
|                       | 46-55           | 9       | 5,5      |
|                       | 56 ve üzeri     | 4       | 2,4      |
|                       | Toplam          | 165     | 100,0    |
| Öğrenim Düzeyi        | Lise            | 27      | 16,4     |
|                       | Ön lisans       | 6       | 3,6      |
|                       | Lisans          | 92      | 55,8     |
|                       | Yüksek lisans   | 40      | 24,2     |
|                       | Toplam          | 165     | 100,0    |
| Bölüm                 | Muhasebe        | 28      | 17,0     |
|                       | İşletme         | 104     | 63,0     |
|                       | İktisat         | 18      | 10,9     |
|                       | Maliye          | 5       | 3,0      |
|                       | Diğer           | 10      | 6,1      |
|                       | Toplam          | 165     | 100,0    |
| İş Deneyim Süresi     | 1-5 yıl         | 79      | 47,9     |
|                       | 6-10 yıl        | 53      | 32,1     |
|                       | 11-15 yıl       | 14      | 8,5      |
|                       | 16-20 yıl       | 6       | 3,6      |
|                       | 21 ve üzeri     | 13      | 7,9      |
|                       | Toplam          | 165     | 100,0    |
| Çalışma Pozisyonu     | Yardımcı Eleman | 26      | 15,8     |
|                       | Stajyer         | 23      | 13,9     |
|                       | SMMM            | 116     | 70,3     |
|                       | Toplam          | 165     | 100,0    |

Tablo 1’de sunulan bilgilere göre; katılımcıların %26,7’si kadın, %73,3’ü erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların yaşları dikkate alındığında; %50,9’u 26-35 yaş aralığındadır. Diğerleri sırasıyla %25,5’i 36-45, %15,8’i 18-25, %5,5’i 46-55 ve %2,4’ü 56 ve üzeri yaşlardadır. Öğrenim düzeyine bakıldığında; sırasıyla %55,8’i lisans, %24,2’si yüksek lisans, %16,4’ü lise ve %3,6’sı ön

lisans mezunu olduğu görülmektedir. Mezun olunan bölüm açısından bakıldığında; %63,0 işletme, %17,0 muhasebe, %10,9 iktisat, %3,0 maliye ve %6,1 diğer bölümlerden mezun olduğu görülmektedir. Katılımcıların iş deneyim süreleri incelendiğinde; %47,9'u 1-5 yıl, %32,1'i 6-10 yıl, %8,5'i 11-15 yıl, %3,6'sı 16-20 yıl ve % 7,9'u ise 21 ve üstü yıl deneyime sahip oldukları belirlenmiştir. Katılımcıların mesleki çalışma pozisyonları dikkate alındığında; katılımcıların %70,3'ü SMMM, %15,8'i yardımcı eleman ve %13,9'u stajyer statüsünde çalışmaktadır.

### ***Dijital Yetkinlik Düzeyine İlişkin Bulgular***

Muhasebe çalışanlarının dijital yetkinlik düzeyinin belirlenmesi amacıyla çalışmada kullanılan ölçek; üç alt faktörden ve toplamda 21 yargı ifadesinden oluşmaktadır. “Dijital Yetkinlik Algısı” 8, “Dijital Uyum Algısı” 10 ve “Dijital Kaygı Algısı” 3 yargı ifadesiyle belirlenmeye çalışılmıştır.

Muhasebe çalışanlarının ankette belirttikleri yargı ifadeleri neticesinde ortalamalar Tablo 2’de gösterilmiştir.

**Tablo 2.** Dijital Yetkinlik Düzeyi Ortalamaları

| Alt Fakt.                | İ.N. | Yargı İfadeleri                                                            | N   | S. Sap | Ort. | Alt Boy Ort. | Çarpıklık (Skewnes) | Basıklık (Kurtosis) |
|--------------------------|------|----------------------------------------------------------------------------|-----|--------|------|--------------|---------------------|---------------------|
| Dijital Yetkinlik Algısı | 1    | Bilgiye kolay erişim için dijital teknolojiden faydalıyoruz.               | 165 | 0,78   | 4,48 | 4,36         | -0,446              | -0,402              |
|                          | 2    | İş süreçlerimizde bilgi-iletişim teknolojilerini yaygın olarak kullanırız. | 165 | 0,66   | 4,47 |              |                     |                     |
|                          | 3    | İşlerimizi yaparken bilgi yönetim sistemlerini kullanıyoruz.               | 165 | 0,72   | 4,39 |              |                     |                     |
|                          | 4    | İşlerimizi yürütürken yeni mobil uygulamaları kullanıyoruz.                | 165 | 0,71   | 4,38 |              |                     |                     |
|                          | 5    | Etkin veri kullanımı için dijital bilgiye önem veririz.                    | 165 | 0,55   | 4,56 |              |                     |                     |
|                          | 6    | Bilgi-İletişim teknolojilerini hizmet kalitesini artırmada kullanıyoruz.   | 165 | 0,80   | 4,36 |              |                     |                     |
|                          | 7    | Çalıştığım kurum dijital sistemin kullanımını desteklemektedir.            | 165 | 0,77   | 4,41 |              |                     |                     |
|                          | 8    | Dijital Teknolojileri kullanırken karşılaştığımız sorunları çözebiliyoruz. | 165 | 1,11   | 3,83 |              |                     |                     |
| Dijital Uyum Algısı      | 9    | Bilgi sistemindeki değişikliklere kolayca adapte olabilirim.               | 165 | 0,88   | 3,95 | 4,02         | 0,128               | -0,453              |
|                          | 10   | İnternet siteleri üzerinden dosya ve içerik paylaşabilirim.                | 165 | 1,05   | 3,95 |              |                     |                     |
|                          | 11   | Dijital teknolojileri kullanmak için yeterli beceriye sahibim.             | 165 | 0,67   | 4,23 |              |                     |                     |
|                          | 12   | Bilmediğim dijital uygulamayı öğrenme konusunda istekliyimdir.             | 165 | 0,72   | 4,30 |              |                     |                     |
|                          | 13   | Dijital teknolojiler kişisel gelişimime katkı sağlar.                      | 165 | 1,02   | 3,96 |              |                     |                     |
|                          | 14   | Hizmet sunumunda bilgi teknolojilerini kullanmak bir zorunluluktur.        | 165 | 1,05   | 3,92 |              |                     |                     |
|                          | 15   | Dijital sistemi kullanmak için gerekli bilgiye sahibim.                    | 165 | 0,82   | 4,16 |              |                     |                     |
|                          | 16   | Dijital sistemleri kullanmak motivasyonumu artırmaktadır.                  | 165 | 1,14   | 3,89 |              |                     |                     |
|                          | 17   | E-işlemler çalışmayı daha ilginç hale getiriyor.                           | 165 | 1,02   | 3,84 |              |                     |                     |
|                          | 18   | Dijital becerilerimi sürekli güncellemem gerektiğinin farkındayım.         | 165 | 0,95   | 4,06 |              |                     |                     |

|                      |    |                                                                  |     |      |      |      |       |        |
|----------------------|----|------------------------------------------------------------------|-----|------|------|------|-------|--------|
| Dijital Kaygı Algısı | 19 | Dijital teknolojilere karşı olumsuz bir önyargım var.            | 133 | 1,31 | 2,39 | 2,74 | -0,94 | -0,549 |
|                      | 20 | Dijital teknolojiyi işlerime bütünleştirmede zorlanıyorum.       | 165 | 1,36 | 2,31 |      |       |        |
|                      | 21 | İnternet siteleri üzerinden dosya ve içerik paylaşımı risklidir. | 165 | 1,46 | 3,52 |      |       |        |

Dijital yetkinlik düzeyi yargı ifadeleri alt faktör ortalamaları ile birlikte incelendiğinde; dijital yetkinlik algısı faktörü, ölçek ortalamasının üzerinde (4,36) çıkmıştır. Bu durum muhasebe çalışanlarının dijital yetkinlik düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Dijital uyum algısı faktörüne bakıldığında benzer şekilde ölçek ortalamasının üzerinde (4,02) bir durum söz konusudur. Dijital kaygı algısı faktörü incelendiğinde katılımcıların ankete verdikleri yanıtların ölçek ortalamasının altında (2,74) olduğu görülmektedir. Bu durum aslında muhasebe çalışanlarının dijital kaygı düzeyinin düşük olduğunu ortaya koymaktadır.

Çarpıklık basıklık katsayıları incelendiğinde verilerin normal dağılım gösterdiği görülmektedir. Dağılımın normalliğini göstermek üzere çarpıklık ve basıklık katsayıları ile ilgili olarak literatürde belirli kesme noktalarına yer verilmiştir. Buna göre çarpıklık ve basıklık katsayıları -1 ile 1 aralığında ise dağılımın normalliği söz konusudur. Bunun yanında eğer çarpıklık katsayısı -1 ile 1 aralığında ise basıklık katsayısının -2 ile 2 aralığında, eğer basıklık katsayısı -1 ile 1 aralığında ise çarpıklık katsayısının -2 ile 2 aralığında olabileceği belirtilmektedir (George ve Mallery, 2001; Uysal ve Kılıç, 2022).

**Tablo 3.** Cinsiyet Değişkeni Bakımından Bağımsız Gruplar Arası t Testi Sonuçları

| Alt Faktörler            | Cinsiyet | n   | Ort. | Std. Sapma | t      | p     |
|--------------------------|----------|-----|------|------------|--------|-------|
| Dijital Yetkinlik Algısı | Kadın    | 44  | 3,35 | 0,70       | -0,150 | 0,881 |
|                          | Erkek    | 121 | 4,36 | 0,46       |        |       |
| Dijital Uyum Algısı      | Kadın    | 44  | 4,03 | 0,63       | -0,323 | 0,747 |
|                          | Erkek    | 121 | 4,01 | 0,52       |        |       |
| Dijital Kaygı Algısı     | Kadın    | 44  | 2,51 | 0,91       | -1,898 | 0,060 |
|                          | Erkek    | 121 | 2,83 | 0,99       |        |       |

Cinsiyet değişkeni açısından yapılan bağımsız gruplar arası t testi sonuçları incelendiğinde katılımcıların dijital yetkinlik düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermemektedir ( $p < .05$ ). Bu durumda  $H_1$  hipotezi ret edilmiştir.

**Tablo 4.** Yaş Değişkeni Bakımından ANOVA Sonuçları

| Alt Faktörler            | Yaş   | n  | Ort. | Standart Sapma | F     | p      |
|--------------------------|-------|----|------|----------------|-------|--------|
| Dijital Yetkinlik Algısı | 18-25 | 26 | 3,93 | 0,78           | 5,805 | 0,000* |
|                          | 26-35 | 84 | 4,40 | 0,45           |       |        |
|                          | 36-45 | 42 | 4,48 | 0,41           |       |        |
|                          | 46-55 | 9  | 4,57 | 0,16           |       |        |
|                          | 56 +  | 4  | 4,50 | 0,57           |       |        |
| Dijital Uyum Algısı      | 18-25 | 26 | 3,77 | 0,71           | 3,097 | 0,017* |
|                          | 26-35 | 84 | 4,02 | 0,52           |       |        |
|                          | 36-45 | 42 | 4,06 | 0,49           |       |        |
|                          | 46-55 | 9  | 4,24 | 0,34           |       |        |
|                          | 56 +  | 4  | 4,50 | 0,57           |       |        |
| Dijital Kaygı Algısı     | 18-25 | 26 | 2,63 | 0,94           | 1,498 | 0,205  |
|                          | 26-35 | 84 | 2,70 | 1,01           |       |        |
|                          | 36-45 | 42 | 2,72 | 0,93           |       |        |
|                          | 46-55 | 9  | 3,48 | 0,88           |       |        |
|                          | 56 +  | 4  | 3,00 | 0,76           |       |        |

\*  $p < .05$

**Tablo 5.** Yaş Değişkeni Bakımından Alt Değişkenlere Ait ANOVA (Hochberg) Testi Sonuçları

| Alt Faktör               | Yaş   | Yaş   | p      |
|--------------------------|-------|-------|--------|
| Dijital Yetkinlik Algısı | 18-25 | 26-35 | 0,001* |
|                          |       | 36-45 | 0,000* |
|                          |       | 46-55 | 0,014* |
|                          |       | 56+   | 0,322  |

\*  $p < .05$ 

Tablo 4 ve Tablo 5 birlikte değerlendirildiğinde yaş değişkeni bakımından “Dijital Yetkinlik Algısı” alt faktöründe katılımcılardan; 18-25 yaş ile 26-35 yaş aralığında olan muhasebe çalışanları arasında, 18-25 ile 36-45 yaş aralığında olan muhasebe çalışanları arasında ve 18-25 yaş ile 46-55 yaş aralığında olan muhasebe çalışanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir ( $p < .05$ ). Dolayısıyla  $H_2$  hipotezi kabul edilir. Bu durum yaş arttıkça dijital yetkinlik düzeyinin arttığını ortaya koymaktadır. Buna göre 18-25 yaş aralığının iş hayatının ilk basamakları olması nedeniyle mesleğin gerektirdiği dijital yetkinlik seviyesine henüz ulaşamadıklarını göstermektedir.

**Tablo 6.** Öğrenim Düzeyi Değişkeni Bakımından ANOVA Sonuçları

| Alt Faktörler            | Öğrenim Düzeyi | n  | Ort. | Standart Sapma | F     | p      |
|--------------------------|----------------|----|------|----------------|-------|--------|
| Dijital Yetkinlik Algısı | Lise           | 27 | 3,98 | 0,79           | 6,91  | 0,000* |
|                          | Ön Lisans      | 6  | 4,33 | 0,42           |       |        |
|                          | Lisans         | 92 | 4,39 | 0,44           |       |        |
|                          | Yüksek Lisans  | 40 | 4,55 | 0,40           |       |        |
| Dijital Uyum Algısı      | Lise           | 27 | 3,83 | 0,76           | 2,177 | 0,093  |
|                          | Ön Lisans      | 6  | 4,43 | 0,37           |       |        |
|                          | Lisans         | 92 | 4,03 | 0,50           |       |        |
|                          | Yüksek Lisans  | 40 | 4,07 | 0,48           |       |        |
| Dijital Kaygı Algısı     | Lise           | 27 | 2,51 | 0,88           | 2,607 | 0,054  |
|                          | Ön Lisans      | 6  | 3,22 | 0,93           |       |        |
|                          | Lisans         | 92 | 2,89 | 0,94           |       |        |
|                          | Yüksek Lisans  | 40 | 2,50 | 1,06           |       |        |

\*  $p < .05$ 

Öğrenim düzeyi değişkeni açısından yapılan analizlerde “Dijital Yetkinlik Algısı” alt faktöründe istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ( $p < .05$ ). Bu durumda  $H_3$  hipotezi kabul edilir. Buna göre, lise mezunları en düşük ortalamaya sahipken (3,98), sırasıyla ön lisans mezunları (4,33), lisans mezunları (4,539) ve yüksek lisans mezunları (4,55) gelmektedir. Bu durum katılımcıların öğrenim düzeyi arttıkça dijital yetkinlik düzeylerinin arttığını ortaya koymaktadır.

**Tablo 7.** Öğrenim Düzeyi Değişkeni Bakımından Alt Değişkenlere Ait ANOVA (Hochberg) Testi Sonuçları

| Alt Faktör               | Öğrenim Düzeyi | Öğrenim Düzeyi | p      |
|--------------------------|----------------|----------------|--------|
| Dijital Yetkinlik Algısı | Lise           | Ön Lisans      | 0,554  |
|                          |                | Lisans         | 0,002* |
|                          |                | Yüksek Lisans  | 0,000* |

\*  $p < .05$ 

Öğrenim düzeyi değişkeni bakımından istatistiksel olarak farklılık gösteren “Dijital Yetkinlik Algısı” alt faktöründe karşılaştırma yapılan gruplar arasında farklılığa neden değişkenleri belirlemek amacıyla yapılan istatistiki testin (Hochberg) sonuçları incelendiğinde (Tablo 7); lise mezunları ile lisans ve yüksek lisans mezunları arasında fark olduğu ortaya çıkmıştır ( $p < .05$ ).

**Tablo 8.** Bölüm Değişkeni Bakımından ANOVA Sonuçları

| Alt Faktörler            | Bölüm    | n   | Ort. | Standart Sapma | F     | p      |
|--------------------------|----------|-----|------|----------------|-------|--------|
| Dijital Yetkinlik Algısı | Muhasebe | 28  | 4,01 | 0,47           | 6,145 | 0,000* |
|                          | İşletme  | 104 | 4,48 | 0,40           |       |        |
|                          | İktisat  | 18  | 4,40 | 0,54           |       |        |
|                          | Maliye   | 5   | 4,43 | 0,41           |       |        |
|                          | Diğer    | 10  | 4,00 | 1,13           |       |        |
| Dijital Uyum Algısı      | Muhasebe | 28  | 3,92 | 0,46           | 1,967 | 0,102  |
|                          | İşletme  | 104 | 3,99 | 0,48           |       |        |
|                          | İktisat  | 18  | 4,14 | 0,61           |       |        |
|                          | Maliye   | 5   | 4,62 | 0,37           |       |        |
|                          | Diğer    | 10  | 3,99 | 1,11           |       |        |
| Dijital Kaygı Algısı     | Muhasebe | 28  | 3,01 | 0,99           | 1,849 | 0,122  |
|                          | İşletme  | 104 | 2,78 | 0,98           |       |        |
|                          | İktisat  | 18  | 2,43 | 0,87           |       |        |
|                          | Maliye   | 5   | 2,77 | 1,11           |       |        |
|                          | Diğer    | 10  | 2,20 | 0,72           |       |        |

\*  $p < .05$ 

Mezun olunan bölüm değişkeni açısından yapılan analizlerde “Dijital Yetkinlik Algısı” alt faktöründe istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ( $p < .05$ ). Bu durumda  $H_4$  hipotezi kabul edilir. Dijital yetkinlik algısı alt faktörünün ortalamalarına bakıldığında; muhasebe mezunları 4,01, işletme 4,48, iktisat 4,40, maliye 4,43, diğer bölüm mezunları ise 4,00’ olarak belirlenmiştir.

**Tablo 9.** Bölüm Değişkeni Bakımından Alt Değişkenlere Ait ANOVA (Games-Howell) Testi Sonuçları

| Alt Faktör               | Bölüm    | Bölüm   | p      |
|--------------------------|----------|---------|--------|
| Dijital Yetkinlik Algısı | Muhasebe | İşletme | 0,000* |
|                          |          | İktisat | 0,117  |
|                          |          | Maliye  | 0,351  |
|                          |          | Diğer   | 1,000  |

\* $p < 0,05$ 

Mezun olunan bölüm değişkeni bakımından istatistiksel olarak farklılık gösteren “Dijital Yetkinlik Algısı” alt faktöründe karşılaştırma yapılan gruplar arasında farklılığa neden değişkenleri belirlemek amacıyla yapılan istatistiki testin (Games-Howell) sonuçları incelendiğinde (Tablo 9); muhasebe bölümü mezunları ile işletme bölümü mezunları arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ( $p < .05$ ). Bu farkın ana nedeni olarak muhasebe bölümü mezunlarının daha çok lise ve ön lisans bölümü mezunlarından oluşmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

**Tablo 10.** Deneyim Değişkeni Bakımından ANOVA Sonuçları

| Alt Faktörler            | Mesleki Deneyim | n  | Ort. | Standart Sapma | F     | p      |
|--------------------------|-----------------|----|------|----------------|-------|--------|
| Dijital Yetkinlik Algısı | 1-5 yıl         | 79 | 4,29 | 0,58           | 3,309 | 0,012* |
|                          | 6-10 yıl        | 53 | 4,41 | 0,46           |       |        |
|                          | 11-15 yıl       | 14 | 4,16 | 0,52           |       |        |
|                          | 16-20 yıl       | 6  | 4,97 | 0,51           |       |        |
|                          | 21+ yıl         | 13 | 4,50 | 0,33           |       |        |
| Dijital Uyum Algısı      | 1-5 yıl         | 79 | 3,93 | 0,61           | 4,113 | 0,003* |
|                          | 6-10 yıl        | 53 | 4,05 | 0,44           |       |        |
|                          | 11-15 yıl       | 14 | 3,87 | 0,49           |       |        |
|                          | 16-20 yıl       | 6  | 4,61 | 0,23           |       |        |
|                          | 21+ yıl         | 13 | 4,33 | 0,43           |       |        |
| Dijital Kaygı Algısı     | 1-5 yıl         | 79 | 2,54 | 0,97           | 3,884 | 0,005* |

|           |    |      |      |
|-----------|----|------|------|
| 6-10 yıl  | 53 | 2,98 | 0,95 |
| 11-15 yıl | 14 | 2,71 | 0,85 |
| 16-20 yıl | 6  | 2,06 | 0,92 |
| 21+ yıl   | 13 | 3,36 | 0,78 |

\*  $p < .05$ 

Mesleki deneyim değişkeni bakımından yapılan analizlerde “Dijital Yetkinlik Algısı”, “Dijital Uyum Algısı” ve “Dijital Kaygı Algısı” alt faktörlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir( $p < .05$ ). Bu durumda  $H_5$  hipotezi kabul edilir.

**Tablo 11.** Deneyim Değişkeni Bakımından Alt Değişkenlere Ait ANOVA Testi Sonuçları

| Alt Faktörler                              | Deneyim   | Deneyim   | p      |
|--------------------------------------------|-----------|-----------|--------|
| Dijital Yetkinlik Algısı<br>(Games-Howell) | 1-5 yıl   | 16-20 yıl | 0,000* |
|                                            | 6-10 yıl  | 16-20 yıl | 0,000* |
|                                            | 11-15 yıl | 16-20 yıl | 0,000* |
|                                            | 21+ yıl   | 16-20 yıl | 0,002* |
| Dijital Uyum Algısı<br>(Hochberg)          | 1-5 yıl   | 16-20 yıl | 0,026* |
| Dijital Kaygı Algısı<br>(Hochberg)         | 1-5 yıl   | 21+ yıl   | 0,044* |

\*  $p < .05$ 

Mesleki deneyim değişkeni bakımından istatistiksel olarak farklılık gösteren alt faktörlerde karşılaştırma yapılan gruplar arasında farklılığa neden değişkenleri belirlemek amacıyla yapılan istatistiki testin sonuçları incelenmiştir (Tablo 11). Buna göre “Dijital Yetkinlik Algısı” alt faktöründe yapılan istatistiki analiz (Games-Howell) sonucunda; 1-5 yıl ile 16-20 yıl arasında, 6-10 yıl ile 16-20 yıl arasında, 11-15 yılı ile 16-20 yıl arasında ve 21+ yıl ile 16-20 yıl arasında anlamlı fark bulunmuştur( $p < .05$ ). “Dijital Uyum Algısı” alt faktöründe yapılan istatistiki analiz (Hochberg) sonucunda; 1-5 yıl ile 16-20 yıl arasında anlamlı fark bulunmuştur( $p < .05$ ). “Dijital Kaygı Algısı” alt faktöründe yapılan istatistiki analiz (Hochberg) sonucunda; 1-5 yıl ile 21+ yıl arasında anlamlı fark bulunmuştur( $p < .05$ ). Genel olarak değerlendirildiğinde, mesleki deneyim arttıkça dijital yetkinlik düzeyinin de arttığı görülmektedir.

**Tablo 12.** Çalışılan Pozisyon Değişkeni Bakımından ANOVA Sonuçları

| Alt Faktörler            | Çalışılan Pozisyon | n   | Ort. | Standart Sapma | F     | p      |
|--------------------------|--------------------|-----|------|----------------|-------|--------|
| Dijital Yetkinlik Algısı | Yardımcı Eleman    | 26  | 4,17 | 0,81           | 4,375 | 0,016* |
|                          | Stajyer            | 23  | 4,18 | 0,57           |       |        |
|                          | SMMM               | 116 | 4,43 | 0,42           |       |        |
| Dijital Uyum Algısı      | Yardımcı Eleman    | 26  | 4,06 | 0,77           | 0,634 | 0,532  |
|                          | Stajyer            | 23  | 3,91 | 0,50           |       |        |
|                          | SMMM               | 116 | 4,05 | 0,50           |       |        |
| Dijital Kaygı Algısı     | Yardımcı Eleman    | 26  | 2,60 | 1,08           | 0,410 | 0,664  |
|                          | Stajyer            | 23  | 2,70 | 0,95           |       |        |
|                          | SMMM               | 116 | 2,78 | 0,96           |       |        |

\* $p < 0,05$ 

Çalışılan pozisyon değişkeni bakımından yapılan analizlerde “Dijital Yetkinlik Algısı” alt faktöründe istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir( $p < .05$ ). Bu durumda  $H_6$  hipotezi kabul edilir.

**Tablo 13.** Çalışılan Pozisyon Bakımından Alt Değişkenlere Ait ANOVA Testi Sonuçları

| Alt Faktörler | Çalışılan Pozisyon | Çalışılan Pozisyon | p |
|---------------|--------------------|--------------------|---|
|---------------|--------------------|--------------------|---|

|                          |                 |         |        |
|--------------------------|-----------------|---------|--------|
| Dijital Yetkinlik Algısı | Yardımcı Eleman | Stajyer | 1,000  |
| (Gabriel)                | Yardımcı Eleman | SMMM    | 0,043* |

\*  $p < .05$ 

Çalışanların mesleki pozisyon değişkeni bakımından istatistiksel olarak farklılık gösteren alt faktörlerde karşılaştırma yapılan gruplar arasında farklılığa neden değişkenleri belirlemek amacıyla yapılan istatistiki testin sonuçları incelenmiştir. Buna göre “Dijital Yetkinlik Algısı” alt faktöründe yapılan istatistiki analiz (Gabriel) sonucunda; Yardımcı Eleman ile SMMM arasında anlamlı fark bulunmuştur ( $p < .05$ ).

## Sonuç ve Öneriler

Dijital çağ olarak adlandırılan günümüzde dijitalleşme birçok meslek için devam etmektedir. Muhasebe mesleği de bu çağda dijital gelişmelerden en çok etkilenen meslekler arasında yer almaktadır. Bu çalışma, muhasebe çalışanlarının dijital yetkinliklerinin belirlenmesine odaklanmıştır. Çalışmada dijital yetkinlik ölçeği üç alt faktörü kapsayacak şekilde araştırma evreninde uygulanmıştır.

Çalışmada katılımcıların demografik özellikler dikkate alındığında erkeklerin oranı (%73,3) kadınların oranından (%26,7) önemli derecede yüksektir. Katılımcıların %50,9’unun 26-35 yaş aralığında, %55,8’i lisans mezunu, %63,0’ü işletme bölümünden mezun, %80,0’i 1-10 yıllık mesleki deneyime sahip ve %69,7’sinin SMMM olduğu görülmektedir. Katılımcıların önemli bir kısmının erkeklerden oluşması, çalışma bölgesinin sosyo-kültürel yapısıyla ilişkilendirilebilir. Zira bölgede kadınların önemli bir kesimi ev hanımıdır. Çalışma bölgesinde muhasebe mesleğinin genç ve az deneyimli meslek mensupları tarafından icra edildiği ortaya çıkmıştır. Bu durum muhasebe mesleğindeki dijital dönüşüme ayak uyduramayan meslek elemanlarının işlerini kendisinden sonra gelen genç meslektaşlarına devretme yoluyla da ortaya çıkmış olması ihtimaller arasında olmakla birlikte aynı zamanda araştırılması gereken bir konudur.

Muhasebe çalışanlarının dijital yetkinlik algısı ölçek ortalamasının üzerinde ölçülmüştür. Bu durum muhasebe çalışanlarının dijital yetkinlik düzeyinin yeterli düzeyde olduğuna işaret etmektedir. Dijital uyum algısı bakımından meslek mensuplarının yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Meslek mensuplarının dijital kaygı algısı ölçek ortalamasının altında ölçülmüştür. Bu durum meslek elemanlarının dijital kaygılarının düşük olduğunun bir göstergesidir.

Katılımcıların dijital yetkinlik düzeylerinin cinsiyete göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Muhasebe bölümü mezunları ile işletme bölümü mezunları arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Bu farkın ana nedeni olarak muhasebe bölümü mezunlarının daha çok lise ve ön lisans bölümü mezunlarından oluşmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Çalışmada ortaya çıkan sonuçlardan birisi de muhasebe çalışanlarının dijital yetkinlik düzeyinin yaş, öğrenim düzeyi ve mesleki deneyim ile doğru orantılı bir şekilde arttığı görülmektedir. Bu durum meslek elemanlarının, muhasebe mesleğindeki dijital dönüşüme dinamik bir süreçte uyum sağladığının göstergesi olarak değerlendirilmektedir. Muhasebe çalışanlarının pozisyonları itibarı ile dijital yetkinlikleri incelendiğinde yardımcı eleman ile SMMM arasında fark olduğu görülmektedir. Bu durum, muhasebe mesleğindeki deneyim ve yetkinlik düzeyinin dijital yetkinlik düzeyi ile doğru orantılı olarak arttığını göstermektedir. Mesleğin gerektirdiği dijital yetkinliklere yaş, eğitim düzeyi, mesleki deneyim ve çalışma pozisyonunun etki etmesi, mesleğin yaşam boyu öğrenme sürecinde bulunduğu bir göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla günümüzde muhasebe mesleğinin icrasında sürekli mesleki gelişimin önemi artmaktadır.

Genel olarak bakıldığında meslek mensuplarının dijital yetkinlik seviyelerinin yaş, eğitim düzeyi ve mesleki deneyimle doğru orantılı olarak yükseldiği, dolayısıyla dijital yetkinliğin edinilmesinde mesleğin icrasının önemli etkisinin bulunduğu görülmektedir. Başta yapay zekâ gibi teknolojik gelişmelerin hızla devam ettiği günümüzde, özellikle yeni dijital uygulamalara yönelik meslek

eğitimleri daha sık verilmelidir. Muhasebe eğitim müfredatına bireyin dijital becerilerini arttıracak uygulamalı dersler eklenmelidir. Mesleğin icrası aşamasında sürekli öğrenme anlayışı ile hareket edilmelidir.

#### **Beyan ve Açıklamalar (Disclosure Statements)**

1. Araştırmacıların katkı oranı beyanı / Contribution rate statement of researchers: Birinci yazar /First author % 34, İkinci yazar/Second author % 33, üçüncü Yazar/Third author % 33.
2. Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir (No potential conflict of interest was reported by the authors).
3. Bu çalışmanın anket uygulaması için Adıyaman Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu tarafından 13/06/2024-77 sayılı kararı ile etik kurul izni verilmiştir.

**Kaynakça**

- Aguiar, G., Gouveia, L., & Rodrigues, F. (2021). Accounting professionals and digital maturity: insight from the reflections of digital transformation. *Brazilian Journal of Business*, 3(4), 3009–3029. <https://doi.org/10.34140/bjbv3n4-017>
- Akdoğan, N., & Akdoğan, M. U. (2018). Büyük veri-bilişim teknolojisindeki gelişmelerin muhasebe uygulamalarına ve muhasebe mesleğine etkisi. *Muhasebe ve Denetim Bakış*, 18(55), 1-14.
- Akdoğan, R. (2024). Sağlık hizmetleri muhasebe uygulamalarında kuyuya atılan taş: Medikal muhasebe. *Sinop Üniversitesi Boyabat İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi e-Dergisi*, 4(1), 60-75.
- Bleijenbergh, R., Mestdagh, E., Timmermans, O., Van Rompaey, B., & Kuipers, Y. J. (2023). Digital adaptability competency for healthcare professionals: a modified explorative e-Delphi study. *Nurse Education in Practice*, 67, 103563. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2023.103563>
- Cabı, E. (2016). Dijital teknolojiye yönelik tutum ölçeği. *Kastamonu Education Journal*, 24(3), 1229-1244.
- D'Urso, P. A., Graham, D., Krell, R., Maul, J. P., Pernsteiner, C., Shelton, D. K., & Piercy, G. W. (2015). An exploration of organizational structure and strategy in virtual organizations: A literature review. *Journal of Perspectives in Organizational Behavior, Management, & Leadership*, 1(1), 25-40.
- Eskin, İ., & Sarısoy, Ö. (2023). Muhasebe eğitiminde dijital yetkinlikler: Türk muhasebe müfredatı üzerine bir inceleme, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 58, 169-192.
- Gansser, O., & Schultz, C. D. (2020). Perception of digitalization across a typology of consumer behavior: an abstract. In *Enlightened Marketing in Challenging Times: Proceedings of the 2019 AMS World Marketing Congress (WMC)*, 22, 305-306. Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-42545-6\\_97](https://doi.org/10.1007/978-3-030-42545-6_97)
- Garini, R. A., & Muafi, M. (2023). The effect of digital competence, work life balance and work stress towards service performance with moderation of emotional intelligence on employees of PT. X. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy*, 5(2), 01-11. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v5i2.403>
- George, D. & Mallery, M. (2001). SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference 10.0 update. (3. Baskı). Allyn and Bacon.
- Georgieva, D. (2019). Digital competences of accountants within the context of the fourth industrial revolution. *Economics*, 2, 34–58.
- Gulin, D., Hladika, M., & Valenta, I. (2019). Digitalization and the challenges for the accounting profession. *Entrenova-Enterprise Research Innovation*, 5(1), 428-437.
- Günce, N. (2019). Muhasebe meslek mensuplarının dijital muhasebe okur yazarlıkları ile ilgili Kocaeli ilinde bir araştırma. *International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 5(26): 1884-1891.
- Güngör Karyağdı, N., & Koca, N. (2023). Dijitalleşme sürecinde mali müşavirlik mesleği: nitel bir araştırma Elbistan örneği. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (97): 29- 48. [10.25095/mufad.1181164](https://doi.org/10.25095/mufad.1181164)
- Hasin, H., Johari, Y. C., & Jamil, A. (2022). Accountant's digital technologies competencies in the digitalisation era. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(10), 2755 – 2761.

- Huda, M. (2023). Between accessibility and adaptability of digital platform: investigating learners' perspectives on digital learning infrastructure. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-03-2022-0069>
- Karaca, H., & Meriç, A. (2023). Dijital okuryazarlığın dijital muhasebe uygulamalarına etkisinin muhasebe meslek mensuplarınınca değerlendirilmesi. H. Çiftçi (Ed.), *Güncel Ekonomik Sorunlar* 99-118, İksad, Ankara,.
- Karasioğlu, F., Alagöz, A., & Allahverdi, M. (2018). Türkiye’de Muhasebe Meslek Elemanı Niteliklerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 19-40.
- Karcıoğlu, R., & Binici, F. Ö. (2021). Dijital dönüşümün muhasebe meslek mensupları üzerine etkisi. *Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2), 226-241.
- Karcıoğlu, R., & Binici, F. Ö. (2023). Developing a maturity model to identify digital skills and abilities of accounting professionals: evidence from Turkey. *Access to science, business, innovation in digital economy*, *ACCESS Press*, 4(2), 221-247, [https://doi.org/10.46656/access.2023.4.2\(6\)](https://doi.org/10.46656/access.2023.4.2(6))
- Kaya, A., Koca, N., & Hatunoğlu, Z. (2022). Geleceğin muhasebecilerinin teknoloji kabullerinin tespitine ilişkin bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 25 (25. Yıl Özel Sayısı), 369-381.
- Kim, H. N., Freddolino, P. P., & Greenhow, C. (2023). Older adults' technology anxiety as a barrier to digital inclusion: a scoping review. *Educational Gerontology*, 1-18. <https://doi.org/10.1080/03601277.2023.2202080>
- Kitowski, J. A. C. E. K., & Kryza, B. (2011). Dynamic virtual organization management framework supporting distributed industrial collaboration. *Computer Methods in Materials Science*, 11(4), 514-523.
- Özcan, K., & Balyer, A. (2013). Liderlik oryantasyon ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(1), 136-150.
- Özdemir, N. (2023). Serbest muhasebeci mali müşavirlerin muhasebenin temel kavramlarına ilişkin farkındalık düzeylerinin değerlendirilmesi: Yozgat ili örneği. *Hitit Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(2), 400-425. doi:10.17218/hititsbd.1324909
- Puckett, C. C. (2015). Technological change, digital adaptability, and social inequality (Doktora Tezi, Northwestern University).
- Pusmaz, T., & Özulucan, A. (2021). Muhasebe meslek mensuplarının dijital muhasebe okuryazarlık düzeylerinin tespiti üzerine Kayseri ve Niğde illerinde bir araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(4), 1431-1452. <http://doi.org/10.25287/ohuibf.894020>
- Rasgen, M., & Gönen, S. (2019). Endüstri 4.0 ve muhasebenin dijital dönüşümü. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(3), 2898-2917.
- Rassenfoss, S. (2019). The digital future of E&P can lead to data-driven anxiety. *Journal of Petroleum Technology*, 71(04), 36-38. <https://doi.org/10.2118/0419-0036-JPT>
- Santonastaso, R., & Macchioni, R. (2022). An Exploratory Study of the Digital Competences of Italian Accountants: Some Preliminary Results, *International Journal of Business and Management*; 17(2).
- Rusly, F. H., Talib, Y. Y. A., Hussin, M. R. A., & Abd Mutalib, H. (2021). Modelling the Internal Forces of SMEs digital adaptation strategy towards industry Revolution 4.0. *Polish Journal of Management Studies*, 24(1), 306-321. <https://doi.org/10.17512/pjms.2021.24.1.18>
- Salant, P., & Dillman, D.A. (1994). *How to conduct your own survey*. Newyork: JohnWiley and Sons.

- Shuhidan, S. M., Awang, Y., Taib, A., Rashid, N., & Hasan, M. S. (2023). Technology Readiness Among Future Accountants Towards Digitalization of Accounting Profession. *Indonesian Journal of Sustainability Accounting and Management*, 7(S1), 1–12. <https://doi.org/10.28992/ijSAM.v7s1.878>
- Şeker, Y., & Hoş, S. (2021). Muhasebe meslek mensuplarının dijital muhasebe uygulamalarını kullanımlarına ilişkin bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(4), 953-972.
- Taib, A., Awang, Y., Shuhidan, S. M., Rashid, N., & Hasan M. S. (2022). Digitalization in accounting: technology knowledge and readiness of future accountants. *Universal Journal of Accounting and Finance*, 10(1) 348-357, 10.13189/ujaf.2022.100135
- Taib, A., Awang, Y., Shuhidan, S. M., Zakaria, Z. N. Z., Sulistyowati, S., & Ifada, L. M. (2023). Digitalization of the accounting profession: An assessment of digital competencies in a Malaysian comprehensive university. *Asian Journal of University Education*, 19(2), 365–380. <https://doi.org/10.24191/ajue.v19i2.22229>
- Tekbas, I. (2018). The Profession of the digital age: Accounting engineering. IFAC Proceedings. Available at: <https://www.ifac.org/knowledge-gateway/preparing-future-ready-professionals/discussion/profession-digital-age-accounting-engineering>.
- Tekelioğlu, Z. (2022). Muhasebe meslek mensuplarının dijitalleşme algısı: Konya ili örneği (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). KMÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Tosunoğlu, B., & Öztürkci, N. (2020). Dijital okuryazarlığın alt boyutlarının muhasebe mesleği üzerindeki etkisi: TR90 bölgesi muhasebe meslek mensupları örneği. *Journal of Accounting and Taxation Studies*, 13(3), 571-587. <https://doi.org/10.29067/muvu.652081>
- Tutar, H., & Erdem, A. T. (2022). *Örnekleriyle bilimsel araştırma yöntemleri ve-SPSS uygulamaları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tutar, H., Erdem, A. T., & Şahin, N. (2024). Dijital yetkinlik ölçeği (Dyö): Geçerlilik ve güvenirlik çalışması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 27 (1), 31-47.
- Wulandari, M. C., Putro, T. R., & Prasetyani, D. (2023). Digital Adaptation to Performance of SMEs in Surakarta City, Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 10(5), 238-244. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v10i5.4606>
- Yankın, F. B. (2019). Dijital dönüşüm sürecinde çalışma yaşamı. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi*, 7(2), 1-38.
- Uysal, İ., & Kılıç, A. (2022). Normal dağılım ikilemi. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 12(1), 220-248.

## Extended Abstract

### Introduction and Objectives

Due to the changes brought about by digital technologies in accounting information systems, it has become possible to process a large volume of data with fewer personnel (Rasgen & Gönen, 2019: 2915). These advancements have necessitated that accounting professionals move beyond traditional and rational accounting techniques (Karcioğlu & Binici, 2021: 230). The rapid transformation of digital technologies and their implementation in the field of accounting have provided numerous benefits to accounting professionals. These benefits include time savings, reduced workload, enhanced professional reputation, decreased fraud and manipulation, increased efficiency and communication, ease of document management and business planning, quick and easy access to information, better tracking of transactions, and improved quality of accounting information (Güngör Karyağdı & Koca, 2023: 45). Accounting employees have specific duties and responsibilities when performing their roles. While fulfilling these duties and responsibilities, they must also possess the skills required by the contemporary demands of their profession and continuously develop these skills. The digital transformation in the accounting field requires employees to constantly update their knowledge and abilities.

Continuous changes and advancements in information technology have made digital competency crucial for accounting employees in their practice. This study aims to determine the level of digital competency among accounting employees. The study examines digital competency levels through three sub-factors: digital competency perception, digital alignment perception, and digital anxiety perception. Identifying the level of digital competency among accounting employees will help pinpoint any deficiencies in this area and provide insights on how to address these shortcomings to enhance the profession's effectiveness. Therefore, we hope this study will make significant contributions to the development of the accounting profession and the literature. Additionally, the study will assist in evaluating the current state of digital competence among accounting employees and identifying the necessary steps to improve their digital maturity.

### Conceptual Framework

Upon reviewing the literature, it is observed that there has been an increasing number of studies in recent years on topics such as the digital literacy levels of accounting employees, digital technology competencies, digital accounting application skills, perceptions of digitalization, and adaptation to digital transformation. When these studies are evaluated from a holistic perspective, it is evident that they are significantly related to 'digital competence.' This study addresses the digital competence levels of accounting employees through the sub-factors of 'digital competence perception,' 'digital alignment perception,' and 'digital anxiety perception,' providing a comprehensive analysis. In this respect, it distinguishes itself from similar studies in the literature. The study aims to determine whether accounting employees in Türkiye possess the necessary digital competencies for performing their profession and to identify the steps needed to address any deficiencies in this area.

### Method

This study is an investigation aimed at determining the digital competence level of accounting employees. A descriptive research model has been used in the study. The research encompasses independent accountants and financial advisors, as well as supporting professional staff, who are registered with the Batman-Siirt Chamber of Independent Accountants and Financial Advisors, which is a member of the Union of Chambers of Certified Public Accountants and Sworn-in Financial Advisors of Turkey (TÜRMOB), and who are actively operating in the province of Batman.

The aim of this study is to determine the level of digital competence that accounting employees need to possess in order to perform their roles within the framework set by the International Federation of Accountants (IFAC). Additionally, the study seeks to assess whether demographic characteristics such as gender, age, education level, field of study, professional experience, and professional position of accounting employees impact their level of digital competence. The goal is to identify the strengths and weaknesses in the digital competence levels of accounting employees and contribute to the development of strategies for improving these competencies. The hypotheses of the study are as follows:

- H<sub>1</sub>: The digital competence levels of accounting employees differ by gender.
- H<sub>2</sub>: The digital competence levels of accounting employees differ by age.
- H<sub>3</sub>: The digital competence levels of accounting employees differ by education level.
- H<sub>4</sub>: The digital competence levels of accounting employees differ by field of study.

H<sub>5</sub>: The digital competence levels of accounting employees differ by professional experience.

H<sub>6</sub>: The digital competence levels of accounting employees differ by professional position.

To determine the level of digital competence among accounting employees, a quantitative research method has been adopted, and a survey has been conducted using a convenience sampling technique.

### **Findings and Discussion**

In the study, considering the demographic characteristics of the participants, the proportion of males (73.3%) is significantly higher than that of females (26.7%). It was found that 50.9% of the participants are in the 26-35 age range, 55.8% are bachelor's degree holders, 63.0% graduated from the business department, 80.0% have 1-10 years of professional experience, and 69.7% are certified public accountants. The high proportion of males among the participants may be related to the socio-cultural structure of the region, where a significant portion of women are homemakers. The study reveals that the accounting profession in the region is practiced by younger and less experienced employees. This situation could also be due to the transfer of work from older employees who are unable to keep up with the digital transformation to younger colleagues, and this remains a topic for further investigation.

It was determined that digital competence levels do not differ by gender. However, a statistically significant difference was found between graduates of the accounting department and those of the business department. This difference is thought to be primarily due to the fact that accounting graduates include a larger proportion of high school and associate degree holders. Another finding of the study is that the digital competence level of accounting employees increases in proportion to age, education level, and professional experience. This is seen as an indication that employees are adapting to the digital transformation in the accounting field through a dynamic process. The influence of age, education level, and professional experience on the digital competencies required by the profession indicates that the profession is part of a lifelong learning process. Therefore, the importance of continuous professional development in the practice of the accounting profession is increasing in today's context.

### **Results and Recommendations**

The digital competence perception of accounting employees was measured above the scale average, indicating that their level of digital competence is sufficient. The digital alignment perception was found to be adequate among employees. On the other hand, the digital anxiety perception was measured below the scale average, suggesting that the employees have low digital anxiety.

Overall, it is observed that the digital competence levels of employees increase in direct proportion to age, education level, and professional experience, indicating that the practice of the profession has a significant impact on acquiring digital competence. Given the rapid advancements in technological developments, such as artificial intelligence, professional training in new digital applications should be provided more frequently. Practical courses aimed at enhancing digital skills should be added to the accounting education curriculum. A continuous learning approach should be adopted throughout the practice of the profession.