



## MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ İÇSEL VE DIŞSAL MOTİVASYON DÜZEYLERİNİN TESPİTİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

### A STUDY ON TO DETERMINE THE INTERNAL AND EXTERNAL MOTIVATION LEVELS OF PROFESSIONAL ACCOUNTANTS

Hasan İBİCİOĞLU<sup>1</sup>, Kürşat ÖZDAŞLI<sup>2</sup>, Hüseyin DALĞAR<sup>3</sup>, Tayfun YILMAZ<sup>4</sup>

#### Öz

*Motivasyon kavramı bireylerin veya organizasyonların görevlerini gerçekleştirmeleri ve hedeflerine ulaşmaları noktasında etkili bir unsurdur. Literatürde bireylerin ve çeşitli meslek gruplarının motivasyon durumlarını ve motivasyonlarını etkileyen unsurları belirlemeye yönelik yapılmış çok sayıda araştırma yer almaktadır. Bu çalışmada muhasebe meslek mensuplarının motivasyon düzeylerini içsel ve dışsal faktörler bağlamında tespit etmek ve bu faktörlerin demografik özelliklerle ilişkisini ortaya koymak amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda muhasebe meslek mensupları ile yapılan anket sonuçlarına göre, genel olarak meslek mensuplarının motivasyonlarında içsel faktörlerin etki derecesinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, unvan ve mesleki deneyim faktörlerinin bu durumda herhangi bir farklılık meydana getirmediği, ancak gelir düzeyi yüksek ve işyeri sahibi pozisyonunda olanların dışsal faktörlerden daha fazla oranda güdülendikleri tespit edilmiştir.*

**Anahtar Kelimeler:** *Dışsal Motivasyon, Dışsal Motivasyon, Muhasebe Meslek Mensupları*

#### Abstract

*Motivation is an efficient factor which helps individuals and organizations carry out tasks and achieve their goals. There are a lot of studies in the literature conducted to identify the factors influencing the motivational state of individuals and various professionals. This study aims to determine the intrinsic and extrinsic motivational levels of professional accountants and to show their relationship with demographic features. In line with this, the results of the survey carried out on professional accountants have shown that intrinsic factors have a higher effect. Furthermore, the results have shown that gender, age, educational level, title, and professional experience do not make a significant difference. However, professionals with high income level and at employer position are more motivated by extrinsic factors.*

**Keywords:** *Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Professional Accountants*

<sup>1</sup> Prof. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, hasanibicioglu@sdu.edu.tr

<sup>2</sup> Doç. Dr., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, kozdasli@mehmetakif.edu.tr

<sup>3</sup> Doç. Dr., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, hdalgar@mehmetakif.edu.tr

<sup>4</sup> Öğretim Görevlisi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, tayfunyilmaz@mehmetakif.edu.tr

## 1.GİRİŞ

İnsan unsurunun fiziksel, ruhsal ve zihinsel gücünü kendi ve organizasyon amaçları doğrultusunda yönlendirmek düşüncesi bizi “motivasyon” kavramına götürmektedir. İnsanların kendileri, içinde buldukları gruplar, organizasyonlar ve toplumun amaçları doğrultusunda gayret göstermeleri için motive edilmeleri gerekmektedir. Çünkü motive edilen bireyler yaptıkları işi severek, zevk alarak yaparlar ve bu da hem kendilerinin hem de içinde buldukları organizasyonların verimliliklerini artırıcı etki yapar.

Motivasyon konusu geçmişte olduğu gibi günümüzde de birçok sosyal bilim alanı açısından temel araştırma konularındandır. Çünkü motivasyon işlerin etkin ve verimli gerçekleştirilmesinde etkili olan temel unsurlardan bir tanesidir. Her çalışmada her meslek mensubunda olduğu gibi muhasebe meslek mensuplarında da motivasyon işlerin etkin ve verimli yapılmasında önem arz etmektedir.

Geçmiş araştırmalar ve bilimsel çalışmalar bireyin nasıl motive olacağına ilişkin farklı teorilerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu teoriler çoğunlukla bireyin motivasyon sürecinin nasıl gerçekleştiği ve bireyi motive eden faktörlerin neler olduğunu tespit etmeye yönelmişlerdir. Bu tür araştırmalardan farklı olarak çalışmamızda temel amacımız muhasebe meslek mensuplarının nasıl motive olduklarını ortaya koymaktan ziyade onları motive eden faktörleri içsel ve dışsal faktörler ayrımı çerçevesinde tespit etmek, sınıflandırmak ve ayrıca demografik özellikleri (yaş, eğitim seviyesi, unvan vb.) bağlamında motive oldukları unsurlar açısından farklılıkların olup olmadığını tespit etmektir.

### 1.1.İçsel ve Dışsal Motivasyon

Literatürde genel kabul görmüş olan görüşe göre insan davranışlarının temelinde ihtiyaçlar yatmaktadır. İnsanlar her şeyden önce başkalarının ihtiyacını giderecek çabayı değil kendi amaçlarına hizmet edecek çabayı göstermeye eğilimlidirler. Çünkü, kişilerin amaçları temelde tatmin edilmemiş ihtiyaçlarından doğmaktadır. Bu eksikliklerin ortaya çıkması insanın bu eksiklikleri gidermek üzere harekete geçmesi anlamına gelmektedir. Harekete geçirilmiş, uyarılmış ihtiyaca psikolojide motiv (güdü) denilmektedir (Luthans, 1995:141). Güdü, ihtiyaçları uyaracak olan itici güçtür. Güdü, harekete geçirici, hareketin devamlılığını sağlayıcı ve olumlu yöne doğru yönlendirici güç olarak tanımlanmaktadır (Eren, 1998:398). Dolayısıyla güdüleme ya da motivasyon, bireyin harekete geçmesi için isteklenmesi ve etkilenmesi süreci olarak ifade edilebilir.

Motive edilmenin en yalın anlamı bir şeyleri yaptırmak için harekete geçirilme (Ryan ve Deci, 2000:54). Motivasyon kavramını tanımlamaya çalışırken hem örgütsel hem de bireysel açılarından düşünmek gerekir. Örgütsel açıdan düşünüldüğünde motivasyon, hem örgütün hem de çalışanların ihtiyaçlarını tatmin edecek bir iş ortamı meydana getirerek, örgütteki kişilerin harekete geçirilmesi için isteklendirilmesi sürecidir (Can, 1999:173). Bireysel açıdan düşünüldüğünde ise motivasyon, “kişilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi istek ve arzuları ile davranışları ve çaba göstermeleridir” (Koçel, 2007:483).

İçsel (intrinsic) ve dışsal (extrinsic) motivasyon ayrımının ilk defa, içsel motivasyonla ilgili ilk psikoloji çalışmalarında yapıldığı görülmektedir. 1890’larda ampirik psikolojinin öncülerinden biri olan William James, motivasyon konusunu incelemiş ve O’nun savları dikkatleri bu konu üzerine çekmiştir. O’na göre bir kişinin diğer kişinin ilgilerini takip etmesinde içsel olarak motive olması gerekmektedir. İçsel olarak motive olmuş davranışın ilk teorisini yazan ise, Woodworth (1918)’tir. O’na göre bir faaliyet dışsal motivlerle başlatılabilir ancak, kişi içsel olarak istekli olursa özgür ve etkili bir şekilde faaliyete devam edecektir. Allport (1937), insanlarda faaliyeti başlatan dışsal motivasyonun aksine hareketin devamlılığında içsel motivasyonun

mecburiyetine vurgu yapan bu bakış açısına fonksiyonel özerklik (functional autonomy) ismini vermiştir (Deci ve Ryan, 1985:11).

İçsel motivasyonla ilgili ilk bilimsel araştırmaların 1950’li yılların başından itibaren yoğunlaştığı, psikoloji çalışmalarında kullanılmaya başladığı ve daha çok kişilerin içsel motivasyonunu etkileyen ödüller kapsamında kavramın irdelendiği görülmektedir. Jordan (1952), eğitimde içsel motivasyonun dışsal motivasyona kıyasla önemini irdelemiştir. Vogel vd. (1959), içsel motivasyon ile psikolojik stres ilişkisini incelemiştir. Hunt (1965), insanın psikolojik gelişiminde içsel motivasyonun rolü üzerinde çalışmıştır. Berlyne (1966), motivasyonun faaliyetin ya da görevin kendisiyle ilgili olduğunda içsel olacağını ileri sürmüştür. Florey (1969), içsel motivasyonu, mesleki tedavinin dinamikleri bağlamında irdelemiştir. Deci (1971), dışsal ödüllerin içsel motivasyon üzerindeki etkileri üzerine yapmış olduğu araştırması sonucunda, dışsal ödüllerin türüne göre içsel motivasyonu artırdığını ya da azalttığını tespit etmiştir. Mesela, dışsal ödüller olarak güçlendirme veya pozitif geri besleme içsel motivasyonu artırırken para azaltmaktadır. Calder ve Staw (1975) içsel ve dışsal motivasyonun “kendini algılama teorisi” bağlamında incelemiştir. Krivanos (1978), içsel ve dışsal motivasyonla iletişim iklimi arasında bir ilişki olup olmadığını araştırmıştır. Araştırma sonucuna göre içsel motivasyona sahip kişiler dışsal motivasyona sahip kişilere kıyasla iletişim iklimini daha açık algılamaktadırlar.

2000’li yıllardan sonra da içsel ve dışsal motivasyonla ilgili bilimsel çalışmaların artarak devam ettiği ve çalışmaların psikoloji (örneğin bkz. Henderlong ve Lepper (2002)), , eğitim (örneğin bkz. Covington (2000)), ve iş hayatı (örneğin bkz. Augustine vd. (2008)) alanlarında yoğunlaştığı görülmektedir. Ağca ve Ertan (2008) konaklama işletmeleri çalışanları üzerinde içsel motivasyonun duygusal bağlılıkla ilişkisini araştırmışlardır. Çeşitli meslek erbabı üzerine yapılan araştırmaların ise çok az sayıda olduğu görülmektedir. Mallaiha ve Yadapadithaya (2009) kütüphanecilerin içsel motivasyonları üzerine araştırma yapmıştır.

Motivasyon teorileri, yöneticilere kişileri nasıl motive edeceklerini göstermek, kişileri motive edecek faktörleri ortaya çıkarmak ve motivasyonu sürdürmek konusunda yardımcı olmak iddiasıyla geliştirilmiş teori ve modellerdir. Bu modellerden bazıları kişilerin motive edilmesinde kişilerin ihtiyaçlarının bir ifadesi olan güdülere, dolayısıyla kişinin içsel faktörlerine ağırlık verirken, diğerleri ise, kişinin dışındaki unsurlardan gelen teşviklere yani dışsal faktörlere yoğunlaşmaktadır. Birinci grup modeller Kapsam Teorileri olarak adlandırılmakta ve içsel faktörlere ağırlık vermektedir. İkinci grup ise, Süreç Teorileri olarak ifade edilmekte ve dışsal faktörlere ağırlık vermektedir (Koçel, 2007:485-486).

İçsel faktörlere odaklanan Kapsam Teorilerinden en çok bilinen dört tanesi; Abraham Maslow’un “İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı”, Frederick Herzberg’in “Çift Faktör Kuramı”, David McClelland’ın “Başarma İhtiyacı Teorisi” ve Clayton Aldelfer’in “ERG Yaklaşımı”dır (Koçel, 2007:486).

Maslow’a göre insanları motive eden ihtiyaçlarını giderme isteğidir. İnsan ihtiyaçları beş temel basamaktan oluşan; fizyolojik, emniyet-güven, ait olma-sevgi, başarı ve son olarak ta kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarıdır. İnsanlar bir alttaki ihtiyacı gidermeden bir üstteki basamakta yer alan ihtiyaçları hissetmezler (Göksu, 2007:194).

Herzberg’e göre iş yerinde insanların motivasyonları ile ilgili iki temel faktör söz konusudur. Birincisi, hijyen faktörlerdir ki, maaş, çalışma koşulları, iş güvenliği vb. olguları kapsar. Bir iş yerinde bu tarz faktörler asgari unsurlardır. Bu faktörler tek başlarına kişileri motive edemezler ancak, bunların yokluğunda ise asgari şartlar sağlanmamış olur. İkincisi, motivasyon faktörlerdir ki, işin kendisi, sorumluluk, ilerleme imkanları, statü,

başarma gibi olguları kapsamaktadır. Motivasyon bu faktörlerin varlığı ile mümkündür (Mallaiah ve Yadapadithaya, 2009:37)

McClelland motivasyonun kaynağı olarak; başarma, bağlanma ve güç ihtiyaçlarını göstermektedir. Başarma ihtiyacı; birşeyleri daha iyi yapma daha etkili olma, problemleri çözüme ve karmaşık görevleri başarmayı arzulamaktır. Güç ihtiyacı; diğer insanları kontrol etme ve onların davranışlarını yönlendirme arzusudur. Bağlanma ihtiyacı; diğer insanlarla arkadaşça ve sıcak ilişkiler geliştirme arzusudur (Shermerhorn, 2010a: 298-299).

Alderfer, Maslow'a alternatif olarak, Maslow'un beş basamaklı ihtiyaçlar kategorisini varolma, ait olma ve gelişme ihtiyacı olmak üzere üçe indirmiştir. Varolma ihtiyacı; psikolojik ve materyal olarak sağlıklı olmayı arzular. Ait olma ihtiyacı; kişiler arası ilişkilerde tatmini arzular. Gelişme ihtiyacı; sürekli psikolojik gelişme ve iyileşmeyi arzular. Maslow'a göre, giderilmiş bir ihtiyaç motivasyonel etkisini kaybetmeyecektir (Shermerhorn, 2010a:296-297).

Dışsal faktörlere odaklanan Süreç Teorileri'ne göre ihtiyaçlar kişileri davranışa sevk eden unsurlardan sadece bir tanesidir. Bu içsel faktörlere ek olarak birçok dışsal faktör de kişilerin motivasyonu üzerinde rol oynamaktadır. Süreç teorilerinden en çok bilenenleri ise, Edimsel Şartlandırma Yaklaşımı, Bekleyiş (Beklenti) Teorileri, Eşitlik Teorisi ve Amaç Teorisi'dir (Koçel, 2007:491-492).

Edimsel şartlandırmaya göre, motivasyonun sağlanması için insanlar istenen davranışlara koşullandırılmalı ve ödüllendirilmelidir. Çalışanlar ödüllendirildikçe davranışa yönlenecek cezalandırıldıkça da kaçacaktır (Göksu, 2007:194).

Beklentiler teorisine göre, motivasyon üç unsurdan kaynaklanmaktadır. Bunlar; kişinin ödüle verdiği değer (valence), araçsallık (instrumentality) ve beklenti (expectancy)'dir. Her kişinin her ödüle verdiği değer bir değildir. Kişinin beklentisi, belirli bir gayretin belirli bir ödülle cevaplanacağına dairdir. Araçsallık, birinci derece amacın gerçekleşmesinin ikinci derece amacı ne kadar etkileyeceğine dair beklenti ile ilgilidir. Mesela, iş yerinde üstün performansla çalışma sebebiyle gelirin artması yeni bir ev alma imkanını doğurmaktadır. Sonuç olarak motivasyon, işin başarılmasının mümkün görülmesi ve başarı sonucunda değer verilen maddi ya da maddi olmayan bir ödülle ödüllendirileceğinin beklenilmesiyle ilişkilidir (Steward ve Brown, 2009:413-414).

J. Stacy Adams'ın eşitlik teorisine göre, kişi kendi girdilerini (çabası, eğitimi, kıdemi, performansı, işin zorluğu ve diğer girdiler) ve çıktılarını (maddi, sosyal ve psikolojik ödüller) oranlayacaktır. Benzer şekilde, benzer işleri yapan diğerlerinin girdileri sonucu elde ettikleri çıktıları da oranlayarak ikisini kıyaslayacaktır. Algıladığı eşitlik ya da eşitsizlik motivasyonunu etkileyecektir (Newstrom ve Davis, 2002:123).

Edwin Locke'ın amaç teorisi, bireysel amaçlar ile motivasyon arasında doğrusal ilişki olduğunu ileri sürmektedir. Gerçekleştirilmesi daha zor yüksek amaçlar belirleyen bir insan, gerçekleştirilmesi daha kolay amaçlar belirleyen bir insana kıyasla daha fazla motive olacaktır (Shermerhorn, 2010b:358).

Özellikle, motivasyonla ilgili teorilerde de ayırt edilebileceği üzere, içsel motivasyon, kişi bir faaliyeti gerçekleştirirken yaptığı işin dışında herhangi görünen bir ödülle motive edilmedi ise söz konusu olmaktadır. Dışsal motivasyon ise, dışsal ödüller (statü, takdir edilme veya terfi vb.) tarafından yönlendirilen faaliyetlerin varlığı ile ortaya çıkmaktadır (Deci 1972:113). Newstrom ve Davis (2002:109)'e göre, içsel ve dışsal motivasyon arasındaki fark yapılan işin içeriği ile işin bağlamı arasında ki farka benzemektedir. Başarmak, sorumluluk gibi faktörler çoğunlukla işin kendisi, işi yapanın performansı vs. ile ilgili olan motivasyon faktörleridir. Ücret, terfi vb. unsurlar ise işin bağlamı ile yani, işin çevresi ile ilişkilidir. Dolayısıyla, içsel motive

ediciler bir kişinin işi yaparken hissettiği içsel ödüllerdir. Bu nedenle, içsel motivasyonda iş ile ödüller arasında doğrudan ve hızlı bir bağlantı vardır. Bu durumdaki bir kişi kendi kendisini motive ediyor demektir. Dışsal motive ediciler ise, işin doğası dışında meydana gelen dışsal ödüllerdir. İş yaparken doğrudan tatmin sağlayan unsurlar değildirler. Mesela, emeklilik planları, sağlık sigortası veya izinler gibi.

İçsel ve dışsal motivasyonun ayrımındaki temel unsurlar bunların nedenlerinde ve amaçlarında yatmaktadır. İçsel motivasyon bireyin herhangi bir şeyi doğal olarak ilgilendiği ve hoşnut olduğu için yapması, dışsal motivasyon ise ayırt edilebilir somut çıktılara ulaşmak için motive olmayı ifade etmektedir (Ryan ve Deci, 2000:55).

Çalışmaların da gösterdiği üzere genel anlamda bireyler psikolojik ihtiyaçlarını gidermek adına motive olmaktadır. Yani, bireyin sosyal ortamlarında yeterlilik, otonomi ve ilişkilere yönelik hisleri bireyin içsel motivasyonunu sürdürmesinde ve dışsal motive edici unsurlara kıyasla hayatında daha çok kendi belirleyici konumda olduklarını hissetmesinde önemli rol oynamaktadır. İçsel motive edici unsurların daha baskın olması öğrenme sürecindeki kaliteyi artırmakta ve yenilikçiliği teşvik etmektedir. Aynı zamanda içsel motive edici unsurlar bireyin gerçekleştireceği faaliyetler ile ilgili detayları göz ardı etmektense, bunları anlamak ve çözümlenmek için daha fazla çaba göstermesini sağlamaktadırlar (Ryan ve Deci, 2000:65).

## 2. ÇALIŞMANIN METODU

### 2.1. Araştırmanın Amacı, Kısıtları ve Örneklem

Araştırmanın amacı muhasebe meslek mensuplarının işlerini yerine getirirken motivasyon durumlarını etkileyen içsel ya da dışsal unsurlarının ortaya konulması suretiyle hangi motivasyon türünden daha fazla etkilendiklerinin tespit edilmesidir. Bu amacın yanı sıra diğer yandan cinsiyet, eğitim, yaş, gelir düzeyi ve meslekte bulunma süresi gibi bazı demografik faktörler açısından gruplar arasında içsel yada dışsal motivasyon unsurları noktasında farklılıkların olup olmadığını tespit etmek amaçlanmaktadır. Araştırma konu ve uygulama açısından belirli kısıtlar taşımaktadır. Konu açısından araştırma, muhasebe meslek mensuplarını motive eden içsel ve dışsal unsurlarla sınırlıdır. Kapsam açısından ise Antalya, Burdur ve Isparta illerinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensupları ile sınırlandırılmıştır. Bu kapsamda kolayda örnekleme yöntemi yardımıyla seçilen toplam 101 muhasebe meslek mensubuna anket uygulanmıştır.

### 2.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket formunda içsel ve dışsal motivasyonu ölçen iki ölçek kullanılmıştır. Her iki ölçek öncelikle taslak halinde, Amabile (1985:396), Amabile vd. (1994:956) ve Dündar vd. (2007:113 )'den esinlenerek oluşturulmuştur. Oluşturulan taslak üzerinde ikisi halen mali müşavirlik yapan diğer ikisi ise muhasebe alanında çalışan öğretim üyesinden oluşan dört kişilik bir grup tarafından beyin fırtınası gerçekleştirilmiştir. Beyin fırtınası sonucu değişen ilk taslak anket gerçekleştirilen pilot araştırması (n=30) sonucunda araştırmamızda kullandığımız son haline dönüşmüştür. Araştırmamızda kullandığımız ölçekte 12 içsel motivasyona (mesela, "Yaptığım işin önemli bir iş olduğuna inanmak") ve 14 tane de dışsal motivasyona (mesela, "Daha çok para kazanmak") yönelik ifade yer almıştır. Ölçeklerde yer alan ifadelerin yanıtları için beş aralıklı Likert tipi metrik ifade kullanılmıştır. İşinizle ilgili aşağıdaki durumlar sizi ne derece isteklendirir ve motive eder? Sorusunun cevabı olarak; "1-Hiç isteklendirmez", "2-Az isteklendirir", "3-Orta derecede isteklendirir", "4-Yüksek derecede isteklendirir", "5- Çok yüksek derecede isteklendirir" gibi beş

seçenek bulunmaktadır. Buna ilaveten, katılımcıların demografik yapısını incelemek amacıyla 8 soru sorulmuştur.

### 2.3. Hipotezler

**H1a:** Genel olarak muhasebe meslek mensuplarının içsel ve dışsal motivasyon unsurlarına ilişkin tutumları açısından farklılık vardır.

**H2a:** Kadın ve erkek muhasebe meslek mensuplarının içsel ve dışsal motivasyon unsurlarına ilişkin tutumları açısından farklılık vardır.

**H3a:** Yaşları açısından muhasebe meslek mensuplarının içsel ve dışsal motivasyon unsurlarına ilişkin tutumları arasında farklılık vardır.

**H4a:** Eğitim düzeyleri açısından muhasebe meslek mensuplarının içsel ve dışsal motivasyon unsurlarına ilişkin tutumları arasında farklılık vardır.

**H5a:** Mesleki unvanlar açısından muhasebe meslek mensuplarının içsel ve dışsal motivasyon unsurlarına ilişkin tutumları arasında farklılık vardır.

**H6a:** Meslekte çalışma süreleri açısından muhasebe meslek mensuplarının içsel ve dışsal motivasyon unsurlarına ilişkin tutumları arasında farklılık vardır.

**H7a:** Gelir düzeyleri açısından muhasebe meslek mensuplarının içsel ve dışsal motivasyon unsurlarına ilişkin tutumları arasında farklılık vardır.

**H8a:** İşyerindeki pozisyonları açısından muhasebe meslek mensuplarının içsel ve dışsal motivasyon unsurlarına ilişkin tutumları arasında farklılık vardır.

### 2.4. Veri Hazırlama

Araştırma neticesinde elde edilen veriler SPSS 15.0 paket programına yüklendikten sonra ilk iş olarak veri dosyasını hazırlamak için; kayıp veri, uç değer, normallik, homojenlik test edilmiştir. Kayıp veri: Her bir ankette cevabı boş bırakılan maddelerin toplam maddelere oranı %15 ve yukarısı olup olmadığına bakılmış. Böyle bir anket olmadığı için kayıp veriye atama işlemi yapılmamıştır. Uç Değer: “Z” ve “T” puanları + 3 ve - 3 üzerinde olan 15 adet anket analiz dışı bırakılmıştır (Özdaşlı ve Yücel, 2010: 73). Toplamda 86 anketlik veri analize alınmıştır.

Normallik: N-Par Testi sonuçlarına bakılmış (sig. (2 tailed) = 0,191); verilerin normal dağılım gösterdiği gözlemlenmiştir.

## 3.ARAŞTIRMA BULGULAR

### 3.1.Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan Muhasebe Meslek Mensuplarının %79'u bay; %21'i bayandır. Katılımcıların %24'ü 22-29 arası; %34'ü 30-36 arası; %42'si ise, 37-43 arası bir yaş grubuna dahildir. Katılımcıların %21'i lise düzeyinde, %8'i önlisans, %68'i lisans, yüzde 3'ü de yüksek lisans düzeyinde öğrenim görmüştür. Araştırmaya katılan meslek mensuplarının %26'sı SM, %74'ü SMMM'dir. Katılımcıların %61'i 10 yıla kadar, %39'u ise 10 yıl ve üstü mesleki tecrübeye sahiptir. Katılımcıların %34'ü 1000-2000, %35'i 2000-3500, %31'i 3500-5000 lira aylık gelir seviyesine sahiptir. Katılımcıların %71 kendi iş yerine sahiptir, %29'u ise işyeri çalışanı durumundadır.

### 3.2.Güvenilirlik ve Faktör Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliğinin test edilmesi için faktör analizi kullanılmıştır. Muhasebe Meslek Mensuplarının içsel ve dışsal motivasyon değişkenlerine ait verilere uygulanan temel bileşenler analizinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi, örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğunu (KMO değeri ,793) göstermiştir. İçsel ve dışsal motivasyon değişkenlerine ait verilerin normal dağılım gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen Barlett testi sonucu anlamlıdır (624,256;  $p<0,05$ ). İçsel ve dışsal motivasyon değişkenlerine ait verilerin faktör analizine sokulması ve varimax döndürülmesi sonucunda özdeğeri 1.00'den büyük iki faktör elde edilmiştir. Oluşan faktörler toplam varyansın %48,265'ini açıklamaktadır. Tablo 2, oluşan faktörleri ve faktör yüklerini göstermektedir.

**Tablo 1: İçsel ve Dışsal Motivasyon Ölçeği Döndürülmüş Faktör Yükleri**

Ölçek Maddeleri	İçsel Motivasyon	Dışsal Motivasyon
(A2) Yaptığım işle ilgili sorumluluk sahibi olmak	762	
(A1) İşimi iyi yapmak ve işimde başarılı olmak	701	
(A5) İşimi tam olarak yapabilecek bir yetki ve güce sahip olmak	697	
(A12) Mesleğimın gereklerini bağımsız bir şekilde yerine getirebilmek	675	
(A3) İşimi daha etkili yapmanın yollarını düşünüp hayata geçirebilmek	656	
(A10) Mesleğimle ilgili konularda müşterilerimin sorunlarına çözüm üretebilmek	640	
(A11) Almış olduğum eğitim sonucu edindiğim bilgileri uygulayabilme imkanının olması	538	
(A4) Yaptığım işin önemli bir iş olduğuna inanmak	494	
(A6) Yaptığım işin saygın bir iş olduğuna inanmak	478	
(A19) Başarılı çalışmalarımın dolayısı ile ekstra ücret ödenmesi		859
(A22) Başarılı çalışmalarımın dolayısı ile ödüllendirilmek		830
(A21) Özel yaşantımla ilgili olarak istediğim işyerinden uzaklaşma imkânının olması		781
(A23) Yaptığım işten aldığım ücret miktarı		734
(A20) Esnek çalışma zamanlarına sahip olmak		714

(A24)Mesleğimde mesleki dayanışmanın yüksek olması		575
(A26) Daha çok para kazanmak		530
(A18) Mesleğimde kariyer yapma imkânının olması		515

**Çıkarım Yöntemi:** Temel Bileşenler Analizi – **Döndürme Yöntemi:** Varimax Döndürmesi

Birinci faktör altında toplanan maddelerin (A2, A1, A5, A12, A3, A10, A11, A4, A6) Muhasebe Meslek Mensuplarının içsel motivasyonlarına ilişkin olması sebebiyle birinci faktöre “içsel motivasyon” adı verilmiştir. Faktör yükü düşük olan üç madde ise (A7, A8, A9) ölçek kapsamından çıkarılmıştır. İkinci faktör altında toplanan maddelerin (A19, A22, A21, A23, A20, A24, A26, A18) meslek mensuplarının dışsal motivasyonlarına ilişkin olması sebebiyle ikinci faktör “dışsal motivasyon” olarak isimlendirilmiştir. Faktör yükü düşük olan beş madde ise (A13, A14, A15, A16, A17) ölçek kapsamından çıkarılmıştır. Oluşan iki ölçeğe ilişkin yapılan güvenilirlik analizi sonucunda elde edilen iç tutarlılık katsayıları (Cronbach Alpha değerleri) sırasıyla ,818 ve ,864’dır. Ölçeklerin sosyal bilimler alanında yüksek güvenilirlik düzeylerine sahip oldukları görülmektedir. Gerçekleştirilen varimax döndürmeli faktör analizi sonucunda oluşan ölçeklerin tek bir yapıyı ölçtüğü ve yapısal geçerliliğe sahip oldukları söylenebilir.

### 3.2. Tutum Farklılıklarına Yönelik Analizler

Muhasebe meslek mensuplarının içsel ve dışsal motivasyonları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını test edebilmek için bağımlı iki örneklem T testi kullanılmıştır. Bağımlı iki örneklem T testi aynı örneklem grubunun farklı değişkenlere ilişkin ortalamalarını karşılaştırarak, anlamlı bir farklılığın olup olmadığını ifade eder (Kalaycı, 2005: 77). Bu bağlamda geliştirilen **H1a** hipotezi “genel olarak muhasebe meslek mensuplarının içsel ve dışsal motivasyon unsurlarına ilişkin tutumları açısından farklılık vardır” hipotezi aşağıdaki bulgulara göre kabul edilmiştir ( $p < 0.05$ , 4.357).

Tablo 2: İçsel ve Dışsal Motivasyon Bağımlı İki Örneklem T Testi

	Ortalama	Sayı	St. Sapma	T değeri	Anlamlılık Değeri (p)
İçsel Motivasyon	4,2453	86	,39990	4,357	0.000
Dışsal Motivasyon	3,9482	86	,68063		

Meslek mensuplarının anket sorularına verdikleri cevapların ortalamaları karşılaştırıldığında, daha çok içsel motivasyona sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Başka bir ifadeyle genel olarak meslek mensuplarının motivasyonlarında içsel faktörlerin etki derecesinin dışsal faktörlere kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir.

Bayan ve erkek muhasebe meslek mensuplarının içsel dışsal motivasyon unsurlarına ilişkin tutumlarının farklılaşıp farklılaşmadığını test edebilmek için, iki grup ortalamaları arasında anlamlı farklılığı test etmeye yarayan bağımsız örneklem T testi kullanılmıştır. Testin bulgularına göre cinsiyet değişkeni motivasyon faktörleri üzerinde anlamlı bir farklılaşmaya yol açmamaktadır (içsel motivasyonu için Sig. ,779)  $p > ,05$ ; dışsal motivasyon faktörü için ise (Sig. ,483)  $p > ,05$ ). Bu yüzden “**H2a**: kadın ve erkek muhasebe meslek mensuplarının içsel ve dışsal motivasyon unsurlarına ilişkin tutumları açısından farklılık vardır hipotezi



reddedilmiştir. Yani cinsiyet meslek mensuplarının motivasyonlarının içsel veya dışsal faktörlere bağlı olması noktasında bir belirleyicilik arz etmemektedir.

Meslek mensuplarının yaşlarına göre motivasyon faktörlerinin anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini test etmek için, ikiden fazla grubun ortalama değerleri arasında anlamlı farklılaşma olup olmadığını gösteren Tek Örneklem Anova Testi yapılmıştır. Testin bulgularına göre “**H3a:** yaşları açısından muhasebe meslek mensuplarının içsel ve dışsal motivasyon unsurlarına ilişkin tutumları arasında farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir”. İçsel motivasyon faktörü için (Sig. ,503)  $p > ,05$ ; dışsal motivasyon faktörü için ise (Sig. ,122)  $p > ,05$ 'dir. Meslek mensubunun genç veya yaşlı olması motivasyonları açısından bir belirleyiciliğe sahip değildir.

Meslek mensuplarının eğitim düzeylerine göre motivasyon faktörlerinin anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini test etmek için, Tek Örneklem Anova Testi yapılmıştır. Testin bulgularına göre “**H4a:** Eğitim düzeyleri açısından muhasebe meslek mensuplarının içsel ve dışsal motivasyon unsurlarına ilişkin tutumları arasında farklılık vardır hipotezi; İçsel motivasyon faktörü için (Sig. ,800)  $p > ,05$ ; dışsal motivasyon faktörü için ise (Sig. ,219)  $p > ,05$  olduğu için reddedilmiştir. Meslek mensuplarının eğitim düzeyleri içsel veya dışsal faktörlerden motive olmaları noktasında bir belirleyicilik göstermemektedir.

Mesleki unvanlar açısından muhasebe meslek mensuplarının içsel dışsal motivasyon unsurlarına ilişkin tutumlarının farklılaşp farklılaşmadığını test edebilmek için, bağımsız örneklem T testi kullanılmıştır. Testin bulgularına göre “**H5a:** Mesleki unvanlar açısından muhasebe meslek mensuplarının içsel ve dışsal motivasyon unsurlarına ilişkin tutumları arasında farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir. İçsel motivasyon faktörü için (Sig. ,337)  $p > ,05$ ; dışsal motivasyon faktörü içinse (Sig. ,850)  $p > ,05$  'dir. Yani mesleki unvanları meslek mensuplarının motivasyonlarının içsel veya dışsal faktörlere bağlı olması noktasında bir belirleyicilik arz etmemektedir.

Meslek mensuplarının çalışma sürelerine göre motivasyon faktörlerinin anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini test etmek için, Tek Örneklem Anova Testi yapılmıştır. Testin sonuçlarına göre “**H6a:** Meslekte çalışma süreleri açısından muhasebe meslek mensuplarının içsel ve dışsal motivasyon unsurlarına ilişkin tutumları arasında farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir İçsel motivasyon faktörü için (Sig. ,536)  $p > ,05$ ; dışsal motivasyon faktörü içinse (Sig. ,157)  $p > ,05$  olduğu için hipotez reddedilmiştir. Meslek mensuplarının meslekte geçirdikleri süre içsel veya dışsal faktörlerden motive olmaları noktasında bir belirleyiciliğe sahip değildir.

Meslek mensuplarının gelir düzeylerine göre motivasyon faktörlerinin anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini test etmek için, Tek Örneklem Anova Testi yapılmıştır. Testin bulgularına göre “**H7a:** Gelir düzeyleri açısından muhasebe meslek mensuplarının içsel ve dışsal motivasyon unsurlarına ilişkin tutumları arasında farklılık vardır hipotezi **kabul edilmiştir**. Varyansların homojenliği testi sonucu içsel motivasyon faktörü için (Sig. ,669)  $p > ,05$  ve dışsal motivasyon faktörü için (Sig. ,164)  $p > ,05$  olduğu için varyanslar homojen dağılmıştır. İçsel motivasyon faktörü için (Sig. ,249)  $p > ,05$  olduğu için gelir düzeyleri açısından muhasebe meslek mensuplarının içsel motivasyon unsurlarına ilişkin tutumları arasında farklılık yoktur ancak dışsal motivasyon faktörü için (Sig. ,021)  $p < ,05$  olduğu için gelir düzeyleri açısından muhasebe meslek mensuplarının dışsal motivasyon unsurlarına ilişkin tutumları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık vardır. 2000-3500 TL gelir seviyesindeki meslek mensuplarının, 1000-2000TL gelir seviyesindeki meslek mensuplarına göre dışsal faktörlerden daha çok güdülendikleri görülmektedir. Başka bir ifadeyle

muhasabe meslek mensupları belli bir gelir seviyesine ulaşana kadar dışsal faktörlerden daha çok motive olmaktadır.

Tablo3: Gelir Düzeylerine Göre Motivasyon Faktörleri Tek Örneklem Anova Testi

	(I) Aylık Gelir Düzeyi	(J)Aylık Gelir Düzeyi	Fark (I-J)	F	Önem
İçselmot.	1000-2000	2000-3500	-,16618	1,412	,249
		3500-5000	-,13221		
	2000-3500	1000-2000	,16618		
		3500-5000	,03397		
	3500-5000	1000-2000	,13221		
		2000-3500	-,03397		
Dışsalmot	1000-2000	2000-3500	-,49080*	4,066	,021
		3500-5000	-,25365		
	2000-3500	1000-2000	,49080*		
		3500-5000	,23715		
	3500-5000	1000-2000	,25365		
		2000-3500	-,23715		

\*0,05 düzeyinde anlamlı

Meslek mensuplarının iş yerindeki pozisyonları açısından motivasyon faktörlerinin anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini test etmek için, Tek Örneklem Anova Testi yapılmıştır. Testin sonuçlarına göre **“H8a: İşyerindeki pozisyonları açısından muhasabe meslek mensuplarının içsel ve dışsal motivasyon unsurlarına ilişkin tutumları arasında farklılık vardır hipotezi kabul edilmiştir.** Varyansların homojenliği testi sonucu içsel motivasyon faktörü için (Sig. ,578)  $p > ,05$  ve dışsal motivasyon faktörü için (Sig. ,238)  $p > ,05$  olduğu için varyanslar homojen dağılmıştır. İçsel motivasyon faktörü için (Sig. ,593)  $p > ,05$  olduğu için işyerindeki pozisyonları açısından meslek mensuplarının içsel motivasyon unsurlarına ilişkin tutumları arasında farklılık yoktur. Ancak dışsal motivasyon faktörü için (Sig. ,016)  $p < ,05$  olduğu için işyerindeki pozisyonları açısından meslek mensuplarının dışsal motivasyon unsurlarına ilişkin tutumları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık vardır. Kendi iş yeri olan muhasabe meslek mensupları, iş yeri ortağı olan meslek mensuplarına göre dışsal faktörlerden daha fazla oranda güdülenmektedirler.

Tablo4: İş Yeri Pozisyonlarına Göre Motivasyon Faktörleri Tek Örneklem Anova Testi

	(I) İş Yerindeki Pozisyon	(J) İş Yerindeki Pozisyon	Fark (I-J)	F	Önem
İçselmot.	Kendi İş Yeri	İş Yeri Ortağı	-,17275	,526	,593
		Çalışan	-,00659		
	İş Yeri Ortağı	Kendi İş Yeri	,17275		
		Çalışan	,17934		
	Çalışan	Kendi İş Yeri	-,00659		
		İş Yeri Ortağı	-,17934		
Dışsalmot	Kendi İş Yeri	İş Yeri Ortağı	,81259*	4,352	,016
		Çalışan	,16676		
	İş Yeri Ortağı	Kendi İş Yeri	-,81259*		
		Çalışan	-,64583		
	Çalışan	Kendi İş Yeri	-,16676		
		İş Yeri Ortağı	,64583		

\*0,05 düzeyinde anlamlı

#### 4.SONUÇ

Güdüleyen faktörleri içsel ve dışsal unsurlar şeklinde gruplandırarak muhasebe meslek mensuplarına yönelik bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın temel amacı, meslek mensuplarının hem genel itibarıyla hem de demografik özellikleri çerçevesinde hangi motivasyon unsurundan daha fazla etkilendiklerini tespit etmektir. Bu bağlamda, ilgili yazında genel kabul görmüş ölçekler, teorisyen ve uygulamacı bakış açısıyla tekrar gözden geçirilerek muhasebe meslek alanına uyarlanmış ve buna bağlı olarak geliştirilen hipotezler test edilmiştir.

Yapılan analizler sonrasında test edilen hipotezlere göre, muhasebe meslek mensuplarının motivasyonlarında genel olarak içsel motivasyon unsurlarının daha önemli olduğu görülmektedir. Başka bir ifadeyle genel manada meslek mensuplarının daha çok içsel motivasyona sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Diğer yandan meslek mensuplarının motivasyonunda içsel ve dışsal unsurların öne çıkması noktasında; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, unvanı ve mesleki deneyimine ilişkin demografik özelliklerinin herhangi bir farklılık meydana getireceği yönündeki hipotezlerin birçoğu reddedilmiştir.

Ancak, meslek mensuplarının gelir düzeyi ve işyerindeki pozisyonunun (işyeri sahibi veya çalışanı) içsel ve dışsal motivasyon unsurlarının öne çıkması noktasında herhangi bir farklılık meydana getireceği yönündeki hipotezler ise kabul edilmiştir. Yani meslek mensuplarının gelir düzeyinin ve işyerindeki pozisyonunun hangi motivasyon unsurlarından daha çok güdüledikleri noktasında farklılık meydana getirdiği görülmüştür. Buna göre meslek mensuplarından gelir düzeyi nispeten yüksek olanlar ile işyeri sahibi pozisyonunda bulunanların dışsal faktörlerden daha fazla oranda güdüledikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Meslek mensuplarının gelir düzeyleri arttıkça ve meslek mensupları kendi işyerine sahip olmaya başladıkça; mesleki dayanışmaya, kariyer ilerlemesine, kazanç düzeyinin artmasına, özel yaşantılarla ilgili olarak işyerinden uzaklaşma imkanlarının artmasına daha fazla önem vermeye başlamaktadırlar.

Sonuç olarak yapılan analizler neticesinde muhasebe meslek mensuplarının motivasyonlarında içsel faktörlerin etki derecesinin dışsal faktörlere kıyasla daha yüksek olduğu, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, unvan ve mesleki deneyim faktörlerinin bu durumda herhangi bir farklılık meydana getirmediği, ancak gelir düzeyinin yüksek olması ve işyeri sahibi pozisyonunda olanların ise dışsal faktörlerden daha fazla oranda güdüledikleri tespit edilmiştir.

## 5.KAYNAKLAR

1. AMABİLE, M. Teresa. (1985), "Motivation and Creativity: Effects of Motivational Orientation on Creative Writers", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 48, No. 2, ss. 393-399.
2. AMABİLE, M. Teresa; HİLL, G. Karl; HENNESEY, Beth A. and TİGHE, Elizabeth M. (1994), "The Preference Inventory: Assessing Intrinsic and Extrinsic Motivational Orientations", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 66, No. 5, ss. 393-399.
3. AĞCA, Veysel ve ERTAN, Hayrettin. (2008), "Duygusal Bağlılık İçsel Motivasyon İlişkisi: Antalya'da Beş Yıldızlı Otellerde Bir İnceleme", *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, CX, SII, ss. 135-156.
4. AUGUSTİNE, Ainabor E; LOUİS, Akagbosu, R. and STEPHEN, Ainabor A. (2008) "Extrinsic Motivation and Organizational Productivity: A Study of Bendel Feed and Flour Mill Limited, Ewu Edo State, Nigeria", *Research Journal of Applied Sciences*, 3 (3), ss. 246-249.
5. BERLYNE, D. E. (1966), "Curiosity and Exploration", *Science*, Vol. 153, ss. 25-33.
6. CALDER, J. Bobby and STAW, M. Barry. (1975), "Self perception of intrinsic and extrinsic motivation", *Journal of Personality and Social Psychology*, Volume 31, Issue 4, ss. 599-605.
7. CAN, Halil. (1999), *Organizasyon ve Yönetim*, 5. Bası, Siyasal Kitabevi, Ankara.
8. COVİNGTON, V. Martin. (2000), "Intrinsic Versus Extrinsic Motivation in Schools", *American Psychological Society*, Volume 9, Number 1, 2000, ss. 22-25.
9. DECI, Edward L. (1971), "Effects of Externally Mediated Rewards on Intrinsic Motivation", *Journal of Personality and Social Psychology*, Volume 18, No 1, ss. 105-115.
10. DECI, Edward L. (1972), "Intrinsic Motivation Extrinsic Reinforcement and Inequity", *Journal of Personality and Social Psychology*, Volume 22, No 1, ss. 113-120.
11. DECI, Edward L. and RYAN, Richard M. (1985), *Intrinsic Motivation and Self Determination in Human Behaviour*, Plenum Press, New York.
12. DÜNDAR, Süleyman; ÖZUTKU, Hatice ve TAŞPINAR, Fatih. (2007), "İçsel ve Dışsal Motivasyon Araçlarının İşgörenlerin Motivasyonu Üzerine Etkisi: Ampirik Bir İnceleme", *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 2, ss. 105-119.
13. EREN, Erol. (1998), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Yayınları, İstanbul.
14. FLOREY, Linda L.(1969), "Intrinsic Motivation: The Dynamics of Occupation Theraphy Theory", *Amer Journal of Occupational Therapy*, 23, 4, 1969, ss. 319-322.
15. GÖKSU, Turkut. (2007), *Örgütsel Davranış, Yönetim ve Organizasyon*, 2. Baskı, Ed. Salih Güney, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
16. HENDERLONG, Jennifer and LEPPER, Mark R. (2002), "The effects of Praise on Children's Intrinsic Motivation: A Review and Synthesis", *Psychological Bulletin*, Vol. 128, No: 5, ss. 774-795.
17. HUNT, J. McV. (1965), "Intrinsic motivation and its role in human development", *Nebraska Symposium on Motivation*, (Ed.) In D. Levene, Volume 13, ss. 189-276.
18. JORDAN, A. M. (1952), "Intrinsic Versus Extrinsic Motivation in Learning", *High School Journal*, University of North Caroline Press, Vol. 36, No. 3, ss. 76-83.
19. KOÇEL, Tamer. (2007), *İşletme Yöneticiliği*, 11 Bası, Arıkan Yayınları, İstanbul.
20. KRİVANOS, Paul D. (1978), "The Relationship of Intrinsic and Extrinsic Motivation and Communication", *Journal of Business Communication*, Volume 15, No 4, ss. 53-64.

21. LUTHANS, Fred. (1995), *Organizational Behaviour*, Mc-Graw – Hill Company, New York.
22. MALLAIAH, T. Y. and YADAPADITHAYA, P. S. (2009), “Intrinsic Motivation of Librarians in University Libraries in Karnataka”, *Journal of Library s Information Technology*, Vol. 29, No. 3, ss. 36-42.
23. NEWSTROM, John W. and DAVIS, Keith. (2002), *Organizational Behaviour (human behaviour at work)*, 11th edition, Mc-Graw-Hill, Minnesota.
24. ÖZDAŞLI, Kürşat ve YÜCEL, Serkan (2010), “Yöneticiye Bağlılıkta Yöneticiye Güvenin Etkisi: Yapısal Eşitlik Modeli İle Bir Analiz”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:11, ss.73.
25. RYAN, Richard M. and DECI, Edward L. (2000), “Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions”, *Contemporary Educational Psychology*, 25, ss. 54–67.
26. SHERMERHORN, John R. (2010a), *Exploring Management*, Second Edition, John Wiley & Sons Inc., Danvers.
27. SHERMERHORN, John R. (2010b), *Introduction to Management*, 10th Edition, John Wiley & Sons Inc., Danvers.
28. STEWARD, Greg L. and BROWN, Kenneth G. (2009), *Human Resources Management*, John Wiley & Sons Inc., Danvers.
29. VOGEL, William; RAYMOND, Susan and LAZARUS, Richard S. (1959), “Intrinsic Motivation and psychological stress”, *Journal of Abnormal and Social Psychology*, Volume 58, Issue 2, ss. 225-233.

#### **EK1: Ölçek Kapsamından Çıkarılan Maddeler**

- A7: Kendimi önemli bir şahsiyet olarak gördüğüm bir iş ortamına sahip olmak
- A8:İş ortamında sık sık onurlandırıcı tavır ve davranışlarla karşılaşmak
- A9:Yaptığım işin kişisel yetenek ve becerilerime uygun olması
- A13:Modern fiziksel koşullara sahip bir iş yerimin olması (lüks ofis ortamı)
- A14:İşyerimde ihtiyaç duyduğum teknolojik araç ve gereçlerin bulunması
- A15:Bürokrasi ve iş çevresiyle iyi ilişkilerimin olması
- A16:Mesleğimin bana yüksek sosyal statü sağlaması
- A17:Mesleğimin ilerde şu an olduğundan daha iyi bir konumda olacağı beklentisi