

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARINDA MESLEKİ DAYANIŞMANIN İÇSEL MOTİVASYONA ETKİSİ: İSPARTA İLİNDE BİR ARAŞTIRMA*

THE EFFECT OF PROFESSIONAL SOLIDARITY ON INTERNAL MOTIVATION OF PROFESSIONAL ACCOUNTANTS: AN INVESTIGATION IN İSPARTA

Doç. Dr. Tuğba ERHAN¹

Doç. Dr. Oğuzhan ÇARIKÇI²

Doç. Dr. Mahmut Sami ÖZTÜRK³

ÖZ

Bu çalışmanın amacı muhasebe meslek mensuplarında mesleki dayanışma algısının içsel motivasyon üzerindeki etkisinin tespit edilmesidir. Bu amaç doğrultusunda Isparta ilinde çalışan 190 muhasebe meslek mensubu üzerinde bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Anket çalışmasında mesleki dayanışma ve içsel motivasyon olmak üzere iki adet ölçek kullanılmıştır. İçsel motivasyon konusunda Yücel Batmaz ve Gürer (2016)'in çalışmasından yararlanılmış, mesleki dayanışma konusunda ise Çetinkaya Uslusoy (2010) ve diğer çeşitli çalışmalardan yararlanılarak muhasebeciler üzerinde mesleki dayanışma ölçeği elde edilmiştir. Araştırmadan elde edilen veriler üzerinde faktör analizi, t testi, One-Way Anova, Mann-Whitney U, korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Faktör analizi sonucunda mesleki dayanışma konusunda 4 boyut ve içsel motivasyon konusunda 1 boyut elde edilmiştir. Oluşturulan 4 hipotezde mesleki dayanışmanın alt boyutları olan mesleki dayanışmanın yararları, mesleki dayanışmaya verilen önem, meslek odalarının mesleki dayanışma algısı ve mesleki dayanışmanın önündeki engellerin içsel motivasyon boyutuna olan etkileri araştırılmaktadır. Hipotez testleri neticesinde; muhasebe meslek mensuplarının ve muhasebe meslek odalarının mesleki dayanışmaya verdikleri önemin muhasebecilerin içsel motivasyonunu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe Mesleği, Muhasebe Meslek Mensupları, Mesleki Dayanışma, İçsel Motivasyon, Meslek Odaları.

JEL Sınıflandırma Kodları: M40, M41.

ABSTRACT


The aim of the study is to determine the effect of professional solidarity perception on internal motivation among accountants. For this purpose, a survey study is conducted on 190 professional accountants working in Isparta. Two scales, namely professional solidarity and internal motivation are used in the survey study. The study of Yücel Batmaz and Gürer (2016) is used on internal motivation, and the scale of professional solidarity on accountants is obtained by using Çetinkaya Uslusoy (2010) and various other studies on professional solidarity. Factor analysis, t test, One-Way Anova, Mann-Whitney U, correlation and regression analyzes are applied on the data obtained from the research. As a result of the factor analysis, 4 dimensions on professional solidarity and 1 dimension on internal motivation are obtained. In the 4 hypotheses created, the benefits of professional solidarity, which are the sub-dimensions of professional solidarity, the importance given to professional solidarity, the perception of professional solidarity of professional chambers and the effects of obstacles in front of professional solidarity on the internal motivation dimension are investigated. As a result of hypothesis tests; it is concluded that the importance given to professional solidarity by professional accountants and professional accounting chambers affects the internal motivation of accountants.

Keywords: Accounting Profession, Professional Accountants, Professional Solidarity, Internal Motivation, Professional Chambers.

JEL Classification Codes: M40, M41.

* Bu çalışma için Süleyman Demirel Üniversitesi Etik Kurulundan 107/30 sayılı ve 25.05.2021 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹  Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, tugbaerhan@sdu.edu.tr

²  Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, oguzhancarikci@sdu.edu.tr

³  Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, samiozturk@sdu.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

Professional solidarity has an important place for accountants and the accounting profession. Thanks to the better motivation of the accountants and their strong internal motivation, the accounting profession will be done in a better way and more beneficial services will be provided to the society. The aim of this study is to determine the effect of professional solidarity perception on internal motivation among accountants.

Design/methodology/approach:

A survey study was conducted on 190 professional accountants working in Isparta. Two scales, namely professional solidarity and internal motivation, were used in the survey study. The study of Yücel Batmaz and Gürer (2016) was used on internal motivation, and the scale of professional solidarity on accountants was obtained by using Çetinkaya Uslusoy (2010) and various other studies on professional solidarity. In order to analyze the data obtained from the research, a statistical program used in the field of social sciences was used. First of all, the validity of the study was tested by applying factor analysis to the 2 scales used in the study, and by obtaining dimensions from the scales, it was ensured that the research was analyzed more easily and better. Also t test, One-Way Anova, Mann-Whitney U, correlation and regression analyzes were applied on the data obtained from the research.

Findings:

As a result of the factor analysis, 4 dimensions on professional solidarity and 1 dimension on internal motivation were obtained. In the 4 hypotheses created, the benefits of professional solidarity, which are the sub-dimensions of professional solidarity, the importance given to professional solidarity, the perception of professional solidarity of professional chambers and the effects of obstacles in front of professional solidarity on the internal motivation dimension are investigated. According to the results obtained as a result of the research; participants mostly emphasize the benefits of professional solidarity. However, it is seen that the participants give importance to professional solidarity. However, it has been determined that professional chambers should give more importance to professional solidarity and it has been understood that the obstacles in front of professional solidarity should be removed. In addition, while it is seen that the internal motivation levels of professional accountants are high, it has been concluded that the participants are committed to their profession and love their profession. According to the answers given by the participants to the statements on the scales, it is seen that; individuals with more experience in terms of age and professional experience think that professional solidarity is more beneficial than young people. This situation shows that professional accountants who advance in the profession or gain experience understand professional solidarity better. Again, according to the results of the study, it was observed that the internal motivation of the accounting professionals who did not receive fines was higher than those who received fines. From this point of view, it can be concluded that the punishments given have an effect on motivation. According to the results of the hypotheses created in the research, it has been seen that the benefits of professional solidarity and the obstacles to professional solidarity do not affect the internal motivations of professional accountants. However, it has been concluded that the importance given to professional solidarity and the professional solidarity perceptions of professional chambers affect the internal motivations of professional accountants.

Conclusion and Discussion:

The model and hypothesis results show that the internal motivation levels of professional accountants can be increased, thanks to the fact that professional accountants and professional accountancy chambers give more importance to professional solidarity. Professionals with high internal motivation will be able to perform their profession better, love and connect more to their profession, provide better services to the society, and thus the accounting profession will develop more. In this direction, loyalty and cooperation among accountants should be increased. In order to increase cooperation and loyalty, more importance can be given to social activities, more and more qualified organizations can be organized. In order to increase professional solidarity, attention should be paid to limit the competition and separations among accountants, and damage to solidarity should be prevented. In this context, a regulation can be made especially on accounting profession wages. In order to increase the internal motivation of professional accountants, the biggest task falls to the professional accountancy chambers. It is understood that professional chambers should give more importance to professional solidarity. In this context, professional accountancy chambers should carry out more activities for solidarity and should prioritize professional solidarity in their vision and mission. Professional solidarity can be developed and internal motivation of accountants can be increased, thanks to professional chambers that are fully conscious of professional solidarity.

1. GİRİŞ

Günümüzde mesleklerin birçoğunun gelişimi ve ilerlemesi, o meslekleri icra eden meslek mensuplarına bağlı durumdadır. Muhasebe mesleğinde de muhasebe meslek mensupları, hayati bir öneme ve yere sahiptir. Muhasebe meslek mensuplarının daha iyi motivasyona sahip olması ve içsel motivasyonlarının kuvvetli olması sayesinde muhasebe mesleği daha iyi bir biçimde yapılabilecek ve topluma daha faydalı hizmetler sunulabilecektir.

Diğer mesleklerde olduğu gibi, mesleki dayanışmanın muhasebe meslek mensupları ve muhasebe mesleği için de önemi büyüktür. Mesleki dayanışma sayesinde bir güç birliği elde edilmiş olur, ortak kararlar alınabilir, etkinlik ve verimlilik artar, olumsuzluklar azalır ve meslek faaliyetleri olumlu etkilenir. Bunlarla birlikte bu çalışmada, mesleki dayanışmanın içsel motivasyonu da olumlu etkileyeceği ve artıracığı düşünülmektedir.

Oluşturulan varsayım neticesinde çalışmada, muhasebe mesleğindeki mesleki dayanışmanın muhasebe meslek mensuplarının içsel motivasyonlarına olan etkisi araştırılmaktadır. Bu doğrultuda Isparta ilinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarına yönelik yapılan anket çalışması neticesinde mesleki dayanışmanın içsel motivasyonu etkileyip etkilemediği incelenmiştir. Yapılan çalışmada öncelikle konu ile ilgili kavramsal çerçeveye yer verilmiş ardından ise araştırma sonuçları paylaşılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın değişkenlerini temsil eden mesleki dayanışma ve içsel motivasyona ilişkin kuramsal temeller bu bölümde ele alınacaktır.

2.1. Dayanışma ve Mesleki Dayanışma

Kişilerarası iletişimin, bağ kurmanın (Wheless, 1976) ve empati geliştirmenin en iyi ölçütlerinden olduğu ileri sürülen dayanışma kavramı bireyin içerisinde yaşadığı aile ortamından başlayan bir destek ile önce yaşam ve sonrasında dahil olacağı iş hayatı üzerine çeşitli etkileri olan bir sosyal destek olarak ele alınmaktadır.

Bireyler bir araya gelmek suretiyle oluşturdukları sosyal topluluklar ile kurulan yakın bağdan destek elde etmekte ve birbirleri ile ortak olan yönlerinin farkına varabilmekte, toplulukçu bir duygu durumunu benimseyerek ve olumlu bir duygu durumuna kapılarak (Vandenberg vd., 2021) eylemlerini devam ettirecek motivasyon elde edebilmektedir.

Mikro düzeyde bireylerin ya da makro düzeyde toplumların karşılaşılabilecekleri sorunları başta doğal afetler olmak üzere (Drury vd., 2016) tahmin edebilmenin veya öngörebilmenin zor olduğu bilinmektedir. Özellikle içinde bulunulan ve beklenmedik bir felaket örneği olarak gösterilebilecek Covid-19 salgınında da olduğu gibi bireyler, toplumlar ve dünya üzerindeki tüm ülkelerin birbirine desteği ile söz konusu salgının aşılabileceği gerçeği ortaya çıkmıştır. Bu destek bağlamında doğal bir sonuç bir başka deyişle ihtiyaç olarak ortaya çıkan dayanışma olgusunun da öneminin giderek arttığı görülmektedir. Yeni dönemde karşılaşılan ve insanlığın sürdürülebilir bir dünyada yaşayabilmesinde dayanışmanın etkisinin her alanda önemli olduğu düşünülmektedir. Aile temelinde başlayan sosyal destek olarak ifade edilen ve aile bireylerinin dayanışması sonucu ortaya çıkan bireysel özgüven ilerleyen zamanda sosyal ve iş hayatında etkilerini göstermektedir. İş hayatı bağlamında değerlendirildiğinde, teknoloji temelli iletişimin artması çalışanlar ve örgütler açısından hali hazırda var olan sorumlulukların çeşitlenmesine neden olmaktadır. İş ile ilgili tüm alanları kapsayan bu durumda çalışanların ve örgütlerin birbirine ihtiyaç duyduğunu söylemek mümkündür. İnternetle birlikte sosyal medyanın da çeşitli iletişim kanalları ile ortaya çıkışı gerçek ve somut sosyal desteklerin yerini sanal ve soyut olarak yön değiştirmesine neden olmuştur. Ancak mevcut destekteki bu değişim gerçeklik boyutunun kaybolması değil yalnızca boyut değiştirmesi şeklinde ifade edilebilir. Öte yandan dayanışma, örgütsel boyutta mesleki dayanışma şeklinde ifade edilmektedir ve son yıllarda yapılan araştırmalar incelendiğinde de özellikle sosyal medyanın mesleki dayanışma üzerine etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Ünüvar vd., 2018). Bu bağlamda dayanışmanın özellikle meslekler arası bir iş birliği desteğinin bireysel ve örgütsel temelli etkilerinin araştırılmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Bu desteğin önemini inceleyen çalışmaların da aynı şekilde dayanışmanın önemini ortaya çıkaran sonuçlar elde ettikleri görülmektedir. Örneğin, mesleki dayanışmanın çalışanın iş ortamında karşılaştığı zorluklar ile baş etmeyi kolaylaştırdığı ve iş ile ilgili zorlukların aşılmasında gerekli bir etken olduğu ileri sürülmektedir (Brodie ve Shalem, 2011). Ayrıca, bireyin önce aile daha sonra sosyal çevresi tarafından destek görmesi genel iyilik hali için bir ihtiyaçtır. Aile ile başlayan destek süreci zaman içerisinde sosyal çevre ve iş çevresi ile de bütünleşmekte ve etkileşim başlamaktadır. Bu etkileşim bireyin aile destekli başlayan ve bireye özgüven oluşturan temel devamların inşa edilmesidir.

Dolayısıyla, birey sosyal ve iş çevresinde aldığı kararlardan, genel seçimlerinden ve yaptığı işten onay alma ihtiyacı içerisine girmektedir. Bu durum bireyin iş yaşantısını devam ettirmesinde önemli görülürken yapmakta olduğu işin sürekliliği açısından da aynı meslek grubu ile paylaşımlarının ve karşılıklı desteklerinin önemini de göz ardı edilmemesini belirtmektedir. Alan yazında dayanışma kavramı ile ilgili araştırmalara rastlansa da mesleki boyutta dayanışmanın incelendiği çalışmalara sıkça rastlanmamaktadır. Mesleki boyutta dayanışma algısının örneklemine büyük bir çoğunluğunu sağlık çalışanları grubuna mensup hemşirelerin oluşturduğu görülmektedir (Arvidsson vd., 2001; Uslusoy ve Alpar, 2013; Göktepe vd., 2020; Dan vd., 2018).

Mesleki dayanışma kavramı alan yazında işbirlikçi kelimesi ile de ifade edilmektedir. Temelinde her bir mesleğin bağlı bulunduğu benzer ya da aynı meslek grupları ile olan etkileşimi güncel mesleki değişimleri takip etmelerine katkı sağlamasının yanı sıra iş birlikleri oluşturarak mesleğin sürdürülebilirliğine de destek oluşturmaktadır. Bu bağlamda kurulan çeşitli mesleki destek programlarının veya kuruluşların işsizlik ve yoksulluk seviyesinin yüksek olduğu toplumlardaki meslekler için de önemli olduğu öne sürülmektedir (Hargreaves, ve O'Connor, 2018).

2.2. İçsel Motivasyon

Motivasyon, belirli bir hedefe ulaşmak için insan davranışlarını etkileyen ve yönlendiren süreçlerin toplamı olup amaca yönelik eylemlerin uyarılmasına, sürekliliğine ve yönlendirilmesine neden olan psikolojik süreçlerdir (Baron, 1983). Motive olmuş kişi, bir işin yapılması için daha fazla çaba göstermeye istekli ve yaptığı işin sonuçlarının iyi olacağına dair beklenti içerisindedir.

Motivasyon, dışsal ve içsel olmak üzere iki sınıfa ayrılmaktadır (Richard ve Edward, 2000). Dışsal motivasyon; davranışların ödül, ceza, rekabet, değerlendirilme gibi bireyin dışından kaynaklanan faktörlerin etkisiyle yapılmasıdır (Weissman, 2013). İçsel motivasyon ise davranışların bireylerin ilgi duyması ve zevk alması sebebiyle yapılmasıdır. Bireylerin kendi yeteneklerini ve değerlerini öğrenme ve keşfetme isteğidir (Ryan ve Deci, 2000). İçsel motivasyon, çalışanın bir dış ödül ihtiyacı veya arzusundan ziyade, bir görevi kişisel çıkarları dışında gerçekleştirmeye yönelik içsel isteklerinden doğar (George ve Jones, 2012). Bu kişiler, tutku ve istekle yaptıkları işleriyle meşgul olan, en iyi sonuçları elde etmeye çalışan, sahip oldukları beceri ve yetenekleri sürekli geliştirme isteğinde olan kişilerdir. (Wigfield vd., 2004). İçsel motivasyon, bireylerin zevk ve tatmin yaşamak amacıyla etkinliklerde bulunmak istemesi olarak tanımlanmakta (Deci ve Ryan, 2008) ve psikolojik çevrenin bir parçası olarak görülmektedir (Iso-Ahola, 1981).

Bireylerin içsel motivasyona sahip olması, merak, inisiyatif alma, yeni şeyler keşfetme gibi olumlu duygular yaşamasına neden olabilmektedir (Fanselow, 2018). İşin ilgi çekici olması, çalışanın işe anlam ve önem yüklemesi, yönetim süreçlerine katılımın sağlanması, sorumluluk verilmesi, iş zenginleştirme, sahip olunan yetenek ve becerilerin işte kullanılması, işle ilgili özerklik tanınması gibi işin doğasıyla ilgili faktörler içsel motivasyonu artıran araçlar arasında sayılmaktadır (Ağca ve Ertan, 2008). Bununla birlikte Çift Faktör Kuramı'na göre, "tanınma, başarı, ilerleme olanakları, sorumluluk, işin kendisi" gibi motivasyonel faktörler içsel motivasyonu ortaya çıkarabilmektedir (Herzberg, 1968; Aslan ve Doğan, 2020).

2.3. Mesleki Dayanışma ve İçsel Motivasyon İlişkisi

Her örgüt motivasyonu yüksek çalışanlara sahip olmak ister. Motivasyonu yüksek çalışanlar sayesinde örgütsel hedeflere ulaşmak kolaylaşır ve örgüt sürdürülebilirliği artar. Yapılan literatür taraması ile mesleki dayanışmanın içsel motivasyonu nasıl etkilediğine ilişkin kavramsal bir çerçevenin oluşturulması amaçlanmıştır. Ulusal ve uluslararası alan yazın incelendiğinde meslektaş dayanışması olarak da ifade edildiği görülmektedir (Uslusoy vd., 2016; Dan vd., 2018). Örgütlerde dayanışma kavramı incelendiğinde dayanışmanın iş gören ve iş veren arasında olumlu sonuçları olduğunun bilinmesine karşın bu dayanışmanın seviyesinin iş veren/yönetici tarafından belirlendiği iletişim yöntemlerine bağlı resmi/gayri resmi dayanışmanın iş ortamında oluşturulması gerektiği ifade edilmektedir (Sanders ve Schyns, 2006). Öte yandan, yöneticisi tarafından desteklenen çalışanın içsel ya da dışsal motivasyonunun artabileceği ve geleneksel ödül/ceza motivasyon teorilerinin ileri sürdüğünün aksine çalışanın dayanışma desteği ile de önemli ölçüde motivasyonunun artacağı belirtilirken bu artışın örgütsel verimliliğe de olumlu yansıtacağı ifade edilmektedir (MacDonald vd., 2019). Ayrıca, bireysel ve örgütsel bağlamda insan motivasyonunu açıklayabilmenin dayanışma algısının önemini ve kendine özgü yapısı ile insanın yaşadığı tecrübelerin farklı yönünü ortaya çıkarmadaki özelliğinin anlaşılmasından zor olacağı belirtilmektedir (Arnsperger ve Varoufakis, 2003). Bununla birlikte motivasyon kavramının temelleri incelendiğinde bireysel bakış açısının farklılaştığı görülmektedir. Farklı bakış açıları motivasyonel süreçlerin içsel ve dışsal olarak oluşabileceğini ifade etmektedir. Bu süreçlerin ayrışmasında yönetimin 1900'li yıllara dayanan çalışana yaklaşımının da etkili olduğu

söylenebilir. Yüzyılı aşkın süredir çeşitli kuramsal çerçeveler oluşturularak çalışan performansının artışı ya da çalışanın motivasyon araçları ve türleri üzerinde epey araştırma yapılmış ve örgütlerin karmaşık yapısında çalışan motivasyonun altında yer alan temel sebebin ne/neler olabileceği araştırılmaya devam etmektedir.

Mesleki dayanışma ve içsel motivasyon arasındaki ilişkinin değişkenleri incelendiğinde bu ilişkinin farklı birkaç teori ile açıklanabileceği belirtilmektedir. İlk olarak sosyal psikoloji Gruplar arası Temas Kuramına göre; grup içi ve grup dışındaki olumlu temaslar toplulukçu eylemlerin altında yatan motivasyonel süreçleri etkilemektedir (Tropp ve Barlow, 2018). Bir başka deyişle, grupların arasındaki dayanışmanın/etkileşimin bireylerin davranışlarına yön verdiği ifade edilmektedir. Bu bağlamda kuramın temsili temas olarak belirtilen türünde gruplar arası dolaylı etkileşimlerin ilişkileri şekillendirdiği ifade edilmektedir (Mazziotta vd., 2011). Birey bağlı bulunduğu meslek grubundan elde ettiği destek ve temas aracılığıyla motivasyonel bir süreç içerisinde yer almakta ve bu etkileşimi davranışlarına yansıtmaktadır. Öte yandan, kaynağının Kurt Lewin'in geliştirdiği "Alan Kuramı ve Davranış Tanımı" olduğu bilinen sosyal destek kavramı ile de çalışmada kullanılan değişkenlerin ilişkisini açıklamak mümkün olduğu düşünülmektedir. Lewin'e göre; bireyin davranışı çevresinden etkilenmektedir. Bu durumu bireyin davranışının psikolojik çevresinde olan değişimleri ile bağdaştırma şeklinde ifade ederek açıklamaktadır. Bireyin sosyal destek çevresi psikolojik çevresinde yer almakta ve bu beklenti ile şekillenmektedir. Olumlu/olumsuz davranışlar bireyin sosyal destek kaynakları aracılığıyla yön bulmaktadır. Lewin, sosyal destek algısının çok küçük yaşlarda aile içerisinde başladığını ifade ederken yeni doğan bebeklerin çevrelerinde gülümseyen yetişkinlere aynı şekilde gülümseyerek karşılık verebileceğini örnek göstermektedir. Birey bu destek algısı ile çevresinde kendisini nelerin beklediğini netleştirmekte ve duygusal ya da dolaylı davranış tepkimelerini bu şekilde belirleyebilmektedir (Lewin, 1939).

Örgütsel bağlamda ele alındığında sosyal desteğin iş ile ilgili oluşan stresin yıkıcı etkilerini ve çalışan tükenmişliğini azalttığı ileri sürülmektedir (Wilk ve Moynihan, 2005). Diğer bir deyişle, çalışanın çevresinde önemli bulunduğu diğer çalışanlar/bireyler tarafından aldığı sosyal destek ile çalışan karşılaştığı stresi yönetmeyi, yönünü değiştirmeyi, bakış açısını farklılaştırmayı hatta duygusal tepkimelerini değiştirme konusunda bu destekten yararlanmaktadır (Lewin ve Sager, 2008).

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu bölüm kapsamında araştırmanın amacı, kapsamı, evreni, örnekleme ile çalışmada kullanılan ölçekler ve analizler hakkında genel bilgiler verilmekte ve araştırmanın hipotezleri ile araştırma modeli açıklanmaktadır.

3.1. Araştırmanın Hakkında Genel Bilgiler

Yapılan araştırmanın amacı muhasebe mesleğini icra eden muhasebe meslek mensupları üzerinde mesleki dayanışmanın içsel motivasyon üzerindeki etkisinin araştırılmasıdır. Bu amaç doğrultusunda muhasebe meslek mensuplarına yapılan anket çalışması ile meslek mensupları arasındaki mesleki dayanışma algısının muhasebe meslek mensuplarının içsel motivasyonları üzerinde etkisi olup olmadığı incelenmek istenmiştir.

Araştırmanın gerçekleştirilebilmesi için Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan 25.05.2021 toplantı tarihli 107 toplantı sayılı ve 30 karar sayılı etik kurul onayı alınmıştır.

Araştırmanın evrenini Isparta il ve ilçelerinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensupları oluşturmaktadır. Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odaları Birliği'nden (TÜRMOB) elde edilen verilere göre Isparta'da faaliyet gösteren muhasebe mensubu sayısı 353'dür (TÜRMOB, 2021). Araştırma kapsamında örneklem yöntemi olarak, tesadüfi olmayan örneklem metodlarından birisi olan kolayda örneklem yöntemi tercih edilmiştir. Muhasebe meslek mensupları ile yüz yüze yapılan görüşme neticesinde toplam 190 kişiden anket sonucu elde edilmiştir. %95 güven seviyesinde 353 evren sayısında minimum toplanması gereken örneklem sayısı 183'dür. Dolayısıyla çalışmada kullanılan 190 örneklem sayısı %95 güvenilirlikte yeterli kabul edilmektedir.

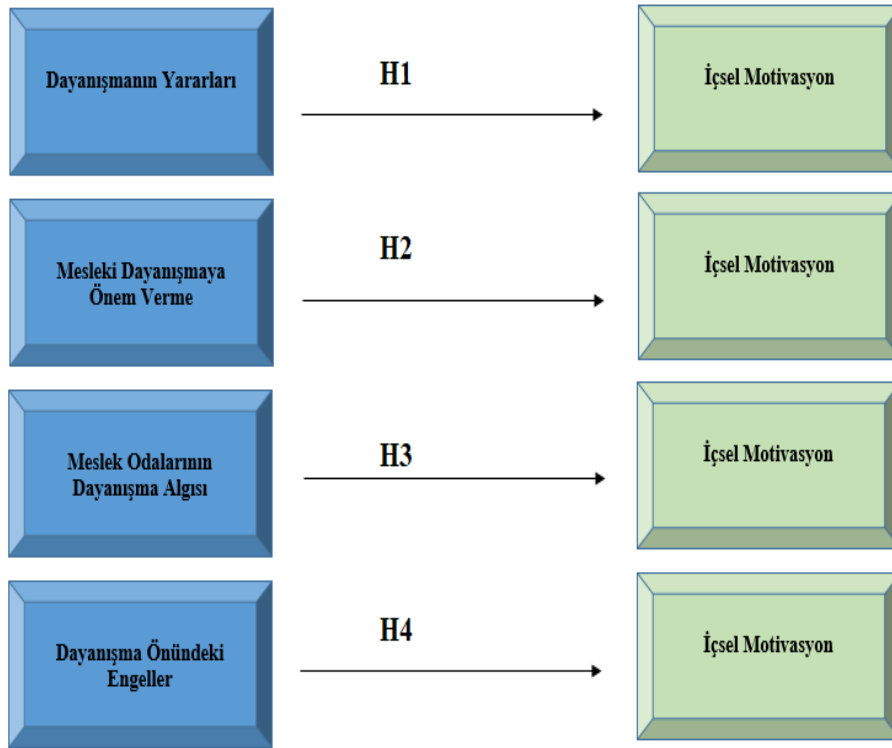
Araştırmada toplam 2 ölçek kullanılmıştır. Bunlar mesleki dayanışma ölçeği ve içsel motivasyon ölçekleridir. İçsel motivasyon konusunda Yücel Batmaz ve Gürer (2016)'in yapmış oldukları çalışmadan yararlanılmıştır. Mesleki dayanışma konusunda ise Çetinkaya Uslusoy'un (2010) çalışmasından ve literatürde yer alan mesleki dayanışma ile ilgili yapılmış diğer çeşitli çalışmalardan yararlanılarak muhasebe mensupları üzerinde mesleki dayanışma ölçeği elde edilmiştir. Yapılan çalışmada mesleki dayanışma ölçeği kapsamında 4 boyut, içsel motivasyon ölçeği kapsamında ise tek boyut elde edilmiştir. Mesleki dayanışmanın altında elde edilen 4 alt boyut; mesleki dayanışmanın yararları, mesleki dayanışmaya verilen önem, meslek odalarının mesleki dayanışma konusundaki

algıları ve son olarak mesleki dayanışma önündeki engeller olarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla; mesleki dayanışma konusunda 4 bağımsız değişken ve içsel motivasyon konusunda 1 bağımlı değişken olmak üzere çalışmada toplam 5 değişken kullanılmıştır.

3.2. Araştırmanın Modeli, Araştırma Hipotezleri ve Araştırmada Kullanılan Analizler

Araştırmanın temel hipotezi; muhasebe meslek mensuplarında mesleki dayanışma algısının içsel motivasyonu etkilemesidir. Temel hipotez altında 4 alt hipotez belirlenmiştir. Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkilerin ele alınması neticesinde çalışma kapsamında oluşturulan araştırma modeli Şekil 1 yardımıyla aşağıda gösterilmektedir:

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



Araştırmanın temel hipotezleri altında oluşturulan alt hipotezler ise şu şekildedir (Hipotezlerin destekleyici kanıtları kavramsal çerçeve bölümünde sunulmuştur):

H1 Hipotezi: Mesleki dayanışmanın sunmuş olduğu yararlar, muhasebe meslek mensuplarının içsel motivasyonlarını anlamlı bir biçimde etkilemektedir.

H2 Hipotezi: Muhasebe meslek mensupları tarafından mesleki dayanışmaya verilen önem, muhasebe meslek mensuplarının içsel motivasyonlarını anlamlı bir biçimde etkilemektedir.

H3 Hipotezi: Muhasebe meslek odalarının mesleki dayanışma konusundaki algıları, muhasebe meslek mensuplarının içsel motivasyonlarını anlamlı bir biçimde etkilemektedir.

H4 Hipotezi: Mesleki dayanışma önündeki engeller, muhasebe meslek mensuplarının içsel motivasyonlarını anlamlı bir biçimde etkilemektedir.

Araştırmadan elde edilen verilerin analiz edilebilmesi için sosyal bilimler alanında kullanılan bir istatistik programından yararlanılmıştır. Öncelikle çalışmada kullanılan 2 ölçeğe faktör analizi uygulanarak çalışmanın hem geçerliliği test edilmiş hem de ölçeklerden boyutlar elde edilerek araştırmanın daha kolay ve daha iyi biçimde analiz edilmesi sağlanmıştır.

Daha sonra ise 2 ölçeğin de güvenilirliğinin test edilmesi için Cronbach's Alpha değerleri araştırılmıştır. Cronbach's Alpha değerlerine göre ölçeklerin oldukça güvenilir olduğu görülmüştür. Geçerlilik ve güvenilirliğin araştırılmasının ardından ölçeklere ait verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığı test edilmiştir. Bu doğrultuda çarpıklık ve basıklık katsayıları araştırılmıştır. Araştırma neticesinde ölçeklerdeki ifadelerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında olduğu tespit edilmiş ve ölçeklerdeki ifadelerin normal dağılıma sahip olduğu görülmüştür. Çalışmada demografik veriler için tanımlayıcı istatistikler sunulmuş, faktör analizi sonuçlarına yer verilmiş, demografik değişkenler ile faktör boyutları arasındaki farklılıkların tespit edilmesi için ise normal dağılıma uygun olan demografik değişkenler için t testi ve anova testinden yararlanılmış, normal dağılıma uygun olmayan demografik değişkenler için ise mann-whitney u testinden faydalanılmıştır. Araştırmanın hipotez testleri konusunda öncelikle boyutlar arasında ilişki olup olmadığı konusunda korelasyon testi kullanılmış, hipotezleri test edebilmek için regresyon analizinden yararlanılmıştır.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırmadan elde edilen bulgular çerçevesinde öncelikle demografik verilere ilişkin tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir:

Tablo 1. Demografik Verilere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişken	Birim	N	%
Cinsiyet	Kadın	63	33,2
	Erkek	127	66,8
Yaş	25-32	62	32,8
	33-40	63	33,3
	41 yıl ve üzeri	64	33,9
Mesleki Tecrübe	0-9	61	32,4
	10-19	58	30,9
	20 yıl ve üzeri	69	36,7
Eğitim Durumu	Lisans	165	87,8
	Lisansüstü	23	12,2
Kardeş Sayısı	1	41	21,6
	2	51	26,8
	3 ve üzeri	98	51,6
Yaşadığı Yer	İlçe	46	24,5
	İl Merkezi	142	75,5
Disiplin Cezası Alma Durumu	Ceza Alan	4	2,2
	Ceza Almayan	182	97,8
Para Cezası Alma Durumu	Ceza Alan	11	5,9
	Ceza Almayan	174	94,1

Tablo 1'de görüldüğü üzere araştırmaya katılan katılımcıların %33'ü kadın, %67'si ise erkek bireylerden oluşmaktadır. Katılımcıların yaşlarına ait veriler 25-32, 33-40 ve 41 ve üzeri gruplarda hemen hemen eşit bir biçimde dağılmıştır. Katılımcıların %32'si 0-9 yıllık mesleki tecrübeye sahipken, %31'i 10-19 yıl, %37'si ise 20 yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahiptir. Katılımcıların büyük bir kısmının lisans eğitim düzeyinde olduğu görülmüş ve yine büyük bir kısmının 3 ve üzeri kardeşe sahip olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların çoğunluğu il merkezlerinde yaşarken, çok büyük bir kısmı mesleki faaliyetlerden ötürü disiplin ve para cezası almamıştır.

Araştırmada kullanılan 2 ölçeğe faktör analizleri uygulanmış ve yapılan faktör analizlerinden elde edilen sonuçlar Tablo 2 ve Tablo 3'de sunulmuştur:

Tablo 2. Mesleki Dayanışma Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Faktör Boyutları ve Faktörlerin Altlarında Yer Alan İfadeler	Faktör Yükleri	Ortalama Değer	Varyans Açıklama Oranı (%)	Özdeğer	Güvenilirlik
1. Boyut: Dayanışmanın Yararları		4,6075	19,339	2,707	0,878
Dayanışma, kişisel itibarı artırır.	,849				
Dayanışma, mesleki itibarı artırır.	,788				
Muhasebeciler arasındaki dayanışma, iş verimliliğini artırır.	,780				
Dayanışma, kişisel sosyalleşmeyi artırır.	,666				
Dayanışma, gelecekteki mesleki düzenlemelerde muhasebecilerin söz sahibi olmasını sağlar.	,471				
2. Boyut: Mesleki Dayanışmaya Verilen Önem		4,5253	15,264	2,137	0,786
Mesleğe yeni başlayanlara bilgi aktarımı ve faaliyetler konusunda yardım etmeyi önemserim.	,729				
Meslektaşlar arasında düzenlenen sosyal organizasyonlara katılmayı önemserim.	,719				
Sadece meslektaşlarımı değil stajyerleri de (meslek adayı) faaliyetlerinde her zaman desteklerim.	,709				
Meslektaşlarımla arasındaki problemlerin çözülmesinde yardımcı olmayı tercih ederim.	,664				
3. Boyut: Meslek Odalarının Dayanışma Algısı		3,1339	13,380	1,873	0,901
Meslek odalarının mesleki dayanışmayı artırıcı faaliyetlerde yeterince bulunduğunu düşünüyorum.	,896				
Meslek odalarının mesleki dayanışmayı önemseydiğini düşünüyorum.	,889				
4. Boyut: Dayanışma Önündeki Engeller		3,6883	12,819	1,795	0,811
Mesleki rekabetin dayanışma olgusunu olumsuz etkilediğini düşünüyorum.	,816				
Mesleki faaliyetlerin yoğunluğunun meslektaşlarla iş birliği yapmayı azalttığını düşünüyorum.	,774				
Meslektaşlarımla olan informal ilişkilerimin genellikle küçük gruplar halinde olmasını tercih ederim.	,594				
Toplam Varyans Açıklama Oranı: %60,802					
KMO Değeri: 0,688					
Bartlett Küresellik Testi Değeri: 688,231					
Df: 91					
p Değeri: 0,000					

Mesleki dayanışma ölçeğine uygulanan faktör analizi neticesinde mesleki dayanışmaya ait 4 boyut edilmiştir. Bunlar; mesleki dayanışmanın yararları, mesleki dayanışmaya verilen önem, meslek odalarının mesleki dayanışma algısı ve mesleki dayanışma önündeki engellerdir. Mesleki dayanışma boyutları arasında en yüksek algı düzeyi mesleki dayanışmanın yararları boyutundadır.

Tablo 3. İçsel Motivasyon Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonuçları

Faktör Boyutları ve Faktörlerin Altlarında Yer Alan İfadeler	Faktör Yükleri	Ortalama Değer	Varyans Açıklama Oranı (%)	Özdeğer	Güvenilirlik
İçsel Motivasyon Boyutu		4,1790	56,801*	2,208	0,803
Yaptığım iş öyle ilgi çekicidir ki kendisi bir motivasyon kaynağıdır.	0,708				
İşyerinde çalışırken yerine getirdiğim görevler daha çok çalışmam için beni motive eder.	0,682				
Sevdiğim bir işte çalıştığım için kendimi şanslı hissediyorum.	0,613				
Yaptığım işi bir hobi gibi görürüm.	0,556				
Yaptığım işin bir anlamı olduğunu düşünürüm.	0,534				
İşyerinde çalışırken yerine getirdiğim görevler beni mutlu eder.	0,522				
KMO Değeri: 0,695					
Bartlett Küresellik Testi Değeri: 149,258					
Df: 15					
p Değeri: 0,000					

İçsel motivasyon ölçeğine uygulanan faktör analizi neticesinde ise tek boyut elde edilmiş ve içsel motivasyon boyutu olarak adlandırılmıştır (*Varyans açıklama oranının istatistiksel açıdan geçerli bir faktör analizi için minimum %50 olması yeterli olmaktadır. Çalışmadan elde edilen varyans açıklama oranının yeterli seviyede olduğu görülmektedir).

Faktör analizinin ardından; demografik değişkenler ile faktör boyutları arasında farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Yapılan analizler neticesinde elde edilen bulgular Tablo 4'de özet olarak ifade edilmiştir. Analiz sonuçlarının daha kolay anlaşılabilmesi için faktör boyutlarına numara verilerek sonuçlar aktarılmıştır. Buna göre mesleki dayanışma boyutları içinde mesleki dayanışmanın yararları F1 ile, mesleki dayanışmaya verilen önem F2 ile, meslek odalarının mesleki dayanışma algısı F3 ile ve mesleki dayanışma önündeki engeller F4 ile ifade edilmiştir. İçsel motivasyon faktörü ise İM şeklinde kısaltılmıştır.

Tablo 4. Demografik Değişkenler ile Faktör Boyutları Arasındaki Fark Analiz Sonuçları

Demografik Değişkenler	Kullanılan Test	Boyutlar	p Değeri	Fark Analizi Sonucu
Cinsiyet	Independent Samples t Test	F1	0,019	Fark Vardır
		F2	0,717	Fark Yoktur
		F3	0,524	Fark Yoktur
		F4	0,424	Fark Yoktur
		İM	0,419	Fark Yoktur
Yaş	One-Way Anova Test	F1	0,029	Fark Vardır
		F2	0,994	Fark Yoktur
		F3	0,111	Fark Yoktur
		F4	0,016	Fark Vardır
		İM	0,190	Fark Yoktur
Eğitim Seviyesi	Independent Samples t Test	F1	0,106	Fark Yoktur
		F2	0,244	Fark Yoktur
		F3	0,889	Fark Yoktur
		F4	0,131	Fark Yoktur
		İM	0,948	Fark Yoktur

Demografik Değişkenler	Kullanılan Test	Boyutlar	p Değeri	Fark Analizi Sonucu
Mesleki Tecrübe	One-Way Anova Test	F1	0,007	Fark Vardır
		F2	0,746	Fark Yoktur
		F3	0,907	Fark Yoktur
		F4	0,115	Fark Yoktur
		İM	0,435	Fark Yoktur
Kardeş Sayısı	One-Way Anova Test	F1	0,007	Fark Vardır
		F2	0,526	Fark Yoktur
		F3	0,691	Fark Yoktur
		F4	0,052	Fark Yoktur
		İM	0,756	Fark Yoktur
Yaşanılan Yer	Independent Samples t Test	F1	0,100	Fark Yoktur
		F2	0,490	Fark Yoktur
		F3	0,365	Fark Yoktur
		F4	0,869	Fark Yoktur
		İM	0,265	Fark Yoktur
Disiplin Cezası Alma Durumu	Mann-Whitney U Test	F1	0,133	Fark Yoktur
		F2	0,160	Fark Yoktur
		F3	0,140	Fark Yoktur
		F4	0,318	Fark Yoktur
		İM	0,713	Fark Yoktur
Para Cezası Alma Durumu	Mann-Whitney U Test	F1	0,845	Fark Yoktur
		F2	0,287	Fark Yoktur
		F3	0,979	Fark Yoktur
		F4	0,080	Fark Yoktur
		İM	0,026	Fark Vardır

Farklılık analizleri sonuçlarına göre mesleki dayanışmanın yararları konusunda katılımcılar cinsiyetleri doğrultusunda farklılaşmaktadır. Erkek katılımcıların mesleki dayanışmanın yararları konusundaki algısı kadın katılımcılara göre daha yüksektir.

Mesleki dayanışmanın yararları ile mesleki dayanışmanın önündeki engeller konularında katılımcılar yaşa göre farklılaşmaktadır. Ortaya çıkan anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit edebilmek için Post-Hoc tekniklerinden yararlanılmıştır. Post-Hoc tekniklerinden hangilerinin seçileceğini tespit etmek için ise varyansların homojenliği test edilmiştir. Yaş konusunda yapılan homojenite testi sonucunda mesleki dayanışmanın yararları boyutunda varyanslar homojen değilken, mesleki dayanışma önündeki engeller boyutunda ise varyansların homojen olduğu görülmüştür. Dolayısıyla mesleki dayanışmanın önündeki engeller boyutu için İleri düzey Tukey testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre 25-32 yaş aralığına sahip katılımcılar ile 33-40 yaş aralığına sahip katılımcıların mesleki dayanışmanın önündeki engeller konusundaki algı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. 33-40 yaş aralığında olan katılımcıların mesleki dayanışmanın önündeki engeller konusunda algısı daha yüksektir. Mesleki dayanışmanın yararları boyutu için ise İleri düzey Tamhane's T2 testi yapılmıştır. 25-32 yaş aralığına sahip katılımcılar ile 41 yaş ve üzeri katılımcılar arasında mesleki dayanışmanın yararları konusunda anlamlı fark bulunmaktadır. 41 yaş ve üzeri katılımcıların mesleki dayanışmanın yararları konusundaki algısı 25-32 yaş aralığındaki katılımcılara göre daha yüksektir.

Mesleki dayanışma ve içsel motivasyon konusunda katılımcılar eğitim durumlarına göre farklılık göstermemektedir.

Mesleki dayanışmanın yararları konusunda katılımcılar mesleki tecrübelerine göre farklılaşmaktadır. Homojenite testi sonuçlarına göre varyanslar homojen olmadığı için İleri düzey Tamhane's T2 testi yapılmıştır.

Buna göre 0-9 yıl mesleki tecrübeye sahip katılımcılar ile 20 yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahip katılımcılar mesleki dayanışmanın yararları konusunda farklı düşünmektedir. 20 yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahip katılımcıların mesleki dayanışmanın yararları konusundaki algı düzeyleri daha fazladır.

Mesleki dayanışmanın yararları konusunda katılımcılar sahip oldukları kardeş sayısına göre farklılaşmaktadırlar. Homojenite testi sonuçlarına göre varyanslar homojen olmadığı için İleri düzey Tamhane's T2 testi yapılmıştır. Buna göre 1 kardeşi olan katılımcılar ile 3 ve üzeri kardeşi olan katılımcılar mesleki dayanışmanın yararları konusunda farklı düşünmektedir. 3 ve üzeri kardeşi olan katılımcıların mesleki dayanışmanın yararları konusundaki algı düzeyleri daha fazladır.

Mesleki dayanışma ve içsel motivasyon konusunda katılımcılar yaşadıkları yerlere göre ve disiplin cezası alıp almamalarına göre farklılık göstermemektedir. İçsel motivasyon konusunda katılımcılar mesleki faaliyetleri kapsamında para cezası alıp almadıklarına göre farklılaşmaktadırlar. İçsel motivasyon açısından para cezası almayanların algı düzeylerinin para cezası alanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Fark analizlerinin ardından ise alt hipotez testlerinin sonuçlarına yer verilmektedir. Araştırmada kurulan alt hipotezlere göre mesleki dayanışmaya ait boyutların içsel motivasyon üzerinde etkisi olup olmadığı araştırılmaktadır. Etkinin olup olmadığı araştırılması için öncelikle mesleki dayanışma boyutları ile içsel motivasyon arasında ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Bu amaçla korelasyon testi yapılmış ve yapılan analiz neticesinde elde edilen sonuçlar Tablo 5'de sunulmuştur.

Tablo 5. Alt hipotezlere Ait Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

Boyutlar	F1	F2	F3	F4	İM
F1	1				
F2	,186*	1			
F3	-,066	,053	1		
F4	,078	,016	,184*	1	,134
İM	,013	,264**	,278**	,134	1

*p<0,05

**p<0,01

Korelasyon testi sonuçlarına göre p değerleri 0,05'in üzerinde olduğu için mesleki dayanışmanın yararları ve mesleki dayanışmanın önündeki engeller ile içsel motivasyon arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Bununla birlikte mesleki dayanışmaya verilen önem ve meslek odalarının mesleki dayanışma algısı ile içsel motivasyon arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuçlara göre aralarında ilişki olmayan değişkenler için etkiden söz edilemeyeceği için H1 ve H4 hipotezleri reddedilmiştir. H1 hipotez testi sonucuna göre mesleki dayanışmanın yararları içsel motivasyonu etkilememektedir. H4 hipotez testi sonucuna göre de mesleki dayanışma önündeki engeller içsel motivasyonu etkilememektedir.

Değişkenler arasında ilişkinin tespit edilmesinin ardından değişkenlerin birbirini etkileyip etkilemediğini araştırmak için H2 ve H3 hipotezleri konusunda regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6. Mesleki Dayanışmanın İçsel Motivasyona Etkisini Araştırmaya Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p	VIF
Sabit	2,322	,405		5,726	,000	
F2	,322	,087	,250	3,681	,000	1,003
F3	,128	,033	,265	3,905	,000	1,003

R=0,374
Düzeltilmiş R²=0,131
F= 15,198
p=0,000

Tablo 6'daki sonuçlara göre tüm değerlerin anlamlı ve sınırlar içinde olmasından ötürü F2 ve F3 boyutlarının İM boyutu üzerinde etkisi olduğu görülmektedir. Yani H2 ve H3 hipotezleri kabul edilmiştir. Buna göre mesleki dayanışmaya verilen önem ve meslek odalarının mesleki dayanışma konusundaki algıları içsel motivasyonu etkilemektedir.

5. SONUÇ

Yapılan bu çalışmada, muhasebe mesleğindeki mesleki dayanışmanın muhasebe meslek mensuplarının içsel motivasyonlarına etkisi olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma kapsamında Isparta ilinde faaliyet gösteren toplam 190 muhasebe meslek mensubuna bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Yapılan anket çalışmasında mesleki dayanışma ve içsel motivasyon konularında iki ayrı ölçek kullanılmıştır. Mesleki dayanışma kapsamında; mesleki dayanışmanın yararları, mesleki dayanışmaya verilen önem, meslek odalarının mesleki dayanışma algısı ve mesleki dayanışmanın önündeki engeller başlıkları altında 4 boyut elde edilmiştir. İçsel motivasyon konusunda ise tek boyut ortaya çıkmış ve içsel motivasyon boyutu olarak ifade edilmiştir.

Çalışmada oluşturulan modele göre mesleki dayanışma boyutlarının içsel motivasyonu etkilediği varsayımı kabul edilmiştir. Oluşturulan 4 hipotez kapsamında, mesleki dayanışmanın yararlarının, mesleki dayanışmaya verilen önemin, meslek odalarının mesleki dayanışma algısının ve mesleki dayanışmanın önündeki engellerin muhasebe meslek mensuplarının içsel motivasyonlarını etkilediği varsayılmıştır.

Araştırma neticesinde elde edilen sonuçlara göre; katılımcılar en çok mesleki dayanışmanın sahip oldukları yararları vurgu yapmaktadırlar. Bununla birlikte katılımcıların mesleki dayanışmaya önem verdikleri görülmektedir. Ancak meslek odalarının mesleki dayanışmaya daha fazla önem vermesi gerektiği tespit edilmiş ve mesleki dayanışmanın önündeki engellerin de ortadan kaldırılması gerektiği anlaşılmıştır. Ayrıca muhasebe meslek mensuplarının içsel motivasyon düzeylerinin yüksek olduğu görülürken, katılımcıların mesleklerine bağlı oldukları ve mesleklerini sevdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların ölçeklerdeki ifadelerine verdikleri cevaplar doğrultusunda görülmektedir ki; yaş olarak ve mesleki tecrübe açısından daha tecrübeli bireyler gençlere göre mesleki dayanışmanın daha yararlı olduğunu düşünmektedir. Bu durum meslekte ilerleyen ya da tecrübe elde eden muhasebe meslek mensuplarının mesleki dayanışmayı daha iyi idrak ettiklerini göstermektedir. Yine çalışma sonuçlarına göre para cezası almayan muhasebe meslek mensuplarının para cezası alanlara göre içsel motivasyonlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Buradan hareketle, verilen cezaların motivasyon üzerinde etkisi olduğu sonucu ortaya çıkabilir.

Araştırmada oluşturulan hipotezlerin sonuçlarına göre ise mesleki dayanışmanın yararlarının ve mesleki dayanışma önündeki engellerin muhasebe meslek mensuplarının içsel motivasyonlarını etkilemediği görülmüştür. Bununla birlikte, mesleki dayanışmaya verilen önemin ve meslek odalarının mesleki dayanışma algılarının muhasebe meslek mensuplarının içsel motivasyonlarını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Model ve hipotez sonuçları göstermektedir ki, muhasebe meslek mensuplarının ve muhasebe meslek odalarının mesleki dayanışmaya daha fazla önem vermeleri sayesinde muhasebe meslek mensuplarının içsel motivasyon düzeyleri yükselebilecektir. İçsel motivasyonu yüksek olan meslek mensupları mesleklerini daha iyi ifa edebilecek, mesleklerini daha çok sevip daha çok bağlanacak, topluma daha iyi hizmetler sunabilecek ve bu sayede de muhasebe mesleği daha çok gelişecektir. Bu doğrultuda, muhasebe meslek mensupları arasında bağlılık ve yardımlaşma artırılmalıdır. Yardımlaşma ve bağlılığın artırılması için sosyal faaliyetlere daha çok önem verilebilir, daha çok ve daha nitelikli organizasyonlar düzenlenebilir. Mesleki dayanışmanın artırılabilmesi için muhasebe meslek mensupları arasındaki rekabetin ve ayrılıkların da sınırlı olmasına dikkat edilmeli dayanışmaya zarar verilmesinin önüne geçilmelidir. Bu kapsamda özellikle muhasebe meslek ücretleri konusunda bir düzenleme yapılabilir.

Muhasebe meslek mensuplarının içsel motivasyonlarının artırılabilmesi için en büyük görev muhasebe meslek odalarına düşmektedir. Meslek odalarının mesleki dayanışmaya daha fazla önem vermesi gerektiği anlaşılmaktadır. Bu kapsamda muhasebe meslek odaları dayanışmaya yönelik daha çok faaliyette bulunmalı, vizyon ve misyonlarında mesleki dayanışmayı önceliklendirmelidirler. Mesleki dayanışma konusunda tam anlamıyla bilinçli olan meslek odaları sayesinde mesleki dayanışma geliştirilebilir ve muhasebe meslek mensuplarının içsel motivasyonları artırılabilir.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Ağca, V. ve Ertan, H. (2008). Duygusal bağlılık içsel motivasyon ilişkisi: Antalya'da beş yıldızlı otellerde bir inceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 135-156.
- Arnsperger, C. ve Varoufakis, Y. (2003). Toward a theory of solidarity. *Erkenntnis*, 59(2), 157-188.
- Arvidsson, B., Löfgren, H. ve Fridlund, B. (2001). Psychiatric nurses' conceptions of how a group supervision programme in nursing care influences their professional competence: a 4-year follow-up study. *Journal of Nursing Management*, 9(3), 161-171.
- Aslan, M. ve Doğan, S. (2020). Dışsal motivasyon, içsel motivasyon ve performans etkileşimine kuramsal bir bakış. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(26), 291-301.
- Baron, R. A. (1983). *Behavior in organizations*. Allyn & Bacon, Inc.
- Brodie, K. ve Shalem, Y. (2011). Accountability conversations: Mathematics teachers' learning through challenge and solidarity. *Journal of Mathematics Teacher Education*, 14(6), 419-439.
- Çetinkaya Uslusoy, E. (2010). *Hemşirelerde meslektaş dayanışması ölçeğinin geliştirilmesi ve meslektaş dayanışmasının iş doyumunu ile ilişkisi* [Doktora Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Dan, X., Xu, S., Liu, J., Hou, R., Liu, Y. ve Ma, H. (2018). Innovative behaviour and career success: Mediating roles of self-efficacy and colleague solidarity of nurses. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(3), 275-280.
- Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49(1), 14-23.
- Drury, J., Brown, R., González, R. ve Miranda, D. (2016). Emergent social identity and observing social support predict social support provided by survivors in a disaster: Solidarity in the 2010 Chile earthquake. *European Journal of Social Psychology*, 46(2), 209-223.
- Fanselow, M. S. (2018). Emotion, motivation and function. *Current Opinion in Behavioral Sciences*, 19, 105-109.
- George, J. M. ve Jones, G. R. (2012). *Understanding and managing organizational behavior*. Prentice Hall.
- Göktepe, N., Yalçın, B., Türkmen, E., Dirican, Ü. ve Aydın, M. (2020). The relationship between nurses' work-related variables, colleague solidarity and job motivation. *Journal of Nursing Management*, 28(3), 514-521.
- Hargreaves, A. ve O'Connor, M. T. (2018). Solidarity with solidarity: The case for collaborative professionalism. *Phi Delta Kappan*, 100(1), 20-24.
- Herzberg, F. (1968). One more time: how do you motivate employees?. *Harvard Business Review*, 46(1), 53-62.
- Iso-Ahola, S. E. (1981). Leisure counseling at the crossroads. *The Counseling Psychologist*, 9(3), 71-74.
- Lewin, K. (1939). Field theory and experiment in social psychology: Concepts and methods. *American journal of sociology*, 44(6), 868-896.
- MacDonald, P., Kelly, S. ve Christen, S. (2019). A path model of workplace solidarity, satisfaction, burnout, and motivation. *International Journal of Business Communication*, 56(1), 31-49.
- Mazziotta, A., Mummendey, A. ve Wright, S. C. (2011). Vicarious intergroup contact effects: Applying social-cognitive theory to intergroup contact research. *Group Processes & Intergroup Relations*, 14(2), 255-274.

- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68-78.
- Sanders, K. ve Schyns, B. (2006). Leadership and solidarity behavior: Consensus in perception of employees within teams. *Personnel Review*, 35, 538–556.
- Tropp, L. R. ve Barlow, F. K. (2018). Making advantaged racial groups care about inequality: Intergroup contact as a route to psychological investment. *Current Directions in Psychological Science*, 27, 194–199.
- TÜRMOB. (2021). *Meslek mensubu dağılım tablosu (SM-SMMM)*. [https://www.turmob.org.tr/istatistikler/c8172e63-2bef-4919-a863-86e403bfd0a/meslek-mensubu-dagilim-tablosu-\(sm-smmm\)](https://www.turmob.org.tr/istatistikler/c8172e63-2bef-4919-a863-86e403bfd0a/meslek-mensubu-dagilim-tablosu-(sm-smmm)) adresinden 14 Kasım 2021 tarihinde alınmıştır.
- Uslusoy, E. C. ve Alpar, S. E. (2013). Hemşirelerde meslektaş dayanışması ve iş doyumunu ile ilişkisi. *H.Ü. Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 21(3), 154-63.
- Uslusoy, E. Ç., Gürdoğan, E. P. ve Kurt, D. (2016). Hemşirelerde mesleki benlik saygısı ve meslektaş dayanışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7(1), 29-35.
- Ünüvar, P., Çalışandemir, F. ve Tagay, Ö. (2018). Sosyal Medyada Mesleki Dayanışma: Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Yardım Talepleri. *International Journal of Eurasian Education and Culture*, 3(4), 22-32.
- Vandenberg, F., Berghman, M. ve Schaap, J. (2021). The 'lonely raver': music livestreams during COVID-19 as a hotline to collective consciousness?. *European Societies*, 23(sup1), S141-S152.
- Weissman, D. (2013). *Two kinds of motivation: Character and reward*. In *Causality and Motivation* (s. 51-64). De Gruyter.
- Wheless, L. R. (1976). Self-disclosure and interpersonal solidarity: Measurement, validation, and relationships. *Human Communication Research*, 3, 47–61.
- Wigfield, A., Guthrie, J. T., Tonks, S. ve Perencevich, K. C. (2004). Children's motivation for reading: Domain specificity and instructional influences. *The Journal of Educational Research*, 97(6), 299-310.
- Wilk, S. L. ve Moynihan, L. M. (2005). Display rule" regulators": the relationship between supervisors and worker emotional exhaustion. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 917.
- Yücel Batmaz, N. ve Gürer, A. (2016). Dönüştürücü liderliğin çalışanların içsel motivasyonu üzerindeki etkisi: Yerel yönetimlerde karşılaştırmalı bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(2), 477-492.

Ek 1. Anket Formu

Bu anket mesleki dayanışma algısını ölçmektedir. Veriler gizli kalacak ve akademik olarak kullanılacaktır.						
1.	Cinsiyetiniz	:	() Kadın	() Erkek		
2.	Yaşınız	:				
3.	Eğitim Seviyesi	:	() Lisans	() Yüksek Lisans	() Doktora	
4.	Mesleki Tecrübeniz:					
5.	Kardeş Sayınız	:				
6.	Yaşadığınız Yerleşim Yeri	:				
7.	Disiplin Yönetmeliğinde Geçen Cezalardan Birisi İle Karşılaştınız Mı?					
8.	Kendi Faaliyetlerinizden Ya Da Mükellefler İle İlgili Bir Faaliyetten Para Cezası Aldınız Mı?					
9.	Size Göre Muhasebe Meslek Mensupları Arasındaki Mesleki Dayanışma Seviyesini Puanlayınız.					
	1(Bir) Dayanışma Kesin Olarak Yok.....			7(Yedi) Dayanışma Çok Yüksek Seviyede		
1	2	3	4	5	6	7
Aşağıdaki ifadelere katılma durumunuzu 1-5 arası seçeneklerden sadece bir tanesini işaretleyerek cevaplayınız.						
1- Kesinlikle Katılmıyorum ... 3- Ne Katılmıyorum, Ne Katılıyorum 5-Kesinlikle Katılıyorum						
Mesleki Dayanışma Ölçeği						
1	Muhasebeciler arasındaki dayanışma, iş verimliliğini artırır.					
2	Dayanışma, kişisel itibarı artırır.					
3	Dayanışma, mesleki itibarı artırır.					
4	Dayanışma, kişisel sosyalleşmeyi artırır.					
5	Dayanışma, gelecekteki mesleki düzenlemelerde muhasebecilerin söz sahibi olmasını sağlar.					
6	Dayanışma, uygulama hatalarını azaltır.					
7	Mesleki bilgi birikiminin meslektaşlar arasında paylaşılmasının güzel bir davranış olduğunu düşünüyorum.					
8	Meslektaşlar arasında düzenlenen sosyal organizasyonlara katılmayı önemserim.					
9	Mesleğe yeni başlayanlara bilgi aktarımı ve faaliyetler konusunda yardım etmeyi önemserim.					
10	Meslekte yeni değişen bir uygulama ile ilgili meslektaşlarımla hemen istişare etmeyi düşünürüm.					
11	Meslektaşlarımla arasındaki problemlerin çözülmesinde yardımcı olmayı tercih ederim.					
12	Sadece meslektaşlarımla değil stajyerleri de (meslek adayı) faaliyetlerinde her zaman desteklerim.					
13	Meslek odalarının mesleki dayanışmayı önemsediyiğini düşünüyorum.					
14	Meslek odalarının mesleki dayanışmayı artırıcı faaliyetlerde yeterince bulunduğunu düşünüyorum.					
15	Meslektaşlarımla olan informal ilişkilerimin genellikle küçük gruplar halinde olmasını tercih ederim.					
16	Mesleğe ilişkin faaliyetlerimi sürdürürken genellikle yalnız karar vermeyi tercih ederim.					
17	Mesleki rekabetin dayanışma olgusunu olumsuz etkilediyiğini düşünüyorum.					
18	Mesleki faaliyetlerin yoğunluğunun meslektaşlarla iş birliği yapmayı azalttığını düşünüyorum.					
İçsel Motivasyon Ölçeği						
1	İşyerinde çalışırken yerine getirdiğim görevler beni mutlu eder.					
2	Yaptığım işin bir anlamı olduğunu düşünürüm.					
3	İşyerinde çalışırken yerine getirdiğim görevler daha çok çalışmam için beni motive eder.					
4	Yaptığım iş öyle ilgi çekicidir ki kendisi bir motivasyon kaynağıdır.					
5	Yaptığım işi bir hobi gibi görürüm.					
6	Sevdiğim bir işte çalıştığım için kendimi şanslı hissediyorum.					