



DOĞUŞ ÜNİVERSİTESİ DERGİSİ

DOGUS UNIVERSITY JOURNAL

e-ISSN: 1308-6979

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/doujournal>

SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİR MESLEK MENSUBU ADAYLARININ KARŞILAŞTIĞI PROBLEMLER VE MESLEKİ AİDİYET (*)

CHALLENGES AND PROFESSIONAL COMMITMENT OF CERTIFIED PUBLIC ACCOUNTANT (CPA) CANDIDATES

Rabia ÖZPEYNİRCİ⁽¹⁾, Hüseyin GÜZLE⁽²⁾, Serhat ŞAMİL⁽³⁾

Öz: Bu çalışma, muhasebe meslek mensubu adaylarının staj sürecinde karşılaştıkları zorlukları inceleyerek bu sorunların mesleki aidiyet üzerindeki etkilerini araştırmayı amaçlamaktadır. Muhasebe mesleği, işletmelerin finansal süreçlerini yönetme ve doğru bilgi sağlama açısından kritik bir role sahiptir. Ancak, muhasebe meslek mensubu adaylarının staj süreçlerinde karşılaştıkları çeşitli sorunlar, mesleğe olan bağlılıklarını olumsuz yönde etkileyebilir. Bu çalışma, stajyerlerin karşılaştıkları problemleri iki ana başlık altında incelemektedir: çalışma ortamından kaynaklanan problemler ve dışsal etkenlerden kaynaklanan problemler. Blau'nun mesleki aidiyet modeli temel alınarak, bu sorunların adayların duygusal, normatif aidiyetleri ile birikmiş maliyetler ve sınırlı alternatifler üzerindeki etkileri analiz edilmiştir. Araştırma sonuçları, muhasebe meslek mensubu adaylarının karşılaştıkları problemler arttıkça mesleki aidiyetlerinin azaldığını göstermektedir. Bu bulgular, meslek mensubu adaylarının karşılaştıkları sorunların çözülmesinin, mesleki bağlılıklarının artırılmasında önemli bir rol oynayabileceğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Aidiyet, Staj Sorunları, SMMM Adayları

Abstract: This study examines the challenges faced by accounting profession candidates during their internship process and investigates how these challenges affect their level of professional commitment. The accounting profession plays a critical role in managing financial processes and providing accurate information for businesses. However, various challenges encountered by accounting candidates during their internships may negatively affect their commitment to the profession. This study categorizes the problems encountered by interns into two main areas: problems arising from the work environment and those stemming from external factors. Drawing on Blau's model of occupational commitment, the research analyzes the effects of these challenges on emotional commitment, normative commitment, accumulated costs, and perceived limited alternatives. A correlation survey model was employed, and data were collected via a questionnaire administered to 110 Certified Public Account (CPA) candidates across Türkiye. The findings reveal that as the challenges faced by CPA candidates increase, their level of professional commitment decreases. These results indicate that addressing the problems

(*) "Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Meslek Mensubu Adaylarının Karşılaştığı Problemler ve Mesleki Aidiyet" isimli yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

⁽¹⁾ Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, rabiaozyeynirci@kmu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3547-7664

⁽²⁾ SMMM, Bilim Uzmanı, huseyinnuzlee98@gmail.com, ORCID: 0009-0001-7194-2009

⁽³⁾ Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, sesamil@kmu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4075-9268

Geliş/Received: 05-02-2025; Kabul/Accepted: 25-04-2025

Atıf bilgisi: Özpeynirci, R., Güzle, H. ve Şamil, S. (2026). Serbest muhasebeci mali müşavir meslek mensubu adaylarının karşılaştığı problemler ve mesleki aidiyet. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 27(1), 123-145, DOI: 10.31671/doujournal.1633546

encountered by candidates plays an important role in strengthening their professional long-term retention in the accounting field.

Keywords: Professional Commitment, Accounting Internship, CPA Candidates

JEL: M42, M19

1. Giriş

Muhasebe mesleği, işletmelerin mali faaliyetlerinin düzenlenmesi, mali bilgilerin doğru şekilde raporlanması ve bu bilgilerin paydaşlarla paylaşılması açısından oldukça önemli bir role sahiptir. Muhasebe, finansal tabloların hazırlanmasından vergi dairelerine beyan edilmesine kadar birçok hayati işlevi yerine getirir. Hem kamu hem de özel sektör paydaşlarına sağladığı katkılarla muhasebe mesleği, ekonomik sistemin sürdürülebilirliğinde kilit bir unsur olarak kabul edilir (Saygılı ve Aktan 2017). Bu bağlamda muhasebe meslek mensuplarının doğru bilgi sunması, işletmelerin sağlıklı kararlar almasını sağlayarak, ekonomik düzenin devamlılığını destekler (Eroğlu, 2016).

Muhasebe mesleğine girmek isteyen adaylar için, staj ve mesleki eğitim süreçleri büyük önem taşır. Adaylar, bu süreçlerde teorik bilgilerini pratiğe dönüştürme fırsatı bulur ve mesleki yeterlilik kazanmaya başlarlar. Ancak, stajyer muhasebeciler, bu süreçte çeşitli zorluklarla karşılaşabilir ve bu zorluklar, mesleki bağlılık ve aidiyet duygularını olumsuz etkileyebilir. Literatürde, mesleki aidiyet kavramı, bireyin mesleğiyle kurduğu duygusal, normatif ve ekonomik bağları ifade eder (Blau, 2003). Mesleki aidiyetin güçlü olduğu durumlarda, bireylerin mesleklerine olan bağlılıkları ve iş tatminleri artarken, aidiyetin zayıf olduğu durumlarda meslekte kalma isteği azalır (Allen ve Meyer, 1990).

Bu araştırmanın amacı, muhasebe meslek mensubu adaylarının staj sürecinde karşılaştıkları sorunları incelemek ve bu sorunların mesleki aidiyet üzerindeki etkilerini analiz etmektir. Literatürde muhasebe mesleği ile ilgili çeşitli çalışmalar yer alsa da özellikle meslek mensubu adaylarının aidiyet duygularını ele alan araştırmalar sınırlıdır. Bu çalışma, muhasebe meslek mensubu adaylarının karşılaştıkları zorlukları daha iyi anlamaya ve bu süreçlerin mesleki aidiyet üzerindeki etkilerini araştırmaya yönelik önemli bir boşluğu doldurmayı hedeflemektedir.

2. Muhasebe Mesleği ve Mesleki Aidiyet

Bir işin veya uğraşın meslek olarak kabul edilmesi için bazı özellikleri taşıması gerekir. Buna göre, meslekler (i) karmaşık ve sürekli gelişen bir bilgi yapısını içermeli, (ii) uygulamada karşılaşılan sorunların çözümünde mesleki yargıya dayanmalı ve (iii) kamu yararına hizmet edecek mesleki bir sorumluluk taşımalıdır (Yıldız 2015). Muhasebe mesleği, işletmelerin mali nitelikli olaylarını kaydederek doğru ve sürekli bilgi akışı sağlayarak şirket içi ve şirket dışı tüm paydaşların karar alma süreçlerini destekler.

Muhasebenin önemi, işletmelerin mali faaliyetlerinin düzenli ve doğru şekilde raporlanmasından kaynaklanır ve bu süreçte meslek mensuplarının doğru veri sağlama sorumluluğu öne çıkar (Ede 2020). Türkiye'de muhasebe mesleği, 3568 sayılı yasayla düzenlenmiş olup Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM) ve Yeminli Mali Müşavir (YMM) olmak üzere ikiye ayrılır. Bu yasa, meslek mensuplarının görev

ve sorumluluklarını belirler ve mesleki standartların korunmasını amaçlar (Kutlu 2008).

Muhasebe meslek mensubu olmak için 3568 sayılı kanunun belirlediği eğitim, staj ve sınav gibi şartların yerine getirilmesi gerekmektedir. Staj süreci, meslek adaylarının teorik bilgilerini pratikte uygulamalarına olanak tanıyarak mesleki yeterlilik kazanmalarını sağlar (Apalı 2018; Gürdal ve Doğan 2013). Bu süreç, Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB) Temel Eğitim ve Staj Merkezi (TESMER) aracılığıyla yürütülmektedir. TESMER, adayların mesleğin gerektirdiği yeterlik ve yetkinliklere sahip, etik değerlere bağlı, ulusal ve uluslararası mesleki standartları uygulayabilen, bilgi teknolojilerine hâkim, yabancı dil bilen, kamu yararına duyarlı, güvenilir ve yaşam boyu öğrenmeye önem veren meslek mensupları olarak yetiştirilmesini hedeflemektedir.

Muhasebe mesleğinde karşılaşılan zorluklara rağmen, mesleğe olan bağlılık ve mesleki aidiyet kavramları, meslek mensupları için önemli bir rol oynar. Mesleki aidiyet, çalışanın mesleğiyle duygusal ve psikolojik olarak kurduğu bağlılık anlamına gelir ve kişinin mesleğe karşı duyduğu bağlılık ve sorumluluk hissi ile ilişkilidir (Güler, Çıkrıkçı, ve Akçay 2020). Aidiyet, bireyin kendini meslek grubu içinde değerli ve önemli hissetmesiyle bağlantılıdır ve özellikle iş ortamında aidiyet hissinin yüksek olması, çalışanların karar alma süreçlerini ve iş performanslarını olumlu yönde etkiler (Keskin ve Seferoğlu 2017).

Bu çalışmada da başvuru ve Blau (2003) tarafından geliştirilen mesleki aidiyet modeli dört temel boyut üzerine kuruludur: **duygusal aidiyet**, **normatif aidiyet**, **birikmiş maliyetler** ve **sınırlı alternatifler**. Bu model, çalışanların mesleklerine olan bağlılıklarını farklı perspektiflerden ele alarak, bireylerin mesleklerinde kalma nedenlerini ve motivasyonlarını derinlemesine analiz etmektedir.

İlk boyut olan **duygusal mesleki aidiyet**, bireyin mesleğiyle kurduğu kişisel ve duygusal bağı ifade eder. Blau'ya göre, çalışanlar mesleklerini sevdiklerinde ve meslekleriyle özdeşleşme kurduklarında duygusal aidiyet geliştirirler. Bu duygusal bağ, çalışanların mesleklerine olan bağlılıklarını artıran önemli bir faktördür ve bu sayede bireyler mesleklerinden tatmin olur, daha motive çalışır ve mesleklerini sürdürmek isterler (Blau vd. 2009).

Normatif mesleki aidiyet, toplumsal normlar ve dışsal beklentiler doğrultusunda bireyin mesleğini sürdürme sorumluluğunu hissetmesiyle oluşur. Blau, bu boyutta bireylerin mesleklerini devam ettirme zorunluluğu hissettiğini ve bu zorunluluğun, sosyal baskılar, çevresel beklentiler veya bireyin kendi içsel değerlerine dayandığını savunur. Bireyler, kendilerini mesleklerine karşı sorumlu hissederler ve bu nedenle mesleklerinde kalmaya devam ederler.

Üçüncü boyut olan **birikmiş maliyetler**, bireyin mesleği boyunca elde ettiği maddi ve manevi kazanımları ve bu süreçte yaptığı fedakarlıkları içerir. Blau'nun yaklaşımına göre, çalışanlar mesleklerinden kazandıkları maddi ve sosyal avantajlar, yıllar boyunca elde ettikleri deneyim ve statü gibi unsurlar nedeniyle mesleklerinde kalma eğilimi gösterirler. Mesleği bırakmanın bu kazanımların kaybına yol açabileceği korkusu, bireylerin meslekte kalma motivasyonunu güçlendirir (Blau 2003).

Son boyut olan **sınırlı alternatifler** ise çalışanın başka mesleki seçeneklerinin az olduğu durumlarda ortaya çıkar. Bu boyutta bireyler, mevcut mesleklerini bırakmayı düşündüklerinde karşılarına çıkan sınırlı iş fırsatları nedeniyle mesleklerinde kalmaya mecbur hissederler. Blau'ya göre, alternatiflerin azlığı veya yokluğu, bireyleri mevcut mesleklerinde kalmaya zorlayan önemli bir faktördür (Blau vd. 2009).

Bu dört boyut, Blau'nun mesleki aidiyet modelinde çalışanların mesleklerine olan bağlılıklarını ve mesleklerinde kalma nedenlerini çok boyutlu bir perspektiften değerlendirmektedir. Her bir boyut, bireylerin mesleklerine olan duygusal, normatif, ekonomik ve zorunlu bağlılıklarını ele alarak mesleki aidiyetin karmaşık yapısını ortaya koymaktadır. Blau'nun yaklaşımı, bireylerin meslekleriyle olan bağlarını anlamak ve bu bağların iş tatmini, performans ve meslekten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini incelemek için kapsamlı bir çerçeve sunmaktadır.

Mesleki aidiyeti etkileyen faktörler arasında örgütsel aidiyet, mesleki statü, ücret, çalışma koşulları, kariyer fırsatları, iş güvenliği ve ekonomik güvenlik yer alır. Örneğin, adil ücret, iyi çalışma koşulları ve kariyer gelişim olanakları, çalışanların mesleğe olan bağlılığını güçlendirebilir (Başkaya 2018; Ergül 2006).

Sonuç olarak, muhasebe mesleği, işletmelerin finansal yönetimi ve toplumun ekonomik gelişimi açısından büyük öneme sahiptir ve meslek mensuplarının kamu yararına hizmet etme sorumluluğu bulunmaktadır. Mesleki aidiyetin güçlü olması, meslek mensuplarının iş tatmini ve performansını artırabilirken, aidiyet eksikliği ise iş verimliliğinin düşmesine ve duygusal sıkıntılara neden olabilmektedir (Tella, Ayen, ve Popoola 2007).

3. Literatür ve Hipotezler

3.1. Literatür İncelemesi

Muhasebe meslek mensubu adaylarının karşılaştığı problemler ve bu sorunların mesleki aidiyet üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yapılan bu çalışmada, öncelikle ilgili literatür taranmış ve mevcut araştırma sonuçlarına dayanarak değerlendirmeler yapılmıştır. Literatürde mesleki aidiyeti açıklayan çeşitli çalışmalar bulunmakta ve bu çalışmalar, aidiyetin farklı boyutları ve bu boyutları etkileyen faktörler üzerinde yoğunlaşmaktadır. Ancak mesleki aidiyet kavramı daha çok sağlık, eğitim ve turizm gibi alanlarla ilişkilendirilmiş olup, muhasebe alanındaki araştırmalar sınırlı kalmıştır (Büyükyılmaz, Vargün, ve Uygurtürk 2019; Ciftcioglu 2011; Günlük 2010; Hatunoğlu ve Koca 2020; Özer ve Uyar 2010, 2010; Selimoğlu ve Yeşilçelebi 2014). Özellikle muhasebe meslek mensubu adaylarına yönelik mesleki aidiyet araştırmalarının sayısının oldukça az olduğu gözlemlenmektedir. Bu durum, mevcut çalışmanın literatüre önemli bir katkı sağlama potansiyelini ortaya koymaktadır.

Selimoğlu ve Yeşilçelebi (2014) bağımsız denetçilerin mesleki aidiyet düzeylerinin bağımsız denetim kalitesi üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma kapsamında 103 bağımsız denetçiden elde edilen veriler, mesleki aidiyet ölçeği ve bağımsız denetim kalitesi anketleri aracılığıyla toplanmış ve yapısal eşitlik modeli ile analiz edilmiştir. Sonuçlar, mesleki aidiyetin bağımsız denetim kalitesini doğrudan etkilediğini göstermiştir.

Ciftcioglu (2011) "Mesleki Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti ile Tükenmişlik Sendromunun İncelenmesi" başlıklı çalışmada, muhasebecilerin mesleki bağlılıkları ile işten ayrılma niyetlerinin tükenmişlik sendromu ile ilişkisini araştırmıştır. İstanbul YMM Odası'na bağlı 162 muhasebecinin katıldığı çalışmada, anket yöntemi kullanılmış ve tükenmişlik sendromunun duygusal tükenme ile sınırlı olarak mesleki bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerinde kısmi bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Büyükyılmaz vd. (2019) muhasebe meslek mensuplarının demografik özelliklerinin mesleki bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkilerini değerlendirmiştir. Karabük, Zonguldak ve Bartın illerinde çalışan muhasebecilerden elde edilen verilere dayanan çalışmada, cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi gibi faktörlerin bağlılık ve tatmin üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığı, ancak yaş, aylık gelir ve mesleğin istekli olarak seçilmesi gibi faktörlerin etkili olduğu bulunmuştur.

Özer ve Uyar (2010), muhasebe meslek mensuplarının etik yönelimlerinin mesleki bağlılık üzerindeki etkisini incelemiştir. Türkiye genelinde 539 muhasebeciden elde edilen verilerin yapısal eşitlik modeli ile analiz edildiği bu çalışmada, etik yönelimlerin mesleki bağlılık ile anlamlı bir ilişki içinde olduğu sonucuna varılmıştır.

Hatunoğlu ve Koca (2020), bağımsız denetçilerin eğitim düzeyi ve mesleki deneyimlerinin mesleki bağlılık ve denetim kalitesi algısı üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırmaya katılan 355 denetçiden elde edilen veriler, eğitim ve iş deneyiminin bu faktörler üzerinde anlamlı bir farklılık yarattığını ortaya koymuştur.

Günlük (2010) ise muhasebe meslek mensupları ve adaylarının iş memnuniyeti, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimlerini ele alan bir doktora çalışması yapmıştır. Araştırmanın bulguları, iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimlerinin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu göstermiştir.

Yapılan bu çalışmalar, muhasebe meslek mensuplarının mesleki aidiyetini inceleyen çeşitli bulgular sunarken, muhasebe meslek mensubu adaylarının mesleki aidiyet ile ilişkisini ele alan araştırmaların sınırlı sayıda olduğunu göstermektedir. Bu eksiklik, muhasebe meslek mensubu adaylarının mesleki aidiyetini anlama ve bu alandaki literatüre katkı sağlama ihtiyacını ortaya koymaktadır.

Uluslararası literatürde ise muhasebe mesleği ve mesleki aidiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Aranya, Pollock, ve Amernic (1981) Kanada'da yürüttükleri çalışmada muhasebe meslek mensuplarının mesleki aidiyetini örgütsel çatışma, gelir düzeyi ve örgütsel bağlılık açılarından ele almış ve duygusal aidiyetin mesleki bağlılığı olumlu etkilediğini saptamıştır. Ahmad, Anantharaman, ve Ismail (2012) Astin'in Üniversite Etki Modeli'ni kullanarak Malezya'da muhasebe öğrencilerinin mesleki bağlılığını etkileyen faktörleri değerlendirmiştir. Bline, Duchon, ve Meixner (1991) ise duygusal mesleki bağlılığın iş tatminini artırdığı, ancak meslekten ayrılma niyetini olumsuz etkilediği sonucuna varmıştır.

Lord ve Todd DeZoort (2001) ile Sweeney, Quirin, ve Fisher (2003) gibi araştırmacılar da muhasebe mesleğinde mesleki bağlılık ve sosyal etkilerin rolünü incelemiş, mesleki bağlılığın çeşitli faktörlerce şekillendiğini ortaya koymuşlardır.

Türkiye'de muhasebe meslek mensubu adaylarının karşılaştığı zorlukları ele alan çalışmalara bakıldığında, genellikle staj deneyimleri ve staj sırasında karşılaşılan problemler üzerinde yoğunlaşıldığı görülmektedir. Bu bağlamda, Uzay (2005),

Kaplanoğlu (2014), Yazarkan ve Yılmaz (2016) ile Şen (2021) gibi araştırmacılar, muhasebe stajyerlerinin karşılaştıkları zorluklar ve beklentileri üzerine çalışmalar yapmışlardır. Genel olarak bu çalışmalar, stajyerlerin düşük ücretler, uygun staj yeri bulma zorlukları, yetersiz rehberlik gibi sorunlar yaşadığını ve bu sorunların mesleki gelişim üzerinde olumsuz etkileri olduğunu göstermektedir.

Bu araştırma, muhasebe meslek mensubu adaylarının karşılaştıkları problemleri mesleki aidiyet perspektifinden ele almayı amaçlamakta olup, bu açıdan literatüre özgün bir katkı sunmaktadır. Mesleki aidiyetin ölçülmesi için Blau'nun (2003) geliştirdiği mesleki aidiyet ölçeği kullanılacak ve meslek mensubu adaylarının sorunlarının aidiyet üzerindeki etkisi analiz edilecektir. Literatürdeki boşluğu doldurmayı hedefleyen bu çalışma, muhasebe eğitim programları ve staj uygulamalarının iyileştirilmesine yönelik öneriler geliştirilmesi açısından da önem arz etmektedir.

3.2. Hipotez Geliştirme

Muhasebe mesleği, kamu yararına hizmet etme ve ekonomik süreçlerin doğru yönetilmesi açısından kritik bir rol üstlenir (Saygılı ve Aktan 2017). Ancak, muhasebe meslek mensuplarının karşılaştığı çeşitli sorunlar, bu meslekteki profesyonellerin bağlılık ve aidiyet duygularını olumsuz yönde etkileyebilir. Literatürde mesleki aidiyet, çalışanların işlerine karşı geliştirdikleri duygusal, normatif ve ekonomik bağlılıkları ile açıklanmaktadır (Blau 2003). Blau'nun mesleki aidiyet modeli, duygusal aidiyet, normatif aidiyet, birikmiş maliyetler ve sınırlı alternatifler olmak üzere dört temel boyut üzerine kuruludur. Her boyut, mesleki bağlılık ve aidiyetin farklı bir yönünü ortaya koyar ve meslek mensuplarının mesleki motivasyonlarını derinlemesine analiz etmeye olanak tanır.

Çalışma ortamı ile ilgili olumsuz koşullar, mesleki aidiyet üzerinde güçlü bir etkiye sahip olabilir. Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen Üç Boyutlu Mesleki Bağlılık Modeli, çalışma ortamındaki sorunların çalışanların duygusal ve normatif bağlılıklarını zayıflattığını ortaya koymaktadır. Bu da meslek mensuplarının mesleklerini sürdürme motivasyonunu olumsuz yönde etkileyebilir. Henne ve Locke (1985), iş tatmininin düşük olduğu çalışma ortamlarının bireylerin mesleki bağlılıklarını azaltacağını ve işten ayrılma eğilimini artıracığını öne sürmektedir. Dolayısıyla, muhasebe meslek mensubu adaylarının çalışma ortamında karşılaştıkları sorunlar, mesleki aidiyetlerini olumsuz etkileyebilir.

Hipotez 1a: Çalışma ortamı ve meslek mensubundan kaynaklanan problemler duygusal mesleki aidiyeti olumsuz etkilemektedir.

Hipotez 1b: Çalışma ortamı ve meslek mensubundan kaynaklanan problemler normatif mesleki aidiyeti olumsuz etkilemektedir.

Muhasebe meslek mensubu adaylarının dışsal etkenlerden kaynaklanan sorunlarla karşılaşmaları, mesleki aidiyetin azalmasına yol açabilir. Özellikle ekonomik dalgalanmalar, sürekli değişen mevzuat ve dış baskılar gibi dışsal faktörler, meslek mensuplarının mesleklerine duydukları bağlılığı zayıflatabilir (Kanter 1993). Mowday, Steers, ve Porter (1979) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Modeli de dışsal faktörlerin çalışanların örgüt ve mesleklerine olan bağlılıklarını olumsuz etkilediğini öne sürmektedir. Bu nedenle, dışsal etkenlerden kaynaklanan problemler mesleki aidiyeti zayıflatıcı bir etkiye sahiptir.

Hipotez 2a: Dışsal etkenlerden kaynaklanan problemler duygusal mesleki aidiyeti olumsuz etkilemektedir.

Hipotez 2b: Dışsal etkenlerden kaynaklanan problemler normatif mesleki aidiyeti olumsuz etkilemektedir.

Blau (2003), bireylerin mesleğe yaptıkları maddi ve manevi yatırımların (birikmiş maliyetler) mesleklerinden ayrılmalarını zorlaştırdığını ve mesleki aidiyetlerini artırdığını belirtmektedir. Aynı zamanda, sınırlı alternatifler bireylerin mesleklerinden ayrılmalarını engelleyici bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Carson, Carson ve Bedeian (1995) Kariyer Bağlılığı Teorisi de, bireylerin alternatif iş seçeneklerinin sınırlı olduğu durumlarda mevcut mesleklerine daha fazla bağlı kalma eğiliminde olduklarını savunmaktadır.

Hipotez 1c: Çalışma ortamı ve meslek mensubundan kaynaklanan problemler birikmiş maliyetleri olumsuz etkilemektedir.

Hipotez 1d: Çalışma ortamı ve meslek mensubundan kaynaklanan problemler sınırlı alternatifler mesleki aidiyeti olumlu etkilemektedir.

Hipotez 2c: Dışsal etkenlerden kaynaklanan problemler birikmiş maliyetleri olumsuz etkilemektedir.

Bu hipotezler doğrultusunda araştırma modeli oluşturulmuş ve muhasebe meslek mensubu adaylarının karşılaştıkları sorunların mesleki aidiyet üzerindeki etkileri incelenmiştir. Literatürden elde edilen bulgular, bu hipotezlerin doğrulanması halinde muhasebe eğitim programlarının ve staj süreçlerinin geliştirilmesine katkı sağlayacaktır.

4. Metodoloji

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, muhasebe meslek mensubu adaylarının staj sürecinde karşılaştıkları sorunları belirlemek ve bu sorunların mesleki aidiyet üzerindeki etkilerini incelemektir. Muhasebe mesleği, tarih boyunca çeşitli dönüşümler geçirerek günümüzün gereksinimlerine uyum sağlamış ve meslek mensubu adaylarının yetkinliğini artırmayı amaçlayan eğitim ve staj süreçleri ile kendini sürekli yenilemiştir. Bu mesleğe adım atabilmek için adayların öncelikle staj başlatma sınavını başarıyla tamamlamaları ve ardından gelen staj döneminde bilgi ve becerilerini en üst düzeye çıkarmaları gerekmektedir. Ancak, stajyerler bu süreçte çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalmakta ve bu sorunlar mesleki gelişimlerini olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Çalışma kapsamında, muhasebe meslek mensubu adaylarının karşılaştığı zorluklar ve bu zorlukların mesleki aidiyetleri üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Araştırmanın odağında, adayların staj sürecinde yaşadığı staj yeri bulma güçlükleri, düşük ücretler, yetersiz eğitim fırsatları ve staj yapılan kurumlarda yeterli rehberlik ile destek sağlanamaması gibi sorunlar yer almaktadır. Bu sorunların meslek adaylarının mesleğe bağlılıklarını nasıl etkilediğini ve mesleğe olan devamlılık isteklerini ne ölçüde şekillendirdiğini anlamak amacıyla kapsamlı bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler analiz edilerek adayların yaşadıkları zorlukların mesleki aidiyet üzerindeki etkileri değerlendirilmiştir.

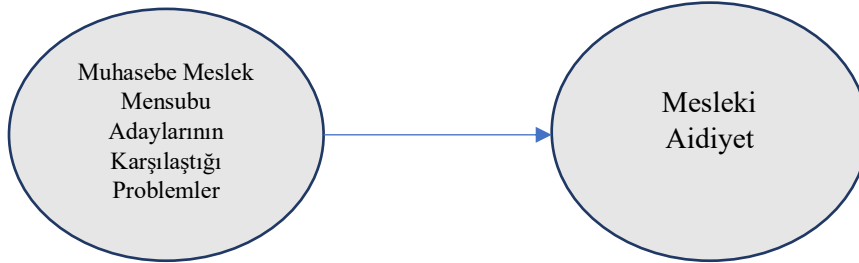
Araştırmanın önemi, muhasebe meslek mensubu adaylarının staj süreçlerinde yaşadığı problemleri daha iyi anlamak ve bu süreçlerin mesleki aidiyet üzerindeki etkilerini ortaya koyarak, muhasebe eğitim programlarının ve staj uygulamalarının geliştirilmesine katkı sağlamakta yatmaktadır. Bu doğrultuda, çalışmanın sonuçları muhasebe meslek örgütleri ve eğitim kurumları için önemli çıkarımlar sunarak, ilgili kurumların daha etkili destek mekanizmaları geliştirmelerine olanak tanıyacaktır. Böylelikle, meslek mensubu adaylarının mesleki bağlılıklarının güçlendirilmesi ve gelecekteki mesleki başarılarının desteklenmesi hedeflenmektedir.

Sonuç olarak, bu çalışma, mesleki aidiyetin muhasebe eğitimi ve staj süreçlerinde kritik bir rol oynadığını vurgulayarak, bu alanlarda yapılacak iyileştirme çalışmalarına katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Aynı zamanda, meslek örgütlerinin ve eğitim kurumlarının adayların ihtiyaçlarına daha duyarlı bir yaklaşım geliştirmelerini teşvik ederek, muhasebe mesleğine olan bağlılığın ve mesleğin sürdürülebilirliğinin artırılmasına yönelik öneriler sunmayı hedeflemektedir.

4.2. Araştırma Modeli

Bu çalışmada, muhasebe meslek mensubu adaylarının karşılaştıkları sorunlar ile mesleki aidiyet arasındaki ilişkiyi değerlendirmek için ilişkisel tarama modeli tercih edilmiştir. Bu model, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkinin olup olmadığını ve ilişkinin niteliğini belirlemeyi amaçlayan bir tarama yaklaşımıdır. Bu yöntemle, adayların yaşadıkları sorunların mesleki aidiyet üzerindeki etkileri analiz edilmiştir.

Araştırmanın temel modeli, Şekil 1'de sunulmuştur.

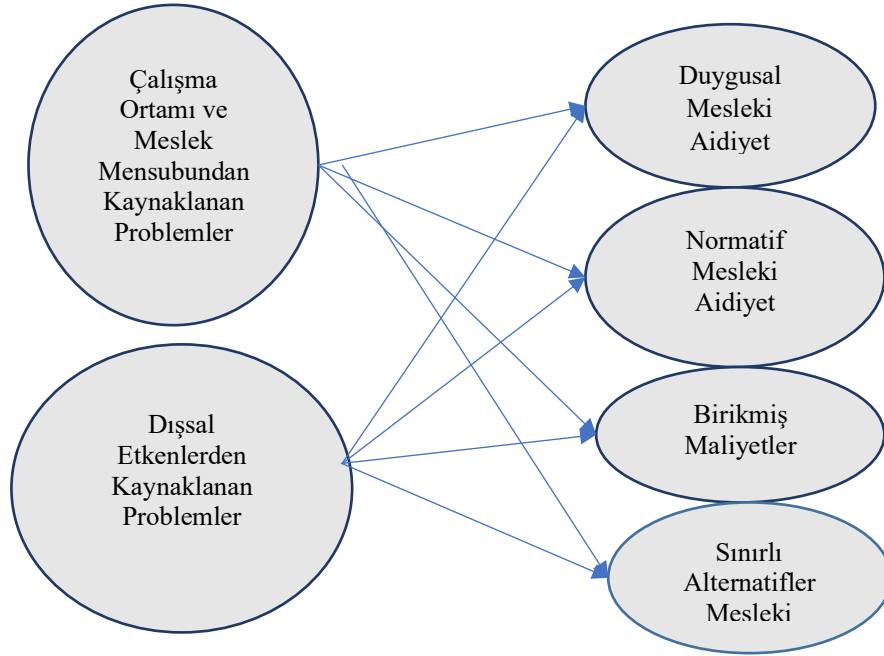


Şekil 1. Araştırmanın Temel Modeli

Araştırmanın temel modelinde, Blau'nun (2003) geliştirdiği mesleki aidiyet kavramı dört alt boyutta ele alınmıştır: duygusal aidiyet, normatif aidiyet, birikmiş maliyetler ve sınırlı alternatifler. Buna karşılık, adayların karşılaştıkları problemler ise iki ana kategoride incelenmiştir: çalışma ortamı ve meslek mensubundan kaynaklanan sorunlar ile dışsal faktörlerden kaynaklanan sorunlar.

Araştırmanın modeli Şekil 2'de sunulmuştur.

Muhasebe meslek mensubu adaylarının problemlerini belirlemek amacıyla Yazarkan ve Yılmaz (2016), Şen (2021) ve Kaplanoğlu (2014) tarafından yapılan çalışmalarda oluşturulan muhasebe meslek mensubu adaylarının karşılaştıkları problemler soruları kullanılmıştır. Muhasebe meslek mensubu adaylarının karşılaştığı problemlerin alt boyutları ve bu boyutlara ilişkin anket soruları Tablo 1'de sunulmuştur.



Şekil 2: Araştırmanın Modeli

Anket soruları, muhasebe meslek mensubu adaylarının karşılaştığı sorunları iki ana alt boyut altında ele almak üzere düzenlenmiştir: "çalışma ortamı ve meslek mensubundan kaynaklanan problemler (2 ,3 5, 6,7 8, ve 9)" ile "dışsal etkenlerden kaynaklanan problemler (1, 4, 10, 11 ve 12)". Bu ayırım, sorunların kaynağını ve etkilerini daha iyi analiz edebilmek için yapılmıştır. Blau'nun (2003) ölçeğinden uyarlanarak hazırlanan anket soruları da Tablo 1'de sunulmuştur. Ankette yer alan sorulardan 14-19 arası duygusal mesleki aidiyet, 20-25 arası normatif mesleki aidiyet, 26-33 arası birikmiş maliyetler ve 34-37 arası sınırlı alternatifler alt boyutlarına aittir.

Tablo 1: Anket Soruları ve Kaynakları

	ANKET SORULARI	KAYNAK
1	Staj yeri bulmanın zor olduğunu düşünüyorum.	Kaplanoğlu, E. (2014).
2	Stajyerlere ödenen ücretleri yetersiz buluyorum.	
3	Meslek mensuplarının gözetimindeki stajyerlere yeterince özel zaman ayırmadığını düşünüyorum.	
4	Çok sık değişen mevzuatı takip edemiyorum.	
5	Meslek mensupları stajyerleri geçici eleman olarak görmektedir.	
6	Meslek mensubu stajyerleri rakip olarak görmektedir.	
7	Stajyerlere sıradan büro işleri yaptırılıyor.	
8	İzin alırken zorluk çekiyorum.	

9	Staj yaptığım bürodaki günlük ortalama çalışma saatimin fazla olduğunu düşünüyorum.	Yazarkan, H., ve Yılmaz, Z. (2016).
10	Mevzuatlardaki değişikliklerle ilgili yetkili kurumlarca yeterli eğitim verilmemektedir.	Şen, A. (2021).
11	TÜRMOB ve meslek odaları stajyerlerin sorunlarıyla yeteri kadar ilgilenmiyor.	
12	Meslek mensubu olmak için katlanılan maliyetlerin çok yüksek olduğunu düşünüyorum.	
13	Burada “(1) kesinlikle katılmıyorum” seçeneğini işaretleyiniz.	Anket doğruluğu için yazılmıştır.
14	Muhasebe mesleği kimliğim açısından önemlidir.	Blau, G. (2003).
15	Muhasebe mesleğine girdiğim için mutluyum.	
16	Muhasebe mesleğinde olmaktan gurur duyuyorum.	
17	Muhasebeci olmaktan hoşlanıyorum.	
18	Muhasebe mesleği ile kendimi fazlasıyla özdeşleştiriyorum.	
19	Muhasebe mesleği hakkında hevesliyim.	
20	Muhasebe mesleğinde mesleki eğitim almış kişilerin o meslekte kalma sorumluluğu olduğuna inanıyorum.	
21	Muhasebe mesleğinde kalmak için zorunluluk hissediyorum.	
22	Muhasebe mesleğinde devam etmek için sorumluluk hissediyorum.	
23	Benim avantajıma olsa bile, şu anda muhasebe mesleğini bırakmamın doğru olacağını düşünmüyorum.	
24	Muhasebe mesleğini bırakırsam kendimi suçlu hissederim.	
25	Muhasebe mesleğinde kısmen mesleğime duyduğum bağlılıktan dolayı bulunmaktayım.	
26	Mesleğimi değiştiremeyecek kadar muhasebe mesleğine zaman harcadım.	
27	Mesleğimi değiştirmek gelir kaybım açısından çok pahalıya mal olacaktır.	
28	Şu an mesleğimi değiştiremeyecek kadar muhasebe mesleğine yatırım yaptım (örneğin; eğitim, kişisel çaba).	
29	Benim için başka mesleğe girmek, yapmış olduğum mesleki eğitim yatırımdan vazgeçmemi gerektirecektir.	
30	Mesleğimi değiştirmenin bana büyük bir duygusal bedeli olacaktır (örneğin; kişiler arası ilişkilerin bozulması).	
31	Muhasebe mesleğinden başka mesleğe geçmem, duygusal açıdan benim için kolay olmayacaktır.	

32	Muhasebe mesleğini değiştirmek, ailem üzerinde neden olacağı zorluklardan dolayı benim için duygusal olarak zor olacaktır.	Blau, G. (2003).
33	Muhasebe mesleğini bırakmak, benim için bazı duygusal travmalara neden olur.	
34	Geçmişim ve deneyimim göz önüne alındığında, diğer mesleklerde benim için uygun, cazip seçenekler vardır.	
35	Eğer mesleğimi değiştirmeye karar versem, birçok iş seçeneğim olur.	
36	Meslek değiştirmede uygun birçok iş seçeneğine sahip olmaktan memnunum.	
37	Eğer muhasebe mesleğini bıraksaydım, peşinden koşmak için cazip iş seçeneklerim olurdu.	

4.3. Veri

Araştırmanın evreni, Türkiye genelindeki muhasebe meslek mensubu adaylarından oluşmaktadır ve veriler, bu gruba uygulanan anketle toplanmıştır. Tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak, WhatsApp, Telegram ve Facebook grupları aracılığıyla 15 Ocak - 15 Nisan 2024 tarihleri arasında anket yapılmış, yaklaşık 500 kişiye ulaşılmıştır. Geçerli veriler, belirlenen kontrol kriterleri sonucunda 110 katılımcıdan elde edilmiştir. Anket iki bölümden oluşmaktadır: birinci bölümde demografik bilgiler (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, ücret, staj yeri ve yılı, mesleğe giriş nedeni, şehir), ikinci bölümde ise karşılaşılan problemler ve mesleki aidiyet düzeyleri ile ilgili sorular yer almaktadır. Analizler IBM SPSS 23.0 programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Ankete katılanların yoğunlaştığı iller ise İstanbul, Karaman, Konya, Ankara, İzmir, Mersin ve Antalya'dır.

Anketin ilk bölümünde, katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, aldığı ücret, staj yeri ve yılı gibi demografik bilgileri toplanmıştır. Bu bilgilerin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 2'te sunulmaktadır.

Tablo 2: Katılımcıların Demografik Niteliklerine Ait Frekans ve Yüzde Dağılımı

Demografik Nitelikler		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	64	58,20
	Kadın	46	41,80
	Toplam	110	100,00
Yaş	25 Yaş ve Altı	17	15,50
	26-30 Yaş Arası	65	59,10
	31-35 Yaş Arası	22	20,00
	36-40 Yaş Arası	5	4,50
	41 Yaş ve Üzeri	1	0,90
	Toplam	110	100,00
Medeni Durum	Bekâr	48	43,60
	Evli	62	56,40

	Toplam	110	100,00
Eğitim Durumu	Lisans Mezunu	51	46,40
	Yüksek Lisans Devam Ediyor	37	33,60
	Yüksek Lisans Mezun	17	15,50
	Doktora Devam Ediyor	3	2,70
	Doktora Mezun	2	1,80
	Toplam	110	100,00
Alınan Ücret	Asgari Ücretten Az	18	16,40
	Asgari Ücret	44	40,00
	Asgari Ücretten Fazla	48	43,60
	Toplam	110	100,00
Staj Yeri	SMMM Bürosunda Staj	54	49,10
	Şirkette Staj	47	42,70
	YMM Bürosunda Staj	9	8,20
	Toplam	110	100,00
Staj Yılı	Staj Başlatma Sınavı Süreci	20	18,32
	Stajda 1. Yıl	36	32,70
	Stajda 2. Yıl	27	24,50
	Stajda 3. Yıl	13	11,80
	SMMM Yeterlilik Sınavı Süreci	14	12,70
	Toplam	110	100,00
Mesleğe Giriş Sebebi	Muhasebe Mesleğini Sevmek	32	29,10
	Aile Mesleği	18	16,40
	Tavsiye Üzerine	36	32,70
	Boşta Kalmamak	22	20,00
	Diğer	2	1,80
	Toplam	110	100,00

Tablo 2'teki demografik veriler, muhasebe meslek mensubu adaylarının çoğunlukla 26-30 yaş aralığında (%59,10), lisans mezunu (%46,40) ve evli (%56,40) olduğunu göstermektedir. Katılımcıların %58,20'si erkektir. Adayların çoğu (%49,10) stajlarını SMMM bürolarında yaparken, %43,60'ı asgari ücretten fazla maaş almaktadır. Mesleğe giriş sebeplerinde tavsiye (%32,70) ve mesleği sevmek (%29,10) ön plandadır. Bu veriler, adayların genç ve eğitilmiş bir profil çizdiğini ve mesleki bağlılık üzerinde etkili olabilecek çeşitli faktörleri yansıttığını göstermektedir.

4.4. Yöntem

Bu çalışmada, muhasebe meslek mensubu adaylarının karşılaştıkları problemler ve mesleki aidiyet arasındaki ilişkiyi detaylı bir şekilde incelemek amacıyla farklı analiz yöntemleri kullanılmıştır. Muhasebe meslek mensubu adaylarının karşılaştıkları problemler için keşfedici faktör analizi (Exploratory Factor Analysis-EFA) uygulanmıştır. Bu analiz, karşılaşılan problemlerin hangi alt boyutlarda toplandığını belirlemek ve veri setindeki faktör yapısını keşfetmek amacıyla tercih edilmiştir. Keşfedici faktör analizi, adayların karşılaştıkları sorunları alt boyutlara ayırarak sorunların yapısal özelliklerini ortaya çıkarmak için uygun görülmüştür.

Mesleki aidiyet için ise doğrulayıcı faktör analizi (Confirmatory Factor Analysis - CFA) uygulanmıştır. Bu yöntem, mesleki aidiyetin daha önce teorik olarak belirlenmiş boyutlarının (duygusal aidiyet, normatif aidiyet, birikmiş maliyetler ve sınırlı alternatifler) doğruluğunu test etmek ve ölçeğin yapı geçerliliğini kontrol etmek amacıyla kullanılmıştır. CFA, belirlenen modelin veri ile ne kadar uyumlu olduğunu değerlendirmek için yapılmıştır.

Bunlara ek olarak, verilerin güvenilirliğini test etmek amacıyla güvenilirlik analizi (Cronbach's Alpha) yapılmıştır. Bu analiz, kullanılan ölçeklerin tutarlılığını ve iç güvenilirliğini ölçmek için gerçekleştirilmiştir. Verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığını kontrol etmek amacıyla normallik testi uygulanmış, bu test verilerin korelasyon ve regresyon analizleri için uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Pearson korelasyon analizi, muhasebe meslek mensubu adaylarının karşılaştıkları problemler ile mesleki aidiyet arasındaki ilişkileri belirlemek için kullanılmıştır. Bu analiz, iki değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi ölçmek ve ilişkinin yönünü belirlemek için tercih edilmiştir.

Son olarak, basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Regresyon analizi, bağımsız değişkenlerin (karşılaşılan problemler) bağımlı değişkenler (mesleki aidiyet) üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla kullanılmıştır. Bu analiz, adayların staj sürecinde karşılaştıkları zorlukların mesleki aidiyet üzerindeki etkilerini değerlendirmek için yapılmıştır.

5. Analiz Sonuçları ve Bulgular

Bu bölümde yer alan 12 ifade, muhasebe meslek mensubu adaylarının karşılaştığı problemleri ölçmek amacıyla Kaplanoğlu (2014), Yazarkan ve Yılmaz (2016) ile Şen (2021)'den uyarlanmıştır. Muhasebe meslek mensubu adaylarının karşılaştığı problemler iki alt boyutta incelenmektedir. Bu boyutlar; çalışma ortamı ve meslek mensubundan kaynaklanan problemler (7 ifade; i.2, i.3, i.5, i.6, i.7, i.8 ve i.9) ile dışsal etkenlerden kaynaklanan problemler (5 ifade; i.1, i.4, i.10, i.11 ve i.12) faktörlerine aittir.

Tablo 3: Muhasebe Meslek Mensubu Adaylarının Karşılaştığı Problemler ve Alt Boyutları Güvenilirlik Analizi

	Cronbach's Alpha	Öge Sayısı (N)
Muhasebe Meslek Mensubu Adaylarının Karşılaştığı Problemler	0,823	12
1. Alt Boyut: Çalışma Ortamı ve Meslek Mensubundan Kaynaklanan Problemler	0,766	7
2. Alt Boyut: Dışsal Etkenlerden Kaynaklanan Problemler	0,651	5

Tablo 3'te muhasebe meslek mensubu adaylarının karşılaştığı problemlere yönelik yapılan güvenilirlik analizine ilişkin sonuçlar sunulmuştur. Güvenilirliği test etmek amacıyla yapılan Cronbach's Alpha analizi sonucunda, tüm ölçek için güvenilirlik

katsayısı 0.823 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, ölçeğin genel olarak yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir. Ölçeğin alt boyutları açısından yapılan güvenilirlik analizinde, "Çalışma Ortamı ve Meslek Mensubundan Kaynaklanan Problemler" alt boyutunun güvenilirlik katsayısı 0.766 olarak belirlenmiş, bu da kabul edilebilir bir güvenilirlik düzeyine işaret etmektedir. "Dışsal Etkenlerden Kaynaklanan Problemler" alt boyutu için ise güvenilirlik katsayısı 0.651 olarak bulunmuş, bu da yeterli düzeyde güvenilirlik sunduğunu göstermektedir.

Sonuçlar, anketin ölçme aracının iç tutarlılık açısından güvenilir olduğunu ve çalışmanın alt boyutlarının da makul seviyelerde güvenilirlik sağladığını ortaya koymaktadır. Özellikle Cronbach's Alpha katsayılarının genel kabul gören güvenilirlik sınırları içerisinde olması, ölçeğin geçerli sonuçlar sunma potansiyeline sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 4: Muhasebe Meslek Mensubu Adaylarının Karşılaştığı Problemler ve Alt Boyutları Normal Dağılım Testi

		İstatistik	Standart Hata
Muhasebe Meslek Mensubu Adaylarının Karşılaştığı Problemler	Çarpıklık	0,274	0,230
	Basıklık	0,188	0,457
1. Alt Boyut: Çalışma Ortamı ve Meslek Mensubundan Kaynaklanan Problemler	Çarpıklık	0,289	0,230
	Basıklık	0,051	0,457
2. Alt Boyut: Dışsal Etkenlerden Kaynaklanan Problemler	Çarpıklık	0,299	0,230
	Basıklık	0,018	0,457

Tablo 4'te, muhasebe meslek mensubu adaylarının karşılaştıkları problemlerin ve bu problemlerin alt boyutlarının normal dağılıma uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan çarpıklık ve basıklık testlerinin sonuçları sunulmaktadır. Genel anlamda, muhasebe meslek mensubu adaylarının karşılaştığı problemlerin çarpıklık değeri 0.274 ve basıklık değeri 0.188 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar, dağılımın genel olarak çarpıklık ve basıklık düzeyinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu göstermektedir.

Alt boyutlara bakıldığında, çalışma ortamı ve meslek mensubundan kaynaklanan problemlerin çarpıklık değeri 0.289, basıklık değeri ise 0.051 olarak bulunmuştur. Bu değerler, bu alt boyutun normal dağılıma oldukça yakın olduğunu göstermektedir. **Dışsal etkenlerden kaynaklanan problemlerin** çarpıklık değeri 0.299, basıklık değeri ise 0.018 olarak hesaplanmış ve bu alt boyutun da normal dağılıma uygun olduğu görülmüştür.

Yapılan analizlerde çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1.5 ile +1.5 aralığında olması, verilerin normal dağılıma uygun olduğunu göstermekte ve bu da verilerin istatistiksel analizler için uygun olduğunu ortaya koymaktadır (Özkütük ve Akandere, 2024:69).

Tablo 5'te, muhasebe meslek mensubu adaylarının mesleki aidiyetini ölçmek amacıyla kullanılan ölçeğin güvenilirlik analizi sonuçları sunulmuştur. **Cronbach's Alpha** yöntemi kullanılarak yapılan bu analizde, genel güvenilirlik katsayısı 0.871

olarak hesaplanmıştır, bu da ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Alt boyutlar açısından bakıldığında, **duygusal mesleki aidiyet** için güvenilirlik katsayısı 0.738, **normatif mesleki aidiyet** için 0.653, **birikmiş maliyetler** için 0.717 ve **sınırlı alternatifler** mesleki aidiyet için 0.640 olarak bulunmuştur.

Bu sonuçlar, mesleki aidiyetin tüm alt boyutlarının kabul edilebilir düzeyde güvenilirlik sergilediğini ve ölçekteki soruların tutarlı bir şekilde sonuç verdiğini göstermektedir. Cronbach's Alpha değerlerinin farklılık göstermesi, anket sorularının sayısından ve katılımcıların yanıtlarındaki dağılımdan kaynaklanmaktadır. Ancak genel olarak 0.60 üzeri güvenilirlik değerleri, ölçeğin yeterli olduğuna işaret etmektedir.

Tablo 5: Mesleki Aidiyet ve Alt Boyutları Güvenilirlik Analizi

	Cronbach's Alpha	(N) Öğe Sayısı
Mesleki Aidiyet	0,871	24
1. Alt Boyut: Duygusal Mesleki Aidiyet	0,738	6
2. Alt Boyut: Normatif Mesleki Aidiyet	0,653	6
3. Alt Boyut: Birikmiş Maliyetler	0,717	8
4. Alt Boyut: Sınırlı Alternatifler Mesleki Aidiyet	0,640	4

Tablo 6'da muhasebe meslek mensubu adaylarının mesleki aidiyet ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin yapılan normal dağılım testleri sunulmuştur. Genel mesleki aidiyetin çarpıklık değeri -0.021, basıklık değeri 0.812 olarak hesaplanmış ve bu değerler, dağılımın normal dağılıma yakın olduğunu göstermektedir. Alt boyutlar açısından bakıldığında, duygusal mesleki aidiyet için çarpıklık değeri -0.055, basıklık değeri 0.766; normatif mesleki aidiyet için çarpıklık değeri -0.162, basıklık değeri 0.264 olarak bulunmuştur. Bu alt boyutlar da normal dağılıma uygun bir dağılım göstermektedir. Birikmiş maliyetler boyutunda çarpıklık değeri 0.034, basıklık değeri 0.952 olup, bu boyut da normal dağılıma oldukça yakındır. Sınırlı alternatifler mesleki aidiyet boyutu için ise çarpıklık değeri 0.264, basıklık değeri -0.081 olarak hesaplanmıştır. Tüm alt boyutlar için çarpıklık ve basıklık değerlerinin literatürde kabul edilen -1.5 ile +1.5 aralığında olması, verilerin normal dağılıma uygun olduğunu ve çalışmada kullanılan istatistiksel yöntemlerin uygulanabilirliğini desteklemektedir.

Tablo 6: Mesleki Aidiyet ve Alt Boyutlar Normal Dağılım Testi

		İstatistik	S. Hata
Mesleki Aidiyet	Çarpıklık	-0,021	0,230
	Basıklık	0,812	0,457
1. Alt Boyut: Duygusal Mesleki Aidiyet	Çarpıklık	-0,055	0,230
	Basıklık	0,766	0,457

2. Alt Boyut: Normatif Mesleki Aidiyet	Çarpıklık	-0,162	0,230
	Basıklık	0,264	0,457
3. Alt Boyut: Birikmiş Maliyetler	Çarpıklık	0,034	0,230
	Basıklık	0,952	0,457
4. Alt Boyut: Sınırlı Alternatifler Mesleki Aidiyet	Çarpıklık	0,264	0,230
	Basıklık	-0,081	0,457

Tablo 7’de, çalışma ortamı ve meslek mensubundan kaynaklanan problemler ile **duygusal mesleki aidiyet** arasındaki ilişki incelenmiştir. Sonuçlara göre, bu iki değişken arasında **orta düzeyde negatif bir ilişki** (-0.434) bulunmuş ve bu ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0.001$). Bu bulgu, çalışma ortamındaki sorunlar arttıkça muhasebe meslek mensubu adaylarının duygusal olarak mesleğe olan aidiyetlerinin azaldığını göstermektedir.

Normatif mesleki aidiyet ile çalışma ortamı ve meslek mensubundan kaynaklanan problemler arasında da **orta düzeyde negatif bir ilişki** (-0.365) tespit edilmiştir ($p<0.001$). Bu ilişki, çalışma ortamındaki problemler çoğaldıkça, muhasebe adaylarının normatif mesleki aidiyetlerinin de olumsuz etkilendiğini ve azaldığını ifade etmektedir.

Birikmiş maliyetler boyutu ile çalışma ortamı ve meslek mensubundan kaynaklanan problemler arasında ise **güçlü negatif bir ilişki** (-0.500) bulunmuştur ve bu ilişki de anlamlıdır ($p<0.001$). Bu sonuç, adayların mesleğe olan birikmiş maliyetlerinin, çalışma ortamındaki problemlerin artmasıyla birlikte önemli ölçüde azaldığını göstermektedir.

Sınırlı alternatifler mesleki aidiyet ile çalışma ortamı ve meslek mensubundan kaynaklanan problemler arasında ise **zayıf ama pozitif bir ilişki** (0.214) tespit edilmiştir ($p<0.05$). Bu sonuç, çalışma ortamındaki sorunlar arttıkça, muhasebe meslek mensubu adaylarının sınırlı alternatifler mesleki aidiyetlerinin hafifçe yükseldiğini, yani bu problemleri alternatif eksikliği nedeniyle kabul ettiklerini ortaya koymaktadır.

Tablo 7: Çalışma Ortamı ve Meslek Mensubundan Kaynaklanan Problemler ve Mesleki Aidiyetin Alt Boyutları Arasındaki İlişki

		Duygusal Mesleki Aidiyet	Normatif Mesleki Aidiyet	Birikmiş Maliyetler	Sınırlı Alternatifler Mesleki Aidiyet
Çalışma Ortamı ve Meslek Mensubundan Kaynaklanan Problemler	Pearson r	-0,434**	-0,365**	-0,500**	0,214*
	p	0,000	0,000	0,000	0,025
	n	110	110	110	110

Dışsal Etkenlerden Kaynaklanan Problemler	Pearson r	-0,353**	-0,312**	-0,438**	0,199*
	p	0,000	0,001	0,000	0,037
	n	110	110	110	110
* Korelasyon $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır.					
** Korelasyon $p < 0,01$ düzeyinde anlamlıdır.					

Tablo 8: Basit Regresyon Modelleri İstatistikleri

Model	β_0	β_1	t	Sig.	Bağımlı Değ.	R ²	Adj. R ²	F
Çalışma Ortamı ve Meslek Mensubundan Kaynaklanan Problemler	94387	-1000	-6015	0.0	Mesleki Aidiyet	0.3	0.28	60.5
	25844	-341	-5002	0.0	Duygusal Mesleki Aidiyet	0.25	0.24	50.2
	24337	-285	-4072	0.0	Normatif Mesleki Aidiyet	0.22	0.2	40.7
	35745	-495	-5944	0.0	Birikmiş Maliyetler	0.27	0.26	59.4
	8460	121	2272	0.025	Sınırlı Alternatifler Mesleki Aidiyet	0.15	0.13	22.7
Dışsal Etkenlerden Kaynaklanan Problemler	93324	-1273	-4840	0.0	Mesleki Aidiyet	0.29	0.28	48.4
	25261	-419	-3915	0.0	Duygusal Mesleki Aidiyet	0.23	0.22	39.1
	24119	-368	-3419	0.001	Normatif Mesleki Aidiyet	0.2	0.19	34.1
	35589	-656	-5068	0.0	Birikmiş Maliyetler	0.26	0.25	50.6
	8355	171	2111	0.037	Sınırlı Alternatifler Mesleki Aidiyet	0.14	0.13	21.1

Tablo 8’de yer alan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları, muhasebe meslek mensubu adaylarının karşılaştıkları çeşitli problemlerin mesleki aidiyet üzerindeki etkilerini incelemektedir. Bu analiz, çalışma ortamı, meslek mensubundan kaynaklanan sorunlar ve dışsal etkenler gibi problemlerin, mesleki aidiyet ve alt boyutları üzerindeki etkisini ayrı ayrı ele almaktadır.

Çalışma Ortamı ve Meslek Mensubundan Kaynaklanan Problemler

Mesleki Aidiyet Üzerindeki Etkiler: Çalışma ortamı ve meslek mensubundan kaynaklanan problemlerin mesleki aidiyeti anlamlı bir şekilde azalttığı gözlenmektedir. Regresyon katsayısı (β_1) negatif yönlüdür, bu da problemler arttıkça mesleki aidiyetin azaldığını göstermektedir. Bu modelde R^2 değeri %28 olarak belirlenmiştir, yani çalışma ortamı problemleri mesleki aidiyetteki değişimin %28'ini açıklamaktadır. Bu oldukça yüksek bir oran olup, çalışma ortamının muhasebe meslek mensubu adaylarının mesleki aidiyetinde ne kadar kritik bir role sahip olduğunu göstermektedir.

Duygusal Aidiyet: Çalışma ortamı ve meslek mensubundan kaynaklanan problemler duygusal aidiyeti de negatif yönde etkilemektedir. Duygusal aidiyetin R^2 değeri %24 olarak hesaplanmıştır, bu da çalışma ortamı ile ilgili sorunların duygusal bağlılık üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuç, meslek ortamındaki sorunların bireylerin mesleğine olan duygusal bağlılıklarını ciddi şekilde zayıflattığını göstermektedir.

Normatif Aidiyet: Aynı problemler normatif aidiyet üzerinde de olumsuz bir etki yaratmaktadır. Regresyon katsayısı yine negatif yönlü olup, R^2 değeri %20 olarak hesaplanmıştır. Normatif aidiyet, bireylerin mesleki görevlerine ve normlara olan bağlılıklarını ifade eder ve bu bulgular, çalışma ortamı sorunlarının meslek adaylarının mesleki normlarına bağlılıklarını zayıflattığını göstermektedir.

Birikmiş Maliyetler: Çalışma ortamı sorunlarının birikmiş maliyetler üzerinde negatif bir etkisi bulunmaktadır. Bu, bireylerin meslekte birikmiş maliyetlerinin bu problemler arttıkça azaldığını ifade etmektedir. Regresyon katsayısı yine negatif yönlü olup, bu problemlerle birikmiş maliyetler arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır.

Sınırlı Alternatifler: Çalışma ortamı ve meslek mensubundan kaynaklanan problemlerin sınırlı alternatifler üzerinde ise pozitif bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Bu, çalışma ortamındaki sorunların artmasıyla adayların sınırlı alternatifler düşüncesine daha fazla yöneldiğini göstermektedir. Özellikle kariyer alternatiflerinin sınırlı olduğu durumlarda, bireylerin mevcut mesleki koşullara zorunlu olarak katlanma eğiliminde oldukları anlaşılmaktadır. Bu modelde R^2 değeri %15 olarak hesaplanmıştır, bu da sınırlı alternatiflerin mesleki aidiyet üzerindeki etkisinin diğer alt boyutlara kıyasla daha sınırlı olduğunu göstermektedir.

Dışsal Etkenlerden Kaynaklanan Problemler

Mesleki Aidiyet Üzerindeki Etkiler: Dışsal etkenlerden kaynaklanan problemlerin de mesleki aidiyet üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi bulunmaktadır. Regresyon katsayısı (β_1) negatif olup, bu problemlerin artmasıyla mesleki aidiyetin azaldığı görülmektedir. R^2 değeri %29 olarak belirlenmiştir, bu da dışsal problemler ile mesleki aidiyet arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, bireylerin dışsal sorunlar nedeniyle mesleki bağlılıklarının zayıfladığını işaret etmektedir.

Duygusal Aidiyet: Dışsal etkenler de duygusal aidiyet üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir. R^2 değeri %23 olarak hesaplanmış ve regresyon katsayısı negatif çıkmıştır. Bu durum, dışsal problemler arttıkça bireylerin mesleğe olan duygusal bağlılıklarının azaldığını göstermektedir.

Normatif Aidiyet: Normatif aidiyet açısından da dışsal problemlerin olumsuz bir etkisi bulunmaktadır. R^2 değeri %20 olarak belirlenmiş ve regresyon katsayısı negatif çıkmıştır. Bu da dış etkenlerin bireylerin mesleki normlara bağlılıklarını azalttığını göstermektedir.

Birikmiş Maliyetler: Dışsal etkenlerin birikmiş maliyetler üzerindeki etkisi de negatif yönlüdür. Bu, bireylerin dışsal problemlerin artmasıyla meslekte birikmiş maliyetlerinin azaldığını ve meslekten uzaklaşma eğiliminde olduklarını göstermektedir. R^2 değeri %26 olarak hesaplanmıştır.

Sınırlı Alternatifler: Dışsal etkenler sınırlı alternatifler üzerinde ise pozitif bir etkiye sahiptir. Bu bulgu, dışsal problemlerle karşılaşıldığında bireylerin mesleki alternatiflerinin sınırlı olduğu durumlarda meslekte kalmaya mecbur hissettiklerini göstermektedir. R^2 değeri %14 olarak hesaplanmıştır, bu da dışsal etkenlerin sınırlı alternatifler üzerindeki etkisinin diğer boyutlara göre daha sınırlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 8'deki analizler, muhasebe meslek mensubu adaylarının karşılaştıkları hem çalışma ortamından hem de dışsal etkenlerden kaynaklanan problemlerin, mesleki aidiyet ve alt boyutları üzerinde anlamlı ve genellikle negatif etkiler oluşturduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, meslek adaylarının mesleki problemlerle karşılaştıklarında aidiyet duygularının zayıfladığını ve meslekte uzun vadeli kalma eğilimlerinin azaldığını göstermektedir. Özetle, mesleki aidiyetin azalmasına neden olan bu problemlerin çözümü, muhasebe meslek mensubu adaylarının daha motive ve mesleklerine daha bağlı bireyler olarak çalışmalarına katkı sağlayacaktır.

6. Tartışma ve Sonuç

Tablo 8'deki bulgulara dayalı olarak, muhasebe meslek mensubu adaylarının karşılaştıkları problemler ile mesleki aidiyet arasındaki ilişkiyi literatürle tartışarak değerlendirdiğimizde, mevcut sonuçların önceki çalışmalarla büyük ölçüde uyumlu olduğunu görmekteyiz. Literatürde mesleki aidiyet ve çalışma ortamı koşulları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar, aidiyet duygusunun bireylerin mesleklerinde uzun süreli kalma isteğiyle ve mesleki tatminle doğrudan bağlantılı olduğunu vurgulamaktadır (Allen ve Meyer 1990; Blau 1985). Muhasebe meslek mensubu adaylarının karşılaştığı içsel ve dışsal sorunlar da bu çerçevede mesleki aidiyeti zayıflatıcı etkenler olarak değerlendirilmektedir.

Çalışma ortamı ve meslek mensubundan kaynaklanan problemler ile mesleki aidiyet arasındaki negatif ilişki, Allen ve Meyer (1990) Üç Boyutlu Mesleki Aidiyet Modeli ile uyumludur. Bu modele göre, çalışma ortamındaki olumsuzluklar, bireylerin mesleki aidiyetini olumsuz etkileyerek duygusal ve normatif bağlılıklarını zayıflatmaktadır. Tablo 8'deki sonuçlar da bu teoriyi desteklemekte, çalışma ortamındaki sorunların mesleki aidiyeti, özellikle de duygusal aidiyeti azaltıcı bir etkisi olduğunu göstermektedir. Blau'nun (1985) Mesleki Bağlılık Teorisi de benzer şekilde bireyin mesleğine olan bağlılığının, iş koşullarına duyduğu memnuniyetten etkilendiğini savunmaktadır.

Çalışma ortamındaki problemler, yalnızca bireyin duygusal bağlılığını zayıflatmakla kalmayıp, mesleki normlara olan bağlılığı, yani normatif aidiyeti de olumsuz etkilemektedir. Normatif aidiyetin, mesleki sorumlulukların ve etik değerlerin içselleştirilmesi ile bağlantılı olduğu literatürde vurgulanmaktadır (Meyer ve Allen

1991). Bu bağlamda, çalışma ortamındaki sorunlar, bireylerin mesleki sorumluluklarını yerine getirme isteğini ve mesleğe olan bağlılıklarını zayıflatmaktadır.

Çalışma ortamından kaynaklanan problemler, bireylerin mesleklerinde kalma motivasyonunu azaltarak birikmiş maliyetler üzerinde negatif bir etki yapmaktadır. Meyer ve Allen (1991)'nin çalışmalarında da belirtildiği gibi, bireylerin mesleklerine devam etmelerini sağlayan en önemli unsurlardan biri, meslek içinde biriktirdikleri deneyim ve elde ettikleri kazanımlardır. Ancak bu kazanımlar, çalışma ortamındaki sorunlar arttıkça bireyler için daha az önemli hale gelmektedir. Tablo 8'in sonuçlarına göre, çalışma ortamı sorunları bireylerin birikmiş maliyetlerini azaltmakta, bu da meslekte kalma motivasyonlarını olumsuz etkilemektedir. Bu durum, (Henne ve Locke 1985) İş Tatmini Teorisi ile de örtüşmektedir; iş tatmininin düşük olduğu ortamlarda bireylerin mesleki bağlılıkları azalmakta ve meslekte kalma isteği düşmektedir.

Öte yandan, sınırlı alternatifler mesleki aidiyet üzerinde pozitif bir etkiye sahip bulunmuştur. Bu bulgu, (Carson vd. 1995)'un Kariyer Bağlılığı Teorisi ile uyumludur. Bu teoriye göre, bireyler sınırlı kariyer alternatiflerine sahip olduklarını düşündüklerinde, mevcut mesleklerine daha fazla bağlanma eğiliminde olabilirler. Yani, alternatiflerin sınırlı olduğu ortamlarda bireyler mevcut işlerine zorunlu olarak bağlı kalmaktadırlar.

Dışsal etkenlerin mesleki aidiyeti olumsuz yönde etkilediği sonucu da literatürde geniş bir destek bulunmaktadır. Kanter (1993)'in Yapısal Güçlendirme Modeli, bireylerin dışsal faktörlerden etkilenme düzeylerinin, mesleki bağlılıklarını belirleyen kritik bir faktör olduğunu öne sürer. Tablo 8'deki sonuçlar, dışsal etkenlerin bireylerin duygusal ve normatif aidiyetini azaltan önemli faktörlerden biri olduğunu göstermektedir. Özellikle ekonomik dalgalanmalar, mevzuat değişiklikleri veya dış baskılar gibi etkenlerin muhasebe meslek mensubu adaylarının mesleki bağlılıklarını zayıflattığı bu bulgularla desteklenmektedir.

Normatif aidiyetin azalması, bireylerin mesleklerine olan sorumluluk duygularını da zayıflatmaktadır. Bu, bireylerin dışsal baskılar nedeniyle meslek normlarına olan bağlılıklarını kaybetmelerine yol açmaktadır. Mowday vd. (1979)'in Örgütsel Bağlılık Modeli de dışsal faktörlerin, bireylerin hem mesleğe hem de örgüte olan bağlılıklarını zayıflattığını ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, dışsal etkenlerden kaynaklanan problemler, mesleki aidiyeti ciddi ölçüde zayıflatmaktadır.

Dışsal etkenlerin birikmiş maliyetler üzerindeki negatif etkisi, bireylerin kariyerlerinde biriktirdikleri mali ve manevi kazanımları tehdit eden bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum, bireylerin mesleki yolculuklarında biriktirdikleri tecrübeleri ve kazançları değersizleştirerek, meslekten uzaklaşma isteği yaratmaktadır. Öte yandan, sınırlı alternatifler üzerindeki pozitif etki, bireylerin dışsal faktörler nedeniyle başka seçeneklerinin olmadığını düşündükleri durumlarda, mevcut işlerine daha fazla bağlı kalmak zorunda olduklarını göstermektedir.

Tablo 8 bulguları, literatürde yer alan teorilerle tutarlı bir şekilde muhasebe meslek mensubu adaylarının karşılaştıkları sorunların mesleki aidiyet üzerinde olumsuz etkiler yarattığını ortaya koymaktadır. Çalışma ortamı ve dışsal etkenler gibi problemler, bireylerin mesleki bağlılıklarını zayıflatarak, meslekten uzaklaşma veya aidiyet duygusunda azalma yaratmaktadır. Literatürdeki bu bulgular ışığında,

muhasebe meslek mensuplarının daha destekleyici ve motive edici bir çalışma ortamına ihtiyaç duydukları, bu sayede mesleki aidiyetlerinin güçlendirilebileceği görülmektedir.

Referanslar

- Ahmad, Z., Anantharaman, R. N. ve Hishamuddin I. (2012). Students' Motivation, Perceived Environment and Professional Commitment: An Application of Astin's College Impact Model. *Accounting Education* 21(2):187-208. doi: 10.1080/09639284.2011.603472.
- Allen, N. J., ve Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology* 63(1):1-18. doi: 10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x.
- Apalı, A. (2018). Muhasebe Meslek Mensupları Açısından Stajyer Meslek Mensuplarının Yeterliliklerinin Araştırılması: Burdur İli Örneği. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları* 11(3):283-306.
- Aranya, N., Pollock, J. ve Amernic, J. (1981). An examination of professional commitment in public accounting. *Accounting, Organizations and Society* 6(4):271-80. doi: 10.1016/0361-3682(81)90007-6.
- Başkaya, Y. (2018). *Türkiye'deki Ebelerin Mesleki Aidiyeti ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlişkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Blau, G. (2003). Testing for a Four-Dimensional Structure of Occupational Commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 76(4):469-88. doi: 10.1348/096317903322591596.
- Blau, G., Chapman, S., Pred, R. S. ve Lopez, A. (2009). A Can a Four-dimensional Model of Occupational Commitment Help to Explain Intent to Leave the Emergency Medical Service Occupation? *Sağlık Mesleklerini Geliştiren Okullar Birliği* 38(3):177-86.
- Blau, G. (1985). The Measurement and Prediction of Career Commitment. *Journal of Occupational Psychology* 58(4):277-88. doi: 10.1111/j.2044-8325.1985.tb00201.x.
- Bline, D. M., Duchon, D. ve Meixner, W. F. (1991). The Measurement of Organizational and Professional Commitment: An Examination of the Psychometric Properties of Two Commonly Used Instruments. *Behavioral Research in Accounting* 3(1).
- Büyükyılmaz, O., Vargün, H. ve Uygurtürk, H. (2019). Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Bağlılık Ve İş Tatmini Seviyelerinin Demografik Faktörler Açısından Analizi. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi (MUVU) / Journal of Accounting & Taxation Studies (JATS)* 12(1):27-42. doi: 10.29067/muvu.340500.
- Carson, K. D., Carson, P. P. ve Bedeian, A. G. (1995). Development and Construct Validation of a Career Entrenchment Measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 68(4): 301-20. doi: 10.1111/j.2044-8325.1995.tb00589.x.
- Ciftcioglu, A. (2011). Investigating occupational commitment and turnover intention relationship with burnout syndrome. *Business and Economics Research Journal* 2(3):109-19.
- Ede, Y. (2020). *Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik Meslek Mensuplarının Mesleki Faaliyetlerinde Karşılaştıkları Sorunlar ve Beklentileri: Gaziantep*

- Uygulaması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Ergül, H. F. (2006). Kurumlarda Ücret, Ücret Sistemleri ve Ücret- Başarı İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 5(18):92-105.
- Eroğlu, H. (2016). *Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Ankara.
- Güler, G., Çıkrıkçı, R. N. ve Akçay P. (2020). Öğretmenlerin Etkili Okul Algıları ve Mesleki Aidiyet Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 20(3):1499-1511. doi: 10.17240/aibuefd.2020.20.56791-585931.
- Günlük, M. (2010). *Muhasebecilerin mesleki ve örgütsel bağlılık, iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimleri üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli.
- Gürdal, K. ve Doğan M. (2013). Muhasebe Stajyerlerinin Profili Üzerine Bir Araştırma. *Muhasebe ve Denetim Bakış* 2013(41):1-16.
- Hatunoğlu, Z. ve Koca N. (2020). Bağımsız Denetçinin Eğitim Seviyesi ve Mesleki Tecrübesine Göre Mesleki Bağlılık ve Denetimde Kalite Algı Düzeyi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 17(2):1118-34. doi: 10.33437/ksusbd.735605.
- Henne, D. ve Locke E. A. (1985). Job Dissatisfaction: What Are the Consequences? *International Journal of Psychology* 20(2):221-40. doi: 10.1080/00207598508247734.
- Kanter, R.M. (1993). *Men and Women of the Corporation: New Edition*. New edition. New York, NY: Basic Books.
- Kaplanoglu, E. (2014). Muhasebe Stajyerlerinin Meslek Mensuplarından ve Meslek Örgütlerinden Beklentileri: Manisa İli Araştırması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 28(4):0. doi: 10.16951/iib.41194.
- Keskin, S. ve Seferoğlu, S. S. (2017). Öğretmen Adaylarının Aidiyet Duyguları ve Araştırma Topluluğu Algılarıyla İlgili Bir İnceleme. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* (44):90-114. doi: 10.21764/maeuefd.309133.
- Kutlu, H. A. (2008). Muhasebe Meslek Mensupları ve Çalışanlarının Etik İkilemleri: Kars ve Erzurum İllerinde Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 63(02):143-70. doi: 10.1501/SBFder_0000002067.
- Lord, A. T., ve DeZoort, F. T. (2001). The impact of commitment and moral reasoning on auditors' responses to social influence pressure. *Accounting, Organizations and Society* 26(3):215-35. doi: 10.1016/S0361-3682(00)00022-2.
- Meyer, J. P., ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review* 1(1):61-89. doi: 10.1016/1053-4822(91)90011-Z.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., ve Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior* 14(2):224-47. doi: 10.1016/0001-8791(79)90072-1.
- Özer, G. ve Uyar M. (2010). Muhasebecilerin etik oryantasyonlarının mesleki bağlılığa etkisi üzerine bir inceleme. *Muhasebe ve Finansman Dergisi* (48):89-100.

- Saygılı, S. (2017). *Türkiye’de serbest muhasebecilik mali müşavirlik mesleğinin gelişme süreci ve muhasebe sistemine etkileri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir.
- Selimoğlu, S. K. ve Yeşilçelebi, G. (2014). Mesleki Aidiyetin Bağımsız Denetim Kalitesi Üzerine Etkisi: Bağımsız Denetçiler Üzerine Bir Araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi* (64):27-52. doi: 10.25095/mufad.396489.
- Sweeney, John T., Quirin, J. J. ve Fisher, D. G. (2003). A Structural Equation Model of Auditors’ Professional Commitment: The Influence of Firm Size and Political Ideology. ss. 3-25 içinde *Advances in Accounting Behavioral Research*. C. 6. Emerald Group Publishing Limited.
- Şen, A. (2021). *Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Stajyerlerinin Stajyerlik Sürecinde Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bursa Uludağ Üniversitesi, Bursa
- Tella, Ad., Ayeni, C. O. ve Popoola, S. O. (2007). Work motivation, job satisfaction, and organisational commitment of library personnel in academic and research libraries in Oyo State, Nigeria. *Library philosophy and practice* 9(2).
- Uzay, Ş. (2005). Muhasebe Meslek Stajyerlerinin Sorunları ve Beklentileri: Bir Araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi* (25):70-78.
- Yazarkan, H., ve Yılmaz, Z. (2016). Muhasebe Stajyerlerinin Staj Eğitiminde Karşılaştıkları Sorunlar ve Beklentileri: Tr90 Bölgesinde Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 30(2):0-0.
- Yıldız, G. (2015). Muhasebe Mesleğinde Meslek Etiği ve Kayseri İl Merkezinde Bir Uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (36):155-78.