

Makale Türü: Araştırma Makalesi/Research Article

MESLEKİ DAYANIŞMANIN İÇSEL MOTİVASYONA ETKİSİ: SİVAS İLİNDE MUHASEBE MESLEK ELEMANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA¹

Aslan Aydoğdu²

Görkem Çerikcioğlu Çelik³

Sait Bardakçı⁴

Öz

Bu çalışmada amaç, mesleki dayanışmanın muhasebe meslek elemanlarının içsel motivasyonu üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Bu doğrultuda Sivas ilinde faaliyette bulunan toplam 137 muhasebe meslek mensubu üzerinde anket çalışması uygulanmıştır. Uygulanan ankette Erhan vd. (2022) tarafından muhasebe meslek mensuplarına uyarlaması yapılan mesleki dayanışma ölçeği ve içsel motivasyon ölçeği kullanılmıştır. Çalışmadan elde edilen verileri analiz etmek amacıyla açımlayıcı faktör analizi, bağımsız örneklem t-testi, tek yönlü varyans analizi (Oneway-ANOVA), korelasyon analizi ve çoklu doğrusal regresyon analizi yöntemlerinden yararlanılmıştır. Çalışma kapsamında oluşturulan hipotezlerde mesleki dayanışmanın alt boyutları olan mesleki dayanışmaya verilen önem, mesleki dayanışma yararları, mesleki dayanışmanın önündeki engeller ve meslek odalarının mesleki dayanışma algısının içsel motivasyon boyutuna olan etkisi incelenmiştir. Çalışma bulgularına göre, öncelikle faktör analizi sonucunda mesleki dayanışma ölçeğinin dört alt boyuttan, içsel motivasyon ölçeğinin ise tek alt boyuttan oluştuğu belirlenmiştir. Araştırma hipotezlerinin testi sonucunda ise, mesleki dayanışmaya verilen önemin ve mesleki dayanışmanın yararlarının muhasebe meslek elemanlarının içsel motivasyonunu pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Dayanışma, Muhasebe Meslek Elemanları, İçsel Motivasyon.

Jel Sınıflandırma Kodları: M40, M41.

¹ Araştırmanın yürütülebilmesi için Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Bilimsel Araştırma Önerisi Etik Değerlendirme Kurulundan 17.03.2023 karar tarihli 2 toplantı sayılı ve 2023/1-39 karar sayılı etik kurul onayı alınmıştır.

² Öğr. Gör., Sivas Bilim ve Teknoloji Üniversitesi, Projeler Ofisi Koordinatörlüğü, aaydogdu@sivas.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9732-0614

³ Öğr. Gör., Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Yönetim ve Organizasyon, gcerikcioglu@cumhuriyet.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5424-1510

⁴ Doç. Dr., Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, İşletme, sbardakci@cumhuriyet.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3720-5029

THE EFFECT OF PROFESSIONAL SOLIDARITY ON INTRINSIC MOTIVATION: A RESEARCH ON ACCOUNTING PROFESSIONALS IN SİVAS

Abstract

The aim of this study is to investigate the effect of professional solidarity on intrinsic motivation in accountants practicing the accounting profession. Within the scope of this purpose, a survey study was conducted on a total of 137 professional accountants operating in the province of Sivas. In the survey study, the professional solidarity scale and the intrinsic motivation scale, which were adapted to professional accountants by Erhan et al. (2022), were used. In order to analyze the data obtained from the study, exploratory factor analysis, independent sample t-test, one-way analysis of variance (Oneway-ANOVA), correlation analysis and multiple linear regression analysis methods were used. In the hypotheses created within the scope of the study, the effect of the sub-dimensions of professional solidarity which are named as importance given to professional solidarity, the benefits of professional solidarity, obstacles to professional solidarity and the perception of professional solidarity of professional chambers, on the intrinsic motivation dimension was examined. According to the findings of the study, first of all, as a result of factor analysis, it was determined that the professional solidarity scale consisted of 4 sub-dimensions and the intrinsic motivation scale consisted of one sub-dimension. As a result of testing the research hypotheses, it was concluded that the importance given to professional solidarity and the benefits of professional solidarity positively and significantly affect the intrinsic motivation of professional accountants.

Keywords: Professional Solidarity, Intrinsic Motivation, Professional Accountants.

Jel Codes: M40, M41.

1.Giriş

İnsanlarla ikili ilişkilerin daha çok öne çıktı meslekleri icra edenlerin, tükenmişlik ve stres belirtileri ile karşı karşıya kaldığı birçok araştırmada vurgulanmıştır. Bu durum muhasebe meslek elemanları için de geçerlidir. Meslek elemanlarının mesleklerini icra ederken karşı karşıya kaldıkları zorlukların üstesinden gelmelerinde dayanışma kavramı önem taşımaktadır.

Ortak amaç ve ilgilerin paylaşılmasını ifade etmenin yanı sıra bir güç kaynağını da ifade eden bir kavram olan dayanışma bir amaca yönelik birlik oluşturmayı kapsamaktadır. Dolayısıyla toplum tarafından önem verilen bir kavramdır (Çetinkaya Ulusoy ve Ecevit Alpar, 2013). Dayanışma, toplum halinde yaşamının önemli boyutlarından birisidir ve bu şekilde yaşamının temelinde bireylerin geniş çaplı bağlılık ilişkileri bulunmaktadır. Dolayısıyla öncelikli olarak dayanışma, kişiler arası bir ilişki olup, aynı zamanda bir karşılıklık durumunu da ifade etmektedir. Dayanışma, toplumun karşılıklı gerçekleştirdiği bir davranıştır (Çetinkaya Ulusoy, 2010: 5).

Dayanışma bireyleri içinde buldukları toplumda birbirlerini korumaya, savunmaya, sosyal, siyasal ve ekonomik hususlarda ortak bir tavır sergilemeye, ortak hareket etmeye yöneltir (Kılıç Güner, 2017, s. 4). Özellikle son zamanlarda yaşanan ve beklenmedik felaket örneği olarak gösterebileceğimiz Covid-19 salgını ve deprem felaketlerinin olumsuz etkilerinin bireyler, toplumlar ve dünyadaki bütün ülkelerin birbirlerine olan desteği sayesinde atlatılabileceği görülmüştür. Bu durum da dayanışma olgusunun bir ihtiyaç olarak ortaya

ıktığını ve öneminin gün geçtikçe arttığını göstermektedir. İnsanlığın sürdürülebilir bir dünyada yaşayabilmesinde dayanışmanın etkisi yadsınamaz (Erhan, arıkçı ve ztrk, 2022).

Dayanışmanın sağlanması her alanda olduğu gibi çalışma hayatında da önem arz eder. Özellikle aynı mesleği paylaşan ve çalışma koşulları, mesleki sorunlar ve elde edilen faydalar gibi konularda benzer deneyimlere sahip çalışanlar arasında, dayanışma ilişkilerinin daha yoğun olduğu gözlemlenmektedir (Kılıç Güner, 2017:4).

Meslek grubunda yer alan meslek mensuplarının birbirine olan desteğinin yanı sıra mesleki anlamda bilgi, beceri ve teknik deneyim paylaşımı mesleki dayanışmayı ifade etmektedir (oban, 2005:168). Meslektaşların birbirlerine yardım etmeleri diğer bir ifadeyle mesleki dayanışma göstermeleri; birlik içinde çalışmayı sağlar, çalışanların beceri ve yeteneklerini geliştirir, koordinasyonu, etkinliği ve verimliliği arttırır (etinkaya Ulusoy ve Ecevit Alpar, 2013). Dolayısıyla mesleki dayanışma ile meslek mensupları meslekte yaşadıkları sorunların üstesinden gelebileceklerdir.

Motivasyon, işgörenlerin kişisel ihtiyaçlarının karşılanmasıyla örgütün amaçlarına ulaşmada gerekli tüm çabanın sergilenmesidir (Robbins, 1996:212). Motivasyon en genel tanımıyla, insan davranışlarının psikolojik ya da fizyolojik olarak eksik kalan bir ihtiyacın veya bir yanını harekete getirilmesidir (Luthans, 1992:147).

Motivasyon içsel ve dışsal motivasyon şeklinde ikiye ayrılmaktadır (Akbaba, 2006, s. 344-345). İçsel motivasyonda kişinin kendini motive etmesi söz konusuysen, dışsal motivasyonda kişinin motive olması için bir etkiye gerek duyulmaktadır. Diğer bir ifadeyle; içsel motivasyon bireye dayalı, dışsal motivasyon ise örgüte dayalı olarak ifade edilir. Bilhassa, motivasyona ilişkin teorilerden de anlaşılabileceği üzere, birey bir faaliyeti yerine getirirken icra ettiği işin haricinde herhangi görünen bir ödül veya teşvik ile motive sağlanmadıysa içsel motivasyondan bahsedilmektedir. Dışsal motivasyonun söz konusu olması için ise, statü, terfi, takdir edilme gibi dışsal ödüller tarafından yönlendirilen faaliyetlerin olması gerekmektedir (zdaşlı ve Akman, 2012). Herzberg'e göre, çalışanı, içsel motivasyon araçları ile motivasyonunu yükseltirken, dışsal motivasyon araçlarının motivasyon sağlama yetisi yoktur (Dündar, zutku ve Taşınar, 2007).

Motivasyonu yüksek çalışanlara sahip olmak her rgt açısından önemlidir. Çünkü alışanların motivasyonu ne kadar yüksekse örgütsel hedeflere erişmek kolaylaşır ve rgt devamlılığı o kadar yükselir (Erhan vd., 2022). Bu çalışmada mesleki dayanışmanın içsel motivasyonu pozitif yönde etkileyeceği düşünülerek muhasebe mesleğini yerine getiren muhasebe meslek elemanları üzerinde mesleki dayanışmanın içsel motivasyon üzerindeki etkisinin araştırılması amaçlanmıştır.

2. Literatür Taraması

Ağca ve Ertan (2008) alışmalarında, Antalya ilinde faaliyet gösteren beş yildızlı otel işletmelerinde çalışanların duygusal bağlılıklarıyla içsel motivasyonları arasındaki ilişkiyi ele almışlardır. Bunun yanı sıra çalışanların duygusal bağlılıklarının ve içsel motivasyonlarının demografik özelliklerine bağlı olarak farklılık gösterip göstermediğini belirlemişlerdir. Çalışmanın sonucunda; duygusal bağlılık ve içsel motivasyon arasında anlamlı ve pozitif ilişki

olduğu görülmüştür. Çalışanların duygusal bağlılıklarının çalıştıkları bölüme, iş deneyimlerine, kıdemlerine, unvanlarına, yaşlarına bağlı olarak değiştiği; içsel motivasyonlarının çalıştıkları bölüme, değiştirdikleri iş yeri sayısına, eğitim düzeylerine, iş deneyimlerine, kıdemlerine, unvanlarına, yaşlarına bağlı olarak değiştiği belirlenmiştir.

Çetinkaya Ulusoy ve Ecevit Alpar (2013) yaptığı çalışmada, meslektaş dayanışmasının değerlendirilmesini ve iş doyumunu ile ilişkisinin belirlenmesini amaçlamışlardır. Hemşireler üzerinde yapılan çalışma sonucunda, araştırmaya katılan hemşirelerin birçoğunun meslektaşları ile dayanışma içerisinde olduğu ve hemşirelerde meslektaş dayanışmasının iş doyumunu artırdığı tespit edilmiştir.

Yücel Batmaz ve Gürer (2016) tarafından yapılan çalışma sonucunda, Kırıkkale Belediyesi ve Kırıkkale İl Özel İdaresi personeline anket uygulanarak, yerel yönetim birimlerinde personellerin algıladıkları dönüştürücü liderlik ve içsel motivasyonları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda elde edilen sonuçlara göre, literatürdeki diğer araştırmalarla paralel bir şekilde, dönüştürücü liderlik algısı ile içsel motivasyon arasında olumlu doğrultuda ve orta derecede bir ilişkinin var olduğu ortaya koymuştur. Ayrıca, çalışmanın amacıyla uyumlu olarak, uygulama yapılan yerel yönetim birimleri arasında dönüştürücü liderlik ve içsel motivasyon algıları arasındaki ilişkinin yanı sıra kurumlar arasındaki algı farklılıklarının da belirlenmesi hedeflenmiştir. Bu sonuçlara göre, farklı kurumlar arasında dönüştürücü liderlik ve içsel motivasyon algılarının değişebileceğini ve kurumsal faktörlerin bu algılarda etkili olabileceğini göstermektedir.

Özdaşlı ve Bitlisli (2020) tarafından yapılan bu çalışma da muhasebe kültürü değerlerinin (statükoculuk yerine profesyonellik, tekdüzecilik yerine esneklik, tutuculuk yerine iyimserlik, gizlilik yerine şeffaflık) muhasebe elemanlarının dışsal ve içsel motivasyonları üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Çalışma sonucunda; dışsal motivasyon profesyonellikten pozitif ve doğrudan etkilenirken, profesyonelliğin içsel motivasyon üzerinde etkili olmadığı, şeffaflık ve esnekliğin içsel ve dışsal motivasyonun her ikisini de etkilediği, iyimserliğin ise içsel motivasyonu olumlu etkilediği tespit edilmiştir.

Aslan ve Doğan (2020) yaptığı çalışmada, dışsal motivasyon, içsel motivasyon ve performans arasındaki ilişkileri değerlendirmiştir. Motivasyon faktörleri ele alınarak dışsal motivasyon ve içsel motivasyon kuramlarla değerlendirilmiş, son olarak dışsal motivasyon, performans etkileşimi ve içsel motivasyon ele alınmıştır. Çalışma sonucunda konu ile ilgili önceki çalışmalarla paralel olarak performans artışında dışsal ve içsel motivasyon faktörlerinin önem arz ettiği vurgulanmıştır. Ayrıca dışsal motivasyonun, içsel motivasyonu ve performansı; içsel motivasyonun da performansı olumlu yönde etkilediği kuramsal olarak belirlenmiştir. Bunun yanı sıra performansın hem dışsal motivasyon aracılığıyla hem de içsel motivasyon aracılığıyla doğrudan artırılabilirliği sonucuna ulaşılmıştır.

Erhan vd. (2022) yaptığı çalışmada, muhasebe mesleğine yönelik olarak mesleki dayanışmanın bu mesleği icra edenlerin içsel motivasyonlarına etkisi olup olmadığını araştırmışlardır. Bu çalışmada elde edilen bulgulara göre, muhasebe meslek mensuplarının mesleki dayanışmaya verdikleri önemin, meslek mensuplarının içsel motivasyonunu anlamlı

olarak etkilediği sonucuna varmıştır. Ayrıca, çalışmada oluşturulan model ve hipotezler, meslek mensuplarının ve meslek odalarının mesleki dayanışmaya daha fazla önem vermeleri durumunda, meslek mensuplarının içsel motivasyon düzeylerinin yükselebileceğini göstermektedir.

3. Yöntem

Bu bölümde, araştırmanın kapsamı ve hangi konuları ele aldığı hakkında genel bilgiler sunulmuştur. Ayrıca, araştırmada kullanılan örneklerin büyüklüğü ve nasıl seçildiği konularına da değinilmiştir. Bunun yanı sıra, araştırmada kullanılan ölçekler ve veri toplama yöntemleri hakkında bilgiler verilmiştir.

3.1. Evren ve rneklem

Bu çalışmada mesleki dayanışmanın içsel motivasyonu pozitif yönde etkileyeceği düşünülerek muhasebe mesleğini yerine getiren muhasebe meslek elemanları üzerinde mesleki dayanışmanın içsel motivasyon üzerindeki etkisinin araştırılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın evreni, Sivas ilinde faaliyette bulunan muhasebe meslek elemanlarından oluşmaktadır. Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odaları Birliği'nden (TÜRMOB) elde edilen verilere göre Sivas ilindeki muhasebe meslek mensubu sayısı 403'dr. Bu alışma Sivas il merkezinde aktif olarak faaliyette bulunan muhasebe meslek elemanları üzerinde gerçekleştirilmiş olup, Sivas Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası'ndan edinilen veriler kapsamında Sivas il merkezinde aktif olarak faaliyette bulunan muhasebe meslek elemanları sayısı Nisan 2023 itibariyle 175'tir. Bu araştırmada, kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak örnekleme gerçekleştirilmiştir. Kolayda rnekleme yöntemi, araştırmacının kolaylıkla ulaşabileceği bireyler veya birimler arasından örneklem seçme yaklaşımıdır. Örneklem büyüklüğü, %95 güven aralığında 0,05'lik sapma oranı ile $n = \frac{N \cdot t^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N - 1) + t^2 \cdot p \cdot q}$ formülü kullanılarak hesaplanmıştır. Bu formülden yola çıkılarak minimum toplanması gereken örneklem sayısı 120 olarak hesaplanmıştır. Sivas ilinde faaliyet gösteren meslek mensuplarından 137'sine ulaşılmıştır.

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi uygulanmıştır. Araştırmada yer alan anket formu Erhan vd. (2022)'nin yapmış oldukları "Muhasebe Meslek Mensuplarında Mesleki Dayanışmanın İçsel Motivasyona Etkisi: Isparta İlinde Bir Araştırma" isimli çalışmadan alınmıştır. Söz konusu anket  bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeyi amaçlayan ve araştırmacı tarafından oluşturulan 7 adet kapalı uçlu demografik soru yer almaktadır. İkinici bölüm Mesleki Dayanışma leğinden, nnc bölüm ise İçsel Motivasyon leğinden meydana gelmektedir.

Mesleki Dayanışma leği: Çetinkaya Uslusoy (2010) tarafından hemşirelerin kendi aralarındaki dayanışmayı ölçmek amacıyla geliştirilen mesleki dayanışma leği, 5'li Likert tipinde bir ölçek olup 23 maddeden oluşmaktadır. Erhan vd. (2022) bu leği muhasebe meslek mensuplarına yönelik olarak uyarlamıştır. Bu çalışmada ölçeğin toplam varyansın %60,8'ini açıklayan 4 alt boyut altında toplanan 18 maddeden oluştuğu belirlenmiştir. Ölçeğin alt boyutlarının Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları 0,78 ile 0,90 arasında değişirken (Faktör

1: 0,87; Faktör 2: 0,78; Faktör 3: 0,90; Faktör 4: 0,81), ölçeğin toplam iç tutarlılık katsayısı 0,84 olarak saptanmıştır. Bu çalışmada ölçeğin Erhan vd. (2022) tarafından uyarlanan formu kullanılmıştır. Ölçek maddeleri 5’li Likert tipindedir ve ölçeğin ifadelerine verilebilecek cevaplar olumsuzdan olumluya doğru “1=Kesinlikle Katılmıyorum”, “2=Katılmıyorum”, “3= Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum”, “4=Katılıyorum” ve “5=Kesinlikle Katılıyorum” seçeneklerinden oluşmaktadır.

İçsel Motivasyon Ölçeği: İçsel Motivasyon Ölçeği, ilk olarak Kuvaas (2006) tarafından çalışanların içsel motivasyon algısını ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye çevrilmesi ve uyarlama çalışması ise Yücel Batmaz ve Gürer (2016) tarafından yapılmıştır. Yücel Batmaz ve Gürer (2016) çalışmalarında ölçek ifadelerini yerel yönetim birimlerinde çalışmakta olan kamu personeline yönelik olarak uyarlamışlardır. Ölçeğin muhasebe meslek mensuplarına ilişkin uyarlama çalışması ise Erhan vd. (2022) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada ölçeğin tek boyutlu bir yapıda olduğu belirlenmiştir. Bu tek boyut 6 maddeden oluşmaktadır ve toplam varyansın %56,8’ini açıklamaktadır. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 0,80 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada ölçeğin Erhan vd. (2022) tarafından muhasebe meslek mensuplarına yönelik olarak uyarlanan bu tek boyutlu formu kullanılmıştır. Ölçek 5’li Likert tipinde bir ölçektir ve ölçek maddelerine verilebilecek cevaplar olumsuzdan olumluya doğru “1=Kesinlikle Katılmıyorum”, “2=Katılmıyorum”, “3= Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum”, “4=Katılıyorum” ve “5=Kesinlikle Katılıyorum” seçeneklerinden oluşmaktadır.

3.3. Verilerin Toplanması ve Etik Prosedür

Araştırmanın yürütülebilmesi için Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Bilimsel Araştırma Önerisi Etik Değerlendirme Kurulundan 17.03.2023 karar tarihli 2 toplantı sayılı ve 2023/1-39 karar sayılı etik kurul onayı alınmıştır.

Araştırmanın veri toplama aracı araştırmanın örneklemini oluşturan 137 muhasebe meslek mensubuna yüz yüze anket yoluyla uygulanmış ve araştırmanın verileri elde edilmiştir. Anket uygulanmadan önce katılımcılar araştırmanın amacı ve etik prosedürü hakkında bilgilendirilmiş, daha sonra araştırmaya kendi isteğiyle katılmayı kabul eden meslek mensuplarına anket formu uygulanmıştır. Elde edilen veriler IBM SPSS 25.0 paket programına aktarılmış ve analize hazır hale getirilmiştir. Ölçeklere ve alt boyutlarına ait ortalama puanlar, içerdikleri maddelerin toplam puanı madde sayısına bölünerek hesaplanmıştır.

3.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacı doğrultusunda, araştırmanın temel hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur:

H₁: Muhasebe meslek mensuplarının mesleki dayanışma algıları, içsel motivasyonlarını anlamlı düzeyde etkilemektedir.

Temel hipotez altında 4 alt hipotez ise şu şekildedir:

H_{1A}: Muhasebe meslek mensuplarının mesleki dayanışmaya verdiği önem, muhasebe meslek mensuplarının içsel motivasyonlarını anlamlı bir düzeyde etkilemektedir.

H_{1B}: Mesleki dayanışmanın yararları, muhasebe meslek mensuplarının içsel motivasyonlarını anlamlı bir düzeyde etkilemektedir.

H_{1C}: Mesleki dayanışmanın önündeki engeller, muhasebe meslek mensuplarının içsel motivasyonlarını anlamlı bir düzeyde etkilemektedir.

H_{1D}: Muhasebe meslek mensuplarının, meslek odalarının mesleki dayanışmasına yönelik algısı, muhasebe meslek mensuplarının içsel motivasyonlarını anlamlı bir düzeyde etkilemektedir.

3.5. Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Araştırmada kullanılan ölçeklere ait verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığı Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri kullanılarak analiz edilmiştir. Bununla birlikte değişkenlerin çarpıklık(skewness) ve basıklık(kurtosis) katsayıları da dikkate alınmıştır. Araştırma sonucunda ölçeklerde yer alan ifadelerin çarpıklık(skewness) ve basıklık(kurtosis) değerlerinin -1,5 ile + 1,5 arasında olduğu görülmüş ve değişkenlerin normal dağılıma sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırmada öncelikle araştırmanın örneklemini oluşturan muhasebe meslek mensuplarının demografik verilerine ilişkin tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Daha sonra ölçeklerin ölçme yapısını belirlemek ve yapı geçerliğini incelemek için açıklayıcı faktör analizi yöntemi kullanılmıştır. Ölçek ve alt boyut puanlarının güvenilirlik düzeyi ise, Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları hesaplanarak incelenmiştir. Ölçeklere ve alt boyutlarına ait puan ortalamalarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenebilmesi için iki kategoriden oluşan bağımsız değişken durumunda bağımsız örneklem için t testi, üç veya daha fazla kategoriden oluşan bağımsız değişken durumunda Tek Yönlü Varyans Analizi (Oneway ANOVA) yöntemleri kullanılmıştır. Son olarak, araştırma hipotezlerinin testi için ilk korelasyon analizinden ve çoklu doğrusal regresyon analizinden faydalanılmıştır. Çoklu doğrusal regresyon modelinde; muhasebe meslek mensuplarının içsel motivasyonlarına bağımlı değişken olarak, mesleki dayanışma ölçeğinin alt boyutlarına ise bağımsız değişken olarak yer verilmiştir.

4. Bulgular

Araştırmaya dâhil olan muhasebe meslek elemanlarının demografik niteliklerine göre frekans dağılımları Tablo 1’de verildiği gibidir.

Tablo 1. Demografik Özelliklere İlişkin Frekans Dağılımları

Değişken	Birim	N	%
Cinsiyet	Kadın	22	16,1
	Erkek	115	83,9
Yaş	39 yaş ve altı	46	33,6
	40-49 yaş	49	35,8
	50 yaş ve üzeri	42	30,7
Mesleki Tecrübe	0-9	41	29,9
	10-19	49	35,8

	20 yıl ve üzeri	47	34,3
	Önlisans	19	13,9
Eğitim Durumu	Lisans	94	68,6
	Lisansüstü	24	17,5
	1	14	10,2
Kardeş Sayısı	2	49	35,8
	3 ve üzeri	74	54,0
Disiplin Cezası Alma Durumu	Ceza Alan	11	8,0
	Ceza Almayan	126	92,0
Para Cezası Alma Durumu	Ceza Alan	53	38,7
	Ceza Almayan	84	61,3

Tablo 1’de verilen demografik dağılımlar incelendiğinde, araştırmaya katılan meslek mensuplarının %16,1’inin kadın, %83,9’unun erkek bireylerden oluştuğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılanların %33,6’sı 39 yaş ve altında yer alırken iken, %35,8’i 40-49 yaş, %30,7’si ise 50 ve üzeri yaş aralığında olduğu saptanmıştır. Katılımcıların %29,9’u 0-9 yıllık mesleki deneyime sahip olduğu, %35,8’i 10-19 yıllık mesleki deneyime sahip ve %34,3’ü ise 20 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahiptir. Araştırmaya katılan katılımcıların eğitim durumları ve kardeş sayısı incelendiğinde %68,6’sının lisans eğitim seviyesinde olduğu, %54’ünün 3 ve üzeri kardeşe sahip olduğu görülmüştür. Disiplin cezası alma durumuna bakıldığında, meslek mensuplarının %92’lik önemli bir kısmı mesleki faaliyetlerden dolayı disiplin cezası almadığı ifade etmiştir. Ancak para cezası alma durumuna bakıldığında ise katılımcıların %38,7’inin para cezası aldığı görülmektedir.

Araştırmada kullanılan mesleki dayanışma ölçeği ve içsel motivasyon ölçeğinin yapı geçerliğinin incelenmesi amacıyla açıklayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiş ve gerçekleştirilen faktör analizlerinden elde edilen bulgular sırasıyla, Tablo 2 ve Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 2. Mesleki Dayanışma Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Faktör Boyutları ve Faktörlerin Altlarında yer Alan İfadeler	Faktör Yüklere	Ortalama	Güvenirlilik	Küresel Varyans Açıklama Oranı (%)	
1.Boyut Mesleki Dayanışmaya Verilen Önem		4,38	,865	6,424	35,687
Sadece meslektaşlarımı değil stajyerleri de (meslek adayı) faaliyetlerinde her zaman desteklerim.	,833				
Mesleki bilgi birikiminin meslektaşlar arasında paylaşılmasının güzel bir davranış olduğunu düşünüyorum.	,811				
Dayanışma uygulama hatalarımı azaltır.	,774				

Meslektaşlar arasında dzenlenen sosyal organizasyonlara katılmayı önemserim.	,704				
Meslektaşlarımın arasındaki problemlerin özölmesinde yardımcı olmayı tercih ederim.	,652				
Mesleğe yeni başlayanlara bilgi aktarımı ve faaliyetler konusunda yardım etmeyi önemserim.	,651				
Meslekte yeni değişen bir uygulama ile ilgili meslektaşlarımla hemen istişare etmeyi düşünüyorum.	,526				
2. Boyut: Dayanışmanın Yararları		4,05	,834	1,838	10,21
Dayanışma, kişisel sosyalleşmeyi artırır.	,831				
Dayanışma, kişisel itibarı artırır.	,802				
Dayanışma, mesleki itibarı artırır.	,701				
Dayanışma, gelecekteki mesleki düzenlemeler de muhasebecilerin söz sahibi olmasını sağlar.	,599				
Muhasebeciler arasındaki dayanışma, iş verimliliğini artırır.	,549				
3. Boyut: Dayanışma Önündeki Engeller		4,03	,600	1,763	9,797
Mesleğe ilişkin faaliyetlerimi sürdürürken genellikle yalnız karar vermeyi tercih ederim.	,673				
Meslektaşlarımla olan informal ilişkilerimin genellikle küçük gruplar halinde olmasını tercih ederim.	,673				
Mesleki faaliyetlerin yoğunluğunun meslektaşlarla iş birliği yapmayı azalttığını düşünüyorum.	,668				
Mesleki rekabetin dayanışma olgusunu olumsuz etkilediğini düşünüyorum.	,536				
4. Boyut: Meslek Odalarının Dayanışma Algısı		2,98	,747	1,165	6,470
Meslek odalarının mesleki dayanışmayı artırıcı faaliyetlerde yeterince bulunduğunu düşünüyorum.	,874				
Meslek odalarının mesleki dayanışmayı önemsedini düşünüyorum.	,835				

Toplam Varyans Açıklama Oranı: %62,165

KMO Değeri : 0,822

Barlett Küresellik Testi Değeri: 1166,240

Df: 153

P Değeri : 0,0000*

Not : *, p < 0,05 anlamlılık düzeyini ifade etmektedir.

Araştırmada öncelikle örneklem büyüklüğünün faktör analizine uygun olup olmadığının belirlenebilmek amacıyla KMO katsayısından faydalanılmıştır. Tablo 2’deki bulgulara göre, KMO değeri 0,822 olarak saptanmıştır. Bu sonuç, araştırmanın örneklem büyüklüğünün yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir. Faktör analizinin yapılabirliğinin gösterebilmesi ve değişkenlerin arasındaki ilişkinin araştırılabilmesi için Barlett Küresellik Testi uygulanmış ve testin anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır ($\chi^2= 1166,240$; $p<0,05$). Mesleki dayanışma ölçeğinin toplam varyansın %62,165’ini açıklayan ve özdeğeri 1’in üzerinde olan 4 faktörden meydana geldiği saptanmıştır. Faktör analizi sonucunda açıklanan toplam varyans oranının yüksek olması, ortaya konulan ölçme yapısının ölçülmesi hedeflenen değişkeni ne derece güçlü şekilde ölçtüğünün bir göstergesidir. Bu nedenle, toplam açıklanan varyansın yüksek olması yapı geçerliğinin önemli bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. Literatürde, faktörlerin açıkladığı kümülatif varyans miktarının toplam varyansı açıklama oranının sosyal bilimler için çok boyutlu bir ölçme yapısında en az %60 olması yeterli görülmektedir (Karagöz, 2016:880). Buna göre, mesleki dayanışma ölçeğinin toplam açıklanan varyans oranı, çok boyutlu bir ölçek için yapı geçerliği açısından yeterli bir değerdir. Birinci faktör “dayanışmaya verilen önem” olarak adlandırılmıştır. Bu faktör 6 maddeden oluşmaktadır ve ortalama değeri 4,38 olarak, Cronbach Alpha katsayısı 0,865 olarak, varyans açıklama oranı %35,687 olarak bulunmuştur. İkinci faktör “dayanışmanın yararları” olarak isimlendirilmiştir ve 4 maddeden oluşmaktadır. Ortalama değeri 4,05 olarak, Cronbach Alpha katsayısı 0,834 olarak ve varyans açıklama oranı %10,21 olarak belirlenmiştir. Üçüncü faktör “dayanışma önündeki engeller” olarak isimlendirilmiştir. 5 maddeden oluşan bu faktörün ortalama değeri 4,03 olarak, Cronbach Alpha katsayısı 0,600 olarak, varyans açıklama oranı %9,797 olarak bulunmuştur. Son olarak dördüncü faktör “meslek odalarının dayanışma algısı” olarak adlandırılmıştır ve bu faktör 2 maddeden oluşmaktadır. Faktörün ortalama değeri 2,98 olarak, Cronbach Alpha katsayısı 0,747 olarak, varyans açıklama oranı %6,470 olarak hesaplanmıştır. Mesleki dayanışmanın alt boyutları arasında en yüksek algı düzeyi mesleki dayanışmaya verilen önem boyutundadır.

İçsel motivasyon ölçeğine açıklayıcı ait faktör analizine ilişkin sonuçlar Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. İçsel Motivasyon Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Faktör Boyutları ve Faktörlerin Altlarında yer Alan İfadeler	Faktör Yüklere	Ortalama	Güvenirlik	Özdeğer	Varyans Açıklama Oranı (%)
İçsel Motivasyon Boyutu		4,13	,898	4,329	72,156

Yaptığım iş öyle ilgi çekicidir ki kendisi bir motivasyon kaynağıdır	,881
İşyerinde çalışırken yerine getirdiğim görevler daha çok çalışmam için beni motive eder.	,879
İşyerinde çalışırken yerine getirdiğim görevler beni mutlu eder.	,877
Yaptığım işin bir anlamı olduğunu düşünürüm.	,839
Yaptığım işi bir hobi gibi görürüm.	,817
Sevdiğim bir işte çalıştığım için kendimi şanslı hissediyorum.	,800
Toplam Varyans Açıklama Oranı: %72,156	
KMO Değeri : 0,856	
Barlett Küresellik Testi Değeri: 659,434	
Df: 15	
P Değeri : 0,0000*	

Not : *, $p < 0,05$ anlamlılık düzeyini ifade etmektedir.

Tablo 3'teki bulgulara göre, KMO değeri 0,856 olarak bulunmuştur. Ayrıca Barlett Küresellik Testinin de anlamlı olduğu belirlenmiştir ($\chi^2=659,434$; $p<0,05$). Dolayısıyla örneklem büyüklüğünün ve verilerin faktör analizi için uygun olduğu sonucuna varılmıştır. Faktör analizi sonucunda, içsel motivasyon ölçeğinin özdeğeri 1'in üzerinde olan tek bir faktör altında toplanan 6 maddeden meydana geldiği tespit edilmiştir. Bu tek boyutun açıkladığı varyans oranı %72,156 olarak bulunmuştur. Tek boyutlu bir ölçek için bu oranın istatistiksel olarak geçerli bir faktör analizi için en az %40 olması beklenmektedir (Kartal ve Bardakçı, 2018: 43). Buna göre, içsel motivasyon ölçeği için hesaplanan değer, tek boyutlu bir ölçek için yapı geçerliği bakımından oldukça yeterli ve yüksek bir değerdir. Tek boyutlu ölçeğin ortalama değeri 4,13 olarak, Cronbach Alpha katsayısı ise 0,898 olarak hesaplanmıştır.

Bu kısımda katılımcıların mesleki dayanışma ölçeği alt boyutlarından ve içsel motivasyon ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesine yönelik yapılan parametrik test sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 4. Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	Ort.	ss.	t	p
Mesleki Dayanışmaya Verilen Önem	Kadın	22	4,08	0,52	-2,582	0,011*
	Erkek	115	4,43	0,60		
Dayanışma Yararları	Kadın	22	3,63	0,92	-2,231	0,027*
	Erkek	115	4,13	0,97		
Dayanışma Önündeki Engeller	Kadın	22	3,95	0,61	-0,497	0,620
	Erkek	115	4,04	0,77		
Meslek Odalarının Dayanışma Algısı	Kadın	22	2,59	0,97	-1,789	0,076
	Erkek	115	3,04	1,11		

İçsel Motivasyon	Kadın	22	3,64	0,84	-2,796	0,006*
	Erkek	115	4,22	0,89		

Not : *, $p < 0,05$ anlamlılık düzeyini ifade etmektedir.

Tablo 4’te yer alan sonuçlara göre, araştırmaya katılan erkek muhasebe meslek mensuplarının “mesleki dayanışmaya verilen önem” alt boyutu ortalama puanlarının ($\bar{X}=4,43\pm0,60$) kadın muhasebe meslek mensuplarına ($\bar{X}=4,08\pm0,52$) göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($t=-2,582$; $p<0,05$). Aynı şekilde, erkek muhasebe meslek mensuplarının “dayanışmanın yararları” alt boyutu ortalama puanlarının ($\bar{X}=4,13\pm0,97$) kadın muhasebe meslek mensuplarına ($\bar{X}=3,63\pm0,92$) göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($t=-2,231$; $p<0,05$). Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının “dayanışma önündeki engeller” ve “meslek odalarının dayanışma algısı” alt boyutlarına ait ortalama puanlarının ise anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. ($p>0,05$). Son olarak, erkek muhasebe meslek mensuplarının “içsel motivasyon” ölçeği ortalama puanlarının ($\bar{X}=4,22\pm0,89$) kadın muhasebe meslek mensuplarına ($\bar{X}=3,64\pm0,84$) göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur ($t=-2,796$; $p<0,05$).

Tablo 5. Disiplin Cezası Alma Durumu Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

Değişken	Disiplin Cezası	N	Ort.	ss.	t	p
Mesleki Dayanışmaya Verilen Önem	Evet	11	4,43	0,54	0,306	0,760
	Hayır	126	4,37	0,61		
Dayanışma Yararları	Evet	11	4,47	0,58	2,347	0,032*
	Hayır	126	4,01	1,00		
Dayanışma Önündeki Engeller	Evet	11	4,18	0,61	0,713	0,447
	Hayır	126	4,01	0,76		
Meslek Odalarının Dayanışma Algısı	Evet	11	2,55	1,31	-1,246	0,181
	Hayır	126	3,01	1,07		
İçsel Motivasyon	Evet	11	4,23	0,71	0,395	0,694
	Hayır	126	4,12	0,92		

Not : *, $p < 0,05$ anlamlılık düzeyini ifade etmektedir.

Tablo 5’teki bulgulara göre, araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının “mesleki dayanışmaya verilen önem” alt boyutu ortalama puanlarının disiplin cezası alma durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır ($t=0,306$; $p>0,05$). Ancak, daha önce disiplin cezası aldığını belirten muhasebe meslek mensuplarının “dayanışmanın yararları”

alt boyutu ortalama puanlarının ($\bar{X}=4,47\pm0,58$) ceza almayan muhasebe meslek mensuplarına ($\bar{X}=4,01\pm1,00$) göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($t= 2,347$; $p<0,05$). Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının “dayanışma önündeki engeller” ve “meslek odalarının dayanışma algısı” alt boyutlarına ve “içsel motivasyon” leğine ait ortalama puanlarının ise disiplin cezası alma durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 6. Para Cezası Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

Değişken	Para Cezası	N	Ort.	ss.	t	p
Mesleki Dayanışmaya Verilen nem	Evet	53	4,13	0,52	-3,955	0,000*
	Hayır	84	4,53	0,60		
Dayanışma Yararları	Evet	53	3,65	0,95	-3,990	0,000*
	Hayır	84	4,30	0,92		
Dayanışma nndeki Engeller	Evet	53	3,86	0,66	-2,217	0,028*
	Hayır	84	4,13	0,79		
Meslek Odalarının Dayanışma Algısı	Evet	53	2,83	0,99	-1,195	0,234
	Hayır	84	3,06	1,16		
içsel Motivasyon	Evet	53	3,69	0,82	-4,851	0,000*
	Hayır	84	4,40	0,85		

Not : *, $p < 0,05$ anlamlılık düzeyini ifade etmektedir.

Tablo 6’daki sonuçlara göre, araştırmaya katılan ve daha önce disiplin cezası almadığını belirten muhasebe meslek mensuplarının “mesleki dayanışmaya verilen önem” alt boyutu ortalama puanlarının ($\bar{X}=4,53\pm0,60$) daha önce para cezası alan muhasebe meslek mensuplarına ($\bar{X}=4,13\pm0,52$) göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur ($t= -3,955$; $p<0,05$). Aynı şekilde para cezası almayan muhasebe meslek mensuplarının “dayanışmanın yararları” alt boyutu ortalama puanlarının ($\bar{X}=4,30\pm0,92$) para cezası alan muhasebe meslek mensuplarına ($\bar{X}=3,65\pm0,95$) göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($t= -3,990$; $p<0,05$). Benzer şekilde, para cezası almayan muhasebe meslek mensuplarının “dayanışma önündeki engeller” alt boyutu ortalama puanlarının ($\bar{X}=4,13\pm0,79$) para cezası alan muhasebe meslek mensuplarına ($\bar{X}=3,86\pm0,66$) göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur ($t= -2,217$; $p<0,05$). Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının “meslek odalarının dayanışma algısı” alt boyutlarına ait ortalama puanlarının ise para cezası alma durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Son olarak daha önce para cezası almayan muhasebe meslek mensuplarının “içsel motivasyon” leği ortalama puanlarının

($\bar{X}=4,40\pm 0,85$) daha önce para cezası alan muhasebe meslek mensuplarına ($\bar{X}=3,69\pm 0,22$) göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur ($t= -4,851$; $p<0,05$).

Tablo 7. Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

Değişken	Yaş	N	Ort.	ss.	F	p	Gruplar Arası Farklılık
Mesleki Dayanışmaya Verilen Önem	39 yaş ve altı	46	4,22	0,66	3,673	0,028*	1 < 2
	40-49 yaş	49	4,55	0,56			
	50 yaş ve üzeri	42	4,35	0,54			
Dayanışmanın Yararları	39 yaş ve altı	46	3,80	1,09	2,370	0,097	-
	40-49 yaş	49	4,22	0,91			
	50 yaş ve üzeri	42	4,12	0,89			
Dayanışma Önündeki Engeller	39 yaş ve altı	46	3,94	0,80	0,825	0,440	-
	40-49 yaş	49	4,13	0,74			
	50 yaş ve üzeri	42	4,00	0,69			
Meslek Odalarının Dayanışma Algısı	39 yaş ve altı	46	2,93	1,18	0,076	0,927	-
	40-49 yaş	49	2,96	1,08			
	50 yaş ve üzeri	42	3,02	1,05			
İçsel Motivasyon	39 yaş ve altı	46	3,82	1,02	4,056	0,019*	1 < 3
	40-49 yaş	49	4,28	0,90			
	50 yaş ve üzeri	42	4,27	0,68			

Not : *, $p < 0,05$ anlamlılık düzeyini ifade etmektedir.

Tablo 7’deki ANOVA sonuçlarına göre, araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının “mesleki dayanışmaya verilen önem” alt boyutu ortalama puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F=3,673$; $p<0,05$). Tukey testi sonucunda, 39 yaş ve altındaki muhasebe meslek mensuplarının “mesleki dayanışmaya verilen önem” alt boyutu ortalama puanlarının 40-49 yaş aralığındaki meslek mensuplarına göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Ancak araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının “dayanışmanın yararları”, “dayanışma önündeki engeller” ve meslek odalarının dayanışma algısı” boyutlarına ait puan ortalamalarında yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>0,05$). Son olarak araştırmaya katılan muhasebe meslek

mensuplarının “içsel motivasyon” leğine ait ortalama puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($F=4,056$; $p<0,05$). Tukey testi sonucuna göre, 39 yaş ve altındaki muhasebe meslek mensuplarının “içsel motivasyon” boyutunu ortalama puanlarının 50 yaş ve üzeri yaştaki meslek mensuplarına göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Tablo 8. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

Değişken	Eğitim Durumu	N	Ort.	ss.	F	p
Mesleki Dayanışmaya Verilen önem	nlisans	19	4,43	0,49	0,162	0,851
	Lisans	94	4,36	0,62		
	Lisansüstü	24	4,41	0,63		
Dayanışmanın Yararları	nlisans	19	3,92	1,01	1,602	0,205
	Lisans	94	3,99	0,97		
	Lisansüstü	24	4,37	0,97		
Dayanışma nndeki Engeller	nlisans	19	3,91	0,71	0,280	0,756
	Lisans	94	4,05	0,75		
	Lisansüstü	24	4,05	0,78		
Meslek Odalarının Dayanışma Algısı	nlisans	19	3,03	0,87	0,082	0,921
	Lisans	94	2,98	1,09		
	Lisansüstü	24	2,90	1,31		
İçsel Motivasyon	nlisans	19	4,13	0,90	0,483	0,618
	Lisans	94	4,08	0,90		
	Lisansüstü	24	4,28	0,92		

Not : *, $p < 0,05$ anlamlılık düzeyini ifade etmektedir.

Tablo 8’deki elde edilen sonuçlar incelendiğinde, araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının “mesleki dayanışmaya verilen önem”, “dayanışmanın yararları”, “dayanışmanın önündeki engeller” ve “meslek odalarının dayanışma algısı” alt boyutlarına ait puan ortalamalarının katılımcıların eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. ($p>0,05$). Benzer şekilde “içsel motivasyon” leği ortalama puanlarının da katılımcıların eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. ($F=0,483$; $p>0,05$).

Tablo 9. Mesleki Tecrübe Değişkenine Göre Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

Değişken	Mesleki Tecrübe	N	Ort.	ss.	F	p	Gruplar Arası Farklılık
Mesleki Dayanışmaya Verilen Önem	0-9 yıl	41	4,29	0,66	2,489	0,087	-
	10-19 yıl	49	4,53	0,57			
	20 yıl ve üzeri	47	4,29	0,56			
Dayanışmanın Yararları	0-9 yıl	41	3,83	1,10	1,914	0,152	-
	10-19 yıl	49	4,24	0,94			
	20 yıl ve üzeri	47	4,04	0,88			
Dayanışma Önündeki Engeller	0-9 yıl	41	4,03	0,76	0,080	0,923	-
	10-19 yıl	49	4,06	0,80			
	20 yıl ve üzeri	47	3,99	0,70			
Meslek Odalarının Dayanışma Algısı	0-9 yıl	41	2,98	1,13	0,158	0,854	-
	10-19 yıl	49	3,03	1,10			
	20 yıl ve üzeri	47	2,90	1,09			
İçsel Motivasyon	0-9 yıl	41	3,91	1,00	2,273	0,107	-
	10-19 yıl	49	4,31	0,90			
	20 yıl ve üzeri	47	4,11	0,78			

Not : *, $p < 0,05$ anlamlılık düzeyini ifade etmektedir.

Tablo 9’da verilen bulgular doğrultusunda, araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının “mesleki dayanışmaya verilen önem”, “dayanışmanın yararları”, “dayanışmanın önündeki engeller” ve “meslek odalarının dayanışma algısı” alt boyutlarına ait puan ortalamalarının tümünün katılımcıların mesleki tecrübe düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır ($p > 0,05$). Benzer şekilde “içsel motivasyon” ölçeği ortalama puanlarının da katılımcıların mesleki tecrübe düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($F=0,483$; $p > 0,05$).

Bu aşamada, araştırmada kurulan alt hipotezlere göre mesleki dayanışma ölçeğine ait alt boyutların içsel motivasyon üzerinde etkisinin olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Etkinin olup olmadığının tespit edilebilmesi için ilk olarak mesleki dayanışma alt boyutları ile içsel motivasyon arasında bir ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Bu amaç neticesinde

korelasyon analizi yapılmıştır ve yapılan test sonucunda elde edilen Pearson korelasyon katsayısı değerleri Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10. Alt Hipotezlere Ait Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

Boyutlar	Mesleki Dayanışmaya Verilen nem	Dayanışmanın Yararları	Dayanışma nndeki Engeller	Meslek Odalarının Dayanışma Algısı	İçsel Motivasyon
Mesleki Dayanışmaya Verilen nem	1				
Dayanışmanın Yararları	0,615**	1			
Dayanışma nndeki Engeller	0,279**	0,376**	1		
Meslek Odalarının Dayanışma Algısı	0,246**	0,126	0,178*	1	0,205*
İçsel Motivasyon	0,713**	0,654**	0,341**	0,205*	1

Not : **, $p < 0,01$ anlamlılık düzeyini ifade etmekte iken, *, $p < 0,05$ anlamlılık düzeyini ifade etmektedir.

Korelasyon analizi bulgularına göre, “mesleki dayanışmaya verilen önem” ve “dayanışmanın yararları” alt boyutları ile içsel motivasyon arasında pozitif yönde, kuvvetli ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır ($p < 0,01$). “Dayanışma önündeki engeller” alt boyutu ile içsel motivasyon arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=0,341$; $p < 0,01$). Son olarak “meslek odalarının dayanışma algısı” alt boyutu ile içsel motivasyon arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=0,205$; $p < 0,05$). Korelasyon analizi ile değişkenler arasındaki ilişki belirlendikten sonra araştırmanın alt hipotezlerini test etmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11. Mesleki Dayanışmanın İçsel Motivasyona Etkisini Araştırmaya Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	t
Sabit	-0,715	0,415		-1,721
Mesleki Dayanışmaya Verilen nem	0,727	0,108	0,485	6,703***
Dayanışmanın Yararları	0,296	0,068	0,322	4,372***
Dayanışma nndeki Engeller	0,095	0,073	0,079	1,298
Meslek Odalarının Dayanışma Algısı	0,026	0,048	0,031	0,541

R = 0,768

Düzeltilmiş $R^2 = 0,577$

F = 47,455

P = 0,000***

*** p < 0,001 anlamlılık düzeyini ifade etmektedir.

Tablo 11'deki bulgulara göre, mesleki dayanışma alt boyutlarının içsel motivasyon üzerinde etkisinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla oluşturulan doğrusal regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır (F=47,455; p<0,001). Aynı bulgulara göre, araştırmanın H_{1A} ve H_{1B} hipotezleri kabul edilmiş, H_{1C} ve H_{1D} hipotezleri ise reddedilmiştir. Buna göre;

- Mesleki dayanışmaya verilen önem, muhasebe meslek mensuplarının içsel motivasyonunu pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilemektedir ($\beta=0,485$; $t=4,703$; $p<0,001$). Bu durumda, muhasebe meslek mensuplarının mesleki dayanışmaya verdikleri önem düzeyi arttıkça içsel motivasyon düzeylerinin de arttığı ifade edilebilir.
- Dayanışmanın yararları, muhasebe meslek mensuplarının içsel motivasyonunu pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilemektedir ($\beta=0,322$; $t=4,372$; $p<0,001$). Buna göre, muhasebe meslek mensuplarının mesleki dayanışmanın yararına yönelik algı düzeyleri arttıkça içsel motivasyon düzeylerinin de arttığı söylenebilir.
- Dayanışma önündeki engeller, muhasebe meslek mensuplarının içsel motivasyon düzeyi üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir ($\beta=0,079$; $t=1,298$; $p>0,05$).
- Meslek odalarının dayanışma algısının muhasebe meslek mensuplarının içsel motivasyon düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur ($\beta=0,031$; $t=0,541$; $p>0,05$).

5.Tartışma ve Sonuç

Bu araştırma, muhasebe mesleğini icra eden meslek mensuplarında mesleki dayanışmanın içsel motivasyon üzerindeki etkisinin araştırılması amacıyla yapılmıştır. Araştırmada Sivas ilinde bu mesleği icra edenlerden toplam 137'sine anket çalışması yapılmıştır. Gerçekleştirilen bu çalışmada, mesleki dayanışma ve içsel motivasyon konuları iki ayrı ölçek kullanılarak incelenmiştir. Mesleki dayanışma ölçeği, mesleki dayanışmanın yararları, mesleki dayanışmaya verilen önem, meslek odalarının mesleki dayanışma algısı ve mesleki dayanışmanın önündeki engeller gibi başlıklar altında dört boyut elde etmek amacıyla kullanılmıştır. İçsel motivasyon ise tek boyut olarak ele alınmış ve içsel motivasyon boyutu olarak ölçülmüştür. Çalışmada test edilmek üzere oluşturulan hipotezler, mesleki dayanışma boyutlarının içsel motivasyon üzerinde etkisi olduğunu öngörmektedir. Dört alt hipotez, mesleki dayanışmaya verilen önemin, mesleki dayanışmanın yararlarının, meslek odalarının mesleki dayanışma algısının ve mesleki dayanışmanın önündeki engellerin muhasebe meslek mensuplarının içsel motivasyonlarını etkilediğini kabul etmektedir.

Araştırma sonucundaki bulgulara bakıldığında; katılımcılar mesleki dayanışma konusunda en fazla mesleki dayanışmaya verilen öneme vurgu yaptıkları görülmüştür. Bununla

birlikte katılımcıların mesleki dayanışmanın sahip olduğu yararlarına da önem verdikleri tespit edilmiştir. Aynı zamanda meslek odalarının mesleki dayanışma önündeki engellerin yok edilmesi gerektiği belirlenmiştir. Buna ek olarak muhasebe meslek erbaplarının içsel motivasyon seviyelerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Bu kapsamda katılımcıların mesleklerini sevdikleri ve mesleklerine bağlı oldukları bulgusuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının verdikleri cevaplar doğrultusunda, mesleki dayanışmaya verdikleri önemin disiplin cezası alma durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Fakat daha önce disiplin cezası aldığını belirten muhasebe meslek mensuplarının disiplin cezası almayan muhasebe mensuplarına göre dayanışmanın yararlarını daha önemli bir şekilde vurguladıkları belirlenmiştir. Yine çalışma sonuçlarına göre araştırmaya katılan ve daha önce para cezası almadığını belirten muhasebe meslek mensuplarının, para cezası alan muhasebe meslek mensuplarına göre mesleki dayanışmaya daha yüksek düzeyde önem verdikleri görülmüştür. Aynı şekilde para cezası almayan muhasebe meslek mensupları dayanışmanın yararlarına da daha fazla dikkat çekmişlerdir. Araştırmanın bir diğer bulgusuna göre, para cezası almayan muhasebe meslek mensuplarının para cezası alanlara göre içsel motivasyonlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda verilen cezaların içsel motivasyon üzerinde negatif bir etkisi olduğu bulgusuna ulaşılabilir.

Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının mesleki dayanışmaya verdikleri önem düzeyinin yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu sonuçlarına göre yaş ve mesleki deneyim bakımından daha deneyimli kişiler genç meslek mensubu kişilere göre mesleki dayanışmaya verilen önemin daha faydalı olduğunu düşünmektedir. Bu durum muhasebe mesleğinde ilerleme kaydeden ve deneyim elde eden meslek mensuplarının mesleki dayanışmayı önemli ölçüde anladıklarını göstermektedir. Diğer taraftan, araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının dayanışmanın yararlarına, dayanışma önündeki engellere ve meslek odalarının dayanışma algısına ilişkin görüşlerinin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Çalışmada, araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının içsel motivasyon düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Yaş grupları arasındaki karşılaştırmalar neticesinde, daha yaşlı ve tecrübeli olarak nitelendirilebilecek muhasebe meslek mensuplarının içsel motivasyonlarının genç muhasebe meslek mensuplarına göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Araştırma hipotezlerinin testi sonucunda ulaşılan bulgulara göre, mesleki dayanışmaya verilen önemin ve dayanışmanın yararlarının muhasebe meslek mensuplarının içsel motivasyonunu pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği sonucuna varılmıştır. Dayanışma önündeki engeller ve meslek odalarının dayanışma algısının ise muhasebe meslek mensuplarının içsel motivasyon düzeyi üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Bu durumda, muhasebe meslek mensuplarının mesleki dayanışmaya verdikleri önem düzeyi arttıkça içsel motivasyon düzeylerinin de arttığı ifade edilebilir. Ayrıca muhasebe meslek mensuplarının mesleki dayanışmanın yararına yönelik algı düzeyleri arttıkça içsel motivasyon düzeylerinin de arttığı söylenebilir.

Araştırma sonucunda elde edilen tüm bu bulgulardan hareketle aşağıdaki öneriler sıralanabilir:

- Muhasebe meslek mensuplarının içsel motivasyonlarının yüksek olması durumunda hem mesleklerini daha iyi icra edebilecek hem de topluma daha iyi hizmetler yapabilecektir. Böylece mesleklerini daha çok sevebilecek seviyeye ulaşacaklardır. Bu durumda muhasebe mesleğine daha çok katkı sağlayarak bu mesleği daha da ileriye taşıyacaklardır. Dolayısıyla muhasebe meslek mensupları arasında bağlılık ve yardımlaşmanın artırılmasının bu bağlamda çok önemli olduğu düşünülmektedir. Bu amaçla, sosyal faaliyetlere daha fazla önem verilmesi ve nitelikli dayanışma organizasyonlarının düzenlenmesi önerilebilir. Bu etkinlikler, meslek mensuplarının bir araya gelerek bilgi paylaşımı yapmalarını ve birbirlerine karşılıklı destek vermelerini sağlayabilir.
- Mesleki dayanışmanın artması için, muhasebe meslek mensupları arasındaki ayrılık ve rekabetlerin sınırlı olmasına özen gösterilmelidir. Rekabetin sağlıklı seviyelerde tutulması, dayanışmanın güçlenmesine katkıda bulunabilir. Meslek mensupları arasında dostane bir ilişkinin geliştirilmesi, iş birliği ve yardımlaşmanın önünü açabilir.
- Son olarak muhasebe meslek mensuplarının içsel motivasyonlarının artırılması için en büyük sorumluluğun muhasebe meslek odalarına düştüğü düşünülmektedir. Bu odaların mesleki dayanışmaya daha fazla önem vermesi gerekmektedir. Meslek odaları, mesleki dayanışmayı önceliklendirerek daha fazla faaliyet düzenlemeli, vizyon ve misyonlarını bu doğrultuda şekillendirmelidir. Meslek odalarının tam anlamıyla bilinçli olması, mesleki dayanışmanın geliştirilmesine ve muhasebe meslek mensuplarının içsel motivasyonlarının artmasına yardımcı olabilir.

Kaynakça

- Ağca, V., Ertan, H. (2008). Duygusal Bağlılık İçsel Motivasyon İlişkisi: Antalya’da Beş Yıldızlı Otellerde Bir İnceleme. Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 10 (2): 135-156.
- Akbaba, S. (2006). Eğitimde Motivasyon. Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi. 13: 343-361.
- Aslan, M., Doğan, S. (2020). Dışsal Motivasyon, İçsel Motivasyon ve Performans Etkileşimine Kuramsal Bir Bakış. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi. 11 (26): 291-301.
- Çetinkaya Ulusoy, E., Ecevit Alpar, Ş. (2013). Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması ve İş Doyumu ile İlişkisi. Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi. 21 (3): 154-163.
- Çetinkaya Ulusoy, E. (2010). Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeği’nin Geliştirilmesi ve Meslektaş Dayanışmasının İş Doyumu ile İlişkisi. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul. (Danışman: Ecevit Alpar Ş.).

- oban, A.E. (2005). Psikolojik Danışmanlar için Meslektaş Dayanışması. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 1 (1): 167-174.
- Dündar, S., zutku, H., Taşpınar, F. (2007). İçsel ve Dışsal Motivasyon Araçlarının İşgörenlerin Motivasyonu zerindeki Etkisi: Ampirik Bir İnceleme. Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi. (2): 105-119.
- Erhan, T., arıkçı, O., ztrk, M.S. (2022). Muhasebe Meslek Mensuplarında Mesleki Dayanışmanın İçsel Motivasyona Etkisi: Isparta İlinde Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi. 13 (36): 1117-1131.
- Karagöz, Y. (2016). SPSS ve AMOS 23 Uygulamalı İstatistiksel Analizler. 1. Basım. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kartal, M. ve Bardakçı, S. (2018). *SPSS ve AMOS Uygulamalı rneklerle Güvenirlik ve Geçerlik Analizleri*. 1. Baskı. Ankara: Akademisyen Kitabevi.
- Kılıç Güner, E. (2017). Hemşirelerde Meslektaş Dayanışmasının rgtsel İklım zerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Erzurum. (Danışman: Altuntaş S.).
- Luthans, F. (1992). Organizational Behavior. 6. Edition. NewYork: McGrawHill Inc.
- Özdaşlı, K., Akman, H. (2012). İçsel ve Dışsal Motivasyonda Cinsiyet ve rgtsel Statü Farklılaşması: Türk Telekomünikasyon A.ř. Çalışanları zerinde Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi. 4 (7): 73-81.
- Özdaşlı, E., Bitlisli, F. (2020). Muhasebe Kültürü Değerlerinin Muhasebe Meslek Mensuplarının İçsel ve Dışsal Motivasyonları zerine Etkisi: Bir Araştırma. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 7 (3): 832-864.
- Robbins, S. P. (1996). Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications. Seventh Edition. Englewood Cliffs. NJ: Prentice Hall International Inc.
- Yücel Batmaz, G., Gürer, A. (2016). Dönüştürücü Liderliğin alışanların İçsel Motivasyonu zerindeki Etkisi: Yerel Yönetimlerde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 21 (2): 477-492.