



Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Yıl: 2019/2, Sayı:34, s.104-123  
Journal of Süleyman Demirel University Institute of Social Sciences Year: 2019/2, Number:34, p. 104-123  
Alınış /Recieved:26.05.2019 Kabul/Accepted: 17.07.2019 Online Yayın/ Online Published: 30.07.2019

KAYNAK GÖSTER: Bekci, İ , Apalı, A , Bozcu, M . (2019). MUHASEBE MESLEK ELEMANLARINDA STRES FAKTÖRÜNÜN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: MUĞLA İLİ ÖRNEĞİ. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (34)

## MUHASEBE MESLEK ELEMANLARINDA STRES FAKTÖRÜNÜN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: MUĞLA İLİ ÖRNEĞİ<sup>1</sup>

İsmail BEKÇİ<sup>2</sup>  
Ali APALI<sup>3</sup>  
Mesut BOZCU<sup>4</sup>

### ÖZET

Stres günümüzde kişileri etkisi altına alarak önemli olumsuzluklar ortaya çıkarabilmektedir. Kuşkusuz bu durum özellikle çalışan kişilerde etkisini daha fazla göstermektedir. Stres normal ölçülerin üzerinde olması durumunda hem çalışan kişileri bireysel olarak, hem de çalışan kişinin çalışma düzenini yani mensubu olduğu örgütü de olumsuz olarak etkilemektedir.

Bu araştırmanın konusu, kişilerin günlük yaşamlarına yön veren stres kavramıdır. Muhasebe meslek mensuplarında stresin tanımlayıcı değişkenlerde gruplar arasında farklılaşmaya neden olup olmadığının ve stresin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin olup olmadığının araştırılması çalışmanın amacı olarak belirlenmiştir. Araştırmanın amacına uygun olarak Muğla İlinde 193 muhasebe meslek elemanı ile yüz yüze görüşülerek anket uygulanması sonucu veriler elde

<sup>1</sup> Bu çalışmanın özet metni 4. Lisansüstü İşletme Öğrencileri Sempozyumunda sözlü olarak sunulmuştur.

<sup>2</sup> Prof. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, [ismailbekci@sdu.edu.tr](mailto:ismailbekci@sdu.edu.tr), 0000-0002-9861-737X

<sup>3</sup> Dr. Öğretim Üyesi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Zeliha Tolunay Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu, Muhasebe ve Finansal Yönetim Bölümü, [aapali@mehmetakif.edu.tr](mailto:aapali@mehmetakif.edu.tr), 0000-0002-3521-0150

<sup>4</sup> Yüksek Lisans Öğrencisi, Öğretim Görevlisi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muhasebe ve Finansal Yönetim A.B.D., [mesutbozcu@akdeniz.edu.tr](mailto:mesutbozcu@akdeniz.edu.tr), <http://orcid.org/0000-0001-6570-6926>

edilmiştir. Bu veriler, oluşturulan 10 hipotezin, t testi, anova ve tam logaritmik model yöntemleri kullanılarak test edilmesinde kullanılmıştır. Araştırma sonucunda oluşturulan hipotezlerden 8 hipotez red edilmiş ve 2 hipotez ise kabul edilmiştir.

*Anahtar Kelimeler: Muhasebe Meslek Elemanı, Stres, İşten Ayrılma.*

## **THE EFFECT OF STRESS FACTOR ON THE INTENTION OF QUITTING THE JOB IN ACCOUNTING PROFESSION MEMBERS: MUĞLA PROVINCE EXAMPLE**

### **ABSTRACT**

Stress can cause significant negativities by influencing people today. Undoubtedly, this situation shows more effect on working people. When stress is above normal dimensions, it affects both the working people individually and the working order of the working person, i.e. the organization of which he/she is a member.

The subject of this research is the concept of stress that directs people's daily lives. The purpose of this study was determined to be investigating whether stress causes the differentiation between the groups in descriptive variables and whether there is an effect of stress on the intention to quit. In accordance with the purpose of the study, data were collected by applying face to face interviews with 193 accounting profession members in Muğla province. These data were used to test 10 hypotheses using t test, anova and full logarithmic model methods. As a result of the research, of hypotheses created, 8 hypothesis was rejected and 2 hypotheses were accepted.

*Keywords: Accounting Profession Member, Stress, Quitting the Job.*

### **1. GİRİŞ**

Günümüzde teknolojinin gelişmesi, rekabet ortamının artması, sosyal ve kültürel etkileşimlerdeki farklılıklar nedeniyle iş hayatı daha karmaşık ve zor bir hal almış durumdadır. Bu yeni değişimlere çalışan kişilerin ayak uydurması, kişilerin kendini yenilemesi beklenen bir davranış olarak algılanmaya başladığı için, bu durum çalışan kişilerde bir takım sorunları da beraberinde getirmektedir. Bu durum çalışan kişilerde hem fiziksel hem de psikolojik açıdan bazı tepkilere neden olmaktadır.

Stresin etkisi altında olan kişi performans kaybı yaşamakta, işe yabancılaşmaya başlamakta, kaygı, düşünce ve davranış bozuklukları yaşayabilmekte ve bu durumlar kişilere kalıcı sağlık bozukluklarını da beraberinde getirebilmektedir. Stres bütün meslek gruplarını etkilediği için, muhasebe meslek mensuplarını da oldukça fazla derecede etkilemektedir. Muhasebecilik mesleğinin disiplini, yasalar nedeniyle işlerin aksatılmadan bir düzen içerisinde yapılması zorunluluğu, güvene dayalı oluşu, sık değişen vergi kanunları ile yenilenen düzenlemeler, teknik altyapı, işin tek düze oluşu, iyi bir teknik bilgi birikimi gerektirmesi, hep cezalar ile karşı karşıya kalma kaygısı ve etik değerlere başka mesleklerden daha fazla uyma zorunluluğu gibi nedenlerle mesleği zor bir hale getirmekte ve meslekte stres oldukça yoğun yaşanmaktadır.

Bu çalışmada yoğun ve stresli bir çalışma gerektiren muhasebe mesleğinde, katılımcıların stres düzeylerinin araştırılması ve bir takım tanımlayıcı özelliklere göre farklılık gösterip göstermeyeceği, stres faktörünün çalışan kişilerin işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkisinin olup olmadığı araştırılmaya çalışılmıştır. Muğla ilinde gerçekleştirilen ve 193 meslek mensubuna yapılan anket uygulaması ile araştırma problematiğinde belirtilen sorular paralelinde bir ana hipotez ve dokuz da alt hipotez oluşturulmuş bu hipotezler t testi, One Way Anova ve Tam Logaritmik Model teknikleri kullanılarak analizleri yapılmıştır. Muhasebe meslek mensuplarının yaşadıkları stres düzeyi ile ilgili literatürde çalışmalar tespit edilmiştir. Ancak stres faktörünün, muhasebe meslek elemanlarında işten ayrılma niyetleri üzerinde bir etkisinin olup olmadığının araştırılması ile ilgili bir çalışmaya rastlanılmamış olması da bu çalışmanın önemini bir kat daha arttırmıştır.

## 2. STRES KAVRAMI

Günümüzün en önemli ve yaygın sorunlarından biri olarak kabul edilen stresin çok çeşitli tanımları yapılmaktadır. En dar anlamda TDK güncel Türkçe sözlükte stresin kelime anlamı kısaca ruhsal gerilim olarak tanımlanmaktadır ([www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr)). Stres konusunda yapılan araştırmalar incelendiğinde stresin farklı şekilde tanımının yapıldığı görülmektedir.

Ivancevich ve Matteeson stresi, birey üzerinde psikolojik yada özel etkilere sebep olan bir dış etki, faaliyet ve olay sonucunda ortaya çıkan bireysel özellikler veya psikolojik süreçlerle ortaya çıkan bir uyum tepkisidir (Güney, 2006:316) şeklinde tanımlanmaktadır. Stres kavramı ile ilgili ilk tanımlamalardan birini yapan Selye'ye göre stres ise; organizmanın dış etkenlere uyum ya da uyumsuzlukla sonuçlanan bir şekilde verdiği tepkidir (Çınar, 2010: 103). Yine bir tanıma göre stres, bir

canlının zihinsel ya da fizyolojik faaliyetlerini sınırlandıran ve kesintiye uğratan her çeşit etkidir (Balcı, 2000: 2).

Mesleki stres ise çalışan kişilerin işi ile ilgili olarak yapılan iş ve ortam ile ilişkili olarak maruz kalınan uyumsuzluklara verdiği tepkidir. Humphrey (1998)'e göre mesleki stres; bireyin kendine özgü özellikleri ile yaptığı işi ile ilgili kişinin uyumsuzluklara verdiği tepki olarak tanımlanmaktadır (Özkan ve Özdevecioğlu, 2011: 204). Tanımlamalardan anlaşılacağı üzere ortaya çıkan bu stresin, kişinin yaptığı iş ile ilişkili olduğu anlaşılmakta ve kişinin yaptığı iş ile ilgili görevlerinin gereğini yerine getirirken işin doğası gereği zorlukları ile kişinin kendi kişisel özelliklerinden kaynaklanan uyumsuzluklar nedeniyle, psikolojik olarak verilen tepkidir. Bu durum kişinin iş ile ilgili stres yaşamasına sebep olmakta ve kişinin hem işe bakış açısı farklılaşmakta, iş verimi düşmekte ve ruhsal ve fiziksel sağlıkları da bozulabilmektedir.

Mesleki stres ile ilgili tanımlama konusunda çeşitli tartışmalar yapılmakta olup, mesleki strese stres yaratıcıları ve zorlanma yaklaşımlarının literatürde egemen olduğu bir görüş mevcuttur. Stres yaratan faktörler ve zorlanma yaklaşımına göre stres, bireyin psikolojik ve fizyolojik sağlığını bozan kötü çalışma koşullarında ortaya çıkmaktadır. Bu yaklaşıma göre çalışan kişi, iş ile ilgili olmak koşuluyla ve işin özelliği gereği strese neden olan faktörler nedeniyle zorlanmaya başlamakta ve zorlanma nedeniyle de çalışan kişi strese hem fizyolojik hem de psikolojik yönden tepki vermektedir (Hart ve Cooper), 2009: 110).

Yapılan araştırmalara göre stres insan hayatının önemli bir parçası durumundadır. Stres genellikle hep kötü yönü ile tanımlanmış ve insanların çalışma yaşamını kötü etkileyen, sağlıklarını bozan ve hayata bakış açılarını kötü yönde etkileyen bir uyumsuzluklar bütünü olarak gösterilmiş olsa da stresin ılımlı veya ortalama seviyelerde seyrettiği durumlarda oldukça yararlı sonuçlar verdiği hakkında görüşler yer almaktadır. İlimli bir stres, kişinin olaylar ve durumlar karşısında tetikte olmasını sağlar ve kişinin dışarıdan gelebilecek çeşitli uyarılara karşı cevap verebilme ve tepki gösterebilme imkânını sağlamaktadır (Eroğlu, 2006: 403).

Stresi ortaya çıkaran etkenler stres kaynağı olarak kabul edilmekte olup bunun tek bir nedenden ötürü ortaya çıktığını düşünmek pek gerçekçi bir yol sayılmamaktadır. Stresi ortaya çıkaran durumlar kişinin kendisinden kaynaklı olabileceği gibi, kişinin kendisi dışındaki

sebeplerden (kişinin bağlı olduğu örgüt, çevresel kaynaklar) de oluşabilmektedir.

Kişisel stres, kişinin üstlendiği rolün özellikleri ile beraber kişilik özelliklerinden de kaynaklanabilmektedir. Kişi çalıştığı iş ile ilgili olarak rol belirsizliği ya da işin gereği olarak kişilik uyumsuzluğu yaşadığı durumlarda stres oluşabilmektedir. Bu durum çalışan üzerinde bir baskı unsuru oluşturabileceği için, kişi problemlerle karşı karşıya kalabilecektir. Bu durumda çalışan kişi, yöneticilerinden destek istemek zorunda kalabilecektir. İşletme yöneticileri de çalışanlarına kişisel problemlerinin işe yansıtılması nedeniyle verim kaybı yaşamamak ve kişiyi kazanmak adına desteklenmesi de işletme yararına olabilecektir.

Örgütsel stres kaynağı ise, çalışan kişinin çalışma alanı içerisinde ortaya çıkan durumlar ile direkt ilişkilidir. Kişi uzun çalışma saatleri, fazla iş yükü, rol çatışması ve rol belirsizliği, sıkıcı ve tekdüze bir görev, düşük ücret, emeğinin karşılığını alamama hissi, kariyer olanaklarının olmaması ve iş ile ilgili bir gelecek kaygısı gibi nedenler stres kaynağı olarak ortaya çıkabilmektedir. Bu durumun sonucu olarak çalışan, üzerinde bir baskı hissetmekte bu nedenle gerçek yeteneklerini ortaya çıkaramamakta, karar verme aksiyon alma yeteneği güçleşmekte, huzursuzluk hissine kapılmakta ve işe olan bağlılığı azalabilmektedir. Örgütsel stres kaynaklarının yanı sıra örgüt dışı stres kaynakları da bulunmaktadır. Bu tür stres kaynakları kişinin işi gereği yeni yerleşim yerlerinde yaşamaya başlaması, aile yaşantısı ve buna bağlı olarak ortaya çıkması muhtemel problemler, geçim zorlukları, ulaşım güçlükleri, sosyal sınıf farklılıkları ve teknolojik yeniliklere adapte olamama gibi olgular sayılabilir.

Stresin kişiler üzerinde belirli sonuçları ortaya çıkmaktadır. Stresin sonuçlarını fizyolojik, psikolojik ve örgütsel anlamda olmak üzere üç kısımda incelemek mümkündür. İnsanların davranışları, kişinin içinde bulunduğu gerilim ve strese bağlı olarak bozulduğunda, bu durum kendisini ilk önce fizyolojik ve psikolojik dengelerin bozulması ile başlamaktadır. İnsan vücudu bu şekildeki ruh ve beden sağlığının bozulmaya başlamasına karşı, vücut kendisini korumaya alma adına “Savaşma ve Kaçma” davranışları gibi tepkiler göstermektedir (Eroğlu, 2006: 434).

Kişi önce davranış bozuklukları göstermeye başlayabilmektedir. Bu bozulmalara, alkol veya sigara tüketimi, işyerindeki çalışma düzeninin bozulması, iş veriminde düşüş, aile ve iş hayatındaki kişilerle kurulan ilişkilerin bozulması örnek olarak gösterilebilir.

Stresin fizyolojik etkileri olarak en çok karşılaşılan ve çalışanın kişilik ve sağlık özellikleri ile de ilgili olabilen genel sağlık düzeyinin olumsuz etkilenmesidir. Kişinin yüksek tansiyona bağlı olarak gelişen çarpıntı, titreme, baş ağrısı, sırt ağrıları, uyuşukluk, uyku problemleri örnek olarak verilebilir (Bekci vd., 2007: 148).

Ayrıca bu tür bozukluklardan daha önemlisi, bazı kalıcı ve tedavi gerektiren ülser, kalp damar hastalıkları, diyabet, boşaltım sistemi sorunları, cinsel fonksiyon düzensizlikleri ve kanser gibi hastalıklara da zemin hazırlayabilmektedir (Eroğlu, 2006: 435).

Stres insanı fizyolojik olarak etkilemekle kalmamakta, psikolojik olarak da etkilemektedir. Stresin etkisinde kalan kişilerde davranış ve fizyolojik etkiler dışında duygusal anlamda da bazı değişiklikler yaşanmaya başlamaktadır. Psikolojik etkilere örnek olarak, saldırganlık, depresyon, kaygı durumunda artış, her şeye çabuk sinirlenme, algılamada bozukluklar, iştah kaybı, konsantre olmada güçlük çekme ve bazı durumlarda intiharla da sonuçlanabilen durumlar verilebilir (Bekci vd., 2007: 148).

Stresin en önemli sonuçlarından biri de örgütsel sonuçlarıdır. Stres, çalışanları fizyolojik ve psikolojik olarak etkilerken, bu durumda olan çalışanlarında çalıştığı örgütte normal bir performans sergilemesi zorlaşacaktır. Stresin örgütlere verdiği en önemli zararlardan biri, iş kazalarındaki artıştır. Çalışanın dikkat eksikliği, işe olan bağlılığının azalması iş kazalarını tetiklemektedir.

Stresin etkisindeki insan, işine ve iş yerine yabancılaşmaya, örgütün amaç ve hedeflerini gerçekleştirme çabalarında etkisizleşmeye başlayabilecektir. Bir süre sonra ise işe yabancılaşan ve yaptığı işten haz almayan çalışan, işe devam etme konusunda ikilemlerde kalacak ve sıkıntılar yaşayabilecektir. Çalışanın uzun süreli hastalık halleri, başka iş arama çabaları ve uzun mesai saatleri de çalışan kişinin işe olan devamsızlığını artırabilir. Örgüt de bu şekildeki olumsuz durumlardan daha fazla etkilenmemek için çalışanı işten çıkarmayı düşünebilir, ya da çalışan kendisi de ayrılabilir. Bu durum örgütün personel devir katsayılarının yükselmesine neden olmaktadır. Bu oranın yüksekliği örgütte yaşanan bazı uyumsuzlukların göstergesi olarak algılanabilmektedir.

### 3. LİTERATÜR İNCELEMESİ

Stres ve stresin kaynakları ile strese neden olan faktörlerin iş performanslarına olan etkilerinin araştırılmasına yönelik muhasebe

meslek mensuplarına, bankacılık sektöründe çalışan kişilere ve muhasebe öğretim elemanlarına yönelik mesleki stres düzeylerine ilişkin çalışmalar yapılmış, araştırmada kullanılan yöntemler ve ulaşılan sonuçlar aşağıdaki gibi özetlenmiştir.

Aydemir, (2005) çalışmasında bankacılık sektöründeki yönetici ve çalışanların stres düzeyleri ile stres kaynaklarını ve stresle başa çıkabilme yol ve yöntemlerinin neler olabileceğini araştırmak amaçlanmıştır. Bu amaçla Bilecik ilindeki beş ayrı bankanın çalışanlarına ve şube yöneticilerine anket uygulaması yapılmıştır. Bu uygulama ile banka çalışanlarının stres düzeyleri belirlenmeye çalışılmış, banka çalışanlarının maruz kaldıkları stres düzeyinin sağlık ve verimlilik düzeyleri üzerinde herhangi bir etkiye maruz kalmadıkları belirlenmiştir. Stres kaynağı olarak da çalışma alanlarının gürültüsü, sigara dumanı ve kokusu gibi fiziksel nedenlerden ötürü strese maruz kaldıkları dolayısıyla bu araştırmada banka çalışanlarının katlandıkları stres düzeyinin olumlu bir düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bekci vd., (2007), çalışmalarında Isparta ve Burdur illerinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının 118 tanesine anket uygulaması yaparak meslek mensuplarının stres ile ilgili düşüncelerini değerlendirmişlerdir. Araştırmanın sonucuna göre muhasebe meslek mensuplarının stres altında oldukları ve bu stresin çalışanların kişilik yapılarından kaynaklanmadığı, yapılan işten kaynaklandığını, meslek mensuplarının stres altında çalıştıklarını, stres seviyesi arttıkça çalışanların da performanslarının azalacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Yıldırım, (2008) çalışmasında muhasebe meslek mensupları ile beraber muhasebe eğitimi veren öğretim elemanlarının mesleki anlamda yaşadıkları stresi ve düzeyini belirleyip, bu mesleki stres düzeyinin cinsiyet, yaş ve unvan değişkenlerine göre stres düzeyinin değişip değişmediğini araştırmak amaçlanmıştır. Bu amaçla TÜRMOB ve TESMER tarafından düzenlenen sürekli eğitici seminerine katılan 310 meslek mensubu ve muhasebe eğitimi veren akademisyen içerisinden tesadüfen seçilen 73 kişiye anket uygulaması yapılmıştır. Çalışmanın sonucunda muhasebe meslek mensupları ile muhasebe eğitimi veren öğretim elemanlarının iş stresinin yüksek boyutlarda olduğu saptanmıştır. Cinsiyet bakımından bayanların erkeklere göre daha fazla stres yaşadıkları tespit edilmiştir. Unvan değişkeninde ise gruplar arasındaki stres puanlarının arasında fark bulunmadığı ortaya çıkmıştır. Yaş grupları açısından bakıldığında da 20-29 yaş grubunda yaşanan stres düzeyinin diğer gruplarda yaşanan stres düzeyinden daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Koçyiğit vd., (2010), çalışmalarında muhasebe meslek mensuplarının stres kaynaklarının neler olduğu konusunu araştırmayı amaçlamışlardır. Bu nedenle Ankara ilindeki 462 adet muhasebe meslek mensubuna anket uygulamışlardır. Yapılan anket uygulamasına göre muhasebe meslek mensuplarında strese neden olan beş faktör tespit etmişlerdir. Bu faktörler de mükelleflerin muhasebe ücretlerini muhasebecilere zamanında ödememeleri, uzun çalışma saatleri, ağır iş yükü altında çalışıyor olmaları, mevzuatın karışık oluşu, muhasebeciler odası tarafından belirlenen muhasebeci ücretlerinin düşük olması gibi nedenlerin stres oluşumunda etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Özkan ve Özdevecioğlu, (2011) çalışmalarında muhasebe meslek mensuplarının meslek ile ilgili stres düzeylerinin çalışanların fiziksel sağlıkları üzerinde ne derece öneme sahip olduğu konusunu araştırmayı amaçlamışlardır. Bu amaçla Kayseri ilinde faaliyet gösteren Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Odasına kayıtlı olan 737 meslek mensubundan 196 tanesine anket uygulamışlardır. Bu anket verilerinden ulaşılan sonuca göre mesleki stresin kişileri hem fiziksel sağlık ve hem de ruhsal sağlık yönünden etkilediği sonucuna ulaşmış, mesleki stresin artması ile çalışanların fiziksel sağlıklarının da ruhsal sağlıklarının da azaldığı sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca stresin tamamen yok olmasının da sakıncalı olduğu stresin makul seviyelerde kalması ve belirli seviyenin altında kalması koşuluyla çalışanların performanslarını artırıcı yöne etki yaptığı, ancak fazla stres düzeyinin de çalışanların hem fiziki hem de ruhsal sağlığı olumsuz etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Zeytin ve Gökgez, (2011) çalışmalarında Bilecik ve Yalova illerinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarından 127 tanesine anket uygulamışlardır. Bu uygulama ile muhasebe meslek mensuplarında strese yol açan faktörlerin neler olduğu ve önem dereceleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Stres nedenlerinin çalışmada 16 faktöre bağlı olduğu belirtilmiş ve anket sonuçlarına göre bu faktörlerden en çok stres kaynağı yaratan olarak, devamlı gelişen muhasebe paket programlarına uyum sağlayamama endişesi, eğitim yetersizlikleri ve işten atılma korkusunun ön planda çıktığı belirtilmiştir.

Kılıç vd., (2013) çalışmalarında banka çalışanlarının maruz kaldıkları bireysel ve örgütsel stres kaynaklarına ait algıların belirlenmesi ile stres kaynaklarının arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla Türkiye Bankalar Birliğinden alınan bilgiler ışığında İstanbul, Ankara, Bursa ve Eskişehir illerinde toplam 400 banka çalışanına anket uygulaması yapılmıştır. Çalışmanın sonucuna göre bankacılık sektöründe



çalışan kişilerin yoğun mesai ile çalışmaları ve sürekli para ve parasal konular ile ilgilendikleri için yoğun bir stres altında oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların dikkat düzeylerinin de yüksek olması gerektiğinden, bu durumun kişilerde hem bireysel hem de örgütsel olarak stres yaratması nedeniyle banka çalışanlarının hata yapması durumunda bu hata nedeniyle maaşlarında kesinti yapıldığı için bu durumun zaten var olan stres seviyesini daha da arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kaplanoğlu, (2014), çalışmasında, Manisa Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Odasına kayıtlı olan 319 meslek mensubuna anket uygulamıştır. Araştırma ile muhasebe meslek mensuplarının iş yaşamlarındaki stresi ve nedenlerini belirlemek ve bu stresin sonuçlarıyla olan ilişkisini açıklamayı amaçlamıştır. Araştırmanın sonucunda meslek mensuplarının nitel aşırı rol yükü stresi taşıdığı, muhasebe mesleğini ifa ederken yeterli bilgi birikimi ve yeteneği aşabilen konular bulunduğu belirtilmiştir. Bu bilgi ve yetenek yetersizliğinin de strese yol açabildiği ve bu durumun muhasebecilerin iş ile ilgili görevlerini zorladığını ortaya çıkarmış ve yine rol çatışması, kariyer gelişimi ile ilgili endişelerin de strese yol açtığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kayhan vd., (2015), çalışmalarında muhasebe meslek mensuplarında iş yaşamlarında hangi faktörlerin strese sebep olduğu ve bu faktörlerin iş tatmin düzeyleri arasında nasıl bir ilişki olduğunu belirlemek amacıyla Muğla ilinde faaliyet gösteren 299 meslek mensubuna anket uygulamıştır. Bu anket uygulamasının sonucuna göre muhasebe meslek mensuplarında strese neden olan içsel ve dışsal tatmin düzeylerine göre bir ilişkinin varlığı aranmıştır. Anket sonuçlarına göre strese neden olan faktörlerle içsel tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki kurulamamış, dışsal tatmin düzeyi ile belirlenmiş bazı faktörler arasında ise bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Günay ve Demiralay, (2016) çalışmalarında Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirlerin iş stresi, tükenmişlik sendromu ve iş yaşamı ile aile yaşamı arasındaki dengeyi incelemek için Edirne, Çorlu, Kırklareli ve Tekirdağ Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavir Odasına kayıtlı meslek mensuplarından 159 tanesine anket uygulaması yapılmıştır. Çalışmanın sonucunda muhasebe meslek mensuplarının iş-aile yaşam dengesinde alt boyut olarak aile alınmış olup, işin aileye etkisi alt boyutunun tükenmişliğin de etkisi ile kişisel başarı ve duygusal tükenmişlik olgusunu da alt boyut olarak kabul etmek suretiyle stresin doğrudan etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yukarıda belirtilen stres ile ilgili literatür özetlerinden görüldüğü gibi bu konuda oldukça fazla çalışma yapıldığı anlaşılmaktadır. Bu

çalışmalar içerisinde muhasebe meslek elemanlarının maruz kaldığı stres faktörünün çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin bulunup bulunmadığı konusunda bir çalışmaya rastlanılamamıştır.

#### **4. MUHASEBE MESLEK ELEMANLARINDA STRES FAKTÖRÜNÜN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE YÖNELİK ARAŞTIRMA**

Araştırma başlığı altında, araştırmanın amacı ve problematiği, evren ve örnekleme, sınırlılık ve yöntemi ile hipotezleri sıralanmıştır. Bu başlığın son kısmı ise, araştırmadan elde edilen veriler ile tanımlayıcı bilgilerin frekans ve yüzde dağılımları ve araştırma hipotezlerinin test edilmesi yer almıştır.

##### **4.1. Araştırmanın Amacı ve Problematikliği**

Stres kavramı, insanların her zamanki yaşamları içerisindeki ruhsal ve fiziksel değişimler ile birlikte ortaya çıkan durumlardır. Stresin özellikle bazı meslek mensuplarında daha fazla ortaya çıktığı yapılan çalışmalarla kanıtlanmıştır. Literatür incelendiğinde bu tür çalışmalara rastlamak mümkündür. Ancak muhasebe mesleğinin ise yoğun çalışma gerektirdiği bilinmesinin yanında stresli bir meslek midir? Stres düzeyleri katılımcıların tanımlayıcı özelliklerine göre farklılık göstermekte midir? Ya da eğer stresli bir meslek ise kişilerin içinde bulunduğu bu stresin sonuçları arasında işten ayrılma yer almakta mıdır? Bu sorular araştırmanın başlangıcını ve problem cümlelerini oluşturmuştur. Araştırmayı şekillendiren bu sorulardan sonra muhasebe meslek mensupları ile birlikte görev yapan muhasebe meslek elemanları olan büro çalışanları sürekli işyerlerinde işi ifa eden, işin ortaya çıkmasında etkisi yadsınamaz seviyede olan ve bir benzetme ile işin mutfağında olan çalışanların stres düzeylerinin araştırılması ve sahip oldukları stres düzeylerinin işten ayrılma üzerinde etkisinin araştırılması, çalışmanın amacı olarak belirlenmiştir.

##### **4.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme**

Araştırmanın evreni, kültürel, sosyal ve ekonomik etkenlerin insanların iş yaşamları ve stres seviyeleri üzerinde etkili olacağı kabulü ile Muğla çalışmanın evreni olarak kabul edilmiştir. Evrenin tamamının araştırmalara dahil edilmesinin maliyet ve zaman faktörleri açısından gerekli olmadığı için, örneklem olarak sadece Muğla İl merkezi olarak belirlenmiştir. Muğla ili, tarım, turizm gibi sektörlerinin etkili olduğu ve aynı zamanda Bodrum, Fethiye ve Muğla İl merkezi olmak üzere üç Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Odasının faaliyet gösterdiği bir ildir.

Bu etkenlerin hepsi araştırma örnekleminin Muğla olması için yeterli görülmüştür.

### **4.3. Araştırmanın Sayıltı, Sınırlılıkları ve Yöntemi**

Araştırmada elde edilen verilerin katılımcıların stres seviyelerini ve işten ayrılma niyetlerini belirlemeye yönelik olduğu, bu doğrultuda katılımcıların soruları tam ve istenilen şekilde anladığı, içten ve samimi yanıt verdikleri çalışmanın öncelikli sayıltısını oluşturmaktadır. Ayrıca çalışma verileri, 2018 yılı Muğla İlinde görev yapan muhasebe meslek elemanlarından elde edildiği için kişilerin değişme ihtimali bulunmaktadır. Bu durumda verilerin değişkenliğinin bulunması sonuçları etkilemesi sonuçların sadece belirtilen sınırlılıklar dahilinde geçerli olduğu diğer araştırma sayıltısını oluşturmaktadır.

Araştırmada sadece Muğla ili örnekleminde veri toplanması nedeni ile yer sınırını Muğla İli oluşturmuştur. Veriler 2018 yılı içerisinde toplanması sebebiyle zaman sınırı 2018 yılı, konu sınırını ise araştırmanın problemiğine bağlı olarak stres ve işten ayrılma ilişkisi olarak belirlenmiştir. Ayrıca, stresin bütün meslek mensuplarında olduğu düşünülürse, araştırmanın sadece muhasebe meslek elemanlarına yönelik bir çalışmadan ibaret olması nedeni ile muhasebe meslek elemanları araştırmanın meslek grubunu oluşturmaktadır.

Araştırma verileri muhasebe meslek elemanlarının gönüllü olarak katılım gösterdiği iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci bölüm katılımcıları tanımaya yönelik hazırlanan tanımlayıcı sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölüm ise, katılımcıların hem stres düzeyini hem de işten ayrılma niyetini tespit etmeye yönelik daha önceden Türker'in (2013) çalışmasında uyguladığı sorulardan faydalanılmıştır. Anket sorularının birinci kısmındaki sorular hem çoktan seçmeli hem de yanıtı katılımcılar tarafından doldurulan sorulardan oluşmuştur. Ortaya çıkan sonuçlar belirli esaslar çerçevesinde birleştirilmiştir. Örneğin eğitim durumunun en yüksek seviyesi olan lisansüstü seçeneği ayrıca sorulmasına rağmen sadece 2 kişi lisansüstü seçeneğini işaretleme yaptığı için, lisans seviyesi ve lisansüstü seviyesi birleştirilmiştir. Aynı şekilde 50 yaş ve üstü seçeneğini sadece 5 kişi işaretleme yaptığı için 40 yaş ve üstü seçeneği olarak revize edilmiştir.

Araştırma verilerinin analizinde tanımlayıcı veriler frekans, yüzde dağılımları ile anket verilerinin ifadeler kısmındaki verilerde ise, t testi, One Way Anova ve Tam Logaritmik Model teknikleri kullanılmıştır.

#### 4.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmalarda hipotezler, problematik sonucunda ortaya çıkan soruların cevaplarının arandığı ifadelerdir. Bu nedenle araştırma problemiğinde belirtilen sorular doğrultusunda bir ana hipotez ve dokuz alt hipotez şu şekildedir;

**H<sub>A</sub>:** Muhasebe Meslek Elemanlarında Stres Düzeyinin Artmasının İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde Etkisinin Olduğu İstatistiksel Açıdan Anlamlıdır.

##### Alt Hipotezler:

**H<sub>A1</sub>:** Muhasebe meslek elemanlarının stres düzeyleri **cinsiyet** değişkenine göre farklılık göstermesi istatistiksel olarak anlamlıdır.

**H<sub>A2</sub>:** Muhasebe meslek elemanlarının stres düzeyleri **medeni durum** değişkenine göre farklılık göstermesi istatistiksel olarak anlamlıdır.

**H<sub>A3</sub>:** Muhasebe meslek elemanlarının stres düzeyleri **yaş** değişkenine göre farklılık göstermesi istatistiksel olarak anlamlıdır.

**H<sub>A4</sub>:** Muhasebe meslek elemanlarının stres düzeyleri **mezun olunan lise** değişkenine göre farklılık göstermesi istatistiksel olarak anlamlıdır.

**H<sub>A5</sub>:** Muhasebe meslek elemanlarının stres düzeyleri **eğitim düzeyi** değişkenine göre farklılık göstermesi istatistiksel olarak anlamlıdır.

**H<sub>A6</sub>:** Muhasebe meslek elemanlarının stres düzeyleri **aylık ortalama gelir** değişkenine göre farklılık göstermesi istatistiksel olarak anlamlıdır.

**H<sub>A7</sub>:** Muhasebe meslek elemanlarının stres düzeyleri **mesleki deneyim** değişkenine göre farklılık göstermesi istatistiksel olarak anlamlıdır.

**H<sub>A8</sub>:** Muhasebe meslek elemanlarının stres düzeyleri **günlük ortalama çalışma süresi** değişkenine göre farklılık göstermesi istatistiksel olarak anlamlıdır.

**H<sub>A9</sub>**: Muhasebe meslek elemanlarının stres düzeyleri **işyerindeki çalışan sayısı** değişkenine göre farklılık göstermesi istatistiksel olarak anlamlıdır.

#### 4.5. Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırma örnekleminde elde edilen veriler ile devam eden kısımda öncelikle tanımlayıcı verilerin frekans ve yüzde dağılımları sonrasında ise hipotezlerin test sonuçları analiz edilmektedir.

##### 4.5.1. Araştırmanın Tanımlayıcı Verilerinin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Anket sorularına 193 katılımcı gönüllü olarak yanıt vermiştir. Bizzat işyerleri ziyaret edilerek anket soruları hakkında yöneltilen sorular yanıtlanmış ve soruların boş bırakılmasının önüne geçilmek istenmiştir. Ancak yine de bazı katılımcılar, anket sorularında boş bırakmayı tercih ettikleri tespit edilmiştir. Bu anketlerdeki bazı soruların boş bırakılmasının sonuç üzerinde etki edici bir tesirinin olmadığı kabulü ile bütün anket soruları araştırmaya dahil edilmiş, boş bırakılan kısımlar yüzde ve frekans dağılımlarında ayrıca gösterilmiştir. Araştırma örnekleminde elde edilen tanımlayıcı verilerinin frekans ve yüzde dağılımları aşağıda tablo haline getirilerek gösterilmektedir.

Tablo 1. Araştırma Katılımcılarının Tanımlayıcı Verilerinin Yüzde ve Frekans Dağılımları

Tanımlayıcı Değişkenler		Frekans (N)	Yüzde (%)	Tanımlayıcı Değişkenler	Frekans (N)	Yüzde (%)		
Cinsiyet	Kadın	120	62,2	Mesleki Deneyim	5 Yıl ve Altı	82	42,5	
	Erkek	73	37,8		6-10 Yıl	45	23,3	
	<b>Toplam</b>	<b>193</b>	<b>100</b>		11-15 Yıl	31	16,1	
Medeni Durum	Evli	104	53,9		16-20 Yıl	21	10,9	
	Bekâr	89	46,1		20 Yıl ve Üzeri	10	5,2	
	<b>Toplam</b>	<b>193</b>	<b>100</b>		Yanıtsız	4	2,1	
Yaş	30 Yaş ve Altı	93	48,2		<b>Toplam</b>	<b>193</b>	<b>100</b>	
	31-40 Yaş	78	40,4		Günlük Ortalama Çalışma Süresi	6 Saat ve Altı	17	8,8
	41 Yaş ve Üzeri	21	10,9			7 Saat	17	8,8
	Yanıtsız	1	0,05			8 Saat	51	26,4
	<b>Toplam</b>	<b>193</b>	<b>100</b>	9 Saat		37	19,2	
Mezun Olunan Lise	Düz Lise	51	26,4	10 Saat		31	16,1	
	Anadolu Lisesi	26	13,5	11 Saat		14	7,3	
	Maliye/Ticaret Meslek Lisesi	76	39,4	12 Saat ve Üstü	20	10,4		

	Diğer Liseler	39	20,2		Yanıtsız	6	3,1
	Yanıtsız	1	0,05		<b>Toplam</b>	<b>193</b>	<b>100</b>
	<b>Toplam</b>	<b>193</b>	<b>100</b>		1 Kişi	16	8,3
<b>Eğitim Düzeyi</b>	Lise	32	16,6	<b>İşyerinde Çalışan Kişi Sayısı</b>	2 Kişi	45	23,3
	Önlisans	67	34,7		3 Kişi	47	24,4
	Lisans/Lisansüstü	91	47,2		4 Kişi	42	21,8
	Yanıtsız	3	1,6		5 Kişi	15	7,8
	<b>Toplam</b>	<b>193</b>	<b>100</b>		6 Kişi	11	5,7
						7 Kişi ve Üstü	11
<b>Aylık Ortalama Gelir</b>	1500 TL ve Altı	52	26,9		Yanıtsız	6	3,1
	1501-2500 TL	111	57,5		<b>Toplam</b>	<b>193</b>	<b>100</b>
	2501- ve Üstü	27	14,0				
	Yanıtsız	3	1,6				
	<b>Toplam</b>	<b>193</b>	<b>100</b>				

Tanımlayıcı değişkenlerden cinsiyette, katılımcılardan çoğunluğunun kadın (%62,2), medeni durumda evli katılımcıların %53,9'luk, bekâr katılımcıların ise %46,1'lik kısmının bekâr olduğu ortaya çıkmaktadır. Mezun olunan lise değişkeninde, muhasebe meslek elemanlarının ağırlıklı olarak maliye/ticaret meslek lisesinden (%79) mezun oldukları, en son mezun olunan lise değişkeninde ise lisans/lisansüstü mezuniyete sahip olanların ağırlıkta oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların aylık ortalama gelir değişkeninde, %57,5'lik bir oranının daha çok 1501-2500 TL'lik bir gelire sahip oldukları elde edilmiştir. Mesleki deneyim süresinde en fazla 5 yılın altında (%42,5) katılımcının yer aldığı, günlük ortalama çalışma sürelerinde ise muhasebe meslek elemanlarının ortalama 8 saat işyerlerinde görev aldıkları belirlenmiştir. En son katılımcılara yöneltilen tanımlayıcı soru olan işyerinde çalışan sayısı bakımından baskın olmamakla birlikte en fazla muhasebe meslek mensubu hariç 3 kişi (%24,4) birlikte görev aldıkları ortaya çıkmıştır.

Elde edilen bu veriler ile devam eden kısımda daha önce belirlenen bir ana ve dokuz alt hipotezin doğrulanması ile ilgili analizler yer almaktadır.

#### 4.5.2. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi

Tablo 2. Cinsiyet ve Medeni Durum Değişkeni İle İlgili T Testi Sonuçları

Hipotez	Değişken	N	Mean	Standart Sapma	Standart Hata	P Değeri
<b>H<sub>A1</sub></b>	<b>Cinsiyet</b>	Kadın	120	3,0310	0,41760	0,03812
		Erkek	73	2,8679	0,60171	0,07042
<b>H<sub>A2</sub></b>	<b>Medeni Durum</b>	Evli	104	2,9341	0,48697	0,04775
		Bekâr	89	3,0104	0,51480	0,05457

Tablo 2’de muhasebe meslek elemanlarının stres düzeylerinin cinsiyet ve medeni durum ile ilgili hipotezleri Independent One Samples T testi sonuçları gösterilmiştir. Yapılan analizler sonucunda  $H_{A1}$  hipotezi için p değeri olan 0,028 değeri  $< 0,05$  olduğu için  **$H_{A1}$  hipotezi kabul edilmiştir.** Dolayısıyla muhasebe meslek elemanlarında stres düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Yani kadın ve erkek katılımcıların stres düzeyleri birbirinden farklılık göstermesi istatistiksel olarak anlamlıdır. Araştırmada  $H_{A2}$  hipotezi için p değeri olan 0,292  $> 0,05$  olması nedeniyle  **$H_{A2}$  hipotezi red edilmiştir.** Dolayısıyla muhasebe meslek mensuplarının stres düzeyleri evli veya bekâr olmalarına göre farklılık göstermemektedir.

Tablo 3. Yaş, Mezun Olunan Lise, Eğitim Seviyesi ve Aylık Ortalama Gelir Değişkenleri ile İlgili One Way Anova Testi Sonuçları

H	Değişken	N	Mean	Standart Sapma	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	P	
$H_{A3}$	Yaş	30 Yaş ve Altı	93	3,0154	0,50076	47,993	0,252	0,731	0,483
		31-40 Yaş	78	2,9295	0,48520				
		41 Yaş ve Üzeri	21	2,9218	0,56690				
$H_4$	Mezun Olunan Lise	Düz Lise	51	2,9874	0,33585	47,650	0,251	0,725	0,538
		Anadolu Lisesi	26	2,8489	0,40473				
		Maliye/Ticaret Meslek Lisesi	76	3,0132	0,57979				
		Diğer Liseler	39	2,9560	0,56567				
$H_{A5}$	Eğitim Seviyesi	Lise	32	3,0313	0,56036	47,626	0,253	0,713	0,492
		Önlisans	67	2,9136	0,55587				
		Lisans/Lisansüstü	91	2,9874	0,43638				
$H_{A6}$	Aylık Ort. Gelir	1500 TL ve Altı	52	2,9615	0,63360	47,088	0,252	0,051	0,950
		1501-2500 TL	111	2,9550	0,41504				
		2501 ve Üstü	27	2,9894	0,54207				

Muhasebe meslek elemanlarının stres düzeylerinin yaş değişkeninde  $P = 0,483 > 0,05$ , mezun olunan lise değişkeninde  $P = 0,538 > 0,05$ , en son mezun olunan eğitim düzeyi değişkeninde  $P = 0,492 > 0,05$  ve aylık ortalama gelir değişkeninde  $P = 0,950 > 0,05$  olduğu için  **$H_{A3}$ ,  $H_{A4}$ ,  $H_{A5}$  ve  $H_{A6}$  hipotezleri red edilmiştir.** Dolayısıyla muhasebe meslek elemanlarının stres düzeyleri yaş, mezun olunan lise, eğitim seviyesi ve aylık ortalama gelir değişkenlerine göre ortaya çıkan gruplar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Tablo 4. Mesleki Deneyim, Günlük Ortalama Çalışma Süresi, İşyerindeki Mezun Olunan Lise, Eğitim Seviyesi ve Aylık Ortalama Gelir Değişkenleri ile İlgili One Way Anova Testi Sonuçları

Hipotez	Değişken	N	Mean	Standart Sapma	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	P	
<b>H<sub>A7</sub></b>	Mesleki Deneyim	5 Yıl ve Altı	82	2,9416	0,52575	46,918	0,249	1,062	0,377
		6-10 Yıl	45	2,9540	0,53325				
		11-15 Yıl	31	2,9770	0,37498				
		16-20 Yıl	21	2,8673	0,51074				
		21 Yıl ve Üstü	10	3,2500	0,41136				
		6 Saat ve Altı	17	2,7731	0,62282				
7 Saat	17	3,0420	0,41192						
8 Saat	51	2,9524	0,54091						
9 Saat	37	2,9807	0,43762						
10 Saat	31	3,0945	0,48739						
11 Saat	14	2,8622	0,28772						
<b>H<sub>A9</sub></b>	İşyerindeki Toplam Çalışan Sayısı (SM-SMMM Hariç)	1 Kişi	16	3,0580	0,35878	46,595	0,251	0,956	0,456
		2 Kişi	45	3,0000	0,49087				
		3 Kişi	47	3,0061	0,53449				
		4 Kişi	42	2,8316	0,60770				
		5 Kişi	15	3,0095	0,39482				
		6 Kişi	11	3,0974	0,36179				
		7 Kişi	11	2,8312	0,29150				

Tablo 4'te muhasebe meslek mensuplarının mesleki deneyim değişkeninde  $P = 0,377 > 0,05$ , günlük ortalama çalışma süreleri değişkeninde  $P = 0,470 > 0,05$  ve işyerindeki toplam çalışan sayısı değişkeninde  $P = 0,456 > 0,05$  olduğu için, araştırmanın **H<sub>A7</sub>, H<sub>A8</sub> ve H<sub>A9</sub> hipotezleri red edilmiştir**. Yani muhasebe meslek elemanlarının stres düzeyleri mesleki deneyim, günlük ortalama çalışma süresi ve işyerindeki toplam çalışma süreleri değişkenleri bakımından grupların ortalamaları arasında ortaya çıkan farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Yapılan analizlerin devamında ilgili modelde stresin işten ayrılmaya (duyarlılığını-esnekliğini) ölçmek için tam logaritmik model kurulmuştur. Model ile ilgili artıkların skewness, kurtosis ve durbin-watson değerleri tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Skewness, Kurtosis ve D-W. Değerleri

Skewness	Kurtosis	Durbin-Watson
-0,418	-1,049	1,767

Tablo 5'teki Durbin Watson katsayısı otokorelasyonu test etmede kullanılmaktadır. Bu değer 0 ile 4 arasında değişir. 0'a yakın olan



değerler aşırı pozitif korelasyonu, 4'e yakın değerler aşırı negatif korelasyonu, 2'ye yakın olan değerler otokorelasyon olmadığını göstermektedir. Durbin Watson değerinin 1,5-2,5 arasında olması arzulanır (Kalaycı, 2009: 264). Ortaya çıkan değer D.W. 1,767 olduğu için modelde otokorelasyon sorununun olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 6. Tam Logaritmik Model Sonuçları

Hipotez	N	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	B	P
H <sub>A</sub>	193	46,398	0,678	2,833	0,308	0,094

% 90 güven aralığında F değeri=2,833 iken P değeri 0,094<0,10 olduğu için model bir bütün olarak anlamlıdır. Dolayısıyla esas hipotez kabul edilmektedir. Ayrıca modelde strese ilişkin katsayı B=0,308 olduğu için muhasebe meslek elemanlarında stres seviyelerinde %1'lik artış, işten ayrılma niyetlerinde binde 3 oranında artışa neden olmaktadır.

Yapılan analiz sonuçlarına göre desteklenen ve desteklenmeyen hipotezlerin tamamı aşağıdaki Tablo 7'de özetlendiği gibidir.

Tablo 7. Analizi Sonuçlarına göre Hipotezlerin Kabul / Red Durumu

Hipotezler	Kabul / Red Durumu
<b>ANA HİPOTEZ</b>	
H <sub>A</sub> : Muhasebe Meslek Elemanlarında Stres Düzeyinin Artmasının İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde Etkisinin Olduğu İstatistiksel Açıdan Anlamlıdır.	KABUL
<b>ALT HİPOTEZLER</b>	
H <sub>A1</sub> : Muhasebe meslek elemanlarının stres düzeyleri <b>cinsiyet</b> değişkenine göre farklılık göstermesi istatistiksel olarak anlamlıdır.	KABUL
H <sub>A2</sub> : Muhasebe meslek elemanlarının stres düzeyleri <b>medeni durum</b> değişkenine göre farklılık göstermesi istatistiksel olarak anlamlıdır.	RED
H <sub>A3</sub> : Muhasebe meslek elemanlarının stres düzeyleri <b>yaş</b> değişkenine göre farklılık göstermesi istatistiksel olarak anlamlıdır.	RED
H <sub>A4</sub> : Muhasebe meslek elemanlarının stres düzeyleri <b>mezun olunan lise</b> değişkenine göre farklılık göstermesi istatistiksel olarak anlamlıdır.	RED
H <sub>A5</sub> : Muhasebe meslek elemanlarının stres düzeyleri <b>eğitim düzeyi</b> değişkenine göre farklılık göstermesi istatistiksel olarak anlamlıdır.	RED
H <sub>A6</sub> : Muhasebe meslek elemanlarının stres düzeyleri <b>aylık ortalama gelir</b> değişkenine göre farklılık göstermesi istatistiksel olarak anlamlıdır.	RED
H <sub>A7</sub> : Muhasebe meslek elemanlarının stres düzeyleri <b>mesleki deneyim</b> değişkenine göre farklılık göstermesi istatistiksel olarak anlamlıdır.	RED
H <sub>A8</sub> : Muhasebe meslek elemanlarının stres düzeyleri <b>günlük ortalama çalışma süresi</b> değişkenine göre farklılık göstermesi istatistiksel olarak anlamlıdır.	RED
H <sub>A9</sub> : Muhasebe meslek elemanlarının stres düzeyleri <b>işyerindeki çalışan sayısı</b> değişkenine göre farklılık göstermesi istatistiksel olarak anlamlıdır.	RED

Tablo 7’de hipotezlerin kabul/red durumları özetlenmiştir. Buna göre ana hipotez ve alt hipotezlerden birincisi kabul edilmiş, diğer sekiz hipotezler red edilmiştir.

## 5. SONUÇ

Araştırmada, muhasebe meslek mensuplarının stres düzeylerinin tanımlayıcı değişkenlere göre gruplar arasında farklılaşıp farklılaşmadığı ve stres düzeylerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır. Muğla ilinde gerçekleştirilen anket veri toplama tekniği ile 193 katılımcıdan yüz yüze görüşme yöntemi ile veriler elde edilmiştir. Araştırmada biri ana ve dokuzu alt hipotez olmak üzere toplam 10 hipotez, t testi, one way anova ve tam logaritmik model yöntemleri ile analiz edilmiştir. Analizler sonucunda gruplar arasında sadece cinsiyete göre fark olduğu diğer tanımlayıcı değişkenlerin tamamı üzerinde etkisinin olmadığı ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla araştırma sonucunda  $H_{A1}$  hipotezi **kabul** edilirken  $H_{A2}$ ,  $H_{A3}$ ,  $H_{A4}$ ,  $H_{A5}$ ,  $H_{A6}$ ,  $H_{A7}$ ,  $H_{A8}$ ,  $H_{A9}$  hipotezleri **red** edilmiştir. Bunun yanında  $H_A$  hipotezi ise 0,90 güven aralığında **kabul** edilmiştir.

Literatür incelendiğinde stres ile ilgili çalışmaların olduğu ortaya çıkmaktadır. Ancak muhasebe meslek mensuplarının stres seviyeleri ve işten ayrılma niyeti arasında bir ilişkinin araştırıldığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırmada kullanılan ve geçerliliği ve güvenilirliği daha önce Türker (2012) tarafından test edilen çalışmada bankacılık sektöründe görev yapan kişilerde uygulanmıştır. Bu çalışmada gruplar arasında farklılık ortaya çıkmış ve stres seviyeleri de işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca bahsedilen çalışmada katılımcı olan bankacılık sektörü çalışanlarının muhasebe meslek mensubu elemanlarından stres ve işten ayrılma niyetlerinin daha baskın olduğu belirlenmiştir.

Bundan sonraki çalışmalarda araştırma farklı bir ilde yapılabileceği gibi, muhasebe meslek elemanı yerine muhasebe meslek mensupları üzerinde farklı bir araştırma yapılması olasıdır.

## KAYNAKÇA

AYDEMİR, M., (2005). “Bankacılıkta Stres Sorunu: Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Yolları Üzerine Bilecik’te Bir Araştırma”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S.49, S.487-505.

BALCI, A., (2000). Öğretim Elemanının İş Stresi Kuram ve Uygulama, Nobel Yayın Dağıtım. Ankara.

- BEKÇİ, İ. ÖMÜRBEK, V. TEKŞEN, Ö., (2007). “Muhasebe Meslek Mensuplarında Stres Kaynağının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.12, S.1, S.145-161
- BÜYÜK TÜRKÇE SÖZLÜK, Türk Dil Kurumu, (01.02.2019), [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5c5aabe54b8865.99900290](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5c5aabe54b8865.99900290).
- ÇINAR, O., (2010). “Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının İş Stresi Düzeyleri”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 9(33), 101-121.
- EROĞLU, F., (2006). Davranış Bilimleri, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. İstanbul.
- GÜNAY, Y.G. ve DEMİRALAY T. (2016). Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirlerin İş Stresi, Tükenmişlik Sendromu ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, 15, (58), 917-935.
- GÜNEY, S. (2006). Davranış Bilimleri, Nobel Basım Dağıtım, Ankara.
- HART M. P. VE COOPER C.L. (2009). Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı, 2. Cilt Örgüt Psikolojisi, Edt: Neil Anderson, Deniz S. Öneş, Handan Kepir Sinangil, Chockalingam Viswesvaran, Literatür Yayıncılık Dağıtım, İstanbul.
- HUMPHREY, J.H. (1998). Job Stress, Needman Heights, MA: Allyn&Bacon.
- KALAYCI, Ş. (2009). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti. Ankara.
- KAPLANOĞLU, E., (2014). “Mesleki Stresin Temel Nedenleri ve Muhtemel Sonuçları: Manisa İlindeki SMMM’ler Üzerine Bir Araştırma”, Muhasebe ve Finansman Dergisi, S.131-150.
- KAYIHAN, B. TEPELİ, Y. HEYBELİ, B. BAKAN, H., (2015). “Muhasebe Meslek Mensuplarında Strese Neden Olan Faktörlerle İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Analizi: Muğla İli Örneği”, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Y.3, S.14, 374-390.
- KILIÇ, R. YUMUŞAK, S. YILDIZ, H., (2013). “Banka Çalışanlarının Maruz Kaldıkları Bireysel ve Örgütsel Stres Kaynakları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 8(2), 71-92.

- KOÇYİĞİT, S. BAL, E. ÖZTÜRK V., (2010). “Muhasebe Meslek Mensuplarının Örgütsel Stres Kaynaklarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Ankara İli Örneği”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S.11/1, 253-275.
- ÖZKAN, A. ÖZDEVECİOĞLU, M. (2011). “Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Streslerinin Ruhsal ve Fiziksel Sağlıkları Üzerindeki Etkileri”, Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi, S.3, 201-224.
- SELYE, H. (1955). Stress and Disease, Science, 122: 625-631.
- TÜRKER, N. E. (2013). Bankacılık Sektöründe Çalışanların Stres Düzeyi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Örgüte Bağlılık Üzerine Etkisi, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.
- YILDIRIM, S. (2008). “Muhasebe Öğretim Elemanları ve Meslek Mensuplarının Mesleki Stres Düzeyi Üzerine Bir Araştırma”, Muhasebe ve Finansman Dergisi, S.153-162.
- YUMUK, G. G. DEMİRALAY, T. (2016). “Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirlerin İş Stresi, Tükenmişlik Sendromu ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, C.15, S.58, S. 917-935.
- ZEYTİN, M. GÖKGÖZ, A., (2011). “Muhasebe Meslek Mensuplarında Strese Neden Olan Faktörlerin İncelenmesi: Yalova ve Bilecik İlleri Örneği”, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi, S.3, S.99-118.