

## Mesleki Stresin Temel Nedenleri Ve Muhtemel Sonuçları: Manisa İlindeki SMMM'ler Üzerine Bir Araştırma

Emre KAPLANOĞLU \*

### ÖZET

*Bu çalışmanın amacı, muhasebe mensuplarında mesleki stresin temel nedenlerini ve bunların mesleki stres sonuçlarıyla ilişkisini araştırmaktır. Stres kaynağı olarak rol belirsizliği, rol çatışması, aşırı rol yükü ve kariyer gelişimiyle ilgili endişeler ile stresin sonuçları olarak işe bağlı gerginlik, iş değiştirme/bırakma niyeti ve iş tatmini ele alınmıştır. Likert ölçek türlerine göre hazırlanan anket Manisa Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası'na kayıtlı toplam 422 serbest mali müşavirden 319 meslek mensubuna uygulanmıştır. İşe bağlı gerginliklerle nitel aşırı rol yükü, rol çatışması, nicel aşırı rol yükü ve kariyer gelişimiyle ilgili endişeler arasında ilişki bulunmuş, rol belirsizliğiyle arasında bir ilişki tespit edilmemiştir. Adım adım regresyon analizlerinde işe bağlı gerginlikleri nitel aşırı rol yükü ve rol çatışmasının birlikte açıkladığı, iş tatminini ise rol çatışması, rol belirsizliği ve kariyer gelişimiyle ilgili endişelerin açıklama gücünün olduğu bulunmuştur.*

**Anahtar Kelimeler:** Mesleki Stres, Manisa, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler.

**JEL Sınıflandırması:** M40, M41, M49.

### *The Basic Causes And Potential Consequences Of Occupational Stress: A Study Of Certified Public Accountants In Manisa Province*

#### **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to research main causes of occupational stress in professional accountants and relationship with their consequences. Role ambiguity, role conflict, role overload and career progress concerns as source of occupational stress and job-related stress, turnover intentions and job satisfaction as consequences of occupational stress are discussed. Likert scales questionnaire applied to 319 professional accountants registered in Manisa Chamber of Certified Public Accountants from total of 422 professional accountants. Role conflict, role overload and career progress concerns have significant relationship with job-related stress but there isn't any correlation between role ambiguity and job-related stress. Both qualitative work overload and role conflict have explanatory power for job-related stress and also role conflict, role ambiguity and career development concerns have explanatory power for job satisfaction in stepwise regressions.*

**Keywords:** Occupational Stress, Manisa, Certified Public Accountants.

**Jel Classification:** M40, M41, M49.

\* Dr. Emre Kaplanoğlu, Ege Üniversitesi, Bergama Meslek Yüksekokulu, emre.kaplanoglu@ege.edu.tr

## 1. GİRİŞ

Günlük yaşamda çok sık kullanılan stres sözcüğünün etimolojik kökeni Latince “estricia” kelimesidir. Stres, 17. Yüzyılda musibet, bela, dert, keder, elem gibi anlamlarda kullanılmışken, 18 ve 19. Yüzyıllarda ise güç, baskı, zor anlamında nesnelere, kişilere, organlara ve ruhsal yapıya atfedilerek kullanılmıştır (Zeytin ve Gökgöz, 2011: 100). Günümüzdeki anlamıyla stres ilk olarak 1930 yılında Selye tarafından bireyin herhangi bir fiziksel veya psikolojik uyarıcı karşısında uyum sağlamak için ruhsal ve bedensel tepki vermesi olarak ifade edilmiştir (Koçyiğit vd., 2010: 255).

Ekonomik, politik ve teknolojik gelişmeler karşısında iş ortamları değişirken çalışanlar da bu değişimlere uyum sağlamak zorunda kalmaktadırlar. Haliyle değişen koşullara uyum sağlamakta zorlanan çalışanlar stres yaşamaktadırlar. Stres yaratan faktörler genel olarak, bireyin kendisi ile ilgili stres kaynakları, bireyin iş çevresinin yarattığı stres kaynakları ve bireyin yaşadığı genel çevresinin oluşturduğu stres kaynaklarıdır. Mesleki stres kaynaklarının diğer mesleklerle birlikte muhasebe meslek mensupları için de geçerli olacağı ortadır. Nitekim ülkemizde farklı illerde yapılan, muhasebe meslek mensuplarının stres düzeylerini, strese neden olan faktörleri ve örgütsel stres kaynaklarını belirlemeye yönelik akademik çalışmalar bunu desteklemektedir (Bekçi vd., 2007; Yıldırım, 2008; Koçyiğit vd., 2010; Zeytin ve Gökgöz, 2011). Konuyla ilgili yapılan çalışmalarda mesleki stresin (occupational stress) iş stresi (job stress, work stress) olarak da ifade edildiği görülmektedir. Bu çalışmada açıklamalar yapılırken mesleki stresin kullanılması uygun görülmüştür.

Bu çalışmanın amacı, muhasebe meslek mensuplarının mesleki stres kaynakları ile bunların olumsuz sonuçlarını araştırıp ortaya koymaktır. Çalışmada mesleki stres kaynağı olarak rol stresi (rol belirsizliği ve rol çatışması), aşırı rol yükü ve kariyer gelişimiyle ilgili endişeler ele alınmıştır. Bu mesleki stres kaynaklarıyla ilişkilerinin ölçüldüğü mesleki stresin sonuçları ise işe bağlı gerginlikler, iş değiştirme/bırakma niyeti ve iş tatmini olarak belirlenmiştir. Muhasebe meslek mensuplarının mesleki stres nedenleri ile sonuçları arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla altı kısımdan oluşan ve literatürde yapılan çalışmalar da dikkate alınarak farklı tiplerde Likert ölçeklerinin kullanıldığı bir anket formu hazırlanmıştır. Anketin birinci kısmı muhasebe meslek mensuplarının genel ve demografik bilgilerini, ikinci kısım muhasebe mesleğinin meslek mensubunun sağlığına olan etkilerini belirlemeye yönelik işe bağlı gerginliği, üçüncü kısım rol belirsizliğini ve rol çatışmasını, dördüncü kısım nitel ve nicel aşırı rol yükünü ve kariyer gelişimiyle ilgili endişeleri, beşinci kısım iş değiştirme/bırakma niyetini ve altıncı kısım ise iş tatminini ölçmeye yöneliktir. Anket, Manisa il sınırları içinde faaliyette bulunan ve Manisa SMMMO’na kayıtlı toplam 422 serbest mali müşavirden (bağımlı çalışanlar hariç) 319 meslek mensubuna uygulanmıştır. Makale dört başlık altında hazırlanmış, giriş bölümünde konunun önemi ve amacı anlatılmış, ikinci başlık altında araştırmanın değişkenleri olan mesleki stresin nedenleri ve sonuçları sunulmuş, üçüncü başlıkta makalede amaca ulaşmak için araştırmanın materyal, yöntem ve bulguları açıklanmış ve sonuç kısmında da araştırmadan elde edilen bulgular tartışılmıştır.

## 2. MESLEKİ STRESİN NEDENLERİ VE SONUÇLARI

Bireyin kendisiyle ilgili stres kaynakları kişisel özellikleriyle ilgilidir. Kişinin olumsuz olaylar karşısında gösterdiği direnç, başarı ihtiyacı, sabırsızlık, rekabet etme isteği ve duygusal yapısı birer kişisel stres kaynağı olabilmektedir. İşten ve iş dışı çevreden kaynaklanan stres kaynakları Tablo 1’de derlenerek verilmiştir (Mavili Aktaş, 2001: 28; Güçlü, 2001: 96; Yumuşak, 2007: 105).

**Tablo 1: İş ve İş Dışı Stres Kaynakları**

| İşle İlgili Stres Kaynakları            |                          | İş Dışı Stres Kaynakları            |
|---|--------------------------|-------------------------------------|
| Amaçların/yöntemlerin belirgin olmaması | Çok fazla veya çok az iş | Ailede şiddetli geçimsizlik         |
| Kararlara katılmama                     | Zaman baskısı            | Ekonomik yetersizlikler             |
| Sıkı gözetim                            | Rol belirsizliği         | Orta yaş bunalımı                   |
| Yabancılaşma                            | Teknoloji                | Şehir hayatının getirdiği zorluklar |
| Engellenme                              | Monotonluk               | Örf ve adetler                      |
| Rol çatışması                           | Kariyer gelişimi         | Sosyal ve kültürel değişim          |
| Fiziksel şartların yetersizliği         | İşten çıkarılma endişesi | Siyasi ve politik belirsizlikler    |

Stres kaynaklarının hem bireyler hem de örgütler üzerindeki olumsuz sonuçları Tablo 2’de verilmiştir (Bekçi vd., 2007: 148-149).

**Tablo 2: Stresin Bireyler ve Örgütler Üzerindeki Olumsuz Sonuçları**

| Bireyler Üzerindeki Olumsuz Sonuçları     |                 |                                | Örgütler Üzerindeki Olumsuz Sonuçları   |  |
|---|-----------------|--------------------------------|---|--|
| Davranışsal                               | Fizyolojik      | Psikolojik                     |   |  |
| Fazla miktarda alkol ve sigara kullanımı  | Baş ağrısı      | Yorgunluk                      | Örgüte bağlılığın azalması              | İş kazalarında artış                   |
| Ev ve işyerinde kişilerle zayıf ilişkiler | Sırt Ağrısı     | Anksiyete                      | Örgütsel iletişimin zayıflaması         | Sağlık maliyetlerinde aşırı artış      |
| İş veriminin azalması                     | Halsizlik       | Depresyon                      | Kariyer durgunluğu                      | İş ilişkilerinde gerginlik             |
| Düşüncesiz duygusal davranışlar           | Uyku sorunları  | Çabuk kızma                    | Verimliliğin azalması                   | Mal ve hizmetlerin kalitesinde düşüş   |
| Evlilik ve aile hayatının bozulması       | Hazımsızlık     | Konsantrasyon gücünün azalması | Kararların etkinliğinin azalması        | Sigorta ödemelerinin miktarında artış  |
| Sosyal yalıtıklılık                       | Titreme         | Algılamada azalma              | İşgücü devrinin artması                 | Personele ödenen tazminatlarında artış |
|   | Bulantı         | Duyusal küntlük                | Örgütsel iklimde soğukluk               | Örgütün İmajının zayıflaması           |
|   | Kalp hastalığı  | Sıkıntı                        | Uyarı ve cezalarda artış                | İşe devamsızlıklarda artış             |
|   | Yüksek tansiyon | İştahsızlık                    | Personel şikâyet ve taleplerinde artış  | Uzayan yemek ve çay molaları           |
|   |                 | Kronik depresyon               | Hile, sabotaj                           | İşten tatminsizlik                     |
|   |                 | Sinirlilik, İntihar            | Müşteri şikâyetlerinde artış            | Hesapsız zaman kayıpları               |
|   |                 |                                | Bölümler arası işbirliğinin zayıflaması | Aleyhte açılan davalarda artış         |

Bireyler üzerindeki olumsuz sonuçları stresin belirtileri olarak da ifade edilebilir. Bu belirtiler, fiziksel, davranışsal ve psikolojiktir. Fiziksel olarak çalışmada baş ağrısı, bel ağrısı, halsizlik, uyku sorunları, bulantı, kalp sorunları gözlemlenir. Bireyin aşırı alkol ve sigara

tüketimi, zayıf iletişimi, aile ve sosyal yaşamının bozulması davranışsal belirtilerdir. Endişe, depresyon, yorgunluk, sıkıntı, sinirlilik gibi belirtiler psikolojik sonuçlarıdır. Örgütsel sonuçları olarak örgüt içi iletişimin zayıflaması, iş kazalarında artış, iş doyumsuzluğu, iş kalitesinde azalma, şikâyetlerde artış, beklenmeyen zararlar ve kayıplar, iş gücü devrinde artış, işle ilgili gerilimlerin artması ve çevreye karşı örgüt imajının zayıflaması sıralanabilir.

### **2.1. Mesleki Stresin Nedenleri**

İş yerinde yaşanan stresin başlıca nedeninin iş kaynaklı (job stressors) olduğu kabul edilmektedir. Strese neden olan unsurlar bireyde duygusal veya davranışsal değişikliğe sebep olan bireyin çevresinde veya vücudunda meydana gelen olaylardır (Hobfoll, 1998: 16). İş stresine neden olan unsurlar arttıkça birey üzerindeki iş stresi de artmaktadır. Rol durumları, iş kalitesi, iş ilişkileri, kariyer ilerlemesi ve fırsat eksikliği gibi birçok iş stres kaynağı mesleki stres literatürü içinde sınıflandırılmaktadır. Araştırmanın kapsamı itibariyle bu bölümde rol stresi (rol belirsizliği ve rol çatışması), iş kalitesi (nitel ve nicel aşırı rol yükü), kariyer gelişimiyle ilgili endişeler anlatılmıştır.

#### **2.1.1. Rol Stresi**

Genellikle birçok bireyin iş çevresinde karşılaştığı bir stres kaynağı rol stresidir (Fisher, 2001: 143). Rol stresi, rol belirsizliği ve rol çatışması olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Rol çatışması, uyuşmayan rol baskısının bulunduğu durumu ifade etmektedir (Bamber vd., 1989: 287). Birey bir durumu diğerine tercih etmesi gerektiğinde ve bu durumdan tedirgin olduğunda rol çatışması yaşamaktadır. Rol belirsizliği ise kişinin iş otoritesi, sorumluluğu, görev tanımları ve çalışma yöntemlerindeki belirsizliktir. Eğer çalışanın belirsiz iş hedefleri, süreçleri ve sorumlulukları varsa ve yetkisi hakkında belirsizlik bulunuyorsa işi de belirsizleşmektedir (Milbourn, 2006: 44). Lysonski (1985) çalışmasında, rol çatışmasının ve rol belirsizliğinin işe bağlı gerginliklere neden olduğunu tespit etmiştir. Senatra (1980) ve Rebele ve Michaels (1990) bağımsız denetçiler üzerine yaptıkları çalışmalarda istatistiksel olarak rol çatışması ile işe bağlı gerginlikler arasında önemli bir ilişkinin olduğunu bulmuşlardır. Ancak çalışmalarında rol belirsizliğiyle işe bağlı gerginlikler arasında önemli sayılabilecek bir ilişki de tespit edilmemiştir.

#### **2.1.2. İş Kalitesi**

İş kalitesi hem aşırı rol yükü hem de eksik rol yükü kavramlarını ifade etmektedir. Her iki rol yükünün de nitel ve nicel boyutları vardır. Nicel aşırı rol yükü stresi, bireyin belirli bir zamanda çok fazla iş ile yüklenmesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Nitel aşırı rol yükü stresi ise iş bireyin kabiliyet ve yetenek düzeyini aştığı zaman ortaya çıkmaktadır (Sanders ve Fulks, 1995: 46). Diğer taraftan Milbourn (2006) çalışmasına göre nicel eksik rol yükü stresi bir bireyin çok az iş ile görevli olduğunda ortaya çıkmaktadır. Nitel eksik rol yükü stresi ise işin çok kolay, işle ilgili görevlerin bireyleri zorlamadığı ve sahip olunan kabiliyet ve

yeteneklerin tamamının kullanılmadığı durumlarda ortaya çıkmaktadır (Larson, 2004: 1126, Gavin ve Dileepan, 2002: 53). Muhasebe meslek mensuplarıyla ilgili yapılmış birçok çalışmada, aşırı rol yükü ile mesleki stres arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir (Collins ve Killough, 1989; Haskins vd., 1991; Collins ve Killough, 1992; Cluskey ve Vaux, 1997; Gavin ve Dileepan, 2002).

### **2.1.3. Kariyer Gelişimiyle İlgili Endişeler**

Mesleki başarıların değerlendirmesinde herhangi bir ölçünün olmaması, terfi/yükselme olanaklarının kısıtlı oluşu ve ücret tatminsizliği gibi konular başarıma dürtüsü fazla olan bireyler için iş güvensizliği ve yükselmede nesnellik korkusu gibi konular kariyer gelişiminden kaynaklanan stres faktörleridir (Palmer ve Hyman, 1993: 29). Literatürde kariyer gelişimiyle ilgili endişeler de muhasebeciler için olası bir mesleki stres nedeni olarak belirtilmiştir (Gavin ve Dileepan, 2002; Sanders ve Fulks, 1995). Ayrıca, genç muhasebecilerde kariyerlerinin geleceğiyle ilgili belirsizliğin başlıca mesleki stres nedeni olduğu bulunmuştur (Gaertner ve Ruhe, 1981).

## **2.2. Mesleki Stresin Sonuçları**

Bu başlık altında mesleki stresin sonuçları olan işe bağlı gerginlik, iş tatmini ve iş değiştirme/bırakma niyeti açıklanmıştır.

### **2.2.1. İşe Bağlı Gerginlikler**

İşe bağlı gerginlik (job-related tension) ve stres birbirleri yerine kullanılan kavramlar olmakla birlikte stres, biyolojik, sosyal veya psikolojik bir sistemde dışsal bir yük iken gerginlik ise stresin sistem üzerinde yarattığı bozulmadır. Diğer taraftan işe bağlı gerginlik psikolojik açıdan ele alındığında bireyin çevredeki stres kaynaklarına verdiği tepki olarak da ifade edilmektedir. Çalışanların işleriyle ilgili karşılaştıkları iş talepleri ile karar vermelerindeki serbestlik arasındaki ilişki çalışanın yetkinliklerinde artış veya azalışa neden olmaktadır. Örneğin talep edilen iş yükü fazla ise bireysel yetkinlik azalmaktadır (Yürür ve Keser, 2010: 169). Başka bir ifadeyle işe bağlı gerginlik, işe ilişkin taleplerle işe ilişkin kaynakların dengesizliğinden kaynaklanmaktadır. Burada bahsi geçen talep, çalışanın ruhsal veya fiziksel gayretini gerektiren, yaptığı işin fiziksel, ruhsal, sosyal veya örgütsel koşullarıdır. Kaynak ise hedefe ulaşmaya yardımcı olan, işe ait talepleri ve taleplerle ilgili fiziksel ve ruhsal zararları azaltan ve kişisel gelişimi sağlayan iş koşullarıdır. Örgütsel kaynaklara; iş üzerinde kontrol sahibi olmak, karar verme süreçlerine katılmak, görev çeşitliliği gibi konular örnek olarak verilirken, çalışma arkadaşlarından, aile ve eşlerden alınan destek sosyal kaynaklara örnek teşkil etmektedir. Bu kaynaklara sahip olmayan bir çalışan işe ilişkin fazla talepleri karşılayamayacak, işten vazgeçecek ve uzun vadede tükenmişlikle karşılaşacaktır (Yürür ve Sarıkaya, 2011: 539-540)

### **2.2.2. İş Tatminsizliği**

İş tatmini 1940'lı yıllardan itibaren yönetim alanında adından sıkça bahsedilen bir konudur. İş tatmini veya iş doyumu, çalışanın kendi işine olan değerleri ve işten kazandıklarının etkileşimi neticesinde duygusal bir cevaptır (Özkaya vd., 2008: 165). İş tatmini, bireyin kendi iş çevresine tepkisi olarak da tanımlanabilir (Dole ve Schroder, 2001: 235). İş tatminsizliği ise bir iş herhangi bir nedenden dolayı işle ilgili değerleri karşılamadığında ortaya çıkmaktadır (Fisher, 2001: 148). Literatürdeki çalışmaların büyük çoğunluğunda iş tatminiyle mesleki stres arasında zıt yönlü ilişki belirtilmiştir (Rebele ve Michaels, 1990; Snead ve Harrell, 1991; Gregson ve Wendell, 1994; Fisher, 2001; Gavin ve Dileepan, 2002). Senatro (1980) çalışmasında denetçilerin rol belirsizliğindeki artışın iş tatminsizliğini de arttırdığını ama rol çatışması ile iş tatmini arasında önemli bir ilişkinin olmadığını bulmuştur.

### **2.2.3. İş Değiştirme/Bırakma Niyeti**

Bir çalışanın belirli bir zamandan önce kendi isteğiyle ve belirli nedenlerin etkisiyle işine son verme düşüncesine iş değiştirme/bırakma niyeti denmektedir. İş değiştirme/bırakma nedenleri bireyden kaynaklanan ve işletmeden kaynaklanan olmak üzere iki başlıkta incelenebilir. Bireyden kaynaklanan nedenler emeklilik, ölüm, askerlik, hastalık, eğitim, evlilik, hamilelik ve ikâmet değişikliği olabilir. İşletmeden kaynaklanan nedenler ise ücret, kariyer ve terfi olanakları, stres, iş ve çalışma koşulları, işyerinde taciz, yönetim anlayışı, etik değerler ve iş olanakları olarak sıralanabilir. İşten ayrılma davranışı önemli ölçüde kişilerin örgüte bağlılıklarının bir belirtisi olan iş motivasyonu ile ilgilidir. Bu nedenle motivasyonun artması iş değişikliklerinin/bırakmaların azalmasına yardımcı olacaktır. Çünkü iş değiştirme/bırakma niyeti fiili olarak işten ayrılmanın en önemli göstergesidir. İş değiştirme/bırakma niyetiyle ilişkili diğer bir faktör de iş tatminidir (Yıldız vd., 2014: 236). İş tatmini ile iş değiştirme niyeti arasında zıt yönlü bir ilişki bulunmaktadır (Harrell vd., 1986; Rasch ve Harrell, 1990; Dole ve Schroeder, 2001). Genelde iş değiştirme aşırı iş tatminsizliğinin bir sonucu olarak görülmektedir (Cluskey ve Vaux, 1997: 27).

## **3. ARAŞTIRMANIN AMACI, KAPSAMI VE YÖNTEMİ**

### **3.1. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın temel amacı, muhasebe meslek mensuplarının mesleki stres nedenlerini belirlemek ve mesleki stresin sonuçlarıyla olan ilişkisini açıklamaktır. Mesleki stres nedenleri olarak rol belirsizliği, rol çatışması, nitel aşırı rol yükü, nicel aşırı rol yükü ve kariyer gelişimiyle ilgili endişeler ile mesleki stresin sonuçları olarak da işe bağlı gerginlikler, iş değiştirme/bırakma niyeti ve iş tatmini değişkenleri incelenmiştir.

### **3.2. Araştırmanın Kapsamı**

Bu araştırmanın evrenini Manisa il sınırları içerisinde bulunan serbest çalışan muhasebe meslek mensupları oluşturmaktadır. Manisa Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası'na kayıtlı toplam 614 muhasebe meslek mensubu bulunmaktadır. Bu meslek mensuplarının 422 tanesi serbest olarak faaliyet gösterirken, 192 meslek mensubu bağımlı olarak çalışmaktadır (Manisa SMMMO Faaliyet Raporu, 2013). Dolayısıyla serbest çalışan 422 muhasebe meslek mensubu araştırma kapsamında ele alınmıştır. Muhasebe meslek mensuplarının mesleki stres nedenlerini ve mesleki stresin sonuçlarıyla ilişkisini ölçmeyi amaçlayan araştırmaya uygun olarak hazırlanan anketler meslek mensuplarına elden teslim edilmiş ve daha sonra da toplanmıştır. Araştırmada dağıtılan anketlerden tam olarak doldurulan 319 anket değerlendirilmeye alınmıştır. Basit tesadüfi örneklemede, örnek hacminin tahminine ait hesaplama yöntemlerine göre muhasebe meslek mensubu örnek hacminin ana kütleği temsil ettiği sonucuna varılmıştır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 50).

### **3.3. Araştırmanın Yöntemi**

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket katılımcısı olan muhasebe meslek mensuplarının iş yoğunlukları, anket sorularının anlaşılır olması ve yeterli dikkati verebilmeleri gibi nedenlerle sekiz kısa bölümden oluşan bir anket formu geliştirilmiştir. Çalışmada mesleki stresin nedenlerini ve sonuçlarını ölçmek için literatürde kullanılan modeller bir araya getirilmiştir (Ivancavich ve Matteson, 1980; Gmelch vd., 1984; Donnelly vd., 2003). Anket soruları hazırlanırken muhasebe meslek mensuplarının mesleki stres nedenlerini ve sonuçlarını açık bir şekilde ortaya koyabilmek amacıyla daha önce yapılan çalışmalar incelenmiş (Bekçi vd., 2007; Yıldırım, 2008; Koçyiğit vd., 2010; Zeytin ve Gökgez, 2011) ve Manisa SMMMO'nun uzman görüşleri de alınmıştır. Anket formu iki ana bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde muhasebe meslek mensuplarının genel ve demografik özelliklerinin belirlenmesi için 7 soru bulunmaktadır. Anketin ikinci bölümü ise muhasebe meslek mensuplarının mesleki stres nedenlerinin ve mesleki stres sonuçlarının değerlendirilmesi amacıyla yedi alt başlıktan oluşturulmuştur. Birinci başlıkta 1-8. ifadeler muhasebe meslek mensuplarının işe bağlı gerginliklerini, ikinci başlıkta 1-4. ifadeler rol belirsizliğini ve 5-9. ifadeler rol çatışmasını, üçüncü başlıkta 1, 2, 3, 4 ve 9. ifadeler nitel aşırı rol yükünü, 5-6. ifadeler nicel aşırı rol yükünü ve 7-8. ifadeler kariyer gelişimiyle ilgili endişeleri, dördüncü başlıkta yer alan ifadeler iş değiştirme/bırakma niyetini, ve beşinci, altıncı ve yedinci başlıklar muhasebe meslek mensuplarının iş tatminini sorgulamaktadır.

Ankette yer alan ifadelerin yanıtları literatürdeki çalışmalar incelenerek işe bağlı gerginlikler 6'lı Likert ölçeği, rol belirsizlikleri ve rol çatışması 5'li Likert ölçeği, aşırı rol yükü ve kariyer gelişimiyle ilgili endişeler 7'li Likert ölçeği ve iş değiştirme/bırakma niyeti 7'li Likert ölçeğine göre düzenlenmiştir. İş tatminiyle ilgili ifadeler ise üç alt kısımdan oluşmakta, her kısım tek şıklı beşli ifadelerle iş tatminini sorgulamaktadır ve 5'li Likert

ölçeğine göre puanlandırılmıştır. 5’li Likert ölçeğinde, örneğin “İşimle ilgili birbirine uymayan isteklerle karşılaşıyorum.” ifadesinin yanıtı için “1-Tamamen Yanlış”, “2-Yanlış”, “3-Ne Doğru Ne de Yanlış”, “4-Doğru”, “5-Tamamen Doğru” şeklinde beş seçenek yer almaktadır. Ancak rol belirsizliğini ölçmeye yönelik ifadeler 5’li Likert ölçeğine göre hazırlanmışsa da puanlamaları tersine çevrilmiştir (1-Tamamen Doğru, 2-Doğru, 3-Ne Doğru Ne de Yanlış, 4-Yanlış, 5-Tamamen Yanlış).

Anket sorularına verilen cevapların değerlendirilmesinde Tablo 3’teki aralıklar kullanılmıştır. Aralıkların eşit olduğu varsayılmış, aritmetik ortalamalar için puan aralığı 0,80 olarak hesaplanmıştır (Puan Aralığı = (En Yüksek Değer – En Düşük Değer)/5 = (5 – 4)/5 = 4/5 = 0,80). Bu hesaplama göre aritmetik ortalamaların değerlendirme aralığı Tablo 3’te verilmiştir.

**Tablo 3:** 5’li Likert Ölçeğine Göre Aritmetik Ortalamaların Değerlendirme Aralığı

| Aralık    | Seçenek               |
|-----------|-----------------------|
| 1,00-1,80 | Tamamen Yanlış        |
| 1,81-2,60 | Yanlış                |
| 2,61-3,40 | Ne Doğru Ne de Yanlış |
| 3,41-4,20 | Doğru                 |
| 4,21-5,00 | Tamamen Doğru         |

6’lı Likert ölçeğinde, örneğin “İşim sağlığımı doğrudan etkilemektedir” ifadesinin yanıtı için “1-Kesinlikle Katılmıyorum”, “2-Katılmıyorum”, “3-Kısmen Katılmıyorum”, “4-Kısmen Katılıyorum”, “5-Katılıyorum” ve “6-Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde altı seçenek yer almaktadır. Anket sorularına verilen cevapların değerlendirilmesinde Tablo 4’teki aralıklar kullanılmıştır. Aralıkların eşit olduğu varsayılmış, aritmetik ortalamalar için puan aralığı 0,83 olarak hesaplanmıştır (Puan Aralığı = (En Yüksek Değer – En Düşük Değer)/6 = (6 – 5)/6 = 5/6 = 0,83). Bu hesaplama göre aritmetik ortalamaların değerlendirme aralığı Tablo 4’te verilmiştir.

**Tablo 4:** 6’lı Likert Ölçeğine Göre Aritmetik Ortalamaların Değerlendirme Aralığı

| Aralık    | Seçenek                 |
|-----------|-------------------------|
| 1,00-1,83 | Kesinlikle Katılmıyorum |
| 1,84-2,67 | Katılmıyorum            |
| 2,67-3,50 | Kısmen Katılmıyorum     |
| 3,50-4,33 | Kısmen Katılıyorum      |
| 4,33-5,17 | Katılıyorum             |
| 5,16-6,00 | Kesinlikle Katılıyorum  |

7’li Likert ölçeğinde, örneğin “Vergi idaresi/mükellef sahip olduğum yetenek ve kabiliyetlerden daha fazlasını benden bekliyor” ifadesinin yanıtı için “1-Asla Bir Stres Kaynağı Değildir”, “2-Nadiren Bir Stres Kaynağıdır”, “3-Ara Sıra Bir Stres Kaynağıdır”, “4-Bazen Bir Stres Kaynağıdır”, “5-Sık Sık Bir Stres Kaynağıdır”, “6-Çoğunlukla Bir Stres Kaynağıdır” ve “7-Her Zaman Bir Stres Kaynağıdır” şeklinde altı seçenek yer almaktadır. Anket sorularına verilen cevapların değerlendirilmesinde Tablo 5’teki aralıklar kullanılmıştır. Aralıkların eşit olduğu varsayılmış, aritmetik ortalamalar için puan aralığı 0,86 olarak



hesaplanmıştır (Puan Aralığı = (En Yüksek Değer – En Düşük Değer)/7 = (7 – 6)/7 = 6/7 = 0,86). Bu hesaplama göre aritmetik ortalamaların değerlendirme aralığı Tablo 5’te verilmiştir.

**Tablo 5:** 7’li Likert Ölçeğine Göre Aritmetik Ortalamaların Değerlendirme Aralığı

| Aralık    | Seçenek                         |
|-----------|---------------------------------|
| 1,00-1,86 | Asla Bir Stres Kaynağı Değildir |
| 1,87-2,71 | Nadiren Bir Stres Kaynağıdır    |
| 2,72-3,57 | Ara Sıra Bir Stres Kaynağıdır   |
| 3,58-4,43 | Bazen Bir Stres Kaynağıdır      |
| 4,44-5,29 | Sık Sık Bir Stres Kaynağıdır    |
| 5,30-6,14 | Çoğunlukla Bir Stres Kaynağıdır |
| 6,15-7,00 | Her Zaman Bir Stres Kaynağıdır  |

Araştırma kapsamında mesleki stresin nedenleri ile sonuçları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi için hipotezler kurulmuştur. Hipotezlerdeki değişkenler arasındaki ilişki Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı ile ölçülmüştür. Bu hipotezler aşağıda verilmiştir.

H<sub>1</sub>: SMMM’lerde rol çatışması pozitif olarak işe bağlı gerginliklerle ilgilidir.

H<sub>2</sub>: SMMM’lerde rol belirsizliği pozitif olarak işe bağlı gerginliklerle ilgilidir.

H<sub>3</sub>: SMMM’lerde aşırı rol yükü pozitif olarak işe bağlı gerginliklerle ilgilidir.

H<sub>4</sub>: SMMM’lerde kariyer ilerlemesiyle ilgili endişeler pozitif olarak işe bağlı gerginliklerle ilgilidir.

H<sub>5</sub>: SMMM’lerde rol çatışması negatif olarak iş tatminiyle ilgilidir.

H<sub>6</sub>: SMMM’lerde rol belirsizliği negatif olarak iş tatminiyle ilgilidir.

H<sub>7</sub>: SMMM’lerde iş tatmini negatif olarak iş değiştirme/bırakma niyetleriyle ilgilidir.

Anketlerden elde edilen veriler istatistiksel paket programı (IBM SPSS 19) ile frekans, yüzde, aritmetik ortalama, t-testi, ANOVA ve adım adım regresyon analizi yapılarak değerlendirilmiştir (Baş, 2013: 156; Tekin, 2014: 197). T-testi, meslek mensuplarının cinsiyet farklılıkları ile işe bağlı gerginlikler, iş tatmini ve iş değiştirme/bırakma niyeti arasındaki ilişkiyi ölçmek için yapılmıştır. ANOVA analizi ise mükellef sayılarıyla işe bağlı gerginlikler, iş tatmini ve iş değiştirme/bırakma niyeti arasındaki ilişkiyi ölçmede kullanılmıştır.

#### 4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

##### 4.1. Anket Katılımcılarının Demografik Bilgileri

Araştırmaya katılan 319 muhasebe meslek mensubunun cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, meslekteki yılı, mükellef sayısı ve personel sayısına ilişkin bilgileri Tablo 6’da verilmiştir.

**Tablo 6:** Ankete Katılan Muhasebe Meslek Mensuplarının Demografik Bilgileri

|                 |                    | Frekans | Yüzde (%) |
|-----------------|--------------------|---------|-----------|
| Cinsiyet        | Erkek              | 262     | 82        |
|                 | Kadın              | 57      | 18        |
| Yaş             | 25-30              | 21      | 7         |
|                 | 31-40              | 97      | 31        |
|                 | 41-50              | 116     | 36        |
|                 | 51-60              | 64      | 20        |
|                 | 61 ve üzeri        | 20      | 6         |
| Medeni Durum    | Bekâr              | 37      | 12        |
|                 | Evli               | 282     | 88        |
| Eğitim          | Lise ve Dengi Okul | 77      | 24        |
|                 | Lisans             | 221     | 69        |
|                 | Yüksek Lisans      | 21      | 7         |
| Meslekteki Yılı | 1-3                | 39      | 11        |
|                 | 3-5                | 21      | 7         |
|                 | 5-8                | 36      | 11        |
|                 | 8-10               | 23      | 7         |
|                 | 10-15              | 69      | 22        |
|                 | 15-20              | 35      | 11        |
|                 | 20 Yıl Üzeri       | 96      | 31        |
| Mükellef Sayısı | 0-10               | 8       | 3         |
|                 | 10-25              | 27      | 8         |
|                 | 25-50              | 64      | 20        |
|                 | 50-100             | 153     | 48        |
|                 | 100 ve üzeri       | 67      | 21        |
| Personel Sayısı | 0                  | 19      | 6         |
|                 | 1-5                | 277     | 87        |
|                 | 6-10               | 20      | 6         |
|                 | 11-15              | 3       | 1         |

Araştırmaya katılan 319 muhasebe meslek mensubundan 57 kişi (%18) kadın ve 262 kişi (%82) erkektir. Yaş aralıklarına göre %7'si 25-30 yaş aralığında, %31'i 31-40 yaş aralığında, %36'sı 41-50 yaş aralığında, %20'si 51-60 yaş aralığında ve %6'sı 61 yaş ve üzeri yaş aralığındadır. Medeni durumlarına göre %12'si bekâr ve %88'i evlidir. Eğitim durumları incelendiğinde %24'ü lise ve dengi okul, %69'u lisans ve %7'si yüksek lisans mezunudur. Muhasebe meslek mensuplarının meslekteki yıllarına bakıldığında %11'i 1-3. yılında, %7'si 3-5. yılında, %11'i 5-8. yılında, %7'si 8-10. yılında, %22'si 10-15. yılında, %11 15-20. yılında ve %31'i 20 yıl ve üzeridir. Meslek mensuplarının %3'ü 0-10 tane mükellefe, %8'i 10-25 tane mükellefe, %20'si 25-50 tane mükellefe, %48'si 50-100 tane mükellefe ve %21'i 100 ve üzeri mükellefe sahiptir. Muhasebe meslek mensuplarının personel sayıları incelendiğinde %6'sının personeli bulunmamaktadır ve %87'si 1-5 personel, %6'sı 6-10 personel, %1'i ise 11-15 arasında personel çalıştırmaktadır.

#### 4.2. Meslek Mensuplarının Mesleki Stres Nedenlerine ve Sonuçlarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının mesleki stres nedenlerinden rol belirsizliği (1-4. ifadeler) ve rol çatışmasıyla (5-9. ifadeler) ilgili ankette yer alan ifadelere verdikleri cevapların değerlendirmeleri Tablo 7'da verilmiştir.

**Tablo 7:** Meslek Mensuplarının Rol Belirsizliği ve Rol Çatışmasıyla İlgili Ankette Yer Alan İfadelere Verdikleri Cevapların Değerlendirmesi

| İfadeler   | Standart Sapma | Ortalama | Değerlendirme         |
|--|----------------|----------|-----------------------|
| 1- İşimle ilgili ne kadar yetkimin olduğunu kesinlikle bilmiyorum.                 | 1,11           | 2,24     | Yanlış                |
| 2- İşimle ilgili açık, planlanmış amaç ve hedefler bulunmaktadır.                  | 0,92           | 2,35     | Yanlış                |
| 3- İşime zamanımı doğru bir şekilde ayırdığımı düşünüyorum.                        | 0,82           | 2,05     | Yanlış                |
| 4- İşimle ilgili sorumluluklarımı biliyorum.                                       | 0,71           | 1,75     | Tamamen Yanlış        |
| 5- İş yerinde birden fazla personelle yapılabilecek işleri tek başıma yapmaktayım. | 1,13           | 2,72     | Ne Doğru Ne de Yanlış |
| 6- İşlerimi yürütebilmek için bir kurala karşı gelmek zorundayım.                  | 1,05           | 2,67     | Ne Doğru Ne de Yanlış |
| 7- İşimle ilgili birbirine uymayan isteklerle karşılaşıyorum.                      | 1,06           | 3,56     | Doğru                 |
| 8- Aldığım işleri yerine getirebilmem için yeterli kaynak ve malzemem yok.         | 0,85           | 2,14     | Yanlış                |
| 9- İşyerimde gereksiz işler üzerinde çok çalışıyorum.                              | 1,20           | 3,37     | Ne Doğru Ne de Yanlış |

Meslek mensupları, mesleki stres nedeni olan rol belirsizliğiyle ilgili 1, 2 ve 3. ifadeler yanlıştır ve 4. ifadeyi tamamen yanlış şekilde değerlendirmişlerdir. Rol çatışmasıyla ilgili 5, 6 ve 9. ifadeler ne doğru ne de yanlış, 7. ifade doğru ve 8. ifade ise yanlış şeklindedir. Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının mesleki stres nedenlerinden nitel aşırı rol belirsizliği (1-4. ifadeler), nicel aşırı rol yükü (5, 6 ve 9. ifadeler) ve kariyer gelişimiyle ilgili endişelere (7-8. ifadeler) ankette yer alan ifadelerle verdikleri cevapların değerlendirmeleri Tablo 8’de verilmiştir.

**Tablo 8:** Meslek Mensuplarının Aşırı Rol Yükü ve Kariyer Gelişimiyle İlgili Endişelere Yönelik Ankette Yer Alan İfadelere Verdikleri Cevapların Değerlendirmesi

| İfadeler  | Standart Sapma | Ortalama | Değerlendirme                 |
|---|----------------|----------|-------------------------------|
| 1- İş kalitesiyle ilgili talepler bana mantıksız geliyor.   | 1,79           | 3,49     | Ara Sıra Bir Stres Kaynağıdır |
| 2- Yaptığım işler bazen çok zor veya karmaşık oluyor.   | 1,71           | 3,74     | Bazen Bir Stres Kaynağıdır    |
| 3- İşler giderek daha da karmaşık hale geliyor.   | 1,78           | 4,78     | Sık Sık Bir Stres Kaynağıdır  |
| 4- Vergi idaresi/mükellef sahip olduğum yetenek ve kabiliyetlerden daha fazlasını benden bekliyor.    | 2,13           | 3,81     | Bazen Bir Stres Kaynağıdır    |
| 5- İş yerimde kendimi geliştirmem için yeterli zamanım yok.   | 2,06           | 3,70     | Bazen Bir Stres Kaynağıdır    |
| 6- Normal bir çalışma günü boyunca muhtemelen bitiremeyeceğim bir iş yükünü üstlenmişim gibi geliyor. | 1,86           | 3,93     | Bazen Bir Stres Kaynağıdır    |
| 7- İşimle ilgili yeni bilgiler öğrenmek ve yeteneklerimi geliştirmek için çok az fırsatım var.        | 1,93           | 4,01     | Bazen Bir Stres Kaynağıdır    |
| 8- Kariyerim ilerlemiyor-durmuş gibi hissediyorum.  | 2,01           | 3,55     | Ara Sıra Bir Stres Kaynağıdır |
| 9- Diğer faaliyetler (aile, eğlenme gibi) nedeniyle işlerim yarım kalıyor.                            | 2,06           | 3,11     | Ara Sıra Bir Stres Kaynağıdır |

Muhasebe meslek mensupları 1, 8 ve 9. ifadeler için ara sıra bir stres kaynağı, 2, 4, 5, 6 ve 7. ifadeler için bazen bir stres kaynağı ve 3. ifade için ise sık sık bir stres kaynağı olduğunu belirtmişlerdir.

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki stres sonuçlarından işe bağlı gerginliklerle ilgili ankette yer alan ifadelerle verdikleri cevapların değerlendirmeleri Tablo 9’da verilmiştir.

**Tablo 9:** Meslek Mensuplarının İşe Bağlı Gerginlikleriyle İlgili Ankette Yer Alan İfadelere Verdikleri Cevapların Değerlendirmesi

| İfadeler  | Standart Sapma | Ortalama | Değerlendirme      |
|---|----------------|----------|--------------------|
| 1- İşim sağlığını doğrudan etkilemektedir.  | 1,53           | 4,41     | Katılıyorum        |
| 2- Büyük bir gerilim altında çalışıyorum.   | 1,41           | 4,36     | Katılıyorum        |
| 3- İşimin bir sonucu olarak endişeli hissediyorum.                                    | 1,41           | 4,27     | Kısmen Katılıyorum |
| 4- İş kaynaklı endişeler bazen beni fiziksel olarak zayıflatıyor.                     | 1,51           | 4,03     | Kısmen Katılıyorum |
| 5- İşimle ilgili problemler geceleri uykumu kaçırıyor.                                | 1,51           | 4,00     | Kısmen Katılıyorum |
| 6- Sıklıkla "Bu kadar zahmete değer mi?" diye soruyorum.                              | 1,50           | 4,33     | Katılıyorum        |
| 7- Aldığım bir karardan sonra, doğru bile olsa endişeleniyorum.                       | 1,61           | 3,71     | Kısmen Katılıyorum |
| 8- Sıklıkla işimi evime götürüyorum - başka şeyleri de yaparken de işimi düşünüyorum. | 1,65           | 3,81     | Kısmen Katılıyorum |

Muhasebe meslek mensupları mesleki stresin sonucu olan işe bağlı gerginliklerle ilgili değerlendirmelerinde 1, 2 ve 3. İfadelere katıldıklarını, 3, 4, 5, 7 ve 8. İfadelere kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Muhasebe meslek mensuplarının mesleki stres sonuçlarından iş değiştirme/bırakma niyetiyle ilgili ankette yer alan ifadelerle verdikleri cevapların değerlendirmeleri Tablo 10'da verilmiştir.

**Tablo 10:** Meslek Mensuplarının İş Değiştirme/Bırakma Niyetiyle İlgili Ankette Yer Alan İfadelere Verdikleri Cevapların Değerlendirmesi

| İfadeler   | Standart Sapma | Ortalama | Değerlendirme           |
|--|----------------|----------|-------------------------|
| 1- Şu anki işimi en az 2 yıl sürdürmeyi planlıyorum.           | 1,63           | 1,75     | Kesinlikle Katılmıyorum |
| 2- Şu anki işimi en az 5 yıl sürdürmeyi planlıyorum.           | 2,09           | 2,29     | Katılmıyorum            |
| 3- Şu anki işimi en az 10 yıl sürdürmeyi planlıyorum.          | 2,31           | 3,02     | Kısmen Katılmıyorum     |
| 4- Şu anki işimi en az 10 yıl ve üzeri sürdürmeyi planlıyorum. | 2,56           | 3,85     | Kararsızım              |

Muhasebe meslek mensupları mesleki stresin sonucu olan iş değiştirme/bırakma niyetiyle ilgili değerlendirmelerinde şu anki işlerini en az 2 yıl sürdürmeyi planlıyorum ifadesine kesinlikle katılmamakta, şu anki işlerini en az 5 yıl sürdürmeyi planlıyorum ifadesine katılmamakta, şu anki işlerini en az 10 yıl sürdürmeyi planlıyorum ifadesine kısmen katılmamakta ve şu anki işlerini en az 10 yıl ve üzeri sürdürmeyi planlıyorum ifadesinde kararsızdırlar. Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının mesleki stres sonuçlarından iş tatminiyle ilgili ankette yer alan ifadelerle verdikleri cevapların değerlendirmeleri Tablo 11'de verilmiştir.

**Tablo 11:** Meslek Mensuplarının İş Tatminiyle İlgili Ankette Yer Alan İfadelere Verdikleri Cevapların Değerlendirmesi

| İfadeler   | Standart Sapma | Ortalama | Değerlendirme  |
|--|----------------|----------|--|
| Hangisi işinizde tatmin olma düzeyinizi ifade etmektedir?              | 1,32           | 3,13     | Bazen  |
| Hangisi işinizi ne kadar sevdiğinizle ilgilidir?                       | 0,78           | 3,68     | Kayıtsızım   |
| Hangisi başkalarıyla kendinizi nasıl kıyasladığınızı ifade etmektedir? | 0,78           | 3,40     | Çoğu insanın kendi işlerini sevdiği kadar işimi seviyorum. |

Muhasebe meslek mensuplarına “*Hangisi işinizde tatmin olma düzeyinizi ifade etmektedir?*” sorulmuş ve beş tane cevap şıkkı sunulmuştur. Bunlar sırasıyla, hiçbir zaman, nadiren, bazen, büyük çoğunlukla ve her zamandır. Meslek mensuplarının ortalamaları 3,13’e göre işlerinde tatmin olma düzeyleri bazen olarak değerlendirilmiştir. “*Hangisi işinizi ne kadar sevdiğinizle ilgilidir?*” sorusuna cevap olarak nefret ediyorum, sevmiyorum, kayıtsızım, seviyorum ve aşım ifadeleri sunulmuştur. Meslek mensuplarının 3,68 ortalamasına göre işlerine olan sevgilerinde kayıtsız oldukları değerlendirilmiştir. “*Hangisi başkalarıyla kendinizi nasıl kıyasladığınızı ifade etmektedir?*” sorusuna cevap olarak hiç kimse işinden benim nefret ettiğim kadar edemez, çoğu insanın kendi işinden nefret ettiğinden daha fazla nefret ediyorum, çoğu insanın kendi işlerini sevdiğileri kadar işimi seviyorum, çoğu insanın kendi işlerini sevmelerinden daha fazla işimi seviyorum ve benim kadar işini kimse sevemez ifadelerine yer verilmiştir. Muhasebe meslek mensuplarının ortalamasına göre çoğu insanın kendi işlerini sevdiğileri kadar işlerini sevdiğileri olarak değerlendirilmiştir. Mesleki stresin nedenleri olan rol belirsizliği, rol çatışması, nitel aşırı rol yükü, nicel aşırı rol yükü ve kariyer gelişimiyle ilgili endişenin 7’li Likert ölçeğinde ortalamaları Tablo 12’de verilmiştir.

**Tablo 12:** Mesleki Stresin Nedenlerinin 7’li Likert Ölçeğinde Ortalamaları

| Değişken                             | Ortalama | Değerlendirme                 |
|--------------------------------------|----------|-------------------------------|
| Nitel Aşırı Rol Yükü                 | 3,95     | Bazen bir stres kaynağıdır.   |
| Rol Çatışması                        | 3,84     | Bazen bir stres kaynağıdır.   |
| Kariyer Gelişimiyle İlgili Endişeler | 3,78     | Bazen bir stres kaynağıdır.   |
| Nicel Aşırı Rol Yükü                 | 3,58     | Bazen bir stres kaynağıdır.   |
| Rol Belirsizliği                     | 2,64     | Nadiren bir stres kaynağıdır. |

Meslek mensuplarının ankete verdikleri cevapların 7’li Likert ölçeğine göre ortalamaları incelendiğinde nitel aşırı rol yükü 3,95 ortalama ile en fazla strese neden olan değişken olduğu görülmektedir. Rol belirsizliği ve rol çatışması ankette 5’li Likert ölçeğinde düzenlediğinden ortalamalarının hesaplanabilmesi için 7’li Likert ölçeğine dönüştürülmüştür. İkinci sırada rol çatışması (3,84), üçüncü sırada kariyer gelişimiyle ilgili endişeler (3,78), dördüncü sırada nicel aşırı rol yükü (3,58) ve beşinci sırada rol belirsizliğinin (2,64) vardır.

#### 4.3. Araştırma Kapsamındaki Hipotezlerin Sınanması

Araştırma kapsamında hipotezlerdeki değişkenler arasındaki ilişki Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı ile ölçülmüştür. Mesleki stresin nedenleri olan değişkenler ile işe bağlı gerginlik arasındaki Pearson Korelasyon Katsayıları Tablo 13’te verilmiştir.

**Tablo 13:** Mesleki Stres Nedenleri ile İşe Bağlı Gerginlik Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayıları

| Değişken                    | İşe Bağlı Gerginlik |
|-----------------------------|---------------------|
| Nitel Aşırı Rol Yükleme     | 0,465*              |
| Rol Çatışması               | 0,429*              |
| Nicel Aşırı Rol Yükleme     | 0,426*              |
| Kariyer Gelişimi/İlerlemesi | 0,385*              |
| Rol Belirsizliği            | -0,00085            |

\*Korelasyonun anlamlılık değeri 0.01

Meslek mensuplarının mesleki stres nedenlerinden rol çatışmasının işe bağlı gerginlik ile ilişkisi 0,01 düzeyinde, pozitif ve anlamlı ( $r = 0,429$ ) olduğu tespit edilmiştir. Rol çatışmasının işe bağlı gerginlikle olan “ $H_1$ : SMMM’lerde rol çatışması pozitif olarak işe bağlı gerginlikle ilgilidir.” hipotezi kabul edilmiştir. Rol belirsizliğiyle iş gerginliği arasında istatistiksel anlamlı bir ilişki ( $r = -0,000085$ ) bulunmamıştır. Rol belirsizliğinin işe bağlı gerginlikle olan “ $H_2$ : SMMM’lerde rol belirsizliği pozitif olarak işe bağlı gerginlikle ilgilidir.” hipotezi reddedilmiştir. Nitel ve nicel aşırı rol yükü ile işe bağlı gerginlik arasındaki ilişki pozitif ve anlamlı ( $r = 0,465$  ve  $r = 0,426$ ) bulunmuştur.

Aşırı rol yükünün işe bağlı gerginlikle olan “ $H_3$ : SMMM’lerde aşırı rol yükü pozitif olarak işe bağlı gerginlikle ilgilidir.” hipotezi kabul edilmiştir. Kariyer gelişimiyle ilgili endişeler ile işe bağlı gerginlik arasındaki ilişkinin pozitif ve anlamlı ( $r = 0,385$ ) olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla kariyer gelişimiyle ilgili endişeler yönelik endişelerin işe bağlı gerginlikle olan “ $H_4$ : SMMM’lerde kariyer gelişimiyle ilgili endişeler pozitif olarak işe bağlı gerginlikle ilgilidir.” hipotezi kabul edilmiştir.

Rol stresi olan rol belirsizliği ve rol çatışması ile iş tatmini arasındaki Pearson Korelasyon Katsayıları Tablo 14’te verilmiştir.

**Tablo 14:** Rol Stresi ile İş Tatmini Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayıları

| Değişken         | İş Tatmini |
|------------------|------------|
| Rol Çatışması    | -0,405*    |
| Rol Belirsizliği | -0,296*    |

\*Korelasyonun anlamlılık değeri 0,01

Meslek mensuplarının mesleki stres nedenlerinden rol çatışmasının iş tatmini ile ilişkisi 0,01 düzeyinde, negatif ve anlamlı ( $r = -0,405$ ) olduğu tespit edilmiştir. Rol çatışmasının iş tatminiyle olan “ $H_5$ : SMMM’lerde rol çatışması negatif olarak iş tatminiyle ilgilidir.” hipotezi kabul edilmiştir. Rol belirsizliğiyle iş tatmini arasında da istatistiksel anlamlı bir ilişki ( $r = -0,296$ ) bulunmuştur. Rol belirsizliğinin iş tatminiyle olan “ $H_6$ : SMMM’lerde rol belirsizliği negatif olarak iş tatminiyle ilgilidir.” hipotezi kabul edilmiştir.

İş tatmini ile iş değiştirme/bırakma niyeti arasındaki Pearson Korelasyon Katsayıları Tablo 15’te verilmiştir.

**Tablo 15:** İş Tatmini ile İş Değiştirme/Bırakma Niyeti Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayıları

| Değişken   | İş Değiştirme/Bırakma Niyeti |
|------------|------------------------------|
| İş Tatmini | -0,077                       |

\*Korelasyonun anlamlılık değeri 0,01

İş tatmininin iş değiştirme/bırakma niyeti ile ilişkisi 0,01 düzeyinde, negatif ve anlamlı ( $r = -0,077$ ) olduğu tespit edilmiştir. İş tatminiyle olan “ $H_7$ : SMMM’lerde iş tatmini negatif olarak iş değiştirme niyetleriyle ilgilidir.” hipotezi kabul edilmiştir.

#### 4.4. Araştırma Kapsamındaki Değişkenlerin Adım Adım Regresyon ile Analizi

Değişkenler arası çoklu ilişkiyi değerlendirmek amacıyla adım adım regresyon analizi yapılmıştır. İlk regresyonda işe bağlı gerginlikler bağımlı değişken, ikinci regresyonda iş tatmini bağımlı değişken ve üçüncü regresyonda ise iş değiştirme/bırakma niyeti bağımlı değişkendir. İlgili adım adım regresyon modellerinde bağımlı değişken dışında kalan araştırma kapsamındaki mesleki stres nedenleri ve sonuçları bağımsız değişken olarak modele dahil edilmiştir. Adım adım regresyondan elde edilen veriler Tablo 16’da verilmiştir.

**Tablo 16:** Adım Adım Regresyon Analizinin Sonuçları

| Bağımlı Değişken   | Regresyon Katsayısı | Standart Hata | R <sup>2</sup> | F      | Anlamlılık F |
|--|---------------------|---------------|----------------|--------|--------------|
| <b>İşe Bağlı Gerginlik</b>   |                     |               |                |        |              |
| Nitel Aşırı Rol Yükü   | 0,274               | 0,043         | 0,278          | 60,768 | 0,000        |
| Rol Çatışması  | 0,450               | 0,087         |                |        |              |
| <b>İş Tatmini</b>  |                     |               |                |        |              |
| Rol Çatışması  | -0,273              | 0,055         | 0,315          | 48,193 | 0,000        |
| Rol Belirsizliği   | -0,282              | 0,055         |                |        |              |
| Kariyer Gelişimiyle İlgili Endişeler   | -0,131              | 0,022         |                |        |              |
| <b>İş Değiştirme/Bırakma Niyeti</b>  |                     |               |                |        |              |
| Hiçbir değişkenle arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde ilişki tespit edilmemiştir. |                     |               |                |        |              |

İşe bağlı gerginliğin bağımlı değişken olduğu birinci adım adım regresyonda (F = 60,768, p<0,005, R<sup>2</sup> = 0,278) nitel aşırı rol yükü ve rol çatışması arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmuştur. İş tatmininin bağımlı değişken olduğu ikinci adım adım regresyonda (F = 48,193, p<0,005, R<sup>2</sup> = 0,315) rol çatışması, rol belirsizliği ve kariyer gelişimiyle ilgili endişeler arasındaki ilişki anlamlıdır. Ancak iş değiştirme/bırakma niyetinin bağımlı değişken olduğu üçüncü adım adım regresyonda herhangi bir bağımsız değişkenle arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

#### 4.5. T-testi ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular

Anketin demografik özellikler bölümünden kadın ve erkeklerin işe bağlı gerginlikler, iş tatmini ve iş değiştirme niyetleri arasındaki farklılıklar t-testi yapılarak incelenmiştir. Kadın ve erkek ayrımına göre mesleki stres sonuçlarının t-testi analizinin çıktıları Tablo 16’da verilmiştir.

**Tablo 17:** Cinsiyet Farklılıkları ile Mesleki Stres Sonuçlarının T-Testi ile Analizi

| Değişken - Cinsiyet                 | Ortalama | Varyans | t      | P*    |
|-------------------------------------|----------|---------|--------|-------|
| <b>İşe Bağlı Gerginlik</b>          |          |         |        |       |
| Kadın                               | 4,241    | 1,096   | 0,980  | 0,330 |
| Erkek                               | 4,087    | 1,466   |        |       |
| <b>İş Tatmini</b>                   |          |         |        |       |
| Kadın                               | 3,333    | 0,488   | -0,830 | 0,409 |
| Erkek                               | 3,420    | 0,606   |        |       |
| <b>İş Değiştirme/Bırakma Niyeti</b> |          |         |        |       |
| Kadın                               | 2,754    | 0,874   | 0,243  | 0,809 |
| Erkek                               | 2,720    | 1,119   |        |       |

\*p<0,05 ise ortalamalar arasında fark vardır.

Cinsiyet farklılığı göz önüne alınarak yapılan t-testine göre kadınlar ve erkekler ile mesleki stres sonuçları arasında (işe bağlı gerginlikler  $p= 0,330$ , iş tatmini  $p = 0,409$  ve iş değiştirme/bırakma niyeti  $p = 0,809$ ) anlamlı bir ilişkiyle karşılaşmamıştır. Muhasebe meslek mensuplarının mükellef sayılarına göre de işe bağlı gerginlikler, iş tatmini ve iş değiştirme/bırakma niyetleri ile anlamlılık düzeylerini tespit etmek ANOVA analizi yapılmıştır. ANOVA analizinin sonuçları Tablo 17’de verilmiştir.

**Tablo 18:** Mükellef Sayıları ile Mesleki Stres Sonuçlarının ANOVA Analizi

| Değişken - Mükellef Sayıları | Ortalama | Varyans | F     | P*    |
|------------------------------|----------|---------|-------|-------|
| <b>İşe Bağlı Gerginlik</b>   |          |         |       |       |
| 1-3                          | 4,112    | 1,405   | 1,389 | 0,219 |
| 3-5                          | 3,774    | 1,112   |       |       |
| 5-8                          | 3,990    | 1,352   |       |       |
| 8-10                         | 4,353    | 1,194   |       |       |
| 10-15                        | 4,245    | 1,510   |       |       |
| 15-20                        | 4,450    | 1,331   |       |       |
| 20 ve üzeri                  | 3,965    | 1,436   |       |       |
| <b>İş Tatmini</b>            |          |         |       |       |
| 1-3                          | 3,530    | 0,531   | 0,823 | 0,553 |
| 3-5                          | 3,540    | 0,594   |       |       |
| 5-8                          | 3,324    | 0,594   |       |       |
| 8-10                         | 3,232    | 0,600   |       |       |
| 10-15                        | 3,309    | 0,619   |       |       |
| 15-20                        | 3,495    | 0,493   |       |       |
| 20 ve üzeri                  | 3,431    | 0,613   |       |       |
| <b>İş Değiştirme Niyeti</b>  |          |         |       |       |
| 1-3                          | 2,686    | 0,983   | 1,383 | 0,221 |
| 3-5                          | 3,214    | 2,027   |       |       |
| 5-8                          | 2,799    | 1,567   |       |       |
| 8-10                         | 2,457    | 1,180   |       |       |
| 10-15                        | 2,609    | 0,926   |       |       |
| 15-20                        | 2,614    | 0,931   |       |       |
| 20 ve üzeri                  | 2,799    | 0,831   |       |       |

\*  $p<0,05$  ise ortalamalar arasında fark vardır.

Mükellef sayıları ile mesleki stres sonuçları arasındaki ilişki düzeyine bakıldığında; işe bağlı gerginlikle mükellef sayıları arasındaki ilişki  $p = 0,219$ , iş tatminiyle mükellef sayıları arasındaki ilişki  $p = 0,553$  ve iş değiştirme niyetiyle mükellef sayıları arasındaki ilişki  $p = 0,221$  olduğundan dolayı istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

## 5. SONUÇ

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki stres nedenlerinin hesaplanan ortalamaları göz önüne alındığında en yüksek ortalamaya nitel aşırı rol yükünün sahip olduğu bulunmuştur. Nitel aşırı rol yükü stresi, iş bireyin yetenek ve kabiliyetlerini aştığı zaman ortaya çıkmaktadır. Muhasebe meslek mensuplarının işle ilgili görevlerinin kendilerini zorladığı şeklinde de ifade edilebilir. Diğer mesleki stres nedenleri sırasıyla rol çatışması, kariyer gelişimiyle ilgili endişeler, nicel aşırı rol yükü ve rol belirsizliğidir. Mesleki stres nedenleri ortalamalara göre değerlendirildiğinde muhasebe meslek mensupları için nitel aşırı rol yükü, rol çatışması, kariyer gelişimiyle ilgili endişeler ve nicel aşırı rol yükü “bazen” bir stres kaynağıdır. Diğer bir ifadeyle muhasebe meslek mensupları, en yüksek ortalamaya sahip olan ve işle ilgili görevlerde bireyin zorlandığı anlamına gelen nitel aşırı rol yükü stresini bazen yaşamaktadırlar. İş otoritesinde, sorumluluğunda, görev tanımlarında ve çalışma



yöntemlerindeki belirsizlikten kaynaklanan rol belirsizliği stresini ise “nadiren” yaşamaktadırlar.

İşe bağlı gerginlikler ile mesleki stres nedenleri arasındaki ilişkiyi göstermek ve hipotezleri sınamak için hesaplanan Pearson korelasyon katsayıları itibariyle nitel aşırı rol yükü ile işe bağlı gerginlikler arasında diğer stres nedenlerine göre daha kuvvetli ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Bunun anlamı muhasebe mesleğiyle ilgili görevlerin bazen meslek mensuplarının yetenek ve kabiliyetlerini aşması işe bağlı gerginliklere neden olmasıdır. Bu sonuç literatürdeki diğer çalışmaların sonuçlarıyla da benzerdir (Collins ve Killough, 1989, 1992; Gavin ve Dileepan, 2002). Rol belirsizliği dışında işe bağlı gerginliklerle arasında anlamlı ilişki tespit edilen diğer mesleki stres nedenleri sırasıyla rol çatışması, nicel aşırı rol yükü ve kariyer gelişimiyle ilgili endişelerdir. Yine rol belirsizliği hariç bu sonuçlar da Lysonski (1985) ve Gavin ve Dileepan (2002) çalışmalarındaki sonuçlarla benzerlik taşımaktadır. Ayrıca işe bağlı gerginliklerle mesleki stresin nedenleri arasındaki ilişkiyi açıklamak için yapılan adım adım regresyon analizinde nitel aşırı rol yükünün ve rol çatışmasının birlikte işe bağlı gerginliklerle arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Bireyin bir durumu diğerine tercih etmesi ve bu tercihten tedirgin olması olarak açıklanan rol çatışması muhasebe meslek mensuplarında gerginlikler yaratmaktadır. Rol çatışması ve rol belirsizliğinin her ikisinin de iş tatmini ile negatif ilişkisi bulunmuştur. Meslek mensuplarında iş tatmini artınca rol çatışması ve rol belirsizliği azalmakta, iş tatmini azalınca rol çatışması ve rol belirsizliği de artmaktadır. Adım adım regresyon analizi sonucuna göre rol çatışması, rol belirsizliği ve kariyer gelişimiyle ilgili endişeler ile iş tatmini arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Meslek mensuplarının iş değiştirme/bırakma niyetleri incelendiğinde yıllar itibariyle iş değiştirme/bırakma niyetleriyle ilgili ortalamaların arttığı tespit edilmiştir. Meslek mensupları kısa dönemde iş değiştirme/bırakma niyetinde değillerdir. Ancak uzun dönemde iş değiştirme/bırakma niyetleri bulunmaktadır. İş tatmini ile iş değiştirme/bırakma niyeti arasında negatif anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş tatmini artıkça iş değiştirme/bırakma niyeti de azalmaktadır. Adım adım regresyon analizinde mesleki stres nedenleri ile iş değiştirme/bırakma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. T-testi ve ANOVA analizleri sonucunda muhtemel mesleki stres sonuçlarıyla cinsiyet farklılıkları ve mükellef sayıları arasında bir ilişki de tespit edilmemiştir.

Muhasebe meslek mensuplarının yaptıkları işlerin işlem sayısının azaltılmasına yönelik düzenlemeler, mevzuatta çok sık yapılan değişikliklerde azalma ve getirilen yeni uygulamalar için eğitimler nitel aşırı rol yükünü azaltabilecektir. Ayrıca meslek mensubunun yetki ve sorumluluklarının açık bir şekilde tanımlanması rol belirsizliğini, meslek rolüyle ilgili işlerde yetkilendirilmesi ve bu konularda sorumluluklarının anlaşılır olması rol çatışmasının azalmasına yardımcı olabilecektir. Kariyer gelişimiyle ilgili endişeleri azaltabilmek ise meslek örgütünün ihtiyaç duyulan eğitimleri sunmasıyla mümkün olabilir. Dolayısıyla meslek mensuplarının iş tatmini artacak ve işe bağlı gerginlikleri azalabilecektir. Muhasebe meslek mensuplarının stres nedenleriyle ilgili yapılacak sonraki çalışmalarda eksik

rol yükü ve meslekle ilgili kamu kurum ve mesleki örgütlerin meslek mensupları üzerindeki baskın tavrı gibi değişkenler araştırılabilir.

Bu çalışmanın amacı olan muhasebe meslek mensuplarında mesleki stresin temel nedenleri ve muhtemel sonuçları, Manisa SMMMO'na kayıtlı 319 serbest mali müşavire uygulanan anketlerin değerlendirilmeleri neticesinde belirlenmiş ve sonuçlarıyla açıklanmıştır.

### **KAYNAKLAR**

- Bamber, E. Michael.- Snowball Doug.- Tubbs, Richard. M. (1989), "Audit Structure and Its Relation to Role Conflict and Role Ambiguity: An Empirical Investigation", *The Accounting Review*, Vol. 64, No. 2, pp. 285-299.
- Baş, Türker (2013), *Anket - Nasıl Hazırlanır? Nasıl Uygulanır? Nasıl Değerlendirilir?*, Seçkin Yayıncılık, 7. Baskı, Ankara.
- Bekçi, İsmail.- Ömürbek, Vesile.- Tekşen, Ömer. (2007), "Muhasebe Meslek Mensuplarında Stres Kaynağının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 12, Sayı 1, ss. 145-161.
- Cluskey, G. Robert. - Vaux, Alan. (1997), "Is Seasonal Stress a Career Choice of Professional Accountants?", *Journal of Employment Counseling*, Vol.34, No.1, pp. 7-19.
- Collins, Karen M. - Killough, Larry N. (1989), "Managing Stress in Public Accounting", *Journal of Accountancy*, Vol.167, No.5, pp. 92-97.
- Collins, Karen M. - Killough, Larry N. (1992), "An Empirical Examination of Stress in Public Accounting", *Accounting, Organizations and Society*, Vol.17, No.6, pp. 535-547.
- Dole, Carol. - Schroder, Richard. G. (2001), "The Impact of Various Factors on the Personality, Job Satisfaction and Turnover Intentions of Professional Accountants", *Managerial Auditing Journal*, Vol.16, No.4, pp. 234-245.
- Donnelly, David. P.- Quirin, Jeffrey. J.- O'Bryan, David. (2003), "Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior: An Explanatory Model Using Auditors Personal Characteristics", *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 15, s. 87-110.
- Fisher, Richard T. (2001), "Role Stress, the Type A Behavior Pattern and External Auditor Job Satisfaction and Performance", *Behavioral Research in Accounting*, 13, pp. 143-170.
- Gaertner, James.- Ruhe, John. (1981), "Job-Related Stress in Public Accounting", *Journal of Accountancy*, Vol.151, No.6, pp. 68-74.
- Gavin, Thomas. A. - Dileepan, Parthasarati. (2002), "Stress!!: Analyzing the Culprits and Prescribing a Cure", *Strategic Finance*, Vol.84, No.5, pp. 51-55.
- Gmelch, Walter. H.- Lovrich, Nicholas. P.- Wilke, Phyllis Kay. (1984), "Sources of Stress in Academe", *Research in Higher Education*, Vol.20, No.4, pp. 471-490.

- Gregson, Terry - Wendell, John (1994), "Role Conflict, Role Ambiguity, Job Satisfaction and the Moderating Effect of Job-Related Self-Esteem: A Latent Variable Analysis", *Journal of Applied Business Research in Accounting*, Vol.10, No.2, pp. 106-114.
- Güçlü, Nezahat (2001), "Stres Yönetimi", *G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 21, Sayı 1, ss. 91-109.
- Harrell, Adrian.- Chewning, Eugene.- Taylor, Martin. (1986), "Organizational-Professional Conflict and the Job Satisfaction and Turnover Intentions of Internal Auditors", *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, Vol.5, No.2, pp. 109-121.
- Haskins, Mark E.- Baglioni, A. J.- Cooper, Cary L. (1991), "An Investigation of the Sources, Moderators and Psychological Symptoms of Stress among Audit Seniors", *Contemporary Accounting Research*, Vol.5, No.2, pp. 361-385.
- Hobfoll, Stevan. E. (1998), *The Ecology of Stress*, New York, NY: Hemisphere Publishing.
- Ivancavich, John. M.- Matheson, Michael. T. (1980), *Stress and Work: A Managerial Perspective*, New York, NY: McGraw Hill.
- Koçyiğit, Çil Seyhan.- Bal, Çına Emine.- Öztürk, Veli. (2010), "Muhasebe Meslek Mensuplarının Örgütsel Stres Kaynaklarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Ankara İli Örneği", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 11, Sayı 1, ss. 253-275.
- Larson, Linda Lee (2004), "Internal Auditors and Job Stress", *Managerial Auditing Journal*, Vol.19, No.9, pp. 1119-1130.
- Lysonski, Steven (1985), "A Boundary Theory Investigation of the Product Manager Role", *Journal of Marketing*, Vol.49, No.1, pp. 26-40.
- ManisaSM MMO\_ (2013), "Faaliyet Raporu ve Mali Tablolar", <http://www.manisasmmmo.org.tr/2013mali.html>, (01.08.2014).
- Mavili Aktaş, Aliye (2001), "Bir Kamu Kuruluşunun Üst Düzey Yöneticilerinin İş Stresi ve Kişilik Özellikleri", *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Cilt 56, Sayı 4, ss. 26-42.
- Milbourn, Gene (2006), "Teaching the Job Stress Audit to Business School Students: Causes, Measurement, Reduction", *The Journal of American Academy of Business*, Cambridge, Vol.8, No.2, pp. 44-60.
- Özkaya, Onay Meltem.- Yakın, Volkan.- Ekinci, Tuğba. (2008), "Stres Düzeylerinin Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi Celal Bayar Üniversitesi Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Araştırma", *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt 15, Sayı 1, ss. 163-180.
- Palmer, Margaret - Hyman, Beverly. (1993), *Yönetimde Kadınlar*, American Management Association, Rota Yayınları, İstanbul.

- Rasch, Ronald. H. - Harrell, Adrian. (1990), "The Impact of Personal Characteristics on the Turnover Behavior of Accounting Professionals", *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, Vol.9, No.2, pp. 90-102.
- Rebele, James. E. - Michaels, Ronald E. (1990), "Independent Auditors Role Stress: Antecedent, Outcome and Moderating Variables", *Behavioral Research in Accounting*, Vol.2, pp. 124-153.
- Sanders, Joseph. C. - Fulks, Daniel. L. (1995), "Stress and Stress Management in Public Accounting", *CPA Journal*, Vol.65, No.8, pp. 46-60.
- Senatra, Phillip. T. (1980), "Role Conflict, Role Ambiguity and Organizational Climate in a Public Accounting Firm", *The Accounting Review*, Vol.55, No.4, pp. 594-603.
- Snead, Kenneth - Harrell, Adrian. (1991), "The Impact of Psychological Factors on the Job Satisfaction of Senior Auditors", *Behavioral Research in Accounting*, Vol.3, pp. 85-96.
- Tekin, Vasfi Nadir (2014), *SPSS Uygulamalı İstatistik Teknikleri*, Seçkin Yayıncılık, 3.Baskı, Ankara.
- Yazıcıoğlu, Yahşi.- Erdoğan, Samiye. (2004), *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Yıldırım, Suat (2008), "Muhasebe Öğretim Elemanları ve Meslek Mensuplarının Mesleki Stres Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma", *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Sayı 38, ss. 153-162.
- Yıldız, Sebahattin.- Savcı, Gülten.- Kapu, Hüsnü. (2014), "Motive Edici Faktörlerin Çalışanların İş Performanslarına ve İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi", *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt 21, Sayı 1, ss. 233-249.
- Yumuşak, Sedat (2007), "İşgörende İş Stresini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 5, Sayı1, ss. 101-112.
- Yürür, Senay - Keser, Aşkın. (2010), "İşe Bağlı Gerginlik ile İş Tatmini İlişkisinde Duygusal Tükenmenin Aracı Rolü", *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Cilt 65, Sayı 4, ss. 165-193.
- Yürür, Senay. – Sarıkaya, Muammer. (2011), "Sosyal Çalışmacıların Sosyal Destek Algılarının Tükenmişliğe Etkisi", *Ege Akademik Bakış*, Cilt 11, Sayı 4, ss. 537-552.
- Zeytin, Mustafa - Gökgöz, Ahmet (2011), "Muhasebe Meslek Mensuplarında Strese Neden Olan Faktörlerin İncelenmesi: Yalova ve Bilecik İlleri Örneği", *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 3, ss. 99-118.