

Muhasebe Profesyonellerinin İş Yükü ve İş Stresinin Azaltılmasında Teknolojik Çözümlerin Rolü

Serpil SEVİMLİ DENİZ¹

Makale Gönderim Tarihi : 05 Temmuz 2024

Makale Kabul Tarihi : 03 Eylül 2024

Öz

Bu çalışmanın amacı, muhasebe profesyonellerinin iş yükü ve iş stresine demografik faktörler ve teknolojik çözümlerin etkisini araştırmaktır. İki aşamalı bir yöntem benimsenmiştir: ilk aşamada nicel veriler toplanmış, ikinci aşamada derinlemesine mülakatlar yapılmıştır. Nicel sonuçlara göre, genç ve deneyimsiz muhasebecilerin iş stresinin yüksek, kadın muhasebecilerin iş yükünün fazla olduğu tespit edilmiştir. Nitel sonuçlar, teknolojik çözümlerin iş yükü ve stresini azalttığını göstermiştir. Mevzuat değişiklikleri, devletin iş yükünü muhasebecilere devretmesi, vergi mevzuatının karmaşıklığı ve personel eksikliği, iş stresini artırmaktadır. Teknolojik çözümler ise iş süreçlerini kolaylaştırmaktadır.

Anahtar Sözcükler: İş stresi, iş yükü, muhasebede teknolojik çözümler

JEL Kodları: M40, M41, M49

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Van Yüztüncü Yıl Üniversitesi Gevaş Meslek Yüksekokulu Bilgisayar Programlama Bölümü, sdeniz@yyu.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-8559-1107

The Role of Technological Solutions in the Workload and Job Stress of Accounting Professionals

Abstract

The aim of this study is to investigate the impact of demographic factors and technological solutions on the workload and job stress of accounting professionals. A two-stage approach was adopted: quantitative data was collected in the first stage, followed by in-depth interviews in the second stage. Quantitative results indicate that young and inexperienced accountants experience high job stress, while female accountants have a higher workload. Qualitative results show that technological solutions reduce workload and stress. Legislative changes, the transfer of state workload to accountants, the complexity of tax regulations, and staff shortages increase job stress. Technological solutions facilitate work processes.

Keywords: *Job stress, workload, technological solutions in accounting*

JEL Codes: *M40, M41, M49*

1. Giriş

Günümüz iş dünyasında, muhasebe profesyonelleri sık sık iş yükü ve iş stresiyle karşı karşıya kalmaktadır. Muhasebe meslek mensupları, finansal kayıtları tutmak, raporlamaları hazırlamak ve vergi yükümlülüklerini yerine getirmek gibi önemli görevler üstlenirken, iş yükü ve stresin bireylerin performansı ve mental sağlığı üzerinde ciddi etkileri olabilir. Bu bağlamda, iş yükü ve iş stresinin muhasebe profesyonelleri üzerindeki etkilerini anlamak ve bu etkileri azaltmak için stratejiler geliştirmek büyük önem taşımaktadır.

Bu çalışmanın amacı, muhasebe meslek mensuplarının iş yükü ve stresinin belirli demografik faktörler (cinsiyet, yaş, deneyim vb.) ve teknolojik çözümler tarafından nasıl etkilendiğini incelemektir. İlk aşamada nicel bir yaklaşım benimsenmiş ve geniş bir katılımcı grubuyla anketler aracılığıyla veri toplanmıştır. Daha sonra, elde edilen nicel bulgulara dayanarak nitel bir araştırma yapılmış ve daha derinlemesine bir anlayış elde etmek amacıyla belirli bir alt kümeyle mülakatlar gerçekleştirilmiştir.

Bu araştırmanın sonuçları, muhasebe meslek mensuplarının iş yükü ve stresini yönetmek için demografik faktörler ve teknolojik çözümlerin nasıl kullanılabileceği konusunda önemli bilgiler sunmaktadır. Ayrıca, iş yükü ve

stresi azaltmaya yönelik etkili stratejilerin belirlenmesine katkıda bulunur ve muhasebe profesyonellerinin iş yaşam kalitesini artırmak için temel bir kılavuz sağlar. Çalışma hayatının temel alanlarından biri olan iş yükü, "belirli bir zamanda, belirli kalitede yapılması gereken iş miktarı" olarak tanımlanabilir. İş yükü, örgüt açısından verimliliği, bireysel açıdan ise işi yapmak için harcanan zaman ve enerjiyi ifade eder. Çalışanların üstlenmeye çalıştıkları iş yükünün ideal seviyelerde olduğu bir örgütte; bireyler işlerini severek yapar, kariyer planları geliştirir ve uygular, mesleki açıdan kendilerini geliştirebilirler. Aşırı ya da yetersiz iş yükü, yani "iş yükü uyumsuzluğu", bireyleri tükenmişliğe sürükleyebilir. İş yükünden kaynaklanan sorunları, bireyler üzerinde olumsuz etki yaratan koşulların düzenlenmesi veya iyileştirilmesi ile ele almak mümkündür (Leiter, 2003). Stresin tanımı, "kişisel olarak heyecan verici, korkutucu, rahatsız edici veya tehlikeli olarak algılanan günlük olayların taleplerini karşılamak için vücutta istemsiz, spesifik olmayan ve aşırı enerji üretilmesidir" (Soderman, 1983). İş ortamında stres, çalışanların verimlerinin düşmesine, işten ayrılma ve devamsızlık oranlarının artmasına, kazalara ve yaralanmalara yol açmakta, çalışanlarda çeşitli hastalıkların ortaya çıkmasına neden olmakta, sigara, alkol, ilaç ve uyuşturucu madde kullanımını tetiklemekte ve yöneticilerin etkin karar vermelerini engellemektedir (Işıkhani, 2004; Palmer vd., 2004). Bu açıdan bakıldığında, stresin sadece bireyi ilgilendiren bir sağlık sorunu olmadığı, aynı zamanda örgütün işleyişini bozan bir faktör olduğu görülmektedir.

2. Literatür Taraması

İş yükü ve iş stresi ile bağlantılı yapılan ulusal literatür taramasında; Candan ve Yılmaz, 2024 yılında yaptıkları “**Muhasebe Meslek Mensuplarında İş Yükü ve Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması**” adlı çalışmada Türkiye'deki muhasebe meslek mensupları arasında iş yükü ve tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Bulgular, iş yükünün tükenmişlik sendromunun en önemli belirleyicilerinden biri olduğunu göstermektedir. Yaş ve cinsiyet gibi demografik faktörler de tükenmişlik sendromu üzerinde etkiye sahiptir (Candan ve Yılmaz, 2024). “**Muhasebe Meslek Mensuplarında İş Stresi ve Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişkinin Kişilik Özellikleri ile Moderasyonu**” adlı bir çalışma muhasebe meslek mensuplarında iş stresinin yaşam kalitesini nasıl etkilediğini ve kişilik özelliklerinin bu ilişkiyi nasıl etkilediği incelenmektedir. Bulgular, iş stresinin yaşam kalitesi üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu ve nevrotik ve dışadönük kişilik özelliklerinin buna etki ettiğini göstermektedir (Bayraktar ve Koca, 2021). **Muhasebe Meslek Mensuplarında İş Yükü ve Sosyal Desteğin Tükenmişlik Sendromu Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Araştırması** adlı çalışmada Türkiye'deki muhasebe meslek mensuplarında iş yükü, sosyal

destek ve tükenmişlik sendromu arasındaki ilişki incelenmektedir. Bulgular, iş yükünün ve sosyal desteğin tükenmişlik sendromu üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Sosyal desteğin, iş yükünün olumsuz etkilerini azaltabileceği görülmektedir (**Çetin ve Akın, 2022**). Türkiye'deki muhasebe meslek mensupları arasında iş stresinin ve psikolojik sağlığın belirleyicilerini inceleyen bir diğer çalışmada, bulgular iş stresinin psikolojik sağlık üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca iş yükü, mesleki kimlik ve sosyal destek gibi faktörlerin bu etkiyi belirgin şekilde artırdığı görülmektedir (**Gümüş ve Koç, 2022**). **2023 yılında yapılan “Muhasebe Meslek Mensupları arasında İş Stresi ve Psikolojik Sağlığın Belirleyicileri” adlı çalışmada** Türkiye'deki muhasebe meslek mensupları arasında iş stresinin ve psikolojik sağlığın belirleyicileri incelenmiştir. Bulgular, iş stresinin psikolojik sağlık üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu ve iş yükü, mesleki kimlik ve sosyal destek gibi faktörlerin bu etkiyi etkilediğini göstermektedir. Türkiye'deki muhasebe meslek mensuplarında yaş ve deneyimin iş tatminine etkisini inceleyen bir çalışmada bulgular, yaşın iş tatminini olumlu yönde etkilediğini, deneyimin ise bu etkiyi yönlendirdiğini göstermektedir (**Öztürk ve Zengin, 2022**). Türkiye'deki muhasebe meslek mensupları arasında cinsiyet ve görev karmaşıklığı arasındaki ilişkiyi iş stresi açısından inceleyen diğer bir çalışmada ise bulgular, görev karmaşıklığının iş stresini artırdığını ve cinsiyetin bu etkiyi belirginleştirdiğini göstermektedir (**Akın ve Çetin, 2021**). Türkiye'deki muhasebe meslek mensuplarında iş yükü ve sosyal destek algısının iş-aile dengesini nasıl etkilediğini incelendiği başka bir çalışmada ise yüksek iş yükünün iş-aile dengesini olumsuz etkilediği bulunmuştur. Güçlü sosyal destek algısının ise iş-aile dengesini korumaya yardımcı olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak, iş yükü ve sosyal destek algısının birlikte iş-aile dengesini etkilediği tespit edilmiştir (**Karataş ve Öztürk, 2020**).

Uluslararası literatürde ise; İran'daki muhasebe meslek mensuplarında iş yükü, iş-aile çatışması, sosyal destek, iş tatmini ve tükenmişlik arasındaki ilişkileri incelemektedir. Bulgular, iş yükünün ve iş-aile çatışmasının iş tatminini ve tükenmişliği olumsuz etkilediğini, sosyal desteğin ise bu olumsuz etkileri azaltabileceğini göstermektedir (**Ahmadi ve Kassim, 2023**). **Akbulut ve Uğurlu, yaptıkları çalışmada** Türkiye'deki muhasebe meslek mensuplarında iş yükü, iş stresi ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkileri incelemektedir. Bulgular, iş yükünün iş stresini artırdığını, iş-yaşam dengesinin ise bu artışı azaltabileceğini göstermektedir (Akbulut ve Uğurlu, 2020). Ürdün'deki muhasebe meslek mensuplarında iş yükü, iş-yaşam dengesi ve tükenmişlik arasındaki ilişkilerin incelendiği bir çalışmada iş yükünün tükenmişliği artırdığını, iş-yaşam dengesinin ise bu artışı azaltabileceğini göstermektedir (**Al-Shabibi ve Al-Hmoud, 2021**). Malezya'daki muhasebe meslek mensuplarında iş yükü, iş-aile çatışması, sosyal destek ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmada bulgular, iş yükünün ve iş-aile çatışmasının iş-yaşam dengesini

olumsuz etkilediğini, sosyal desteğin ise bu olumsuz etkileri azaltabileceğini göstermektedir (**Bakhary ve Arshad, 2020**). Tayvan'daki muhasebe meslek mensuplarında iş yükü, iş-aile çatışması, iş tatmini ve tükenmişlik arasındaki ilişkilerin incelendiği bir çalışmada iş yükünün ve iş-aile çatışmasının iş tatminini ve tükenmişliği olumsuz etkilediği bulunmuştur **Cheng ve Lin, 2016**). Muhasebecilerde iş yükü ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen 22 araştırmayı meta-analiz yöntemiyle incelendiği bir çalışmada iş yükü ve iş tatmini arasında negatif bir korelasyon bulunmuştur. Yani, iş yükü arttıkça iş tatmini azalmaktadır. Bu ilişki, cinsiyet, yaş ve deneyim gibi demografik faktörlerden etkilenmektedir. Erkeklerin ve daha az deneyimli muhasebecilerin iş yükünden daha fazla etkilendiği görülmektedir (De Hooij ve Helden, 2010).

Bütün bu çalışmaların ışığında hem ulusal hem de uluslararası literatür, muhasebe meslek mensuplarında iş yükü ve iş stresinin önemli bir sorun olduğunu göstermektedir. Her iki literatür de bu sorunun çözümü için çeşitli faktörlerin ele alınması gerektiğini vurgulamaktadır. Bilgi teknolojilerindeki gelişmelerle birlikte kâğıt ortamında yapılan işlemler elektronik ortama taşınmış ve böylece vergi dairelerinin gerçek zamanlı olarak denetim yapmaları sağlanmıştır. Geleneksel ticaretten elektronik ortama geçişle birlikte birçok belge ortadan kalkmış ve vergi kaybını azalmıştır. 1998 yılından itibaren sisteme dahil edilen E-Vergileme Sistemi, VEDOP-I Projesi, VEDOP-II Projesi, Vergi Dairesi Otomasyon Projesi 3. Aşaması (VEDOP-3), E-İrsaliye, E-Fatura Sistemi, E-Arşiv Fatura, E-Defter, Elektronik Banka Tahsilatları İşleme Sistemi, Gümrükler Müsteşarlığı Bağlantı Sistemi, İnternet Vergi Dairesi, Elektronik Muhasebe Kayıtları Arşiv Sistemi, E-Mükellef Projesi ve E-Tebliğat uygulamaları ile muhasebe işlemlerinde dijitalleşme hızla gelişmektedir. Endüstri 4.0 önceki sanayi devrimlerine kıyasla yüksek hızda gelişmekte ve küreselleşme ile teknolojilerin hızını ve yeteneklerini artırmıştır. Teknolojideki bu hızlı değişim iş dünyası ve toplumda önemli değişikliğe neden olmakta ve teknolojiye uyum sağlamak kuşak farkından dolayı zorlaşmaktadır.

Çınar ve Güney (2012), Erzurum ilinde bulunan muhasebe meslek mensuplarının elektronik uygulamalardan etkilendiğini belirlemiş ve bu konuda 105 kişiyle bir araştırma gerçekleştirmiştir. Bulgular, Gelir İdaresi sistemlerindeki aksaklıklar ve bilişim altyapısının yetersizliğinden kaynaklanan erişim zorluklarının en önemli sorun olduğunu göstermektedir. Ayrıca, mevzuat değişikliklerinin zamanında sisteme uyarlanmamasının bir diğer sorun olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada, muhasebe yazılımları ve internet bilgilerindeki yetersizliklerin de belirlendiği ve meslek adaylarına yeterli eğitimin verilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Tektüfekçi (2013) yaptığı incelemede, bilişim uygulamalarındaki gelişmelerin muhasebe üzerindeki etkilerini ele almış ve elektronik ortamda düzenlenen e-Fatura, e-Defter ve diğer muhasebe uygulamalarının getirdiği

avantajları belirlemiştir. Bu avantajlar arasında matbaa basım ve ciltleme, noter tasdik, arşivleme-depo, işgücü, zaman, yazıcı toner/kartuş maliyetlerinde önemli ölçüde tasarruf sağlandığı tespit edilmiştir. Bu durum, muhasebe işlemlerinin daha verimli ve maliyet-etkin bir şekilde yönetilmesine olanak tanımaktadır.

Marinagi vd. (2015) saha araştırmasında, Yunanistan'daki işletmelerin e-faturayı benimseme ve kullanma sürecini incelemeyi amaçlamıştır. Çalışma, 42 Yunan işletmesinden oluşmakta olup, özellikle e-faturanın kullanımını engelleyen faktörleri araştırmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, e-faturalandırmayı uygulamak için gerekli bilgi birikiminin yetersiz olması ve yönetim desteğinin eksikliği gibi iki ana sorunun öne çıktığı belirlenmiştir. Bu bulgular, e-fatura sistemlerinin yaygınlaştırılması ve işletmelerin bu teknolojiyi benimsemesi için dikkate alınması gereken önemli noktaları vurgulamaktadır.

3. Araştırma Yöntemi

3.1. Araştırma Modeli

Bu çalışmada, karma yöntem (mixed methods) yaklaşımı benimsenmiştir. Karma yöntem, hem nicel hem de nitel veri toplama ve analiz tekniklerinin birlikte kullanıldığı bir araştırma yaklaşımıdır. Tashakkori ve Teddlie (2010) tarafından ortaya konulan karma yöntem, çalışmalarda kapsamlı ve derinlemesine veri toplanmasına olanak tanır. Araştırmanın nicel kısmında kullanılan yöntem ilişkisiz tarama modelidir. Bu model, birçok öğeden oluşan bir ana kütlede, ana kütle hakkında genel bir yargıya varmak için ana kütlede tamamından veya alınacak örnek üzerinde yapılacak inceleme olarak tanımlanır (Karasar, 2004).

3.2. Araştırma Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Van-Merkez'de serbest çalışan mali müşavirler oluşturmaktadır. TÜRMÖB kayıtlarına göre Van- Merkez' de toplam 123 serbest mali müşavir bulunmaktadır. 123 kişilik evrenden yüzde 95 güvenirlilik payı içerisinde yüzde 5 hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 93 olarak hesaplanmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmanın nicel kısmında, iş yükü ölçeği, iş stresi ölçeği ve kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Nitel analiz kısmında ise 5 mali müşavir ile yüz yüze görüşme yapılmıştır. Görüşme sırasında mali müşavirlerin kendilerine yöneltilen sorulara verdiği yanıtlardan elde edilen bulgular, temalar ve alt temalar altında mali müşavirlerin verdikleri yanıtlardan doğrudan alıntılar yapılarak verilmiştir. Görüşmelerden doğrudan aktarılan ifadelerde, mali

müşavirlerin isimleri, parantez içinde verilen rakamlarla temsil etmektedir.

3.3.1. İş Yükü Ölçeği

Çalışmada kullanılan İş Yükü Ölçeği, Cox tarafından 2003 yılında geliştirilmiş ve yine Cox ve arkadaşları tarafından 2006 yılında geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiştir. Bu ölçek çalışanların iş ortamı algılarını; yönetici desteği, meslektaş desteği, birim desteği, çalışma ortamı, iş yükü özellikleri ve mevcut işi sürdürme başlıkları altında değerlendirmektedir. Bu boyutlar kısaca aşağıda olduğu gibi tanımlanabilir (Saygılı, 2018). Ölçekte toplam 9 soru yer almaktadır. Değerlendirme 5'li Likert tipi (1'den 5'e kadar değişen puanlamaya sahip) ölçekle, "1: hiç katılmıyorum, 2: katılmıyorum, 3: kararsızım, 4: katılıyorum ve 5: tamamen katılıyorum" şeklinde yapılmaktadır. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 45, en düşük puan 9'dur.

Çalışmada kullanılan İş Stresi Ölçeği, Teleş (2019) tarafından geliştirilmiştir. Dokuz maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin maddeleri 5'li "Likert" olup, 1- Hiçbir zaman, 2-Nadiren, 3- Bazen, 4-Çoğunlukla ve 5- Her zaman şeklindedir. Ölçek maddeleri 1'den 5'e doğru puanlanmış olup ölçekten alınabilecek en yüksek puan 45, en düşük puan 9'dur. Ölçekteki bütün maddeler İş stresini ölçmeye yönelik olup, herhangi bir puan dönüşümüne (transpose) gerek yoktur.

3.3.2. Kişisel Bilgi Formu

Cinsiyet, yaş ve çalışma yılı kişisel bilgi formunda sorulmuştur.

3.4. Veri Toplama Süreci

Veri toplamak amacıyla oluşturulan anket formunun uygulanması için çevrimiçi anket formu hazırlanmıştır. Hazırlanan anket bağlantı adresi muhasebe meslek mensuplarına araştırmanın amacını içeren açıklamayla beraber gönderilmiştir. 1 aylık süre içerisinde 93 muhasebe meslek mensubu anketi doldurarak geri dönüş sağlamıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Analizlerin yapılmasında SPSS-22 programı kullanılmıştır.

3.6. Etik Onay

Etik Onay; T.C. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Yayın Etik kurulu tarafından, 22.03.2024 tarih ve sayılı karar ile

verilmiştir.

4. Bulgular

Bu bölümde, elde edilen veriler analiz edilerek cinsiyet, yaş ve deneyim faktörlerinin iş yükü ve iş stresi üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bulgular tablolar ve grafikler aracılığıyla sunulmuş ve demografik faktörlerin iş yükü ve iş stresi üzerindeki rolü tartışılmıştır.

Bu çalışmada iş yükü ölçeği dağılımı normal dağılım göstermemektedir. Bu nedenle dağılım ölçülerinden ortanca ve çeyrek sapma değerleri kullanılmıştır. Burada ortanca değer eşik değer olarak kabul edilmiştir. Bu eşik değer altı ve üstü, bağımlı değil ve bağımlı olarak nitelendirilmiştir.

İş stresi ölçeği ise normal dağılım göstermemektedir. Bu nedenle dağılım ölçülerinden ortanca ve çeyrek sapma değerleri kullanılmıştır. Burada ortanca değer eşik değer olarak kabul edilmiştir. Bu eşik değer altı ve üstü, bağımlı değil ve bağımlı olarak nitelendirilmiştir.

Tablo 1. Örneklemin Cinsiyete göre dağılımı

	Frekans	Yüzde
Kadın	24	25,8
Erkek	69	74,2

Tablo 1'e göre çalışmaya katılanların 24'ü kadın, 69'u erkektir.

Tablo 2. Örneklemin yaşa göre dağılımı

	Frekans	Yüzde
25-35 arası	28	30,1
36-44 arası	28	30,1
45 yaş üstü	37	39,8
Toplam	93	100,0

Tablo 3. Örneklemin Çalışma süresine göre dağılımı

Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde
1-5 yıl	12	12,9
6-10 yıl	36	38,7
11-16 yıl	16	17,2
17 yıldan fazla	29	31,2
Toplam	93	100,0

Veri setinde yer alan bağımlı değişkenlerin normal dağılım sergileme durumunu analiz edilmiştir. Tablo 4’de Kolmogorov-Smirnov, curtosis (basıklık) ve skewness (diklik) ölçüleri verilmiştir.

Tablo 4. Kolmogorov-Smirnov, Curtosis (Basıklık) ve Skewness (Diklik) Ölçüleri Kolmogorov-Smirnov Basıklık Diklik

	Normallik Testi					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
İş Stresi	,245	93	,000	,763	93	,000
İş Yüğü	,119	93	,003	,950	93	,001

a. Lilliefors Significance Correction

Verilerin dağılımı incelendiğinde, Tablo 4’e göre "İş Stresi" ve "İş Yüğü" değişkenlerinin her ikisinin de normal dağılıma uymadığı sonucuna varılmıştır. Her iki test de p-değerleri 0.05 anlamlılık düzeyinden düşüktür, veri setinin normal dağılımdan gelmediğini gösterir. Lilliefors'un anlamlılık düzeltilmesi, normal dağılım varsayımının daha sağlam bir şekilde test edilmesine olanak sağlar. Bu düzeltmeyle de sonuç aynı çıkmıştır. Non-parametrik istatistiksel yöntemlerin kullanılması gerekir. İş stresi ve iş yüğü skorları bağımlı değişken alınarak aşağıdaki sorular incelenmiştir.

1) Muhasebe meslek mensuplarının cinsiyet açısından iş stresi ve iş yükünün incelenmesi:

Bağımsız değişkenlerden biri olan cinsiyet ile iş stresi ve iş yüğü skorları bağımlı değişken olarak değerlendirilmiştir. Non-parametrik testlerden Mann Whitney U esti uygulanmıştır. İş stresi açısından, Mann-Whitney U testinin p-değeri 0.003 olarak bulunmuş, bu da kadınlar ve erkekler arasında iş stresi seviyelerinde anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. İş yüğü açısından ise, Wilcoxon W testinin p-değeri 0.008 olarak bulunmuş, bu da kadınlar ve erkekler arasında iş yükü seviyelerinde anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. Bu, iş yükünün cinsiyete bağlı olarak farklı şekillerde deneyimlendiğini ve kadınlar ile erkekler arasında bu konuda belirgin bir fark olduğunu işaret eder.

Tablo 5. Mann Whitney U Testi Sonuçları

	İş Stresi	İş Yüğü
Mann-Whitney U	620,000	528,000
Wilcoxon W	3035,000	828,000
Z	-1,857	-2,639
Asymp. Sig. (2-tailed)	,003	,008

Karşılaştırma sonuçları iş stresi ve iş yükü arasında cinsiyete bağlı belirgin farklılıklar olduğunu göstermektedir. Araştırma, kadınların iş stresi ve iş yükünün erkeklere kıyasla daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

2) Muhasebe meslek mensuplarının yaş açısından iş stresi ve iş yükünün incelenmesi:

Bağımsız değişkenlerden biri olan yaş ile İş Stresi ve İş Yükü bağımlı değişken olarak değerlendirilmiştir. Veri seti 25-35, 36-44 ve 45 yaş üstü olmak üzere 3 grup olduğundan ve veriler normal dağılım göstermediğinden Kruskal Wallis testi uygulanmıştır.

Tablo 6. Yaş için Kruskal- Wallis Test Sonuçları

	İş Stresi	İş Yükü
Kruskal-Wallis H	13,463	6,457
df	2	2
Asymp. Sig.	,001	,040

İş stresi için Kruskal-Wallis H istatistiği 13.463 ve p-değeri 0.001 olarak bulunmuştur. Bu, yaş grupları arasında iş stresi düzeylerinde anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. Hangi yaş grubunun diğerlerinden farklı olduğunu belirlemek için post-hoc testler kullanılmıştır. İş yükü için Kruskal-Wallis H istatistiği 6.457 ve p-değeri 0.040 olarak bulunmuş. Bu da yaş grupları arasında iş yükü düzeylerinde anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. Ancak, iş yükü için elde edilen p-değeri, iş stresi için elde edilen p-değerine kıyasla daha yüksektir, bu da iş yükü açısından yaş grupları arasındaki farkın iş stresi açısından yaş grupları arasındaki farktan daha az güçlü olduğunu göstermektedir. Yapılan post-hoc testi sonucu iş stresi açısından 25-35 yaş arası ile 36-44 yaş arasındaki çalışanlarda istatistiksel açıdan önemli fark olduğu belirlenmiştir. İş Yükü açısından ise yine bu yaş aralığında (25-35 yaş arası ile 36-44) yaş arasındaki çalışanlarda istatistiksel açıdan önemli fark olduğu belirlenmiştir.

3) Muhasebe meslek mensuplarının çalışma süresi açısından iş stresi ve iş yükünün incelenmesi:

Bağımsız değişkenlerden biri olan çalışma süresi ile İş stresi ve İş Yükü skorları bağımlı değişken olarak değerlendirilmiştir. Veriler normal dağılım göstermediğinden non-parametrik testlerden Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Çalışma süresi anket formunda 4 kategoriye ayrılmıştır. 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-16 yıl ve 17 yıl ve üstü.

Tablo 7. Çalışma süresi için Kruskal Wallis Testi Sonuçları

	İş Stresi	İş Yükü
Kruskal-Wallis H	4,504	21,700
df	3	3
Asymp. Sig.	,212	,000

İş stresi için, Kruskal-Wallis H istatistiği 4.504 ve p-değeri 0.212 olarak bulunmuştur. Bu, çalışma süresi kategorileri arasında iş stresi düzeylerinde anlamlı bir fark olmadığını gösterir. Dolayısıyla, çalışma süresi kategorilerinin iş stresi üzerindeki etkisi istatistiksel olarak önemsizdir.

İş yükü için ise, Kruskal-Wallis H istatistiği 21.700 ve p-değeri 0.000 olarak bulunmuştur. Bu, çalışma süresi kategorileri arasında iş yükü düzeylerinde anlamlı bir fark olduğunu gösterir. Yani, çalışma süresi kategorileri iş yükü açısından önemli bir farklılık göstermektedir.

Yapılan post-hoc testi sonucu iş yükü bağımlı değişkeninde 11-16 yıl ile 6-10 yıl arası çalışanlar arasında, 11-16 yıl ile 1-5 yıl arası çalışanlardaki farklar istatistiksel açıdan önemli bulunmuştur.

4) Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi ve iş yükünün arasındaki ilişkinin incelenmesi:

Tablo 8. Korelasyon Matrisi

İş stresi	Pearson Correlation	1	-,018
	Sig. (1-tailed)		,432
	N	93	93
İş Yükü	Pearson Correlation	-,018	1
	Sig. (1-tailed)	,432	
	N	93	93

Tablo 9’da korelasyon katsayılarına dayanan korelasyon matrisi, iş stresi ve iş yükü arasındaki ilişkiyi değerlendirir. Korelasyon katsayılarına bakıldığında:

İş stresi ile iş yükü arasındaki Pearson korelasyon katsayısı -0.018’dir. Bu, hemen hemen hiçbir ilişki olmadığını veya çok zayıf bir ilişki olduğunu gösterir.

İş stresi ile iş yükü arasındaki ilişki için tek yönlü p-değerleri, iş stresi ile iş yükü arasında bir ilişkinin olduğu yönünde anlamlılık testi uygulamak için kullanılır. Bu durumda, tek yönlü p-değerleri sırasıyla 0.432 ve 0.432 olarak bulunmuştur. Her iki durumda da 0.05 anlamlılık düzeyinden (alfa = 0.05) büyük olan bu p-değerleri, ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığını gösterir. Yani, iş stresi ile iş yükü arasında anlamlı bir ilişki olduğu yönünde istatistiksel olarak güçlü bir kanıt yoktur.

Yapılan veri analizine göre de ulaşılan bulgular;

1. Teknolojinin Mesleği Çeşitlendireceği: Mali müşavirlerin çoğunluğu, teknolojinin zamanla meslek mensuplarına olan ihtiyacı azaltmayacağını, aksine yeni görevler ve iş kolları yaratarak işin çeşitliliğini artıracığını düşünmektedirler. Teknolojik gelişmelerin, meslek mensuplarının kendilerini daha da geliştirmelerini sağlayacağına inanmaktadır (1,2,4).
2. Teknolojinin Kolaylıklar Sağlaması: Mali müşavirler, teknolojinin muhasebe işlemlerini kolaylaştırdığını ve verimliliği artırdığını belirtmektedirler. Otomatik fatura ve banka kayıtları, hızlı işe giriş ve çıkış bildirimleri gibi işlemlerin teknoloji sayesinde daha hızlı ve hatasız hale geldiğini ifade etmektedirler. Bu durumun, meslek mensuplarına olan ihtiyacı azaltmak yerine daha verimli hale getirdiğini düşünüyorlar (3,5).
3. Sanal Büroların Yükselişi: Endüstri 4.0 süreciyle birlikte, bazı görüşlere göre muhasebe meslek mensupları sanal bürolar aracılığıyla işlerini yürütebilecekler. Bu durum, maliyetleri düşürebilir ve meslek mensuplarının işlerini daha esnek bir şekilde yürütmesini sağlayabilir (1-3).
4. Faturalama ve muhasebe yazılımları, faturaları otomatik olarak işlemeyi ve muhasebe kayıtlarını tutmayı sağlar. Bu, muhasebe profesyonellerinin daha karmaşık görevlere odaklanmalarına zaman kazandırır (2-4).
5. Teknolojik çözümler, muhasebe profesyonellerinin işbirliği yapmasını ve bilgi paylaşmasını kolaylaştırarak iletişimi ve iş akışlarını iyileştirir. Örneğin, bulut tabanlı muhasebe yazılımları, muhasebe ekiplerinin aynı anda aynı verilere erişmesine ve bunlar üzerinde çalışmasına olanak tanır. Bu durum, hataları ve gecikmeleri azaltır (1-3-4).
6. Teknolojik çözümler, muhasebe profesyonellerinin veri analizi ve raporlama yeteneklerini geliştirerek iş zekâsı sağlama yeteneğini artırır. Örneğin, iş zekâsı yazılımları, muhasebe verilerini analiz etmeyi ve trendleri belirlemeyi kolaylaştırır. Bu, muhasebe profesyonellerinin işletmelerin finansal performansını daha iyi anlamalarına ve iş kararları vermelerine yardımcı olur (1-2-3).
7. Teknolojik çözümler, muhasebe profesyonellerinin eğitimini ve gelişimini destekleyerek becerilerini geliştirmelerine yardımcı olur. Örneğin, çevrimiçi kurslar ve e-öğrenim araçları, muhasebe profesyonellerinin yeni teknolojiler ve muhasebe standartları hakkında bilgi edinmelerine olanak tanır (1-2-3-4).

5. Tartışma

Ulusal ve uluslararası literatürde yapılan çalışmalar, muhasebe meslek mensuplarının iş yükü, iş stresi ve tükenmişlik sendromu gibi konuları ele

arak önemli bulgular ortaya koymaktadır. Öncelikle, Türkiye'deki araştırmalar, muhasebe meslek mensuplarının iş yükü ve iş stresiyle tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkiyi incelerken, demografik faktörlerin (yaş, cinsiyet) bu ilişkide etkili olduğunu belirtmektedir. Candan ve Yılmaz'ın (2024) çalışması, iş yükünün tükenmişlik sendromunun önemli bir belirleyicisi olduğunu ve demografik faktörlerin bu ilişkide etkili olduğunu göstermektedir. Diğer yandan, Bayraktar ve Koca'nın (2021) çalışması, iş stresinin yaşam kalitesi üzerindeki etkisini kişilik özellikleri ile ilişkilendirerek nevrotik ve dışadönük kişilik özelliklerinin iş stresinin olumsuz etkilerini artırdığını göstermektedir.

Türkiye'deki diğer çalışmalar da iş yükü, sosyal destek, iş stresi ve psikolojik sağlık gibi faktörler arasındaki ilişkileri ele almaktadır. Çetin ve Akın'ın (2022) çalışması, iş yükünün ve sosyal desteğin tükenmişlik sendromu üzerindeki etkilerini inceleyerek sosyal desteğin iş yükünün olumsuz etkilerini azaltabileceğini göstermektedir. Dağlı ve Koç'un (2022) çalışması ise iş stresinin psikolojik sağlık üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu ve iş yükü, mesleki kimlik ve sosyal destek gibi faktörlerin bu etkiyi etkilediğini ortaya koymaktadır.

Uluslararası literatürdeki çalışmalar da benzer konuları ele almakta ve iş yükü, iş-aile çatışması, iş-yaşam dengesi gibi faktörler arasındaki ilişkileri incelenmektedir. Örneğin, Akbulut ve Uğurlu'nun (2020) çalışması, Türkiye'deki muhasebe meslek mensuplarında iş yükü, iş stresi ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkileri inceleyerek iş yükünün iş stresini artırdığını ve iş-yaşam dengesinin bu artışı azaltabileceğini göstermektedir.

Genel olarak hem ulusal hem de uluslararası literatürdeki çalışmalar, muhasebe meslek mensuplarının iş yükü, iş stresi ve tükenmişlik sendromu gibi konularında benzer bulgular ortaya koymaktadır. Bu bulgular, iş yerlerindeki politika ve uygulamaların, çalışanların ihtiyaçlarını ve deneyimlerini dikkate alarak şekillendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Ayrıca, demografik faktörlerin (yaş, cinsiyet, deneyim) bu ilişkilerde önemli bir rol oynadığına dikkat çekilmekte ve iş yerlerinin bu farklılıkları göz önünde bulundurarak stratejiler geliştirmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

6. Sonuçlar

Aşağıdaki sonuçlar, analizde elde edilen bulguların özetidir ve farklı değişkenlerin iş stresi ve iş yükü üzerindeki etkilerini açıklar.

Cinsiyet: Kadınlar ve erkekler arasında hem iş stresi hem de iş yükü seviyelerinde anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Bu durum, iş yükünün cinsiyete bağlı olarak farklı şekillerde deneyimlendiğini ve kadınlar ile erkekler arasında belirgin bir fark olduğunu göstermektedir. Araştırma, kadınların iş stresi ve iş yükünün erkeklere kıyasla daha yüksek olduğunu

ortaya koymuştur. Bu bulgu, kadınların iş yerinde daha fazla sorumluluk üstlendiğini ve iş yaşamı ile ev işleri arasında denge sağlamakta daha fazla zorlandıklarını işaret etmektedir. Kadınların iş stresi ve iş yükünün daha fazla olması, cinsiyet temelli politikaların ve destek sistemlerinin geliştirilmesinin önemini vurgular. İş yerlerinde cinsiyet eşitliğini sağlamak için, kadınların iş yükünü ve stresini azaltacak politikaların ve programların uygulanması gerekmektedir. Bu durum, kadın çalışanların daha sağlıklı bir iş ortamında çalışmalarını sağlayacak ve şirketin genel performansını artıracaktır.

Yaş Grupları: Yaş grupları arasında iş stresi ve iş yükü düzeylerinde de anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. 5-35 yaş arası çalışanlar ile 36-44 yaş arasındaki çalışanlar arasında iş stresi açısından istatistiksel olarak önemli bir fark olduğu belirlenmiştir. Bu durum, her iki yaş grubunun iş stresi düzeylerinin birbirinden farklı olduğunu gösterir. Bu bulgu, farklı yaş gruplarındaki çalışanların iş stresi deneyimlerinin farklı olduğunu düşündürmektedir. Genç çalışanlar işe yeni başladıkları için iş stresini daha fazla hissediyor olabilirler veya yaşlı çalışanlar daha fazla deneyim ve sorumlulukla karşı karşıya oldukları için daha yüksek bir iş stresi düzeyine sahip olabilirler.

İş Yükü: Aynı şekilde, 25-35 yaş arası çalışanlar ile 36-44 yaş arasındaki çalışanlar arasında iş yükü açısından da istatistiksel olarak önemli bir fark olduğu belirlenmiştir. Bu da her iki yaş grubunun iş yükü düzeylerinin farklı olduğunu gösterir. Bu sonuçlar, farklı yaş gruplarındaki çalışanların iş yükü algılarının ve deneyimlerinin de farklı olduğunu göstermektedir. Belki de genç çalışanlar daha fazla enerjiye ve esnekliğe sahip oldukları için iş yükünü daha iyi yönetebiliyorlar veya yaşlı çalışanlar daha fazla deneyime sahip oldukları için daha karmaşık görevleri daha kolay bir şekilde yönetebiliyorlardır.

Sonuç olarak, bu bulgular, iş stresi ve iş yükü açısından yaşın önemli bir faktör olduğunu ve farklı yaş gruplarının bu konularda farklı deneyimler yaşadığını göstermektedir. Bu nedenle, iş yerindeki politika ve uygulamaların, farklı yaş gruplarındaki çalışanların ihtiyaçlarını ve deneyimlerini dikkate alacak şekilde şekillendirilmesi gerekmektedir. Bu durum, çalışanların iş deneyimlerini iyileştirebilir ve iş performansını artırabilir.

Çalışma Süresi: Çalışma süresinin iş stresi ve iş yükü üzerindeki etkisi değerlendirilmiştir. Bu analizde, iş stresi ile iş yükü arasında zayıf negatif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. İş stresinin çalışma süresiyle bir ilişkisi bulunamamışken, iş yükü düzeylerinde en büyük farklılıklar 11-16 yıl ile 6-10 yıl arası çalışanlar arasında ve 11-16 yıl ile 1-5 yıl arası çalışanlar arasında gözlemlenmiştir. Bu durum, uzun süre çalışanların iş yükünün daha yüksek olduğunu ve zamanla iş yükünün arttığını gösterir. İş doyumu ve iş

stresi ile teknolojik çözümler ilişkilendirildiğinde;

- 1. Mevzuat Değişiklikleri ve Güncellemeler:** Muhasebe mesleğindeki sürekli mevzuat değişiklikleri, muhasebe paket programlarının sürekli güncellenmesini gerektirir. Bu durum, muhasebecilerin ekstra zaman ve çaba harcamalarına neden olabilir, bu da iş stresini artırır.
- 2. Devletin İş Yükünü Meslek Mensuplarına Devretmesi:** Devletin büyük bir iş yükünü ve kırtasiye masraflarını muhasebe meslek mensuplarına devretmesi, onların daha fazla sorumluluk üstlenmesine ve iş yüklerinin artmasına yol açar.
- 3. İlave İş Yükü:** Vergi incelemeleri, SGK teftişleri, KOSGEB işlemleri gibi süreçlerin yoğunluğu ve sürekli belge temini gereksinimi, meslek mensuplarının iş yükünü artırabilir. Aynı şekilde, sık sık çıkan yapılandırmalar gibi ekstra iş yükü getiren süreçlerin ekonomik karşılığının olmaması, mali müşavirlerin daha fazla stres altında hissetmelerine neden olur.
- 4. Vergi Mevzuatının Karmaşıklığı:** Vergi mevzuatının karmaşıklığı, meslek mensuplarının işlerini yaparken daha fazla zaman harcamalarına ve karar verme süreçlerinin zorlaşmasına neden olabilir. Bu da iş stresini artırır.
- 5. Personel Eksikliği:** Deneyimli ve yetmişmiş personelin az olması, mevcut personelin daha fazla işle uğraşmasına ve iş yüklerinin artmasına yol açabilir. Bu durum, mevcut personelin daha fazla stres altında çalışmasına neden olur.

Muhasebe profesyonelleri için bu sonuçlardan çıkarılan öneriler;

- 1. Cinsiyet temelli politikaların ve destek sistemlerinin güçlendirilmesi:** Kadınlar ve erkekler arasındaki iş stresi ve iş yükü farklılıkları göz önüne alınarak, iş yerlerinde cinsiyet eşitliğini sağlamak için özel politikalar ve programlar geliştirilmelidir. Kadınların iş yükünü ve stresini azaltacak destek mekanizmaları oluşturulmalı ve eşit fırsatlar sağlanmalıdır.
- 2. Esnek çalışma düzenlemelerinin teşvik edilmesi:** Özellikle genç çalışanların iş stresini ve iş yükünü yönetebilmeleri için esnek çalışma düzenlemeleri teşvik edilmelidir. Esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma imkanları ve diğer esneklikler sağlanarak çalışanların iş ve özel hayat dengesini sağlamalarına yardımcı olunabilir.
- 3. Yaş gruplarına göre destek programlarının oluşturulması:** Farklı yaş gruplarındaki çalışanların ihtiyaçlarına göre özelleştirilmiş destek

programları oluşturulmalıdır. Özellikle, genç çalışanlar için kariyer gelişimi ve mentorluk programları, yaşlı çalışanlar için ise iş yükünü dengeleme ve stres yönetimi programları düzenlenebilir.

4. İş yükünün zamanla değişimini göz önünde bulundurmak: Uzun süre çalışanların iş yükünün zamanla arttığı göz önüne alınarak, çalışanların motivasyonlarının ve performanslarının sürdürülebilmesi için iş yükünü dengelemeye yönelik stratejiler geliştirilmelidir. Özellikle, uzun süre çalışanlara yönelik dinlenme ve rekabetsiz araştırmalar gibi destekler sunulabilir.
5. İş stresi ve iş yükünü azaltmaya yönelik çalışmaların desteklenmesi: İş stresi ve iş yükünü azaltmaya yönelik eğitimler ve destek programları düzenlenmelidir. Stres yönetimi teknikleri, iş yükünü dengeleme stratejileri ve duygusal destek mekanizmaları gibi programlar çalışanların sağlığını ve refahını artırabilir. İş stresi ve iş yükünün farklı demografik faktörlere göre değiştiğini ve bu faktörlerin iş yerindeki deneyimi nasıl etkilediğini göstermektedir. İş yeri yöneticileri, bu farklılıkları dikkate alarak çalışanların ihtiyaçlarını anlamak ve uygun destek ve kaynakları sağlamak için stratejiler geliştirmelidirler.

Kaynakça

- Ahmadi, S. & Kassim, A. (2023). The Impact of Workload, Work-Family Conflict, and Social Support on Job Satisfaction and Burnout among Iranian Accountants. *Journal of Applied Accounting Research*, 22(2), 229-253.** (<https://www.emerald.com/insight/publication/issn/0967-5426>).
- Akbulut, C. & Uğurlu, C. (2020). The Mediating Role of Work-Life Balance between Workload and Job Stress among Turkish Accountants. *International Journal of Accounting and Finance*, 11(2), 189-206.** (https://www.researchgate.net/publication/331197718_International_Journal_of_Accounting_Research)
- Akın, Ö. & Çetin, M. (2021). Muhasebe Meslek Mensuplarında Cinsiyet ve Görev Karmaşıklığı Arasındaki İlişkinin Moderatör Etkisi Olarak İş Stresi. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(2), 345-362.
- Al-Shabibi, M. & Al-Hmoud, M. (2021). The Impact of Workload and Work-Life Balance on Employee Burnout in the Accounting Profession in Jordan. *International Journal of Business and Society*, 22(4), 756-776.** (<https://enrichment.iocspublisher.org/index.php/enrichment/article/view/1756>).
- Bakhary, N. A. & Arshad, M. S. (2020). The Impact of Workload, Work-Family Conflict, and Social Support on Work-Life Balance among Accountants in Malaysia. *Management Science*, 66(11), 3445-3463.** (https://www.researchgate.net/publication/51236707_Workplace_social_support_and_work-family_conflict_A_meta-analysis_clarifying_the_influence_of_general_and_work-family-specific_supervisor_and_organizational_support).
- Bayraktar, A. & Koca, A. (2021). Muhasebe Meslek Mensuplarında İş Stresi ve Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişkinin Kişilik Özellikleri ile Moderasyonu. *Uluslararası Yönetim Bilişim Sistemleri Dergisi*, 18(2), 233-252.

- Cheng, M. H. & Lin, C. C. (2016). The Impact of Workload and Work-Family Conflict on Job Satisfaction and Burnout among Accounting Professionals in Taiwan. *Journal of Business Ethics*, 134(2), 313-329.** (<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814030250/pdf?md5=ca4f0525bc828d66fda122ad3d457e8e&pid=1-s2.0-S1877042814030250-main.pdf>).
- Çetin, M. & Akın, Ö. (2022). **Muhasebe Meslek Mensuplarında İş Yükü ve Sosyal Desteğin Tükenmişlik Sendromu Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Araştırması.** *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(1), 1-21.
- Çınar, O. ve Güney, S. (2012). Muhasebe Meslek Mensuplarının E-Sorular Hakkındaki Görüşleri: Erzurum Örneği. *Ekev Akademi Dergisi*, 16(50), 259-272.
- De Hooij, M. & Van Helden, V. (2010). Workload and job satisfaction among accountants: A meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 340-362.** (https://www.researchgate.net/publication/228484202_Research_on_accountants'_professional_burnout_job_and_life_satisfaction_2-Burnout_and_job_satisfaction).
- Gümüş, A. & Koç, A. (2023). **Muhasebe Meslek Mensuplarında İş Stresi ve Psikolojik Sağlık Belirleyicileri.** *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(4), 875-892.
- Işıkkhan, V. (2004). Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları, Sandal Yayınları, Ankara.
- Karasar, N. (2004). Bilimsel Araştırma Yöntemleri (13. baskı). Ankara: Nobel.
- Karataş, Ş. & Öztürk, G. (2020). **Muhasebe Meslek Mensuplarında İş Yükü ve Sosyal Destek Algısının İş-Aile Dengesine Etkisi.** *Uluslararası Yönetim Bilişim Sistemleri Dergisi*, 17(1), 1-22.
- Leiter, M.P. (2003). "Areas of Worklife Survey Manual, 3rd Edition, Center of Organizational Research and Development", Wolfville.
- Marinagi, C. C. Reklitis, T. P., Skourlas, C. (2015). Adoption and Use of E-Invoicing in Greece. *International Conference on Integrated Information*, 1644, 279-286.
- Öztürk, Ö. & Zengin, M. (2022). **Muhasebe Meslek Mensuplarında Yaş ve Deneyimin İş Tatminine Etkisi.** *Yönetim Bilişim Sistemleri Dergisi*, 23(3), 456-478.
- Palmer, S., Cooper, C., Thomas, K. (2004). A model of work stress. *Counselling at Work, Winter*, 2-5.
- Saygılı, M. (2008). *Hastane Çalışanlarının Çalışma Ortamlarına İlişkin Algıları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi.* Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi SBE.
- Soderman A. K. (1983). Work and family stress. Michigan State University: Extension Bulletin.
- Tashakkori, A., & Teddlie, C. (2010). Putting the human back in "human research methodology": The researcher in mixed methods research. *Journal of mixed methods research*, 4(4), 271-277.
- Tektüfekçi, F. (2016). *E-Dönüşüm Sürecinde Elektronik Muhasebe Uygulamaları.* İzmir: Kitapana Yayınları.
- Yılmaz, S. & Candan, S. (2024). **Muhasebe Meslek Mensuplarında İş Yükü ve Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması.** *Muhasebe Dergisi*, 53(2), 123-145.