

KADIN MUHASEBE MESLEK MENSUPLARINDA STRES KAYNAKLARININ BELİRLENMESİ ÜZERİNE İZMİR İLİNDE BİR ARAŞTIRMA¹

A SURVEY ON DETERMINING STRESS SOURCES OF FEMALE ACCOUNTANCY PROFESSION MEMBERS IN IZMIR PROVINCE

Sinem Duygu KAPCI*, Hayrettin USUL**

* İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, duyugkapcihmo@gmail.com.tr, <http://orcid.org/0000-0002-1657-0177>

** Prof. Dr., İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, hayrettin.usul@ike.edu.tr, <http://orcid.org/0000-0002-3930-0866>

ÖZ

Stres günümüz koşullarında çalışanları ve iş dünyasını etkileyen en önemli sorunlardan biri haline gelmiştir. Bu doğrultuda, bireyde stres yaratan faktörler; kişilik yapısından, genel çevre unsurlarından ve çalışma hayatının niteliğinden kaynaklanmaktadır. Muhasebe mesleği de, işin niteliği itibarıyla stres unsurunun çok fazla olduğu meslek gruplarındandır. Bu çalışmada, mesleğin genel olarak karşılaşılan ve stres yaratan koşullarının yanı sıra kadın çalışan olarak karşılaşılan stres kaynaklarını belirlemek amaçlanmıştır. İzmir ilinde faaliyet gösteren 220 kadın muhasebe meslek mensubuna yapılan anketle meslek mensuplarının stres kaynakları belirlenmiş ve stres kaynaklarının demografik özelliklere (yaş, medeni hal, eğitim, unvan, çalışma süresi, çalışma şekli, kişilik yapısı) göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği saptanmıştır. Araştırma sonucunda, muhasebe meslek mensuplarını etkileyen stres kaynakları ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiye bakıldığında “mesleki unvana” göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Kadın çalışanlara karşı mesleki açıdan negatif bir bakış açısı varlığı sorgulandığında genel düşüncenin böyle bir durumun söz konusu olmadığı yönünde çıktığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Kadın Muhasebe Meslek Mensupları, Stres, Stres Kaynakları, Cinsiyet, Örgüt, Tekno-Stres

Jel Kodları: C12, C14, M40.

ABSTRACT

Stress, has become one of the major problems which affects employees and business world. Thus, factors that cause stress in an individual; originates from personality, general environment elements and quality of work life. Profession of accounting, as nature of the job, is one of the professions that element of stress is quite common. In this study, it is aimed to point out conditions of the profession faced with generally and causes stress along with the stress sources faced by female employees. By a questionnaire done with 220 female member of the accountancy profession, members' origin of the stress was identified and whether the origins of stress differ meaningfully according to demographic features (age, marital status, education, title, work time, working style and personality) or not, was established. Demographic features of the profession members were

¹ Bu çalışma “Kadın Muhasebe Meslek Mensuplarında Stres Kaynaklarının Belirlenmesi Üzerine İzmir İlinde Bir Araştırma” isimli yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

olabilmek ve özellikle çalışma yaşamında iyi bir performans gösterebilmek için yaşamdaki stres düzeyinin belli sınırlar içinde (optimum düzeyde) tutulması gerekir (Kalay 2009: 42).

2.1. Stres Seviyeleri

Stresin üç seviyesi vardır. Bu seviyeleri Lazarus (2000); akut stres, episodik stres, kronik stres şeklinde tanımlamaktadır. Her stres seviyesi duygusal ve fizyolojik belirtilerle ilişkilidir (aktaran Toklu, 2011: 4).

2.1.1. Akut Stres

Lazarus (1966)'a göre akut stres kişi üzerinde yeni talepler, baskılar ve beklentiler oluştuğunda ortaya çıkar. Akut stres her bireyin yaşadığı ve yönetilebilir bir süreç olma eğilimindedir (aktaran Stuart 2011: 1).

2.1.2. Episodik Stres

Episodik stres, her şeye karşı yoğun tepki verme olarak karakterize edilir (Stuart 2011: 2). Bireyler sürekli telaşlı ve sinirlidirler, bazı durumlarda bu sinirlilik hali saldırgan bir tutuma dönüşebilir. Episodik stres yaşayan kişilerin davranışlarına karşı diğer

bireyler düşmanca tutum gösterdiklerinde ise onlarla olan ilişkileri giderek kötüleşmeye başlar (Sarıçam 2012: 26).

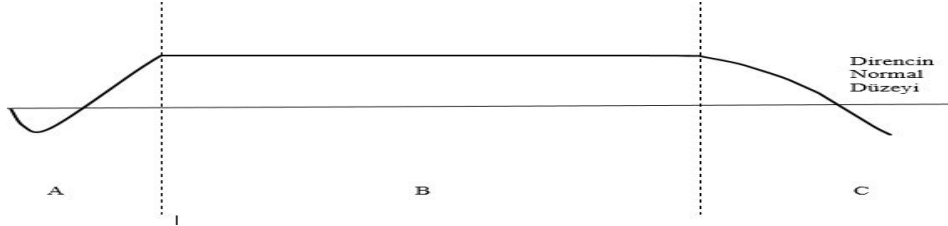
2.1.3. Kronik Stres

Kronik stres genellikle yoksulluk, ailevi sorunlar, başarısız evlilikler ve istenmeyen işler neticesinde çok sık görülür. Kronik stres, stresi yaşayan kişinin içinde bulunduğu olumsuz durumlardan kurtulabilmek için herhangi bir çıkış yolu bulamadığı zamanlarda ortaya çıkar. Bu nedenle stres yaşayan kişiler bir süre sonra bu durumdan kurtulmak için çözüm yolu aramayı bırakırlar (Sarıçam 2012: 27).

2.2. Stresin Aşamaları

Selye (1977) çeşitli laboratuvar çalışmaları sürdürmüş ve çeşitli stres oluşturuca uyarıcıların laboratuvar hayvanları üzerindeki kısa ve uzun süreli etkilerini incelemiştir. Stres oluşturuca uyarıcılara maruz kalan hayvanların faktörler değişse de tepkilerinin aynı kaldığını gözlemlemiştir ve bu sürecin üç aşamadan oluştuğunu ifade ederek, buna “*Genel Adaptasyon Sendromu*” adını vermiştir. Bunu Şekil-1.’deki gibi modellemiştir (Şahin 1998: 7).

Şekil 1: Genel Adaptasyon Sendromunun Üç Dönemi



Kaynak: H. Selye 1977 “*Stress without Distress*”, Teach Yourself Books, London (Baltaş ve Baltaş, 1990: 26)

2.2.1. Alarm Tepki Aşaması

Organizmanın dış uyarıcıyı stres olarak algıladığı durumdur. Alarm aşamasında vücut strese hazırlanır ve stres hormonlarının salgılanması, göz bebeklerinin büyümesi, kan basıncının yükselmesi ve terleme gibi çeşitli reaksiyonlar verir. Alarm aşamasında organizma stres ile mücadele etmeye veya stresten kaçmaya odaklanır (Aytaç 2009: 7).

2.2.2. Direnme Aşaması

Direnme aşaması, strese karşı koyma aşamasıdır. Bu aşamada, yaşanan stresle birlikte uyuma elverişli bir durum meydana geldiğinde oluşan dirençtir (Aytaç, 2009: 7). Direnç döneminde vücudun direnci normalin üzerindedir. Organizma dengeye kavuşunca uyum enerjisi biter, ardından tükenme ve bitkinlik dönemi başlar (Baltaş ve Baltaş 1990: 26).

2.2.3. Tükenme Aşaması

Gerilim kaynakları ve bunların yoğunluk dereceleri azalmadığı sürece ya da artış gösterdikleri durumlarda bireyin gayreti kırılır ve hayal kırıklıkları yaşanır. Eğer stres kaynağı ile başa çıkamaz ve uyum sağlanamaz ise, beden enerji rezervlerini tüketir, fiziksel kaynaklar kullanılmaz ve tükenme aşamasına geçilir (Güçlü 2001: 94).

2.3. Stres Kaynakları

Strese neden olan faktörlere, stres kaynakları denmektedir. İnsanların stres kaynakları, onların kişiliklerini ortaya çıkaran huyları, mizaçları, karakterleri ve yetenekleri olabilmektedir. Başka bir deyişle, stresin kaynağı bizzat bireyin kendi kişiliği olabilir (Gümüştekin ve Gültekin 2010: 150). Güney (2006)'e göre literatüre bakıldığında stres kaynakları çeşitli sınıflandırmalara tabi tutulmuştur. Güney, stres kaynaklarını çalışma yaşamındaki stres kaynakları olarak dikkate almış ve "kişisel stres kaynakları", "örgütsel stres kaynakları", "grupsal stres kaynakları" ve "örgüt dışı stres kaynakları" olarak dört ana grupta toplamıştır (aktaran Koçyiğit vd. 2010: 256).

2.3.1. Kişisel Stres Kaynakları

İnsanların kişisel özelliklerinin stres oluşumuna etkisinin temelinde insanların farklı kişisel özellikleri neticesinde aynı olaylara farklı tepkiler vermesi yatmaktadır. İnsanların çevrelerini algılama biçimleri ve yaşadıkları olaylara verdikleri tepkiler kişilik yapıları ile ilgilidir (Okutan ve Tengilimoğlu 2002: 21). Stres kişiden kişiye farklılık gösterebilir. Yüksek başarı güdüsü olan birisi için işle ilgili yaşadığı sıkıntılar onun başarısını tetikleyen bir durumken, bir başkası için bu durum başa çıkılması zor ve stres yaratan bir durumdur. Yaşanan stres ve algılama biçiminde kişisel farklılıklar önemli bir olgudur (www.isguc.org, 19.3.2003 aktaran Yıldırım vd. 2004: 3). Bireylerin kişiliklerini ortaya koyan huyları, mizaçları, yetenekleri, aynı zamanda onların stres kaynakları da olabilmektedir. Bazı kişilik özellikleri uyum sağlamayı zorlaştırmaktadır. Kişilik yapısıyla ilgili yapılan araştırmalarında Friedman ve

Rosenman (1974), "A tipi" "B tipi" kişilik özelliklerini belirtmişlerdir ve bu kişilik tiplerinin stresten ne ölçü de etkilendiğini açıklamışlardır. Yapılan çalışmalar bu iki tip kişiliğin strese yatkınlıkları arasında farklılıklar olduğunu göstermiştir (aktaran Bozkurt vd. 2010: 18) "A tipi" kişilik özelliklerini taşıyan kişiler yüksek oranda stres yaşadığı belirlenmiştir (Şimşek 2005: 316). Buna karşılık "B tipi" kişilik sahibi bireyler; kaygısız ruh hali, zamana bırakan, sabırlı, kazanmak için değil eğlenmek için oynayan, zaman baskısı taşımayan, suçluluk duygusu taşımadan rahat olabilen, yumuşak huylu ve asla aceleci olmayan bireysel özellikler taşırlar(Akhtar 2005: 5,6).

2.3.2. Örgütsel Stres Kaynakları

Kişinin iş yaşamında belli bir hedefe ulaşmak, güç, saygınlık ve para elde etmek, kariyer gelişimini sağlamak yönündeki istek ve gereksiniminin örgüt tarafından sağlanamaması ve çeşitli biçimlerde engellenmesi çalışmada strese yol açabilir (www.isguc.org 19.3.2003 aktaran Yıldırım vd. 2004: 5). Örgütsel faktörler arasında sosyal stresörlerin (bireyler arası ilişkilerin zayıflığı, sosyal destek eksikliği vb.) önemli bir yeri bulunur. Güney (2006)'e göre iş hayatını etkileyen birçok faktör stres kaynağı olabileceği için örgütsel stres kaynaklarının çok detaylı olarak sınıflandırılması mümkündür. Güney'in örgütsel stres kaynaklarına ilişkin sınıflandırması;

- İş yükünün fazla olması,
- Yetki eksikliği
- Yöneticilerin astları desteklememesi
- Karar verme ve karara katılma,
- Monoton ve sıkıcı olması,
- Yükselme imkânının yetersizliği, (aktaran Koçyiğit vd. 2010: 256).

2.3.3. Grupsal Stres Kaynakları

Güney (2006) grupsal stres kaynaklarını; grupta birlik ruhunun eksikliği, sosyal destek eksikliği, çalışanların kendisinde, çalışanlar arasında ve gruplar arasındaki çatışma, iş ortamında huzursuzluk, yönetici-yönetilen ve çalışma arkadaşları ile

anlaşmazlık, grup desteğinin seviyesi, işyerinde dedikodu yapılması olarak belirtmiştir (aktaran Koçyiğit vd. 2010: 257).

2.3.4. Örgüt Dışı Stres Kaynakları

İşletmelerde örgütsel stres belirli sınırlar içerisinde örgüt dışı stres kaynaklarıyla kuşatılmış durumdadır. Çevresel etmenlerin etkisiyle hedeflerini değiştirmek zorunda kalan çalışanlar gerilim ve strese kapılmaktadırlar. Özellikle açık sistem anlayışı çerçevesinde yapılacak sağlıklı bir değerlendirme, iş stresinin kuruluşta geçirilen olaylarla sınırlı olmadığı sonucunu vermektedir. Çalışanların günlük yaşantısında karşı karşıya kaldığı toplumsal ve teknolojik değişmelerin, yaşanan kentin genel problemlerinin, ekonomik koşulların, politik gelişmeleri ve doğal felaketlerin birer örgüt dışı stres kaynağı olduğu açıktır (Ekinci ve Ekinci 2003: 110-111).

2.4. Literatür Taraması

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma konusu ile ilgili yapılan ulusal ve uluslararası çalışmalar üzerinde durulmuştur. Muhasebe meslek mensupları üzerinde ve stres kaynakları konusuna yakın çalışmalardan bazıları hakkında bilgiler verilecektir.

CAM (2004) “Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar” adlı makalesinde bir devlet dairesindeki kadın çalışanların yaşadıkları stres ve sonuçlarının ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini Bilet Kontrol Dairesi çalışan memurlar arasından seçilen 12 kadın oluşturmaktadır. Bu araştırma neticesinde kadın çalışanların stres sebepleri için toplumsal cinsiyet temelinde yapılan bir ayırımdan ziyade çalışma şartları, ücretler ve amirlerin davranışları olarak belirlemiştir.

ÖZEN (2013) “Çalışanların Cinsiyetine Göre Örgütsel Stresten Etkilenme Düzeyleri” adlı makalesinde hemşirelerin cinsiyetlerine göre stres faktör gruplarından etkilenme düzeylerini karşılaştırmıştır. Araştırmanın örneklemini Zonguldak il merkezindeki hastanelerde görevli hemşireler oluşturmaktadır. Hemşireleri

cinsiyete göre incelediğimizde, aşırı iş yükü, rol çatışması, işin gerekliliğine inanmada eksiklik, iş konusunda kaygılanma, psikolojik yakınmalar, sağlık yakınmaları, şef destek eksikliği ve iş arkadaşlarından destek eksikliği boyutlarında kadınların ölçek skor puan ortalamasının erkeklere oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu çalışmanın sonucunda cinsiyet değişkeninin örgütsel stres üzerindeki etkisi değişkenlik göstermiştir.

SÖKMEN (2005) “Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Stres Nedenlerinin Belirlenmesinde Cinsiyet Faktörü: Adana’da Ampirik Bir Araştırma” adlı makalesinde dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde görev yapan orta ve üst kademe yöneticilerinin stres nedenlerinin ve yoğunluğunun ortaya konulmasında cinsiyet faktörünün belirleyici olup olmadığını tespit etmeyi amaçlamıştır. Elde edilen bulgulardan, yeteneklerin kullanımı, iş arkadaşları ile geçimsizlik, üstlerle anlaşmazlık, müşterilerin haksız talepleri ve işyerinde dedikodu gibi stres kaynakları konusunda kadın ve erkek yöneticilerin farklı düşündükleri tespit edilmiştir. Kadın ve erkek yöneticilerin stres kaynakları genel olarak paralellik arz ettiği, elde edilen bulgulardan araştırmaya katılan erkek yöneticilerin kadın yöneticilere oranla daha yüksek stres içinde oldukları tespit edilmiştir.

YILDIRIM, TEKTÜFEKÇİ ve ÇUKACI (2004) “Modern Toplum Hastalığı Stres ve Muhasebe Meslek Elemanı Üzerindeki Etkileri” adlı makalede muhasebe meslek elemanları üzerinde stres kaynaklarından hangisinin daha etkin olduğunu belirlemek ve kişilik özelliklerinin hangi stres kaynaklarından daha çok etkilendiğini ortaya koymak amaçlanmıştır. Araştırmanın evreni İzmir ili Organize Sanayi Bölgesi’nde faaliyette bulunan işyerlerinde muhasebe departmanında çalışan muhasebe meslek elemanlarıdır. Çıkan sonuçlara göre muhasebe meslek elemanlarının en çok çevresel faktörlerden etkilendiği saptanmıştır. Örgütsel etkilerin daha az olduğu görülmüştür ve bu da iki sonuca bağlanmıştır; Birincisi örgütsel etkilerin

muhasebe elemanlarını olumsuz etkilemiyor olması ikincisi ise; bağımlı çalışan elemanlar olduğu için gerçek görüşlerini yansıtamıyor olmalarıdır.

YILDIRIM (2008) “Muhasebe Meslek Mensupları İle Öğretim Elemanlarının İş Yaşamında Stres Düzeyi Üzerine Bir Araştırma” adlı makalede muhasebe meslek mensubu ve öğretim elemanlarının mesleki stres düzeylerini belirlemek ve mesleki stres düzeyinin unvan, cinsiyet ve yaşa göre değişip değişmediğini araştırmayı amaçlamıştır. Araştırmanın evreni muhasebe meslek mensubu ve muhasebe eğitimi veren öğretim elemanlarını kapsamaktadır. Cinsiyete göre meslek mensuplarının stres seviyesinin farklı olup olmadığını tespit etmek üzere yapılan t-testi sonuçları kadın meslek mensuplarının stres seviyesinin daha yüksek olduğunu göstermiştir. Unvan değişkenine göre stres seviyesinin değişmediği, muhasebe meslek mensupları ile muhasebe öğretim elemanlarının stres puanları arasında fark olmadığı tespit edilmiştir.

ZEYTİN ve GÖKGÖZ (2011) “Muhasebe Meslek Mensuplarında Strese Neden Olan Faktörlerin İncelenmesi: Yalova ve Bilecik İlleri Örneği” adlı makalede muhasebe meslek mensuplarında strese neden olan faktörlerin ağırlık düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu düzenlenmiştir. Yapılan anket çalışmasında muhasebe meslek mensuplarında strese neden olan faktörlerin önem derecesi tespit edilmeye çalışılmış ve muhasebe mesleğinde strese neden olduğu düşünülen faktörler istatistiki olarak ortalamalarına bakıldığında önem sırasına göre iş yükünün fazlalığı, tahsilatların zamanında yapılamaması, mevzuatın sık sık değişmesiyle gece gündüz çalışma zorunluluğu, meslektaşların daha ucuz defter tutması, kendisine, ailesine ayrılacak zamanın azlığı, gelirin azlığı faktörleri oluşturmaktadır.

BEKÇİ, ÖMÜRBEK ve TEKŞEN (2007) “Muhasebe Meslek Mensuplarında Stres Kaynağının Belirlenmesine Yönelik Araştırma” adlı makalede Isparta ve Burdur

illerinde faaliyette bulunan muhasebe meslek mensuplarının yaşamış oldukları stresin kaynağının işlerinden kaynaklanıp kaynaklanmadığını tespit etmeyi amaçlamıştır. Veriler anket yöntemiyle elde edilmiştir. Friedman Çift Yönlü Anova testi yapılmıştır ve hipotezi test etmek için tek örnek t testi kullanılmıştır. Muhasebe meslek mensuplarının stresle ilgili düşünceleri genelde stres altında olduklarının farkında oldukları yönünde çıkmıştır. Meslek mensuplarına göre stresin kaynakları genelde iş yaşamlarından kaynaklandığı ve iş yüklerinin fazla olmasına bağlı olduğu görülmektedir. Bununla birlikte meslek mensupları yaşadıkları stresin kendi kişilik yapılarından kaynaklanmadığını düşünmektedirler.

AKGÜN ve TÜRE (2019); “The Relationship between Personality Type and Perceived Stress Level: Evidence from Independent Public Accountants” adlı çalışmalarında bağımsız çalışan muhasebe meslek mensuplarının kişilik özelliklerini tanımlamak ve stres kaynaklarını belirlemek için Eysenck Kişilik Anketi kullanılarak meslek mensuplarının kişilik ve algılanan stres düzeyi arasındaki ilişkiyi belirleyerek stresli durumlarda ortaya koydukları tavırları tespit etmeye çalışmışlardır. Araştırmanın evrenini Kırıkkale’de faaliyet gösteren 87 bağımsız muhasebe meslek mensubu oluşturmaktadır. Araştırma bulguları kişilik tipi ile algılanan stres düzeyi arasında anlamlı bir fark olduğunu ortaya koymaktadır. Dışadönük kişilik özelliği ile algılanan stres düzeyi arasında negatif, içedönük kişilik özelliği ile algılanan stres düzeyi arasında pozitif bir ilişki vardır.

JONES, NORMAN ve WIER (2010) “Healthy Lifestyle as a Coping Mechanism for Role Stress in Public Accounting” adlı çalışmalarında rol stresi (iş nedeniyle maruz kalınan stres) ve sonucunda ortaya çıkan iş sonuçları için başa çıkma mekanizması olarak muhasebeciler için sağlıklı yaşam tarzının etkilerini incelemektedirler. Araştırma sonuçları muhasebesi alanındaki profesyonellerin, özellikle yoğun sezonda hatırı sayılır bir stres yaşadıklarını ve bunun

sonucunda birçok yetenekli uzmanın işinden ayrıldığını göstermektedir. Büyük bir ABD ulusal muhasebe firmasında muhasebe uzmanlarından veri toplayıp ve rol stres faktörleri ile sağlıklı yaşam tarzının iş sonuçları üzerindeki nedensel ilişkilerini multidisipliner bir araştırma modeli kullanarak analiz edilmiştir. İş tükenmişliği ve psikolojik refah üzerindeki etkisinin aracılık ettiği rol stresinin iş sonuçları üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, rol stresi ve iş tükenmişliğinin olumsuz etkileri, sağlıklı bir yaşam tarzı ve bunun neticesinde gerçekleşen canlılık ve psikolojik iyi olma hali ile hafifletilebilecektir. İş tükenmişliği kontrol altına alındığında, rol belirsizliğinin iş tatmini ve iş performansı üzerindeki doğrudan ve dolaylı olumsuz etkileri ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki olumlu etkisi nispeten önemsiz hale gelecektir.

BAIRD, ZELIN VE MARXEN (1993); "Gender Differences in the Job Attitudes of Accountants" adlı çalışmalarında nitelikli çalışanları kaybetmenin şirketler ve firmalar için maliyetinin yüksek olduğunu özellikle kadın muhasebeciler için daha yüksek personel devir hızı görülmesi bu sorunun üzerinde durulması gerekliliğini ortaya koymuştur. Kadın ve erkek muhasebecilerin mevcut iş tutumlarının daha iyi anlaşılması için, farklı pozisyonlarda çalışan 500'den fazla muhasebe bölümü mezununa anket uygulanmıştır. Sonuçlar, erkek ve kadın muhasebecilerin benzer, olumlu iş tutumlarına sahip olduklarını, ancak bazı önemli cinsiyetler arası farklılıklar olduğunu göstermiştir. Erkekler yaş olarak daha büyük oldukları ve kadınlara göre daha uzun süredir aynı işte çalıştıkları için işlerine olan bağlılıkları ve içsel tatminleri kadınlarınkine oranla daha yüksek çıkmıştır. Kadınlar için ise, erkeklerin aksine, görev süresinin uzunluğunun işlerine karşı duydukları memnuniyet veya daha fazla bağlılık duygularıyla ilişkisi olmadığı belirlenmiştir. Erkekler işlerinden daha çok keyif alarak kendilerini çalıştıkları kurumun parçası olarak hissediyorlardı, fakat kadınlar bunu yapamıyordu. Bu durumu önceki çalışmalara atıf yaparak kadınların

erkeklerle aynı hızda kariyerlerinde ilerleme gösteremedikleri için yaşadıkları görüşündedirler

3. KADIN MUHASEBE MESLEK MENSUPLARINDA STRES KAYNAKLARININ BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR UYGULAMA

3.1. Araştırmanın Amacı

Kadın çalışanların çalışma hayatında daha aktif rol almasıyla sorumlulukları da artış göstermiştir. Mali müşavirlik, iş yükü ve sorumlulukları ağır bir meslek dalı olması nedeniyle kadın muhasebe meslek mensuplarının iş ve özel yaşamları arasındaki dengeyi kurarken yaşadıkları stres ve sorunları tespit etmek ve öneriler sunmak amaçlanmıştır. Araştırmada tanımlayıcı araştırma modeli kullanılmıştır. Tanımlayıcı araştırma odağındaki nesne ya da olgunun mevcut durumunun ifade edilmesi şeklinde gerçekleştirilir. Tanımlayıcı araştırmanın amacı bir örgüt, birey, grup, durum veya olgunun portresini çizmektir (Coşkun vd. 2015: 71). Tanımlayıcı araştırma modelinde amaç; mevcut problemi, bu problemle ilgili durumları, değişkenleri ve değişkenler arasındaki ilişkileri tanımlamaktır. Böyle bir tanımlama yapıldıktan sonra bu tanıma dayanarak ileriye dönük tahminler yapılabilmektedir.

3.2. Araştırmanın Yöntemi ve Kapsamı

Kütüphane ve internet kaynakları kullanılarak literatür taraması yapılmıştır.

Araştırmada veri toplamak için anket tekniği kullanılmıştır. Kadın muhasebe meslek mensuplarında strese neden olan faktörlerin belirlenmesi amacıyla geliştirilen anket araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir ve "Muhasebe Meslek Mensuplarında Strese Neden Olan Faktörlerin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma: Muğla İli Örneği", "Muhasebe Meslek Mensuplarının Örgütsel Stres Kaynaklarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Ankara İli Örneği", "Farklı Sektörlerde Çalışan İşgörenlerde Örgütsel Stres Kaynakları: Kahramanmaraş ve

Gaziantep'te Bir Araştırma”, “Çalışma Hayatında Stres Kaynakları Stres Belirtileri ve Stres Sonuçlarının İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma” adlı makalelerde kullanılan anketlerden yararlanılmıştır. Buna ek olarak kadın muhasebe meslek mensuplarının stres kaynaklarını belirlemek amacıyla ekleme ve düzeltmeler yapılarak sorulara son şekli verilmiştir.

Anket iki bölümden oluşmakta ve toplam 40 soru yer almaktadır. Birinci bölüm, demografik özellikleri belirlemeye yönelik olup 9 adet sorudan oluşmaktadır. İkinci bölüm ise meslek mensuplarının stres kaynaklarını belirlemeye yönelik 31 adet sorudan oluşmaktadır. Uygulanan ankette 1-6 numaraları arasındaki sorular kişisel stres kaynaklarını belirlemek için eklenmiştir, 7-20 numaraları arasındaki sorular örgütsel stres kaynaklarını belirlemek için eklenmiştir, 21-31 numaraları arasındaki sorular da örgüt dışı (çevresel) stres kaynaklarını belirlemek amacıyla eklenmiştir.

Araştırmanın evreni İzmir il genelinde faaliyet gösteren İzmir Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odasına kayıtlı (Şubat 2017 tarihi itibarıyla) Kadın Serbest Muhasebeci (SM) Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler (SMMM) ve Stajyer Muhasebe Meslek Mensupları olmak üzere toplam 2100 meslek mensubundan oluşmaktadır. Bu muhasebe meslek mensuplarının tümüne ulaşmak mümkün olmadığından seçilen kolayda örnekleme yöntemi kapsamında, yüz yüze görüşme ve elektronik posta yolu ile 220 adet geçerli anket toplanmıştır. Örneklem alınmasında asıl amaç alındığı evreni temsil etmesidir. Bu durumda ne kadar büyüklükteki bir örneklemin evreni temsil edeceği konusudur. Temel kural evren ne kadar büyükse örnekleme o kadar büyük olmalıdır (Balcı, 2001: 107).

Anket formundaki stres kaynaklarını belirlemeye yönelik olan ikinci bölüm sorularına verilecek cevaplar için 5'li Likert Ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu anketteki 5'li Likert Ölçeği; stres yaratma derecesi (1) Kesinlikle Katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Kararsızım (4) Katılıyorum (5) Kesinlikle Katılıyorum cümlelerinden meydana gelmektedir. Anket sonuçlarının değerlendirilmesinde SPSS paket programı kullanılmıştır.

Anketin Cronbach Alfa değerleri hesaplanmış ve bütün maddeler ,935 çıkmıştır. Kabul edilebilir değerin en az 0,7 olması yeterli olduğundan, stres kaynaklarını belirlemeye yönelik olarak geliştirilen anket soruları geçerli bir şekilde uygulanmıştır. Ayrıca kadın muhasebe meslek mensuplarının demografik özelliklerindeki farklılıklarla stres kaynakları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını araştırmak için hipotezler oluşturulmuştur.

3.3. Verilerin Analizi ve Değerlendirmesi

Araştırma verilerinin değerlendirilmesi için SPSS 18 (Statistical Package For Social Sciences-Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi) paket programı kullanılmıştır. Anket sorularına verilen cevapların değerlendirilmesi için Tablo-1'deki aralıklar kullanılmıştır. Aralıkların eşit olduğu varsayımından hareket edilerek, aritmetik ortalamalar için puan aralığı; 0.79 olarak bulunmuştur.

Puan Aralığı = (En Yüksek Değer-En Düşük Değer)/5 = (5-1)/5=4/5= 0.79'dur. Böylece Tablo-1'de verilen aritmetik ortalamaların değerlendirme aralığı elde edilmiştir (Gülğün vd., 2017: 460-478).

Tablo 1: Seçeneklere Göre Kodlanan Puan Aralığı

Puan	Katılma Derecesi	Puan Aralığı
1	Kesinlikle Katılmıyorum	1.00-1.79
2	Katılmıyorum	1.80-2.59
3	Kararsızım	2.60-3.39
4	Katılıyorum	3.40-4.19
5	Kesinlikle Katılıyorum	4.20-5.00

3.4. Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışmanın amacı İzmir ilinde kadın muhasebe meslek mensuplarının stres kaynaklarını açıklamak ve bu faktörlerin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir. Bu nedenle aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur;

H1: Kadın muhasebe meslek mensuplarının sahip oldukları unvanları ile kişisel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır.

H2: Kadın muhasebe meslek mensuplarının medeni halleri ile kişisel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır.

H3: Kadın muhasebe meslek mensuplarının yaşları ile kişisel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır.

H4: Kadın muhasebe meslek mensuplarının öğrenim durumları ile kişisel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır.

H5: Kadın muhasebe meslek mensuplarının mesleki deneyimleri ile kişisel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır.

H6: Kadın muhasebe meslek mensuplarının çalışma şekilleri ile kişisel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır.

H7: Kadın muhasebe meslek mensuplarının mesleki açıdan negatif bakış açısı olduğu algısı ile kişisel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır.

H8: Kadın muhasebe meslek mensuplarının stres düzeyleri ile kişisel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır.

H9: Kadın muhasebe meslek mensuplarının kişilik yapıları ile kişisel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır.

H10: Kadın muhasebe meslek mensuplarının sahip oldukları unvanları ile örgütsel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır.

H11: Kadın muhasebe meslek mensuplarının medeni halleri ile örgütsel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır.

H12: Kadın muhasebe meslek mensuplarının yaşları ile örgütsel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır.

H13: Kadın muhasebe meslek mensuplarının öğrenim durumları ile örgütsel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır.

H14: Kadın muhasebe meslek mensuplarının mesleki deneyimleri ile örgütsel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır.

H15: Kadın muhasebe meslek mensuplarının çalışma şekilleri ile örgütsel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır.

H16: Kadın muhasebe meslek mensuplarının mesleki açıdan negatif bakış açısı olduğu algısı ile örgütsel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır.

H17: Kadın muhasebe meslek mensuplarının stres düzeyleri ile örgütsel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır.

H18: Kadın muhasebe meslek mensuplarının kişilik yapıları ile örgütsel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır.

H19: Kadın muhasebe meslek mensuplarının sahip oldukları unvanları ile çevresel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır.

H20: Kadın muhasebe meslek mensuplarının medeni halleri ile çevresel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır.

H21: Kadın muhasebe meslek mensuplarının yaşları ile çevresel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır.

H22: Kadın muhasebe meslek mensuplarının öğrenim durumları ile çevresel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır.

H23: Kadın muhasebe meslek mensuplarının mesleki deneyimleri ile çevresel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır.

H24:Kadın muhasebe meslek mensuplarının çalışma şekilleri ile çevresel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır.

H25:Kadın muhasebe meslek mensuplarının mesleki açıdan negatif bakış açısı olduğu algısı ile çevresel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır.

H26:Kadın muhasebe meslek mensuplarının stres düzeyleri ile çevresel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır.

H27:Kadın muhasebe meslek mensuplarının kişilik yapıları ile çevresel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır.

Bu hipotezlerin analiz edilebilmesi için öncelikle değişkenlerin normal dağılım ve homojen varyans ön koşullarını sağlayıp sağlamadığı test edilmiştir. Bunun için ilk olarak birinci koşul olan normal dağılım test edilmek üzere, Tek Örneklem Kolmogorov-Smirnov Testi uygulanmıştır(Baştürk, 2010: 225). Kolmogorov-Smirnov test sonuçlarında anlamlılık değerlerinin 0,05'ten büyük olması durumunda ilgili değişkenin normal dağılıma sahip olduğu

söylenbilir. Çalışma kapsamında dikkate alınan değişkenlerde bu koşul sağlanmadığından her bir değişken için test puanlarının normal dağılım özelliği göstermediği belirlenmiştir. Bu sonuca göre bütün değişkenler için parametrik olmayan test uygulamasına gidilmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır. Her bir hipotez için grup sayısı ikiden fazla olduğu için yöntem olarak parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis H testi ve Mann Whitney U testi uygulanmıştır(Coşkun vd., 2015: 206-212).

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

4.1 Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

Araştırma kapsamında elde edilen betimsel ve istatistik bulgulara temel teşkil eden veriler 9 adet demografik ve 31 adet stres kaynaklarına yönelik olmak üzere toplamda 40 adet anket sorusu yardımı ile sağlanmıştır. Araştırmaya katılanların cinsiyet, iş tecrübesi, yaş ve eğitim durumuna ilişkin demografik özellikleri aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

Tablo 2: Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

		Meslek Mensubu Sayısı	Yüzde			Meslek Mensubu Sayısı	Yüzde
Unvan	SM	17	7,7	Deneyim	1-- 10	128	58,2
	SMMM	142	64,5		11--20	65	29,5
	Stajyer	61	27,7		20>	27	12,3
	Toplam	220	100		Toplam	220	100
Medeni Hal	Evli	101	45,9	Negatif Bakış Açısı	Evet	69	31,4
	Bekâr	119	54,1		Hayır	151	68,6
	Toplam	220	100		Toplam	220	100
Yaş	18-35	118	53,6	Stres Düzeyi	Yüksek	136	61,8
	36-45	82	37,3		Düşük	17	7,7
	45>	20	9,1		Orta	67	30,5
	Toplam	220	100		Toplam	220	100
Öğrenim Durumu	Lise	9	4,1	Çalışma Şekli	Bağımsız	74	33,6
	Ön Lisans	10	4,5		İşletmeye bağlı	42	19,1
	Lisans	171	77,7		Meslek mensubu yanında	104	47,3
	Yüksek Lisans	28	12,7	Toplam	220	100	
	Doktora	2	0,9	Kişilik Yapısı	A Tipi	125	56,8
	Toplam	220	100		B Tipi	95	43,2
			Toplam		220	100	

Katılımcıların meslek unvanlarına bakıldığında, %7.7'sinin serbest muhasebeci (SM), %64.5'inin serbest muhasebeci mali

müşavir (SMMM), %27.7'sinin ise stajyer olduğu görülmektedir. Araştırma verilerinin elde edildiği muhasebe meslek mensubu

çalışanlarının medeni hallerinin % 45.9'u evli, %54.1'i ise bekâr olduğu görülmüştür. Katılımcıların %53.6'sı 18-35 yaş, %37.3'ü 36-45 yaş, %9.1'i 45 yaş üzeri yaş aralığında yer almaktadır. Muhasebe meslek mensuplarının öğrenim durumlarına bakıldığında %4.1'inin lise, %4.5'inin önlisans, %77.7'sinin lisans ve %13,6'sının lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir. Muhasebe meslek mensuplarının mesleki deneyimleri açısından dağılıma bakıldığında katılımcıların %58.2'sinin 1-10 yıl, %29.5'inin 11-20 yıl, %12.3'ünün 20 yıl üzeri çalıştığı görülmektedir. Katılımcıların çalışma şekilleri açısından değerlendirildiğinde %47.3'ü muhasebe meslek mensubu yanında, %33.6'sı bağımsız olarak çalışanlar, %19.1'i işletmeye bağlı çalışanlar olduğu görülmektedir. Katılımcıların kadın

muhasebe meslek mensuplarına karşı negatif bakış açısı olup olmadığıyla ilgili düşünceleri sorulmuştur. Katılımcıların %68.6'sı hayır , %31.4'ü evet olarak cevaplamıştır. Katılımcıların stres düzeylerine bakıldığında, %61.8'i yüksek, %30.5'i orta, %7.7'si düşük olduğu görülmüştür. Katılımcıların kişilik yapılarıyla ilgili çıkan sonuçlarda %56.8'i A tipi, %43.2'si B tipi kişilik olduğu görülmüştür.

4.2. Katılımcıların Stres Kaynakları ve İstatistiksel Dağılımlarının Belirlenmesi

Yapılan araştırmadan elde edilen verilerin analiz edilmesi sonucunda, araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının stres kaynaklarının sıralaması belirlenmiştir.

4.2.1. Muhasebe Meslek Mensuplarının Kişisel Stres Puanlarının İstatistiksel Dağılımlar

Tablo 3: Meslek Mensuplarının Kişisel Stres Kaynağı Puanlarının Aritmetik Ortalamaları

	N	\bar{X}	SS	Katılım Derecesi
Yapılan iş ile kişilik arasındaki uyumsuzluk	220	3,1000	1,299	Kararsız
Mesleki yetersizlik	220	2,9000	1,302	Kararsız
Deneyim yetersizliği	220	2,9318	1,341	Kararsız
İş ve özel yaşam arasında denge sağlayamamak	220	3,2727	1,407	Kararsız
İş yoğunluğunun özel yaşama yönelik problemler doğurması	220	3,6545	1,278	Katılıyorum
Kişinin kültürel yapısı(doğup büyüdüğü yer, aldığı eğitim vb.)	220	3,3409	1,298	Kararsız

Kadın muhasebe meslek mensuplarının kişisel stres kaynakları Tablo 3'te görüldüğü gibi stres kaynaklarının ortalama değerleri incelendiğinde; İş yoğunluğunun özel yaşama yönelik problemler doğurması (3,65) düşüncesi ön plana çıkarken yapılan

iş ile kişilik arasındaki uyumsuzluk (3,10), İş ve özel yaşam arasında denge sağlayamamak (3,27), Kişinin kültürel yapısı (doğup büyüdüğü yer, aldığı eğitim ve değerleri), (3,34) Deneyim Yetersizliği (2,93) düşüncelerinin kararsız olarak belirtildiği görülmüştür.

4.2.2. Bağımsız Değişkenlere Göre Kişisel Stres Kaynakları Toplamları Farkları ya da Anlamlılıkları

Tablo 4: Meslek Mensuplarının Unvan Durumuna Göre Kişisel Stres Kaynakları Dağılımı

Unvan	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	Kay Kare (bağımsızlık testi)	Kruskal Wallis	Sonuç
SM	17	130,21	2	2,433	,296	Red
SMMM	142	106,48			P<,05	
Stajyer	61	114,38				
Toplam	220					

H1: Kadın muhasebe meslek mensuplarının sahip oldukları unvanları ile kişisel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır. Tablo 4'te SM, SMMM ve Stajyer çalışanların kişisel stres puanlarının unvan değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı incelenmiştir. Tablodaki sonuçlara göre kişisel stres puanları çalışanların unvanlarına göre anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır. Yanık (2017) yaptığı çalışmada meslek mensuplarının mesleki unvanlarına göre stres düzeylerinin

karşılaştırılması için anova testi uygulanmış mesleki unvanlara göre stres düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Hacıhasanoğlu ve Karaca (2014) muhasebe meslek mensuplarının stres düzeyleriyle ilgili yaptıkları çalışmada araştırmaya katılan meslek mensupları unvan değişkeni ile ilgili hipotez t testi ile test edilmiş Unvan değişkeni açısından hipotez reddedilmiştir. Bu hipotezin reddilmesi unvan değişkeninin stres düzeylerini farklılaştırmadığı sonucunu ortaya koymuştur.

Tablo 5: Meslek Mensuplarının Medeni Hal Durumuna Göre Kişisel Stres Kaynakları Dağılımı

Medeni Hal	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	Mann-Whitney u	Anlamlılık	Sonuç
Evli	101	107,44	10851,50	5700,500	,510	Red
Bekâr	119	113,10	13458,50		P<,05	
Toplam	220					

H2: Kadın muhasebe meslek mensuplarının medeni halleri ile kişisel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır. Tablo 5 incelendiğinde, muhasebe meslek mensuplarının medeni durum değişkenine

göre kişisel stres puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olup olmadığı incelenmiştir ve tablodaki sonuçlara göre medeni durum ve stres puanları arasında anlamlı bir fark belirlenmemiştir.

Tablo 6: Meslek Mensuplarının Yaş Durumuna Göre Kişisel Stres Kaynakları Dağılımı

Yaşınız	N	Sıra ort.	Sıra Toplamı	Kay Kare (bağımsızlık testi)	Kruskal Wallis	Sonuç
18-35	118	108,51	2	,859	,651	Red
36-45	82	115,23			P<,05	
45>	20	102,85				
Toplam	220					

H3: Kadın muhasebe meslek mensuplarının yaşları ile kişisel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır. Tablo 6 incelendiğinde, muhasebe meslek mensuplarının yaş değişkenleri ile kişisel

stres puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olup olmadığı incelenmiş ve tablodaki sonuçlara göre yaş aralıkları ve kişisel stres puanları arasında anlamlı bir fark belirlenmemiştir.

Tablo 7: Meslek Mensuplarının Öğrenim Durumuna Göre Kişisel Stres Kaynakları Dağılımı

Öğrenim Durumu	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	Kay Kare (bağımsızlık testi)	Kruskal Wallis	Sonuç
Lise	9	153,78	4	6,544	,162	Red
Ön Lisans	10	89,05			P<,05	
Lisans	171	111,49				
Yüksek Lisans	28	97,61				
Doktora	2	118,50				
Toplam	220					

H4: Kadın muhasebe meslek mensuplarının öğrenim durumları ile kişisel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır. Tablo 7 incelendiğinde, muhasebe meslek mensuplarının öğrenim durumları değişkeniyle kişisel stres puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olup olmadığı incelenmiş ve tablodaki sonuçlara göre öğrenim durumları ve kişisel stres

puanları arasında anlamlı bir fark belirlenmemiştir. Yanık (2017) muhasebe meslek mensuplarının algıladıkları stres düzeyine yönelik yaptığı çalışmada meslek mensuplarının eğitim seviyelerine göre stres düzeylerinin karşılaştırılması için yaptığı anova testi sonuçlarına göre eğitim seviyeleri arasındaki stres düzeyleri arasında istatistiksel olarak bir fark olmadığını belirtmiştir.

Tablo 8: Meslek Mensuplarının Deneyime Göre Kişisel Stres Kaynakları Dağılımı

Meslekteki Yılınz	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	Kay Kare (bağımsızlık testi)	Kruskal Wallis	Sonuç
1-10	128	114,02	2	1,350	,509	Red
11-20	65	108,34			P<,05	
20>	27	99,02				
Toplam	220					

H5: Kadın muhasebe meslek mensuplarının mesleki deneyimleri ile kişisel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır. Tablo 8 incelendiğinde, muhasebe meslek mensuplarında kıdem değişkeniyle kişisel

stres puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olup olmadığı incelenmiş ve tablodaki sonuçlara göre kıdem aralıkları ve kişisel stres puanları arasında anlamlı bir fark belirlenmemiştir.

Tablo 9: Meslek Mensuplarının Çalışma Şekline Göre Kişisel Stres Kaynakları Dağılımı

Çalışma Şekliniz	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	Kay Kare (bağımsızlık testi)	Kruskal Wallis	Sonuç
Bağımsız	74	99,41	2	3,483	,175	Red
İşletmeye bağlı	42	118,49			P<,05	
Muhasebe Meslek Mensubu yanında	104	115,17				
Toplam	220					

H6: Kadın muhasebe meslek mensuplarının çalışma şekilleri ile kişisel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır. Tablo 9 incelendiğinde, muhasebe meslek mensuplarının çalışma şekilleri değişkeniyle kişisel stres puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olup olmadığı incelenmiş ve tablodaki sonuçlara göre çalışma şekilleri ve kişisel stres puanları

arasında anlamlı bir fark belirlenmemiştir. Yanık (2017) Muhasebe meslek mensuplarının algıladıkları stres düzeyine yönelik yaptığı çalışmada çalışma şekline göre stres düzeylerinin karşılaştırılması için yapılan t testi sonuçlarına göre bağımsız çalışanlar ile bir firmaya bağlı olarak çalışan meslek mensuplarının stres düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını belirlemiştir

Tablo 10: Meslek Mensuplarının Kadın Çalışanlara Karşı Mesleki Açından Negatif Bir Bakış Açısı Bulunup Bulunmama Durumuna Göre Kişisel Stres Kaynakları Dağılımı

Bakış Açısı	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	Mann-Whitney u	Anamlılık	Sonuç
Evet	69	119,04	8213,50	4620,500	,178	Red
Hayır	151	106,60	16096,50		P<,05	
Toplam	220					

H7: Kadın muhasebe meslek mensuplarının mesleki açıdan negatif bakış açısı olduğu

algısı ile kişisel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 10’da gösterilen Mann Whitney U testi sonuçları incelendiğinde kişisel stres puanları, “kadın çalışana karşı negatif bakış açısı var mıdır sorusuna evet yanıtı veren ve hayır yanıtı veren gruplara göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı test edilmiş sıra istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı sonucu elde edilmiştir. Ağca ve Yalçın (2009) İstanbul ilinde kadın muhasebe meslek mensuplarının cinsiyete dayalı ayrımcılığa uğrayıp uğramadıklarını tespit etmek amacıyla yaptıkları çalışmalarında kadın muhasebe meslek mensupları birçok sorunla karşılaştıklarını bunlardan bir kısmının mesleğin genel problemleri olduğunu ancak bazılarının özellikle kadın olmaktan kaynaklandığını

tespit etmişlerdir. Muhasebe meslek mensubu kadınlar cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeniyle mesleki sorunlar yaşamaktadır hipotezi kabul edilmiştir.

Koçyiğit, Bal ve Öztürk (2010) Ankara’da faaliyet gösteren 462 adet muhasebe meslek mensubuna yapılan anket ile meslek mensuplarının stres kaynakları demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği saptamışlardır. Muhasebe meslek mensuplarının stres kaynakları ile cinsiyet değişkeni arasındaki farklılaşma için istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

Tablo 11: Meslek Mensuplarının Kendilerini Değerlendirdikleri Stres Durumuna Göre Kişisel Stres Kaynakları Dağılımı

Stres Düzeyi	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	Kay Kare (bağımsızlık testi)	Kruskal Wallis	Sonuç
Yüksek	136	113,22	2	,674	,714	Red
Düşük	17	108,00			P<,05	
Orta	67	105,60				
Toplam	220					

H8: Kadın muhasebe meslek mensuplarının stres düzeyleri ile kişisel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır. Tablo 11’de Kişisel stres puanlarının “Kendinizi ne düzeyde stresli değerlendiriyorsunuz” sorusuna “yüksek”, “düşük” ve “orta”

düzeyde diye cevap veren gruplara göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucu elde edilmiştir. Sıra ortalamaları incelendiğinde değerlerin birbirine yakın olduğu görülmüştür.

Tablo 12: Meslek Mensuplarının Kişilik Yapısına Göre Kişisel Stres Kaynakları Dağılımı

Kişilik Yapınız	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	Mann Whitney u	Anlamlılık	Sonuç
A Tipi	125	111,19	13898,50	5851,500	,854	
B Tipi	95	109,59	10411,50			
Toplam	220				P<,05	Red

H9: Kadın muhasebe meslek mensuplarının kişilik yapıları ile kişisel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır. Tablo 12’de gösterilen Mann Whitney U testi sonuçları

incelendiğinde meslek mensuplarının stres kaynağının kişilik tipine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı A tipi ve B tipi cevabı veren kişi sayısının birbirine yakın sayıda olduğu görülmektedir.

4.2.3. Muhasebe Meslek Mensuplarının Örgütsel Stres Kaynakları Puanlarının İstatistikî Dağılımları

Tablo 13: Meslek Mensuplarının Örgütsel Stres Kaynağı Puanlarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	N	Aritmetik ortalama	Standart Sapma	Katılım Derecesi
İş yükünün fazla olması	220	4,1682	1,12420	Katılıyorum
Gelir ve yapılan iş arasındaki dengesizlik	220	4,0227	1,16824	Katılıyorum
Meslekte yükselmenin zor olması	220	3,6455	1,32131	Katılıyorum
Beklenen işlerin çok kısa bir sürede yapılmasının zorunluluğu	220	4,1000	1,11404	Katılıyorum
İşyerinin fiziki koşullarının yetersizliği	220	3,0136	1,35983	Kararsızım
Kullanılan araç-gereç ve donanım eksikliği	220	2,8091	1,33102	Kararsızım
Uzun ve yorucu çalışma saatleri	220	3,9591	1,20242	Katılıyorum
Yoğun bürokratik işlemler	220	4,0682	1,18201	Katılıyorum
Görevle ilgili yetki ve sorumlulukların açıkça belirlenmemiş olması	220	3,6045	1,31829	Katılıyorum
İşin monoton ve sıkıcı olması	220	3,1318	1,44800	Kararsızım
Meslek mensupları arasında yaşanan rekabet	220	3,8773	1,16197	Katılıyorum
Yetersiz yönetici desteği	220	3,6591	1,31280	Katılıyorum
Meslek mensuplarının bilgi paylaşımına yanaşmaması	220	3,3773	1,38433	Kararsızım
İş yerinde çalışanlar ve yönetici arasında çatışma	220	3,2500	1,35695	Kararsızım

Kadın muhasebe meslek mensuplarının örgütsel stres puan ortalamalarını genel olarak değerlendirdiğimizde Tablo 13'te de görüldüğü gibi; "İş yükünün fazla olması" (4,16), "Gelir ve yapılan iş arasında dengesizlik olması" (4,02), "Beklenen işlerin çok kısa bir sürede yapılmasının zorunlu olması" (4,10), "Yoğun bürokratik işlemlerin varlığı" (4,06), "Uzun ve yorucu çalışma saatleri"(3,95), "Görevle ilgili yetki ve sorumlulukların açıkça belirlenmemiş olması" (3,60), "Meslek mensupları arasında yaşanan rekabet" (3,87), "Yetersiz yönetici desteği" (3,65) düşünceleri ön plana çıkmıştır. Tablo 13'te görülen bu verilerden hareketle meslek mensuplarının genel kanılarının iş yükünün fazla olduğu, yapılan iş ve yüklenen sorumlulukların ağır olduğu fakat gelirin meslek mensuplarını tatmin etmediği yönündedir. Bununla birlikte

işlerin kısa sürede yapılmasının beklenmesi ve bunun uzun ve yorucu çalışma saatlerini beraberinde getirmesi, bürokratik işlemlerin yoğun olması ve sürekli değişime uğraması, meslek mensuplarının kendi içlerindeki rekabet sebebiyle mükellef kaybı yaşamaları gibi olumsuzluklar nedeniyle iş kalitesinin düştüğü görüşü hâkimdir. Tabloda görülen puan ortalamaları da bu sonucu destekler niteliktedir.

Bağımsız Değişkenlere Göre Örgütsel Stres Kaynakları ve Anlamlılıkları

Stres kaynaklarının demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Kruskal Wallis ve Mann Whitney testleri uygulanmıştır. Aşağıda bunlara ait bulgular tablolar halinde verilmiştir

Tablo 14: Meslek Mensuplarının Unvana Göre Örgütsel Stres Kaynakları Dağılımı

Unvan	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	Kay Kare (bağımsızlık testi)	Kruskal Wallis	Sonuç
SM	17	144,12	2	5,317	,070	Red
SMMM	142	108,90			P<,05	
Stajyer	61	104,86				
Toplam	220					

H10:Kadın muhasebe meslek mensuplarının sahip oldukları unvanları ile örgütsel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır. Tablo 14’te SM, SMMM ve Stajyer çalışanların unvan değişkeniyle örgütsel stres puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olup olmadığı **Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları**

incelenmiştir ve tablodaki sonuçlara göre unvan ve örgütsel stres puanları arasında anlamlı bir fark belirlenmemiştir. Anlamlılık değeri anlamlılık seviyesi olan 0,07 sayısının sınır değer olan 0,05 sayısına yakın olması nedeniyle Mann Whitney U testi yapılmıştır.

Tablo15: Meslek Mensuplarının Unvan Durumuna Göre SM, SMMM ve Stajyerler İçin Yapılan Mann Whitney U Testi Örgütsel Stres Kaynakları Dağılımı

Unvan	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	Mann Whitney u	Anlamlılık	Sonuç
SM	17	102,38	1740,5	826,5	0,034	Kabul
SMMM	142	77,32	10979,5		P<,05	
Toplam	159					
SM	17	50,74	862,5	327,5	0,021	Kabul
Stajyer	61	36,37	2218,5		P<,05	
Toplam	78					
SMMM	142	103,08	14637	4178	0,69	Red
Stajyer	61	99,49	6069		P<,05	
Toplam	203					

Tablo 15’te gösterilen Mann Whitney U testi sonuçları incelendiğinde SM ve SMMM’lerin meslek unvanlarının örgütsel stres puanlamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu anlaşılmıştır. Tablo incelendiğinde SMMM’lerin ve SM’lerin yaşadığı örgütsel stres düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. SM ve Stajyerlerin sıra ortalamaları ve anlamlılık puanları mesleki unvan değişkeninin örgütsel stres puanlamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu anlaşılmıştır. değerinin ,05 değerinden küçük olması muhasebe meslek mensupları açısından SM ve Stajyer

düzeyindeki unvan farkının stres düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkiye sebep olduğunu gösterir. Sıra ortalamaları değerlendirildiğinde SM’lerin yaşadığı örgütsel stresin Stajyerlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. SMMM ve Stajyerlerin meslek unvanlarının örgütsel stres puanlamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı anlaşılmıştır. Anlamlılık derecesini incelediğimizde ,690 değerinin ,05 değerinden büyük çıkması dolayısıyla bu fark istatistiksel olarak anlamlı değerlendirilememiştir.

Tablo 16: Meslek Mensuplarının Medeni Hale Göre Örgütsel Stres Kaynakları Dağılımı

Medeni Hal	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	Mann Witney u	Anlamlılık	Sonuç
Evli	101	110,30	11140,50	5989,500	,966	Red
Bekâr	119	110,67	13169,50		P<,05	
Toplam	220					

H11: Kadın muhasebe meslek mensuplarının medeni halleri ile örgütsel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır. Tablo 16 incelendiğinde, muhasebe

meslek mensuplarının medeni durum değişkeniyle örgütsel stres puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olup olmadığı incelenmiştir ve tablodaki

sonuçlara göre medeni durum ve stres puanları arasında anlamlı bir fark belirlenmemiştir.

Tablo 17: Meslek Mensuplarının Yaş Durumuna Göre Örgütsel Stres Kaynakları Dağılımı

Yaşınız	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	Kay Kare (bağımsızlık testi)	Kruskal Wallis	Sonuç
18-35	118	105,50	2	3,527	,171	Red
36-45	82	120,63			P<,05	
45>	20	98,45				
Toplam	220					

H12: Kadın muhasebe meslek mensuplarının yaşları ile örgütsel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır. Tablo 17 incelendiğinde, muhasebe meslek mensuplarının yaş değişkeni ile örgütsel stres puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olup olmadığı incelenmiş ve tablodaki sonuçlara göre yaş aralıkları ve örgütsel stres puanları arasında anlamlı bir fark belirlenmemiştir.

Tablo 18: Meslek Mensuplarının Öğrenim Durumuna Göre Örgütsel Stres Kaynakları Dağılımı

Öğrenim Durumunuz	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	Kay Kare (bağımsızlık testi)	Kruskal Wallis	Sonuç
Lise	9	134,22	4	1,432	,839	Red
Ön Lisans	10	106,20			P<,05	
Lisans	171	110,01				
Yüksek Lisans	28	108,36				
Doktora	2	96,75				
Toplam	220					

H13: Kadın muhasebe meslek mensuplarının öğrenim durumları ile örgütsel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır. Tablo 18 incelendiğinde, muhasebe meslek mensuplarının öğrenim durum değişkeniyle örgütsel stres puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olup olmadığı incelenmiş ve tablodaki sonuçlara göre öğrenim durumları ve örgütsel stres puanları arasında anlamlı bir fark belirlenmemiştir.

Tablo 19: Meslek Mensuplarının Mesleki Deneyime Göre Örgütsel Stres Kayn. Dağılımı

Meslekteki Yılıınız	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	Kay Kare (bağımsızlık testi)	Kruskal Wallis	Sonuç
1-10	128	109,23	2	,191	,909	Red
11-20	65	113,39			P<,05	
20>	27	109,56				
Toplam	220					

H14: Kadın muhasebe meslek mensuplarının mesleki deneyimleri ile örgütsel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır. Tablo 19 incelendiğinde, muhasebe meslek mensuplarının kıdem değişkeni ile örgütsel stres puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olup olmadığı incelenmiş ve tablodaki sonuçlara göre kıdem aralıkları ve örgütsel stres puanları arasında anlamlı bir fark belirlenmemiştir.

Tablo 20: Meslek Mensuplarının Çalışma Şekline Göre Örgütsel Stres Kaynakları Dağılımı

Çalışma Şekliniz	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	Kay Kare (bağımsızlık testi)	Kruskal Wallis	Sonuç
Bağımsız	74	102,95	2		,408	Red
İşletmeye bağlı	42	118,25		1,794	P<,05	
Muhasebe Meslek Mensubu yanında	104	112,74				
Toplam	220					

H15: Kadın muhasebe meslek mensuplarının çalışma şekilleri ile örgütsel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır. Tablo 20 incelendiğinde, muhasebe meslek mensuplarının çalışma şekilleri değişkeni ile örgütsel stres puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olup olmadığı incelenmiş ve tablodaki sonuçlara göre çalışma şekilleri ve örgütsel stres puanları arasında anlamlı bir fark belirlenmemiştir.

Tablo 21: Meslek Mensuplarının Kadın Çalışanlara Karşı Mesleki Açısından Negatif Bir Bakış Açısı Bulunup Bulunmama Durumuna Göre Örgütsel Stres Kaynakları Dağılımı

Bakış Açısı	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	Mann-Whitney u	Anlamlılık	Sonuç
Evet	69	121,41	8377,00	4457,000	,086	Red
Hayır	151	105,52	15933,00		P<,05	
Toplam	220					

H16: Kadın muhasebe meslek mensuplarının mesleki açıdan negatif bakış açısı olduğu algısı ile örgütsel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır. Tablo 21’de gösterilen Mann Whitney U testi sonuçları incelendiğinde örgütsel stres puanları, “Kadın çalışana karşı negatif bakış açısı var mıdır” sorusuna evet yanıtı veren ve hayır yanıtı veren gruplara göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı test edilmiş ve anlamlı bir farklılık olmadığı sonucu elde edilmiştir.

Tablo 22: Meslek Mensuplarının Kendilerini Değerlendirdikleri Stres Durumuna Göre Örgütsel Stres Kaynakları Dağılımı

Kendinizi ne düzeyde stresli değerlendiriyorsunuz?	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	Kay Kare (bağımsızlık testi)	Kruskal Wallis	Sonuç
Yüksek	136	112,47	2	,658	,720	Red
Düşük	17	99,56			P<,05	
Orta	67	109,28				
Toplam	220					

H17: Kadın muhasebe meslek mensuplarının stres düzeyleri ile örgütsel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır. Tablo 22’de örgütsel stres puanlarının “Kendinizi ne düzeyde stresli değerlendiriyorsunuz” sorusuna “yüksek”, “düşük” ve “orta” düzeyde diye cevap veren gruplara göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığı test edilmiştir ve anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucu elde edilmiştir.

Tablo 23: Meslek Mensuplarının Kişilik Yapısına Göre Örgütsel Stres Kaynakları Dağılımı

Kişilik Yapınız	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	Mann Whitney u	Anlamlılık	Sonuç
A Tipi	125	110,82	13853,00	5897,000	,931	Red
B Tipi	95	110,07	10457,00		P<,05	
Toplam	220					

H18: Kadın muhasebe meslek mensuplarının kişilik yapıları ile örgütsel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır. Tablo 23’te gösterilen Mann Whitney

U testi sonuçları incelendiğinde mali müşavirlerin örgütsel stres kaynağının kişilik tipine göre istatistiksel olarak anlamlı

bir şekilde farklılaşmadığı sonucu elde edilmiştir.

4.2.4. Muhasebe Meslek Mensuplarının Çevresel Stres Puanları Toplamlarının İstatistikî Dağılımları

Tablo 24: Meslek Mensuplarının Çevresel Stres Puanlarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	N	Ortalama	Standart Sapma	Katılım Derecesi
Çalışanlar arasında dedikodu ve huzursuzluk	220	3,2545	1,37117	Kararsızım
Meslekteki değişme ve gelişmeleri takip etmekte yaşanan zorluklar	220	3,6364	1,26943	Katılıyorum
Bağlı bulunulan meslek odasının koyduğu kurallara uyma zorunluluğu	220	3,3136	1,26303	Kararsızım
Oda tarifesindeki ücretlerin yetersizliği	220	3,6727	1,31106	Katılıyorum
Resmi dairelerin muhasebe meslek mensuplarına karşı tutumları	220	3,8455	1,19119	Katılıyorum
İnternet ve bilgisayar sistemindeki arızalar	220	3,5455	1,30427	Katılıyorum
İlgili kurumların veri tabanındaki aksaklıklar(internet, V.D., SGK vb.)	220	3,8727	1,15951	Katılıyorum
Mesleki etik kuralları ile mükellefin etiğe aykırı istekleri arasında kalınması	220	3,7500	1,19979	Katılıyorum
Değişen muhasebe yazılımlarına uyum sağlayamama	220	3,0091	1,26776	Kararsızım
Mesleğin geleceği ile ilgili endişeler ve ekonomik kaygılar	220	3,9909	1,17427	Katılıyorum
Meslektaşların daha ucuza defter tutması	220	4,2909	1,10908	Katılıyorum

Kadın muhasebe meslek mensuplarının çevresel (dışsal) stres kaynakları ile ilgili düşüncelerini genel olarak değerlendirildiğinde Tablo 24’te de görüldüğü gibi; “Meslektaşların daha ucuza defter tutması” (4,29), “Mesleğin geleceği ile ilgili endişeler ve ekonomik kaygılar” (3,99), “İlgili kurumların veri tabanındaki aksaklıklar(internet, vergi dairesi, SGK vb.)” (3,87), “Resmi dairelerin muhasebe meslek mensuplarına karşı tutumları” (3,84), “Mesleki etik kuralları ile mükellefin etiğe aykırı istekleri arasında kalınması” (3,75), “Oda tarifesindeki ücretlerin yetersizliği” (3,67), “Meslekteki değişme ve gelişmeleri takip etmekte yaşanan zorluklar” (3,63) ve “İnternet ve bilgisayar sisteminde yaşanan arızalar” (3,54) ön plana çıkmaktadır. Bu düşüncelerden sonra ortalaması en düşük olan ve kararsız olarak ifade edilen;

“Değişen muhasebe yazılımlarına uyum sağlayamama” (3,00) düşüncesi yer almaktadır. Tablo 24’te görülen bu verilerde meslek mensuplarının düşünceleri; meslektaşlarının ucuza defter tuttuğu, mesleğin geleceğinden endişeli oldukları ve meslek kalitesinin artmasını beklerken her geçen gün geriye gittiği bunun da ekonomik kaygılara yol açtığı, meslek mensuplarının yoğun olduğu dönemlerde resmi kurumların sistemlerinde yoğunluk neticesinde yaşanan arızaların işlerini zorlaştırdığı, mesleğin sürekli yenilenen ve değişen kanun ve kurallara uyum sağlamayı gerektirmesi nedeniyle kendini yenilemekte ve adaptasyonda zorluklar yaşandığı, mesleğin etik kurallarının ve mükelleflerin isteklerinin çatışması meslek mensuplarını zor durumda bıraktığı düşüncesi hâkimdir. Tabloda görülen puan ortalamaları da bu sonucu destekler niteliktedir.

Tablo 25: Meslek Mensuplarının Unvana Göre Çevresel Stres Kaynakları Dağılımı

Unvan	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	Kay Kare (bağımsızlık testi)	Kruskal Wallis	Sonuç
SM	17	133,41	2	2,452	,293	Red
SMMM	142	107,86			P<,05	
Stajyer	61	110,26				
Toplam	220					

H19: Kadın muhasebe meslek mensuplarının sahip oldukları unvanları ile çevresel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır. Tablo 29 incelendiğinde SM, SMMM ve Stajyer çalışanların sahip oldukları unvanlarla çevresel stres puanları arasındaki istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olup olmadığı incelenmiştir ve tablodaki sonuçlara göre unvan ve stres puanları arasında anlamlı bir fark belirlenmemiştir.

Tablo 26: Meslek Mensuplarının Medeni Durumuna Göre Çevresel Stres Kaynakları Dağılımı

Medeni haliniz	N	Sıra ort.	Sıra top.	Mann Witney u	Anlamlılık	Sonuç
Evli	101	110,00	11109,50	5958,500	,914	Red
Bekâr	119	110,93	13200,50		P<,05	
Toplam	220					

H20: Kadın muhasebe meslek mensuplarının medeni halleri ile çevresel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır. Tablo 26 incelendiğinde, muhasebe meslek mensuplarının medeni durum değişkenleri ile çevresel stres puanları arasındaki istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olup olmadığı incelenmiştir ve tablodaki sonuçlara göre medeni durum ve stres puanları arasında anlamlı bir fark belirlenmemiştir.

Tablo 27: Meslek Mensuplarının Yaş Durumuna Göre Çevresel Stres Kaynakları Dağılımı

Yaşınız	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	Kay Kare (bağımsızlık testi)	Kruskal Wallis	Sonuç
18-35	118	106,41	2	1,456	,483	Red
36-45	82	117,21			P<,05	
45>	20	107,13				
Toplam	220					

H21: Kadın muhasebe meslek mensuplarının yaşları ile çevresel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır. Tablo 27 incelendiğinde, muhasebe meslek mensuplarının yaş değişkenleri ile çevresel stres puanları arasındaki istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olup olmadığı incelenmiş ve tablodaki sonuçlara göre yaş aralıkları ve çevresel stres puanları arasında anlamlı bir fark belirlenmemiştir.

Tablo 28: Meslek Mensuplarının Öğrenim Durumuna Göre Çevresel Stres Kaynakları Dağılımı

Öğrenim Durumunuz	N	Sıra Ort.	Sıra top.	Kay Kare (bağımsızlık testi)	Kruskal Wallis	Sonuç
Lise	9	128,33	4	1,918	,751	Red
Ön Lisans	10	113,10			P<,05	
Lisans	171	110,99				
Yüksek Lisans	28	99,14				
Doktora	2	134,75				
Toplam	220					

H22: Kadın muhasebe meslek mensuplarının öğrenim durumları ile çevresel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır. Tablo 28 incelendiğinde, muhasebe meslek mensuplarının öğrenim durum değişkenleri ile çevresel stres puanları arasındaki istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olup olmadığı incelenmiş ve tablodaki sonuçlara göre öğrenim durumları ve çevresel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark belirlenmemiştir.

Tablo 29: Meslek Mensuplarının Deneyim Durumuna Göre Çevresel Stres Kaynakları Dağılımı

Meslekteki Yılınz	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	Kay Kare(bağımsızlık testi)	Kruskal Wallis	Sonuç
1-10	128	108,68	2	,261	,878	Red
11-20	65	113,48			P<,05	
20>	27	111,93				
Toplam	220					

H23: Kadın muhasebe meslek mensuplarının mesleki deneyimleri ile çevresel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır. Tablo 29’da, muhasebe meslek mensuplarının mesleki deneyim

değişkenleri ile çevresel stres puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olup olmadığı incelenmiş ve tablodaki sonuçlara göre kıdem aralıkları ve çevresel stres puanları arasında anlamlı bir fark belirlenmemiştir.

Tablo 30: Meslek Mensuplarının Çalışma Şekli Göre Çevresel Stres Kaynakları Dağılımı

Çalışma Şekliniz	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	Kay Kare (bağımsızlık testi)	Kruskal Wallis	Sonuç
Bağımsız	74	105,45	2		,576	Red
İşletmeye bağlı	42	118,31		1,104	P<,05	
Meslek Mensubu yanında	104	110,94				
Toplam	220					

H24: Kadın muhasebe meslek mensuplarının çalışma şekilleri ile çevresel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır. Tablo 30’da, muhasebe meslek mensuplarının çalışma şekilleri değişkeni ile

çevresel stres puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olup olmadığı incelenmiş ve tablodaki sonuçlara göre çalışma şekilleri ve çevresel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark belirlenmemiştir.

Tablo 31: Meslek Mensuplarının Kadın Çalışanlara Karşı Mesleki Açısından Negatif Bir Bakış Açısı Bulunup Bulunmama Durumuna Göre Çevresel Stres Kaynakları Dağılımı

Bakış Açısı	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	Mann Witney u	Anlamlılık	Sonuç
Evet	69	116,51	8039,00	4795,000	,344	
Hayır	151	107,75	16271,00			
Toplam	220				P<,05	Red

H25: Kadın muhasebe meslek mensuplarının mesleki açıdan negatif bakış açısı olduğu algısı ile çevresel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır. Tablo 31’de gösterilen Mann Whitney U testi sonuçları incelendiğinde çevresel stres

puanları “ Kadın çalışana karşı negatif bakış açısı var mıdır ” sorusuna evet yanıtı veren ve hayır yanıtı veren gruplara göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı test edilmiş ve anlamlı bir farklılık olmadığı sonucu elde edilmiştir.

Tablo 32: Meslek Mensuplarının Kendilerini Değerlendirdikleri Stres Durumuna Göre Çevresel Stres Kaynakları Dağılımı

Stres Düzeyi	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	Kay Kare (bağımsızlık testi)	Kruskal Wallis	Sonuç
Yüksek	136	113,31	2			
Düşük	17	119,88		1,720	,423	
Orta	67	102,41				
Toplam	220				P<,05	Red

H26: Kadın muhasebe meslek mensuplarının stres düzeyleri ile çevresel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır. Çevresel (örgüt dışı) stres puanlarının “Kendinizi ne düzeyde stresli değerlendiriyorsunuz” sorusuna “yüksek”,

“düşük” ve “orta” düzeyde diye cevap veren gruplara göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmış farklılaşmadığı test edilmiştir ve anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucu elde edilmiştir.

Tablo 33: Meslek Mensupların Kişilik Yapısına Göre Çevresel Stres Kaynakları Dağılımı

Kişilik Yapınız	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	Mann-Whitney u	Anlamlılık	Sonuç
A Tipi	125	111,74	13967,50	5782,500	,740	Red
B Tipi	95	108,87	10342,50		P<.05	
Toplam	220					

H27: Kadın muhasebe meslek mensuplarının kişilik yapıları ile çevresel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark vardır. Tablo 33’te gösterilen Mann Whitney U testi sonuçları incelendiğinde meslek mensuplarının çevresel stres kaynağının kişilik tipine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucu elde edilmiştir.

Yaptığımız çalışmada olduğu gibi kadın muhasebe meslek mensuplarının stres kaynakları ve etkilerinin ampirik olarak araştırılması önem kazanmaktadır. Bu noktadan hareketle, İzmir ilinde yaşayan kadın muhasebe meslek mensuplarının stres düzeyleri ve kaynaklarının belirlenmesi yordayıcı istatistiksel analizlerle tespit edilmesi amaçlanmıştır. Analiz kapsamında 220 meslek mensubuna uygulanan anket çalışmasından elde edilen veriler Kruskal Wallis ve Mann Whitney U Testleri gibi istatistiksel yöntemler kullanılarak analiz edilmiştir. İzmir ilinde faaliyet gösteren kadın muhasebe meslek mensuplarının oluşturduğu araştırma evreninden seçilen örneklem grubuna anket uygulanmıştır. Kadın muhasebe meslek mensuplarının cinsiyetlerine göre yaşanan farklılıklar temelinde, stres faktörlerinden etkilenme düzeylerini belirleme çalışması gerçekleştirilmiştir. Yapılan çalışmada, kişisel, örgütsel, çevresel ana başlıkları altında yer alan stres faktörlerinin etkileri, kadın muhasebe meslek mensupları üzerinde ölçülerek karşılaştırılmıştır. Araştırma grubunu oluşturan meslek mensuplarının, araştırma kapsamında yer alan stres kaynakları temelinde cinsiyetlerine göre etkilenme dereceleri ölçülmüştür.

SONUÇ

İş yaşamındaki stres yoğunluğu ile çalışanların verimliliği arasında yakın bir ilişki olduğu görülmektedir. Stresli iş yaşamı, çalışanların duygusal gerginlik yaşamalarına, iletişim sorunları ve uyumsuzluk gibi özellikler göstermelerine yol açabilmektedir. Günümüz çalışma şartlarında iş görenler daha yoğun stres yaratan koşullara maruz kalmaktadır. Bununla beraber bazı meslekler koşulları gereği daha yoğun stres yaşanmasını tetiklemektedir. Mali müşavirlik mesleği de bunlardan biridir. Mali müşavirlik mesleği geniş üye yelpazesine sahip mesleklerdendir. Meslek mensuplarının profili incelendiğinde her yaştan, her eğitim seviyesinden, her türlü çevreden meslek üyesinin mevcut olduğu görülmektedir. Böylesi zengin üye portföyüne sahip olan muhasebe mesleğini hem kadınlar hem de erkekler tercih ve icra etmektedirler. Ancak mesleği icra eden kadın ve erkek sayısı istatistiksel olarak karşılaştırıldığında kadınların sayıca az olduğu dikkat çekmektedir. Söz konusu farklılığın birçok faktörden kaynaklandığı söylenebilir (Ağca ve Yalçın 2009: 40).

Muhasebe meslek mensuplarının unvanları ile örgütsel stres puanlamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığı incelendiğinde anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Örgütsel stres kaynakları faktörlerinin stres yaratma dereceleri bakımından farklılık göstermesi unvan değişkenine ait gruplardan kaynaklanmaktadır. Bu gruplarda en dikkat

çekici sonuç Serbest Muhasebeci olarak çalışanlarda örgütsel etkenlerin diğer gruplara göre daha fazla stres yaratma derecesine sahip olmasıdır. SMMM'lerin ve SM'lerin unvan değişkenlerine göre örgütsel stres düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark görülmüştür. Stajyerler ve SM'lerin yaşadığı örgütsel stres düzey puanları incelendiğinde de istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Sıra ortalamalarını değerlendirdiğimizde ise SM'lerin unvan değişkenine bağlı olarak yaşadığı örgütsel stresin Stajyerlere ve SMMM'lere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre değerlendirme yaptığımızda eğitim düzeyinin meslek mensupları açısından önemli olduğunu görebiliriz. Eğitim düzeyi arttıkça ve unvanın da buna bağlı olarak değişmesiyle yaşanan örgütsel stres azalmaktadır. Bu açıdan meslek mensuplarının kendilerini iyi yetiştirmesi ve eğitim düzeylerini arttırması çok önemli bir faktördür.

Katılımcıların kadın muhasebe meslek mensuplarına karşı mesleki açıdan negatif bir bakış açısı varlığı ile ilgili düşüncelerini tespit etmeye yönelik ifadelerle verdikleri cevapları değerlendirildiğinde % 68,6 çoğunlukla kadın çalışanlara karşı negatif bir ayrımcılık veya tutumun olmadığı yönünde görüş bildirmişlerdir.

Çalışmaya katılan kadın muhasebe meslek mensuplarına ilişkin kurulan hipotezler reddedildiğinden bu kişilerin stres kaynaklarına göre yargılarının ortaklaştığı sonucuna ulaşılabilir. Bu yargılara katılım düzeyleri çalışmada ele alınan herhangi bir bağımsız değişkene göre farklılaşmamaktadır. Kısaca stres kaynaklarının çalışmaya katılan tüm kadınlar için ortak olduğu söylenebilir.

Cinsiyet değişkeninin stres üzerine olan etkisi tartışmalıdır. Collins (1993), Amerika Birleşik Devletleri'nde 670 orta ve üst düzey yönetici ile muhasebe ve muhasebecilik mesleği hakkında anket çalışması yapmıştır. Stresin kadınlar için muhasebe mesleğinden erkeklere göre daha yüksek düzeyde işten ayrılma ile ilişkili olup olmadığını ve çevresel stres kaynakları arasındaki

ilişkilerde cinsiyete bağlı farklılıkların olup olmadığını araştırmaktır. Sonuçlara göre, kadın muhasebecilerin, kariyer endişesi, zaman baskısı, rol çatışması ve aile-iş hayatı sorumluluk yükü nedeni ile erkeklere oranla daha az iş tatmini yaşadıkları belirtilmiştir. Pendergast (2015), Urbach/Almanya'da 20 yıllık muhasebecilik deneyimi neticesinde kadınların, muhasebe mesleğini icra ederken karşılaştığı sorunları aktarmıştır. 25 yıl öncesinden başlayarak kadın muhasebecilerin mesleğe ilgi duymaya başladığını ve 2015 yılında %44 kadın muhasebeci sayısının sevindirici olduğunu ifade etmiştir. Kadın muhasebecilerin meslekte yaşadığı sorunlar ise iletişim tikanıklığı, esnek iş saatleri ve aile-iş dengesinin korunması olarak belirlenmiştir. Regan vd. (2017), 117 muhasebeci ile yaptığı anket çalışmasında muhasebecilik mesleğinde cinsiyete dayalı ayrımcılığı araştırmıştır. Çalışma sonucunda, kadın muhasebecilerin genel olarak rahatsız oldukları konunun, aşağılanma ve hor görülme olduğu belirtilmiştir. Rampe ve Elliott (2016), 1983-2002 yılları arasında çalışan muhasebecilerin sosyoekonomik ve demografik durumlarını araştırmış, bunun yanı sıra kadınların muhasebe mesleğindeki konumlarına ilişkin bir çalışma yapmıştır. Çalışmada, kadın meslek mensuplarının, meslekte yükselme ve terfi konularında ayrımcılığa yer verilmemesi gerektiği ifade edilmiştir. Araştırma bulgularına göre kadın muhasebecilerin, erkeklere oranla daha az maaş aldığı ortaya konmuştur (aktaran ÇETİN, 2019: 9). Koçyiğit, Bal ve Öztürk (2010) Ankara'da faaliyet gösteren 462 adet muhasebe meslek mensubuna yapılan anket ile meslek mensuplarının stres kaynakları demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği saptamışlardır. Muhasebe meslek mensuplarının stres kaynakları ile cinsiyet değişkeni arasındaki farklılaşma için istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Tepeli, Heybeli ve Kayhan (2014), muhasebe meslek mensuplarının iş yaşamındaki stres kaynaklarının neden olduğu stres derecesinin demografik özelliklere göre nasıl değiştiğinin belirlenmesi amacıyla yaptıkları çalışmada

cinsiyet değişkenine göre gruplar arasında farklılık gösteren, strese neden olan faktörler de beklenti ve rekabet faktörlerinin kadınlarda stres yaratma derecesi daha fazla olduğunu tespit etmiştir. tres kaynakları ile cinsiyet değişkeni arasındaki farklılaşma için istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Güney ve Kayışyapar (2020), Erzurum illindeki muhasebe meslek mensuplarının iş stresi düzeylerinin tespiti amacıyla yaptıkları çalışmalarında katılımcılara Haynes iş stresi anketi uygulamış, gruplar arası karşılaştırmalarda Kruskal Wallis testi kullanılırken, iki grup arasındaki karşılaştırmalarda Mann Whitney U testi ve değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek için Spearman Sıra Katsayı Korelasyonu kullanmışlardır. Bu bağlamda yapılan araştırma sonucunda iş stresi düzeyi demografik değişkenlere göre incelendiğinde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi düzeyinin cinsiyete göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann-Whitney U testi sonucu incelendiğinde ise, iş stresi düzeyinin cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Meslek mensuplarının iş stresi düzeyleri kadın ya da erkek olmaları bakımından farklılık göstermemiştir.

Bazı araştırmalarda kadın ve erkeklerin stres düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Bazı araştırmalar kadınların, bazı araştırmalarda erkeklerin stresi daha yoğun yaşadığını göstermektedir. Bu bağlamda yaptığımız çalışmada meslekte kadın olmanın herhangi bir dezavantaj oluşturmadığı görüşü öne çıkmıştır. Bu çalışmanın sonucunda da literatürdeki diğer birçok çalışma gibi cinsiyet değişkeninin stres üzerindeki etkisi değişkenlik göstermiştir. Çalışma muhasebe meslek mensupları açısından cinsiyet değişkeni temelinde stresten etkilenme derecelerinin ölçümü adına literatüre katkı sağlayacaktır

KAYNAKÇA

1. AĞCA, A. ve YALÇIN, N. (2015). "Muhasebe Mesleğinde Kadın Olmak Bir Sorun Teşkil Eder Mi?", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (24): 37-47
2. AKGÜN, A. ve TÜRE, N. (2019). "The Relationship Between Personality Type and Perceived Stress Level: Evidence from Independent Public Accountants", *Business and Economics Research Journal*, 10(4): 903-913
3. AKHTAR, M. M. S. (2005). "The Nature and Sources of Organizational Stress: Some Coping Strategies", *Journal of Elementary Education*, 21(2): 1-14
4. AKSOY, A. KUTLUCA, F. (2005). "Çalışma Hayatında Stres Kaynakları Stres Belirtileri ve Stres Sonuçlarının İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (49): 457-486.
5. AYDIN, Ş. (2006). "Örgütsel Stres Yönetimi", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3): 49-51
6. AYTAÇ, S. (2009). *İş Stresi Yönetimi El Kitabı İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi*, Labour Ministry-CASGEM, Ankara.
7. BAĞ, V. (2012). *Gazetecilerde İş Stresi: Balıkesir İli Yerel Basımında Çalışan Gazetecilerin İş Stresi Kaynaklarına İlişkin Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
8. BAIRD, J. E. ZELIN, R. MARXEN, D. (1993). "Gender Differences in the Job Attitudes of Accountants" *Mid-American Journal of Business*, 13(2): 35-43
9. BALCI, A. (2001). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem Teknik ve İlkeleri*, Pegem Akademik Yayınevi, Ankara.
10. BALTAŞ, A. ve BALTAŞ Z. (1990) *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, Remzi Kitabevi, İstanbul.

11. BAŞTÜRK, R. (2010). Bütün Yönleriyle Spss Örnekli Nonparametrik İstatistiksel Yöntemler, Anı Yayıncılık, Ankara.
12. BEKÇİ, İ. ÖMÜRBEK, V. TEKŞEN, Ö. (2007). "Muhasebe Meslek Mensuplarının Stres Kaynaklarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, 12(1): 145-161
13. BOZKURT, T. ULUĞ, M. TURPOĞLU, A. ÇELİK, Z. O. İÇELLİOĞLU, S. ÖZDEN S. SOYSAL Ö. (2010). Stres, İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
14. CAM, E. (2004). "Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar", Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 1(1): 1-10
15. COLLINS, K. M. (1993). "Stress and Departures from the Public Accounting Profession: A Study of Gender Differences", American Accounting Association Accounting Horizons, 7(1): 29-38
16. COŞKUN, R. ALTUNIŞIK, R. BAYRAKTAROĞLU, S. YILDIRIM, E. (2015). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Spss Uygulamalı, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
17. ÇETİN, A. A. (2019) "Kadının İş Yaşamı ve Etik",
https://www.researchgate.net/publication/337772077_MUHASEBE_MESLEGIN_DE_KADIN, 20.01.2020.
18. GÜÇLÜ, N. (2001). "Stres Yönetimi" G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 21(1): 91-109
19. GÜLGÜN, C. YILMAZ, A. ÇAĞLAR, A. (2017). "Fen Bilimleri Dersinde Uygulanan STEM Etkinliklerinde Bulunması Gereken Nitelikler Hakkında Öğretmen Görüşleri", Journal of Current Researches on Social Sciences, 7(1): 460-478
20. GÜMÜŞTEKİN, G. E. GÜLTEKİN, F. (2010). "Stres Kaynaklarının Kariyer Yönetimine Etkileri", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (23): 147-158
21. GÜNEY, S. KAYIŞYAPAR, İ. (2020). "Davranışsal Muhasebe Çerçevesinde Muhasebe Meslek Mensuplarında İş Stresi (Erzurum İlinde Bir Araştırma)", İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, (1): 34-50
22. HACIHASANOĞLU, T. KARACA, N. (2014). "Bağımsız Çalışan Muhasebe Meslek Mensuplarının ve Muhasebe Çalışanlarının Tükenmişlik, İş Tatmini ve Stres Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19(4): 153-170
23. JONES, A. NORMAN, S. C. WIER N. B. (2010). "Healthy Lifestyle as a Coping Mechanism for Role Stress in Public Accounting", Behavioral Research In Accounting American Accounting Association, 22(1): 21-41
24. KALAY, F. (2009). Bilişim Teknolojilerinin İş Stresi ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri: Kuram ve Türk Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
25. KOÇYİĞİT, Ç. S. BAL, Ç. E. ÖZTÜRK, V. (2010). "Muhasebe Meslek Mensuplarının Örgütsel Stres Kaynaklarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Ankara İli Örneği", Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11(1): 253-275
26. OKUTAN, M. TENGİLİMOĞLU, D. (2002). "İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri", Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi (3): 15-42
27. PEKGİRGİN, İ. (2014). Beyaz Yakalı Çalışanların Sahip Oldukları Denetim Odağı İle Algılanan Stres Ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- 28.SARIÇAM, H. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Hemşirelerin Karşılaştığı Risk ve Tehlikelerin İş Stresi Düzeyleri Üzerine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- 29.SOYSAL, A. (2009). “Farklı Sektörlerde Çalışan İşgörenlerde Örgütsel Stres Kaynakları: Kahramanmaraş ve Gaziantep’te Bir Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(2): 333-359
- 30.STUART, M. (2004). “Promoting the Health and Well-Being of Families During Difficult Times Stress Management After a Disaster”,
<https://extension.arizona.edu/sites/extension.arizona.edu/files/pubs/az1341g.pdf>, 04.04.2017.
- 31.ŞAHİN, H. N. (1998) Stresle Başa Çıkma Olumlu Bir Yaklaşım, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara.
- 32.ŞİMŞEK, Ş. (2005). Yönetim ve Organizasyon, Günay Ofset, Konya.
- 33.TEPELİ Y. HEYBELİ, B. KAYIHAN B. (2014). “Muhasebe Meslek Mensuplarında Strese Neden Olan Faktörlerin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma: Muğla İli Örneği”, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi 7(35):748-762
- 34.TOKLU, T. A. (2011). İşyerinde Stres Oluşturan Faktörler: Özel Sektör Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- 35.YANIK, A. (2017). “Muhasebe Meslek Mensuplarının Algıladıkları Stres Düzeyine Yönelik Bir Araştırma”, Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 3(1): 99-107
- 36.YILDIRIM, O. TEKTÜFEKÇİ, F. ÇUKACI, C. (2004). “Modern Toplum Hastalığı Stres ve Muhasebe Meslek Elemanlar Üzerindeki Etkileri”, Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF, 9(2): 1-20
- 37.YILDIRIM, S. (2008). “Muhasebe Öğretim Elemanları ve Meslek Mensuplarının Mesleki Stres Düzeyi Üzerine Bir Araştırma”, Muhasebe ve Finansman Dergisi, (38): 153-162
- 38.ZEYTİN, M. GÖKGÖZ, A.(2011). “Muhasebe Meslek Mensuplarında Strese Neden Olan Faktörlerin İncelenmesi: Yalova ve Bilecik İlleri Örneği”,
<http://dergipark.ulakbim.gov.tr/gumusso sbil/article/view/5000004278/5000004791>, 6.10.2017.

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
	1)Muhasebe meslek mensubu olarak unvanınız ()SM () SMMM ()YMM 2)Medeni haliniz () Evli () Bekâr 3)Yaşınız: 4)Öğrenim durumunuz () Lise () Ön lisans ()Lisans () Yüksek Lisans () Doktor 5) Meslekteki yılınız: 6) Çalışma şekliniz () Bağımsız () İşletmeye bağlı () Bir muhasebecinin yanında 7) Kadın muhasebe meslek mensuplarına karşı mesleki açıdan negatif bir bakış açısı bulunmakta mıdır? () Evet () Hayır 8) Kendinizi ne düzeyde stresli değerlendiriyorsunuz? () Yüksek () Düşük () Orta 9) Kişilik yapınız; () A Tipi (Aceleci, Kaygılı) () B Tipi (Sakin)					
1.	Yapılan iş ile kişilik arasındaki uyumsuzluk	1	2	3	4	5
2.	Mesleki yetersizlik	1	2	3	4	5
3.	Deneyim yetersizliği	1	2	3	4	5
4.	İş ve özel yaşam arasında denge sağlayamamak	1	2	3	4	5
5.	İş yoğunluğunun özel yaşama yönelik problemler doğurması	1	2	3	4	5
6.	Kişinin kültürel yapısı (doğup büyüdüğü yer, aldığı eğitim ve değerleri)	1	2	3	4	5
7.	İş yükünün fazla olması	1	2	3	4	5
8.	Gelir ve yapılan iş arasındaki dengesizlik	1	2	3	4	5
9.	Meslekte yükselmenin zor olması	1	2	3	4	5
10.	Beklenen işlerin çok kısa bir sürede yapılmasının zorunluluğu	1	2	3	4	5
11.	İşyerinin fiziki koşullarının yetersizliği	1	2	3	4	5
12.	Kullanılan araç-gereç ve donanımın eksikliği	1	2	3	4	5
13.	Uzun ve yorucu çalışma saatleri	1	2	3	4	5
14.	Yoğun bürokratik işlemler	1	2	3	4	5
15.	Görevle ilgili yetki ve sorumlulukların açıkça belirlenmemiş olması	1	2	3	4	5
16.	İşin monoton ve sıkıcı olması	1	2	3	4	5
17.	Meslek mensupları arasında yaşanan rekabet	1	2	3	4	5
18.	Yetersiz yönetici desteği	1	2	3	4	5
19.	Meslek mensuplarının bilgi paylaşımına yanaşmaması	1	2	3	4	5
20.	İş yerinde çalışanlar ve yönetici arasında çatışma	1	2	3	4	5
21.	Çalışanlar arasında dedikodu ve huzursuzluk	1	2	3	4	5
22.	Meslekteki değişme ve gelişmelerin takip etmekte yaşanan zorluklar	1	2	3	4	5
23.	Bağlı bulunulan meslek odasının koyduğu kurallara uyma zorunluluğu	1	2	3	4	5
24.	Oda tarifesindeki ücretlerin yetersizliği	1	2	3	4	5
25.	Resmi dairelerin muhasebe meslek mensuplarına karşı tutumları	1	2	3	4	5
26.	İnternet ve bilgisayar sistemindeki arızalar	1	2	3	4	5
27.	İlgili kurumların veri tabanındaki aksaklıklar (internet, vergi dairesi, SGK vb.)	1	2	3	4	5
28.	Mesleki etik kuralları ile mükellefin etiğe aykırı istekleri arasında kalınması	1	2	3	4	5
29.	Değişen muhasebe yazılımlarına uyum sağlayamama	1	2	3	4	5
30.	Mesleğin geleceği ile ilgili endişeler ve ekonomik kaygılar	1	2	3	4	5
31.	Meslektaşların daha ucuza defter tutması	1	2	3	4	5