

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARINDA STRESE NEDEN OLAN FAKTÖRLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: KAYSERİ İLİ ÖRNEĞİ*

Doç. Dr. Semra AKSOYLU**

Araştırma Makalesi / Research Article

Muhasebe Bilim
Dünyası Dergisi
Mart 2019; 21(1); 228-245

ÖZ

Bu çalışmanın temel amacı muhasebe meslek mensuplarını etkileyen temel mesleki stres faktörlerini ortaya koymaktır. Ayrıca meslek mensuplarının mesleki stres faktörlerinden etkilenme durumlarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Çalışma kapsamında Kayseri ilinde çalışan muhasebe meslek mensuplarına 2 bölümden oluşan anket uygulanmıştır. Elde edilen bulgular ışığında mesleki strese neden olan; fiziki koşullar, maddi kaygılar, standartlar ve denetim, zaman, işin niteliği, mesleğin devamlılığı, bilgi düzeyi ve etik olmak üzere 8 faktör belirlenmiştir. Belirlen faktörlerle medeni durum, eğitim durumu, çalışma şekli, mesleki tecrübe ve gelir düzeyi demografik değişkenleri arasında istatistiki açıdan anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Stres, Muhasebe Meslek Mensubu, Kayseri

JEL Sınıflandırması: M40, M41

AN INVESTIGATION ON THE FACTORS OF STRESS IN ACCOUNTING PROFESSIONALS: THE CASE KAYSERİ PROVINCE

ABSTRACT

The main purpose of this study is to reveal the basic occupational stress factors affecting the professional accountants. In addition, it has been investigated whether the effect of the occupational stress factors on the professionals differ according to the demographic variables. In the scope of the study, a survey consisting of 2 chapters was applied to accounting professionals working in Kayseri. According to the findings, 8 factors that cause occupational stress were determined. These are: physical conditions, material concerns, standards and supervision, time, nature of work, continuity of profession, level of knowledge and ethics. Statistically significant relationships were found between these factors and the demographic variables of the marital status, educational status, working style, occupational experience and income level.

Keywords: Occupational Stress, Accounting Professional, Kayseri Province

JEL Classification: M40, M41

* Makale gönderim tarihi: 16.10.2018, kabul tarihi: 28.12.2018.

** Kayseri Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Muhasebe ve Finans Yönetimi Bölümü, aksoylus@erciyes.edu.tr, orcid.org/0000-0002-5837-1600

Atıf: Aksoylu, S. (2019). Muhasebe meslek mensuplarında strese neden olan faktörler üzerine bir araştırma: Kayseri ili örneği. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 21(1), 228-245. <http://dx.doi.org/10.31460/mbdd.471268>.

1. GİRİŞ

Günümüzde hem sosyal hayattaki, hem de meslek hayatındaki olağan ve olağandışı pek çok iş, bireyleri az ya da çok stresle karşı karşıya bırakmaktadır. Bu durum bireylerin stresten uzak kalma ihtimalini neredeyse ortadan kaldırmıştır. Gündelik hayatta kullandığımız anlamıyla stresi ilk tanımlayan kişi Kanadalı fizyoloji bilgini Dr. Hans Selye'dir. Selye yürüttüğü çalışmalar neticesinde 1950 yılında "Stres" isimli bir eser yayımlamış ve bu eserde stresi, hem iç hem dış ortamdan kaynaklanan etkenlerin organizmada ortaya çıkardığı değişiklik olarak tanımlamıştır (Gümüştekin ve Öztemiz 2004, 64). Yoğun iş hayatında karşılaşılan stres çalışanlar açısından olduğu gibi, yöneticiler açısından da önemli sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir. Stres nedeniyle ortaya çıkan bu sonuçlar bireysel veya örgütsel açıdan ele alınabilir. Uzun süre devam eden stres, bireyi hem fiziksel hem de psikolojik olarak olumsuz yönde etkiler. Bu durum beraberinde, çalışanın sağlığının zarar görmesi ve çalışanın örgüte sağladığı katkının ciddi ölçüde azalması sonucunu doğurur. Bilim insanlarının yaptıkları çeşitli araştırmalar stresin, çalışanları işe devamsızlık yapmaya yönelttiğini hatta durumun işten ayrılma ile sonuçlanabildiğini göstermiştir. Yani stres hem çalışan hem de işyeri açısından telafisi mümkün olmayan sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir. Çalışan bireylerden herhangi birinde ortaya çıkan stres, bireyin çevresindeki diğer çalışanları da etkileyebilmekte ve verimlilik giderek azalabilmektedir. Diğer taraftan, strese neden olan etmenlerin ortadan kaldırılması yoluyla; çalışanın bireysel sağlığının korunması, çalışanın iş tatmininin yükseltilmesi ve içinde bulunduğu örgüte katkısının artırılması sağlanmaktadır (Bekçi ve diğerleri 2007, 146)

Muhasebe meslek mensubu kavramı kapsam itibariyle; herhangi bir kuruluşta çalışan muhasebe elemanlarından, mesleğin belki de en üst noktası olarak adlandırılabilir yeminli mali müşavirlere kadar muhasebe alanında çalışan pek çok bireyi içine alan oldukça geniş bir kavramdır. Bu nedenle muhasebe mesleği, iş hayatında oldukça geniş bir kitleyi ilgilendiren meslekler arasında yer almaktadır. Muhasebe meslek mensupları da diğer mesleklere mensup bireyler gibi iş hayatının kaçınılmaz bir parçası olan stres ile sıklıkla mücadele etmektedirler. İş yoğunluğunun fazla olması, hazırlanan mali tabloların detaylı ve titiz bir çalışma gerektirmesi gibi pek çok etken meslek mensuplarının faaliyetlerini stres altında sürdürmelerine neden olmaktadır. Ülkemizdeki şartlar göz önünde bulundurulduğunda, bireylerin çalışma koşullarını zorlaştıran pek çok faktör olduğu düşüncesinin yerinde bir çıkarım olduğu söylenebilir. Bu çalışmanın temel amacı; muhasebe mesleğine mensup bireylerin iş hayatı boyunca karşılaştıkları ve strese neden olan faktörlerin ortaya konulmasıdır. Ayrıca strese neden olan faktörlerin çeşitli demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği de ele alınmaktadır.

2. STRESİN KAYNAKLARI VE SONUÇLARI

Bireylerin günlük hayatta karşılaştığı pek çok durum ve yaşadığı pek çok olay birer stres kaynağı olabilmektedir. Ayrıca bireylerin bu süreçte üstlendiği roller de potansiyel stres kaynağı olarak değerlendirilmektedir. Diğer bir ifadeyle, bireyin aile veya iş ortamında üstlenmiş olduğu roller ve bu roller arasında çıkabilecek çatışmalar strese yol açabilmektedir. Genel olarak stresin kaynağını oluşturan faktörler; bireysel, çevresel ve örgütsel faktörler olmak üzere üç ana başlık altında sınıflandırılmaktadır (Yanık 2017, 100).

Bireylerde görülen stresin yoğunluğu, örgüt içi ve dışı faktörlerin nitelikleriyle ilişkili olmanın yanı sıra bireylerin demografik ve kişilik özellikleriyle de yakından ilişkilidir (Gök 2009, 435). Cinsiyet, yaşam tarzı, aile, zaman baskısı, kişilik vb. strese neden olan alt faktörler, başlıca bireysel stres faktörlerinin kaynağını oluşturmaktadır (Kaya ve Kaya 2007, 44). Bir işyerinde çalışanların yaşamış olduğu stres, bahsi geçen bireysel nedenlerden kaynaklanıyorsa, yöneticilerin sağlayacağı destek sayesinde söz konusu bireysel sorunların işe yapacağı olumsuz etkinin önüne geçilebilmektedir. İşyerinde sosyal desteğe yönelik hizmet sunulması sorunun çözümü konusunda etkili olmaktadır. Böyle bir hizmetin sunulmadığı işyerlerinde ise işletme dışı kuruluşlardan destek alınması gerekmektedir.

Çevresel faktörler, çalışan bireylerin gün içerisinde karşı karşıya kaldıkları toplumsal ve teknolojik değişimler, ekonomik koşullar, yaşanan şehrin genel problemleri, politik gelişmeler ve doğal felaketlerden oluşmaktadır (Tepeli ve diğerleri 2014, 743).

Örgütsel faktörlere gelindiğinde ilk karşımıza çıkan faktörler kariyer ve değerlendirme sorunlarıdır. İşletmelerde değerlendirmenin gerçekçiliği konusunda şüphelerin olması, başarı değerlendirme standartlarının uygun olmaması, yetersiz ve hızlı terfiler, terfilerde sergilenen sübjektif tutumlar, başarı arzusunun engellenmesi, çalışanların değerlendirme sistemine duyduğu inancın kaybolması gibi durumlar stres kaynağı olabilmektedir. Ayrıca işletmedeki hiyerarşik yapı, örgütsel iklim, iletişim eksikliği ve ast-üst ilişkisi de strese neden olan örgütsel faktörler arasında yer almaktadır (Kayıhan ve diğerleri 2015, 376). Çalışanların yaşadığı stresin örgütsel faktörlerden kaynaklandığı durumlarda, yöneticilerin destekleyici tutum sergilemeleri, stres yaşayan çalışanın iş tatminine ve işe devamına olumlu katkı sunmaktadır.

Bireyler hayatı boyunca örgütsel yani iş kaynaklı stres faktörlerinin yanı sıra bireysel ve çevresel pek çok stres faktörü ile karşı karşıya kalmaktadır. Genellikle bireylerin strese eğilimli olma düzeyleri birbirlerinden farklılık göstermektedir (Aşık 2005, 11). Yani mesleki strese neden olan bu faktörler her birey açısından farklı önem arz etmekte ve farklı düzeyde strese neden olmaktadır. Yaşanan bu stres hem birey açısından hem de örgüt açısından çeşitli sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Stres kaynaklarının hem bireyler hem de örgütler üzerindeki olumsuz sonuçları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Stresin Bireyler ve Örgütler Üzerindeki Olumsuz Sonuçları

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

Kaynak: Kaplanoğlu 2014, 133.

3. LİTERATÜR

Literatür incelendiğinde, muhasebe meslek mensuplarının iş hayatı boyunca karşılaştıkları strese neden olan faktörleri ele alan çok sayıda çalışma yapıldığı gözlenmektedir.

Kelly ve Barrett (2011) çalışmalarında, İrlandalı stajyer muhasebecilerin yaşadıkları mesleki stresin temel nedenlerini ve söz konusu stajyerlerin mesleki stres, iş tatmini ve işten ayrılma eğilimleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Bulgular; sınav baskısının, rol çatışmasının, rol belirsizliğinin, nitelik ve nicelik olarak aşırı rol yükünün ve baskın karakterli yöneticinin aday meslek mensuplarının karşılaştığı en yaygın mesleki stres kaynakları olduğunu ortaya koymuştur.

Zeytin ve Gökgez (2011) muhasebe mesleğini sürdüren muhasebe meslek mensuplarında strese neden olan faktörlerin ağırlık derecesini belirlemek amacıyla Bilecik ve Yalova illerinde bir çalışma

gerçekleştirmişlerdir. Yapılan analiz sonucunda; meslek mensuplarında strese neden olan faktörlerin 3 grup altında toplandığını ortaya koymuşlardır. Bu faktörler; iş yükünün fazlalığı, mevzuatın sıklıkla değişmesi ile gece gündüz çalışma zorunluluğu, tahsilâtların zamanında yapılamaması ve meslektaşların daha ucuza defter tutmasıdır.

Shin ve Lee (2015) muhasebecilerin duygusal emek, mesleki stres ve mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla yürüttükleri çalışmalarında, duygusal dışavurum sıklığının mesleki stres üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu ancak duygusal uyumsuzluğun mesleki stres ile istatistiksel olarak ilişkili olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Yousefi ve diğerleri (2015) yapmış oldukları araştırmalarında, muhasebecilerin karşılaştıkları mesleki stres ile iş tatminleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Elde ettikleri veriler mesleki stresin iş tatmini üzerinde önemli ve olumsuz bir etkiye sahip olduğunu, performans değerlendirmesinin ve iş yükünün ise iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstermiştir.

Bulgurcu ve Gürel (2016) işe bağlılık, duygusal tükenmişlik ve iş stresi düzeylerinin iş-aile çatışması düzeyi üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla Denizli ilinde serbest olarak çalışan muhasebe meslek mensupları üzerine bir araştırma yürütmüşler. Araştırma kapsamında elde edilen veriler, duygusal tükenmişlik ve iş stresi ile iş-aile çatışması arasında pozitif, işe bağlılık ve iş-aile çatışması arasında ise negatif bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Özmutaf ve Mizrahi (2017) serbest muhasebeci mali müşavirler ve diğer muhasebe çalışanları kapsamında iş stresinin iş performansına etkisinin belirlenmesi amacıyla İzmir ilinde yapmış oldukları çalışma ile muhasebe çalışanlarının mesleki yaşamlarında yüksek stres algısına sahip oldukları ve yöneticilerin konuya gereken önemi vererek çalışanların performanslarını iyileştirebilecekleri sonucuna ulaşmışlardır.

Güney ve Akdağ (2018) muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeyleri üzerine Erzincan ve Erzurum illerinde yürüttükleri araştırmalarında, Erzurum'daki meslek mensuplarının tükenmişlik algılarının Erzincan'dakilere göre daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca kadınların da erkeklere kıyasla tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

4. METODOLOJİ

Çalışmanın temel amacı; Kayseri'deki muhasebe meslek mensuplarında strese neden olan mesleki faktörleri açıklayabilmek ve bu faktörlerin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymaktır.

Bu amaç doğrultusunda 2 bölümden oluşan anket formu hazırlanmıştır. Anket formunun birinci bölümü muhasebe meslek mensuplarının demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. Meslek mensuplarının strese neden olan mesleki faktörlere yönelik görüşlerini ölçmeyi hedefleyen ikinci bölümün hazırlanmasında; Tepeli, Heybeli ve Kayıhan (2014) çalışmalarından faydalanılmıştır. İkinci bölümdeki stres kaynaklarını belirlemeye yönelik önermelere verilecek cevaplar için 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu ölçekte; önermelerin strese neden olma dereceleri (1) Hiç, (2) Az, (3) Orta, (4) Yüksek ve (5) Çok Yüksek ifadelerinden oluşmaktadır.

Anakütledeki büyüklüğünün bilinmesi durumunda geçerli örneklem hacminin belirlenmesi için

$$n = \frac{Nt^2pq}{d^2(N-1) + t^2pq}$$

formülü kullanılmıştır (Cengiz ve Özden 2002, 71). Bu formülde kullanılan değişkenler;

n: örneklem büyüklüğü

N: anakütle büyüklüğü

p: incelenen olayın gerçekleşme olasılığı,

q: (1-p),

t: belirlenen anlamlılık düzeyi için t tablosundan bulunan değer ve

d: olayın görülme sıklığına göre kabul edilen örnekleme hatasını belirtmektedir.

Kayseri Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası 2017 yılı faaliyet raporuna¹ göre Kayseri'de odaya kayıtlı 1447 meslek mensubu bulunmaktadır. Odadan edinilen bilgiye göre kayıtlı meslek mensuplarının bir kısmı fiilen çalışmamaktadırlar. Çalışma kapsamında fiilen çalışanlardan 255 tanesine ulaşılmıştır. Bu sayı belirlenen örnekleme hatası için yeterli olmaktadır. Meslek mensuplarına yüz yüze görüşme yöntemiyle anket uygulanmıştır.

Katılımcılara yöneltilen 34 önermenin analizlerde değişken olarak kullanılması yerine bu değişkenler faktör analizi yardımı ile 8 faktöre indirgenmiş ve demografik özelliklerin stres kaynakları ile ilişkisi bu faktörler üzerinden test edilmiştir.

5. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde; katılımcıların, anketin birinci kısmında yer alan demografik özelliklerle ilgili sorulara ve anketin ikinci kısmında yer alan mesleki stres faktörlerini ölçmeye yönelik önermelere vermiş oldukları cevapların neticesinde ortaya çıkan istatistiksel veriler bulunmaktadır.

¹http://www.ksmmmo.org/yini/faaliyet/2017_Kayseri_SMMM_Odasi_Faaliyet_Raporu.pdf

5.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan 255 meslek mensubuna ait demografik bulgular Tablo 2’de görülmektedir.

Tablo 2. Demografik Bulgular

Değişken Kodu	Demografik Özellikler		f	%
D1	Cinsiyet	Kadın	53	20,8
		Erkek	202	79,2
D2	Medeni Durum	Evli	187	73,3
		Bekâr	68	26,7
D3	Yaş	25 ve altı	12	4,7
		26 – 35	132	51,8
		36 – 45	77	30,2
		46 – 55	21	8,2
		56 ve üzeri	13	5,1
D4	Eğitim Durumu	Lise	6	2,4
		Önlisans	16	6,3
		Lisans	217	85,1
		Lisansüstü	16	6,3
D5	Mesleki Unvan	SM	11	4,3
		SMMM	244	95,7
		YMM	0	0
D6	Çalışma Şekli	Bağımsız	137	53,7
		Kamu / Özel Firmaya Bağlı	36	14,1
		Muhasebeci / Mali Müşavir Yanında	82	32,2
D7	Mesleki Tecrübe	7 yıl ve altı	70	27,5
		8 – 15 arası	94	36,9
		16 – 23 arası	49	19,2
		24 – 31 arası	28	11
		32 yıl ve üstü	14	5,5
D8	Yaklaşık Aylık Gelir (₺)	1.500 ve altı	25	9,8
		1.501– 2.500 arası	68	26,7
		2.501 – 3.500 arası	58	22,7
		3.501 – 4.500 arası	30	11,8
		4.501 – 5.500 arası	19	7,5
		5.501 ve üzeri	55	21,6

5.2. Faktör Analizi ve Bulguları

Faktör analizi genellikle araştırmalarda kullanılan çok sayıdaki değişkenin aslında birkaç temel değişkenle ifade edilip edilemeyeceğini araştırmaktadır. Faktör analizinin iki temel amacı vardır. Bunlar; boyut indirgemek ve değişkenler arasındaki ilişkilerdeki yapıyı araştırmak yani değişkenleri sınıflandırmaktır (Alpar 2017, 245).

Analizin ilk aşaması veri setinin faktör analizine uygunluğunun test edilmesidir. Bunun için Barlett testi ve Kaiser – Meyer – Olkin (KMO) testlerinden faydalanılır (Kalaycı 2014, 322). Faktör analizinde, değişkenler arasında korelasyonların 0,3 - 0,9 arasında olması istenir (Alpar 2017, 265). Bu

aralıklarda olmayan korelasyon katsayılarının fazlalığı, veri setinin faktör analizi için uygun olmadığını gösterir. Bu nedenle en azından bazı değişkenler arasında anlamlı bir korelasyonun varlığını ve verilerin faktör analizine uygunluğunu belirleyebilmek amacıyla Barlett ve KMO testlerini uygulanmıştır. KMO indeksi 0 ile 1 arasında bir değer alır ve 0,5'ten büyük çıkması verilerin faktör analizi için uygun olduğunu gösterir (Williams ve diğerleri 2010, 5).

Test sonuçları Tablo 3'de görülmektedir.

Tablo 3.KMO ve Barlett Testi

KMO Örneklem Yeterlilik Testi	,854
Barlett's Testi	4191,422
Ki-Kare	
p	,000

KMO test sonucunun 0,854 çıkması yukarıda da belirtildiği gibi araştırma verilerinin ve örneklemin yeterli olduğunu, Barlett testi anlamlılığının 0,000 olması ($p < 0,05$) verilerden anlamlı faktörler elde edilebileceğini göstermektedir.

Faktörlerin belirlenmesinde Kaiser Kriteri (özdeğer >1), Scree testi, paralel analizler ve varyansların kümülatif yüzdesi gibi birçok yöntem kullanılabilir (Williams ve diğerleri 2010, 6). Çalışmamızda özdeğer istatistiklerinden faydalanılmıştır. Faktörlerin özdeğerlerinin 1'den büyük olması önemli olarak nitelendirilebilmeleri için yeterlidir (Kaiser 1960, 145).

Özdeğer (Eigenvalue) istatistikleri ve faktörlerin açıklayabildikleri varyans yüzdeleri ile ilgili bilgiler Tablo 4'te görülmektedir.

Tablo 4. Açıklanan Toplam Varyans

Components	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	10,440	30,705	30,705	10,440	30,705	30,705	3,367	9,903	9,903
2	2,419	7,114	37,819	2,419	7,114	37,819	3,226	9,489	19,392
3	1,736	5,105	42,924	1,736	5,105	42,924	3,041	8,943	28,335
4	1,647	4,846	47,770	1,647	4,846	47,770	2,971	8,737	37,072
5	1,480	4,352	52,122	1,480	4,352	52,122	2,702	7,946	45,019
6	1,409	4,145	56,267	1,409	4,145	56,267	2,277	6,697	51,716
7	1,246	3,665	59,933	1,246	3,665	59,933	2,150	6,324	58,040
8	1,081	3,180	63,112	1,081	3,180	63,112	1,724	5,072	63,112
9	,974	2,865	65,978	-	-	-	-	-	-

Başlangıç özdeğer toplamları 1'in altına düştüğü için 10. bileşenden sonra tabloda yer almamıştır. Tablo 4 incelendiğinde özdeğer istatistiği 1'den büyük olan 8 faktör söz konusudur. Birinci faktör

toplam varyansın %9,903'ünü, birinci ve ikinci faktörler birlikte toplam varyansın %19,392'sini açıklamaktadır. İlk 8 faktör ise toplam varyansın %63,112'sini açıklamaktadır.

Daha sonraki işlem değişkenlerin faktörlere atanmasıdır. Bunun için orijinal değişken ile faktörler arasındaki korelasyonlar hesaplanır. Bir değişkenin faktörlerle arasındaki mutlak değerce en yüksek olan korelasyon katsayısı dikkate alınarak atama yapılır (Kalaycı 2014, 330). Bir faktör, kendisine en az iki değişken atandığı zaman anlamlı hale gelir, aksi takdirde faktörün gözlemlenen değişkenden farkı kalmayacaktır (Henson ve Roberts 2006, 408). Sonuç olarak faktörler ve faktörlere atanan değişkenler (ölçekteki sorular) Tablo 5'te görülmektedir.

Tablo 5. Faktörler ve Atanan Değişkenler

Faktörler	Önermeler	Faktör Yükleri
1: Fiziki Koşullar	Kullanılan araç-gereç ve donanımın yetersizliği	,762
	İşyerinin fiziki koşullarının yetersizliği	,708
	Mükellefin işyerine ulaşma zorluğu	,649
	İşle ilgili resmi kurumların çokluğu ve bu kurumların iş yerine uzaklığı	,577
	İnternet ve bilgisayar sistemindeki arızalar	,470
	Mükellefin haksız talepleri	,453
	Yapılan iş ile kişilik arasındaki uyumsuzluk	,440
2: Maddi Kaygılar	Mükellefin muhasebe ücretini zamanında ödememesi	,673
	Meslektaşların daha ucuza defter tutması	,672
	Mükellefler ile iletişimden kaynaklanan sorunlar	,544
	Resmi dairelerin muhasebe meslek mensuplarına karşı tutumları	,528
	Mükellefini kaybetme korkusu	,501
	Meslek mensupları arasındaki rekabet	,494
	Mesleğin geleceği ile ilgili endişeler	,412
3:Standartlar ve Denetim	Denetim alanında getirilen yenilikler	,777
	Muhasebe standartlarının zorunlu uygulanmasından kaynaklanan zorluklar	,679
	İlgili kurumların veri tabanındaki aksaklıklar (internet vergi dairesi, SGK vb.)	,506
4: Zaman	Uzun ve yorucu çalışma süreleri	,791
	Aile ve sosyal hayata yeterli zaman ayıramama	,787
	İş yükünün fazlalığı	,530
	Mevzuatın sık sık değişmesi	,506
	Sorumlulukların endişe yaratması (sorumlulukların ağırlığı)	,492
5: İşin Niteliği	Oda tarifesindeki ücretlerin yetersizliği	,706
	Yapılan işin monoton ve değişime kapalı olması	,639
	Beklenen işlerin çok kısa bir sürede yapılmasının zorunluluğu	,589
	Gelirin az olması	,459
	Mevzuatın karmaşık olması	,426

6: Mesleğin Devamlılığı	Kalifiye meslek elemanı bulamama	,782
	Meslektaşların bilgi paylaşımındaki isteksizliği	,687
7: Bilgi Düzeyi	Alınan mesleki eğitimin yetersizliği	,723
	Değişen muhasebe yazılımlarına uyum sağlayamama	,551
	Kendini işin gereklerine göre yetersiz görme	,533
8: Etik	Mesleki etik kuralları ile mükellefin etiğe aykırı istekleri arasında kalma	,755
	Meslekteki değişme ve gelişmeleri izleyememek	,639

Faktör analizi öncesinde 33 olan değişken sayısı analiz sonrası 8'e indirgenmiştir. Analiz ayrıca her faktör için skorlar oluşturulmasını sağlamıştır. Oluşan bu skorların en büyük avantajı ise normal dağılım şartlarını sağlıyor olmaları ve çoklu bağlantı problemi taşıyor olmalarıdır (Kalaycı 2014, 331). Elde edilen faktör skorları birer değişken olarak parametrik testlerde kullanılabilirler.

5.3. Demografik Özelliklerle Strese Neden Olan Faktörlerin İlişkisi

Çalışmanın bu bölümünde elde edilen faktörlerin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. İki kategorili demografik değişkenler için “Bağımsız İki Örneklem t-Testi” kullanılmıştır. Bu test bağımsız iki örneklem ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını sınamak amacıyla geliştirilmiştir (Bayram 2014, 94). Üç veya daha fazla kategoriye sahip demografik değişkenlerin ölçümünde “One-Way ANOVA” testinden faydalanılmıştır.

Öncelikle katılımcıların mesleki stres faktörlerinden etkilenme düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediği belirlenmeye çalışılmıştır. Yapılan test sonucunda anlamlı çıkan “Zaman” ve “Mesleğin Devamlılığı” faktörleri için sonuçlar Tablo 6’da görülmektedir.

Tablo 6. Medeni Duruma Göre t-Testi

Faktör No	Levene Testi		t-Testi		Ortalama
	F	Sig.	t	p	
4	1,968	,162	1,974	,049	0,0741 (Evli)
			1,801	,075	-0,2038 (Bekâr)
6	,004	,950	2,358	,019	0,0883 (Evli)
			2,308	,023	-0,2427 (Bekâr)

Tablo 6’deki F değeri varyansların homojen olup olmadığını test etmek için kullanılır. Hemen yanındaki sütunda yer alan Sig. değerinin 0,05’ten küçük olması varyansların homojen olmadığını anlamına gelmektedir. Fakat bu örnekte olduğu gibi Sig. değerinin 0,05’ten büyük olması varyansların homojen olduğunu gösterir. p değeri ise gruplar arasında fark olup olmadığını gösteren değerdir. Bu değer 0,05’ten küçükse gruplar arasında fark olduğuna karar verilir. Eğer bu değer 0,05’ten büyükse karşılaştırılan gruplar arasında anlamlı fark olmadığına karar verilir.

Sonuç olarak “Zaman” ve “Mesleğin Devamlılığı” faktörlerinin evli meslek mensuplarında daha fazla strese sebep olduğu da görülmektedir.

Katılımcıların stres faktörlerinden etkilenme seviyelerinin yaşlarına, eğitim durumlarına, ünvanlarına, çalışma şekillerine, mesleki tecrübelerine ve gelir seviyelerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla One-Way ANOVA testi yapılmıştır.

Eğitim durumu demografik değişkeni için anlamlı farklılık çıkan faktörler ile ilgili bilgiler Tablo 7’de görülmektedir.

Tablo 7. Eğitim Durumu İçin ANOVA Testi

Değişken	Faktör	Homogeneity		ANOVA		Multiple Comparisons (Post-Hoc)			
		Levene Test		F	Sig.	Kategori (1)	Kategori (2)	Tukey	
		Stat.	p					Mean Dif.	Sig.
Eğitim Durumu	2	1,060	,367	4,797	,003*	Lise	Ön Lisans	,1086	,996
							Lisans	-,4026	,753
							Lisansüstü	-1,1367	,075
						Ön Lisans	Lise	-,1086	,996
							Lisans	-,5113	,184
							Lisansüstü	-1,2453*	,002
						Lisans	Lise	,4026	,753
							Ön Lisans	,5113	,184
							Lisansüstü	-,7340*	,021
						Lisansüstü	Lise	1,1367	,075
							Ön Lisans	1,2453*	,002
							Lisans	,7340*	,021
	6	,333	,801	2,961	,033	Lise	Ön Lisans	,0434	1,000
							Lisans	,6892	,334
							Lisansüstü	,6758	,483
						Ön Lisans	Lise	-,0434	1,000
							Lisans	,6458	,059
							Lisansüstü	,6324	,271
						Lisans	Lise	-,6892	,334
							Ön Lisans	-,6458	,059
							Lisansüstü	-,0134	1,000
						Lisansüstü	Lise	-,6758	,483
							Ön Lisans	-,6324	,271
							Lisans	,01340	1,000

(* 0,05)

Tablo 7’de katılımcıların stres faktörlerinden 2’nci faktör olan maddi kaygılar ve 6’ncı faktör olan mesleğin devamlılığı etkilenme düzeyleri açısından eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Bu faktörlerin Levene testi sonuçlarına bakıldığı zaman varyans homojenliği şartını sağladığı ($p>0,05$) ve ANOVA sütununda faktörlere ait F ve Sigma değerleri ($p<0,05$) görülmektedir.

Daha sonraki aşamada hangi ortalamaların birbirinden farklı olduğu araştırılmıştır. Bunun belirlenmesi için Post-Hoc testlerine başvurulmuştur. Tablo 7'nin Multiple Comparisons sütununda ANOVA testi sonucunda anlamlı bulunan demografik değişkenlerin her birinin alt kategorileri görülmektedir.

Çalışma şekli demografik değişkeni için anlamlı farklılık çıkan faktörler ile ilgili bilgiler Tablo 8'de görülmektedir.

Tablo 8. Çalışma Şekli İçin ANOVA Testi

Değişken	Faktör	Homogeneity		ANOVA		Multiple Comparisons (Post-Hoc)			
		Levene Test		F	Sig.	Kategori (1)	Kategori (2)	Tukey	
		Stat.	p					Mean Dif.	Sig.
Çalışma Şekli	1	1,356	,260	19,520	,000	Bağımsız	Kamu-Özel	-1,0919*	,000
							SMMM Yanı	-,2650	,107
						Kamu-Özel	Bağımsız	1,0919*	,000
							SMMM Yanı	,8268*	,000
						SMMM Yanı	Bağımsız	,2650	,107
							Kamu-Özel	-,8268*	,000
	2	2,973	,053	10,454	,000	Bağımsız	Kamu-Özel	,7974*	,000
							SMMM Yanı	,3205*	,047
						Kamu-Özel	Bağımsız	-,7974*	,000
							SMMM Yanı	-,4768*	,037
						SMMM Yanı	Bağımsız	-,3205*	,047
							Kamu-Özel	,4768*	,037
	7	,016	,984	5,979	,003	Bağımsız	Kamu-Özel	,2378	,399
							SMMM Yanı	-,3722*	,019
						Kamu-Özel	Bağımsız	-,23787	,399
SMMM Yanı							-,6100*	,006	
SMMM Yanı						Bağımsız	,3722*	,019	
						Kamu-Özel	,6100*	,006	

(* 0,05)

Tablo 8'de katılımcıların stres faktörlerinden 1'inci faktör olan fiziki koşullar, 2'nci faktör olan maddi kaygılar ve 7'nci faktör olan bilgi düzeyi etkilenme düzeyleri açısından çalışma şekillerine göre anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Bu faktörlerin Levene testi sonuçlarına bakıldığı zaman varyans homojenliği şartını sağladığı ($p>0,05$) ve ANOVA sütununda faktörlere ait F ve Sigma değerleri ($p<0,05$) görülmektedir.

Daha sonraki aşamada hangi ortalamaların birbirinden farklı olduğu araştırılmıştır. Bunun belirlenmesi için Post-Hoc testlerine başvurulmuştur. Tablo 7'nin Multiple Comparisons sütununda ANOVA testi sonucunda anlamlı bulunan demografik değişkenlerin her birinin alt kategorileri görülmektedir.

Mesleki tecrübe demografik değişkeni için anlamlı farklılık çıkan faktörler ile ilgili bilgiler Tablo 9'da görülmektedir.

Tablo 9. Mesleki Tecrübe İçin ANOVA Testi

Değişken	Faktör	Homogeneity		ANOVA		Multiple Comparisons (Post-Hoc)			
		Levene Test		F	Sig.	Kategori (1)	Kategori (2)	Tukey	
		Stat.	p					Mean Dif.	Sig.
Mesleki Tecrübe	8	1,313	,265	2,413	,050	7 Yıl ve Altı	8-15 arası	-,1470	,880
							16-23 arası	,0324	1,000
							24-31 arası	,4357	,284
							32 yıl ve üstü	-,3929	,656
						8 – 15 Arası	7 yıl ve altı	,1470	,880
							16-23 arası	,1794	,841
							24-31 arası	,5828	,051
							32 yıl ve üstü	-,2458	,908
						16 – 23 Arası	7 yıl ve altı	-,0324	1,000
							8-15 arası	-,1794	,841
							24-31 arası	,4033	,423
							32 yıl ve üstü	-,4253	,616
						24 – 31 Arası	7 yıl ve altı	-,4357	,284
							8-15 arası	-,5828	,051
							16-23 arası	-,4033	,423
							32 yıl ve üstü	-,8286	,081
						32 Yıl ve Üstü	7 yıl ve altı	,39295	,656
							8-15 arası	,2458	,908
							16-23 arası	,4253	,616
							24-31 arası	,8286	,081

(* 0,05)

Tablo 9’da katılımcıların stres faktörlerinden 8’inci faktör olan etikten etkilenme düzeylerinin mesleki tecrübelerine göre anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Bu faktörlerin Levene testi sonuçlarına bakıldığı zaman varyans homojenliği şartını sağladığı ($p>0,05$) ve ANOVA sütununda faktörlere ait F ve Sigma değerleri ($p<0,05$) görülmektedir.

Daha sonraki aşamada hangi ortalamaların birbirinden farklı olduğu araştırılmıştır. Bunun belirlenmesi için Post-Hoc testlerine başvurulmuştur. Tablo 7’nin Multiple Comparisons sütununda ANOVA testi sonucunda anlamlı bulunan demografik değişkenlerin her birinin alt kategorileri görülmektedir.

Gelir düzeyi demografik değişkeni için anlamlı farklılık çıkan faktörler ile ilgili bilgiler Tablo 10’da görülmektedir.

Tablo 10. Gelir Seviyesi İçin ANOVA Testi

Değişken	Faktör	Homogeneity		ANOVA		Multiple Comparisons (Post-Hoc)				
		Levene Test		F	Sig.	Kategori (1)	Kategori (2)	Tukey		
		Stat.	p					Mean Dif.	Sig.	
Gelir Düzeyi (₺)	3	1,810	,111	4,015	,002	1500 ve Altı	1501-2500 arası	,4665	,316	
							2501-3500 arası	-,2023	,953	
							3501-4500 arası	,2914	,878	
							4501-5500 arası	,2483	,960	
							5501 üstü	-,1236	,995	
						1501 – 2500 Arası	1500 altı	-,4665	,316	
							2501-3500 arası	-,6688*	,002	
							3501-4500 arası	-,1751	,963	
							4501-5500 arası	-,2181	,954	
							5501 üstü	-,5902*	,012	
						2501 – 3500 Arası	1500 altı	,2023	,953	
							1501-2500 arası	,6688*	,002	
							3501-4500 arası	,4937	,215	
							4501-5500 arası	,4506	,497	
							5501 üstü	,0786	,998	
						3501 – 4500 Arası	1500 altı	-,2914	,878	
	1501-2500 arası	,1751	,963							
	2501-3500 arası	-,4937	,215							
	4501-5500 arası	-,0430	1,000							
	5501 üstü	-,4150	,416							
	4501 – 5500 Arası	1500 altı	-,2483	,960						
		1501-2500 arası	,2181	,954						
		2501-3500 arası	-,4506	,497						
		3501-4500 arası	,0430	1,000						
		5501 üstü	-,3720	,703						
	5501 ve Üstü	1500 altı	,1236	,995						
		1501-2500 arası	,5902*	,012						
		2501-3500 arası	-,0786	,998						
		3501-4500 arası	,4150	,416						
		4501-5500 arası	,3720	,703						
	7	1500 ve Altı	,880	,495	4,752	,000	1500 ve Altı	1501-2500 arası	-,1562	,983
								2501-3500 arası	-,1766	,973
3501-4500 arası								,2884	,879	
4501-5500 arası								,0723	1,000	
5501 üstü								,5670	,148	
1501 – 2500 Arası							1500 altı	,1562	,983	
							2501-3500 arası	-,0203	1,000	
							3501-4500 arası	,4447	,289	
		4501-5500 arası					,2286	,943		
		5501 üstü					,7233*	,001		
2501 – 3500 Arası		1500 altı					,1766	,973		
		1501-2500 arası					,0203	1,000		
		3501-4500 arası					,4650	,269		
		4501-5500 arası					,2489	,925		

						5501 üstü	,7436*	,001
						1500 altı	-,2884	,879
					3501 – 4500 Arası	1501-2500 arası	-,4447	,289
						2501-3500 arası	-,4650	,269
						4501-5500 arası	-,2161	,973
						5501 üstü	,2785	,800
					4501 – 5500 Arası	1500 altı	-,0723	1,000
						1501-2500 arası	-,2286	,943
						2501-3500 arası	-,2489	,925
						3501-4500 arası	,2161	,973

(* 0,05)

Tablo 10’da katılımcıların stres faktörlerinden 3’üncü faktör olan standartlar ve denetim, 7’inci faktör olan bilgi düzeyinden etkilenme düzeylerinin mesleki tecrübelerine göre anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Bu faktörlerin Levene testi sonuçlarına bakıldığı zaman varyans homojenliği şartını sağladığı ($p>0,05$) ve ANOVA sütununda faktörlere ait F ve Sigma değerleri ($p<0,05$) görülmektedir.

Daha sonraki aşamada hangi ortalamaların birbirinden farklı olduğu araştırılmıştır. Bunun belirlenmesi için Post-Hoc testlerine başvurulmuştur. Tablo 7’nin Multiple Comparisons sütununda ANOVA testi sonucunda anlamlı bulunan demografik değişkenlerin her birinin alt kategorileri görülmektedir.

6. SONUÇ

Stres, iş hayatının kaçınılmaz gerçeklerinden biridir. Muhasebe mesleği, doğası gereği iş hayatında oldukça geniş bir kesimi ilgilendirmekte ve stres, muhasebe mesleği mensuplarının da sıklıkla mücadele ettikleri bir olgu haline gelmektedir.

Bu çalışma; Kayseri’deki muhasebe meslek mensuplarında strese neden olan mesleki faktörleri açıklayabilmek ve bu faktörlerin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koyabilmek amacıyla yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan anket formu 255 muhasebe meslek mensubuna yüzyüze görüşme yöntemiyle uygulanmıştır. Anketin birinci bölümü katılımcıların demografik özelliklerini ölçen 8 sorudan, ikinci bölümü ise katılımcıların mesleki stres unsurlarından etkilenme derecelerini ölçen 34 önermeden oluşmaktadır. Stres unsurlarını ölçen 34 önermenin belirlenmesinde konu ile ilgili literatürden faydalanılmıştır.

Çalışmanın daha sonraki aşamasında 34 önermenin daha az sayıda değişkene indirgenip indirgenemeyeceğinin belirlenmesi için faktör analizi yapılmış ve katılımcıların görüşülen 8 faktörle %63,112 oranında açıklanabileceği belirlenmiştir. Bu durumda meslek mensuplarının etkilendiği

mesleki stres faktörleri; fiziki koşullar, maddi kaygılar, standartlar ve denetim, zaman, işin niteliği, mesleğin devamlılığı, bilgi düzeyi ve etik olarak belirlenmiştir.

Bunun ardından, belirlenen faktörlerden katılımcıların etkilenme seviyelerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenebilmesi amacıyla t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

İlk olarak “Zaman” ve “Mesleğin Devamlılığı” faktörlerinin evli meslek mensuplarında daha fazla strese sebep olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ayrıca önlisans ve lisansüstü mezuniyete sahip katılımcıların maddi kaygılar faktöründen etkilenme seviyeleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir.

Çalışma şekillerine göre mesleki stres faktörlerinden etkilenme seviyeleri incelendiği zaman ise elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibidir;

- Bağımsız çalışan meslek mensupları ile kamu – özel sektörde çalışan meslek mensupları ve SMM yanında çalışan ile kamu – özel sektörde çalışan meslek mensuplarının fiziki koşullar stres faktöründen etkilenme seviyeleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

- Bağımsız, kamu – özel sektörde ve SMM yanında çalışan meslek mensuplarının maddi kaygılar stres faktöründen etkilenme seviyeleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

- Bağımsız çalışan meslek mensupları ile SMM yanında çalışan meslek mensupları ve kamu – özel sektörde çalışan meslek mensupları ile SMM yanında çalışan meslek mensuplarının bilgi düzeyi stres faktöründen etkilenme seviyeleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Çalışanların gelir düzeylerine göre stres faktörlerinde etkilenme seviyeleri arasında ise aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır;

- 1501 – 2500 arası ile 2501 – 3500 arası ve 1501 – 2500 ile 5501 ve üzeri aylık gelire sahip meslek mensuplarının standartlar ve denetim stres faktöründen etkilenme seviyeleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

- 2501 – 3500 ile 5501 ve üzeri aylık gelire sahip meslek mensuplarının bilgi düzeyi stres faktöründen etkilenme seviyeleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki stres unsurlarından etkilenme seviyelerini belirlemeyi amaçlayan ve Kayseri İli’nde yapılmış bu çalışmaya benzer nitelikteki akademik çalışmalar, diğer illerdeki meslek mensuplarına da uygulanabilir ve elde edilen sonuçların iller bazında karşılaştırılabilir.

Çalışmanın Türkiye genelinde yapılması ile meslek mensuplarının daha az stresle çalışma hayatlarına devam etmelerine imkân sağlanabilecektir. Nitekim çalışan bireylerin ve örgütlerin başarılı olmalarında, stresin neden olabileceği olumsuz etkilerin elimine edilmesi son derece önemli görülmektedir.

KAYNAKÇA

- Alpar, R. 2017. Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler (5. Baskı), Detay Yayıncılık, Ankara.
- Aşık, N. 2005. "Otel İşletmelerinde İşgörenlerin Örgütsel Stres Kaynakları ve Stresin Bireysel Sonuçlarına İlişkin Bir Araştırma", Mevzuat Dergisi, 91.
- Bayram, N. 2014. Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi (4. Baskı), Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Bekçi, İ., V. Ömürbek, ve Ö. Tekşen. 2007. "Muhasebe Meslek Mensuplarında Stres Kaynağının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 12(1).
- Bulgurcu Gürel, E. 2016. "Duygusal Tükenmişlik, İş Stresi ve İşe Bağlılığın İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir Araştırma", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 48.
- Cengiz, E. ve B. Özden. 2002. "Perakendecilikte Büyük Alışveriş Merkezleri ve Tüketicilerin Büyük Alışveriş Merkezleri ile İlgili Tutumlarını Tespit Etmeye Yönelik Bir Araştırma", Ege Akademik Bakış, 2(1).
- Eren Gümüştekin, G. ve A. Bircan Öztemiz. 2004. "Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Araştırma", Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 23.
- Gök, S. 2009. "Çalışma Yaşamının Önemli Bir Sorunu: Örgütsel Stres", Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 27(2).
- Güney, S. ve H. Akdağ. 2018. "Tükenmişlik Sendromunun Muhasebe Meslek Mensupları Açısından İncelenmesi (Erzincan ve Erzurum İllerinde Bir Araştırma)", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 32 (2).
- Henson, R.K. ve R.J. Kyle. 2006. "Use of Exploratory Factor Analysis in Published Research: Common Errors and Some Comment on Improved Practice", Educational and Psychological Measurement, 66(3).
- Kalaycı, Ş. 2014. SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Teknikler (6.Baskı), Asil Yayın Dağıtım, Ankara.

Kaplanoğlu, E. 2014. "Mesleki Stresin Temel Nedenleri ve Muhtemel Sonuçları: Manisa İlindeki SMMM'ler Üzerine Bir Araştırma", Muhasebe ve Finansman Dergisi, 64.

Kayıhan, B., Y. Tepeli, B. Heybeli ve H. Bakan. 2015. "Muhasebe Meslek Mensuplarında Strese Neden olan Faktörlerle İş Tatmin Düzeyi arasındaki İlişkinin Analizi: Muđla Örneği", Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(14).

Kelly, T. and M. Barrett. 2011. "The Leading Causes and Potential Consequences of Occupational Stress: A study of Irish Trainee Accountants", Irish Accounting Review, 18(2).

Özmutaf, N.M. ve R. Mizrahi. 2017. "SMMM ve Diğer Muhasebe alışanları Kapsamında, İş Stresinin İş Performansına Etkisi: İzmir İlinde Bir Araştırma", Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 8(18).

Shin, Y-J. and S-N. Lee. 2015. "The Impact of Emotional Labor and Job Stress on the Job Burnout in the Digital Era: Focusing on Staff Accountants", Journal of Digital Convergence, 13(2).

Tepeli, Y., B. Heybeli ve B. Kayıhan. 2014. "Muhasebe Meslek Mensuplarında Strese Neden Olan Faktörlerin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma: Muđla İli Örneği", Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 7(35).

Williams, B., A. Onsmann and T. Brown. 2010. "Exploratory in Factor Analysis: A Five - Step Guide For Novices", Journal of Emergency Primary Health Care, 8(3).

Yanık, A. 2017. "Muhasebe Meslek Mensuplarının Algıladıkları Stres Düzeyine Yönelik Bir Araştırma", Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 3(1).

Yousefi, S., S. Nayebzadeh, and H. Eslami. 2015. "The Effects of Job stress on Accountants Job Satisfaction", Iran Occupational Health, 12(3).

Zeytin, M. ve A. Gökgöz. 2011. "Muhasebe Meslek Mensuplarında Strese Neden Olan Faktörlerin İncelenmesi: Yalova ve Bilecik İlleri Örneği", Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi, 3.